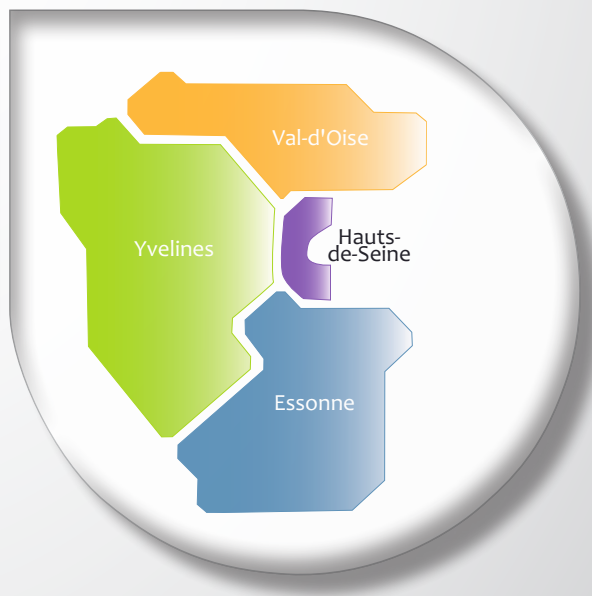


# BILAN SOCIAL 2014



## Avant-propos

Je suis très heureux de vous présenter le second Bilan Social de l'académie de Versailles. Cette édition rassemble les mêmes données que celles présentées dans le Bilan Social de l'année précédente, permettant ainsi une analyse comparative.

Il a été enrichi en application du décret du 27 décembre 2013 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique, et de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le Bilan Social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Dans la continuité du premier et au-delà des difficultés inhérentes à la réalisation d'un tel document, ce Bilan Social est le fruit du travail en équipe auquel ont contribué les différents services du Rectorat et des DSDEN. Ce document offre une vision claire de la politique de valorisation des Ressources Humaines menée dans l'académie et tend à répondre à la constante préoccupation de transparence et d'objectivité, piliers d'un dialogue social de qualité.

La conception d'un Bilan Social ne se résume pas à la compilation d'un ensemble de données. Le but est de leur donner un sens afin de disposer d'un constat objectif des différentes caractéristiques des Personnels de l'Éducation Nationale dans l'académie et des dispositifs d'accompagnement mis à leur disposition. Ce très riche document met en évidence les réalisations effectuées et les changements intervenus au cours des années précédentes. Ainsi, il permet de prendre la mesure des principales évolutions des Personnels et d'adapter en conséquence la stratégie des Ressources Humaines aux évolutions du corps social de l'académie.

Ce Bilan Social 2014 vient illustrer la volonté exprimée par l'axe 4 du projet académique 2011-2015 de « valoriser les compétences de l'ensemble des Personnels de l'académie » et a vocation à contribuer au bilan du projet académique.

Je souhaite que ce Bilan Social puisse être porté à la connaissance de tous et de chacun. Les données qu'il contient, par leur richesse et leur diversité, doivent contribuer à nourrir la réflexion et aider à la prise de décision de tous ceux qui, en écoles, en établissements et en services, contribuent à la mission du service public d'éducation et d'enseignement supérieur, ainsi qu'à la réussite de tous les élèves.

Le Recteur de l'Académie de Versailles  
Chancelier des Universités

Daniel Filâtre

# Définition, périmètres et sources

## Qu'est ce qu'un Bilan Social ?

La loi du 12 juillet 1977 rend obligatoire le Bilan Social dans le secteur privé pour les entreprises de plus de 300 salariés, et précise qu'il « récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et les deux années précédentes ».

C'est la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques qui rendent obligatoire le Bilan Social dans la fonction publique d'État.

L'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 précise que «ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en Personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34 ».

Ainsi le Bilan Social est un outil évolutif et contributif du dialogue social qui permet de dresser un état des lieux de la situation des Personnels de notre académie. Il répond à plusieurs objectifs :

- Permettre une meilleure connaissance de l'état des lieux des Personnels de notre académie ;
- Assurer une information complète et transparente accessible à tous ;
- Faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion et la discussion ;
- Contribuer au pilotage académique dans le domaine social.

## Périmètre d'analyse

Les individus dénombrés dans les effectifs sont les Personnels enseignants ou non enseignants, titulaires ou non titulaires, du secteur public et du secteur privé sous contrat. Ne sont retenus dans ce bilan que les Personnels gérés par le Rectorat et les Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) en position d'activité. Les Personnels gérés en universités et/ou en établissements d'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans ce Bilan Social.

Le Bilan Social Académique s'intéresse aux Personnels de l'académie, titulaires ou non titulaires, de l'enseignement public ou de l'enseignement privé.

Les Personnels pris en compte sont :

- Affectés, à la date de référence, dans l'un des quatre départements de l'académie (Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Val-d'Oise) ;
- En position d'activité et payés par les services académiques (Rectorat et DSDEN). A contrario, les Personnels gérés mais non payés par les services académiques ne sont pas pris en compte (par exemple, les Personnels affectés dans l'enseignement supérieur) ;

- Les assistants d'éducation, les assistants de vie scolaire et les AESH.

## Les entrepôts ministériels de données et les systèmes d'information de l'Éducation Nationale dans le domaine de la gestion des Personnels

Le Ministère met à la disposition des académies des outils informatiques permettant d'entreposer et historiser des données synthétiques extraites des systèmes d'information de l'académie :

- L'application nationale **BSA** (Bilan Social Académique) du PIAD (Pôle Inter-Académique Décisionnel). Le PIAD centralise les référentiels académiques et héberge les différents entrepôts de données). Les données du chapitre 1 (effectifs de l'académie) et d'une grande partie du chapitre 2 (lieu d'affectation des Personnels, quotités de service, congés/absences) émanent de l'application BSA qui rassemble des informations issues des fichiers de données individuelles des agents du MENESR : AGAPE, EPP, AGORA et Poppee ITRF, bases respectives de gestion des Personnels enseignants et assimilés du premier degré, des Personnels enseignants et assimilés du second degré, des Personnels administratifs, sociaux et de santé et des Personnels ingénieurs et Personnels techniques de recherche et de formation ;
- L'application **CNE** (Contrôle National des emplois). Les données relatives aux délégations et consommations des emplois budgétaires en émanent ;
- L'application **POLCA** fournit des données extraites de l'exploitation de la base de données des rémunérations du Personnel académique ;
- L'application **GAIA** fournit les données relatives à la formation professionnelle des Personnels enseignants dans le premier et le second degrés. L'application ministérielle **EGIDE** est destinée à recueillir les données académiques saisies dans l'application de gestion GAIA ;
- L'application **PROPYLEE - OSREM1D** (OSREM est une application mise en place par le PIAD, et qui va chercher ses données dans l'application ARIA) fournit les données relatives au remplacement dans le premier degré ;
- L'application **OCEAN** fournit les données relatives aux concours et recrutements dans le secteur public et le secteur privé sous contrat ;
- L'application **ALHYSE** fournit une partie des données sur l'hygiène et la sécurité au travail ;
- L'application Web **ACLOE** permet la gestion des candidatures en ligne en ce qui concerne le dispositif des Emplois d'Avenir Professeur (EAP). C'est une application Web commune aux académies de Paris et Versailles.

### Remarques :

- Les données relatives aux années scolaires antérieures sont susceptibles de varier d'une année sur l'autre du fait de saisies ayant un effet rétroactif (exemple des données sur les absences...);
- C'est dans la mesure où ces systèmes d'informations le permettent que cette seconde édition du Bilan Social a été enrichie conformément au décret du 27 décembre 2013 et à l'arrêté du 23 décembre 2013 sus-visés.

## Les autres sources

En cas d'absence d'information chiffrée directement accessible par les moyens évoqués ci-dessus, les services contribuent ou procèdent à la récolte et la restitution des données :

- Les données relatives **aux promotions, avancements, mouvements, remplacements et accidents du travail des Personnels du premier degré** proviennent des divisions de gestion des Personnels des DSDEN ;
- Les données relatives **aux promotions, avancements, mouvements, remplacement des Personnels du second degré, des personnels IATSS** (Ingénieurs, Administratifs, Techniciens,

Personnels Sociaux et de Santé) **et des Personnels d'encadrement**, émanent des divisions de gestion des Personnels [Division des Personnels Enseignants (DPE), Division de l'Administration des Personnels ATSS et ITRF (DAPAOS) et Division de l'Encadrement (DE)] du Rectorat ;

- Les données relatives à **la formation professionnelle** ont été restituées par les DSDEN pour les Personnels du premier degré, par la Direction d'Appui à la Formation des Personnels de l'Académie (DAFPA) pour les Personnels enseignants du second degré et les Personnels IATSS, mais également par la DE en ce qui concerne les Personnels d'encadrement, et par la Délégation Académique à la Formation Continue (DAFCO).
- Les données relatives à **l'enseignement privé**, ont été transmises par la Division des Etablissements d'Enseignement Privés (DEEP).
- Les données relatives aux **recrutements** ont été établies par les différents services de gestion des Personnels du Rectorat (DPE, DAPAOS, DE), et par la Division d'Aide et de Conseil aux Etablissements et Services (DACES).
- Les données relatives à **l'accompagnement des Personnels** émanent de plusieurs divisions et services du pôle de gestion des Ressources Humaines du Rectorat, dont la Division des Pensions et des Prestations (DIPP), la DPE, la cellule mobilité, le dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) et le Service Médical, Infirmier et Social (SMIS).
- Les données relatives aux champs de la **santé**, du **social** et de la **sécurité au travail** proviennent du SMIS, de l'ISST et du Conseiller de Prévention Académique.
- Les données relatives aux **relations sociales, au contentieux et à la protection juridique** ont été fournies par le Secrétariat Général (SG), par la Division de l'Organisation Scolaire (DOS), par la DACES et par le service des affaires juridiques de cette division.
- Les données relatives aux **rémunérations et emplois budgétaires** ont été établies et transmises par le Service du Budget et du Contrôle de Gestion (SBCG).
- Nombreux autres services, cellules ou Personnes ont participé à la réalisation de ce bilan social : le Cabinet du Recteur, le Proviseur Vie Scolaire Académique, les corps d'Inspection, la cellule Modernisation, la cellule Communication, la délégation académique à la prospective et à l'évaluation des performances (DAPEP), la cellule du Développement académique de la Direction des Systèmes d'Information (DSI), le service reprographie de la Division de l'Accueil et de la Logistique (DALOG), le centre académique d'aide aux écoles et établissements (CAAEE) et ses équipes mobiles de sécurité (EMS), la Division des Affaires Financières (DAF), le Service du Personnel et de la Modernisation du Rectorat (SPM)...

L'utilisation et les commentaires qui ont été faits des informations présentées dans ce Bilan Social et qui émanent des services ont été systématiquement vérifiés par ces derniers.

## Les dates de référence

La date d'observation retenue pour l'application BSA a été fixée au 31 décembre 2014 en ce qui concerne les données académiques (avec 4 dates d'observation au 31 décembre de chaque année de 2011 à 2014), et au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année de 2011 à 2014 en ce qui concerne les données nationales, ce qui permet ainsi la comparaison avec les données de l'édition précédente, extraites aux mêmes périodes.

Cette date concerne les données du Bilan Social relatives aux effectifs, aux lieux d'affectation des Personnels, aux quotités de service, aux reclassements, aux indices de rémunérations, aux emplois budgétaires, à la gestion collective, à l'action sociale, aux instances officielles, au bilan du dialogue social, aux recours contentieux et aux congés bonifiés.

Les données relatives au flux sont observées et analysées sur les périodes précisées ci-après :

- les départs définitifs (fin de fonction) : entre le 1<sup>er</sup> octobre 2013 et le 1<sup>er</sup> octobre 2014 ;
- les départs provisoires entre le 1<sup>er</sup> septembre 2013 et le 1<sup>er</sup> septembre 2014 ;
- les réintégrations entre le 2 septembre 2013 et le 2 septembre 2014 ;
- les congés et absences entre le 1<sup>er</sup> septembre 2013 et le 31 août 2014.

L'enquête ALHYSE sur la situation en hygiène et sécurité au sein de l'académie au cours de l'année 2014 (a été) sera réalisée à la fin du mois d'avril 2015.

Les données relatives à la médecine de prévention, à l'appui aux Ressources Humaines, à l'activité du service social, au bilan d'activité du CAAEE-EMS, à la formation, aux compléments de service dans le 1<sup>er</sup> degré, à la résorption de l'emploi précaire, à l'éducation prioritaire, aux comptes-épargne-temps et à la protection juridique sont issues des bilans d'activité de l'année scolaire 2013-2014.

Les données du Bilan Social relatives au recrutement des contractuels admissibles, au recrutement des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), aux compléments de service dans le 2<sup>nd</sup> degré, aux décharges syndicales, aux postes adaptés et aux congés de formation professionnels (CFP) sont ceux de l'année scolaire 2014-2015.

## Les définitions

### **La typologie des Personnels retenue**

La typologie des Personnels qui est retenue est la typologie adoptée par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Cette typologie est uniquement liée au corps des agents et non à l'affectation et/ou la filière. Ainsi, les enseignants du premier degré qui exercent dans le second degré restent classés dans la catégorie "Enseignants du premier degré".

Un glossaire est disponible à la fin du Bilan Social répertoriant tous les sigles utilisés dans le document.

### **Les unités de compte**

- Sauf mention contraire, les effectifs présentés dans ce bilan renvoient à des Personnes physiques.

Les emplois budgétaires sont calculés en ETP (Equivalents temps pleins). Cette unité intègre le temps de travail et la quotité de service. Ainsi 1 ETP pourra correspondre à :

- 1 Personne à temps plein travaillant toute l'année scolaire ;
- 2 Personnes à mi-temps travaillant toute l'année scolaire
- 2 Personnes à plein temps travaillant chacune 6 mois durant l'année scolaire.

- Tous les indices de rémunération exposés dans ce document sont exprimés en indice majoré.

### **Le secret statistique**

Défini par la loi n° 51-711, il s'applique à tous les renseignements individuels collectés par la statistique publique. Il a pour objet de protéger, d'une part la vie privée, d'autre part les intérêts économiques des agents.

C'est ainsi que dans ce document, toutes les données qui concernent un groupe de moins de 5 individus sont couvertes par ce secret : elles sont alors remplacées par un astérisque.

# Sommaire

CHAPITRE 1-EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS .....	11
1.1 - DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC .....	12
1.1.1 - Personnels en activité avec affectation.....	12
1.1.2 - Répartition départementale.....	13
1.1.3 - Répartition selon le statut.....	14
1.1.4 - Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires .....	14
1.1.4.1 - Une spécificité académique : l'organisation de la gestion des Personnels IATSS par secteur géographique .....	30
1.1.5 - Effectifs d'Enseignants par disciplines.....	30
1.1.6 - Evolution des effectifs des différentes catégories statutaires .....	31
1.2 - DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT .....	32
1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé.....	32
1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et catégories statutaires .....	32
1.2.3 - Répartition selon le statut .....	33
1.2.4 - Socio-démographie des Personnels par corps, puis par fonctions .....	34
1.2.5 - Effectifs d'Enseignants par discipline de postes .....	37
1.2.6 - Evolution des effectifs des Personnels enseignants .....	38
1.3 - RECRUTEMENT .....	39
1.3.1 - Personnels titulaires.....	39
1.3.1.1 - Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement administratif supérieur.....	39
1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré (public et privé).....	39
1.3.1.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré (public et privé) .....	40
1.3.1.4 - Personnels IATSS .....	40
1.3.2 - Personnels non-titulaires.....	41
1.3.2.1 - Les contrats aidés .....	41
1.3.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation et d'auxiliaires de vie scolaire .....	44
1.3.2.3 - Les Emplois d'Avenir Professeur .....	46
1.3.3 - La résorption de l'emploi précaire.....	48
CHAPITRE 2-VIE DES PERSONNELS : LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	49
2.1 - CONTEXTE .....	50
2.1.1 - Des départements hétérogènes, mais une politique académique unifiée .....	50
2.1.2 - Des temps de trajet importants .....	51
2.1.3 - Une tension immobilière exacerbée.....	52
2.2 - LIEU D'AFFECTATION DES PERSONNELS.....	53
2.2.1 - Les établissements scolaires de l'académie .....	53
2.2.2 - L'éducation prioritaire.....	53
2.3 - ANCIENNETE D'AFFECTATION DES PERSONNELS TITULAIRES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC .....	56
2.4 - MODALITES DE SERVICE.....	57
2.4.1 - Le temps partiel.....	57
2.4.2 - Les services partagés et les compléments de service .....	60
2.4.2.1 - Dans le premier degré .....	61
2.4.2.2 - Dans le second degré .....	61
2.4.3 - Le télétravail .....	63
2.4.4 - Le système des horaires variables : le nombre total d'heures écrites .....	63
2.5 - LES ABSENCES .....	64
2.5.1 - Dans l'enseignement public .....	64
2.5.2 - Dans l'enseignement privé .....	67

2.6 - LES FLUX DE PERSONNELS .....	70
2.6.1 - Dans l'enseignement public .....	70
2.6.2 - Dans l'enseignement privé .....	76
2.7 - LES ACCIDENTS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (ENSEIGNEMENT PUBLIC) .....	81
2.7.1 - Les accidents de services/du travail .....	81
2.7.2 - Les maladies professionnelles .....	85
2.7.3 - La violence physique .....	85
2.8 - LES CONGES BONIFIES .....	86
2.9 - LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS .....	88

## CHAPITRE 3-LES ENJEUX DE LA GESTION COLLECTIVE ..... 89

3.1 - L'AVANCEMENT .....	90
3.1.1 - Personnels d'encadrement .....	90
3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public .....	92
3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré .....	92
3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré .....	94
3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé .....	98
3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré .....	98
3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré .....	98
3.1.4 - Personnels IATSS .....	99
3.2 - LE MOUVEMENT .....	106
3.2.1 - Personnels de direction et d'inspection .....	106
3.2.1.1 - Personnels de direction .....	106
3.2.1.2 - Personnels d'inspection .....	107
3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public .....	108
3.2.2.1 - Phase inter-départementale .....	108
3.2.2.2 - Phase intra-départementale .....	108
3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public .....	109
3.2.3.1 - Phase inter-académique .....	110
3.2.3.2 - Phase intra-académique .....	111
3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé .....	112
3.2.5 - Personnels IATSS .....	113
3.2.5.1 - Phase inter-académique .....	113
3.2.5.2 - Phase intra-académique .....	115
3.3 - LE REMPLACEMENT .....	117
3.3.1 - Personnels d'encadrement .....	117
3.3.2 - Personnels enseignants du premier degré public .....	117
3.3.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public .....	120
3.3.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé .....	121
3.3.5 - Personnels IATSS .....	121

## CHAPITRE 4-SUIVI INDIVIDUALISÉ DES PERSONNELS ..... 122

4.1 - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ET DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ .....	123
4.1.1 - État des lieux .....	123
4.1.2 - Le recrutement et l'accompagnement .....	123
4.1.2.1 - Le recrutement .....	123
4.1.2.2 - L'accompagnement .....	126
4.1.3 - Les aménagements .....	126
4.1.4 - Les allègements de service .....	128
4.1.5 - Les priorités dans le cadre du mouvement .....	129
4.1.5.1 - Personnels enseignants du premier degré public .....	129



4.1.5.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public .....	130
4.1.5.3 - Personnels IATSS .....	131
4.2 - L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE .....	132
4.2.1 - Le dispositif académique piloté par les conseillers mobilité carrière .....	132
4.2.2 - Le dispositif académique de validation des acquis (le DAVA) .....	134
4.2.2.1 - La validation des acquis de l'expérience .....	135
4.2.2.2 - Le positionnement réglementaire.....	137
4.2.2.3 - Les Parcours Personnalisés pour la Qualification et l'Insertion Professionnelle .....	137
4.2.3 - Les postes adaptés .....	138
4.2.3.1 - Dans le premier degré .....	138
4.2.3.2 - Dans le second degré .....	141
4.2.4 - Le reclassement professionnel .....	143
4.2.4.1 - Dans le premier degré .....	143
4.2.4.2 - Dans le second degré .....	144
4.3 - LA MEDECINE DE PREVENTION : MOYENS ET BILAN D'ACTIVITE.....	145
4.4 - LE SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS.....	147
4.4.1 - Fréquentation du service social et caractéristique des Personnels reçus.....	147
4.4.2- Les domaines d'intervention .....	150
4.5 - L'APPUI AUX RESSOURCES HUMAINES.....	157
4.5.1 - La Psychologue du travail .....	157
4.5.2 - Le Service d'Appui aux Ressources Humaines (le SARH) .....	157
4.5.2.1 - Pour les Personnels enseignants et d'éducation titulaires du second degré (SARH-E).....	157
4.5.2.2 - Pour les Personnels administratifs (SARH-ATSS).....	158
4.5.3 - Pour les autres catégories de Personnels.....	159
4.5.4 - Le Centre académique d'aide aux écoles et établissements-Équipe mobile de sécurité.....	159
4.6 - LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE.....	161
4.6.1 - Les aides sociales allouées .....	161
4.6.1.1 - Les aides individuelles du Titre 2 (dépenses de Personnel en mode LOLF).....	161
4.6.1.2 - Les aides au Fonctionnement hors BOP Académique (Hors-Titre 2).....	162
4.6.2 - Les associations de Personnels.....	163
4.6.2.1 - L'APERAV au Rectorat .....	163
4.6.2.2 - DSDEN 78 .....	163
4.6.2.3 - DSDEN 91 .....	163
4.6.2.4 - DSDEN 92 .....	163
4.6.2.5 - DSDEN 95 .....	163

## CHAPITRE 5-MASSE SALARIALE, COUT D'EMPLOI ET EMPLOIS BUDGETAIRES ..... 164

5.1 - EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE ET DES PLAFONDS D'EMPLOIS .....	165
5.1.1 - BOP-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré .....	165
5.1.2 - BOP-A 141, Enseignement scolaire public du second degré.....	166
5.1.3 - BOP-A 214, Soutien de la politique de l'Éducation Nationale .....	167
5.1.4 - BOP-A 230, Vie de l'élève .....	168
5.1.5 - BOP-A 139, 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés de l'enseignement privé.....	169
5.2 - EVOLUTION DU COUT EMPLOYEUR PAR BOP (HORS COTISATIONS SOCIALES).....	170
5.3 - EMPLOIS BUDGETAIRES .....	171
5.4 - NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE. ....	173

## CHAPITRE 6-LA FORMATION ..... 174

6.1 - LA FORMATION DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE.....	175
6.1.1 - Les stages de découvertes des étudiants en master se préparant à un concours d'enseignants .....	175
6.1.2 - La formation initiale des Personnels .....	176

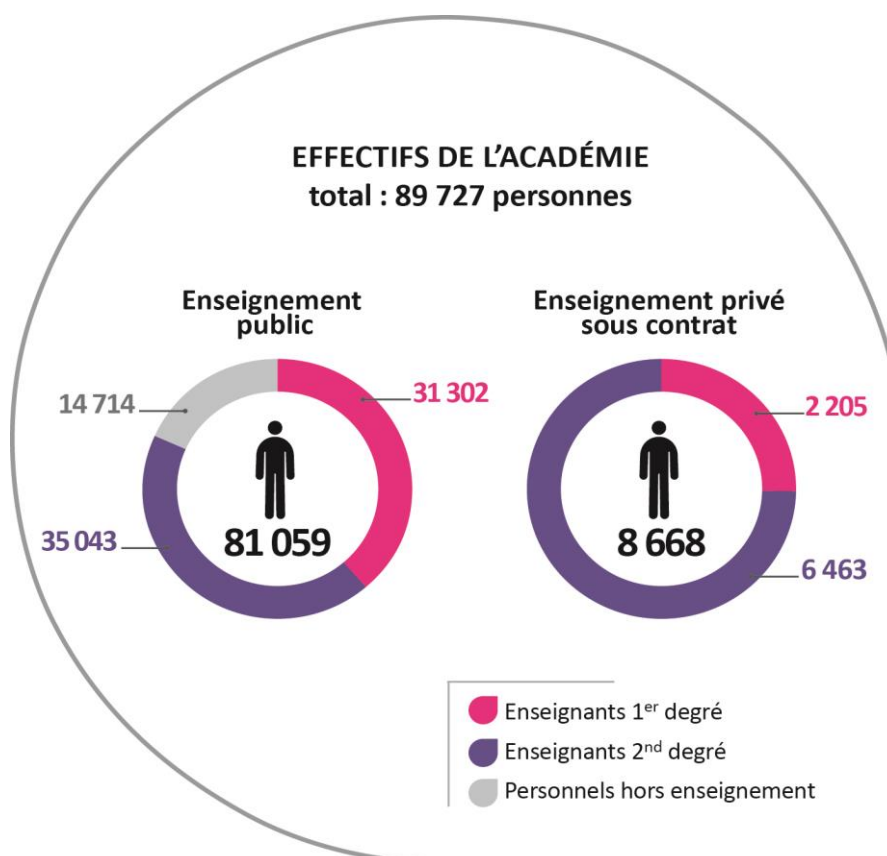
6.1.2.1 - Des Personnels d'encadrement.....	176
6.1.2.2 - Des autres Personnels.....	176
6.1.3 - Volume de formation par catégories de Personnel et par genre .....	177
6.1.4 - Objectif des formations.....	179
6.1.5 - Moyens consacrés à la Formation.....	182
6.1.6 - L'accompagnement par la prise en charge financière de formations.....	183
6.1.7 - Modalités de formation en nombre de candidats retenus.....	183
6.1.7.1 - Dans le premier degré.....	183
6.1.7.2 - Dans le second degré .....	184
6.1.8 - Durée des formations.....	184
6.1.8.1 - Dans le premier degré.....	184
6.1.8.2 - Dans le second degré .....	185
6.1.9 - Zoom sur la formation continue des Personnels d'encadrement.....	185
et sur leur dispositif spécifique de préparation aux concours.....	185
6.1.10 - Le Congé de Formation Professionnelle .....	187
6.1.10.1 - Personnels Titulaires .....	187
6.1.10.2 - Personnels non-titulaires .....	192
6.1.11 - Nombre de Personnels convoqués à au moins une formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie hiérarchique .....	194
6.2 - LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES.....	195
6.2.1 - Effectifs et caractéristiques des conseillers en formation continue .....	195
6.2.1.1 - Missions des CFC.....	195
6.2.1.2 - Démographie au 31 décembre 2014.....	195
6.2.1.3 - Promotion et avancement .....	196
6.2.1.4 - Plan de formation des CFC .....	196
6.2.1.5 - Recrutement des CFC en année probatoire 2013-2014 .....	196
CHAPITRE 7-SANTE, SOUTIEN SOCIAL ET SECURITE AU TRAVAIL.....	197
7.1 - LES ACTEURS.....	198
7.1.1 - L'Inspecteur Santé et Sécurité au travail.....	198
7.1.2 - Le Conseiller de Prévention académique, les départementaux, et les Assistants de Prévention .....	198
7.1.3 - Le Médecin de Prévention .....	200
7.1.4 - La Psychologue du travail .....	201
7.1.4.1 – Le groupe de travail sur les risques psychosociaux .....	201
7.1.5 – L'assistant de service social.....	202
7.2 - LES REUNIONS DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	203
7.3 - BILAN ACADEMIQUE DE LA PREVENTION .....	205
7.4 - POLITIQUE ACADEMIQUE DE PREVENTION DES RISQUES.....	208
7.4.1 - Les réseaux PAS : un partenariat MEN/MGEN.....	208
CHAPITRE 8-LA PREVENTION DES RISQUES MAJEURS .....	209
8.1 LES ACTEURS ET LEURS MISSIONS.....	210
8.2 REUNIONS ET FORMATIONS .....	211
8.3 POLITIQUE ACADEMIQUE DE PREVENTION DES RISQUES MAJEURS .....	211
8.4 BILAN ACADEMIQUE.....	212
CHAPITRE 9-RELATIONS SOCIALES .....	213
9.1 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES : .....	214
9.1.1 - Résultats d'octobre 2011 .....	214
9.1.2 – Résultats de décembre 2014 .....	226

9.2 - REPRESENTATION DES PERSONNELS.....	239
9.3 - INSTANCES .....	241
9.3.1 - CAPA, CCP, CCMA, CCMD, FPMA .....	241
9.3.2 - Comité Technique Académique.....	243
9.3.3 - Comité Technique Spécial (CTSA) .....	244
9.3.4 - Conseil Inter-Académique de l'EN .....	244
9.3.5 - Commission Académique d'action sociale (CAAS).....	245
9.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAEECP) ..	246
9.3.7 - Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE) .....	246
9.3.8 - Conseil régional de l'union du sport scolaire (CRUNSS).....	247
9.4 - BILAN DU DIALOGUE SOCIAL MENE DANS L'ACADEMIE .....	247
9.5 - PROTECTION JURIDIQUE .....	248

ANNEXES :	253
1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA.....	254
2 - INDEX DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES .....	256
3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT .....	265
5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS.....	280
6 – DÉCRET N° 2013-1313 DU 27 DÉCEMBRE 2013 RELATIF AU RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	282
7 – ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013 FIXANT LA LISTE DES INDICATEURS CONTENUS DANS LE BILAN SOCIAL PREVU PAR L'ARTICLE 37 DU DÉCRET N° 2011-184 DU 15 FÉVRIER 2011 RELATIF AUX COMITÉS TECHNIQUES DANS LES ADMINISTRATIONS ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ÉTAT.....	286

# CHAPITRE 1

## Effectifs et caractéristiques démographiques des Personnels



## 1.1 - Dans l'enseignement public

### 1.1.1 - Personnels en activité avec affectation

	ANNEE 2012	ANNEE 2013	ANNEE 2014	Evolution 2012/2014 en nbre	Evolution 2012/2014 en %
Encadrement Adm. Sup.	23	25	24	1	4,35%
Personnels de direction	1 230	1 242	1 245	15	1,22%
Personnels d'inspection	245	246	255	10	4,08%
<b>Sous-Total Encadrement</b>	<b>1 498</b>	<b>1 513</b>	<b>1 524</b>	26	1,74%
Enseignants 1er d.	29 848	31 162	31 302	1454	4,87%
Enseignants 2nd d.	34 189	34 668	35 043	854	2,50%
<b>Sous-Total Enseignants</b>	<b>64 037</b>	<b>65 830</b>	<b>66 345</b>	2308	3,60%
Administratifs	3 929	3 950	3 951	22	0,56%
Ouvriers	43	36	15	-28	-65,12%
Personnels Médicaux-Sociaux	1 104	1 117	1 098	-6	-0,54%
ITRF/Personnels de laboratoire	712	737	751	39	5,48%
<b>Sous-Total IATOSS</b>	<b>5 788</b>	<b>5 840</b>	<b>5 815</b>	27	0,47%
AESH	7 526	7 341	5 898	-1628	-21,63%
CPE	1 047	1 071	1 088	41	3,92%
Orientation	388	393	389	1	0,26%
<b>Sous-Total Vie Scolaire</b>	<b>8 961</b>	<b>8 805</b>	<b>7 375</b>	-1586	-17,70%
<b>TOTAL</b>	<b>80 284</b>	<b>81 988</b>	<b>81 059</b>	775	0,97%

en nombre de personnes, au 31 décembre 2014// Source : BSA

Au global, les effectifs de l'académie ont progressé de 775 personnes entre 2012 et 2014 (soit une hausse de 0,97%).

On constate une grande stabilité des effectifs de l'encadrement et des Personnels IATSS.

L'évolution des effectifs est contrastée, entre une population enseignante qui représente près de 82% des effectifs académiques et qui augmente de 3,60% sur la période considérée, tandis que la vie scolaire, qui représente 9,1% des effectifs académiques, diminue de près de 18%.

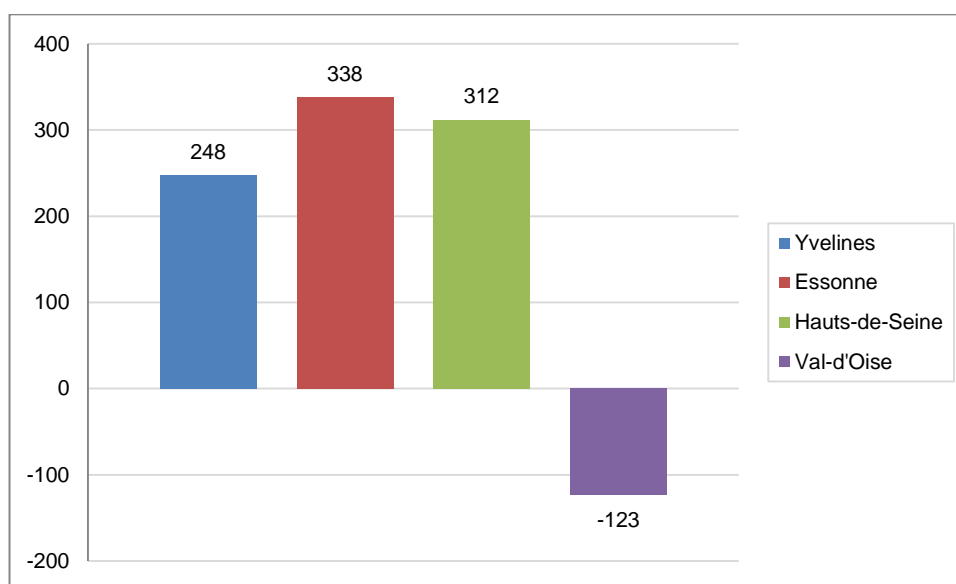
Concernant les enseignants, notons que les effectifs en enseignants du premier degré ont progressé de 1 454 personnes entre 2012 et 2014, tandis que la population des enseignants du second degré n'augmentait que de 854 personnes.

La faible hausse des effectifs IATSS (27 Personnes) masque d'importants changements dans sa composition, entre une baisse des effectifs des Personnels ouvriers et des Personnels sociaux et de santé (dont les populations ont régressé respectivement de 28 et de 6 Personnes), et une hausse des Personnels administratifs et des Personnels ITRF (hausse respective de 22 et 39 Personnes).

### 1.1.2 - Répartition départementale

	2012	2013	2014	poids 2012	poids 2013	poids 2014	évolution 2012/2014	évolution 2012/2014 en %	évolution des effectifs élèves
Yvelines	22 101	22 527	22 349	27,53%	27,48%	27,57%	248	1,12%	0,84%
Essonne	19 201	19 539	19 539	23,92%	23,83%	24,10%	338	1,76%	0,77%
Hauts-de-Seine	19 491	20 041	19 803	24,28%	24,44%	24,43%	312	1,60%	0,50%
Val-d'Oise	19 491	19 862	19 368	24,28%	24,23%	23,89%	-123	-0,63%	1,74%
<b>TOTAL</b>	<b>80 284</b>	<b>81 988</b>	<b>81 059</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>775</b>	<b>0,97%</b>	<b>0,96%</b>

Source : BSA



Source = BSA

Sur la période 2012/2014, c'est dans l'Essonne et les Hauts-de-Seine que la hausse des effectifs de Personnels a été la plus forte.

### 1.1.3 - Répartition selon le statut

	2012	2013	2014	poids 2012	poids 2013	poids 2014	évolution 2012/2014	évolution 2012/2014 en %
Titulaires	69 255	69 416	71 283	86,26%	84,67%	87,94%	2 028	2,93%
Non- Titulaires	11 029	12 572	9 776	13,74%	15,33%	12,06%	-1 253	-11,36%
TOTAL	80 284	81 988	81 059	100,00%	100,00%	100,00%	775	0,97%

Source : BSA

Les effectifs de Personnels titulaires de l'académie ont augmenté de 2,93% entre 2012 et 2014, tandis que dans le même temps la population de Personnels non-titulaires connaissait une baisse de 11,36%.

Le poids des Personnels non titulaires dans les effectifs globaux est passé de 13,74% en 2012 à 12,06% en 2014. Il est de 12,75% en moyenne nationale.

Quant au poids des Personnels titulaires dans les effectifs globaux, il évolue de 86,26% en 2012 à 87,94% en 2014. Il est de 87,25% en moyenne nationale.

### 1.1.4 - Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires

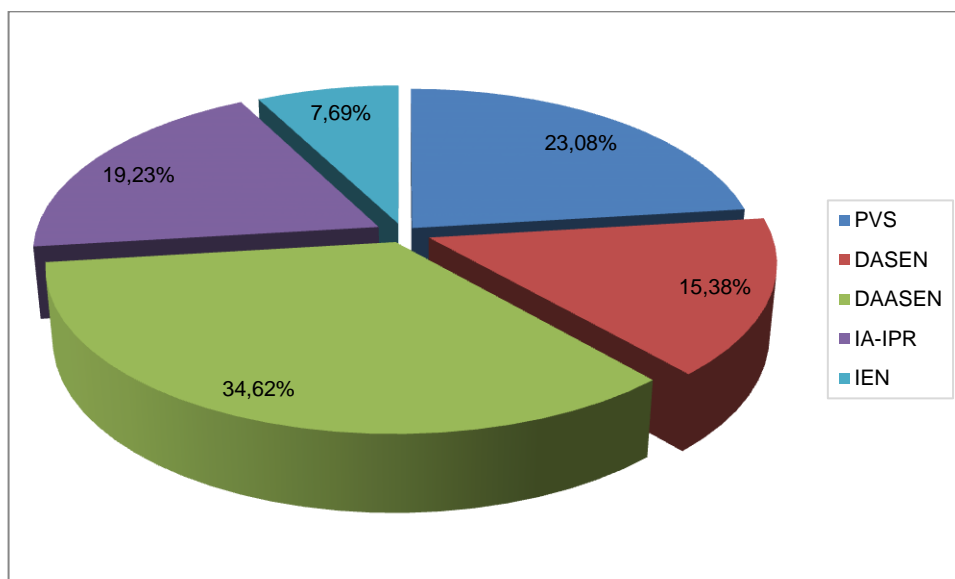
#### ✓ Personnels d'encadrement administratif supérieur :

	Nbre de Personnes	Indice Moyen	Part des Femmes	Age moyen	Part des plus de 50 ans	Part des plus de 55 ans	Part des plus de 60 ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	23	972	43%	53	78%	39%	13%	0,026%	0,027%
2013	25	945	32%	52	64%	40%	12%	0,028%	0,028%
2014	24	953	38%	53	67%	54%	13%	0,029%	0,036%
Evolution	+ 1	-1,955%							

Source : BSA

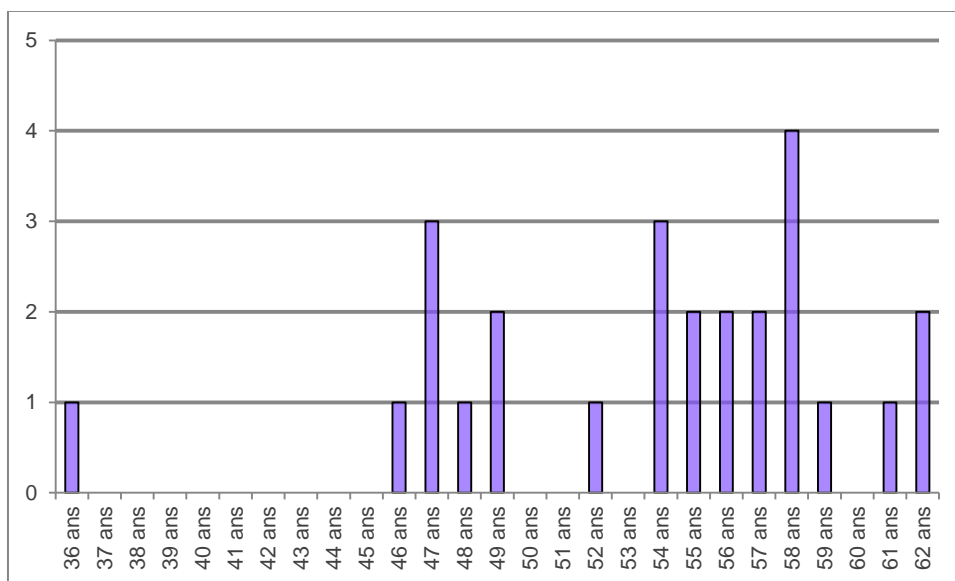
La part qu'occupe le Personnel féminin au sein de l'académie de Versailles dans ces fonctions est de près de 9 points supérieure à la moyenne nationale. Quant à l'âge moyen, il est inférieur de 1 an à la moyenne nationale.

➤ Répartition selon le corps :



Source : DE

➤ Pyramide des âges :



Source : DE



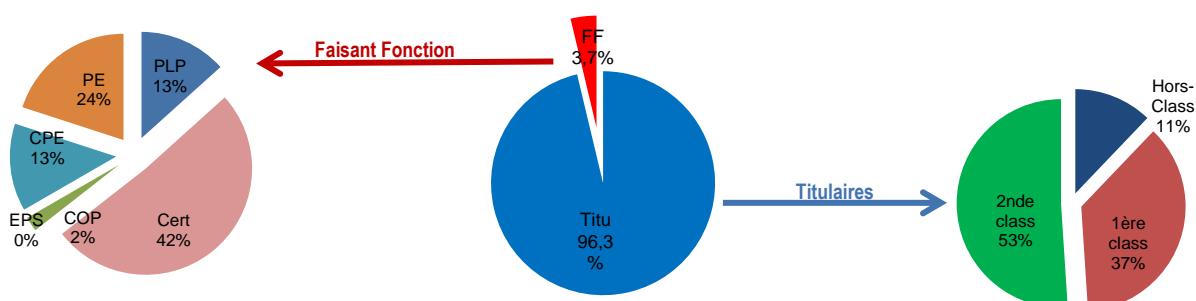
✓ **Personnels de Direction** (les PERDIR) :

	Nbre de Personnes	Indice Moyen	Part des Femmes	Age moyen	Part des plus de 50 ans	Part des plus de 55 ans	Part des plus de 60 ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	1 230	812	59%	50	55%	33%	12%	1,38%	1,36%
2013	1 242	816	59%	50	53%	33%	12%	1,37%	1,35%
2014	1 245	821	60%	50	53%	35%	13%	1,39%	1,39%
Evolution	+ 15	+ 1,11%							

Source : BSA

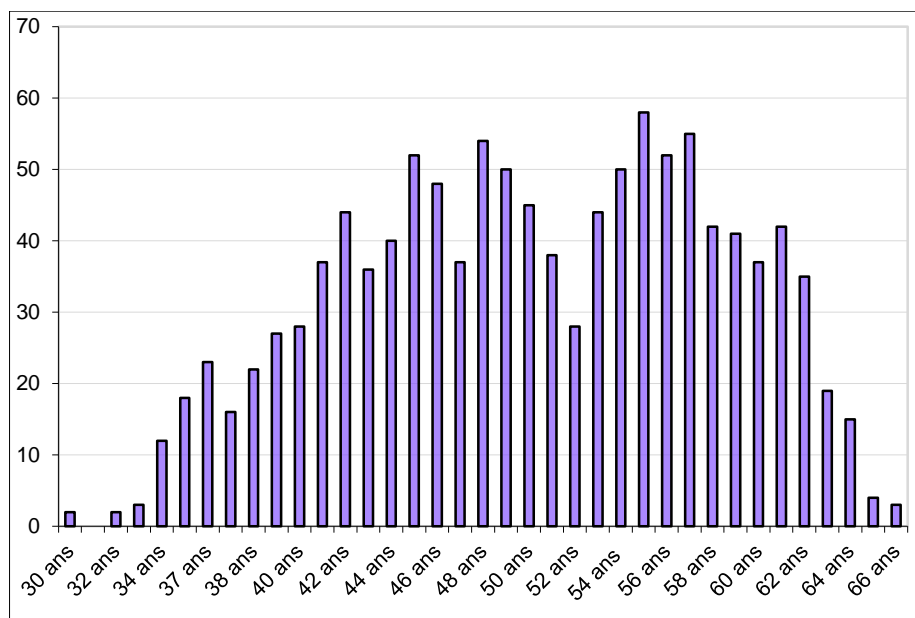
La part qu'occupe le Personnel féminin au sein de l'académie de Versailles dans ces fonctions est de 12 points supérieure à la moyenne nationale. Quant à l'âge moyen, il est inférieur de 1 an à la moyenne nationale.

➤ **Répartition selon le corps :**



Source : DE // Légende : FF = Faisant-Fonction, Titu = Titulaires

➤ Pyramide des âges :



Source : DE

Cette pyramide des âges laisse présager de nombreux départs en retraite dans les années à venir : près de 20% des effectifs seront touchés d'ici 5 ans sauf modifications dans la réglementation actuelle.

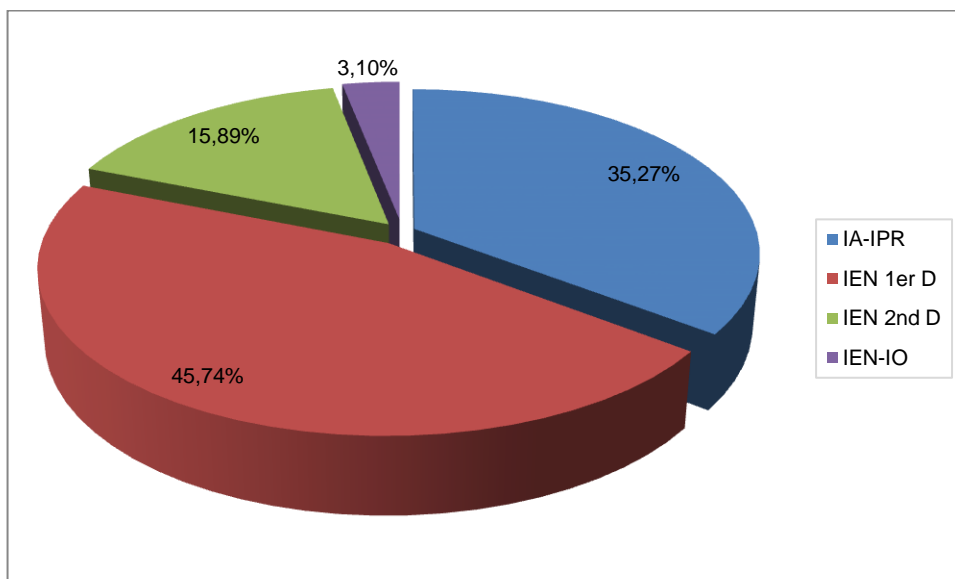
✓ **Personnels d'Inspection :**

	Nbre d'individus	Indice Moyen	Part des Femmes	Age moyen	Part des plus de 50 ans	Part des plus de 55 ans	Part des plus de 60 ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	245	832	64%	54	76%	47%	18%	0,27%	0,30%
2013	246	824	63%	53	74%	46%	17%	0,27%	0,30%
2014	255	832	64%	53	73%	47%	16%	0,28%	0,30%
Evolution	10	0%							

Source : BSA

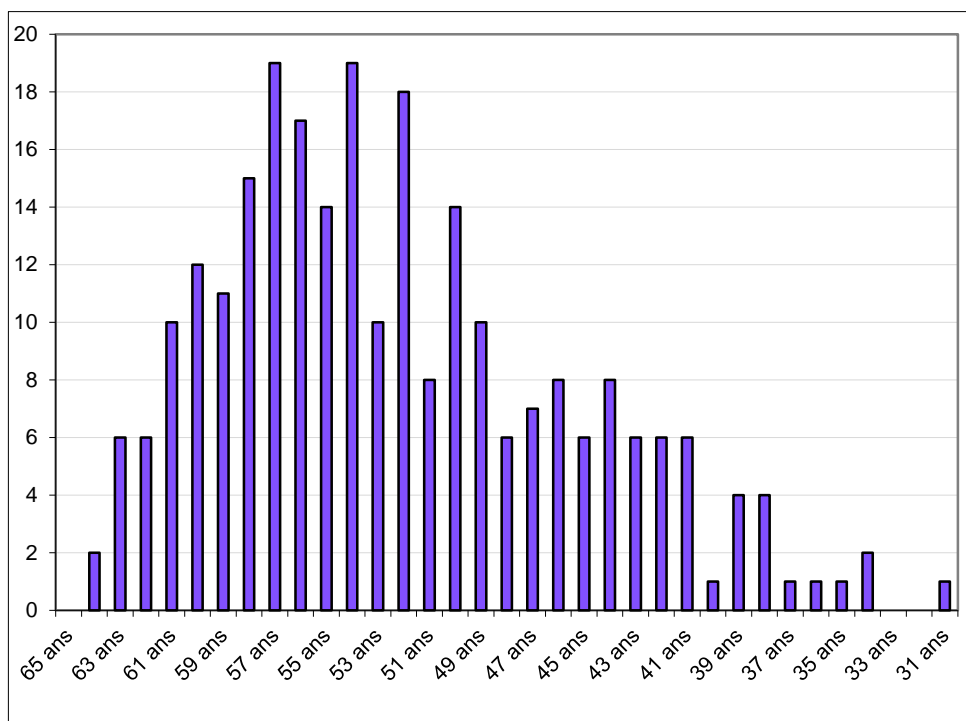
Le Personnel féminin occupe au sein de l'académie de Versailles une part privilégiée par rapport au niveau national (plus 18 points) et la moyenne d'âge y est identique.

➤ **Répartition selon le corps :**



Source : DE

➤ Pyramide des âges :



Source : DE

Le même phénomène est observé que pour les PERDIR : la pyramide des âges laisse présager de nombreux départs en retraite dans les années à venir.

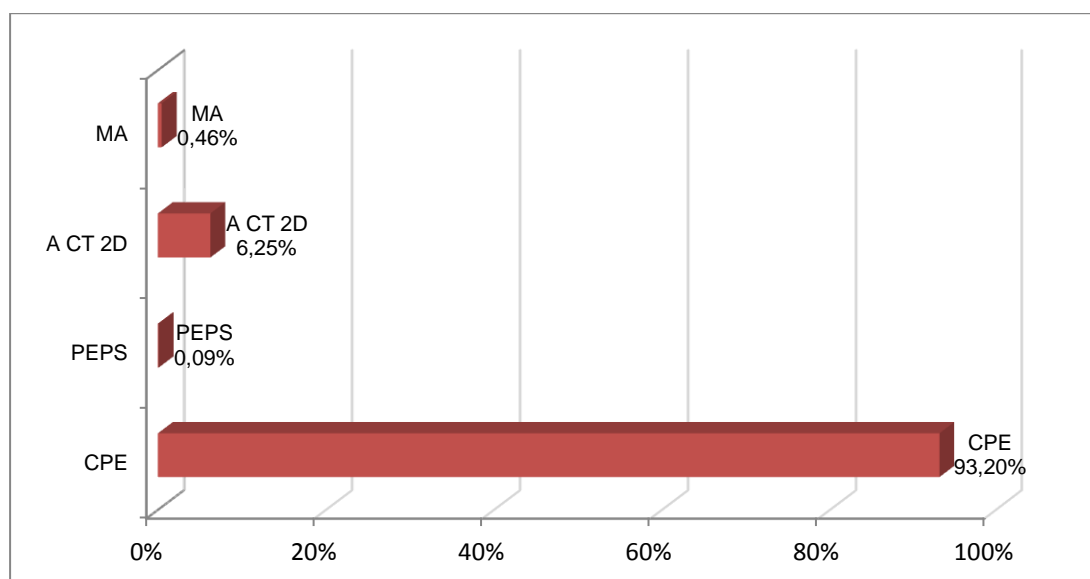
✓ **Personnels d'Education :**

	Nbre de Personnes	Indice Moyen	Part des Femmes	Age Moyen	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 50 Ans	Part des plus de 55 Ans	Part des plus de 60 Ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	1 047	534	76%	41	14%	22%	12%	4%	1,18%	1,17%
2013	1 071	535	76%	41	16%	23%	12%	4%	1,18%	1,18%
2014	1 088	532	77%	41	16%	23%	12%	5%	1,21%	1,23%
Evolution	+ 41	-0,37%								

Source : BSA

Au niveau de l'académie de Versailles, la représentativité du Personnel féminin est de 5 points supérieure à la moyenne nationale. Quant à l'âge moyen, il est de 3 ans moins élevé.

➤ **Répartition selon le corps :**



Source : Rectorat de Versailles

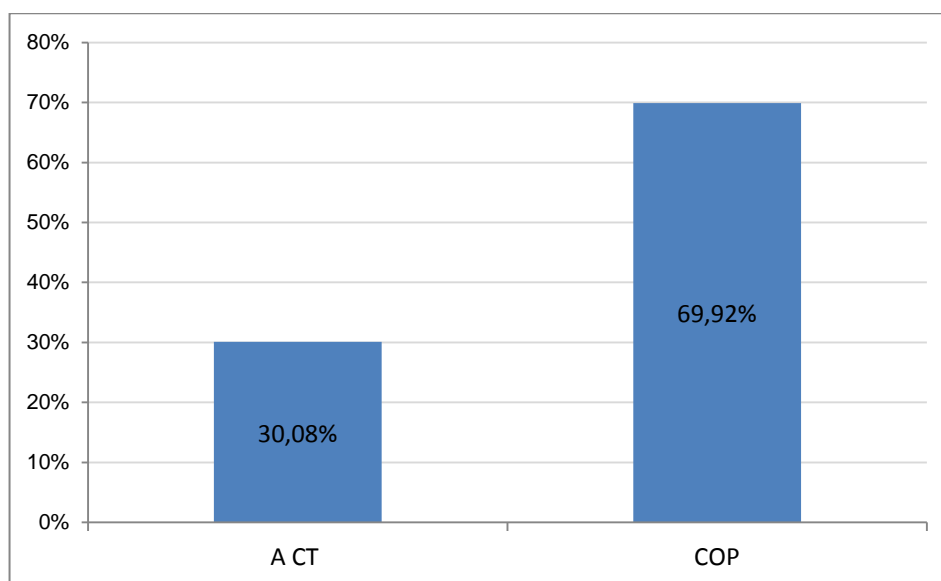
✓ **Personnels d'Orientation :**

	Nbre de Personnes	Indice Moyen	Part de Femmes	Age Moyen	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 50 Ans	Part des plus de 55 Ans	Part des plus de 60 Ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	388	525	90%	44	15%	34%	22%	9%	0,44%	0,44%
2013	393	521	90%	43	16%	32%	21%	10%	0,43%	0,44%
2014	389	522	91%	43	17%	32%	20%	11%	0,43%	0,46%
Evolution	+ 1	-0,57%								

Source : BSA

Au niveau de l'académie de Versailles, cette fonction est de 5 points plus féminisée qu'au niveau national. La moyenne d'âge y est moins élevée d'un an.

➤ **Répartition selon le corps :**



Source : BSA

✓ **Personnels du premier degré (y compris AESH) :**

	Nbre de Personnes	Indice Moyen	Part de Femmes	Age Moyen	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 50 Ans	Part des plus de 55 Ans	Part des plus de 60 Ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	31 614	512	87%	40	15%	23%	10%	1%	38,01%	36,61%
2013	32 965	518	87%	41	16%	24%	11%	2%	38,82%	36,89%
2014	31 955	523	87%	41	15%	24%	11%	2%	38,07%	36,16%
Evolution	+ 341	+2,15%								

Source : BSA

Au niveau de l'académie de Versailles, ce corps est légèrement plus féminisé (plus 4 points) par rapport à la moyenne nationale et l'âge moyen y est le même (41 ans).

➤ Répartition selon la fonction :

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi, 83,85% des enseignants ont comme fonction « enseignement » (+ 4,1 point par rapport à 2012). Les Personnels assurant une fonction de remplacement représentent 8,72% de l'effectif des Personnels du 1<sup>er</sup> degré (- 0,43 point entre 2012 et 2014).

	2012	2014	Evol. Aca. 2012/2014	Poids Fonct. Aca. 2014	% de Femmes dans Acad.	Age Moyen Aca.	Evol. Fr. 2012/2014	Poids dans les effectifs nationaux en 2014
Accompagnement soutien et hors AIS	225	167	-25,78%	0,21%	65,26%	44	-35,58%	0,24%
Administration	35	17	-51,43%	0,02%	47,88%	44	-10,25%	0,04%
Assistant d'éducation-auxiliaire de vie scolaire	1766	653	-63,02%	0,81%	91,86%	43	-90,31%	0,07%
Besoins éducatifs AIS hors classe	1171	1184	1,11%	1,46%	86,82%	50	-12,22%	1,22%
Enseignement	25211	26795	6,28%	33,06%	88,11%	41	2,08%	30,47%
Mise à disposition	4	3	-25,00%	0,00%	0,00%	*	-15,77%	0,00%
Pilotage et animation pédagogique	267	275	3,00%	0,34%	72,03%	50	-1,28%	0,38%
Réadaptation	43	75	74,42%	0,09%	78,75%	51	8,86%	0,10%
Remplacement	2892	2786	-3,67%	3,44%	78,13%	36	0,05%	3,84%
<b>Total Person. 1er degré</b>	<b>31614</b>	<b>31955</b>	<b>1,08%</b>	<b>39,42%</b>	<b>87,09%</b>	<b>41</b>	<b>-0,39%</b>	<b>36,63%</b>

Source : BSA // \* secret statistique (≤5) // AIS = Adaptation et intégration scolaire

L'âge moyen varie selon la fonction et oscille entre 36 ans (remplaçants) et 51 ans (réadaptation). Les femmes représentent une très large part des fonctions d'AED-AVS (91,86%). Elles sont en revanche moins représentées dans les fonctions d'accompagnement (65,26%).

29,85% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie travaillent en préélémentaire, ce qui situe Versailles au deuxième rang parmi les 30 académies de France, juste derrière Créteil (30.17%).

Avec 48,89% de ses Personnels enseignants du premier degré qui travaillent en élémentaire, l'académie de Versailles se classe au 25<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.

7,44% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie se consacrent à des besoins éducatifs particuliers, ce qui situe Versailles au 14<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.

Parmi ceux-ci :

- 3,99% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie sont affectés à la prévention et au traitement de la difficulté scolaire, ce qui situe Versailles au 8<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.
- 0,43% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie œuvrent à la scolarisation des élèves nouveaux arrivants non francophones, ce qui situe Versailles au 7<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.
- 2,18% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie consacrent leur activité à la scolarisation des élèves malades ou handicapés, ce qui situe Versailles au 24<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.
- 0,84% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie se consacrent à l'enseignement à l'extérieur de l'école, ce qui situe Versailles au 8<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.

0,39% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie œuvrent à la formation des personnels enseignants, ce qui situe Versailles au 28<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.

7,64% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie sont affectés au remplacement, ce qui situe Versailles au 19<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.

5,47% des Personnels enseignants du premier degré de l'académie se consacrent au pilotage et à l'encadrement pédagogique, ce qui situe Versailles au 5<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.

Parmi ceux-ci :

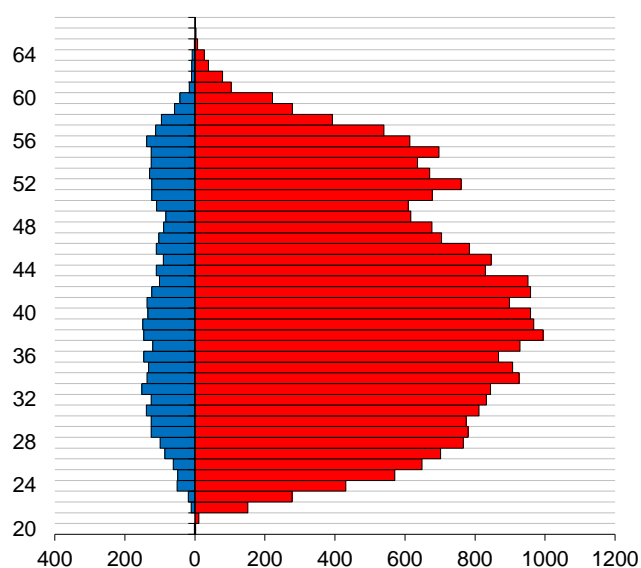
- 4,42% des emplois des Personnels enseignants du premier degré sont consacrés aux décharges de directeurs d'école et d'établissements spécialisés, ce qui situe Versailles au 4<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.
- 1,05% des emplois des Personnels enseignants du premier degré sont consacrés à des emplois de conseillers pédagogiques, ce qui situe Versailles au 26<sup>ème</sup> rang parmi les 30 académies de France.

