



MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
des ressources humaines

Rapport Social Unique

PERSONNELS
SUR LES MISSIONS
DE L'ENSEIGNEMENT
SCOLAIRE

2022•23

Rapport Social Unique

PERSONNEL SUR LES MISSIONS
DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

2022-2023

Sommaire

Chapitre 1	Emploi	5
	A. Les effectifs de l'enseignement scolaire à la rentrée 2022 : plus d'un million de personnes	5
	B. Les principales caractéristiques des personnels	6
	C. Les personnels d'encadrement (dont emplois fonctionnels).....	10
	D. Zoom sur les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	12
	E. La CDIisation des assistants d'éducation	15
	F. Le plan pluriannuel de requalification de la filière administrative	16
Chapitre 2	Recrutement	19
	A. Ensemble des admis aux concours	20
	B. Les concours de recrutement de personnels enseignants et assimilés	21
	C. Les concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS).....	27
	D. Les recrutements de personnels de direction et d'inspection.....	29
	E. Les emplois supérieurs et fonctionnels.....	32
Chapitre 3	Parcours professionnels	33
	A. Les promotions des enseignants et personnels assimilés	33
	B. La mutation des personnels enseignants	37
	C. Enseignants du second degré public - Les détachements entrants.....	41
	D. Les personnels BIATSS	43
	E. Les personnels d'encadrement	48
	F. L'accompagnement RH de proximité.....	50
Chapitre 4	Formation	55
	A. Bilan de la mise en œuvre du PNF 2022-2023	55
	B. La déclinaison du schéma directeur de la formation continue par les EAFC dans les territoires.....	55
	C. Point sur l'évolution quantitative de la formation.....	59
Chapitre 5	Rémunérations	61
	A. Les mesures indemnitaires en faveur des personnels enseignants et d'éducation.....	61
	B. Les réformes statutaires et la revalorisation indemnitaire des BIATSS	61
	C. Les évolutions statutaires et indemnitaires des personnels de l'encadrement.....	63
Chapitre 6	Santé et sécurité au travail	65
	A. Éléments de bilan portant sur l'année 2022.....	65
	B. Actions engagées pour 2023	67
Chapitre 7	Organisation du travail et temps de travail	69
	Le télétravail	69

Chapitre 8	Action sociale et protection sociale	71
Chapitre 9	Dialogue social	73
	A. Les élections professionnelles de décembre 2022	73
	B. Les décharges syndicales.....	74
	C. Chiffres clés issus de la base de données sociales.....	74
Chapitre 10	Discipline	79
	A. Sanctions prononcées à l'encontre des personnels enseignants.....	79
	B. Sanctions prononcées à l'encontre des personnels ATSS	81
	C. Sanctions prononcées à l'encontre des personnels d'encadrement.....	83
Chapitre 11	État de la situation comparée des femmes et des hommes	85
	A. Vue d'ensemble.....	85
	B. Plan	86
	C. Les effectifs	88
	D. Les recrutements	112
	E. Les parcours professionnels	125
	F. Les départs à la retraite	143
	G. Les rémunérations	144
	H. Santé et sécurité au travail	160
	I. Les relations professionnelles	161
Chapitre 12	Politique handicap	163
	A. Recensement BOE (DOETH 2023 sur les effectifs au 31/12/2022).....	163
	B. Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	169
	C. Focus sur quelques dispositifs de maintien dans l'emploi.....	173

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
Direction Générale des Ressources Humaines – DGRH
72 rue Regnault 75013 PARIS

Directeur de la publication : Christophe Gehin Directeur générale des ressources humaines
Rédacteurs en chef : Nicolas Ruhard et Alexandra Engelbrecht
Mise en pages et Impression : Pôle Moyens d'Impression
ISBN : 978-2-11-162574-7
e-ISBN : 978-2-11-162575-4
Fonds de carte @ IGN 2020
Dépôt légal : Novembre 2025

1. Emploi

A. Les effectifs de l'enseignement scolaire à la rentrée 2022 : plus d'un million de personnes

A la rentrée 2022, d'après les données de la Depp issues de la Base statistiques des agents (BSA), l'éducation nationale gère 1,254 million de personnes relevant de l'enseignement scolaire (y compris les 146 000 ensei-

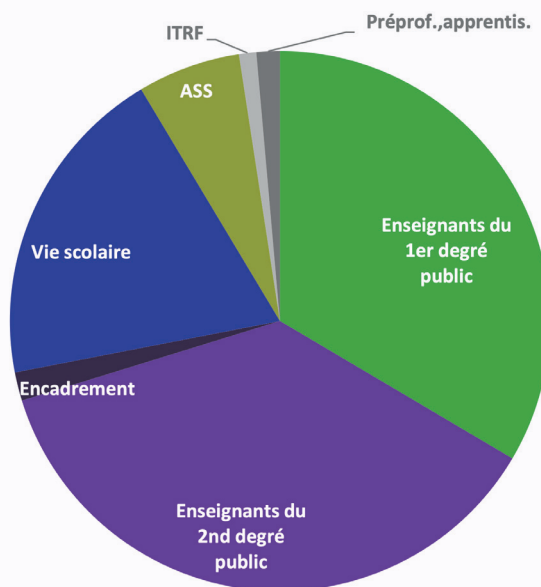
gnants du secteur privé sous contrat). Parmi eux 1,205 million sont rémunérés et en activité au ministère en charge de l'éducation nationale ; 1,063 million hors enseignants du secteur privé sous contrat.

1. Sept sur dix sont des enseignants et un sur dix des AESH

Parmi ces 1,063 million du secteur public, sept personnes sur dix sont des enseignants, soit 747 000 personnes, 48 % dans le 1er degré public et 52 % dans le 2nd degré public (figure 1-1). Un peu plus de 300 000 agents sont

non-enseignants, principalement des personnels de vie scolaire avec en particulier plus de 120 000 accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

Figure 1-1. Répartition des personnels du secteur public à la rentrée 2022



► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels du secteur public rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
► Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

2. Une hausse des effectifs depuis 2015 portée par celle des personnels de vie scolaire

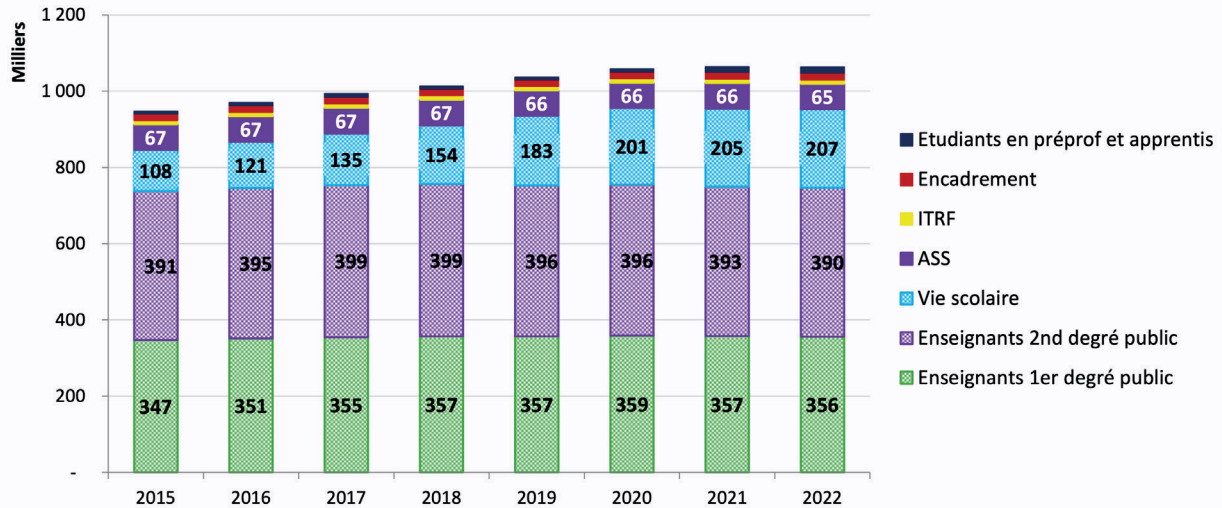
Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2022, les effectifs ont augmenté de plus de 12 % (Figure 1-2). Les effectifs d'enseignants du second degré public évoluent peu : ils ont augmenté jusqu'en 2018 avant de diminuer ensuite

pour atteindre un niveau proche en 2022 qu'en 2015. Ceux des enseignants du premier degré augmente de près de 3 % (+ 10 000) entre 2015 et 2022. L'augmentation des effectifs des enseignants du premier degré public

se concentre sur la période 2015-2019 avec la mise en place progressive, à partir de la rentrée 2017 et jusqu'à la rentrée 2019, du dédoublement des classes de CP et CE1 en REP et REP+. Depuis ces effectifs évoluent peu. Les effectifs de vie scolaire augmentent quant à eux fortement : ils sont presque multipliés par deux avec

près de 100 000 personnes supplémentaires, essentiellement des AESH (cf partie 3 de ce thème : zoom sur les accompagnants d'élèves en situation de handicap).

Figure 1-2. Évolution des effectifs entre la rentrée 2015 et la rentrée 2022



► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels du secteur public rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre de l'année considérée.
 ► Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

B. Les principales caractéristiques des personnels

1. Les agents titulaires sont majoritairement en catégorie A

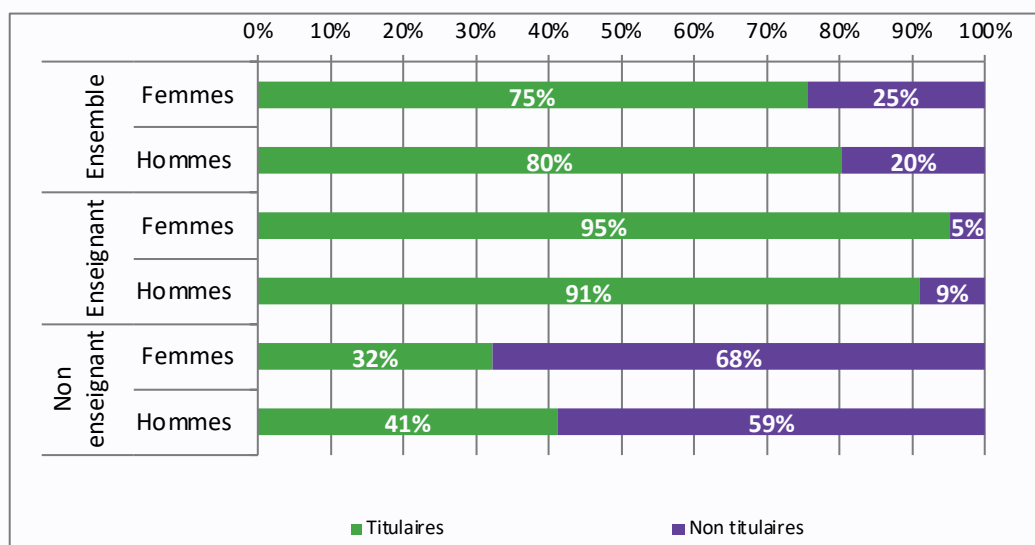
D'après les données de la Depp issues de la Base statistiques des agents (BSA), la grande majorité des agents de l'éducation nationale est composée de titulaires (77 %). Cette proportion est plus forte parmi les agents hommes que parmi les femmes (respectivement 80 % et 75 %) (Figure 1-3). Les enseignantes du secteur public sont plus fréquemment titulaires que les enseignants (95 % contre 91 %). 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 (32 %). Ces taux s'expliquent par la proportion très importante parmi les non enseignants - plus de la moitié des effectifs - des personnels AESH ou AED, tous non titulaires. Sans eux, les titulaires sont très largement majoritaires dans cette population.

La plupart des personnels titulaires de l'éducation nationale appartiennent à la catégorie A (95 %). Le poids de

la catégorie A est dû à celui des enseignants, qui en relèvent quasiment tous. 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. La part de cette catégorie dans l'ensemble des personnels est stable.

Figure 1-3 – Répartition des personnels par statut à la rentrée 2022



- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels du secteur public rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre de l'année considérée.
- Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

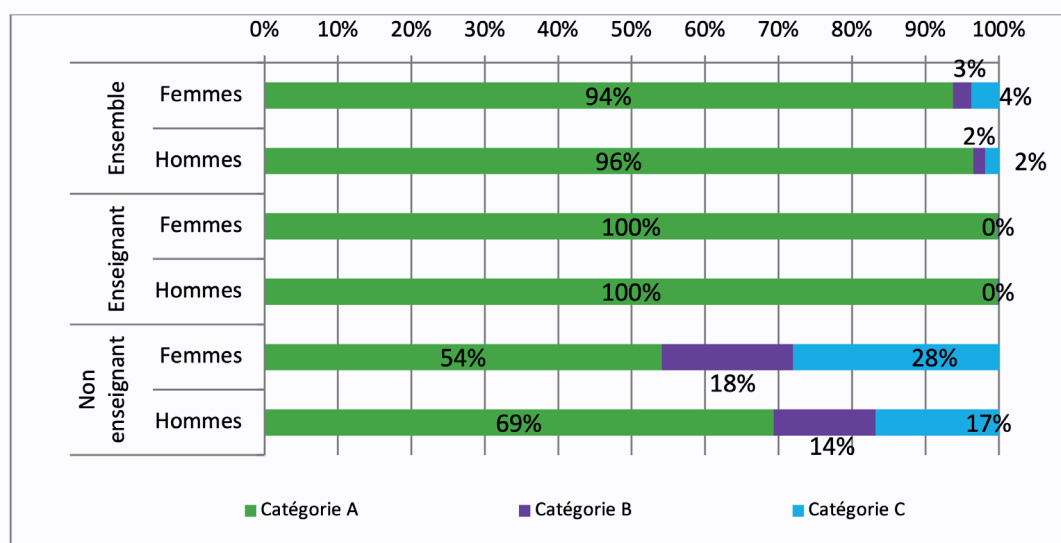
2. La part des femmes varie selon la catégorie hiérarchique

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 54 %), et donc moins présents parmi les catégories B et surtout C (14 % et 17 % contre respectivement 18 % et 28 % pour les femmes) (Figure 1-4).

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants du secteur public (71 %) que parmi

les non-enseignants (80 %). Leur proportion parmi les agents de catégorie A est du même ordre qu'au sein de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale. Les femmes représentent 47 % des personnels de catégorie A+, une part supérieure à leur part dans cette même catégorie dans la fonction publique d'État en 2020 (41 %) d'après le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2022). La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (80%) et C (84%).

Figure 1-4 – Répartition des personnels titulaires par catégorie à la rentrée 2022



- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires du secteur public rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre de l'année considérée.
- Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

3. Depuis 2015 : plus de contractuels plus de personnels de catégorie A parmi les titulaires

D'après les données de la Depp issues de la Base statistiques des agents (BSA), la part des contractuels parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 23 % en 2022. Elle augmente peu chez les enseignants du secteur public (0 % en 2015 à 2 % en 2022 pour le premier degré et respectivement 8 % à 10% pour le second degré), alors qu'elle progresse fortement chez les non-enseignants sur la même période (respectivement 48 %

et 65 %) (Tableau 1-1). Si la croissance des effectifs des personnels d'assistance éducative (AED, AESH), tous non titulaires, explique en partie cette croissance (cf partie 3 de ce thème : zoom sur les accompagnants d'élèves en situation de handicap), la part des contractuels augmente également au sein des personnels ASS ou ITRF (+4 points).

Tableau 1-1 - Évolution de la part de contractuels (en %)

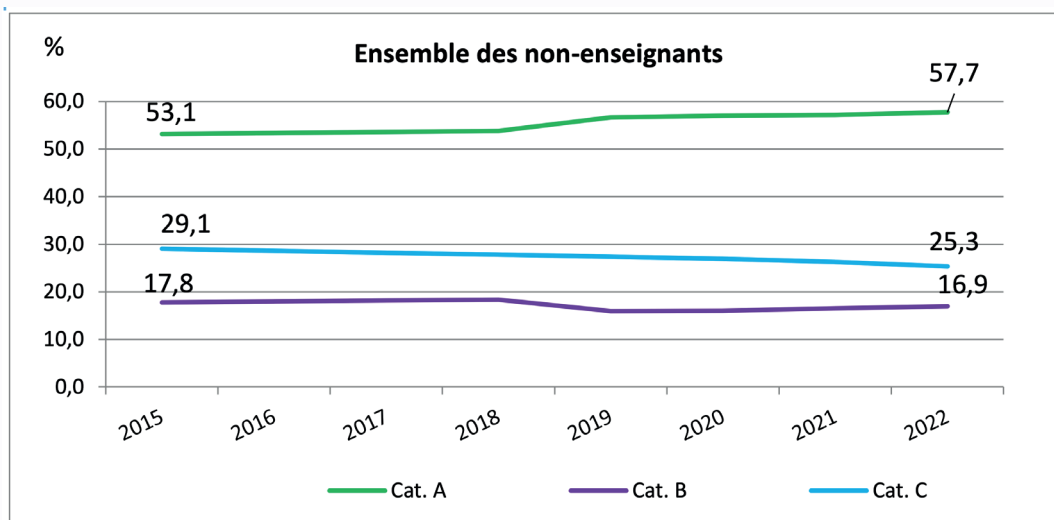
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Enseignant premier degré public	0,4	0,5	0,8	0,9	0,8	1,0	1,3	2,0
Enseignant second degré public	7,7	8,3	9,2	9,3	8,9	9,2	9,1	9,8
Encadrement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vie scolaire	82,0	83,8	85,3	87,2	89,4	90,4	90,6	90,5
Administratifs, sociaux et de santé	10,4	10,5	11,4	11,7	11,8	12,7	14,6	14,1
Ingénieur, techniciens de recherche et formation	10,3	10,5	10,6	11,3	11,3	12,7	12,6	13,9

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels du secteur public rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre de l'année considérée.
- Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Parmi les titulaires, la structure hiérarchique a elle aussi légèrement évolué depuis 2015 (Figure 1-5). La part des agents titulaires de catégorie A, stable depuis 2015 autour de 54 %, augmente en 2019. Elle est, depuis, de l'ordre

de 57 %. Cette évolution est liée à leur augmentation dans la filière ASS.

Figure 1-5 – Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les personnels titulaires non enseignants



- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires du secteur public rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre de l'année considérée.
- Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

C. Les personnels d'encadrement (dont emplois fonctionnels)

Tableau 1-2 - Effectifs physiques rémunérés

3/3bis.C1 Sexe et tranche âge											
		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des - de 35 ans (en%)	Part des 50 ans ou + (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Personnels de direction											
Ensemble personnels de direction	H	7 226	40		1	64	51,6	0	100	7 216	
	F	6 212	34		1	66	52,1	0	100	6 205	
	Ensemble	13 438	74	54	1	65	51,9	0	100	13 421	
Personnels d'inspection											
IA - IPR	H	625	3		1	69	52,7	0	100	624	
	F	668	4		-	67	52,7	1	100	668	
	Ensemble	1 293	7	48	0	68	52,7	1	100	1 292	
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1 ^{er} degré	H	838	5		-	69	53,2	0	100	837
		F	587	3		-	70	53,3	-	100	587
		Ensemble	1 425	8	59	-	70	53,3	0	100	1 424
	IEN 2 nd degré	H	337	2		-	73	53,2	0	100	337
		F	333	2		0	73	53,6	-	100	333
		Ensemble IEN (1)	670	4	50	0	73	53,4	0	100	670
	Ensemble IEN ¹	H	1 186	7		-	70	53,2	0	100	1 185
		F	932	5		0	71	53,4	-	100	932
		Ensemble	2 118	12	56	-	71	53,3	0	100	2 117
Ensemble des personnels d'inspection	H	1 811	10		0	70	53,0	0	100	1 809	
	F	1 600	9		0	69	53,1	0	100	1 600	
	Ensemble	3 411	19	53	0	70	53,1	0	100	3 409	
Encadrement supérieur											
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ² , adjoints,	H	133	1		-	71	52,9	-	99	132	
	F	187	1		-	73	53,3	-	100	187	
	Ensemble	320	2	42	-	72	53,1	-	100	319	
IGESR ⁴	H	94	1		-	94	58,1	-	99	92	
	F	158	1		-	87	57,6	-	100	158	
	Ensemble	252	1	37	-	90	57,8	-	100	250	
DASEN -DAASEN ³	H	142	1		-	78	54,4	-	100	142	
	F	199	1		-	74	53,8	-	100	198	
	Ensemble	341	2	42	-	76	54,1	-	100	340	
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	H	30	0		3	73	52,6	-	100	30	
	F	34	0		3	74	52,5	-	100	34	
	Ensemble	64	0	47	3	73	52,6	-	100	64	

3/3bis.C1 Sexe et tranche âge										
		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des - de 35 ans (en%)	Part des 50 ans ou + (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Administrateurs de l'État, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	H	175	1		1	65	51,7	1	99	173
	F	237	1		1	65	52,3	0	100	236
	Ensemble	412	2	43	1	65	52,0	1	100	408
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	H	574	3		1	75	53,7	0	99	569
	F	815	4		1	74	54,0	0	100	813
	Ensemble	1 389	8	41	1	74	53,9	0	100	1 381
Ensemble										
Ensemble des personnels d'encadrement ⁵	H	9 611	53		1	66	52,0	0	100	9 594
	F	8 627	47		1	67	52,5	0	100	8 617
	Ensemble	18 238	100	53	1	66	52,2	0	100	18 211

► Champ : personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022.

► Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 1-2 - Effectifs physiques rémunérés

7.C1 Âge moyen des effectifs d'agents rémunérés sur emploi permanent au 31/12/2022			
		Effectifs	Age moyen
Personnels de direction			
Ensemble personnels de direction	H	7 226	51,6
	F	6 212	52,1
	Ensemble	13 438	51,9
Personnels d'inspection			
IA - IPR	H	7 226	51,6
	F	6 212	52,1
	Ensemble	13 438	51,9
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1 ^{er} degré	H	51,6
		F	53,3
		Ensemble	53,3
	IEN 2 nd degré	H	51,6
		F	53,6
		Ensemble IEN (1)	53,4
Ensemble IEN ¹		51,6	
		52,1	
		53,3	
Ensemble des personnels d'inspection	H	7 226	51,6
	F	6 212	52,1
	Ensemble	13 438	51,9

7.C1 Âge moyen des effectifs d'agents rémunérés sur emploi permanent au 31/12/2022			
		Effectifs	Age moyen
Encadrement supérieur			
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ² , adjoints,	H	133	52,9
	F	187	53,3
	Ensemble	320	53,1
IGESR ⁴	H	94	58,1
	F	158	57,6
	Ensemble	252	57,8
DASEN -DAASEN ³	H	142	54,4
	F	199	53,8
	Ensemble	341	54,1
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	H	30	52,6
	F	34	52,5
	Ensemble	64	52,6
Administrateurs de l'État, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	H	175	51,7
	F	237	52,3
	Ensemble	412	52,0
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	H	574	53,7
	F	815	54,0
	Ensemble	1 389	53,9
Ensemble			
Ensemble des personnels d'encadrement⁵	H	9 611	52,0
	F	8 627	52,5
	Ensemble	18 238	52,2

► Champ : personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022.

► Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

D. Zoom sur les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

1. Les principales caractéristiques des AESH à la rentrée 2022

À la rentrée 2022, d'après les données de la Depp, 121 400 AESH sont en activité pour accompagner les élèves en situation de handicap scolarisés dans les écoles du premier degré ou les établissements du second degré, des secteurs public ou privé sous contrat. À noter qu'une petite partie des AESH n'interviennent pas auprès des élèves mais auprès des personnels en situation de handicap (600 environ) - Tableau 1-3.

18 % des AESH exercent leurs fonctions dans le premier degré, 10 % dans le second degré et 72 % sont rattachés à un Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) inter degré qui ne permet pas au niveau national de savoir précisément si les AESH exercent plutôt dans le premier degré ou dans le second degré. Les AESH se voient souvent proposer des temps incomplets et ils exercent en moyenne à 63 % d'un temps plein, proche du temps de scolarisation des élèves, ce qui représente 76 515 équivalents temps plein. Les AESH sont très majoritairement

des femmes (93 %) avec des quotités de temps de travail un peu plus faibles que celle des hommes. L'âge moyen des AESH est de 45 ans et 37 % ont 50 ans ou plus.

Tableau 1-3 – Les AESH par degré d'enseignement à la rentrée 2022

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des - de 35 ans (en%)	Part des 50 ans ou + (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
1 ^{er} degré	F	19 508	16		17	39	45,6	99	61,5	12 005
	H	1 644	1		29	33	43,0	98	61,4	1 009
	Ensemble	21 152	17	92	18	39	45,4	99	61,5	13 014
2 nd degré	F	11 204	9		16	39	45,7	94	67,6	7 572
	H	1 531	1		26	37	43,8	92	69,4	1 062
	Ensemble	12 735	10	88	17	39	45,5	94	67,8	8 634
interdegré	F	81 605	67		16	36	45,0	98	62,6	51 075
	H	5 927	5		25	34	43,5	97	64,0	3 792
	Ensemble	87 532	72	93	17	36	44,9	98	62,7	54 867
Ensemble	F	112 317	93		16	37	45,2	98	62,9	70 652
	H	9 102	7		26	34	43,5	97	64,4	5 864
	Ensemble	121 419	100	93	17	37	45,1	98	63,0	76 515

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

2. Les évolutions des AESH entre la rentrée 2017 et la rentrée 2022

Depuis cinq ans, les effectifs d'AESH en personnes physiques ont été multipliés par 2,4, passant de 50 200 personnes à la rentrée 2017 à 121 400 à la rentrée 2022. L'augmentation en équivalent temps plein est un peu plus rapide (x 2,5), témoignant d'un léger allongement de la quotité de travail. Une partie non mesurable de ces hausses correspondent au basculement progressif des

contrats aidés en AESH. Depuis la rentrée 2020, date à laquelle tous les contrats aidés ont été complètement absorbés, le nombre d'AESH a augmenté de 5,3 %. Avec la mise en place progressive des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL), le nombre d'AESH rattachés à un PIAL interdegré a été multiplié par 4,7 entre les rentrées 2019 et 2022 (Tableau 1-4).

Tableau 1-4 - Évolution des AESH sur 5 ans (hors contrats aidés) selon le type de mission

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Accompagnant enseignant en situation de handicap (APSH)	1 ^{er} degré	149	168	200	206	217	221
	2 nd degré	380	418	403	431	416	393
	Ensemble	529	586	603	637	633	614
Accompagnant enseignant en situation de handicap (APSH)	1 ^{er} degré	2 401	2 770	2 136	1 750	1 136	667
	2 nd degré	2 860	3 284	2 272	1 811	1 292	810
	Ensemble	5 261	6 054	4 408	3 561	2 428	1 477

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Accompagnant élève collectif	1 ^{er} degré	24161	37950	24714	18548	12735	4688
	2 nd degré	10777	13175	11339	8179	5531	2105
	Ensemble	34938	45125	36053	26727	18266	6793
Accompagnant élève mutualisé	1 ^{er} degré	5394	10600	19634	19012	12991	5237
	2 nd degré	4108	6507	8897	7653	5205	2569
	Ensemble	9502	17107	28531	26665	19196	7842
Accompagnant élève organisé en pôle inclusif d'accompagnement localité (PIAL)	1 ^{er} degré	-	-	5082	7517	9740	10303
	2 nd degré	-	-	4141	5632	6846	6856
	Int degré	-	-	18533	44565	62908	87532
	Ensemble	-	-	27756	57714	79494	104691
Ensemble	1^{er} degré	32105	45488	51766	47033	36819	21152
	2nd degré	18132	23391	27057	23707	19291	12735
	Int degré	-	-	18533	44565	62908	87532
	Ensemble	50237	68879	97356	115305	119018	121419

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

3. Que sont devenus à la rentrée 2022 les AESH présents à la rentrée 2017 ?

Parmi les 50 237 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2017, 67 % sont toujours AESH à la rentrée 2022, 32 % ne sont plus en activité dans l'éducation nationale, 1 % sont devenus enseignants (Tableau 1-5). Sur la cohorte, la

population des AESH n'étant plus en activité au MENJS se caractérise par une plus forte proportion dans les classes d'âge les plus jeunes et les plus âgées... Elle se caractérise également par une quotité moyenne de travail plus faible.

Tableau 1-5 - Évolution professionnelle des AESH au bout de 5 ans

Situation à la rentrée 2022 de la cohorte des AESH à la rentrée 2017	Caractéristiques des AESH à la rentrée 2017						
	Effectif (hors contrats aidés)	Répartitions (%)	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Âge moyen	Quotité moyenne (en %)
AESH	33441	67	94	19	25	42,9	60,7
Plus en activité au MENJS	15879	32	92	29	33	42,9	58,3
Enseignant titulaire	396	1	88	44	3	36,2	63,0
Enseignants non titulaires ou apprentis	247	0	83	34	10	38,6	63,3
Non enseignants titulaires	159	0	93	34	10	38,4	67,9
AED	115	0	83	57	9	34,3	56,9

Situation à la rentrée 2022 de la cohorte des AESH à la rentrée 2017	Caractéristiques des AESH à la rentrée 2017						
	Effectif (hors contrats aidés)	Répartitions (%)	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Âge moyen	Quotité moyenne (en %)
Total	50237	100	93	22	27	42,8	60,0

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : DEPP, Panel (exhaustif) des personnels issu de BSA, novembre 2022.

E. La CDIisation des assistants d'éducation

Les assistants d'éducation (AED) sont régis par l'article L. 916-1 du code de l'éducation et par les dispositions du décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

Ils relèvent également des dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

1. Le cadre juridique applicable

La loi n°2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire a modifié le cinquième alinéa de l'article L. 916-1 du code de l'éducation pour préciser qu'« un décret définit les conditions dans lesquelles l'État peut conclure un contrat à durée indéterminée avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'assistant d'éducation, en vue de poursuivre ses missions ».

En application de cette loi, le décret n°2022-1140 du 9 août 2022 a modifié le décret du 6 juin 2003 susmentionné. L'article 1 ter du décret du 6 juin 2003 précise désormais que « lorsqu'un nouveau contrat [d'assistant d'éducation] est conclu avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'assistant d'éducation, ce contrat est à durée indéterminée ». Il est également précisé que ces CDI sont conclus par le recteur d'académie. Pour l'appréciation de cette période de six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er septembre 2022. A compter de cette date, les assistants d'éducation ayant exercé pendant six ans ces fonctions peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées.

La CDIisation des AED a entraîné d'autres modifications dans la réglementation régissant cette catégorie de personnels. Il est prévu un indice spécifique de rémunération (arrêté du 9 août 2022 modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation). Cet arrêté prévoit que le traitement mini-

mum des AED recrutés en CDI est déterminé par référence à l'indice brut 398 (contre l'IB 367 pour les AED en CDD). Cette rémunération doit désormais faire l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans.

S'agissant des conditions de diplôme, l'article 3 du décret du 6 juin 2003 indique que les AED recrutés en CDI sont dispensés des conditions de diplômes exigées pour exercer les missions en lien avec l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique ainsi que pour la participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

Les dispositions relatives au crédit d'heures ne s'appliquent quant à elles pas aux assistants d'éducation ayant signé un contrat à durée indéterminée.

Le principe de portabilité du CDI permet désormais à un AED titulaire d'un tel contrat de signer directement un nouveau contrat à durée indéterminée dans une autre académie que son académie d'appartenance pour exercer en cette qualité.

Afin d'exercer des fonctions différentes ou, plus largement, dans le cadre d'un projet personnel, l'AED en contrat à durée indéterminée peut solliciter un congé pour convenances personnelles (article 22 du décret du 17 janvier 1986) et un congé de mobilité (article 33-2 du décret du 17 janvier 1986).

2. Les modalités de mise en œuvre de la CDIisation

La direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a adressé aux rectrices et recteurs d'académie une note le 22 juillet 2022 pour préciser les conditions dans lesquelles la CDIisation doit avoir lieu.

Il est ainsi rappelé que la possibilité de recruter des assistants d'éducation en contrat à durée indéterminée ne doit pas remettre en cause l'objectif premier du dispositif des AED, inscrit à l'article L. 916-1 du code de l'éducation, qui est de faciliter la poursuite d'études supérieures pour les étudiants, en particulier boursiers.

Par ailleurs, la CDIisation ne doit pas présenter de caractère automatique à la sixième année d'un contrat d'AED

ou pour les personnes éligibles qui ne sont plus en fonctions mais qui ont cumulé 6 ans de CDD. Il est rappelé qu'il s'agit d'un acte de recrutement spécifique qui doit répondre à un besoin de l'administration et à une demande de l'AED concerné.

Enfin, il convient de rappeler que l'AED en CDI n'a pas vocation à exercer au sein d'un seul établissement de son académie. Il peut à sa demande, ou à celle des services académiques, être affecté également dans un autre établissement en fonction des besoins.

En juin 2023, 4% des AED bénéficiaient d'un CDI.

F. Le plan pluriannuel de requalification de la filière administrative

1. Les objectifs poursuivis par le plan de requalification

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 service académique, le pyramidage existant de la filière administrative, soit 18% d'agents de catégorie A, 33% d'agents de catégorie B, 49% d'agents de catégorie C, en décalage

important avec les autres départements ministériels, ne paraissait plus adapté.

Le plan pluriannuel prévoit un effort sur six années pour recruter davantage d'AAE et de SAENES, notamment à partir du vivier des ADJAENES, afin d'atteindre une répartition cible de :

- 19% de A, 35% de B et 46% de C en 2022
- 24% de A, 37% de B et 39% de C en 2026.

La première année du plan (2021) a visé la requalification de 750 postes de la catégorie C vers la catégorie B. Pour 2022, le plan pluriannuel de requalification fixe un objectif de **création de 490 emplois d'AAE et 260 emplois de SAENES correspondant à la disparition de 750 emplois d'ADJAENES ou de personnels contractuels.**

Pour répondre à cet objectif, le nombre de postes offerts aux recrutements d'AAE (IRA et concours internes) a été très largement majoré en 2022 par rapport à celui des années précédentes pour le périmètre de l'enseignement scolaire.

2. Le bilan de la campagne de recrutement de la filière administrative

Tableau 1-6 – Bilan des postes offerts et pourvus d’AAE en 2022 : répartition par modalité de recrutement

Mode d’accès	IRA	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés	359	180	57	32	628
Recrutements réalisés	331	184	0	3	518
Dont périmètre scolaire	307	176	0	3	486
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	92%	102%	0%	9%	82,5%

Le volume de postes offerts aux concours IRA a augmenté des deux tiers par rapport à 2021 et celui du concours interne a doublé. 85% des lauréats du concours interne d’AAE sont issus de la filière administrative des ministères. La session 2022 est marquée par une très

forte aspiration de la catégorie B vers le corps des AAE. Les SAENES représentent en effet 78% des lauréats du concours interne d’AAE, en forte augmentation par rapport à l’année 2021 (47%).

Tableau 1-7 – Bilan SAENES en 2022 (sur le seul périmètre scolaire)

Mode d’accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés (SAENES CN et CS)	287	381	87	44	799
Recrutements réalisés (SAENES CN et CS)	374	445	4	35	858
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	130%	117%	5%	80%	107%

Le volume des concours de catégorie B a diminué entre 2021 et 2022 du fait du doublement des nominations par liste d’aptitude. Pour la session 2022, les postes offerts au concours interne représentaient 57% de l’ensemble des postes offerts, en cohérence avec le taux de 55% prévu par le relevé de décision relatif au plan de requalification pluriannuel.

Près d’un tiers des lauréats des concours de SAENES classe normale sont des ADJAENES. Le taux d’aspiration de C en B est très élevé pour le concours interne avec 42% des lauréats issus du corps des ADJAENES. Pour le concours externe de SAENES classe normale, les ADJAENES représentent 14% des lauréats.

Tableau 1-8 – Bilan ADJAENES en 2022 (périmètre scolaire)

Mode d’accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Recrutement direct	PACTE	Total corps
Postes publiés	335	357	104	55	78	20	949
Recrutements réalisés	332	361	2	40	98	12	845
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	99%	101%	2%	73%	126%	60%	89%

Le relevé de décisions prévoyait de répartir les possibilités de recrutement des ADJAENES à hauteur de 55% pour les recrutements externes et de 45% pour les concours internes. Cette cible est respectée : le recrutement externe des ADJAENES (CE, recrutement direct et PACTE) représente 55% du total des postes offerts (hors ERD et BOE).

Le volume des concours en catégorie C a augmenté de 12% entre 2021 et 2022, avec des taux de réalisation en nette progression (+6 points).

3. L'impact du plan de requalification sur l'évolution des effectifs

En 2021, le mouvement de requalification des emplois de C en B avait été bien engagé avec un solde constaté de **+ 574 entrées / sorties dans le corps des SAENES**.

En 2022, le mouvement de requalification **se poursuit pleinement** avec un solde constaté de **+ 452 entrées / sorties en catégorie B**.

S'agissant de la catégorie A, le bilan des entrées/sorties est conforme à la cible 2022 de +490 AAE.

Au total, 914 postes ont été créés et ou requalifiés, dont 862 par des titulaires.

Tableau 1-9 – Bilan des postes créés et requalifiés en catégorie A et B en 2022

	Postes créés et pourvus	Postes requalifiés et pourvus	Total des postes	Dont pourvus par des titulaires	Dont pourvus par des contractuels
Catégorie A	52	303	355	348	7
Catégorie B	4	555	559	514	45
Total	56	858	914	862	52

94% des nouveaux supports correspondent à des **requalifications** de supports de postes de catégorie de B en A et de C en B, et 6% à des créations de postes.

L'impact du plan de requalification est relativement équilibré entre les programmes 141 et 214 pour la catégorie A, tandis qu'il est sensiblement plus important sur le programme 141 pour la catégorie B (58% contre 42%).

La liste d'aptitude est la principale voie pour pourvoir des emplois créés/requalifiés en catégorie B (53%), tandis que, sur la catégorie A, la voie des concours (33%) devance celle de la liste d'aptitude (28%).

S'agissant des AAE, les familles professionnelles relatives au management/pilotage/contrôle, à la gestion budgétaire, financière et comptable, à la gestion des ressources humaines, et à l'administration générale représentent plus de 92% des postes créés ou requalifiés, ce qui correspond aux univers professionnels principaux au sein desquels les AAE exercent au MENJ.

S'agissant des SAENES, la famille professionnelle Administration générale est la famille la plus représentée dans les emplois créés/requalifiés pour les postes occupés en catégorie B : à elle seule, elle représente 68% des postes. Au sein de cette famille les métiers les plus fréquents sont les suivants : assistant de direction (30%), secrétaire (25%) et gestionnaire administratif (23%).

2. Recrutement

CHIFFRES-CLÉS SESSION 2021

- ▶ **27 300** admis aux concours externes et internes organisés au titre de l'Éducation nationale
 - 22 200 admis aux concours enseignants dans le public et le privé
 - 5 100 admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
 - 71 % des admis sont des femmes
 - 75 % des admis sont issus des concours externes

- ▶ Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes d'enseignants :
 - Enseignants du premier degré public : 2
 - Enseignants du second degré public : 2,7
 - Enseignants du premier degré privé sous contrat : 3
 - Enseignants du second degré privé sous contrat : 3,2

- ▶ Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes de personnels ASS : 8,1

SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de recrutement d'enseignants du premier et second degré et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) 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 (jusqu'en 2021 inclus) 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 dans ce chapitre.

Ce chapitre traite de l'ensemble des concours organisés par l'éducation nationale. En Nouvelle Calédonie, les concours de recrutement de professeurs des écoles publiques sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat, ils sont donc exclus du champ.

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, 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 – Concours des personnels d'encadrement session 2022

		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2021/2022 (en %)	Femmes (en %)	% sur total admis
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré ⁽¹⁾	7 838	357	8 195	-15,9	84,3	30,0
	Enseignants du second degré ⁽²⁾⁽³⁾	7 960	2 558	10 518	-12,6	56,0	38,6
	Total premier et second degré public	15 798	2 915	18 713	-14,1	68,4	68,6
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	810	74	884	-12,1	92,4	3,3
	Enseignants du second degré	1 213	1 383	2 596	-4,9	64,7	9,5
	Total premier et second degré privé	2 023	1 457	3 480	-6,8	71,7	12,8
Ensemble personnels enseignants		17 821	4 372	22 193	-13,0	68,9	81,4
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection	30	882	912	17,8	64,9	3,3
	Conseillers principaux d'éducation	570	70	640	88,2	79,4	2,4
	Psychologues	180	50	230	10,0	90,9	0,8
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	780	1 002	1 782	34,7	73,5	6,5
	ASS	1 849	1 451	3 300	-1,8	85,4	12,1
Ensemble personnels non enseignants		2 629	2 453	5 082	8,5	81,2	18,6
Ensemble personnels		20 450	6 825	27 275	-9,7	71,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2022, 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 (y.c. Nouvelle-Calédonie), concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022. DGRH.

Parmi les 27 275 lauréats de la session 2022 des concours externes et internes organisés par l'éducation nationale, 18 713 sont des enseignants de l'enseignement public, soit 69 % de l'ensemble des admis. 8 195 candidats sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 10 518 à un concours de professeurs des collèges et lycées (Tableau 2.1). Par ailleurs, 3 480 candidats ont réussi un concours enseignant de l'enseignement privé sous contrat (884 pour le premier degré et 2 596 pour le second degré).

Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 3 300 admis), et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 782 admis). Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 96 % des admis du premier degré et 76 % du second degré. C'est également le cas dans le premier degré (92 %) de l'enseignement privé sous contrat, à la différence du second degré (47 % d'admis aux concours externes).

L'accès par la voie externe prévaut pour le corps de conseillers principaux d'éducation (89 % des admis), celui de psychologues de l'éducation nationale (78 %) et ceux des personnels ASS (56 %). Le recrutement de personnels de direction et d'inspection s'effectue par voie de concours interne, quand bien même un concours de personnels de direction de type «troisième voie» est organisé en 2022 (30 admis).

La session 2022 est la première depuis la réforme des concours enseignants. Alors qu'auparavant, ces concours se déroulaient en fin de première année de master, désormais, peuvent se présenter aux concours externes les candidats justifiant au minimum d'une inscription en master 2. Les étudiants de master 1 ne peuvent donc plus se présenter aux concours. Par conséquent, le vivier de candidats s'est mécaniquement réduit pour cette session 2022.

Ainsi, toutes voies de recrutement confondues, le nombre de candidats admis diminue en moyenne de 10 % entre les sessions 2021 et 2022, une évolution contrastée selon le type de concours. Aux concours enseignants du premier degré, la chute est particulièrement marquée dans le public (-16 %) et dans le privé (-12 %). Aux concours enseignants du second degré, la diminution du nombre d'admis est également forte dans l'enseignement public (-13 %) mais plus limitée dans l'enseignement privé (-5 %). Les recrutements de personnels non enseignants sont globalement plus nombreux en 2022, avec une hausse notable pour les conseillers principaux d'éducation. La

part des lauréats issus d'un concours de personnels non enseignants progresse de 9 points par rapport à 2021.

Parmi les admis aux différents concours 2022, la part de femmes se maintient à 71 %. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (84 % dans le public et 92 % dans le privé), et dans une moindre mesure pour ceux du second degré (respectivement 56 % et 65 %). La féminisation des recrutements de non enseignants varie selon les métiers : elle est plus élevée pour les psychologues (91 %) et les personnels ASS (85 %) que pour les personnels de direction et d'inspection (65 %).

Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours enseignants. En 2022, l'écart dans le primaire est plus réduit (un peu plus de 1 point dans le public et de 4 points dans le privé). Dans le secondaire, la réussite des femmes est légèrement supérieure à celles des hommes dans le public, de 1 à 2 points (3 points en 2018 et 2022). Dans le second degré privé, l'écart de réussite en faveur des femmes oscille entre 2 et 4 points, il atteint 6 points en 2020 et 2022.

En général, les taux de réussite des femmes sont nettement supérieurs à ceux des hommes aux concours de psychologues. Les écarts sont moins marqués aux concours de conseillers principaux d'éducation ou de personnels de direction. La réussite aux concours d'inspection et aux concours de personnels ASS varie d'une année sur l'autre pour les deux sexes.

