



MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
des ressources humaines

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE

2021•22

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021 2022

DU MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

SOMMAIRE

Chapitre 1	Les personnels relevant de l'enseignement scolaire	5
	A. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire : principales caractéristiques	6
	B. Les personnels enseignants et non enseignants en activité	8
	C. Les évolutions d'effectifs sur la période 2015-2021	12
	D. La nécessaire requalification de la structure des emplois administratifs du MENJ	18
	E. Plus de 750 emplois requalifiés en catégorie B en 2021	18
Chapitre 2	Les concours de recrutement	19
	A. Ensemble des admis aux concours	21
	B. Les concours de recrutement de personnels enseignants.....	22
	C. Les concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection	26
	D. Les concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS).....	29
Chapitre 3	Les parcours professionnels	31
	A. Avancement de grade et promotion	32
	B. Mobilité	34
	C. Avancement de grade des personnels d'encadrement	34
	D. Développement de l'accompagnement personnalisé des agents : la gestion des ressources humaines de proximité.....	35
Chapitre 4	La formation	43
	A. Le schéma directeur de la formation de tous les personnels repose sur sept principes.....	44
	B. Trois axes structurent le schéma directeur	45
	C. Observation concernant la formation des personnels sociaux et de santé	45
	D. L'évolution du taux d'accès à la formations continue des enseignants	45
	E. L'expérimentation des écoles académiques de la formation continue	48
Chapitre 5	Les rémunérations	51
Chapitre 6	Santé et sécurité au travail	57
	A. 39% des agents ont été arrêtés au moins une fois.....	58
	B. L'effet du sexe et de l'âge sur les congés pour raison de santé	58
	C. Bilan en matière d'accidents de travail et maladies professionnelles	60
	D. Bilan en matière de santé et sécurité au travail.....	60
	E. Actions engagées en 2021	61

Chapitre 7	Organisation du travail et temps de travail	63
	A. Télétravail	64
	B. Compte épargne-temps.....	64
Chapitre 8	Action sociale et protection sociale	65
Chapitre 9	Dialogue social	67
	A. Instances de dialogue social	68
	B. Représentants du personnel.....	68
	C. Moyens accordés aux syndicats	69
	D. Négociations engagées et accords signés	69
	E. Grève	69
Chapitre 10	Discipline	71
Chapitre 11	Zoom politique handicap	75

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Direction Générale des Ressources Humaines – DGRH
72 rue Regnault - 75013 Paris

Directeur de la publication : Christophe Gehin

Rédacteurs en chef : Nicolas Ruhard et Alexandra Engelbrecht

Auteurs :

DGRH B, DGRH C, DGRH D, DGRH E, DAF C, DE SE, DEPP

Mise en pages et Impression : Pôle Moyens d'Impression -SAAM D2

Dépôt légal : Octobre 2025

1. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

A. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE : PRINCIPALES CARACTERISTIQUES	6
B. LES EVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PERIODE 2015-2021	8
C. LES EVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PERIODE 2015-2021	12
D. LA NECESSAIRE REQUALIFICATION DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DU MENJ	18
E. PLUS DE 750 EMPLOIS REQUALIFIES EN CATEGORIE B EN 2021	18

CHIFFRES-CLÉS 2021-2022

- **1 202 900 personnes en activité au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse relevant de l'enseignement scolaire**
dont 883 000 femmes
et 319 900 hommes
- **928 800 (77%) titulaires (ou sur échelle de titulaires)**
95 % sont en catégorie A
- **260 900 (22 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**
 - 892 300 (74 %) enseignants
 - 297 400 (25%) personnels non enseignants
 - 13 000 étudiants en préprofessionnalisation pour le métier enseignant
 - 200 apprentis non enseignants
- **7 % de l'ensemble des agents sont à temps partiel**

A. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

Les personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire ne sont pas tous en activité au MENJ. Ils sont en activité pour environ 95 % d'entre eux, plus précisément 96 % des enseignants sont en activité et 93 % des non-enseignants (**Tableau 1.1**). Ces personnels sont en activité au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de la fonction publique. Les personnels non actifs sont ceux en disponibilité, en détachement ou en congé parental (respectivement 2,8 %, 1,6 % et 0,4 % de l'ensemble des agents).

Le détachement est la position des fonctionnaires placés hors de leur corps d'origine tout en continuant à bénéficier de leurs droits à l'avancement et à la retraite.

Seuls les enseignants du secteur public peuvent y avoir recours puisqu'ils sont fonctionnaires, contrairement aux enseignants du secteur privé. 1,2 % des enseignants du public sont concernés par cette position (**Tableau 1.1.1**). Agés en moyenne de 46,5 ans ils y sont plus fréquemment à partir de 40 ans (38 %), et plus encore à 50 ans ou plus. Les femmes sont majoritaires parmi les enseignants en détachement.

Les enseignants en disponibilité, c'est-à-dire qui interrompent temporairement leur activité dans la fonction publique, soit 2,8 % d'entre eux, ont plus fréquemment entre 40 et 50 ans (40 %) dans le public tandis que les 50 ans ou plus sont proportionnellement plus nombreux dans cette position (39 %) dans le privé.

La part des femmes en disponibilité est importante (75 %), plus dans le privé que dans le public (80 % contre 75 %).

Les enseignants en congé parental sont essentiellement des femmes, dans le privé (97 %) comme dans le public (95 %). Ils ont en moyenne 35 ans et sont les plus nombreux entre 30 et 40 ans (72 %).

La part des personnels non-enseignants en détachement - parmi lesquels les personnels d'encadrement sont très rares - est plus importante (4,2 %) que celle des enseignants (**Tableau 1.1.2**). Ils sont en moyenne âgés de 53,1 ans, la proportion d'agents de 50 ans ou plus y est importante. Les femmes y sont aussi majoritaires (53 %).

Parmi les non-enseignants, 2,4 % sont en disponibilité à un moment donné dans leur carrière. Le nombre des personnels d'encadrement dans cette position est négligeable, comme pour le détachement. Plus de 4 agents en disponibilité sur 5 sont des femmes. Cette position est plus fréquente à partir de 40 ans. La part des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui y ont recours est plus importante entre 40 et 50 ans (38 %). Chez les personnels administratifs, sociaux et de santé, c'est la proportion de 50 ans ou plus qui est la plus fréquente (49 %).

Les congés parentaux concernent très peu de personnels non enseignants, essentiellement des femmes (98 %).

Le reste du chapitre 1 ne porte que sur les personnels titulaires et non titulaires en activité au MENJ au titre de l'enseignement scolaire.

Tableau 1.1 - Position des personnels titulaires de l'enseignement scolaire en 2021-2022

	Enseignants				Non-enseignants				Ensemble des personnels			
	Femmes	Hommes	Ensemble		Femmes	Hommes	Ensemble		Femmes	Hommes	Ensemble	
	Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	Effectif	Effectif	%
Activité ⁽¹⁾	595 635	229 763	825 398	95,5	78 558	24 839	103 397	93,1	674 193	254 602	928 795	95,3
Congé parental	3 489	166	3 655	0,4	242	5	247	0,2	3 731	171	3 902	0,4
Disponibilité	18 352	5 984	24 336	2,8	2 246	466	2 712	2,4	20 598	6 450	27 048	2,8
Détachement	5 869	4 696	10 565	1,2	2 456	2 204	4 660	4,2	8 325	6 900	15 225	1,6
Ensemble	623 345	240 609	863 954	100,0	83 502	27 514	111 016	100,0	706 847	268 123	974 970	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Parmi les personnels en activité sont classés les agents mis à disposition de l'enseignement scolaire

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels titulaires ou assimilés de l'Éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 1.1.1- Enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement en 2021-2022

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Moins de 30 ans (%)	Entre 30 et 40 ans (%)	Entre 40 et 50 ans (%)	50 ans ou plus (%)
Congé parental	Enseignants du secteur public	3 057	95,1	34,9	11,8	71,8	16,1	0,3
	Enseignants du secteur privé	598	97,2	35,1	10,5	73,1	16,1	0,3
	Ensemble congé parental	3 655	95,5	35,0	11,6	72,0	16,1	0,3
Disponibilité	Enseignants du secteur public	20 985	74,6	43,0	7,3	28,8	39,7	24,3
	Enseignants du secteur privé	3 351	80,5	46,2	4,4	20,6	36,5	38,5
	Ensemble disponibilité	24 336	75,4	43,4	6,9	27,6	39,3	26,2
Détachement	Ensemble Enseignants du secteur public	10 565	55,6	46,5	3,9	18,6	38,4	39,1
Ensemble des enseignants en congé parental, disponibilité ou détachement.		38 556	71,9	43,4	6,5	29,4	36,8	27,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) enseignants titulaires ou assimilés de l'Éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 1.1.2- Personnels non enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement en 2021-2022

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Moins de 30 ans (%)	Entre 30 et 40 ans (%)	Entre 40 et 50 ans (%)	50 ans ou plus (%)
Congé parental	Vie scolaire	56	94,6	34,8	7,1	80,4	12,5	0,0
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	172	99,4	35,2	10,5	70,9	18,6	0,0
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	19	94,7	36,3	10,5	63,2	26,3	0,0
	Ensemble congé parental	247	98,0	35,2	9,7	72,5	17,8	0,0
Disponibilité	Personnels d'encadrement	2	0,0	39,5	0,0	50,0	50,0	0,0
	Vie scolaire	417	85,1	43,2	8,2	29,0	33,8	29,0
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	1833	88,0	48,6	1,7	16,4	32,7	49,2
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	460	60,4	44,7	3,5	27,0	37,6	32,0
	Ensemble disponibilité	2712	82,8	47,1	3,0	20,1	33,7	43,1
Détachement	Personnels d'encadrement	9	44,4	51,1	0,0	0,0	33,3	66,7
	Vie scolaire	182	62,1	47,8	0,5	18,1	34,6	46,7
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	4260	52,6	53,8	0,6	5,0	16,5	77,9
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	209	47,4	43,5	2,9	32,5	34,9	29,7
	Ensemble détachement	4660	52,7	53,1	0,7	6,7	18,0	74,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM personnels non enseignants titulaires de l'Éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

B. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET NON-ENSEIGNANTS EN ACTIVITÉ

En 2021-2022, 1,2 million de personnes, dont 74 % d'enseignants, exercent dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'Éducation nationale (**Tableau 1.2**), soit six personnes de la fonction publique d'État sur dix, hors établissements publics à caractère administratif (EPA)¹. Les femmes représentent 73 % des agents de l'Éducation nationale soit 17 points de plus que dans la fonction publique d'État, hors EPA².

Les agents titulaires sont majoritairement en catégorie A

La grande majorité des agents de l'Éducation nationale est composée de titulaires (77 %). Cette proportion est plus forte parmi les agents hommes que parmi les femmes (respectivement 80 % et 77 %) (**Figure 1.1**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (94 % contre 90 % chez les enseignants). Chez les personnels non enseignants en revanche, moins de la moitié des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (41 %) que les femmes (33 %). Ces taux s'expliquent par la proportion très importante parmi les non enseignants - plus de la moitié des effectifs - des personnels d'assistance éducative, tous non titulaires. Sans eux, les titulaires sont très largement majoritaires dans cette population (88 %).

La plupart des personnels titulaires de l'Éducation nationale appartiennent à la catégorie A (95 %) (**Tableau 1.2 et Figure 1.2**). Le poids de la catégorie A est dû à celui des enseignants, qui en relèvent quasiment tous (presque 100 %). Les enseignants de catégorie B appartiennent exclusivement aux corps d'instituteurs, mis en extinction en 2003 et en 2017 pour ceux recrutés à Mayotte.

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction comme les recteurs, les secrétaires généraux d'académie, les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN), les inspecteurs d'académie-inspecteurs académiques régionaux, les inspecteurs généraux et la plupart des ingénieurs de recherche exerçant au

titre de l'Éducation nationale. Elle regroupe 2 700 personnes (**Tableau 1.2**). La part de cette catégorie dans l'ensemble des personnels est stable (0,2 %).

La part des femmes varie selon la catégorie hiérarchique

Toutes les catégories hiérarchiques sont présentes parmi les non-enseignants titulaires, la catégorie A étant néanmoins la plus importante. La répartition des hommes au sein de ces catégories diffère de celle des femmes. Les hommes sont plus nombreux que les femmes en catégorie A (69 % contre 53 %), et donc moins présents parmi les catégories B et surtout C (14 % et 17 % contre respectivement 17 % et 29 % pour les femmes) (**Figure 1.2**).

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants (71 %) que parmi les non-enseignants (80 %). Leur proportion parmi les catégories A est du même ordre qu'au sein de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Les femmes représentent 46 % des personnels de catégorie A+, une part inférieure à leur part dans cette même catégorie dans la fonction publique d'État hors enseignants, en 2019 (48,7%)³. La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (80 %) et C (84 %). Les étudiants en préprofessionnalisation et les apprentis non enseignants représentent 1 % des effectifs. Les femmes y sont majoritaires (**Tableau 1.2**).

L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 43,8 ans. Ceux âgés de 50 ans ou plus regroupent 34 % de la population de l'Éducation nationale ceux de moins de 35 ans 22 %.

En moyenne, 7 % des agents sont à temps partiel : 9 % des enseignants et 4 % des non-enseignants. Les femmes y ont plus recours que les hommes. La quotité moyenne de travail réalisée par les personnels de l'Éducation nationale, qui prend en compte les temps complets et incomplets ainsi que le temps partiel, est de 92 %.

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021, « Faits et chiffres : fiches thématiques », ministère de la Fonction publique, direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

² Ibid.

³ Ibid.

Tableau 1.2 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel ⁽²⁾ (en %)	Quotité moyenne ⁽³⁾ (en %)	Effectifs ETP
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Catégorie A	F	636 635	52,9		18,2	34,0	44,5	11,3	96,2	609 424
		H	246 574	20,5		15,1	42,2	46,4	3,9	97,9	240 363
		Ensemble	883 209	73,4	72,1	17,3	36,3	45,0	9,2	96,6	849 787
	dont A+	F	1 248	0,1		0,5	72,0	53,6	0,5	99,7	1 243
		H	1 470	0,1		0,3	70,1	53,5	0,1	100,0	1 469
		Ensemble	2 718	0,2	45,9	0,4	71,0	53,5	0,3	99,8	2 712
	Catégorie B	F	14 668	1,2		8,2	51,1	48,6	13,8	97,0	14 050
		H	3 737	0,3		8,6	49,9	48,4	3,8	98,9	3 659
		Ensemble	18 405	1,5	79,7	8,3	50,8	48,5	11,8	97,4	17 709
	Catégorie C	F	22 890	1,9		8,6	56,8	49,4	16,5	96,3	21 721
		H	4 291	0,4		11,4	51,7	48,2	5,2	98,6	4 173
		Ensemble	27 181	2,3	84,2	9,0	56,0	49,2	14,7	96,7	25 894
	Ensemble titulaires	F	674 193	56,0		17,6	35,2	44,7	11,5	96,2	645 196
		H	254 602	21,2		14,9	42,5	46,4	3,9	97,9	248 195
		Ensemble	928 795	77,2	72,6	16,9	37,2	45,2	9,4	96,7	893 391
	Ensemble non titulaires	F	198 591	16,5		32,7	26,6	40,9	0,3	72,3	143 601
		H	62 349	5,2		53,5	17,0	36,1	0,1	82,7	51 537
		Ensemble	260 940	21,7	76,1	37,7	24,3	39,8	0,3	74,8	195 138
Enseignants	Catégorie A	F	594 678	49,4		18,8	32,8	44,2	11,3	96,1	569 038
		H	229 413	19,1		15,9	41,0	46,1	4,1	97,8	223 366
		Ensemble	824 091	68,5	72,2	18,0	35,0	44,7	9,3	96,6	792 404
	Catégorie B	F	957	0,1		8,9	72,9	50,9	8,5	96,0	884
		H	350	0,0		7,4	63,1	50,2	3,1	98,2	337
		Ensemble	1 307	0,1	73,2	8,5	70,3	50,7	7,0	96,6	1 221
	Non titulaires	F	40 601	3,4		36,6	20,1	39,7	0,8	87,9	35 664
		H	26 318	2,2		35,1	23,6	40,6	0,2	90,9	23 917
		Ensemble	66 919	5,6	60,7	36,0	21,5	40,0	0,6	89,0	59 581
	Enseignant	F	636 236	52,9		19,9	32,0	43,9	10,6	95,6	605 586
		H	256 081	21,3		17,8	39,2	45,5	3,7	97,1	247 620
		Ensemble	892 317	74,2	71,3	19,3	34,1	44,4	8,6	96,0	853 206
Non enseignants	Catégorie A	F	41 957	3,5		8,9	51,8	48,9	11,5	96,9	40 386
		H	17 161	1,4		4,5	59,3	50,7	1,4	99,4	16 997
		Ensemble	59 118	4,9	71,0	7,6	54,0	49,4	8,5	97,7	57 383
	Catégorie B	F	13 711	1,1		8,2	49,5	48,4	14,2	97,1	13 166
		H	3 387	0,3		8,7	48,5	48,2	3,9	99,0	3 322
		Ensemble	17 098	1,4	80,2	8,3	49,3	48,4	12,2	97,5	16 488
	Catégorie C	F	22 890	1,9		8,6	56,8	49,4	16,5	96,3	21 721
		H	4 291	0,4		11,4	51,7	48,2	5,2	98,6	4 173
		Ensemble	27 181	2,3	84,2	9,0	56,0	49,2	14,7	96,7	25 894
	Non titulaires	F	157 990	13,1		31,7	28,2	41,3	0,2	68,3	107 937
		H	36 031	3,0		67,0	12,2	32,8	0,0	76,7	27 620
		Ensemble	194 021	16,1	81,4	38,2	25,3	39,7	0,2	69,9	135 557
Non enseignant	F	236 548	19,7		24,0	36,4	43,8	4,6	77,7	183 210	
	H	60 870	5,1		42,2	30,3	39,8	1,0	85,8	52 112	
	Ensemble	297 418	24,7	79,5	27,8	35,2	43,0	3,8	79,4	235 322	

Tableau 1.2 (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel ⁽²⁾ (en %)	Quotité moyenne ⁽³⁾ (en %)	Effectifs ETP
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	F	872 784	72,6		21,0	33,2	43,9	9,0	90,7	788 797
	H	316 951	26,3		22,5	37,5	44,4	3,2	94,9	299 732
	Ensemble	1 189 735	98,9	73,4	21,4	34,3	44,0	7,4	91,8	1 088 529
Étudiants en préprofessionnalisation ⁽¹⁾	F	10 024	0,8		96,6	0,8	23,5	0,0	60,5	6 062
	H	2 926	0,2		97,1	0,5	23,8	0,0	60,8	1 779
	Ensemble	12 950	1,1	77,4	96,7	0,7	23,6	0,0	60,5	7 840
Apprentis non enseignants	F	132	0,0		95,5	1,5	25,1	0,0	43,7	58
	H	39	0,0		94,9	2,6	24,8	0,0	57,1	22
	Ensemble	171	0,0	77,2	95,3	1,8	25,1	0,0	46,7	80
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	F	10 156	0,8		96,6	0,8	23,5	0,0	60,3	6 119
	H	2 965	0,2		97,1	0,6	23,8	0,0	60,7	1 801
	Ensemble	13 121	1,1	77,4	96,7	0,7	23,6	0,0	60,4	7 920
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	F	882 940	73,4		21,9	32,8	43,6	8,9	90,4	794 916
	H	319 916	26,6		23,2	37,1	44,2	3,1	94,6	301 533
	Ensemble	1 202 856	100,0	73,4	22,3	34,0	43,8	7,3	91,5	1 096 449

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Voir rubrique "Avertissement" pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.

(2) Le temps partiel présenté ici n'inclut pas le temps incomplet, qui est intégré au temps complet.

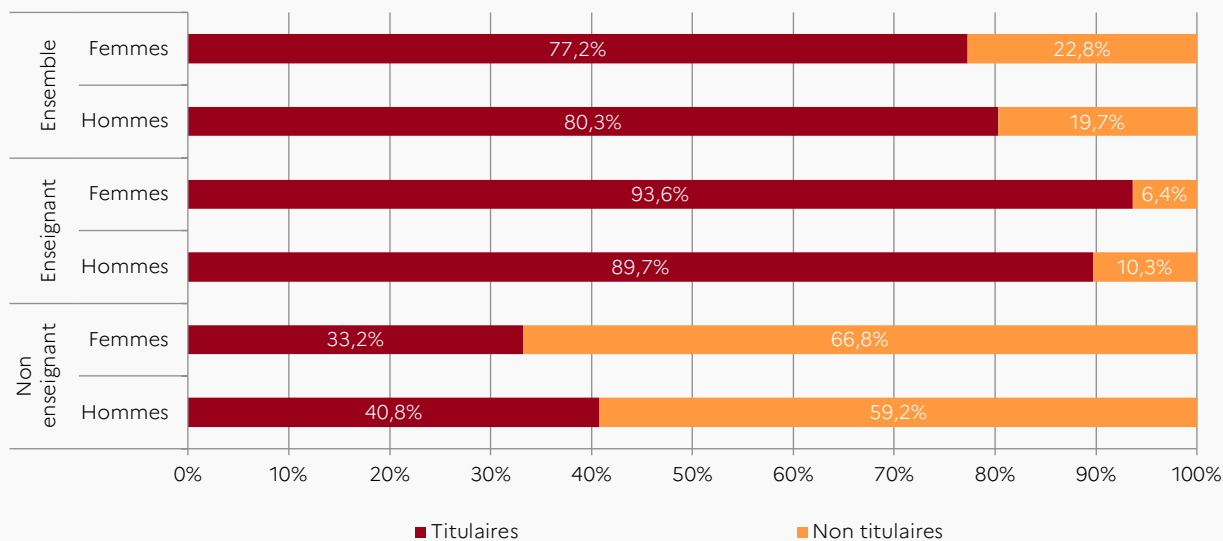
(3) La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

Lecture : En catégorie A, parmi les titulaires, on compte 636 635 agents féminins, soit 72,1% des personnels en catégorie A et 52,9 % de l'ensemble des personnels. 18,2 % ont moins de 35 ans et 34 % ont 50 ans et plus. Leur âge moyen est de 44,5 ans, 11,3 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 609 424.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.1 - Répartition des personnels par statut en 2021-2022



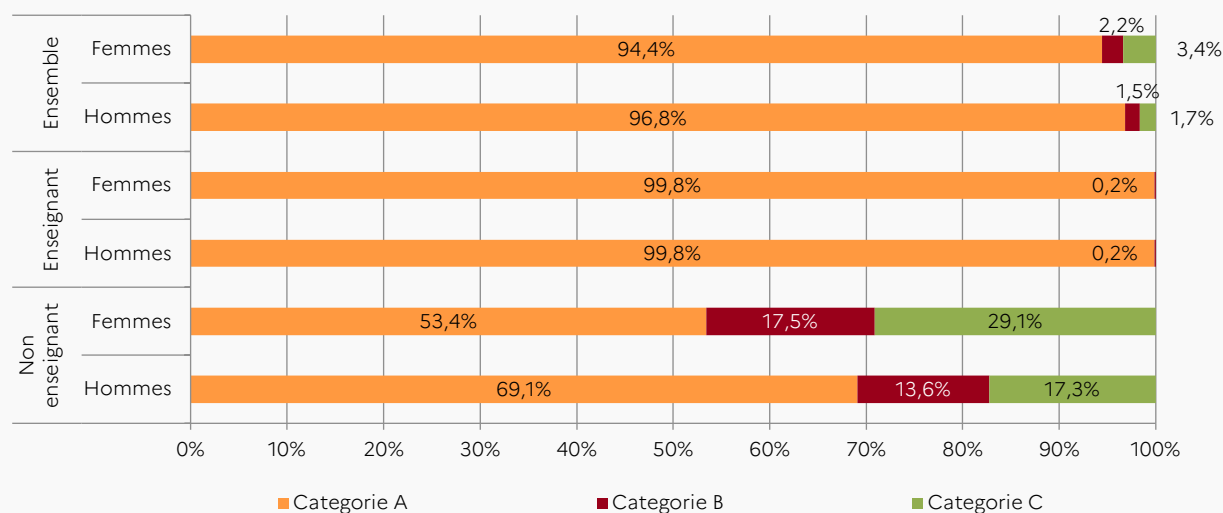
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Lecture : Parmi les agents féminins, 77,2 % sont titulaires, 22,8% non titulaires.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.2 - Répartition des personnels titulaires ou assimilés par catégorie en 2021-2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Lecture : la population féminine titulaire est surtout composée de catégorie A (94,4 %), les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2,2 % et 3,4 % des effectifs féminins.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

C. LES ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PÉRIODE 2015-2021

Entre les rentrées scolaires 2021 et 2022, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire sont demeurés stables : 0,1 % d'augmentation (**Tableau 1.3**). Le nombre d'enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, diminue légèrement entre les deux années (-0,7 %) dans les mêmes proportions dans les secteurs public et privé sous contrat (respectivement -0,7 % et -0,8 %). Le nombre de titulaires ou assimilés titulaires baisse légèrement et de façon comparable dans les deux secteurs (-0,8 % dans public, -0,7 % dans le privé) tandis que les effectifs des non titulaires progressent dans le public (+1,4 %) et diminuent dans le privé (-1,0 %).