0,32% des Personnels enseignants du premier degré sont en situations diverses (Postes Adaptés de Courte Durée, Poste Adapté de Longue Durée, décharges syndicales, associations périscolaires, fonctions administratives exceptionnelles, MGEN), ce qui situe Versailles au dernier rang parmi les 30 académies de France.

Source : Indicateurs suivi de gestion 1er degré public 2013-2014



➤ Pyramide des âges :



Source : BSA

Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Les Personnels académiques masculins du premier degré sont plus jeunes qu'au niveau national (les moins de 40 ans sont plus nombreux et les plus de 50 ans sont moins nombreux). Chez les Personnels académiques féminins, les moins de 40 ans sont plus nombreuses. Pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique.

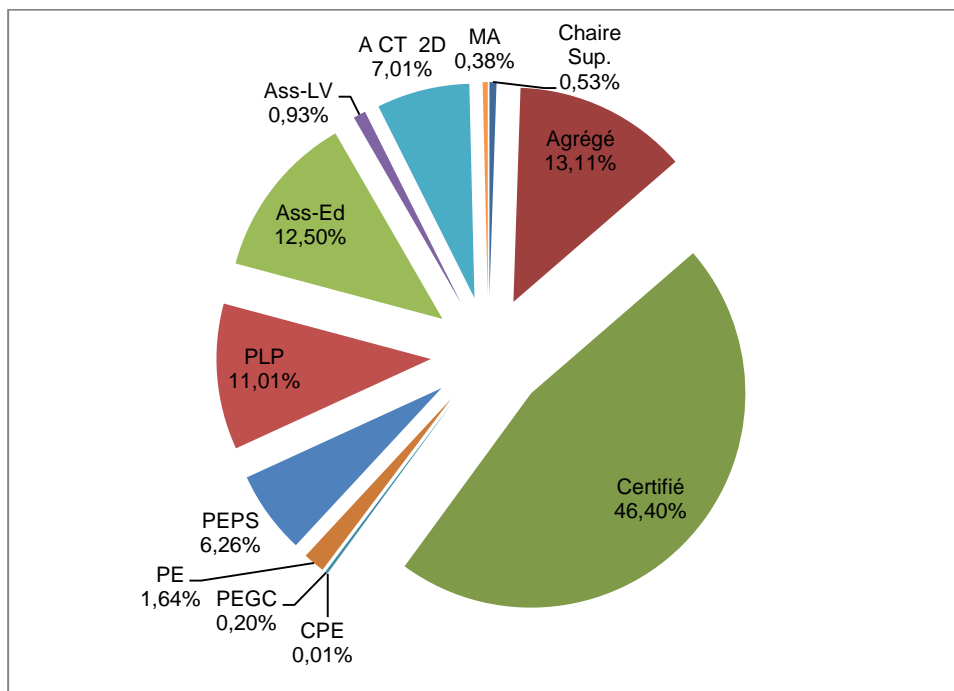
✓ **Personnels du second degré (y compris AESH) :**

	Nbre de Personnes	Indice Moyen	Part de Femmes	Age Moyen	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 50 Ans	Part des plus de 55 Ans	Part des plus de 60 Ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	39 949	561	62%	40	23%	23%	14%	5%	52,17%	53,09%
2013	40 206	561	62%	40	23%	23%	14%	5%	51,45%	52,87%
2014	40 288	560	62%	40	23%	23%	14%	5%	52,10%	53,28%
Evolution	+ 339	-0,18%								

Source : BSA

La part de féminisation au sein de ces Personnels de l'académie de Versailles est en baisse par rapport au premier degré (moins 25 points au niveau académique). La moyenne d'âge est de 40 ans (contre 41 ans dans le premier degré, et 41 ans également au niveau national dans le second degré).

➤ **Répartition selon le corps :**



Source : BSA

Près de la moitié des Personnels du second degré appartiennent au corps des Certifiés, 13,11% sont Agrégés, 12,50% sont Assistants d'Education et 11,11% sont PLP.

➤ Répartition sexuée des effectifs du second degré par type d'établissements :

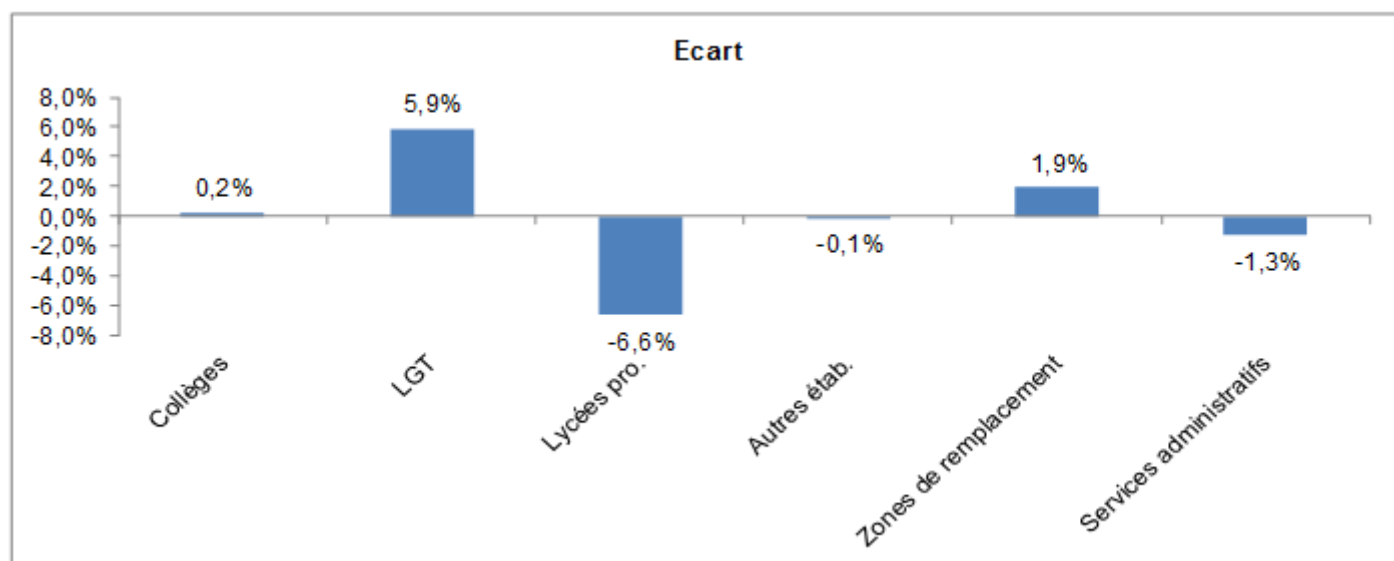
	2014					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nbre	%		%	Nbre	%
Collèges	6 608	34,83%	12 363	65,17%	18 971	100%
Lycées	5 967	41,02%	8 581	58,98%	14 548	100%
Lycées Professionnels	1 516	46,82%	1 722	53,18%	3 238	100%
Autres Etablissements	41	34,75%	77	65,25%	118	100%
Services Académiques	78	23,64%	252	76,36%	330	100%
Zones de Remplacement	1 215	39,41%	1 868	60,59%	3 083	100%
<b>Total</b>	<b>15 425</b>	<b>38,29%</b>	<b>24 863</b>	<b>61,71%</b>	<b>40 288</b>	<b>100%</b>

Source : BSA

➤ Répartition des effectifs du second degré par type d'établissements :

	Versailles	France	Ecart
Collèges	47,1%	46,9%	0,2%
LGT	36,1%	30,2%	5,9%
Lycées pro.	8%	14,6%	-6,6%
Autres établissements	0,3%	0,4%	-0,1%
Zones de remplacement	7,7%	5,8%	1,9%
Services administratifs	0,8%	2,1%	-1,3%

Source : BSA

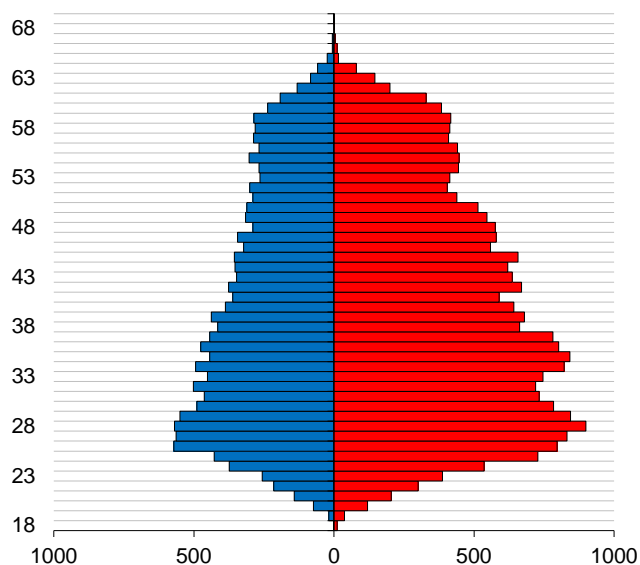


Source : BSA

L'académie de Versailles affecte une plus grande part de ses effectifs du second degré dans les lycées généraux et technologiques, en zones de remplacement, et dans une moindre mesure en collèges, que la moyenne nationale des académies.

A l'inverse, l'écart est de 6.6% par rapport à la moyenne nationale pour les lycées professionnels. Cet écart s'explique en partie par la présence de 73 lycées polyvalents dans l'académie de Versailles.

➤ Pyramide des âges :



Source : BSA

Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Les Personnels académiques masculins du second degré sont plus jeunes que la moyenne des effectifs nationaux (les moins de 30 ans sont plus nombreux, et à partir de 40 ans, les effectifs sont moins nombreux). Chez les Personnels académiques féminins, les moins de 35 ans sont plus nombreuses, les 40-50 ans sont moins nombreuses, et pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique.

✓ **Personnels IATSS :**

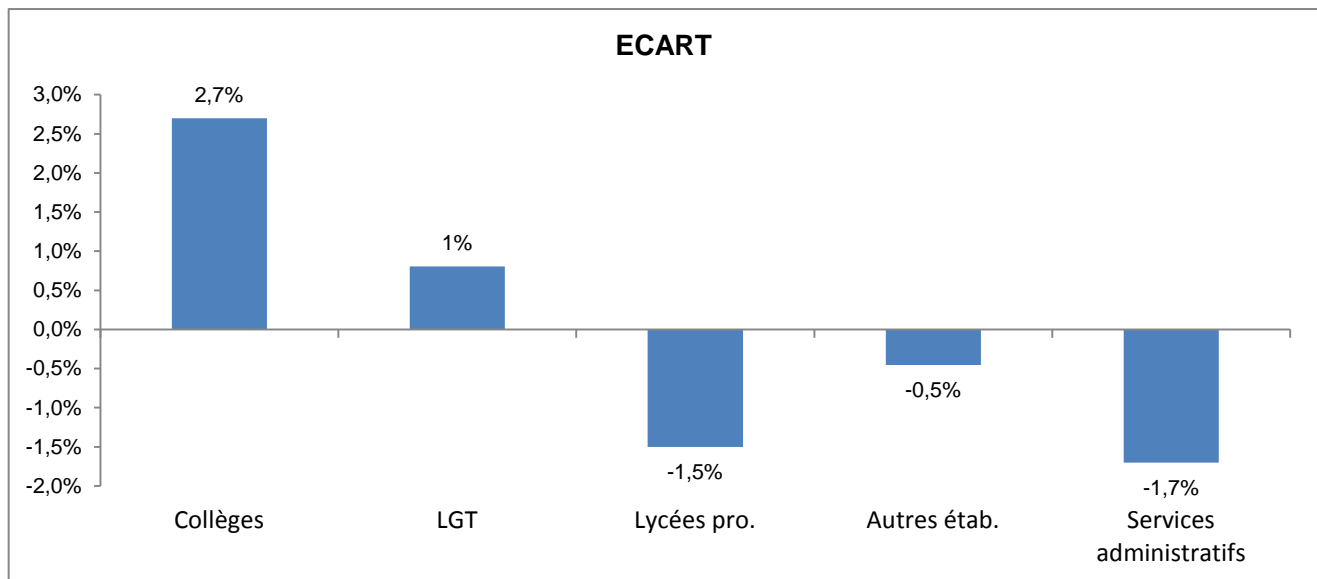
	Nbre de Personnes	Indice Moyen	Part de Femmes	Age Moyen	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 50 Ans	Part des plus de 55 Ans	Part des plus de 60 Ans	Poids de la Fonction dans l'Académie	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux
2012	5 788	407	85%	46	6%	42%	23%	6%	6,51%	6,99%
2013	5 840	409	85%	46	6%	43%	25%	7%	6,44%	6,94%
2014	5 815	413	84%	47	6%	44%	26%	8%	6,48%	7,15%
Evolution	+ 27	+ 1,47%								

Source : BSA

Au niveau de l'académie de Versailles, cette fonction est légèrement plus féminisée (plus 2 points) que la moyenne nationale et l'âge moyen est le même qu'au niveau national.

➤ **Répartition des effectifs IATSS par type d'établissements du second degré :**

	Versailles	France	Ecart
Collèges	31,8%	29,1%	2,7%
LGT	28,9%	28,1%	0,8%
Lycées pro.	4,7%	6,2%	-1,5%
Autres étab.	1,1%	1,6%	-0,4%
Services administratifs	33,4%	35,1%	-1,7%



Source : BSA

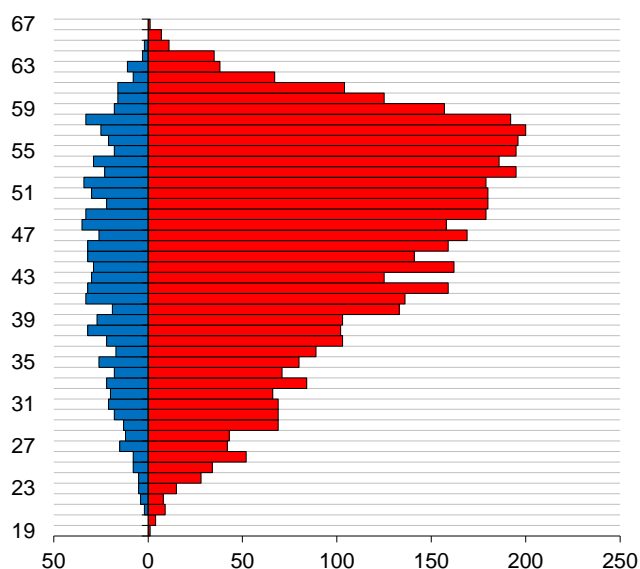
Concernant les personnels IATSS, leur répartition dans les structures est assez différente du constat moyen national : les services académiques sont largement sous dotés par rapport aux EPLE, et en particulier les Collèges.

➤ Répartition des effectifs IATSS par type d'établissements et par catégorie :

	Collèges		LGT		Lycées pro		Autres étab		Services adm.		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
catégorie A	594	39,23%	332	21,93%	100	6,61%	12	0,79%	476	31,44%	1 514	100%
catégorie B	407	26,34%	364	23,56%	50	3,24%	8	0,52%	716	46,34%	1 545	100%
catégorie C	850	30,84%	983	35,67%	126	4,57%	45	1,63%	752	27,29%	2 756	100%
TOTAL	1 851	31,83%	1 679	28,87%	276	4,75%	65	1,12%	1 944	33,43%	5 815	100%

Source : BSA

➤ Pyramide des âges :



Source : BSA

Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Les Personnels académiques masculins sont moins nombreux (la classe d'âge 35-45 ans est moins importante) et moins âgés (la classe d'âge 50-60 ans est moins importante) que la moyenne des effectifs nationaux. Chez les Personnels académiques féminins, la classe d'âge 40-45 ans est moins importante qu'au niveau national.

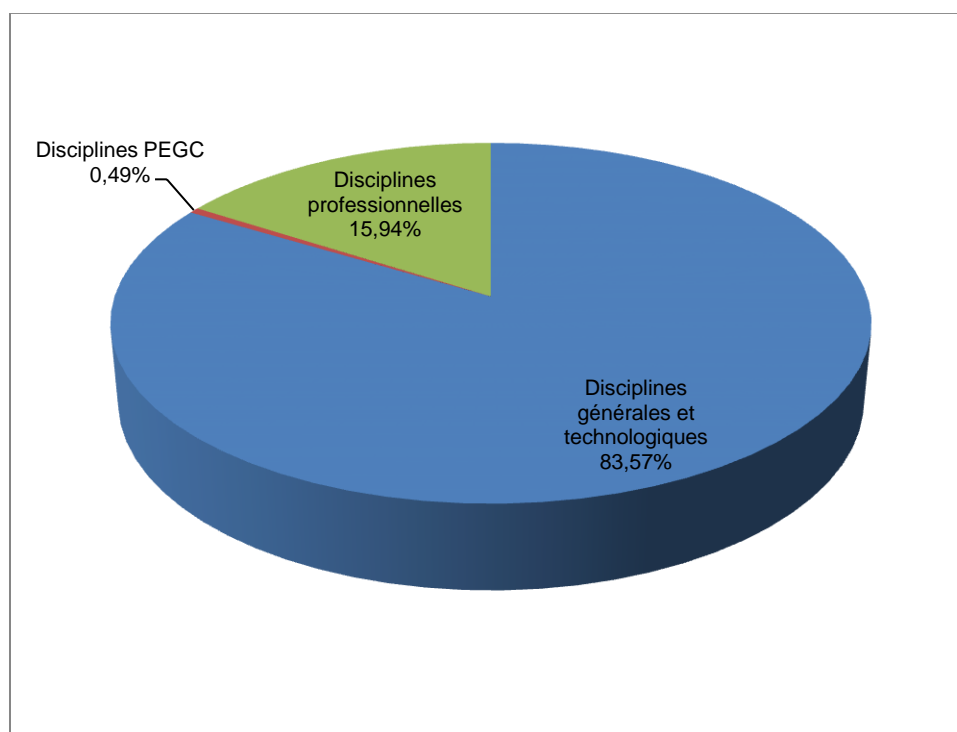
### 1.1.4.1 - Une spécificité académique : l'organisation de la gestion des Personnels IATSS par secteur géographique

Cette organisation, construite selon une approche territoriale qui doit permettre une meilleure appréhension des contextes des établissements scolaires, répond à l'engagement porté par l'axe n°2 du projet académique 2011-2015 de l'académie de Versailles, l'accompagnement des écoles et des établissements. Elle permet, depuis novembre 2011, à chaque gestionnaire de la division de l'administration des personnels IATSS, d'assurer la gestion de l'ensemble des Personnels d'un même établissement, quel que soit leur corps d'appartenance.

Après 3 années de pratique, l'avantage pour les Personnels ainsi gérés est double :

- La DAPAOS a acquis une meilleure connaissance des établissements et une vision moins fragmentée de la situation des Personnels, ce qui facilite le pilotage en matière de gestion des Ressources Humaines ;
- La réduction du nombre d'interlocuteurs de la DAPAOS a entraîné une simplification par l'identification d'un correspondant unique pour la gestion de tous les Personnels IATSS de l'établissement.

### 1.1.5 - Effectifs d'Enseignants par disciplines



Source : BSA

#### ✓ **Les enseignants des disciplines générales et technologiques :**

Le groupe de disciplines le plus représenté est celui des langues vivantes avec 19,77% des effectifs. Viennent ensuite les lettres (17,09%), les sciences (13,21%), les mathématiques (13,18%) et l'éducation physique et sportive (10,35%).

La proportion de femmes varie fortement selon les disciplines. Elles sont majoritaires en lettres, langues vivantes, arts et services, et minoritaires en sciences et technologies industrielles, éducation physique et sportive.

L'âge moyen est de 41 ans. Il oscille entre 35 ans (arts) et 52 ans (électrotechnique, génie chimique, électrique, mécanique).

✓ **Les enseignants dans les sections professionnelles :**

Le groupe de disciplines le plus représenté est celui des sciences et technologies industrielles avec 30,35% des effectifs. Viennent ensuite l'économie - gestion (20,73%), les lettres-histoire (14,43%), puis les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (13,03%).

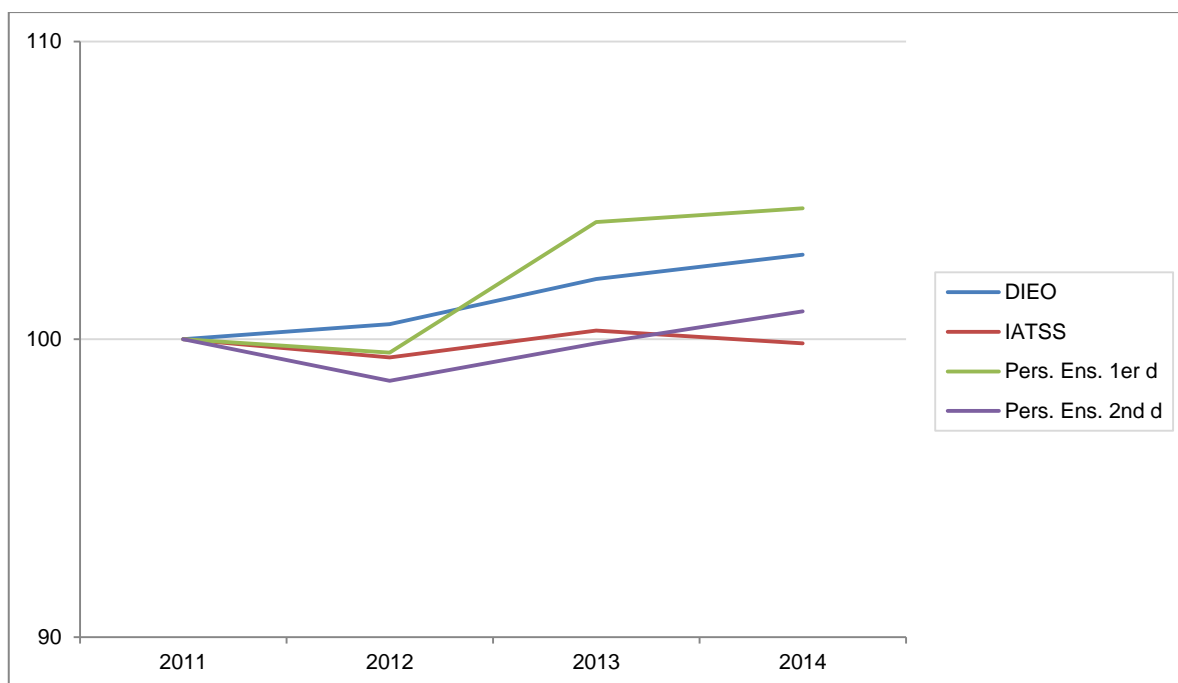
La proportion de femmes varie là encore fortement selon les disciplines. Elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion ainsi qu'en langues vivantes et minoritaires en sciences et technologies industrielles-arts appliqués et mathématiques.

✓ **Les enseignants PEGC :**

Dans ce corps en voie d'extinction, la majorité des effectifs (44,32%) sont des enseignants du premier degré, travaillant soit dans le cadre de l'éducation spécialisée, soit au sein des réseaux de réussite scolaire. Les femmes y sont majoritaires (plus de 83%).

Le reste du Personnel se répartit entre les Maths-Sciences (24,86%), les lettres-langues vivantes et arts (18,92%), et la technologie (11,89%). Le Personnel académique féminin est majoritaire en lettres-langues vivantes et arts (81,5%), et représente 35% des effectifs des deux autres disciplines.

### 1.1.6 - Evolution des effectifs des différentes catégories statutaires



Source : BSA/Base 100 en personnes physiques en 2011



## 1.2 - Dans l'enseignement privé sous contrat

### 1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé

Deux catégories d'enseignants interviennent dans les établissements d'enseignements privés sous contrat :

- Des enseignants titulaires, fonctionnaires de l'enseignement public qui peuvent, à leur demande et avec l'accord du Chef d'Etablissement (CE), être affectés dans un établissement privé ;
- Des maîtres liés à l'État par contrat, que l'on appelle maîtres contractuels (au sein de cette population, on rencontre les maîtres contractuels et agréés à titre définitif et les maîtres délégués en CDD ou en CDI), qui constituent la grande majorité des enseignants des établissements privés sous contrat d'association (environ 30%). Il s'agit d'un contrat de droit public qui fait d'eux des salariés de l'Etat, que ce dernier rémunère.

- Ce statut est très particulier, puisque :

- 1- La personne est un agent non titulaire de l'État (cf loi Debré 1959).
  - L'État fixe les conditions d'entrée dans la fonction (identiques à celles de l'enseignement public) ;
  - Le Recteur nomme les maîtres contractuels (contrat de travail signé par le Recteur – et non par le CE) ;
  - L'État fixe leurs conditions de travail, de rémunération et de carrière (identiques à celles du public) ;
  - L'autorité académique est seule habilitée à prendre des sanctions disciplinaires et à résilier le contrat des maîtres contractuels (sanctions identiques à celles de la fonction publique, de l'avertissement à la résiliation du contrat).
- 2- Le statut contient des aspects de droit privé :
  - Le Personnel enseigne dans un établissement privé et son contrat est attaché à un établissement déterminé (le maître contractuel est nommé « en accord avec le CE ») ;
  - L'enseignant contractuel relève du régime général de la Sécurité Sociale. Il ne bénéficie donc pas du régime de retraite de la fonction publique. Il est affilié, par les soins de l'établissement où il exerce, aux mêmes caisses de retraite que les salariés hors contrat ;
  - L'enseignant contractuel est concerné par des accords de droit privé.

### 1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et catégories statutaires

	Personnels du 1er degré	Personnels du 2nd degré	TOTAL
78	686	1 905	2 591
91	391	1 132	1 523
92	790	2 215	3 005
95	338	1 211	1 549
<b>TOTAL</b>	<b>2 205</b>	<b>6 463</b>	<b>8 668</b>

Source : BSA

		2012	2014	Evo. Aca. 2012 / 2014	Poids Fonct. Aca. 2014	Evol. Des effectifs nationaux 2012 / 2014	Poids Fonct. Dans les effectifs nationaux 2014
Person. 1er degré	Besoins éducatifs AIS hors classe	8	3	-62,50%	0,03%	5,70%	0,69%
	Enseignement	2 167	2 202	1,62%	25,40%	0,002%	31,29%
<b>Total Person. 1er degré</b>		<b>2 175</b>	<b>2 205</b>	<b>1,38%</b>	<b>25,44%</b>	<b>0,004%</b>	<b>32,11%</b>
Person. 2nd degré	Chef de travaux	12	13	8,33%	0,15%	8,73%	0,23%
	Documentation	133	134	0,75%	1,55%	-0,35%	1,55%
	Enseignement	6 283	6 316	0,53%	72,87%	0,08%	66,21%
<b>Total Person. 2nd degré</b>		<b>6 428</b>	<b>6 463</b>	<b>0,54%</b>	<b>74,56%</b>	<b>0,10%</b>	<b>67,88%</b>

Source : BSA // AIS = Adaptation et intégration scolaire

Les effectifs d'enseignants privés sous contrat de l'Éducation Nationale s'élèvent à 8 668 personnels en activité et avec une affectation.

Près de trois-quarts des enseignants (74,56%) interviennent dans les établissements du second degré.

Les femmes représentent 95,69% des effectifs d'enseignants dans le premier degré et 70,89% dans le second degré, proportions sensiblement supérieures à celles observées dans l'enseignement public (87% et 62%).

L'âge moyen des enseignants est de 43 ans dans le premier degré, de 45 ans dans le second degré.

### 1.2.3 – Répartition selon le statut

	2012	2013	2014	poids 2012	poids 2013	poids 2014	évolution 2012/2014	évolution 2012/2014 en %
Titulaires	207	214	226	2,41%	2,47%	2,61%	19	9,18%
Non- Titulaires	8 396	8 466	8 442	97,59%	97,53%	97,39%	46	0,55%
<b>TOTAL</b>	<b>8 603</b>	<b>8 680</b>	<b>8 668</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>0,76%</b>

Source : BSA

Les effectifs de Personnels titulaires de l'académie ont augmentés de 9,18% entre 2012 et 2014, tandis que dans le même temps la population de Personnels non-titulaires connaissait elle aussi une hausse, mais de seulement 0,55%.

Le poids des Personnels non titulaires dans les effectifs globaux est passé de 97,59% en 2012 à 97,39% en 2014. Il est de 99,04% en moyenne nationale.

Quant au poids des Personnels titulaires dans les effectifs globaux, il est passé de 2,41% en 2012 à 2,61% en 2014. Il est de 0,96% en moyenne nationale.

## 1.2.4 - Socio-démographie des Personnels par corps, puis par fonctions

### ✓ Personnels du premier degré :

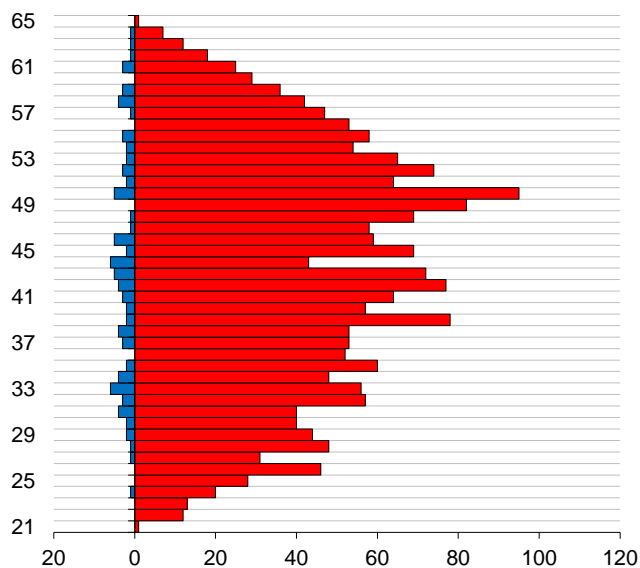
Fonction	Support	Nombre de Personnes	Indice moyen	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux
Besoins éducatifs AIS hors classe	Administration	1	*	*	0	*	*	50	83
	Autres	2	*	*	50	*	*	46	89
	<b>S/Total</b>	<b>3</b>	*	*	<b>33</b>	*	*	46	88
Enseignement	Autres	195	539	45	91	14	45	42	82
	Enseignant	1 760	490	44	97	10	32	43	94
	Enseignant Spécialisé	187	471	44	88	10	34	43	85
	Stagiaire en situation	60	349	30	95	55	0	29	94
	<b>S/Total</b>	<b>2 202</b>	<b>489</b>	<b>43</b>	<b>96</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	42	91
<b>TOTAL</b>		<b>2 205</b>	<b>489</b>	<b>43</b>	<b>96</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	43	91

Source : BSA//AIS = Adaptation et intégration scolaire

Comme dans l'enseignement Public, il existe différentes fonctions pour un même corps d'appartenance. Toutefois, la fonction «enseignement» est fortement majoritaire (99,86%).

L'âge moyen est de 43 ans. Les femmes représentent la quasi-totalité des effectifs académiques (96%, plus 5 points par rapport à la moyenne nationale).

### ➤ Pyramide des âges :



Source : BSA

Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

La prédominance du Personnel académique féminin est encore accentuée par rapport au niveau national ; pour l'ensemble des classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique.

S'agissant du Personnel masculin académique, outre sa plus faible représentativité par rapport à la moyenne nationale, cette dernière fait apparaître toutes les classes d'âge, ce qui n'est pas le cas au niveau académique.

✓ Personnels du second degré :

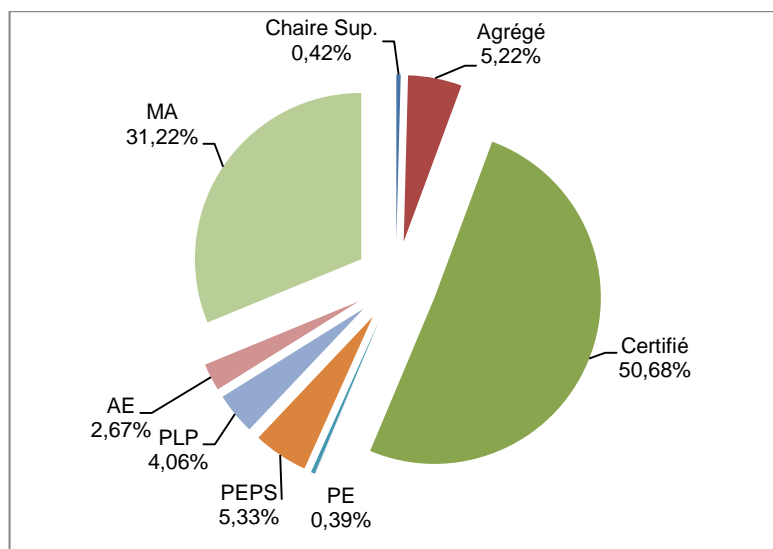
Fonction	Corps	Nombre de Personnes	Indice moyen	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux
Chef de travaux	Certifié	3	*	*	33	*	*	50	22
	MA	2	*	*	50	*	*	47	50
	PLP	7	638	51	29	0	43	49	41
	Prof. EPS	1	*	*	100	*	*	57	100
	<b>S/Total</b>	<b>13</b>	<b>591</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	50	35
Documentation	AE	2	*	*	100	*	*	53	85
	Certifié	89	510	48	94	2	44	47	90
	MA	43	334	43	88	7	23	41	85
	<b>S/Total</b>	<b>134</b>	<b>456</b>	<b>46</b>	<b>93</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	46	89
Enseignement	Agrégé	347	719	46	57	4	37	48	50
	AE	170	489	55	72	0	77	51	67
	Certifié	3 178	549	47	78	5	42	46	71
	Chaire Sup	27	891	53	26	0	78	54	25
	Ch. Ens. EPS	1	*	*	0	*	*	59	37
	MA	1 969	341	41	68	15	23	39	64
	PEGC	1	*	*	0	*	*	60	42
	PLP	255	560	48	67	1	42	47	63
	PE	25	584	50	84	0	60	50	75
	Prof. EPS	343	551	43	40	11	31	44	41
<b>S/Total</b>	<b>6 316</b>	<b>496</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	45	66	
<b>TOTAL</b>		<b>6 463</b>	<b>495</b>	<b>45</b>	<b>71</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	45	66

Source : BSA//\*=secret statistique (≤5)

A 71% au niveau académique, la part de féminisation au sein de ces Personnels est en baisse par rapport au premier degré privé académique (moins 25 points), mais supérieure de 5 points à la moyenne des effectifs nationaux.

La moyenne d'âge est de 45 ans (contre 40 ans dans l'enseignement public, et 45 ans également au niveau national dans le second degré privé).

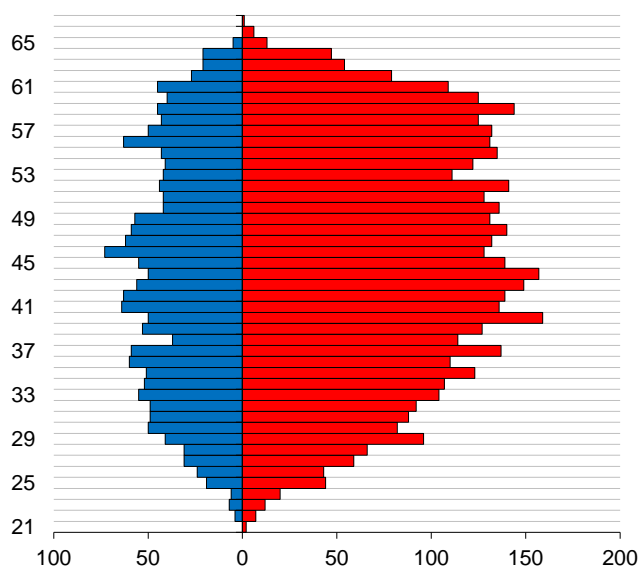
➤ Répartition selon le corps :



Source : BSA

Plus de la moitié des Personnels du second degré appartiennent au corps des Certifiés, 31,22% sont Maîtres Auxiliaires, 5,33% sont PEPS et 5,22% sont Agrégés.

➤ Pyramide des âges :



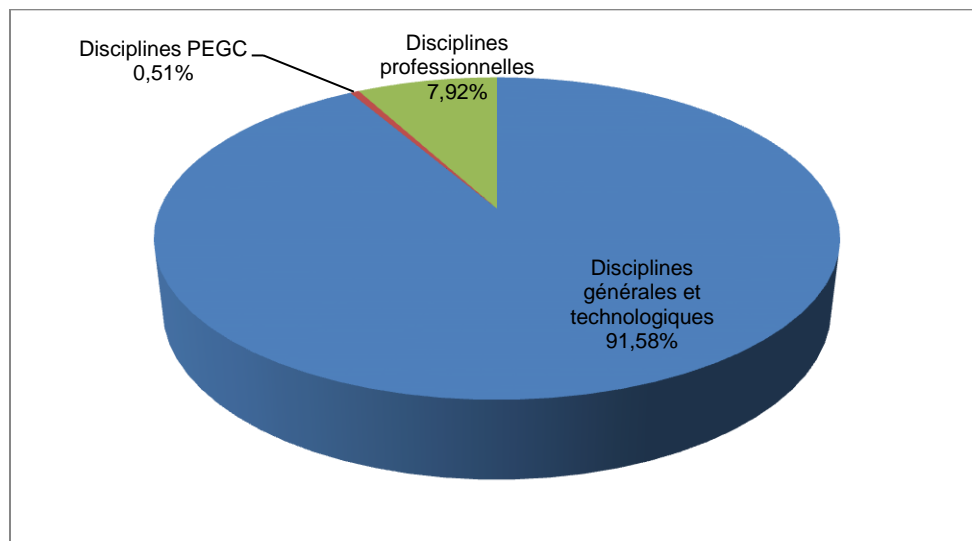
Source : BSA

Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Comme dans le premier degré, le Personnel masculin académique est, en proportion, moins nombreux que le Personnel masculin au niveau national. La différence est qu'au niveau national, il est représenté quasi-uniformément dans toutes les classes d'âge.

S'agissant du Personnel féminin, sa répartition pyramidale par rapport à la moyenne nationale fait apparaître une population légèrement plus âgée (sous-représentation de la classe d'âge 39-45 ans, surreprésentation des 50-55 ans).

## 1.2.5 - Effectifs d'Enseignants par discipline de postes



Source : BSA

### ✓ **Les enseignants des disciplines générales et technologiques :**

Le groupe de disciplines le plus représenté est celui des langues vivantes avec 20,87% des effectifs. Viennent ensuite les lettres (17,58%), les sciences (14,40%), les mathématiques (13,85%) et l'histoire (10,03%).

La proportion de femmes varie selon les disciplines. Elles sont majoritaires en lettres (80,35%), langues vivantes (79,41%), arts (68,44%), et minoritaires en sciences et technologies industrielles (36,85%), éducation physique et sportive (36%).

L'âge moyen est de 45 ans. Il oscille entre 38 ans (arts) et 48 ans (électrotechnique, génie chimique, électrique, mécanique).

### ✓ **Les enseignants dans les sections professionnelles :**

Le groupe de disciplines le plus représenté est celui de l'économie - gestion (27,80% des effectifs). Viennent ensuite les sciences et technologies industrielles-arts appliqués avec 20,80% des effectifs, les lettres-histoire (16,40%), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (12,40%), puis les mathématiques et les lettres-langues vivantes, avec respectivement 11,40% et 11,20% des effectifs.

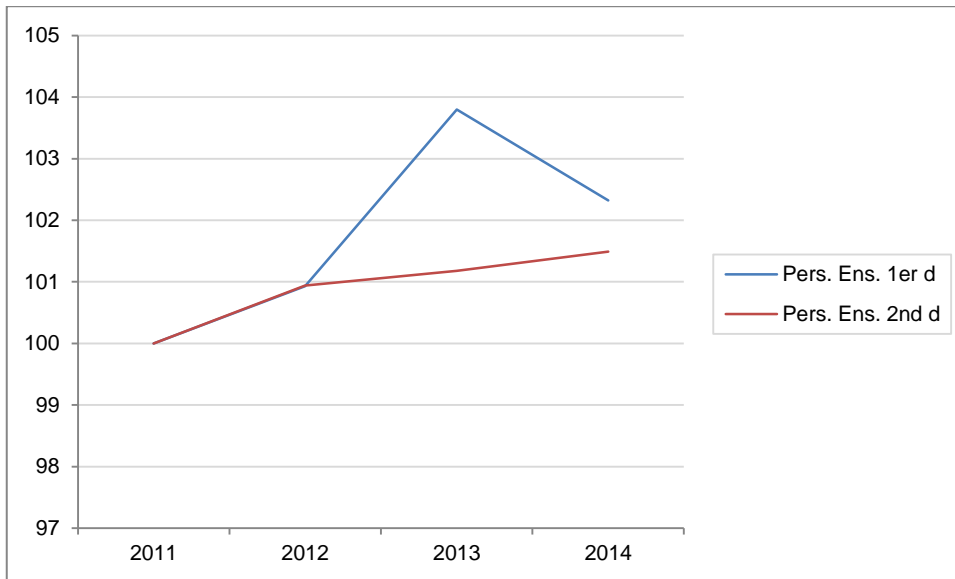
La proportion de femmes varie là encore fortement selon les disciplines. Elles sont majoritaires en SBSSA (87,21%), en lettres-langues vivantes (84,02%), en lettres-histoire (79,41%) et en économie-gestion (77,69%). Elles représentent 56% des enseignants en mathématiques et sont minoritaires en sciences et technologies industrielles-arts appliqués (24% des effectifs).

### ✓ **Les enseignants PEGC :**

Dans ce corps en voie d'extinction et aux effectifs très faibles (32 personnes, dont parfois seulement une ou deux dans une discipline, les chiffres sont à relativiser. Toutefois, on constate que la majorité des effectifs (75%) sont des enseignants du premier degré, travaillant soit dans le cadre de l'éducation spécialisée, soit au sein des réseaux de réussite scolaire. Les femmes y sont majoritaires (96%).

Le reste du Personnel se répartit entre les lettres-langues vivantes et arts (15,63%), les Maths-Sciences (6,25%) et la technologie (3,13%). Le Personnel académique féminin est majoritaire en lettres-langues vivantes et arts (80%), et inexistant parmi les effectifs des deux autres disciplines (à relativiser car elles comptent seulement 3 personnes).

## 1.2.6 - Evolution des effectifs des Personnels enseignants



Source : BSA/Base 100 en personnes physiques en 2011

## 1.3 - Recrutement

L'académie de Versailles est une académie de formation et d'entrée dans le métier. Elle a ainsi d'importants besoins de recrutement, que ce soit chez les Personnels titulaires, comme chez les Personnels non-titulaires (1.3.1 et 1.3.2).

Elle a également à cœur d'honorer les obligations légales qui s'imposent à tout employeur, comme par exemple le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (les BOE, dont les spécificités de traitement sont abordées au passage 4.1), ou la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique (passage 1.3.3).

### 1.3.1 - Personnels titulaires

#### 1.3.1.1 - Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement administratif supérieur

	2012		2013		2014	
	candidats	lauréats	candidats	lauréats	candidats	lauréats
PERDIR	344	78	340	61	364	41
IA-IPR	34	8	15	8	24	8
IEN	74	9	81	6	69	10
Total	452	95	436	75	457	59

Source : DE

Sur la période étudiée, le nombre de candidats aux concours reste globalement stable, et ce après une légère baisse en 2013.

Il n'y a pas de recrutement par la voie de concours pour ce qui concerne l'encadrement administratif supérieur. Le recrutement se fait par le biais d'une publication sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) et concerne essentiellement le corps des Attachés Administratifs de l'Etat (AAE), qui désormais comprend 4 grades (les AAE, les APAE, les Attachés Hors-classes et les Directeurs de Services, les DDS, qui remplacent les CASU).

L'académie accorde une importance particulière à la politique de formation et de promotion de ses Personnels d'encadrement, politique abordée plus en détail au passage 6.1.9 de ce document.

#### 1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré (public et privé)

Corps	2012-2013	2013-2014	2014-2015
PE	1 053	1 247	2 495

Source : DPE3

Sur la période 2012/2014, les recrutements au niveau du CRPE (Concours de Recrutement des Professeurs des Ecoles) ont crû de près de 140% (136,94%).



### 1.3.1.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré (public et privé)

Corps	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Agrégés	234	244	344
Certifiés	502	850	1400
PLP	115	269	311
PEPS	72	85	104
CPE	36	46	78
<b>TOTAL</b>	<b>959</b>	<b>1494</b>	<b>2237</b>

Source : DPE3

Sur cette même période 2012/2014, les recrutements au niveau du second degré, tous corps confondus, ont augmentés en moyenne de 133,26% (de 44,44% pour les PEPS à 178,88% pour les Certifiés).

### 1.3.1.4 - Personnels IATSS

2012								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	18 (sortants des IRA)	1						19
SAENES	32	47				1		80
ADJENES	33	90			5	4		132
Infirmier				24				24
ASSAE	21	1						22
ATRF	5	6			2		31	44
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>145</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>303</b>

Source : DAPAOS

2013								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	12 (sortants des IRA)	5						17
SAENES	46	36	1			1		84
ADJENES	63	66	18		7	3		157
Infirmier				30				30
ASSAE	8							8
ATRF	10	11			2		28	51
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>118</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>335</b>

Source : DAPAOS

2014								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	18 (sortants des IRA)	4						22
SAENES	14	17	2			2		35
ADJENES	38	61	17			3		119
Infirmier				34				34
ASSAE	6	3						9
ATRF	11	6			1		26	44
Total	69	91	19	34	1	5	26	245

Source : DAPAOS

Sur la période 2012-2014, les recrutements des Personnels IATSS ont diminués de 19,14%.

Le corps dont les recrutements baissent le plus est celui des SAENES (-56,25%), ceux qui progressent le plus sont les ASSAE (+59%, à relativiser car la population est plus réduite), et les Infirmiers (même remarque, à +41,67%).

Entre 2013 et 2014, les recrutements des Personnels IATSS ont diminués de 29,39%. Comme sur la période 2012-2014, le corps dont les recrutements baissent le plus sur cette période 2013-2014 est celui des SAENES (- 58,33%), celui pour qui ils progressent le plus est celui des AAE (+29,41%). Près de 82% des recrutements effectués pour ce corps en 2014 l'ont été par concours externe (IRA).

En 2014, le concours interne devient la « voie » majoritaire d'accès (37,14%), tandis que le dispositif « PACTE » ne représente que 0,41% des recrutements.

## 1.3.2 - Personnels non-titulaires

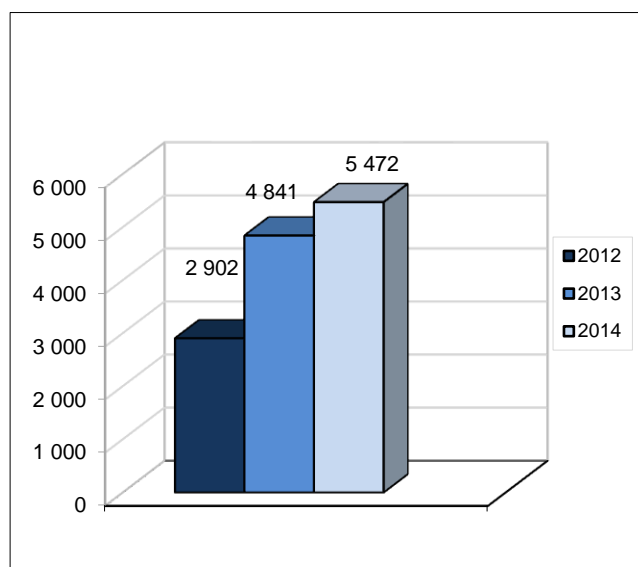
### 1.3.2.1 - Les contrats aidés

Les Personnels employés en contrat aidé bénéficient d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI). Ils exercent leurs missions dans les écoles, les collèges et les lycées. Ils sont repérés par pôle emploi en raison de leurs difficultés d'insertion professionnelle. Ce sont des Personnels relevant du droit privé.

Les contrats aidés ont une double finalité :

- assurer à leurs bénéficiaires une formation susceptible de favoriser leur insertion professionnelle;
- couvrir des besoins dans les établissements (assistance administrative, surveillance, accompagnement des élèves handicapés, etc.).

✓ **L'état du recrutement :**

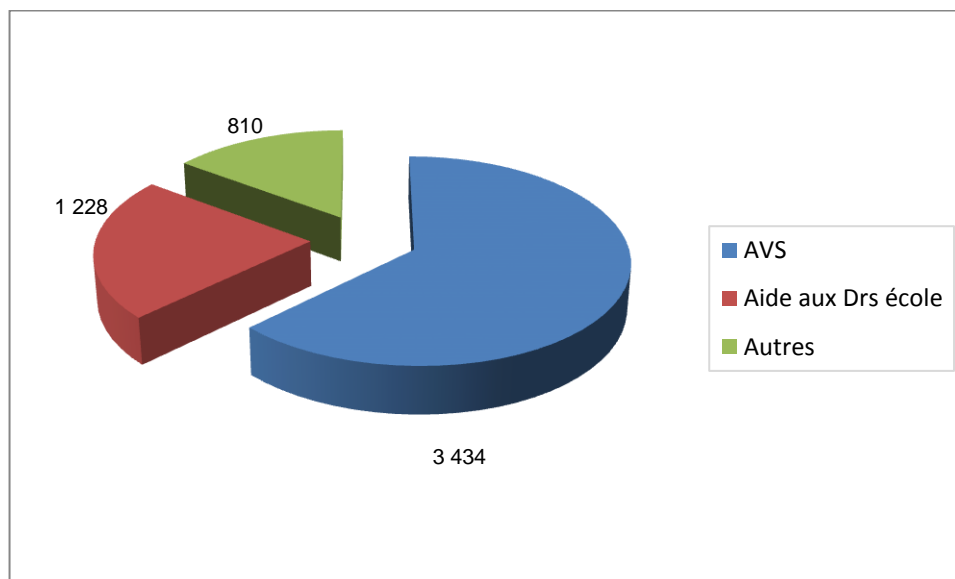


Source : DACES

Le nombre de contrats aidés a évolué en fonction des contingents attribués à l'académie au titre de chaque année.

Au 31 décembre 2014, on comptabilise 5 472 personnes en contrat aidé dans l'académie de Versailles, soit 13% de recrutements de plus qu'en 2013.

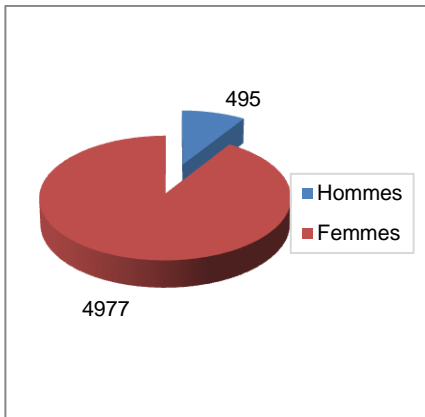
✓ **Répartition par mission :**



Source : DACES

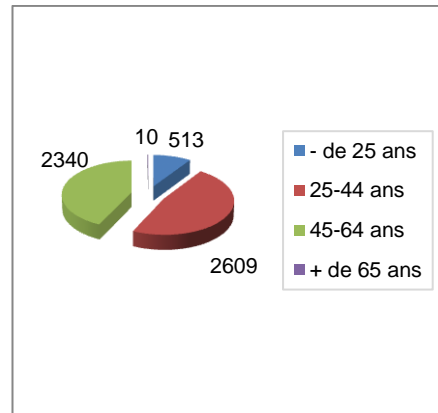
La mission d'assistance à la vie scolaire (AVS) demeure la priorité. Elle représente actuellement 62,76% de l'ensemble des contrats.

✓ **Socio-démographie :**



Source : DACES

**Répartition hommes / femmes**



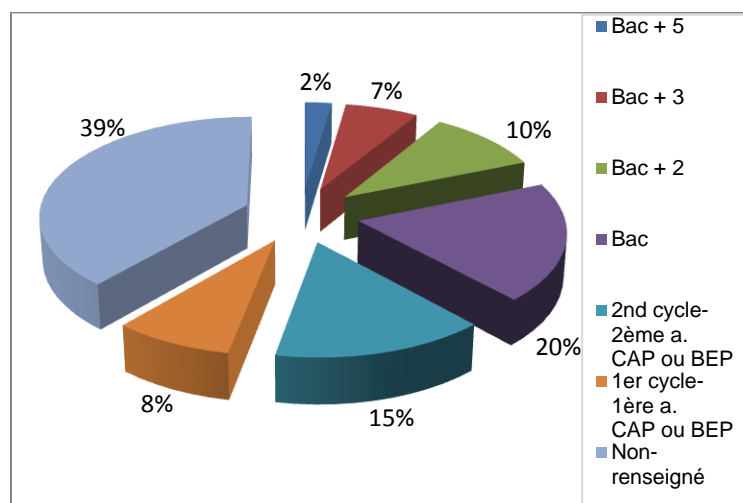
Source : DACES

**Répartition par tranches d'âge**

On constate une très forte majorité de femmes : 91% de l'effectif total.

Les effectifs par tranche d'âge révèlent des taux voisins pour les 25-44 ans et les 45-64 ans (respectivement 47,68% et 42,68%). Les moins de 25 ans représentent seulement moins de 10% (9,38%) des effectifs, le pourcentage des plus de 65 ans est infime (0,18%).

6,4 % des agents ont une reconnaissance de handicap.



Source : DACES

### Répartition par niveau d'études

Les niveaux d'études sont divers, toutefois 39 % des agents n'ont pas renseigné cette rubrique.

### 1.3.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation et d'auxiliaires de vie scolaire

Le dispositif des assistants d'éducation (AED) a été mis en place dans le cadre de la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.

Les missions et activités des assistants d'éducation sont définies conformément aux dispositions de l'article 1 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

Une nouvelle catégorie d'assistants d'éducation, les assistants chargés de prévention et de sécurité, a été mise en place conformément aux dispositions de la circulaire n° 2012-136 du 29 août 2012.

		78	91	92	95	TOTAL	
AED	1 <sup>er</sup> degré	assistant d'éducation	20	31	6	6	63
		assistant pédagogique	11	22	11	2	46
	<b>S/total</b>		<b>31</b>	<b>53</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>109</b>
	2 <sup>nd</sup> degré	assistant d'éducation	1 113	979	1 011	988	4 091
		assistant d'éducation internat fille	40	8	23	15	86
		assistant d'éducation internat garçon	44	18	25	28	115
		assistant de prévention et sécurité	10	11	10	13	44
		assistant pédagogique	155	177	98	162	592
	<b>S/total</b>		<b>1 362</b>	<b>1 193</b>	<b>1 167</b>	<b>1 206</b>	<b>4 928</b>
	<b>TOTAL</b>		<b>1 393</b>	<b>1 246</b>	<b>1 184</b>	<b>1 214</b>	<b>5 037</b>

Source: BSA

L'article L.351-3 du code de l'éducation et son décret d'application n° 2012-903 du 23 juillet 2012 ayant introduit une nouvelle forme d'aide, l'aide mutualisée, les contrats d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) mutualisés ont remplacés progressivement les contrats d'assistants d'éducation, au vu des notifications d'accompagnement mutualisées prescrites par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées).

			78	91	92	95	TOTAL
AVS	1 <sup>e</sup> degré	auxiliaire de vie scolaire individuel		51	109	3	163
		auxiliaire vie scolaire collectif	33	39	61	50	183
		auxiliaire vie scolaire mutualisé	61	58	32	47	198
	<b>S/total</b>		<b>94</b>	<b>148</b>	<b>202</b>	<b>100</b>	<b>544</b>
	2 <sup>nd</sup> degré	auxiliaire de vie scolaire individuel		23			23
		auxiliaire vie scolaire collectif	15	43	84	22	164
		auxiliaire vie scolaire mutualisé	27	26	15	62	130
<b>S/total</b>		<b>42</b>	<b>92</b>	<b>99</b>	<b>84</b>	<b>317</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>136</b>	<b>240</b>	<b>301</b>	<b>184</b>	<b>861</b>	

Source: BSA

Il est à noter que suite au vote de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 (loi de finances 2014) et la modification de l'article L916-1 du code de l'Education, l'Etat peut proposer un contrat à durée indéterminée aux assistants d'éducation parvenus, à compter du 1er janvier 2013, au terme de six années d'engagement pour exercer des missions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap. Cette proposition est faite au plus tard au terme du contrat en cours des personnels concernés, qu'ils soient en fonction ou en congé prévu par les dispositions réglementaires qui leur sont applicables à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

La même loi a créé dans le code de l'éducation un nouveau chapitre intitulé «Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap ».

Le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 complète le dispositif de reconnaissance des compétences de ces accompagnants et leur assure des garanties professionnelles sur le long terme.

Deux arrêtés du 27 juin 2014, l'un relatif à leur rémunération et l'autre à l'entretien professionnel les concernant, complètent le dispositif qui est synthétisé dans la circulaire ministérielle d'application n° 2014-083 du 8 juillet 2014 publiée au BOEN du 10 juillet 2014.

Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) remplacent donc désormais les assistants d'éducation-auxiliaires de vie scolaire (AED-AVS).

### 1.3.2.3 - Les Emplois d'Avenir Professeur

Le dispositif "emplois d'avenir professeur" (EAP) est un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle dans les métiers du professorat. Ce dispositif offre à des étudiants boursiers la possibilité de s'orienter vers les métiers de l'enseignement en leur proposant un parcours professionnalisant et en les accompagnants financièrement.

✓ **Evolution du nombre d'EAP premier et second degré :**

	Année scolaire 2013-2014	Année scolaire 2014-2015		
	Nbre de contrats	Nbre de renouvellements	Nbre de nouveaux contrats	total
1er degré	206	76	108	184
2nd degré	69	24	41	65
Total	275	100	149	249

Source : Cellule modernisation

Pour l'année scolaire 2014-2015, le nombre de renouvellements (100) auquel s'ajoute le nombre de nouveaux contrats (149) donne un effectif de 249 EAP, en baisse de - 9,45% par rapport à l'année scolaire précédente.

✓ **Recrutement :**

	Campagnes de recrutement					
	2013/2014			2014/2015		
	1 <sup>er</sup> deg.	2 <sup>nd</sup> deg.	Total	1 <sup>er</sup> deg.	2 <sup>nd</sup> deg.	Total
Candidatures déposées	421	184	605	252	112	364
Candidatures finalisées	262	127	389	116	45	161
Candidatures retenues à l'issue des commissions de recrutement	127	60	187	114	41	155
Contrats signés	112	50	162	108	41	149

Source : Cellule modernisation

- Sur 304 candidatures déposées sur le site ACLOE, 149 contrats EAP ont été signés soit une déperdition de 59,07% (73,22% de déperdition en 2013/2014);

- 161 candidatures ont été finalisées sur 364 déposées, soit 44,23% (64,30% en 2013/2014) ;
- 155 postulants (sur 161) avaient les conditions requises pour signer un contrat EAP, soit 96,27% (48,07% en 2013/2014) ;
- Sur les 155 candidats retenus, 6 d'entre eux se sont rétractés (soit 3,87%, contre 13,37% en 2013/2014).