B. Les concours de recrutement de personnels enseignants et assimilés

Pour l'ensemble des concours enseignants, la période 2008-2022 se caractérise par des fluctuations du nombre de postes ouverts. En début de période, le nombre de postes offerts aux concours externes et internes diminue, dans le premier degré public par exemple, ou reste stable comme dans le second degré public. Ensuite, l'offre aux différents concours augmente rapidement sous l'effet conjugué des ouvertures massives de postes et de l'organisation de recrutements réservés, avant de décroître à nouveau. En 2022, le nombre de postes offerts est relativement stable par rapport à la précédente session.

Les évolutions du nombre de candidats présents accompagnent globalement celles du nombre de postes avec néanmoins un recul sensible en 2022 du fait des nouvelles

modalités de recrutement. Finalement, après une dégradation des taux de candidature aux différents concours enseignants jusqu'en 2013, les ratios de candidats présents par poste augmentent légèrement lors des sessions suivantes. En revanche, les plus bas niveaux sont atteints en 2022.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les lauréats des concours enseignants, mais leur part a globalement diminué aux concours externes sur la période 2013-2022 dans le second degré. Pour les concours du premier degré, elle est du même ordre sur toute la période. Plus fluctuante aux concours internes, la proportion de femmes tend à s'accroître dans le primaire contrairement au secondaire.

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

Lors de la session 2022 des concours de recrutement d'enseignants du premier degré public, le nombre de postes se maintient par rapport à 2021 à hauteur de 10 000 postes. Cependant, le niveau de l'offre de postes en 2022 est le plus faible depuis 2013. Ainsi, 9 951 postes de professeurs des écoles titulaires sont offerts pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outremer : 9 448 pour les concours externes de la session de droit commun (dont 930 pour le troisième concours) et 503 pour les concours internes (Tableau 2.2). Si l'offre globale est relativement stable, la diminution du nombre de présents se poursuit et s'accélère en 2022 (-42 %), ce qui se répercute dans une moindre mesure sur le nombre de lauréats (-16 %). Aux concours externes, les évolutions s'alignent sur les tendances générales. Pour le troisième concours, l'augmentation du nombre de postes (241 de plus qu'en 2021) a un impact sur le nombre d'admis (+11 %) mais pas sur celui des présents (-8 %). Le concours externe de la session supplémentaire est à nouveau organisé en 2022 dans les deux académies de Créteil et de Versailles (non reconduit en 2021). Les présents y sont deux fois moins nombreux qu'à la session supplémentaire 2021 (1 502 contre 3 137), tandis que l'offre de postes a augmenté. Aux concours internes, de par les

seconds concours, le nombre de postes ainsi que celui des présents repartent à la hausse, de l'ordre de 21 %.

Le taux de candidature se dégrade donc nettement en 2022 avec en moyenne deux candidats présents pour un poste alors qu'il s'établissait autour de trois présents pour un poste depuis 2014. Il atteint son plus bas niveau depuis quinze ans. On compte deux candidats pour un poste aux concours externes, près de deux au premier concours interne, réservé aux instituteurs titulaires, et près de trois aux seconds concours internes. Cette moyenne masque une forte dispersion académique à l'exemple des concours externes. Ainsi, les académies de Créteil et de Versailles, offrant un tiers des postes, ont une faible attractivité avec moins d'un présent pour un poste contre quatre à Caen ou huit en Polynésie alors que la moyenne nationale s'établit à deux pour la session de droit commun. En revanche, la session supplémentaire est plus attractive avec un taux de candidature légèrement supérieur à un présent pour un poste dans l'académie de Créteil, plus encore dans celle de Versailles avec quatre présents pour un poste. Mais au total, à peine plus d'un candidat s'est présenté pour un poste offert dans chacune de ces académies aux concours externes.

Tableau 2-2 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public aux sessions 2022 et 2021

Session	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 %)
2022	Concours externes, session de droit commun	9 448	51 358	17 156	84,4	1,8	7 424	84,6	90,6	43,3	78,6
	<i>dont troisième concours</i>	930	9 284	2 808	84,5	3,0	777	83,8	9,5	27,7	83,5
	Concours externes, session supplémentaire	700	4 205	1 502	81,2	2,1	414	82,1	5,1	27,6	59,1
	Total concours externes	9 448	55 563	18 658	84,1	2,0	7 838	84,5	95,7	42,0	83,0
	Premier concours interne	51	148	85	74,1	1,7	36	72,2	0,4	42,4	70,6
	Seconds concours internes	452	4 023	1 164	79,9	2,6	321	79,8	3,9	27,6	71,0
	Total	9 951	59 734	19 907	83,8	2,0	8 195	84,3	100,0	41,2	82,4

Session	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 %)
2021	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
	<i>dont troisième concours</i>	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

BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

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 9 951 postes à pourvoir en 2022.

- ▶ 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 (hors Nouvelle-Calédonie), Public.
- ▶ Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

En moyenne, les candidats aux concours enseignants du premier degré public réussissent mieux à la session 2022 par rapport à la session 2021 : par exemple, 42 % des candidats présents ont été reçus aux concours externes contre 28 % en 2021. Au seul concours externe de droit commun, le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que l'attractivité est faible. Les académies de la banlieue parisienne affichent les taux de réussite les plus élevés, ainsi que celle de Dijon (71 %) : 76 % à Paris, 70 % à Créteil et 68 % à Versailles. Le ratio est inférieur à 25 % dans les académies de Caen et de Guadeloupe.

Au niveau national, tous concours confondus, le taux de postes pourvus dans le premier degré public est de 82 % en 2022 alors qu'il était de 97 % en 2021. Aux concours externes de la session de droit commun, le taux de couverture s'établit à 79 % (contre 95 % en 2021). La très grande majorité des académies a pourvu les postes ouverts avec les candidats retenus sur liste principale. Traditionnellement déficitaires aux concours, les académies de Versailles et Créteil enregistrent un taux de

couverture particulièrement bas en 2022 : 42 % de postes pourvus dans l'académie de Créteil (75 % en 2021), 36 % à Versailles (94 % en 2021). À un degré moindre, l'académie de Paris affiche 77 % de postes pourvus alors que c'était 100 % en 2021. En complément, tous les postes ouverts au concours externe de la session supplémentaire sont pourvus dans l'académie de Versailles, ce qui aboutit à un taux de couverture global de 49 %, contrairement à celle de Créteil où plus de la moitié des postes est restée vacante et le taux de couverture global est de 57 %. Ce recrutement a permis l'admission de 414 candidats de plus, portant ainsi le taux de couverture global des concours externes à 83 % (98 % en 2021). Aux concours internes, le taux de couverture s'améliore au premier concours (71 % au lieu de 54 %) avec une offre de postes qui diminue plus que le nombre d'admis. Aux seconds concours, ce taux se dégrade, passant de 86 % en 2021 à 71 % en 2022.

Les femmes représentent 84 % des présents et des admis aux concours enseignants 2022 du premier degré public. Elles sont plus largement majoritaires aux concours

externes qu'internes (respectivement 84 % et 79 % des admis). Après une diminution continue depuis 2014 aux concours externes, un léger regain en 2021, la proportion moyenne de femmes parmi les admis fléchit de 2 points en 2022. Aux concours internes, la part des femmes

atteint son plus haut niveau en 2018 (81 %), fléchit, puis s'améliore en 2022 pour la deuxième session consécutive. Globalement, en 2022, les taux de réussite des femmes sont plus élevés que ceux des hommes aux concours externes, contrairement aux troisième concours et concours internes.

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

Tableau 2-3 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public aux sessions 2022 et 2021

Session	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 %)
2022	Agrégation ⁽¹⁾	1 605	18 617	8 912	49,8	5,6	1 539	46,9	14,6	17,3	95,9
	Capes ⁽²⁾	5 725	20 805	10 724	57,7	1,9	4 206	61,8	40,0	39,2	73,5
	<i>dont troisième concours</i>	460	1 920	684	53,5	1,5	257	59,1	2,4	37,6	55,9
	Capeps	690	3 563	2 737	27,9	4,0	686	32,7	6,5	25,1	99,4
	<i>dont troisième concours</i>	10	177	33	24,2	3,3	6	50,0	0,1	18,2	60,0
	Capet	655	4 326	1 541	52,1	2,4	514	52,3	4,9	33,4	78,5
	<i>dont troisième concours</i>	75	856	241	43,2	3,2	56	35,7	0,5	23,2	74,7
	CAPLP	1 445	7 422	3 086	48,9	2,1	1 015	49,1	9,7	32,9	70,2
	<i>dont troisième concours</i>	75	966	354	37,0	4,7	59	28,8	0,6	16,7	78,7
	Total concours externes	10 120	54 733	27 000	50,8	2,7	7 960	54,2	75,7	29,5	78,7
	<i>dont troisièmes concours</i>	620	3 919	1 312	46,4	2,1	378	50,8	3,6	28,8	61,0
	Agrégation	1 015	14 979	9 689	59,1	9,5	1 015	62,7	9,7	10,5	100,0
	Capes ⁽³⁾	1 025	7 072	4 065	62,9	4,0	982	64,8	9,3	24,2	95,8
	Capeps	80	1 581	1 083	25,1	13,5	80	30,0	0,8	7,4	100,0
	Capet	125	1 720	863	47,6	6,9	119	58,0	1,1	13,8	95,2
	CAPLP	425	3 002	1 522	58,6	3,6	362	58,3	3,4	23,8	85,2
	Total concours internes	2 670	28 354	17 222	57,2	6,5	2 558	61,6	24,3	14,9	95,8
Total		12 790	83 087	44 222	53,3	3,5	10 518	56,0	100,0	23,8	82,2

Session	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 %)
2021	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
	<i>dont troisième concours</i>	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
	<i>dont troisième concours</i>	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
2021	<i>dont troisième concours</i>	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	

BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

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 (y.c. Nouvelle-Calédonie), Public.

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

À la session 2022, 12 790 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 : 10 120 postes pour les concours externes (dont 620 pour les troisièmes concours) et 2 670 pour les concours internes. L'offre globale de postes se stabilise ainsi autour de 13 000 pour la cinquième session consécutive tandis que le nombre de présents baisse continuellement depuis plusieurs années, avec une accélération en 2022 (- 23 %). Ainsi, alors que l'offre de postes est supérieure de 29 % en 2022 à celle de 2008, l'effectif de présents diminue de 43 % sur la période. Le recul du nombre de candidats est particulièrement marqué aux concours externes, avec près d'un tiers de présents en moins qu'en 2021 (- 3 % pour les

concours internes). Le déplacement du concours en master 2, effectif à la session 2022, a conduit mécaniquement à une baisse du vivier de recrutement. Pour les troisièmes concours, 120 postes de plus qu'en 2021 sont ouverts, mais globalement les candidats sont moins nombreux, présents (- 4 %) et admis (- 15 %), à l'exception du CAPLP où l'offre de postes est multipliée par trois en 2022 avec 75 postes.

Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré public est de trois présents pour un poste en 2022. Il se dégrade puisqu'il y avait huit présents pour un poste en 2008, et autour de quatre à cinq depuis 2011. En 2022, ce taux demeure plus élevé aux concours internes (6,5) qu'aux concours externes (2,7). L'agrégation et le Capeps sont les concours enseignants

les plus attractifs dans le second degré public avec des taux de candidature bien supérieurs à la moyenne dans les deux voies de recrutement.

Comme aux concours du premier degré de l'enseignement public, l'augmentation du taux de réussite moyen en 2022 aux concours externes du second degré public s'explique conjointement par la baisse du nombre de présents plus forte que celle des admis aux concours. En moyenne, 30 % des candidats présents ont été reçus aux concours externes au lieu de 24 % en 2021. Le taux de réussite aux concours internes du second degré public reste inférieur (15 %).

Au niveau national, le taux de postes pourvus aux différents concours de professeurs des collèges et lycées est de 82 %, alors qu'il était de 94 % en 2021. Aux concours externes du second degré public, le taux de couverture s'établit à 79 % contre 94 % en 2021, soit une chute moyenne de 15 points. Aux concours internes, le taux de couverture passe de 94 % en 2021 à 96 %, le nombre de postes et de lauréats étant à peu près équivalent à 2021.

Globalement, les femmes constituent 53 % des présents et 56 % des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent plus féminisés (62 %) que les recrutements externes (54 %) où la part des femmes diminue à partir de 2014 (60 % à la session 2013). Aux concours internes, la proportion de femmes parmi les admis varie entre 59 et 64 % sur la décennie. En 2022, les femmes sont largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (62 %) et encore plus dans la voie interne (65 %). En revanche, les recrutements aux Capeps externe et interne sont les moins féminisés, avec respectivement 33 % et 30 % de femmes admises.

À nouveau, les femmes obtiennent en 2022 un taux de réussite très supérieur à celui des hommes au Capeps externe et au Capet interne (+ 6 points), comme désormais au Capes externe (+ 7 points). Ce n'est pas le cas à l'agrégation externe, moins encore aux troisièmes concours du Capet et du CAPLP.

3. Les concours de conseillers principaux d'éducation et de psychologues

À la session 2022, 640 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts. Par rapport à 2021, l'offre de postes a doublé aux concours externes (570 dont 10 pour le troisième concours), tandis qu'elle reste identique au concours interne (70) depuis 2017. Aux concours de psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), le nombre de postes offerts augmente en 2022, soit 260 dont 210 aux concours externes (10 pour le troisième concours) et 50 au concours interne.

Le nombre de présents baisse depuis 2017 aux concours de CPE (sauf en 2021), depuis 2018 aux concours de psychologue. Si le taux de candidature moyen aux concours de CPE oscillait entre treize et quatorze présents pour un poste au cours des sept dernières années, il atteint son plus bas niveau en 2022 avec cinq présents pour un poste. Il continue de reculer aux concours de psychologues (1,5 présent pour un poste). Par rapport à 2008, il y a cinq fois

moins de présents pour un poste aux concours de CPE, sept fois moins aux concours de psychologues.

Globalement, la hausse sensible des taux de réussite en 2022 est liée mécaniquement à la baisse significative du nombre de présents pour un nombre de lauréats en hausse. Ainsi, 24 % des présents sont admis en 2022 (11 % en 2021). Le concours interne de CPE conserve un caractère très sélectif : 5 % des candidats présents sont déclarés admis

Tous les postes sont pourvus aux concours de personnels de vie scolaire, à l'exception des concours externes de psychologues.

Malgré un recul, les femmes représentent 82 % des admis aux concours de personnels de vie scolaire, pour 75 % des présents. La proportion de femmes demeure plus forte aux concours de psychologues.

L'AMÉLIORATION DU CLASSEMENT DES LAURÉATS DES TROISIÈMES CONCOURS ENSEIGNANTS ET ASSIMILÉS

Afin de diversifier les profils recrutés et offrir des secondes carrières attractives, un chantier d'ampleur a été engagé en vue d'améliorer les règles statutaires de reprise des services lors de la nomination (règles dites de classement). Conformément à l'engagement 3 de la Conférence du Grenelle de l'éducation, une extension de la reprise des services réalisés dans le secteur privé à hauteur des deux tiers de leur durée est intervenue en septembre 2022 en faveur des lauréats des 3ème concours CRPE, CAPES, CAPLP dans les disciplines d'enseignement général, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.

C. Les concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

Tableau 2-4 – Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS aux sessions 2022 et 2021

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
2022	externes	Attaché d'administration ⁽¹⁾									
		Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾	708	11 967	5 245	81,1	7,4	707	79,1	13,5	99,9
		Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	48	1 420	379	78,9	7,9	45	75,6	11,9	93,8
		Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	653	16 289	8 206	82,1	12,6	653	79,6	8,0	100,0
		Total filière administrative	1 409	29 676	13 830	81,6	9,8	1 405	79,2	10,2	99,7
		Médecin ⁽⁴⁾	54	23	19	84,2	0,4	16	87,5	84,2	29,6
		Assistant de service social	106	817	428	94,9	4,0	91	96,7	21,3	85,8
		Infirmier ⁽⁵⁾	395	2 534	1 576	94,2	4,0	337	96,1	21,4	85,3
		Total filière sociale et de santé	555	3 374	2 023	94,2	3,6	444	95,9	21,9	80,0
		Total concours externes	1 964	33 050	15 853	83,2	8,1	1 849	83,2	11,7	94,1
	internes	Attaché d'administration	180	3 942	2 235	82,9	12,4	180	86,1	8,1	100,0
		Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾	621	11 947	7 010	87,0	11,3	621	87,0	8,9	100,0
		Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	68	2 056	903	88,5	13,3	68	80,9	7,5	100,0
		Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	548	6 348	4 235	90,0	7,7	548	90,7	12,9	100,0
		Total filière administrative	1 417	24 293	14 383	87,3	10,2	1 417	88,0	9,9	100,0
		Conseiller technique de service social ⁽⁶⁾	23	133	74	91,9	3,2	23	91,3	31,1	100,0
		Assistant de service social	53	102	28	85,7	0,5	11	100,0	39,3	20,8
		Total filière sociale et santé	76	235	102	90,2	1,3	34	94,1	33,3	44,7
		Total concours internes	1 493	24 528	14 485	87,4	9,7	1 451	88,1	10,0	97,2
Total	3 457	57 578	30 338	85,2	8,8	3 300	85,4	10,9	95,5		

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
2021	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 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 1er janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1^{er} classe sont intégrés dans le grade d'adjoint administratif principal de 2e classe.

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM (y.c. Nouvelle-Calédonie), Public.

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022. DG.

À la session 2022, 3 457 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (1 964 aux concours externes, 1 493 aux concours internes), soit une vingtaine de postes en moins qu'en 2021 (Tableau 2.4). 82 % des postes sont destinés à la filière administrative. L'offre de postes est en forte baisse au concours de secrétaire administratif de classe normale dans les deux voies de recrutement (- 376 postes). Parallèlement, une centaine de postes en plus est proposée au concours d'infirmier comme au concours interne d'adjoint administratif. Le volume global de postes se maintient ainsi à son plus haut niveau depuis 2008, après avoir fluctué autour de 3 000 entre 2017 et 2020. Après un regain en 2021, le nombre de présents repart à la baisse (- 18 % entre 2021 et 2022), les effectifs sont inférieurs de 7 % à ceux de 2008.

Le taux de candidature moyen, avec neuf candidats présents pour un poste, se situe au niveau le plus bas au cours des quinze dernières années. Ce taux est très différent selon la filière et le corps : il reste plus élevé dans chacune des deux voies de recrutement de la filière administrative, assez épargnée par la crise du recrute-

ment. 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. Le concours de médecin peine à nouveau en 2022 à asseoir son attractivité, avec moins d'un candidat présent pour deux postes, et le taux de couverture se dégrade, passant de 54 % à 30 % de postes pourvus. De même, le concours interne d'assistant de service social conserve un faible taux de candidature avec un candidat présent pour deux postes, le rapport du nombre d'admis au nombre de postes s'établit à 21 % (26 % en 2021).

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 96 % des admis. Toutes filières confondues, la proportion de femmes demeure plus élevée aux concours internes (entre 86 % et 90 % depuis 2013). Aux concours externes, elle se situe autour de 83 % depuis 2020. Si les taux de réussite selon le sexe sont assez comparables dans la filière administrative, ils sont sensiblement en faveur des femmes dans la filière sociale et de santé.

D. Les recrutements de personnels de direction et d'inspection

1. Les lauréats des concours

Tableau 2-5 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection à la session 2022

	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								
Concours interne	605	2 517	61,4	4,2	605	66,4	24,0	100,0
Troisième concours	30	176	60,2	5,9	30	63,3	17,0	100,0
Total personnels de direction	635	2 693	61,3	4,2	635	66,3	23,6	100,0
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	150	403	70,5	2,7	132	71,2	32,8	88,0

	Postes	Présents ⁽¹⁾	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Information et orientation	8	48	64,6	6,0	8	62,5	16,7	100,0
Enseignement général	11	46	52,2	4,2	9	55,6	19,6	81,8
Lettres-langues vivantes	2	5	60,0	2,5	1	100,0	20,0	50,0
Lettres-histoire géographie	4	21	61,9	5,3	3	100,0	14,3	75,0
Mathématiques-physique chimie	5	20	40,0	4,0	5	20,0	25,0	100,0
Enseignement technique	16	105	42,9	6,6	16	56,3	15,2	100,0
Économie et gestion	6	37	59,5	6,2	6	66,7	16,2	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	4	17	76,5	4,3	4	75,0	23,5	100,0
Sciences et techniques industrielles	6	51	19,6	8,5	6	33,3	11,8	100,0
Total IEN	185	602	63,8	3,3	165	68,5	27,4	89,2
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Anglais	10	10	60,0	1,0	7	71,4	70,0	70,0
Arts plastiques	3	4	25,0	1,3	2	50,0	50,0	66,7
Biotechnologies génie biologique	3	3	100,0	1,0	2	100,0	66,7	66,7
Économie et gestion	7	12	50,0	1,7	6	50,0	50,0	85,7
Éducation musicale	4	8	25,0	2,0	4	25,0	50,0	100,0
Éducation physique et sportive	10	13	38,5	1,3	6	33,3	46,2	60,0
Espagnol	7	7	71,4	1,0	3	100,0	42,9	42,9
Etablissements et vie scolaire	24	105	44,8	4,4	24	29,2	22,9	100,0
Histoire-géographie	14	23	47,8	1,6	14	50,0	60,9	100,0
Lettres	14	34	82,4	2,4	11	90,9	32,4	78,6
Mathématiques	15	16	37,5	1,1	10	40,0	62,5	66,7
Physique chimie	7	11	45,5	1,6	7	57,1	63,6	100,0
Sciences économiques et sociales	2	2	50,0	1,0	2	50,0	100,0	100,0
Sciences médico- sociales	4	5	100,0	1,3	2	100,0	40,0	50,0
Sciences et techniques industrielles	8	8	25,0	1,0	6	33,3	75,0	75,0
Sciences de la vie et de la Terre	8	11	63,6	1,4	6	66,7	54,5	75,0
Total IA-IPR	140	272	51,5	1,9	112	51,8	41,2	80,0
Total direction et inspection	960	3 567	61,0	3,7	912	64,9	25,6	95,0

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 (y.c. Nouvelle-Calédonie), Public.

► Source : DGRH, session 2022.

Aux concours de recrutement de personnels de direction, 635 postes sont offerts à la session 2022 (dont 30 pour le troisième concours) au lieu de 560 en 2021 (Tableau 2.5). Tous les postes sont pourvus sur les deux concours.

Aux concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 185 postes sont offerts au lieu de 125 à la session précédente. À l'issue de l'épreuve d'admission, 20 postes ne sont pas pourvus (1 en 2021). Aux concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 140 postes sont offerts contre 105 en 2021, 28 postes y sont restés vacants (15 en 2021). Les taux de couverture se dégradent avec une offre de postes qui augmente plus que le nombre de candidats admis. Entre 2021 et 2022, la forte augmentation du taux de réussite moyen s'explique conjointement par la hausse du nombre de postes et par la baisse du nombre de candidats. Le ratio reste plus élevé pour les IA-IPR (41 %) que pour les IEN (27 %) et les personnels de direction (24 %). Il reste très variable selon la spécialité.

L'offre de postes aux concours de personnels de direction repart à la hausse, après avoir baissé les trois dernières sessions. Aux concours d'inspection, l'offre augmente

depuis 2020 après plusieurs années de stabilité : le nombre de postes offerts en 2022 est le plus élevé au cours des quinze dernières années. La baisse tendancielle des effectifs de présents, amorcée en 2011, s'accélère en 2022. Le volume de candidats présents aux différents concours est inférieur de 18 % à celui de la session 2008. Le taux de candidature fléchit aux concours de direction avec quatre candidats présents pour un poste contre cinq en 2021. À son plus bas niveau depuis 2008, ce taux s'établit à trois aux concours d'inspection (quatre en 2021).

La proportion de femmes parmi les admis varie de 68 % pour les IEN à 66 % pour les emplois de direction et 52 % pour les IA-IPR. La tendance à une féminisation des corps de personnels de direction et d'IEN se confirme, elle est plus contrastée au concours d'IA-IPR. Sur les dix dernières années, la part des femmes se renforce de 10 points parmi les admis aux concours de direction, de 26 points au concours d'IEN, de 3 points au concours d'IA-IPR. Sur toute la période, les femmes réussissent mieux que les hommes à l'admission au concours de direction. En 2022, les taux de réussite sont en faveur des femmes pour chacun des corps.

2. Les personnels de direction et d'inspection recrutés

En 2022, 1 147 personnels d'encadrement ont été recrutés, tous modes d'accès confondus, dont 350 personnels d'inspection et 788 personnels de direction, principalement par la voie du concours pour ces corps (soit 81% des recrutements).

S'agissant des **personnels de direction**, la mise en place d'un **concours « 3ème voie »**, accessible à des actifs justifiant déjà d'une expérience professionnelle dans le secteur privé, associatif ou électif, a permis 25 nouveaux recrutements. Cette mesure, créée par décret modificatif n° 2020-1030 du 11 août 2020 et ouverte pour la première fois à cette session 2022, vise à simplifier les conditions d'accès au corps par un renforcement accru de l'attractivité des fonctions, permettre le rajeunissement et la diversification du vivier.

Par ailleurs, le recrutement de personnels de direction par **liste d'aptitude**, dont le maximum autorisé a été porté en 2020 à 1/6ème du total des nominations de l'année précédente, a plus que doublé depuis 2019, bénéficiant de 115 ouvertures de postes en 2022, pour 106 recrutements finaux (75 en 2020 et 111 en 2021). Le maintien d'un fort niveau de recrutement par liste d'aptitude vise à prendre en considération l'augmentation du nombre

d'intérim effectués par des personnels enseignants et d'éducation 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.

En 2022, **la part des femmes** dans le recrutement des personnels de direction a été de nouveau supérieure à celle des hommes. Les femmes sont notamment nettement majoritaires parmi les lauréats de concours et représentent 66% des nommés via cette voie, alors que le taux de féminisation du corps est de 53%.

S'agissant des **personnels d'inspection**, 40 emplois d'inspecteur du 2nd degré ont été créés en 2022, dans le cadre des nouvelles missions relatives à **l'évaluation des établissements**. Ces nouvelles dotations s'ajoutent aux 60 postes déjà implantés en 2020 et 2021 et correspondent à l'objectif de création de 100 emplois sur 3 ans.

A ces créations, s'ajoutent 80 nouveaux emplois (dont 60 dans le 1er degré) relatifs à la « loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République » qui induit un **contrôle renforcé** de l'instruction à domicile et des établissements privés hors contrat.

La part des femmes dans le recrutement des corps d'inspection reste cette année encore supérieure à celle des hommes : elle est de 51% des recrutés chez les IA-IPR et 67% chez les IEN, pour des taux de féminisation du corps

désormais respectivement établis à 47% des effectifs IA-IPR (46% en 2021) et 55% des effectifs IEN (54% en 2021).

Tableau 2-6 – Nombre d'agents recrutés au cours de l'année par corps et par genre

	Mode de recrutement	Administrateurs de l'État			Personnels de direction			Inspecteurs d'académie - inspecteurs			Inspecteurs de l'éducation nationale		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
TITULAIRE A+	ENA	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Tour Extérieur	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Concours	0	0	0	431	221	652	56	52	108	111	51	162
	Liste d'aptitude	0	0	0	63	43	106	0	0	0	19	12	31
	Détachements	3	2	5	13	12	25	20	21	41	3	4	7
	Intégration directe	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	Recrutement BOE	0	0	0	3	2	6	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	5	4	9	510	278	788	77	73	150	133	67	200

► Champ : personnels de direction, d'inspection et administrateurs de l'État

► Source : DE SE 1-3.

E. Les emplois supérieurs et fonctionnels

Avec 43 % de femmes primo-nommées dans un emploi d'encadrement supérieur en 2022, l'objectif de 40% fixé

par la Loi Sauvadet du 12 mars 2012 (dispositif dit des « nominations équilibrées ») a été atteint.

Tableau 2-7 – Nombre d'agents nommés au cours de l'année 2022 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

Emploi et sexe		NOMMÉS ou RENOUEVÉS			DONT PRIMO-NOMMÉS		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Administration Centrale	Directeur	1	1	2	1	1	2
	Chef de service	4	9	13	1	3	4
	Sous-directeur	8	8	16	7	4	11
	Directeur de projet	0	3	3	0	2	2
	Expert de haut niveau	2	8	10	2	3	5
Services déconcentrés	Recteur	6	6	12	2	3	5
	DRAJES	1	3	4	1	3	4
	DA(A)SEN	17	29	46	9	9	18
	SG(R)A	4	5	9	2	4	6
	Dirigeant étab. public	0	1	1	0	1	1
TOTAL	43	73	116	25	33	58	

► Champ : emplois supérieurs et fonctionnels (MENJ+ MSJOP + MESR).

► Source : DE - SPES.

3. Parcours professionnels

A. Les promotions des enseignants et personnels assimilés

1. Les promotions des Professeurs des écoles

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, 19 108 en 2021 et 17 821 en 2022. Cette baisse de promotion en 2022 est liée à une baisse d'agent promouvables (99 717 en 2022 contre 106 092 en 2021) ainsi qu'une baisse du contingent (18482 en 2022 contre 19 644 en 2021)

En 2022, les femmes constituent 84,97% des agents éligibles à la promotion hors-classe, contre 15,03% pour les hommes. Cela représente une légère augmentation par rapport à 2021, où les chiffres étaient de 84,65% pour les femmes et 15,35% pour les hommes. La part des femmes parmi les promus (84,59%) est très proche de leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles (84%).

Passage à la classe Exceptionnelle des professeurs des écoles (répartition femmes/hommes)

La part des femmes parmi les promus (78,3%) en 2022 est similaire à leur poids parmi les promouvables (79,3%). 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 (77,2% des promouvables en 2021 et 76,7% des promus).

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

À la suite d'une forte augmentation de 55 % du nombre de promouvables de 2020 à 2021, on constate à l'occasion de cette cinquième campagne de promotion à l'échelon spécial que le nombre de promouvables à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle a de nouveau augmenté, passant de 986 en 2021 à 1136 en 2022 (638 en 2020). Il s'agit du nombre de promouvables le plus élevé depuis la création de l'accès à l'échelon spécial, soit une augmentation de plus de 13% du nombre de promouvables de 2021 à 2022.

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	99 717	17 821	26 446	7 941	1 136	951
Part de femmes	84,97%	84,59%	79,3%	78,3%	61,18%	39,12%
Age moyen	48,08 ans	50,01 ans	56,35 ans	55,95 ans	60,23 ans	60,20 ans

► Champ : Professeurs de écoles.

► Source : BDS 2022, Bilan des LDG 2022.

ZOOM SUR LES DIRECTEURS D'ÉCOLE

Deux décrets portant application de la loi n°2021-1716 du 21 décembre 2021 créant la fonction de directrice ou de directeur d'école ont été publiés :

- le décret n° 2022-724 du 28 avril 2022 relatif à la mission de référent direction d'école définit leurs modalités de désignation, d'exercice et de rémunération. Il prévoit la création d'un ou plusieurs référents direction d'école dans chaque direction des services départementaux de l'éducation nationale.

Le référent direction d'école assure l'accompagnement des directeurs d'école dans l'exercice de leurs missions en répondant à leurs demandes de conseil et d'appui méthodologique. Il facilite la fluidité et la transversalité des échanges entre les directeurs d'école dans le département dans lequel il exerce et favorise la mutualisation des pratiques professionnelles entre directeurs. Il contribue en outre à la conception et à l'animation d'actions de formation des directeurs d'école.

- le décret n° 2022-541 du 13 avril 2022 fixant le régime des décharges de service des directeurs d'école prévoit notamment le régime des décharges des directeurs d'école qui s'applique depuis le 1er septembre 2022. Ce régime de décharge a été renforcé :

- pour les directrices et directeurs des écoles de 6 et 7 classes, dont la décharge d'enseignement est passée d'un quart à un tiers,
- pour les directeurs d'école de 12 classes qui sont passés d'une demi-décharge à une décharge complète d'enseignement ;
- pour les directeurs des écoles élémentaires ou primaires de 13 classes qui sont passés de trois-quarts de décharge à une décharge complète.

2. Les promotions des enseignants du second degré public et assimilés

Les professeurs agrégés

Passage à la Hors-classe

Pour l'année 2022, peuvent accéder au grade de la hors-classe les agrégés comptant, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale. Le taux de PRO/PRO était de 18% comme en 2021, ce qui conduit à 2 876 promotions en 2022 contre 2 863 promotions en 2021.

La politique des ressources humaines pour l'accès à ce grade est de veiller à ce que chaque agent puisse dérouler sa carrière sur au moins deux grades.

De même, à la suite du protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, une attention particulière est portée à l'équilibre Femme/Homme dans le choix des propositions et des promotions.

Ainsi, en 2022, les femmes constituaient 52.1% des agents éligibles à la promotion HC, contre 47.8% pour les hommes. Cela représentait une légère augmentation par rapport à 2021 pour les femmes, où les chiffres étaient de 51.6% et une légère baisse pour les hommes où les

chiffres étaient de 48.1%. La part des femmes parmi les promus (52.1%) est identique à leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs agrégés (52%) en 2022.

Passage à la Classe exceptionnelle

Depuis la campagne 2021, la promotion au titre du vivier 1 n'est plus subordonnée à un acte de candidature.

Etaient éligibles au titre du vivier 1 les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2ème échelon de la HC et affectés au moins six ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. Etaient éligibles au titre du vivier 2, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la HC. Les promotions étaient ainsi réparties entre les deux viviers : 70% pour le premier vivier et 30% au plus pour le second vivier.

Ainsi, la politique RH favorise la promotion des agents ayant tenu des fonctions particulières.

Le contingentement en 2021 était de 8,77% et en 2022 de 9,39%.

En 2022, une augmentation importante des promouvables du total des deux viviers est constatée par rapport à la campagne 2021. La part des femmes parmi les promus (51,1%) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (49,8%) et se rapproche de leur représentativité dans le corps (52%), à la suite de la politique RH consistant à respecter l'équilibre des promotions entre les femmes et les hommes.

Accès au corps des professeurs des chaires supérieures par voie de liste d'aptitude

La part des femmes promues (37,2%) dans le corps des professeurs des chaires supérieures est légèrement inférieure à la part des femmes parmi les promouvables (38,3%) ainsi qu'à la part des femmes de l'effectif total du corps (38,5%) en 2022.

Tableau 3-2 – Indicateurs de suivi : promotion des professeurs agrégés en 2022

	Hors-Classe		Classe Exceptionnelle		Liste d'aptitude Chaires Sup	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Nombres de professeurs agrégés	15 559	2 876	9 491	1 184	3 625	183
Part de femmes	52,1%	52,1%	49,8%	51,1%	38,3%	37,2%
Age moyen	48 ans	50,9 ans	56,5 ans	58,2 ans	44,6 ans	46,7 ans

► Champ : Professeurs agrégés.

► Source : BDS 2022, Bilan des LDG 2022. Les enseignants du second degré public – Corps à gestion déconcentrée

Personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale à gestion déconcentrée

Passage à la Hors-classe

Pour l'année 2022 le taux de PRO/PRO était de 18% comme en 2021 ce qui a permis la promotion de 12 946 agents pour l'ensemble des corps, soit un nombre de promus en baisse par rapport à 2021 (13 907 promus).

La politique des ressources humaines pour l'accès à ce grade est de veiller à ce que chaque agent puisse dérouler sa carrière sur au moins deux grades. Ainsi, une attention particulière est portée aux agents les plus âgés et notamment à ceux se trouvant à l'échelon sommital ou proches d'un départ à la retraite. Toutefois, le 11^{ème} et dernier échelon se vide notablement tandis que, pour la majorité des corps, plus des deux tiers des agents promus à la HC sont au 10^{ème} échelon.

Ainsi, l'âge moyen oscille pour 2022 entre 51 ans pour les PsyEN et 45,8 ans pour les PEPS. Ces chiffres sont en forte diminution par rapport à 2021 car les derniers échelons « se vident » progressivement.

De plus, à la suite du protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, une attention particulière est portée à l'équilibre femme/homme dans le choix des propositions et des promotions. Les résultats de la

campagne 2022 confirment que cet équilibre est dans l'ensemble respecté.

Passage à la Classe exceptionnelle

Depuis la campagne 2021, la promotion au titre du vivier 1 n'est plus subordonnée à un acte de candidature. En 2022, sur l'ensemble des corps à gestion déconcentrée, une augmentation de 17,5% des promouvables du total des deux viviers est constatée par rapport à la campagne 2021.

Le contingentement en 2021 était de 8,77% et en 2022 de 9,39%.

La politique RH pour l'accès à ce grade est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences. Cette politique permet de favoriser les agents ayant occupé certaines fonctions en les promouvant avant les agents du vivier 2, s'ils sont évalués « excellent » ou « très satisfaisant ». En effet, les conditions d'éligibilité sont plus favorables pour le vivier 1 (agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 3^{ème} échelon de la HC et affectés au moins six ans dans

des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières). Toutefois, la répartition des promotions s'effectue également par l'attribution d'un barème qui prend en compte les agents les plus expérimentés.

Les agents du vivier 2, n'ayant pas effectué de fonctions particulières mais étant évalués « excellent » ou « très satisfaisant » peuvent également être promus s'ils ont atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, le 7ème échelon de la HC (6ème échelon pour les psychologues à titre dérogatoire).

Les promotions sont ainsi réparties entre les deux viviers : 70% pour le premier vivier et 30% au plus pour le second vivier.

Sur les 2 viviers confondus, l'âge moyen des promus en 2022 augmente légèrement dans l'ensemble des corps, hormis les PLP où il est identique à celui de 2021.

Tout comme l'accès à la HC, l'objectif de la politique RH est d'avoir une juste répartition des promotions entre les femmes et les hommes de chaque corps ainsi que de promouvoir des agents exerçant dans le supérieur à hauteur de leur représentativité. On peut constater que la part des femmes parmi les promus en 2022 est supérieure à leur poids parmi les promouvables pour les deux viviers confondus, hormis pour les psyEN. Elle est supérieure à leur représentativité dans le corps pour les PEPS, identique ou proche pour les PLP, PC et CPE mais inférieure chez les PsyEN.

L'échelon spécial (ES) de la Classe exceptionnelle

La mise en œuvre du protocole d'accord PPCR au 1er septembre 2017 s'est traduite pour les PC, PLP, PEPS, PsyEN et CPE par la création du grade de la classe exceptionnelle et par celle d'un échelon terminal (échelon spécial - ES), débouchant sur la hors échelle A, accessible aux agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de ce grade.

L'accès à l'ES est contingenté dans la limite de 20% des effectifs du grade.

Depuis 2021, l'établissement du TA est cadré par les LDG ministérielles et s'appuie sur un barème.

Comme en 2021, le nombre de promouvables diminue dans les tranches les plus élevées de la plage d'appel (à partir de 7 ans d'ancienneté) au profit d'anciennetés moindres (exemple : 24,5% d'agents à 3 ans d'ancienneté en 2022 contre 24,4 % en 2021 et 20% en 2020). Par contre, les promus sont plus nombreux (tous corps confondus : 1 907 contre 1 189 en 2021).

Dans une perspective pluriannuelle, afin de fluidifier l'accès à l'ES, la politique RH porte une attention particulière aux agents les plus expérimentés. Tous corps confondus, l'âge moyen des promus est de 60,3 ans. Il est en baisse par rapport à la campagne 2021 (61 ans).

La part des femmes promues en 2022 est supérieure à la part des femmes promouvables tous corps confondus à l'exception des PLP comme en 2021.

Tableau 3-3 – Indicateurs de suivi : promotion des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale à gestion déconcentrée en 2022

	Hors-Classe		Classe Exceptionnelle		Echelon spécial CE	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Nombres de professeurs tous corps confondus	70 014	12 946	29 124	5 287	7 414	1 907
Part de femmes	62,1%	61,2%	57,7%	60,5%	51,7%	54,1%
Age moyen	48,3	50,2	56,8	56,2	59,1	60,3

► Champ : corps à gestion déconcentrée tous corps confondus.

► Source : BDS 2022, Bilan des LDG 2022.

B. La mutation des personnels enseignants

1. Le mouvement interdépartemental du 1^{er} degré

17 462 enseignants sur les 328 900 du premier degré public (chiffres Depp) ont participé au mouvement interdépartemental, soit 5,3% des personnels.

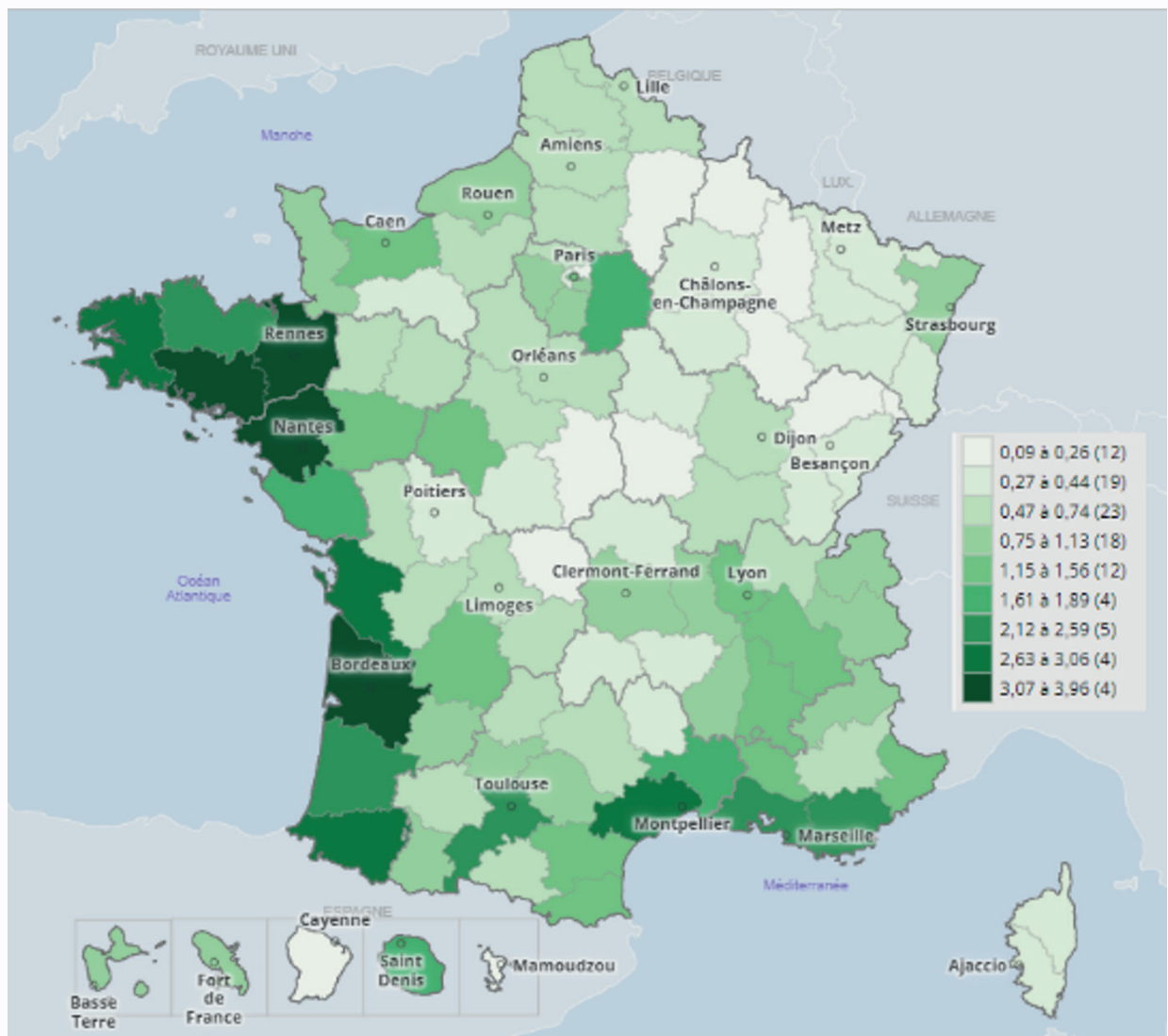
Seuls les titulaires peuvent participer à cette mobilité. Les candidats peuvent exprimer jusqu'à 6 vœux. La moyenne des vœux formulés en 2022 est de 2,04 vœux.