Sur la période 2015-2021 les effectifs totaux des agents de l'Éducation nationale augmentent continuellement (**Figure 1.3**). Sur cette période de six ans, ils ont cru de 10 %.

Le nombre d'enseignants a augmenté globalement de 1,5 % depuis 2015, tirés par ceux du public (+1,6 %, contre moins de 1 % dans le privé) (**Tableau 1.3**). En particulier, les effectifs d'enseignants du premier degré public ont crû de 3 %. Les effectifs d'enseignants non titulaires du public ont fortement augmenté (+ 28 %) ; ceux des maîtres délégués du privé ont également progressé, mais dans une moindre mesure (+ 11 %). Le nombre d'enseignants du secteur public augmente de manière conséquente jusqu'en 2018 (**Figure 1.4**). Pendant les deux années suivantes, les effectifs stagnent dans les deux degrés et sont en légère baisse en 2021. Dans le secteur privé, les effectifs sont stables les cinq premières années et baissent légèrement en 2021.

Les effectifs des personnels non enseignants de l'Éducation nationale ont augmenté de 46 % depuis 2015, avec une hausse continue année après année (**Tableau 1.3; Figure 1.3**). Cette croissance est surtout liée à celle, particulièrement élevée, des agents non titulaires relevant de la vie scolaire (+ 106 %). Dans les autres filières professionnelles, les effectifs des personnels non enseignants restent stables (**Figure 1.5**). La structure hiérarchique a légèrement évolué depuis 2015 (**Figure 1.6**). La part des agents titulaires de catégorie A, stable jusqu'en 2015 autour de 54 % augmente en 2019 et est depuis de l'ordre de 57 %. Cette évolution est liée à leur augmentation dans la filière ASS. À contrario, la proportion des agents de catégorie B et C a tendance à diminuer (de 18 % en 2015 à 17 % en 2021 pour la catégorie B, de 29 % à 26 % pour la catégorie C).

La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 22 % en 2021 (**Figure 1.7**). Elle augmente peu chez les enseignants (6 % en 2015 à 7 % en 2021), alors qu'elle progresse fortement chez les non-enseignants sur la même période (respectivement 47,5 % et 65 %). La présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous non-titulaires, la création en 2014 du corps des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) dont le recrutement a augmenté depuis cette date expliquent la forte croissance de leur part (la part de ces personnels est sous-évaluée en 2015).

Le nombre d'étudiants en préprofessionnalisation a beaucoup augmenté depuis 2015 (**Tableau 1.3**). Cette forte progression s'explique par la mise en place, en 2019, d'un nouveau dispositif permettant aux étudiants en 2^{ème} année de licence (L2) qui souhaitent devenir enseignant de travailler en établissement scolaire. Testé dans un premier temps dans plusieurs académies pour le premier degré et plusieurs disciplines dans le second degré, ce dispositif s'est élargi les années suivantes.

Tableau 1.3 - Évolution des effectifs des personnels (2015-16/2021-22)

			Effectifs 2015-2016	Effectifs 2020-2021	Effectifs 2021-2022	Évolution 2015/16 - 2021/22 (en %)	Évolution 2020/21 - 2021/22 (en %)	
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 865	358 686	357 133	3,0	-0,4	
		Second degré	390 925	396 209	392 820	0,5	-0,9	
		Titulaires	706 149	714 934	709 432	0,5	-0,8	
		Non-titulaires	31 641	39 961	40 521	28,1	1,4	
		Ensemble premier et second degrés	737 790	754 895	749 953	1,6	-0,7	
	Secteur privé	Premier degré	46 365	47 090	46 531	0,4	-1,2	
		Second degré	95 173	96 405	95 833	0,7	-0,6	
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	117 756	116 817	115 966	-1,5	-0,7	
		Ensemble maîtres délégués	23 782	26 678	26 398	11,0	-1,0	
		Ensemble premier et second degrés	141 538	143 495	142 364	0,6	-0,8	
	Ensemble des enseignants			879 328	898 390	892 317	1,5	-0,7
	Étudiants en préprofessionnalisation ⁽¹⁾			4 397	6 618	12 950	194,5	95,7
	Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation			883 725	905 008	905 267	2,4	0,0
Non enseignants	Personnels d'encadrement -Titulaires		17 803	18 269	18 253	2,5	-0,1	
	Personnels vie scolaire		108 214	201 229	201 880	86,6	0,3	
		Titulaires	19 460	19 276	18 949	-2,6	-1,7	
		Non-titulaires	88 754	181 953	182 931	106,1	0,5	
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		66 675	65 816	66 300	-0,6	0,7	
		Titulaires	59 763	57 429	56 594	-5,3	-1,5	
		Non-titulaires	6 912	8 387	9 706	40,4	15,7	
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		10 926	11 111	10 985	0,5	-1,1	
		Titulaires	9 796	9 698	9 601	-2,0	-1,0	
		Non-titulaires	1 130	1 413	1 384	22,5	-2,1	
	Ensemble des non enseignants		203 618	296 425	297 418	46,1	0,3	
	Apprentis		1 233	82	171	-86,1	108,5	
	Ensemble des non-enseignants et apprentis		204 851	296 507	297 589	45,3	0,4	
Ensemble des personnels			1 088 576	1 201 515	1 202 856	10,5	0,1	
Titulaires			930 727	936 423	929 537	-0,1	-0,7	
Non-titulaires			157 849	265 092	273 319	73,2	3,1	

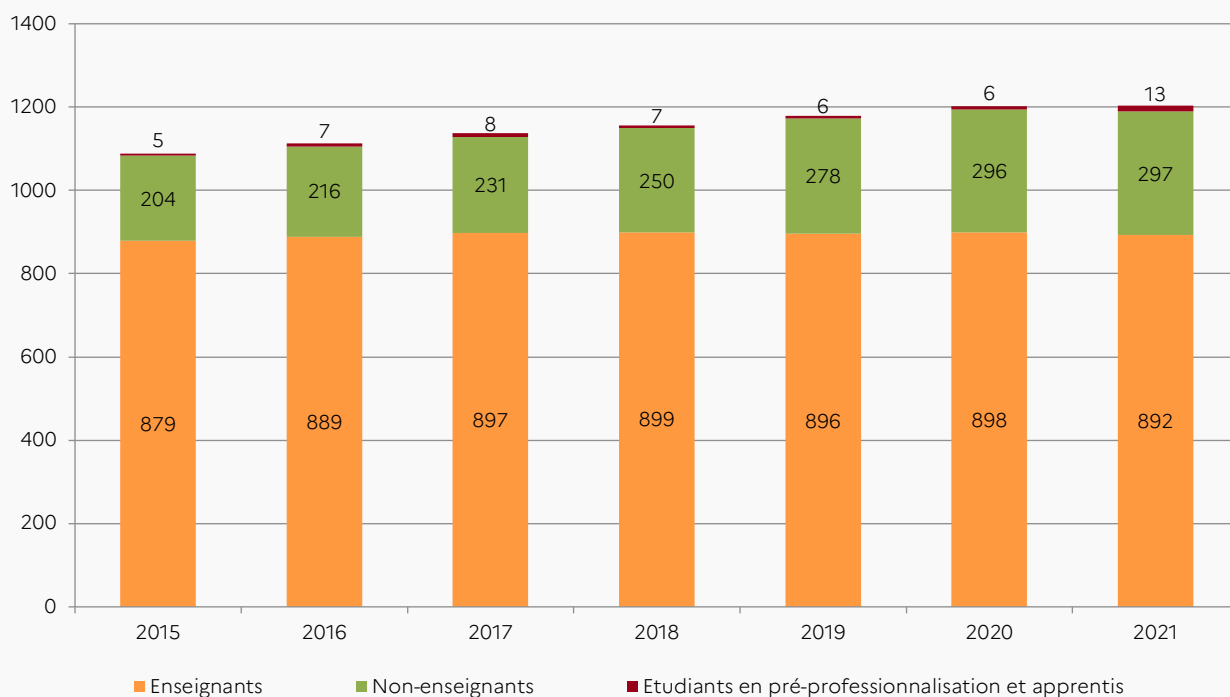
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Voir rubrique "Définitions"

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.3 - Évolution des effectifs des personnels de l'Éducation nationale entre 2015 et 2021

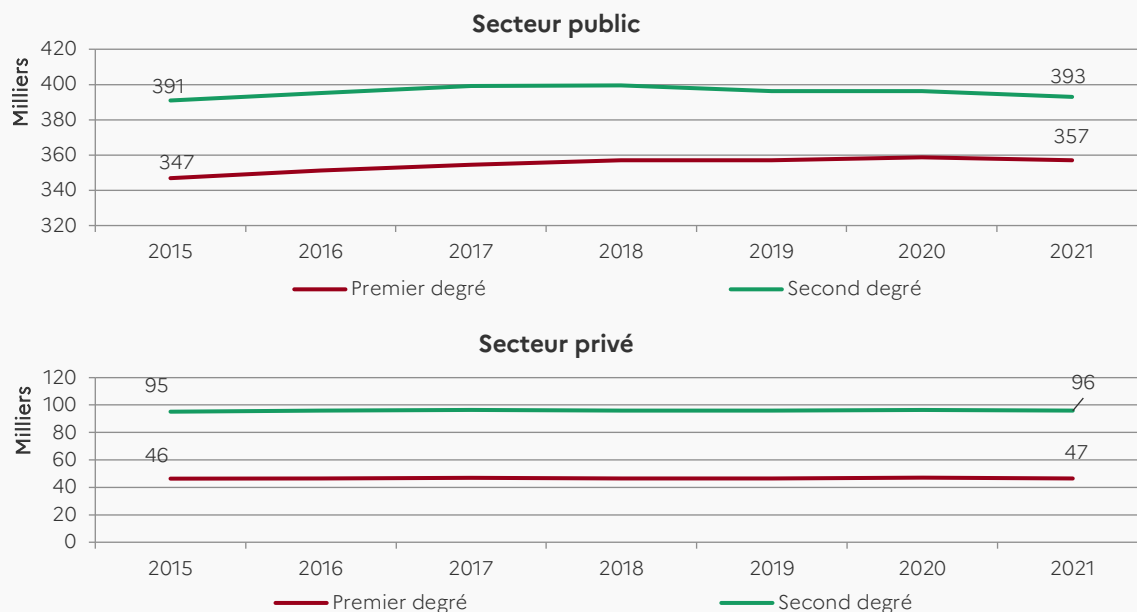


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1. 4. - Évolution des effectifs enseignants de l'Éducation nationale entre 2015 et 2020

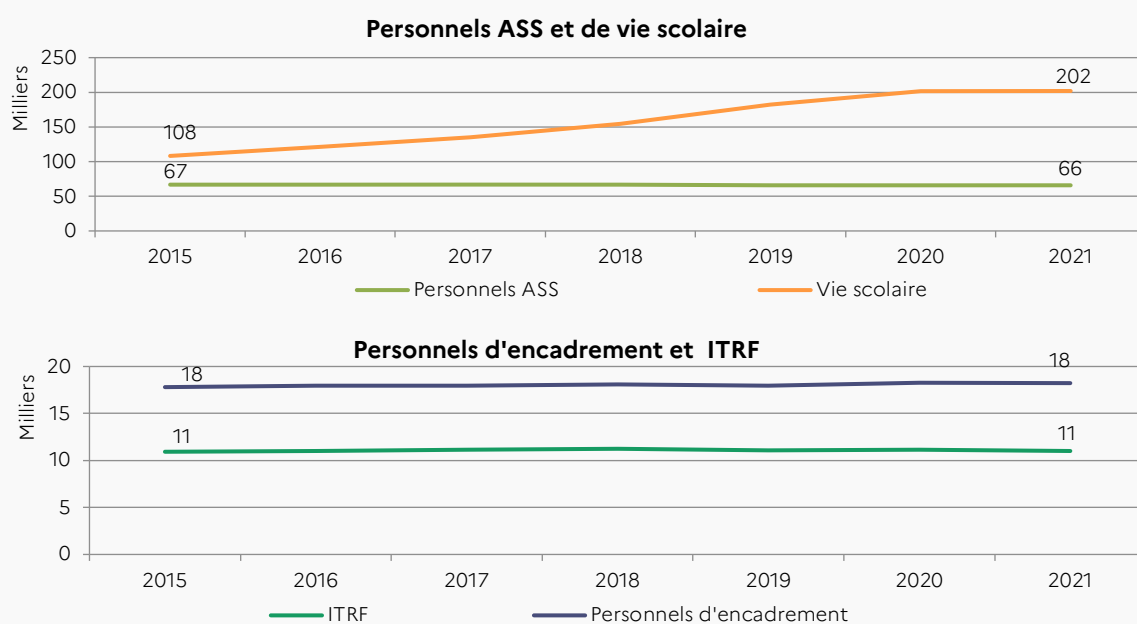


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.5 - Évolution des effectifs des personnels non enseignants entre 2015 et 2021

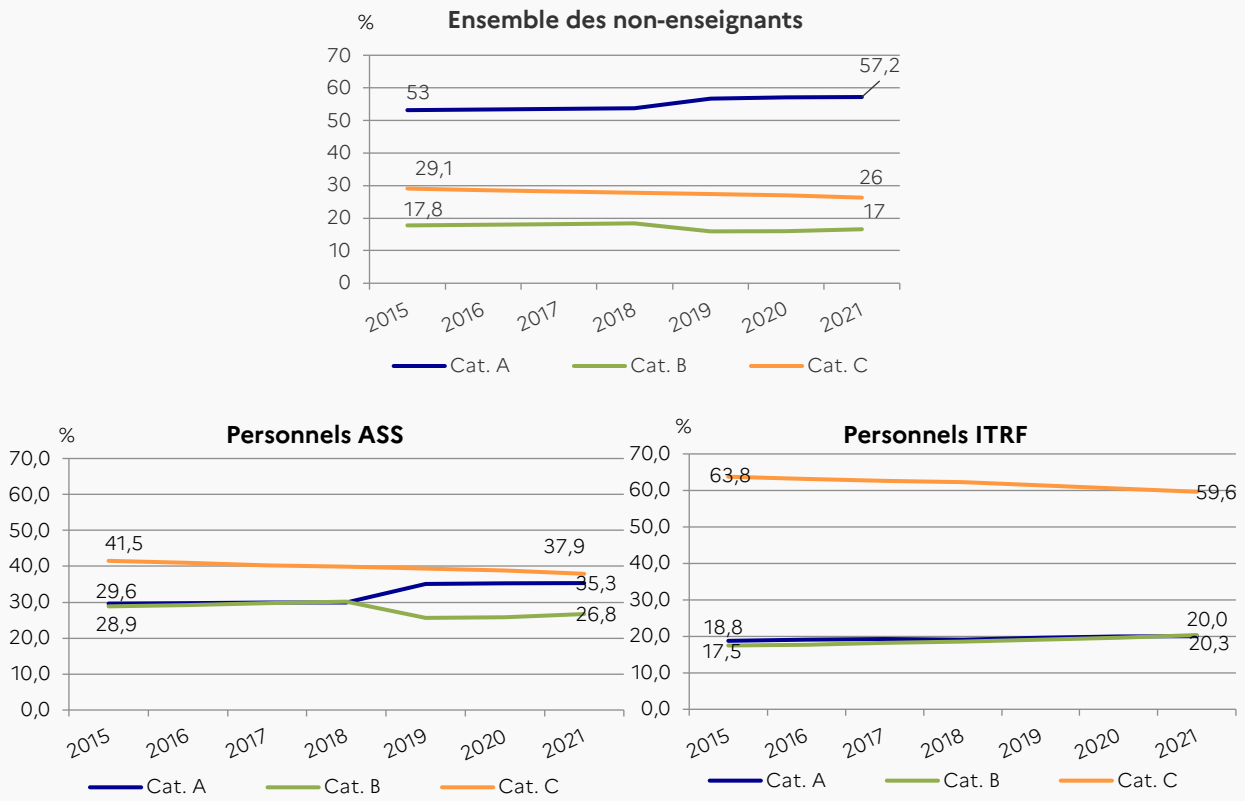


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non-enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.6 - Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les personnels titulaires non enseignants entre 2015 et 2021



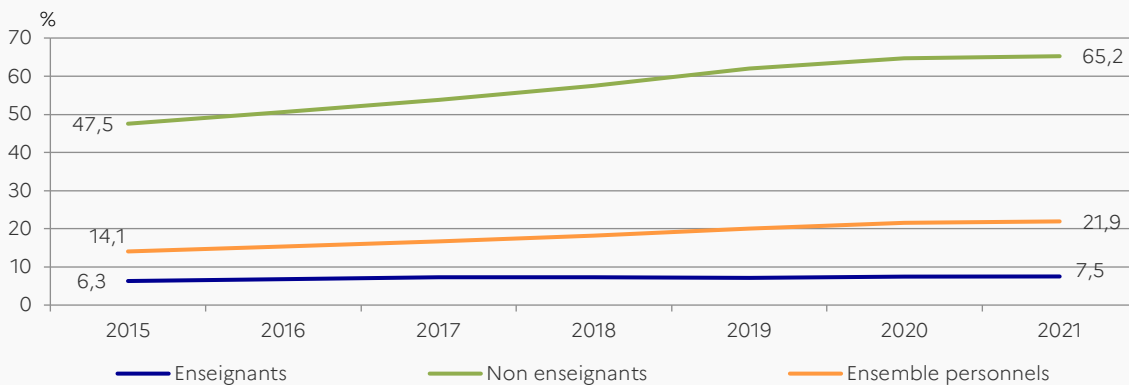
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Lecture : La part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 53 % en 2008 à 57 % en 2021.

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non-enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.7 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels de l'Éducation nationale, de 2015 à 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 1.4 - Évolution des effectifs des personnels de l'éducation nationale depuis la rentrée scolaire 2015, par domaine professionnel

		2015		2016		2017		2018	
		Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Enseignants	1 ^{er} degré public et privé	393 230	83,3	397 775	83,6	401 614	84,0	403 644	84,3
	2 nd degré public et privé	486 098	59,8	490 889	59,8	495 726	59,8	495 623	59,9
	Total enseignants	879 328	70,3	888 664	70,5	897 340	70,7	899 267	70,8
Personnels non enseignants	Encadrement	17 803	47,4	17 946	47,9	17 942	48,7	18 075	49,6
	Vie scolaire	108 214	71,3	120 856	73,1	135 306	75,2	154 103	77,7
	Administratifs, sociaux et de santé	66 675	85,9	66 676	86,0	66 865	86,2	66 549	86,1
	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	10 926	55,9	11 015	55,4	11 170	54,9	11 243	54,6
	Total non-enseignants	203 618	73,2	216 493	74,1	231 283	75,3	249 970	76,8
Étudiants en préprofessionnalisation et apprentis non enseignants		5 630	75,9	7 484	75,4	8 190	75,7	7 140	76,8
Total général		1 088 576	70,9	1 112 641	71,2	1 136 813	71,6	1 156 377	72,2

Tableau 1.4 (suite)

		2019		2020		2021	
		Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Enseignants	1 ^{er} degré public et privé	403 502	84,6	405 776	84,8	403 664	85,1
	2 nd degré public et privé	492 072	59,9	492 614	59,9	488 653	59,9
	Total enseignants	895 574	71,0	898 390	71,2	892 317	71,3
Personnels non enseignants	Encadrement	17 987	50,4	18 269	51,3	18 253	51,9
	Vie scolaire	182 596	80,0	201 229	80,8	201 880	81,3
	Administratifs, sociaux et de santé	65 839	86,1	65 816	86,1	66 300	86,0
	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	11 097	54,5	11 111	54,1	10 985	54,3
	Total non-enseignants	277 519	78,5	296 425	79,1	297 418	79,5
Étudiants en préprofessionnalisation et apprentis non enseignants		6 180	76,5	6 700	75,7	13 121	77,4
Total général		1 179 273	72,8	1 201 515	73,2	1 202 856	73,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Le périmètre des tableaux relatifs aux personnels BIATPSS présentés dans la base de données sociales s'intéressent aux agents qui sont soit en activité au MENJ (administration centrale, services académiques, EPLE et EPN tels que le CNED ou Canopé), soit en position interruptive dans un corps dont la gestion relève du MENJ, ce qui représente un total de 78 000 titulaires et 21 000 contractuels, soit près de 100 000 agents au total.

Près des deux tiers de ces 78 000 titulaires relèvent de la filière administrative, les filières ITRF et santé/sociale représentant à peu près 15 % chacune. L'année 2021 a été particulièrement marquée par l'ouverture du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative.

D. LA NÉCESSAIRE REQUALIFICATION DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DU MENJ

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, le ministère s'est engagé dans un chantier de transformation en profondeur de sa gestion des ressources humaines (GRH), avec l'objectif de promouvoir une gestion plus qualitative et un accompagnement individualisé de ses personnels dans le cadre de la GRH de proximité. Cette évolution implique en particulier de développer les compétences des agents de la filière administrative en poste dans les EPLE et les services académiques, mais aussi de développer des compétences nouvelles.

Cette montée en compétences est également nécessaire pour répondre à des enjeux de modernisation de la gestion budgétaire, financière

et comptable et pour prendre en compte de nouvelles missions, notamment dans le domaine régalién.

C'est pour répondre à l'ensemble de ces enjeux qu'un plan pluriannuel de requalification de la filière administrative a été lancé en 2021. Au regard des besoins d'évolution des missions et des métiers, tant en EPLE qu'en services académiques, le pyramidage existant de la filière administrative, soit 18% de cadres A, 33% de catégories B, 49% de catégorie C, en décalage important avec les autres départements ministériels, ne paraissait plus adapté. Le plan se donne pour objectif de porter ce pyramidage à 24% de cadres A, 37% de B et 39% de C en 2026.

E. PLUS DE 750 EMPLOIS REQUALIFIÉS EN CATÉGORIE B EN 2021

La première année du plan (2021) a ainsi visé la requalification de 750 postes de la catégorie C vers la catégorie B.

A compter de 2022, le plan vise chaque année un solde de -750 postes de catégorie C, +260 postes de catégorie B et +490 postes de catégorie A.

2. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

A. ENSEMBLE DES ADMIS AUX CONCOURS.....	21
B. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ENSEIGNANTS :.....	22
C. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION.....	26
D. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ADMINISTRATIFS, SOCIAUX ET DE SANTE (ASS).....	29

CHIFFRES-CLES SESSION 2021

- **30 200 admis aux concours externes et internes organisés au titre de l'Éducation nationale**
- **25 500 admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)**
- **71 % des admis sont des femmes**
- **77 % des admis sont issus des concours externes)**
 - Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes d'enseignants
 - Enseignants du premier degré public : **3,5**
 - Enseignants du second degré public : **3,9**
 - Enseignants du premier degré privé sous contrat : **4,2**
 - Enseignants du second degré privé sous contrat : **4,7**
- **Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes de personnels ASS : 10,1**

SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de recrutement d'enseignants des premiers et seconds degrés et à ceux des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) déconcentrés sont issus des systèmes de gestion OCEAN (Organisation des concours et examens académiques et nationaux) et Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours). Les

données relatives aux concours ASS nationaux et aux concours de personnels de direction et d'inspection proviennent de la direction générale des ressources humaines (DGRH). Les données relatives aux concours de recrutement ITRF et de personnels des bibliothèques, qui relèvent de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ne sont pas prises en compte ici.