✓ **Implantation des EAP dans les écoles et les EPLE :**

Département	Année scolaire 2013-2014			Année scolaire 2014-2015		
	1 <sup>er</sup> deg.	2 <sup>nd</sup> deg.	Total	1 <sup>er</sup> deg.	2 <sup>nd</sup> deg.	Total
78	39	15	54	48	13	61
91	68	19	87	43	17	60
92	44	11	55	35	14	49
95	55	24	79	58	21	79
Total académie	206	69	275	184	65	249

Source : Cellule modernisation

La répartition totale des EAP premier et second degré dans les différents départements est la suivante :

- 24,50% des EAP sont affectés dans le 78 (19,64% en 2013/2014) ;
- 24,10% des EAP sont affectés dans le 91 (31,64% en 2013/2014) ;
- 19,68% des EAP sont affectés dans le 92 (20,00% en 2013/2014) ;
- 31,73% des EAP sont affectés dans le 95 (28,73% en 2013/2014).



### 1.3.3 - La résorption de l'emploi précaire

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 autorise l'ouverture de recrutements réservés à des candidats remplissant certaines conditions. L'objectif de ce dispositif est de permettre à une partie des agents non titulaires d'accéder à l'emploi titulaire dans certains corps de fonctionnaires via des recrutements spécifiques (concours réservés ou examens professionnels, dispositif d'évolution d'un CDD vers un CDI).

Dans l'académie de Versailles, 1 791 agents ont été éligibles au dispositif au cours de l'année 2014.

Statuts	Nbre d'éligibles	Nbre de passages de CDD en CDI dans l'année	Nbre d'admis aux concours ou examens de titularisation
Enseignants et assimilés du 1er degré public	-	-	-
Enseignants et assimilés du 1er degré privé	-	21	19
Enseignants et assimilés du 2nd degré public	852	77	129
Enseignants et assimilés du 2nd degré privé	675	86	46
Personnels ATSS et ITRF	87	-	16
GRETA ressources propres enseignants	100	-	3
GRETA ressources propres administratifs	62	-	-
CFC	15	1	7

Source : Rectorat de Versailles/DPE2/DEEP/DAPAOS/DAFCO

## CHAPITRE 2

### Vie des Personnels : les conditions de travail

## 2.1 - Contexte

### 2.1.1 - Des départements hétérogènes, mais une politique académique unifiée

L'académie de Versailles regroupe quatre départements : les Yvelines (78), l'Essonne (91), les Hauts-de-Seine (92) et le Val-d'Oise (95).

Première académie de France par l'importance de ses effectifs avec plus de 1 100 000 élèves dans les premier et second degrés (plus de 9% des effectifs scolarisés en France), l'académie de Versailles accueille et gère près de 90 000 agents (Personnels enseignants, d'encadrement, d'éducation, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé).

		78 (7 bassins)	91 (5 bassins)	92 (6 bassins)	95 (6 bassins)	Total/moyenne aca.	Données nationales	Poids aca P/R aux données nationales
Nbre d'élèves	Public	260 660	246 577	248 968	242 505	998 710	10 174 500	9,82%
	Privé	41 964	23 518	49 141	25 064	139 687	2 058 900	6,78%
	Total	302 624	270 095	298 109	267 569	1 138 397	12 233 400	9,31%
Personnels	Enseignants du 1er degré public	8 160	7 554	7 988	7 600	31 302	322 938	9,69%
	Enseignants du 1er degré privé	686	391	790	338	2 205	43 379	5,08%
	Enseignants du 2nd degré public	9 585	8 557	8 444	8 457	35 043	380 630	9,21%
	Enseignants du 2nd degré privé	1 905	1 132	2 215	1 211	6 463	92 715	6,97%
	Personnels non- enseignant*	4 604	3 428	3 371	3 311	14 714	176 707	8,33%
	Total	24 940	21 062	22 808	20 917	89 727	1 016 369	8,83%
Données statistiques générales (INSEE)	Revenu médian annuel en € par personne (2011)	24 879	22 541	25 348	20 572	23 335	19 547	119,38%
	Population globale	1 440 274	1 257 065	1 586 434	1 187 845	5 471 618	66 318 000	8,25%
	Superficie (km²)	2 284	1 804	176	1 246	5 510	552 000	1%
	Densité (habitants/km²)	631	697	9 014	953	993	120	
	% de PCS les + favorisés et les + défavorisés de 2 bassins du meme département *	63,2/9,4 20,1/41,1	44,5/19,3 23/34,3	56,6/10,5 23,7/37,3	34,1/22,5 10/50,2	37,3/24,5	23,3/33,7	

Sources : DAPEP, l'académie en chiffres, rentrée 2014//Application BSA au 31/12/2014//RERS 2014//INSEE données sur les revenus : 2011; sur le recensement : 2012//Données DAPEP sur les PCS, BCP RS 2014//Légende:\*=y compris AED et AVS//ND=Non-disponible

\* = A titre d'illustration sur le département des Yvelines : dans le bassin d'éducation de Saint-Germain-en-Laye, on recense 63,2% d'élèves issus de familles favorisées (regroupements

établis en fonction de nombreuses données sur la réussite scolaire des élèves selon la catégorie socioprofessionnelle du responsable principal de l'élève. Ces regroupements en quatre groupes propres à l'Éducation Nationale sont établis sur la base des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de la nomenclature Insee), contre 9,4% d'élèves issus de familles défavorisées.

A contrario, dans ce même département, dans le bassin d'éducation de Mantes-la-Jolie, on recense 20,1% d'élèves issus de familles favorisées, contre 41,1% d'élèves issus de familles défavorisées.

L'académie se caractérise donc par une très grande diversité de situations, à l'intérieur même de chaque département, voire de chaque bassin de formation, comme le démontre la comparaison des chiffres de la dernière ligne du tableau ci-dessus.

On trouve dans l'académie un pourcentage le plus élevé d'élèves issus des milieux les plus favorisés (37,3% contre 23,3% pour la France entière) mais aussi un taux relativement élevé d'enfants issus des catégories socioprofessionnelles les plus défavorisées (24,5% contre 33,7% pour la France entière).

Les départements des Hauts-de-Seine et des Yvelines se distinguent par la part très élevée d'enfants dont le parent de référence a au moins le baccalauréat (de 64 % à 70 %) et appartient aux catégories sociales très favorisées (de 42 % à 46 %). Le niveau de vie médian y est élevé. Toutefois, les inégalités y sont fortes, surtout dans les Hauts-de-Seine: l'écart inter-décile de niveaux de vie, pour les couples avec enfants, y atteint ainsi 4,8, alors qu'il est de 3 pour la France métropolitaine.

Dans les Yvelines et les Hauts-de-Seine, le taux de pauvreté des 0-17 ans est assez faible (12 % et 14 %).

La part d'enfants vivant dans un logement surpeuplé atteint 27 % dans les Hauts-de-Seine et 14 % dans les Yvelines (18% en Essonne). Cette exposition au surpeuplement touche toutes les catégories sociales, même les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures, pour lesquels la part de situations de surpeuplement est le double de celle constatée dans l'ensemble de la France métropolitaine (11 % contre 5 %).

Dans ces départements, bien qu'ils présentent un contexte dans l'ensemble favorisé, ce constat est à nuancer, par de fortes inégalités.

*(Source :DEPP, Géographie de l'école 2014)*

Malgré cette diversité, chaque département connaît une situation globale quasi-semblable à celle des autres départements de l'académie, que ce soit en nombre d'élèves, en nombre d'établissements, en nombre de personnels.

## 2.1.2 - Des temps de trajet importants

L'académie de Versailles est implantée sur quatre des départements formant la couronne périurbaine parisienne. Dans cette dernière, la vitesse de déplacement des transports y est plus réduite que dans les autres grandes aires urbaines de métropole (du fait de l'intensité du trafic routier et des encombrements). Les études du service de l'observation et des statistiques du Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) nous apprennent par ailleurs que les très longs trajets sont nettement plus fréquents dans l'aire urbaine parisienne : ainsi, plus du quart des habitants ont un temps de parcours supérieur à 45 minutes en heure pleine, contre moins d'un sur dix dans les autres grandes aires urbaines.

Sachant que 25% des agents de l'académie de Versailles ne sont pas domiciliés dans leur département d'affectation, la proportion évoquée ci-dessus se décline parfaitement dans l'académie de Versailles.

✓ **Focus sur le remboursement des frais de transport en commun domicile travail :**

Dans le cadre du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge à hauteur de 50% du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, le tableau ci-dessous synthétise le montant alloué à cette prise en charge par l'académie de Versailles :

	Dépenses 2013	Nbre de bénéficiaires	Dépenses 2014	Nbre de bénéficiaires
BOP* 140	746 275	2 372	835 842	2 596
BOP 141	3 039 914	5 252	3 376 139	5 185
BOP 230	115 775	444	136 022	471
BOP 214	177 476	577	203 811	599
TOTAL	4 079 441	8 645	4 551 814	8 851

Source : SBCG

En 2014, l'académie a consacré plus de 4,5 millions d'euros aux remboursements de frais de transport domicile-travail, pour 8 851 bénéficiaires.

\* = 1 BOP est 1 Budget Opérationnel de Programme ; le BOP 140 correspond à l'enseignement scolaire public du 1<sup>er</sup> degré ; le BOP 141 correspond à l'enseignement scolaire public du 2<sup>nd</sup> degré ; le BOP 214 correspond au soutien de la politique de l'Éducation Nationale ; le BOP 230 correspond à la vie de l'élève.

### 2.1.3 - Une tension immobilière exacerbée

Autre caractéristique importante de la vie en région Ile-de-France, le marché immobilier de l'agglomération parisienne est en situation de tension, ce qui s'explique d'abord par une très forte croissance de la demande, que celle de l'offre ne parvient pas à satisfaire (dynamisme démographique et économique, attrait touristique), et par une intensification de la mobilité des ménages. En Ile-de-France, la part des ménages de moins de 40 ans est supérieure à la moyenne nationale, 36 % contre 31 %. Les études menées par l'INSEE à partir du recensement ont montré que cette grande agglomération constitue un pôle d'attraction migratoire important ; principalement pour les jeunes, de par sa richesse universitaire, et car la mobilité diminue avec l'âge et la taille du ménage.

Le service de l'action sociale, dont les missions et activités sont abordées plus en détail au point 4.6.1, gère, dans le domaine du logement, plusieurs ASIA (actions sociales d'initiative académique) destinées à aider et accompagner les agents lors de différentes étapes de leur vie professionnelle et personnelle, avec pour objectif de contribuer à leur bien-être.

## 2.2 - Lieu d'affectation des Personnels

### 2.2.1 - Les établissements scolaires de l'académie

Nombre d'établissements		78	91	92	95	Total aca.	Données nationales	Poids aca P/R aux données nationales
	1er degré public	981	835	601	794	3 211	47 306	6,79%
	1er degré privé sous contrat (*=dont X établissements spécialisés)	53 (8*)	38 (8*)	56 (7*)	27 (3*)	174	5 274	3,30%
	2nd degré public (dont EREA)	166	147	156	158	627	7 863	7,97%
	2nd degré privé sous contrat (*=dont X SEGPA dédiées/**=dont X établissements spécialisés)	46 (1*)	36 (1*)	59 (1*)	43 (1**)	184	3 499	5,26%
	Total	1 246	1 056	872	1 022	4 196	63 942	6,56%

Sources : DAPEP, l'académie en chiffres, rentrée 2014//DEEP//RERS 2014

### 2.2.2 - L'éducation prioritaire

La politique d'éducation prioritaire (EP) vise à réduire les effets des inégalités sociales, économiques et géographiques sur la réussite scolaire.

Elle permet de lutter contre le poids des déterminismes sociaux dans les quartiers, les territoires les plus touchés par les difficultés socio-économiques.

Les études ont montré qu'il y avait encore un écart de résultats important entre les élèves scolarisés en EP et les autres.

L'EP se compose des dispositifs ECLAIR (Ecoles, Collèges, Lycées pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite) et R.R.S. (Réseau de Réussite Scolaire).

Etablissements/Elèves	1er degré	écoles en EP (en %)	20,6	13,9
		soit X élèves (en %)	21,8	17,8
	2nd degré	colleges en EP (en %)	24,8	20,4
		soit X élèves (en %)	22,3	19,7
Enseignants	Proportion d'enseignants avec plus de 5 ans d'ancienneté sur leur poste	1er degré	32,2	36,4
		2nd degré	34,2	43,2
	Nombre d'ETP supplémentaires pour 1000 élèves, par BOP	BOP 140	10	7
		BOP 141	11	11
		BOP 230	9	6

Source : document DEGESCO : l'EP dans l'académie de Versailles en 2013-2014

1/ Il y a plus de 20% des écoles du premier degré de l'académie en EP (moins de 14% au niveau national), pour plus de 21% des élèves (moins de 18% au niveau national).

Les collèges publics en EP sont 24.8% (contre 20.4% au niveau national), pour plus de 22% des élèves (contre moins de 20% au niveau national).

**L'éducation prioritaire est donc sur-représentée au sein de l'académie de Versailles.**

2/ Par rapport aux données nationales, la proportion des enseignants avec une expérience de plus de 5 ans sur leur poste est plus élevée au niveau national qu'au niveau académique, et ce quel que soit le degré d'enseignement (mais avec une différence encore plus marquée pour le second degré : 9 points).

**L'académie a du mal à assurer la stabilité de ses équipes en éducation prioritaire.**

3/ Pour 2 BOP sur 3, les « efforts » de l'académie en terme de « moyens humains » sont plus élevés que le niveau national, et pour le 3<sup>ème</sup> BOP étudié, ils sont identiques.

**L'académie de Versailles assure un meilleur encadrement humain en termes d'éducation prioritaire.**

**L'académie de Versailles répond à des « besoins » plus élevés en EP par un taux d'encadrement supérieur, et ce malgré ses difficultés structurelles liées à son statut d'académie « de passage ».**

La refondation de l'EP s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République. Son objectif est de réduire les inégalités scolaires et de favoriser la réussite de tous les élèves.

La réflexion engagée depuis l'évaluation de la politique d'EP et les assises de l'automne 2013 a permis d'élaborer des mesures-clés et des outils pédagogiques consignés dans un document de référence, le référentiel de l'EP. C'est dans le même temps que s'est ouvert le

chantier d'une refonte de la carte de l'EP désormais élaborée en lien avec la politique de la ville à partir d'un indice social. Cette nouvelle carte sera applicable à la rentrée 2015, l'année 2014 étant une année de préfiguration (8 REP+ préfigurateurs dans l'académie de Versailles, 102 REP+ préfigurateurs sur l'ensemble du territoire lors de la rentrée scolaire 2014).

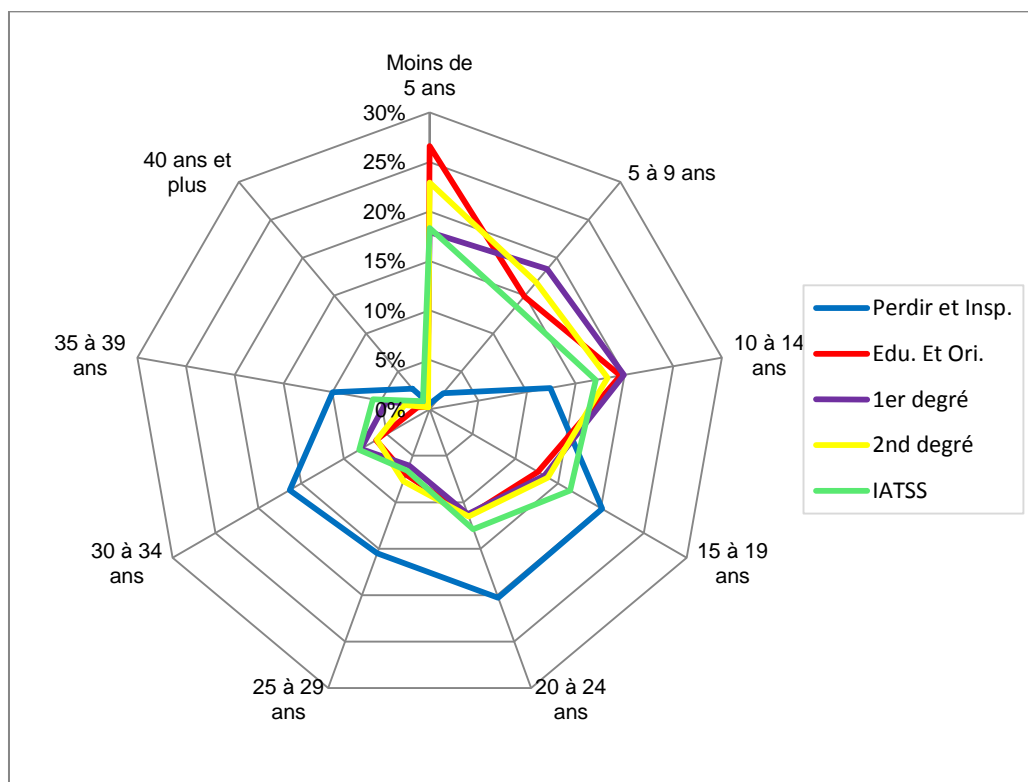
L'EP se composera désormais de Réseaux d'Éducatons Prioritaires (Ecoles et Collèges) à deux niveaux de difficultés, les REP et les REP+ où se concentrent les plus grandes difficultés sociales et scolaires. L'académie de Versailles comptera, à partir de la rentrée scolaire 2015, 97 réseaux d'EP : 73 REP et 23 REP+.

Départements de l'académie	Nbre de REP+	Nbre de REP	Total Education Prioritaire
Yvelines	8	11	19
Essonne	6	16	22
Hauts-de-Seine	2	18	20
Val-d'Oise	7	28	35
<b>Total Académie</b>	<b>23</b>	<b>73</b>	<b>96</b>
<b>Données nationales</b>	<b>350</b>	<b>739</b>	<b>1089</b>

Source : MENESR



## 2.3 - Ancienneté d'affectation des Personnels titulaires de l'enseignement public



Source : BSA

Ce graphique indique que c'est dans la catégorie des Personnels de Direction et d'Inspection que l'on trouve la plus forte proportion d'ancienneté générale de service (AGS), supérieure à 20 ans.

En revanche, les Personnels d'Education et d'Orientation constituent avec les Personnels du second degré, les Personnels à la plus faible AGS.

## 2.4 - Modalités de service

### 2.4.1 - Le temps partiel

Sur l'ensemble des Personnels de l'académie, 10,72% travaillent à temps partiel (9,83% au national), les proportions les plus importantes concernant les IATSS (18,73% contre 16,33% au national) et les enseignants du premier degré privé (14,04% contre 10,68% au national).

✓ **Temps partiel par quotité de service :**

	Effectifs globaux	Effectifs à temps partiel	% du tps partiel ds l'aca.	% Natio. Du tps partiel	à 50%	de 50 à 80% inclus	de 80 à 100%
Encadrement	1 524	-	-	-	-	-	-
1er degré public	31 955	2 863	8,96%	11,89%	43,21%	55,78%	1,01%
1er degré privé	2 205	311	14,10%	10,88%	90,68%	9,32%	0%
2nd degré public	40 288	2 695	6,69%	6,89%	14,73%	59,26%	26,05%
2nd degré privé	6 463	518	8,01%	6,55%	15,44%	60,62%	23,94%
Educ et Ori	1 477	103	3,43%	3,35%	17,48%	78,64%	3,88%
IATSS	5 815	1 078	18,54%	16,33%	7,61%	72,63%	19,76%

Source : BSA

Il convient tout d'abord de préciser que pour les Personnels d'encadrement, le temps partiel n'existe pas.

La durée du service à temps partiel que les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% et 90% de la durée du service à temps plein.

Ainsi, la quotité de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 50% ni supérieure à 90%.

Les quotités de 50%, 60%, 70% et 80% peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie.

Parmi les 8,43% de Personnels à temps partiel, 31,59% des agents exercent à mi-temps, 56,04% ont une quotité de service comprise entre 50% exclus et 80% inclus, et 12,44% au-delà.

✓ **Répartition par genre et âge du temps partiel :**

	Effectifs à temps partiel	Âge moyen	Répartition Académique		Répartition Nationale	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er degré public	2 863	41	97,59%	2,41%	95,16%	4,84%
1er degré privé	311	43	99,68%	0,32%	97,41%	2,59%
2nd degré public	2 695	40	88,50%	11,50%	82,92%	17,08%
2nd degré privé	518	45	91,31%	8,69%	86,66%	13,34%
Educ et Ori	103	46	98,06%	1,94%	93,58%	6,42%
IATSS	1 078	47	96,85%	3,15%	95,91%	4,09%

Source : BSA

Le temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes. En effet, au niveau académique, 95,33% des agents à temps partiel sont des femmes. Elles sont 91,94% au niveau national.

✓ **Type de temps partiel selon la catégorie de personnels :**

Type de temps partiel		1er d. public	1er d. privé	2nd d. public	2nd d. privé	Educ et Ori	IATSS	TOTAL	%
De droit	Créer ou reprendre une entreprise	26	-	3	-	-	-	29	0,38%
	Pour élever un enfant	1 415	61	748	79	24	145	2 472	32,66%
	Pour personne handicapée	47	1	7	7	-	43	105	1,39%
	Pour soins à enfant ou ascendant	145	5	56	6	2	30	244	3,22%
S/total		1 633	67	814	92	26	218	2 850	37,66%
Sur autorisation		1 140	239	1 801	412	73	840	4 505	59,53%
Autres	Tps partiel thérapeutique	89	5	69	14	4	20	201	2,66%
	Crédit d'heures pour fonction électives	1	-	2	-	-	-	3	0,04%
	Cessation progressive d'activité	-	-	9	-	-	-	9	0,12%
S/total		90	5	80	14	4	20	213	2,81%
<b>TOTAL</b>		<b>2 863</b>	<b>311</b>	<b>2 695</b>	<b>518</b>	<b>103</b>	<b>1 078</b>	<b>7 568</b>	<b>100%</b>

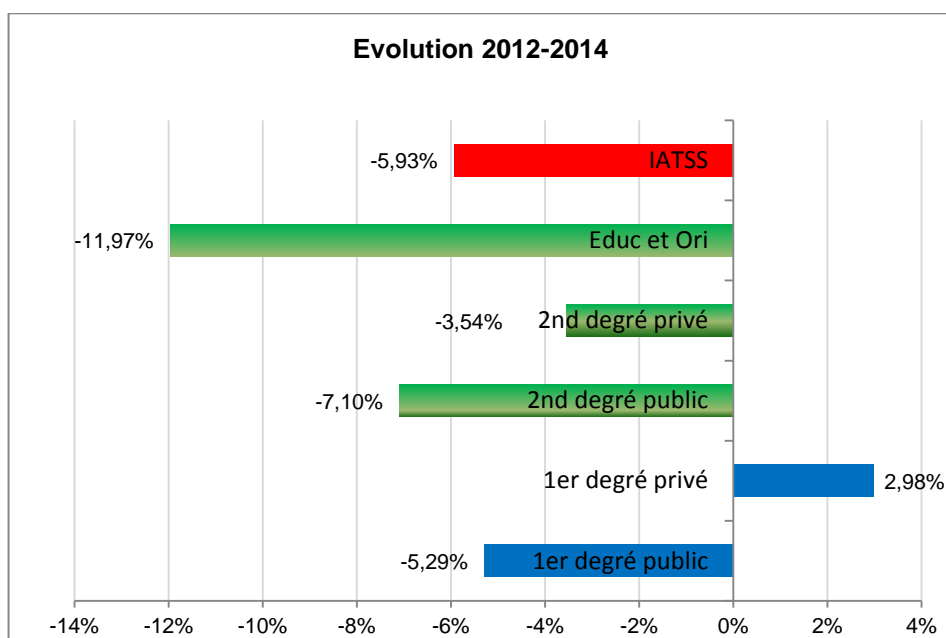
Source : BSA

Toutes catégories confondues, le temps partiel sur autorisation représente la modalité la plus fréquente puisque 59,53% des agents à temps partiel le sont sur autorisation contre 37,66% de droit. En pourcentage des Personnels en activité, les agents à temps partiels sur autorisation représentent 5,02% de l'ensemble des Personnels de l'académie et ceux de droit 3,18% (les temps partiels pour élever un enfant représentent 2,76% des effectifs globaux de l'académie et 32,66% des temps partiel).

Par ailleurs, le poids des temps partiels de droit et sur autorisation varie fortement selon les types de Personnels. Ainsi, le poids du temps partiel sur autorisation est plus élevé parmi les Personnels du second degré privé (79,54%) et, dans une moindre mesure, parmi les Personnels IATSS (77,92%), alors qu'il est le plus faible parmi les Personnels enseignants du premier degré public (39,82%).

A l'inverse, le poids du temps partiel de droit est le plus élevé parmi les Personnels enseignants du premier degré public (57,04%) alors qu'il est plus faible pour les Personnels IATSS (20,22%) et plus encore pour les Personnels enseignants du second degré privé (17,76%).

✓ **Evolution de l'exercice à temps partiel :**



Source : BSA

Sur la période 2012-2014, toutes catégories confondues, la proportion des Personnels exerçant à temps partiel a globalement diminué de 5,71%.

✓ **Historique de l'exercice à temps partiel :**

➤ **Nombre de personnes occupant un poste à temps-partiel :**

	1er degré public	1er degré privé	2nd degré public	2nd degré privé	Educ et Ori	IATSS	TOTAL
2012	3 023	302	2 901	537	117	1 146	8 026
2013	2 900	314	2 822	499	117	1 094	7 746
2014	2 863	311	2 695	518	103	1 078	7 568

Source : BSA

En 3 ans, 458 personnes ont renoncé à l'exercice du temps partiel (469 sur la période 2011-2013). Sur cette même période 2012-2014, le temps partiel de droit est en baisse de 3%, le temps partiel sur autorisation baisse de 5,99% et la catégorie « autres types de temps partiel » baisse de 22,55%.

## 2.4.2 - Les services partagés et les compléments de service

Les services partagés sont régis par la circulaire n° 2002-064 du 20 mars 2002, BOEN n°13 du 28 mars 2002 : il s'agit, pour les Personnels enseignant des premier et second degrés, d'une double affectation à mi-temps, c'est-à-dire d'une affectation à 50% en établissement scolaire, et à 50% dans le supérieur.

✓ **Les services partagés :**

Années	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Universités bénéficiaires			
Paris-Sorbonne	4	3	3
Créteil	1	1	-
Paris-Sud (Orsay)	2	3	6
Evry	1	1	1
Cergy	42	35	18
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>28</b>
<b>Total en ETP</b>	<b>25</b>	<b>21,5</b>	<b>14</b>

Source : DPE3

La baisse des contingents de services partagés accordés a pour conséquence une baisse de la mobilité (depuis la loi LRU sur l'autonomie des universités, celles-ci élargissent leurs « viviers » de recrutement). Toutefois, la baisse du contingent de services partagés accordés entre les années scolaires 2013-2014 et 2014-2015 est à relativiser par le fait que le Rectorat de Versailles a souhaité mettre à disposition 20 enseignants (qui se trouvaient précédemment en service partagé) auprès de l'ESPE (École Supérieure du professorat et de l'éducation de l'Université de Cergy-Pontoise).

Ces 20 professeurs, (second et premier degré), en décharge se retrouvent donc à 100% en Université mais avec une prise en charge financière complète de la part du Rectorat.

A cette position d'activité, se rajoute celle des enseignants effectuant un complément de service, c'est-à-dire ayant une double affectation en établissement scolaire, mais avec des quotités pouvant être différentes.

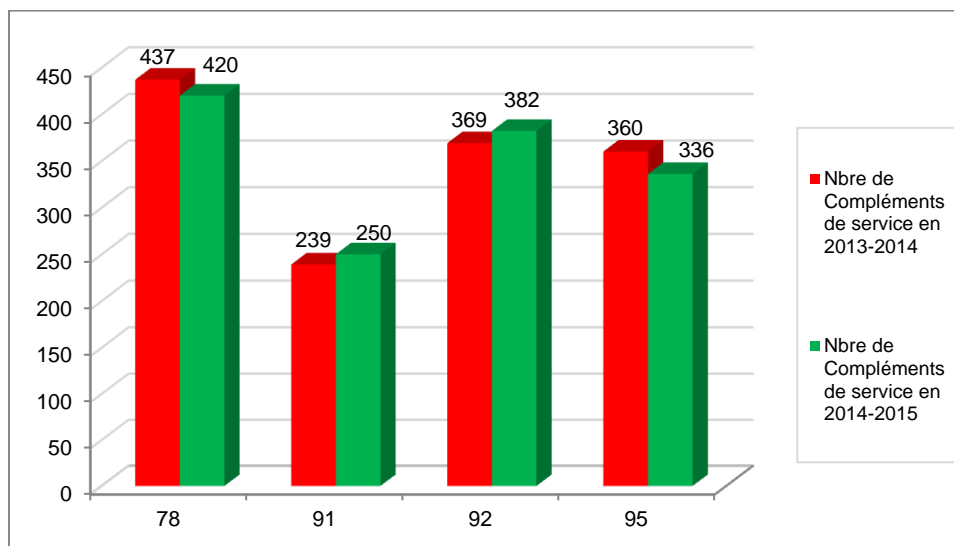
✓ **Les compléments de service :**

2.4.2.1 - Dans le premier degré

DSDEN	78		91		92		95	
Années	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	ND	604	408	408	348	270	623	500
Nombre global d'enseignants	ND	8 160	7 451	7 554	7 987	7 988	7 590	7 600
% d'enseignants en compléments de service	ND	7,40%	5,48%	5,40%	4,36%	3,38%	8,21%	6,58%

Source : Rectorat de Versailles // ND = Non-Disponible

2.4.2.2 - Dans le second degré



Source : DOS Rectorale

En 2013-2014, sur l'ensemble de l'académie, 1 405 enseignants du second degré effectuaient un complément de service, soit un équivalent ETP de 360,71 (avec d'importantes disparités départementales : 123,42 ETP pour les Yvelines, contre 53,62 ETP pour l'Essonne).

En 2014-2015, le total académique était de 1 388 enseignants du second degré effectuant un complément de service, soit un équivalent ETP de 341,1 (avec des disparités départementales encore plus marquées : 114,98 ETP pour les Yvelines, contre 49,45 ETP pour l'Essonne).

➤ **Nombre d'ETP, dans chaque département de l'académie, consacré aux compléments de service :**

Département	2013-2014	2014-2015
78	123,42	114,98
91	53,62	49,45
92	95,28	98,52
95	88,39	78,15
Total	360,71	341,1

Source : DOS Rectorale

Toutefois, il faut comparer ces chiffres départementaux au nombre d'enseignants exerçants dans chaque département : ainsi, en 2014-2015, 3,82% des enseignants du second degré exerçant dans les Yvelines assuraient un complément de service, tandis que ce taux était de 2,54% dans l'Essonne, de 3,93% dans les Hauts-de-Seine, et de 3,45% dans le Val-d'Oise.

### 2.4.3 - Le télétravail

Conformément à l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, et à l'article L.1222-9 du Code du Travail, la possibilité est offerte aux fonctionnaires du Ministère de l'Éducation Nationale d'exercer leur activité sous la forme du télétravail (désigne toute forme d'organisation dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'administration est effectué par un agent titulaire ou contractuel, à son domicile, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication).

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nbre de personnes en télétravail	0	0	0	0	5

Source : Rectorat de Versailles

Cette disposition étant encore récente, la plupart des services ne l'ont pas encore mise en place. A titre d'information, les services centraux du Ministère de l'Éducation Nationale expérimenteront ce dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### 2.4.4 - Le système des horaires variables : le nombre total d'heures écrêtées

L'horaire variable se caractérise par la coexistence de plages fixes où la présence de la totalité des Personnels est obligatoire (sauf circonstances particulières) et de plages mobiles.

Sa mise en place se fait «sous réserve du maintien de la qualité du service offert aux usagers notamment en terme d'horaires d'ouverture au public».

Le principe est que chaque agent doit accomplir sur une période de référence un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire, mais qu'il peut choisir quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ et organiser son temps de présence en fonction de sa charge de travail. Un système de capitalisation d'heures par période de référence permet à chaque agent de gérer au mieux son temps. Au terme de chaque période (un trimestre au Rectorat), les comptes de chaque personne sont arrêtés et les crédits horaires supérieurs au maximum d'heures pouvant être inscrit au-delà de la durée de travail de référence (par exemple, le maximum d'heures est fixé à un crédit de 23 heures pour les agents du Rectorat travaillant à temps plein) ont écrêtés.

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écrêtées en 2014	3 332h, soit 51,26h par agents écrêtés	1 616h, soit 12,33h par agents qui pointent	Pointage des agents depuis juillet 2014 seulement	Pas de badgeuse	15 865h, soit 44,31 h par agents écrêtés

Source : Rectorat de Versailles



## 2.5 - Les absences

### 2.5.1 - Dans l'enseignement public

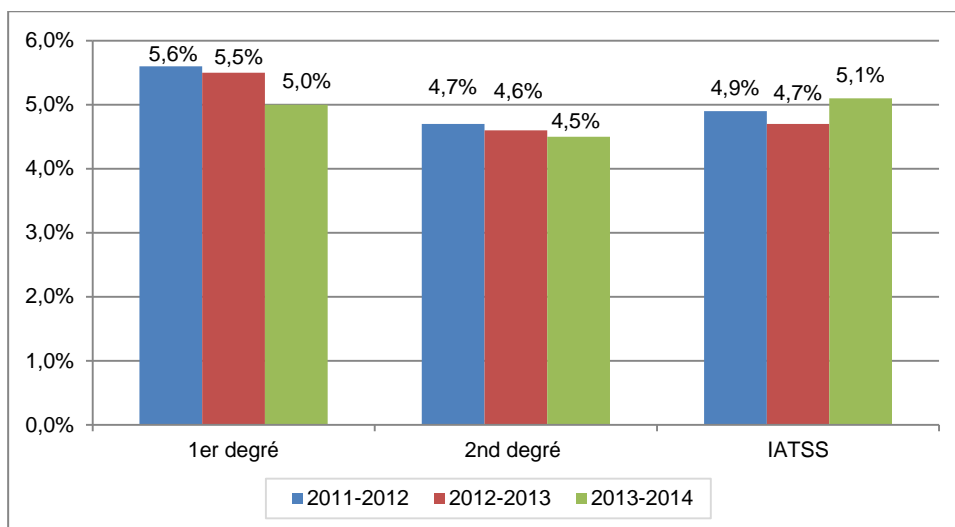
	2011 - 2012	2012 - 2013	2013-2014
Nbre de jours de congés pris pendant l'année scolaire	1 480 225	1 448 301	1 423 863
Nbre de périodes de congés pris pendant l'année scolaire	172 943	174 975	177 322
Nbre de personnes dans l'académie	80 307	80 286	81 059
Nbre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	50 403	50 683	50 875
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	29 904	29 603	30 180
Durée des congés par personne	18,4	18,0	17,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	29,4	28,6	28,0
Nbre moyen de congés pris	2,2	2,2	2,2
Nbre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,4	3,5	3,5
<b>Taux d'absence (Nbre jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nbre de personnes dans l'académie*365) *100</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,8%</b>

Source : BSA

Le taux d'absence des Personnels a baissé au cours de l'année 2013/2014 par rapport aux années précédentes ; le taux d'absence académique est inférieur de 0,1% à la moyenne nationale. (Ces chiffres sont toutefois à nuancer car les données relatives aux années scolaires antérieures varient légèrement d'une année sur l'autre du fait de saisies effectuées par les services de gestion et qui ont un effet rétroactif).

Le tableau récapitulatif qui détaille la répartition du nombre d'absences par motifs se trouve en annexe 5.

✓ **Evolution des taux d'absence (en %) par catégorie :**

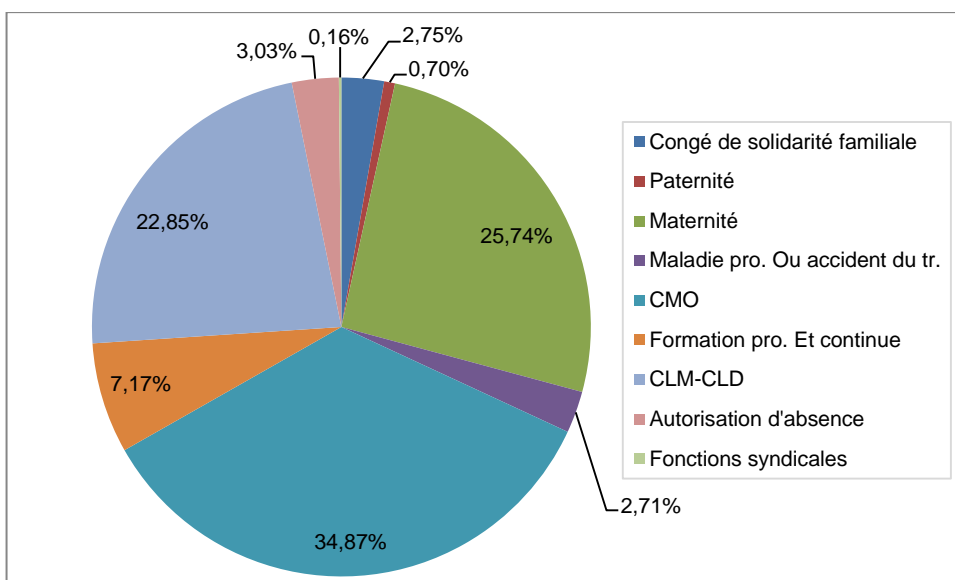


Source : BSA

C'est chez les Personnels IATSS que le taux d'absence est le plus élevé.

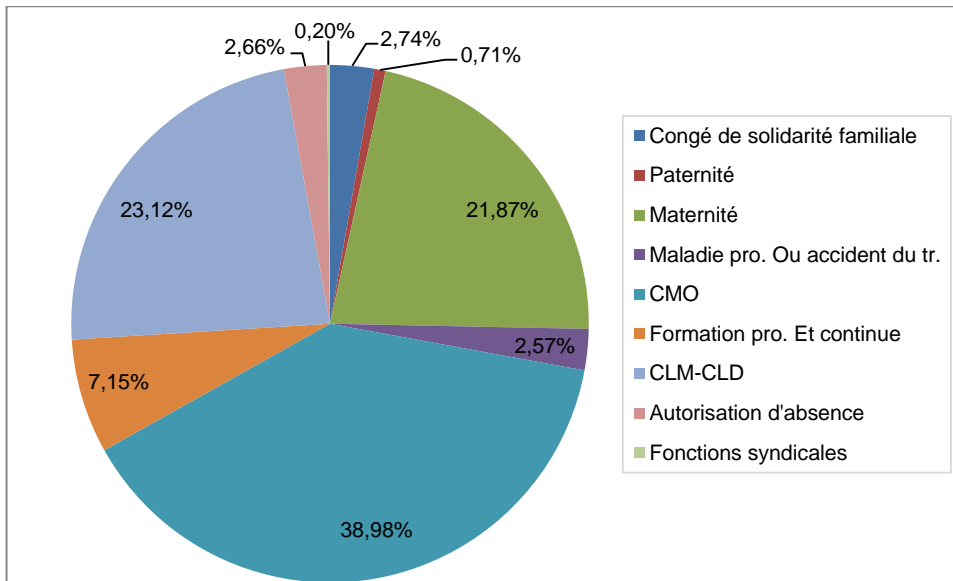
✓ **Répartition des congés selon le motif :**

➤ Académie :



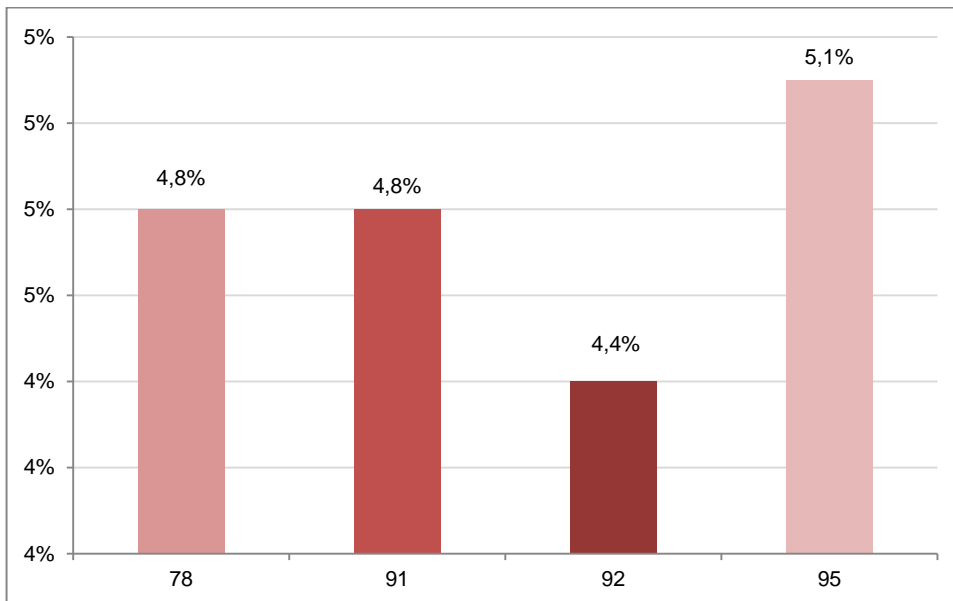
Source : BSA

➤ France :



Source : BSA

✓ Taux d'absence selon le département :



Source : BSA

## 2.5.2 - Dans l'enseignement privé

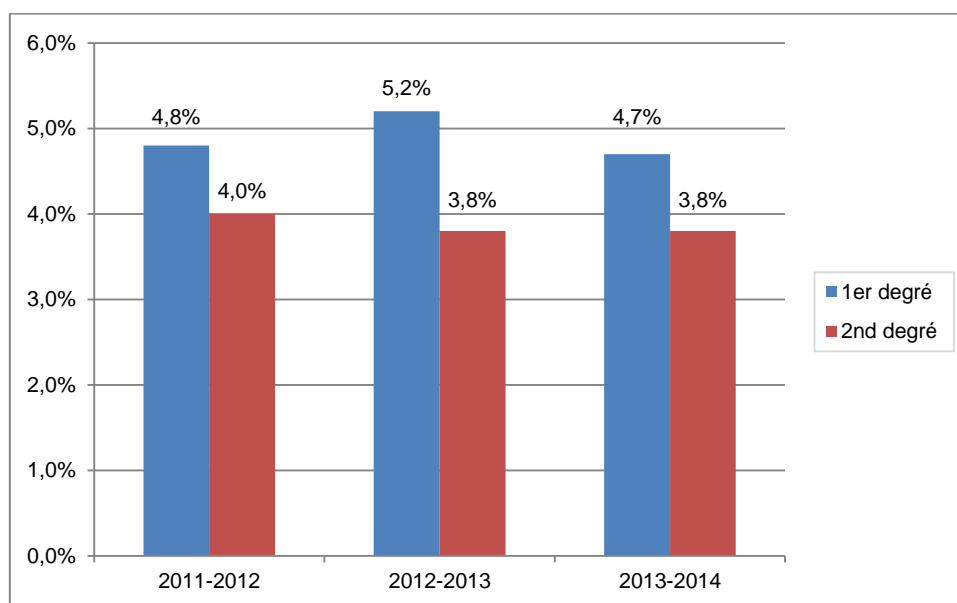
	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nbre de jours de congés pris pendant l'année scolaire	130 269	131 519	127 603
Nbre de périodes de congés pris pendant l'année scolaire	9 855	10 215	10 038
Nbre de personnes dans l'académie	8 523	8 601	8 668
Nbre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	4 651	4 498	4 754
Nbre de personnes n'ayant pris aucun congé	3872	4103	3914
Durée des congés par personne	15,3	15,3	14,7
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé (en jours)	33,6	32,1	32,5
Nbre moyen de congés pris (en jours)	1,2	1,2	1,2
Nbre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé (en jours)	2,5	2,5	2,6
<b>Taux d'absence (Nbre jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nbre de personnes dans l'académie*365) *100</b>	<b>4,2%</b>	<b>4,2%</b>	<b>4,0%</b>

Source = BSA

Comme dans l'enseignement public, le taux d'absence des Personnels de l'enseignement privé a baissé au cours de l'année 2013/2014 par rapport aux années précédentes ; le taux d'absence académique est également inférieur à la moyenne nationale de 0,5 points. (Ces chiffres sont toutefois à nuancer car les données relatives aux années scolaires antérieures varient légèrement d'une année sur l'autre du fait de saisies effectuées par les services de gestion et qui ont un effet rétroactif).

Tout comme dans l'enseignement public, le tableau récapitulatif qui détaille la répartition du nombre d'absences par motifs se trouve en annexe 5.

✓ **Taux d'absence des Personnels :**

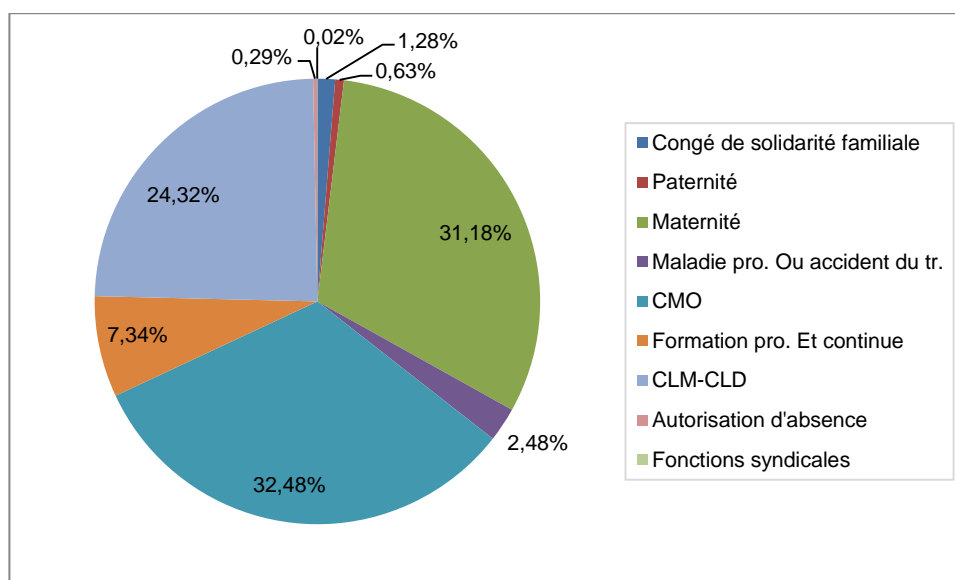


Source : BSA

Comme dans l'enseignement public, le taux d'absence des Personnels du premier degré est plus élevé que dans le second degré.

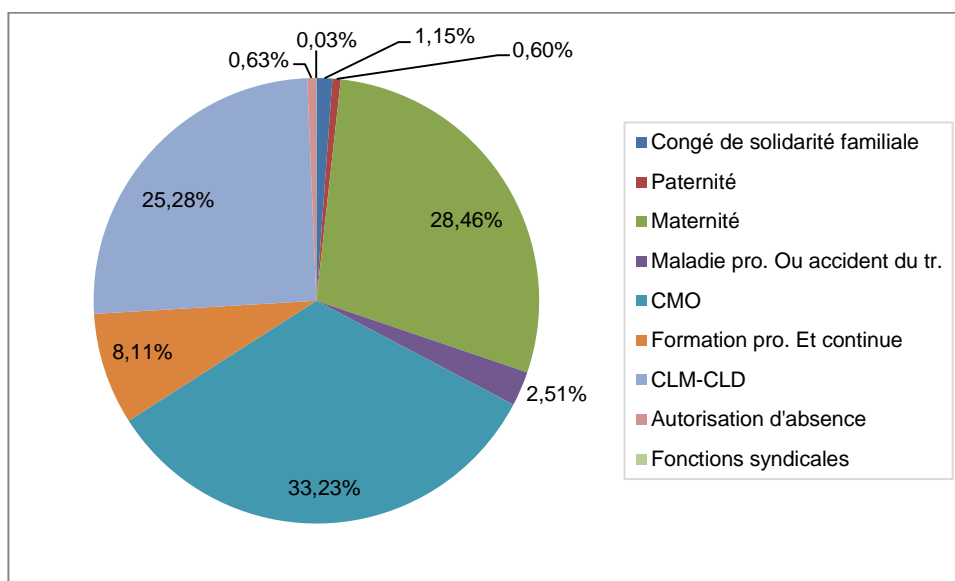
✓ **Répartition des congés selon le motif :**

➤ Académie :



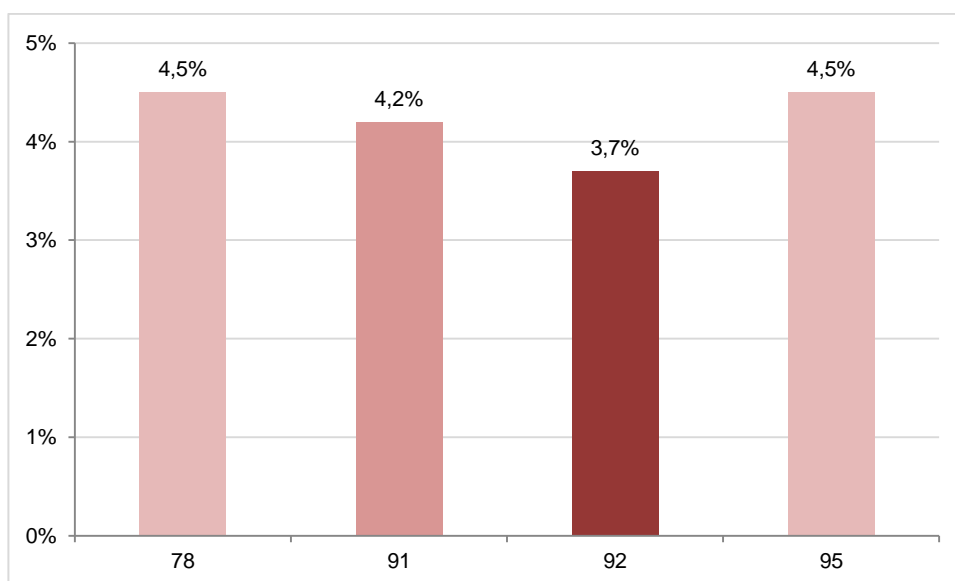
Source = BSA

➤ France :



Source = BSA

✓ Taux d'absence selon le département :



Source = BSA

## 2.6 - Les flux de Personnels

### 2.6.1 - Dans l'enseignement public

✓ **Départs définitifs des personnels :**

Type de personnel	Position	Nb de Personnes dans l'aca.	Age moy. Dans l'aca.	Poids dans l'aca.	Poids P/R aux effectifs nat.
<b>DIEO</b>	cessation de fonction suite à décès	3	*	1,2 %	1,8 %
	cessation de fonction suite à démission	3	*	1,2 %	1,0 %
	retraite après recul de la limite d'âge	14	65	5,6 %	4,5 %
	retraite pour limite d'âge	69	62	27,1 %	33,5 %
	retraite pour invalidité sur sa demande	1	*	0,4 %	0,6 %
	retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	2	*	0,8 %	1,1 %
	retraite avec mise en paiement différé sur demande	1	*	0,4 %	0,2 %
	fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	4	*	1,6 %	0,6 %
	fin de fonction dans l'académie	157	43	61,7 %	57,0 %
	<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : BSA/™=secret statistique (≤5)

Au sein de cette catégorie de Personnels, trois grandes typologies se dégagent :

- Les cessations de fonctions pour des départs à la retraite représentent 34,25% des motifs de départs définitifs (38,7% au national) ;
- Les fins de fonctions dans l'académie (mutations ou fin de détachement) représentent plus de 63% des motifs de départs définitifs (moins de 58% au national) ;
- Les fins de fonction suite à démission atteignent 1,18% (1% au niveau national), tout comme les fins de fonction suite à décès (plus de 1,8% au niveau national).

Le poids des départs à la retraite est donc moins élevé qu'au niveau national car les fins de fonction par mutations et fin de détachement sont plus nombreuses dans l'académie de Versailles.

Type de personnel	Position	Nb de Personnes dans l'aca.	Age moy. Dans l'aca.	Poids dans l'aca.	Poids P/R aux effectifs nat.
<b>Personnel 1er degré</b>	cessation de fonction suite à décès	23	50	1,9 %	2,0 %
	cessation de fonction suite à démission	54	41	4,3 %	2,9 %
	cessation de fonction suite à révocation	2	*	0,2 %	0,1 %
	retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	16	66	1,4 %	1,6 %
	retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	3	*	0,2 %	0,2 %
	retraite pour limite d'âge	22	64	1,8 %	1,1 %
	retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	4	*	0,3 %	0,1 %
	retraite pour invalidité sur sa demande	17	56	1,4 %	2,5 %
	retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	398	60	32,2 %	43,0 %
	retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	111	57	9,0 %	5,4 %
	retraite avec mise en paiement différé sur demande	15	58	1,2 %	1,9 %
	fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	3	*	0,2 %	0,1 %
	fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	1	*	0,1 %	0,1 %
	fin de fonction dans l'académie	565	36	45,7 %	38,6 %
	fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	1	*	0,1 %	0,1 %
	<b>TOTAL</b>		<b>1 235</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Source : BSA/\*=secret statistique (≤5)

S'agissant du Personnel du premier degré, l'étude de ces mêmes trois grandes entités conduit aux conclusions suivantes :

- Le poids des départs à la retraite est de plus de 47% (près de 10 points inférieur aux données nationales) ;
- Les fins de fonctions dans l'académie ou le département (mutations, non-réemploi ou fin de détachement) représentent plus de 46% des motifs de départs définitifs (moins de 40% au national) ;
- Les fins de fonction suite à démission atteignent plus de 4% (contre moins de 3% au national).

Le poids des cessations de fonctions pour des départs à la retraite est donc moins élevé car les fins de fonction pour démissions ou non-réemploi sont plus nombreuses dans l'académie de Versailles qu'au niveau national .



Type de personnel	Position	Nb de Personnes dans l'aca.	Age moy. Dans l'aca.	Poids dans l'aca.	Poids P/R aux effectifs nat.
<b>Personnel 2nd degré</b>	cessation de fonction suite à décès	43	51	1,8 %	1,9 %
	cessation de fonction suite à démission	69	39	2,9 %	1,8 %
	cessation de fonction suite à révocation	6	45	0,2 %	0,3 %
	cessation de fonction : démission avec indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise	3	*	0,2 %	0,5 %
	retraite au 1er septembre après CPA	12	62	0,5 %	0,8 %
	retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	92	66	3,8 %	2,9 %
	retraite avec mise en paiement immédiat - conjoint invalide	1	*	0,1 %	0,2 %
	retraite pour limite d'âge	35	65	1,4 %	1,6 %
	retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	63	60	2,6 %	4,3 %
	retraite pour invalidité sur sa demande	37	59	1,5 %	2,1 %
	retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	419	62	17,1 %	25,8 %
	retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	27	59	1,1 %	1,1 %
	retraite avec mise en paiement différé sur demande	3	*	0,1 %	0,3 %
	fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	4	*	0,2 %	0,3 %
	fin de fonction dans l'académie	1 448	35	59,2 %	50,5 %
	fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans un territoire d'outre mer	16	36	0,7 %	1,2 %
	fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	47	37	1,9 %	0,9 %
	fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	120	37	4,9 %	3,1 %
		<b>TOTAL</b>	<b>2 445</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Source : BSA/"=secret statistique (≤5)

S'agissant du Personnel du second degré, les conclusions suivantes peuvent être tirées de l'étude de ces mêmes trois grandes entités :

- Le poids des départs à la retraite est de moins de 29% (près de 8 points inférieur aux données nationales) ;
- Les fins de fonctions dans l'académie (mutations, non-réemploi ou fin de détachement) représentent plus de 67% des motifs de départs définitifs (moins de 60% au national) ;
- Les fins de fonction suite à démission atteignent près de 3% (contre moins de 2% au national). Il est à noter qu'il faut ajouter à ce chiffre les démissions avec indemnité de départ (IDV) qui représentent 0,12% en poids académique (tandis que celui-ci est de près de 0,5% au niveau national).

Comme lors des deux études précédentes, le poids des cessations de fonctions pour des départs à la retraite est moins élevé qu'au niveau national, car les fins de fonction pour mutations, non-réemploi ou fin de détachement, sont plus nombreuses dans l'académie de Versailles qu'au niveau national : une forte mobilité, ainsi qu'un fort taux de rotation des Personnels sont l'explication de ce phénomène également ressenti chez les DIEO et les Personnels du premier degré, avec ici un poids encore plus appuyé.

Type de personnel	Position	Nb de Personnes dans l'aca.	Age moy. Dans l'aca.	Poids dans l'aca.	Poids P/R aux effectifs nat.
IATSS	cessation de fonction suite à décès	15	55	3,3 %	3,3 %
	cessation de fonction suite à démission	27	51	6,0 %	4,2 %
	cessation de fonction suite à révocation	6	50	1,3 %	0,3 %
	retraite après CPA	2	*	0,4 %	0,5 %
	retraite après recul de la limite d'âge	18	65	4,3 %	3,3 %
	retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	1	*	0,2 %	0,2 %
	retraite pour limite d'âge	16	65	3,6 %	5,1 %
	retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	33	60	7,4 %	12,3 %
	retraite pour invalidité sur sa demande	27	56	6,0 %	5,0 %
	retraite d'office pour invalidité	1	*	0,2 %	0,3 %
	retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	105	62	22,4 %	35,9 %
	retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	11	58	2,5 %	1,9 %
	retraite avec mise en paiement différé sur demande	2	*	0,4 %	0,6 %
	retraite pour personnel atteint de handicap avec taux d'incapacité supérieur à 80%	1	*	0,2 %	0,2 %
	fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	6	53	1,3 %	1,0 %
	fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	21	46	4,7 %	3,5 %
	fin de fonction dans l'académie	133	43	30,7 %	20,5 %
	fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	22	39	5,0 %	1,5 %
	fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	1	*	0,3 %	0,6 %
	<b>TOTAL</b>	<b>448</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : BSA/\*=secret statistique (≤5)

Au sein de cette catégorie de Personnels, l'étude de ces mêmes trois grandes valeurs permet d'établir les constatations suivantes :

- Les cessations de fonctions pour des départs à la retraite représentent plus de 48% des motifs de départs définitifs (près de 13 points en-dessous des données nationales) ;
- Les fins de fonctions dans l'académie (mutations, non-réemploi ou fin de détachement) représentent plus de 42% des motifs de départs définitifs (moins de 32% au national) ;
- Les fins de fonction suite à démission atteignent 6% (4% au niveau national).

Comme lors des études précédentes, le poids des cessations de fonctions pour des départs à la retraite est moins élevé qu'au niveau national, car les fins de fonction pour mutations, non-réemploi ou fin de détachement, sont plus nombreuses dans l'académie de Versailles qu'au niveau national : une forte mobilité, ainsi qu'un fort taux de rotation des Personnels sont l'explication de ce phénomène également ressenti chez les autres catégories de Personnels de l'Académie de Versailles.

✓ **Sorties provisoires des Personnels :**

➤ Sorties provisoires par catégories de Personnel :

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie	Poids dans l'aca. (ens. public)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	550	1,72%	0,68%	36
Personnel du 2nd degré	442	1,10%	0,55%	36
Personnel IATSS	66	1,13%	0,08%	42

Source : BSA

La somme totale des départs provisoires (1 058) représente 1,31% de l'ensemble des Personnels de l'académie (de l'enseignement public).