Le mouvement se déroule en 2 phases : les mutations puis les permutations. La phase des mutations prend en compte les besoins d'enseignement retenus pour chaque académie ainsi que la situation individuelle et profession-

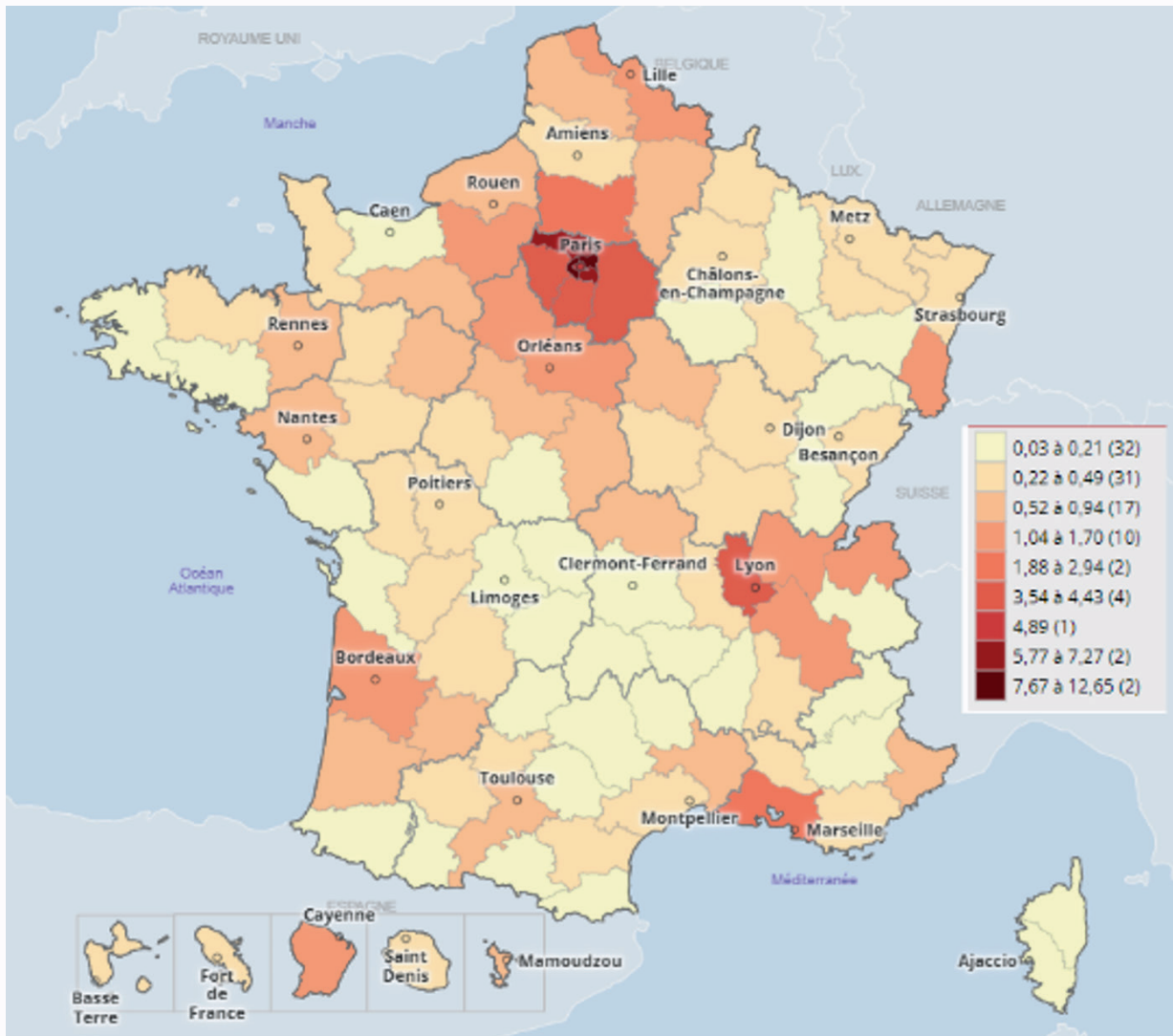
nelle de chaque candidat. Les besoins sont exprimés sous forme de capacités d'entrées et de sorties pour chacun des départements. La situation individuelle et professionnelle de chaque candidat est exprimée sous la forme d'un barème individuel indicatif prenant appui sur les priorités légales et réglementaires. Ainsi, les candidats sont mutés en fonction des barèmes détenus et des capacités d'entrées et de sorties arrêtées. La phase de permutation permet ensuite d'optimiser les échanges entre les départements.

En 2022, 3 570 enseignants, soit 20,44% des candidats, ont obtenu une mutation.

Carte 3-1 – Départements les plus demandés (tous vœux)



Carte 3-2 – Répartition des demandes de sortie



Plusieurs constats peuvent être faits :

- **Une grande attractivité** des départements de la Côte Ouest. En effet, 10 départements sur les 101 se détachent par leur attractivité. Ces départements représentent 30,7% des vœux exprimés par la totalité des candidats alors que les participants de ces dits départements ne représentent que 5,6% de la totalité des participants. Il s'agit du Morbihan, de la Loire-Atlantique, de la Gironde, de l'Ille-et-Vilaine, de l'Hérault, du Finistère, des Pyrénées-Atlantiques, de la Charente-Maritime, des Côtes-d'Armor, et des Landes. Aussi, dans la mesure où les flux à l'entrée sont plus importants que les flux à la sortie de ces départements, le taux global de mutation s'en trouve impacté.
- **Une certaine attractivité**, sans doute liée à la crise sanitaire, des départements ruraux. Compte tenu des possibilités d'accueil dans ces départements, le

barème pour y accéder évolue pour atteindre des niveaux élevés. Par exemple le barème d'entrée pour l'Aveyron est passé de 291 en 2020 à 901 en 2022 et de 22 en 2020 à 738 en 2022 en Corrèze.

- **Un déficit d'attractivité** qui se confirme pour les 8 départements d'Ile-de-France qui concentrent 51,2% des participations au mouvement. S'y ajoutent le Rhône (619) et les Bouches du Rhône (513). Ces 10 départements concentrent 57,7% des demandes de sorties alors qu'ils ne recueillent que 10,7 % de l'ensemble des demandes d'entrées.
- **Un choix d'ouverture** en termes de sorties pour les départements pourtant marqués par le déficit d'attractivité, en particulier les deux premières académies de France en volume d'élèves. Ainsi l'académie de Créteil a eu un solde de -353 enseignants et l'académie de Versailles un solde de -289 enseignants, des soldes

négatifs qui impliquent d'accepter que près de 650 enseignants puissent quitter leur département sans compensation équivalente en entrées via la mobilité.

- **Une légère augmentation des recours :** l'étude des différentes situations a fait apparaître qu'aucune ne relevait d'erreur manifeste de l'administration. Ainsi, aucun candidat n'a été muté dans un département qu'il n'a pas demandé et aucun candidat n'est resté sans affectation alors qu'il aurait dû en obtenir une.

Lors de l'instruction des recours, les services de la DGRH portent un regard attentif sur les situations personnelles difficiles en particulier les situations de violence conjugale, les rapprochements de conjoints.

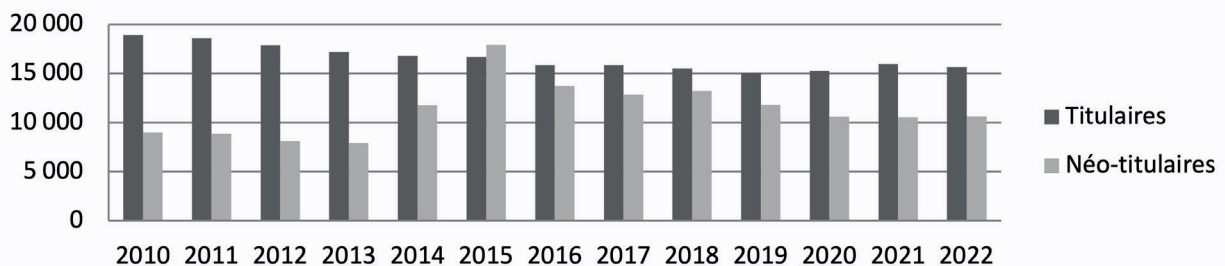
En 2022, 673 recours ont été reçus et instruits et 50 situations ont reçu le soutien de la DGRH.

2. Le mouvement interacadémique du second degré

Les tendances observées à l'occasion du MNGD 2022 s'inscrivent dans le prolongement des années précédentes. Ainsi, le nombre de demandes de mutation interacadémique des titulaires apparaît stabilisé depuis 2016.

- 2022 : 26 275 (15 644 titulaires ; 10 631 néo titulaires)
- 2021 : 26 496 (15 958 titulaires ; 10 538 néo titulaires)
- 2020 : 25 877 (15 297 titulaires ; 10 580 néo titulaires)
- 2019 : 26 868 (15 509 titulaires ; 11 809 néotitulaires)

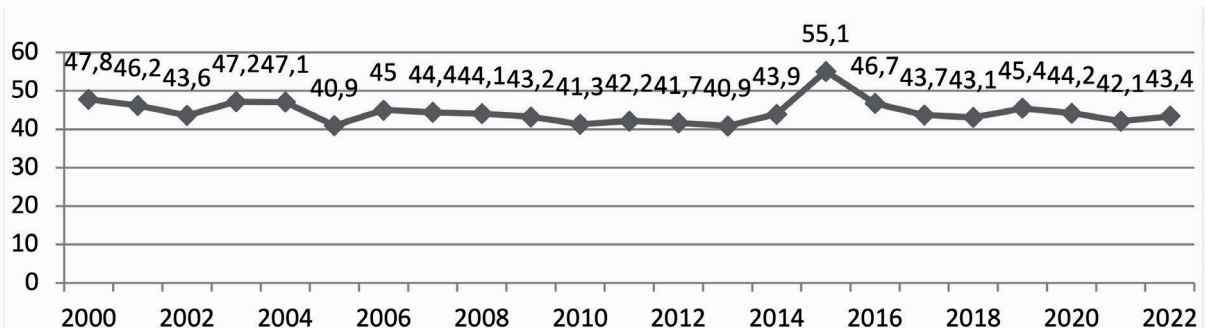
Figure 3-1 –Évolution du nombre de participants titulaires et néotitulaires :
Précision méthodologique : pour les personnels néotitulaires, l'académie d'origine est l'académie de stage



- 6 783 titulaires ont obtenu une mutation, soit un taux de mutation de 43,4% (42,1% en 2021).

- 5 910 titulaires ont été satisfaits sur leur vœu 1 sur 6783 titulaires mutés, soit un taux de satisfaction des titulaires mutés de 87,1%

Figure 3-2 –Évolution du taux de mutation pour les titulaires depuis 2000



La proportion des titulaires qui ont obtenu une mutation en 2022 (43,4 %) est en dessous de 0,1 point par rapport à la moyenne observée sur les dix dernières années qui

est de 43,5% (hors année 2015 exceptionnelle) et en augmentation de 1,3 points par rapport à 2021.

S'agissant des néo-titulaires, 85,44% (84,8% en 2021) obtiennent satisfaction sur un de leur vœu ; seuls 14,6% d'entre eux sont mutés en extension* soit 1 548 personnes sur 10 631, ce taux est en diminution (15,24% en 2021).

**Si l'agent doit impérativement recevoir une affectation à la rentrée et s'il ne peut avoir satisfaction pour l'un des vœux qu'il a formulés, sa demande est traitée selon la procédure dite d'extension des vœux, en examinant successivement les académies selon un ordre défini nationalement, à partir du premier vœu formulé par l'intéressé et avec le barème le moins élevé attaché à l'un des vœux.*

Ratio des entrées / sorties des personnels titulaires du second degré

Le rapport entre le nombre d'entrées et de sorties d'enseignants titulaires varie entre 0,12 et 6,38 en fonction de l'académie. Pour les académies de l'ouest de la France et plus généralement celles de l'arc ouest / sud-est, on dénombre de deux à six fois plus d'enseignants titulaires entrants que de sortants. L'académie de Limoges a accueilli 130 titulaires quand 67 l'ont quitté soit un ratio entrée/sortie de 1,94.

Rennes est l'académie où ce ratio est le plus élevé. En revanche, les académies du Nord de la France et du bassin parisien (hors Paris) perdent plus d'enseignants titulaires qu'elles n'en accueillent.

Le maintien d'un service public d'enseignement de qualité sur l'ensemble du territoire implique que les demandes des enseignants ne peuvent pas être toutes satisfaites.

3. Le mouvement national Postes à Profil (POP) du 1^{er} degré

Le mouvement national PoP 1D, dispositif expérimental et sans barème, illustre une volonté d'accompagnement personnalisé ainsi qu'une mise en valeur de projets des écoles et établissements autour d'objectifs partagés. Il permet de proposer aux enseignants titulaires des postes qui requièrent des compétences, qualifications et/ou aptitudes particulières en lien avec le projet de l'école ou de l'établissement, les caractéristiques territoriales ou avec les missions du poste.

Le bilan de cette première année d'expérimentation est globalement positif :

- 98 départements sur les 101 ont proposé au moins une fiche de poste pour un total général de 576.
- 13 départements ont proposé des fiches ne répondant pas aux critères retenus pour la publication.
- 243 fiches de poste ont été retenues et publiées. Ainsi, 85 départements avaient donc au moins 1 fiche de poste proposée.
- 4406 candidatures formulées par 2044 candidats ont été enregistrées (soit une moyenne de 2,16 candidatures par agent).

Chaque poste a généré en moyenne 18 candidatures, avec un maximum de 18 candidatures formulées par un seul et même agent, et un maximum de 292 candidatures formulées pour un même poste.

Seuls 4 postes n'ont suscité aucune candidature.

- 168 postes ont été pourvus (soit 70%).
- Les candidats retenus se répartissent entre 128 femmes (76%) et 40 hommes (24%).
- Les tranches d'âge les plus représentées sont les 35-39 ans suivies des 30-34 ans.

Les postes se répartissent en 6 catégories et ils ont été pourvus comme suit :

- ASH : 85
- Langues : 75
- Direction d'école : 39
- Sans spécialités : 33
- Arts : 9
- Sport : 2

4. Les mouvements spécifiques du second degré (dont le mouvement POP)

Chiffres clés des mouvements spécifiques nationaux (SPEN) 2022

- 1 957 postes ont été proposés dont 1758 aux mouvements spécifiques nationaux et 199 au mouvement POP (1 553 en 2021).

- 6 860 candidatures (6 092 par des titulaires et 768 par des néotitulaires) ont été formulées pour un poste spécifique en 2021 contre 6 668 en 2022, soit une diminution de 2,9%.
- 1 604 enseignants ont obtenu une mutation sur un poste spécifique, soit un taux de mutation de 23,4% (contre 19,6% en 2021).

Focus mouvement POP

Comme pour le 1er degré, le mouvement national PoP (Postes à Profil) a été mis en place à titre expérimental dans le cadre des lignes directrices de gestion ministérielles 2022 publiées au mois d'octobre 2021. Il vise à répondre à une ambition ayant émergé lors du Grenelle de l'Éducation à savoir mieux valoriser les compétences des personnels et favoriser les mobilités entrantes et sortantes afin de multiplier les possibilités de parcours.

À l'issue d'un processus de sélection, 199 postes ont été proposés par les académies au mouvement POP.

- 36 postes parmi les 199 soit 18% n'ont reçu aucune candidature.

- Au total, 547 demandes de participation au mouvement POP se sont concrétisées par 706 candidatures sur des postes POP, plusieurs candidatures pouvant être portées par un même enseignant.
- Parmi elles, l'académie de Bordeaux en concentre 19,1%, la Guadeloupe 10,5%.
- Les académies de Versailles et de Créteil concentrent environ 20,5% des candidats à une mobilité sortante dans le cadre du POP.
- Avec 148 candidatures, l'EPS est la discipline la plus représentée avec 21% du total des candidatures suivie des mathématiques avec 60 candidatures (8,5%) et des lettres modernes qui en comptent 57 (8,1%).
- Sur les 199 postes proposés au mouvement POP, 129 ont été pourvus dont 85 par des candidats externes à l'académie d'implantation du poste et 45 par des candidats déjà affectés dans l'académie.
- Ces 129 postes représentent 65,3% des postes proposés et 79,8% des postes POP ayant reçu une candidature.

5. L'accompagnement des participants

Le dispositif d'accompagnement des candidats à la mobilité **dans le 1^{er} comme dans le 2nd degré est maintenu** et renforcé. Outre les lignes directrices de gestion et les notes de services, de nombreux outils sont mis à la disposition des participants dont notamment :

- Un portail mobilité comportant une synthèse des grandes règles régissant le mouvement, une foire aux questions, une capsule vidéo expliquant le mouvement en 6 minutes maximum et un comparateur de mobilité permettant aux candidats de simuler leur barème et de

connaître les pièces justificatives afférentes, d'estimer, au regard des mutations de l'année précédente, les possibilités d'obtenir une mutation vers un département ou une académie en fonction de leur situation, etc.

- Une plateforme téléphonique infomobilité, ouverte durant 3 semaines et couvrant la période de formulation des vœux et qui permet d'apporter aux personnels la sollicitant une expertise complète et des conseils en matière de stratégie de mutation.

C. Enseignants du second degré public - Les détachements entrants

Depuis la publication de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, le détachement dans les corps enseignants et d'éducation du second degré et des psychologues de l'éducation nationale ne cesse de croître et a permis d'accueillir près de 5 200 agents en détachement.

L'accueil en détachement dans un corps du 2nd degré, levier de gestion des ressources humaines, s'inscrit dans le cadre des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité et

intervient au regard des besoins, dans la limite des capacités d'accueil offertes notamment à l'issue des concours et des opérations de mutation des personnels titulaires. La politique de l'administration vise à diversifier ses recrutements en accueillant des profils nouveaux et des compétences répondant aux besoins du service public de l'éducation.

Par la voie du détachement, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) accueille des agents de l'éducation nationale, essentiellement des personnels

enseignants qui souhaitent exercer dans un autre corps du 2nd degré ou dans un autre degré d'enseignement ou qui sont reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et souhaitent se reconvertir dans un autre corps dans le cadre d'un reclassement.

Le MENJ accueille également des fonctionnaires, issus des autres fonctions publiques, intéressés par les métiers de l'enseignement et dont les profils et les parcours professionnels sont susceptibles de répondre à des besoins et d'enrichir les missions dévolues aux corps enseignants, d'éducation ou des psychologues de l'éducation nationale.

1. Nombre de candidatures

En 2022, sur un total de 1 468 candidatures, 552 dossiers de demande de détachement ont été sélectionnés par les recteurs et transmis à la DGRH (soit 37,6%). Le taux de sélection des candidatures est très variable d'une académie à l'autre.

En 2022, 471 demandes de détachement ont été accordées dans les six corps du 2nd degré du ministère et, après renonciation de certains d'entre eux, 412 personnels ont pris leurs nouvelles fonctions le 1er septembre 2022 contre 429 en 2021.

Le nombre de candidatures transmises à la DGRH est en baisse de 7,2% en 2022, soit 43 dossiers de moins qu'en 2021.

2. Profil des candidatures et répartition dans les corps

Comme les années précédentes, cette campagne est marquée par le caractère très endogène de ce recrutement ; 83,2% des candidatures retenues par les recteurs proviennent des personnels du MENJ/MESR.

- professeur certifié (248) ;
- professeur de lycée professionnel (59) ;
- conseiller principal d'éducation (27) ;
- professeur d'éducation physique et sportive (25) ;
- psychologue de l'éducation nationale (41).

Sur les 412 personnels détachés à la rentrée 2022, la répartition dans les six corps du second degré est la suivante :

- professeur agrégé (12) ;

3. Point sur les professeurs des écoles

En 2022, 262 candidatures de PE sont parvenues à la DGRH.

- l'histoire-géographie et les lettres avec 10% de candidats.

Les disciplines les plus demandées sont :

- la spécialité EDA (corps psy-EN) et l'EPS avec 11% de candidats ;

222 candidatures de PE ont obtenu une décision favorable, soit 47,1% de la totalité des décisions favorables contre 44,9% en 2021.

4. Part des femmes et âge des candidats

Comme en 2021, les candidatures transmises à la DGRH proviennent majoritairement d'agents de sexe féminin avec 67,5% des demandes (69,2% en 2021).

La moyenne d'âge des candidats, tous sexes confondus, s'élève à 43,9 ans.

5. Diplômes détenus

En 2022, les candidats retenus sont majoritairement détenteurs d'un diplôme de niveau 6 ou 7 (licence/maîtrise/master), suivis de 4,1% de candidats titulaires d'un diplôme de

niveau 8 (doctorat), 4% de candidats détenant un diplôme de niveau 5 (bac+2) et 0,2% de candidats ayant le niveau bac. Seul le niveau licence est requis pour les personnels enseignants et d'éducation du MENJ (hors PsyEN).

6. Renoncations

74 candidats ont renoncé à leur détachement dont 16 avant la prise de décision ministérielle. Les 58 agents ayant obtenu un avis favorable à leur détachement se sont désistés pour les motifs suivants :

- obtention du concours correspondant au détachement sollicité ;

- affectation éloignée du domicile ;

- raisons personnelles.

Tableau 3-4 – Indicateurs de suivi : détachements second degré en 2022

Nombre de candidatures reçues par les rectorats	1 468
Nombre de candidatures ayant reçu un avis défavorable du recteur	916
Nombre de dossiers transmis à la DGRH	552
Renoncations avant examen à la DGRH	16
Décisions favorables du ministre	471
Renoncations après décision favorable de la DGRH	58
Candidature déclarée irrecevable en raison de l'absence de validation du diplôme en cours	1
Nombre de personnes détachées à la rentrée 2022	412

► Champ : Tous corps confondus.

► Source : Bilan 2022.

D. Les personnels BIATSS

1. Les promotions

Les promotions de corps et de grade concernent les personnels intervenant dans les services académiques, les établissements locaux d'enseignement (EPL), l'administration centrale et les établissements publics relevant de l'enseignement scolaire : Canopé, CNED, ONISEP.

Selon leur corps d'appartenance, les promotions et la valorisation des parcours professionnels relèvent des lignes directrices de gestion des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse, des sports et des jeux olympiques et paralympiques (filiales administrative, médicale, santé et sociale et technique) ou des lignes directrices de gestion ministérielles du ministère de l'en-

seignement supérieur et de la recherche (filiales des ingénieurs et techniciens de recherche et formation, ITRF). Les promotions sont établies par le recteur d'académie pour les corps à gestion déconcentrée (filiales administrative, santé et sociale et pour le corps des adjoints techniques de recherche et formation, ATRF). Elles relèvent de la ministre de l'enseignement supérieur (DGRH) pour les corps de catégorie A et B de la filière ITRF.

Les promotions sont prononcées sur proposition des services des rectorats et des établissements employeurs (présidents d'université, directeurs d'établissements), qui transmettent à l'autorité compétente les dossiers de proposition avec un ordre de classement.

Toutes filières confondues, il a été prononcé 6 666 promotions au titre des tableaux d'avancement et 799 promotions au titre des listes d'aptitude. Les équilibres femme/homme sont respectés globalement et au titre de chaque liste d'aptitude ou tableau d'avancement lors de l'attribution des promotions au choix à l'exception des corps d'ASI et de TECH de la filière ITRF.

Les personnels des filières administrative, santé et sociale étant principalement affectés dans les EPLE et les services académiques, ils représentent une part prépondérante des promotions : 84 % des avancements de grade et 82 % des avancements de corps prononcés dans le périmètre ministériel de l'éducation nationale.

Tableau 3-5 – Nombre de promouvables et promus par grade

Filière	Catégorie statutaire	Libellé cours du corps	corps et grade de...	2022									
				Promouvables					Promus				
				F	H	Total	% F	Age moyen	F	H	Total	% F	Age moyen
Administrative	Catégorie A	AAE	Echelon spécial des Attachés hors classe	127	167	294	43%	57	12	16	28	43%	55
			Attaché d'administration hors classe	639	522	1 161	55%	53	38	29	67	57%	55
			Attaché principal d'administration (examen professionnel)	2 460	1 158	3 618	68%	52	113	51	164	69%	44
			Attaché principal d'administration (au choix)	737	499	1 236	60%	56	145	109	254	57%	55
	Catégorie B	SAENES	Saenes classe exceptionnelle (au choix)	2 766	567	3 333	83%	53	203	48	251	81%	54
			Saenes classe exceptionnelle (examen professionnel)	3 039	622	3 661	83%	52	213	32	245	87%	47
			Saenes classe supérieure (au choix)	3 611	637	4 248	85%	52	491	80	571	86%	51
			Saenes classe supérieure (examen professionnel)	5 260	856	6 116	86%	50	367	36	403	91%	45
	Catégorie C	ADJAENES	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	10 727	1 191	11 918	90%	51	1 778	197	1 975	90%	52
			Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	998	111	1 109	90%	46	277	25	302	92%	43
Total par la filière administrative				30 364	6 330	36 694	83%		3 637	623	4 260	85%	

				2022									
				Promouvables					Promus				
Filière	Catégorie statutaire	Libellé cours du corps	corps et grade de...	F	H	Total	% F	Age moyen	F	H	Total	% F	Age moyen
Sociale et de santé	Catégorie A+	MEN	Médecin de l'éducation nationale hors classe	321	12	333	96%	59	53	2	55	96%	59
			Médecin de l'éducation nationale de 1 ^{ère} classe	192	5	197	97%	51	40	1	41	98%	55
	Catégorie A	CTSSAE	Conseiller technique supérieur de service social AE	191	12	203	94%	55	17	1	18	94%	55
	Catégorie A	ASSAE	Assistant principal de service social AE	1 742	65	1 807	96%	48	246	9	255	96%	51
			Assistant de service social AE classe supérieure										
	Catégorie A	INFENES	Infirmier (Infenes) hors classe	2 027	80	2 107	96%	55	222	12	234	95%	57
			Infirmier (Infenes) classe supérieure	2 061	70	2 131	97%	50	224	9	233	96%	49
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	Infirmier cat. B classe supérieur	12	0	12	100%	45	2	0	2	100%	46
Total des promouvables de la filière sociale et de santé				6 546	244	6 790	96%		804	34	838	96%	
Technique	Catégorie C	ATEE	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} cl. des étab. d'enseig.	620	1 065	1 685	37%	57	89	170	259	34%	56
			Adjoint technique principal de 2 ^e cl. des étab. d'enseig.	737	499	1 236	60%	56	145	109	254	57%	55
Total des promouvables de la filière ouvrière				1 357	1 564	2 921	46%		234	279	513	46%	

Filière	Catégorie statutaire	Libellé cours du corps	corps et grade de...	2022									
				Promouvables					Promus				
				F	H	Total	% F	Age moyen	F	H	Total	% F	Age moyen
ITRF	Catégorie A	IGR	Ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	63	127	190	33%	49	4	5	9	44%	47
			Ingénieur de recherche hors classe	23	44	67	34%	59	3	9	12	25%	55
			Ingénieur de recherche 1 ^{re} classe	46	95	141	33%	49	8	18	26	31%	47
		IGE	Ingénieur d'études hors classe	212	291	503	42%	49	32	36	68	47%	47
	Catégorie B	TECH	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	226	277	503	45%	53	15	18	33	45%	53
			Technicien de recherche et de formation classe supérieure	290	393	683	42%	53	65	63	128	51%	52
	Catégorie C	ATRF	Adjoint technique principal de RF de 1 ^{re} classe	2 105	1 290	3 395	62%	52	399	224	623	64%	49
			Adjoint technique principal de RF de 2 ^e classe (choix)	373	219	592	63%	51	86	40	126	68%	48
			Adjoint technique principal de RF de 2 ^e classe (exa pro)	440	248	688	64%	49	23	7	30	77%	42
	Total des promouvables de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation				3 778	2 984	6 762	56%		635	420	1 055	60%
Ensemble des promouvables par grade en 2021				42 045	11 122	53 167	79%		5 310	1 356	6 666	80%	

© DGRH C2

MENJS - BDS021 et 021 bis - Nombre de promouvables et promus par grade

Tableau 3-6 – Nombre de promouvables et promus par corps

				2022									
				Promouvables					Promus				
Filière	Catégorie statutaire	Libellé cours du corps	corps et grade de...	F	H	Total	% F	Age moyen	F	H	Total	% F	Age moyen
Administrative	Catégorie A	AAE	AAE	8 841	1 810	10 651	83%	51	135	24	159	85%	50
	Catégorie B	SAENES	SAENES	14 039	1 560	15 599	90%	52	446	44	490	91%	49
Total par la filière administrative				22 880	3 370	26 250	87%		581	68	649	90%	
Sociale	Catégorie A	CTSSAE	Conseiller technique supérieur de service social AE	398	12	410	97%	56	7	0	7	100%	53
Total des promouvables de la filière sociale et de santé				398	12	410	97%		7	0	7	100%	
ITRF	Catégorie A	IGR	Ingénieur de recherche	476	640	1 116	43%	52	5	4	9	56%	50
		IGE	Ingénieur d'études	99	169	268	37%	51	7	18	25	28%	51
		ASI	Assistant ingénieur	779	912	1 691	46%	52	5	12	17	29%	50
	Catégorie B	TECH	Technicien de recherche et de formation	4 001	2 689	6 690	60%	50	44	48	92	48%	51
Total des promouvables de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation				5 355	4 410	9 765	55%		61	82	143	43%	
Ensemble des promouvables par grade en 2021				28 633	7 792	36 425	79%		649	150	799	81%	

© DGRH

MENJS - BDS021 et 021 bis - Nombre de promouvables et promus par grade»

2. Impacts du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative

S'agissant des listes d'aptitude dans les corps des SAENES et des AAE, les contingents sont significativement majorés sous l'effet de la mise en œuvre du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative (PRA) dans le périmètre scolaire. L'objectif est de repyramider la structure de la filière administrative en transformant des postes de catégorie C en B et/ou A pour répondre aux besoins d'évolution des métiers et des missions.

La voie de la promotion interne par liste d'aptitude représente l'un des moyens d'atteindre les objectifs du plan en complément des concours et des recrutements par la voie des IRA pour le corps des AAE. Ainsi 53 % des postes requalifiés en catégorie B et 28 % des postes requalifiés en catégorie A sont pourvus par liste d'aptitude.

Tableau 3-7 – Postes créés ou requalifiés dans le cadre du PRA : Répartition par mode d'accès

	IRA/CE	CI	LA	Mutation	Détachement (dont Parcours Passerelle)	Autre
Catégorie A	17%	16%	28%	15%	19%	5%
Catégorie B	9%	18%	53%	17%	1%	2%
Catégorie A et B	12%	18%	43%	16%	9%	2%

En 2022, 2^{ème} année de mise en place du plan de requalification dans le corps des SAENES, le nombre de promus par liste d'aptitude a doublé (490) comparé à 2021 (230) du fait du volume important de recrutements par concours réalisés en 2021.

Le nombre de promus dans le corps des AAE a évolué de 17% (159 en 2022 contre 136 en 2021) au titre de la première année de mise en place dans le corps des AAE. La grande majorité des personnels inscrits sur une liste d'aptitude dans le cadre du plan sont maintenus dans leurs fonctions, 89 % des promus dans le corps des AAE et 95 % des promus dans le corps des SAENES.

Tableau 3-8 – Maintien sur poste ou changement d'affectation

	Type d'affectation	Liste d'aptitude
Cat. A	Changement d'affectation	11%
	Maintien sur poste	89%
Total Cat A		100%
Cat. B	Changement d'affectation	5%
	Maintien sur poste	95%
Total Cat B		100%

Les métiers les plus représentés parmi les promotions prononcées dans le corps des AAE correspondent aux métiers exercés en EPLE : gestionnaire délégué et secrétaire général d'EPL (60 % des promus) et les fonctions de chargés d'études (26 %). Parmi les promus dans le corps

des SAENES, les métiers les plus représentés sont ceux de l'administration générale (68 % des promus) et les métiers relatifs à la gestion financière et comptable et aux ressources humaines (30 % des promus).

E. Les personnels d'encadrement

S'agissant du corps **des personnels de direction**, depuis le passage de trois à deux grades (réforme PPCR), l'évolution de carrière dans le 1er grade ainsi linéarisé a pu être accélérée mais a eu pour effet un amoindrissement des possibilités d'avancement vers le grade supérieur. C'est pourquoi le ministère s'est engagé dans un processus d'augmentation continue du taux de promotion à la hors classe en le fixant à 11% en 2022 (contre 9,5% en 2021) pour atteindre 15% en 2025, afin d'obtenir un nombre de promotions à la hors classe plus conséquent et ainsi assurer un rééquilibrage du corps à moyen terme.

Concernant les **personnels d'inspection**, le maintien du taux fixé à 30% depuis 2020 pour l'accès à **la hors classe** permet une régulation naturelle du vivier de promouvables sans provoquer de blocage dans le déroulement

de carrière des agents tout en maintenant une stabilité du rythme d'avancement moyen.

La valorisation des parcours des corps d'encadrement dit de « seconde carrière », au travers des avancements aux différents grades mais également, dès le recrutement, au titre de la promotion interne, représente un enjeu particulièrement fort pour ces personnels comme pour l'administration en charge de leur gestion. Dans ce cadre, la direction de l'encadrement a pour ambition de permettre une plus grande individualisation des parcours au service d'un accompagnement renforcé des cadres tout au long de leur carrière.

Les campagnes 2022 ont été réalisées en accordant une attention particulière aux principes suivants :

- valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle :

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont notamment pris en compte les éléments relatifs au parcours professionnel et au parcours de carrière des personnels en s'appuyant sur les éléments objectifs que constituent les évaluations des agents, les avis et propositions des recteurs ainsi que la liste des postes et fonctions occupés.

Les missions exercées sur des emplois fonctionnels sont particulièrement valorisées dans le cadre du second vivier pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des IEN

et des IA-IPR. A noter que les IA-IPR classés à la hors classe bénéficient depuis le 1er janvier 2022 d'un accès linéarisé à la HEB bis, accessible jusqu'alors via cet échelon spécial.

- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

La direction de l'encadrement s'attache à ce que la répartition des promotions se rapproche de la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et également de leur représentation dans les effectifs du corps et du grade.

Tableau 3-9 – Nombre de promouvables/promus par grade, genre et âge

PERDIR	Hors classe				Échelon spécial			
	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Promouvables	5638	49%	55,4	54,8	1510	41%	58	58,1
Promus	622	50%	56,7	55,9	363	42%	57,5	57,5

IEN	Hors classe				Échelon spécial			
	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Promouvables	440	56%	53,6	52,1	289	47%	58,9	58
Promus	132	56%	53,6	52,9	58	47%	59,3	57,7

IA-IPR	Hors classe				Échelon spécial			
	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Promouvables	287	48%	54,6	52,9	170	37%	60,9	59,7
Promus	87	48%	56,5	54,3	30	37%	60,3	59,8

AE	Hors classe				Échelon spécial			
	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Nb	Part des Femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Promouvables	15	33%	40,2	48,2	14	21%	54,3	60,5
Promus	3	66%	42,5	40	1	100%	52	-

► Champ : Promotions de grade des personnels de direction, d'inspection et administrateurs de l'État.

► Source : DE SE 1-3.

Tableau 3-10 – Nombre de promouvables par corps, 23. V1 Nombre de promouvables par genre et tranche âge (liste d'aptitude)

	Corps	Personnel de direction		IEN		TOTAL	
		Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes
TITULAIRE	A+	Moins de 30 ans	5	1	0	0	6
		30 à moins de 40 ans	30	32	3	7	72
		40 ans à moins de 50 ans	158	96	47	31	332
		50 ans et plus	145	95	63	37	340
		Total	338	224	113	75	750

► Champ : Promouvables dans le corps des personnels de direction et des IEN.

► Source : DE SE 1-3.

► Note : il n'existe pas de liste d'aptitude dans les corps des IA-IPR et AE

Tableau 3-11 – Nombre de promus par corps, par genre (liste d'aptitude)

	Personnels de direction			
		Femmes	63	
	Hommes	43		
	Total	106		
		IEN		
	Femmes	19		
	Hommes	12		
	Total	31		

► Champ : Promus dans le corps des personnels de direction et des IEN.

► Source : DE SE 1-3.

► Note : il n'existe pas de liste d'aptitude dans les corps des IA-IPR et AE

F. L'accompagnement RH de proximité

1. Le réseau des conseillers RH de proximité

Sous l'impulsion de la DGRH, les académies ont développé à partir de 2019 (après une expérimentation encouragée par les inspections générales) des services RH de proximité constitués de directeurs des RH de proximité et de conseillers RH de proximité (CRHP) dont les modalités de participation sont diverses (adjonction de service, temps plein, partiel, etc.).

Les ressources humaines de proximité sont une offre de service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels du ministère, quels que soient leurs corps et leurs fonctions, au plus près de leur terrain d'exercice et au service de leur souhait d'évolution professionnelle.

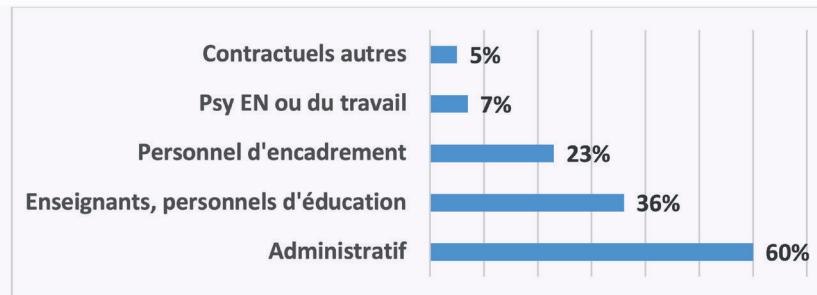
L'offre existante est présentée sur les sites web nationaux et locaux.

2. L'enquête RH de proximité 2022-2023

Population de référence : un réseau de RH de proximité de 311 conseillers RH de proximité et 30 coordonnateurs (+ 30 CMC)

Les caractéristiques du réseau des conseillers RH de proximité (CRHP)

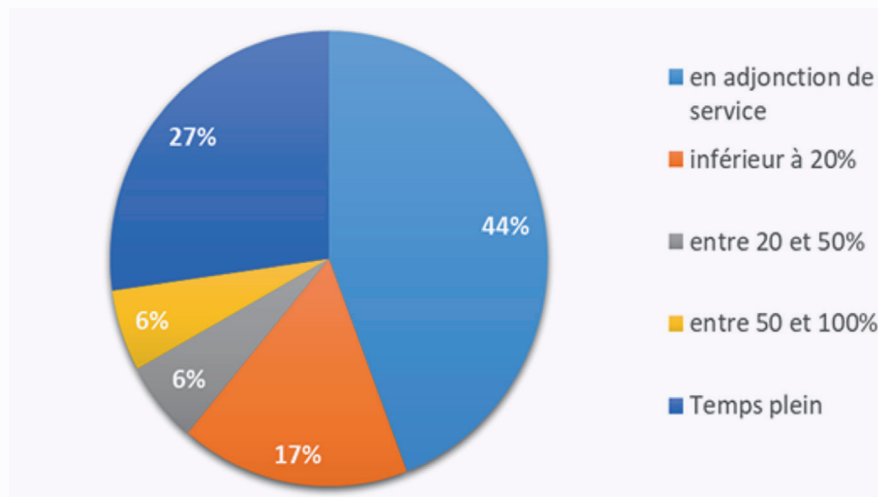
Figure 3-3 – Les caractéristiques du réseau des conseillers RH de proximité (CRHP)



► Champ : profils CRHP 2022-23.
 ► Source : DGRH – enquête annuelle CRHP.

Le profil type du conseiller reste le même depuis 2 ans : il s'agit d'une femme (80%), appartenant aux personnels administratifs, parmi lesquels les adjoints gestionnaires.

Figure 3-4 – Profil type du conseiller



► Champ : profils CRHP 2022-23.
 ► Source : DGRH – enquête annuelle CRHP.

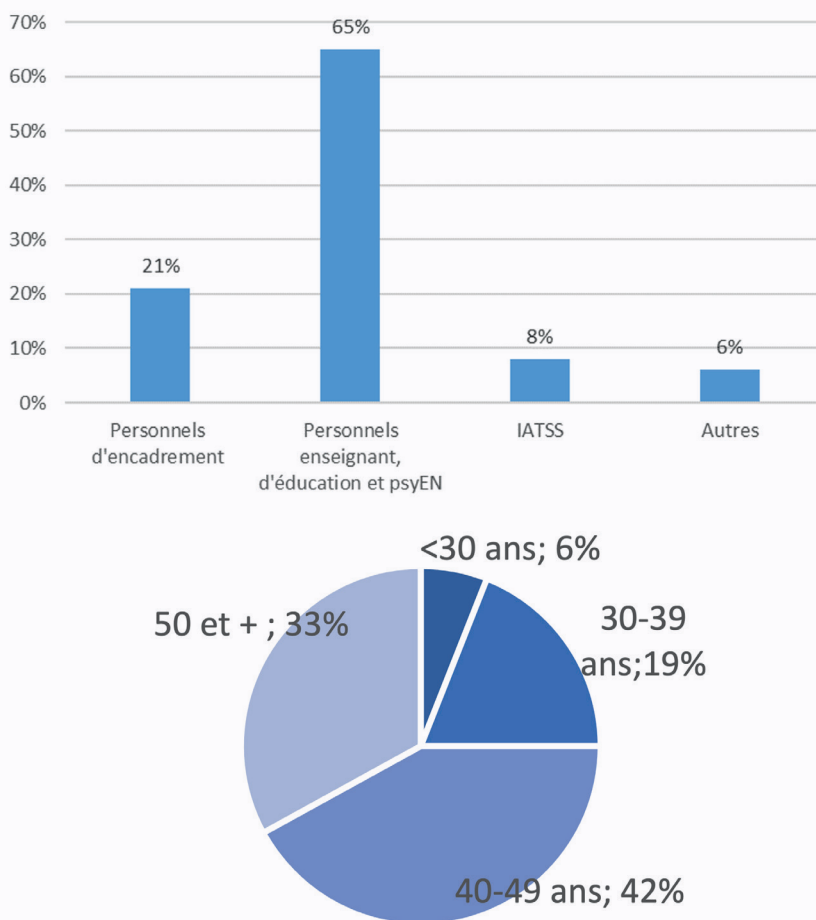
La mission des CRHP est principalement réalisée en adjonction de service, à hauteur de 44 %.

Les sollicitations

Durant l'année scolaire 2018-2019 (année d'expérimentation) le service a répondu à 3 000 demandes. Pour l'année 2019-2020, ont été enregistrées 24 000 demandes (année de généralisation du service). En 2020-2021 leur

nombre a été d'environ 30 000, soit une multiplication par 10 depuis l'installation du service. Ce chiffre continue d'augmenter : 34 338 sollicitations en 2021-2022 et près de 35 000 en 2022-2023.