LES INDICATEURS DES CONCOURS

- **Présents** - Candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours ou ayant envoyé un dossier RAEP ou un rapport d'activité. Pour les concours de médecin, de conseiller technique de service social et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission.
- **Admis** - Candidats admis sur liste principale.
- **Taux de candidature** - Rapport du nombre de présents au nombre de postes ou contrats.
- **Taux de couverture** - Rapport du nombre d'admis au nombre de postes ou contrats, en pourcentage. Il quantifie la part de postes non pourvus par manque de candidats retenus sur liste principale. D'autres postes peuvent également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.
- **Taux de réussite** - Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

A. ENSEMBLE DES ADMIS AUX CONCOURS

Tableau 2.1 – Ensemble des admis aux concours à la session 2021

		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2020/2021 (en %)	Femmes (en %)	% sur total admis
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré ⁽¹⁾	9 416	329	9 745	-15,2	86,0	32,3
	Enseignants du second degré public ⁽²⁾⁽³⁾	9 501	2 528	12 029	-0,2	54,9	39,8
	Total premier et second degré public	18 917	2 857	21 774	-7,5	68,8	72,1
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	904	102	1 006	-11,1	94,9	3,4
	Enseignants du second degré	1 207	1 522	2 729	-8,5	63,9	9,0
	Total premier et second degré privé	2 111	1 624	3 735	-9,2	72,3	12,4
Ensemble personnels enseignants		21 028	4 481	25 509	-7,8	69,3	84,5
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection		774	774	-2,4	63,7	2,6
	Conseillers principaux d'éducation	270	70	340	0,0	79,4	1,1
	Psychologues	170	39	209	4,5	93,3	0,7
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	440	883	1 323	-0,8	72,4	4,4
	ASS	1 900	1 459	3 359	21,2	85,4	11,1
Ensemble personnels non enseignants		2 340	2 342	4 682	14,5	81,7	15,5
Ensemble personnels		23 368	6 823	30 191	-4,9	71,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'Éducation nationale, Public et Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2021. DGRH.

Parmi les 30 191 lauréats de la session 2021 des concours externes et internes organisés par l'Éducation nationale, 21 774 sont des enseignants de l'enseignement public soit 72 % d'entre eux. 9 745 candidats sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 12 029 à un concours de professeurs des collèges et lycées (Tableau 2.8). Par ailleurs, 3 735 candidats ont réussi un concours enseignant de l'enseignement privé sous contrat (1 006 pour le premier degré et 2 729 pour le second degré).

Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 3 359 admis) et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 323 admis).

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 97 % des admis du premier degré et 79 % du second degré. C'est également le cas dans le premier degré (90 %) de l'enseignement privé sous contrat, à la différence du second degré (44 % d'admis aux concours externes).

L'accès par la voie externe prévaut pour le corps de psychologues de l'Éducation nationale (81 % des admis), celui de conseillers principaux d'éducation (79 %) et ceux des personnels ASS (57 %). Le recrutement de personnels de direction et d'inspection s'effectue par voie de concours interne.

Toutes voies de recrutements confondues, le nombre de personnes admises diminue en moyenne de 5 % entre les sessions 2020 et 2021, une évolution contrastée selon le type de concours. Aux concours enseignants du premier degré, la baisse est plus importante dans le public (-15 %) que dans le privé (-11 %). Aux concours enseignants du second degré, le nombre d'admis recule de 9 % dans l'enseignement privé par rapport à la session précédente, tandis qu'il est stable dans l'enseignement public. Les recrutements de personnels non enseignants sont globalement plus nombreux en 2021, supérieurs de 21 % à ceux de la session 2020 pour les personnels ASS.

Les femmes représentent 71 % des admis aux différents concours 2021. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (86 % dans le public et 95 % dans le privé) et, dans une moindre mesure, pour ceux du second degré (respectivement 55 % et 64 %). La féminisation des recrutements de non enseignants varie selon les métiers : elle est plus élevée pour les psychologues (93 %) et les personnels ASS (85 %) que pour les personnels de direction et d'inspection (64 %).

B. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ENSEIGNANTS

1. Les concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré

2.B.1.1. Premier degré public

Tableau 2.2 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré en 2021

Concours	Postes (1)	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes, session de droit commun	9 573	95 013	29 996	85,2	3,1	9 116	86,5	93,5	30,4	95,2
dont troisième concours	689	11 234	3 058	84,3	4,4	700	86,6	7,2	22,9	101,6
Concours externes, session supplémentaire	300	5 577	3 137	82,8	10,5	300	81,3	3,1	9,6	100,0
Total concours externes	9 573	100 590	33 133	85,0	3,5	9 416	86,4	96,6	28,4	98,4
Premier concours interne	90	158	96	72,9	1,1	49	73,5	0,5	51,0	54,4
Seconds concours internes	327	4 013	933	80,6	2,9	280	77,5	2,9	30,0	85,6
Total	9 990	104 761	34 162	84,9	3,4	9 745	86,0	100,0	28,5	97,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 9 990 postes à pourvoir en 2021.

Note : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021.

En 2021, 9 990 postes d'enseignants titulaires du premier degré public sont ouverts pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer : 9 573 pour les concours externes de la session de droit commun (dont 689 pour le troisième concours) et 417 pour les concours internes. L'offre globale de postes baisse par rapport à 2020 dans les deux voies de recrutement. Aux concours externes, elle diminue de 13 % par rapport à 2020, le nombre de candidats présents baisse de 7 %. Néanmoins, les présents sont deux fois et demi plus nombreux au concours externe de la session supplémentaire, organisé pour la septième année consécutive dans l'académie de Créteil. Étendu à l'académie de Versailles depuis trois ans, ce concours n'y est pas reconduit en 2021. Aux concours internes, le nombre de postes repart aussi à la baisse (-10 %) et le nombre de présents recule de 7 %. Pour l'ensemble des concours de professeurs des écoles de l'enseignement public, le nombre de postes n'a jamais été aussi faible depuis 2014. Sur quatorze ans, le nombre de présents diminue de 32 % contre 16 % pour l'offre de postes.

Presque toutes les académies ont pourvu les postes ouverts aux différents concours externes de la session de droit commun avec les candidats retenus

sur liste principale, soit un taux de couverture de 95 % (94 % en 2020). Si les académies de Créteil et de Versailles enregistrent de nouveau un déficit, le taux de couverture se maintient autour de 75 % pour Créteil hors session supplémentaire, il s'améliore pour Versailles, passant de 88 % à 94 %. Le concours externe de la session supplémentaire, ouvert uniquement dans l'académie de Créteil en 2021, a permis l'admission de 300 candidats de plus (700 en 2020) portant ainsi le taux de couverture global des concours externes à 98 % (100 % en 2020). Aux concours internes, le taux de couverture s'améliore fortement au premier concours (54 % au lieu de 39 %), en raison du recul de l'offre et de la hausse du nombre candidats admis. Aux seconds concours le taux de couverture, de l'ordre de 86 %, fléchit légèrement.

La proportion de femmes parmi les candidats présents à l'ensemble des concours enseignants 2021 du premier degré public est stable parmi les candidats présents, mais s'accroît parmi les lauréats. Les femmes sont plus largement majoritaires aux concours externes qu'internes (respectivement 86 % et 77 % des admis). Leur part varie aux concours externes de 70 % à 94 %. Après une diminution continue depuis 2014 aux concours externes, la

proportion de femmes parmi les admis augmente à nouveau en 2021 et retrouve le même niveau qu'en 2013. Aux concours internes, elle atteint son plus haut niveau en 2018 (81 %), décroît en fin de période et progresse à nouveau en 2021.

Globalement, en 2021, les taux de réussite des femmes sont plus élevés que ceux des hommes aux concours externes, contrairement aux concours internes.

2.B.1.2. Premier degré privé

Tableau 2.3 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat en 2021

Concours	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes,	900	15 927	3 745	92,3	4,2	904	95,1	89,9	24,1	100,4
dont troisième concours	28	433	63	95,2	2,3	28	100,0	2,9	46,0	103,6
Premier concours interne										
Seconds concours internes	159	938	343	92,7	2,2	102	93,1	10,1	29,7	64,2
Total	1 059	16 865	4 088	92,3	3,9	1 006	94,9	100,0	24,6	95,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Privé sous contrat

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021.

En 2021, 1 059 contrats sont offerts aux concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 900 pour les concours externes (dont 28 pour le troisième concours) et 159 pour les concours internes. Aux concours externes, la diminution du nombre de contrats est quatre fois plus importante entre 2020 et 2021 (-16 %) que celle mesurée entre 2019 et 2020 (-4 %). Elle est aussi légèrement supérieure à celle enregistrée dans le public pour cette voie de recrutement entre les deux dernières années. Au premier concours interne, aucun contrat n'a été offert, faute de candidat remplissant les conditions. Aux seconds concours internes, l'offre passe de 93 contrats en 2020 à 159 et représente 15 % de l'offre globale en 2021. Après trois années de hausse, le nombre de candidats présents repart à la baisse en 2021 (-13 %), 17 % de moins pour les seuls concours externes.

Aux concours externes de professeurs des écoles, les défections entre l'inscription et le passage des épreuves sont plus élevées dans le privé sous contrat, 77 % des inscrits renonçant à se présenter avant la première épreuve écrite, contre 68 % dans le public pour la session de droit commun. Ce ratio augmente en 2021. Finalement, les 904 admissions aux concours externes représentent 6 % des inscriptions (9 % dans le public tous concours externes confondus).

Néanmoins, l'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré privé sous contrat est supérieure à celle du public pour les concours

externes. Le taux de candidature se maintient à quatre présents pour un contrat (trois dans le public pour la session de droit commun). Cette moyenne masque une forte dispersion académique : moins de deux présents pour un contrat dans les académies de Corse et de Créteil, et près de sept candidats pour le Vice-rectorat de la Polynésie française et dans l'académie de La Réunion.

En moyenne, 24 % des candidats présents à un concours externe ont été reçus, comme en 2020. Mais le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le ratio candidats présents par poste est faible, comme dans le public. Les taux de réussite les plus élevés concernent les académies de Créteil (67 %) et de Corse (50 %). Ils descendent à 15 % dans l'académie de La Réunion, à 13 % pour le Vice-rectorat de la Polynésie française.

Le taux de réussite aux concours externes de professeurs des écoles est moins favorable, de quatre points, dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public.

Comme en 2020, presque toutes les académies ont pourvu les contrats ouverts aux différents concours externes avec les candidats retenus sur liste principale. En revanche, le taux de couverture se dégrade en 2021 aux seconds concours internes (64 % au lieu de 73 %), en raison du nombre d'admis qui augmente moins vite que l'offre.

Comme dans le public, la proportion moyenne de femmes est stable parmi les candidats présents, elle s'accroît parmi les lauréats. Elle est particulièrement

élevée aux concours externes (95 %) et supérieure au public. Entre 2013 et 2021, elle varie entre 91 % et 95 % aux concours externes. Bien qu'inégale sur la période, leur part s'accroît également aux concours internes, passant de 89 % à 93 %.

Les taux de réussite des femmes sont toujours plus élevés que ceux des hommes aux concours externes et comparables aux concours internes.

2. Les concours de recrutement de personnels enseignants du second degré

2.B.2.1. Second degré public

Tableau 2.4 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public en 2021

Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Agrégation ⁽¹⁾	1 610	20 675	9 451	49,6	5,9	1 529	46,9	12,7	16,2	95,0
Capes ⁽²⁾	5 860	32 551	18 880	58,8	3,2	5 568	59,2	46,3	29,5	95,0
dont troisième concours	405	2 434	1 006	58,3	2,5	358	58,1	3,0	35,6	88,4
Capeps	670	5 445	4 646	28,3	6,9	670	33,9	5,6	14,4	100,0
Capet	670	5 819	2 362	53,3	3,5	556	49,8	4,6	23,5	83,0
dont troisième concours	70	922	290	38,6	4,1	64	26,6	0,5	22,1	91,4
CAPLP	1 350	9 928	4 192	53,8	3,1	1 178	50,6	9,8	28,1	87,3
dont troisième concours	25	266	70	34,3	2,8	24	25,0	0,2	34,3	96,0
Total concours externes	10 160	74 418	39 531	52,2	3,9	9 501	53,8	79,0	24,0	93,5
dont troisièmes concours	500	3 622	1 366	52,9	2,7	446	51,8	3,7	32,7	89,2
Agrégation	1 000	14 988	9 478	57,3	9,5	996	60,7	8,3	10,5	99,6
Capes ⁽³⁾	1 030	8 132	4 544	62,7	4,4	987	62,0	8,2	21,7	95,8
Capeps	80	1 615	1 105	24,8	13,8	79	27,8	0,6	7,1	98,8
Capet	110	1 819	866	52,9	7,9	109	62,4	0,9	12,6	99,1
CAPLP	460	3 357	1 682	54,3	3,7	357	50,4	3,0	21,2	77,6
Total concours internes	2 680	29 911	17 675	56,1	6,6	2 528	58,8	21,0	14,3	94,3
Total	12 840	104 329	57 206	53,4	4,5	12 029	54,9	100,0	21,0	93,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

(2) Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.

(3) Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2021.

En 2021, 12 840 postes d'enseignants titulaires du second degré public sont ouverts au recrutement pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 10 160 postes pour les concours externes (dont 500 pour les troisièmes concours) et 2 680 pour les concours internes. L'offre de postes aux concours externes et internes se stabilise ainsi autour de 13 000 pour la quatrième session consécutive. En effet, le nombre de postes offerts en 2021 est

comparable à celui de 2020 aux concours externes (-65 postes) et aux troisièmes concours (+55 postes) ; il est identique aux concours internes.

Contrairement aux sessions antérieures, le nombre de candidats présents est en légère hausse, en moyenne de 2 % par rapport à 2020, de 5 % pour les concours internes. Les effectifs diminuent aux concours de l'agrégation (-3 % par rapport à 2020).

De nouveau en recul, le taux de défection reste élevé. En 2021, 47 % des inscrits renoncent à se

présenter à un concours externe avant la première épreuve écrite. Ils sont 15 % dans ce cas au CAPEPS externe et 42 % au Capes externe, près de 60 % aux Capet et CAPLP externes. Finalement, les 9 501 admissions aux concours externes (dont 446 aux troisièmes concours) représentent 13 % des inscriptions, comme en 2020. Le taux de défection s'établit à 41 % pour les concours internes.

Le taux de candidature aux concours enseignants du second degré public est de 4,5 présents pour un poste en 2021. Il s'est stabilisé depuis 2011 autour de quatre à cinq présents pour un poste (contre 7,8 en 2008). En 2021, il demeure plus élevé aux concours internes (6,6) qu'aux concours externes (3,9).

2.B.2.2. Second degré privé

Tableau 2.5 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré privé sous contrat en 2021

Concours	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes ⁽²⁾	946	7 7556	4 128	62,8	4,4	918	63,4	33,6	22,2	97,0
dont troisième concours	34	572	256	63,7	7,5	34	55,9	1,2	13,3	100,0
Capeps	62	707	512	31,8	8,3	62	43,5	2,3	12,1	100,0
Capet	54	1 027	455	54,9	8,4	49	63,3	1,8	10,8	90,7
CAPLP	188	1 747	750	58,0	4,0	178	63,5	6,5	23,7	94,7
Total concours externes/ Cafep ⁽¹⁾	1 250	11 037	5 845	58,9	4,7	1 207	62,4	44,2	20,7	96,6
dont troisièmes concours	34	572	256	63,7	7,5	34	55,9	1,2	13,3	100,0
Agrégation	155	2 548	1 571	62,2	10,1	144	64,6	5,3	9,2	92,9
Capes	1 036	4 076	2 910	69,0	2,8	963	70,0	35,3	33,1	93,0
Capeps	115	647	522	26,8	4,5	112	33,0	4,1	21,5	97,4
Capet	102	596	382	52,1	3,7	93	61,3	3,4	24,3	91,2
CAPLP	242	969	673	62,3	2,8	210	62,4	7,7	31,2	86,8
Total concours internes / CAER ⁽²⁾	1 650	8 836	6 058	61,8	3,7	1 522	65,2	55,8	25,1	92,2
Total	2 900	19 873	11 903	60,4	4,1	2 729	63,9	100,0	22,9	94,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Concours d'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat correspondant aux concours externes et troisièmes concours de l'enseignement public.

(2) Concours d'accès aux échelles de rémunération d'enseignants correspondant aux différents concours internes de recrutement de l'enseignement public.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2021.

En 2021, 2 900 contrats sont ouverts aux concours de personnels enseignants du second degré dans l'enseignement privé sous contrat (1 250 pour les concours externes dont 34 pour le troisième concours, 1 650 pour les concours internes). Contrairement aux dernières sessions, le nombre de contrats diminue en 2021, de 7 % aux concours externes (CAFEP), de 8 % aux concours internes (CAER). En revanche, les candidats présents sont un peu plus nombreux, en moyenne de 3 et 5 %. Globalement, sur la période 2008-2021, les effectifs se réduisent de 13 %, deux fois moins que dans le public, alors que l'offre augmente de 27 % (2 points

de moins que dans le public). Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé est de 4,1 présents pour un contrat ouvert (3,6 en 2020, le plus bas depuis 2008).

Le taux de défection aux concours externes du secondaire est aussi élevé que dans le public, soit une évaporation de 47 % des inscrits à l'issue des épreuves écrites. Finalement, les 1 207 admissions aux concours externes représentent 11 % des inscriptions (13 % dans le public). Aux concours internes, le taux de défection est moins important dans le privé (31 %) que dans le public (41 %).

Contrairement aux corps du second degré public, l'entrée par voie externe est minoritaire : 44 % des admis proviennent des concours externes.

Globalement, les femmes constituent 53 % des présents et 55 % des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent plus féminisés (59 %) que les recrutements externes où la part des femmes diminue depuis 9 ans (60 % à la session 2013 contre 54 % en 2021). Aux concours internes, la part des femmes parmi les admis varie entre 60 % et 64 % sur la période 2013-2021. En 2021, les femmes sont largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (59 %) et encore plus dans la voie interne

(62 %). En revanche, les recrutements aux CAPEPS externe et interne sont les moins féminisés, respectivement 34 % et 28 %, avec une baisse de 10 points par rapport à 2020 dans la voie interne. Au CAPLP, un admis sur deux est une femme pour chacune des deux voies de recrutement.

En 2021, les écarts de réussite entre les femmes et les hommes aux concours enseignants du second degré public se réduisent. Cependant, les femmes obtiennent un taux de réussite très supérieur au CAPEPS externe et au Capet interne, alors qu'elles réussissent toujours moins bien aux concours externes de l'agrégation et du Capet ainsi qu'aux CAPLP externe et interne.

C. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION

Tableau 2.6 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection en 2021

	Postes	Présents ⁽¹⁾	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Personnels de direction	560	3 073	61,5	5,5	560	63,8	18,2	100,0
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	88	430	69,5	4,9	88	63,6	20,5	100,0
Information et orientation	9	49	61,2	5,4	9	77,8	18,4	100,0
Enseignement général	13	68	55,9	5,2	13	69,2	19,1	100,0
Lettres-langues vivantes	5	22	81,8	4,4	5	80,0	22,7	50,0
Lettres-histoire géographie	4	26	50,0	6,5	4	50,0	15,4	75,0
Mathématiques-physique chimie	4	20	35,0	5,0	4	75,0	20,0	100,0
Enseignement technique	15	113	52,2	7,5	14	74,1	12,4	93,3
Économie et gestion	3	36	75,0	12,0	3	100,0	8,3	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	6	25	92,2	4,2	6	100,0	24,0	100,0
Sciences et techniques industrielles	6	52	17,3	8,7	5	20,0	9,6	83,3
Total IEN	125	660	64,5	5,3	124	66,1	18,8	99,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Candidats qui se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au concours de direction, ou candidats dont le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est examiné dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité aux concours d'inspection.

Tableau 2.6 – (Suite)

	Postes	Présents ⁽¹⁾	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Allemand	1	4	50,0	4,0	1	100,0	25,0	100,0
Anglais	11	11	63,6	1,0	9	66,7	81,8	81,8
Biotechnologies génie biologique	3	3	100,0	1,0	1	100,0	33,3	33,3
Économie et gestion	6	13	61,5	2,2	6	66,7	46,2	100,0
Éducation musicale	3	5	20,0	17	2	50,0	40,0	66,7
Éducation physique et sportive	8	18	33,3	2,3	8	37,5	44,4	100,0
Espagnol	4	4	25,0	1,0	2	50,0	50,0	50,0
Établissements et vie scolaire	13	97	57,7	7,5	13	76,9	13,4	100,0
Histoire-géographie	9	22	54,5	2,4	9	55,6	40,9	100,0
Lettres	14	32	78,1	2,3	13	84,6	40,6	92,9
Mathématiques	13	21	38,1	1,6	10	60,0	47,6	76,9
Physique chimie	9	13	30,8	1,4	7	28,6	53,8	77,8
Sciences de la vie et de la Terre	6	13	53,8	2,2	6	33,3	46,2	100,0
Sciences et techniques industrielles	5	7	14,3	1,4	3	33,3	42,9	60,0
Total IA-IPR	105	263	53,6	2,5	90	60,0	34,2	85,7
Total direction et inspection	790	3 996	61,5	5,1	774	63,7	19,4	98,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Candidats qui se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au concours de direction, ou candidats dont le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est examiné dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité aux concours d'inspection.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH, session 2022.

Le recrutement dans les trois corps par voie de concours interne est ouvert, sous certaines conditions, à des fonctionnaires titulaires de certains corps et à des personnes ayant accompli des services dans une administration publique ou un organisme assimilé d'un État membre de l'Union européenne.

Au concours de recrutement de personnels de direction, 560 postes sont offerts à la session 2021 (600 en 2020), soit l'offre la plus basse depuis 2008. Tous les postes sont pourvus pour la treizième session consécutive.

Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 125 postes sont offerts au lieu de 115 à la session précédente. À l'issue de l'épreuve d'admission, un poste n'est pas pourvu dans la spécialité sciences et techniques industrielles. Le taux de réussite s'échelonne de 8 % à 24 % selon la spécialité. Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 105 postes sont offerts contre 110 en 2020. Le taux de couverture s'améliore (+ 12 points), en raison du recul de l'offre et de la hausse du nombre

de candidats admis. Ainsi, quinze postes sont restés vacants (vingt-neuf en 2020). Le taux de réussite moyen reste plus élevé pour les IA-IPR (34 %) que pour les IEN (19 %) et les personnels de direction (18 %). Il varie de 13 % à 54 %, selon la spécialité. Entre 2020 et 2021, ce taux est globalement stable pour les concours d'inspection tandis qu'il décroît pour le concours de direction.

La baisse de l'offre de postes aux concours de personnels de direction, amorcée en 2009, se poursuit en 2021 alors qu'aux concours d'inspection, l'offre augmente depuis 2020 après plusieurs années de stabilité. Entre 2020 et 2021, le nombre de candidats présents progresse de 1 % au concours de direction et de 11 % au concours d'inspection, inversant la tendance observée depuis 2011. En 2021, le volume de candidats présents aux différents concours est inférieur de 8 % à celui de la session 2008. Les taux de candidature sont comparables à ceux de 2020, avec cinq présents pour un poste au concours de direction, quatre aux concours d'inspection (comme en 2008).

La présence des femmes se renforce en 2021 au concours d'IA-IPR, contrairement aux deux autres concours d'encadrement. Leur part parmi les admis varie de 66 % pour les IEN à 64 % pour les emplois de direction et 60 % pour les IA-IPR. La féminisation de ces corps se confirme. Sur les neuf dernières années, la part des femmes progresse de 8 points parmi les

admis au concours de direction, de 19 points aux concours d'inspection (+ 24 points pour les IEN, + 11 points pour les IA-IPR). Sur toute la période, les femmes obtiennent un meilleur taux de réussite que les hommes au concours de direction. En 2021, les taux de réussite sont en faveur des femmes pour chacun des corps.