Les enseignants représentent près de 94% du total des départs provisoires.

➤ Sorties provisoires par motifs :

Motifs	Nbre	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	499	47,16%	34	41,22%	35
Détachement	75	7,09%	38	6,71%	44
Dispo. De droit	291	27,50%	38	21,35%	41
Dispo. D'office	12	1,13%	50	1,96%	51
Dispo sur demande	181	17,11%	40	25,69%	41

Source : BSA

Le Congé parental représente plus de 47% des 1 058 sorties provisoires au niveau académique.

Versailles est incontestablement une académie plus jeune que la moyenne nationale, ce qui se traduit aussi par une mobilité faite plus "tôt" dans la carrière.

✓ **Réintégrations :**

➤ Réintégrations par catégories de Personnel :

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie	Poids dans l'aca. (ens. public)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	383	1,20%	0,47%	36
Personnel du 2nd degré	383	0,95%	0,47%	37
Personnel IATSS	57	0,98%	0,07%	42

Source : BSA

Les 823 réintégrations représentent 1% de l'ensemble des Personnels de l'Académie (de l'enseignement public).

Comme pour les sorties provisoires, les enseignants sont majoritaires dans les réintégrations, puisqu'ils représentent un peu plus de 93% du total.

➤ Réintégrations par motifs :

Motifs	Nbre	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	458	55,65%	34	52,02%	36
Détachement	133	16,16%	38	16,19%	46
Dispo. De droit	125	15,19%	39	14,98%	41
Dispo. D'office	5	0,61%	48	1,07%	50
Dispo sur demande	102	12,39%	42	15,74%	40

Source : BSA

Les fins de détachement représentent 16,16% des 823 réintégrations académiques, contre près de 56% pour les fins de congé parental.

En effet de miroir au caractère plus anticipé des sorties, les réintégrations sont faites plus "tôt" dans la carrière.

➤ Taux de rotation pour l'enseignement public :

Le taux de rotation de l'emploi ou taux de renouvellement du personnel est un indicateur décrivant le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation.

Il donne une indication synthétique de l'ampleur des mouvements de personnels dans une organisation, ainsi que des coûts associés au départ et à l'arrivée de ces personnels.

Il est obtenu grâce à la formule : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Le calcul du taux de rotation ne prend pas en compte uniquement les recrutements, démissions et départs en retraite mais aussi les autres formes de fins de contrat (licenciements, ruptures amiables...), ainsi que les sorties provisoires qui toutes entraînent pour l'entreprise une déperdition d'expérience.

Pour l'année 2014, ce taux s'établissait à 6,73%, contre 5,46% en 2013.

## 2.6.2 - Dans l'enseignement privé

➤ Les différents types de départs en retraite des Personnels du privé :

Les maîtres des établissements privés sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et aux régimes de retraites complémentaires.

Dès lors, lorsqu'ils souhaitent partir à la retraite, deux possibilités s'offrent à eux :

- S'ils ont tous leurs trimestres, ils s'adressent à leur CNAV et à leurs caisses complémentaires : ils dépendent alors du régime général de retraite de la sécurité social (RGSS) ;
- S'ils n'ont pas tous leurs trimestres et avant d'avoir atteint la limite d'âge, ils peuvent demander à bénéficier du Régime Temporaire de Retraites des Enseignants Privés (RETREP) ;
  - La décote appliquée dans le cadre du RETREP est moins importante que celle de la CNAV. Le RETREP retient tous les points acquis auprès des caisses de retraite complémentaires.

1) Conditions de départ en retraite :

- Par la CNAV :

Avoir l'âge légal de départ à la retraite.

Attention : les enseignants du premier degré ne peuvent pas partir en cours d'année scolaire (sauf retraite pour invalidité et retraite pour limite d'âge.)

- Par le RETREP :

Avoir l'âge légal de retraite et totaliser au moins 15 ans effectifs dans l'enseignement privé.

Les Professeurs des Ecoles qui ont enseigné pendant au moins 15 ans en tant qu'instituteurs titulaires peuvent bénéficier du RETREP à partir de 55 ans.

Les mères de 3 enfants peuvent toujours partir avant l'âge légal de retraite à condition d'avoir, évidemment, 3 enfants et les 15 ans dans l'enseignement privé à la date butoir du 31 décembre 2011.

## 2) Retraites pour invalidité des enseignants n'ayant pas l'âge légal de départ en retraite

Pour en bénéficier, l'enseignant doit aller au bout de ses droits à congés (CLM+CLD). Après avis de la Commission de Réforme, son dossier sera étudié par le service des Pensions. Les Avantages Temporaires d'Invalidité lui seront versés par le RETREP. Ces dossiers nécessitent un délai d'étude d'au moins 6 mois.

### ✓ Départs définitifs des personnels :

Type de personnel	Position	Nb de Personnes dans l'aca.	Age moy. Dans l'aca.	Poids dans l'aca.	Poids P/R aux effectifs nat.
<b>Personnel 1er degré</b>	cessation de fonction suite à démission	9	37	4,5 %	2,5 %
	fin de fonction dans l'académie ou département	158	35	76,2 %	81,8 %
	retraite après recul de la limite d'âge	3	*	1,4 %	0,5 %
	retraite (RETREP) pour ancienneté 1er degré	10	58	4,8 %	8,7 %
	retraite (RETREP) d'office pour invalidité	3	*	1,4 %	0,7 %
	retraite (RGSS) sur demande	24	62	11,6 %	5,6 %
	<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	cessation de fonction suite à démission	33	36	5,4 %	5,3 %
	fin de fonction dans l'académie ou département	437	40	70,5%	70,5 %
	retraite après recul de la limite d'âge	15	66	2,4 %	1,4 %
	retraite pour limite d'âge	10	62	1,6 %	1,4 %
	retraite (RETREP) sur demande pour invalidité	2	*	0,3 %	0,5 %
	retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	2	*	0,3 %	1,5 %
	retraite (RETREP) mère de trois enfants	1	*	0,2 %	0,8 %
	retraite (RGSS) sur demande	120	63	18,8 %	18,2 %
	<b>TOTAL</b>	<b>620</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : BSA/\*\*=secret statistique (≤5)

Concernant le Personnel du premier degré, trois pistes de comparaison par rapport à l'enseignement public se dégagent :

- Les cessations de fonctions pour des départs à la retraite ne représentent que 19,32% des motifs de départs définitifs (15,5% au national), contre 47% dans le public (57% au national) ;
- Les fins de fonctions dans l'académie ou le département (mutations, non-réemploi ou fin de détachement) représentent plus de 76,2% des motifs de départs définitifs (81,8% au national), contre 46% dans le public (40% au national) ;
- Les fins de fonction suite à démission atteignent 4,5% (2,5% au niveau national), contre 4% dans l'enseignement public (3% au niveau national).

Le poids des départs à la retraite est donc moins élevé car les fins de fonction par mutations, non-réemploi et fins de détachements sont beaucoup plus nombreuses dans l'enseignement privé.

S'agissant du Personnel du second degré, les enseignements de la comparaison par rapport à l'enseignement public sont les suivants :

- Le poids des départs à la retraite est de 24,1% (23,9% au national), contre 29% dans le public (37% au national) ;
- Les fins de fonctions dans l'académie ou le département (mutations, non-réemploi ou fins de détachement) représentent 70,5% des motifs de départs définitifs (70,6% au national), contre 67 % dans le public (60% au national) ;
- Les fins de fonction suite à démission atteignent 5,4% (5,5% au national), contre 3% dans l'enseignement public (2% au niveau national).

Comme dans le premier degré, le poids des cessations de fonctions pour des départs à la retraite est moins élevé car les fins de fonction mutations, non-réemploi et fins de détachements, ainsi que les démissions sont beaucoup plus nombreuses dans l'enseignement privé (l'enseignement privé est composé majoritairement de maîtres contractuels, population beaucoup plus mobile et « volatile »).

✓ **Sorties provisoires des Personnels :**

➤ Sorties provisoires par catégories de Personnel :

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie	Poids dans l'aca. (ens. privé)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	55	2,49%	0,63%	38
Personnel du 2nd degré	56	0,87%	0,65%	41

Source : BSA

La somme totale des départs provisoires (111) représente 1,28% de l'ensemble des Personnels de l'Académie (de l'enseignement privé).

➤ Sorties provisoires par motifs :

Motifs	Nbre	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	59	53,15%	37	48,22%	35
Dispo. De droit	21	18,92%	42	17,35%	41
Dispo sur demande	31	27,93%	40	34,43%	41

Source : BSA

Le Congé parental représente 53,15% des 111 sorties provisoires au niveau académique.

✓ Réintégrations :

➤ Réintégrations par catégories de Personnel :

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie	Poids dans l'aca. (ens. public)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	54	2,45%	0,62%	36
Personnel du 2nd degré	38	0,59%	0,44%	37

Source : BSA

La somme des réintégrations (92) représente 1,06% de l'ensemble des Personnels de l'Académie (de l'enseignement privé).

➤ Réintégrations par motifs :

Motifs	Nbre	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	59	64,13%	36	62,02%	36
Détachement	1	1,09%	*	0,19%	*
Dispo. De droit	16	17,39%	39	14,98%	41
Dispo sur demande	16	17,39%	42	15,74%	40

Source : BSA

Les fins de Congé parental représentent 66,13% des 92 réintégrations académiques.



➤ Taux de rotation pour l'enseignement privé :

Le taux de rotation de l'emploi ou taux de renouvellement du personnel est un indicateur décrivant le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation.

Il donne une indication synthétique de l'ampleur des mouvements de personnels dans une organisation, ainsi que des coûts associés au départ et à l'arrivée de ces personnels.

Il est obtenu grâce à la formule : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Le calcul du taux de rotation ne prend pas en compte uniquement les recrutements, démissions et départs en retraite mais aussi les autres formes de fins de contrat (licenciements, ruptures amiables...), ainsi que les sorties provisoires qui toutes entraînent pour l'entreprise une déperdition d'expérience.

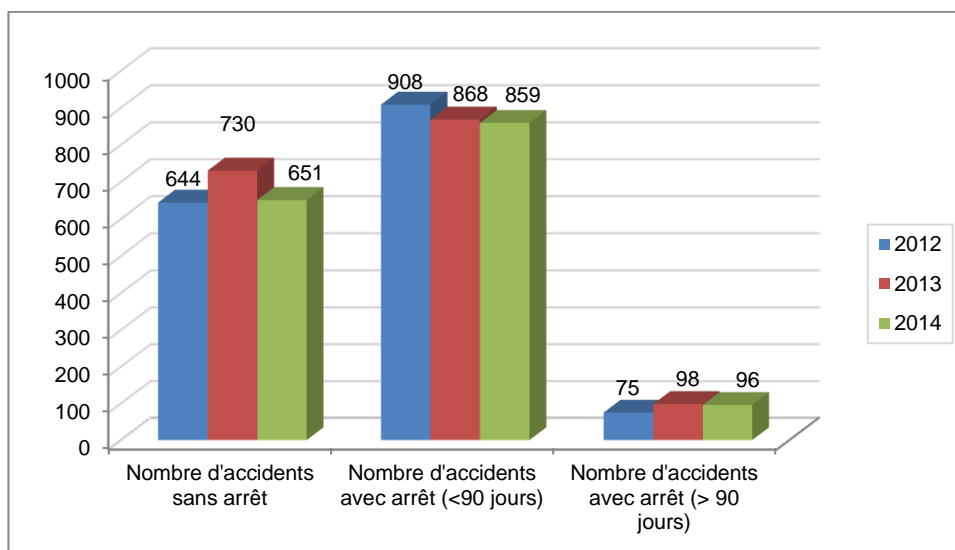
Pour l'année 2014, ce taux s'établissait à 14,06%, contre 8,01% en 2013.

## 2.7 - Les accidents et les maladies professionnelles (enseignement public)

### 2.7.1 - Les accidents de services/du travail

Chez le Personnel titulaire, on parle d'accidents de service, tandis que pour le Personnel non-titulaire, il est fait état d'accidents de travail : afin de « traiter » ces deux « types » de population, seul le terme d'accidents est employé dans les statistiques ci-dessous.

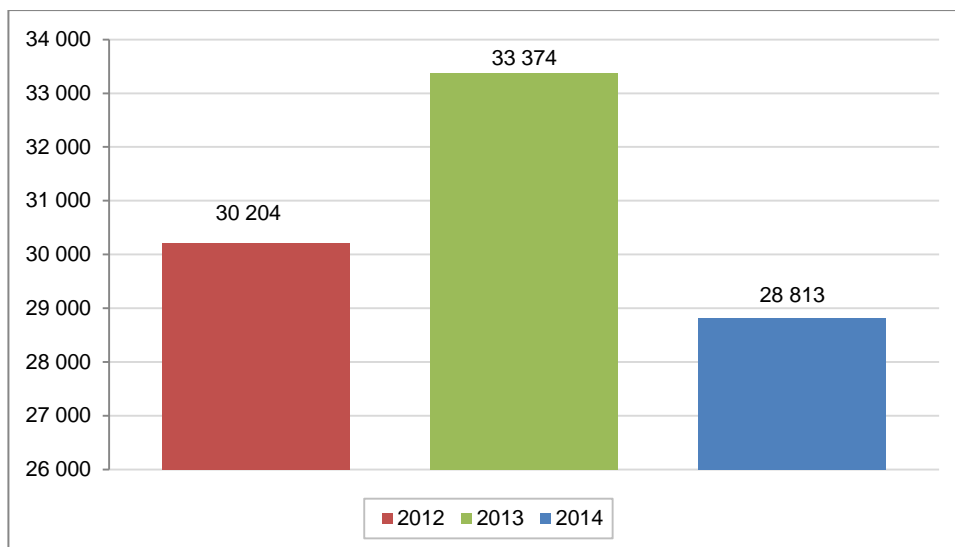
#### ✓ **ACCIDENTS AVEC ET SANS ARRÊT DE TRAVAIL :**



Source : Conseiller de Prévention Académique

En 2014, la somme des accidents (quel que soit leurs natures et leurs conséquences) s'élevait à 1 606, en baisse de 1,29% sur la période 2012-2014.

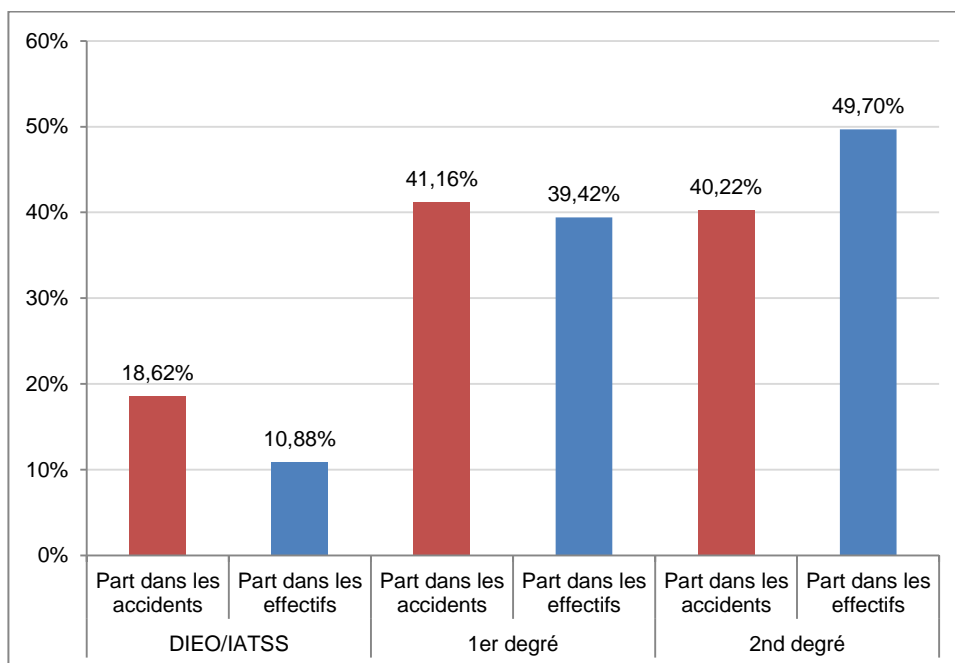
✓ **NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL :**



Source : Conseiller de Prévention Académique

En 2014, 28 813 jours d'arrêt de travail ont été comptabilisés dans l'ensemble de l'académie. Ce chiffre est en baisse de 4,61% par rapport à 2012, et en baisse de 13,67% par rapport à 2013.

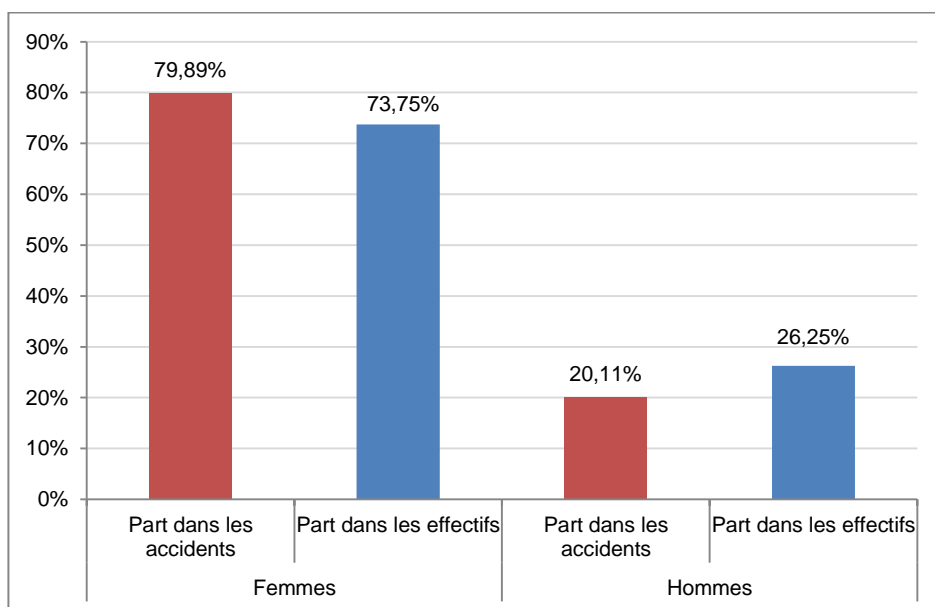
✓ **PROPORTION DES ACCIDENTS PAR CORPS DE MÉTIERS :**



Source : Conseiller de Prévention Académique

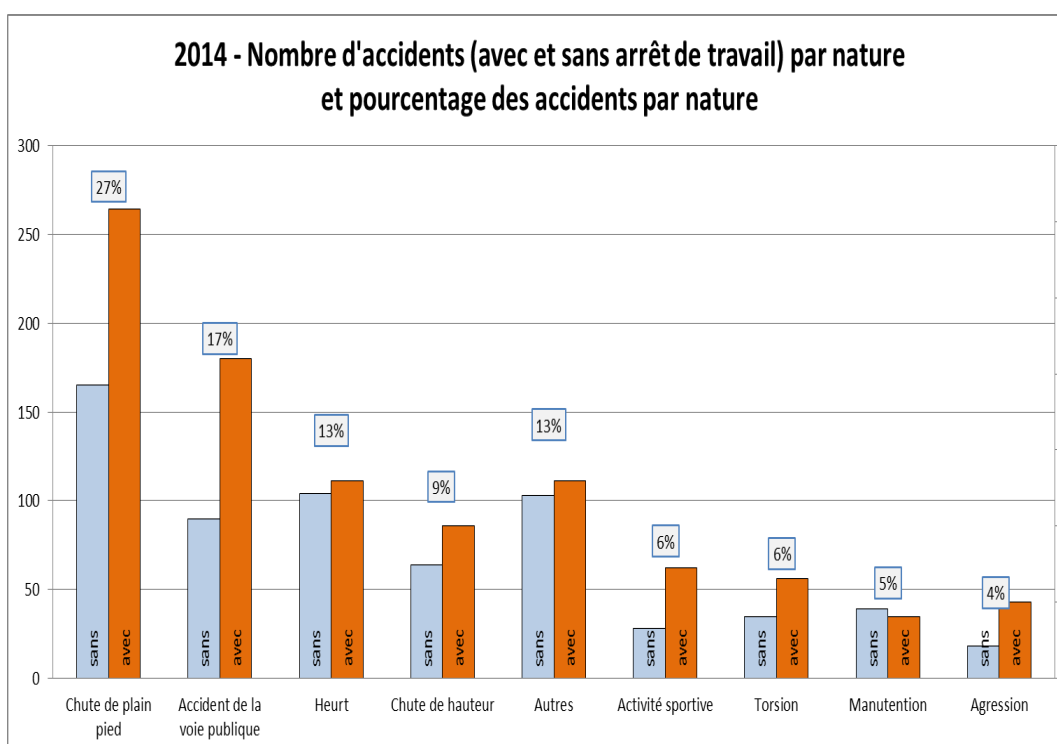
En proportion de leur poids dans les effectifs, on observe que les accidents sont plus fréquents chez les Personnels de Direction, d'Inspection, d'Education et d'Orientation (DIEO) et chez les Personnels IATSS.

✓ **NOMBRE D'ACCIDENTS SELON LE SEXE DES AGENTS :**

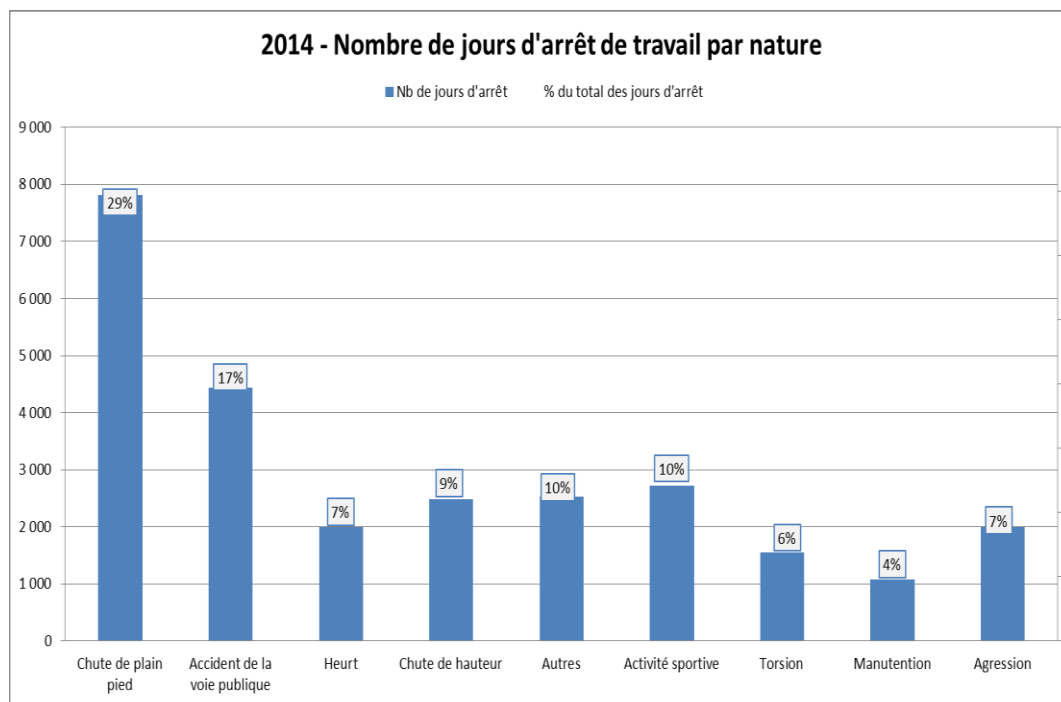


Source : Conseiller de Prévention Académique

✓ **NATURE DES ACCIDENTS :**



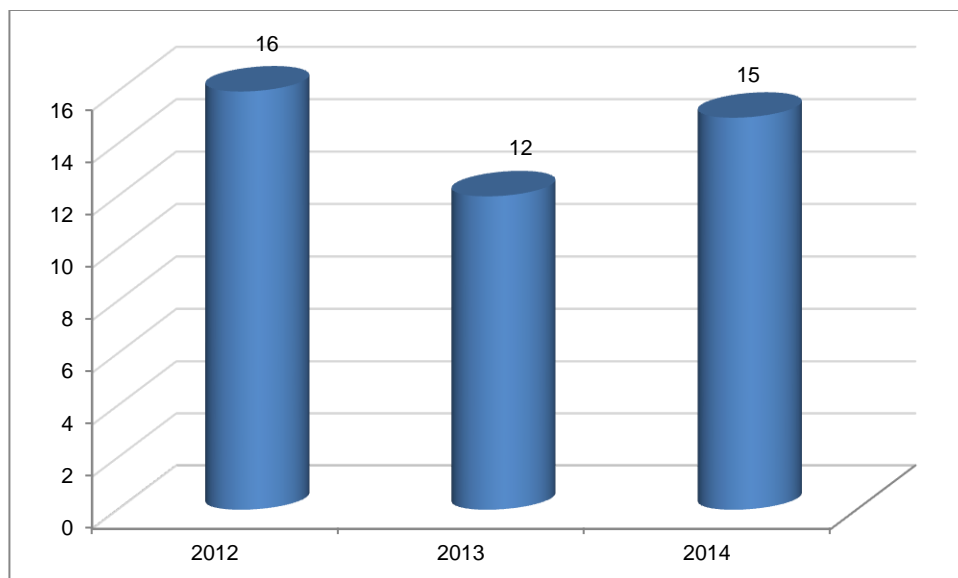
Source : Conseiller de Prévention Académique



Les chutes de plain pied sont le premier facteur accidentogène dans l'académie de Versailles. Elles représentent 27% des accidents et 28% du total de jours d'arrêt de travail suite à accident.

## 2.7.2 - Les maladies professionnelles

La maladie professionnelle se distingue de l'accident de service ou du travail en ce qu'elle résulte d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession.



Source : Conseiller de Prévention Académique

## 2.7.3 - La violence physique

Au cours de l'année civile 2014, 242 actes de violence physique émanant des usagers ont été comptabilisés.

## 2.8 - Les congés bonifiés

Le congé bonifié est un régime particulier de congés auquel peuvent prétendre certains fonctionnaires titulaires, notamment ceux originaires des départements d'outre-mer (DOM) exerçant en métropole (décret n° 78-399 du 20 mars 1978 ; circulaire du 16 août 1978 modifiée par la circulaire du 25 février 1985 et décret n° 2007-955 du 15 mai 2007).

Ce congé leur permet d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine. Le congé bonifié donne lieu à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de voyage du fonctionnaire et des membres de sa famille et au versement d'une indemnité (pendant son congé bonifié, le fonctionnaire originaire d'un DOM ou de Saint-Pierre-et-Miquelon, en fonction dans un autre DOM ou en métropole perçoit, outre sa rémunération habituelle, un complément de rémunération appelé indemnité de cherté de vie, qui dépend du lieu du congé bonifié).

### ✓ Montant et coût moyen d'un dossier :

	2012	2013	2014
Montant*	713 223 €	712 458 €	716 582 €
Nbre d'agents	252	258	270
Nbre d'ayants-droits	252	251	238
Total	504	509	508
Coût moyen/voyageur*	1 415,13 €	1 399,72 €	1 410,59 €
Coût moyen/agent*	2 830,25 €	2 761,47 €	2 654,01 €

Source : DAF//\* = hors indemnités de vie chère

Sur la période 2012/2014, alors que le nombre d'agents bénéficiaires du dispositif a cru de 7,14%, le coût moyen par agent (hors indemnités de vie chère) a baissé de 6,23%.

Toutefois, il faut considérer le nombre total de bénéficiaires (+ 0,74%), ce qui permet de mieux appréhender le montant financier total consacré à ce dispositif par le Rectorat : à 716 582€, ce dernier est en hausse de 0,47% (ce qui est cohérent avec la hausse du nombre de bénéficiaires), et ce malgré une légère baisse du coût moyen par voyageur (-0,32%).

✓ **Répartition des agents et de leurs ayants-droit selon les départements d'outre-mer d'origine :**

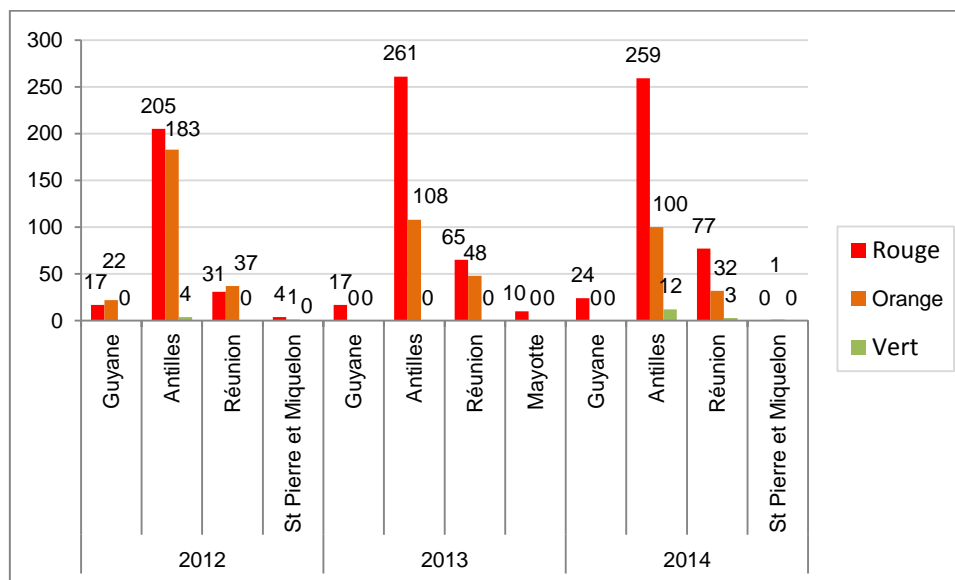
	2012			2013			2014		
	Agents	Ayant-droit	Total	Agents	Ayant-droit	Total	Agents	Ayant-droit	Total
Martinique	95	111	206	86	78	164	95	76	171
Guadeloupe	98	88	186	96	109	205	92	108	200
Guyane	15	24	39	6	11	17	10	14	24
Réunion	41	27	68	67	46	113	72	40	112
St-Pierre et Miquelon	3	2	5	0	0	0	1	0	1
Mayotte	0	0	0	3	7	10	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>252</b>	<b>252</b>	<b>504</b>	<b>258</b>	<b>251</b>	<b>509</b>	<b>270</b>	<b>238</b>	<b>508</b>

Source : DAF

En 2014, 69,26% des agents bénéficiant des congés bonifiés sont d'origine antillaise (Martinique et Guadeloupe), 26,7% sont d'origine réunionnaise.

✓ **Les périodes tarifaires de la métropole vers les DOM :**

Le calendrier des périodes tarifaires élaboré par Air France pour des raisons commerciales fait coïncider les périodes rouges avec les périodes de vacances scolaires, périodes pendant lesquelles le nombre de passagers susceptibles d'être transportés entre les DOM et la métropole est maximal (il existe trois périodes tarifaires différentes : rouge, orange et vert).



Source : DAF

Près de 80% des personnels de l'académie de Versailles bénéficiaires de congés bonifiés ne peuvent partir qu'en été, donc en période rouge.

C'est ce qu'illustre ce graphique : 71% des départs de l'année 2014 ont été effectués en période rouge (les 9 points de différence s'expliquent par le fait que les ayants-droits d'un agent peuvent voyager à des périodes tarifaires différentes de celles de l'agent), 26% ont été effectués en période orange et 3% ont été effectués en période verte.



## 2.9 – Le compte Épargne-temps

La mise en œuvre du compte épargne-temps (CET) au sein du Ministère de l'Éducation Nationale est régie par un arrêté du 8 juillet 2010.

	DSDEN 78	DSDEN 91	DSDEN 92	DSDEN 95	RECTORAT	TOTAL
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert 1 en 2014)	30 (8)	51 (10)	19 (1)	25 (2)	305 (28)	438
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET	25	45	10	47	220	347
Nombre de jours de CET utilisés (option RAFFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	53	34	114	97	882	1180
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	15,5 (10 ont été reportés)	278,5 (jours reportés sur l'année suivante)	0	498,5 (jours reportés sur l'année suivante)	1 175 (jours reportés sur l'année suivante)	1 967,5

Source : Rectorat de Versailles

## CHAPITRE 3

### Les enjeux de la gestion collective

## 3.1 - L'avancement

### 3.1.1 - Personnels d'encadrement

✓ **PROMOTIONS AU CORPS PAR TABLEAUX D'AVANCEMENT :**

	2012			2013			2014		
	Promouvables	Promus	Taux de "pro/pro"	Promouvables	Promus	Taux de "pro/pro"	Promouvables	Promus	Taux de "pro/pro"
Personnels de direction (promotions à la hors classe)	188	32	17%	182	29	16%	176	35	19,9%
Personnels de direction (promotions à la 1ère classe)	243	54	22,2%	246	58	24,2%	264	73	27,7%
IEN (promotions à la hors classe)	30	11	36,7%	40	10	19,4%	49	14	28,6%
IA-IPR (promotions à la hors classe)	18	9	50%	13	4	36,4%	19	8	42,1%

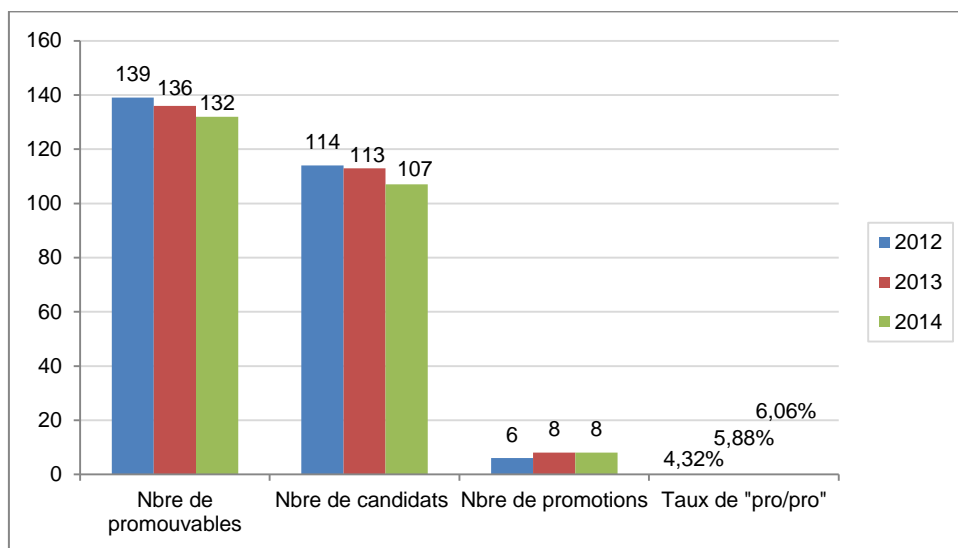
Source : DE

Le nombre de promus a peu varié ces trois dernières années pour les Personnels de direction.

Un tableau d'avancement a été mis en place à compter du 2 octobre 2013 date de la création du corps des Attachés d'Administration de l'Etat pour accéder au grade d'attaché hors Classe.

En 2014, l'académie de Versailles avait un effectif de 199 DDS et APAE dont 121 promouvables. En fonction des critères retenus, 60 personnes ont été proposées et 12 ont été promues.

➤ **TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT :**



Source : DAPAOS

Le nombre d'avis défavorables émis pour ce tableau d'avancement a été de 6 en 2012, 10 en 2013 et 5 en 2014.

En 2014, sur 41 hommes promouvables, 31 se sont portés candidats et 5 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 12,19%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 91, 76, 3 et 3,29%.

✓ **ACCES AU GRADE D'ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT PAR EXAMEN PROFESSIONNEL :**

Années	2012	2013	2014
Nbre de lauréats	21	10	17

Source : DAFPA

Parmi ces 17 promus au titre de l'année 2014, on comptait 7 hommes et 10 femmes.

✓ **PROMOTIONS AU CORPS PAR LISTE D'APTITUDE :**

	2012			2013			2014		
	Candidats	Promus	Taux de promus/candidats	Candidats	Promus	Taux de promus/candidats	Candidats	Promus	Taux de promus/candidats
Personnels de direction	38	4	10,5%	55	5	9,1%	48	3	6,3%
IEN	20	1	5%	21	2	9,5%	34	1	2,9%
IA-IPR	2	0	0%	1	0	0%	3	0	0%

Source : DE

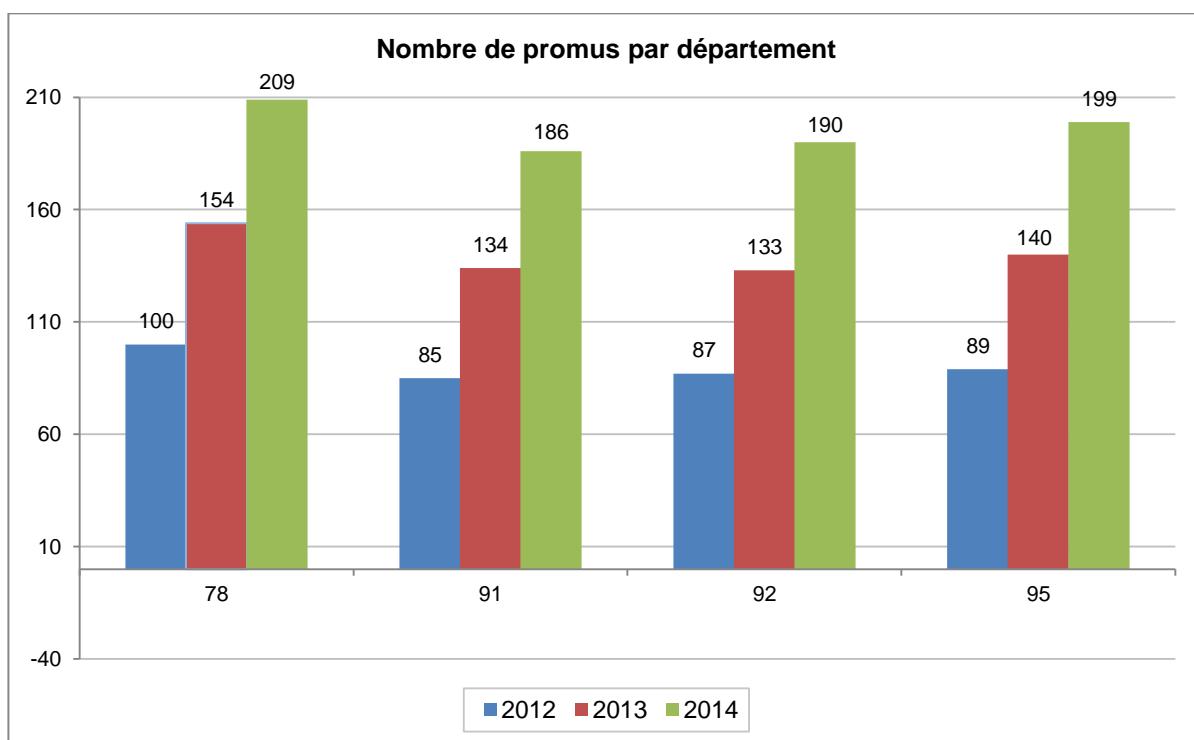
Le nombre de candidats sur liste d'aptitude est en augmentation dans chacun des corps concernés, mais les taux de promotion restent stables d'une année sur l'autre.

En outre, l'académie de Versailles a mis en place un dispositif spécifique de préparation au concours de cadres : il est abordé au passage 6.1.9.

### 3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public

#### 3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

✓ **AVANCEMENT A LA HORS-CLASSE DES PROFESSEURS DES ÉCOLES (PE) :**



Source : Rectorat de Versailles

En 2012, le taux de promotion a été fixé à 2% pour chaque département. En 2013, il a été de 3% et a été fixé à 4% en 2014.

Il n'y a aucun avis qui soit formellement demandé, il n'y a donc pas d'avis négatif. C'est la même chose (pas d'avis demandé) pour la liste d'aptitude (graphique suivant).

✓ **LISTE D'APTITUDE POUR INTEGRATION DANS LE CORPS DES PE :**



Source : Rectorat de Versailles

En 2014, le taux de promotion a été de 100% dans trois départements de l'académie et de 93% dans le Val d'Oise.

### 3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

#### ✓ **UN ENGAGEMENT DE L'ACADEMIE : L'ACTUALISATION DES NOTES PEDAGOGIQUES :**

L'avancement est le processus normal du déroulement de carrière d'un professeur : pour ce faire, ce dernier doit être inspecté. Au titre de cette inspection, il fait l'objet d'une proposition de note pédagogique, ou note d'inspection, formulée par les corps d'inspection. Cette proposition de note est faite sur la base d'une harmonisation annuelle des notes au sein de la discipline.

Outre les charges d'inspection de nouveaux enseignants, de stagiaires, de contractuels, la forte mobilité des personnels de l'académie altère le suivi des professeurs. De plus les corps d'inspection ont un nombre étendu d'autres missions, missions pédagogiques et d'évaluation du système, missions territoriales d'accompagnement des établissements et des bassins, missions d'impulsion des politiques éducatives, ce qui empiète sur le temps consacré aux inspections individuelles mais leur permet de repérer les qualités pédagogiques des personnels.

Leur programme de travail est établi pour trois ans par le Recteur et l'IGEN correspondant académique en lien avec le projet de l'académie. De ce fait, et sachant que l'académie compte plus de 72 000 Personnels enseignants et moins de 260 inspecteurs (premier et second degré) la fréquence moyenne d'inspection pour un professeur peut accuser d'importants retards selon les disciplines, alors qu'il est convenu de considérer que la fréquence idéale d'inspection serait de 5 ans.

Afin de remédier à cette situation pénalisante pour le déroulement de carrière des Personnels enseignants, le Rectorat de Versailles a élaboré plusieurs dispositifs d'intervention et de réajustement de la note pédagogique :

##### ➤ La note vieillie en amont de la campagne d'avancement d'échelon : notes anciennes

Chaque année, juste avant la campagne d'avancement d'échelon, on sélectionne une population (exemple en 2013-2014 : les enseignants dont la dernière inspection était comprise entre le 1/09/2008 et le 31/08/2009). Pour cette population, la note pédagogique est augmentée de 2 points (après accord des corps d'inspection). La note pédagogique ainsi augmentée devient définitive sur le dossier de l'agent et sert à calculer son barème pour les campagnes d'avancement.

##### ➤ La note réévaluée par les corps d'inspection (hors inspection)

Les corps d'inspection proposent des réévaluations de la note pédagogique de certains enseignants, sur la base de critères spécifiques. Ainsi au regard des tâches confiées ou accomplies dans l'intérêt du système éducatif (conseillers pédagogiques, modérateurs, investissements particuliers en établissements sensibles...), une augmentation de 1 ou 2 points de la note peut être proposée. Ces notes sont définitives et servent à calculer le barème des agents pour les campagnes d'avancement.

##### ➤ La note majorée dans le cadre du rééquilibrage des disciplines du 2<sup>nd</sup> degré dans le projet d'avancement d'échelon

Chaque année, afin de rééquilibrer le poids des disciplines dans le projet d'avancement d'échelon (promotions au grand choix et au choix), et en collaboration avec les services de la DPE, un inspecteur effectue un travail d'analyse et d'affinage, qui conduit à majorer d'un point la note pédagogique d'un certain nombre d'enseignants, afin de faciliter la promotion des agents situés dans des disciplines sous-représentées. Cette majoration ne vaut que dans le projet d'avancement d'échelon de l'année en cours. La note pédagogique réelle de l'agent n'est pas modifiée.

##### ➤ Une note d'inspection proposée sur la base d'un rapport d'activité de l'enseignant

Une note d'inspection basée sur un rapport d'activité de l'enseignant peut être proposée pour tenir compte de son engagement professionnel. Le rapport est établi par l'inspecteur au regard de sa connaissance des actions conduites par l'enseignant (actions de formation dans sa discipline, contribution à la recherche...).

**Bilan** : la mise en place et la combinaison de ces dispositifs, mis en œuvre ces dernières années grâce à un travail important des corps d'inspection et des services de la DPE, a permis de combler une partie des retards d'inspection constatés et, de ce fait, d'atténuer les déséquilibres entre disciplines dans la ventilation des promotions.

Au terme de quatre années de suivi de cette procédure (débutée lors de l'année scolaire 2010-2011) et à raison de 33% des notes pédagogiques actualisées par an, 19 088 notes ont été ainsi réévaluées.

Cette action a également permis, dans chaque discipline, une étude systématique de l'ensemble des professeurs et une prise en compte des notations comparées par discipline.

De plus, la conception et la création, en lien avec les services informatiques, d'un outil de gestion de l'ensemble des bases « enseignants du second degré » a favorisé une mise en cohérence des pratiques de chaque groupe disciplinaire au regard de la notation et du suivi des Personnels enseignants.



✓ **AVANCEMENT A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE :**

Corps	2012			2013			2014		
	Prom-ouvables	Promus	Taux "pro/pro"	Prom-ouvables	Promus	Taux "pro/pro"	Prom-ouvables	Promus	Taux "pro/pro"
PEGC	20	8	40%	13	4	30,8%	8	2	25%
CE EPS	10	4	40%	5	2	40%	2	1	50%

Source : DPE

Le nombre d'avis défavorables émis pour ce tableau d'avancement se répartit ainsi : pour l'année 2012, 9 avis défavorables ont été émis pour les PEGC et 1 pour les CE EPS ; pour l'année 2013, 8 pour les PEGC et 1 pour les CE EPS ; et pour l'année 2014, il y a eu 6 avis défavorables pour les PEGC et 1 pour les CE EPS.

En 2014, la répartition sexuée du tableau d'avancement des PEGC était la suivante : sur 3 hommes promouvables, aucun ne l'a été. Sur 5 femmes promouvables, 2 ont été promues. Pour les CE EPS, les 2 promouvables étaient des femmes.

✓ **AVANCEMENT A LA HORS CLASSE :**

Corps	2012			2013			2014		
	Prom-ouvables	Promus	Taux "pro/pro"	Prom-ouvables	Promus	Taux "pro/pro"	Prom-ouvables	Promus	Taux "pro/pro"
Agrégés	2 841	201	7,10%	2 822	180	6,40%	2 927	174	5,94%
Certifiés	8 006	569	7,10%	7 974	537	14,85%	8 162	533	6,53%
PLP	2 043	146	7,15%	1 862	130	7%	2 037	127	6,23%
P EPS	970	69	7,10%	992	62	7,70%	1 091	67	6,14%
CE EPS	1	0	0%	2	1	50%	2	1	50,00%
PEGC	Néant			Néant			Néant		
CPE	490	26	5,30%	491	27	5,50%	494	32	6,48%

Source : DPE

Pour ce tableau d'avancement, le nombre d'avis défavorables émis se répartit ainsi : pour l'année 2012, 17 pour les Agrégés, 164 pour les Certifiés, 57 pour les PLP, 8 pour les PEPS, 1 pour les CE EPS et 10 pour les CPE ; pour 2013, 29 pour les Agrégés, 157 pour les Certifiés, 38 pour les PLP, 9 pour les PEPS, 1 pour les CE EPS et 9 pour les CPE ; pour l'année 2014, 25 pour les Agrégés, 27 pour les Certifiés, 43 pour les PLP, 10 pour les PEPS, 1 pour les CE EPS et 5 pour les CPE.

En 2014, la répartition sexuée du tableau d'avancement à la Hors-classe était la suivante :

- Agrégés : sur 1 144 hommes promouvables, 67 l'ont été, soit un taux de « pro/pro » de 5,85%. Sur 1 783 femmes promouvables, 107 ont été promues, soit un taux de « pro/pro » de 6%.
- Certifiés : sur 2 588 hommes promouvables, 164 l'ont été, soit un taux de « pro/pro » de 6,33%. Sur 5 574 femmes promouvables, 369 ont été promues, soit un taux de « pro/pro » de 6,62%.
- PLP : sur 930 hommes promouvables, 61 l'ont été, soit un taux de « pro/pro » de 6,56%. Sur 1 107 femmes promouvables, 66 ont été promues, soit un taux de « pro/pro » de 5,96%.
- PEPS : sur 593 hommes promouvables, 32 l'ont été, soit un taux de « pro/pro » de 5,4%. Sur 498 femmes promouvables, 35 ont été promues, soit un taux de « pro/pro » de 7,03%.
- CE EPS : aucun homme n'était promuable. 2 femmes l'étaient, 1 a été promue, soit un taux de « pro/pro » de 50%.
- CPE : sur 128 hommes promouvables, 6 l'ont été, soit un taux de « pro/pro » de 4,69%. Sur 366 femmes promouvables, 26 ont été promues, soit un taux de « pro/pro » de 7,10%.

✓ **PROMOTIONS PAR LISTE D'APTITUDE :**

Corps	2012			2013			2014		
	Nbre de candidats	Promus	Taux "pro/pro"	Nbre de candidats	Promus	Taux "pro/pro"	Nbre de candidats	Promus	Taux "pro/pro"
Agrégés	971	18	1,85%	1 287	15	1,17%	914	13	1,42%
Certifiés	13	13	100%	21	17	95,40%	30	21	70%
PEPS	-	-	-	-	-	-	2	1	50%

Source : DPE

Le nombre d'avis défavorables émis pour cette liste d'aptitude lors de l'année 2012 était de 3 pour les Agrégés et 1 pour les Certifiés ; en 2013, 8 avis défavorables pour les Agrégés et 2 pour les Certifiés ; en 2014, 6 avis défavorables pour les Agrégés, 9 pour les Certifiés et 1 pour les PEPS.

En 2014, la répartition sexuée de la liste d'aptitude était la suivante :

- Agrégés : sur 373 hommes candidats, 4 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 1,07%. Sur 541 femmes candidates, 9 ont été promues, soit un taux de « pro/pro » de 1,66%.
- Certifiés : sur 13 hommes candidats, 8 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 61,54%. Sur 17 femmes candidates, 13 ont été promues, soit un taux de « pro/pro » de 76,47%.
- PEPS : le seul homme candidat a été promu. En revanche, la seule femme candidate a reçu un avis défavorable.

### 3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

#### 3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré

✓ **AVANCEMENT A LA HORS-CLASSE DES PROFESSEURS DES ÉCOLES (PE) :**

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nombre de candidats	991	1 007	1 000
Nombre de promus	22	22	32
Taux de promus	2,22%	2,18%	3,20%

Source : DEEP

✓ **LISTE D'APTITUDE POUR INTEGRATION DANS LE CORPS DES PE :**

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nombre de candidats	17	7	5
Nombre de promus	17	5	4
Taux de promus	100%	71,4%	80%

Source : DEEP

Que ce soit pour le Tableau d'avancement à la Hors-classe, ou pour la Liste d'aptitude, il n'y a eu aucun avis défavorable sur les 3 années considérées.

#### 3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

✓ **AVANCEMENT A LA HORS-CLASSE DES AGRÉGÉS, CERTIFIÉS, PEPS ET PLP :**

Corps	2011-2012				2012-2013				2013-2014			
	Agr.	Cert.	PEPS	PLP	Agr.	Cert.	PEPS	PLP	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	42	376	36	43	50	338	43	41	58	352	39	56
Nombre de promus	0	108	10	11	30	108	10	11	6	116	13	10
Taux de promus	0%	28,7%	27,8%	25,6%	60%	32%	23,3%	26,8%	10,3%	33%	33,3%	17,9%

Source : DEEP

✓ **LISTE D'APTITUDE POUR INTEGRATION DANS LE CORPS DES CERTIFIÉS ET AGRÉGÉS :**

Corps	2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés
Nombre de candidats	7	44	6	24	23	49
Nombre de promus	4	0	6	0	23	0
Taux de promus	57,1%	0%	100%	0%	100%	0%

Source : DEEP

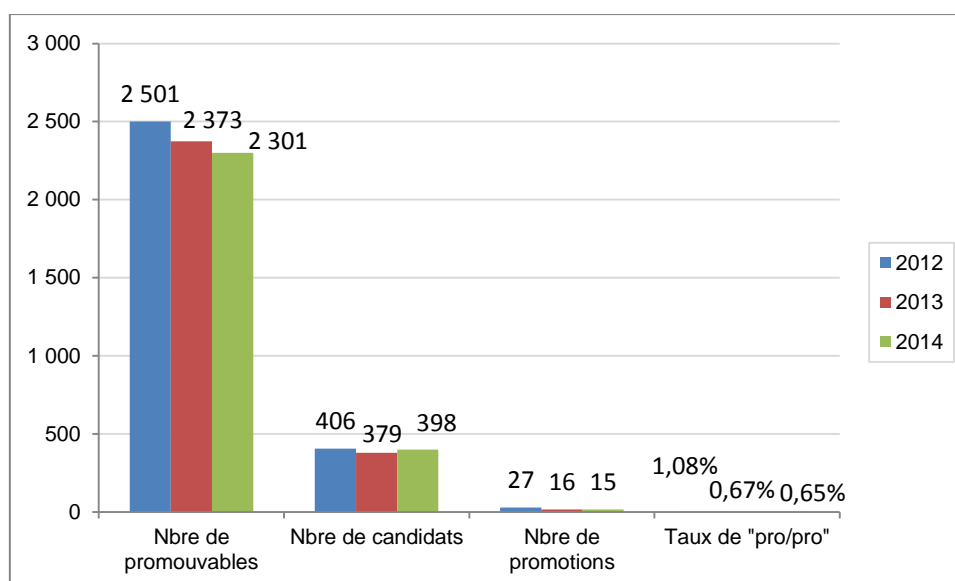
Pour le Tableau d'avancement comme pour la Liste d'aptitude, il n'y a pas d'avis défavorables mais uniquement des candidatures classées ou non classées.

### 3.1.4 - Personnels IATSS

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE C :**

- Liste d'aptitude :

Accès de la catégorie C à la catégorie B



Source : DAPAOS

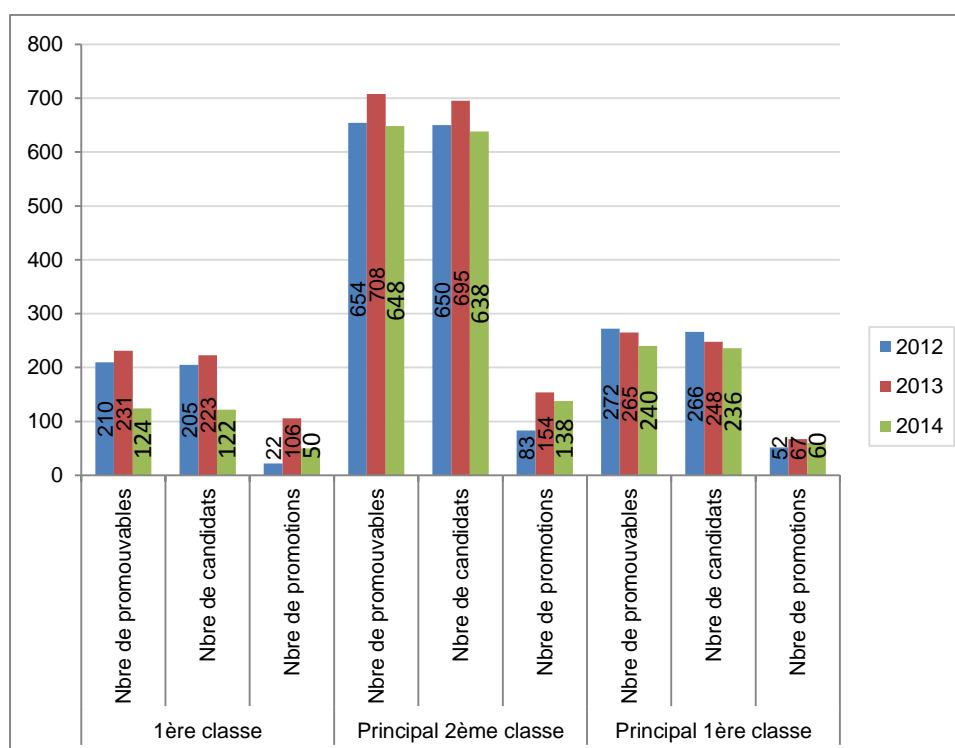
Le nombre d'avis défavorables émis pour cette liste d'aptitude est de 5 en 2012, 4 en 2013 et 3 en 2014.

En 2014, sur 404 hommes promouvables, 398 se sont portés candidats et 1 a été promu, soit un taux de « pro/pro » de 0,24%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 1 897, 376, 14 et 0,74%.

- Tableaux d'avancement :

### Filière administrative

#### ➤ Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur



Source : DAPAOS

Le nombre d'avis défavorables émis pour le tableau d'avancement à la 1<sup>ère</sup> classe est de 10 en 2012, 8 en 2013 et de 5 en 2014.

En 2014, sur 12 hommes promouvables, 12 se sont portés candidats et 5 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 41,67%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 112, 110, 45 et 40,18%.

Pour l'accès au principalat de 2<sup>nde</sup> classe, il y a eu 22 avis défavorables en 2012, 16 en 2013 et 21 en 2014.

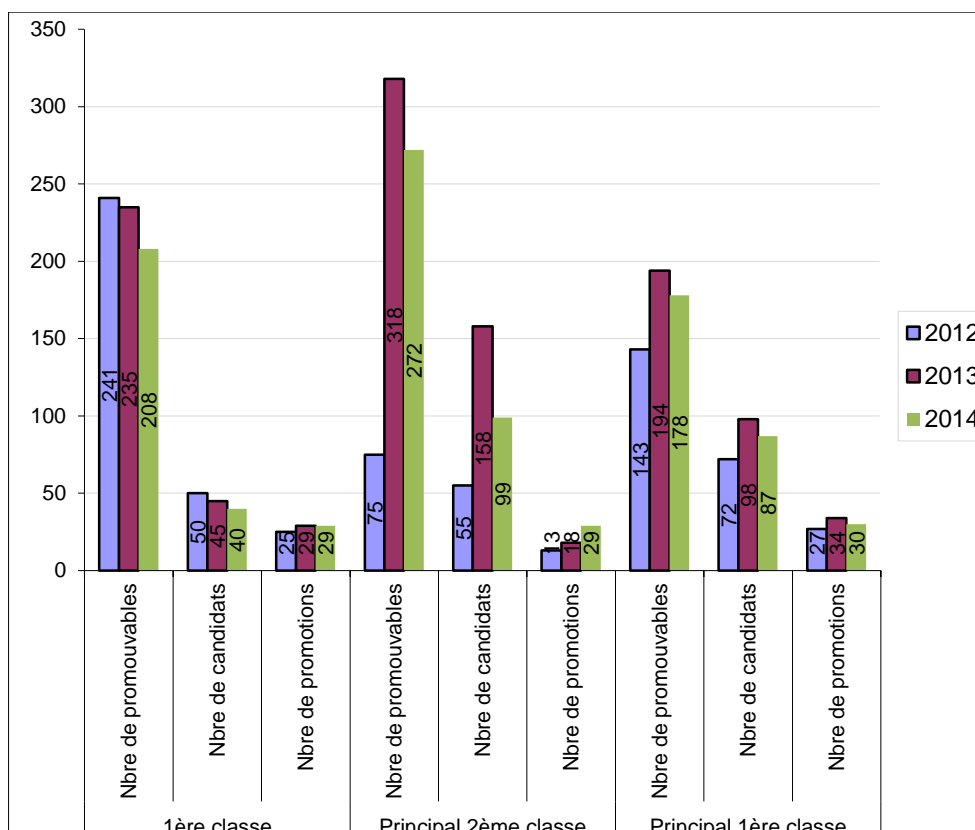
En 2014, sur 76 hommes promouvables, 74 se sont portés candidats et 23 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 30,26%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 572, 564, 115 et 20,10%.