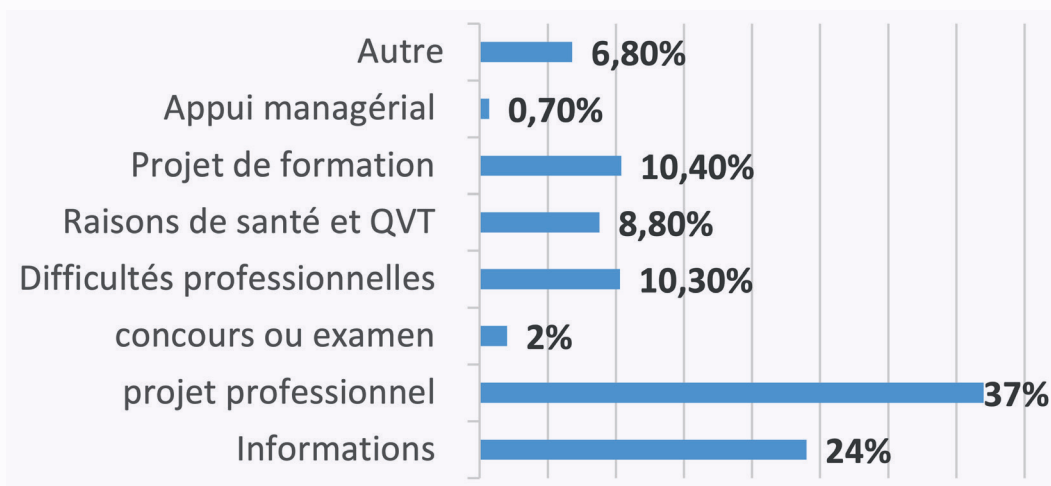
Figure 3-5 – Profil type du demandeur, (emploi et âge)



► Champ : profils CRHP 2022-23.
 ► Source : DGRH – enquête annuelle CRHP.

Le profil type du demandeur reste une femme (81%) enseignante (65%) de 40 ans à 50 ans qui sollicite les RH de proximité pour avoir des informations ou une aide à un projet professionnel.

Figure 3-6 – Profil type des demandes



► Champ : profils CRHP 2022-23.
 ► Source : DGRH – enquête annuelle CRHP.

Les réponses apportées sont à plus de 70 % des informations individuelles. Dans une moindre mesure, les CRHP réorientent les demandeurs vers un personnel de direction, un inspecteur, un service du personnel, un personnel

de santé EN, vers un personnel social EN, un psychologue du travail ou EN, un personnel externe EN, un référent handicap.

3. La professionnalisation des CRHP

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) :

Les DRH de proximité et les conseillers RH de proximité bénéficient d'une formation nationale d'adaptation à l'emploi 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.

Au regard des profils variés des nouveaux conseillers RH de proximité et des conditions d'exercice diverses de leurs fonctions, la FAE proposée se fonde sur des parcours différenciés en fonction du niveau d'expertise et des missions d'accompagnement de premier niveau ou d'accompagnement personnalisé des projets professionnels.

La formation est organisée en trois temps :

Temps 1

Deux classes virtuelles et un séminaire de deux jours en présentiel permettant l'appropriation de connaissances et compétences en lien avec le cœur de métier.

Temps 2

Une immersion en académie afin d'organiser des observations et de rencontrer les acteurs du contexte local de l'éducation nationale et hors éducation nationale. L'immersion est ponctuée de quatre webinaires : Accompagner les personnels de l'enseignement privé, Promouvoir l'égalité femmes-hommes, Accompagner les personnels jeunesse & sport, Accompagner les personnels en situation de handicap.

Temps 3

Un séminaire de deux jours en présentiel à l'IH2EF pour notamment réaliser un retour d'expérience et préparer le programme individualisé de formation continue.

La formation continue

Un recensement des besoins en formation/information a été réalisé auprès des conseillers RH de proximité via une enquête diligentée par la DGRH. Pour répondre à ces besoins, quatre webinaires ont été organisés sur les thématiques sui-

vantes : un webinaire d'accueil, être conseiller RH de proximité aujourd'hui, la marque employeur et le lien RH de proximité avec les écoles académiques de la formation continue.

De plus, un séminaire d'une journée en présentiel sur les enjeux de l'accompagnement des encadrants a été proposé au réseau des pôles RH de proximité, dans le cadre du déploiement d'une gestion des ressources humaines ministérielle qualitative et de proximité. Les académies de Montpellier et de Dijon ont présenté la mise en œuvre de l'accompagnement des encadrants dans leur région. Des ateliers de co-développement ont également été mis en place.

La formation continue constitue un levier de renforcement de l'attractivité des métiers de l'éducation, au même titre que l'accompagnement de proximité.

Quatre ambitions guident la conception et la mise en œuvre de la formation continue :

- faciliter l'accès à la formation continue ;
 - permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours ;
 - donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre l'accès à des diplômes et des certifications ;
 - soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.
- Les 6 priorités du schéma directeur de la formation continue 2022-2025 (1/ incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République, 2/ consolider les acquis et parcours scolaires, 3/ piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse et des sports, 4/ accompagner le développement professionnel par la transformation des ressources humaines, 5/ accompagner les encadrants dans leurs responsabilités managériales, 6/ consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique) qui sont traduites annuellement dans le plan national de formation (PNF) et, au niveau territorial, dans les programmes académiques de formation (PAF) des écoles académiques de la formation continue (EAFC).

4. Formation

A. Bilan de la mise en œuvre du PNF 2022-2023

Le PNF décline annuellement le schéma directeur selon les grands axes suivants :

Axe Éducation

206 séminaires ont été organisés pour permettre le développement professionnel des cadres pédagogiques et des formateurs. L'objectif commun de ces séminaires a été de favoriser la mise en capacité de concevoir et d'animer des actions de formation, d'accompagner les personnels, d'observer, d'analyser et de conseiller sur tous les dispositifs et priorités du ministère.

34 594 personnes ont été formées.

Axe Ressources humaines

Les formations ont visé à accompagner la transformation de la gestion des ressources humaines, qui se veut plus accompagnante, plus en proximité des environnements de travail et plus personnalisée.

La politique RH doit assurer le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail, de manière également à contribuer à l'évolution de l'image des métiers, au renforcement de l'attractivité des métiers et à la fidélisation des agents.

Les actions de formation ont été menées en direction de différents réseaux et acteurs RH, notamment les DRH/CRH de proximité, référents de la formation de la filière administrative, responsables et référents sur le domaine sécurité

et santé, référents égalité professionnelle, directeurs des écoles de la formation continue, référents handicap.

1860 personnes ont été formées.

Encadrement

En dehors de la reconduction de certains dispositifs pluriannuels (formation continue des IEN 1er degré, la responsabilité juridique et financière des chefs d'établissement, la gestion de crise, etc.), le PNF a été marqué par le déploiement du plan d'accompagnement managérial, proposé par l'IH2EF, en lien étroit avec la direction de l'encadrement et les académies : mise à disposition de l'ensemble des encadrants de 10 modules de formation en ligne, expérimentation d'un parcours sur les compétences du manager (animation d'équipe, RH et développement des personnels, notamment), déploiement de différents modules de spécialisation (dont notamment le dialogue social en EPLE, fortement demandé et dont la déclinaison en académie est à l'étude pour toucher un public plus large).

6000 personnes ont été formées.

Jeunesse et Sports

L'offre de formation proposée par la direction des sports via l'École des cadres du sport est conçue pour répondre aux besoins durables ou émergents des cadres récemment nommés, des professionnels en exercice ou en reconversion.

644 personnes ont été formées.

B. La déclinaison du schéma directeur de la formation continue par les EAFC dans les territoires

Le schéma directeur de la formation continue de tous les personnels a vocation à trouver sa pleine réalisation dans un cadre pluriannuel marqué par la mise en place de parcours de formation et la progressivité des compétences acquises par les personnels.

Dans ce cadre, chaque EAFC a élaboré de nouveaux programmes de formation à partir de janvier 2022, mis en place un pilotage académique des actions de formation, créé une offre de services et de contenus diversifiés en ligne.

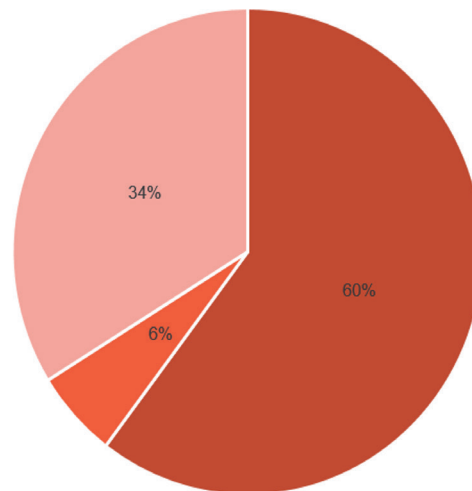
L'action des EAFC doit répondre aux enjeux ci-après.

Lisibilité, cohérence, continuité de la formation et engagement.



- Un programme unique pour tous les personnels en cycle
 - Une présence en ligne avec des services augmentés
 - Un travail accru de recueil des besoins (indicateur SDFC 100%)
 - Des parcours de formation aux modalités variées
- Un travail de la demande en formation à professionnaliser
 - Un lien avec le CAF à consolider
 - Un développement des abonnements et un affichage des parcours dans toutes les académies
 - Une gestion facilitée des parcours via sofia-fmo

Le présentiel reste dominant, l'hybride se développe



■ L - PRESENTIEL ■ N - A DISTANCE ■ S - HYBRIDE

Facilitation, coordination, collégialité, partenariats.

- Point d'entrée de la formation bien identifié
- Conseil d'école et conseils de cycle
- Renforcement des liens avec l'INSPE, Réseau Canopé



- Articulation avec les CASF
- Poursuivre la consolidation des différents partenariats (conventionnements)

Maillage territorial, proximité et personnalisation.

- Cartographie des lieux de formation et des compétences
- Logique d'allocation de moyens adaptée
- Ingénierie de contexte



- Articulation des différentes offres (individuelles et collectives)
- Parcours personnalisés pour les écoles et établissements
- Professionnalisation des tiers-lieux

		NB JS	
Formation d'initiative locale	BOP 140	124486	16,70%
	BOP 141	152072	16,46%
	BOP 214	321,33	1,69%

Créativité, innovation et recherche.

- Resserrement des liens innovation-formation
- Développement de pôles e-formation

		NB JS	
Formation diplômante	BOP 140	27 290	2,95%
	BOP 141	17 816	2,39%
	BOP 214	29,33	0,27%



- Développement de la certification en lien avec les universités
- Développement des recherches-actions liées à la formation
- Affirmation de la place de l'INSPE comme partenaire stratégique

Professionalisation de tous les acteurs.

- Développement de l'ingénierie de formation
- Évolution de la gestion des formations
- Structuration des organigrammes
- 5 599 JS supplémentaires pour les formateurs en 2022 dans les PAF



- Développement d'une formation adaptée aux ambitions portées pour la formation de formateurs

Démarche qualité



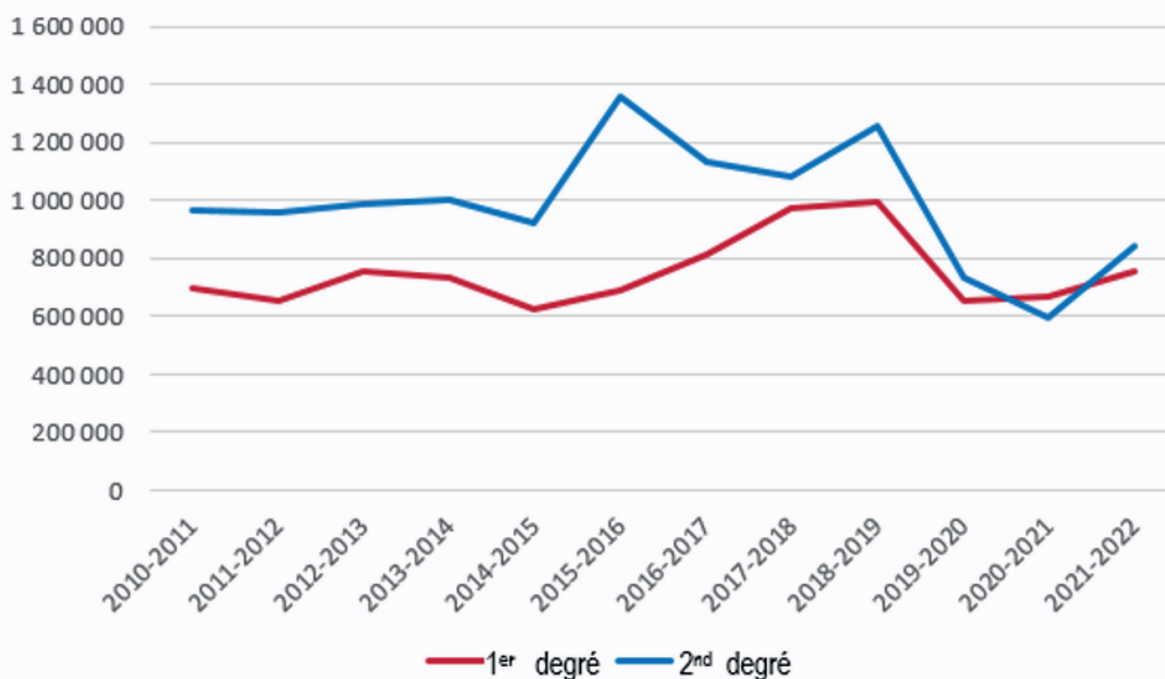
- Indicateurs nationaux SDFC
- Tableaux de bord EAFC



- Formalisation de la démarche usager
- Évaluation des formations à professionnaliser

C. Point sur l'évolution quantitative de la formation

Figure 4-1 – Évolution du nombre de journées stagiaires réalisées dans les PAF



5. Rémunérations

A. Les mesures indemnitaires en faveur des personnels enseignants et d'éducation

Le décret relatif à la prime d'entrée dans le métier qui est versée lors de la titularisation dans les corps enseignants et d'éducation a été modifié pour permettre à compter du 1er septembre 2022 son versement aux personnes précédemment bénéficiaires d'un contrat d'assistant d'éducation en préprofessionnalisation ou d'un contrat d'alternant dans le cadre d'une formation en master « MEEF ».

Certains personnels exerçant des fonctions particulières ont bénéficié par ailleurs d'une revalorisation de leurs indemnités de fonctions au 1er janvier 2023 :

- les indemnités de fonctions des conseillers pédagogiques de circonscription et des conseillers pédagogiques départementaux pour l'éducation physique et sportive ont été revalorisées de 1000 euros ;
- les conseillers en formation continue (CFC) ont vu leur indemnité de sujétions spéciales revalorisée de 5% ;
- l'indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire a été revalorisée de 225 euros bruts annuels ;

- les psychologues de l'éducation nationale exerçant dans la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » ont bénéficié d'une mesure de convergence permettant de rehausser de plus de 425 euros bruts annuels leur indemnité de fonctions.

Au 1^{er} janvier 2023, les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) comme les assistants d'éducation (AED) ont bénéficié de l'extension de l'indemnité de sujétion versée aux personnels exerçant dans les écoles et les établissements publics locaux d'enseignement relevant des « réseaux d'éducation prioritaire » et des « réseaux d'éducation prioritaire renforcée ».

Les AESH et les AED exerçant dans une école ou établissement relevant d'un réseau d'éducation prioritaire bénéficient d'une indemnité de sujétion annuelle de 1 106 € tandis que les AESH et les AED exerçant dans une école ou un établissement relevant d'un réseau d'éducation prioritaire renforcé bénéficient d'une indemnité de sujétion de 3 263 € (part fixe) et d'au plus 448 € (part modulable).

B. Les réformes statutaires et les revalorisations indemnitaires des BIATSS

Les personnels des filières administrative, ITRF, sociale et de santé ont bénéficié ces dernières années de réformes statutaires et de revalorisations indemnitaires

significatives visant à reconnaître leur investissement et à répondre aux enjeux d'attractivité des métiers du ministère.

1. Les réformes statutaires

Personnels infirmiers

Dans le cadre de la transposition du Ségur de la santé, les infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ont bénéficié d'une amélioration de leur déroulement de carrière à compter du 1er janvier 2022. La fusion de la classe normale et de la classe supérieure et l'alignement de la durée des échelons et des indices sur

la grille des infirmiers de la fonction publique hospitalière ont permis un gain indiciaire pour ces personnels. A titre d'exemple, en fin de carrière, le gain de rémunération s'élève à 450 € bruts mensuels.

2. Les revalorisations indemnitaires

Filière administrative

Une mesure de convergence indemnitaire interministérielle a été mise en œuvre en 2022 au bénéfice des **attachés d'administration** et des **secrétaires administratifs** à l'issue de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique du 6 juillet 2021. Une enveloppe de crédits a été mobilisée à cet effet permettant de financer une revalorisation d'environ 3 270 € annuels bruts pour les attachés et 1 710 € pour les agents de catégorie B. Cette mesure s'est inscrite dans la continuité de la revalorisation dont ont bénéficié les personnels de la filière administrative en 2021 dans le cadre du Grenelle de l'Éducation et du relevé de décisions sur le plan de requalification de la filière administrative.

En parallèle, les **adjoints administratifs** ont bénéficié en 2022 d'une mesure de revalorisation d'un montant moyen annuel brut de 500 € par agent. Cette mesure a permis de revaloriser l'ensemble des adjoints administratifs du ministère et de consolider la réduction initiée en 2021 des disparités entre les moyennes indemnitaires des académies.

L'effort de revalorisation indemnitaire des adjoints administratifs a été poursuivi en 2023. Ces derniers se sont vu attribuer une revalorisation forfaitaire de leur IFSE d'un montant annuel brut de 675 € par ETP, quels que soient leur groupe de fonctions, leur affectation ou leur grade.

Filières sociale et de santé

Dans le cadre du réexamen triennal de leur IFSE, les **assistants de service social** (ASS) et les **conseillers techniques de service social** (CTSS) ont bénéficié d'une revalorisation indemnitaire d'un montant annuel brut moyen de 400 € aux CTSS et de 300 € aux ASS. Cette mesure visait à renforcer l'attractivité de la filière sociale du ministère et à renforcer la convergence interministérielle engagée dans le cadre des perspectives salariales de la fonction publique et de l'agenda social du Grenelle de l'Éducation en 2020 et 2021, qui s'étaient traduites par une revalorisation d'un montant moyen de 3 600 € pour les CTSS et 3 300 € pour les ASS sur les deux années.

Les **infirmiers** de l'éducation nationale ont bénéficié en 2022 d'une revalorisation indemnitaire forfaitaire d'un montant annuel brut de 700 €, quel que soit leur groupe de fonctions. Cette mesure a consolidé la revalorisation indemnitaire de 400 € accordée en 2021 dans le cadre de la transposition du Ségur de la santé. En 2023, une nouvelle mesure indemnitaire s'est traduite par une revalorisation de l'IFSE des infirmiers à hauteur de 580 € par ETP.

Outre les crédits dédiés au réexamen triennal et au vu des très fortes difficultés de recrutement dans le corps (en dépit des emplois ouverts au concours, l'effectif titulaire est passé de 912 en 2017 à 743 en 2021), il a été décidé de dégager une enveloppe significative en 2022 afin de poursuivre la revalorisation du régime indemnitaire des **médecins** (MEN) et **médecins conseillers techniques** (MEN CT). Cette enveloppe a permis, dans un contexte marqué par un déficit d'attractivité et des difficultés de recrutement, d'accorder à l'ensemble de ces personnels une revalorisation forfaitaire d'un montant annuel brut de 3 000 €, quel que soit leur groupe. Le processus de revalorisation de l'IFSE des médecins s'est poursuivi en 2023 : le montant de leur IFSE a été revalorisé une nouvelle fois à hauteur de 3 000 € en moyenne.

Filière ITRF

Une revalorisation indemnitaire des personnels **ITRF informaticiens** a été mise en œuvre en 2022, dans un contexte marqué par de très fortes tensions sur les métiers de la filière SI et par la réorganisation territoriale des services informatiques avec la création récente des services inter-académiques et régionaux. Cette mesure a permis d'engager un processus de convergence des rémunérations servies aux informaticiens au sein des régions pluri-académiques et au regard des montants préconisés pour des fonctions comparables par le référentiel des métiers de la filière numérique et de systèmes d'information et de communication du 15 décembre 2021. Elle a permis de revaloriser significativement les ITRF informaticiens pour un montant moyen de 1 100 €.

Le processus de revalorisation indemnitaire a été renforcé en 2023 et élargi aux personnels affectés sur d'autres missions non liées aux systèmes d'information. L'enveloppe financière dédiée aux informaticiens a permis de doubler en moyenne l'effort de revalorisation indemnitaire par rapport à 2022 : les informaticiens ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant brut moyen annuel de 3 000 € pour les IGR, 2 000 € pour les IGE, 1 600 € pour les ASI, 1 400 € pour les TECH et 1 100 € pour les ATRF. Les **ITRF non informaticiens** ont, quant à eux, été revalorisés en moyenne à hauteur de 1 400 € pour les IGR, 1 200 € pour les IGE, 1 000 € pour les ASI, 800 € pour les TEH et 675 € pour les ATRF.

C. Les évolutions statutaires et indemnitaires des personnels de l'encadrement

Personnels d'inspection

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le régime indemnitaire du corps des inspecteurs d'académie -inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et du corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) est constitué d'une part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'autre part, du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) composant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)¹.

Le versement de l'IFSE, à compter du 1^{er} janvier 2022, s'est traduit par des augmentations individuelles comprises entre 600 € et 3000 € bruts annuels.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les IEN hors classe ont accès à la HEB bis via un échelon spécial tandis que les IA-IPR accèdent désormais automatiquement à la HEB bis à l'ancienneté. De surcroît, le dernier échelon de la classe normale des IEN est porté, à l'instar des IA-IPR, à la HEA au 1^{er} janvier 2023.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le bénéfice de l'indemnité de fonctions allouée aux IEN en charge du pilotage d'au moins un réseau d'éducation prioritaire (REP) ou d'un réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+) a été étendu aux IEN du second degré et aux IA-IPR référents d'au moins un REP ou REP+². Cette indemnité est composée :

- d'une part fixe (3 302 € annuels bruts en REP+ et 500 € annuels bruts en REP). Elle est versée mensuellement ;
- d'une part modulable versée en REP+ uniquement. Le plafond maximal de cette part est fixé à 702 € annuels bruts. Elle est versée à l'issue de chaque année scolaire.

¹ Arrêté du 14 octobre 2021 portant application aux corps des inspecteurs de l'éducation nationale et des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

² Décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié par décret du 8 décembre 2022 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » (articles 14 à 16)

Personnels de direction

Le régime indemnitaire des personnels de direction est composé d'une part tenant compte des responsabilités et sujétions liées aux fonctions exercées (part fonctions), et d'une part tenant compte des résultats de l'entretien professionnel (part résultats).

Le montant de la part fonctions a été revalorisé au 1^{er} janvier 2022, après une première revalorisation en 2021. Cette deuxième revalorisation de la part fonctions des chefs d'établissement (hormis ceux de 4^{ème} catégorie exceptionnelle) et de celle des adjoints (hormis ceux de 4^{ème} catégorie exceptionnelle) a représenté un gain compris entre 810 € et 870 € bruts annuels pour les chefs d'établissement et entre 470 € et 550 € bruts annuels pour les adjoints aux chefs d'établissements.

En outre, à compter de 2022, les personnels de direction sont entrés progressivement dans le dispositif annualisé de l'évaluation puisque les dernières lettres de mission triennales se sont achevées en août 2023. De ce fait, le versement annualisé de la part « résultats » a débuté en décembre 2022 (pour 1/3 de l'effectif) et sera généralisé en 2024. La répartition des personnels de direction au sein de trois clés de répartition impératives de la part résultats a conduit à une revalorisation des montants versés à ce titre pour 25 % de ceux bénéficiant de l'entretien annuel en 2022 (jusqu'alors la quasi-totalité des personnels de direction percevaient le taux de référence de la part résultats de 2 000 € sur trois ans soit 667 € annuels). Ces clefs de répartition ont conduit, pour la première cohorte, à un versement annuel minimal en décembre 2022 de 667 € pour 75 % des personnels, 1 333 € pour 15 % d'entre eux, et jusqu'à 2 000 € pour 10 % des personnels les plus méritants.

Depuis la session d'examen 2022, les chefs d'établissements désignés comme chefs de centre d'examen du brevet de technicien supérieur perçoivent une indemnité journalière afin de rémunérer les sujétions, tâches et responsabilités effectivement assumées lors de l'organisation de l'examen. Le montant journalier de cette indemnité varie selon le nombre de candidats journalièrement affectés dans un centre d'examen (50€/jour pour 11 à 50 candidats ; 80€/jour pour 51 à 100 candidats et 150€/jour pour plus de 100 candidats)³.

³ Décret n° 2022-1146 du 10 août 2022 relatif à l'indemnité allouée aux personnels des établissements d'enseignement désignés comme centres d'examen à l'occasion de l'organisation de

S'agissant des personnels de direction exerçant les fonctions de directeur et directeur adjoint d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires (UPR), un arrêté⁴, entré en vigueur le 15 avril 2022, prévoit désormais le classement des dix UPR des services pénitentiaires (Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse et la mission des services pénitentiaires de l'Outre-Mer) en établissement de 4^{ème} catégorie compte tenu de la hausse de 15% des personnes écrouées depuis 2011 engendrant une augmentation de 27,15% des personnes écrouées scolarisées. Précédemment, seule l'UPR de Paris était classée en 4^{ème} catégorie tandis que les autres UPR étaient classées en 3^{ème} catégorie.

Ce nouveau classement des 9 UPR concernées a pour effet une revalorisation du montant de la bonification indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire des personnels de direction exerçant dans ces UPR, et de la part fonction de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats.

l'examen du brevet de technicien supérieur et arrêté du 10 août 2022 relatif au montant de l'indemnité instituée par le décret n°2022-1146

⁴ Arrêté du 22 mars 2022 portant classement des unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires et classement des postes de conseillers techniques de recteur pour les établissements et la vie scolaire

6. Santé et sécurité au travail

A. Éléments de bilan portant sur l'année 2022

1. Bilan en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles

Le nombre d'accidents de travail déclarés et reconnus en 2022 est en légère hausse par rapport à 2021, tout en restant inférieur au nombre recensé avant la crise sanitaire (15 477 accidents déclarés en 2022, 14 565 en 2021, 11 291 en 2020 et 17 962 en 2019).

En 2022 les principales causes d'accident de travail sont les suivantes (nombre d'accidents reconnus avec et sans arrêts de travail) :

- Chutes (de plain-pied et de hauteur) : 2 665 (17,2%)
- Accidents de la voie publique (véhicule et vélo) : 2 295 (14,8%)
- Heurts de personne : 1 529 (9,9%)
- Agressions : 1010 (6,5%)

■ 223 demandes de reconnaissance de maladies professionnelles ont été reconnues comme imputables au service en 2022 (255 en 2021), dont les principales sont les suivantes (nombre de maladies reconnues en 2022, déclarées en 2022 et avant) :

- Syndrome anxio-dépressif, syndrome d'épuisement professionnel et stress post traumatique : 96 (37 en 2021)
- Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail : 94 (163 en 2021)
- Affections liées à une infection au SARS-Cov2 : 13 (3 en 2021).
- Affections liées à l'inhalation de poussières d'amiante : 11 (12 en 2021)

2. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

Les principales conclusions du bilan 2022 portent sur les points suivants :

- La quotité de temps allouée aux missions de conseillers de prévention départementaux (CPD) poursuit sa hausse.
- Le taux de CPD exerçant à 50% et plus est passé de 28 % à 74,1% en 2 ans.
- Le nombre d'assistants de prévention (AP) de circonscription du 1er degré est en hausse.
- Les quotités de temps allouées aux missions d'AP sont le plus souvent inférieures à 20 %.
- Le nombre d'académies dans lesquelles les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) exercent exclusivement des missions de contrôle progresse.
- Le nombre de personnels infirmiers en poste dans les équipes pluridisciplinaires de médecine de prévention augmente ; le nombre de psychologues est stable.
- Le nombre de séances plénières des CHSCT reste supérieur à celui d'avant la crise sanitaire.
- Les travaux « opérationnels » des CHSCT (groupes de travail, visites et enquêtes) sont en augmentation.
- Le nombre de signalements de dangers graves et imminents en rapport avec la crise sanitaire est en baisse.
- Le taux de réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) peine à se stabiliser après trois années de baisse ; les éléments du DUERP ne sont pas toujours intégrés aux programmes annuels de prévention.

- Le nombre d'actions de formation à la santé et sécurité au travail est stable.
- La formation continue des conseillers de prévention progresse.

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 (VDHAS) ;
- 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 sur les droits à congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

3. Conclusions du rapport national d'activité relatif à la médecine de prévention en faveur des personnels relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

- Les équipes de médecine de prévention, bien que toujours mobilisées par la crise sanitaire, ont repris leur activité usuelle.
- La dynamique de développement des équipes pluridisciplinaires se confirme, plutôt par le renforcement des équipes existantes, confirmant l'attractivité du travail en équipe.
- Le recrutement de médecins opéré cette année représente un signe encourageant.
- L'activité des médecins reste mobilisée par les dispositifs d'accompagnement individuel destinés à la prise en charge des personnels fragilisés.
- L'arrivée dans les équipes des infirmières de santé au travail formées offre des perspectives de réalisation d'actions en prévention primaire et dans le milieu du travail, avec en particulier l'entrée progressive dans la réalisation des visites d'information et de prévention et la réalisation d'observations infirmières de postes de travail.
- Le fait de porter une attention particulière aux conditions de travail des personnels de médecine de prévention constitue un facteur déterminant de leur fidélisation.

4. Préconisations issues du rapport annuel d'activité des inspecteurs santé et sécurité de l'enseignement scolaire portant sur l'année scolaire 2021-2022

Préconisations à l'attention des académies

- Renforcer le domaine de la santé et la sécurité au travail par une attention particulière portée sur ce sujet dans le cadre des entretiens professionnels avec les chefs de services et d'établissement, notamment, pour l'évaluation des risques professionnels et la rédaction et/ou la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, l'élaboration du programme annuel de prévention et le suivi des propositions de mesures immédiates.
- Mettre à disposition des chefs d'établissement et des directeurs d'école des outils méthodologiques permettant d'évaluer les risques professionnels, y compris les RPS.
- Accompagner et outiller davantage les directeurs d'école pour le suivi de la sécurité incendie (formations initiale et continue).
- Généraliser la dématérialisation des registres santé et sécurité au travail tout en rappelant la nécessité de

conserver une version papier et, le cas échéant, pour les usagers et pour les personnels territoriaux.

- Respecter les procédures en cas d'usage du registre de signalement d'un danger grave et imminent conformément aux dispositions du décret n° 82-453 (articles 5-5 à 5-7).

Préconisations à l'attention de l'administration centrale du ministère

- Désigner dans une circulaire éducation nationale les personnes exerçant la fonction de chef de service selon les dispositions du décret n° 82-453.
- Valoriser la mission d'assistant de prévention en intégrant un temps minimum dédié à cette mission dans leur quotité de travail et/ou en attribuant une prime spécifique et par un renforcement de leur formation initiale et continue.
- Harmoniser les documents de sûreté (diagnostic sûreté de 2008, diagnostic de sûreté par le référent sûreté police / gendarmerie, diagnostic de mise en sûreté défini par l'annexe 4 de l'instruction interministérielle du 12 avril 2017).
- Intégrer l'assistant de prévention d'EPLÉ dans la composition de la commission d'hygiène et de sécurité en tant que membre de droit avec voix consultative ou membre expert.
- Inclure dans les missions des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) la préparation des dérogations de travaux réglementés pour les élèves mineurs.
- Nommer les ISST de l'enseignement scolaire par le ministre et les rattacher directement à l'IGÉSR comme le demandent les articles 5 et 5-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.
- Détacher dans un corps administratif ou ITRF (ingénieurs et personnels techniques, de recherche et de formation) les enseignants qui exercent des fonctions d'ISST conformément aux instructions du bulletin officiel spécial n° 11 du 3 décembre 2020.
- Harmoniser les primes des ISST de l'enseignement scolaire au plan national.
- Rappeler aux collectivités territoriales leurs obligations de propriétaires vis-à-vis des établissements scolaires relevant de leurs compétences.
- Inviter et accompagner les académies pour la mise en place d'un registre de santé et sécurité au travail dématérialisé.
- Remettre à jour la convention type du stage d'observation de 3^{ème} (BO n° 34 du 18 septembre 2003) relative aux séquences d'observation en milieu professionnel.

B. Actions engagées pour 2023

1. Orientations stratégiques ministérielles 2023

Les éléments de bilan portant sur l'année 2022 ont été pris en compte pour construire les orientations straté-

giques ministérielles de prévention pour l'année 2023 structurées comme suit :

Première partie : Enjeux stratégiques pour l'année 2023

I - Mettre en place les comités sociaux d'administration (CSA) et leurs formations spécialisées

II - Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels

II.1 Risques sanitaires

II.2. Violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes

II.3. Risques bâtimentaires

II.4 Amiante

II.5 Risque routier

II.6 Risques liés aux activités physiques et sportives et à l'enseignement de l'éducation physique et sportive (EPS)

III - Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail

- III. 1 Poursuivre le développement de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention
 - III.1.1 Le recrutement des professionnels de santé au travail
 - III.1.2 L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention se dote d'un projet de service annuel
 - III.1.3 Faciliter l'exercice professionnel
 - III. 1.4 L'animation de la médecine de prévention
- III.2 Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé mentale

IV - Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

Deuxième partie : Obligations réglementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

I - Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail (SST)

- I.1 Responsabilités en matière de santé et sécurité au travail
- I.2 Pilotage de la santé et sécurité au travail

II - Acteurs de la santé et sécurité au travail

- II.1 Structure académique de prévention
- II.2 Assistants et conseillers de prévention (AP et CP)
- II.3 Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST)
- II.4 Équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

III - Les principaux outils de la santé sécurité au travail

- III.1 Registres de santé sécurité au travail
- III.2 Évaluation des risques professionnels
 - III.2.1 Risques liés aux agents chimiques, machines installations et équipements
 - III.2.2 Risques psychosociaux (RPS)
- III.3 Analyse des accidents de travail
- III.4 Rapports et programmes annuels de prévention

IV - Formation à la santé et la sécurité au travail

2. Animation des réseaux professionnels

L'animation du réseau des préventeurs a été renforcée en 2023. Le conseiller national de prévention réunit mensuellement les conseillers de prévention académiques. Chaque académie dispose d'au moins un conseiller de prévention académique. Ces réunions sont l'occasion d'identifier les questions communes et de coordonner les réponses, par la mutualisation des expertises.

7. Organisation du travail et temps de travail

Le 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. À 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 (12 juin) et au MESR (3 juillet).

Un bilan relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les services et établissements sera présenté aux organisations syndicales en 2024.

8. Action sociale et protection sociale

BDS FPE 172: Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses (programme 214).

Tableau 8-1 – BDS FPE 172: Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses (programme 214).

		Crédits consommés en 2022
PIM¹	Aides aux enfants handicapés	13 103 964 €
	aide aux vacances	3 240 059 €
	Aide à la restauration	787 903 €
ASIA²	Accueil/Info/Conseil	80 898 €
	Logement	663 238 €
	Enfance et études	3 245 966 €
	Vacances, Culture, Loisirs	1 790 806 €
	Environnement	1 364 990 €
	Restauration	4 297 346 €
SECOURS		6 096 887 €
Éducation physique et sportive	Convention nationales et académiques (hors administration centrale)	5 951 550 €
LOGEMENT	Partenariats avec la MGEN, les associations Préau et les Fauvettes	8 304 000 €
PSC³	INTERIALE	275 108 €
Total programme 214		45 286 715 €

1. PIM : prestations interministérielles à réglementation commune

2. ASIA : prestations d'action sociale d'initiative académique

3. PSC : protection sociale complémentaire

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 8-1 présente les dépenses d'action sociale exécutées au 31 décembre 2022 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 plus de 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 interministérielles 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).

En outre, les personnels du MENJ bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 2022, d'une prise en charge forfaitaire mensuelle à hauteur de 15 euros destinée à rembourser une partie des cotisations de protection sociale complémentaire couvrant les frais de santé conformément aux dispositions du décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021.

9. Dialogue social

A. Les élections professionnelles de décembre 2022

1. Le contexte des élections professionnelles 2022

Les dernières élections professionnelles générales de renouvellement des instances représentatives des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur ainsi que de la jeunesse et des sports ont eu lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022.

Ces élections ont été organisées dans un contexte spécifique lié :

- au chantier réglementaire préparatoire à la cartographie des nouvelles instances adossé à la réforme des instances de dialogue social résultant de la LTFP du 6 août 2019. Pour le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, cette réforme s'est traduite par une

architecture rénovée des CAP. Celles-ci, à l'exception notable des personnels enseignants du second degré et des personnels de direction, sont désormais instituées à un seul échelon territorial, soit national, soit académique ou départemental pour les professeurs des écoles et les instituteurs ;

- à la prise en compte de l'évolution du périmètre du ministère élargi au secteur de la jeunesse et des sports ;
- au passage au vote électronique des élections au CSA ministériel de l'enseignement supérieur.

2. Les élections professionnelles 2022 en chiffres

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont concerné 599 scrutins sur le périmètre du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, y compris le comité social ministériel de la jeunesse et des sports. Avec le comité social de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce sont 600 scrutins qui ont été organisés lors de ces élections.

Sur ces 600 scrutins on dénombre :

- 16 scrutins nationaux : 3 scrutins de CSA ministériels et 12 scrutins de CAP nationales ainsi que le scrutin du CCMMEP (enseignement privé)
- 584 scrutins académiques, départementaux et locaux, selon la cartographie des instances qui a été définie à l'occasion de ces élections.

Spécifiquement, concernant les CAP, les élections de décembre 2022 ont été organisées pour :

- 12 CAP nationales
- 288 CAP académiques, départementales ou locales (administration centrale et outre-mer)

Le taux de participation pour l'élection des membres du CSAMEN s'établit à 39,80% : 418 846 votants sur 1 052 419 inscrits.

La participation est en recul de 2,84% par rapport à 2018, ce qui représente une diminution de 17 475 votants : 436 321 votants sur 1 023 211 inscrits (taux de participation 2018 : 42,64%).

3. Le nouveau paysage syndical à l'issue des élections professionnelles 2022

À l'issue des élections professionnelles de 2022 et, par rapport aux élections professionnelles de 2018, le paysage syndical du CSA MEN par rapport au CTMEN est désormais le suivant :

L'instance est composée de six représentants titulaires pour la FSU, trois pour l'UNSA, deux pour FO, un pour la CFDT, la CGT, le SNALC et SUD). L'UNSA a perdu un siège au profit de SUD qui entre au CSAMEN.

L'installation des nouvelles instances

La mise en place des instances ministérielles au sein de la direction générale des ressources humaines (DGRH) a fait l'objet d'un travail de mise en cohérence des CSAMEN, CSAMJS et CSAMESR, avec l'élaboration d'un règlement intérieur similaire ne se différenciant, pour chaque périmètre ministériel, que du fait des amendements des OS acceptés par l'administration.

Au surplus, la DGRH a diffusé un projet de règlement type aux académies plusieurs semaines avant l'élaboration d'un règlement-type par la DGAFP, afin de les aider à

installer leurs instances de dialogue social qui devaient se réunir dès janvier –février 2023 pour examiner l'évolution de la carte scolaire, comme chaque année.

Le calendrier de mise en place du CSAMEN a été le suivant :

- Arrêté de nomination du 6 janvier 2023 voir rubrique « texte de référence » <https://www.Éducation.gouv.fr/les-comites-sociaux-d-administration-ministeriels-de-l-Éducation-nationale-et-de-la-jeunesse-et-des-344077>
- Réunion de la formation spécialisée pour examen du règlement intérieur : 20 janvier 2023
- Installation de l'instance et approbation du règlement intérieur : 9 février 2023
- Débat sur le programme des travaux prévu à l'article 47 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, lors de la séance du 3 avril 2023

B. Les décharges syndicales

1. Répartition par quotité

Sur 8803 agents bénéficiant d'une décharge pour le périmètre de l'éducation nationale, 319 agents bénéficient d'une décharge syndicale à taux plein en 2022-2023.

Tableau 9-1

	Nombre de décharges	Pourcentage
femme	4693	53%
homme	4110	46%
Total	8803	

► Source : Daisy (Décharges Administratives InterSyndicales), application de gestion du crédit de temps syndical..

2. Consommation du crédit temps syndical – comparaison 2021-2022/2022-2023

Pour ce qui est du secteur de l'enseignement public, une différence de consommation de +8,574 ETP au titre de l'année scolaire 2022-2023 peut être constatée par

rapport à l'année scolaire précédente, soit une quasi –stabilité passant de 77,15% du crédit temps syndical consommé à 77,51 % en 2022-2023 ;

Seul le SNPTES a connu une augmentation considérable de sa consommation en décharges syndicales, qui est passée de 6,466 ETP pour l'année 2021-2022 à 31,982 ETP pour l'année 2022-2023, soit +25,516 ETP.

Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

Tableau 9-2 – OS Public consommation DAS.

Organisations syndicales du secteur de l'enseignement public	Crédit attribué	Crédit Consommé Décharges 2021-2022	Crédit Consommé Décharges 2022-2023	Crédit Disponible 2021-2022	Crédit Disponible 2022-2023	% Femmes 2021-2022	% Femmes 2022-2023
ASAMEN (ASSOCIATION SYNDICALE DES ATTACHES D'ADMINISTRATION de L'EDUCATION NATIONALE)	0,80	0,80	0,80	0,00	0,00	67	67
CFE CGC - FONCTIONS PUBLIQUES	14,08	12,10	11,99	0,68	0,00	43	43
CFTC (CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS)	11,46	6,73	8,15	1,75	0,28	20	42
EDUC ACTION-CGT (UNION NATIONALE DES SYNDICATS DE L'EDUCATION NATIONALE - UNSEN-CGT)	124,02	120,27	119,80	1,74	4,89	44	45
FAEN (FEDERATION AUTONOME DE L'EDUCATION NATIONALE)	1,71	1,50	1,56	0,05	0,00	56	43
FERC-CGT (FEDERATION DE L'EDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE)	34,02	0,00	0,00	1,67	5,12	45	45
FERCSUP-CGT - SECTEUR ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA FEDERATION DE L'EDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE CGT	46,03	0,58	1,01	2,92	0,87	56	73
FNEC-FP/FO (FEDERATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA CULTURE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIERE FNEC-FP)	287,49	212,40	207,73	48,00	19,92	50	50
FSU (FEDERATION SYNDICALE UNITAIRE - ENSEIGNEMENT, EDUCATION, RECHERCHE, CULTURE)	706,07	659,13	655,68	44,55	46,16	54	55
SAGES (SYNDICAT DES PROFESSEURS AGREGES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR)	2,67	1,84	1,57	0,33	0,01	67	67
SENRES (SYNDICAT DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR)	1,08	1,00	1,00	0,08	0,00	0	0
SGEN-CFDT (FEDERATION DES SYNDICATS GENERAUX DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE PUBLIQUE)	234,62	179,65	178,53	12,59	5,34	54	58
SIES (SYNDICAT INDEPENDANT de l'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRE)	4,36	4,36	4,36	0,64	0,00	54	50
SNALC (SYNDICAT NATIONAL DES LYCEES ET DES COLLEGES)	112,11	108,90	109,74	2,66	1,68	45	45
SNCA EIL (EFFICACITE, INDEPENDANCE, LAÏCITE)	0,43	0,43	0,43	0,00	0,00	0	0
SNCL (SYNDICAT NATIONAL DES COLLEGES ET DES LYCEES)	5,26	5,27	5,25	0,73	0,00	52	50
SNE (SYNDICAT NATIONAL DES ECOLES)	9,57	9,41	9,26	0,17	0,32	35	35
SNESUP/FSU (SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR - FSU)	66,80	0,65	0,88	15,19	14,75	80	60
SNPTES (SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS TECHNIQUES, SCIENTIFIQUES ET DES BIBLIOTHEQUES, DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE)	125,97	6,47	31,98	47,77	13,89	46	58
SPEG (SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'EDUCATION EN GUADELOUPE)	5,19	3,85	3,68	0,15	0,31	61	59

Organisations syndicales du secteur de l'enseignement public	Crédit attribué	Crédit Consommé Décharges 2021-2022	Crédit Consommé Décharges 2022-2023	Crédit Disponible 2021-2022	Crédit Disponible 2022-2023	% Femmes 2021-2022	% Femmes 2022-2023
SPLN-SUP (SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE)	2,20	1,80	1,82	0,16	0,16	60	53
STC (SYNDICAT DES TRAVAILLEURS CORSES)	3,06	0,00	0,00	3,06	3,06	0	0
SUD EDUCATION (FEDERATION DES SYNDICATS SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DEMOCRATIQUES EDUCATION)	62,57	55,73	53,29	5,76	0,87	48	51
SUD RECHERCHE EPST	17,08	0,00	0,00	4,18	4,06	36	36
U.D.A.S. - POUR UNE ALTERNATIVE SYNDICALE	2,33	0,22	0,22	2,11	2,11	100	100
UN.CGT.CROUS (UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT DES CROUS - CGT)	14,02	0,00	0,00	2,21	1,05	36	36
UNSA-EDUCATION (FEDERATION DE L UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES-EDUCATION)	495,00	450,76	443,67	27,00	12,07	61	61
	2390,00	1843,83	1852,41	226,15	136,92		
		77,15%	77,51%				

► Source : Daisy DGRH F2.