Environ 1 000 personnels d'encadrement ont été recrutés en 2021, tous modes confondus, dont près

de 270 personnels d'inspection (plus de 100 IA-IPR et 160 IEN) et plus de 700 personnels de direction.

Tableau 2.9 – Mode de recrutement des personnels de direction et d'inspection

		Mode de recrutement	Administrateurs civils			Personnels de direction			Inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux			Inspecteurs de l'éducation nationale		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	A+	ENA	1	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Tour extérieur	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Concours	0	0	0	380	214	594	44	33	77	82	42	124
		Liste d'aptitude	0	0	0	69	42	111	0	0	0	18	12	30
		Détachements	5	1	6	16	6	22	18	11	29	4	2	6
		Intégration directe	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0
		Recrutement BOE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total	8	5	13	465	263	728	62	46	108	104	56	160

Champ : Nombre d'agents fonctionnaires recrutés et nommés au 01/09/2021

Source : DE 1-3 - annuaires

Le concours demeure la voie privilégiée pour l'accès aux deux corps d'inspection. Il représente ainsi 71 % des recrutements chez les IA-IPR et 78 % chez les IEN. Les autres voies d'accès sont :

- ▶ L'accueil en détachement de fonctionnaires appartenant à des corps de niveau comparable (professeurs agrégés et personnels de direction principalement), davantage utilisé chez les IA-IPR (27 % des recrutements) que chez les IEN (4 %) ;
- ▶ La liste d'aptitude, propre aux IEN (19 % des recrutements), qui permet de promouvoir des candidats enseignants et psychologues de l'éducation nationale assumant très souvent des responsabilités de faisant-fonctions d'inspecteur ;
- ▶ L'intégration directe, moins utilisée (2 % des recrutements d'IA-IPR, aucune en 2021 chez les IEN).

La part des femmes dans le recrutement des corps d'inspection est significativement supérieure à celle des hommes : elles constituent 57 % des recrutés chez les IA-IPR et 65 % chez les IEN. Une tendance nette de féminisation des effectifs est donc observée puisque les femmes représentent actuellement respectivement 46 % et 54 % de chacun des deux corps.

Les personnels de direction sont également très majoritairement recrutés par concours. En 2021, cette voie d'accès représente près de 82% du total des recrutements dans le corps, avec la nomination de presque 600 lauréats. Elle fait d'ailleurs l'objet d'une exploitation exceptionnelle de la liste complémentaire pour faire face à un nombre de sorties du corps (départs en retraite notamment) supérieur aux prévisions, sans pour autant pouvoir couvrir *in fine* l'ensemble des besoins en raison de la renonciation au bénéfice du concours de certains des derniers nommés, à la suite de leur affectation académique.

Depuis 3 ans, les femmes sont nettement majoritaires parmi les lauréats, avec en 2021 un taux de réussite de 64%, très supérieur au taux de féminisation du corps (52% en 2021).

Le recrutement de personnels de direction par liste d'aptitude, qui représente la deuxième voie d'accès au corps, a quant à lui plus que doublé depuis 2019. Désormais autorisé à hauteur de 1/6ème du total des nominations de l'année précédant le recrutement, il a bénéficié de 115 ouvertures de postes en 2021, pour 111 recrutements finaux (50 en 2019 et 75 en

2020). Cette progression vise à prendre en considération l'augmentation du nombre d'intérimaires effectués par des personnels enseignants sur des postes de personnels de direction et à valoriser le travail effectué par les directeurs d'école, qui sont éligibles au dispositif, dans le premier degré.

Enfin, 2021 marque la première année d'une procédure d'accueil en détachement sur postes. Ainsi, 30 postes préalablement identifiés ont été publiés sur la place de l'emploi public. La procédure a permis de sélectionner en amont les profils avant qu'ils ne soient reçus en entretien par les services académiques.

D. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ADMINISTRATIFS SOCIAUX ET DE SANTÉ (ASS)

Tableau 2.7 – Concours de recrutement de personnels ASS en 2021

Concours		Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
externes	Attaché d'administration ⁽¹⁾									
	Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾	840	18 645	8 169	82,5	9,7	840	81,3	10,3	100,0
	Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	38	1 612	390	81,8	10,3	37	78,4	9,5	97,4
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	637	16 489	8 972	82,1	14,1	637	78,3	7,1	100,0
	Total filière administrative	1 515	36 746	17 531	82,2	11,6	1 514	80,0	8,6	99,9
	Médecin ⁽⁴⁾	52	48	32	84,4	0,6	28	85,7	87,5	53,8
	Assistant de service social	94	930	390	93,6	4,1	84	94,0	21,5	89,4
	Infirmier ⁽⁵⁾	290	2 974	1 835	94,6	6,3	274	97,4	14,9	94,5
	Total filière sociale et de santé	436	3 952	2 257	94,3	5,2	386	95,9	17,1	88,5
	Total concours externes	1 951	40 698	19 788	83,6	10,1	1 900	83,2	9,6	97,4
internes	Attaché d'administration	91	4 828	3 005	81,4	33,0	90	84,4	3,0	98,9
	Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾⁽³⁾	865	13 969	8 337	87,2	9,6	836	86,7	10,0	96,6
	Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	51	1 975	802	89,0	15,7	50	92,0	6,2	98,0
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	449	7 079	4 732	89,3	10,5	449	91,1	9,5	100,0
	Total filière administrative	1 456	27 851	16 876	86,8	11,6	1 425	88,1	8,4	97,9
	Conseiller technique de service social ⁽⁶⁾	22	168	70	97,1	3,2	22	95,5	31,4	100,0
	Assistant de service social	47	110	40	77,5	0,9	12	83,3	30,0	25,5
	Total filière sociale et de santé	69	278	110	90,0	1,6	34	91,2	30,9	49,3
Total concours internes	1 525	28 129	16 986	86,8	11,1	1 459	88,2	8,6	95,7	
Total	3 476	68 827	36 774	85,1	10,6	3 359	85,4	9,1	96,6	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le recrutement externe d'attaché d'administration se fait par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA).

(2) Depuis la session 2012, les concours de secrétaire administratif de classe normale et d'adjoint administratif sont des concours interministériels.

(3) Y compris administration centrale.

(4) Depuis la session 2009, le concours de médecin est un concours unique sur titres et travaux comptabilisé dans les concours externes.

(5) Depuis la session 2004, le concours d'infirmier est un concours unique comptabilisé dans les concours externes.

(6) Le concours unique de conseiller technique de service social est comptabilisé dans les concours internes.

Note : à compter du 1^{er} janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1^{re} classe sont intégrés dans le grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021. *DGRH*.

Les concours dits « nationaux » sont organisés pour les corps de catégorie A (attaché d'administration, médecin et conseiller technique de service social) : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves d'admissibilité et les épreuves d'admission sont organisées au niveau de l'administration centrale. Les postes offerts à ces concours sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire. Pour les corps de catégories B et C, les concours sont « déconcentrés », organisés par les rectorats et les vice-rectorats : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves écrites. En cas de réussite, les affectations sont prononcées au sein de l'académie organisatrice.

Les conditions d'inscription sont différentes selon le concours présenté. Les personnels ASS admis aux concours relèvent aussi bien de l'enseignement scolaire que de l'enseignement supérieur.

À la session 2021, 3 476 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (1 951 aux concours externes, 1 525 aux concours internes), soit une hausse moyenne de 22 % par rapport à 2020 (+ 619 postes). 85 % des postes sont destinés à la filière administrative. L'offre de postes est en forte augmentation aux concours externe et interne de secrétaire administratif de classe normale (+ 426 postes) et pour le recrutement externe d'adjoint administratif (+ 199 postes). Le volume global de postes atteint ainsi son plus haut niveau depuis 2008, après avoir fluctué autour de 3 000 les quatre dernières sessions. Simultanément, le nombre de présents repart à la hausse (+ 9 % entre 2020 et 2021) et les effectifs sont supérieurs de 13 % à ceux de 2008.

Comme chaque année, de nombreux inscrits renoncent à se présenter aux épreuves écrites. Dans la filière administrative, le taux de défection, légèrement inférieur à la session précédente, est de 52 % aux concours externes, 39 % aux concours internes. Ce quotient décroît nettement en 2021 au concours de médecin, passant de 47 % à 33 %.

Le taux de candidature moyen, avec 10,6 candidats présents pour un poste, se situe au niveau le plus bas au cours des quatorze dernières années, comparable à celui de 2009. Ce taux est très différent selon la filière et le corps : il reste plus élevé dans chacune des deux voies de recrutement dans la filière administrative, assez épargnée par la crise du recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé expliquent en partie les difficultés persistantes de recrutement. Si le concours de médecin peine encore en 2021 à asseoir son attractivité, avec à peine plus d'un candidat présent pour deux postes, le taux de couverture s'améliore, passant de 33 % à 54 % de postes pourvus. Le taux des admis par rapport aux postes s'est lui aussi amélioré au concours interne d'assistant de service social avec 26 % de postes couverts, au lieu de 24 % en 2020.

La très grande majorité des candidats sont des femmes, particulièrement dans les métiers de la filière sociale et de santé où elles représentent en moyenne 95 % des admis. Malgré un léger recul, la proportion de femmes demeure plus élevée aux concours internes (entre 86 % et 90 % toutes filières confondues depuis 2013). Aux concours externes, elle a augmenté en 2020 et se situe depuis autour de 83 %, toutes filières confondues. Les écarts de réussite selon le sexe sont assez comparables dans la filière administrative, mais sont en faveur des femmes dans la filière sociale et de santé.

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

A. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION	32
B. MOBILITÉ DES PERSONNELS D'ENCADREMENT	34
C. AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS D'ENCADREMENT	34
D. DÉVELOPPEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES AGENTS : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ	35

A. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION

1. Passage à la Hors-Classe des professeurs des écoles (répartition femmes/hommes)

Pour 2021 et 2022, une hausse du taux de promotion au grade hors-classe pour les personnels du 1er et du second degré a été planifiée, passant de 17% à 18%. Ceci vise à offrir davantage d'opportunités de progression de carrière à ces personnels, avec 18 620 promotions en 2020 et 19 108 en 2021.

En 2021, les femmes constituent 84,65% des agents éligibles à la promotion hors-classe, contre 15,35%

pour les hommes. Cela représente une légère augmentation par rapport à 2020, où les chiffres étaient de 84,27% pour les femmes et 15,73% pour les hommes. La part des femmes parmi les promus est très proche de leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles.

BDS FPE 021 – Tableau d'avancement au grade de la hors classe du corps des professeurs des écoles 2021

		Promouvables		Promus	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	Nombre	106 092		19 108	
	Sexe	84,65%	15,35%	84,1%	15,9%
		89 809	16 283	1 504	1 359
	Âge moyen	48,35 ans		51,75 ans	51,79 ans
Ancienneté dans le grade d'origine moyen			21,80 ans		

Champ : Professeurs de écoles.

Source : BDS 2021, Bilan des LDG 2021.

2. Passage à la classe Exceptionnelle des professeurs des écoles (répartition F/H)

Pour la campagne 2021, la suppression de la candidature au titre du vivier 1 ainsi que l'abaissement des conditions de promouvabilité pour le vivier 2 entraînent une augmentation des recevables par rapport à la campagne 2020 et une meilleure représentation des femmes parmi les promouvables et les promus.

La part des femmes parmi les promus (76,7% en moyenne) en 2021 est similaire à leur poids parmi les

promouvables (77,2% en moyenne). Elle est néanmoins inférieure à leur représentativité dans le corps (84 %) du fait, notamment, d'un nombre plus important d'hommes au sein des fonctions éligibles au titre du vivier 1, telles que la direction d'école. Cependant, on observe une augmentation continue de la part des femmes promues au vivier 1 et au vivier 2 depuis la mise en place du PPCR en 2017.

BDS FPE 021 – Tableau d'avancement au grade de la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles 2021

Vivier 1 + Vivier 2 confondus

		Promouvables		Promus	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	Nombre	17 696		8 012	
	Sexe	77,19%	22,81%	76,69%	23,31%
		13 661	4 035	6 145	1 867
	Âge moyen	54,8 ans	56 ans	54,9 ans	55,8 ans
55,1 ans		55,1 ans			

Note : par « promouvables », il faut entendre : recevables au titre du vivier & et promouvables au titre du vivier 2, non recevables au titre du vivier 1.

3. Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles

La campagne 2021 marque la création d'un barème pour valoriser l'ancienneté dans la plage d'appel. Le taux d'accès permet notamment aux agents les plus BDS FPE 021 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles 2021

expérimentés, avec une moyenne d'âge des promus de 60,25 ans, d'accéder à l'échelon spécial et de terminer leur carrière à la hors échelle lettre A.

		Promouvables		Promus	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	Nombre	986		820	
	Sexe	58,22%	41,778%	59,51%	40,49%
		574	412	488	332
Âge moyen	60,39 ans		60,25 ans		

Champ : Professeurs de écoles.

Source : BDS 2021, Bilan des LDG 2021.

4. Indicateurs de suivi : promotion des professeurs des écoles

Tableau 3.1 – Indicateurs de suivi : promotion des professeurs des écoles

	Hors-Classe		Classe Exceptionnelle		Echelon spécial	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Nombres de professeurs des écoles	106 092	19 108	17 696	8 012	986	820
Part de femmes	84,65%	84,10%	77,2%	76,7%	58,22%	59,21%
Age moyen	48,35 ans	51,77 ans	55,1 ans	55,1 ans	60,39 ans	60,25 ans

Champ : Professeurs de écoles.

Source : BDS 2021, Bilan des LDG 2021.

B. MOBILITE DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Avec plus de 500 personnels d'inspection et 4 700 personnels de direction, la participation au mouvement 2021 a été stable par rapport à celui de 2020 (environ 5200 candidatures).

15-16-17.C1 Corps et sexe			Taux de satisfaction (%)	
TITULAIRE	A+	Personnels de direction		52,9%
		Femmes	2 376	
		Hommes	2 346	
		Total	4 722	
		IA - IPR		52,6%
		Femmes	66	
		Hommes	71	
		Total	137	
		IEN		52,6%
		Femmes	230	
		Hommes	156	
		Total	386	

Source : DE2 -annuaire gestion

A participation égale, le taux de satisfaction des demandes s'élève à 53% et connaît une hausse significative pour tous les corps (jusqu'à à 5% comparativement aux années précédentes).

Les données recensées par genre montrent que les mobilités effectuées correspondent sensiblement à la sociologie des trois corps dans ce domaine.

Les enjeux sont toutefois différents pour le corps des personnels de direction, dont la construction des carrières repose autant sur des critères fonctionnels que sur l'avancement statutaire.

Dans ce cadre, on observe que si le corps, déjà paritaire, se féminise de plus en plus (cf. supra « recrutement »), un déséquilibre subsiste au regard des fonctions occupées, puisque les hommes occupent majoritairement des postes de chef d'établissement et les femmes, des postes d'adjoint. Or, il est établi que les femmes formulent proportionnellement moins de vœux d'affectation sur des postes de chef d'établissement ou dans des établissements de 4^{ème} catégorie et de 4^{ème} catégorie exceptionnelle, ce qui est pris notamment en compte dans le dialogue préparatoire au mouvement mené avec les académies.

C. AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Indicateurs 21 et 21 bis : Tableau 21.C1 et 21bis.C1 : PRO/PRO

Depuis 2017, le corps des personnels de direction comporte deux grades (personnel de direction de classe normale et personnel de direction hors classe, ce deuxième grade étant accessible par tableau d'avancement) et un échelon spécial, accessible au choix dans la limite d'un pourcentage des effectifs

du corps, par voie d'inscription à un tableau d'avancement.

Au titre de l'année 2021, 313 personnels de direction ont été promus à l'échelon spécial de la hors classe, soit 24 % des promouvables (1 330). La part des femmes promues ne progresse pas (-1%). L'âge

moyen des promus des deux sexes est de 57 ans, avec une ancienneté moyenne de 12 ans dans le corps et de 4 ans dans le grade de la hors-classe.

530 personnels de direction ont été promus à la hors-classe en 2021, soit 9,5 % des promouvables (5 570). Avec un taux s'élevant à 49%, la part des femmes promues reste stable. L'âge moyen d'accès de la hors classe en 2021 est de 56 ans (sur un spectre s'étendant de 43 à 66 ans), avec une ancienneté moyenne dans le corps de presque 17 ans et de près de 8 ans dans le 10^{ème} échelon du premier pour la majorité des promus.

La promotion au grade d'IEN hors classe comme au grade d'IA-IPR hors classe concerne 30% des promouvables. Ainsi, en 2021, 132 IEN et 85 IA-IPR ont été promus à ce grade.

La part des femmes IEN promues à la hors classe en 2021 passe de 50 à 53%, ce qui respecte la

proportion de femmes promouvables. L'âge moyen des promus est de 53 ans.

Dans le corps des IA-IPR, la proportion de femmes promues à la hors classe s'élevé à 41% (pour 45% des promouvables). L'âge moyen des promus est de 53 ans et 6 mois.

Dans chacun des deux corps d'inspection, l'accès à l'échelon spécial de la hors classe se fait au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi annuellement.

Au titre de l'année 2021, 58 IEN ont été promus (20% des promouvables) ainsi que 31 IA-IPR (17% des promouvables). L'âge moyen de promotion à cet échelon spécial est 59 ans chez les IEN et 60 ans et 4 mois chez les IA-IPR.

La part des femmes promues à l'échelon spécial reste stable dans le corps des IEN, (43%) mais s'infléchit dans celui des IA-IPR (32%).

D. DÉVELOPPEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES AGENTS : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

Dans le contexte de la transformation de l'action publique engagée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, mais également dans une optique d'attractivité des carrières et de meilleure allocation des compétences, l'accompagnement personnalisé des personnels et de leur projet professionnel, la réussite des transitions professionnelles et des mobilités sont devenus un enjeu majeur de la politique des ressources humaines.

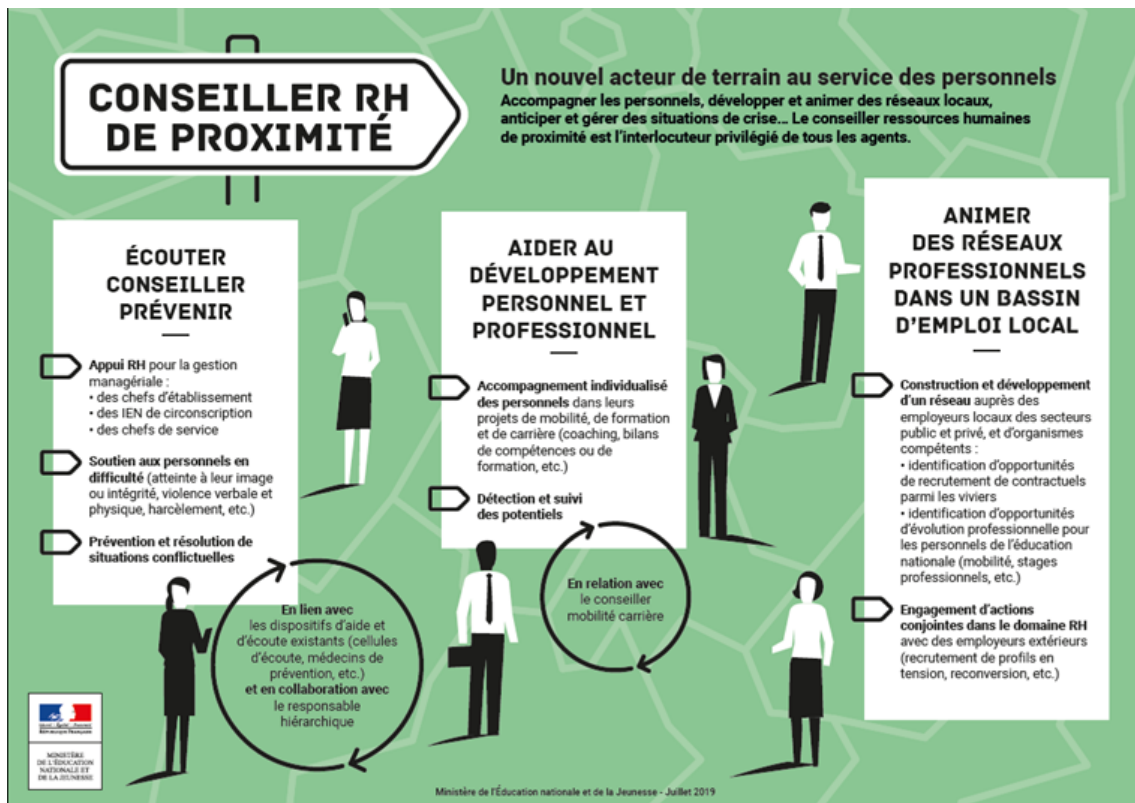
Avec la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines de proximité dans toutes les académies depuis la rentrée 2019, mobilisant l'expertise de l'ensemble des acteurs de l'écosystème RH académique, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a entrepris la transformation de sa politique de ressources humaines pour accompagner chacun dans son parcours de carrière ainsi que pour répondre aux difficultés rencontrées au quotidien (Circulaire n° 2019-105 du 17 juillet 2019). Après une première année d'expérimentation qui a concerné la moitié des académies en 2018-2019, le dispositif a été généralisé à la totalité des académies à la rentrée de l'année scolaire 2019-2020 et progressivement densifié au cours des années scolaires 2019-2020, et 2020-2021. Les objectifs du dispositif sont les suivants :

- Accompagner individuellement les personnels qui le souhaitent en termes d'évolution professionnelle et de valorisation de leurs compétences pour la mise en œuvre d'un projet de mobilité et de carrière, en lien, le cas échéant, avec un projet de formation ;
- Proposer, en complément de l'action de leurs responsables hiérarchiques, un soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteintes à leur image ou à leur intégrité ;
- Apporter un appui aux encadrants (chefs d'établissement, inspecteurs du premier et second degré, chefs de service, etc.), sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de l'accompagnement des personnels ;
- Interagir avec l'environnement institutionnel de l'éducation nationale et les bassins d'emplois locaux pour faciliter les mobilités entre les fonctions publiques, identifier les perspectives pour les personnels du ministère et aider à la constitution de viviers de ressources.

Cette politique d'accompagnement personnalisé renforcé des personnels s'intègre dans le cadre de la politique RH globale de chaque territoire académique et doit se concrétiser dans les actions déclinées dans la feuille de route RH académique.

Les conseillers RH de proximité n'exercent pas de compétences en matière de gestion administrative (avancements, promotions, etc.) ni en matière d'intervention sociale. Sous l'autorité des directeurs des ressources humaines, ils constituent l'un des « points d'entrée » de l'accompagnement RH et favorisent, à ce titre, les synergies entre les différents acteurs (chefs d'établissement, inspecteurs, chefs de service...) et services RH (division des personnels,

division de la formation, conseillers techniques sociaux, de santé, notamment les médecins de prévention, assistantes sociales, conseillers mobilité carrière, conseillers en évolution professionnelle, correspondants handicap, référents égalité professionnelle, etc.) de manière à permettre une réponse réactive à la diversité des demandes, à l'appui des missions et expertises de tous les acteurs RH.