En ce qui concerne le tableau d'avancement au principalat de 1<sup>ère</sup> classe, il y a eu 1 avis défavorable en 2012, 0 en 2013 et 4 en 2014.

En 2014, sur 19 hommes promouvables, 17 se sont portés candidats et 3 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 15,79%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 221, 219, 57 et 25,79%.

### Filière technique

#### ➤ Adjoint Technique de Recherche et de Formation



Source : DAPAOS

Note : l'avancement des catégories A et B des ITRF est de compétence ministérielle (CAPN).

Sur les 3 années considérées, il n'y a eu aucun avis défavorable.

La répartition sexuée, au titre de l'année 2014, pour les tableaux d'avancement de ce corps, est la suivante :

- pour le tableau d'avancement à la 1<sup>ère</sup> classe, sur 73 hommes promouvables, 9 se sont portés candidats et 8 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 10,96%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 135, 31, 21 et 15,55%.

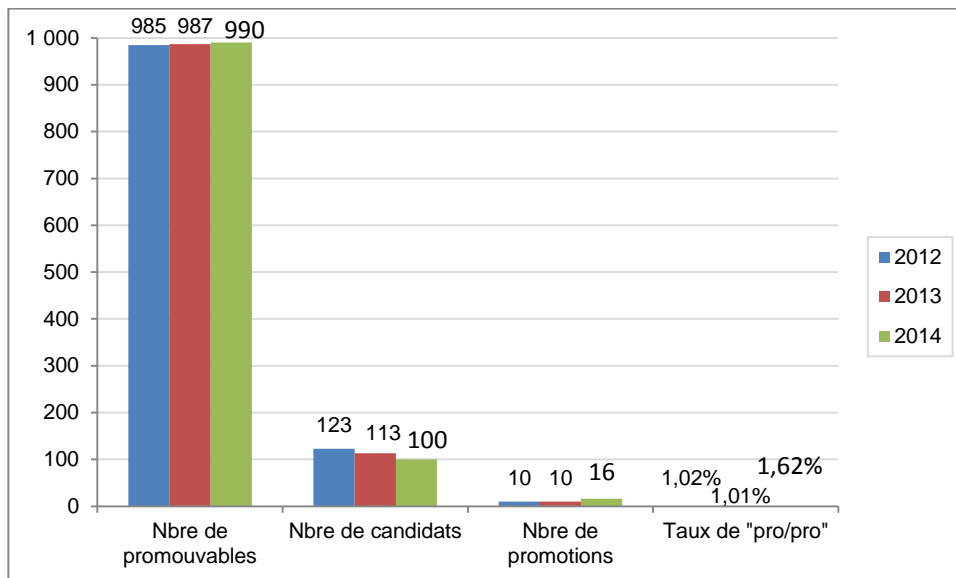
- pour l'accès au principalat de 2<sup>nde</sup> classe, sur 81 hommes promouvables, 21 se sont portés candidats et 4 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 4,94%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 191, 78, 25 et 13,09%.

- pour le tableau d'avancement au principalat de 1<sup>ère</sup> classe, sur 77 hommes promouvables, 35 se sont portés candidats et 10 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 12,99%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 101, 52, 20 et 19,8%.

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE B :**

- Liste d'aptitude :

Accès de la catégorie B à la catégorie A : les candidatures se font sur la base d'une démarche personnelle, c'est pourquoi tous les promouvables ne candidatent pas.



Source : DAPAOS

Le nombre d'avis défavorables émis pour cette liste d'aptitude est de 2 en 2012, 2 en 2013 et de 0 en 2014.

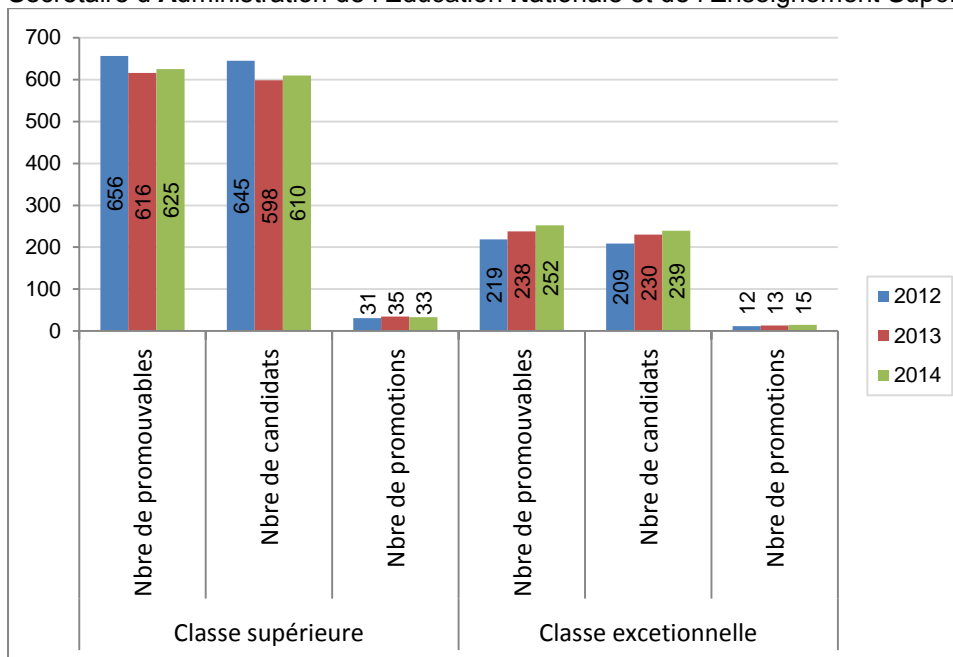
En 2014, sur 122 hommes promouvables, 9 se sont portés candidats et 2 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 1,64%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 868, 91, 14 et 1,61%.

- Tableaux d'avancement :

Tout agent promouvable est inscrit sur le tableau d'avancement. Chaque promouvable reçoit un feuillet de candidature pré-rempli. Cependant, certains promouvables ne souhaitent pas être promus.

### Filière administrative

#### ➤ Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur



Source : DAPAOS

Le nombre d'avis défavorables émis pour le tableau d'avancement à la classe supérieure est de **10** en 2012, 18 en 2013 et 20 en 2014.

Pour l'accès classe exceptionnelle, il y a eu 5 avis défavorables en 2012, 6 en 2013 et 4 en 2014.

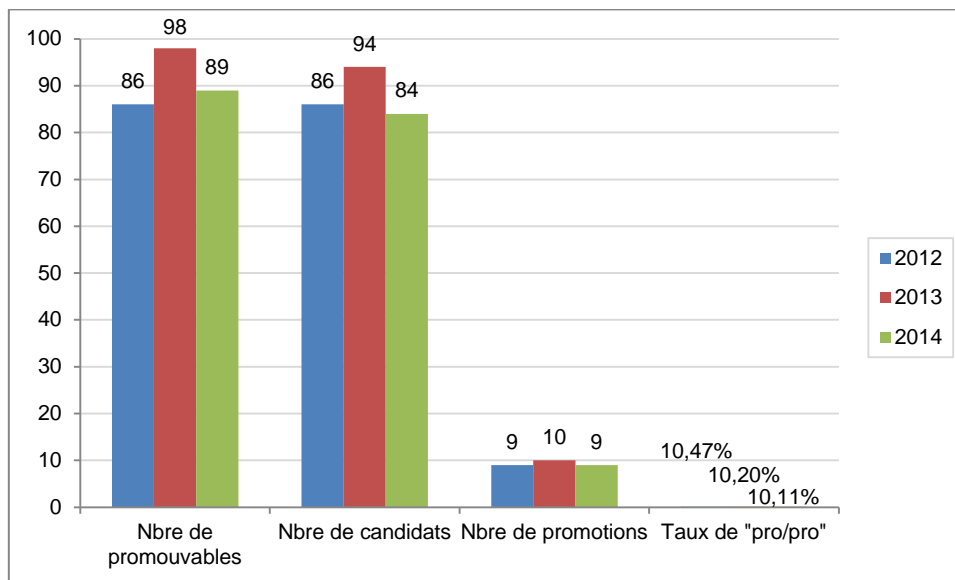
La répartition sexuée, au titre de l'année 2014, pour les tableaux d'avancement de ce corps, est la suivante :

- pour le tableau d'avancement à la classe supérieure, sur 86 hommes promouvables, 81 se sont portés candidats et 3 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 3,49%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 539, 520, 30 et 5,57%.

- pour l'accès à la classe exceptionnelle, sur 28 hommes promouvables, 28 se sont portés candidats et 2 ont été promus, soit un taux de « pro/pro » de 7,14%. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 224, 211, 13 et 5,8%.



➤ Assistant de Service Social Principal



Source : DAPAOS

Sur les 3 années considérées, il n'y a eu aucun avis défavorable.

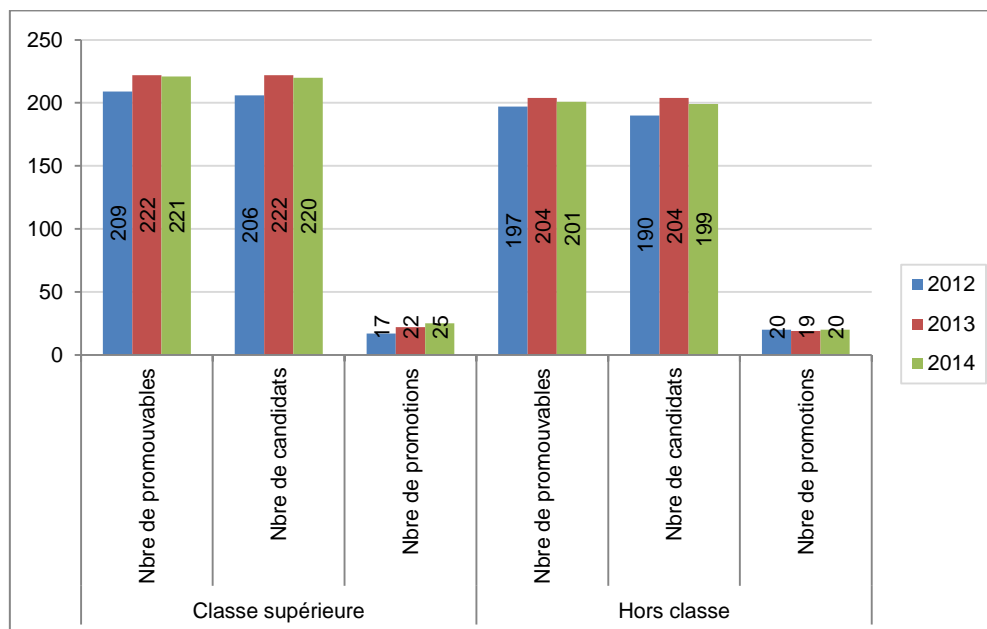
En 2014, 1 homme était promouvable, il s'est porté candidat et a été promu. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 88, 83, 8, ce qui donne un taux « pro/pro » de 9,09%.

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE A :**

- Tableaux d'avancement :

**Filière santé et sociale**

➤ **Infirmiers de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur**



Source : DAPAOS

Le nombre d'avis défavorables émis pour le tableau d'avancement à la classe supérieure est de 3 en 2012, 2 en 2013 et 2 en 2014.

Pour l'accès à la hors-classe, il y a eu 2 avis défavorables en 2012, 2 en 2013 et 1 en 2014.

La répartition sexuée, au titre de l'année 2014, pour les tableaux d'avancement des INFENES, est la suivante :

- pour le tableau d'avancement à la classe supérieure, sur 2 hommes promouvables, 2 se sont portés candidats mais aucun n'a pu être promu (avis défavorable à chaque fois). Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 219, 218, 25, avec en conséquence un taux de « pro/pro » de 11,41%.

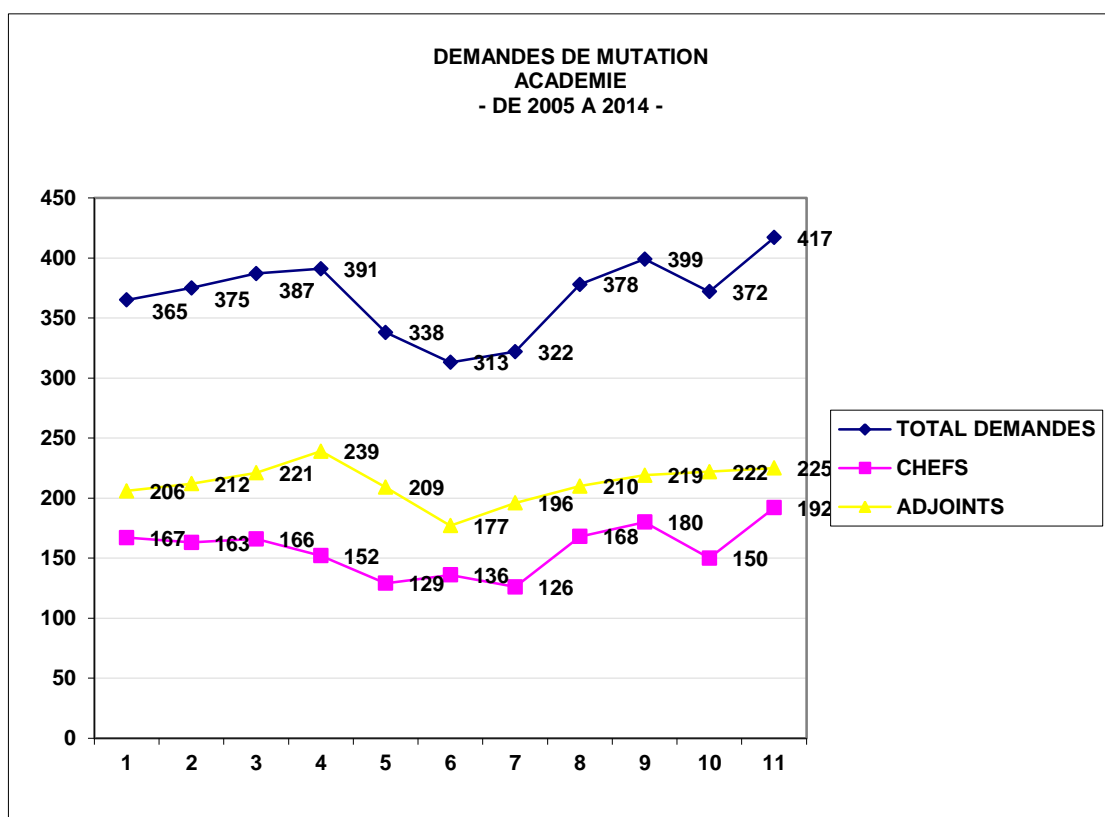
- pour l'accès à la hors-classe, sur 7 hommes promouvables, 7 se sont portés candidats mais aucun n'a pu être promu. Pour les femmes, ces chiffres étaient respectivement de 194, 192, 20 avec en conséquence un taux de « pro/pro » de 10,31%.

## 3.2 - Le mouvement

### 3.2.1 - Personnels de direction et d'inspection

#### 3.2.1.1 - Personnels de direction

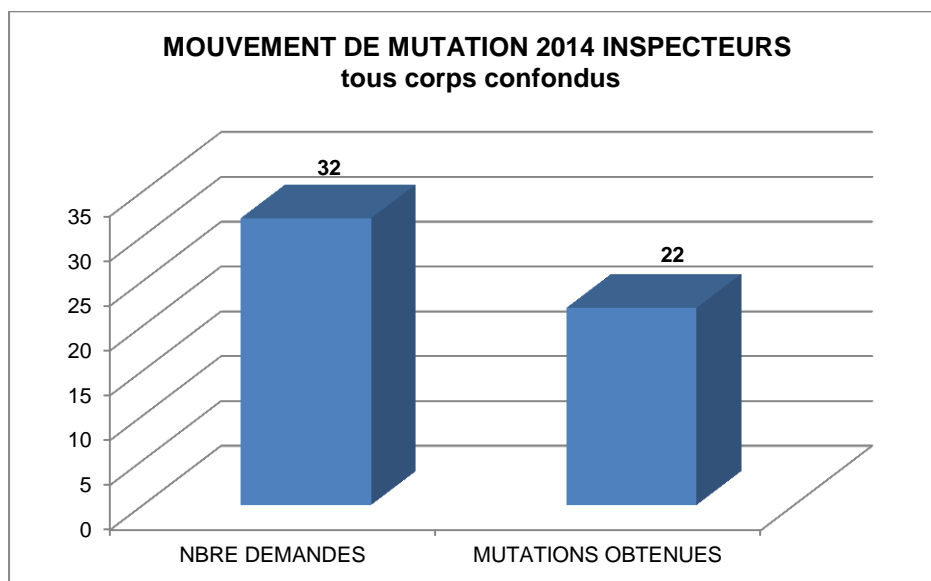
Il faut rappeler que le mouvement des Personnels de direction est un mouvement national.



Chaque année, près d'un tiers du corps des Personnels de direction demande à participer au mouvement. Plus de 50% des demandes sont des demandes d'Adjoints et près d'un tiers d'entre eux ont tout juste 3 ans d'ancienneté sur leur poste.

Comme lors de l'année 2013 où l'on a noté une baisse du nombre de demandes totales qui s'expliquait par le nombre moins important de demandes de Chefs, la hausse du nombre de demandes totales en 2014 est une conséquence directe du nombre plus important de demandes de Chefs.

### 3.2.1.2 - Personnels d'inspection



Source : DE

Près de 70% des inspecteurs ayant sollicité une mutation obtiennent satisfaction. Le tableau ci-dessous en donne le détail :

	NBRE DEMANDES	MUTATIONS OBTENUES	% OBTENTION
IA-IPR	9	7	77,78%
IEN 1er D.	18	12	66,67%
IEN ET/EG	4	3	75%
IEN IO	1	0	0%
SOUS-TOTAL IEN	23	15	65,22%
TOTAL INSPECTEURS	32	22	68,75%

Source : DE

## 3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Le mouvement des Personnels enseignants du premier degré s'organise en deux étapes successives : le mouvement inter-départemental dans un premier temps qui conduit à la nomination d'un enseignant dans un département donné, les mouvements départementaux dans un second temps qui conduit à l'affectation d'un enseignant dans une école, un établissement scolaire.

Pour cette catégorie de Personnels, les changements d'école sont beaucoup plus fréquents que les changements de département. À la rentrée 2013-2014, au niveau national, 23 300 enseignants étaient affectés à titre définitif dans un nouvel établissement (changement de département inclus), soit 9,5 % des enseignants titulaires de ce type de poste. Cette mobilité est particulièrement représentée dans l'académie de Versailles (13,5% quand elle n'est que de 6 % dans le Nord-Pas-de-Calais).

(Source : DEPP, Géographie de l'école 2014)

### 3.2.2.1 - Phase inter-départementale

DSDEN	78	91	92	95
Nbre de demandes	1033	596	1299	697
Nbre de mutations obtenues	160	120	154	139
Taux de satisfaction	15,5%	20,1%	11,9%	19,9%

Source : Rectorat de Versailles

En 2014, on recense 3625 candidatures à la mobilité dans le cadre du mouvement interdépartemental au niveau académique soit 11,58 % de l'ensemble des enseignants du premier degré en activité. Le taux de demande de participation au mouvement est plus élevé dans le département des Hauts-de-Seine (16,26%) contre 7,89 % dans l'Essonne, 9,17 % dans le Val d'Oise et 12,66 % dans les Yvelines. Le taux de satisfaction global est de 15,8%.

### 3.2.2.2 - Phase intra-départementale

DSDEN	78		91		92		95	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Nombre participants	2 302		2 060		2 404		2 098	
Nombre de participants mutés	1 110	48%	941	46%	1 216	51%	931	44%
Nombre total de vœux exprimés	37 225		32 687		40 847		31 731	
Total de vœux satisfaits	1 110	3%	941	3%	1 216	3%	931	3%

Source : Rectorat de Versailles

En 2014, on recense 8 864 candidatures à la mobilité dans le cadre du mouvement intradépartemental au niveau académique soit 28,32 % de l'ensemble des enseignants du premier degré en activité. Le taux de demande de participation au mouvement le moins élevé se situe dans le département de l'Essonne (27,27%) contre 27,61% dans le Val-d'Oise, 28,1 % dans les Yvelines et 30,10 % dans les Hauts-de-Seine. Le taux de satisfaction global est de 47,36 %, avec de fortes disparités entre départements, passant de 44,38 % dans le Val-d'Oise à plus de 50 % dans les Hauts-de-Seine (48,22 % dans les Yvelines et 45,68% dans l'Essonne).

### 3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

Le mouvement général des enseignants du second degré comprend également deux phases :

- la phase inter-académique qui conduit à la nomination des personnels dans une académie ;
- la phase intra-académique qui conduit à l'affectation des personnels dans un poste en établissement ou en zone de remplacement.

Le taux de rotation des enseignants du second degré et les changements d'établissement sont importants dans l'académie de Versailles : le taux de nouveaux affectés parmi les titulaires d'un poste définitif en établissement s'y élève à 9,1 %, quand il est de 4 % en Corse, et proche de 6 % en moyenne.

L'ensemble de ces éléments ont conduits la DEPP Ministérielle à classer l'académie de Versailles comme étant l'une des 3 académies les moins sollicitées de France (avec Créteil et Amiens). À contrario, les académies de Rennes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier et celle de Corse sont classées en tant qu'académies attractives.

Avec l'académie de Créteil, Versailles est celle qui compte la plus importante proportion de titulaires aspirants à la mobilité : **12 % d'entre eux participent au mouvement.**

La moitié des demandes de sortie de titulaires au niveau national est issue de l'académie de Versailles. Ces demandes de sorties interviennent tôt dans la carrière : en moyenne, les aspirants à la mobilité ont moins de 33 ans et sont affectés depuis moins de cinq ans dans leur académie. **Moins d'un tiers parvient à obtenir une nouvelle affectation.** Les demandes d'affectation de titulaires ne suffisent pas à compenser ces départs : les demandes de sortie de l'académie de Versailles sont vingt fois plus nombreuses que les demandes d'entrée de titulaires. **Les sortants sont donc principalement remplacés par des néo-titulaires.**

15 % des néo-titulaires affectés à Versailles n'avaient pas émis de vœux d'affectation au sein de cette académie.

Ce chiffre est bien supérieur à ce qui est observé dans les autres académies, où ce taux est en général inférieur à 4 %. Par contraste, Versailles fait partie des académies les plus souvent classées par les néo-titulaires : 45 % (36 % à Créteil).

*(Source : DEPP, Géographie de l'école 2014)*

### 3.2.3.1 - Phase inter-académique

En 2014, 4 181 titulaires ont participé au mouvement inter-académique des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

	Nbre de participants		Nbre de sortants		Nbre d'entrants		Solde inter	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Éducation	195	187	48	51	88	94	40	43
Orientation	36	31	10	13	13	16	3	6
Enseignement	4 101	4 181	1 201	1 290	1 966	2 447	765	1 157

Source : DPE

Le nombre de participants au mouvement inter-académique des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation titulaires de l'académie de Versailles a sensiblement diminué, passant de 4 332 en 2013 à 4181 en 2014. Durant cette même période, le nombre de sortants a augmenté de 89 personnes, tandis que dans le même temps, le nombre d'entrants augmentait de 481 personnes : au final, le solde entre entrants et sortants a augmenté de 51,2% entre 2013 et 2014, ce qui renforce le statut « d'académie d'accueil » occupé par Versailles.

Concernant les personnels titulaires, les résultats font apparaître un taux de satisfaction de 29.3% en 2014 (25,7% en 2013), dont la répartition par corps est la suivante :

Corps	Nbre de candidats titulaires	Nbre de sorties	Taux satisfaction
Agrégés	549	172	31,3%
Certifiés	2 057	656	31,9%
EPS	529	153	28,9%
PLP	823	183	22,2%
PEGC	3	2	66,7%
AE	1	0	0%
CPE	187	46	24,6%
COP	31	16	51,6%
Total	4 180	1 228	29,3%

Source : DPE

A ces 4 181 demandes formulées par les titulaires, se sont ajoutées celles des 1 154 stagiaires. Ainsi 5 335 demandes ont été validées (contre 5 106 demandes en 2013 soit une évolution sur cette période de + 4,3 %).

### 3.2.3.2 - Phase intra-académique

6 420 candidats ont participé à la phase intra-académique du mouvement 2014 (5 691 en 2013 soit une augmentation de 12,8%).

Parmi eux :

- 4 055 enseignants étaient déjà titulaires (dont 3 387 de l'académie de Versailles) dont 1 361 étaient titulaires de zone de remplacement (ils étaient 1 381 en 2013).
- 3 033 personnels (2 257 en 2013) sont dans l'obligation de participer à la phase intra-académique parmi lesquels se trouvent les enseignants stagiaires, les enseignants touchés par une mesure de carte scolaire, les enseignants affectés à titre provisoire.

#### Caractéristiques des candidats :

- L'âge moyen des participants est de 36,3 ans (35,8 ans en 2013).
- L'ancienneté moyenne des candidats participant volontairement au mouvement est de 4.8 années, ce qui représente une très légère augmentation (4,5 années en 2013).

#### ➤ Tableau synthétique du taux de satisfaction par corps :

Corps	Candidats volontaires de l'académie de Versailles	Candidats participant obligatoirement	Total candidats	Candidats mutés	Taux satisfaction
Agrégés	706	451	1 157	857	74,1%
CE-CPE	110	101	211	173	82%
Certifiés	2066	1 667	3 733	2 509	67,2%
COP	5	27	32	32	100%
EPS	253	246	499	381	76,4%
PLP	247	541	788	672	85,3%
Total	3 387	3 033	6 420	4624	72%

Source : DPE

- 72% des 6 420 candidats obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (68,3% en 2013) ;
- ce taux est de 48.4% (48.6% en 2013) pour les 3 387 candidats **volontaires** au mouvement et issus de l'Académie de Versailles, ce taux étant très variable en fonction du nombre de postes offerts par discipline ;
- les 3 033 candidats **participant obligatoirement** au mouvement se voient satisfaits dans leurs vœux à hauteur de 98.4% (98.3% en 2013) ; 5.3% d'entre eux bénéficient des mesures de carte scolaire et 12,5% sont titulaires hors académie de Versailles.



Dans les disciplines générales, 302 postes demeurent vacants à l'issue du mouvement. Le manque de ressources pour certaines disciplines ne permet pas de couvrir certains postes (notamment en Lettres-Classiques et Modernes, en Mathématiques, en Technologie, en Anglais et en S.V.T.).

Dans les disciplines professionnelles, 356 postes restent vacants. Les disciplines les plus concernées sont : Economie-Gestion, Génie Thermique...

S'y ajoutent 23 postes en documentation, 2 postes en éducation et 77 postes en orientation.

	2013	2014	Evolution 2013-2014
Postes vacants au terme du mouvement	1 131	760	- 32,8%

Source : DPE

### 3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

Dans l'enseignement privé, le mouvement des Personnels enseignants se déroule en une seule phase pendant laquelle les enseignants candidatent dans les académies de leur choix, directement auprès des établissements dans lesquels ils souhaitent être affectés. C'est la raison pour laquelle ce passage ne traite que du mouvement dans l'enseignement public.

## 3.2.5 - Personnels IATSS

En préambule, il faut savoir qu'une opération collective de mouvement n'est organisée que pour les ITRF de catégorie C, les ATRF. Les autres Personnels de ce corps mutent « au fil de l'eau » : candidatures sur des postes précis vacants (par la BIEP notamment).

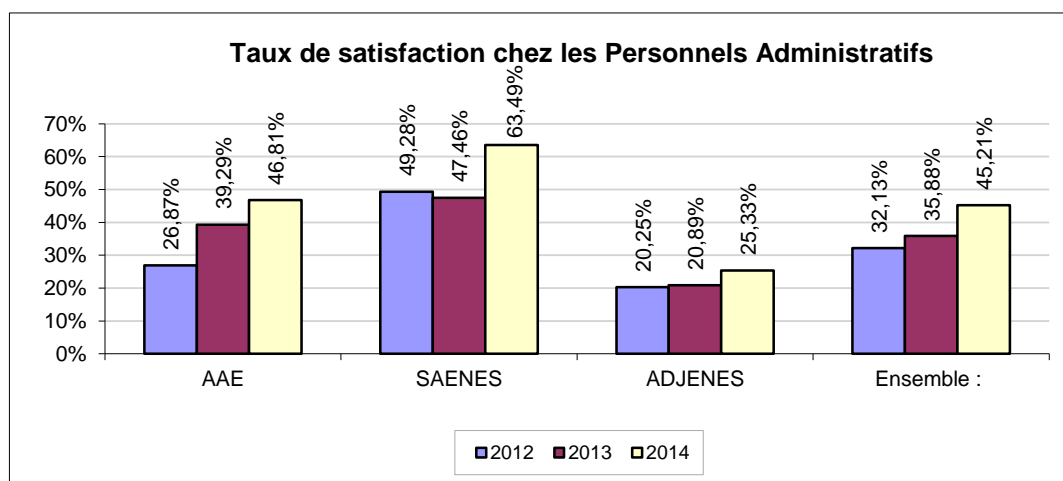
### 3.2.5.1 - Phase inter-académique

années	2012		2013		2014	
corps	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés
AAE	67	18	56	22	47	22
SAENES	69	34	59	28	63	40
ADJENES	163	33	158	33	150	38
INFENES	14	4	22	8	33	10
ASSAE	5	1	6	6	6	2
ATRF	40	2	55	9	38	11
Total :	358	92	356	106	337	123

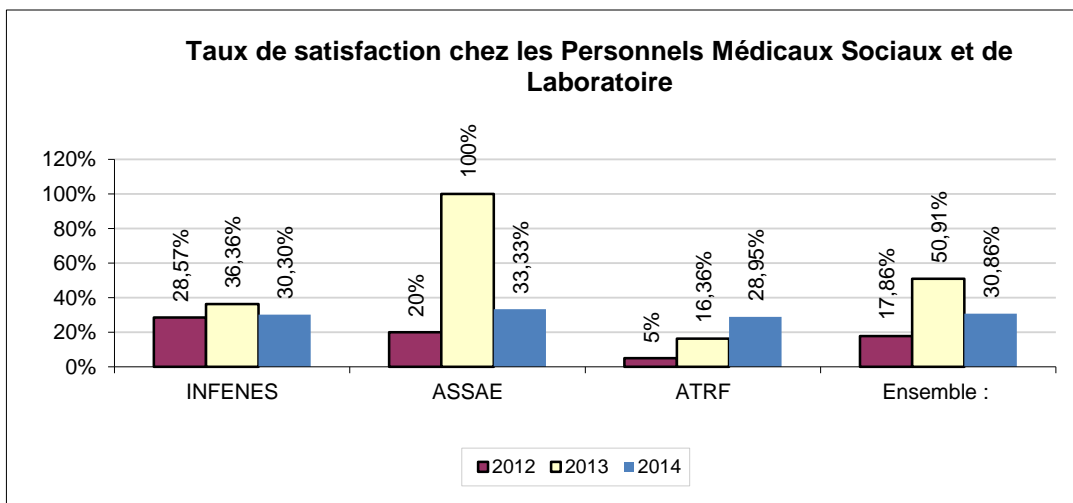
Source : DAPAOS

Sur la période 2012-2014, le nombre global de Personnels ayant participé au mouvement a diminué, et ce malgré la hausse importante du nombre de participants INFENES et ATRF en 2013 et 2014. Mais cette dernière n'a pas compensé la baisse parmi les Personnels administratifs (et notamment chez les AAE et les ADJENES).

Dans le même temps, le nombre de mutés a augmenté, donc en regard de l'importante baisse des participants, il est logique que le taux de satisfaction ait augmenté. C'est ce qu'illustrent les graphiques suivants :



Source : DAPAOS



Source : DAPAOS

Le renouvellement du Personnel chez les Personnels ATRF est le plus important.

Mais pour être tout à fait exact, il faut comparer le nombre de mutations obtenues avec les effectifs du corps en poste, ce qui donne :

- Un taux de 2,2% pour la filière administrative ;
- Un taux de 1,6% pour les Personnels INFENES ;
- Un taux de 0,8% pour les ASSAE ;
- Un taux de 2,8% pour les Personnels ATRF.

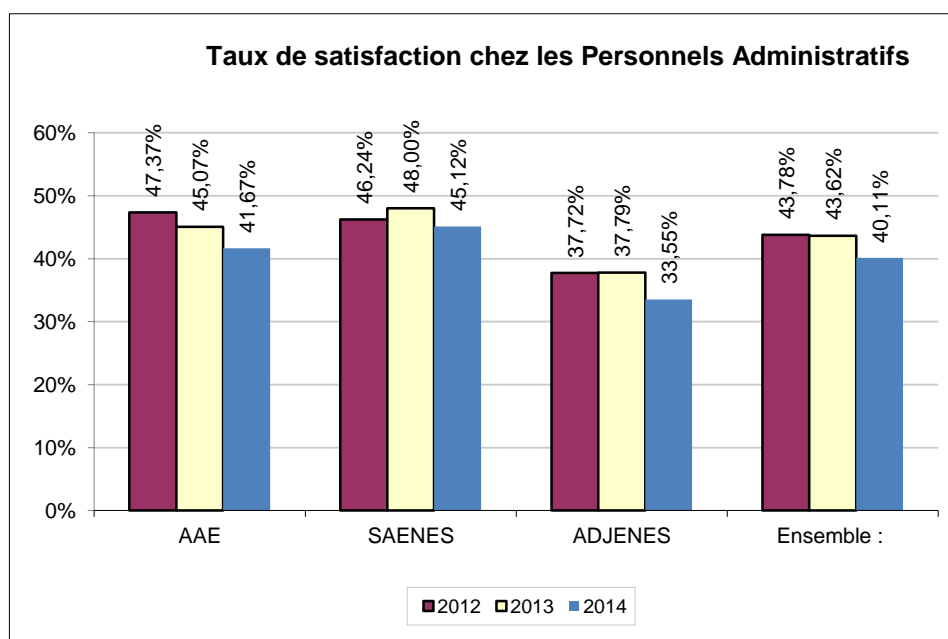
### 3.2.5.2 - Phase intra-académique

années	2012		2013		2014	
corps	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés
AAE	57	27	71	32	60	25
SAENES	173	80	150	72	164	74
ADJENES	342	129	299	113	313	105
INFENES	58	25	78	39	62	25
ASSAE	6	6	10	6	5	3
ATRF	40	20	39	14	45	22
Total :	676	287	647	276	649	254

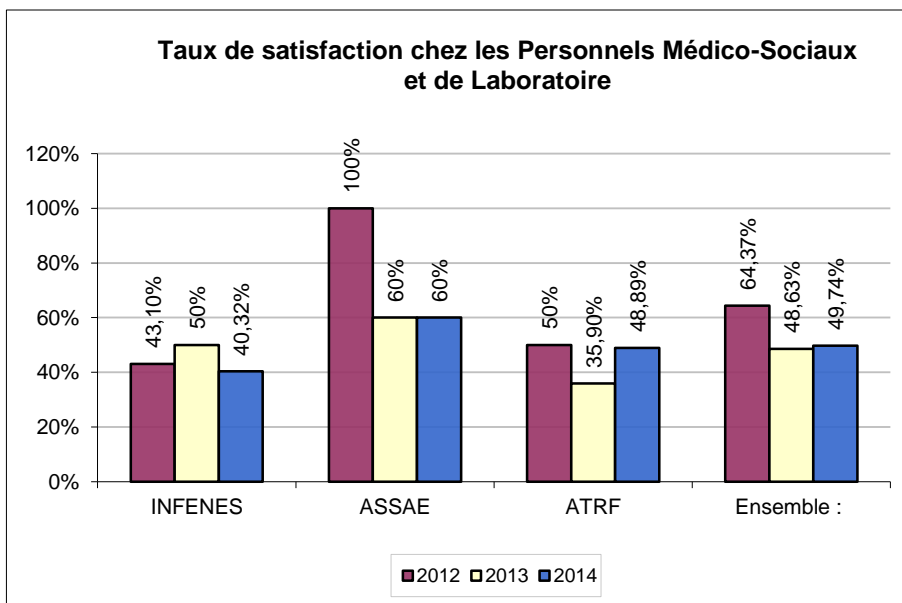
Source : DAPAOS

Le même phénomène de baisse du nombre global de Personnels ayant participé au mouvement inter-académique est observé pour le mouvement intra-académique, au cours de la période 2012-2014. La baisse est toujours importante parmi les Personnels administratifs (et encore chez les ADJENES).

Bien que le nombre total de mutés ait légèrement baissé, le taux de satisfaction global varie peu. C'est dans le détail par corps qu'apparaissent des évolutions :



Source : DAPAOS



Source : DAPAOS

En 2014, plus de 39% des Personnels IATSS ont pu obtenir une mutation. Toutefois, la comparaison du nombre de mutations obtenues avec les effectifs du corps en poste permet de mettre en exergue les chiffres suivants :

- Un taux de 4,4% pour la filière administrative ;
- Un taux de 3,9% pour les Personnels iINFENES ;
- Un taux de 1,2% pour les ASSAE ;
- Un taux de 5,7% pour les Personnels ATRF.

## 3.3 - Le remplacement

### 3.3.1 - Personnels d'encadrement

Comme pour tous Personnels, une politique du remplacement existe pour les Personnels de direction absents pour une durée longue (congés maternités, congés parentaux, CLM, CLD...).

Dans 90% des cas, le remplacement est effectué par des faisant-fonctions (issus de corps pouvant prétendre à accéder aux fonctions de Personnels de direction : enseignement et éducation majoritairement). Cela concerne chaque année environ 50 faisant-fonctions ; dans 10% des cas et pour les établissements les plus difficiles, des Personnels de direction déjà en poste, et donc expérimentés, sont affectés provisoirement afin d'assurer le remplacement.

Ce dispositif permet donc qu'aucun poste devenu vacant ne reste inoccupé dans l'attente d'un remplacement.

La principale difficulté du remplacement des Personnels de direction réside dans le vivier : certaines disciplines d'enseignements étant déjà déficitaires, il convient de ne pas pénaliser le besoin devant élèves.

### 3.3.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Dans le cadre du pilotage de la ressource enseignante dans le premier degré, le Ministère a développé et mis à disposition des académies « OSREM 1D », un outil de suivi du remplacement dans le premier degré. Cet outil est constitué de requêtes prédéfinies à partir des données extraites du module de gestion du remplacement des personnels enseignants du premier degré public (ARIA).

#### ✓ Tableau de bord relatif à l'efficacité du remplacement et de la suppléance, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 26 décembre 2014 :

	Besoin de remplacement dans la fonction ENS (demi-journées)	Couverture du besoin de remplacement et de suppléance REP et SUP (demi-journées)	Taux d'efficacité (%)
YVELINES	143 899	114 693	79,70%
ESSONNE	137 478	122 870	89,37%
HAUTS-DE-SEINE *	118 608	79 496	67,02%
VAL-D'OISE	143 204	103 806	72,49%
Total Académique	543 189	420 865	77,48%

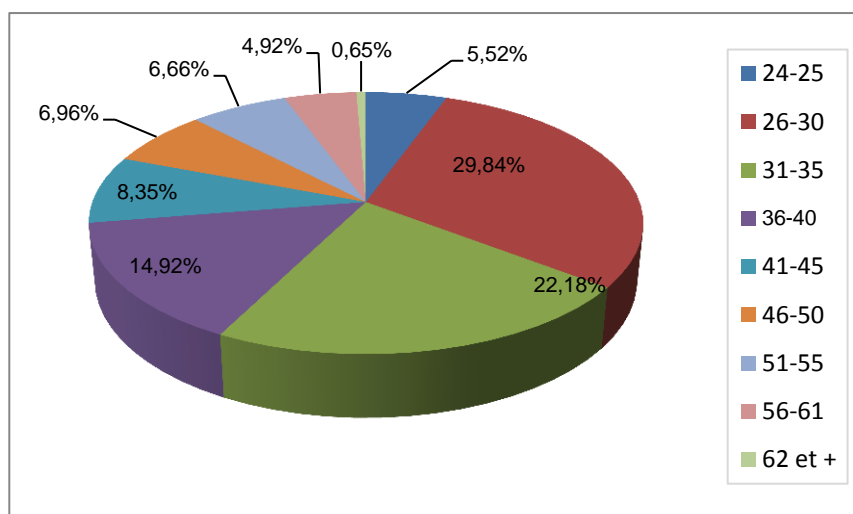
Source : OSREM 1D

\* :

- L'application ARIA n'a été déployée sur le département des Hauts-de-Seine qu'à partir de mai 2014 ;
- Les personnels en formation continue (stages massés de 3 semaines en janvier 2014) ont été « remplacés » par des M1 et M2 (et donc non par des personnels remplaçants) ;
- La fonction REP n'est pas utilisée (notamment dans le cadre du contrôle des ISSR). De fait, la couverture est effectuée par une affectation à titre provisoire, ce qui engendre un chiffre plus faible.

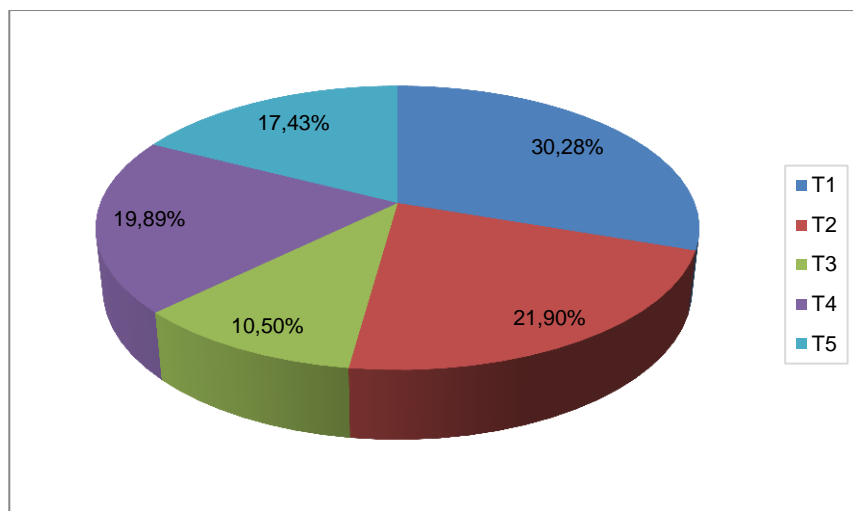
✓ **Etude sur le profil des remplaçants :**

➤ **Répartition par tranches d'âge :**



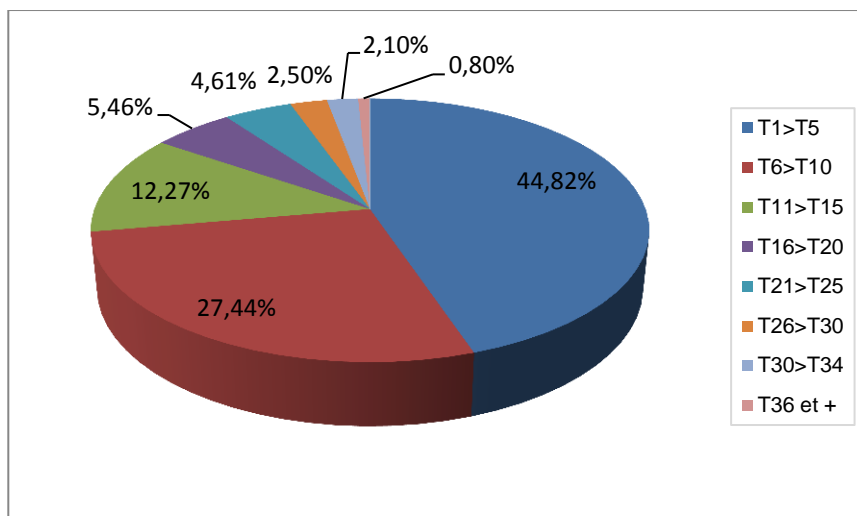
Source : Rectorat de Versailles

➤ **Répartition par années d'ancienneté au cours des cinq premières années de carrière :**



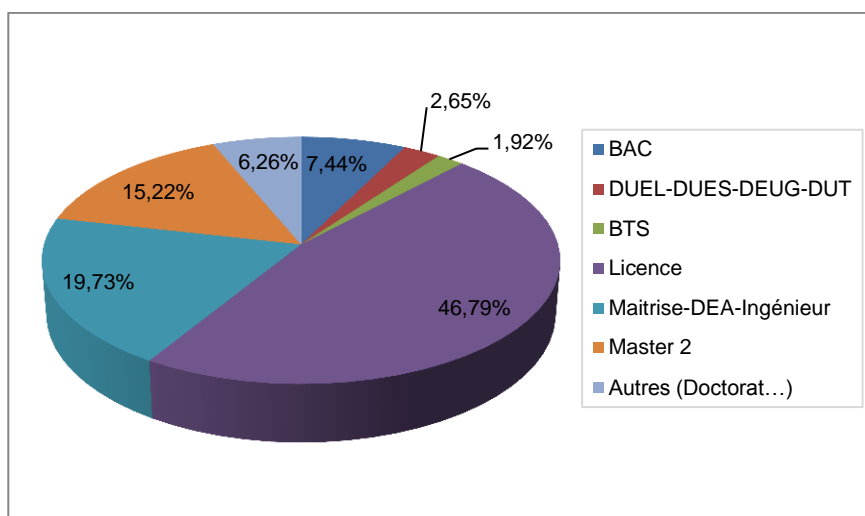
Source : Rectorat de Versailles

➤ Répartition par tranches d'ancienneté :



Source : Rectorat de Versailles

➤ Répartition par diplômes :



Source : Rectorat de Versailles



### 3.3.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

Dans notre académie et suivant les disciplines, une partie plus ou moins importante des Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR), contractuels et Maître Auxiliaires à Garantie d'Emploi (MAGE) sont affectés sur des postes à l'année car le mouvement des titulaires ne permet pas de pourvoir tous les postes. Ces agents sont donc sur des postes non définitifs pour la durée de l'année scolaire. Ils ne sont alors pas disponibles pour la suppléance (remplacement des professeurs absents plus de 15 jours).

Les suppléances sont donc assurées dans quelques disciplines disposant de ressource par des TZR, des contractuels en CDI et des MAGE et dans beaucoup de disciplines par des contractuels en CDD recrutés au fil de l'année en fonction des besoins.

au 31 décembre 2012				au 31 décembre 2013				au 31 décembre 2014			
CDD	CDI	MAGE	Total	CDD	CDI	MAGE	Total	CDD	CDI	MAGE	Total
1 783	472	176	2 431	2 025	495	177	2 697	2 252	466	175	2 893

Source : DPE

Entre 2012 et 2014, le nombre de contractuels recrutés pour assurer des remplacements a augmenté de 19 %. Mais cette évolution globale recouvre des disparités au sein des statuts : ainsi, les CDD ont cru de 26,3 %, le recours aux CDI a diminué de 1,3 % et celui aux MAGE a baissé de 0,6 %.

Dans le cadre du pilotage de la ressource enseignante dans le second degré, le Ministère réalise une étude annuelle sur le suivi du remplacement dans le second degré. Ce document est une synthèse nationale réalisée au cours du mois de novembre et qui effectue une synthèse, par académie, de l'évolution des indicateurs.

#### ✓ Tableau de bord relatif à l'efficacité et au rendement net du remplacement et de la suppléance dans le second degré :

	Besoin de remplacement et de suppléance (ETP)	Potentiel net de remplacement et de suppléance (ETP)	Efficacité du remplacement et de la suppléance	Rendement net du remplacement et de la suppléance
Donnée académique	902	615	95,72%	94,42%
Donnée nationale	9 897	6 866	96,79%	78,87%

Source : Document T3 DGRH Novembre 2014

#### Lexique de lecture :

- besoin de remplacement et de suppléance : nombre d'enseignants affectés en établissement scolaire (y compris les CDD) en congés de plus de 15 jours (libérant ou non leur poste) ;
- potentiel net de remplacement et de suppléance : nombre de titulaires (TZR), de MA et de contractuels en CDI réellement disponibles pour le remplacement et la suppléance, soit le potentiel brut minoré par les pertes de potentiel (quotités trop faibles, indisponibles, congés >= 15 jours des remplaçants et surnombres disciplinaires théoriques) ;

- efficacité du remplacement et de la suppléance : ratio entre le nombre de journées de remplacement et de suppléance de 15 jours et plus assurées par les TZR, les MA et les contractuels en CDI et CDD (hors vacataires) et le nombre de journées de remplacement et de suppléance demandées ;
- rendement net du remplacement et de la suppléance : ratio entre le nombre de journées de suppléance assurées et le nombre de journées dûes par le potentiel net pour le remplacement et la suppléance.

### 3.3.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

Le remplacement dans l'enseignement privé relève d'un fonctionnement différent de celui de l'enseignement public : les chefs d'établissements ne soumettent pas directement leurs demandes de suppléance au Rectorat. En cas de besoin, ils recherchent eux même un remplaçant, et c'est seulement alors qu'ils soumettent la candidature du remplaçant au Rectorat. Il n'y a donc pas de quantification des remplacements non pourvus qui est faite par les services Rectoraux. Il n'est donc traité dans ce sous-chapitre du seul remplacement dans l'enseignement public.

### 3.3.5 - Personnels IATSS

Le remplacement intervient à compter du 16<sup>ème</sup> jour d'absence du titulaire, il est subordonné à l'étude de la situation de l'établissement (dotation en personnels, absences cumulées, etc ...)

Le remplacement est effectué prioritairement sur les supports correspondant à des fonctions spécifiques :

- gestionnaire d'établissement ;
- secrétaire unique du chef d'établissement.

Dans l'académie, 80% des demandes de remplacement sollicitées par les établissements sont réalisées.

➤ Effectif des agents non titulaires :

FILIERE	30/06/2012	30/06/2013	30/06/2014
Administrative	378	413	401
Médico-sociale	151	133	137
ITRF	57	63	76
Ouvriers	14	14	12
TOTAL	600	623	625

Source : DAPAOS

## CHAPITRE 4

### Suivi individualisé des Personnels

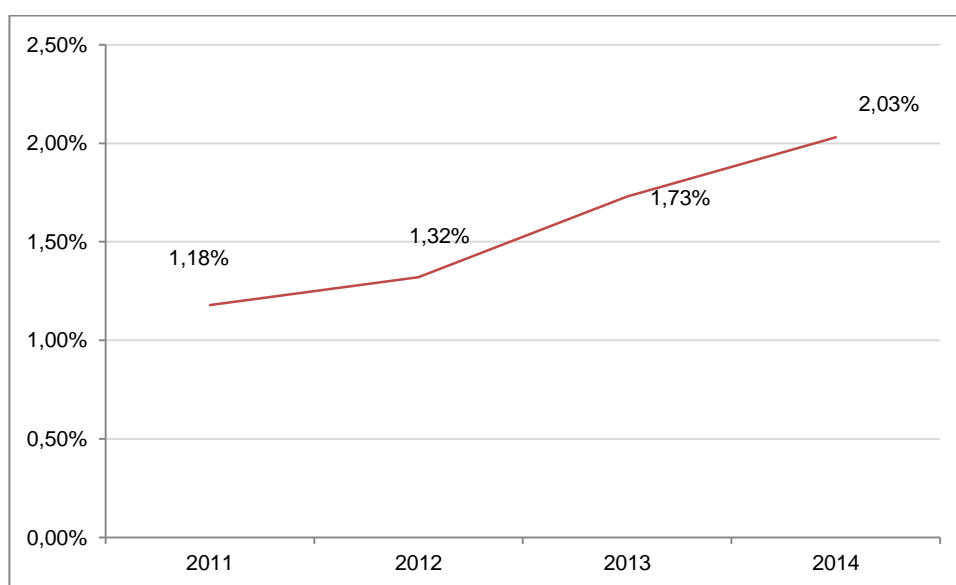
## 4.1 - La prise en compte du handicap et des difficultés de santé

### 4.1.1 - État des lieux

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné.

Au sein de la fonction publique, les employeurs auxquels se rapporte cette obligation sont : l'Etat (ministères), les établissements publics de l'Etat (sauf les EPIC), les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, les employeurs énumérés à l'article 2 de la loi 1986-33 du 9 janvier 1986, l'exploitant public La Poste.

✓ Evolution de ce taux :



Source : MEN

Le taux dans l'académie est de 2,03% pour l'année 2014, en progression de plus de 17% par rapport à 2013. À titre comparatif, les taux d'emplois des 2 autres académies franciliennes étaient, en 2014, de 1,95% pour l'académie de Paris, et de 1,83% à Créteil.

### 4.1.2 - Le recrutement et l'accompagnement

#### 4.1.2.1 - Le recrutement

La loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée le 11 février 2005. Elle rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne une définition du handicap : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Cette loi a donc élargi le champ du Handicap. Ainsi, le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la voie contractuelle pouvant conduire à une titularisation dans les corps de l'Education Nationale a été rendu possible par cette loi. Ce type de recrutement existe par contractualisation en tant qu'enseignant du premier degré, du second degré et sur un poste administratif.

✓ **Tableau des recrutements BOE dans l'académie de Versailles :**

	Année scolaire 2012-2013		Année scolaire 2013-2014		Année scolaire 2014-2015	
	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements
Enseignants du 1er degré	5	1	6	1	7	0
Enseignants du 2nd degré (y compris éducation et orientation)	63	16	48	10	52	6
Personnels administratifs	129	21	201	17	150	7

Source : DIPP, DAPAOS

Les conditions de niveau d'études et de diplômes sont identiques à celles requises pour les concours externes. L'aptitude est transmise à l'administration par le Médecin de prévention après consultation d'un médecin agréé spécialiste du handicap. Les compétences administratives et pédagogiques font l'objet d'une sélection avant la constitution de la commission de recrutement qui émet un avis favorable ou défavorable au recrutement en qualité de BOE. Le taux de recrutement (nombre de recrutement/nombre de candidatures) est variable d'une année à l'autre en fonction du cadrage d'emplois émanant du Ministère pour les personnels IATSS et des disciplines ouvertes pour les Personnels enseignants. A l'issue du contrat et après entretien avec les membres du jury de la commission ad hoc, un avis favorable ou défavorable à la titularisation dans le corps de recrutement est émis. Son parcours professionnel est identique à celui d'un Personnel recruté sur concours.

A l'issue du contrat et suite à un entretien, un jury émet un avis d'aptitude professionnelle à la titularisation dans le corps concerné.

Pour chaque type de Personnels, les indications suivantes indiquent, le détail du traitement des demandes : cela permet de mieux comprendre le « passage » d'un nombre important de candidatures vers un nombre restreint de recrutements.

➤ Personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré :

	AS 2012-2013	AS 2013-2014	AS 2014-2015
Nbre de candidatures	5	6	7
Absence du niveau de diplôme requis	0	0	1
Avis pédagogique défavorable	1	2	1
Avis défavorable du jury de recrutement	0	1	1
Désistements des intéressés	3	2	4
Nbre de recrutements	1	1	0

Source : DIPP

➤ Personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré :

	AS 2012-2013	AS 2013-2014	AS 2014-2015
Nbre de candidatures	63	48	52
Absence du niveau de diplôme requis	14	11	14
Inaptitude médicale	1	1	1
Avis pédagogique défavorable	22	18	5
Avis défavorable du jury de recrutement	0	1	20
Désistements des intéressés	10	7	6
Nbre de recrutements	16	10	6

Source : DIPP

Parmi les 6 personnes qui se sont désistées, une l'a fait car elle a été recrutée par l'académie d'Amiens.

➤ Personnels IATSS :

S'agissant des recrutements de Personnels IATSS, la procédure est sensiblement différente : tout d'abord, et contrairement aux Personnels enseignants, le recrutement des Personnels IATSS BOE se fait obligatoirement dans le respect du contingent autorisé par le Ministère dans sa lettre de cadrage annuel.

- 1) Toutes les candidatures reçues sont étudiées selon les conditions requises (statut de BOE, niveau d'études et de diplôme, aptitude médicale, compétences requises) ;
- 2) Selon le contingent autorisé dans la lettre de cadrage, les postulants en nombre triple à ce contingent sont convoqués à un entretien avec une commission académique paritaire qui émet un avis favorable ou défavorable au recrutement en qualité de BOE ;
- 3) Les candidats sont alors affectés sur un poste disponible en fonction des aménagements demandés par le médecin.

Le contingent alloué par le Ministère correspond à 6% des besoins de recrutement de l'académie en Personnels IATSS : donc, pour chaque année, 100% du contingent est utilisé par l'académie de Versailles.

### 4.1.2.2 - L'accompagnement

Les missions et activités des assistants d'éducation sont définies conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation (voir le passage 1.3.2.2 pour plus de détails sur ces Personnels).

La majorité exerce des fonctions d'accompagnement individuel ou collectif d'élèves en situation de handicap, mais certains d'entre eux exercent des fonctions d'accompagnement de Personnels BOE. Le tableau ci-dessous présente la situation de cet accompagnement humain dans l'académie au cours des 3 dernières années :

	Année scolaire 2012-2013		Année scolaire 2013-2014		Année scolaire 2014-2015	
	Nbre de personnes concernées	Volume horaire hebdomadaire global accordé	Nbre de personnes concernées	Volume horaire hebdomadaire global accordé	Nbre de personnes concernées	Volume horaire hebdomadaire global accordé
Enseignants du 1er degré	5	81	4	63,5	6	103,5
Enseignants du 2nd degré (y compris éducation et orientation)	17	346	20	401	19	366
Personnels administratifs	4	61,5	2	24	2	32
Personnels d'encadrement	1	30	0	0	0	0

Source : DIPP

### 4.1.3 - Les aménagements

L'objectif de l'aménagement est de permettre le maintien en activité d'un agent présentant une pathologie médicale sur son poste ou de faciliter son intégration sur un nouveau poste.

Préalablement à toute décision d'aménagement, l'avis du médecin Conseiller technique ou du médecin de prévention est requis.

Il peut s'agir d'un aménagement du poste de travail (matériel de bureau, matériel informatique), de la mise à disposition d'une salle de cours ou de locaux (sanitaires) à équipement spécifique, d'un appareillage professionnel ou personnel (appareillage visuel ou auditif), ou encore du paiement de frais pour transports spécifiques adaptés aux Personnes en situation de handicap.

✓ **Aménagements (financement FIPHFP) pour les agents en situation de handicap au cours des 3 dernières années :**

Type de matériel	Année 2012		Année 2013		Année 2014	
	Montants (€)	Nombre de bénéficiaires	Montants (€)	Nombre de bénéficiaires	Montants (€)	Nombre de bénéficiaires
Aménagement(s) du poste de travail	66 696	41	148 869	68	66 953	64
Appareillage auditif	43 368	24	29 729	19	72 126	44
Transport en taxi	149 001	15	225 245	19	187 699	32
<b>TOTAL</b>	<b>259 065</b>	<b>80</b>	<b>403 843</b>	<b>106</b>	<b>326 778</b>	<b>140</b>

Source : DIPP

L'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a créé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elle lui confie la mission de mettre en oeuvre la politique publique de promotion, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Les recettes du Fonds sont constituées par la collecte d'une contribution annuelle auprès des employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi (cf paragraphe 4.1.1, taux légal de 6%). Cette collecte est effectuée sur la base d'une déclaration annuelle. En contrepartie, les contributions ainsi collectées sont mises à disposition des employeurs publics souhaitant obtenir un soutien financier, voire un financement total d'une action relative à l'insertion professionnelle d'un ou plusieurs travailleurs handicapés qu'ils emploient.