Les organisations syndicales qui ont un «Crédit consommé en Décharges» à zéro utilisent leurs ETP exclusivement dans le secteur de l'enseignement supérieur ; excepté pour le STC Education qui n'utilise pas son crédit de temps syndical.

Tableau 9-3 – OS PRIVE consommation DAS

Organisations syndicales de l'enseignement privé	Crédit attribué	"Crédit Consommé Décharges 2021-2022"	"Crédit Consommé Décharges 2022-2023"	"Crédit Disponible 2021-2022"	"Crédit Disponible 2022-2023"	"% Femmes 2021-2022"	"% Femmes 2022-2023"
CNMEP (COORDINATION NATIONALE DES MAITRES DE L ENSEIGNEMENT PRIVE)	0,70	0,69	0,69	0,00	0,00	67	67
FEP-CFDT (FEDERATION FORMATION ET ENSEIGNEMENTS PRIVES)	99,57	94,92	95,68	3,97	1,42	58	58
FNEC/FO PRIVE - SECTION FEDERALE DES SYNDICATS DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE (SFSPEP-FO)	1,65	1,65	1,65	0,00	0,00	60	60
SNALC-PRIVE (SYNDICAT NATIONAL DES LYCEES ET COLLEGES PRIVE)	2,55	2,28	2,53	0,27	0,02	36	38
SNEC-CFTC (SYNDICAT NATIONAL DE L ENSEIGNEMENT CHRETIEN)	59,68	57,82	58,93	1,87	0,37	63	63
SNEIP-CGT (SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT INITIAL PRIVE)	25,17	22,10	21,56	3,07	0,09	53	55
SPELC (SYNDICAT PROFESSIONNEL DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE CATHOLIQUE)	79,83	75,89	75,34	3,94	1,22	59	63
SUNDEP (SYNDICAT UNITAIRE NATIONAL DEMOCRATIQUE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PRIVES)	3,70	3,90	3,90	0,00	0,00	79	79
SYNEP-CFE-CGC (SYNDICAT NATIONAL DE L ENSEIGNEMENT PRIVE)	2,21	2,21	2,21	0,00	0,00	73	80
	275,05	261,46	262,49	13,12	3,11		
		95,06%	95,43%				

► Source : Daisy DGRH F2.

C. Chiffres clés issus de la base de données sociales

Tableau 9-4 – Nombre de représentants du personnel

		femmes	hommes	total
01/09/2021 (CTMEN)	titulaires	8	7	15
	suppléants	8	7	15
01/09/2022 (CTMEN)	titulaires	8	7	15
	suppléants	9	6	15
01/01/2023 (CSAMEN)	titulaires	10	5	15
	suppléants	6	9	15

Tableau 9-5 – Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSA

CTMEN et à compter de janvier 2023 CSAMEN	année scolaire 2021/22	année scolaire 2022/23
nombre de consultations	13	14
dont VDU (vote défavorable unanime)	4	3

10. Discipline

A. Sanctions prononcées à l'encontre des personnels enseignants

Ce paragraphe concerne le premier et second degrés, pour les personnels d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale, titulaires et stagiaires de l'enseignement public.

Nombre de sanctions prononcées et de radiations des cadres

- 323 sanctions disciplinaires ou radiations ont été prononcées en 2022 à l'encontre des personnels enseignants du premier et du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, titulaires et stagiaires :
- 103 pour les personnels enseignants du 1^{er} degré, dont 8 radiations des cadres ;
- 220 pour les personnels enseignants du second degré dont 27 radiations des cadres.

Sur ces 220 sanctions, 68 sanctions du troisième et du quatrième groupe ont été prises au niveau ministériel.

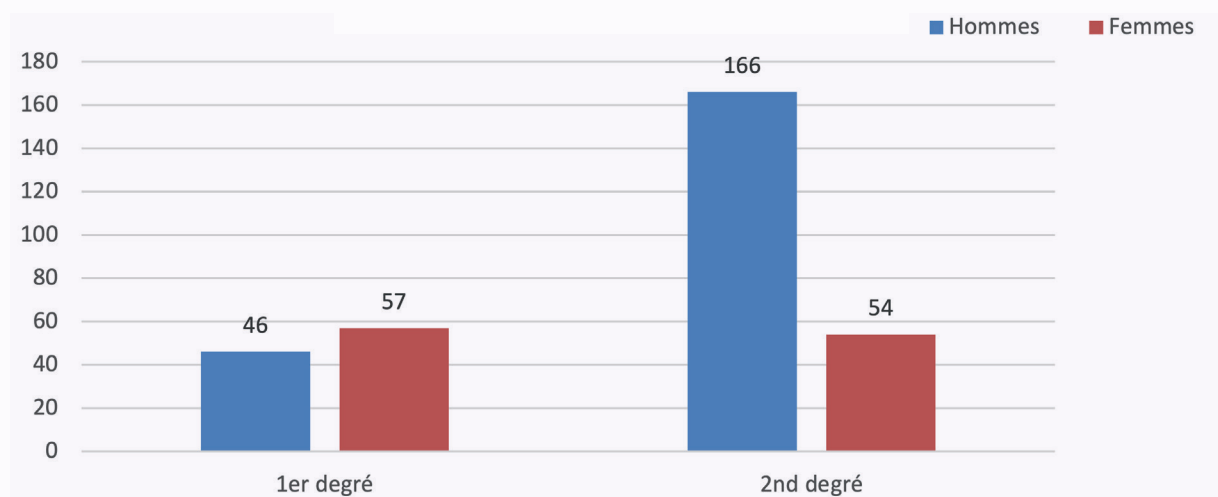
Sanctions disciplinaires (par groupe)

- 192 sanctions du groupe 1 ont été prononcées dans le premier degré et le second.
- Les 54 évictions définitives du service (révocations, mises à la retraite d'office et radiations) représentent 17% des 323 sanctions prononcées dans le premier degré et le second degré.

Nombre de sanctions disciplinaires (par sexe)

- 55% des sanctions concernent des femmes dans le premier degré
- Les hommes représentent 75% des enseignants sanctionnés dans le second degré

Figure 10-1 – Répartition des sanctions par sexe



Nature des fautes sanctionnées

Dans le premier degré, la majeure partie des sanctions prononcées est la conséquence :

- d'incorrections, de violences et d'insultes (42,7%) ;
- d'un mauvais service (29,1%) ;
- de violences sexuelles, sexistes ou faits de mœurs commis principalement à l'égard de mineurs (8,7%).

Dans le second degré, la majeure partie des sanctions prononcées est la conséquence :

- d'incorrections, de violences et d'insultes (50,5%) ;
- de violences sexuelles, sexistes ou de faits de mœurs commis principalement à l'égard de mineurs (19,1%) ;
- d'un mauvais service (12,7%).

Figure 10-2 – Premier degré : nature des 103 fautes sanctionnées

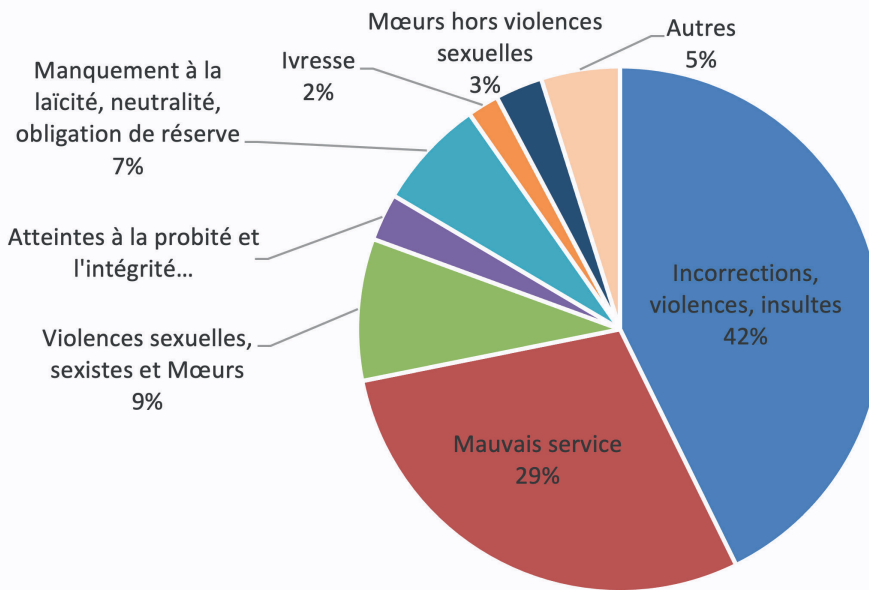
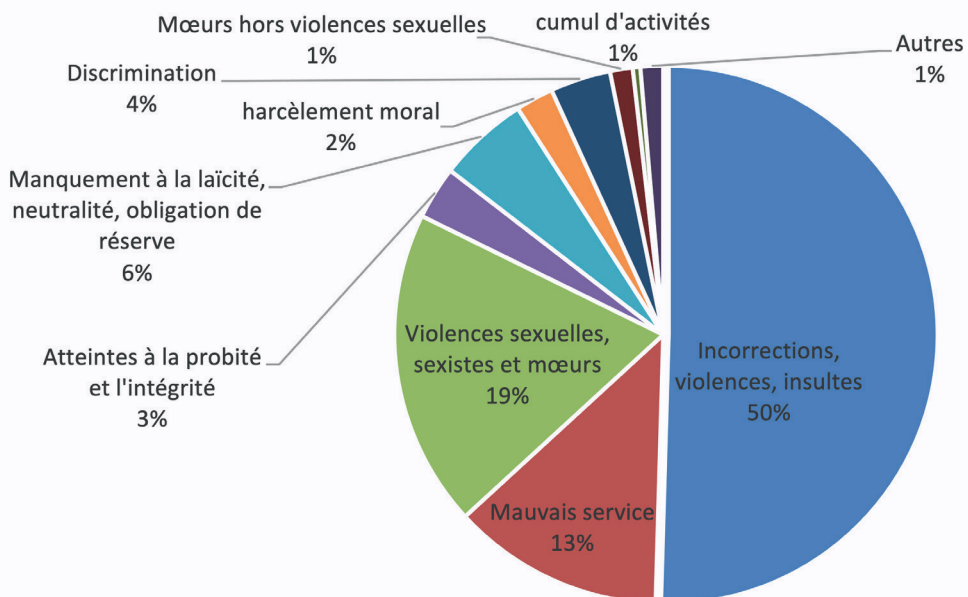


Figure 10-3 – Second degré : nature des 220 fautes sanctionnées



Sanctions prononcées pour des faits de violences sexuelles et sexistes

51 sanctions ont été prononcées pour des faits de violences sexuelles ou sexistes dans le premier et le second degré.

Dans le premier et le second degré, 80,4% des sanctions infligées pour des faits de violences sexuelles ou sexistes en 2022 concernaient des faits impliquant des mineurs. Sur les 51 agents sanctionnés pour ce type de faits, 38 avaient fait l'objet d'une condamnation pénale (74,5%).

Très peu de femmes sont sanctionnées pour des faits de mœurs ou des violences sexuelles ou sexistes (2 sur 323).

37 évictions définitives du service (révocations, mises à la retraite d'office, exclusions définitives du service ou radiations des cadres) ont été prononcées dans le premier et le second degré pour violences sexuelles, sexistes ou de mœurs, soit 72,5% du total des sanctions prononcées pour ce type de faits.

B. Sanctions prononcées à l'encontre des personnels ATSS

Nombre de sanctions prononcées.

29 sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2022 à l'encontre des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Sur ces 29 sanctions, 10 sanctions du troisième et du quatrième groupe ont été prises (34 %).

Sanctions disciplinaires (par filière)

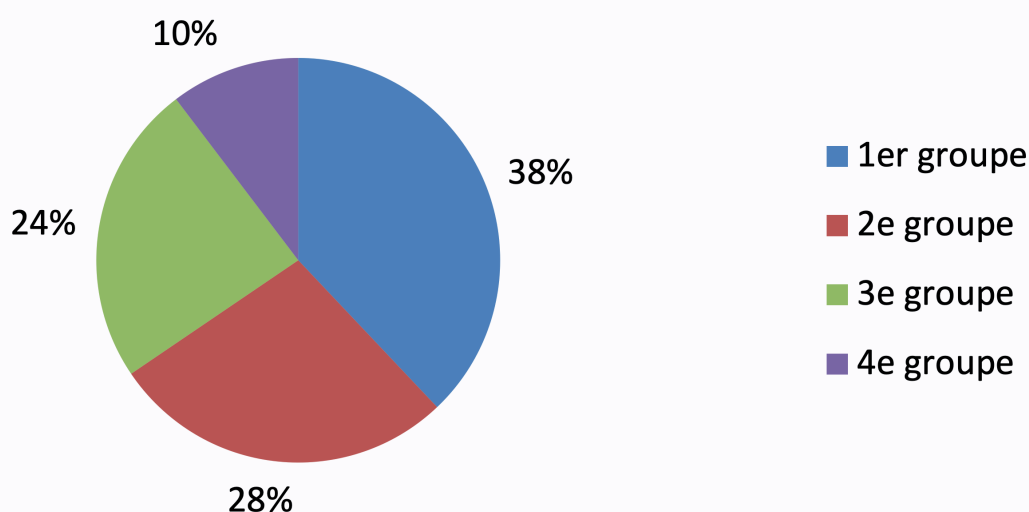
Les agents appartenant à la filière administrative représentent en 2022 la grande majorité des fonctionnaires sanctionnés (86 %).

Sanctions disciplinaires (par groupe)

11 sanctions du premier groupe ont été prononcées.

Elles représentent 38 % des sanctions prononcées à l'encontre des personnels ATSS en 2022.

Figure 10-4 – Répartition des sanctions par groupe en 2022



Nombre de sanctions disciplinaires (par sexe)

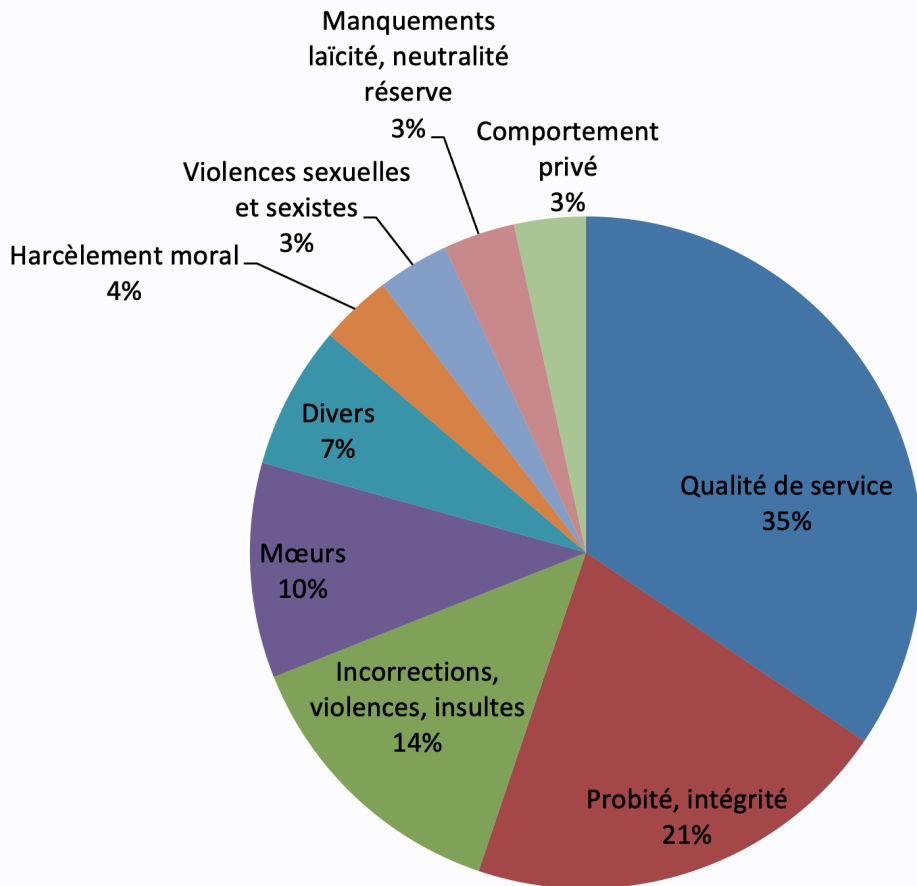
62 % des sanctions prononcées concernent des femmes
 38 % des sanctions prononcées concernent des hommes.

- d’une mauvaise qualité de service (35 %) ;
- d’un manque de probité et d’intégrité (21 %) ;
- d’incorrections, violences et insultes (14 %).

Nature des fautes sanctionnées

La majeure partie des sanctions prononcées est la conséquence :

Figure 10-5 – Répartition par faute en 2022



C. Sanctions prononcées à l'encontre des personnels d'encadrement

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

En 2022, 10 sanctions ont été prononcées, dont 4 relevant du 1er groupe, pour lequel l'avis de la commission administrative paritaire compétente n'est pas requis. 6 autres

situations ont donné lieu à la tenue d'une CAP et conduit à des décisions de sanction allant jusqu'au 4ème groupe.

Seule une femme a été sanctionnée en 2022, au plus bas niveau de sanction (avertissement).

Tableau 10-1 – Sanctions des personnels d'encadrement

Nature de la faute	Probité Intégrité (détournement de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Harcèlement moral		Incorrections violences insultes (hors violences sexuelles et sexistes)		Violences sexuelles et sexistes		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Type de Sanction											
Révocation (Groupe 4)					1						1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans (Groupe 3)	1		1				1				3
durée de 16 jours à 2 ans (Groupe 3)			1						1		2
Déplacement d'office (Groupe 2)			1						2		3
Blâme (Groupe 1)				1							1
Avertissement (Groupe 1)	1	0	3	1	1	0	1	0	3	0	10
Total	1	0	3	1	1	0	1	0	3	0	10

► Champ : Sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des personnels de direction et d'inspection.

► Source : DE SE 1-3.

11. État de la situation comparée des femmes et des hommes

A. Vue d'ensemble

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le rapport social unique de chaque département ministériel intègre notamment l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (article L231-2 du code général de la fonction publique).

Le contenu de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes avait été précisé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : « [...] Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi ».

Ces dispositions, à caractère réglementaire, ne sont pas reprises dans les articles L 231-1 à L 232-1 du code général de la fonction publique de l'État.

En 2022, le ministère a poursuivi ses engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en assurant le **suivi de de la mise en œuvre des mesures du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023** publié le 8 mars 2021. Ce plan national d'action, première formalisation concrète de cette politique en faveur des personnels, constitue un document commun aux ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la jeunesse et des sports, qui disposent de corps communs et d'une DGRH commune.

Il a été décliné par les directions d'administration centrale, les académies et les opérateurs qui se sont tous dotés dès 2022 de plans d'actions. Un réseau dense de référentes et référents ou chargés (chargées) de mission maille ce même périmètre et fait vivre ces politiques, dans le cadre d'un portage partagé au plus haut niveau.

C'est en application du plan d'action national qu'a notamment été élaboré et diffusé par la DGRH en 2022 un « guide des bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » qui s'adresse à tous les services recruteurs.

Le 30 juin 2022, un premier bilan annuel a été débattu en comité de suivi associant les organisations syndicales puis présenté devant les trois comités techniques ministériels chargés respectivement de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le plan national d'action et les bilans annuels sont publiés sur le site internet ministériel accessible à partir de l'adresse : <https://www.Éducation.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284> et sur l'intranet ministériel pléiade.

Les journées marquantes de l'année ont également été l'occasion de rappeler les engagements prioritaires en matière d'égalité (le 8 mars) et de sensibiliser à nouveau les agents aux violences sexistes et sexuelles, y compris conjugales, faites aux femmes (le 25 novembre).

En outre, de nouveaux moyens de mesure des origines des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été mis en œuvre, avec par exemple, le déploiement de l'outil DGAFP de mesure des écarts de rémunérations entre les fonctionnaires. Cet outil permet aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération. Les données recueillies en 2022 ont permis d'établir le premier index égalité professionnelle du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse 2022 qui s'établit à 93. Cet index égalité professionnelle doit être publié, pour l'année civile précédente, au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et au plus tard le 31 décembre de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique. Il comprend six indicateurs dont le contenu est précisé dans la partie relative aux rémunérations.

L'état de la situation comparée des femmes et des hommes 2022 du ministère de l'éducation nationale présente des données sexuées contenues dans :

- La base de données sociale du périmètre du CSAMEN
- Le panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire établi par la DEPP accessible à partir de l'adresse suivante : <https://www.Éducation.gouv.fr/media/158238/download>
- Les bilans annuels du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MENJS et MESRI 2021-2023.
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État
- Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État

Les données font l'objet d'une présentation courte et synthétique au début de chaque partie. Pour la présentation des tableaux un arbitrage a été nécessaire pour concilier précision et lisibilité.

Textes de référence

- Code général de la fonction publique : articles L 231-1 à L 232-1 et articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociale

B. Plan

A - Vue d'ensemble

B - Plan

C - Les effectifs

Tableau 11-1	- Répartition des effectifs gérés par corps, statut, position, sexe et tranche d'âge
Tableau 11-2	- Effectifs gérés en ETP gérés par corps, statut et sexe
Tableau 11-2	- Effectifs gérés en ETP gérés par corps, statut et sexe (suite)
Tableau 11-2	- Effectifs gérés en ETP gérés par corps, statut et sexe (suite)
Tableau 11-2	- Effectifs gérés en ETP gérés par corps, statut et sexe (suite)
Tableau 11-3	- Enseignants 1er degré: Effectifs physiques gérés au 31 décembre 2022
Tableau 11-4	- Enseignants 2nd degré effectifs physiques gérés au 31 décembre 2022
Tableau 11-5	- Agents Contractuels : AED Tableau 6 - Agents Contractuels : AESH
Tableau 11-7	- Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2022, en %.
Tableau 11-8	- Part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines à la rentrée 2015 et à la rentrée 2022, en %
Tableau 11-9	- Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré à la rentrée 2022
Tableau 11-10	- Synthèse des effectifs BIATPSS gérés et en activité / en fonction, en personnes physiques et en ETP au 31/12/2022
Tableau 11-11	- Personnels BIATPSS titulaires Effectifs en ETP en activité / en fonction par filière, catégorie statutaire, corps et sexe
Tableau 11-12	- Répartition des effectifs en fonction en novembre 2022 sur emploi par corps et par sexe à temps partiel ou incomplet, par quotité de travail

D - Les recrutements

Tableau 11-13	- Concours enseignants 2 nd degré et personnels d'éducation session 2021
Tableau 11-14	- Concours enseignants 2 nd degré et personnels d'éducation session 2022

Tableau 11-15	- Concours CRPE session 2022
Tableau 11-16	- Concours des personnels d'encadrement session 2022
Tableau 11-17	- Ensemble des admis aux concours à la session 2022
Tableau 11-18	- Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public aux sessions 2022 et 2021
Tableau 11-19	- Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public aux sessions 2022 et 2021
Tableau 11-20	- Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat aux sessions 2022 et 2021
Tableau 11-21	- Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public aux sessions 2022 et 2021
Tableau 11-22	- Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré privé sous contrat aux sessions 2022 et 2021
Tableau 11-23	- Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection à la session 2022
Tableau 11-24	- Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS aux sessions 2022 2021
Tableau 11-25	- Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

E - Les parcours professionnels

Tableau 11-26	- Effectifs des personnels du second degré dans des positions de non fonction - annuaire EPP novembre 2022
Tableau 11-27	- Nombre de promouvables par grade
Tableau 11-28	- Nombre de promus
Tableau 11-29	- Personnels BIATPSS titulaires en 2022 - Nombre de promouvables et de promus par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe

F - Les départs à la retraite

Tableau 11-30	- Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités en 2022
---------------	---

G - Les rémunérations

Tableau 11-31	- Index égalité professionnelle du MENJ
Tableau 11-32	- Distribution des rémunérations nettes, ventilée par sexe (déciles)
Tableau 11-33	- Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur public, en 2021
Tableau 11-34	- Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2021
Tableau 11-35	- Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'éducation nationale, en 2021
Tableau 11-36	- Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non-enseignants de catégorie A de l'éducation nationale
Tableau 11-37	- Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non-enseignants de catégorie A de l'éducation nationale, en 2021 (suite)
Tableau 11-38	- Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie B de l'éducation nationale, en 2021
Tableau 11-39	- Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

H - Santé et sécurité au travail

Tableau 11-40	- Proportion de personnels de l'éducation nationale ayant eu au moins un congé selon le type de personnel, l'âge et le sexe pour l'année scolaire 2021-2022
Tableau 11-41	- Nombre d'accidents de service, accidents de trajet et de mission reconnus imputable au service

I - Les relations professionnelles

Tableau 11-42	- Répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants du CTMEN et du CSAMEN 2021-2023)
---------------	---

C. Les effectifs

En 2022, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse compte près d'1,2 million d'agents, soit plus de la moitié des effectifs de la fonction publique de l'État. La part des femmes représente 74 % des agents du MENJ, contre 57 % des effectifs pour l'ensemble de la fonction publique de l'État.

En 2022, les femmes représentent plus de 70% des enseignants : 70,9% (public) et 74% (privé).

La part des femmes varie d'un corps de fonctionnaires à l'autre et cette part se réduit au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie des corps de fonctionnaires. Les femmes représentent ainsi 84 % des professeurs des écoles, 65 % des professeurs certifiés, 53,5 % des professeurs agrégés, 38,2 % des professeurs de chaires supérieures.

Dans l'enseignement secondaire, la part des femmes varie également selon les disciplines enseignées : elles représentent 82,8 % des enseignants en langues, 79,4 % des enseignants en lettres, mais seulement 42,4 % des professeurs d'EPS et 15 % des professeurs de technologie.

Les temps partiels et incomplet sont plus fréquents chez les femmes.

■ Part du temps partiel des enseignants titulaires :

- 1^{er} degré : 10,8% chez les femmes contre 3,3% chez les hommes (public)
- 14,2% chez les femmes contre 6,1% chez les hommes (privé)
- 2^{ème} degré : 11,6% chez les femmes contre 4,7% chez les hommes (public);
- 11,5% chez les femmes et 5% chez les hommes (privé)

■ Part du temps incomplet des enseignants non titulaires (tous degrés) :

- 17,8% chez les femmes et 15,7% chez les hommes (public)
- 41,1% chez les femmes et 34,8% chez les hommes (privé)

Dans le second degré public en 2022, les enseignants titulaires ont en moyenne un service hebdomadaire total de 18,6 heures pour les femmes contre 19,2 heures pour les hommes (18,5 heures pour les femmes et 18,9 heures pour les hommes dans le second degré privé).

À noter également : du temps partiel et incomplet plus fréquent chez les femmes.

Dans l'enseignement privé sous contrat, elles représentent 87,1% des enseignants en langues, 83,5% des enseignants en lettres, 56% en mathématiques, 36,6% des professeurs d'EPS et 22,6% des enseignants en technologie.

Tableau 11-1 – Répartition des effectifs gérés par corps, statut, position, sexe et tranche d'âge

			Personnels gérés				
			Effectifs	Part des femmes	Part des - 35 ans	Part des 35-49 ans	Part des 50 ans ou+
Enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	Titulaires	365 092	84,5	20	50	30
		Non titulaires	7 079	81,2	59	33	8
		Ensemble 1^{er} degré	372 171	84,5	21	50	29
	2 nd degré	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	60 555	53,3	16	45	39
		Professeurs certifiés	228 755	65,0	18	43	39
		Professeurs d'EPS	28 272	41,6	28	41	31
		Professeurs de lycée professionnels	55 965	51,0	8	42	50
		Ensemble des titulaires	373 547	59,3	17	43	40
		Non titulaires	38 098	52,1	31	43	26
		Ensemble 2nd degré	411 645	58,6	18	43	39
	Ensemble titulaires		738 639	71,7	19	46	35
	Ensemble non titulaires		45 177	56,7	35	42	23
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré public, titulaires et non titulaires		783 816	70,8	19	46	34
ASS	Ensemble des titulaires, toutes filières professionnelles		62 387	83,9	8	37	55
	Ensemble des non titulaires		9 199	85,0	28	41	31
	Ensemble des personnels ASS titulaires et non titulaires		71 586	84,1	11	38	52
ITRF	Ensemble des titulaires		9 863	54,1	8	36	55
	Ensemble des non titulaires		1 529	54,3	42	30	28
	Ensemble ITRF titulaires et non titulaires		11 392	54,1	13	35	52
Personnels d'encadrement	Ensemble des personnels d'encadrement		18 273	52,7	1	33	66
Personnels d'éducation	Conseillers principaux d'éducation, Psychologues EN conseillers d'orientation psychologue		19 597	75,8	19	35	46
	Non titulaires		3 642	77,2	42	43	15
	Ensemble des personnels d'éducation		23 239	79,6	20	39	41
Personnels d'assistance éducative ⁽¹⁾	AED		62 964	60,8	79	17	4
	AESH		121 419	92,5	17	46	37
	Ensemble des personnels d'assistance éducative ⁽¹⁾		184 383	82,6	36	37	26
Enseignants du secteur privé sous contrat	1 ^{er} degré	Enseignants du 1 ^{er} degré échelle de rémunération de titulaires	41 082	91,7	15	46	39
		Maîtres délégués du 1 ^{er} degré	7 022	91,7	38	46	16
		Ensemble 1 ^{er} degré	48 104	91,7	18	46	35
	2 nd degré	Enseignants du 2 nd degré échelle de rémunération de titulaires	78 238	67,2	12	41	47
		Maîtres délégués du 2 nd degré	19 728	59,4	35	42	24
		Ensemble 2 nd degré	97 966	65,7	16	41	42
Étudiants en préprofessionnalisation			14 704	77,2	98	2	1

	Personnels gérés				
	Effectifs	Part des femmes	Part des - 35 ans	Part des 35-49 ans	Part des 50 ans ou+
Apprentis non enseignants	187	72,2	95	4	1
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	14 891	77,2	98	2	1
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	1 253 650	72,8	22	43	34

1. Il s'agit principalement de directeurs d'ÉREA.

2. Les IEN qui ne sont pas affectés dans les 1er et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (24 en novembre 2022).

3. Secrétaire général d'académie

4. Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de DSDEN ou de vice-rectorat et adjoints au DASEN chargés du premier degré.

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 11-2 – Répartition des effectifs gérés par corps, statut, position, sexe et tranche d'âge

				Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)
Enseignants du secteur public	1er degré	Professeurs des écoles	F	283 338	-0,4
			H	52 329	-2,8
			Ensemble	335 667	-0,8
		Instituteurs et instituteurs suppléants (catégorie B)	F	676	-20,6
			H	240	-28,4
			Ensemble	916	-22,8
		Titulaires	F	284 014	-0,4
			H	52 569	-3,0
			Ensemble	336 583	-0,8
		Non titulaires	F	5 599	54,0
			H	1 314	57,2
			Ensemble	6 913	54,5
	Ensemble 1er degré	F	289 613	0,2	
		H	53 882	-2,1	
		Ensemble	343 496	-0,1	
	2nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	828	-1,3
			H	1 323	0,3
			Ensemble	2 152	-0,3
Professeurs agrégés		F	27 329	0,8	
		H	23 743	0,3	
		Ensemble	51 072	0,6	
Professeurs certifiés		F	134 071	-1,4	
		H	73 777	-1,8	
		Ensemble	207 848	-1,5	

				Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)
Enseignants du secteur public	2nd degré	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	10959	-1,7
			H	15483	-0,3
			Ensemble	26442	-0,9
		Professeurs de lycée professionnels	F	26 640	-2,3
			H	26 228	-2,3
			Ensemble	52 868	-2,3
		PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	F	214	-32,3
			H	218	-30,1
			Ensemble	431	-31,4
		Titulaires (catégorie A)	F	200 041	-1,3
			H	140 772	-1,4
			Ensemble	340 813	-1,3
	Non titulaires	F	18 116	6,0	
		H	17 127	7,0	
		Ensemble	35 244	6,5	
	Ensemble 2nd degré	F	218 158	-0,7	
		H	157 899	-0,6	
		Ensemble	376 057	-0,7	
	Ensemble titulaires de catégorie A	F	483 380	-0,8	
		H	193 100	-1,8	
		Ensemble	676 480	-1,1	
	Ensemble titulaires	F	484 056	-0,8	
		H	193 340	-1,9	
		Ensemble	677 396	-1,1	
Ensemble non titulaires	F	23 715	14,5		
	H	18 441	9,4		
	Ensemble	42 156	12,2		
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires	F	507 771	-0,2		
	H	211 781	-1,0		
	Ensemble	719 552	-0,4		
ASS-Filière administrative	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	H	5 655	5,7
			F	2 945	4,2
			Ensemble	8 599	5,2
	Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	H	12 572	2,2
			F	2 279	1,1
			Ensemble	14 851	2,0
	Catégorie C	Adjoints administratifs	H	17 376	-4,6
			F	1 968	-4,3
			Ensemble	19 344	-4,6

			Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)	
ASS-Filière administrative	Total titulaires	H	35 603	-0,8	
		F	7 191	0,8	
		Ensemble	42 794	-0,5	
	Total non titulaires	H	5 772	-6,5	
		F	1 090	-4,6	
		Ensemble	6 862	-6,2	
	Total filière administrative	H	41 375	-1,6	
		F	8 281	0,0	
		Ensemble	49 656	-1,3	
ASS-Filière technique	Total titulaires - Catégorie C Adjointes et agents technique des établissements d'enseignement	H	45	-8,2	
		F	66	-20,5	
		Ensemble	110	-17,3	
	Total non titulaires	H	115	13,9	
		F	150	7,9	
		Ensemble	264	10,5	
	Total filière technique	H	159	6,0	
		F	215	-3,2	
		Ensemble	375	0,8	
ASS- filière sociale et de santé	Catégorie A	Médecin	F	699	-7,2
			H	30	0,0
			Ensemble	729	-6,9
		Infirmier	F	6 715	0,3
			H	290	-2,4
			Ensemble	7 005	0,1
		Assistants de Service Social	F	2 486	1,6
			H	124	0,8
			Ensemble	2 609	1,5
	Conseillers techniques de service social	F	338	-2,3	
		H	22	0,0	
		Ensemble	360	-2,2	
	Ensemble catégorie A	F	10 237	-0,1	
		H	466	-1,1	
		Ensemble	10 703	-0,1	
Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	F	38	22,6	
		H			
		Ensemble	38	18,8	
Total titulaires	F	10 274	0,0		
	H	466	-1,3		
	Ensemble	10 740	-0,1		

			Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)	
ASS- filière sociale et de santé	Total non titulaires		F	1 293	0,2
			H	98	4,3
			Ensemble	1 391	0,5
	Total filière sociale et de santé		F	11 567	0,0
			H	564	-0,4
			Ensemble	12 131	0,0
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	H	5 655	5,7
			F	2 945	4,2
			Ensemble	8 599	5,2
		Ingénieur d'études de recherche et de formation	H	12 572	2,2
			F	2 279	1,1
			Ensemble	14 851	2,0
		Assistant ingénieurs	H	17 376	-4,6
			F	1 968	-4,3
			Ensemble	19 344	-4,6
	Ensemble catégorie A	H	35 603	-0,8	
		F	7 191	0,8	
		Ensemble	42 794	-0,5	
	Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	H	5 772	-6,5
			F	1 090	-4,6
			Ensemble	6 862	-6,2
	Catégorie C	Adjointes techniques de recherche et de formation	H	41 375	-1,6
			F	8 281	0,0
			Ensemble	49 656	-1,3
	Total titulaires		H	45	-8,2
			F	66	-20,5
			Ensemble	110	-17,3
	Total non titulaires		H	115	13,9
			F	150	7,9
			Ensemble	264	10,5
Ensemble ITRF		H	159	6,0	
		F	215	-3,2	
		Ensemble	375	0,8	
Personnels de direction	Proviseurs de lycée, principaux de collège (catégorie A)		F	699	-7,2
			H	30	0,0
			Ensemble	729	-6,9
	Proviseurs adjoints, principaux adjoints (catégorie A)		F	6 715	0,3
			H	290	-2,4
			Ensemble	7 005	0,1

			Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)	
Personnels de direction	Autres personnels de direction titulaires (catégorie A) (1)	F	2 486	1,6	
		H	124	0,8	
		Ensemble	2 609	1,5	
	Ensemble personnels de direction (catégorie A)	F	338	-2,3	
		H	22	0,0	
		Ensemble	360	-2,2	
Personnels d'inspection	IA - IPR (catégorie A)		F	10 237	-0,1
			H	466	-1,1
			Ensemble	10 703	-0,1
	Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) (catégorie A) dont :	IEN 1er degré	F	38	22,6
			H		
			Ensemble	38	18,8
		IEN 2nd degré	F	10 274	0,0
			H	466	-1,3
			Ensemble	10 740	-0,1
	Ensemble IEN (2)		F	1 293	0,2
			H	98	4,3
			Ensemble	1 391	0,5
	Ensemble des personnels d'inspection (catégorie A)		F	11 567	0,0
			H	564	-0,4
			Ensemble	12 131	0,0
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA (3), adjoints (catégorie A)		F	132	2,3
			H	187	-1,6
			Ensemble	319	0,0
	IGESR (catégorie A) (4)		F	92	0,0
			H	158	-4,2
			Ensemble	250	-2,7
	DASEN -DAASEN (catégorie A) (5)		F	142	-2,7
			H	198	0,0
			Ensemble	340	-1,2
	Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC		F	30	11,1
			H	34	-10,5
			Ensemble	64	-1,5
	Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau (catégorie A)		F	173	-5,5
			H	236	0,0
			Ensemble	408	-2,6
	Ensemble des personnels d'encadrement supérieur (catégorie A)		F	569	-1,4
			H	813	-1,7
			Ensemble	1 381	-1,6

				Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)
Personnels d'éducation	Catégorie A	Conseillers principaux d'éducation	F	8 835	1,6
			H	2 879	-1,3
			Ensemble	11 714	0,9
		Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	5 769	-3,2
			H	791	-4,0
			Ensemble	6 561	-3,2
	Non titulaires	Personnels d'éducation non titulaires	F	2 658	6,3
			H	800	9,3
			Ensemble	3 458	7,0
	Ensemble des personnels d'éducation		F	17 262	0,7
			H	4 471	0,0
			Ensemble	21 733	0,5
Personnels d'assistance éducative	Non titulaires	AED (assistance éducative)	F	30 734	8,3
			H	18 117	-5,1
			Ensemble	48 851	2,9
		AESH (assistance éducative)	F	70 652	2,7
			H	5 864	0,9
			Ensemble	76 515	2,5
		Ensemble des personnels d'assistance éducative (1)	F	101 385	4,3
			H	23 981	-3,7
			Ensemble	125 366	2,7
Ensemble non enseignants	Catégorie A	F	40 786	1,0	
		H	16 892	-0,6	
		Ensemble	57 678	0,5	
	dont A+	F	1 259	1,3	
		H	1 444	-1,7	
		Ensemble	2 703	-0,3	
	Catégorie B	F	13 435	2,0	
		H	3 358	1,1	
		Ensemble	16 793	1,8	
	Catégorie C	F	20 762	-4,4	
		H	4 007	-4,0	
		Ensemble	24 769	-4,3	
	Non titulaires	F	111 949	3,7	
		H	26 793	-3,0	
		Ensemble	138 742	2,3	
	Non enseignants	F	186 932	2,0	
		H	51 050	-2,0	
		Ensemble	237 982	1,1	

			Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)	
Ensemble non enseignants et enseignants du secteur public	Catégorie A	F	524 166	-0,6	
		H	209 992	-1,7	
		Ensemble	734 158	-0,9	
	Catégorie B	F	14 111	0,7	
		H	3 598	-1,6	
		Ensemble	17 709	0,2	
	Catégorie C	F	20 762	-4,4	
		H	4 007	-4,0	
		Ensemble	24 769	-4,3	
	Ensemble titulaires	F	559 039	-0,7	
		H	217 597	-1,8	
		Ensemble	776 636	-1,0	
	Non titulaires	F	135 664	5,4	
		H	45 234	1,7	
		Ensemble	180 898	4,5	
Ensemble	F	694 703	0,4		
	H	262 831	-1,2		
	Ensemble	957 534	0,0		
Enseignants du secteur privé sous contrat	1er degré	Professeurs des écoles	F	33 489	-1,3
			H	3 128	-2,0
			Ensemble	36 617	-1,4
		Instituteurs (catégorie B)	F	28	-15,2
			H	3	50,0
			Ensemble	31	-11,4
		Enseignants du 1er degré échelle de rémunération de titulaires	F	33 517	-1,3
			H	3 130	-2,0
			Ensemble	36 648	-1,4
	Maîtres délégués du 1er degré	F	5 462	0,8	
		H	532	-0,6	
		Ensemble	5 994	0,7	
	Ensemble 1er degré	F	38 980	-1,0	
		H	3 663	-1,7	
		Ensemble	42 642	-1,1	
	2nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	14	-22,2
			H	43	-2,3
			Ensemble	57	-6,6
Professeurs agrégés		F	1 785	1,9	
		H	1 323	-1,7	
		Ensemble	3 108	0,4	

				Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)
Enseignants du secteur privé sous contrat	2nd degré	Professeurs certifiés	F	36 455	-0,7
			H	14 255	-0,6
			Ensemble	50 710	-0,7
		Professeurs d'éducation physique et sportive	F	2 285	-1,3
			H	3 734	0,3
			Ensemble	6 019	-0,3
		Professeurs de lycées professionnels	F	6 556	-2,3
			H	3 742	-1,3
			Ensemble	10 299	-1,9
		Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC	F	255	-12,4
			H	128	-11,7
			Ensemble	383	-12,2
		Maîtres auxiliaire sur contrat définitif	F	212	-12,0
			H	127	-8,6
			Ensemble	338	-11,3
		Enseignants du 2nd degré échelle de rémunération de titulaires	F	47 563	-1,0
			H	23 351	-0,7
			Ensemble	70 914	-0,9
	Maîtres délégués du 2nd degré	F	9 637	1,2	
		H	6 781	3,8	
		Ensemble	16 417	2,2	
	Ensemble 2nd degré	F	57 200	-0,6	
		H	30 132	0,3	
		Ensemble	87 332	-0,3	
	Ensemble sur une échelle de rémunération de titulaires	F	81 080	-1,1	
		H	26 481	-0,9	
		Ensemble	107 562	-1,1	
Ensemble des maîtres délégués	F	15 099	1,0		
	H	7 313	3,5		
	Ensemble	22 412	1,8		
Ensemble 1er et 2nd degré privé, titulaires et non titulaires	F	96 179	-0,8		
	H	33 794	0,0		
	Ensemble	129 974	-0,6		
Ensemble des personnels (hors étudiants et apprentis)	Catégorie A	F	605 218	-0,7	
		H	236 472	-1,6	
		Ensemble	841 690	-1,0	
	dont A+	F	1 259	1,3	
		H	1 444	-1,7	
		Ensemble	2 703	-0,3	

			Effectifs ETP	Évolution 2021 2022 (en %)
Ensemble des personnels (hors étudiants et apprentis)	Catégorie B	F	14 140	0,6
		H	3 600	-1,6
		Ensemble	17 740	0,2
	Catégorie C	F	20 762	-4,4
		H	4 007	-4,0
		Ensemble	24 769	-4,3
	Titulaires	F	640 119	-0,8
		H	244 079	-1,7
		Ensemble	884 198	-1,0
	Non titulaires	F	150 763	5,0
		H	52 547	2,0
		Ensemble	203 310	4,2
Ensemble des personnels	F	790 882	0,3	
	H	296 626	-1,0	
	Ensemble	1 087 508	-0,1	
Étudiants en préprofessionnalisation		F	6 531	7,7
		H	1 952	9,7
		Ensemble	8 483	8,2
Apprentis non enseignants		F	56	-3,4
		H	31	40,9
		Ensemble	87	8,8
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.		F	6 587	7,6
		H	1 983	10,1
		Ensemble	8 571	8,2
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants		F	797 469	0,3
		H	298 609	-1,0
		Ensemble	1 096 079	0,0

1. Il s'agit principalement de directeurs d'EREA.

2. Les IEN qui ne sont pas affectés dans les 1er et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (24 en novembre 2022).