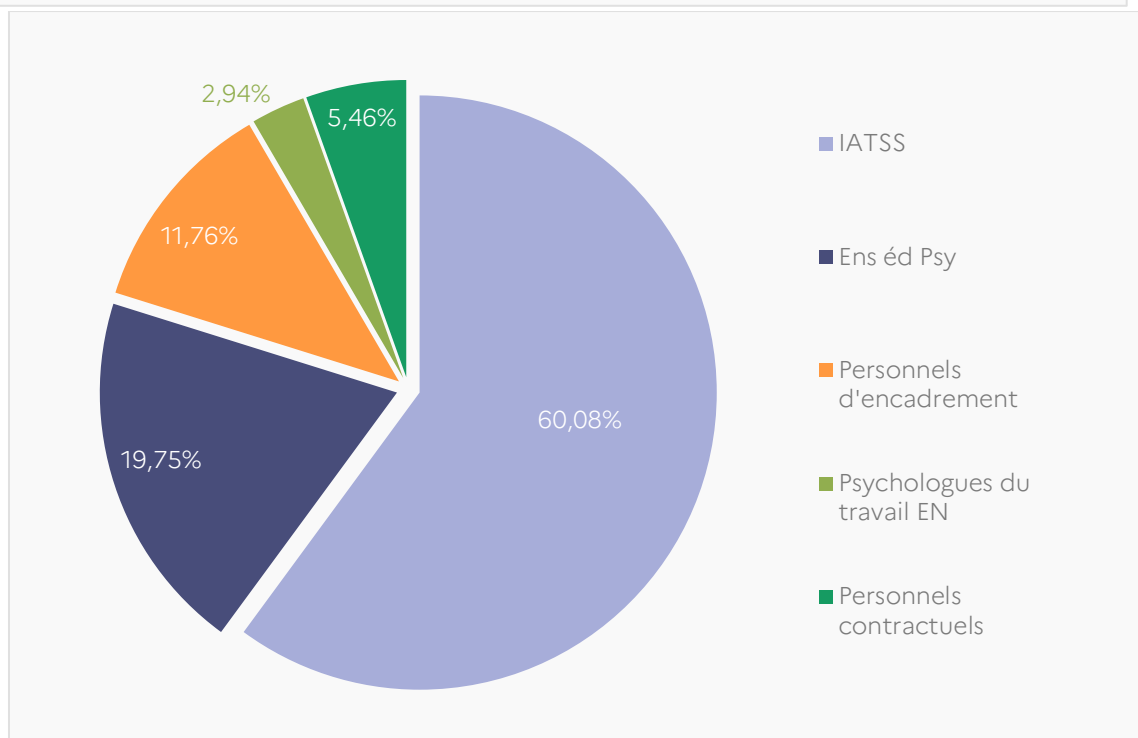
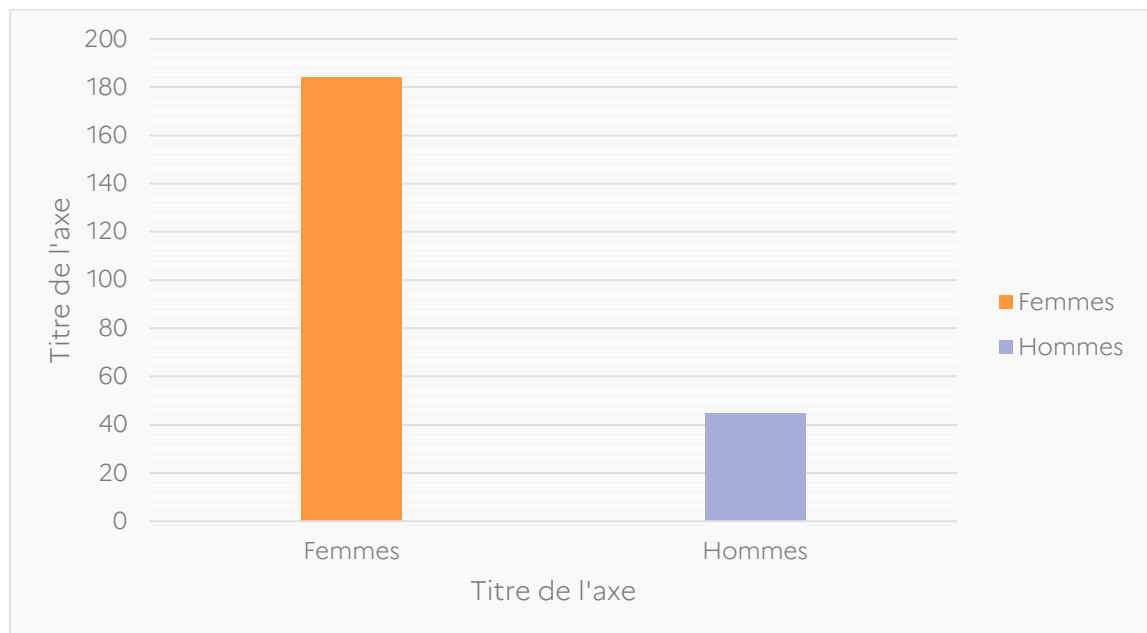


Enquête RH de proximité 2021-2022

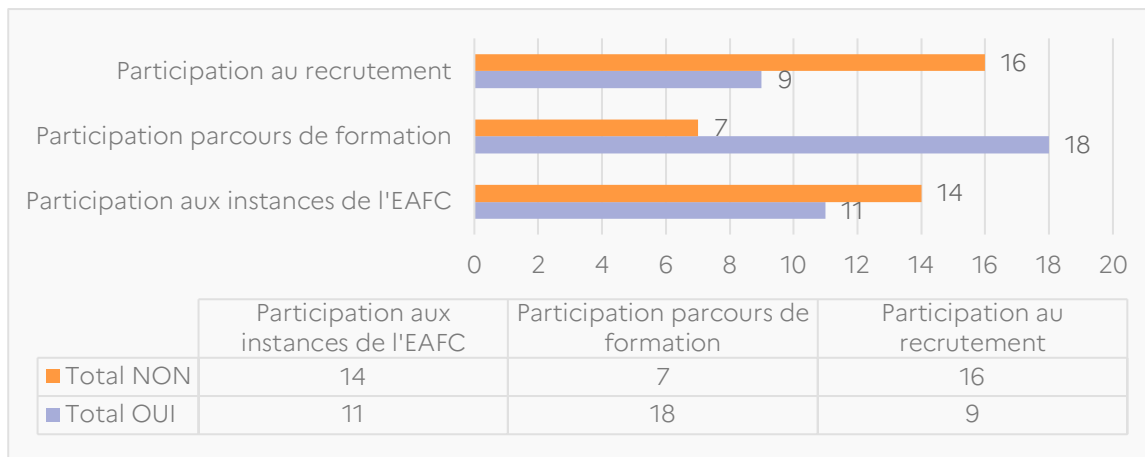
Population de référence : un réseau de RH de proximité de 264 agents soit 238 conseillers RH de proximité et une trentaine de conseillers mobilité carrière.

1. Profil des conseillers RH de proximité

Le profil type du conseiller : il s'agit d'une femme, appartenant aux personnels administratifs, dont les adjoints gestionnaires.



2. Des missions qui s'étendent



Les conseillers RH de proximité peuvent participer à des offres académiques de formation (ateliers spécifiques RH, projets transversaux). Ils peuvent participer aux instances de l'école académique de la formation continue (comité de pilotage de l'école, réunions de bassin d'éducation et de formation, commissions chargées d'accorder les formations financées par le CPF, bilans de compétences, congés personnels de formation).

Les conseillers RH de proximité peuvent participer au recrutement, apportant leur aide à la détection de profils dans le cadre de la constitution de viviers, de *sourcing* en territoire. Ils travaillent également avec les partenaires (Pôle emploi...) et les services de gestion de personnels dans le cadre de recrutement du type POP, poste PEP, BOE, PACTE.

3.D.2.1. Les quotités de service des conseillers RH de proximité :

Suivant les différentes catégories de personnels, les quotités de service varient. Les personnels contractuels sont majoritairement à 100 %. (ils ne représentent que 5% des conseillers RH de proximité). Alors que les personnels administratifs représentent la majorité des conseillers RH de

proximité, leur quotité n'est qu'à 20 % et sont à 38 % en adjonction de service. Les personnels enseignants ont une quotité de service supérieure à 50 %. Les personnels d'encadrement ont majoritairement une quotité de service inférieure à 20 %

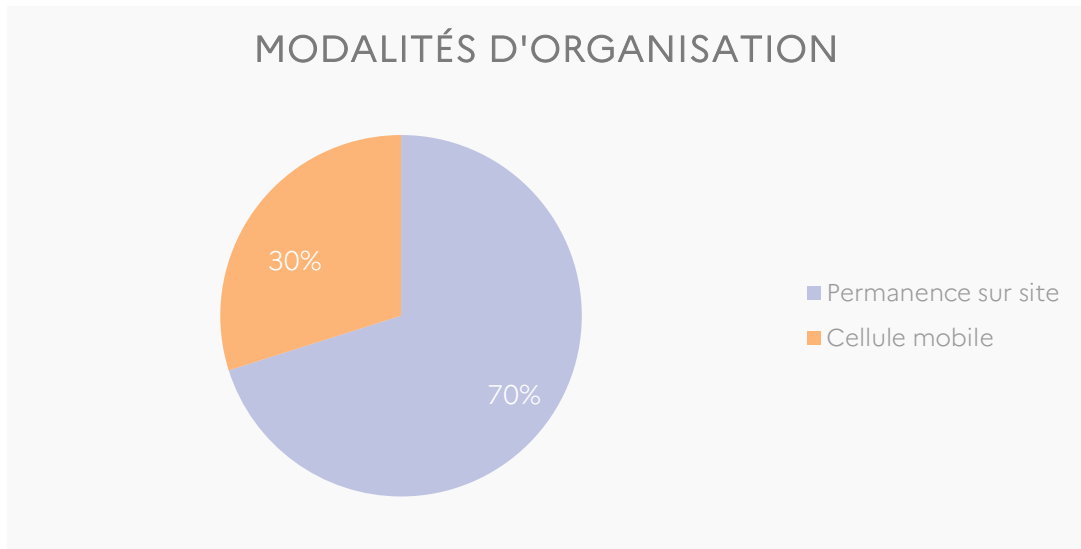
3.D.2.2. Professionnalisation des conseillers RH de proximité :

- une formation d'adaptation à l'emploi (FAE) : les DRH de proximité et les conseillers RH de proximité bénéficient d'une formation nationale assurée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), en lien avec la direction générale des ressources humaines (DGRH), avec un tronc commun de connaissances pour l'acquisition d'une culture commune et la mise en réseau des acteurs ainsi formés et un parcours adapté à leur expérience professionnelle antérieure.

- une formation continue adaptée aux besoins des conseillers : mise en place durant l'année 2020-2021, les thématiques abordées ont notamment été : le travail et la prise en compte du handicap, l'intégration des personnels de la jeunesse et des sports, la formation continue.

3.D.2.3. Implantation et organisation des RH de proximité

Chaque personnel doit pouvoir contacter un conseiller des RH de proximité au plus près de son école, de son établissement ou de son lieu d'exercice. Aussi, chaque académie identifie les modalités les plus en adéquation avec ses spécificités et son contexte local, afin de déterminer le maillage territorial pertinent.

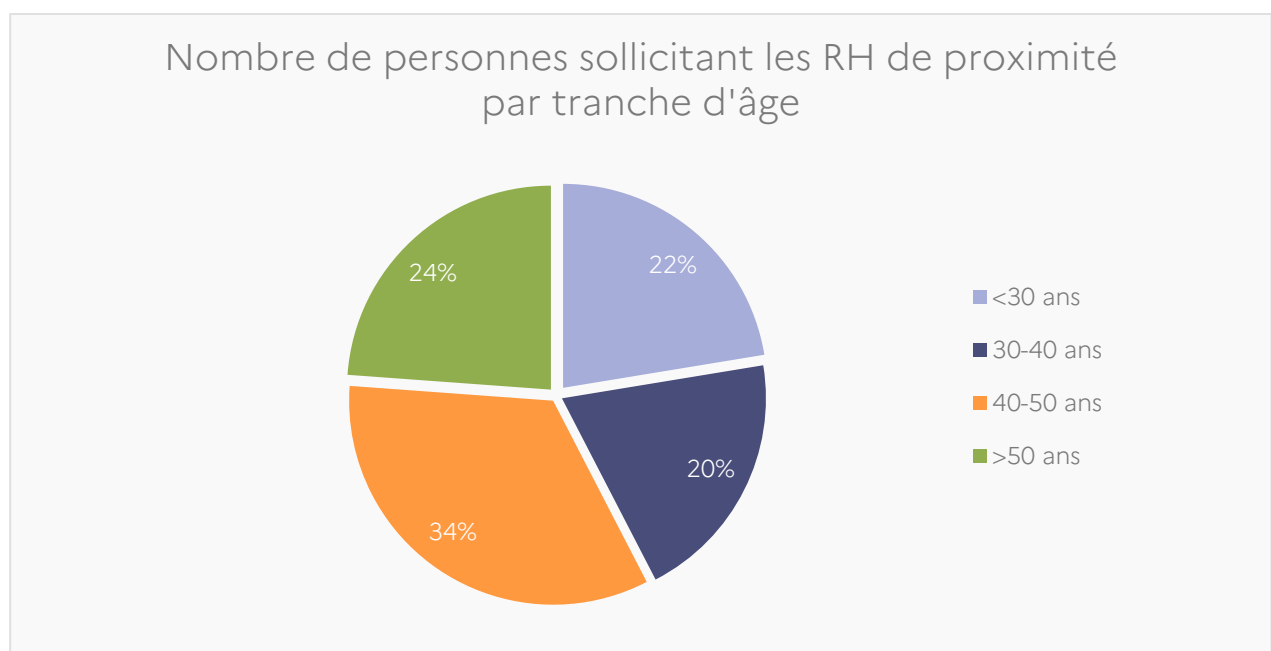


3.D.2.4. Le périmètre d'action des conseillers RH de proximité

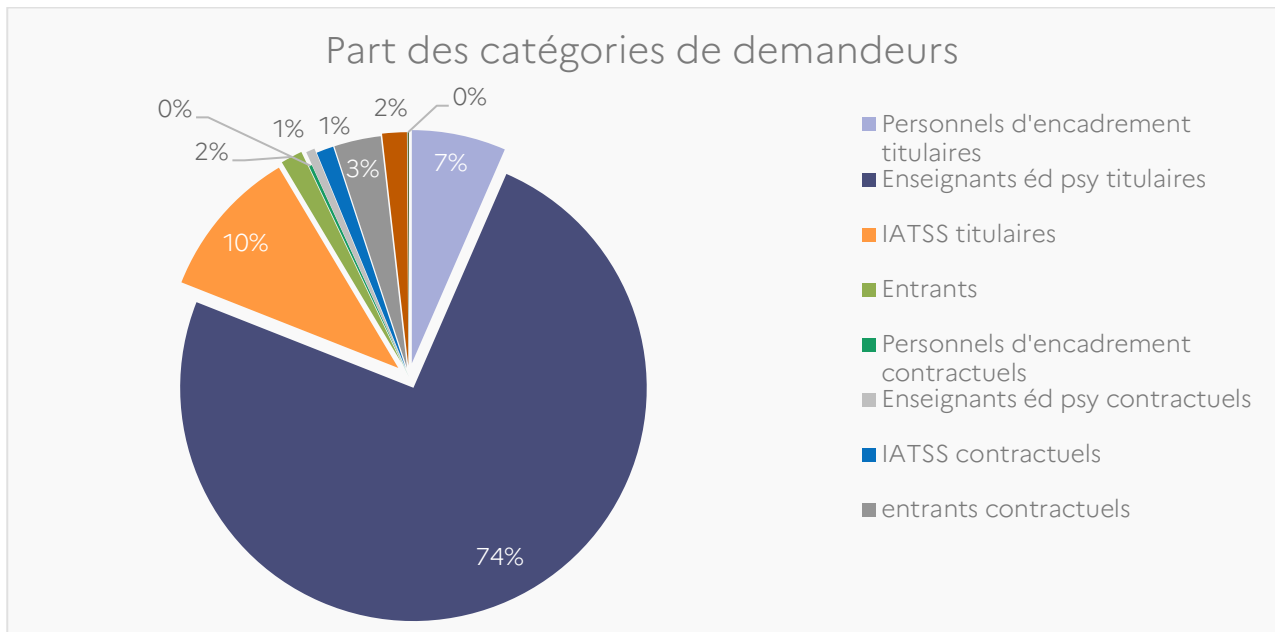
Le périmètre d'action des conseillers RH de proximité est généralement départemental et au niveau d'un bassin d'éducation et de formation (BEF), le coordinateur agissant au niveau académique.

3.D.2.5. Une sollicitation accrue du service et une offre en continu

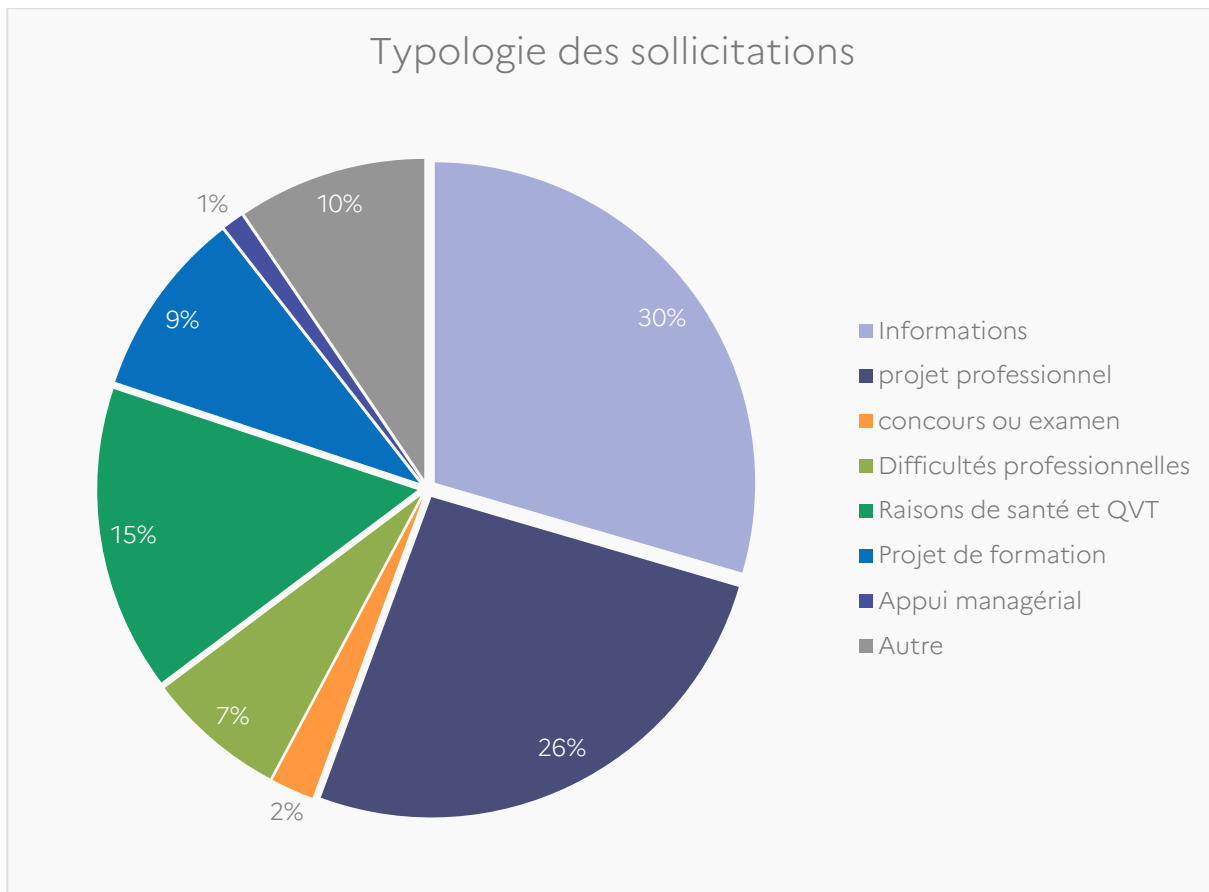
Durant l'année scolaire 2018-2019 (année d'expérimentation) le service a répondu à 3 000 demandes. Le service a été généralisé à la rentrée 2019. Pour l'année 2019-2020, ont été enregistrées 24 000 demandes. En 2020-2021 leur nombre a été d'environ 30 000, soit une multiplication par 10 depuis l'installation du service. Ce chiffre s'est stabilisé à 34 338 sollicitations en 2021-2022. Le profil type du demandeur est une enseignante de 40 ans à 50 ans qui sollicite les RH de proximité pour avoir des informations ou une aide à un projet professionnel.



3.D.2.6. La part de chaque catégorie de demandeurs



3.D.2.7. La typologie des sollicitations



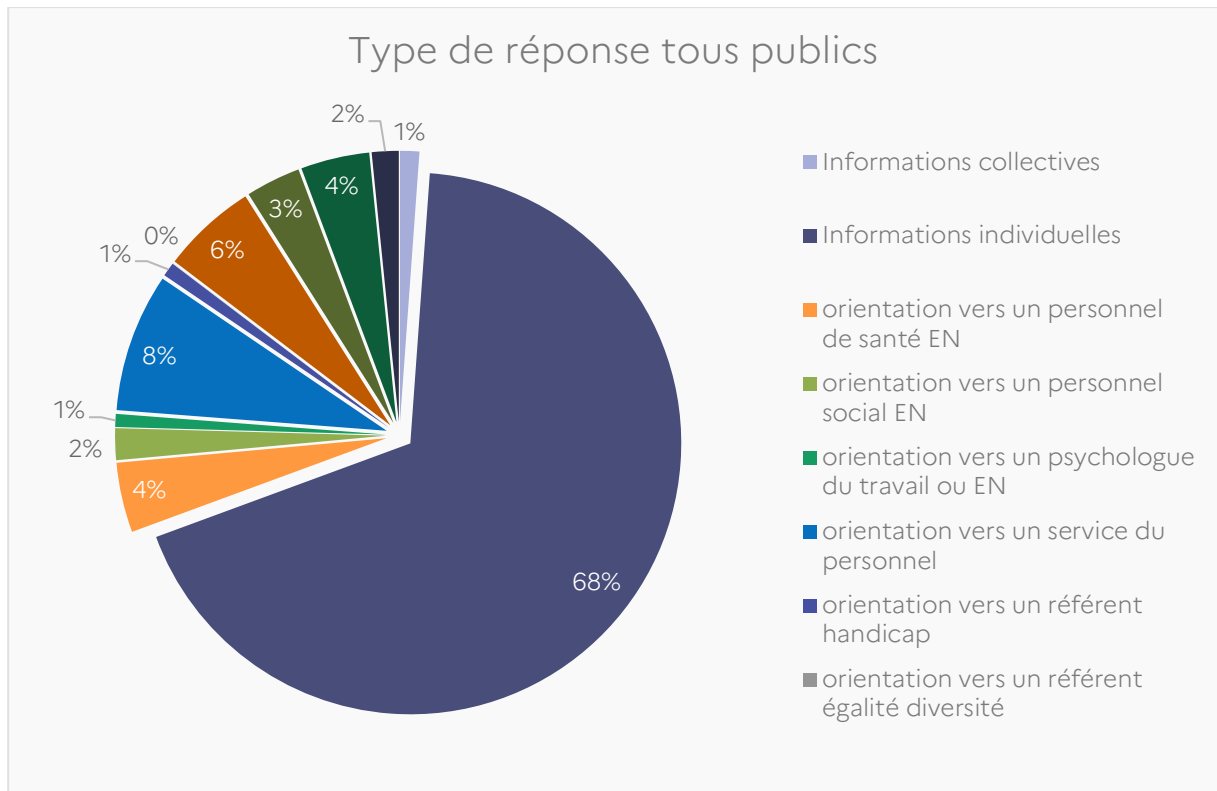
Les sollicitations concernent également les mobilités externes ou internes, les reconversions, la rupture conventionnelle, le déroulement de la carrière, dont

des recours gracieux, la rémunération et la préparation de la retraite.

Des demandes peuvent concerner l'action sociale, l'organisation du temps de travail et l'usure professionnelle.

Les réponses apportées par les RH de proximité

2/3 des réponses apportées par les conseillers RH de proximité relèvent d'une information individuelle. Les autres réponses, soit 1/3, sont très variées, allant d'une orientation vers un autre interlocuteur (8 %) à des informations collectives (1 %).



3.D.2.8. L'appui managérial

L'appui managérial aux personnels d'encadrement se développe, soit sous la forme de mentorat, coaching individuel mais aussi avec des séances

collectives pour accompagner, par exemple, des services.