#### 4.1.4 - Les allègements de service

L'aménagement du poste de travail peut consister en un allègement de service, attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service, et ce conformément au décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Cette possibilité concerne les seuls enseignants exerçant des missions d'enseignement, car c'est la particularité de l'exercice du métier qui justifie cette disposition.

Les allègements de service correspondent à des situations exceptionnelles : traitement médical lourd, reprise progressive du travail après une affectation sur poste adapté ou après un temps partiel thérapeutique. Ils peuvent être accordés à des personnels BOE ou non BOE, sachant qu'ils sont, de toute façon, transitoires et ne correspondent pas aux situations chroniques, s'inscrivant dans la durée, relevant de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et donc du temps partiel de droit.

Les demandes sont étudiées par le Médecin de prévention et le Médecin Conseiller technique du Recteur.

	Année scolaire 2012-2013		Année scolaire 2013-2014		Année scolaire 2014-2015	
	Nombre de bénéficiaires	Equivalent en ETP accordés	Nombre de bénéficiaires	Equivalent en ETP accordés	Nombre de bénéficiaires	Equivalent en ETP accordés
1er degré	55	13,75	46	11,5	60	14,87
2nd degré	150	28,22	143	26,65	124	24,28

Source : DPE3, SMIS

De 2012-2013 à 2014-2015, le ratio Nombre de bénéficiaires/ETP accordés est stable dans le premier degré (0,25), comme dans le second degré (0,18), ce qui caractérise un « effort » de l'académie maintenu et constant dans la prise en compte des problèmes de santé des Personnels, qu'ils soient BOE ou non.

## 4.1.5 - Les priorités dans le cadre du mouvement

Une priorité pour les mutations peut être accordée aux BOE.

Cette priorité peut être accordée aux Personnels titulaires et stagiaires, à ceux dont le conjoint est BOE ou dont l'enfant est reconnu handicapé ou gravement malade.

Toutefois, l'octroi d'une bonification n'est pas systématique. Les conditions sont détaillées dans les circulaires ministérielles et académiques

### 4.1.5.1 - Personnels enseignants du premier degré public

#### ✓ Mouvement inter-académique :

Priorités Médicales dans le 1er degré pour le mouvement inter 2014				
DSDEN	78	91	92	95
Nbre de personnes demandant une priorité médicale	26	46	90	20
Taux de satisfaction	42,31%	73,91%	37,78%	65%

Source : Rectorat de Versailles

#### ✓ Mouvement intra-académique :

Priorités Médicales dans le 1er degré pour le mouvement intra 2014				
DSDEN	78	91	92	95
Nbre de personnes demandant une priorité médicale	37	ND	94	33
Taux de satisfaction	27,03%	ND	50%	69,70%

Source : Rectorat de Versailles // ND = Non-disponible

#### 4.1.5.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

✓ **Bilan du mouvement inter-académique lors de la rentrée 2014 :**

Demandes	Femmes	Hommes	Total	1000 points	Avis défavorable
PLP	25	9	34	13	21
EPS	9	4	13	4	9
CPE	5	0	5	4	1
COP	1	0	1	1	0
Certifiés	45	14	59	37	22
Agrégés	0	4	4	4	0
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>31</b>	<b>116</b>	<b>63 (54,31%)</b>	<b>42 (38,2%)</b>

Source : Service Médical

✓ **Bilan mouvement intra-académique lors de la rentrée 2014 :**

Demandes	Femmes	Hommes	Total	1000 points	Avis défavorable
PLP	10	3	13	11	2
EPS	1	1	2	1	1
CPE	2	1	3	0	3
COP	0	0	0	0	0
Certifiés	48	9	57	32	25
Agrégés	5	3	8	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>17</b>	<b>83</b>	<b>48 (57,83%)</b>	<b>35 (42,17%)</b>

Source : Service Médical

Il existe 3 types de situation entraînant un avis défavorable :

- Vœux en inadéquation avec le motif de la demande au titre de la RQTH (vœux de convenance personnelle alors même qu'il y a un réel problème de santé) ;
- Problème de santé qui ne nécessite pas d'affectation particulière, au plus un aménagement du poste ;
- Démarche non conforme à la circulaire académique.

### 4.1.5.3 - Personnels IATSS

✓ **Filière administrative, mouvement intra- académique :**

ADJENES				SAENES			
	2012	2013	2014		2012	2013	2014
Nbre de personnes bénéficiant d'une priorité médicale	12	21	10	Nbre de personnes bénéficiant d'une priorité médicale	12	9	7
Taux de satisfaction	75%	81%	60%	Taux de satisfaction	75%	78%	85%

Source : DAPAOS

AAE			
	2012	2013	2014
Nbre de personnes bénéficiant d'une priorité médicale	1	2	0
Taux de satisfaction	100%	100%	0

Source : DAPAOS

✓ **Filière santé-social, mouvement intra- académique :**

INFENES				ASSAE			
	2012	2013	2014		2012	2013	2014
Nbre de personnes bénéficiant d'une priorité médicale	2	0	1	Nbre de personnes bénéficiant d'une priorité médicale	0	0	0
Taux de satisfaction	100%	0%	100%	Taux de satisfaction	0%	0%	0%

Source : DAPAOS

✓ **Filière technique, mouvement intra- académique :**

Au sein de cette filière, une opération collective de mouvement n'est organisée que pour les ITRF de catégorie C. Les « autres » Personnels de la filière mutent au fil de l'eau : par exemple, ils candidatent sur des postes précis vacants (BIEP...).

ATRF			
	2012	2013	2014
Nbre de personnes bénéficiant d'une priorité médicale	2	0	4
Taux de satisfaction	100%	0%	50%

Source : DAPAOS

## 4.2 - L'accompagnement de la mobilité professionnelle

### 4.2.1 - Le dispositif académique piloté par les conseillers mobilité carrière

Le rôle des conseillers mobilité carrière (CMC) est défini par la circulaire DGAFP 158 du 9 juin 2008 et par la circulaire MEN DGRH du 6 juillet 2009

Le cadre de travail est défini par la loi n° 2007-148 relative à la modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, dite LMPP.

Sous l'autorité du DRH, le dispositif académique d'accompagnement de la mobilité professionnelle est piloté par trois CMC au Rectorat qui accompagnent l'ensemble des Personnels de l'académie, sauf les professeurs des écoles qui ont des CMC dans chaque Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) et les Personnels de l'enseignement privé qui ont un organisme d'accompagnement spécifique (FORMIRIS).

Il convient de noter que les PE qui souhaitent évoluer vers le second degré sont également accompagnés par les CMC académiques.

Il a deux missions principales :

#### **1/ Conseiller et accompagner les Personnels de l'académie dans leurs projets de mobilité et d'évolution professionnelle, en mobilité choisie ou subie pour raisons de santé.**

Des Personnels qui souhaitent évoluer professionnellement et qui s'interrogent sur les possibilités de mobilité : *mobilité choisie*.

Dispositif d'accompagnement à la mobilité choisie : travail en collaboration avec une équipe de formateurs (COP et enseignants) et avec les services administratifs :

- ✓ Accueil et analyse de la demande ;
- ✓ Entretien personnalisé avec un Conseiller d'Orientation Psychologue (COP) et/ou un CMC ;
- ✓ Ateliers de mobilité (construire son projet de mobilité/techniques de recherche d'emploi) ;
- ✓ Bilans de compétences et bilans « Transférance » ;

Tous ces outils concourent à la mise en œuvre d'un plan d'action accompagné par les CMC académiques.

Des Personnels qui rencontrent un grave problème de santé et qui ne peuvent plus exercer leur métier : *mobilité subie pour raisons de santé*.

Dispositif d'accompagnement à la mobilité subie : travail en collaboration avec les services médicaux, sociaux et de gestion, et avec une équipe de formateurs (COP et enseignants) :

- ✓ Accueil et suivi des Personnels en congés maladie en liaison avec les services médicaux et sociaux ;
- ✓ Entretien personnalisé avec un Conseiller d'Orientation Psychologue (COP) et/ou un CMC ;
- ✓ Reprise d'une activité professionnelle en lien avec le projet : ATT (Activité à Titre Thérapeutique) : formation en alternance.
- ✓ Passage possible par un PACD pour un projet qui le nécessite (1 an renouvelable 2 fois) ;
- ✓ Ateliers projets ou mobilité ;

- ✓ Préparation à un reclassement administratif au moyen d'une convention de reclassement : formation en alternance.

Tous ces outils concourent à la mise en œuvre d'un plan d'action accompagné par les CMC académiques.

## **2/ Accompagner les services académiques dans le domaine des RH.**

- Contribuer au processus de recrutement dans les disciplines et les fonctions déficitaires : par les changements de disciplines ou détachement dans des fonctions enseignantes, d'éducation ou administratives, concours ;
- Accompagner les réformes ;
- Accompagner les reconversions dans le cadre des dispositifs institutionnels (Postes adaptés, ATT, reclassements) ;
- Accompagner certains Personnels en difficulté et se situant dans une dynamique de mobilité à la demande du SARH et des autres services de gestion.
- Accompagner certains stagiaires ou néo-titulaires vers une réorientation professionnelle.

### ✓ **Une mission exercée au cœur d'un partenariat :**

L'activité des CMC est accompagnée par la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH Préfecture Ile de France). La plate-forme anime la BIEP, fait connaître les offres et besoins des partenaires publics et organise et propose des formations interministérielles. En outre, depuis juin 2014, les CMC participent aux groupes de travail sur l'évolution du métier de CMC auprès de la DGAFP.

- ✓ **Données chiffrées** (Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité professionnelle sont gérés administrativement et financièrement par la DAFPA sur les crédits du BOP 141 action 10) :

- **Nombre d'actions mises en place** (une personne a pu bénéficier de plusieurs actions du dispositif) :

- 2008/2009 : 229 pour un montant de 30 927 euros
- 2009/2010 : 436 pour un montant de 42 132 euros
- 2010/2011 : 772 pour un montant de 49 967 euros
- 2011/2012 : 811 pour un montant de 34 745 euros
- 2012/2013 : 606 pour un montant de 40 592 euros
- 2013/2014 : 538 pour un montant de 23 237 euros (baisse du budget de formation)

**Attention : dans ces actions, le coût salarial des CMC n'est pas compté (2,8 ETP).**

Rappel : les actions sont :

- ateliers de mobilité/entretiens COP ;
- entretien de mobilité/Bilans de compétences/Transférance/contributions au coût de formation individuelle/VAE/entretiens CMC

**Nombre de Personnes suivies :**

- **en mobilité choisie depuis septembre 2008** : 2630
- **en mobilité subie depuis septembre 2008** : 1068

- Données par corps en 2013-2014 pour les personnes qui ont réussi leur mobilité (choisie ou subie) avec l'aide du dispositif d'accompagnement à la mobilité, pour le second degré du Rectorat:

PLP	27
Certifiés	64
Agrégés	12
PE	11
CPE	3
INFIRMIERES	2
AAE	2
ADJAENES	1
Enseignant contractuel	1
TOTAL	123

Source : CMC/DAFPA

#### 4.2.2 - Le dispositif académique de validation des acquis (le DAVA)

✓ **Le DAVA a en charge trois missions :**

- 1/ La mise en œuvre, dans le cadre de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, de la Validation des Acquis de l'Expérience ;
- 2/ Le suivi des demandes de positionnement réglementaire ;
- 3/ La validation des acquis de formation pour des publics de faible niveau de qualification (parcours personnalisé de qualification et d'insertion professionnelle, PPQIP) qui suivent une formation de niveau 5 financée par le conseil régional d'Ile de France.

Nombre global de dossiers traités :

Année	2012	2013	2014
VAE (candidats)	1 941	1 569	2 179
Positionnements	1 038	1 051	876
PPQIP	163	71	68

Source : DAVA

#### 4.2.2.1 - La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) au sein de l'Éducation Nationale est une mesure qui permet à toute personne pouvant justifier de trois années d'activités (en rapport avec le contenu de la certification visée) de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir un diplôme professionnel ou technologique.

Depuis 2002, la VAE constitue la troisième voie d'accès à la certification après celles de la formation initiale et de la formation continue.

Au titre de la mise en œuvre de la VAE, le DAVA assure l'accueil et l'information des candidats, propose des prestations d'accompagnement et vise notamment à :

- favoriser l'accès à la VAE pour tous les publics ;
- renforcer l'accès pour les publics prioritaires ;
- sécuriser les parcours.

Le DAVA assume des missions dites « régaliennes », les conseillers VAE analysent l'ensemble des demandes de VAE afin de déterminer la pertinence de la demande, ciblent les certifications et procèdent à la recevabilité des livrets administratifs. La recevabilité de la demande, de la responsabilité des services des examens, est confiée au DAVA.

Ce dernier propose également des prestations d'accompagnement aux candidats afin de favoriser la réussite de ces derniers.

La DAVA a conventionné avec les entreprises suivantes :

- FNAC, AUCHAN logistique et magasins, VEOLIA transport, KUEHNE et NAGEL, FLO, Mc Donald's, MONOPRIX, CASINO, THALES, SCERG, KFC, INTERMARCHE, le Ministère de la Défense.....

#### ✓ **Résultats VAE :**

##### Evolution de 2012 à 2014 :

RESULTATS COMPARATIFS	2012	2013	2014
Personnes accueillies	1 941	1 569	2 179
Livrets 1 déposés	1 556	1 683	1 833
Dossiers présentés au jury	1 193	1 129	1 188
Validations obtenues totales	68%	68%	69%
Validations obtenues partielles	23%	22%	18%
Nombre de candidats n'ayant rien obtenu	9%	8,8% 2,6% absents	8,6% 1,4% absents
Nombre de dossiers présentés/candidats informés	61%	72%	54%

Source : DAVA

La demande la plus importante se situe au niveau des BTS (342 demandes), dont :

- 59 BTS Assistant(e) de manager
- 46 BTS Management des unités commerciales



- 33 BTS Comptabilité et gestion des organisations
- 33 BTS Assistant(e) de gestion de PME- PMI
- Les CAP enregistrent 310 demandes, dont 198 pour le CAP Petite Enfance, les BAC PRO enregistrent 191 demandes dont 67 pour le BAC PRO Secrétariat dont c'était la dernière session.

Le nombre de dossiers examinés par les jurys restent stables, on note une amélioration sensible quant aux résultats : le nombre de validation nulle diminue régulièrement.

✓ **Perspectives :**

• Augmenter le nombre de dossiers :

Avec la mise en place du compte personnel de formation (CPF), la demande de VAE devrait sensiblement augmenter, car les entreprises favorisent ce mode d'obtention du diplôme qui permet le maintien des salariés sur poste de travail et raccourcit le temps de « formation ».

• Améliorer les résultats :

S'agissant des résultats des candidats qui sont exprimés en « validation totale, validation partielle, validation nulle », il y a lieu de renforcer l'accompagnement des candidats qui valident partiellement, ce taux devant être apprécié comme un indicateur de réussite partielle et non d'échec.

✓ **Les obstacles :**

• L'organisation des jurys en Ile-de-France :

La circulaire relative à la VAE (Circulaire n° 2003-127 du 1er août 2003) précise « afin de permettre une périodicité qui réponde aux attentes d'un public d'adultes, des réunions du jury à la validation des acquis de l'expérience ont lieu au moins deux fois par an »...

Malgré cet impératif, le SIEC, pour des diplômes à faible flux, n'organise plus qu'une seule session de jury par an (exemple des BTS industriels, des diplômes de la filière hôtellerie-restauration...).

Or, le DAVA met en œuvre des projets collectifs d'entreprise, suite à des accords signés au niveau national, et ces conventions prévoient au moins l'organisation des jurys deux fois par an.

La décision du SIEC met donc le DAVA en difficulté vis-à-vis des candidats et des entreprises, surtout lorsque celles-ci ont signé ces conventions nationales.

✓ **Les objectifs :**

Dans un premier temps, il convient de travailler à la réduction du taux de non validation et de recevoir tous les candidats qui n'ont pas validé la totalité du diplôme en POST VAE (financement à trouver).

Dans un second temps, et en collaboration avec le SIEC, des solutions doivent être recherchées afin de permettre l'organisation de tous les jurys deux fois par an, conformément à la circulaire.

#### 4.2.2.2 - Le positionnement réglementaire

Le positionnement réglementaire est une procédure qui permet à des candidats de la formation initiale ou de la formation continue de bénéficier, par décision du Recteur, en fonction de leurs études, de leur expérience professionnelle, d'un aménagement de la durée réglementaire de la formation.

#### 4.2.2.3 - Les Parcours Personnalisés pour la Qualification et l'Insertion Professionnelle

Cette mesure permet à des jeunes ou à des adultes à faible niveau de qualification et inscrits dans des stages de qualification, de passer des épreuves d'examen de niveau V (CAP, BEP, MC) et le CFG (certificat de formation générale) plusieurs fois dans l'année soit,

- en septembre ;
- fin janvier ;
- et en juin (session traditionnelle).

Financée par le Conseil Régional d'Ile-de-France, cette action est confiée au DAVA qui a en charge l'organisation des sessions intermédiaires (septembre et janvier).

Dans ce cadre, le DAVA :

- élabore les sujets d'examen sous l'autorité des inspecteurs ;
- organise le passage des épreuves ;
- organise la correction des épreuves ;
- prépare l'organisation des jurys.

### 4.2.3 - Les postes adaptés

Le dispositif des postes adaptés est régi par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Il s'adresse aux Personnels enseignants des premier et second degrés et aux Personnels d'éducation et d'orientation dont l'état de santé est altéré de façon grave, à tel point qu'ils ne peuvent plus continuer à exercer normalement leurs fonctions : ils peuvent alors solliciter une affectation sur un poste adapté de courte (PACD) ou de longue durée (PALD). L'affectation sur un poste adapté a une **durée limitée**, un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de trois ans pour un PACD (au sein de l'Éducation Nationale ou dans une autre administration ou d'autres fonctions publiques), quatre ans renouvelables pour un PALD (au sein, exclusivement, des services et établissement relevant de l'Éducation Nationale).

L'affectation sur un poste adapté ne peut se faire sans l'élaboration préalable d'un **projet professionnel** par l'intéressé et peut prévoir une formation professionnelle. L'entrée (ou le renouvellement) dans ce dispositif se fait sur critères médicaux, mais elle ne peut s'effectuer que lorsque l'état de santé est considéré comme stabilisé.

L'entrée dans ce dispositif a pour objectif soit un retour vers l'enseignement, soit la préparation d'une réorientation professionnelle vers d'autres administrations, d'autres fonctions publiques et même vers le secteur privé.

#### 4.2.3.1 - Dans le premier degré

✓ Entrées et maintiens dans le dispositif :

Dispositif Postes Adaptés du 1er degré	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Nombre de demandes de première affectation	107	89	107
Nombre d'entrants en PACD*	13	16	20
Nombre de maintiens en PACD*	17	16	19
Désistements	-	-	4
Total PACD*	30	32	39
Nombre d'entrants en PALD*	5	1	4
Nombre de maintiens en PALD*	30	34	32
Total PALD*	35	35	36
PALD sur BOP CNED*	17	17	17
Nombre de sortants de PACD*	17	14	10
Nombre de sortants de PALD*	5	2	1
Dotation en ETP consacrés au dispositif	79	79	87

\*=en ETP//Source : DPE3

Il est à noter que le nombre de demandes pour l'année scolaire 2014-2015 est égal au nombre de demandes reçues et traitées pour l'année scolaire 2012-2013, mais que pour ces périodes temporelles respectives, la dotation globale a augmenté de 8 ETP : cela caractérise un effort particulier de l'académie en faveur de ce dispositif des postes adaptés.

Au titre de l'année scolaire 2014-2015 :

- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 48 ans, l'âge médian étant de 51 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 51 ans, tout comme la médiane ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 49 ans, tandis que la médiane est de 47 ans.

La différence entre le nombre d'ETP consacrés au dispositif et le nombre réel d'ETP utilisés est consacrée aux postes à allègement horaires (PAH).

	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Différence entre les ETP consacrés au dispositif des PA et les ETP réellement utilisés	14	12	12

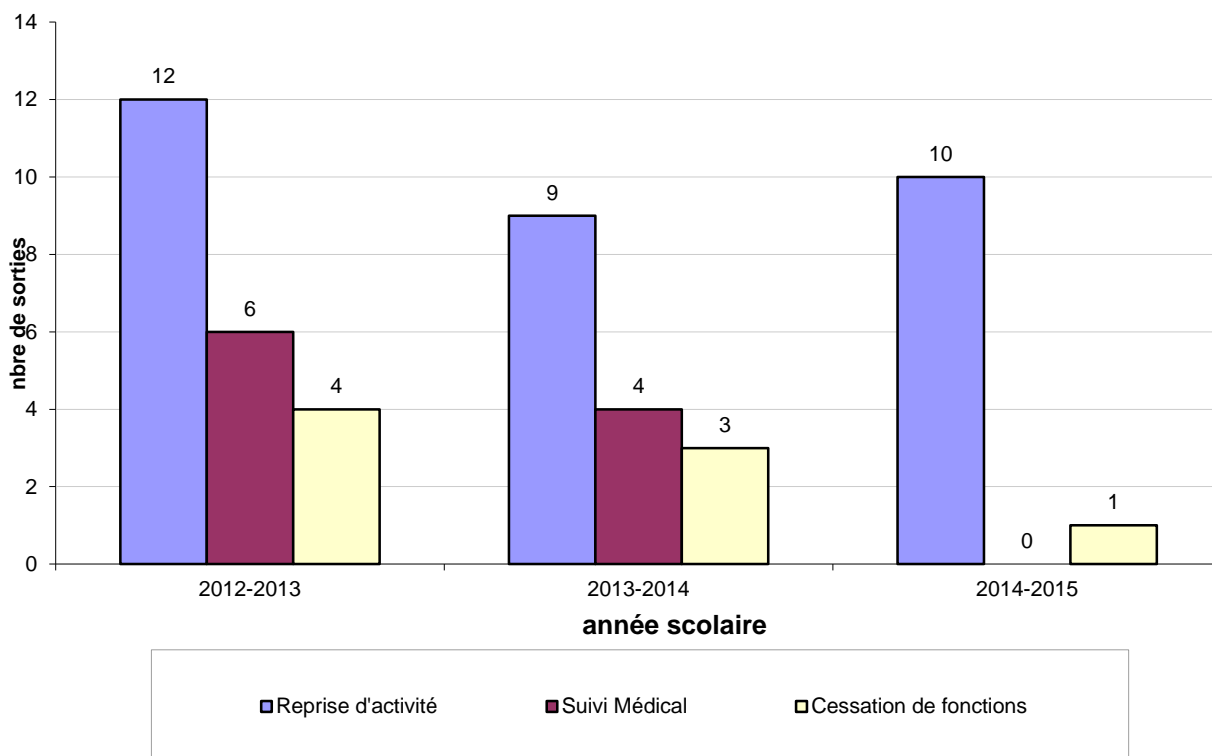
Source : DPE3

En 2014-2015, la dotation initiale globale plus élevée qu'au cours de l'année scolaire 2013-2014 visait à répondre à un nombre de demandes d'entrées dans le dispositif des postes adaptés plus importants. De fait, la différence consacrée aux PAH était théoriquement la même que lors de l'année scolaire 2013-2014, mais afin de répondre à un nombre de besoins plus élevés, cette dotation PAH a été portée à 14,84 ETP (cf point 4.1.4).

✓ Sorties du dispositif :

Les sorties du dispositif des postes adaptés du premier degré, au regard de l'objectif affiché, se scindent en trois groupes :

- La reprise d'activité (reprise de l'enseignement, reclassement professionnel, détachements, délégations fonctionnelles, réussite à des concours, congé de formation professionnelle, PALD sur BOP CNED...);
- Le suivi médical (CLM-CLD, disponibilités...);
- La cessation de fonction (retraite et retraite pour invalidité).



Source : DPE3

En 2014-2015, le dispositif des postes adaptés a permis une reprise d'activité à 91% des sortants.

#### 4.2.3.2 - Dans le second degré

✓ Entrées et maintiens dans le dispositif :

<b>Dispositif Postes Adaptés du 2nd degré</b>	<b>2012-2013</b>	<b>2013-2014</b>	<b>2014-2015</b>
Nombre de demandes de première affectation	76	68	78
Nombre d'entrants en PACD*	13	18	22
Nombre de maintiens en PACD*	19	13	17
Total PACD*	32	31	39
Nombre d'entrants en PALD*	11	8	7
Nombre de maintiens en PALD*	52	58	59
Total PALD*	63	66	66
PALD sur BOP CNED*	39	39	44
Nombre de sortants de PACD*	15	4	8
Nombre de sortants de PALD*	2	18	10
Dotation en ETP consacrés au dispositif	130	130	130

\*=en ETP\*//Source : DPE3

Au titre de l'année scolaire 2014-2015 :

- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 48 ans, l'âge médian étant de 49 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 49 ans, tout comme la médiane ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 55 ans, tandis que la médiane est de 59 ans.

Comme dans le premier degré, la différence entre le nombre d'ETP consacrés au dispositif et le nombre réel d'ETP utilisés est consacrée aux postes à allègement horaires (PAH), traités au 4.1.4.

	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Différence entre les ETP consacrés au dispositif des PA et les ETP réellement utilisés	35	33	25

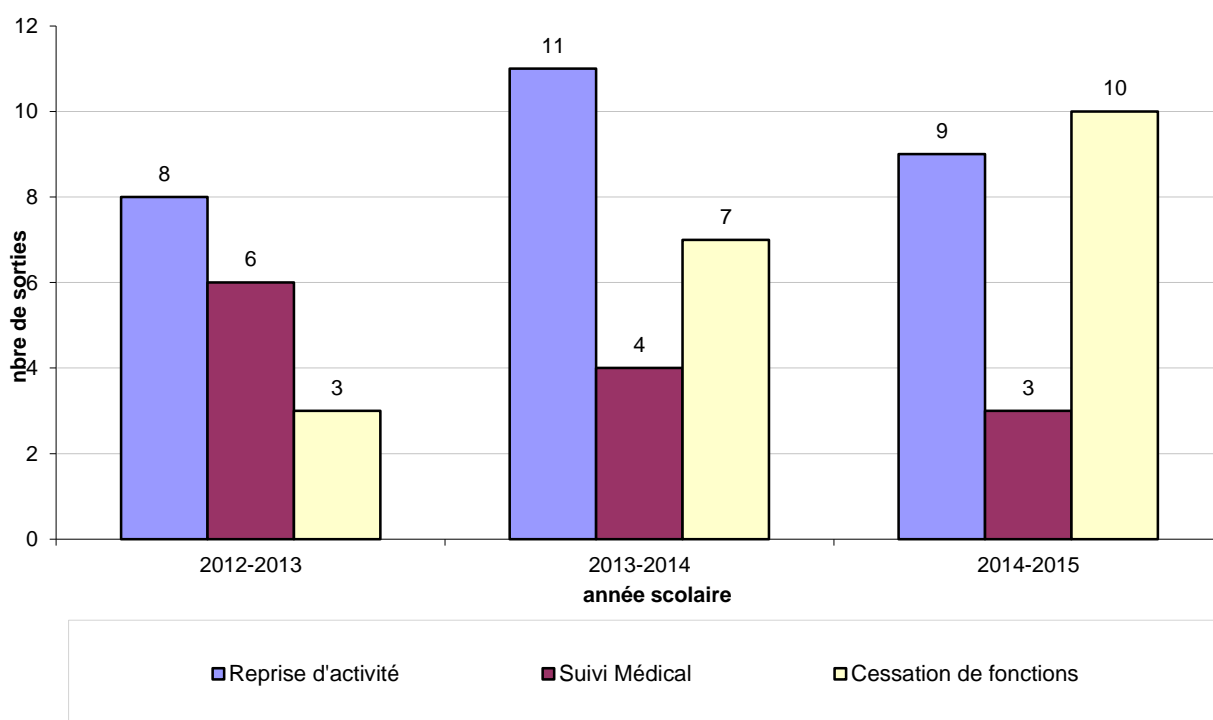
Source : DPE3

La dotation initiale plus élevée dans le second degré, au regard des effectifs plus important, permet de répondre à un nombre de besoins plus élevés, en termes de postes adaptés comme de postes à aménagement horaire.

✓ Sorties du dispositif :

Comme pour le premier degré, les sorties du dispositif des postes adaptés du second degré se scindent en trois groupes :

- La reprise d'activité (reprise de l'enseignement, reclassement professionnel, détachements, délégations fonctionnelles, réussite à des concours, congé de formation professionnelle, PALD sur BOP CNED...);
- Le suivi médical (CLM-CLD, disponibilités...);
- La cessation de fonction (retraite, retraite pour invalidité, décès).



Source : DPE3

Les reprises d'activité ne représentent que 41% des sorties du dispositif en 2014-2015 : elles ont été supplantées par de très nombreux départs à la retraite.

## 4.2.4 - Le reclassement professionnel

En application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et de son décret d'application n° 84-1051 du 30 Novembre 1984 modifié, les agents publics de la fonction publique de l'État, déclarés inaptes à l'exercice de leur fonction par le comité médical, suite à l'altération de leur état de santé, peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, s'ils le demandent et s'ils en ont les compétences. Ces Personnels gardent le bénéfice de leur traitement antérieur.

La gestion prévisionnelle des postes de reclassement professionnel entre les services de gestion des Personnels concernés (services de gestion en DSDEN, DPE et DAPAOS au Rectorat), le service médical, le pôle ressources humaines et une conseillère mobilité carrière chargée de l'accompagnement à la mobilité des personnels rend effective cette procédure. Le reclassement des Personnels s'effectue principalement au sein du ministère de l'Éducation Nationale, dans les filières administrative, de laboratoire, de la documentation, de la vie scolaire et médico-sociale.

Les Personnels sont d'abord placés en convention de reclassement, et ce afin d'acquérir les compétences nécessaires à occuper un poste en toute autonomie.

### 4.2.4.1 - Dans le premier degré

Au cours de l'année 2014, 111 personnes ont été prises en charge et suivies dans le cadre de la procédure de reclassement dans les 4 DSDEN :

	DSDEN 78	DSDEN 91	DSDEN 92	DSDEN 95
Nbre de personnes en convention	29	12	39	14
Nbre de personnes dont le dossier est en cours d'examen par le CMD/ou en cours d'étude par les services	11			
Nbre de CLM/CLD/DO en cours d'instruction	3			
Nbre de mise à la retraite/ou retraite pour invalidité/ou radiation/ou disponibilité			3	
Nbre de personnes dont le reclassement est devenu définitif	2		2	
Nbre total de personnes dont le dossier est pris en charge	43	12	42	14

Source : DPE3



#### 4.2.4.2 - Dans le second degré

La procédure de reclassement des Personnels enseignants sur des postes administratifs (essentiellement) est longue et complexe. Son suivi mobilise de nombreux services, pour un nombre relativement restreint de personnes, mais pour la plupart confrontées à des situations individuelles médicalement lourdes, ce qui est parfois accru par des difficultés psychologiques et/ou sociales, ce que détaille le tableau ci-après :

Années	2012	2013	2014
Nbre de personnes dont le dossier est en cours d'examen par le CMD/ou en cours d'étude par les services	6	15	16
Nbre de CLM/CLD/DO en cours suite à instruction du dossier	9	7	8
Nbre de personnes en convention	20	24	40
Nbre de reclassements	11	11	16
Nbre de sorties du dispositif : reprises de l'enseignement, détachements, retour en poste adapté , mutation	11	3	14
Retraite ou retraite pour invalidité, licenciement, décès	7	6	7
Nbre total de personnes dont le dossier est pris en charge	64	66	101

Source : DPE3

On constate que le nombre de Personnels enseignants suivis a fortement augmenté au cours de l'année 2014 : en effet, les situations étudiées sont si diverses et les degrés de difficulté de chaque situation tellement variés que le suivi d'une situation se poursuit souvent sur plusieurs années.

Le nombre annuel de sorties du dispositif ne « compense » pas l'augmentation du nombre de dossiers pris en charge annuellement.

## 4.3 - La médecine de prévention : moyens et bilan d'activité

### ✓ **Moyens de la médecine de prévention :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 7 médecins de prévention (6,4 ETP). Un médecin parti à la retraite, remplacé après plusieurs mois.

Coordination effectuée par le médecin Conseiller technique auprès du Recteur et le médecin adjoint, qui réalisent également des visites médicales.

### ✓ **Bilan année 2013/2014 :**

Nombre total de visites médicales réalisées : 4201

Nombre d'agents concernés : 3985

		descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	1541	Visite quinquennale, demande d'aménagement de poste, souffrance au travail, conseils
A la demande de l'administration	357	Demande de poste adapté, de mutation, Passage devant le comité médical
A la demande du médecin : surveillance médicale particulière (article 24 du décret 82-443 du 28 mai 1982)	2303	Agents handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes relevant de l'article 15-1 du décret de 82
Nombre total de visites	4201	

Source : Service Médical

De façon plus détaillée, les visites médicales se répartissent selon les motifs suivants (un agent peut donc être vu plusieurs fois pour des motifs différents) :

### 1 –Visite quinquennale :

Cette visite est très peu réalisée dans l'académie, elle a concerné, en 2013/2014, 102 agents qui en ont fait la demande.

### 2 – Surveillance médicale particulière (SMP) :

#### - **Handicapés :**

- **Recrutement des personnels handicapés** : 53 personnes RQTH postulant au titre de contractuel handicapé (Décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique) ont été reçus par un médecin, dans l'objectif d'adapter leur poste (voir paragraphe 4.1.2.1 pour plus de détails).
- **Aménagement de poste** (voir paragraphe 4.1.3 pour plus de détails).
- **Temps partiel de droit** : le médecin de prévention donne un avis sur la quotité, qui va de 50 à 80%, le plus souvent (voir paragraphe 2.4.1 pour plus de détails).

- **Demande d'aide matérielle et/ou humaine** (voir paragraphe 4.1.2.2 pour plus de détails).
- **Femmes enceintes** : Non renseigné ; il s'agit le plus souvent de visites destinées à mettre en place une réduction d'horaire ou un aménagement du poste.
- **Agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée** : 98
- **Agents souffrant de pathologies particulières** : 997
- **Agents soumis à un risque professionnel** : 470

### 3 – Aménagement de poste :

- Postes adaptés (voir paragraphe 4.2.3 pour plus de détails) ;
- Changement d'affectation, mutations (voir paragraphe 4.1.5 pour plus de détails) ;
- Adaptation du poste : emploi du temps, matériel, allègements de service : 824 demandes ;
- **Zoom sur les allègements de service pour 2013-2014 :**
  - **Premier degré : 46 enseignants bénéficiant d'un allègement de 25 %, soit 11,5 ETP ;**
  - **Second degré : 143 enseignants bénéficiant d'un allègement de service, allant de 2 à 6h hebdomadaire, soit 26,65 ETP.**

### 4 – Difficulté au travail :

- Visites médicales pour avis sur saisine du comité médical (Article 34 décret 86-442 du 14 mars 1986) et congé d'office : 134
- Souffrance au travail : le nombre de demandes de visites médicales n'a pas été chiffré car il n'était pas demandé précisément lors du recueil de données ministériel ; il est inclus dans les demandes d'aménagement de poste ;

### 5 – Visites médicales dans le cadre de la médecine statutaire :

- Avis pour accidents de service ou du travail : 112
- Rapports pour la commission de réforme (maladies professionnelles ou à caractère professionnel) : 27
- Rapports pour le comité médical : 97

## 4.4 - Le service social des Personnels

Le service social des Personnels est un service social académique spécialisé du travail qui inscrit ses missions dans la prévention et la prise en charge des difficultés rencontrées par des Personnels. Il situe son action à l'interface entre vie professionnelle et vie privée et participe à l'intégration et à l'insertion des Personnels.

Dans tous les domaines d'intervention du service social, l'Assistant de service social contribue à l'information relative à la législation et aux droits et apporte une expertise sociale dans les dispositifs d'aide et les commissions institutionnelles.

L'Assistant de service social reçoit les Personnels à la demande de l'agent, à la demande de l'administration, ou à la demande d'un partenaire extérieur, dans le respect des règles déontologiques et du secret professionnel.

En ce qui concerne l'académie de Versailles, le service social dispose de 7,6 ETP au titre de l'année 2013-2014.

départements	78 +Rectorat	91	92	95	Total ETP
ASSAE	1,8	1,8	2	1	6,6
CTSSAE	0	0	0	1	1
Total	1,8	1,8	2	2	7,6

Source : Service Social

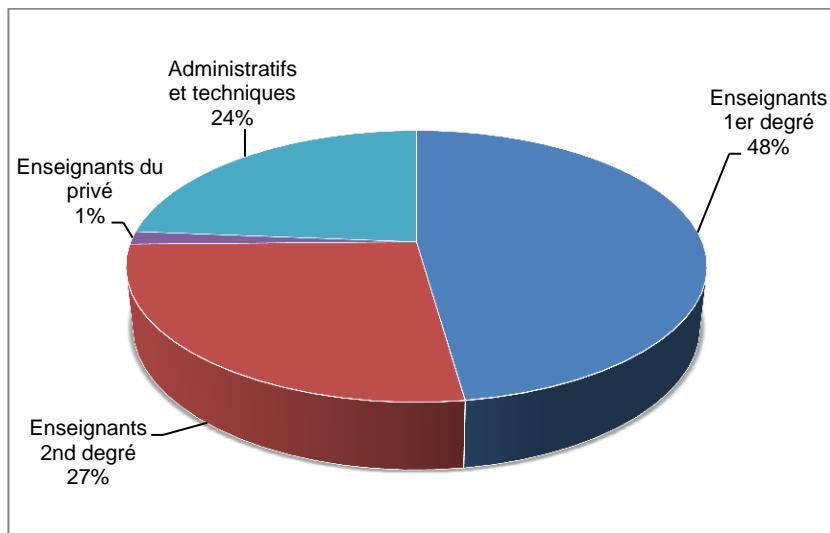
### 4.4.1 - Fréquentation du service social et caractéristique des Personnels reçus

Le service social intervient auprès de l'ensemble des catégories de Personnels et de leurs ayants droits : Personnels enseignants (qu'ils exercent dans l'enseignement public ou l'enseignement privé sous contrat), Personnels DIEO (Direction, d'Inspection, d'Education et d'Orientation) et Personnels IATSS (Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Personnels Sociaux et de Santé) qu'ils soient en activité, en congé ou à la retraite, titulaire ou non.

Ainsi, 1 891 Personnels ont été reçus par les Assistants de service social au cours de l'année 2013-2014, 2 532 entretiens ont été menés, 1 927 contacts (téléphone et courriel) ont été pris et 33 visites à domicile ont été réalisées.

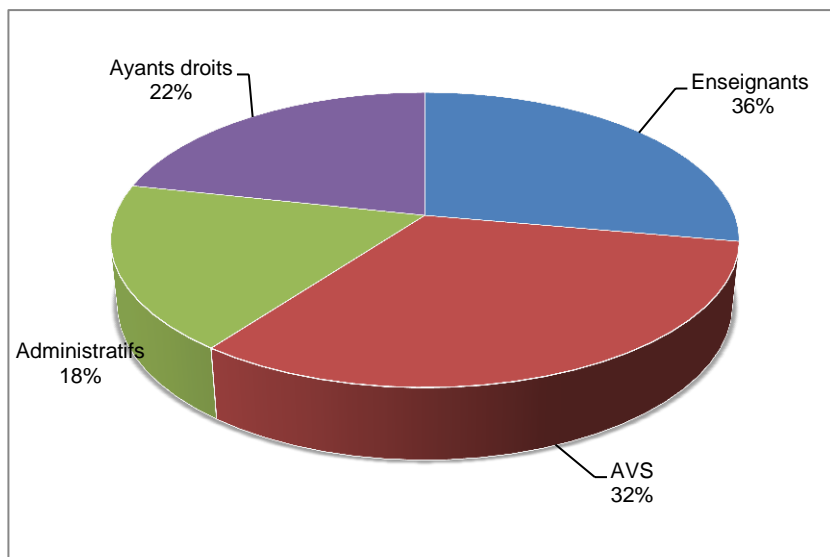
✓ **Répartition par statut :**

➤ **Personnels titulaires :**



Source : Service Social

➤ **Personnels non-titulaires :**

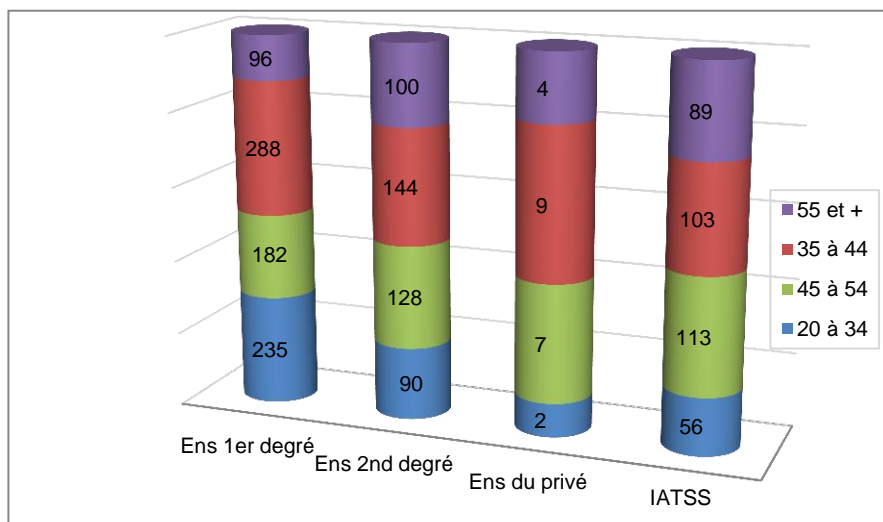


Source : Service Social

*Le nombre de Personnels reçus est légèrement supérieur à celui de 2012-2013, en hausse de 296 Personnes.*

✓ **Répartition par âge :**

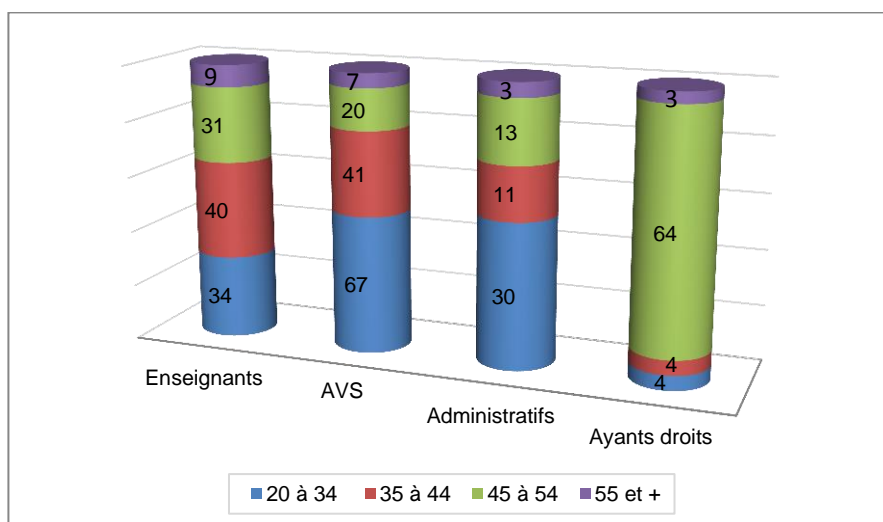
➤ **Personnels titulaires :**



Source : Service Social

*On constate une forte progression de la demande des Personnels dans la tranche d'âge 35 à 44 ans.*

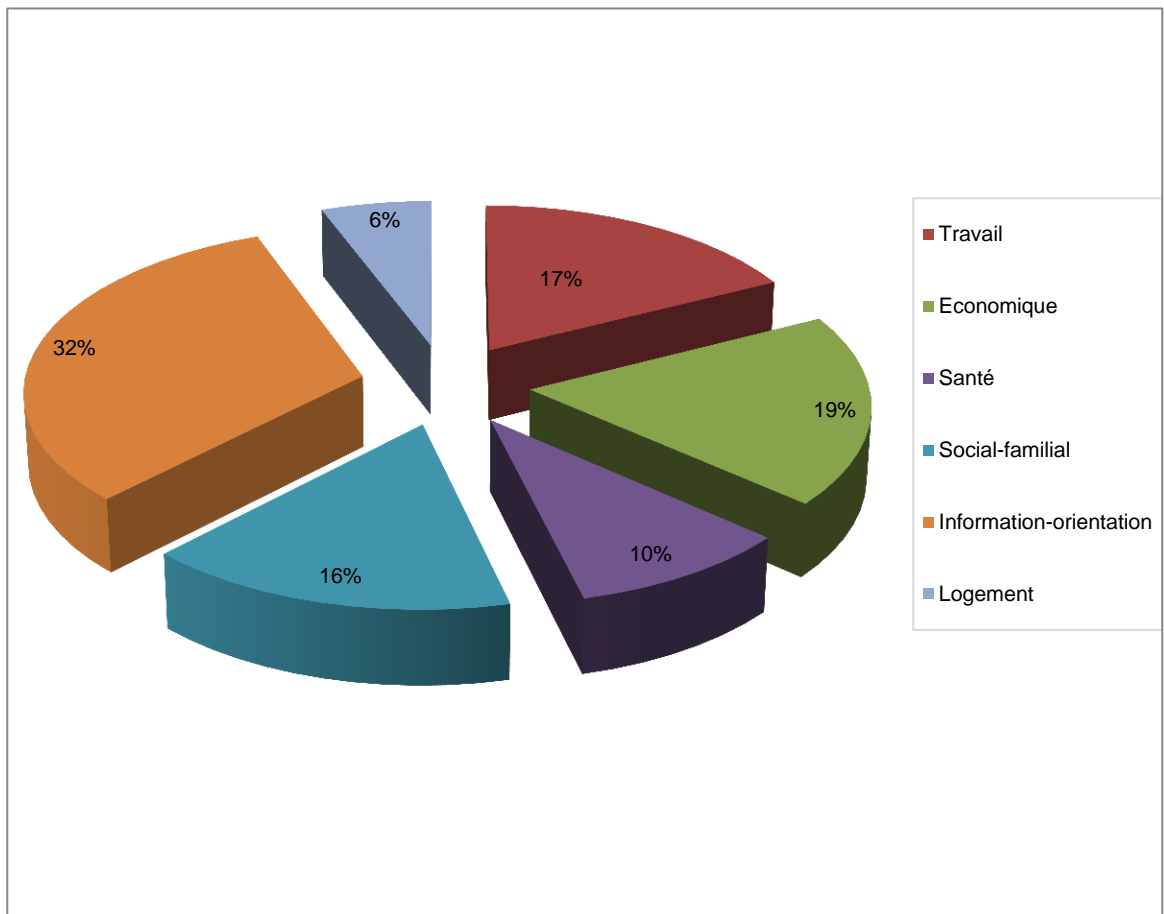
➤ **Personnels non titulaires :**



Source : Service Social

Toutes les catégories professionnelles sont représentées dans les quatre classes d'âge.

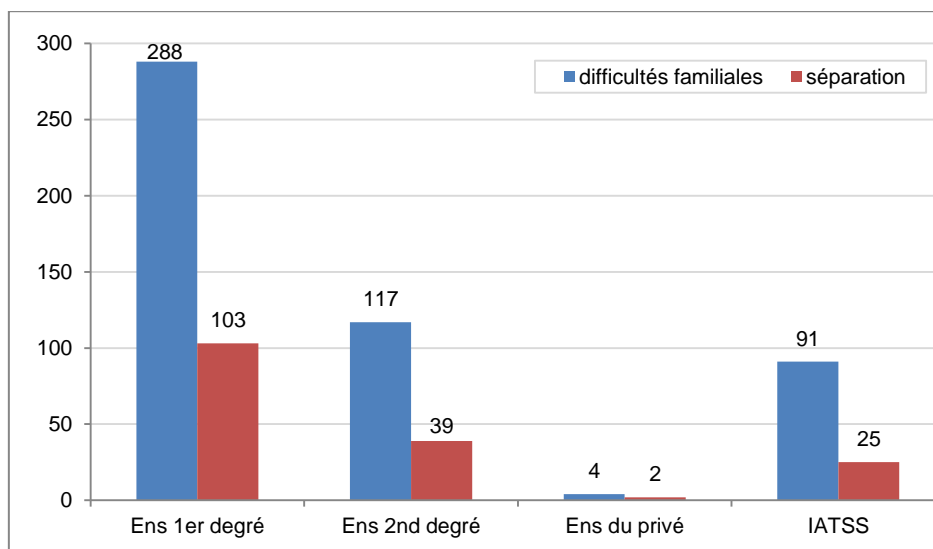
#### 4.4.2- Les domaines d'intervention



Source : Service Social

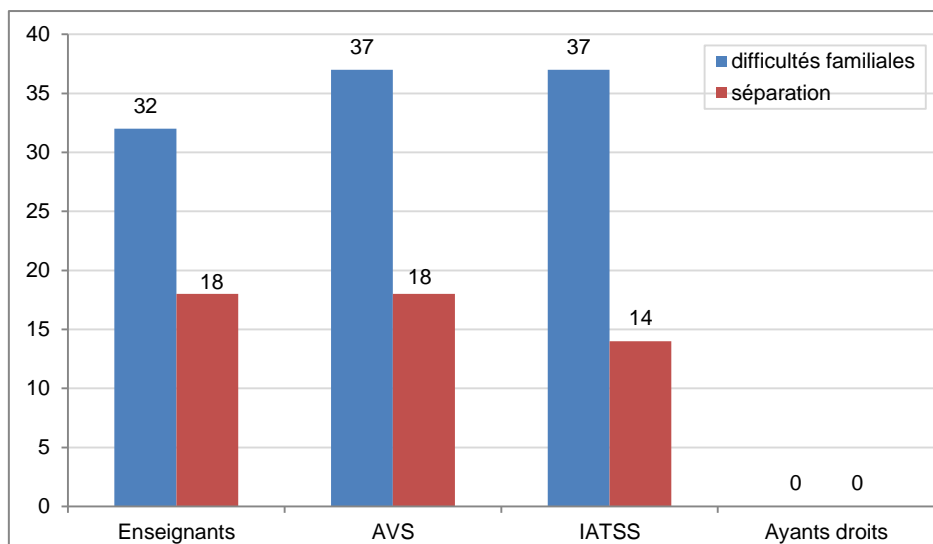
✓ **Domaine d'intervention social et familial :**

➤ **Personnels titulaires :**



Source : Service Social

➤ **Personnels non titulaires :**

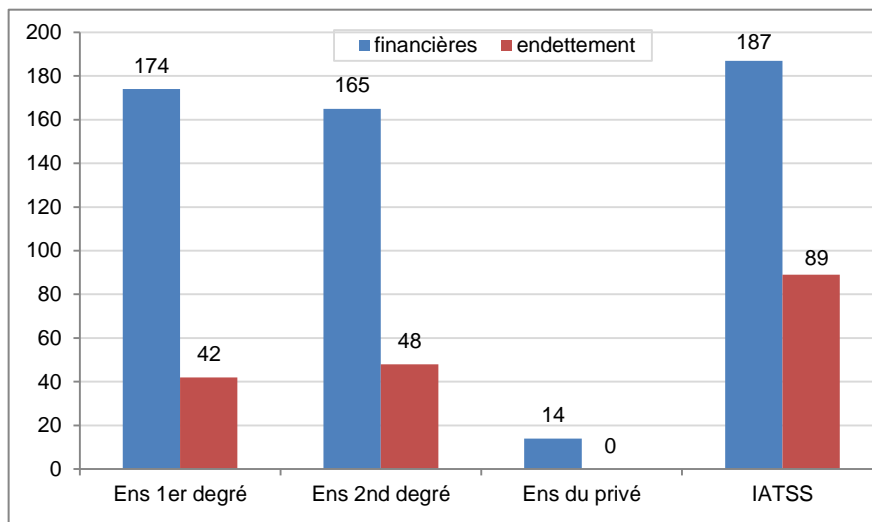


Source : Service Social



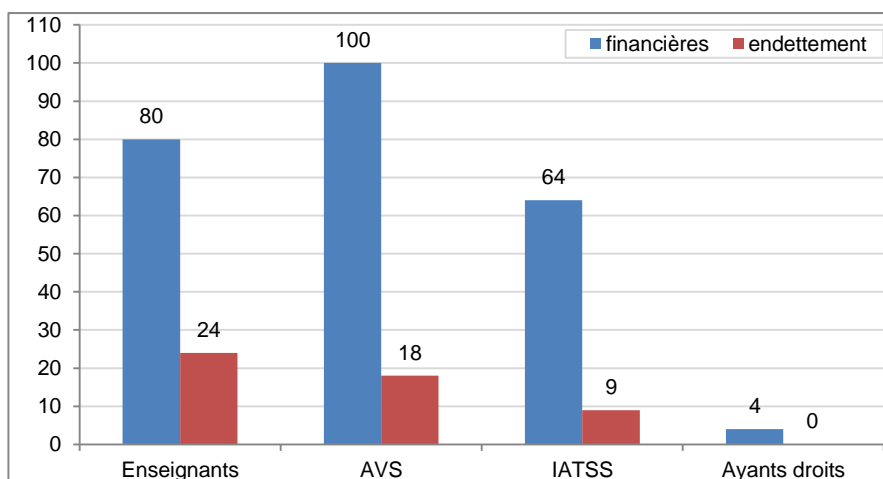
✓ **Domaine d'intervention économique :**

➤ **Personnels titulaires :**



Source : Service Social

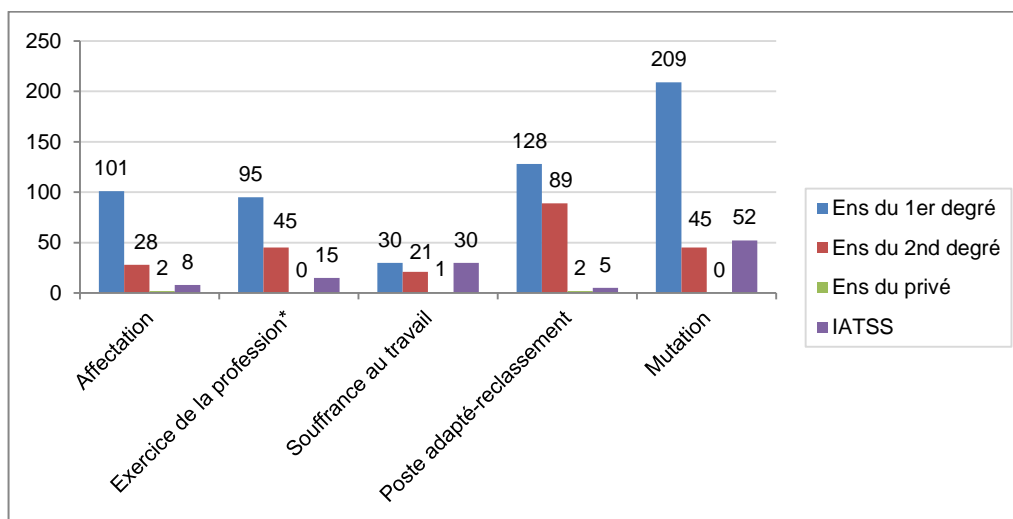
➤ **Personnels non titulaires :**



Source : Service Social

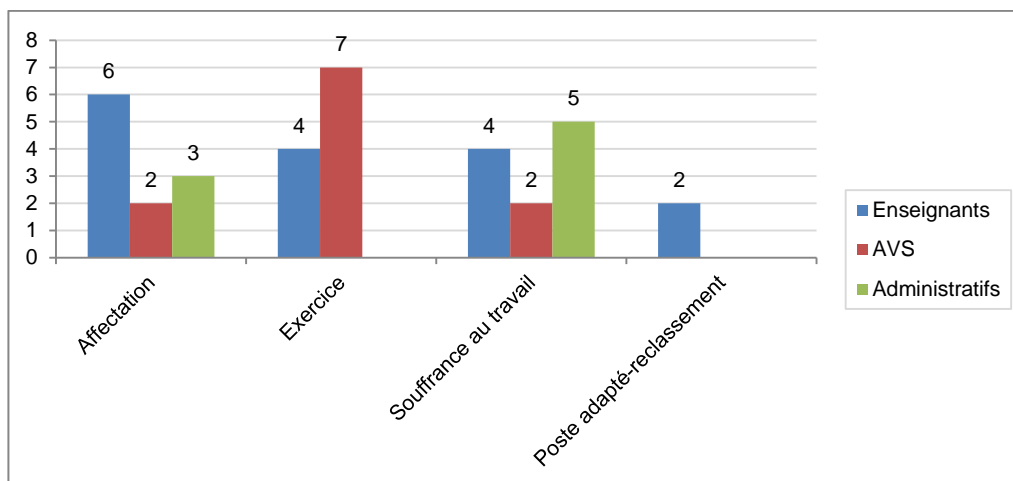
✓ **Domaine d'intervention lié au travail :**

➤ **Personnels titulaires :**



Source : Service Social

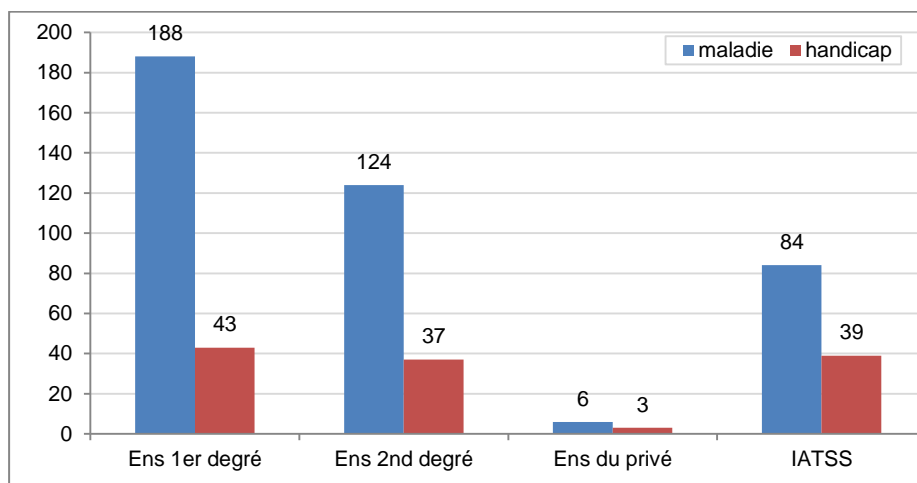
➤ **Personnels non titulaires :**



Source : Service Social

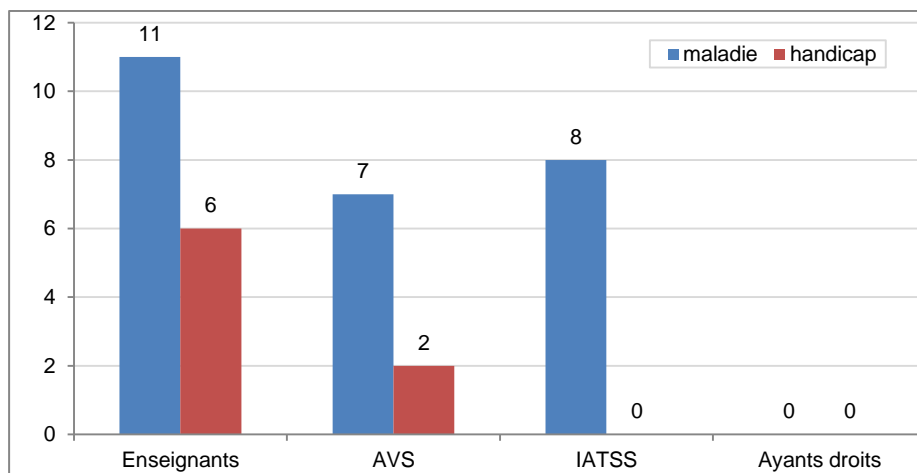
✓ **Domaine d'intervention lié à la santé :**