3. Secrétaire général d'académie

4. Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de DSDEN ou de vice-rectorat et adjoints au DASEN chargés du premier degré.

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 11-3 – Enseignants 1^{er} degré: Effectifs physiques gérés au 31 décembre 2022

Corps / sexe / position	Activité	Autres positions	Congé parental	Détachés	Disponibilité	Total général
Professeurs des écoles	340001	296	1 824	6 476	9 907	358 504
F	287654	207	1 786	4 717	8 531	302 895
H	52347	89	38	1 759	1 376	55 609
Instituteurs	718	24	0	33	310	1 085
F	579	17	0	21	255	872
H	139	7	0	12	55	213
Instituteurs d'État recrutés à Mayotte	284	1	1	4	32	322
F	166	0		1	23	190
H	118	1	1	3	9	132
Total	341003	321	1 825	6 513	10 249	359 911
F	288399	224	1 786	4 739	8 809	303 957
H	52604	97	39	1 774	1 440	55 954

► Champ : Promouvables dans le corps des personnels de direction et des IEN.

► Source : DE SE 1-3.

Tableau 11-4 – Enseignants 2nd degré effectifs physiques gérés au 31 décembre 2022

Corps	Positions										Total général	
	Activité		Congé parental		détachés		Disponibilité		Autre (Exclusion, non activité, doctorant...)			
	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen
Agrégés	57328	46,8	191	36,1	2773	43,0	2988	40,1	242	39,4	63522	46,2
F	30299	46,4	174	35,8	1350	42,3	1653	40,8	107	40,3	33583	45,9
H	27029	47,2	17	39,1	1423	43,6	1335	39,2	135	38,7	29939	46,6
CPE	11451	46,8	31	35,1	340	46,0	248	42,1	15	47,0	12085	46,6
F	8627	46,1	28	35,4	226	45,1	196	41,8	10	46,4	9087	46,0
H	2824	48,9	3	32,3	114	47,9	52	43,1	5	48,2	2998	48,7
Certifiés	215197	45,9	782	35,5	6277	46,2	7366	44,0	401	46,9	230023	45,8
F	139556	45,4	724	35,3	3466	45,4	5264	44,1	203	46,7	149213	45,4
H	75641	46,7	58	37,3	2811	47,2	2102	43,8	198	47,1	80810	46,6
Chaire supérieure	2180	53,3			42	53,5	8	54,0	2	48,0	2232	53,3
F	837	53,2			8	50,0	5	53,8			850	53,2
H	1343	53,4			34	54,4	3	54,3	2	48,0	1382	53,4
PLP	53966	48,9	79	37,4	855	47,9	1226	46,4	108	49,6	56234	48,8
F	27308	48,3	67	36,8	471	47,7	727	46,8	45	50,8	28618	48,2
H	26658	49,5	12	40,7	384	48,3	499	45,9	63	48,7	27616	49,4
PEPS	27269	43,6	36	35,6	645	45,3	659	40,7	42	43,6	28651	43,6
F	11309	44,4	20	33,7	234	43,6	251	41,6	15	46,9	11829	44,3
H	15960	43,1	16	38,1	411	46,2	408	40,2	27	41,8	16822	43,1
PSY EN	6657	49,4	30	35,4	72	47,6	210	44,7	9	46,6	6978	49,1
F	5851	49,0	30	35,4	59	47,3	192	44,5	9	46,6	6141	48,8
H	806	51,9			13	48,9	18	46,6			837	51,8
Autres (CE EPS et PEGC)	480	61,3			17	61,8	40	62,3	5	61,4	542	61,4
F	243	61,0			5	61,6	31	62,4	4	62,3	283	61,2
H	237	61,6			12	61,8	9	61,8	1	58,0	259	61,6

Corps	Positions										Total général	
	Activité		Congé parental		détachés		Disponibilité		Autre (Exclusion, non activité, doctorant...)			
	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen	Effectifs physiques	Age moyen
Total général	374528	46,4	1149	35,7	11021	45,5	12745	43,2	824	45,0	400267	16,9
F	224030	46,0	1043	35,5	5819	44,8	8319	43,6	393	45,6	239604	16,7
H	150498	47,0	106	37,9	5202	46,3	4426	42,4	431	44,4	160663	17,1

► Source : Indicateur BDS FPE 002: Effectifs physiques gérés au 31/12, DGRH B2.

Tableau 11-5 – Agents Contractuels : AED

	Effectifs novembre 2021			Effectifs novembre 2022			Évolution en %		
	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total
AED dont AED prépro CDD	2 270	62 791	65 061	2 761	60 724	63 485	21,63%	-3,29%	-2,42%
Homme	353	25 161	25 514	431	23 690	24 121	22,1%	-5,8%	-5,5%
Femme	1 917	37 630	39 547	2 330	37 034	39 364	21,5%	-1,6%	-0,5%
AED dont AED prépro CDI				15	1 583	1 598			
Homme	NC	NC		2	572	574			
Femme	NC	NC		13	1 011	1 024			
Total AED dont AED prépro	2 270	62 791	65 061	2 776	62 307	65 083	22,3%	-0,8%	0,0%

► Source : Annuaires AGAPE et EPP décembre 2021 et 2022.

► Périmètre : hors NC et PF.

Tableau 11-6 – Agents Contractuels : AESH

	AS 2021-2022 au 31/12/2021				AS 2022-2023 au 31/12/2022				Evolution %			
	1 ^{er} degré	2 nd degré	Inter degré / référent	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Inter degré / référent	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Inter degré / référent	Total
AESH CDD	32 634	14 175	55 053	101 862	18 063	8 434	70 811	97 308	-44,6%	-40,5%	28,6%	4,5%
Homme	2 402	1 644	3 863	7 909	1 517	1 126	4 976	7 619	-36,8%	-31,5%	28,8%	3,7%
Femme	30 232	12 531	51 190	93 953	16 546	7 308	65 835	89 689	-45,3%	-41,7%	28,6%	4,5%
AESH CDI	4 457	4 524	10 764	19 745	3 734	3 819	18 049	25 602	-16,2%	-15,6%	67,7%	29,7%
Homme	224	414	670	1 308	189	379	1 032	1 600	-15,6%	-8,5%	54,0%	22,3%
Femme	4 233	4 110	10 094	18 437	3 545	3 440	17 017	24 002	-16,3%	-16,3%	68,6%	30,2%
Total AESH	37 091	18 699	65 817	121 607	21 797	12 253	88 860	122 910	-41,2%	-34,5%	35,0%	1,1%
Homme	2 626	2 058	4 533	9 217	1 706	1 505	6 008	9 219	-35,0%	-26,9%	32,5%	0,0%
Femme	34 465	16 641	61 284	112 390	20 091	10 748	82 852	113 691	-41,7%	-35,4%	35,2%	1,2%

► Source : Annuaires AGAPE et EPP décembre 2021 et 2022.

► Périmètre : hors NC et PF.

Tableau 11-7 – Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2022, en %

			Temps partiel							Ensemble
			De droit pour élever un enfant	Sur autorisation	De droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Thérapeutique	De droit pour personne handicapée	Pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	
Secteur public	1 ^{er} degré	Femmes	35,6	43,5	6,1	8,8	5,5	0,6	0,0	100,0
		Hommes	31,4	41,7	4,5	15,1	5,6	1,5	0,2	100,0
		Tout	35,3	43,4	6,0	9,1	5,6	0,6	0,0	100,0
	2 nd degré	Femmes	17,4	64,4	3,2	9,3	4,7	0,6	0,4	100,0
		Hommes	9,6	68,1	2,5	11,9	4,1	1,4	2,4	100,0
		Tout	15,7	65,2	3,1	9,9	4,5	0,7	0,8	100,0
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	Femmes	27,7	52,5	4,8	9,0	5,2	0,6	0,2	100,0
		Hommes	14,1	62,6	2,9	12,6	4,4	1,4	1,9	100,0
		Tout	26,0	53,8	4,6	9,5	5,1	0,7	0,4	100,0
Secteur privé	1 ^{er} degré	Femmes	21,8	65,9	2,7	4,9	4,3	0,2	0,1	100,0
		Hommes	9,5	75,5	2,5	7,5	3,5	1,0	0,5	100,0
		Tout	21,3	66,3	2,7	5,0	4,3	0,3	0,1	100,0
	2 nd degré	Femmes	12,2	73,2	2,4	6,1	5,8	0,1	0,2	100,0
		Hommes	3,2	80,0	1,3	7,4	6,1	0,6	1,4	100,0
		Tout	10,6	74,4	2,2	6,3	5,8	0,2	0,4	100,0
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	Femmes	16,7	69,8	2,6	5,5	5,1	0,2	0,1	100,0
		Hommes	4,0	79,4	1,4	7,4	5,8	0,6	1,3	100,0
		Tout	15,2	71,0	2,4	5,7	5,2	0,2	0,3	100,0
Femmes			25,9	55,3	4,5	8,4	5,2	0,5	0,2	100,0
Hommes			12,7	65,1	2,7	11,8	4,6	1,3	1,8	100,0
Ensemble			24,2	56,6	4,2	8,9	5,1	0,6	0,4	100,0

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

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

► Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 11-8 – Part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines à la rentrée 2015 et à la rentrée 2022, en %

Discipline	Public		Privé sous contrat	
	2015	2022	2015	2022
Philosophie	39,1	38,5	44,8	43,3
Lettres	79,2	79,4	83,9	83,5
Langues	83,2	82,8	87,5	87,1
Histoire-géographie	50,5	49,8	58,5	55,9
Sciences économiques et sociales	48,9	49,2	58,5	55,4
Mathématiques	44,7	44,6	58,3	56,0
Physique-chimie	42,9	42,8	51,1	51,3
Biologie-géologie	64,8	65,8	72,1	71,6
Éducation musicale	56,3	55,1	60,9	59,4
Arts plastiques	66,5	70,1	72,2	76,4
Éducation physique et sportive	43,7	41,7	38,7	36,6
Technologie	15,6	14,9	22,8	22,6
Économie et gestion	67,6	65,4	73,7	71,3

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

1. Uniquement les enseignants en charge d'élèves à l'année, y compris stagiaires

► Champ : France métropolitaine + DROM. Secteurs public et privé sous contrat.

► Source : DEPP/ Bases relais.

► Série : <https://www.Éducation.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

Tableau 11-9 – Part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines à la rentrée 2015 et à la rentrée 2022, en %

		Heures rémunérées									
		Enseignement		Autres activités ⁽¹⁾		Heures de pondération ⁽²⁾		Service hebdomadaire total ⁽³⁾		dont heures supplémentaires annualisées	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	14,7	15,0	0,4	0,4	0,8	0,9	15,9	16,3	2,0	2,6
	Certifiés et assimilés	17,8	18,2	0,5	0,8	0,5	0,6	18,8	19,7	1,4	1,8
	PLP	19,0	19,6	0,2	0,2	0,1	0,1	19,4	19,9	1,9	2,2
	Autres titulaires ⁽⁴⁾	20,5	20,7	0,4	0,5	0,2	0,3	21,1	21,4	0,6	0,8
	Total titulaires	17,6	17,9	0,4	0,7	0,4	0,7	18,6	19,2	1,6	2,0
	Non-titulaires ⁽⁵⁾	15,6	16,7	0,2	0,3	0,2	0,3	16,1	17,3	1,1	1,4
	Ensemble second degré public	17,5	17,8	0,4	0,6	0,5	0,6	18,4	19,0	1,5	2,0
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	14,5	14,4	0,2	0,4	0,9	0,8	15,6	15,5	2,3	3,3
	Certifiés et assimilés	17,8	17,9	0,3	0,7	0,5	0,6	18,7	19,2	1,6	2,0
	PLP	18,5	18,8	0,1	0,2	0,2	0,2	18,8	19,2	1,9	2,4
	Autres titulaires	18,2	16,0	0,3	0,3	0,1	0,2	18,5	16,5	0,5	0,8
	Total titulaires	17,7	17,7	0,3	0,6	0,5	0,5	18,5	18,9	1,7	2,2
	Non-titulaires ⁽⁵⁾	15,1	16,0	0,1	0,3	0,4	0,5	15,7	16,7	1,3	1,8
	Ensemble second degré privé	17,3	17,3	0,3	0,5	0,5	0,5	18,0	18,4	1,6	2,1

► Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP.

Tableau 11-10 – Synthèse des effectifs BIATPSS gérés et en activité / en fonction, en personnes physiques et en ETP au 31/12/2022

	Effectifs physiques gérés (toutes positions)	Equivalent en ETP des effectifs physiques gérés	Effectifs physiques en activité	Equivalent en ETP des effectifs physiques en activité
Agents titulaires	77 695	75 426	69 255	66 989
Agents contractuels	21 244	ND	21 244	13 564
Ensemble des BIATPSS	98 939	75 426	90 499	80 553

Autres personnels exerçant des fonctions de BIATPSS

	Effectifs physiques gérés (toutes positions)	Equivalent en ETPT des effectifs physiques gérés	Effectifs physiques en activité	Equivalent en ETPT des effectifs physiques en activité
Apprentis	120		120	
Vacataires	1 879	244	1 879	244
Ensemble	1 999	ND	1 999	ND

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient « en position d'activité » ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée ...). Les agents « gérés » dont la position administrative n'est pas renseignée dans les SIRH au 31/12/2022, figurent dans les colonnes « Position non connue ». Les agents « gérés » dont le programme budgétaire d'imputation n'est pas renseigné sont rattachés en fonction de la filière à laquelle

ils appartiennent : les agents des filières administrative et santé et sociale sont rattachés au MENJ, les agents des filières ITRF et des bibliothèques sont rattachés au MESR, les personnels techniques et pédagogiques au MSJOP à l'exception des CEPJ (au MENJ)

► Champ : France métropolitaine et outre-mer.

En l'absence de renseignement de la quotité de temps de travail d'un agent titulaire dans les bases RH, son ETP sera égal à 1.

Les données relatives aux personnels contractuels sont formulées en ETP travaillé (ETPT) pour les BIATPSS, la notion d'ETP n'étant pas présente dans l'enquête « contractuels ».

Les vacataires sont dénombrés en ETPT au regard du nombre d'heures effectuées (1607 heures = 1 ETPT)

► Source : Annuaire AGORA novembre 2022, POPPEE février 2023 + extraction RENOIRH au 31/12/2022. Les apprentis ainsi que les agents vacataires sont exclus du champ du RSU hormis dans ce tableau, en l'absence de données disponibles.

Tableau 11-11 – Personnels BIATPSS titulaires Effectifs en ETP en activité / en fonction par filière, catégorie statutaire, corps et sexe

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en %)
			F	H	Total	
Administrative	Catégorie A	Attaché d'administration de l'État	6 464	3 489	9 953	64,9
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	14 450	2 595	17 045	84,8
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'État (Adjaenes)	20 067	2 280	22 347	89,8
Total de la filière administrative			40 981	8 364	49 345	83,0
Sociale et de santé	Catégorie A	Médecin conseiller technique	82	2	84	97,6
	Catégorie A	Médecin de l'éducation nationale	773	38	811	95,3
	Catégorie A	Conseiller technique de service social AE	369	22	391	94,4
	Catégorie A	Assistant de service social AE	2 901	139	3 040	95,4
	Catégorie A	Infirmier (Infenes)	8 025	335	8 360	96,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	42		42	100,0
Total de la filière sociale et de santé			12 192	536	12 728	95,8
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	1	13	14	7,1
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseig.	1 722	1 887	3 609	47,7
Total de la filière ouvrière			1 723	1 900	3 623	47,6

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en %)
			F	H	Total	
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	234	397	631	37,1
	Catégorie A	Ingénieur d'études	784	916	1 700	46,1
	Catégorie A	Assistant ingénieur	169	272	441	38,3
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	1 051	1 278	2 329	45,1
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	3 687	2 264	5 951	62,0
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			5 925	5 127	11 052	53,6
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques	1	1	2	50,0
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques	3	1	4	75,0
	Catégorie A	Bibliothécaire	1		1	100,0
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé				
	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	2		2	100,0
Total de la filière des bibliothèques			7	2	9	77,8
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	32	39	71	45,1
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	246	149	395	62,3
	Catégorie A	Professeur de sport	170	302	472	36,0
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			448	490	938	47,8
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			61 276	16 419	77 695	78,9

BDS FPE 002 : Effectifs physiques gérés au 31/12, DGRH C1-1

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient «en position d'activité» ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée ...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Champ : France métropolitaine et outre-mer.

► Source : Annuaire AGORA novembre 2022, POPPEE février 2023 + extraction RENOIRH au 31/12/2022.

Tableau 11-12 – Répartition des effectifs en fonction en novembre 2022 sur emploi par corps et par sexe à temps partiel ou incomplet, par quotité de travail

		Catégorie de personnel	sexe	Effectifs	Part du temps partiel ou incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Évolution de la part du temps partiel ou incomplet (en point)	Evolution de la quotité moyenne (en %)
Enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	F	294 693	10,8	96,7	-0,2	0,2
			H	53 418	3,3	98,6	0,0	0,0
			Ensemble	348 111	9,7	97,0	-0,1	0,1
		Instituteurs et instituteurs suppléants	F	729	9,1	96,0	1,7	-0,9
			H	249	1,6	98,2	-1,3	-0,7
			Ensemble	978	7,2	96,5	1,0	-1,0
		Titulaires	F	295 422	10,8	96,7	-0,2	0,2
			H	53 667	3,3	98,6	0,0	0,0
			Ensemble	349 089	9,7	97,0	-0,1	0,1
		Non titulaires	F	5 750	1,7	97,4	-0,3	0,7
			H	1 329	0,9	98,8	0,0	-0,2
			Ensemble	7 079	1,6	97,7	-0,2	0,6
	Ensemble 1 ^{er} degré	F	301 172	10,6	96,7	-0,3	0,2	
		H	54 996	3,2	98,6	-0,1	-0,1	
		Ensemble	356 168	9,5	97,0	-0,2	0,1	
	2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	832	0,4	99,7	-0,1	-0,1
			H	1 337	0,1	99,5	0,1	-0,3
			Ensemble	2 169	0,2	99,6	0,0	-0,2
		Professeurs agrégés	F	28 446	10,6	96,6	0,4	-0,2
			H	24 306	4,8	98,1	0,4	-0,1
			Ensemble	52 752	8,0	97,3	0,5	-0,2
		Professeurs certifiés	F	140 095	12,8	96,1	0,5	0,0
			H	75 572	5,2	98,0	0,5	0,0
			Ensemble	215 667	10,1	96,7	0,5	-0,1
		Professeurs d'éducation physique et sportive	F	11 324	10,1	97,0	0,8	-0,1
			H	15 785	4,5	98,2	0,6	-0,1
			Ensemble	27 109	6,8	97,7	0,6	-0,1
Professeurs de lycée professionnels		F	27 510	7,5	97,5	0,2	0,0	
		H	26 692	3,1	98,7	0,2	0,0	
		Ensemble	54 202	5,4	98,1	0,3	0,0	
PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	F	236	14,8	92,9	-2,5	-1,2		
	H	232	6,0	95,9	-0,7	-0,1		
	Ensemble	468	10,5	94,4	-1,6	-0,6		

	Catégorie de personnel	sexe	Effectifs	Part du temps partiel ou incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Évolution de la part du temps partiel ou incomplet (en point)	Evolution de la quotité moyenne (en %)	
Enseignants du secteur public	2 nd degré	Titulaires	F	208 443	11,6	96,4	0,5	0,0
			H	143 924	4,7	98,2	0,5	0,0
			Ensemble	352 367	8,8	97,1	0,5	-0,1
		Non titulaires	F	19 843	1,1	91,3	0,0	0,3
			H	18 255	0,3	93,8	0,0	0,3
			Ensemble	38 098	0,8	92,5	0,1	0,3
		Ensemble 2 nd degré	F	228 286	10,7	95,9	0,4	-0,1
			H	162 179	4,2	97,7	0,4	0,0
			Ensemble	390 465	8,0	96,7	0,4	0,0
	Ensemble titulaires	F	503 865	11,1	96,6	0,0	0,1	
		H	197 591	4,3	98,3	0,3	0,0	
		Ensemble	701 456	9,2	97,1	0,2	0,1	
	Ensemble non titulaires	F	25 593	1,3	92,7	0,0	0,9	
		H	19 584	0,4	94,2	0,1	0,5	
		Ensemble	45 177	0,9	93,3	0,1	0,6	
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré public, titulaires et non titulaires	F	529 458	10,7	96,4	0,1	0,1	
		H	217 175	3,9	97,9	0,2	-0,1	
		Ensemble	746 633	8,7	96,8	0,1	0,0	
ASS-Filière administrative	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	F	5 765	4,1	99,0	-0,7	0,1
			H	2 990	1,5	99,5	0,5	-0,1
			Ensemble	8 755	3,2	99,2	-0,3	0,0
	Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	F	13 075	13,2	97,2	-0,8	0,1
			H	2 334	3,9	99,1	0,0	0,1
			Ensemble	15 409	11,8	97,5	-0,7	0,1
	Catégorie C	Adjoints administratifs	F	18 312	15,6	96,2	-0,3	-0,3
			H	2 026	5,8	98,2	0,0	-0,2
			Ensemble	20 338	14,7	96,4	-0,2	-0,3
	Total titulaires	F	37 152	13,0	97,0	-0,6	-0,1	
		H	7 350	3,5	99,0	0,2	-0,1	
		Ensemble	44 502	11,4	97,3	-0,6	-0,1	
	Total non titulaires	F	6 139	0,9	94,0	-0,1	0,4	
		H	1 116	0,4	97,7	0,0	1,7	
		Ensemble	7 255	0,9	94,6	0,0	0,6	
	Total filière administrative	F	43 291	11,3	96,6	-0,4	0,1	
		H	8 466	3,0	98,9	0,1	0,2	
		Ensemble	51 757	9,9	96,9	-0,4	0,0	

		Catégorie de personnel	sexe	Effectifs	Part du temps partiel ou incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Évolution de la part du temps partiel ou incomplet (en point)	Evolution de la quotité moyenne (en %)
ASS-Filière technique	Total titulaires - Catégorie C Adjointes et agents technique des établissements d'enseignement	F	49	6,1	94,9	0,7	-3,9	
		H	73	2,7	97,9	-0,6	-1,1	
		Ensemble	122	4,1	96,7	0,0	-2,3	
	Total non titulaires	F	129	0,0	88,9	0,0	5,1	
		H	153	0,0	97,9	-0,7	0,1	
		Ensemble	282	0,0	93,8	-0,4	2,3	
	Total filière technique	F	178	1,7	90,5	0,0	1,9	
		H	226	0,9	97,9	-0,8	-0,3	
		Ensemble	404	1,2	94,6	-0,5	0,4	
ASS- filière sociale et de santé	Catégorie A	Médecin	F	758	34,0	92,6	0,6	0,5
			H	31	16,1	97,4	3,6	5,6
			Ensemble	789	33,3	92,7	0,7	0,7
		Infirmier	F	7 317	28,7	93,2	-0,7	0,4
			H	303	8,6	97,3	-2,7	0,6
			Ensemble	7 620	27,9	93,3	-0,8	0,3
		Assistants de Service Social	F	2 675	28,8	93,8	-0,2	0,2
			H	125	7,2	98,9	1,6	-0,1
			Ensemble	2 800	27,9	94,0	-0,1	0,1
		Conseillers techniques de service social	F	352	9,1	97,9	-0,3	0,2
			H	22	0,0	100,0	-4,5	0,0
			Ensemble	374	8,6	98,1	-0,6	0,3
	Ensemble catégorie A	F	11 102	28,5	93,4	-0,5	0,3	
		H	481	8,3	97,9	-1,3	0,7	
		Ensemble	11 583	27,6	93,6	-0,6	0,3	
	Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	F	40	25,0	96,4	-5,6	4,3
			H	0				
			Ensemble	40	25,0	96,4	-4,7	4,1
	Total titulaires	F	11 142	28,5	93,4	-0,5	0,3	
		H	481	8,3	97,9	-1,3	0,7	
		Ensemble	11 623	27,6	93,6	-0,6	0,3	
Total non titulaires	F	1 550	3,7	83,4	0,6	-0,2		
	H	112	0,9	87,7	0,9	1,3		
	Ensemble	1 662	3,5	83,7	0,6	-0,1		
Total filière sociale et de santé	F	12 692	25,4	92,2	-0,4	0,3		
	H	593	6,9	95,9	-1,0	0,7		
	Ensemble	13 285	24,6	92,4	-0,4	0,3		

	Catégorie de personnel	sexe	Effectifs	Part du temps partiel ou incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Évolution de la part du temps partiel ou incomplet (en point)	Evolution de la quotité moyenne (en %)	
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	F	171	12,3	96,5	-4,8	-0,3
			H	312	3,8	98,6	-1,1	-0,2
			Ensemble	483	6,8	97,8	-2,2	-0,3
		Ingénieur d'études de recherche et de formation	F	450	22,0	95,8	-0,7	0,3
			H	694	7,2	98,1	1,4	-0,6
			Ensemble	1 144	13,0	97,2	0,6	-0,3
		Assistant ingénieurs	F	107	13,1	97,8	-5,2	0,7
			H	211	1,9	99,1	-0,4	-0,5
			Ensemble	318	5,7	98,7	-1,8	-0,1
		Ensemble catégorie A	F	728	18,4	96,2	-2,4	0,2
			H	1 217	5,4	98,4	0,5	-0,5
			Ensemble	1 945	10,3	97,6	-0,5	-0,2
	Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	F	864	16,6	96,3	0,2	-0,4
			H	1 097	3,3	98,7	-0,6	-0,4
			Ensemble	1 961	9,1	97,7	-0,3	-0,3
	Catégorie C	Adjoints techniques de recherche et de formation	F	3 526	19,2	95,5	-0,7	0,0
			H	2 030	4,6	98,4	-0,1	-0,3
			Ensemble	5 556	13,9	96,6	-0,4	-0,1
	Total titulaires	F	5 118	18,6	95,8	-0,8	0,0	
		H	4 344	4,5	98,5	0,0	-0,3	
		Ensemble	9 462	12,1	97,0	-0,5	-0,2	
Total non titulaires	F	831	0,7	87,4	-0,4	-1,6		
	H	698	0,6	96,5	0,1	-0,2		
	Ensemble	1 529	0,7	91,6	-0,1	-0,9		
Ensemble ITRF	F	5 949	16,1	94,6	-1,0	-0,3		
	H	5 042	3,9	98,2	-0,1	-0,4		
	Ensemble	10 991	10,5	96,2	-0,6	-0,4		
Personnels de direction	Provisseurs de lycée, principaux de collège (catégorie A)	F	3 342	0,1	100,0	nd	nd	
		H	3 896	0,1	99,9	nd	nd	
		Ensemble	7 238	0,1	100,0	nd	nd	
	Provisseurs adjoints, principaux adjoints (catégorie A)	F	3 787	0,3	99,7	nd	nd	
		H	2 221	0,1	99,8	nd	nd	
		Ensemble	6 008	0,3	99,8	nd	nd	
	Autres personnels de direction titulaires (catégorie A) ⁽¹⁾	F	97	0,0	100,0	nd	nd	
		H	95	0,0	100,0	nd	nd	
		Ensemble	192	0,0	100,0	nd	nd	

	Catégorie de personnel	sexe	Effectifs	Part du temps partiel ou incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Évolution de la part du temps partiel ou incomplet (en point)	Evolution de la quotité moyenne (en %)	
Personnels de direction	Ensemble personnels de direction (catégorie A)	F	7 226	0,2	99,9	-0,1	0,0	
		H	6 212	0,1	99,9	0,0	0,0	
		Ensemble	13 438	0,2	99,9	0,0	0,0	
Personnels d'inspection	IA - IPR (catégorie A)	F	625	0,3	99,8	0,1	-0,2	
		H	668	0,6	99,9	0,6	-0,1	
		Ensemble	1 293	0,5	99,9	0,4	-0,1	
	Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) (catégorie A) dont :	IEN 1 ^{er} degré	F	838	0,1	99,9	-0,3	-0,1
			H	587	0,0	100,0	0,0	0,2
			Ensemble	1 425	0,1	99,9	-0,1	0,0
		IEN 2 nd degré	F	337	0,3	100,0	0,3	0,0
			H	333	0,0	100,0	0,0	0,0
			Ensemble	670	0,1	100,0	0,1	0,0
	Ensemble IEN ⁽²⁾	F	1 186	0,2	99,9	-0,1	-0,1	
		H	932	0,0	100,0	0,0	0,1	
		Ensemble	2 118	0,1	100,0	0,0	0,0	
	Ensemble des personnels d'inspection (catégorie A)	F	1 811	0,2	99,9	0,0	-0,1	
		H	1 600	0,3	100,0	0,3	0,1	
		Ensemble	3 411	0,2	99,9	0,1	-0,1	
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA (3), adjoints (catégorie A)	F	133	0,0	99,2	0,0	0,0	
		H	187	0,0	100,0	0,0	0,0	
		Ensemble	320	0,0	99,7	0,0	0,0	
	IGESR (catégorie A) (4)	F	94	0,0	98,9	0,0	0,0	
		H	158	0,0	100,0	0,0	0,0	
		Ensemble	252	0,0	99,6	0,0	0,0	
	DASEN -DAASEN (catégorie A) (5)	F	142	0,0	100,0	0,0	0,0	
		H	199	0,0	100,0	0,0	0,0	
		Ensemble	341	0,0	100,0	0,0	0,0	
	Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	F	30	0,0	100,0	0,0	3,7	
		H	34	0,0	100,0	0,0	0,0	
		Ensemble	64	0,0	100,0	0,0	1,5	
	Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau (catégorie A)	F	175	1,1	99,3	0,6	-0,6	
		H	237	0,4	99,9	0,0	0,0	
		Ensemble	412	0,7	99,6	0,2	-0,3	
	Ensemble des personnels d'encadrement supérieur (catégorie A)	F	574	0,3	99,4	0,1	0,0	
		H	815	0,1	100,0	0,0	0,0	
		Ensemble	1 389	0,2	99,7	0,1	-0,1	

	Catégorie de personnel	sexe	Effectifs	Part du temps partiel ou incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Évolution de la part du temps partiel ou incomplet (en point)	Evolution de la quotité moyenne (en %)	
Personnels d'éducation	Catégorie A	Conseillers principaux d'éducation	F	9 074	5,6	97,8	0,0	0,1
			H	2 931	2,1	98,6	0,2	-0,2
			Ensemble	12 005	4,8	98,0	0,1	0,0
		Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	6 016	10,8	96,5	0,5	0,0
			H	813	5,9	97,6	0,9	-0,5
			Ensemble	6 829	10,2	96,6	0,6	0,0
	Non titulaires	Personnels d'éducation non titulaires	F	2 812	1,9	94,5	0,0	0,0
			H	830	0,5	96,4	0,0	0,1
			Ensemble	3 642	1,6	95,0	0,0	0,1
	Ensemble des personnels d'éducation	F	17 902	6,8	96,8	0,1	0,0	
H		4 574	2,5	98,0	0,2	-0,2		
Ensemble		22 476	5,9	97,1	0,1	0,0		
Personnels d'assistance éducative	Non titulaires	AED (assistance éducative)	F	39 992	0,0	78,6	0,0	0,6
			H	22 972	0,0	78,9	0,0	0,0
			Ensemble	62 964	0,0	78,7	0,0	0,3
		AESH (assistance éducative)	F	112 317	0,1	62,9	0,0	0,5
			H	9 102	0,1	64,4	0,0	-0,2
			Ensemble	121 419	0,1	63,0	0,0	0,5
		Ensemble des personnels d'assistance éducative (1)	F	152 309	0,1	66,5	0,0	0,2
			H	32 074	0,0	74,6	0,0	-0,5
			Ensemble	184 383	0,1	67,9	0,0	-0,1
		Enseignants du secteur privé sous contrat	1 ^{er} degré	F	42 201	12,1	92,4	0,3
H	3 847			5,3	95,3	0,5	-0,1	
Ensemble	46 048			11,5	92,7	0,3	-0,1	
2 nd degré	F		62 538	9,4	91,5	0,1	-0,1	
	H		32 987	3,8	91,4	0,1	0,0	
	Ensemble		95 525	7,5	91,5	0,1	0,0	
Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F		86 572	12,6	93,7	0,2	-0,1	
	H		28 251	5,2	93,8	0,3	0,0	
	Ensemble		114 823	10,8	93,7	0,3	-0,1	
Maîtres délégués	F		18 167	0,3	83,1	0,1	0,4	
	H		8 583	0,1	85,2	0,0	0,5	
	Ensemble		26 750	0,2	83,8	0,0	0,5	
Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degrés	F		104 739	10,5	91,9	0,2	0,0	
	H		36 834	4,0	91,8	0,2	0,0	
	Ensemble		141 573	8,8	91,8	0,2	-0,1	

1. Il s'agit principalement de directeurs d'EREA.

2. Les IEN qui ne sont pas affectés dans les 1^{er} et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou

ne sont pas affectés (24 en novembre 2022).

3. Secrétaire général d'académie

4. Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'Éducation nationale ou de vice-rectorat et adjoints au directeur académique des services de l'Éducation nationale chargé du premier degré.

5. IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

Nd: non disponible

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

D. Les recrutements

Si l'on compare les chiffres de 2021 et de 2022 des concours de recrutements d'enseignants et de personnels d'éducation, on constate, malgré une baisse globale du nombre de candidat(e)s, une relative stabilité dans la répartition finale des admis.

Les femmes réussissent globalement mieux aux concours enseignants.

Pour les concours nationaux de recrutement des enseignants et des personnels d'éducation session 2022 : les

femmes représentent 55% des inscrits et 59% des admis (contre 56% des inscrits et 58% des admis en 2021).

Pour les concours de recrutement des personnels d'encadrement session 2022, les femmes représentent 60% des inscrits, et 65% des admis (contre 61% et 64% en 2021). Les hommes représentent 40% des inscrits et 35% des admis.

Tableau 11-13 – Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2021

	Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2021							
	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%	Inscrits lc	%
F	74 742	56%	17 366	57%	8 800	58%	103	69%
H	58 640	44%	13 180	43%	6 477	42%	46	31%
Total	133 382	100%	30 546	100%	15 277	100%	149	100%

Tableau 11-14 – Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2022

	Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2021							
	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%	Inscrits lc	%
F	58 945	55%	14 657	57%	8 284	59%	133	56%
H	48 074	45%	11 134	43%	5 699	41%	106	44%
Total	107 019	100%	25 791	100%	13 983	100%	239	100%

► Source : DGRH D.

Tableau 11-15 – Concours CRPE session 2022

	Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2021							
	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%	Inscrits lc	%
F	56 601	85%	11 318	84%	7 381	85%	1 103	86%
H	9 916	15%	2 099	16%	1 283	15%	179	14%
Total	66 517	100%	13 417	100%	8 664	1	1 282	100%

► Source : DGRH D.

Tableau 11-16 – Concours des personnels d'encadrement session 2021

	Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2021							
	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%	Inscrits lc	%
F	2 973	61%	1 028	65%	493	64%	60	55%
H	1 890	39%	543	35%	281	36%	50	45%
Total	4 863	100%	1 571	100%	774	100%	110	100%

► Source : DGRH D.

Tableau 11-16 bis – Concours des personnels d'encadrement session 2022

	Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2021							
	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%	Inscrits lc	%
F	2 984	60%	1 168	65%	592	65%	52	62%
H	1 960	40%	632	35%	320	35%	32	38%
Total	4 944	100%	1 800	100%	912	100%	84	100%

► Source : DGRH D.

Tableau 11-17 – Concours des personnels d'encadrement session 2022

		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2021/2022 (en %)	Femmes (en %)	% sur total admis
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré ⁽¹⁾	7 838	357	8 195	-15,9	84,3	30,0
	Enseignants du second degré ⁽²⁾⁽³⁾	7 960	2 558	10 518	-12,6	56,0	38,6
	Total premier et second degré public	15 798	2 915	18 713	-14,1	68,4	68,6
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	810	74	884	-12,1	92,4	3,3
	Enseignants du second degré	1 213	1 383	2 596	-4,9	64,7	9,5
	Total premier et second degré privé	2 023	1 457	3 480	-6,8	71,7	12,8
Ensemble personnels enseignants		17 821	4 372	22 193	-13,0	68,9	81,4
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection	30	882	912	17,8	64,9	3,3
	Conseillers principaux d'éducation	570	70	640	88,2	79,4	2,4
	Psychologues	180	50	230	10,0	90,9	0,8
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	780	1 002	1 782	34,7	73,5	6,5
	ASS	1 849	1 451	3 300	-1,8	85,4	12,1
Ensemble personnels non enseignants		2 629	2 453	5 082	8,5	81,2	18,6
Ensemble personnels		20 450	6 825	27 275	-9,7	71,2	100,0

Source : BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année, DGRH D2

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 2022, 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 (y.c. Nouvelle-Calédonie), concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat.
- ▶ Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022. DGRH.

Tableau 11-18 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public aux sessions 2022 et 2021

Session	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 %)
2022	Concours externes, session de droit commun	9 448	51 358	17 156	84,4	1,8	7 424	84,6	90,6	43,3	78,6
	<i>dont troisième concours</i>	930	9 284	2 808	84,5	3,0	777	83,8	9,5	27,7	83,5
	Concours externes, session supplémentaire	700	4 205	1 502	81,2	2,1	414	82,1	5,1	27,6	59,1
	Total concours externes	9 448	55 563	18 658	84,1	2,0	7 838	84,5	95,7	42,0	83,0
	Premier concours interne	51	148	85	74,1	1,7	36	72,2	0,4	42,4	70,6
	Seconds concours internes	452	4 023	1 164	79,9	2,6	321	79,8	3,9	27,6	71,0
	Total	9 951	59 734	19 907	83,8	2,0	8 195	84,3	100,0	41,2	82,4
2021	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
	<i>dont troisième concours</i>	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

BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année, DGRH D2

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 9 951 postes à pourvoir en 2022.

► 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 (hors Nouvelle Calédonie), Public.

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Tableau 11-19 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public aux sessions 2022 et 2021

Session	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/contrats) (en %)
2022	Concours externes	850	9 794	2 576	91,4	3,0	810	93,0	91,6	31,4	95,3
	<i>dont troisième concours</i>	33	665	107	89,7	3,2	33	93,9	3,7	30,8	100,0
	Premier concours interne	4	4	2	100,0	0,5	2	100,0	0,2	100,0	50,0
	Seconds concours internes	107	650	219	90,9	2,0	72	86,1	8,2	32,9	67,3
	Total	961	10 448	2 797	91,3	2,9	884	92,4	100,0	31,6	92,0
2021	Concours externes	900	15 927	3 745	92,3	4,2	904	95,1	89,9	24,1	100,4
	<i>dont troisième concours</i>	28	433	63	95,2	2,3	29	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

BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année, DGRH D2

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM (y.c. Nouvelle-Calédonie), Privé sous contrat.

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Tableau 11-20 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat aux sessions 2022 et 2021

Session	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/contrats) (en %)
2022	Concours externes	850	9 794	2 576	91,4	3,0	810	93,0	91,6	31,4	95,3
	<i>dont troisième concours</i>	33	665	107	89,7	3,2	33	93,9	3,7	30,8	100,0
	Premier concours interne	4	4	2	100,0	0,5	2	100,0	0,2	100,0	50,0
	Seconds concours internes	107	650	219	90,9	2,0	72	86,1	8,2	32,9	67,3
	Total	961	10 448	2 797	91,3	2,9	884	92,4	100,0	31,6	92,0
2021	Concours externes	900	15 927	3 745	92,3	4,2	904	95,1	89,9	24,1	100,4
	<i>dont troisième concours</i>	28	433	63	95,2	2,3	29	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 2023, DEPP

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM (y.c. Nouvelle-Calédonie), Privé sous contrat.

▶ Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Tableau 11-21 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public aux sessions 2022 et 2021

Session	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 %)
2022	Agrégation ⁽¹⁾	1 605	18 617	8 912	49,8	5,6	1 539	46,9	14,6	17,3	95,9
	Capes ⁽²⁾	5 725	20 805	10 724	57,7	1,9	4 206	61,8	40,0	39,2	73,5
	<i>dont troisième concours</i>	460	1 920	684	53,5	1,5	257	59,1	2,4	37,6	55,9
	Capeps	690	3 563	2 737	27,9	4,0	686	32,7	6,5	25,1	99,4
	<i>dont troisième concours</i>	10	177	33	24,2	3,3	6	50,0	0,1	18,2	60,0
	Capet	655	4 326	1 541	52,1	2,4	514	52,3	4,9	33,4	78,5
	<i>dont troisième concours</i>	75	856	241	43,2	3,2	56	35,7	0,5	23,2	74,7
	CAPLP	1 445	7 422	3 086	48,9	2,1	1 015	49,1	9,7	32,9	70,2
	<i>dont troisième concours</i>	75	966	354	37,0	4,7	59	28,8	0,6	16,7	78,7
	Total concours externes	10 120	54 733	27 000	50,8	2,7	7 960	54,2	75,7	29,5	78,7
	<i>dont troisièmes concours</i>	620	3 919	1 312	46,4	2,1	378	50,8	3,6	28,8	61,0
	Agrégation	1 015	14 979	9 689	59,1	9,5	1 015	62,7	9,7	10,5	100,0
	Capes ⁽³⁾	1 025	7 072	4 065	62,9	4,0	982	64,8	9,3	24,2	95,8
	Capeps	80	1 581	1 083	25,1	13,5	80	30,0	0,8	7,4	100,0
	Capet	125	1 720	863	47,6	6,9	119	58,0	1,1	13,8	95,2
	CAPLP	425	3 002	1 522	58,6	3,6	362	58,3	3,4	23,8	85,2
	Total concours internes	2 670	28 354	17 222	57,2	6,5	2 558	61,6	24,3	14,9	95,8
Total	12 790	83 087	44 222	53,3	3,5	10 518	56,0	100,0	23,8	82,2	
2021	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
	<i>dont troisième concours</i>	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
	<i>dont troisième concours</i>	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

Session	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 %)
2021	<i>dont troisième concours</i>	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	56,7	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	

BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année, DGRH D2

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 + DOM + COM (y.c. Nouvelle-Calédonie), Public.