4. LA FORMATION

A. LE SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION DE TOUS LES PERSONNELS REPOSE SUR SEPT PRINCIPES.....	44
B. TROIS AXES STRUCTURENT LE SCHÉMA DIRECTEUR.....	45
C. OBSERVATION CONCERNANT LA FORMATION DES PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ.....	45
D. L'ÉVOLUTION DU TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS	45
E. L'EXPERIMENTATION DES ÉCOLES ACADEMIQUES DE LA FORMATION CONTINUE	48

La publication de la circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019 relative au schéma directeur de la formation continue de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale pour 2019-2022 a permis de fixer un nouveau cadre de pilotage, pluriannuel, national et académique, de la formation. Ce schéma a réaffirmé l'indispensable continuum entre la

formation initiale, la formation continuée dans les trois premières années d'exercice, et la formation continue. Il a visé à garantir aux personnels une formation adaptée à leurs besoins et à leurs attentes pour les accompagner dans leur évolution professionnelle.

A. LE SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION DE TOUS LES PERSONNELS REPOSE SUR SEPT PRINCIPES

- 1) Le schéma directeur s'adresse à l'ensemble des personnels de l'État - professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, les personnels d'accompagnement (AED, AESH), personnels de la jeunesse, personnels des sports - qui participent au service public de l'éducation, de la jeunesse et des sports ;
- 2) Il traduit le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue. La formation continuée constitue notamment un enjeu essentiel, en ce qu'elle permet d'accompagner l'entrée dans la carrière des agents en inscrivant dans une perspective de moyen terme, prévisible et cohérente, les actions de formation dont ils bénéficient ;
- 3) Les actions de formation continue doivent être, aussi souvent que possible, menées en proximité. Sont donc privilégiées les formations en école, en établissement et en réseau ou bassin, notamment adaptés aux besoins exprimés par les personnels et les équipes dans une logique d'établissements de service ;
- 4) La diversification des viviers de formateurs et la valorisation des compétences des personnels, notamment celles acquises en formation universitaire ou professionnelle ou dans un cadre interministériel ou interinstitutionnel (PFRH par exemple) ;
- 5) La qualité, le niveau et la crédibilité de la formation continue impliquent que celle-ci soit aussi souvent que possible certifiante ou diplômante ;
- 6) Le recours à l'ensemble des modalités de formation continue (en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle) doit être envisagé à tous les stades de la formation, en veillant à l'équilibre entre les différents formats et à leur séquençage dans la durée ;
- 7) La « traçabilité » des formations suivies et des compétences acquises doit faciliter l'accompagnement des carrières et la détection des potentialités.

B. TROIS AXES STRUCTURENT LE SCHÉMA DIRECTEUR

- 1) « Se situer dans le système éducatif », pour permettre de développer les connaissances générales sur le système éducatif, les réformes, la culture juridique, la déontologie... Tous les personnels doivent avoir bénéficié d'actions de formation dans tout ou partie des domaines de cet axe, selon leurs demandes et en fonction des responsabilités exercées, sur la période 2019-2022.
- 2) « Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles », notamment sur des thèmes prioritaires tels que la transmission des valeurs de la République, l'égalité des chances et de réussite de tous les élèves, l'école inclusive, l'apprentissage des fondamentaux, la prévention des violences, le numérique, l'évaluation... Tous les personnels doivent avoir bénéficié d'une formation complète sur tout ou partie de ces sujets sur les 3 années du schéma directeur.
- 3) « Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences », afin de répondre à la demande des personnels souhaitant bénéficier d'un accompagnement individuel dans leur parcours professionnel (v. ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 renforçant les droits à formation des agents publics et créant un droit à l'accompagnement personnalisé). L'objectif est de réserver 10 et 20 % du budget de la formation continue pour cet axe.

C. OBSERVATION CONCERNANT LA FORMATION DES PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ

L'axe 2 « Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles » du schéma directeur prévoit, pour les personnels sociaux et de santé, d'inscrire dans les plans de formation des actions, notamment sur les thématiques suivantes :

- la promotion de la santé au service de la réussite scolaire ;
- santé et sécurité au travail ;
- l'action sociale en faveur des personnels ;
- les formations au titre du développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé.

La cible de cet axe est que 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'une formation complète sur tout ou partie de ces sujets sur la durée (= 3 ans) du schéma directeur.

Les plans académiques de formation (PAF) prévoient des actions permettant des échanges et des partages d'expériences entre pairs, soit disciplinaires, soit sur des thématiques transversales. Ces actions peuvent également être des formations d'initiative locale (FIL) permettant des partages en équipes pédagogiques ou éducatives d'établissement, équipes de bassin, etc.

D. L'ÉVOLUTION DU TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS

Source : Repères et références statistiques – 2023 - DEPP

Le taux d'accès à la formation continue des enseignants du premier degré a augmenté entre 2015-2016 et 2018- 2019 pour atteindre près de 82 % (1). Il a diminué ensuite (67 %) durant les deux années

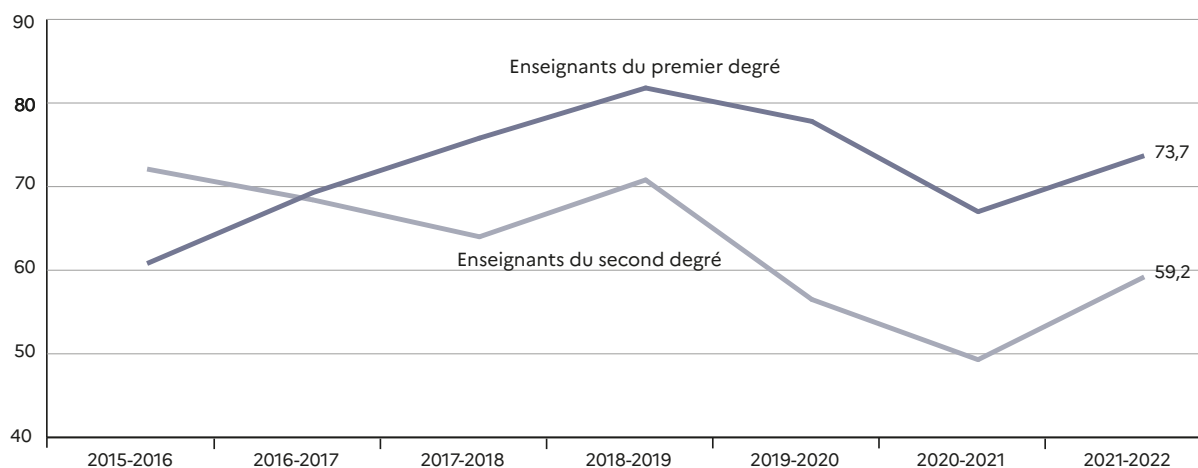
de crise sanitaire, qui ont eu des conséquences sur les activités de formation jusqu'en 2020-2021. En revanche, lors de l'année 2021-2022, ce taux remonte fortement pour atteindre près de 74 %.

Concernant les enseignants du second degré, il est plus élevé lors des années de réforme,

respectivement 72 % en 2015-2016 avec la réforme des collèges et 71 % en 2018-2019 avec celle des lycées. Comme pour le premier degré, ce taux a baissé durant les années de crise sanitaire (49 %), puis a connu une forte croissance en 2021-2022 pour atteindre 59 %.

En 2021-2022, près de 288 600 enseignants du premier degré public et 276 300 enseignants du second degré se sont inscrits à au moins un module de formation.

4.1 - Évolution du taux d'accès en formation, en %



RERS 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnels, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier et le second degré public.

4.2 - Les personnes en formation continue en 2021-2022, selon leur mission

	Personnes inscrites à au moins un module de formation		Personnes retenues à au moins un module de formation	Personnes présentes à au moins un module de formation	
	Effectifs	Taux d'inscription (%)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (%)
Enseignement du 1^{er} degré	288 551	87,6	284 657	242 546	73,7
Enseignement en classe préélémentaire	69 385	88,1	68 262	56 489	71,8
Enseignement en classe élémentaire	143 748	88,5	141 718	120 310	74,1
Enseignement et direction d'école simultanés	37 957	95,3	37 776	34 990	87,9
Remplacement	23 243	78,8	22 822	18 778	63,7
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	14 218	75,5	14 079	11 979	63,6
Enseignement du 2^d degré	276 311	71,0	272 350	230 309	59,2
Enseignement sur classes attirées	251 280	70,9	247 607	209 458	59,1
Agrégés et chaires supérieures	32 453	63,2	31 937	26 398	51,4
Certifiés et PEPS	157 227	70,7	154 625	131 085	59,0
Professeurs de lycée professionnel	39 355	77,0	39 024	33 602	65,7
Enseignants non titulaires	17 446	76,0	17 270	14 294	62,3
Autres titulaires	4 799	72,1	4 751	4 079	61,3
Remplacement	13 631	64,0	13 404	10 635	50,0
Documentation	7 969	89,2	7 944	7 259	81,2
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	3 431	72,7	3 395	2 957	62,6
Personnels ayant des missions de direction ou d'éducation					
Direction d'école sans enseignement et direction d'établissements du 2 ^d degré	17 037	88,5	16 924	14 168	73,6
Éducation	17 118	77,0	16 919	13 979	62,9

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021.

4.3 - Les enseignants du second degré en formation continue en 2021-2022, selon le groupe de discipline

	Personnes inscrites à au moins un module de formation		Personnes retenues à au moins un module de formation	Personnes présentes à au moins un module de formation	
	Effectifs	Taux d'inscription (%)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (%)
Disciplines générales	192 143	70,1	189 021	159 885	58,3
Philosophie	2 428	60,0	2 400	1 952	48,2
Lettres	39 912	72,1	39 328	33 322	60,2
<i>dont : lettres modernes</i>	24 120	69,4	23 693	19 840	57,1
<i>lettres classiques</i>	4 746	68,9	4 663	3 942	57,2
Langues	36 822	65,7	36 100	30 050	53,6
<i>dont : allemand</i>	4 183	73,8	4 109	3 452	60,9
<i>anglais</i>	20 073	63,1	19 612	16 335	51,4
<i>espagnol</i>	9 906	65,2	9 738	8 172	53,8
Histoire-Géographie	20 587	70,9	20 305	17 217	59,3
Sciences économiques et sociales	3 001	70,9	2 982	2 438	57,6
Mathématiques	30 120	67,4	29 665	25 174	56,4
Physique-Chimie	13 321	62,5	13 039	10 974	51,5
Biologie-géologie	13 579	80,1	13 453	11 362	67,1
Éducation musicale	5 084	80,7	5 056	4 061	64,4
Arts plastiques	5 136	79,6	5 081	4 374	67,8
Éducation physique et sportive	22 153	74,5	21 612	18 961	63,8
Domaines de la production	32 941	73,6	32 637	27 805	62,1
Domaines des services	20 791	73,9	20 607	17 159	61,0

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021.

E. L'EXPERIMENTATION DES ÉCOLES ACADÉMIQUES DE LA FORMATION CONTINUE

Un appel à expérimentation concernant des écoles académiques de la formation continue (EACF), porté par la direction générale de l'enseignement scolaire et par la direction générale des ressources humaines, a été rendu public au mois de juin 2021. Cet appel à expérimentation propose aux académies de créer une EAFC, responsable du pilotage et de l'animation de la politique de formation académique, sous la responsabilité d'un directeur, en lien avec le directeur des ressources humaines, les inspecteurs pédagogiques ainsi que les structures partenaires, telles que l'IH2EF, les INSPE et le réseau territorial de l'opérateur Canopé.

Afin de couvrir l'ensemble du spectre de la formation, les académies peuvent faire appel à d'autres partenaires institutionnels, aux structures

de la formation professionnelle du ressort des régions et au réseau des écoles de service public (RESP).

L'ambition s'inscrit dans le processus de structuration d'une offre de formation continue plus lisible, plus accessible, plus cohérente, plus valorisante. Cette offre doit reposer sur la définition d'une véritable stratégie de formation au niveau de chaque académie, en s'adossant aux principes et orientations de la Fonction publique pour une formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'au schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

L'EAFC vise également à renforcer la place de la recherche dans l'offre de formation continue, avec

l'objectif d'enrichir la réflexion sur les pratiques professionnelles et de favoriser des formations élaborées dans le cadre de conventions avec des établissements d'enseignement supérieur et se soldant, par exemple, par un diplôme universitaire (DU).

Un conseil académique de formation est créé à l'occasion de ce nouveau schéma directeur ministériel. Présidé par le recteur, il réunit le directeur des ressources humaines, les responsables académiques en charge de la formation initiale et continue de tous les personnels intervenant dans l'académie, qu'ils soient dans le premier ou le second degré ou implantés sur le territoire académique, des représentants des opérateurs de formation de l'académie dont le directeur de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) ou son représentant, des représentants de tous les personnels. Le conseil académique de formation est consulté sur la mise en œuvre du plan académique de formation, de son élaboration à son bilan.

Les premiers retours indiquent que l'école académique de la formation continue est le plus souvent considérée comme une manière de passer véritablement d'une logique de l'offre à une logique de la demande, avec le développement des formations d'initiative locale (FIL), de rapprocher la formation dans les premier et second degrés, de développer des partenariats, en particulier avec Réseau Canopé, et d'en nouer de nouveaux, avec les universités.

L'EAFC permet également de rapprocher RH et formation, professionnaliser la formation en repensant son ingénierie, dans le cadre d'une gestion des ressources humaines revue et fondée sur plusieurs piliers : l'écoute des besoins, la proximité de la réponse à ces besoins, la personnalisation de l'accompagnement et la valorisation des compétences et des parcours.

Des axes d'amélioration sont également pointés et doivent être accompagnés, en particulier la construction de dispositifs de recueil de besoins, l'évaluation de la formation, la notion de parcours de formation et de certification des compétences.

5. LES RÉMUNÉRATIONS

Extraits du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023

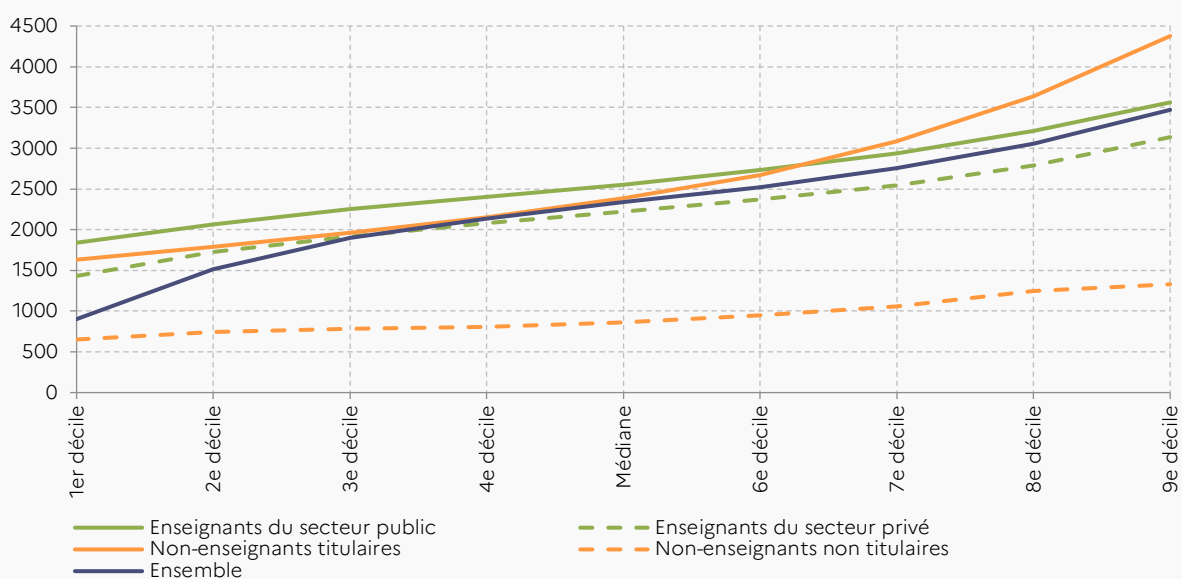
En 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen d'un agent relevant de l'éducation nationale s'élève à 2 330 euros. Cette moyenne couvre tous les personnels rémunérés au titre de l'enseignement scolaire par le ministère chargé de l'éducation nationale, quel que soit leur statut (fonctionnaires, détenteurs d'un concours du privé sous contrat ou contractuels), qu'ils soient enseignants (du secteur public ou privé sous contrat) ou non-enseignants (du secteur public), à temps complet, temps partiel ou temps incomplet.

Un agent titulaire (fonctionnaire dans le public ou assimilé titulaire dans le secteur privé) a perçu, en 2021, un salaire net mensuel moyen de 2 660 euros. Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 700 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en

moyenne 2 190 euros nets par mois et ceux de catégorie C 1 770 euros.

La figure ci-dessous permet d'identifier à quels niveaux de salaire les écarts entre personnels de l'Éducation nationale se creusent. En 2021, les personnels titulaires non enseignants les mieux rémunérés bénéficient de rémunérations plus importantes que les enseignants du public ayant les plus hauts salaires. C'est le contraire pour les personnels les moins rémunérés. Par ailleurs, les salaires des enseignants du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants du public, avec un écart semblable à tous les déciles.

Figure 7.1 – Distribution du salaire net mensuel des personnels de l'éducation nationale, en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les 20 % des agents du ministère les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 510 euros.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.2 – Salaires mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale, en 2021

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut					Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Indemnité de résidence (IR)	Supplément familial de traitement (SFT)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
					Montant ⁽²⁾	Part de primes (en %) ⁽³⁾					
Ensemble	2 897	2 458	21	31	389	13,4	2 331	2 339	3,85	0,85	2 562
Titulaires	3 307	2 786	24	36	461	13,9	2 659	2 532	1,98	0,87	2 744
Catégorie A	3 353	2 833	25	36	459	13,7	2 695	2 564	1,94	0,87	2 781
Catégorie B	2 690	2 031	21	19	618	23,0	2 185	2 133	1,51	0,96	2 250
Catégorie C	2 183	1 734	16	19	414	19,0	1 766	1 723	1,41	0,96	1 830
Non-titulaires	1 552	1 378	9	16	153	9,9	1 254	993	3,15	0,79	1 602
Enseignants (public + privé sous contrat)	3 227	2 736	24	36	431	13,4	2 593	2 499	1,99	0,89	2 695
1^{er} degré	3 012	2 650	23	40	299	9,9	2 409	2 366	1,80	0,91	2 499
Titulaires	3 035	2 674	23	41	298	9,8	2 427	2 377	1,76	0,91	2 512
Non-titulaires	2 306	1 933	19	28	326	14,1	1 859	1 686	2,77	0,89	1 873
2nd degré	3 404	2 807	25	32	540	15,9	2 745	2 660	2,09	0,93	2 859
Titulaires	3 539	2 926	25	33	554	15,7	2 852	2 756	1,89	0,92	2 938
Non-titulaires	2 476	1 988	20	22	446	18,0	2 011	1 907	2,57	0,94	2 118
Enseignants (public)	3 293	2 786	25	36	446	13,6	2 657	2 549	1,94	0,89	2 743
Titulaires	3 334	2 828	25	37	445	13,3	2 690	2 579	1,90	0,88	2 769
Non-titulaires	2 649	2 134	23	21	471	17,8	2 153	2 033	2,34	0,95	2 209
1^{er} degré	3 056	2 678	24	40	314	10,3	2 452	2 405	1,76	0,91	2 532
Titulaires	3 062	2 685	24	40	313	10,2	2 457	2 409	1,75	0,91	2 537
Non-titulaires	2 665	2 183	29	21	432	16,2	2 158	1 990	2,08	0,94	2 070
2nd degré	3 506	2 883	26	32	566	16,1	2 842	2 754	2,00	0,94	2 936
Titulaires	3 605	2 969	26	33	576	16,0	2 921	2 832	1,89	0,93	2 998
Non-titulaires	2 647	2 128	22	22	476	18,0	2 152	2 038	2,37	0,95	2 223
Enseignants (privé sous contrat)	2 884	2 478	18	36	353	12,2	2 261	2 223	2,19	0,92	2 426
Assimilés titulaires⁽¹⁾	3 077	2 668	19	38	352	11,4	2 398	2 343	1,86	0,90	2 526
Non-titulaires	2 132	1 736	16	25	355	16,7	1 723	1 643	2,59	0,94	1 867
1^{er} degré	2 680	2 439	15	45	181	6,8	2 084	2 069	2,02	0,94	2 227
Assimilés titulaires ⁽¹⁾	2 798	2 568	15	47	167	6,0	2 165	2 139	1,78	0,94	2 288
Non-titulaires	2 069	1 767	12	34	256	12,4	1 662	1 514	2,75	0,91	1 751
2nd degré	2 985	2 497	20	31	437	14,6	2 348	2 318	2,23	0,95	2 524
Assimilés titulaires ⁽¹⁾	3 225	2 721	20	34	450	14,0	2 522	2 461	1,84	0,94	2 651
Non-titulaires	2 154	1 724	17	22	390	18,1	1 745	1 693	2,54	0,95	1 905
Non enseignants titulaires	3 376	2 630	25	26	695	20,6	2 737	2 385	2,68	0,76	2 813
Catégorie A	4 114	3 212	30	30	842	20,5	3 334	3 114	2,36	0,79	3 411
Catégorie B	2 684	2 012	21	20	631	23,5	2 182	2 122	1,50	0,96	2 241
Catégorie C	2 183	1 734	16	19	414	19,0	1 766	1 723	1,41	0,96	1 830
Non enseignants non titulaires	1 225	1 159	5	13	53	4,4	987	860	2,04	0,90	1 389

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif et classés dans les échelles de rémunérations des titulaires du public.

(2) L'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) en sont exclus (cf. "Définitions").

(3) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2021, les 10 % des agents du MENJ "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 3,85 fois plus élevé que les 10 % des agents du MENJ "les moins bien rémunérés" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

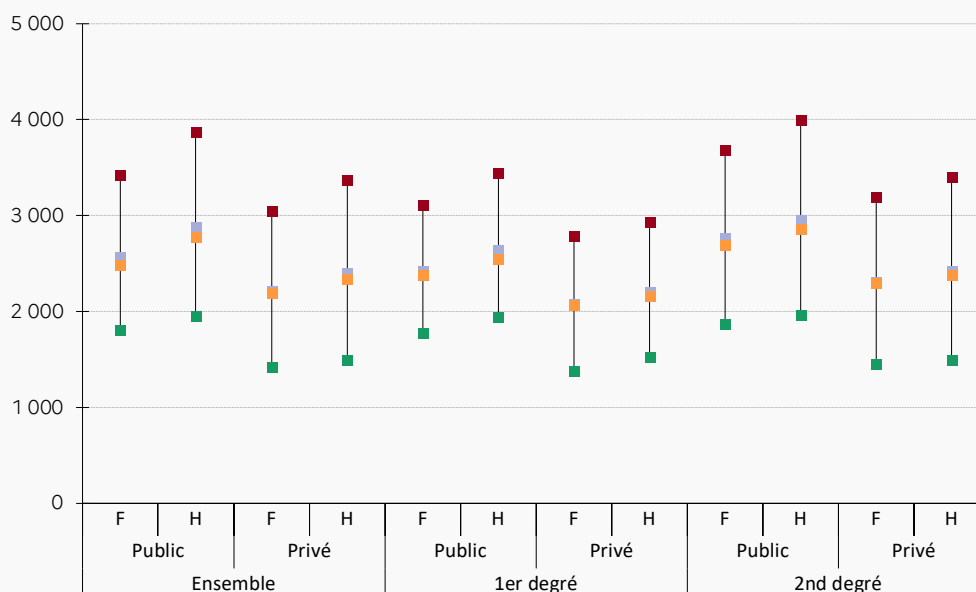
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Des salaires nets plus faibles pour les enseignantes que pour les enseignants

Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 9 % à celui des hommes (6 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 6 % (5 % dans le secteur privé). Plusieurs éléments peuvent expliquer ces écarts : d'abord quels que soient le corps et le secteur, les femmes enseignent davantage à temps partiel/incomplet et sont moins avancées dans leur carrière. Le niveau et la part des primes sont également moins élevés pour

les femmes, en lien notamment avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles, une plus grande propension des hommes à effectuer des heures supplémentaires ou à exercer des fonctions rémunératrices. Enfin, la part des hommes est plus importante dans les DROM (hors Mayotte), ils perçoivent donc davantage la prime pour cherté de la vie.