➤ Personnels titulaires :



Source : Service Social

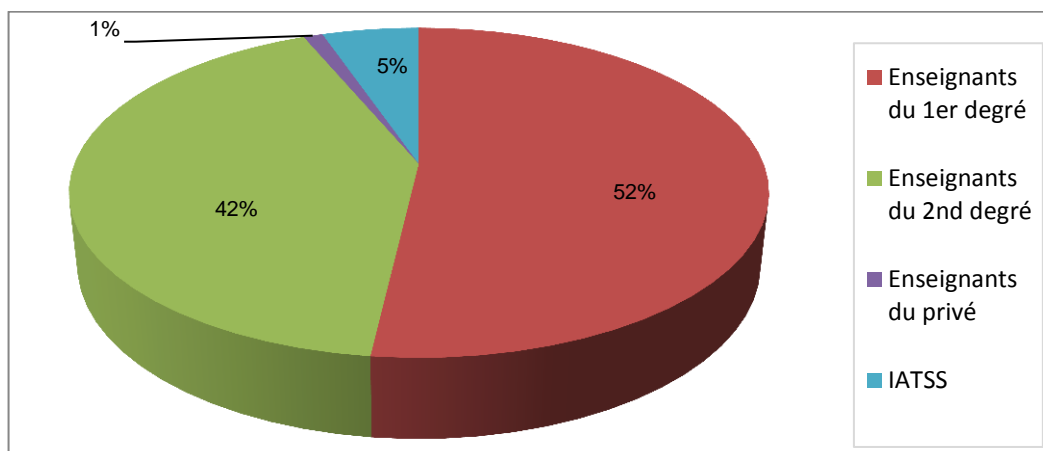
➤ Personnels non titulaires :



Source : Service Social

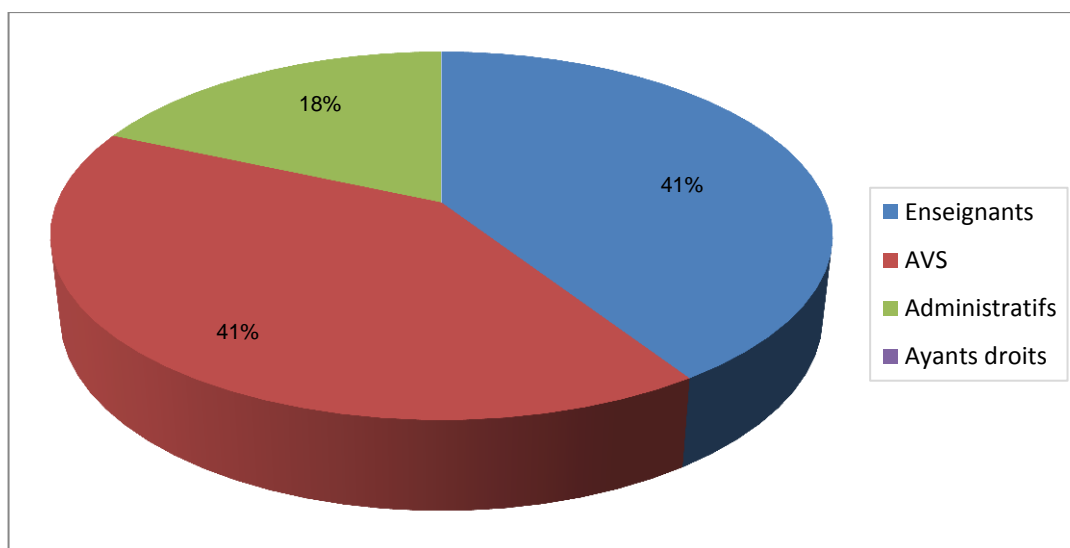
✓ **Domaine d'intervention lié au logement :**

➤ **Personnels titulaires :**



Source : Service Social

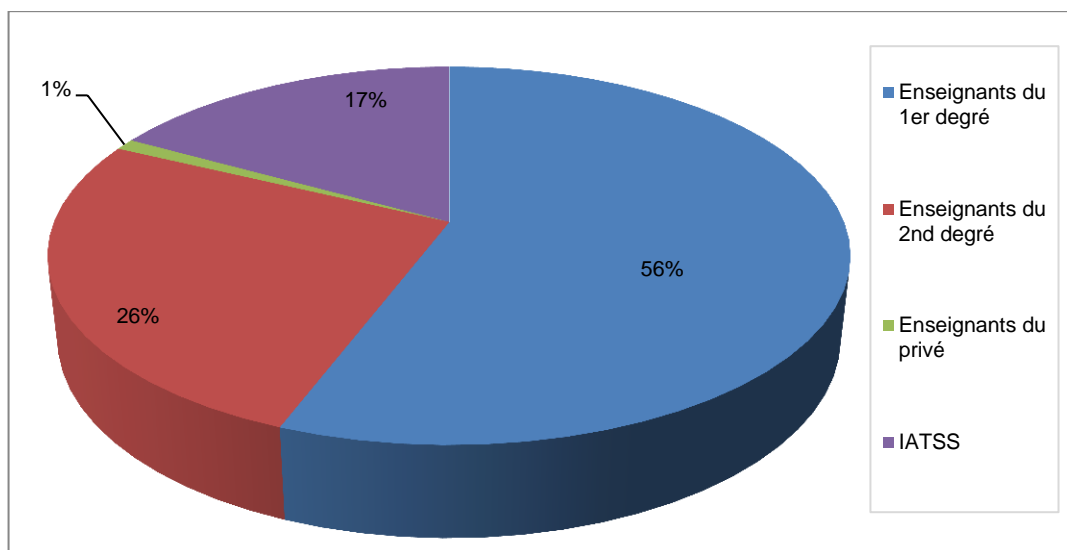
➤ **Personnels non titulaires :**



Source : Service Social

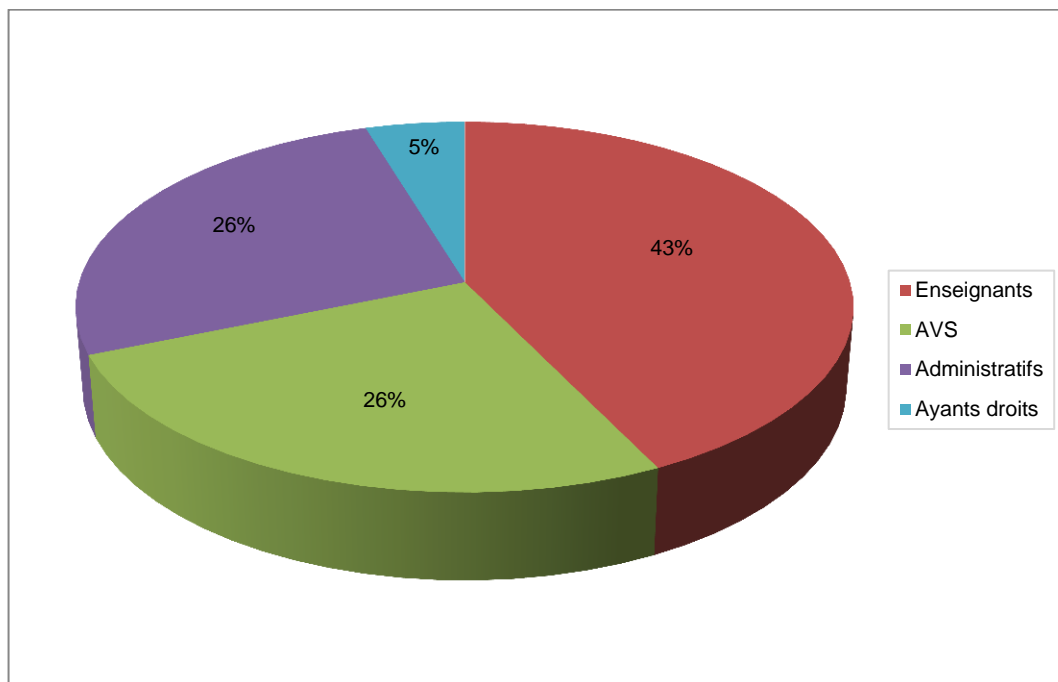
✓ **Domaine d'intervention Information-orientation (accès au droit) :**

➤ **Personnels titulaires :**



Source : Service Social

➤ **Personnels non titulaires :**



Source : Service Social

## 4.5 - L'appui aux Ressources Humaines

### 4.5.1 - La Psychologue du travail

Sous l'autorité du DRH, le Psychologue du travail intervient en réseau avec l'ensemble des Personnels chargés de la gestion et du suivi des Ressources Humaines. Sa mission s'inscrit dans le volet « promotion de la santé au travail » et se décline en 3 axes, les deux premiers relevant de la prévention, abordés au paragraphe 7.1.4 de ce document, et le troisième consistant à recevoir les Personnels adressés par l'institution en situation de souffrance au travail.

107 personnes ont été suivies individuellement, ce qui a impliqué de travailler en lien avec les différents services concernés : médecine de prévention, SGA/DRH, Secrétariat Général, Inspection, SARH (enseignants et ATSS), CAAEE, PVS, DPE, DAPAOS ou CMC.

Les compétences croisées et la complémentarité qui en découlent ont permis de faire avancer des situations. C'est un gage de pertinence pour l'institution : élargir et adapter au mieux les réponses apportées aux problèmes rencontrés par les Personnels.

### 4.5.2 - Le Service d'Appui aux Ressources Humaines (le SARH)

Le SARH est un dispositif académique dédié à la prise en compte et au suivi de situation des Personnels en difficulté professionnelle.

#### 4.5.2.1 - Pour les Personnels enseignants et d'éducation titulaires du second degré (SARH-E)

Les missions du SARH-E consistent à mettre en place les actions adaptées à chacune des situations spécifiques, à assurer la mise en œuvre et le suivi des dispositifs en partenariat avec les Personnels de direction et les corps d'inspection, à mutualiser les informations, les préconisations et les décisions entre les différents intervenants (Directions académiques, DPE, SMIS, DAFPA...), et à conseiller les Personnels de direction et les inspecteurs en collaboration avec la DACES.

Pour saisir le SARH-E, le chef d'établissement rédige un rapport factuel en veillant à la mise en place de la procédure contradictoire.

Le fonctionnement du SARH-E est régi par différentes procédures :

- des concertations de décision et de suivi (chefs d'établissements, inspection, DPE, participent à l'élaboration du diagnostic et à la construction de propositions appropriées sous le pilotage du SARH-E) ;
- des entretiens avec les enseignants (ou CPE) [ces derniers sont reçus au Rectorat en réunion quadripartite (SARH, chef d'établissement, inspection)] pour faire un constat partagé des difficultés professionnelles rencontrées et pour

évoquer avec eux les propositions de remédiation envisagées. Les Personnels reçus peuvent se faire accompagner ;

- des états des lieux annuels impliquant le SARH, les corps d'inspection et la DPE, permettant à la fois d'établir un bilan de l'activité de l'année écoulée, ainsi qu'une projection pour l'année à venir.

Au cours de l'année scolaire 2013-2014, le SARH-E a pris en charge le suivi de 859 situations, soit 2,42 % de la population de référence.

151 de ces situations sont stabilisées car une issue a été trouvée, ces situations ne relèvent donc plus du service. De plus, 107 situations évoquées ont également été sorties du dispositif.

Pour les 601 autres, la majorité des actions mises en place relèvent de la remédiation pédagogique (la majorité des enseignants suivis connaissent, notamment, d'importantes difficultés à gérer le groupe classe).

Enfin, il est utile de préciser que le SARH-E est en lien étroit avec d'autres partenaires que ceux mentionnés précédemment. C'est ce qu'illustre le tableau suivant :

Partenaires externes	Médecine de Prévention	Assistante sociale	Psychologue du Travail	Traitement disciplinaire (DPE 10)
Nombre de situations	58	14	30	31

Source : SARH-E

Le SARH-E se situe donc à l'interface de nombreux services institutionnels : il dispose ainsi de toute la latitude nécessaire à un accompagnement de qualité envers les personnels enseignants et d'éducation titulaires du second degré connaissant des difficultés professionnelles.

#### 4.5.2.2 - Pour les Personnels administratifs (SARH-ATSS)

Le SARH-ATSS analyse les situations qui lui sont signalées, assure la communication entre les différents acteurs, coordonne les dispositifs de remédiation et de suivi mis en place, améliore les délais de prise en compte et perfectionne les procédures de traitement, conseille les chefs d'établissement ou de service, anime des groupes d'analyse de pratiques et des formations.

Il intervient sur saisine du DRH, de la DAPAOS, des médecins ou chefs d'établissements lorsqu'un agent est en difficultés et/ou souffrance humaine dans le cadre de son travail.

L'agent est reçu par le SARH-ATSS. L'objet de l'entretien est de clarifier les difficultés et de mettre en place des actions individuelles (accompagnement de l'agent dans la gestion de ses émotions et de ses difficultés relationnelles) et institutionnelles (accompagnement de la demande de mutation, transfert au médecin, demande d'affectation provisoire).

63 personnes ont été reçues pour l'année scolaire 2013/2014 pour les raisons suivantes : conflits supérieur hiérarchique/agent et/ou des difficultés dans l'exercice du métier (gestion du stress, des conflits et du temps).

Il est à noter, que parfois, le SARH ATSS après avoir reçu l'agent, vient en appui du supérieur hiérarchique (conseils managériaux et gestion des émotions/stress).

Deux médiations au sein de deux établissements scolaires pour cause de conflit généralisé ont été menées en partenariat avec la psychologue du travail.

### 4.5.3 - Pour les autres catégories de Personnels

L'académie de Versailles a mis en place d'autres dispositifs d'accompagnement RH à destination des autres catégories de Personnels, et notamment des Personnels d'encadrement, associant les équipes de direction académiques et départementales, les corps d'inspection, et en particulier les IA-IPR EVS, le service médical de prévention, et les services de gestion concernés.

### 4.5.4 - Le Centre académique d'aide aux écoles et établissements-Équipe mobile de sécurité

Le Centre académique d'Aide aux Ecoles et aux Etablissements-Équipe Mobile de Sécurité (CAAEE-EMS) assure la coordination et la mise en œuvre des actions de prévention et de lutte contre les différentes formes de violence en milieu scolaire, ainsi que la promotion de méthodes de travail permettant d'améliorer le climat scolaire.

Implantés dans les quatre départements de l'académie, les Personnels du CAAEE-EMS ont pour mission d'accompagner, avec réactivité, les écoles et les établissements. Les équipes départementales sont mixtes : elles regroupent des professionnels aux profils et aux compétences complémentaires, issus des métiers de l'éducation, de la médiation et de la sécurité.

L'équipe est composée de 42 personnes (soit 45 ETP) :

- une commandante de police ;
- trois professeurs de lycée professionnel ;
- six professeurs certifiés ;
- un professeur agrégé
- sept conseillers principaux d'éducation ;
- une conseillère d'orientation psychologue ;
- sept professeurs des écoles ;
- douze personnels contractuels affectés sur les fonctions de chargés de prévention ;
- quatre personnels administratifs.



Le CAAEE-EMS est une ressource que les IEN et les chefs d'établissement peuvent solliciter directement. Les membres de l'équipe mobile interviennent sous leur autorité fonctionnelle.

Toute personne de la communauté éducative peut également faire appel au CAAEE-EMS.

### **Ses missions :**

➤ *Sécurisation :*

Contribuer, en cas de tension ou de danger, à la protection des personnes et des biens, à la continuité de l'action éducative et favoriser la sortie des situations de crise.

Venir en appui des équipes d'établissement, pour leur permettre de faire face aux situations d'insécurité qu'elles peuvent rencontrer dans ou aux abords de l'établissement.

Cet appui peut concerner, par exemple, le contrôle des entrées et des sorties, l'accès aux locaux, une présence renforcée lors des circulations importantes d'élèves dans l'établissement. Il peut se faire en partenariat avec les services de police et de gendarmerie.

➤ *Accompagnement et prévention :*

Aider et conseiller les personnes et les établissements en leur apportant des réponses adaptées aux circonstances personnelles ou aux problématiques des équipes. Cet accompagnement peut se faire à distance ou sur site.

Proposer des dispositifs de formation, inscrits au PAF et destinés aux personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, aux personnels de direction et aux IEN.

Former, notamment, à l'exercice de l'autorité éducative, au traitement des incivilités et des phénomènes de harcèlement, à la gestion des situations de crise et des intrusions.

Participer à la prise en charge des Personnels victimes de violence.

Assurer le suivi du diagnostic de sécurité de l'établissement.

### **Bilan d'activité :**

➤ Nombre d'interventions :

1er degré	189
Accompagnement	111
Prévention	76
Sécurisation	2
2nd degré	670
Accompagnement	270
Prévention	274
Sécurisation	126
<b>TOTAL</b>	<b>859</b>

source : CAAEE-EMS

À partir d'orientations nationales, l'académie de Versailles a donc développé un plan original de prévention et de lutte contre la violence assurant sécurisation des écoles et des établissements, ainsi qu'accompagnement et formation de l'ensemble des Personnels de la communauté éducative.

## 4.6 - La politique d'action sociale

### 4.6.1 - Les aides sociales allouées

L'action sociale, culturelle et de loisirs en faveur des Personnels constitue un élément important de la gestion des Ressources Humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de travail.

Le budget de l'action sociale s'élève à 2 046 463 € pour l'année 2014. Il augmente de 2,3 % par rapport à l'exercice 2013.

#### 4.6.1.1 - Les aides individuelles du Titre 2 (dépenses de Personnel en mode LOLF)

##### ✓ **Les Prestations Inter-Ministérielles (PIM )**

###### ➤ **Aides aux familles et handicap**

Le montant global est en hausse par rapport à celui de 2013 (498 996€ contre 481 613€), 9,24% de ce montant 2014 étant consacré aux aides aux séjours et 90,76% aux allocations mensuelles d'aide aux parents d'enfants handicapés.

Parallèlement, le nombre d'allocataires baisse (de 522 dossiers en 2013 à 469 en 2014), ce qui révèle une hausse de l'ensemble des aides et allocations.

###### ➤ **Secours d'urgence et prêts**

En 2014, les aides exceptionnelles effectuées sur la régie d'avances de l'action sociale ont augmenté de 10,10% par rapport à 2013 et de 27,87% par rapport à 2012 (pour un total de 487 387€ en 2014).

Des prêts à court terme et sans intérêt sont également accordés par le Recteur aux Personnels en difficulté, hors BOP académique par l'intermédiaire de la MGEN (cela a concerné 67 personnes en 2014, pour un total de 105 140 €).

##### ✓ **Les Aides Sociales d'Initiative Académique (ASIA)**

###### ➤ **Les aides à la famille**

Elles augmentent de 28,57% par rapport à 2013.

L'augmentation la plus sensible (plus 26,68%, après avoir déjà connue une hausse de plus de 45% en 2013) concerne « l'aide aux familles pour frais de rentrée scolaire » pour laquelle l'Académie a décidé la revalorisation de l'aide à la rentrée scolaire des étudiants et des lycéens et de reconduire son extension, toujours à titre expérimental, aux élèves du primaire et du collège.

### ➤ Les aides dans la sphère professionnelle

L'aide en faveur des fonctionnaires primo-arrivants de province est en hausse de 22,34% et concerne 115 personnes contre 94 en 2013. Les bénéficiaires, appartenant uniquement au corps des enseignants, sont aux deux tiers des professeurs des écoles et pour un tiers des enseignants du second degré.

Toutefois, la baisse de 22,53% de la seconde aide de cette sphère (l'aide aux fonctionnaires séparés pour raisons professionnelles) dont le montant de l'aide est toujours le même, mais dont le nombre de bénéficiaires a décru de 142 en 2013 à 110 en 2014, fait que le montant global des aides alloués au sein de la sphère professionnelle diminue de 3,99%.

### ➤ Les aides aux loisirs

L'aide aux activités culturelles et sportives en faveur des enfants des Personnels permet aux familles qui n'entrent pas dans le quotient familial des PIM de bénéficier d'un cofinancement de l'académie plafonné à 300 € dans la limite de 50% de leur facture. Le volume dédié à cette aide représente 13,07% (71 253€) de l'ensemble des dépenses consacrées aux ASIA, le choix ayant été fait de traiter prioritairement avant la fin de l'exercice d'autres types de prestations (allocation de rentrée scolaire, secours exceptionnels, CIV rénovée...).

### ➤ Les aides au logement

Bien que les barèmes et les taux d'aides au logement soient les mêmes que ceux en vigueur lors de la rentrée scolaire 2013, la baisse du nombre de bénéficiaires (de 356 en 2013 à 309 en 2014) explique logiquement une baisse du montant total de ces aides (- 9,57%).

#### 4.6.1.2 - Les aides au Fonctionnement hors BOP Académique (Hors-Titre 2) (dépenses de fonctionnement en mode LOLF).

Le hors-titre 2 de l'action sociale académique est constitué à 98,24% des aides à la restauration.

On constate une baisse du volume financier de la PIM restauration (- 6,92%), et ce malgré la revalorisation annuelle (la subvention par repas est passée de 1,20€ en 2013 à 1,21€ en 2014), car le nombre de repas a légèrement diminué (- 7,69%)

La modification de l'implantation de la DSDEN 78 (en novembre 2012) et le déménagement de deux services du Rectorat sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines/Guyancourt (l'adresse postale du CAAEE, de la DAFPIC et de la DSDEN 78 relève de Saint-Quentin-en-Yvelines, mais l'accueil du Public se fait au 19 Avenue du Centre - 78280 Guyancourt) ont fortement impacté l'évolution des ASIA restauration : les Personnels ont depuis cette date accès au RIE Compass Groupe, ce qui a entraîné une forte augmentation des ASIA de restauration sur ce site (+ 36,18% en 2014 par rapport à 2013).

## 4.6.2 - Les associations de Personnels

### 4.6.2.1 - L'APERAV au Rectorat

L'APERAV est l'Association des **PE**rsonnels du **R**ectorat de l'**A**cadémie de **V**ersailles. Elle est ouverte à toutes les Personnes affectées dans les services Rectoraux. Elle a pour but principal d'assurer la gestion du restaurant administratif situé sur le site de Lesseps. Une part du coût des repas y est subventionnée en fonction de l'indice de rémunération de l'agent.

Bien qu'elle soit indépendante du service de l'action sociale (DIPP2), l'objectif de son conseil d'administration est, en plus d'assurer une prestation de restauration de qualité à des tarifs abordables, « d'insuffler » du lien entre les Personnels du Rectorat et de proposer un certain nombre de services à ces derniers : ainsi, l'association organise un arbre de Noël annuel à destination des enfants du Personnel, elle propose différentes offres culturelles (spectacles, expositions, visites, concerts, cinéma), de service (repassage, achats groupés...) et démarche différents commerçants (organisation d'exposition-vente dans la salle de repos du Rectorat...), le tout à des tarifs négociés.

### 4.6.2.2 - DSDEN 78

L'Amicale du Personnel de la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale des Yvelines (APDSDEN 78) permet à ses adhérents de bénéficier de commandes groupées de gourmandises et produits du terroir, de parfum, etc .... Elle organise des expositions (bijoux, articles cadeaux, etc ...), des ventes de tickets cinémas et la fête de Noël des enfants du Personnel.

Depuis novembre 2012 et la modification de l'implantation de la DSDEN 78 et le déménagement de deux services du Rectorat sur ce site (CAAEE et DAFPIC), les Personnels affectés sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines/Guyancourt ont la possibilité de déjeuner au restaurant Inter-Entreprises (RIE) Compass Groupe.

### 4.6.2.3 - DSDEN 91

L'association du Personnel de la DSDEN 91 est en sommeil depuis plusieurs années. Toutefois, les agents de la DSDEN ont accès au restaurant Inter-Administrations (RIA) situé dans la cité administrative de la Préfecture.

### 4.6.2.4 - DSDEN 92

L'association EVASION 92 fonctionne grâce aux adhésions et au budget attribué par la DSDEN et le Rectorat. Elle organise l'arbre de Noël des enfants du Personnel, ainsi que des sorties pour les adhérents.

Les Personnels ont la possibilité de déjeuner au restaurant inter-professionnel de la Préfecture.

### 4.6.2.5 - DSDEN 95

Les Personnels de la DSDEN 95 peuvent déjeuner au restaurant inter-entreprises les Beaux Soleils. L'Éducation Nationale subventionne une part des repas en fonction de l'indice de rémunération de l'agent.

Mais au sein même de la DSDEN 95, il existe une amicale des Personnels. Elle propose à ces derniers des achats groupés, des bons cadeaux pour le Noël des enfants, des cadeaux pour la fête des mères, fête des pères...

## CHAPITRE 5

### Masse salariale, coût d'emploi et Emplois budgétaires

## 5.1 - Evolution des dépenses de masse salariale et des plafonds d'emplois

La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1<sup>er</sup> août 2001 (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006) réforme profondément le budget de l'État.

La nouvelle chaîne de dépenses s'articule en missions, programmes, actions, le programme étant la nouvelle unité de spécialisation des crédits (pour l'Éducation Nationale, la mission est celle de l'enseignement scolaire et il existe six programmes : Enseignement scolaire public du premier degré, Enseignement scolaire public du second degré, Soutien de la politique de l'Éducation Nationale, Vie de l'élève, Enseignement privé des premier et second degrés, Enseignement technique agricole).

Les Recteurs sont désignés comme responsables de BOP-A (Budget Opérationnel de Programme Académique).

De plus, et compte tenu de la nature des dépenses sur le budget du ministère de l'Éducation Nationale, le budget traite à 95% des dépenses de rémunération. La LOLF est donc avant tout une question de gestion de la masse salariale.

### 5.1.1 - BOP-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré

	2011	2012	2013	2014	Evolution
rémunérations principales	886 307 623	884 785 173	896 369 228	925 003 921	4,37%
indemnités	28 990 381	28 656 887	31 487 041	39 095 055	34,86%
HSE et vacations	2 933 442	2 514 987	2 360 114	2 754 150	-6,11%
chômage	678 965	580 973	449 842	430 010	-36,67%
cotisations	715 568 291	741 161 065	777 152 201	818 610 551	14,40%
prestations	6 992 008	7 899 515	8 393 519	2 060 902	-70,52%
<b>Total</b>	<b>1 641 470 710</b>	<b>1 665 598 600</b>	<b>1 716 211 945</b>	<b>1 787 954 589</b>	<b>8,92%</b>

Source : SBCG



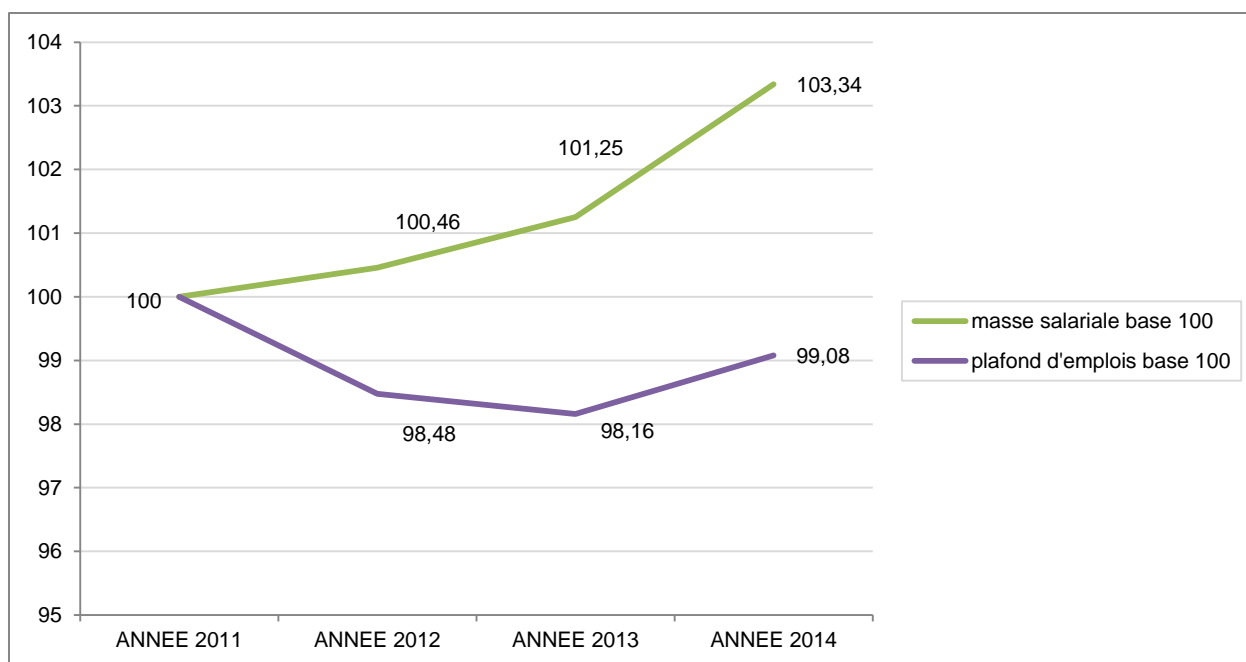
Source : SBCG

Entre 2011 et 2014, la dépense de masse salariale du premier degré a progressé de 8,92%, tandis que le plafond d'emplois augmentait dans le même temps de 1,82%.

### 5.1.2 - BOP-A 141, Enseignement scolaire public du second degré

	2011	2012	2013	2014	Evolution
rémunérations principales	1 235 629 860	1 228 597 412	1 221 651 254	1 240 785 434	0,42%
indemnités	103 640 075	103 660 214	106 312 985	109 561 769	5,71%
HSE et vacations	95 422 432	91 024 651	93 278 055	94 739 191	-0,72%
chômage	4 879 244	4 957 915	4 909 897	4 626 324	-5,18%
cotisations	995 948 927	1 019 151 311	1 039 814 204	1 075 986 227	8,04%
prestations	13 330 381	12 679 539	13 608 524	4 953 686	-62,84%
<b>Total</b>	<b>2 448 850 919</b>	<b>2 460 071 042</b>	<b>2 479 574 919</b>	<b>2 530 652 631</b>	<b>3,34%</b>

Source : SBCG



Source : SBCG

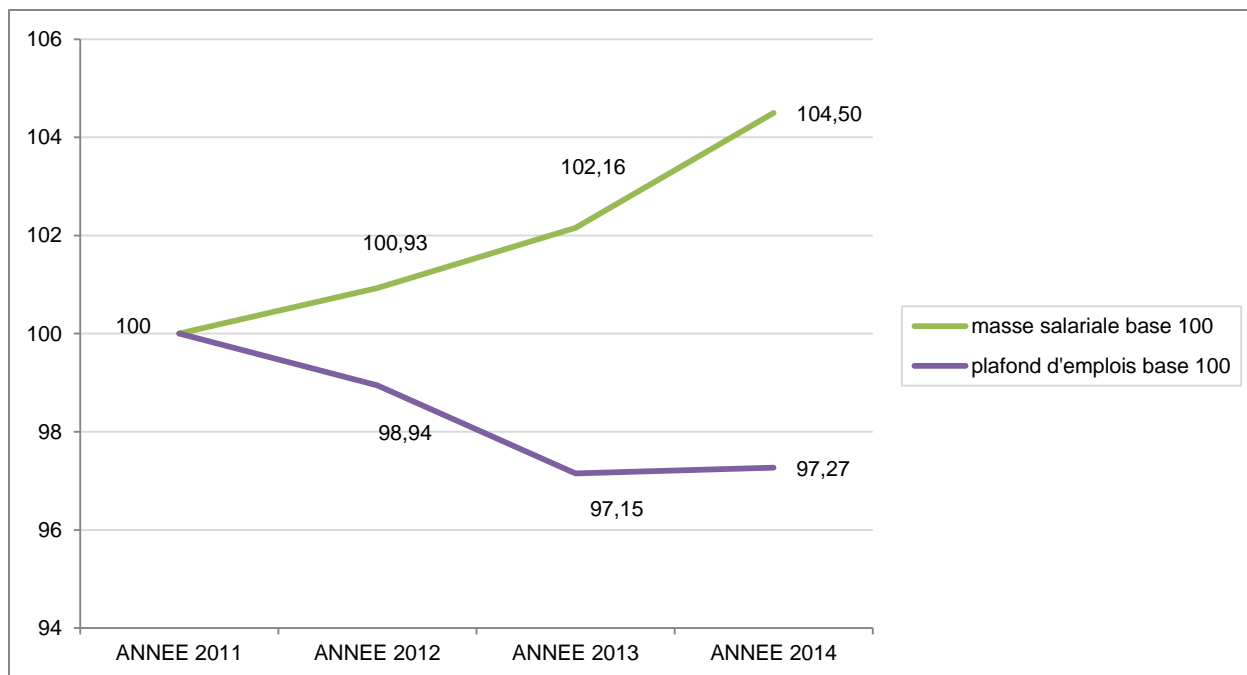
Entre 2011 et 2014, la dépense de masse salariale du second degré a progressé de 3,34% tandis que le plafond d'emplois a été réduit de 0,92%.

### 5.1.3 - BOP-A 214, Soutien de la politique de l'Éducation Nationale

	2011	2012	2013	2014	Evolution
rémunérations principales	33 920 854	34 154 087	34 261 231	34 926 817	2,97%
indemnités	6 760 233	6 735 308	7 166 268	7 336 578	8,53%
vacations	1 329 501	918 213	297 479	346 224	-73,96%
chômage	306 851	247 609	227 399	171 366	-44,15%
cotisations	26 878 076	27 734 119	28 771 018	29 981 600	11,55%
prestations	2 019 017	2 089 027	2 028 289	1 656 239	-17,97%
<b>Total</b>	<b>71 214 532</b>	<b>71 878 363</b>	<b>72 751 684</b>	<b>74 418 825</b>	<b>4,50%</b>

Source : SBCG





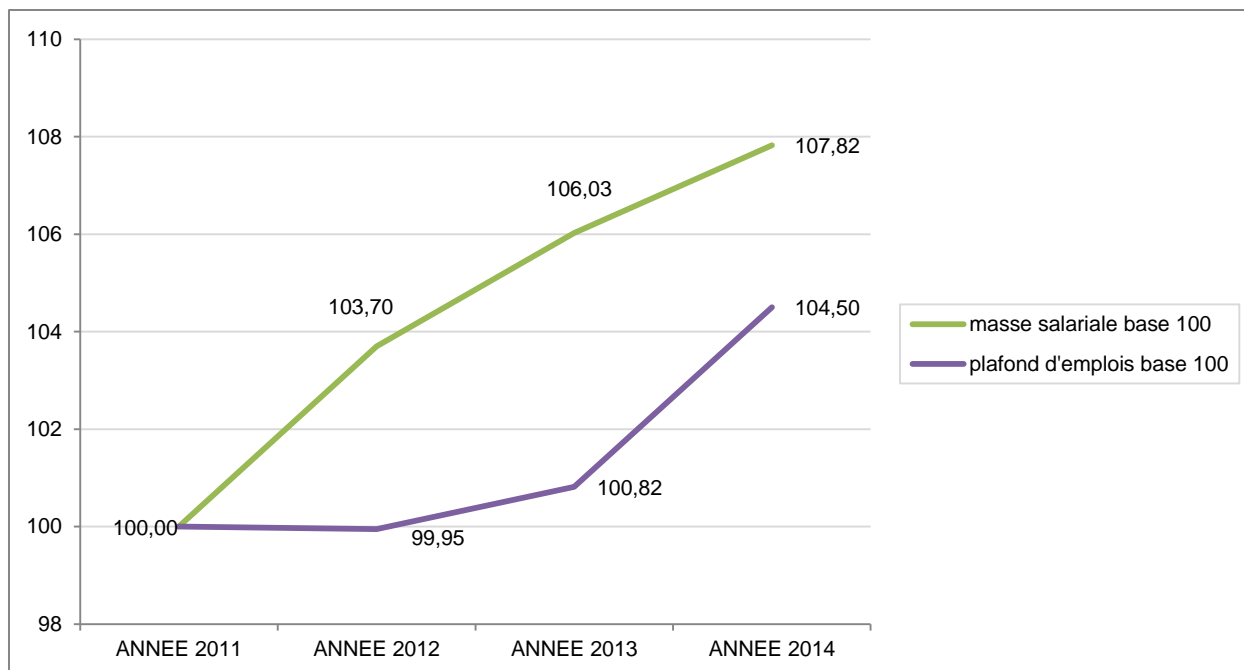
Source : SBCG

Entre 2011 et 2014, la dépense de masse salariale du BOP soutien a progressé de 4,50%, tandis que le plafond d'emplois a été réduit de 2,73%.

#### 5.1.4 - BOP-A 230, Vie de l'élève

	2011	2012	2013	2014	Evolution
rémunérations principales	71 026 073	74 048 155	75 952 966	76 298 189	7,42%
indemnités	5 156 147	5 911 255	6 199 152	6 307 167	22,32%
HSE et vacations	11 887 972	11 315 853	9 381 908	9 528 649	-19,85%
chômage	1 986 161	1 745 422	1 708 253	1 388 278	-30,10%
cotisations	50 289 599	52 340 679	56 004 749	58 273 209	15,88%
prestations	834 739	1 041 549	442 514	430 776	-48,39%
<b>Total</b>	<b>141 180 691</b>	<b>146 402 913</b>	<b>149 689 542</b>	<b>152 226 268</b>	<b>7,82%</b>

Source : SBCG



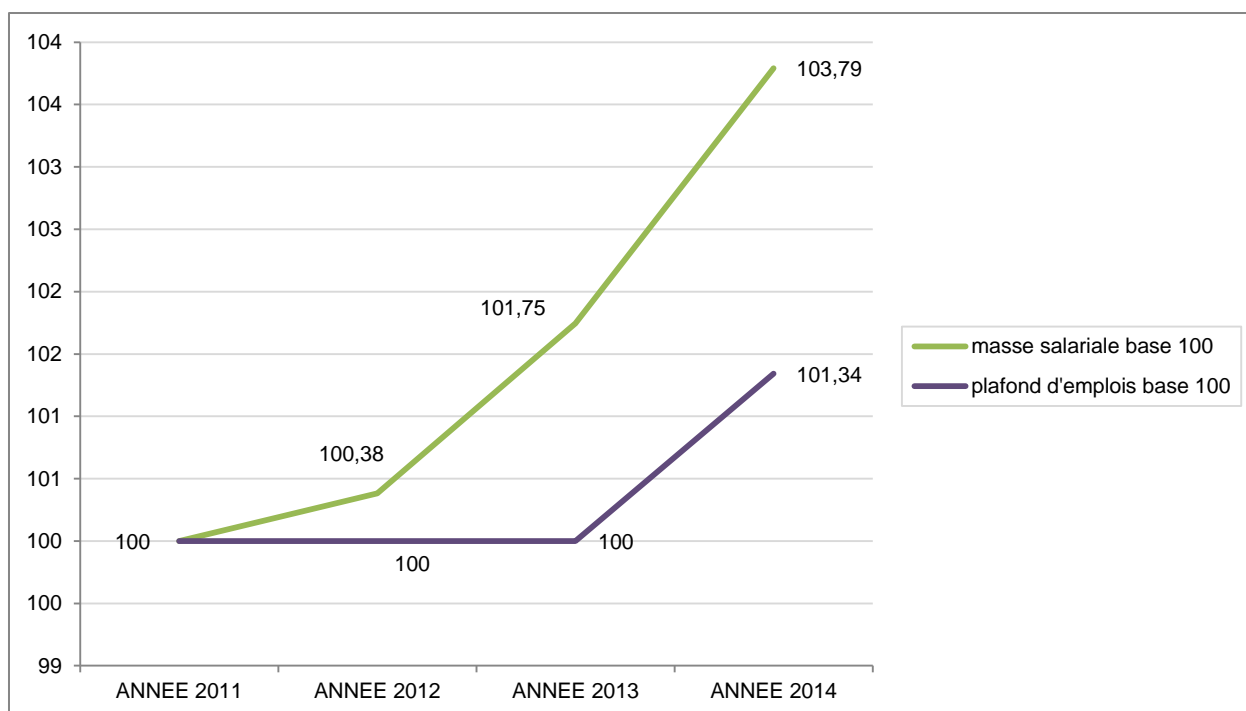
Source : SBCG

Entre 2011 et 2014, la dépense de masse salariale du BOP Vie de l'élève a progressé de 7,82%, tandis que le plafond d'emplois augmentait dans le même temps de 4,5%.

### 5.1.5 – BOP-A 139, 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés de l'enseignement privé

	2011	2012	2013	2014	Evolution
rémunérations principales	221 100 897	222 923 082	225 169 397	228 392 602	3,30%
indemnités	12 454 678	12 660 951	12 865 412	13 544 635	8,75%
HSE et vacations	14 978 851	14 911 741	15 037 861	15 589 730	4,08%
chômage	1 475 618	1 314 380	1 354 862	1 294 573	-12,27%
cotisations	91 700 244	92 427 689	94 252 932	96 673 688	5,42%
prestations	1 705 905	493 377	731 497	938 527	-44,98%
<b>Total</b>	<b>343 416 192</b>	<b>344 731 220</b>	<b>349 411 961</b>	<b>356 433 755</b>	<b>3,79%</b>

Source : SBCG



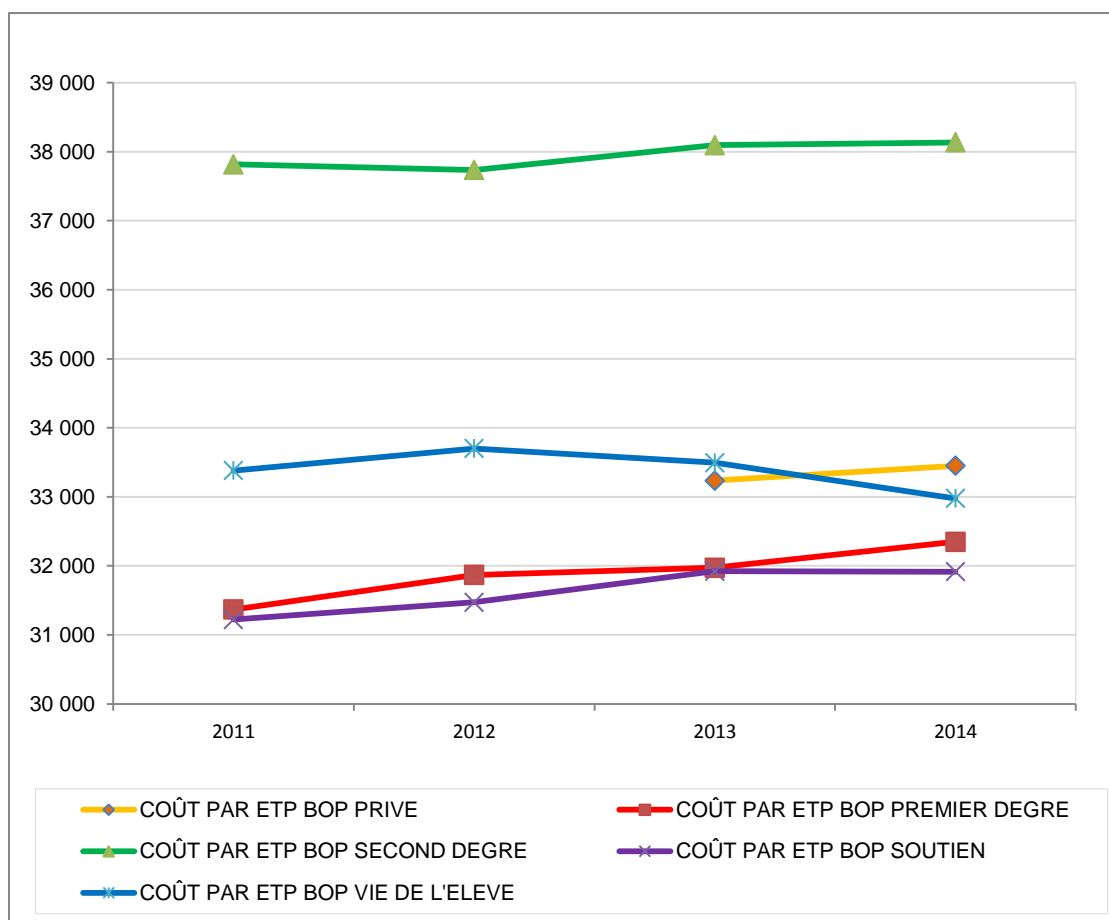
Source : SBCG

Entre 2011 et 2014, la dépense de masse salariale du BOP des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés de l'enseignement privé a progressé de 3,79%, tandis que le plafond d'emplois a augmenté de 1,34% entre 2013 et 2014.

## 5.2 - Evolution du coût employeur par BOP (hors cotisations sociales)

	2011	2012	2013	2014	Evolution
Coût par ETP BOP Privé			33 235,73	33 449,15	0,64%
Coût par ETP BOP 1er degré	31 367,10	31 870,06	31 973,18	32 348,50	3,13%
Coût par ETP BOP 2nd degré	37 816,05	37 735,86	38 093,81	38 133,31	0,84%
Coût par ETP BOP Soutien	31 220,94	31 473,12	31 921,40	31 915,73	2,23%
Coût par ETP BOP Vie de l'Elève	33 380,50	33 701,23	33 494,75	32 976,75	-1,21%

Source : SBCG



Source : SBCG

Il convient d'analyser l'évolution du coût par ETP hors cotisations sociales de façon à neutraliser l'effet des augmentations du taux des cotisations pour pension civile.

Entre 2011 et 2014, ce coût a progressé de 3,13% dans le premier degré public, de 0,84% dans le second degré public, de 2,23% pour les Personnels des services académiques et a régressé de 1,21% pour les Personnels dédiés à la vie de l'élève.

Entre 2013 et 2014, le coût par ETP dans l'enseignement privé a progressé de 0,64%.

### 5.3 - Emplois budgétaires

Les données relatives aux emplois sont extraites du contrôle national des emplois (CNE). Le CNE est une application informatique permettant de réaliser des opérations mensuelles de contrôle des emplois, en lien direct avec les bases de données académiques de Ressources Humaines.

Le CNE exprime l'activité des agents en équivalent temps plein travaillé (ETPT). L'ETPT mensuel ou annuel prend en compte une proratisation de l'activité des agents, en fonction de la quotité travaillée et de la durée de l'activité sur le mois (ETPMS) ou l'année (ETPA). Cette unité se différencie de l'agent « personne physique ».

Les consommations d'emplois sont recensées par BOPA et catégorie d'emplois et exprimées en ETPA. Ces consommations sont mises en regard d'un plafond d'emplois par catégorie, exprimé en ETPA et correspondant à la dotation octroyée à l'académie pour assurer ses missions.

✓ **SYNTHESE GENERALE DE L'EVOLUTION DE LA SITUATION DES PLAFONDS D'EMPLOI**

	ANNEE 2014		Evolution 2012/2014 hors BOP 139		Evolution 2013/2014 hors BOP 139		Evolution 2013/2014 y compris BOP 139	
	Plafond d'emplois	Conso moyenne	Plafond d'emplois	Conso moyenne	Plafond d'emplois	Conso moyenne	Plafond d'emplois	Conso moyenne
Enseignants 1er degré	31 513,78	31 601,46	-4,79	159,57	59,87	99,81	55,04	92,15
Enseignants 2nd degré	37 680,73	37 497,81	-157,00	-450,90	-16,83	-108,72	27,74	-79,06
Enseignants vacataires 200H	218,00	5,88	0,00	-15,14	0,00	-8,45	0,00	-8,45
Etudiants en Master 2	0,00	0,11	-448,25	-123,12	-262,33	-128,76	-270,51	-132,26
Stagiaires PEST-PSTG	953,12	896,72	857,67	802,94	857,67	802,94	953,12	896,72
Contractuels admissibles	615,00	551,19	615,00	551,19	307,50	268,25	281,78	244,69
Personnels d'orientation	365,00	366,06	-0,67	2,52	0,00	2,84	0,00	2,84
Assistants étrangers	235,00	220,36	-35,34	-26,79	0,00	-3,00	0,00	-3,00
Intervenants extérieurs	0,00	0,00	-32,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction	1 182,66	1 186,54	0,66	5,64	0,66	0,69	0,66	0,69
Personnels d'inspection	280,66	276,99	3,66	6,34	0,66	4,70	0,66	4,70
Personnels administratifs	3 609,96	3 759,96	-9,34	-8,97	15,07	23,63	15,07	23,63
ITRF	207,67	202,10	24,33	30,69	14,67	17,20	14,67	17,20
Personnels de laboratoire	494,00	484,89	-6,67	-7,85	0,00	-2,86	0,00	-2,86
Personnels d'éducation	988,17	1 022,62	7,67	14,36	1,67	6,44	1,67	6,44
AVSi	892,25	854,22	101,25	43,21	84,92	30,88	84,92	30,88
Personnels sociaux et de santé	1 028,00	983,63	13,00	15,86	9,00	-0,33	9,00	-0,33
Personnels ATEE	28,42	27,65	-15,33	-18,92	-12,00	-12,09	-12,00	-12,09
Congés de formation rémunérés	149,00	173,09	3,00	-8,45	3,00	12,09	3,00	11,93
<b>TOTAL</b>	<b>80 441,42</b>	<b>80 111,28</b>	<b>916,18</b>	<b>972,18</b>	<b>1 063,53</b>	<b>1 005,26</b>	<b>1 164,82</b>	<b>1 093,82</b>

Source : SBCG

Remarque : les données relatives aux emplois du BOP 139 étant indisponibles sur 2012, les évolutions 2012/2014 (plafond d'emplois et consommation moyenne) sont donc calculées hors BOP 139.

En 2014, le plafond d'emplois global de l'académie est de 80 441,42 ETPA. Il est en hausse de 1,47% par rapport à 2013 (1 164,82 ETPA).

La consommation d'emplois a augmenté de 1 093,82 ETPT entre 2013 et 2014.

## 5.4 - Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.

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

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Ainsi, les tableaux ci-dessous présentent le nombre d'agents, par BOP et pour l'année 2014, qui ont bénéficié de cette mesure :

	Hommes	Femmes
Titulaires	161	736
Non-Titulaires	0	0
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>736</b>

	Hommes	Femmes
Titulaires	279	543
Non-Titulaires	300	239
<b>Total</b>	<b>579</b>	<b>782</b>

	Hommes	Femmes
Titulaires	49	202
Non-Titulaires	1	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>202</b>

Source : SBCG

	Hommes	Femmes
Titulaires	9	95
Non-Titulaires	6	5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

	Hommes	Femmes
Titulaires	24	20
Non-Titulaires	241	553
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>573</b>

Source : SBCG

# CHAPITRE 6

## La formation

La formation constitue un axe stratégique du projet académique Horizon 2015 et est un levier prioritaire de pilotage : en effet, l'organisation de la formation est au service du pilotage et est donc au cœur de la politique de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

Les données sur la formation des Personnels ne recouvrent que l'enseignement public : en effet, la formation des Personnels de l'enseignement privé est gérée par des organismes de formation privés (ISFEC pour le premier degré, FORMIRIS pour le second degré).

## 6.1 - La formation des Personnels de l'académie

La formation des Personnels de l'académie constitue une offre visant à « former pour accompagner les évolutions ».

L'architecture globale du programme académique de formation repose sur quatre champs communs à l'ensemble des Personnels de l'académie :

- Accompagner la mise en œuvre des réformes ;
- Accompagner le développement des compétences ;
- Accompagner l'adaptation à l'emploi ;
- Accompagner les évolutions de carrière et les parcours professionnels.

### 6.1.1 - Les stages de découvertes des étudiants en master se préparant à un concours d'enseignants

Dans le cadre de la formation des étudiants en master se préparant à un concours d'enseignement du premier ou second degré, des stages sont organisés (circulaire n° 2010-102 du 13 juillet 2010 et circulaire n° 2011-157 du 14 septembre 2011).

- Les étudiants de M1 et M2 bénéficient de stages d'observation et/ou de pratique accompagnée effectués en alternance ;
- Les étudiants en M2 bénéficient de stages en responsabilité. Des enseignants tuteurs les accompagnent dans cette prise en charge progressive du métier d'enseignant.

DSDEN	78		91		92		95	
	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré
Etudiants en M1 en stage d'observation/de pratique accompagnée, dont alternance 1 jour par semaine	125, dont 13	113, dont 55	140	388, dont 186	87	264, dont 128	182	313, dont 118
Etudiants en M2 en stage en responsabilité, dont alternance 1 jour par semaine	67, dont 48	8	251	2	331	43	325	44

Source : Rectorat de Versailles et DAFPA



## 6.1.2 - La formation initiale des Personnels

### 6.1.2.1 - Des Personnels d'encadrement

La formation statutaire s'adresse à tous les nouveaux Personnels d'encadrement : inspecteurs et Personnels de direction (PERDIR) lauréats de concours, sur liste d'aptitude ou en situation de détachement ; APAE (ex-APAENES) nouvellement promus.

Elle a pour ambition de professionnaliser l'ensemble des Personnels dans le contexte singulier de l'académie de Versailles, de son projet horizon 2015 et de sa récente démarche de contractualisation.

Elle vise à donner du sens à l'inter-catégorialité, l'inter-degré et l'inter-métier sans pour autant rompre avec la recherche de l'excellence des différentes expertises.

Cette formation vise à s'articuler de manière complémentaire avec l'offre nationale de l'ESEN et le troisième niveau d'alternance (terrain d'exercice du stagiaire).

Le dispositif est piloté par l'Equipe académique de formation des Cadres (L'E AFC). Il s'agit d'une équipe inter-métiers en charge de l'ingénierie et de la formation, co-pilotée par le délégué académique à la formation des Personnels d'encadrement (DAFPE) et les deux responsables opérationnels PERDIR et APAE, sous la responsabilité du DRH académique.

Cette formation est suivie par environ 120 stagiaires chaque année (PERDIR, inspecteurs, APAE).

### 6.1.2.2 - Des autres Personnels

La formation initiale des Personnels du premier degré correspond à l'objectif de formation appelé « Formation professionnelle statutaire » qui est étudié au paragraphe 6.1.4.

Le tableau suivant recense les actions de formation suivies par les nouveaux Personnels relevant du second degré d'enseignement :

Mode d'accès	Hommes	Femmes	Total
CAD	192	299	491
Concours externe	366	549	915
Concours interne	20	36	56
Concours réservé	31	47	78
Examen professionnel réservé	66	59	125
Recrutement direct d'agent non-titulaire	5	7	12
Troisième concours	2	4	6
Total	682	1 001	1 683

Source : DAFPA

### 6.1.3 - Volume de formation par catégories de Personnel et par genre

✓ **Personnels du premier degré :**

➤ Volumes de formation :

DSDEN	78	91	92	95
Personnes inscrites *	33 855	ND	23 824 / 12 384	20 670 / 9 560
Candidatures retenues *	33 407	ND	23 689 / 12 223	20 147 / 9 558
Journées stagiaires *	33 138	ND	29 223 / 20 655	57 398 / 9 021

Source : Rectorat de Versailles // \* = données avec / sans animations pédagogiques // ND = données non-disponibles

Sachant qu'une même personne peut s'inscrire à plusieurs actions de formations (et est donc comptabilisée plusieurs fois), faire la somme de ces données ne permet pas d'en tirer de conclusions au niveau académique.

De plus, tous les départements ne saisissent pas leurs animations pédagogiques (les enseignants du premier degré ont l'obligation de suivre des animations pédagogiques à concurrence de 18 heures) dans l'application GAIA (dans ce cas, seules les formations du plan de formation apparaissent dans les statistiques).

➤ Volumes de formation par filière de personnels (en nbre de personnes retenues) :

DSDEN	78	91	92	95	<b>TOTAL</b>
Directeur école	979	ND	698	1 205	<b>2 882</b>
Personnel ASH	498	ND	341	608	<b>1 447</b>
Enseignants	4 642	ND	10 779	6 348	<b>21 769</b>
Autres *	1 597	ND	405	1 397	<b>3 399</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7 716</b>	<b>ND</b>	<b>12 223</b>	<b>9 558</b>	<b>29 497</b>

\* conseillers pédagogiques, titulaires remplaçants... // Source : Rectorat de Versailles // ND = données non-disponibles

✓ **Ensemble des Personnels du second degré :**

➤ Nombre moyen de journées de formation par catégorie, par genre :

Cat hiérarchique	Hommes		Femmes		Total	
	Nbre de journées de formation*	Nbre de journées de formation/effectif**	Nbre de journées de formation*	Nbre de journées de formation/effectif**	Nbre de journées de formation*	Nbre de journées de formation/effectif**
Total A+	3 838	1,7	7 285	2,1	11 123	2,0
Total A	27 931	2,4	53 457	2,6	81 388	2,5
Total B	413	2,0	2 600	2,0	3 013	2,0
Total C	521	1,5	2 890	1,4	3 411	1,4
Total général	32 703	2,3	66 232	2,4	98 935	2,4

Source : DAFPA

\* = Base de calcul "journées effectives" (journées de formation effectivement suivies par les stagiaires ; une journée = 6 heures de formation)

\*\* = Nbre total de journées de formation rapporté à l'effectif de la catégorie considérée (et non pas aux seuls Personnels formés)

L'examen du ratio du nombre de journées de formation/effectif nous montre que ce sont les Personnels de catégorie A qui se forment le plus.

Dans cette catégorie hiérarchique, les femmes se forment en moyenne légèrement plus que les hommes, ce qui est aussi vrai toutes catégories hiérarchiques confondues.

## 6.1.4 - Objectif des formations

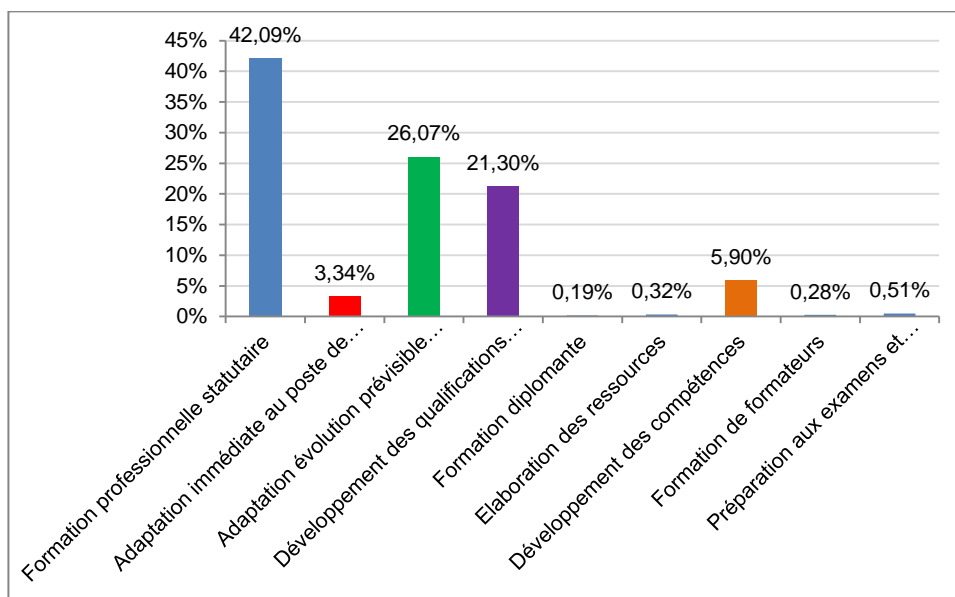
### ✓ Personnels du premier degré :

#### ➤ Nombre de candidats retenus par objectif de formations :

DSDEN	78	91	92	95	<b>TOTAL</b>
Formation professionnelle statutaire	474	1 184	20 804	12 637	<b>35 099</b>
Adaptation immédiate au poste de travail	1 859	74	622	228	<b>2 783</b>
Adaptation évolution prévisible des métiers	20 724	0	586	435	<b>21 745</b>
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	6 756	3 450	1 264	6 295	<b>17 765</b>
Formation diplômante	56	45	59	NR	<b>160</b>
Elaboration des ressources	169	0	102	0	<b>271</b>
Développement des compétences	2 882	1 404	202	432	<b>4 920</b>
Formation de formateurs	60	0	50	120	<b>230</b>
Préparation aux examens et concours	427	NR	NR	NR	<b>427</b>
<b>TOTAL</b>	<b>33 407</b>	<b>6 157</b>	<b>23 689</b>	<b>20 147</b>	<b>83 400</b>

Source : Rectorat de Versailles // NR = données non-renseignées

✓ Poids de chaque objectif de formation :



Source : Rectorat de Versailles

L'objectif de formation qui fait l'objet de plus de candidats retenus est la formation professionnelle statutaire à plus de 42%. Toutefois, la formation « adaptation à l'évolution prévisible des métiers » est sollicitée à plus de 26%.