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Tableau 11-22 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré privé sous contrat aux sessions 2022 et 2021

Session	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 %)
2022	Capes	982	5 644	2 864	62,4	2,9	916	64,0	35,3	32,0	93,3
	<i>dont troisième concours</i>	40	416	177	68,4	4,4	32	68,8	1,2	18,1	80,0
	Capeps	70	516	346	32,1	4,9	70	50,0	2,7	20,2	100,0
	Capet	61	841	363	52,1	6,0	59	55,9	2,3	16,3	96,7
	CAPLP	187	1 306	561	50,8	3,0	168	53,0	6,4	29,9	89,8
	Total concours externes/ Cafep⁽¹⁾	1 300	8 307	4 134	57,4	3,2	1 213	61,3	46,7	29,3	93,3
	<i>dont troisième concours</i>	40	416	177	68,4	4,4	32	68,8	1,2	18,1	80,0
	Agrégation	140	2 556	1 571	63,4	11,2	136	63,2	5,2	8,7	97,1
	Capes	975	3 762	2 743	68,1	2,8	889	73,2	34,3	32,4	91,2
	Capeps	120	688	550	27,3	4,6	120	31,7	4,6	21,8	100,0
	Capet	102	572	386	47,9	3,8	95	58,9	3,7	24,6	93,1
	CAPLP	163	803	566	63,6	3,5	143	73,4	5,5	25,3	87,7
	Total concours internes/ CAER⁽²⁾	1 500	8 381	5 816	61,2	3,9	1 383	67,7	53,3	23,8	92,2
	Total	2 800	16 688	9 950	59,6	3,6	2 596	64,7	100,0	26,1	92,7
2021	Capes	946	7 556	4 128	62,8	4,4	918	63,4	33,6	22,2	97,0
	<i>dont troisième concours</i>	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
	<i>dont troisième concours</i>	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

Session	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 %)
2021	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 2023, 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 correspondants aux différents concours internes de recrutement de l'enseignement public.

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM (y.c. Nouvelle-Calédonie), Privé sous contrat.

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Tableau 11-23 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection à la session 2022

	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								
Concours interne	605	2 517	61,4	4,2	605	66,4	24,0	100,0
Troisième concours	30	176	60,2	5,9	30	63,3	17,0	100,0
Total personnels de direction	635	2 693	61,3	4,2	635	66,3	23,6	100,0
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	150	403	70,5	2,7	132	71,2	32,8	88,0
Information et orientation	8	48	64,6	6,0	8	62,5	16,7	100,0
Enseignement général	11	46	52,2	4,2	9	55,6	19,6	81,8
Lettres-langues vivantes	2	5	60,0	2,5	1	100,0	20,0	50,0
Lettres-histoire géographie	4	21	61,9	5,3	3	100,0	14,3	75,0
Mathématiques-physique chimie	5	20	40,0	4,0	5	20,0	25,0	100,0
Enseignement technique	16	105	42,9	6,6	16	56,3	15,2	100,0
Économie et gestion	6	37	59,5	6,2	6	66,7	16,2	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	4	17	76,5	4,3	4	75,0	23,5	100,0
Sciences et techniques industrielles	6	51	19,6	8,5	6	33,3	11,8	100,0
Total IEN	185	602	63,8	3,3	165	68,5	27,4	89,2
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Anglais	10	10	60,0	1,0	7	71,4	70,0	70,0
Arts plastiques	3	4	25,0	1,3	2	50,0	50,0	66,7
Biotechnologies génie biologique	3	3	100,0	1,0	2	100,0	66,7	66,7

	Postes	Présents (1)	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
Économie et gestion	7	12	50,0	1,7	6	50,0	50,0	85,7
Éducation musicale	4	8	25,0	2,0	4	25,0	50,0	100,0
Éducation physique et sportive	10	13	38,5	1,3	6	33,3	46,2	60,0
Espagnol	7	7	71,4	1,0	3	100,0	42,9	42,9
Etablissements et vie scolaire	24	105	44,8	4,4	24	29,2	22,9	100,0
Histoire-géographie	14	23	47,8	1,6	14	50,0	60,9	100,0
Lettres	14	34	82,4	2,4	11	90,9	32,4	78,6
Mathématiques	15	16	37,5	1,1	10	40,0	62,5	66,7
Physique chimie	7	11	45,5	1,6	7	57,1	63,6	100,0
Sciences économiques et sociales	2	2	50,0	1,0	2	50,0	100,0	100,0
Sciences médico- sociales	4	5	100,0	1,3	2	100,0	40,0	50,0
Sciences et techniques industrielles	8	8	25,0	1,0	6	33,3	75,0	75,0
Sciences de la vie et de la Terre	8	11	63,6	1,4	6	66,7	54,5	75,0
Total IA-IPR	140	272	51,5	1,9	112	51,8	41,2	80,0
Total direction et inspection	960	3 567	61,0	3,7	912	64,9	25,6	95,0

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 (y.c. Nouvelle-Calédonie), Public.

► Source : DGRH, session 2022.

Tableau 11-24 – Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS aux sessions 2022 et 2021

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
2022	Attaché d'administration ⁽¹⁾										
	Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾	708	11 967	5 245	81,1	7,4	707	79,1	13,5	99,9	
	Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	48	1 420	379	78,9	7,9	45	75,6	11,9	93,8	
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	653	16 289	8 206	82,1	12,6	653	79,6	8,0	100,0	
	Total filière administrative	1 409	29 676	13 830	81,6	9,8	1 405	79,2	10,2	99,7	
	Médecin ⁽⁴⁾	54	23	19	84,2	0,4	16	87,5	84,2	29,6	
	Assistant de service social	106	817	428	94,9	4,0	91	96,7	21,3	85,8	
	Infirmier ⁽⁵⁾	395	2 534	1 576	94,2	4,0	337	96,1	21,4	85,3	
	Total filière sociale et de santé	555	3 374	2 023	94,2	3,6	444	95,9	21,9	80,0	
	Total concours externes	1 964	33 050	15 853	83,2	8,1	1 849	83,2	11,7	94,1	
	internes	Attaché d'administration	180	3 942	2 235	82,9	12,4	180	86,1	8,1	100,0
		Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾	621	11 947	7 010	87,0	11,3	621	87,0	8,9	100,0
		Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	68	2 056	903	88,5	13,3	68	80,9	7,5	100,0
		Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	548	6 348	4 235	90,0	7,7	548	90,7	12,9	100,0
		Total filière administrative	1 417	24 293	14 383	87,3	10,2	1 417	88,0	9,9	100,0
		Conseiller technique de service social ⁽⁶⁾	23	133	74	91,9	3,2	23	91,3	31,1	100,0
		Assistant de service social	53	102	28	85,7	0,5	11	100,0	39,3	20,8
		Total filière sociale et santé	76	235	102	90,2	1,3	34	94,1	33,3	44,7
		Total concours internes	1 493	24 528	14 485	87,4	9,7	1 451	88,1	10,0	97,2
Total	3 457	57 578	30 338	85,2	8,8	3 300	85,4	10,9	95,5		

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2021	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
	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 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 1er 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 (y.c. Nouvelle-Calédonie), Public.

► Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022. DG.

Tableau 11-25 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection à la session 2022

2022							
Emploi et sexe		MENJSJOP et MESR					
		Nommés ou renouvelés			Dont primo nommés		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Admin. Centrale	Directeur	1	1	2	1	1	2
	Chef de service	4	9	13	1	3	4
	Sous directeur	8	8	16	7	4	11
	Directeur de projet	0	3	3	0	2	2
	Expert de haut niveau	2	8	10	2	3	5
Services décentralisés	Recteur	6	6	12	2	3	5
	DRAJES	1	3	4	1	3	4
	DA(A)SEN	17	29	46	9	9	18
	SG(R)A	4	5	9	2	4	6
	Dirigeant Etab. Public	0	1	1	0	1	1
TOTAL		43	73	116	25	33	58
2022							
Emploi et sexe		Focus Enseignement Scolaire					
		Nommés ou renouvelés			Dont primo nommés		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Admin. Centrale	Directeur	1	1	2	1	1	2
	Chef de service	3	6	9	0	1	1
	Sous-directeur	8	7	15	7	4	11
	Directeur de projet	0	3	3	0	2	2
	Expert de haut niveau	2	8	10	2	3	5
Services décentralisés	Recteur	6	6	12	2	3	5
	DA(A)SEN	17	29	46	9	9	18
	SG(R)A	4	5	9	2	4	6
	Dirigeant Etab. Public	0	0	0	0	0	0
TOTAL		41	65	106	23	27	50

Source : BDS FPE 010: Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

Non enseignants - DE MPES (par DE 1-3)

► Périmètre: Nombre d'agents nommés au cours de l'année 2022 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination.

► Source : SPES (année civile 2022).

E. Les Parcours professionnels

Tableau 11-26 – Effectifs des personnels du second degré dans des positions de non fonction
- annuaire EPP novembre 2022

Corps / sexe / position	Agrégré			Autres corps (AE, CEPS et PEGC)			C.P.E.			Certifié			Chaire sup			P.L.P.			Prof. EPS			PSY.EN			Total général
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CLD	145	83	228	14	9	23	81	22	103	1068	445	1513	2	9	11	282	190	472	46	45	91	52	7	59	2500
CLD IMPUTABLE AU SERVICE										1		1													1
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	145	83	228	14	9	23	81	22	103	1067	445	1512	2	9	11	282	190	472	46	45	91	52	7	59	2499
CONGE PARENTAL	164	15	179				27	3	30	690	58	748				64	11	75	15	13	28	28		28	1088
CONGE PARENTAL	164	15	179				27	3	30	690	58	748				64	11	75	15	13	28	28		28	1088
Détachements sortants	1328	1411	2739	4	13	17	217	112	329	3469	2802	6271	8	35	43	465	380	845	232	413	645	55	12	67	10956
DET. ENTREPRISES OU GIP SANS PENSION	1	2	3							3	3	6				3	1	4							13
DET. AUTRE CORPS AUTRE SI OU ADM.	6	6	12				1		1	17	14	31				6	4	10				2			56
DET. AUTRE CORPS MEME SI	11	5	16				1		1	21	3	24				67	28	95	3	2	5	1			142
DET. EMPLOI CONDUIS A PENSION MEME SI	2	7	9							3		3		1	1	1		1					1	1	15
DET. EMPLOI CONDUIS A PENSION AUTRE SI	220	249	469	1	3	4	34	14	48	455	337	792	7	26	33	85	63	148	62	119	181	13	1	14	1689
DET. STAGE PREA A TIT. AUTRE CORPS MEME SI	32	27	59				51	18	69	890	499	1389				96	72	168	67	79	146	8	2	10	1841
DET. STAGE PREA A TIT. AUTRE SI OU ADM.	98	100	198				44	16	60	149	88	237				40	25	65	5	8	13	2	2	4	577
DETACH. ADM. PUBLICQUE SANS PENSION	444	444	888				11	8	19	290	211	501		2	2	33	28	61	7	26	33	3	2	5	1509
DETACH. COLLECTIVITE TERRITORIALE	17	20	37				15	5	20	53	49	102	1	1	2	25	20	45	3	7	10	18	1	19	235

Corps / sexe / position	Agrégré			Autres corps (AE, CEPS et PEGC)			C.P.E.			Certifié			Chaire sup			P.L.P.			Prof. EPS			PSY.EN			Total général
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
DETACH. FONCTION PARLEMENTAIRE EUR.																									1
DETACH. POUR ENSEIGNEMENT A L'ETRANGER	431	475	906	3	6	9	33	21	54	1530	1525	3055	3	3	3	93	107	200	69	125	194	3	3	6	4427
DETACH.ADM.ETB. POU EN T PUB SS PENSION	1	2	3							1		1										1			8
DETACH.AUPRES DEPUTE. SENATEUR, PARL.EUROPE	1	4	5							2	7	9													16
DETACH.ENTR.OU ORG.PRIVE INTGEN. OU ASS.	22	27	49				6	10	16	33	36	69				8	12	20	11	38	49				208
DETACH.EXERCICE FONCTION ELECTIVE	4	5	9				1	2	3	6	12	18				5	11	16	1	1	2				50
DETACH.MISSION INTERET PUB. A L'ETRANGER	10	7	17				20	17	37	5	6	11										1			67
DETACH.MISSION ORGANISME INTERNATIONAL	9	13	22							5	5	10						1							33
DETACH.PR ENGAGEMENT DANS FORM.MILITAIRE											2	2													2
DETACHEMENT DANS UN AUTRE CORPS AUTRE SI	9	5	14					1	1	6	3	9				2	3	5			2				31
POSITION NORMALE D'ACTIVITE SORTANTE	10	13	23								1	1				1	1	2	4	6	10				36
Hors cadre											1	1													1
HORS CADRES : ADMINISTRATION											1	1													1

Corps / sexe / position	Agrégré			Autres corps (AE, CEPS et PEGC)			C.P.E.			Certifié			Chaire sup			P.L.P.			Prof. EPS			PSY.EN			Total général
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Disponibilités	1646	1316	2962	31	9	40	196	52	248	5237	2085	7322	6	3	9	719	496	1215	246	405	651	195	18	213	12660
DISPO D'OFFICE APRES CLD,CLM OU CMO	1	4	5				2		2	43	20	63				13	9	22	2	2	7			7	101
DISPO DUREE INDETERMINEE APRES R.P										1	1	1													1
DISPO OFFICE MANDAT PAR LOU MEMBRE GOUV	2	4	6					1	1	5	4	9				1	3	4							20
DISPO POUR CONVENANCES PERSONNELLES	508	535	1043	14	2	16	79	27	106	1839	939	2778	3	3	6	260	220	480	88	189	277	88	12	100	4806
DISPO POUR GREER UNE ENTREPRISE	17	12	29				6	3	9	80	40	120				18	12	30	1	14	15	13	2	15	218
DISPO POUR ELEVER ENFANT MOINS DE 12 ANS	253	138	391				27	10	37	887	268	1155	2		2	98	81	179	30	54	84	21	2	23	1871
DISPO POUR ELEVER ENFANT MOINS DE 8 ANS	22	11	33				3		3	47	20	67				5	6	11	4	3	7	7		7	128
DISPO POUR ETUDES OU RECHERCHES	264	316	580				4		4	124	82	206				8	2	10	7	9	16	1		1	817
DISPO POUR MANDAT D'ELU LOCAL	4	7	11				2		2	18	18	36				5	8	13	1		1			1	64
DISPO POUR SOINS ASCENDANT HANDICAPE	1		1							5	1	6				1	2	3							10
DISPO PR SOINS ASCENDANT MALADIE GRAVE	13	5	18				1	1	2	48	33	81				9	11	20	3	3	6	3		3	130

Corps / sexe / position	Agrégré			Autres corps (AE, CEPS et PEGC)			C.P.E.			Certifié			Chaire sup			P.L.P.			Prof. EPS			PSY.EN			Total général
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T				
DISPO POUR SOINS CONJOINT HANDICAPÉ																								5	
DISPO POUR SOINS CONJOINT MALADIE GRAVE	4	2	6																					22	
DISPO POUR SOINS ENFANT MALADIE GRAVE	2	1	3																					23	
DISPO POUR SUIVRE SON CONJOINT	546	278	824	15	7	22	72	10	82	2078	646	2724	1	293	136	429	110	131	241	53	2			4378	
DISPO SOINS ENFANT A CHARGE/ HANDICAPÉ	6	2	8	2		2				30	5	35		3		3	2		2					50	
MAINTIEN EN DISPO AU-DELA DU TEMPS REGL.	3	1	4							6	5	11			1	1								16	
Fins de fonctions	97	121	218	0	0	0	34	9	43	533	300	833	0	111	121	232	39	34	73	65	8	73		1472	
Fins de stage	9	22	31	0	0	0	4	1	5	111	141	252	0	14	23	37	1	1	2	4	1	5		332	
FIN DE STAGE : CHANGEM. CORPS/ GRADE		1	1							2	5	7			1	1								9	
FIN DE STAGE : DEMISSION	6	11	17				1		1	68	65	133		7	7	14	1	1	2	3		3		170	
FIN DE STAGE : LICENCIEMENT	1	9	10				1	1	2	35	62	97		4	10	14				1		1		124	
FIN DE STAGE : RADIATION		1	1				1		1	5	7	12		2	5	7								21	
FIN DE STAGE : RETRAITE																						1	1	1	
RETOUR DANS CORPS PRECEDENT	2		2				1		1	1	2	3		1		1								7	

Corps / sexe / position	Agrégré			Autres corps (AE, CEPS et PEGC)			C.P.E.			Certifié			Chaire sup			P.L.P.			Prof. EPS			PSY.EN			Total général
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Retraites	549	512	1061	0	0	0	98	56	154	1750	1117	2867	0	0	0	546	553	1099	204	226	430	217	31	248	5859
RETRAITE APRES LIM AGE + PROL. ACTIVITE		3	3				1	3	4	18	19	37				7	6	13				3		3	60
RETRAITE APRES RECU LIM.D'AGE+MAINTIEN										1	1	1					1	1							2
RETRAITE APRES RECU LIMITE D'AGE	2	1	3					1	1	2	9	11					7	7		1	1	5	1	6	29
RETRAITE D'OFFICE SUITE SANCTION DISC.																	1	1							1
RETRAITE DUREE ASSURANCE ATTEINTE	6	13	19				5	8	13	31	49	80				24	86	110	1	3	4	1	1	1	227
RETRAITE JOUIS IMM FEMME FCT CONJ. INVAL	1		1								1	1				1		1							3
RETRAITE JOUIS IMM MERE FCT 3 ENFANTS	61		61				11		11	151	151	151				40		40	24		24	11		11	298
RETRAITE JOUIS IMM MERE FCT ENFANT INVAL	2		2							11	11	11				3	1	4							17
RETRAITE JOUIS IMM PERE FCT 3 ENFANTS		1	1								1	1								1	1				3
RETRAITE JOUISSANCE DIFFEREE S DEMANDE										5	1	6													6
RETRAITE LIM AGE PROLONG ACT(D.12/12/48)										1	2	3				1	1	2							5
RETRAITE OFFICE POUR INVALIDITE										1	1	2													2

Corps / sexe / position	Agrégré			Autres corps (AE, CEPS et PEGC)			C.P.E.			Certifié			Chaire sup			P.L.P.			Prof. EPS			PSY.EN			Total général		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T			
RETRAITE PERSONNEL HANDICAPE																									6		
RETRAITE POUR ANCIENNETE 1ER DEGRE																						17	1	18	18		
RETRAITE POUR INVALIDITE SUR DEMANDE	4	2	6										20	10	30										1	51	
RETRAITE POUR LIMITE D'AGE	2	8	10										3	3	44										1	68	
RETRAITE SUR DEM ANCIENNETE AGE ET SERV.	471	484	955										81	41	122										451	5062	
SORTIE DEF. NON TITUL. : STAG. 2ND DEGRE																									1	1	
M.A.D.	3	10	13																						7	64	
DOMAINE D'ACTIVITE NON PRECISE																										3	3
M.A.D. ADMINIS. OU ETABLIS. PUBLIC ETAT	2	8	10																						3	44	
M.A.D. ORGANISATION INTERNATIONALE																										1	1
M.A.D. ORGANISME A CARACTERE ASSOCIATIF		1	1																							3	3
M.A.D. ORGANISME D'INTERET GENERAL	1	1	2																						1	12	
MISE À DISPOSITION PACD HORS MEN																										1	1

Corps / sexe / position	Agrégré			Autres corps (AE, CEPS et PEGC)			C.P.E.			Certifié			Chaire sup			P.L.P.			Prof. EPS			PSY.EN			Total général			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T				
Autres (non activité, cessation et exclusion)	109	140	249	1	1	2	10	6	16	188	183	371				2	2	2	33	62	95	12	25	37	9		9	781
ACTIVITE INTERROMPUE	1	3	4		1	1	1		1	5	3	8					1	1		1	1	1		1			16	
CESSATION DE FONCTIONS SUIVE A DEMISSION	1		1							1		1															2	
CONGE DE FIN D'ACTIVITE											2	2															2	
EXCLUSION TEMPORAIRE SANS TRAITEMENT	104	120	224	1		1	6	2	8	161	76	237	1		1	25	27	52	9	14	23	9		9			555	
NON ACTIVITE PR ETUDES D'INTERET PROF.	1	2	3							1	2	3				1		1	1		1	1		1			8	
SUSPENSION AVEC DEMI TRAITEMENT	2	6	8					2	2	14	40	54				6	12	18		3	3						85	
SUSPENSION AVEC PLEIN TRAITEMENT		9	9				3	2	5	6	60	66	1		1	1	22	23	1	8	9						113	
Total général	4050	3630	7680	50	33	83	667	263	930	13064	7149	20213	16	49	65	2234	1843	4077	795	1163	1958	630	77	707			35713	

Source : DGRH B2

Les données relatives aux sorties de corps définitives sont issues de la base «fin de fonctions» avec une prise en compte au 01/09/2022

Les données relatives aux sorties de corps provisoires sont issues de la mise à jour de novembre 2022 de la base EPP

Tableau 11-27 – Nombre de promouvables par grade

Nombre de promouvables à la hors classe 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des professeurs des écoles

		Femmes	Hommes
professeurs des écoles	nombre	99 717	
	répartition par sexe	84,97%	15,03%
		84 730	14 987
	âge moyen	NR	NR

L'ancienneté générale des promus ex-instituteurs devenus professeurs des écoles par le premier concours interne ou par la liste d'aptitude est de 18,21 ans.

Nombre de promouvables à la classe exceptionnelle 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des professeurs des écoles

vivier 1 + vivier 2 confondus

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeurs des écoles	20 972	5 474	26 446	NR	NR	NR

Nombre de promouvables à l'échelon spécial 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des professeurs des écoles

		promouvables	
		Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	nombre	1136	
	répartition par sexe	61,18%	38,82%
		695	441
	âge moyen	60,23	

Nombre de promouvables à la hors classe 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des agrégés

		promouvables	
		Femmes	Hommes
professeurs agrégés	nombre	15 559	
	répartition par sexe	52,18%	47,82%
		8119	7440
	âge moyen	48	48,3

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des PSYEN

		promouvables	
		Femmes	Hommes
professeurs certifiés	nombre	1 767	
	répartition par sexe	87,50%	12,50%
		1546	221
âge moyen	50,6	51,4	

Nombre de promouvables à la classe exceptionnelle 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans les corps des agrégés

vivier 1 + vivier 2 confondus

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeurs agrégés	4729	4762	9491	56,5	56,6	56,5
	49,8%					

Dans le cadre du tableau d'avancement dans les corps déconcentrés 2nd degré

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeur certifié	11353	7575	18928	56,2	57,2	56,6
professeur de lycée professionnel	2361	2457	4818	57,7	57,7	57,7
professeur d'éducation physique et sportive	1359	1754	3113	55,8	55,7	55,7
conseiller principal d'éducation	825	388	1213	56,9	57,7	57,2
psychologue éducation nationale	899	153	1052	57	58,1	57,2

Nombre de promouvables à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle 2022

Dans le cadre de l'accès à l'échelon spécial des professeurs de chaire supérieure par la voie du tableau d'avancement 2022

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
Professeurs de chaires supérieures	455	789	1 244	57	57	57

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des certifiés

		promouvables	
		Femmes	Hommes
professeurs certifiés	nombre	46 430	
	répartition par sexe	66,80%	33,20%
		31 015	15 415
	âge moyen	47,5	48,4

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des PLP

		promouvables	
		Femmes	Hommes
professeurs certifiés	nombre	12 785	
	répartition par sexe	47,70%	52,29%
		6098	6687
	âge moyen	49,7	49,9

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des PEPS

		promouvables	
		Femmes	Hommes
professeurs certifiés	nombre	6 464	
	répartition par sexe	43,20%	56,80%
		2792	3672
	âge moyen	45,6	46,1

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des CPE

		promouvables	
		Femmes	Hommes
professeurs certifiés	nombre	2568	
	répartition par sexe	76,70%	23,30%
		1970	598
	âge moyen	48,2	50

Dans le cadre de l'accès à l'échelon spécial des corps à gestion déconcentrée 2022

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeurs certifiés	2681	2283	4 964	58,1	58,5	58,3
CPE	184	82	266	58,9	59,5	59,1
PLP	653	736	1 389	58,8	58,6	58,8
PEPS	246	456	702	58,7	59,2	59
PSYEN	68	25	93	60,4	60,9	60,7

Tableau 11-28 – Nombre de promus

Nombre de promus à la hors classe 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des professeurs des écoles

		Femmes	Hommes
professeurs des écoles	nombre	17821	
	répartition par sexe	84,59%	15,41%
		15 075	2 746
	âge moyen	50	50

Nombre de promus à la classe exceptionnelle 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des professeurs des écoles

vivier 1 + vivier 2 confondus

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeurs des écoles	6 218	1 723	7 941	54,1	53,7	54

Nombre de promus à l'échelon spécial 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des professeurs des écoles

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeurs des écoles	579	372	951	60,3	60	60,2

Nombre de promus à la hors classe 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des agrégés

		Femmes	Hommes
professeurs agrégés	nombre	2 876	
	répartition par sexe	52,16%	47,84%
		1 500	1 376
	âge moyen	50,9	51

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des certifiés

		Femmes	Hommes
professeurs certifiés	nombre	8 605	
	répartition par sexe	65,40%	34,60%
		5 628	2 977
	âge moyen	49,5	50,5

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des PLP

		Femmes	Hommes
PLP	nombre	2 351	
	répartition par sexe	48,40%	51,60%
		1 138	1 213
	âge moyen	51,5	51,4

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des PEPS

		Femmes	Hommes
PEPS	nombre	1 186	
	répartition par sexe	44,40%	55,74%
		527	659
	âge moyen	47,2	47,9

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des CPE

		Femmes	Hommes
CPE	nombre	472	
	sexe	72,10%	27,90%
		340	132
	âge moyen	49,8	51,9

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des PSYEN

		Femmes	Hommes
PSYEN	nombre	332	
	sexe	88,40%	11,60%
		293	39
	âge moyen	52,6	53,7

Nombre de promus à la classe exceptionnelle 2022

Dans le cadre du tableau d'avancement dans le corps des agrégés

vivier 1 + vivier 2 confondus

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeurs agrégés	605	579	1184	58,2	58,1	58,2
	51,1%					

Dans le cadre du tableau d'avancement dans les corps déconcentrés 2nd degré

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeur certifié	2250	1266	3516	55,7	56,8	56,1
professeur de lycée professionnel	545	524	1069	56,4	56,5	56,4
professeur d'éducation physique et sportive	218	237	455	55,9	55,6	55,7
conseiller principal d'éducation	134	49	183	56,5	56,0	56,3
psychologue éducation nationale	51	13	64	58,4	58,8	58,5

Nombre de promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle 2022

Dans le cadre de l'accès à l'échelon spécial des professeurs de chaire supérieure par la voie du tableau d'avancement 2022

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
Professeurs de chaires supérieures	26	39	65	61,5	61,8	61,7

Dans le cadre de l'accès à l'échelon spécial des corps à gestion déconcentrée 2022

	Femmes	Hommes	Total	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	âge moyen total
professeurs certifiés	756	586	1 342	59,1	59,8	59,4
CPE	53	16	69	60,1	60,2	60,2
PLP	135	156	291	59,8	59,9	60
PEPS	66	112	178	59,6	60,8	60,4
PSYEN	22	5	27	61,0	62,0	61,5

Tableau 11-29 – Personnels BIATPSS titulaires en 2022 - Nombre de promouvables et de promus par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe

Filière	Catégorie statutaire	Libellé du corps	Corps et grade de ...	Promouvables					Promus					
				F	H	Total	% F	Age moyen	F	H	Total	% F	Age moyen	
Administrative			Echelon spécial des Attachés hors classe	127	167	294	43%	57	12	16	28	43%	55	
				639	522	1 161	55%	53	38	29	67	57%	55	
	Catégorie A	AAE	Attaché principal d'administration (examen professionnel)	2 460	1 158	3 618	68%	52	113	51	164	69%	44	
				737	499	1 236	60%	56	145	109	254	57%	55	
				Saenes classe exceptionnelle (au choix)	2 766	567	3 333	83%	53	203	48	251	81%	54
					3 039	622	3 661	83%	52	213	32	245	87%	47
	Catégorie B	SAENES		Saenes classe supérieure (au choix)	3 611	637	4 248	85%	52	491	80	571	86%	51
					5 260	856	6 116	86%	50	367	36	403	91%	45
	Catégorie C	ADJAENES		Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	10 727	1 191	11 918	90%	51	1 778	197	1 975	90%	52
					998	111	1 109	90%	46	277	25	302	92%	43
Total par la filière administrative				30 364	6 330	36 694	83%		3 637	623	4 260	85%		

Filière	Catégorie statutaire	Libellé du corps	Corps et grade de ...	Promouvables					Promus					
				F	H	Total	% F	Age moyen	F	H	Total	% F	Age moyen	
Sociale et de santé	Catégorie A+	MEN	Médecin de l'éducation nationale hors classe	321	12	333	96%	59	53	2	55	96%	59	
			Médecin de l'éducation nationale de 1 ^{ère} classe	192	5	197	97%	51	40	1	41	98%	55	
	Catégorie A	CTSSAE	Conseiller technique supérieur de service social AE	191	12	203	94%	55	17	1	18	94%	55	
			Assistant principal de service social AE	1 742	65	1 807	96%	48	246	9	255	96%	51	
	Catégorie A	INFENES	Assistant de service social AE classe supérieure											
			Infirmier (Infenes) hors classe	2 027	80	2 107	96%	55	222	12	234	95%	57	
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	Infirmier (Infenes) classe supérieure	2 061	70	2 131	97%	50	224	9	233	96%	49	
			Infirmier cat. B classe supérieure	12	0	12	100%	45	2	0	2	100%	46	
	Total des promouvables de la filière sociale et de santé				6 546	244	6 790	96%		804	34	838	96%	
	Technique	Catégorie C	ATEE	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} cl. des étab. d'enseig.	620	1 065	1 685	37%	57	89	170	259	34%	56
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} cl. des étab. d'enseig.				737	499	1 236	60%	56	145	109	254	57%	55	
Total des promouvables de la filière ouvrière				1 357	1 564	2 921	46%		234	279	513	46%		

Filière	Catégorie statutaire	Libellé du corps	Corps et grade de ...	Promouvables				Promus						
				F	H	Total	% F	Age moyen	F	H	Total	% F	Age moyen	
ITRF	Catégorie A	IGR	Ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	63	127	190	33%	49	4	5	9	44%	47	
				23	44	67	34%	59	3	9	12	25%	55	
				46	95	141	33%	49	8	18	26	31%	47	
	Catégorie B	TECH	IGE	Ingénieur d'études hors classe	212	291	503	42%	49	32	36	47%	47	
					226	277	503	45%	53	15	18	33	45%	53
					290	393	683	42%	53	65	63	128	51%	52
	Catégorie C	ATRF		Adjoint technique principal de RF de 1 ^{re} classe	2 105	1 290	3 395	62%	52	399	224	623	64%	49
					373	219	592	63%	51	86	40	126	68%	48
					440	248	688	64%	49	23	7	30	77%	42
					3 778	2 984	6 762	56%		635	420	1 055	60%	
Total des promouvables de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation				42 045	11 122	53 167	79%		5 310	1 356	80%			
Ensemble des promouvables par grade en 2021														

F. Les départs à la retraite

Les femmes partent en retraite plus tôt que les hommes :

- Pour les enseignants titulaires du premier degré public, l'âge moyen de départ à la retraite est de 60,6 ans pour les femmes et de 61,3 ans pour les hommes, soit un écart de 0,7 années (un peu plus de 8 mois)
- Pour les enseignants titulaires du second degré public, l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,7 ans pour les femmes et de 63,3 ans pour les hommes soit un écart de 0,6 années (un peu plus de 7 mois)
- L'âge moyen de départ à la retraite des personnels d'encadrement est de 63 ans pour les femmes et de

63,5 ans pour les hommes, soit un écart de 0,5 années (6 mois).

Pour certaines catégories de personnels, l'âge moyen de départ à la retraite est identique pour les femmes et les hommes :

- L'âge moyen de départ à la retraite des personnels administratifs, sociaux et de santé est de 62,9 ans pour les femmes et les hommes
- L'âge moyen de départ en retraite des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation est de 63,1 an.

Tableau 11-30 – Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités en 2022

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	F	H	Ensemble	F	H
Professeur des écoles	2,3	7 967	5 966	2 001	60,8	60,6	61,3
Instituteurs, instructeurs	5,6	64	45	19	60,0	59,6	60,8
Enseignants titulaires du premier degré public	2,3	8 031	6 011	2 020	60,7	60,6	61,3
Professeurs de chaire supérieure	8,3	137	52	85	63,9	63,2	64,3
Professeurs agrégés	2,4	1 236	650	586	63,0	62,8	63,3
Professeurs certifiés	2,0	4 247	2 556	1 691	62,9	62,7	63,4
Professeurs d'éducation physique et sportive	2,4	674	323	351	62,9	62,3	63,4
Professeurs de lycée professionnel	3,1	1 667	838	829	62,9	62,8	63,0
Professeurs d'enseignement général de collège	31,4	238	126	112	63,0	62,9	63,2
Enseignants titulaires du second degré public	2,3	8 199	4 545	3 654	63,0	62,7	63,3
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	2,7	1 052	982	70	61,2	61,2	62,1
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	2,9	2 191	1 507	684	63,1	62,9	63,7
Ensemble titulaires et assimilés titulaires enseignants	2,4	19 473	13 045	6 428	62,0	61,6	62,7
Personnels d'encadrement	3,6	698	347	351	63,2	63,0	63,5
Personnels vie scolaire	3,2	549	423	126	62,7	62,4	63,5

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	F	H	Ensemble	F	H
Personnels administratifs, sociaux et de santé	3,7	2 291	1 967	324	62,9	62,9	62,9
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	3,1	273	164	109	63,1	63,1	63,1
Ensemble titulaires non-enseignants	3,5	3 811	2 901	910	63,0	62,9	63,2
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	2,5	20 041	13 457	6 584	62,1	61,8	62,7
Ensemble assimilés titulaires du privé	2,8	3 243	2 489	754	62,5	62,2	63,5
Ensemble	2,5	23 284	15 946	7 338	62,1	61,9	62,7

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

Non enseignants - DE MPES (par DE 1-3)

► Note : il s'agit des départs entre le 1er octobre 2021 et le 30 septembre 2022. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2022 (les départs en septembre étant très fréquents).

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires ou assimilés titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

► Source : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

G. Les rémunérations

En 2022, une enseignante du 1^{er} degré public perçoit en moyenne un salaire net inférieur de 225 euros mensuels à celui d'un enseignant du 1^{er} degré public.

Une enseignante du 2nd degré public perçoit en moyenne un salaire mensuel net inférieur de 189 euros à celui d'un enseignant du 2nd degré public.

Une femme non enseignante de l'éducation nationale perçoit en moyenne un salaire mensuel net inférieur de 466 euros à celui d'un homme non enseignant de l'éducation nationale.

En 2022, les femmes ont représenté en moyenne 60,7% des agents ayant bénéficié de la GIPA, contre 55% en 2021.

Aux termes de l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, « L'état de situation comparée comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État ».

L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique) oblige notamment les départements ministériels et établis-

sements publics de l'État gérant au moins cinquante agents à publier, chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État précise que l'index égalité professionnelle doit être publié, pour l'année civile précédente, au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et au plus tard le 31 décembre de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Les tableaux présentés ci-après relatifs à l'index du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports pour l'année 2022, comprennent les six indicateurs suivants :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;

- Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
- Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
- Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 prévus par le décret du 30 avril 2012.

Tableau 11-31 – Index égalité professionnelle du MENJ

MENJS	score max	score du ministère
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
égalité de rémunération pour les contractuels	10	9
écart de promotion de corps	15	15
écart de promotion de grades	15	15
dix plus haute rémunération	10	8
10% des plus hautes rémunérations du DNE	10	8
TOTAL	100	93

Ecart de rémunération des fonctionnaires												
Ministère	Rémunération brute payée ⁽¹⁾ femmes	Rémunération brute payée ⁽¹⁾ hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP ⁽²⁾	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	écart en EQTP en valeur absolue	Score sur 40
MENJS	3 786 €	3 322 €	-464 €	-12,3%	-10,6%	-59 €	-243 €	-85 €	-78 €	0 €	2,0	38

1. «La rémunération brute payée» correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

2. La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à «la rémunération brute payée» corrigée du temps travaillé.

► Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État du Ministère.

Ecart de rémunération des contractuels							
MENJS	Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ femmes	Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP ⁽²⁾	écart en EQTP en valeur absolue	Score sur 10
Catégorie Encadrement Supérieur	6 056 €	4 236 €	48	122	43%		
Catégorie A	2 677 €	2 791 €	22747	15830	-4%		
Catégorie B	2 417 €	2 799 €	68	25	-14%		

Ecart de rémunération des contractuels							
MENJS	Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ femmes	Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP ⁽²⁾	écart en EQTP en valeur absolu	Score sur 10
Catégorie C	1 785 €	1 863 €	33853	2556	-4%		
Catégorie indéterminée	2 004 €	2 352 €	6962	1838	-15%		
Ensemble					-5%	5,2	9

1. La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à «la rémunération brute payée» corrigée du temps travaillé.

► Champ : Ensemble des contractuels du ministère

Effectifs de promovables et de promus par corps							
Corps	promouvables		promus		taux de promotion		Ecart
	F	H	F	H	F	H	
							à effet de structure contrôlé
CTPS jeunesse	11	3	1	0	9,1%	0,0%	0,0%
CTPS sport	32	118	0	2	0,0%	1,7%	0,0%
AAE	10 638	2 150	157	27	1,5%	1,3%	0,1%
Personnel de direction	454	284	69	42	15,2%	14,8%	0,0%
Inspecteur de EN	132	96	18	12	13,6%	12,5%	0,0%
Inspecteur de JS	2	4	0	1	0,0%	25,0%	0,0%
professeurs de chaires supérieures	1 406	2 233	45	58	3,2%	2,6%	0,0%
professeurs agrégés	134 394	93 304	190	136	0,1%	0,1%	0,0%
professeurs des écoles	1 171	327	92	32	7,9%	9,8%	0,0%
Total	148240	98519	572	310	0,4%	0,3%	0,1%
					0,094288464		L'indicateur réduit les écarts de rémunération entre fonctionnaires femmes et hommes
							OUI, alors les 15 points sont accordés
							score sur 15
							15

Effectifs de promouvables et de promus par grades							
Corps	promouvables		promus		taux de promotion		Ecart à effet de structure contrôlé
	F	H	F	H	F	H	
CTPS hors classe	43	80	6	12	14,0%	15,0%	0,0%
CTPS classe exceptionnelle	1	7	1	2	100,0%	28,6%	0,0%
CEPJ classe exceptionnelle	32	22	5	3	15,6%	13,6%	0,0%
CEPJ hors classe	90	45	10	5	11,1%	11,1%	0,0%
CEPJ CE échelon spécial	2	0	2	0	100,0%		0,0%
Professeurs de sport échelon spécial	2	34	2	18	100,0%	52,9%	0,0%
Professeurs de sport classe exceptionnelle	104	369	6	26	5,8%	7,0%	0,0%
Professeurs de sport hors classe	188	538	21	59	11,2%	11,0%	0,0%
AAE Principal	1 553	849	86	31	5,5%	3,7%	0,0%
AAE Principal EP	2 907	1 346	134	60	4,6%	4,5%	0,0%
AAE hors classe	805	656	48	37	6,0%	5,6%	0,0%
AAE hors classe échelon spécial	154	206	15	19	9,7%	9,2%	0,0%
Secrétaire admin classe exceptionnelle	3 323	696	245	59	7,4%	8,5%	0,0%
Secrétaire admin classe exceptionnelle examen professionnel	3 670	746	255	37	6,9%	5,0%	0,0%
Secrétaire admin classe supérieure	4 346	779	594	100	13,7%	12,8%	0,0%
Secrétaire admin classe supérieure examen professionnel	6 366	1 048	430	41	6,8%	3,9%	0,1%
adj admin P1C	13 524	1 568	2 244	246	16,6%	15,7%	0,0%
adj admin P2C	1 169	124	334	28	28,6%	22,6%	0,0%
Médecin hors classe	321	13	53	2	16,5%	15,4%	0,0%
Médecin 1C	192	5	40	1	20,8%	20,0%	0,0%
Infirmier hors classe	2 086	91	232	9	11,1%	9,9%	0,0%
Infirmier classe supérieure	2 118	71	232	9	11,0%	8,3%	0,0%
Infirmier classe supérieure catB	13		2		15,4%		0,0%
conseiller technique supérieur de service social	195	12	19	1	9,7%	8,3%	0,0%

Effectifs de promovables et de promus par grades							
Corps	promouvables		promus		taux de promotion		Ecart à effet de structure contrôlé
	F	H	F	H	F	H	
Assist SSP	1 864	78	261	11	14,0%	14,1%	0,0%
adj Tech P1C	630	1 077	92	175	14,6%	16,2%	0,0%
adj Tech P2C	738	499	147	109	19,9%	21,8%	0,0%
Personnel de direction HORS CLASSE	2 717	2 853	260	270	9,6%	9,5%	0,0%
Personnel de direction ECHELON SPECIAL (de la HC)	489	841	124	189	25,4%	22,5%	0,0%
Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional HORS CLASSE	133	160	35	50	26,3%	31,3%	0,0%
Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional ECHELON SPECIAL (de la HC)	59	109	10	21	16,9%	19,3%	0,0%
Inspecteur de l'éducation nationale HORS CLASSE	233	207	70	62	30,0%	30,0%	0,0%
Inspecteur de l'éducation nationale ECHELON SPECIAL (de la HC)	129	162	25	33	19,4%	20,4%	0,0%
Administrateur civil HORS CLASSE	1	11	1	2	100,0%	18,2%	0,0%
Administrateur civil GENERAL	3	16	3	6	100,0%	37,5%	0,0%
Inspecteur de la jeunesse et des sports HORS CLASSE	16	37	2	5	12,5%	13,5%	0,0%
Inspecteur de la jeunesse et des sports CLASSE EXCEPTIONNELLE	16	43	3	2	18,8%	4,7%	0,0%
Inspecteur de la jeunesse et des sports ECHELON SPECIAL (CE)	9	36	1	5	11,1%	13,9%	0,0%
professeurs agrégés classe exceptionnelle	4 150	4 167	559	471	13,5%	11,3%	0,1%
professeurs certifiés classe exceptionnelle	9 540	6 667	3 080	1 793	32,3%	26,9%	0,3%
professeurs de lycée professionnel classe exceptionnelle	2 091	2 110	501	433	24,0%	20,5%	0,0%
professeurs d'éducation physique et sportive classe exceptionnelle	1 169	1 503	217	255	18,6%	17,0%	0,0%
conseillers principaux d'éducation classe exceptionnelle	633	341	142	63	22,4%	18,5%	0,0%
psychologues éducation nationale classe exceptionnelle	614	113	40	7	6,5%	6,2%	0,0%
professeurs agrégés hors classe	8 172	7 170	1 504	1 359	18,4%	19,0%	0,0%
professeurs certifiés hors classe	31 960	16 612	5 957	3 279	18,6%	19,7%	-0,2%

Effectifs de promouvables et de promus par grades							
Corps	promouvables		promus		taux de promotion		Ecart à effet de structure contrôlé
	F	H	F	H	F	H	
professeurs de lycée professionnel hors classe	6 562	7 024	1 241	1 297	18,9%	18,5%	0,0%
professeurs d'éducation physique et sportive hors classe	2 897	3 794	575	688	19,8%	18,1%	0,0%
conseillers principaux d'éducation hors classe	2 123	678	379	138	17,9%	20,4%	0,0%
psychologues éducation nationale hors classe	1 776	239	335	43	18,9%	18,0%	0,0%
professeurs certifiés classe exc échelon spécial	2 648	2 163	425	347	16,0%	16,0%	0,0%
professeurs de lycée professionnel classe exc échelon spécial	690	713	101	120	14,6%	16,8%	0,0%
professeurs d'éducation physique et sportive classe exc échelon spécial	271	463	48	67	17,7%	14,5%	0,0%
conseillers principaux d'éducation classe exc échelon spécial	182	69	31	11	17,0%	15,9%	0,0%
psychologues éducation nationale classe exc échelon spécial	58	22	12	3	20,7%	13,6%	0,0%
professeurs de chaires supérieures échelon spécial	455	812	19	27	4,2%	3,3%	0,0%
professeurs des écoles hors classe	89 809	16 283	16 071	3 037	17,9%	18,7%	-0,2%
professeurs des écoles classe exceptionnelle	16 131	4 764	5 995	1 821	37,2%	38,2%	-0,1%
professeurs des écoles échelon spécial	574	412	488	332	85,0%	80,6%	0,0%
Total	232 746	91 553	43 770	17 336	18,8%	18,9%	0,2%
							0,154022002
							L'indicateur réduit les écarts de rémunération entre fonctionnaires femmes et hommes
							score sur 15 : 15