Figure 7.3 – Répartition du salaire net mensuel des enseignants par degré, sexe et secteur, en 2021



	Ensemble		1er degré				2nd degré					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
■ Moyenne	2 568	2 874	2 214	2 396	2 417	2 642	2 073	2 198	2 764	2 953	2 311	2 420
■ 9e décile (D9)	3 422	3 864	3 042	3 359	3 101	3 442	2 789	2 927	3 682	3 988	3 188	3 399
■ 1er décile (D1)	1 810	1 948	1 414	1 492	1 776	1 932	1 381	1 518	1 869	1 959	1 449	1 487
■ Médiane	2 483	2 768	2 193	2 338	2 377	2 549	2 058	2 156	2 687	2 865	2 293	2 372
Rapport interdéciles (D9/D1)	1,89	1,98	2,15	2,25	1,75	1,78	2,02	1,93	1,97	2,04	2,20	2,29
1er quartile	2 113	2 309	1 820	1 903	2 041	2 216	1 764	1 861	2 242	2 362	1 884	1 914
3ème quartile	2 938	3 333	2 587	2 861	2 737	2 995	2 383	2 488	3 241	3 424	2 714	2 907

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2021, les 10 % des enseignantes du public "les mieux rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel 1,89 fois plus élevé que les 10 % des enseignantes du public "les moins bien rémunérées" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

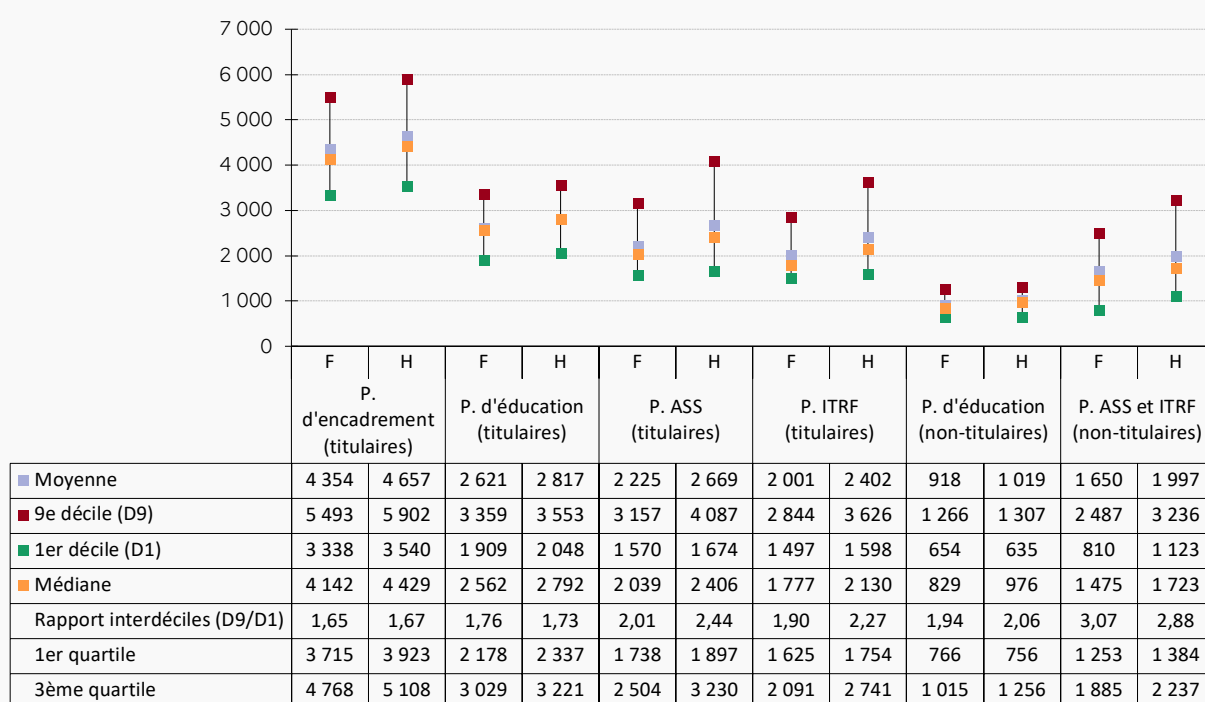
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Des différences femmes / hommes particulièrement marquées au sein des personnels non enseignants de catégorie A

En 2021, le salaire net moyen des non-enseignants titulaires femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes, ce qui correspond à un écart de 820 euros. Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérées. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement supérieur ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles

représentent 9/10e des personnels administratifs de catégorie C. Par ailleurs, le temps partiel renforce les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. À catégorie identique, l'écart est moins marqué, mais reste important, pour les personnels de catégorie A, les femmes ayant un salaire de 21 % inférieur à celui des hommes. En revanche, l'écart n'est que de 4 % au sein des catégories C et B.

Figure 7.7 - Répartition du salaire net mensuel des non-enseignants de l'Éducation nationale selon le sexe, en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2021, les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 1,65 fois plus élevé que les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les moins bien rémunérés" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A. 39 % DES AGENTS ONT ÉTÉ ARRÊTÉS AU MOINS UNE FOIS.....	58
B. L'EFFET DU SEXE ET DE L'ÂGE SUR LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ	58
C. BILAN EN MATIÈRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	60
D. BILAN EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	60
E. ACTIONS ENGAGÉES EN 2021.....	61

A. 39 % DES AGENTS ONT ÉTÉ ARRÊTÉS AU MOINS UNE FOIS

En 2020-2021, 39 % de l'ensemble du personnel a déclaré au moins un congé pour raison de santé, cette proportion se réduit un peu, si on exclut les congés de maternité, paternité ou adoption (38 %). Le motif le plus fréquent est le congé de maladie ordinaire : 37 % de l'ensemble du personnel ayant eu au moins un congé de maladie ordinaire (Tableau). 3 % des personnels ont eu un congé maternité, et moins de 1 % d'entre eux un congé paternité ou adoption. Les arrêts longs ont concerné 2 % des agents, les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail 0,5 %.

En moyenne, un agent du ministère de l'Éducation nationale est arrêté 16 jours sur l'année. Hors congés maternité, paternité ou adoption, cette durée est de 13 jours, dont 8 pour maladie ordinaire (Tableau). Les congés longs, liés à des pathologies lourdes,

représentent 5 jours par personne, et les congés de maternité un peu moins de 3 jours par personne.

Dans le détail, 42 % des personnels enseignants du public ont déclaré un congé pour raison de santé (41 % hors congés pour accueil d'enfant). La durée moyenne en jours était de 17 jours (14 jours hors congés pour accueil d'enfant). Pour les personnels enseignants du second degré privé sous contrat, 37 % ont eu un congé pour raison de santé et un peu plus de 35 % hors congés pour accueil d'enfant, la durée moyenne était respectivement de 14 et 12 jours (Tableau). Pour les personnels non enseignants, 33 % ont déclaré un congé pour raison de santé (32 % hors congés de maternité, paternité ou adoption). La durée moyenne en jours était de 13 jours au total et 11 jours congés de maternité, paternité ou adoption exclus.

B. L'EFFET DU SEXE ET DE L'ÂGE SUR LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé (46 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 37 à 41 % des personnes des autres tranches d'âge). Ce résultat est valable quel que soit le sexe et s'explique en partie par la plus forte prévalence des congés maternité et paternité ou adoption dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de congés pour maladie ordinaire (Tableau). En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long augmente avec l'âge : seul 0,2 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 3,3 % des agents de 50 ans ou plus. C'est le cas, dans une moindre mesure, pour les maladies professionnelles/accidents du travail : 0,6 % des agents de 50 ans ou plus ont eu, en moyenne, au moins un congé pour ce motif contre 0,4 % pour les autres.

En nombre de jours, les trentenaires sont absents le plus longtemps si on comptabilise tous les congés pour raison de santé (19,9 jours), suivis des 50 ans ou plus (18,2 jours). Cependant, la durée totale hors congés pour accueil d'enfant est croissante avec l'âge, les agents de 50 ans ou plus ont une durée bien

plus longue que les autres catégories d'âge, 18 jours contre 8 à 11 jours pour les autres (Tableau). Cela s'explique en grande partie par la prise de congés longs chez les 50 ans ou plus.

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 42 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 32 % des hommes. Le nombre plus important d'arrêts chez les femmes s'explique notamment par les congés de maternité et les congés de maladie ordinaire souvent associés à la maternité. Néanmoins, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 28 % des hommes de 50 ans ou plus ont connu un congé de maladie ordinaire, contre 37 % des femmes de la même classe d'âges.

En moyenne, une femme a été arrêtée 18,1 jours pour raison de santé et un homme 10,4 jours. Sur cet écart de presque 8 jours, un peu moins de 4 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également en moyenne 3,1 jours de congé de maladie ordinaire de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité.

Tableau 6.1 – Tableau Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon l'âge et le sexe pour l'année 2020-2021

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. ou accident du travail	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Effectif d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	41516	259	413	41 875	7 647	55	43 905	
		De 30 à 39 ans	84 740	1679	804	86 303	19 747	348	92 478	
		De 40 à 49 ans	103 467	4 440	1360	107 606	1851	306	108 370	
		50 ans ou plus	97 651	9 103	1830	106 379	n.s.	37	106 403	
		Total	327 374	15 481	4 407	342 163	29 256	746	351 156	
	Hommes	Moins de 30 ans	12 785	72	90	12 883	n.c.	1027	13 510	
		De 30 à 39 ans	19 550	338	159	19 898	n.c.	4 345	22 708	
		De 40 à 49 ans	27 113	920	304	28 029	n.c.	1406	28 916	
		50 ans ou plus	32 481	3 317	434	35 616	n.c.	194	35 737	
		Total	91 929	4 647	987	96 426	n. c.	6 972	10 871	
	Total	Moins de 30 ans	54 301	331	503	54 758	7 647	1082	57 415	
		De 30 à 39 ans	104 290	2 017	963	10 6 01	19 747	4 693	115 186	
		De 40 à 49 ans	130 580	5 360	1664	135 635	1851	1712	137 286	
		50 ans ou plus	130 132	12 420	2 264	141 995	n.s.	231	142 140	
		Total	419 303	20 128	5 394	438 589	29 256	7 718	452 027	
	Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	42,6	0,3	0,4	43,0	7,9	0,1	45,1
De 30 à 39 ans			44,4	0,9	0,4	45,2	10,3	0,2	48,4	190 897
De 40 à 49 ans			37,3	1,6	0,5	38,8	0,7	0,1	39,1	277 421
50 ans ou plus			36,8	3,4	0,7	40,1	n.s.	0,0	40,1	265 077
Total			39,4	1,9	0,5	41,2	3,5	0,1	42,3	830 807
Hommes		Moins de 30 ans	29,8	0,2	0,2	30,0	n.c.	2,4	31,5	42 883
		De 30 à 39 ans	31,4	0,5	0,3	32,0	n.c.	7,0	36,5	62 241
		De 40 à 49 ans	28,1	1,0	0,3	29,0	n.c.	1,5	29,9	96 565
		50 ans ou plus	28,2	2,9	0,4	30,9	n.c.	0,2	31,0	115 229
		Total	29,0	1,5	0,3	30,4	n. c.	2,2	31,8	316 918
Total		Moins de 30 ans	38,7	0,2	0,4	39,0	5,5	0,8	40,9	140 295
		De 30 à 39 ans	41,2	0,8	0,4	42,0	7,8	1,9	45,5	253 138
		De 40 à 49 ans	34,9	1,4	0,4	36,3	0,5	0,5	36,7	373 986
		50 ans ou plus	34,2	3,3	0,6	37,3	n.s.	0,1	37,4	380 306
		Total	36,5	1,8	0,5	38,2	2,5	0,7	39,4	1 147 725
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Femmes	Moins de 30 ans	8,6	0,7	0,1	9,5	7,8	0,0	17,4
	De 30 à 39 ans		10,1	2,3	0,2	12,5	11,3	0,1	23,9	
	De 40 à 49 ans		8,0	4,1	0,2	12,3	0,8	0,1	13,2	
	50 ans ou plus		9,4	9,5	0,5	19,3	n.s.	0,0	19,4	
	Total		9,0	5,0	0,3	14,3	3,8	0,1	18,1	
	Hommes	Moins de 30 ans	4,7	0,4	0,1	5,2	n.c.	0,3	5,5	
		De 30 à 39 ans	5,2	1,5	0,1	6,8	n.c.	0,8	7,6	
		De 40 à 49 ans	5,4	2,4	0,2	8,0	n.c.	0,2	8,2	
		50 ans ou plus	7,3	8,0	0,3	15,6	n.c.	0,0	15,6	
		Total	5,9	4,0	0,2	10,1	n. c.	0,3	10,4	
	Total	Moins de 30 ans	7,4	0,6	0,1	8,2	5,4	0,1	13,7	
		De 30 à 39 ans	8,9	2,1	0,2	11,1	8,5	0,3	19,9	
		De 40 à 49 ans	7,3	3,7	0,2	11,2	0,6	0,1	11,9	
		50 ans ou plus	8,8	9,0	0,4	18,2	n.s.	0,0	18,2	
		Total	8,2	4,7	0,3	13,1	2,7	0,1	16,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

Lecture : En 2020 - 2021, un agent est absent en cumulé 16 jours pour raison de santé en moyenne.

Note : La somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

n.s. : non significatif.

n.c. : non concernés.

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat). Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2021 portant sur l'année scolaire 2020 - 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2021 portant sur l'année scolaire 2020- 2021.

C. BILAN EN MATIÈRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Le nombre d'accidents de travail déclarés et reconnus en 2021, qui était en forte baisse en 2020, a augmenté en 2021 sans toutefois revenir aux chiffres antérieurs à la crise sanitaire (14 565 accidents déclarés en 2021, contre 11 291 en 2020 et 17 962 en 2019).

Les principales causes d'accident de travail sont les suivantes (nombre d'accidents reconnus) :

- ▶ Chutes de personnes : 2533 (21%)
- ▶ Accidents de la voie publique (véhicule et vélo) : 2153 (12%)
- ▶ Heurts de personne : 1424 (11%)
- ▶ Agressions : 948 (8%)

Les enseignants d'éducation physique et sportive qui représentent moins de 3 % des personnels du ministère totalisent 6 % des accidents de service reconnus.

255 demandes de reconnaissance de maladies professionnelles ont été reconnues comme imputables au service en 2021, dont les principales sont les suivantes (nombre de maladies reconnues en 2021) :

- ▶ Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail : 163
- ▶ Syndrome anxio-dépressif, syndrome d'épuisement professionnel et stress post traumatique : 37
- ▶ Affections liées à l'inhalation de poussières d'amiante : 12
- ▶ Affections liées à une infection au SARS-Cov2 : 3.

D. BILAN EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les principales conclusions du bilan 2021 portent sur les points suivants :

- ▶ Les acteurs et les instances de prévention ont été fortement mobilisés par la gestion de la crise sanitaire ;
- ▶ Les moyens alloués à la médecine de prévention, en particulier les effectifs de médecins du travail, restent un sujet de préoccupation majeur ;
- ▶ Les DUERP ne sont pas toujours mis à jour ;
- ▶ Les signalements de dangers graves et imminents en rapport avec la crise sanitaire sont en forte baisse par rapport à l'année précédente ;
- ▶ Les travaux opérationnels des CHSCT (visites en particulier), qui avaient fortement baissé en 2020, ont repris ;
- ▶ La formation des assistants de prévention des collèges et lycées est en nette progression.

Ce bilan a mis en exergue les thématiques prioritaires suivantes de santé et sécurité au travail :

- ▶ La prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA) ;
- ▶ La prévention primaire des risques psycho-sociaux ;
- ▶ La prévention des risques liés au bâti scolaire, notamment ceux liés aux épisodes climatiques extrêmes (canicules ou vagues de froid) ;
- ▶ La prise en compte des aspects de santé, de sécurité ou de conditions de travail en amont des changements organisationnels ;
- ▶ L'information des personnels sur les dispositifs, acteurs et instances de prévention, en particulier en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (CITIS).

E. ACTIONS ENGAGÉES EN 2021

1. Orientations stratégiques ministérielles 2022

Les éléments de bilan portant sur l'année 2021 ont été pris en compte pour construire les orientations stratégiques ministérielles de prévention pour l'année 2022 structurées comme suit :

1. Renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

1.1. Pilotage de la santé et sécurité au travail

1.2. Médecine de prévention

1.2.1. Poursuivre le recrutement de professionnels de la santé au travail

1.2.2. Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail

1.2.3. Faciliter l'exercice professionnel

1.2.4. Renforcer l'animation de la médecine de prévention

1.3. Généraliser les structures académiques de prévention

1.4. Renforcer et professionnaliser les réseaux d'assistants et de conseillers de prévention

1.5. Anticiper la nouvelle organisation du dialogue social dans les CSA

2. Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention

2.1- Poursuivre le déploiement de démarches participatives d'évaluation des risques professionnels

2.2- Signaler, traiter et assurer le suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes

2.3- Généraliser les rapports et les programmes annuels de prévention à l'échelle académique, départementale et des établissements

3. Accompagner les démarches de qualité de vie au travail

4. Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de prévention

4.1-Evaluation et prévention des risques bâtimentaires

4.2- Référentiels de construction des nouveaux locaux scolaires.

2. Animation des réseaux professionnels

Les échanges avec les réseaux de préventeurs, qui étaient fortement mobilisés durant la crise sanitaire, ont dû être adaptés et recentrés sur la diffusion d'informations et le soutien à la réalisation de leurs missions. L'animation des réseaux a été relancée à partir de l'année 2022.

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

A. TÉLÉTRAVAIL	64
B. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS	64

A. TÉLÉTRAVAIL

Les effectifs du MENJ et du MESR sont majoritairement composés de personnels enseignants non éligibles au dispositif du télétravail. Pour ce motif, le quotient entre les 12 675 personnes concernées au 31 décembre 2022 et l'effectif total des agents n'est pas représentatif de l'essor de cette modalité particulière d'exercice du travail. A titre d'illustration, 60 % des personnels BIATPSS affectés au sein des services déconcentrés du MENJ (donc hors établissements scolaires) exercent au moins une journée par semaine en télétravail.

Par ailleurs, le Gouvernement, les fédérations de fonctionnaires et les représentants des employeurs publics, partageant l'ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des personnels

et du service public, ont conclu l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Lors du dernier trimestre de l'année 2021, des négociations avec les organisations syndicales représentatives aux comités techniques ministériels (devenus comités sociaux d'administration) de nos périmètres ministériels ont été ouvertes afin d'adapter les clauses de l'accord du 13 juillet 2021 aux spécificités de nos services et établissements, dans l'optique de répondre de façon organisée au souhait des personnels de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Ces travaux ont conduit à la signature de deux accords majoritaires relatifs au déploiement du télétravail au MENJ et au MESR.

B. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Les effectifs du MENJ et du MESR sont majoritairement composés de personnels enseignants non éligibles au dispositif du compte épargne-temps. Le total de 115 358 jours de congés stockés au 31 décembre 2022 reflète cette spécificité.

8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Tableau 8.1 – BDS FPE 172: Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses.

	2021
Prestations facultatives d'action sociale (€)	23 848 878
Aides individuelles au logement	1 075 410
Prestations culturelles sportives et de loisirs	581 455
Aides aux mères et aux familles	3 283 090
Secours	6 254 972
Allocation aux enfants handicapés	12 002 888
Autres prestations facultatives d'action sociale	651 064

Source : Chorus

L'action sociale est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel, permet d'améliorer leurs conditions de vie et constitue ainsi un vecteur d'attractivité pour le ministère.

Le tableau présente les dépenses d'action sociale exécutées au 31 décembre 2021 dans les académies et par l'administration centrale du MENJ au titre du programme budgétaire 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale).

Il regroupe plusieurs types de dépenses correspondant à différentes prestations :

Les prestations interministérielles à réglementation commune, définies par la DGAFP dans les domaines des aides aux enfants handicapés, des vacances et à la restauration. Les dépenses relatives à l'aide aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (APEH) se sont accrues de manière très significative pour atteindre 12 M€ ;

Les prestations ministérielles avec, à titre principal, le dispositif des secours exceptionnels et urgents ;

Les prestations d'action sociale d'initiative académique qui interviennent notamment dans les domaines suivants : le logement, l'enfance et les études, les vacances, la culture et les loisirs.

Il ne comprend pas les dépenses des programmes budgétaires 139 (enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés) et 150 (formations supérieures et recherche universitaire).

En outre, les personnels du MENJ sont largement bénéficiaires des prestations de l'action sociale interministérielle, définies et financées par le ministère chargé de la fonction publique sur le programme 148. Il s'agit principalement de l'aide à l'installation des personnels, du chèque-vacances et du CESU garde d'enfants 0/6 ans. Le MENJ a déployé une stratégie de communication, en lien avec la DGAFP et les académies, pour promouvoir ces prestations d'action sociale auprès de ses agents.

Enfin, au-delà des aides interministérielle et académiques au logement, le MENJ a développé sa politique ministérielle du logement en 2022 et 2023 par la conclusion de plusieurs conventions de réservation de logements au niveau national avec des bailleurs présents sur tout le territoire et au niveau académique, notamment en Ile-de-France et en outre-mer, afin de pouvoir proposer des logements sociaux et intermédiaires aux agents.

Afin de diversifier son action en matière de logement, le MENJ a conclu en 2023 des partenariats, à titre expérimental, destinés à faciliter l'installation des personnels dans un nouveau logement (offre à des conditions préférentielles d'une garantie locataire pour accéder au parc locatif privé et d'un prêt d'aide à l'installation pour financer tout ou partie des frais liés à une installation dans un nouveau logement).

9. DIALOGUE SOCIAL

A. INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL	68
B. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	68
C. MOYENS ACCORDÉS AUX SYNDICATS	69
D. NÉGOCIATIONS ENGAGÉES ET ACCORDS SIGNÉS	69
E. GRÈVES	69

A. INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

Tableau 9.1 – BDS RSU 177 Nombre de réunions des instances au cours de l'année

CTMEN	année scolaire 2015/16	année scolaire 2016/17	année scolaire 2017/18	année scolaire 2018/19	année scolaire 2019/20	année scolaire 2020/21	année scolaire 2021/22
nombre de consultations	10	11	9	14	15	22	13
dont VDU ⁽¹⁾				4	3	8	4

(1) VDU : vote défavorable unanime.

Auparavant limité à une réunion mensuelle, le nombre de séances du CTMEN s'est accru à compter de l'année scolaire 2018-2019 pour atteindre 22 durant l'année scolaire 2020-2021.

Durant cette période, un contexte spécifique est à noter, qui explique le nombre élevé de séances :

- ▶ la mise en œuvre de la Loi de Transformation de la fonction publique
- ▶ la crise sanitaire

- ▶ les premières consultations sur les lignes directrices de gestion ministérielles carrière et sur les lignes directrices de gestion ministérielles mobilité
- ▶ le projet de loi différenciation, la décentralisation, la déconcentration (3DS)

En 2021/22, le nombre de CTMEN a retrouvé la fréquence annuelle d'avant 2018-2019 avec 9 réunions (13 plus 4 VDU).

B. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Tableau 9.2 – BDS RSU 176 Nombre de représentants du personnel

CTMEN		femmes	hommes	total
sept-15	titulaires	3	12	15
	suppléants	9	6	15
janv-19 élections prof en déc-18	titulaires	9	6	15
	suppléants	8	7	15
sept-19	titulaires	9	6	15
	suppléants	8	7	15
sept-22	titulaires	8	7	15
	suppléants	9	6	15

Avant les élections professionnelles de 2018, aucune disposition n'imposait la répartition entre le nombre de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales.

Depuis le scrutin de 2018, le nombre de femmes doit être égal à 21 ou 22 pour 9 ou 8 hommes, sur les listes électorales comportant 30 membres (15 titulaires + 15 suppléants).

Le tableau montre bien ce changement puisque, pour les seuls titulaires, 3 femmes étaient représentées en 2015 contre 9 en janvier 2019.

Avant le scrutin de 2018, plus de femmes siégeaient en qualité de suppléantes que d'hommes.

C. MOYENS ACCORDÉS AUX SYNDICATS

BDS RSU 181 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982

Public

L'arrêté du 9 juillet 2019 a fixé le contingent global de de crédit de temps syndical attribué au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation à 2390 ETP pour l'année 2021-2022.

Privé sous contrat

Les moyens mis à disposition des organisations syndicales des établissements de l'enseignement privé sous contrat suivent le dispositif institué par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 pour les organisations syndicales de la fonction publique d'Etat, dont il demeure toutefois distinct et indépendant, puisque les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ne sont pas compris dans le champ d'application de ce décret.

D. NÉGOCIATIONS ENGAGÉES ET ACCORDS SIGNÉS

BDS RSU 184 - Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année

BDS RSU 185 - Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

BDS RSU 186 - Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de CSA

L'accord de méthode sur le télétravail a été signé le 7 avril 2022

E. GRÈVES

Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou à un mot d'ordre local est de 185895 pour l'année 2021 (dont 35 jours pour l'administration centrale) (*indicateur BDS RSU 188*)
Cet indicateur est renseigné pour le champ de l'éducation nationale grâce à l'application Mosart.

10. DISCIPLINE

Sanctions prononcées en 2021 à l'encontre des personnels enseignants du premier et du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale (Enseignement public – titulaires et stagiaires)

1. Nombre de sanctions prononcées et de radiations des cadres

Sur les 367 sanctions disciplinaires prononcées pour l'ensemble des personnels en 2021, 290 l'ont été à l'encontre des enseignants du premier et du second degré, des CPE et des PsyEN.

98 pour les personnels enseignants du 1^{er} degré dont 6 radiations des cadres et 192 pour les personnels

enseignants du second degré dont 21 radiations des cadres.

Sur ces 192 sanctions, 68 sanctions des troisième et quatrième groupes ont été prises au niveau ministériel.

2. Nombre de sanctions disciplinaires (par sexe)

Dans le 1^{er} degré 51% des sanctions concernent des hommes (50 sanctions ou radiations prononcées sur 98).

Dans le second degré les hommes représentent 86% des enseignants sanctionnés (165 sanctions ou radiations prononcées sur 192).

3. Nature des fautes sanctionnées

Dans le premier degré, la majeure partie des sanctions prononcées est la conséquence principalement de faits d'incorrections, de violences

et d'insultes (42%), d'un mauvais service (34%), de violences sexuelles, sexistes ou faits de mœurs commis principalement à l'égard de mineurs (11%).

Premier degré							
Incorrections, violences, insultes	Mauvais service	Violences sexistes, sexuelles et mœurs	Manquement à la laïcité, neutralité, obligation de réserve	Atteintes à la probité, et l'intégrité	Mœurs hors violences sexuelles	Ivresse	Autres
42 %	34 %	11 %	4 %	3 %	2 %	1 %	3 %

Dans le second degré, la majeure partie des sanctions prononcées est la conséquence principalement de faits d'incorrections, de violences

et d'insultes (36%), de violences sexuelles, sexistes ou de faits de mœurs commis principalement à l'égard de mineurs (27%), d'un mauvais service (17%).

Second degré									
Incorrections, violences, insultes	Violences sexistes, sexuelles et mœurs	Mauvais service	Manquement à la laïcité, neutralité, obligation de réserve	Discrimination	Atteintes à la probité, et l'intégrité	Mœurs hors violences sexuelles	Ivresse	Cumul d'activités	Autres
36 %	27 %	17 %	6 %	5 %	3 %	1 %	1 %	1 %	1 %

4. Sanctions prononcées pour des faits de violences sexuelles et sexistes

Dans le premier et le second degré, 76,2% des sanctions infligées pour des faits de violences sexuelles ou sexistes en 2021 concernaient des faits impliquant des mineurs. Sur les 63 agents sanctionnés pour ce type de faits, 33 avaient fait

l'objet d'une condamnation pénale (52%). Une seule sanction (révocation) a été prononcée à l'encontre d'une enseignante du second degré.

5. Indicateur 189 : Tableau 189.C1 : Sanctions disciplinaires 2021 (un IJS inclus, sanction du 3^{ème} groupe : rétrogradation)

L'action disciplinaire concernant les personnels des corps d'encadrement relève de la compétence du ministre, quel que soit le niveau de sanction.

En 2021, 13 sanctions ont été prononcées (dont 1 inspecteur de la jeunesse et des sports), dont près de la moitié (6) appartenant au 1^{er} groupe, pour lequel l'avis de la commission administrative paritaire

compétente n'est pas requis. 7 autres situations ont donné lieu à la tenue d'une CAP et conduit à des décisions de sanction allant jusqu'au 3^{ème} groupe. Aucune sanction du 4^{ème} groupe (aboutissant à une radiation des cadres) n'a été prise en 2021.

Seules deux femmes ont été sanctionnées en 2021, au plus bas niveau de sanction (avertissement).

11. ZOOM POLITIQUE HANDICAP

A. RECENSEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (DOETH 2022 SUR LES EFFECTIFS AU 31/12/2021)	76
B. RECRUTEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	79
C. FOCUS SUR QUELQUES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	80

A. RECENSEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (DOETH 2022 SUR LES EFFECTIFS AU 31/12/2021)

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est un dispositif d'incitation des employeurs – privés comme publics – à avoir dans leur effectif total rémunéré (ETR) *a minima* 6% de travailleurs reconnus handicapés (le taux d'emploi légal est de 6% au second semestre 2023).

La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est la traduction opérationnelle de l'OETH : il s'agit de la déclaration faite chaque année par chaque employeur, au titre de ses ETR, permettant de vérifier la conformité du taux d'emploi de l'employeur concerné avec le taux d'emploi légal de 6%.

Cette déclaration suit le principe du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la

Fonction publique (FIPHFP) de l'employeur rémunérant : seuls les agents rémunérés sous plafond d'emploi Etat entrent dans le champ de l'OETH ministérielle. Ainsi, les personnels rémunérés sur ressources propres font partie de l'OETH de leur employeur spécifique (hors champ de l'Etat *stricto sensu* : établissements publics nationaux, certains personnels recrutés directement par les établissements publics locaux d'enseignement...).

Plus particulièrement, sont concernés par cette déclaration les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et les BOE « assimilés » par le FIPHFP, précisés ci-dessous.

POPULATION INTÉGRÉE DANS LE RECENSEMENT ET FAISANT L'OBJET DE LA DÉCLARATION MINISTERIELLE :

1- Les effectifs ayant la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sens de **l'article L5212-13 du Code de travail**, c'est-à-dire détenteurs d'un titre ou d'une reconnaissance administrative de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) justifiant de leur qualité de travailleurs handicapés.

2- Les personnels justifiant de l'une des situations prévues à **l'article L351-4 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP)** et codifiant **l'article 34 de la Loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires** :

Les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés aux articles **L241-5 et L241-6 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre** uniquement s'ils ont été recrutés avant le 01/01/2020

Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de **l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**

Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de **l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**

La détermination du Taux d'Emploi s'effectue à partir de ces deux populations BOE, déclarées auprès de l'employeur. Elle ne peut tenir compte des catégories de personnels n'ayant pas réalisé cet acte de déclaration.

Ce taux s'établit à partir du ratio entre le nombre de personnes reconnues en situation de handicap et déclarées auprès de l'employeur (au sens des principes établis par le FIPHFP) et les Effectifs Totaux Rémunérés au 31/12 de l'année considérée.

Tableau 11.1 – Chiffres clés

	Effectifs					Détails DOETH 2022 sur les 3 périmètres ministériels		
	2017	2018	2019	2020	2021	SCO	SUP	Sports
Effectif total rémunéré* au 1er janvier	1 016 431	1 006 777	1 019 977					
Effectif total rémunéré* au 31 décembre				1 012 231	1 044 134	1 037 495	5 211	1 428
Nombre d'agents déclarés en situation de handicap (dits BOE)	35 719	37 417	35 787	34 108	34 724	34 454	236	34
Taux d'emploi : Ratio entre le nombre de BOE déclarés et les effectifs totaux rémunérés	3,5	3,7	3,5%	3,3%	3,3%	3,3%		

Explications méthodologiques

Champ : Personnels rémunérés par l'Education nationale et la Jeunesse, intégrant les personnels d'encadrement.

La Déclaration annuelle des travailleurs handicapés réalisée par le ministère intègre à la fois les effectifs du MENJ, mais également ceux des Sports (intégrés au 1^{er} janvier 2021 dans le périmètre ministériel) ainsi que les effectifs de l'enseignement supérieur concernant l'administration centrale et les personnels rémunérés sous plafond d'emploi Etat des établissements d'enseignement supérieur non RCE.

Note : Avant 2020, les effectifs pris en compte pour déterminer l'assiette de la déclaration [c'est à dire l'effectif rémunéré à prendre en considération au regard des effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE ou travailleurs handicapés) pour établir le taux d'emploi] étaient au 1^{er} janvier de l'année considérée. Depuis la déclaration 2021, les données sont observées à la date du 31/12/N-1.

* L'effectif total rémunéré (ETR) s'entend au sens de la déclaration de l'obligation d'emploi auprès du FIPHP : certains personnels ne sont pas comptabilisés dans l'assiette, comme, par exemple, les agents contractuels n'ayant pas été rémunérés sur une période au moins égale à 6 mois sur l'année N-2 de la déclaration ou les apprentis, ces derniers étant toutefois bien comptabilisés dans le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Tableau 11.2 – Répartition des BOE par catégorie hiérarchique et par sexe

	Titulaires			Non titulaires	Total	Part des BOE par sexe (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C			
Femmes	20 657	1 156	2 177	2 806	26 796	77,77
Hommes	6 034	439	622	563	7 658	22,23
Total	26 691	1 595	2 799	3 369	34 454	100

Explications méthodologiques :

Champ : Personnels rémunérés par l'Éducation nationale et la Jeunesse, intégrant les personnels d'encadrement.

La Déclaration annuelle des travailleurs handicapés réalisée par le ministère intègre à la fois les effectifs du MENJ, mais également ceux des Sports (intégrés au 1^{er} janvier 2021 dans le périmètre ministériel) ainsi que les effectifs de l'enseignement supérieur concernant l'administration centrale et les personnels rémunérés sous plafond d'emploi Etat des établissements d'enseignement supérieur non RCE.

Les catégories de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) résultent de l'article L 5212-13 du Code du Travail et de l'article L351-5 CGFP.

En 2021, le ministère a conçu un outil de pilotage de l'obligation d'emploi sur le périmètre de l'éducation nationale, intégrant les SI AGORA, AGAPE, EPP. Les effectifs de SIRHEN ont été comptabilisés distinctement mais intégrés à la déclaration : ils apparaissent de manière séparée dans ce tableau de recensement.

Sources : Données DGRH-MIPH issues de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2022 (réalisée sur les effectifs au 31/12/2021).

Pour l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports : recensement établi par la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) à partir d'extractions des données des SIRH, à la date d'observation du 31/12/2021.

Pour l'Enseignement supérieur : recensement établi par la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) à partir de l'enquête déclarative effectuée auprès des établissements avec une date d'observation au 31/12/2021.

B. RECRUTEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Chaque employeur est soumis à l'obligation d'employer 6% de personnes en situation de handicap dans ses effectifs : les recrutements constituent un levier de développement de cette politique et démontre le volontarisme de l'employeur en la matière.

Le volume de 6% des recrutements à opérer au bénéfice des travailleurs handicapés s'apprécie toutes voies de recrutement confondues et porte sur toutes les filières métier (filières enseignantes, administratives, sociales, de santé, techniques et pédagogiques, d'inspection, d'encadrement...), sur les trois départements ministériels et couvrant toutes les catégories hiérarchiques de personnels (A+, A, B, C).

Il existe toutefois certaines spécificités au sein des trois ministères, liées à la cartographie des métiers (90% de cadres, 80% d'enseignants), qui peuvent obérer une application stricte de cette obligation :

- 1) La **filière enseignante**, dont le volume total de recrutements par concours (externes et internes) s'établit autour de 21 000 recrutements par an, rencontre, d'une part, une difficulté intrinsèque à identifier un vivier de recrutement suffisamment conséquent et qualifié (Bac +5) et, d'autre part, un défaut d'attractivité de ces métiers compte-tenu des contraintes et exigences liées aux missions.
- 2) Les **autres filières** (administrative, médico-sociale, recherche et formation, technique et pédagogique) concernent également majoritairement des cadres, ce qui a

également une incidence sur les recrutements des personnes en situation de handicap.

6% des postes ouverts sont consacrés au recrutement de travailleurs handicapés par le biais des différentes voies spécifiques et dans la plupart des corps.

Il convient de distinguer les différentes voies – équivalentes – d'accès aux métiers des trois ministères, celles relevant des voies d'accès ordinaires et celles des voies d'accès spécifiques. Concernant les voies ordinaires et en vertu du **principe de non-discrimination**, toutes les offres sont ouvertes à tous les candidats ayant le niveau de diplôme requis, sauf en cas d'inaptitude médicalement constatée ou de non-respect des conditions de santé particulières prévues dans les statuts particuliers des corps. Ainsi, les personnes en situation de handicap peuvent être candidates à toutes les voies de recrutement.

Certaines voies leur sont plus particulièrement dédiées, en ce sens qu'elles sont aménagées pour eux.

Ainsi, tous les ans, au sein des trois ministères, il est procédé à de **nombreux recrutements** pour couvrir les besoins sur l'ensemble des corps qui constituent la variété des métiers existants au sein de l'institution. Ces recrutements s'opèrent en fonction des supports ouverts en loi de finances et selon différentes modalités de voies d'accès, ils

permettent de répondre aux besoins en compétences pour mener les missions de service public de la sphère éducative.

En fonction des filières métier, des objectifs de recrutement sont fixés :

- 1) Pour la filière d'enseignement : objectifs fixés dans le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou en voie d'inaptitude 2020-2022, soit 330 recrutements par an
- 2) Pour les filières BIATSS : 6% des recrutements offerts par voie de concours

Le tableau ci-dessous présente les résultats des recrutements opérés à l'éducation nationale en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour l'année 2021-2022 (rentrée 2021), en fonction des voies de recrutement suivantes et des filières métier :

- Recrutement contractuel au titre du handicap : article L.352-4 CGFP
- Recrutement contractuel classique : article L332-2 CGFP et suivants
- Concours
- Apprentissage BOE au sens du Code du travail

Tableau 11.4 – Bilan recrutements 2021 SCO

CORPS	Objectifs	Nb de recrutements 2021			Total recrutements 2021 réalisés	% de réalisation 2021
		Voie contractuelle D95	Contrats L84	Concours		
Ens public 1 ^{er} degré	80	50	1	65	116	145
Ens public 2 nd degré	230	109	25	125	259	112.6
Sous-total Ens Public	310	159	26	190	375	120.9
Maitre privé 1 ^{er} degré	20	7	2	1	10	50
Maitre privé 2 nd degré	20	19	13		32	160
Sous-total Ens privé	20	26	15	1	42	210
ASS, ATRF	175	117	37	19	173	98.8
dont AAE	22	6			6	27.2
Apprentis	80				3	3,75
Total général 2021	585	302	78	210	593	101,37

Explications méthodologiques :

Champ : Personnels recrutés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Sources : Données issues des bureaux des concours de la DGRH et des enquêtes déclaratives "Recrutement" réalisées par la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) auprès des académies et de l'administration centrale (données observées au 1^{er} septembre 2021).

C. FOCUS SUR QUELQUES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les difficultés de santé ou l'apparition d'un handicap peuvent intervenir à tout moment de la vie professionnelle. Pour accompagner ces personnels et les maintenir dans l'emploi, l'employeur, en référence à la loi du 11 février 2005, prend les mesures pour venir en compensation des limitations liées au handicap ou aux difficultés de santé ayant une répercussion dans le cadre

professionnel, en veillant à garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de l'ensemble des travailleurs handicapés.

Différents dispositifs relevant du droit commun sont mis en place au sein des trois ministères, complétés de dispositifs spécifiques à l'Éducation nationale (ces dispositifs spécifiques ont été mis en place dès 2007 afin de répondre aux besoins des

enseignants, compte-tenu des spécificités et des contraintes liées aux métiers de l'éducation, de l'enseignement et de l'orientation).

Toute situation est étudiée *in concreto*. Ainsi, en fonction d'une situation professionnelle donnée, l'employeur prend les mesures nécessaires pour accompagner l'agent et le maintenir dans l'emploi, conformément aux termes de l'article L131-8 CGFP rappelé ci-dessous :

« Afin de **garantir le respect du principe d'égalité de traitement** à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser, de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

Par ailleurs, le bénéfice des différents aménagements de poste pouvant être octroyés répond à des critères d'éligibilité précis. Le maintien dans l'emploi implique, que l'agent ait procédé, soit à la reconnaissance administrative de sa qualité de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

(BOE) auprès de la MDPH, soit dans le cas de difficultés de santé rencontrées en cours de carrière, à une reconnaissance d'inaptitude aux fonctions via un avis du conseil médical ou un avis du médecin du travail (pour certains dispositifs de maintien dans l'emploi propres à l'éducation nationale).

Plus spécifiquement pour les allègements de service ou les postes adaptés, l'entrée dans ces dispositifs est médicale : elle est fonction de la situation de santé et des limitations identifiées par le médecin du travail. Ces dispositifs d'aménagement de poste sont temporaires : ils n'ont pas vocation à être des dispositifs pérennes de compensation du handicap et sont articulés avec les dispositifs de droit commun.

Focus sur trois types d'aménagements proposés à l'éducation nationale, en dehors des aménagements organisationnels ou techniques :

- 1) Les aides humaines : accompagnants des personnels en situation de handicap
- 2) Les allègements de service à destination des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation
- 3) Les postes adaptés à destination des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation

Tableau 11.5 – Aides humaines

Rentrée scolaire	Nombre d'agents accompagnés	Moyenne horaire hebdomadaire	Total nombre d'heures hebdomadaire	Nombre d'AED/AESH recrutés	Type de handicap*
2019	760 dont	22h24	16 747h	731	visuel 26%
	657 enseignants				moteur 42%
	81 administratifs				auditif 4%
	8 techniques				maladie 9%
	8 pers de direction				autres 19%
	5 pers med-soc				
	1 AED				
2020	775 dont	22h39	17443h	715 AESH	Auditif (34) : 4.5%
	673 enseignants			36APSH	Moteur (330) : 42.5%
	80 Administratifs			Contractuels autres ou vacataire pour le reste (une vingtaine)	Visuel (210) : 27%
	6 Filière recherche et formation				Maladie (75) : 10%
	10 Pers. De direction				Autres (126) : 16%
	6 Per. Med-social				
2021	726	22h73	16 501h	726 AESH	Auditif (20) : 2.8%
	632 enseignants				Moteur (287) : 39.5%
	10 Pers. Dir				Visuel (201) : 27.7%
	66 Admin,				Maladie (70) : 9.6%
	11 Filière R&F				Autres (148) : 20.4%
	7 Med-social				

Explications méthodologiques :

Champ : Dépenses Handicap au titre de l'aide humaine sur le périmètre de l'enseignement scolaire. Il s'agit des dépenses engagées par les académies et l'administration centrale au titre de l'année 2021 (Données issues d'Handiactions 2021).

Pour l'année 2021, 726 AESH ont accompagné des personnels en situation de handicap, dont une majorité d'enseignants (632) pour un total de 16 501 heures dans l'année. 39,5% des personnels étaient déclarés en situation de handicap moteur, 27,7% en situation de handicap visuel et pour 20,4%, le handicap n'est pas précisé.

Sources : Données issues de l'enquête "Aides humaines" engagées auprès des académies et de l'administration centrale au titre de l'année 2021 (données déclaratives de l'enquête MIPH).

Tableau 11.6 – Allègements de service

CORPS	NB Agents bénéficiaires en R2021	heures hebdomadaires totales accordées Rentrée 2021
Adjoint d'enseignement		
Chargé d'enseignement d'EPS	4	15
Conseiller principal d'éducation	57	351,5
Instituteur		
Maitre agréé - professeur des écoles	32	169,5
Maitre contractuel - adjoint d'enseignement	2	9
Maitre contractuel - instituteur	1	6
Maitre contractuel - professeur agrégé	2	4
Maitre contractuel - professeur certifié	253	989,5
Maitre contractuel - professeur de lycée professionnel	36	143
Maitre contractuel - professeur d'enseignement général de collège	1	6
Maitre contractuel - professeur d'EPS	11	44
Maitre contractuel - professeur des écoles	45	262,5
Professeur agrégé	152	530,75
Professeur certifié	1237	4724
Professeur de chaire supérieure	1	3
Professeur de lycée professionnel	269	1068,75
Professeur d'enseignement général de collège	4	13
Professeur d'EPS	129	466
Professeur des écoles	1092	6138,5
Psychologue éducation nationale	25	158,5
TOTAUX	3353	15102,5

Explications méthodologiques :

Allègements accordés au titre de l'année scolaire 2021-2022

- 15 102 heures hebdomadaires pour 3 353 enseignants bénéficiaires (rentrée 2021)

§ Majorité de bénéficiaires dans les corps de professeurs certifiés et professeurs des écoles.

- 5 406 demandes

§ Nombre de demandes 1D : 2048

§ Nombre de demandes 2D : 3 358

- Coût pour le ministère : + de 29 millions d'euros

Sources : Données issues de l'enquête déclarative DGRH-MIPH "Allègements de service" à la rentrée 2021, renseignée par les académies

Tableau 11.7 – Postes adaptés

Rentrée 2021	PACD		PALD				Réemploi		Total PALD et Réemploi	
Degré/type PA	PACD	dont BOE	PALD BOP AC	dont BOE	PALD Ex-Budget CNED	dont BOE	Réemploi	dont BOE		dont BOE
1D	566	312	196	147	160	123	40	15	393	285
2D	591	307	255	165	367	246	72	29	694	440
Total	1157	619	451	312	527	369	112	44	1090	725

Types de sorties	Évolution des sorties de PACD						Evolution des sorties de PALD			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Types de sorties	PALD 2019	PALD 2020	PALD 2021
Reprise de l'activité	71 %	64 %	63 %	49 %	51.5 %	44 %	Reprise de l'activité	25 %	22.4 %	7 %
PALD	6 %	12 %	15 %	19 %	19 %	18 %	PALD/PACD		2 %	38 %
Interruption d'activités (raisons médicales)	16 %	14 %	12 %	11 %	11 %	23 %	Interruption de l'activité pour raisons médicales	20 %	25.6 %	22 %
Autres	7 %	11 %	10 %	21 %	18.5 %	15 %	Autres	55 %	50 %	33 %

Explications méthodologiques :

Au dispositif de réadaptation-réemploi a succédé celui des postes adaptés qui a été mis en place par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007, codifié aux articles R. 911-12 à R. 911-30 du Code de l'éducation.

Ces articles prévoient une série de mesures graduées permettant d'accompagner les personnels rencontrant des difficultés professionnelles pour raisons de santé : professeurs des 1er et 2nd degrés de l'enseignement public ; personnels d'éducation ; psychologues de l'éducation nationale. Un de ces dispositifs concerne les postes adaptés. Ce dispositif est totalement déconcentré, sous l'autorité des recteurs d'académies et permet aux personnels énumérés ci-dessus de demander une affectation sur poste adapté de courte durée (PACD) ou sur poste adapté de longue durée (PALD), ainsi que d'un suivi personnalisé.

L'affectation sur PACD, ouvre aux intéressés le bénéfice d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une autre administration pour une période d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.

Les affectations sur PALD permettent aux personnels, qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions, et qui présentent un projet professionnel de réorientation ou de reconversion professionnelle, d'exercer des fonctions de nature différente dans tout service ou établissement relevant de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur. Les affectations au centre national d'enseignement à distance (CNED) sont limitées par un contingent spécifique et réservées aux situations d'agents présentant une pathologie chronique invalidante nécessitant l'exercice d'un emploi à domicile.

Sources : Données issues de l'enquête déclarative DGRH-MIPH "Postes adaptés" à la rentrée 2021, renseignée par les académies