Dix plus hautes rémunérations brutes des départements ministériels						
	Somme des dix plus hautes rémunérations en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	effectif de la population sous représentée	Score sur 10
MENJS	1 712 647	4	6	120	4	8
Important: il s'agit des secteurs ENJS et ESR cumulés						

% de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE						
	nbre de femmes parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE	nbre d'hommes parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE	% femme	% homme	% dans la population sous représentée	Score sur 10
MENJS	19	28	40%	60%	40,43	8

Tableau 11-32 – Distribution des rémunérations nettes, ventilée par sexe (déciles)

Décile	Femmes			Hommes		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	1 195	1 242	1 247	1 741	1 779	1 846
2	1 715	1 758	1 840	2 032	2 080	2 163
3	1 935	1 992	2 076	2 272	2 303	2 397
4	2 147	2 197	2 285	2 452	2 499	2 592
5	2 322	2 356	2 457	2 658	2 725	2 826
6	2 468	2 515	2 625	2 905	2 953	3 060
7	2 664	2 742	2 850	3 122	3 181	3 287
8	2 929	3 012	3 116	3 394	3 468	3 578
9	3 309	3 388	3 498	3 881	3 961	4 107

► Source : BDS FPE 035: Distribution des rémunérations nettes, ventilée par Sexe (déciles)- DAF C INDIA rémunération
Les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;

le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ;

le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Tableau 11-33 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur public, en 2021

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP		
			Montant	Dont heures sup.	dont NBI ⁽¹⁾					
Ensemble		Femmes	2 734	394	101	n.s.	3 189	2 568	2 663	
		Hommes	2 912	575	235	n.s.	3 545	2 874	2 938	
		Ratio F/H	0,94	0,68	0,43	n.s.	0,90	0,89	0,91	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Femmes	2 650	299	n.s.	8	3 014	2 417	2 505	
		Hommes	2 832	397	n.s.	12	3 286	2 642	2 679	
		Ratio F/H	0,94	0,75	n.s.	0,66	0,92	0,91	0,94	
	Professeurs des écoles	Femmes	2 657	297	n.s.	8	3 020	2 422	2 509	
		Hommes	2 843	396	n.s.	12	3 295	2 649	2 685	
		Ratio F/H	0,93	0,75	n.s.	0,66	0,92	0,91	0,93	
	Enseignants non titulaires du premier degré	Femmes	2 167	418	n.s.	n.s.	2 636	2 134	2 053	
		Hommes	2 259	501	n.s.	n.s.	2 807	2 274	2 152	
		Ratio F/H	0,96	0,83	n.s.	n.s.	0,94	0,94	0,95	
	Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Femmes	2 843	517	221	n.s.	3 416	2 764	2 871
			Hommes	2 939	636	311	n.s.	3 634	2 953	3 029
			Ratio F/H	0,97	0,81	0,71	n.s.	0,94	0,94	0,95
Professeurs de chaire supérieure et agrégés		Femmes	3 553	715	448	n.s.	4 349	3 532	3 635	
		Hommes	3 652	977	674	n.s.	4 710	3 857	3 923	
		Ratio F/H	0,97	0,73	0,66	n.s.	0,92	0,92	0,93	
Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel		Femmes	2 821	494	196	n.s.	3 370	2 723	2 810	
		Hommes	2 910	585	256	n.s.	3 552	2 880	2 932	
		Ratio F/H	0,97	0,84	0,77	n.s.	0,95	0,95	0,96	
Enseignants non titulaires du second degré		Femmes	2 095	448	133	n.s.	2 586	2 102	2 186	
		Hommes	2 167	508	179	n.s.	2 719	2 212	2 263	
		Ratio F/H	0,97	0,88	0,74	n.s.	0,95	0,95	0,97	

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

Tableau 11-34 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2021

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP			
			Montant	Dont heures sup.	dont NBI ⁽¹⁾						
Ensemble		Femmes	2 459	316	112	2 831	2 214	2 381	2 663		
		Hommes	2 533	460	227	3 042	2 396	2 555	2 938		
		Ratio F/H	0,97	0,69	0,49	0,93	0,92	0,93	0,91		
Enseignants du premier degré		Ensemble 1^{er} degré		Femmes	2 428	178	n.s.	2 667	2 073	2 221	2 505
				Hommes	2 562	212	n.s.	2 826	2 198	2 283	2 679
				Ratio F/H	0,95	0,84	n.s.	0,94	0,94	0,97	0,94
		Professeurs des écoles		Femmes	2 557	165	n.s.	2 785	2 155	2 282	2 509
				Hommes	2 708	187	n.s.	2 952	2 285	2 358	2 685
				Ratio F/H	0,94	0,88	n.s.	0,94	0,94	0,97	0,93
		Enseignants non titulaires du premier degré		Femmes	1 753	249	n.s.	2 049	1 646	1 748	2 053
				Hommes	1 906	324	n.s.	2 262	1 811	1 783	2 152
				Ratio F/H	0,92	0,77	n.s.	0,91	0,91	0,98	0,95
Enseignants du second degré		Ensemble 2nd degré		Femmes	2 481	409	185	2 942	2 311	2 490	2 871
				Hommes	2 530	490	254	3 069	2 420	2 590	3 029
				Ratio F/H	0,98	0,83	0,73	0,96	0,95	0,96	0,95
		Professeurs de chaire supérieure et agrégés		Femmes	3 483	673	439	4 242	3 329	3 439	3 635
				Hommes	3 687	933	687	4 706	3 717	3 823	3 923
				Ratio F/H	0,94	0,72	0,64	0,90	0,90	0,90	0,93
		Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel		Femmes	2 668	412	191	3 133	2 447	2 576	2 810
				Hommes	2 750	490	255	3 292	2 578	2 697	2 932
				Ratio F/H	0,97	0,84	0,75	0,95	0,95	0,96	0,96
		Enseignants non titulaires du second degré		Femmes	1 698	369	135	2 110	1 709	1 891	2 186
				Hommes	1 766	424	183	2 224	1 803	1 926	2 263
				Ratio F/H	0,96	0,87	0,74	0,95	0,95	0,98	0,97

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

Tableau 11-35 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'éducation nationale, en 2021

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Dont heures sup.			
Ensemble	1 643	265	13,7	1 933	1 563	2 035
Moins de 30 ans	1 212	69	5,4	1 285	1 035	1 381
50 ans ou plus	2 069	422	16,8	2 514	2 034	2 469
Femmes	1 557	231	12,8	1 813	1 465	1 929
Hommes	1 969	389	16,3	2 384	1 931	2 420
<i>Ratio F/H</i>	<i>0,79</i>	<i>0,59</i>	-	<i>0,76</i>	<i>0,76</i>	<i>0,80</i>
Titulaires	2 630	695	20,6	3 376	2 737	2 813
Moins de 30 ans	1 805	444	19,3	2 294	1 860	1 915
50 ans ou plus	2 907	755	20,4	3 697	2 994	3 059
Femmes	2 470	620	19,8	3 138	2 541	2 627
Hommes	3 142	933	22,6	4 134	3 359	3 386
<i>Ratio F/H</i>	<i>0,79</i>	<i>0,67</i>	-	<i>0,76</i>	<i>0,76</i>	<i>0,78</i>
Catégorie A	3 212	842	20,5	4 114	3 334	3 411
Moins de 30 ans	1 977	431	17,6	2 453	1 987	2 063
50 ans ou plus	3 613	942	20,5	4 598	3 724	3 790
Femmes	3 025	737	19,3	3 818	3 091	3 185
Hommes	3 666	1 096	22,7	4 830	3 925	3 945
<i>Ratio F/H</i>	<i>0,82</i>	<i>0,67</i>	-	<i>0,79</i>	<i>0,79</i>	<i>0,81</i>
Catégorie B	2 012	631	23,5	2 684	2 182	2 241
Moins de 30 ans	1 635	569	25,4	2 241	1 829	1 852
50 ans ou plus	2 152	644	22,8	2 823	2 291	2 337
Femmes	2 001	621	23,3	2 663	2 164	2 231
Hommes	2 056	670	24,2	2 766	2 251	2 278
<i>Ratio F/H</i>	<i>0,97</i>	<i>0,93</i>	-	<i>0,96</i>	<i>0,96</i>	<i>0,98</i>
Catégorie C	1 734	414	19,0	2 183	1 766	1 830
Moins de 30 ans	1 564	412	20,4	2 024	1 643	1 670

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Dont heures sup.			
50 ans ou plus	1 816	416	18,5	2 252	1 819	1 875
Femmes	1 727	409	18,8	2 170	1 755	1 825
Hommes	1 773	444	19,7	2 254	1 827	1 857
Ratio F/H	0,97	0,92	-	0,96	0,96	0,98
Non-titulaires	1 159	53	4,4	1 225	987	1 389
Moins de 30 ans	1 190	55	4,4	1 247	1 003	1 345
50 ans ou plus	1 099	36	3,2	1 146	923	1 379
Femmes	1 133	51	4,3	1 198	965	1 386
Hommes	1 265	63	4,8	1 335	1 075	1 401
Ratio F/H	0,90	0,80	-	0,90	0,90	0,99

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

Tableau 11-36 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non-enseignants de catégorie A de l'éducation nationale

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Dont NBI	dont IMP ⁽¹⁾	Part de primes			
Ensemble	4 246	1 226	72	-	22,1	5 544	4 501	4 501
50 ans ou plus	4 462	1 319	87	-	22,6	5 835	4 737	4 742
Femmes	4 151	1 147	57	-	21,4	5 366	4 354	4 353
Hommes	4 347	1 310	87	-	22,9	5 732	4 657	4 658
Ratio F/H	0,96	0,88	0,65	-	0,9	0,94	0,93	0,93
Personnels de direction	4 230	989	79	-	18,7	5 288	4 270	4 271
50 ans ou plus	4 462	1 080	102	-	19,3	5 592	4 514	4 520
Femmes	4 140	932	61	-	18,1	5 138	4 147	4 149
Hommes	4 329	1 052	99	-	19,3	5 455	4 406	4 406
Ratio F/H	0,96	0,89	0,61	-	-	0,94	0,94	0,94
Personnels d'inspection	4 154	1 355	-	-	24,3	5 575	4 553	4 551
50 ans ou plus	4 307	1 357	-	-	23,7	5 714	4 661	4 660

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire	Salaire net	Salaire net EQTP
			Montant	Dont NBI	dont IMP ⁽¹⁾	Part de primes			
Personnels d'encadrement	Femmes	4 078	1 349	-	-	24,6	5 492	4 488	4 483
	Hommes	4 233	1 361	-	-	24,0	5 661	4 620	4 623
	Ratio F/H	0,96	0,99	-	-	-	0,97	0,97	0,97
	Personnels d'encadrement supérieur	4 625	3 252	168	-	40,8	7 979	6 646	6 641
	50 ans ou plus	4 843	3 367	168	-	40,5	8 305	6 913	6 908
	Femmes	4 502	3 220	178	-	41,2	7 814	6 516	6 508
	Hommes	4 712	3 274	162	-	40,4	8 096	6 739	6 735
	Ratio F/H	0,96	0,98	1,10	-	-	0,97	0,97	0,97
	Ensemble	2 907	354	-	39	10,7	3 316	2 661	2 715
Personnels d'éducation	Moins de 30 ans	2 010	306	-	38	12,9	2 366	1 908	1 985
	50 ans ou plus	3 387	358	-	32	9,5	3 784	3 031	3 074
	Femmes	2 871	341	-	37	10,4	3 267	2 621	2 682
	Hommes	3 048	405	-	50	11,6	3 508	2 817	2 844
	Ratio F/H	0,94	0,84	-	0,74	-	0,93	0,93	0,94
	Conseillers principaux d'éducation	2 900	396	-	63	11,8	3 351	2 693	2 744
	Moins de 30 ans	2 004	330	-	47	13,8	2 386	1 926	2 009
	50 ans ou plus	3 448	398	-	56	10,3	3 886	3 115	3 157
	Femmes	2 854	385	-	62	11,7	3 294	2 647	2 705
	Hommes	3 035	429	-	64	12,2	3 520	2 830	2 857
	Ratio F/H	0,94	0,90	-	0,98	-	0,94	0,94	0,95
	Psychologues de l'éducation nationale	2 920	283	-	-	8,7	3 256	2 607	2 666
	Moins de 30 ans	2 034	196	-	-	8,6	2 276	1 825	1 874
	50 ans ou plus	3 305	304	-	-	8,3	3 648	2 918	2 963
	Femmes	2 896	278	-	-	8,6	3 227	2 584	2 648
Hommes	3 096	321	-	-	9,3	3 463	2 774	2 797	
Ratio F/H	0,94	0,87	-	-	-	0,93	0,93	0,95	

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire	Salaire net	Salaire net EQTP
			Montant	Dont NBI	dont IMP ⁽¹⁾	Part de primes			
Personnels ASS	Ensemble	2 603	928	-	-	25,9	3 586	2 922	3 054
	Moins de 30 ans	1 880	765	-	-	28,6	2 676	2 190	2 247
	50 ans ou plus	2 858	966	-	-	25,0	3 860	3 139	3 261
	Femmes	2 544	854	-	-	24,7	3 452	2 809	2 957
	Hommes	2 895	1 295	-	-	30,5	4 251	3 484	3 514
	<i>Ratio F/H</i>	<i>0,88</i>	<i>0,66</i>	-	-	-	<i>0,81</i>	<i>0,81</i>	<i>0,84</i>
	Filière administrative	2 887	1 317	-	-	30,9	4 262	3 494	3 531
	Moins de 30 ans	1 933	1 070	-	-	35,2	3 040	2 507	2 538
	50 ans ou plus	3 127	1 359	-	-	30,0	4 530	3 707	3 742
	Femmes	2 844	1 277	-	-	30,6	4 175	3 421	3 465
	Hommes	2 969	1 390	-	-	31,4	4 424	3 630	3 652
	<i>Ratio F/H</i>	<i>0,96</i>	<i>0,92</i>	-	-	-	<i>0,94</i>	<i>0,94</i>	<i>0,95</i>
	Filière sociale et de santé	2 404	657	-	-	21,1	3 114	2 523	2 699
	Moins de 30 ans	1 855	619	-	-	24,7	2 500	2 036	2 104
	50 ans ou plus	2 667	686	-	-	20,3	3 384	2 734	2 899
	Femmes	2 402	654	-	-	21,0	3 109	2 519	2 700
	Hommes	2 453	724	-	-	22,5	3 224	2 617	2 673
	<i>Ratio F/H</i>	<i>0,98</i>	<i>0,90</i>	-	-	-	<i>0,96</i>	<i>0,96</i>	<i>1,01</i>
Personnels ITRF	Ensemble	2 858	1 198	-	-	29,1	4 123	3 382	3 456
	Moins de 30 ans	2 006	855	-	-	29,5	2 893	2 376	2 395
	50 ans ou plus	3 219	1 328	-	-	28,8	4 606	3 774	3 845
	Femmes	2 838	1 152	-	-	28,4	4 055	3 321	3 454
	Hommes	2 870	1 225	-	-	29,4	4 164	3 418	3 457
	<i>Ratio F/H</i>	<i>0,99</i>	<i>0,94</i>	-	-	-	<i>0,97</i>	<i>0,97</i>	<i>1,00</i>

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

(1) IMP: Indemnité pour Mission Particulière

Tableau 11-37 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie B de l'éducation nationale, en 2021

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels ASS (filière administrative)	2 011	632	23,5	2 684	2 182	2 242
Moins de 30 ans	1 634	568	25,3	2 243	1 830	1 856
50 ans ou plus	2 155	647	22,9	2 829	2 296	2 342
Femmes	2 000	625	23,4	2 667	2 168	2 234
Hommes	2 067	668	24,1	2 774	2 256	2 286
Ratio F/H	0,97	0,94	-	0,96	0,96	0,98
Personnels ITRF	2 025	621	23,1	2 685	2 182	2 228
Moins de 30 ans	1 642	576	25,8	2 232	1 820	1 827
50 ans ou plus	2 131	618	22,2	2 781	2 255	2 300
Femmes	2 015	555	21,3	2 608	2 113	2 188
Hommes	2 032	676	24,6	2 749	2 239	2 260
Ratio F/H	0,99	0,82	-	0,95	0,94	0,97

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

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

► Unité : Ensemble des contractuels du ministère

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

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

Tableau 11-38 – Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Catégorie	2022			2021		
	F	H	total	F	H	total
A+	433	664	1 097	462	759	1 221
A	9 695	8 267	17 962	8 010	7 131	15 141
B	1 529	460	1 989	779	294	1 073
C	4 223	869	5 092	1 365	284	1 649
Total	15 880	10 260	26 140	10 616	8 468	19 084

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

catégorie hiérarchique et corps	F	H	Total
A+	433	664	1 097
ADJT DASEN 1 D. G3	2	3	5
ADMINISTRATEUR EDUC.		1	1
ATTACHE ADM. État	3	9	12
CONS. RECTEUR G2	2		2
CONS.TEC.RECT. C3 G3	0		0
CONS.TEC.RECT.C4 G 3		1	1
CONS.TEC.RECT.EVS G3		1	1
INGENIEUR TRAV. TPE		1	1
INSP. ACAD.DAASEN G3		1	1
INSP.PEDAG.REG.ACAD.	42	48	90
INSPECTEURS EDUC.NLE	103	75	178
PROF.CHAIRE SUPER.	281	524	805
A	9 695	8 267	17 962
ADJOINTS ENSEIGN.CE	2	4	6
AGENTS CONTRACTUELS	4		4
AGT.ADM.CONT.ACSD.EN	1	1	2
ASSIST.INGENIEURS EN	3	9	12
ASSISTANT État	73	1	74
ATTACHE ADM. État	306	220	526
ATTACHES INSEE	5	4	9
CHARGES ENS.EPS EXT	5	10	15
CONSEILLERS PAUX EDU	267	137	404
CONTRAC.DECRET 1995	1		1
INFIRMIER(E)S ED. NA	445	24	469
INGENIEURS ETUDES EN	11	26	37
INGENIEURS RECH.EDUC	9	17	26
MAIT.AUXIL.ENS.GAUX	211	116	327
MED EN.CONS TEC G2	1		1

catégorie hiérarchique et corps	F	H	Total
MEDECIN CONTRACTUEL	5	5	10
MEDECINS CONTR.S.SCO	5	2	7
MEDECINS EDUCAT.NAT	22	2	24
PERS DIR ET ENS EDUC	1 126	1 389	2 515
PROF EX-BI-ADM.	1	7	8
PROF.CONT.FORM.CONT.	463	529	992
PROF.ENS.GAL COLLEGE	24	15	39
PROFESSEUR LYCEE PRO	1 119	1 189	2 308
PROFESSEURS AGREGES	710	740	1 450
PROFESSEURS CERTIF.	4 184	3 203	7 387
PROFESSEURS E.P.S.	461	559	1 020
PROFESSEURS ECOLES	205	54	259
PSYCHOL EDUC NAT	26	4	30
B	1 529	460	1 989
CONTRAC.DECRET 1995		1	1
CONTROLEURS INSEE	1		1
INFIRMIER(E) EDUC.N	6		6
INSTITUTEURS	418	106	524
SAENES	1 037	269	1 306
TECHN RECH FORM EN	67	84	151
C	4 223	869	5 092
ADJ.TEC.ETABL.ENSEIG	4	4	8
ADJ.TEC.RECH.EDUC	594	317	911
ADJENES	3 476	484	3 960
AGENTS CONTRACTUELS	143	63	206
ASSISTANT Éducation	4		4
CONTRAC.DECRET 1995	1		1
MAITRES D'INTERNAT	1	1	2
Total général	15 880	10 260	26 140

H. Santé et sécurité au travail

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 48,1% des agents ont été absents au moins 1 jour pour raison de santé.

15 471 accidents de service, de trajet et de mission ont été déclarés en 2022 dont 12 893 ont été reconnus, 341 n'ont

pas été reconnus et 2237 sont en cours de traitement ; 1648 accidents déclarés avant 2022 ont par ailleurs été reconnus en 2022.

Tableau 11-39 – Proportion de personnels de l'éducation nationale ayant eu au moins un congé selon le type de personnel, l'âge et le sexe pour l'année scolaire 2021-2022

Type de personnel	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	
Enseignants du secteur public	49,3	2,1	1,0	51,4	2,9	0,8	52,5	749 956	
Enseignants du second degré privé sous contrat	42,2	1,5	0,8	43,9	2,0	0,9	45,0	95 833	
Non-enseignants	35,9	1,2	0,9	37,3	1,8	0,3	38,1	297 425	
Total	45,2	1,8	1,0	47,1	2,5	0,7	48,1	1 143 214	
Sexe	Âge								
Femmes	Moins de 30 ans	51,7	0,3	0,8	52,1	7,9	0,0	53,9	96 373
	De 30 à 39 ans	53,9	0,9	0,8	54,9	10,6	0,2	57,7	183 032
	De 40 à 49 ans	47,1	1,6	1,0	48,8	0,7	0,1	49,1	275 199
	50 ans ou plus	44,6	3,4	1,5	48,2	n.s.	0,0	48,2	275 564
	Total	48,3	1,9	1,1	50,3	3,5	0,1	51,3	830 168
Hommes	Moins de 30 ans	37,5	0,2	0,4	37,8	n.c.	2,4	39,0	42 226
	De 30 à 39 ans	40,7	0,6	0,6	41,5	n.c.	7,1	45,4	59 876
	De 40 à 49 ans	36,9	0,9	0,7	38,0	n.c.	1,5	38,9	93 512
	50 ans ou plus	34,8	2,8	0,9	37,7	n.c.	0,2	37,8	117 432
	Total	36,9	1,5	0,7	38,5	n.c.	2,2	39,7	313 046
Total	Moins de 30 ans	47,3	0,3	0,7	47,8	5,5	0,8	49,4	138 599
	De 30 à 39 ans	50,7	0,8	0,7	51,6	8,0	1,9	54,7	242 908
	De 40 à 49 ans	44,6	1,5	0,9	46,1	0,5	0,5	46,5	368 711
	50 ans ou plus	41,7	3,2	1,3	45,0	n.s.	0,1	45,1	392 996
	Total	45,2	1,8	1,0	47,1	2,5	0,7	48,1	1 143 214

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

► 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 2021 (hors premier degré privé sous contrat).

► Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 11-40 – Nombre d'accidents de service, accidents de trajet et de mission reconnus imputable au service

	Titulaires		Non Titulaires		TOTAL	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travail	6 779	1 597	433	124	7 212	1 721
Trajet	2 413	712	155	66	2 568	778
Mission	441	150	17	6	458	156
TOTAL	9 633	2 459	605	196	10 238	2 655
%	75%	19%	5%	2%	79%	21%

► Source : DGRH C1-3 BDS FPE 043: Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service.

I. Les relations professionnelles

L'article L. 211-4 du code général de la fonction publique prévoit que « **pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales**, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée

». Les femmes détiennent 10 sièges de titulaires et 6 sièges de suppléants au CSAMEN, alors qu'elles détenaient 8 sièges de titulaires et 7 sièges de suppléants au CTMEN au 1^{er} septembre 2022.

Tableau 11-41 – Répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants du CTMEN et du CSAMEN) 2021-2023

		femmes	hommes	total
01/09/2021 (CTMEN)	titulaires	8	7	15
	suppléants	8	7	15
01/09/2022 (CTMEN)	titulaires	8	7	15
	suppléants	9	6	15
01/01/2023 (CSAMEN)	titulaires	10	5	15
	suppléants	6	9	15

► Source : DGRH F2 BDS RSU 176 Nombre de représentants du personnel

12. Politique handicap

A. Recensement BOE (DOETH 2023 sur les effectifs au 31/12/2022)

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 État 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'État 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 MINISTÉRIELLE :

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 L. 241-5 et L. 241-6 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 12-1 – BOE et taux d'emploi

	Effectifs						Détails DOETH 2023 sur les 3 périmètres ministériels sur les effectifs au 31/12/2022	
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Éducation nationale et Jeunesse et Sports	Enseignement supérieur NON RCE
Effectif total rémunéré* au 1^{er} janvier	1 016 431	1 006 777	1 019 977					
Effectif total rémunéré* au 31 décembre				1 012 231	1 044 134	1 021 050	1 016 551	3 983
Nombre d'agents déclarés en situation de handicap (dits BOE)	35 719	37 417	35 787	34 108	34 724	39 424	39259	165
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%	3,86%		

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 État 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 FIPHFP : 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.

SOURCES

Données DGRH-Direction de projet Diversité-Egalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) issues de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2023 (réalisée sur les effectifs au 31/12/2022).

Pour l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports : recensement établi par la MHIP à partir d'extractions des données des SIRH, à la date d'observation du 31/12/2022.

Pour l'Enseignement supérieur : recensement établi par la MHIP à partir de l'enquête déclarative effectuée auprès des établissements avec une date d'observation au 31/12/2022.

CHIFFRES-CLÉS 2022**Répartition des BOE selon différents critères de ventilation****Recensement des BOE sur le périmètre de l'Éducation nationale, la Jeunesse et des Sports****Tableau 12-2 – Tableau de répartition des BOE par catégorie hiérarchique**

Catégorie	Nombre
Catégorie A+	303
Catégorie A	32545
Catégorie B	1673
Catégorie C	4737
Hors catégorie	1
Total	39259

Tableau 12-3 – Tableau de répartition des BOE par sexe

Sexe	Nombre
F	30799
M	8460
Total	39259

Tableau 12-4 – Tableau de répartition des BOE par SIRH

SIRH	Nombre
AGAPE (G)	12536
AGAPE PRIVE (R)	563
EPP (E)	19006
EPP PRIVE (P)	1361
POPPEE/ITARF (T)	2
RENOIRH (N)	5505
SIRHEN (H)	286
Total	39259

Tableau 12-5 – Tableau croisement Tranches d'âges et Sexes

	F	M	Ajout Admi-nistration Centrale (hors POE_TH)	Total
-25	210	59	0	269
25 - 40	6679	1525	9	8213
41 - 55	16874	4273	15	21162
+ 55	7010	2590	15	9615
Total	30773	8447	39	39259

Tableau 12-6 – Tableau croisement Catégories de BOE par SIRH

		Total
BE01	Reconnaissance COTOREP	1410
BE02	Victime d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec incapacité permanente au moins égale à 10 %	254
BE03	Titulaire d'une pension d'invalidité avec invalidité au moins égale à 66%	67
BE05	Période de préparation au reclassement	6
BE08	Titulaire de l'allocation adulte handicapé	133
BE12	Titulaire de la carte d'invalidité (grands invalides civils).	530
BE16	Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	33360
BE24	Titulaire d'un emploi réservé (militaires, anciens militaires et légionnaires)	820

		Total
BE25	Agent reclassé en application de l'article 63 de la loi n° 84-16	486
BE27	Bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16	936
BE28	Militaire et autre personne victime d'accidents, maladies ou attentat mentionné à l'article L241-2 du CPMIVG	30
BE29	Conjoint, partenaire ou en charge enfant mineur d'un bénéficiaire, mentionné à l'article L241-3 du CPMIVG	1
BE31	Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991	1
	Total	39259

Tableau 12-7 – Tableau de répartition des BOE par statut, catégorie hiérarchique, sexe

		F	M	total
Catégorie A+	Stagiaires		1	1
	Fonctionnaires	183	113	296
Catégorie A	Agents non titulaires*	1596	357	1953
	Contractuels BOE	482	254	736
	Stagiaires	24	7	31
	Fonctionnaires	23231	6581	29812
Catégorie B	Agents non titulaires*	3		3
	Contractuels BOE	45	22	67
	Stagiaires	30	3	33
	Fonctionnaires	1146	414	1560
Catégorie C	Contractuels BOE	1904	134	2038
	Stagiaires	20	7	27
	Fonctionnaires	2108	554	2662
Hors catégorie	Contractuels BOE	1		1
Total		30773	8447	39220
Ajout Administration Centrale (hors POE_TH)		26	13	39
Total		30799	8460	39259

Tableau 12-8 – Tableau croisement Statuts, catégories hiérarchiques et tranches d'âge

		-25	25 - 40	41 - 55	+ 55	total
Catégorie A+	Stagiaires		1			1
	Fonctionnaires		10	154	132	296
Catégorie A	Agents non titulaires*	5	247	357	1082	1953
	Contractuels BOE	16	246	254	359	736
	Stagiaires	1	5	7	11	31
	Fonctionnaires	224	6820	6581	16091	29812
Catégorie B	Agents non titulaires*				3	3
	Contractuels BOE	3	32	22	25	67
	Stagiaires		13	3	13	33
	Fonctionnaires		176	414	862	1560
Catégorie C	Contractuels BOE	14	312	1151	561	2038
	Stagiaires	1	11	13	2	27
	Fonctionnaires	5	321	1382	954	2662
Hors catégorie	Contractuels BOE			1		1
Total		269	8204	21147	9600	39220
Ajout Administration Centrale (hors POE_TH)		0	9	15	15	39
Total		269	8213	21162	9615	39259

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 1er 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. Cet outil, dénommé POE_TH pour Pilotage de l'Obligation d'Emploi, a été enrichi en 2022 avec l'intégration des données issues des SIRH SIRHEN et RENOIRH. Il permet de réaliser la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et d'établir le recensement fin des populations de BOE. Il constitue désormais un véritable outil de pilotage de l'obligation d'emploi pour les académies et l'administration centrale. Il offre une photographie des populations BOE (hebdomadaire) et permet d'opérer un suivi plus fin de la situation des agents.

SOURCES

Données DGRH-Direction de projet Diversité-Egalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) issues de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2023 (réalisée sur les effectifs au 31/12/2022).

Pour l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports : recensement établi par la MHIP à partir d'extractions des données des SIRH (Requêtes POE_TH), à la date d'observation du 31/12/2022.

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 :

- La filière enseignante, dont le volume total de recrutements par concours (externes et internes) s'établit autour de 21000 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.
- 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 :

- 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
- 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, la jeunesse et les sports en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour l'année 2022-2023 (rentrée 2022), 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

■ Article 93 LTFP

Tableau 12-9 – Bilan recrutements 2022 : Éducation nationale, Jeunesse et Sports

CORPS	Objectifs	Nb de recrutements 2022			Apprentissage	Article 93 LTFP	Total recrutements 2022 réalisés
		Voie contractuelle au titre du handicap Contrats article L352-4 CGFP - D95	Contrats article L332-2 et suivants CGFP	Concours droit commun externes			
Ens public 1 ^{er} degré	80	65	4	92			161
Ens public 2 nd degré	230	128	14	174			316
Sous-total Ens Public	310	193	18	266			477
Maitre privé 1 ^{er} degré	20	4	1	6			11
Maitre privé 2 nd degré	20	22	3	11			36
Sous-total Ens privé	20	26	4	17			47
ADMIN, ASS, ATRF, PTP	175	103	8	70			181
dont AAE	22	9	0	3			12
dont CEPJ				1			1
PERDIR/INSP				11			11
Apprentis	80				0		0
Article 93 LTFP						13	13
PERDIR						5	
SAENES						6	
ADJAENES						2	
Total général 2022	585	322	30	364	0	13	729

EXPLICATIONS MÉTHODOLOGIQUES

► Champ : Personnels ayant déclarés une situation de handicap et recrutés en 2022 par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports. Les personnes en situation de handicap, détentrices d'une reconnaissance administrative de leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, peuvent être recrutées par différentes voies d'accès. Tous les ans, les

ministères réalisent des recrutements de travailleurs handicapés, dans les différentes filières et les différents corps, par voies ordinaires et spécifiques. Pour l'année 2022, ce sont 729 recrutements de travailleurs handicapés qui ont été réalisés selon les différentes voies d'accès.

SOURCES

Données issues de l'enquête DGRH-Direction de projet Diversité-Egalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) «Recrutements BOE 2022» : données déclaratives des académies et de l'ad-

ministration centrale au titre de l'année 2022 (données observées au 1er septembre 2022).des données des SIRH (Requêtes POE_TH), à la date d'observation du 31/12/202

Détails des recrutements par corps

Tableau 12-10 – Recrutements dans les filières administrative, technique, social, de santé et PTP

Corps d'accueil	Article L352-4CGFP (Recrutement contractuel au titre du handicap)			Concours			Articles L332-2 et suivants (Besoins permanents)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoint administratif 1ère classe	15	1	16	3	0	3	1		1
Adjoint administratif 2ème classe	33	4	37	22	3	25	3		3
Adjoint technique 2ème classe	2	3	5				1	2	3
Adjoint technique principal 2ème classe	0	1	1				0	0	0
Assistant de service social	1	0	1				0	0	0
Attaché d'administration de l'État	7	2	9						
Conseiller d'éducation populaire et jeunesse					1	1			
Infirmier	8	1	9	9	0	9			
Médecin				1		1			
Secrétaire administratif classe normale	19	4	23	24	7	31			
Secrétaire administratif classe supérieure	1	0	1				1	0	1
Technicien de recherche et formation	0	1	1						

Corps d'accueil	Article L352-4CGFP (Recrutement contractuel au titre du handicap)			Concours			Articles L332-2 et suivants (Besoins permanents)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
TOTAL	86	17	103	59	11	70	6	2	8
Recrutements dans l'enseignement privé									
Maitre contractuel - professeur certifié	10	7	17	8	3	11	3		3
Maitre contractuel - professeur de lycée professionnel	2	3	5						
Maitre contractuel - professeur des écoles	4		4	6		6		1	1
TOTAL	16	10	26	14	3	17	3	1	4
Recrutements dans l'enseignement public									
Professeur des écoles	58	7	65	80	12	92	4	0	4
Conseiller principal d'éducation	8	3	11	96	78	174	0	0	0
Professeur agrégé	0	1	0				0	0	0
Professeur certifié	33	27	60				4	2	6
Professeur de lycée professionnel	18	26	44				3	2	5
Professeur d'EPS	7	6	13				1	0	1
Psychologue éducation nationale	0	0	0				2	0	2
TOTAL	124	70	193	176	90	266	14	4	18

Tableau 12-11 – Recrutements des personnels d'encadrement dans l'enseignement public

BOE PERS ENCA recrutés en 2022		
CORPS	Effectif	dont 50 ans et +
IA-IPR	0	0
IEN	5	2
IJS	0	0
PDIR	6	0
TOTAL	11	2

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'incapacité 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 :

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

Tableau 12-12 – Aides humaines (Accompagnants des personnels en situation de handicap)

Aides humaines (Accompagnants des personnels en situation de handicap)					
Rentrée scolaire	Nombre d'agents accompagnés	Moyenne horaire hebdomadaire	Total nombre d'heures hebdomadaire	Nombre d'AESH occupant des fonctions d'APSH	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	22h45	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				
2022	684	22h30	15 367h30	684 AESH	Auditif (20) : 2.19%
	598 enseignants				Moteur (287) : 38.16%
	9 Pers. Dir				Visuel (201) : 24.85%
	58 Admin				Maladie (70) : 10.96%
	13 Filière R&F				Autres (148) : 23.83%
	6 Med-social				

Tableau 12-13 – Allègements de service
CH10_Politique_Handicap_Dispositifs_Maintien_dans_l'emploi_Aménagements_du_poste_de_travail

CORPS	NB Agents bénéficiaires en R2022	Total d'heures hebdomadaires accordées Rentrée 2022
Adjoint d'enseignement	1	6
Chargé d'enseignement d'EPS	6	24
Conseiller principal d'éducation	43	282,25
Instituteur	1	6
Maitre agréé - professeur des écoles	4	13,5
Maitre contractuel - adjoint d'enseignement	26	112

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 2022 (données issues des enquêtes Handicap 2022 menées par la MHIP). Cet aménagement sous la forme de mise à disposition d'accompagnants de personnels en situation de handicap est mis en œuvre sur préconisation médicale du médecin du travail pour l'année scolaire.

Pour l'année 2022, 684 AESH ont accompagné des personnels en situation de handicap, dont une majorité d'enseignants (598) pour un total de 15 367h30 heures hebdomadaires. Les principaux bénéficiaires sont les enseignants certifiés et professeurs des écoles. 43 enseignants relevant de l'enseignement privé en bénéficient. 38,16% des personnels étaient déclarés en situation de handicap moteur, 24,85% en situation de handicap visuel et pour 23,83%, le handicap n'est pas précisé.

SOURCES

Données issues de l'enquête DGRH-Direction de projet Diversité-Egalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) «Aides humaines»

octroyées à la rentrée 2022 : données déclaratives des académies et de l'administration centrale au titre de l'année 2022-2023.

CORPS	NB Agents bénéficiaires en R2022	Total d'heures hebdomadaires accordées Rentrée 2022
Maitre contractuel - instituteur	1	6
Maitre contractuel - professeur agrégé	5	15
Maitre contractuel - professeur certifié	167	637,75
Maitre contractuel - professeur de lycée professionnel	23	91
Maitre contractuel - professeur d'enseignement général de collègue	1	6
Maitre contractuel - professeur d'EPS	4	16
Maitre contractuel - professeur des écoles	59	314,25
Professeur agrégé	164	581,25

CORPS	NB Agents bénéficiaires en R2022	Total d'heures hebdomadaires accordées Rentrée 2022
Professeur certifié	1103	4490,5
Professeur de chaire supérieure	2	5
Professeur de lycée professionnel	247	1062,75
Professeur d'enseignement général de collège	1	3
Professeur d'EPS	95	371
Professeur des écoles	1012	5748,5
Psychologue éducation nationale	15	75,25
TOTAUX	2980	13867

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 allègements

de service permettant d'octroyer à ces personnels ne pouvant plus exercer à temps complet devant une classe du fait d'une maladie chronique invalidante ou de difficultés lourdes de santé, un allègement de service pour maintenir dans l'emploi. Il s'agit d'un dispositif à vocation temporaire, l'agent continuant à être rémunéré à temps complet. Il ne s'agit pas d'un dispositif pérenne de compensation du handicap. L'issue du dispositif est le retour aux fonctions ou l'accompagnement vers un autre dispositif de droit commun ou spécifique en fonction de la nature des difficultés de santé.

EXPLICATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Au titre de l'année scolaire 2022-2023, voici le nombre et la répartition des allègements de service accordés :

- 13 867 heures hebdomadaires pour les enseignants bénéficiaires (rentrée 2022)
- 2980 bénéficiaires dont une majorité de bénéficiaires dans les corps de professeurs certifiés et professeurs des écoles. Parmi les bénéficiaires, 1834 ont déclaré être bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- demandes : 4505 dont 1697 agents ayant déclarés être BOE parmi la totalité des demandes (681 dans le premier degré et 1016 dans le second degré)
- Nombre de demandes 1D : 1660 dont 1579 pour l'enseignement public et 81 pour l'enseignement privé
- Nombre de demandes 2D : 2845 dont 2499 pour l'enseignement public et 346 pour l'enseignement privé
- Coût pour le ministère : + de 28,6 millions d'euros

SOURCES

Données issues de l'enquête DGRH-Direction de projet Diversité-Egalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) «Allègements de ser-

vice» octroyés à la rentrée 2022 : données déclaratives des académies

Tableau 12-14 – Postes adaptés
CH10_Politique_Handicap_Dispositifs_Maintien_dans_l'emploi_Aménagements_du_poste_de_travail

Répartition des agents par dispositif de postes adaptés

Rentrée 2022	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	Total	dont BOE
1D	578	342	189	140	178	135	34	11	401	286
2D	561	295	235	157	388	268	60	24	683	449
Total	1139	637	424	297	566	403	94	35	1084	735

Répartition des agents en PACD par lieux d'affectation

PACD Lieux d'affectation	PACD 1D		PACD 2D		Total
	Nb agents	%	Nb agents	%	
Rectorat	27	4,67%	54	9,63%	81
DSDEN	77	13,32%	31	5,53%	108
Ecole	53	9,17%	6	1,07%	59
EPLE	204	35,29%	251	44,74%	455
Enseignement supérieur	5	0,87%	11	1,96%	16
FPE	1	0,17%	2	0,36%	3

PACD Lieux d'affectation	PACD 1D		PACD 2D		Total
	Nb agents	%	Nb agents	%	
FPH	1	0,17%	0	0,00%	1
FPT	16	2,77%	13	2,32%	29
CNED	142	24,57%	150	26,74%	292
EPA éducation nationale	3	0,52%	2	0,36%	5
autre (CIO, GRETA, milieux associatifs)	49	8,48%	41	7,31%	90
Total	578	1	561	1	1139

Répartition des agents en PALD par lieux d'affectation

PALD lieux affectation	PALD BOP AC				PALD Ex-Budget CNED				Total
	1D		2D		1D		2D		
	Nb agents	%	Nb agents	%	Nb agents	%	Nb agents	%	
Rectorat	13	6,88%	26	11,06%	0	0,00%	0	0,00%	39
DSDEN	11	5,82%	10	4,26%	3	1,69%	0	0,00%	24
Ecole	25	13,23%	2	0,85%	0	0,00%	0	0,00%	27
EPLE	37	19,58%	79	33,62%	0	0,00%	0	0,00%	116
Enseignement supérieur	0	0,00%	5	2,13%	0	0,00%	0	0,00%	5
FPE	0	0,00%	1	0,43%	0	0,00%	0	0,00%	1
FPT	0	0,00%	1	0,43%	0	0,00%	0	0,00%	1
CNED	86	45,50%	98	41,70%	175	98,31%	388	99,23%	747
EPA éducation nationale	0	0,00%	2	0,85%	0	0,00%	0	0,00%	2
autre	17	8,99%	11	4,68%	0	0,00%	0	0,00%	28
Total	189	1	235	1	178	1	388	1	990

Répartition par motifs des sorties de postes adaptés

Évolution des sorties de PACD								Evolution des sorties de PALD/Réemploi				
Types de sorties	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Types de sorties	2019	2020	2021	2022
Reprise de l'activité	71 %	64 %	63 %	49 %	51.5%	44%	43%	Reprise de l'activité	25%	22.4%	7%	5%

Évolution des sorties de PACD								Evolution des sorties de PALD/Réemploi				
PALD	6 %	12 %	15 %	19 %	19%	18%	18%	PALD/PACD		2%	38%	67%
Interruption d'activités (raisons médicales)	16 %	14 %	12 %	11 %	11%	23%	20,50%	Interruption de l'activité pour raisons médicales	20%	25.6%	22%	10%
Autres	7 %	11 %	10 %	21 %	18.5%	15%	18,50%	Autres	55%	50%	33%	18%

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.

Au titre de l'année 2022-2023, ce sont au total 2223 enseignants qui ont été affectés en postes adaptés, se répartissant respectivement en 979 enseignants relevant du premier degré (dont 628 ayant déclaré un titre BOE) et 1244 enseignants relevant du second degré (dont 744 ayant déclaré un titre BOE).

Le tableau concernant les affectations permet de voir la variété des lieux d'affectation que peuvent fréquenter les enseignants en poste adapté, avec des distinctions entre les PACD et les PALD, les affectations au CNED représentant une majorité des positionnements, ainsi que les affectations dans les EPLE ou services déconcentrés.

Ainsi, en 2022, on remarque que globalement le taux de reprise d'activité se situe à 43% pour les PACD, principal motif de sortie, alors qu'il n'est que de 5% pour les PALD, les agents affectés dans ces dispositifs longs étant maintenus principalement pour 67%. Il convient également de noter que 18% des agents affectés en PACD en 2021 ont été placés en PALD à la rentrée 2022. Les interruptions de santé sont plus importantes pour les PACD, elles représentent 1/5 des sorties, contre 10% pour les PALD. Les autres sorties sont principalement liées à des départs à la retraite pour limite d'âge, des disponibilités d'office pour raisons personnelles, des décès ou des raisons non précisées.

SOURCES

Données issues de l'enquête DGRH-Direction de projet Diversité-Egalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) « Postes adaptés »

octroyés à la rentrée 2022 : données déclaratives des académies au titre de l'année 2022-2023.

Achevé d'imprimer en Mars 2026
sur les presses de reprographie
du site Grenelle MENJ - 75007 Paris