✓ **Ensemble des Personnels du second degré :**

Cat hiérarchique	Type d'action	Hommes	Femmes
		Nbre de journées de formation*	Nbre de journées de formation*
	T1	616	975
	T2	145	266
	T3	3 077	6 044
<b>Total A+</b>		<b>3 838</b>	<b>7 285</b>
	T1	5 252	9 958
	T2	1 052	2 357
	T3	21 627	41 142
<b>Total A</b>		<b>27 931</b>	<b>53 457</b>
	T1	139	837
	T2	8	67
	T3	266	1 696
<b>Total B</b>		<b>413</b>	<b>2 600</b>
	T1	134	698
	T2	0	17
	T3	387	2 175
<b>Total C</b>		<b>521</b>	<b>2 890</b>
<b>Total général</b>		<b>32 703</b>	<b>66 232</b>

Source : DAFPA

\* = Base de calcul "journées effectives" (journées de formation effectivement suivies par les stagiaires ; une journée = 6 heures de formation)

T1 = Adaptation immédiate à l'emploi

T2 = Adaptation à l'évolution prévisible des métiers

T3 = Acquisition de nouvelles qualifications, développement de compétences nouvelles

- Quel que soit la catégorie statutaire des Personnels, l'acquisition de nouvelles qualifications et/ou le développement de compétences nouvelles (T3) est le type d'action de formation suivi en priorité : il représente de 64,8% (catégorie B) à 81,6% (catégorie A+) du total des objectifs de formation.

## 6.1.5 - Moyens consacrés à la Formation

### ✓ Personnels du premier degré :

- Rémunération des formateurs au titre de la formation continue des enseignants du premier degré :

ANNEE	78	91	92	95
2011-2012	ND	ND	29 744 €	39 471 €
2012-2013	ND	ND	33 621 €	46 954 €
2013-2014	ND	ND	45 253 €	40 628 €

Source : Rectorat de Versailles // ND = Données non disponibles

### ✓ Ensemble des Personnels du second degré :

Les moyens humains dévolus à la formation représentent 68,39 ETP.

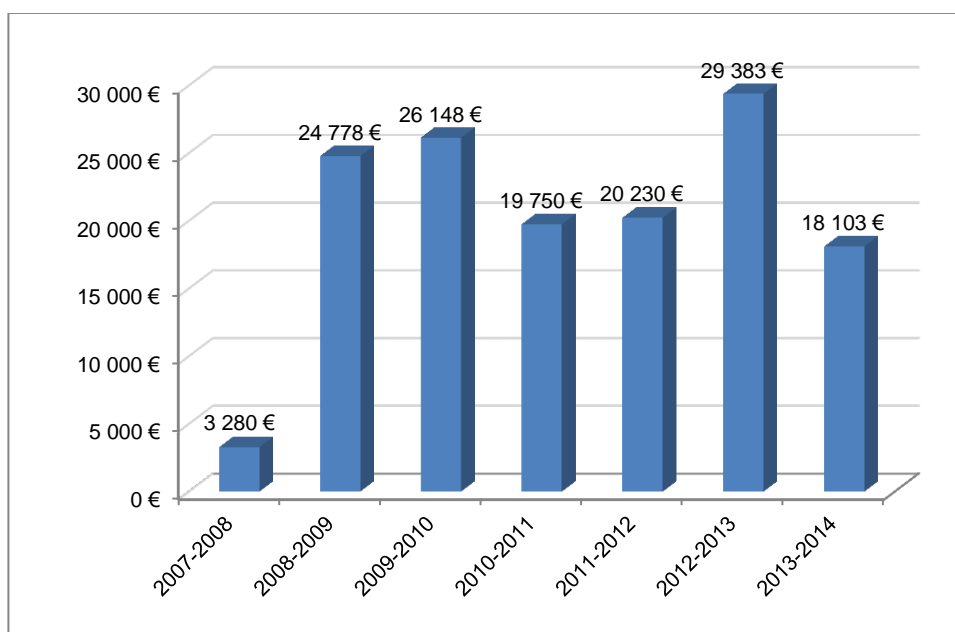
Les crédits consacrés à la formation se composent de la rémunération des intervenants (vacations) et des crédits utilisés pour les déplacements des participants et formateurs, les interventions sur facture et les dépenses de logistique. Il se chiffre à un total de 2 636 000 € (en baisse de 0,8% par rapport à 2013), dont la répartition est la suivante :

	Enseignants, cadres	ATSS
Rémunération (vacations de formation)	1 350 000 €	300 000 €
Fonctionnement (factures + frais de déplacement)	800 000 €	186 000 €

Source : DAFPA

## 6.1.6 - L'accompagnement par la prise en charge financière de formations

Pour les Personnels enseignants du second degré, les contractuels et les AESH, certaines formations qui n'entrent pas dans le cadre du Programme Académique de Formation (PAF) bénéficient d'une prise en charge financière.



Source : DAFPA

## 6.1.7 - Modalités de formation en nombre de candidats retenus

### 6.1.7.1 - Dans le premier degré

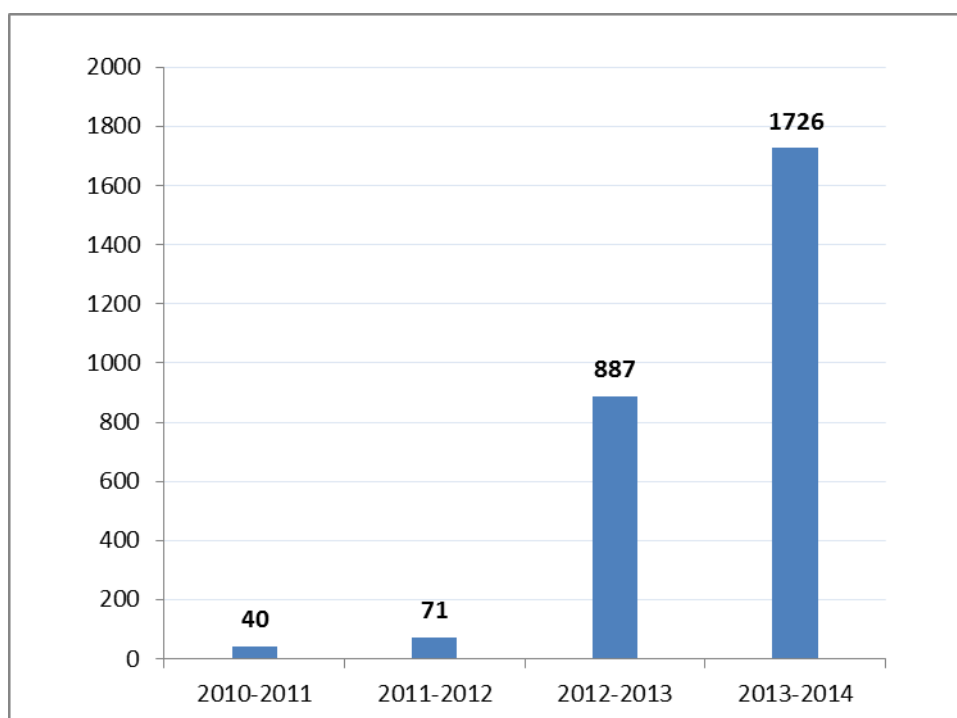
DSDEN	78	91	92	95
Présentiel	22 572	ND	23 271	19 966
A distance	10 110	ND	48	91
Tutorat	134	ND	164	NR
Autres	591	ND	206	91

Source : Rectorat de Versailles // NR = Non renseigné // ND = données non-disponibles

85,20% de la formation se déroule en présentiel, 13,27% concerne la formation à distance, 0,39% du volume d'activité correspond au tutorat et 1,15% de l'activité de formation apparaît sous la rubrique « autres modalités ».



### 6.1.7.2 - Dans le second degré



Source : DAFPA

Si la formation en présentiel représente encore une part très importante des formations proposées, on constate que celle des formations à distance connaît une forte augmentation. La politique de e-formation est très dynamique dans l'académie avec notamment le développement des formations dites hybrides (séquences à distance et séquences en présentiel). En témoigne l'obtention par l'Académie de Versailles du premier prix des E-Learning Excellence Awards dans la catégorie « métiers ».

### 6.1.8 - Durée des formations

#### 6.1.8.1 - Dans le premier degré

DSDEN	78	91	92	95
Durée				
> 0 et < ou égal 1 jour	ND	ND	224	NR
> 1 et < ou égal 2 jours	ND	ND	93	NR
> 2 et < ou égal 4 jours	ND	ND	120	NR
> 4 jours	ND	ND	8	NR
TOTAL	ND	ND	445	221

Source : Rectorat de Versailles // NR = Non renseigné // ND = Données non disponibles

### 6.1.8.2 - Dans le second degré

Durée	Modules	
	nombre	%
> 0 et < ou égal 1 jour	641	32%
> 1 et < ou égal 2 jours	574	28%
> 2 et < ou égal 4 jours	601	30%
> 4 jours	218	11%
TOTAL	2034	100%

Source : DAFPA

La majorité des formations privilégiée a une durée courte, inférieure ou égale à quatre jours.

### 6.1.9 - Zoom sur la formation continue des Personnels d'encadrement

La formation continue pour les Personnels d'encadrement est ouverte à tous les Personnels d'encadrement du premier et du second degré : Personnels de direction, corps d'inspection, cadres administratifs.

Elle est pilotée par le Groupe opérationnel de la formation continue (GOFC), une équipe pluri catégorielle d'experts.

L'architecture globale du dispositif repose sur les quatre champs communs à l'ensemble des personnels de l'académie (vus au 6.1) et compte deux modalités de formation : les formations en présentiel et les formations hybrides.

#### et sur leur dispositif spécifique de préparation aux concours

La préparation aux concours ou fonctions de Cadre revêt une approche inter-catégorielle. Il s'agit d'une formation qui est proposée aux Personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'orientation et d'éducation ainsi qu'aux Personnels administratifs pour les aider à se préparer aux épreuves des concours de recrutement de Cadres ou à postuler à un emploi fonctionnel.

Elle permet d'appréhender la fonction d'encadrement sous ses différents aspects, ce qui est un des objectifs prioritaires de l'académie de Versailles, afin que la culture d'encadrement s'ancre dans les pratiques ordinaires des différents acteurs, dans le but d'atteindre l'objectif commun d'une plus grande réussite de tous nos élèves.

Cette formation est assurée par une équipe opérationnelle et inter métiers en charge de l'ingénierie et de la formation, le Groupe Opérationnel de Préparation Inter-catégorielle aux concours de Cadres (GOPIC). C'est une formation inscrite au PAF.

Ci-dessous un tableau comparatif de la réussite aux concours d'encadrement selon que l'on a suivi ou non la préparation GOPIC :

	2012		2013		2014	
	sans	avec	sans	avec	sans	avec
inscrits	452	211	436	208	457	135
%	68,17%	31,83%	67,70%	32,30%	77,20%	22,80%
admissibles	182	78	144	75	122	40
%	40,27%	36,97%	33,03%	36,06%	26,70%	29,63%
admis	95	54	75	35	59	25
%	21,02%	25,59%	17,20%	16,83%	12,91%	18,52%

Source : DAFPE, DE

## 6.1.10 - Le Congé de Formation Professionnelle

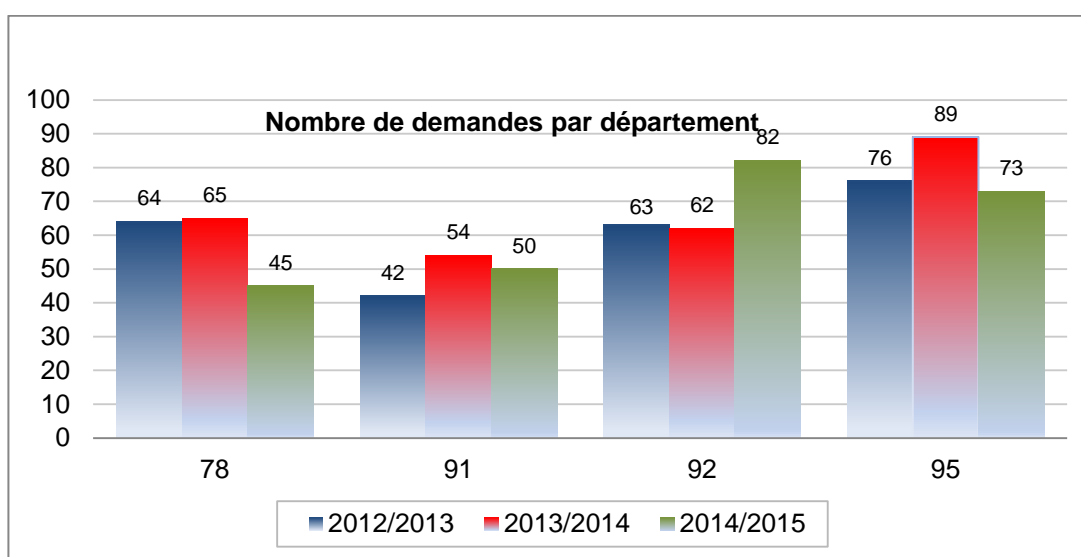
L'attribution du Congé de Formation Professionnelle (CFP) est régie par différents textes réglementaires :

- loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (article 24 à 30) ;
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics.

### 6.1.10.1 - Personnels Titulaires

#### 6.1.10.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public

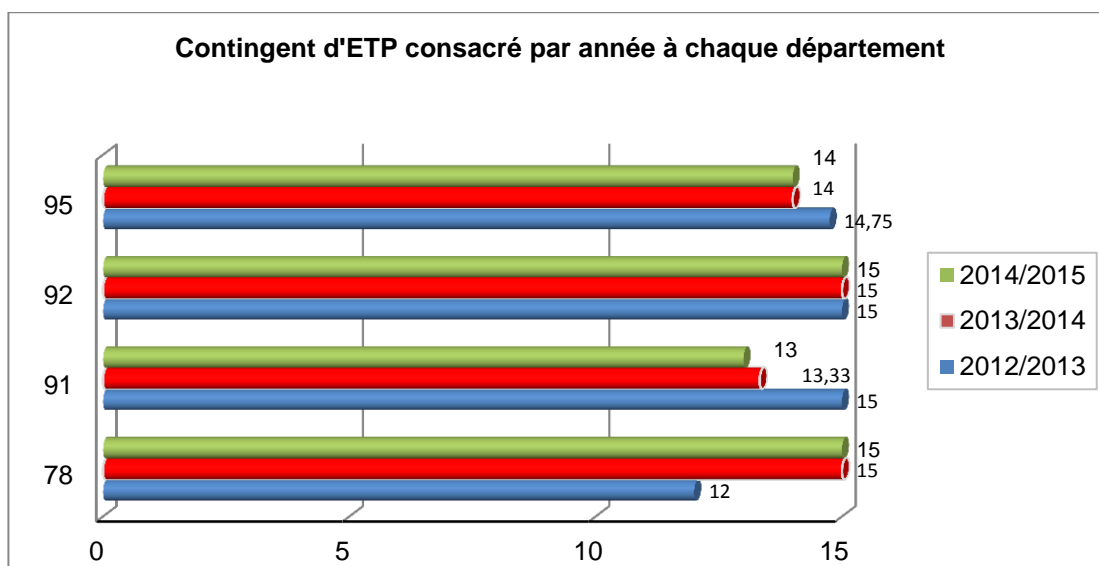
✓ **Le nombre de demandes :**



Source : Rectorat de Versailles

L'évolution du nombre total de demandes dans les quatre départements de l'académie a été de + 2,04% sur la période allant de l'année scolaire 2012/2013 à l'année scolaire 2014/2015.

✓ **Le contingent d'ETP accordé :**

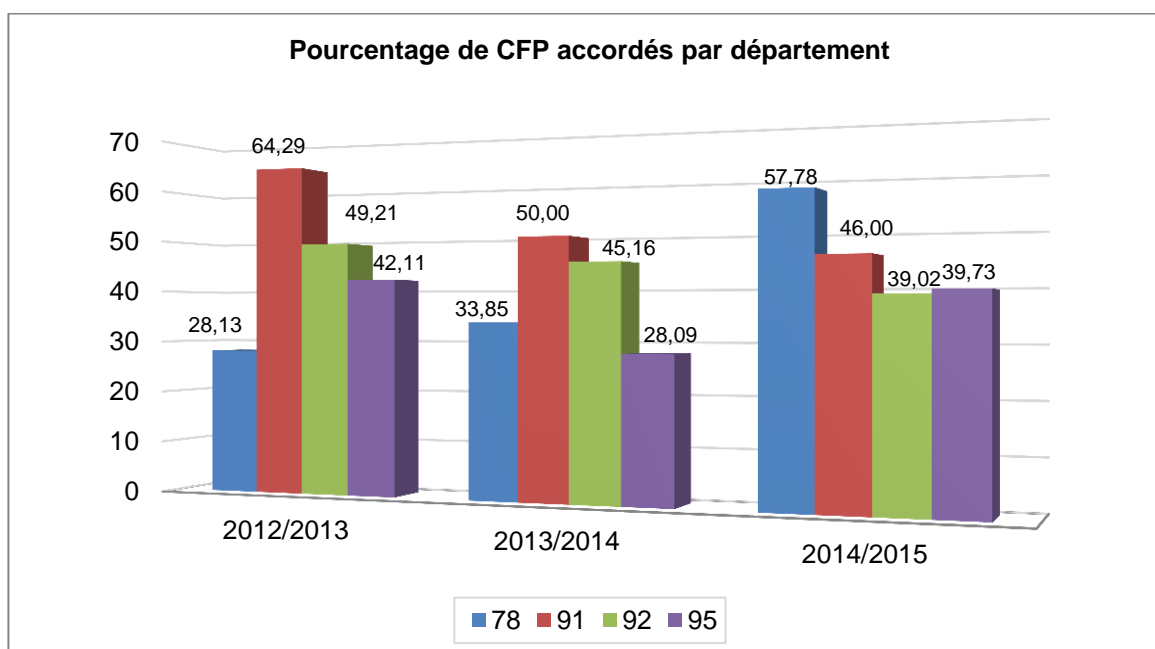


Source : Rectorat de Versailles

La progression du nombre d'ETP consacrés au CFP dans chaque département d'une année sur l'autre est variable : il diminue dans le Val-d'Oise et l'Essonne, il est stable dans les Hauts-de-Seine et les Yvelines.

Au niveau académique, le nombre d'ETP accordés pour des CFP a progressé de 0,44% sur la période allant de l'année scolaire 2012/2013 à l'année scolaire 2014/2015.

✓ **Le taux de satisfaction :**



Source : Rectorat de Versailles

Le taux de satisfaction est, lui aussi, très disparate selon les départements.

Il est également soumis à variation d'une année sur l'autre : de ce fait, et toujours pour la même période étudiée, il passe d'une moyenne académique de 45,93% à 45,63%.

Au sein des quatre départements, les motifs de demande sont relativement homogènes : le CFP est majoritairement demandé avec deux objectifs :

- préparer un diplôme universitaire (DU) afin de se spécialiser ou d'approfondir ses connaissances en sciences de l'éducation, en psychologie ou en anglais ;
- se préparer à une évolution ou à une reconversion en préparant des concours (CAPES, Agrégation, concours administratifs...).

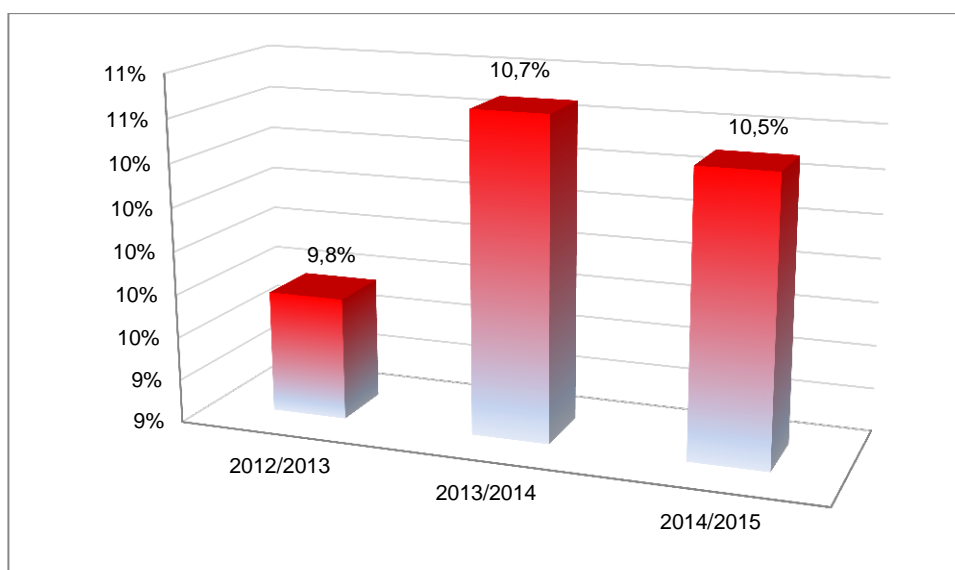
#### 6.1.10.1.2 - Personnels enseignants du second degré public

	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Contingent ETP/Equivalent mois	110/1320	110/1320	110/1320
Nombre de demandes	1802	1752	1753
Nombre de CFP accordés	176	187	184
Equivalent mois	1318	1305	1276

Source : DPE3

Entre l'année scolaire 2012/2013 et l'année scolaire 2014/2015, la combinaison de la baisse du nombre de demandes d'une part, et de la hausse du nombre de mois non-utilisés (pour cause de mutations, désistements ou reports accordés) d'autre part, a permis une hausse du taux de satisfaction :

#### ✓ Evolution du pourcentage de CFP accordés :



Source : DPE3

Dans le second degré, la formation la plus demandée est l'agrégation. Dans les projets professionnels présentés (et retenus), viennent ensuite, la préparation d'un diplôme universitaire, puis la volonté de se préparer à une évolution ou à une reconversion professionnelle.

#### 6.1.10.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

Il faut préciser que dans l'enseignement privé, il est prévu un seul et même contingent pour les premier et second degré : 10 ETP soit 120 mois, contingent reconduit à l'identique depuis l'année scolaire 2011-2012.

	Nbre global de demandes	Nbre global de CFP accordés	Taux de satisfaction global	Nbre global de mois utilisés
2012/2013	50	15	30,00%	106
2013/2014	41	16	39,02%	114
2014/2015	54	17	31,48%	120

Source : DEEP

Entre l'année scolaire 2012/2013 et l'année scolaire 2014/2015, la légère hausse du nombre de demandes a été « compensée » par la hausse du nombre de mois utilisés, ce qui a permis une hausse du taux de satisfaction.

#### ✓ Personnels du premier degré :

	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Nombre de demandes	5	6	4
Nombre de CFP accordés	2	2	1
Nombre de mois utilisés	13	6	12

Source : DEEP

Entre l'année scolaire 2012/2013 et l'année scolaire 2014/2015, le taux de satisfaction est passé de 40% à 25%.

Comme dans le premier degré public, la majorité des demandes retenues ont pour objectif, soit de préparer un diplôme universitaire (DU) afin de se spécialiser ou d'approfondir ses connaissances en sciences de l'éducation ou en psychologie; soit de se préparer à une reconversion en se formant à d'autres professions (CAP pâtisserie, formation de maître crêpier...).

✓ **Personnels du second degré :**

	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Nombre de demandes	45	35	50
Nombre de CFP accordés	13	14	16
Nombre de mois utilisés	93	108	108

Source : DEEP

Entre l'année scolaire 2012/2013 et l'année scolaire 2014/2015, le taux de satisfaction a progressé, passant de 28,9% à 32%.

Les demandes retenues ont majoritairement pour objectif la préparation de l'Agrégation.

#### 6.1.10.1.4 - Personnels IATSS

En 2014-2015, la totalité des CFP demandés ont été accordés, dès lors que le dossier était complet et que la demande avait recueilli un avis positif du supérieur hiérarchique.

Toutefois, l'attribution pourrait être refusée pour les motifs suivants :

- si le demandeur ne remplissait pas les conditions d'ancienneté (exposées dans la circulaire qui est publiée tous les ans dans le courant du mois de février) ;
- s'il bénéficiait déjà d'une action de préparation à un concours s'étalant sur l'année pour laquelle le CFP est demandé (un agent ne peut bénéficier de 2 actions de formation concomitantes) ;
- si le projet de formation n'est pas cohérent ;
- si la nécessaire continuité du service ne peut être assurée en l'absence du « candidat » à un CFP (l'article 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat prévoit que « *La satisfaction de la demande peut être différée, après avis de la commission administrative paritaire, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation professionnelle, de plus de 5 % des agents du service ou de plus d'un agent si le service en compte moins de dix* »).

Corps/Grade	2013/2014			Corps/Grade	2014/2015		
	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés		Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés
APAE/AAE	1	1	10	APAE/AAE	2	2	11
SAENES	6	5	47	SAENES	4	4	27
ADJAENES	5	5	43	ADJAENES	9	9	40
ASSAE	4	4	24	ASSAE	-	-	-
ATRF	6	6	51	ATRF	3	3	17
INFENES	5	5	33	INFENES	2	2	3,5
Total	27	26	208	Total	20	20	98,5

Source : DAPAOS



Chez les personnels administratifs, les projets professionnels recensés traduisent, pour une part importante, la volonté de se préparer à une évolution ou à une reconversion professionnelle [préparation concours mais aussi diplôme universitaire (soins infirmiers...)], et pour le reste la volonté d'enrichir ces compétences (diplôme universitaire en conseil-orientation, encadrement-éducation, grec moderne, DUT...).

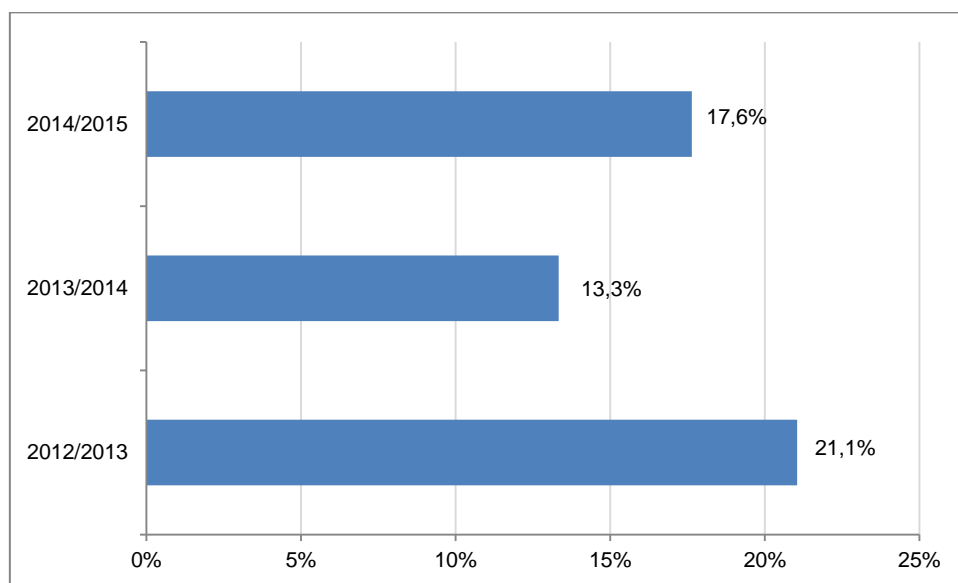
En ce qui concerne les personnels techniques, sociaux et de santé, la totalité des projets concernent une éventuelle reconversion professionnelle (quelques diplômes universitaires, une préparation à un concours, une formation professionnelle...).

### 6.1.10.2 - Personnels non-titulaires

	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Contingent ETP/Equivalent mois	4	2	3
Nombre de demandes	19	15	17
Nombre de CFP accordés	4	2	3
ETP réellement consommés	3,3	1,6	3

Source : DPE2

#### ✓ Evolution du pourcentage de CFP accordés :



Source : DPE2

Entre l'année scolaire 2012/2013 et l'année scolaire 2014/2015, le nombre de demande a diminué de 10,53%, tandis que dans le même temps le nombre d'ETP alloués diminuait de

25% : il est donc logique de constater une baisse du taux de satisfaction, celui-ci passant de 21,1% à 17,6%.

Les demandes retenues visent, soit à pouvoir achever un cursus de Master afin de pouvoir présenter les concours de titularisation, soit à préparer des concours en tant que tels.

### 6.1.11 - Nombre de Personnels convoqués à au moins une formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie hiérarchique

Cat hiérarchique	Tranche d'âge (ans)	Personnes convoquées à au moins une formation *	
		Hommes	Femmes
		% par rapport à l'effectif	% par rapport à l'effectif
A+	<30	61%	78%
	30-39	63%	72%
	40-49	56%	74%
	50 et +	54%	67%
Total A+		58%	71%
A	<30	79%	84%
	30-39	80%	80%
	40-49	76%	80%
	50 et +	63%	72%
Total A		74%	79%
B	<30	43%	59%
	30-39	54%	57%
	40-49	59%	61%
	50 et +	46%	46%
Total B		53%	54%
C	<30	67%	56%
	30-39	39%	44%
	40-49	34%	36%
	50 et +	23%	26%
Total C		34%	34%
Total général		70%	73%

Source : DAFPA // \* = convocation enregistrée dans GAIA

#### Exemple de lecture :

80% des hommes de catégorie A de 30 à 39 ans ont été convoqués à une formation au cours de l'année 2013-2014, alors que pour cette même période, ils ne sont que 23% parmi les hommes de catégorie C de 50 ans et plus.

Chez les femmes, 84% des agentes de catégorie A de moins de 30 ans ont été convoquées à une formation au cours de l'année 2013-2014, alors que pour cette même période, elles ne sont que 26% parmi les agentes de catégorie C de 50 ans et plus.

## 6.2 - La formation continue des adultes

### 6.2.1 - Effectifs et caractéristiques des conseillers en formation continue

Les conseillers en formation continue (CFC) sont des personnels de catégorie A, issus des différents corps de l'éducation nationale (professeurs des écoles, professeurs du second degré, CPE ou ADAENES). Ils peuvent également venir du secteur privé et sont alors contractuels.

#### 6.2.1.1 - Missions des CFC

Agent de développement de la formation continue sur son territoire, le CFC est chargé d'animer les travaux relatifs à l'élaboration, à l'adaptation, à l'organisation, et à la promotion de l'offre de formation continue de l'Éducation Nationale, en fonction de l'analyse, à laquelle il concourt, du besoin économique et social de la formation.

Son activité s'exerce en direction des entreprises privées et des financeurs publics avec lesquels il noue des partenariats afin d'élever le niveau de qualification des salariés et de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans un monde en mutation constante.

Le CFC, délégué dans ces fonctions auprès du Recteur, contribue, sous l'autorité du délégué académique à la formation continue (DAFCO), à la mise en œuvre des orientations du plan stratégique de développement de la formation continue arrêté pour l'académie, dans le cadre de la politique nationale définie par le ministre.

Il rend compte de son activité aux instances décisionnaires.

#### 6.2.1.2 - Démographie au 31 décembre 2014

Catégories de CFC	Nbre de postes	Femmes (en nombre et en %)	Hommes (en nombre et en %)	Ages				Nbre de contractuels
				Moyen	Minimal	Maximal	Nbre de CFC ayant plus de 60 ans	
GRETA-DAFCO-CAFOC	73	51-70%	22-30%	49,5 ans	34 ans	66 ans	8	38

Source : DAFCO

- L'ancienneté moyenne sur le poste est de 7 ans. L'ancienneté maximale observée est de 33 ans (un agent est entré dans le réseau en 1981) ;
- La population des CFC de l'académie de Versailles est constituée d'environ 48 % de titulaires ;

- La moyenne d'âge des CFC est légèrement inférieure à 50 ans. Cette moyenne reste relativement stable depuis quelques années ;
- La mobilité interne et externe est encouragée par le DAFCO conformément aux textes en vigueur [changement de GRETA, exercice à la DAFCO ou au centre académique de la formation continue (CAFOC), inscription aux concours de chef d'établissement ou d'inspecteur].

### 6.2.1.3 - Promotion et avancement

Sur les CFC titulaires en poste :

- 11 sont à la hors classe (soit 16%) ;
- 8 ont été inspectés en 2013/2014 (soit 11%). L'effort est maintenu dans le domaine de l'inspection.

### 6.2.1.4 - Plan de formation des CFC

- 32 CFC ont suivi une ou plusieurs formations en 2013/2014 ;
- 11 CFC ont participé aux journées professionnelles de l'ANACFOC (Association Nationale des Conseillers en Formation Continue) qui se déroulaient à Orléans.

Les besoins de formation individuels sont recensés chaque année dans le cadre de la politique qualité mise en œuvre. Ils prennent également en compte les besoins collectifs liés à la stratégie académique et l'évolution du paysage de la formation continue (nouvelle loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014).

### 6.2.1.5 - Recrutement des CFC en année probatoire 2013-2014

- Processus de sélection : 60 dossiers examinés ;
- Epreuves de sélection : 36 candidats ;
- Inscription sur la liste d'aptitude : 19 candidats retenus.

Le recrutement des CFC en année probatoire est organisé autour d'une épreuve écrite et d'un entretien devant un jury. La liste d'aptitude établie est présentée pour avis à la commission académique compétente à l'égard des CFC (CACFC) avant d'être validée par le Recteur.

- Postes vacants : 8 ;
- Les postes vacants ont été pourvus par 1 titulaire et 7 contractuels.

## CHAPITRE 7

### Santé, soutien social et sécurité au travail

## 7.1 - Les acteurs

### 7.1.1 - L'Inspecteur Santé et Sécurité au travail

Rattaché aux inspections générales du Ministère de l'Éducation Nationale afin de respecter les principes généraux d'indépendance, de neutralité et de crédibilité de cette fonction au sein des services à contrôler, l'Inspecteur Santé et Sécurité au travail (ISST) consacre la plus grande part de son activité à sa mission de contrôle de l'application des règles en vigueur en matière de santé et de sécurité du travail, notamment le décret n°82-453 et les livres I à V de la Quatrième Partie du Code du travail.

A l'issue de cette mission de contrôle, l'ISST propose aux chefs de services et d'établissements inspectés toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité et la prévention des risques professionnels. *Ces propositions et conseils prennent la forme d'un rapport notamment.*

L'ISST doit être avisé de toutes les réunions des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'académie et assiste de plein droit à ces réunions avec voix consultative. Il est consulté pour avis sur tous documents ayant traités à la santé et sécurité au travail (art. 60 du décret n°82-453).

D'une façon générale, l'ISST accomplit le contrôle de conformité par la vérification de l'application de l'ensemble des règles de santé et de sécurité en vigueur ; l'expertise, le conseil et des propositions dans les domaines de l'application des règles et de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ; l'animation de réseaux, notamment des assistants et conseillers de prévention, en partenariat avec le Conseiller de Prévention Académique.

L'ISST est un acteur de terrain et une personne ressource pour ce qui concerne la mise en œuvre du droit applicable à la Fonction Publique d'État dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

### 7.1.2 - Le Conseiller de Prévention académique, les départementaux, et les Assistants de Prévention

#### ✓ **LE CONSEILLER DE PREVENTION ACADEMIQUE :**

Nommé auprès du Recteur, le Conseiller de Prévention académique (anciennement ACO académique) exerce ses fonctions avec un niveau de compétence et de qualification d'ingénieur hygiène et sécurité. Il est une personne ressource en hygiène et sécurité du travail et est chargé d'assister et de conseiller le Recteur dans la définition, la mise en œuvre et le suivi de la politique globale de prévention des risques professionnels de l'académie.

Il conseille également les Chefs de service et d'établissement (EPL) pour toutes questions en matière d'hygiène et de sécurité, en appui de leurs Assistants de Prévention. Il assure la coordination de tous les Assistants de Prévention d'EPL, de services académiques (Rectorat, DSDEN) et les Conseillers de Prévention départementaux, en liaison avec l'Inspecteur Santé et Sécurité au travail. Il met en place et assure le suivi de la formation initiale et continue des Assistants de Prévention. Il est une source documentaire en matière d'hygiène

et de sécurité. Il propose des mesures pratiques propres à améliorer les conditions de travail des agents, en collaboration avec l'Inspecteur Santé et Sécurité au travail, les Médecins de Prévention, la Psychologue du travail, les Assistants de service social du Personnel, les correspondants handicap ainsi qu'avec les services des Ressources Humaines, les services de logistique et de formation. Enfin, il prend attache, en cas de nécessité, auprès des collectivités territoriales et administrations d'état pour toutes questions globales relatives à l'hygiène et sécurité.

Le Conseiller de Prévention académique assiste aux réunions des CHSCT, sans participer au vote. Il suit, au nom du Président, la mise en œuvre des décisions prises lors du CHSCTA.

### ✓ **LES CONSEILLERS DE PREVENTION DEPARTEMENTAUX :**

Chaque DASEN nomme auprès de lui un Conseiller de Prévention départemental (anciennement ACOMO départemental) qui sera une personne ressource, et l'animateur du réseau des Assistants de Prévention de circonscription de l'enseignement pré-élémentaire et élémentaire du département nommés auprès des Inspecteurs de l'Éducation nationale. Il est aussi un interlocuteur de proximité pour les chefs d'établissement d'EPL.

Le Conseiller de Prévention départemental assiste au CHSCT départemental sans participer au vote.

Le DASEN établit une lettre de cadrage pour le Conseiller de Prévention départemental et les Assistants de Prévention de circonscription qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions.

#### ➤ Nombre de Conseillers de Prévention Départementaux :

78	91	92	95	Total académique
2	1 *	1	2 **	6

Source = enquête annuelle 2014 de l'ISSST pour le Ministère

\* = le poste est vacant depuis le 01/07/2014 // \*\* = prise de fonction en 2014

### ✓ **LES ASSISTANTS DE PREVENTION:**

On distingue trois types d'assistant de prévention :

- L'assistant de prévention d'EPL est associé aux travaux de la commission hygiène et sécurité compétente pour son établissement. Il assiste de plein droit aux réunions de cette commission. Dans chaque établissement scolaire du second degré, il est chargé d'assister et de conseiller le chef d'établissement ;
- L'assistant de Prévention de Circonscription est présent dans chaque circonscription pour le premier degré.
- L'assistant de service (Rectorat et DSDEN) est associé aux travaux du CHSCT compétent. Il assiste de plein droit aux réunions de ce comité.



### 7.1.3 - Le Médecin de Prévention

La médecine de prévention a pour objectif de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur activité professionnelle.

Les missions du Médecin des Personnels sont régies par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 :

- ✓ Conseiller l'administration, les agents et leurs représentants sur l'amélioration des conditions de vie et de travail, sur l'hygiène générale des locaux, en particulier au sein des CHSCT, ainsi qu'à certaines commissions hygiène et sécurité d'établissement lorsqu'un problème nécessitant la présence du Médecin de prévention en qualité qu'expert le nécessite ;
- ✓ Réaliser les visites médicales périodiques et à la demande ;
- ✓ Assurer la surveillance médicale particulière des agents en situation de risque en raison de leur état de santé ou de leur exposition à des risques professionnels ou de leur réintégration après congé longue maladie ou longue durée (avis ou observations auprès du comité médical, de la commission de réforme) ;
- ✓ Accompagner et conseiller le service de gestion des Ressources Humaines dans ses missions d'intégration des personnels handicapés, d'affectation et d'aménagement des postes de travail, de traitement du dispositif relatif aux postes adaptés de courte et longue durée, de reclassement, reconversion, mutation ;
- ✓ Donner un avis et rédiger un rapport le cas échéant dans le cadre des accidents de travail et des maladies professionnelles et dans le champ de la médecine statutaire (congé longue maladie, congé longue durée..).

Le Médecin reçoit les Personnels :

- soit sur **demande** écrite de l'autorité hiérarchique (lorsque des difficultés professionnelles paraissent liées à un problème de santé). Le médecin donne alors un avis pour le comité médical, qui lui seul est compétent sur l'aptitude ou l'inaptitude aux fonctions ;
- soit à **la demande des intéressés** (avis, conseil, demande d'aménagement de poste...) ;
- soit sur **convocation du médecin lui-même** pour les visites systématiques des Personnels soumis à une surveillance médicale particulière (ces visites sont obligatoires).

## 7.1.4 - La Psychologue du travail

La psychologue du travail intervient en réseau avec l'ensemble des Personnels chargés de la gestion et du suivi des Ressources Humaines. Sa mission s'inscrit dans le volet « promotion de la santé au travail » et se décline en 3 axes dont les deux premiers relèvent de la prévention :

- Intervenir auprès de collectifs sur des questions d'organisation du travail : repérer ce qui, dans les organisations, peut être source de souffrance et de pathologie au travail ; organisation de médiations en cas de conflits ; animation de groupes d'analyse de pratiques ;
- Agir en tant qu'expert concernant les risques psychosociaux : co-animation du groupe projet académique sur les risques psychosociaux, conseils aux chefs d'établissement, aux services, animation de formations destinées aux personnels d'encadrement.

Le premier axe relève d'une intervention directe en appui à la Gestion des Ressources Humaines, et est donc abordé au paragraphe 4.5.1.

### 7.1.4.1 – Le groupe de travail sur les risques psychosociaux

Conformément au BO du 4 novembre 2010 un groupe de travail sur les risques psychosociaux (GT RPS) a été mis en place dans l'Académie à compter du 6 juin 2012.

Il s'inscrit dans le projet académique 201-2015 qui place la problématique du « mal être au travail » comme axe majeur de la Gestion des Ressources Humaines.

Placé sous l'autorité du DRH, ce groupe est co-animé par le médecin conseiller technique du Recteur et la psychologue du travail. Il comporte les membres du CHSCTA, la conseillère technique du Recteur pour le Service Social, l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, le Conseiller de Prévention Académique.

Le DRH a souhaité y associer : la Provisoire Vie Scolaire Académique, la directrice du CAAEE, des chefs de service ou bureau chargés des ressources humaines : SARH-E, SARH-ATSS, le service juridique de la DPE, un médecin de prévention départemental, une conseillère technique de service social (service social des personnels d'un département), des chefs d'établissement, un agent comptable et une gestionnaire.

Au cours de l'année 2014, le GT RPS s'est réuni les 7 janvier, 24 mars, 3 avril, 7 avril, 19 mai et 2 octobre 2014.

Le travail du groupe a tout d'abord consisté à faire un état des lieux des situations de travail génératrices de risques psychosociaux propres à l'institution « Éducation Nationale » sans viser l'exhaustivité.

Cet état des lieux a permis de faire un premier diagnostic. Cela peut concerner des métiers, des missions ou bien des situations professionnelles spécifiques, des situations individuelles ou collectives.

Afin de proposer des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail, il a été

décidé de lister les idées en s'appuyant sur les 6 axes du protocole du ministère de la Fonction Publique.

Ainsi et pour chacun de ces axes, le GT RPS a établi une liste de préconisations.

Ensuite, à partir de ces situations, un certain nombre d'indicateurs ont été retenus, en référence aux orientations ministérielles déclinées au sein du BOEN du 4 septembre 2014 et aux indicateurs de la DGAFP (détaillés dans le livret 5)

Les résultats académiques de ces 4 indicateurs RPS du Ministère de la Fonction Publique sont :

- Taux d'absentéisme pour raisons de santé, pour cause de CMO = 5,96 ; pour cause de CLM/CLD = 3,90 ; pour cause d'AT = 0,45 ; pour cause de maladie professionnelle = 0,012 ;
- Taux de rotation des agents = 0,071 ;
- Taux de visites sur demandes au médecin de prévention = 1,72 ;
- Le nombre d'actes de violence physique = 242 actes de violence physique émanant des usagers ont été répertoriés en 2014.

Le GT RPS a proposé une liste d'indicateurs complémentaires faisant appel à des commandes statistiques plus larges afin d'avoir une vision globale et de pouvoir mettre en œuvre des outils pour changer les pratiques.

Enfin, des propositions d'amélioration ont été envisagées, déclinées par des « livrables » : guide RH, guide d'accueil, en lien avec le GTI RH, un guide des « bonnes pratiques » concernant les réseaux sociaux, une charte des bonnes pratiques à destination des chefs d'établissements...

Les travaux du GT RPS doivent être présentés au CHSCTA du premier trimestre 2015 afin de travailler sur la définition des priorités académiques, notamment en ce qui concerne ces « livrables ».

## 7.1.5 – L'assistant de service social

Le service social des personnels s'adresse à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale en activité, qu'ils soient titulaires ou non.

Il intervient dans le cadre de la gestion des ressources humaines et inscrit son action en lien avec les services dans et hors institution. Ses missions sont la prévention des ruptures et difficultés professionnelles ainsi que l'accompagnement des personnels confrontés à des difficultés dans les domaines :

- Du travail : les problématiques concernent des difficultés d'intégration dans un nouvel environnement, des difficultés liées à la pratique professionnelle, des difficultés avec la hiérarchie, les collègues, des difficultés d'adaptation au poste de travail, la reconversion, l'éloignement de la famille, du domicile (appui social mutation) et le besoin de suivi après stabilisation (sortie de congés longs, sortie d'un dispositif) ;
- De la santé : les problématiques relèvent du stress, de la violence au travail, du mal-être, de l'inadaptation au poste de travail. Ces difficultés ont des conséquences sur la santé du personnel. Lors de difficultés liées à la maladie, l'assistant de service social informe et

soutient les personnels dans leurs démarches administratives, demande de congés, retraite pour invalidité, dossier MDPH... .

Le service social accompagne les changements, analyse les situations individuelles et/ou collectives à risque et contribue à la veille sociale :

- L'intervention du service social le plus en amont possible permet d'anticiper les incidences du changement et de prévenir les éventuelles conséquences individuelles et collectives ;
- L'analyse des risques psychosociaux vise à prévenir la dégradation des situations et de prévenir la désinsertion professionnelle et sociale ;
- Le service social apporte son expertise dans les dispositifs d'aide et les commissions institutionnelles.

Le champ d'intervention du service social se situe, pour les personnels, à l'articulation de leur vie professionnelle et privée.

L'assistant de service social reçoit les personnels :

- à la demande de l'agent ;
- à la demande de l'administration ;
- à la demande d'un partenaire.

## 7.2 - Les réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

L'un des objectifs de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique est de rapprocher ce régime de protection de celui des salariés soumis au code du travail.

Le comité hygiène et sécurité acquiert avec le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, une nouvelle compétence sur les conditions de travail et la transformation des comités hygiène et sécurité (CHS) en CHSCT est une traduction de la démarche que sous-tend l'accord de 2009.

Le CHSCT académique (CHSCTA) est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Au vu de sa compétence élargie aux conditions de travail, le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est fixé maintenant à trois minimum par an.

Pour l'année 2014, le CHSCTA s'est réuni 2 fois : les 10 février et 26 septembre 2014. Une autre réunion était prévue le 29 avril 2014 mais les représentants du personnel n'ont pas voulu siéger.

Les principaux thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- La politique de prévention des risques professionnels ;
- L'adoption des registres et des affichages réglementaires ;
- Le bilan d'activité du GT RPS et la mise en place des orientations issues des accords cadre RPS ;
- Le fonctionnement du CHSCTA dont l'élection du secrétaire et le planning des réunions ;
- La mise en place des visites d'établissement et le protocole de visites du CHSCTA ;
- Le point sur le Handicap : le plan pluriannuel 2013-2015 de l'insertion des personnels handicapés et bilan 2013 ;
- La présentation du bilan santé sécurité au travail ;

- La définition des grands axes du programme de prévention ;
- Une information sur la mise en place des CHSCT spéciaux de site. Cas des DSDEN ;
- Une information sur le planning des travaux sur la prévention des RPS.

Chaque département possède également un CHSCT sous la présidence du DASEN.

- ✓ Nombre de réunions des CHSCTD de chaque département de l'académie :

78	91	92	95	Total académique
3	3	3	2	11

*Source = enquête annuelle 2014 de l'ISST pour le Ministère*

Il existe également un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial de service (CHSCTSS) compétent pour les services du Rectorat :

Le CHSCTSS compétent pour les services du rectorat est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents du rectorat. Il a été créé par arrêté rectoral du 2 mai 2014. Il est placé auprès du CTSA.

Pour l'année 2014, le (CHSCTSS) compétent pour les services du rectorat s'est réuni 1 fois : le 6 novembre 2014.

Les thèmes abordés lors de cette réunion ont été :

- L'approbation du règlement intérieur ;
- L'élection du secrétaire du CHSCTSS ;
- Le registre santé sécurité du travail du rectorat (RSST) et les travaux d'aménagement du rectorat ;
- Un point sur la sécurité incendie.

- ✓ La formation des membres des CHSCT :

La DAFPA est chargée de l'organisation cette formation qui est animée par l'ISST de l'Académie.

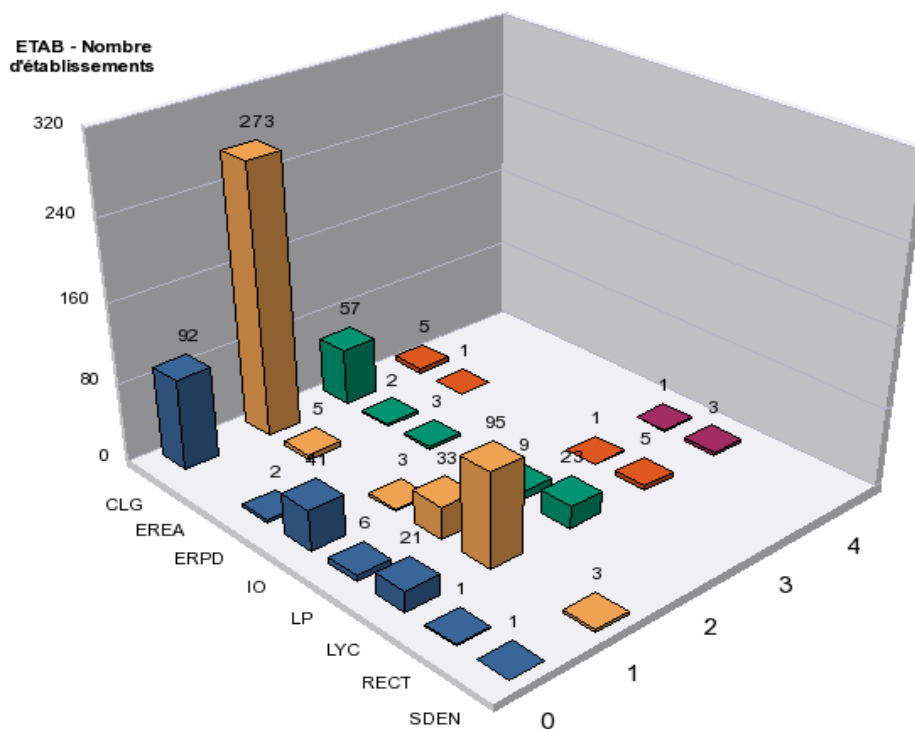
En 2014, chaque membre du CHSCTA a pu bénéficier de deux jours de formation (les deux dernières journées sur les 5 organisées au cours de la mandature des CHSCT 2011 – 2014) (cette formation comportait une partie relative aux nouvelles compétences des CHSCT, notamment en ce qui concerne les conditions de travail).

Chaque membre de CHSCTD a pu également bénéficier de ces deux jours de formation.

*Source = enquête annuelle 2014 de l'ISST pour le Ministère*

## 7.3 - Bilan académique de la prévention

### ✓ Le nombre d'Assistants de prévention par établissement :

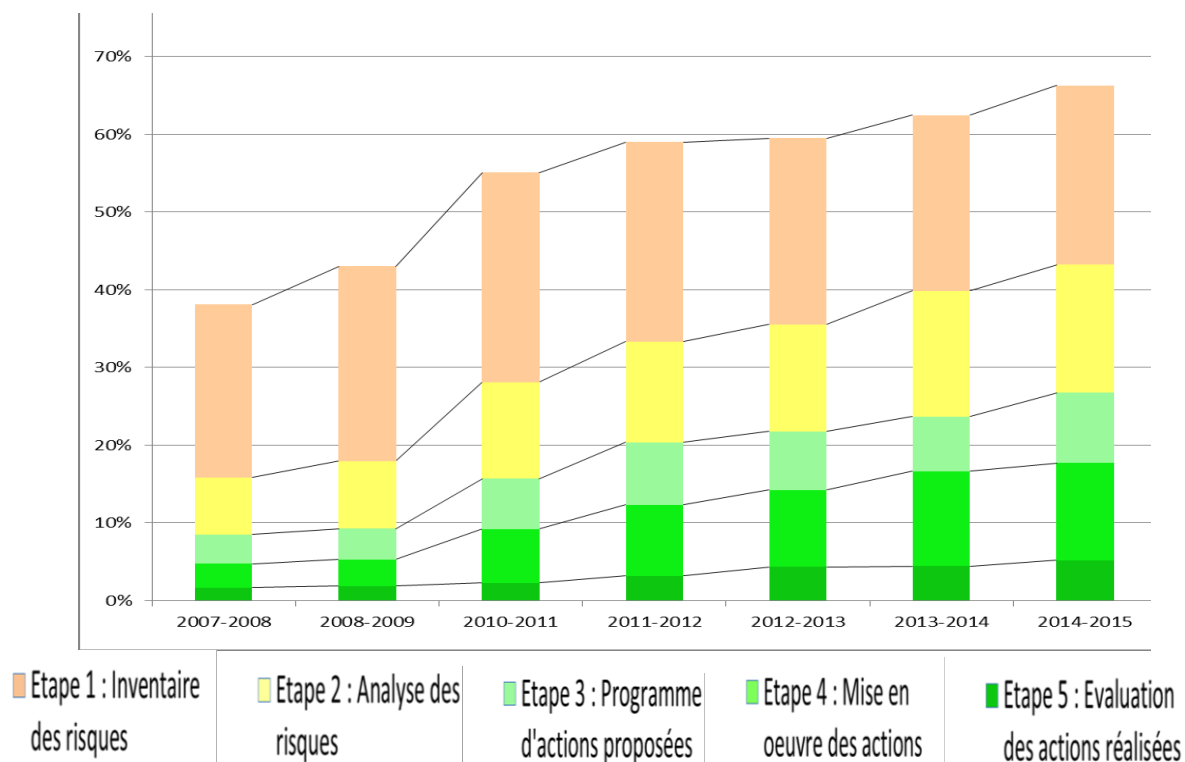


Source : Conseiller de Prévention Académique

En plus de ce que nous apprend ce graphique, le bilan annuel Santé Sécurité au Travail et l'enquête ALHYSE 2015 (déclarative) nous renseigne sur le fait que :

- 18% des assistants de prévention de l'académie ont reçu 2 jours ou plus de formation ;
- 32% des assistants de prévention de l'académie estiment qu'ils consacrent moins de un jour à leur fonction d'assistant de prévention ; Ce pourcentage est de 1,28% pour les assistants de prévention de l'académie qui estiment qu'ils consacrent un jour à leur fonction d'assistant de prévention ; Ils sont 0,14% à estimer qu'ils consacrent deux jours à leur fonction d'assistant de prévention ; Ils sont également 0,14% à estimer qu'ils consacrent trois jours à leur fonction d'assistant de prévention ; Ces données sont à pondérer par le fait que plus de 66 % des assistants de prévention de l'académie n'ont pas répondu à cette partie de l'enquête ;
- 81% des EPLE ont un assistant de prévention.

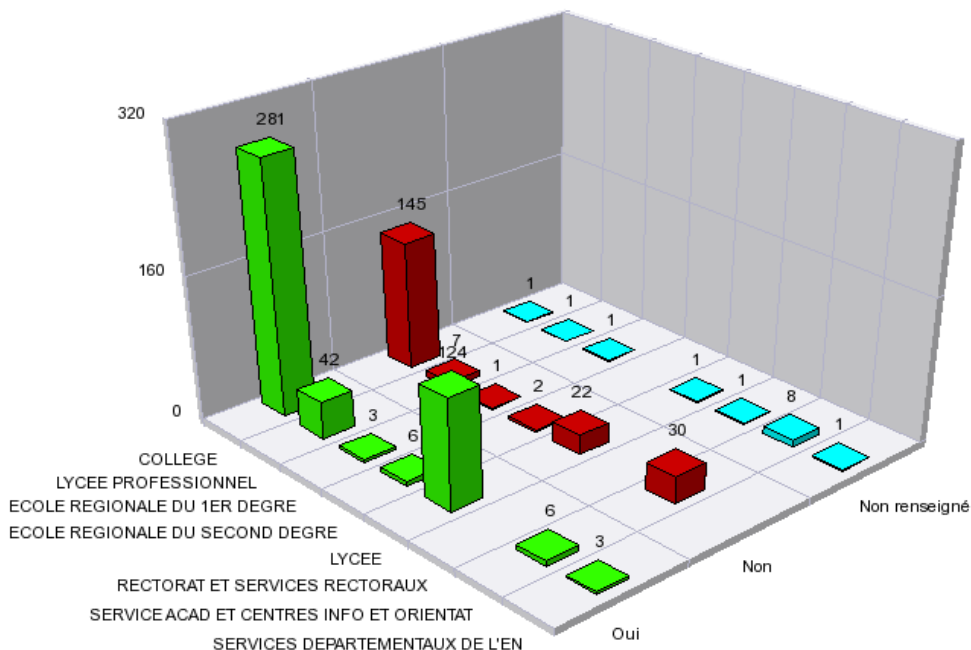
✓ **Le nombre de documents uniques d'évaluation des risques réalisés :**



Source : Conseiller de Prévention Académique

Ce graphique démontre que près de 70% des EPLE de l'académie ont rédigé un DUER.

✓ **Présence ou non de diagnostic techniques amiante :**



Source : Conseiller de Prévention Académique

Toutefois, des « performances » restent à améliorer, et notamment :

- La finalisation des documents uniques pour certains établissements (notamment grâce au déploiement du logiciel DUER à l'ensemble des EPLE sur 3 ans et par le test d'une méthodologie de déploiement du logiciel pour le 1<sup>er</sup> degré) ;
- Le renforcement de la politique de nomination et de formation des conseillers de prévention et des assistants de prévention ;
- La généralisation de la mise à disposition des agents du registre santé sécurité au travail et du registre des dangers graves et imminent ;
- L'accentuation du suivi médical des agents de l'État ;
- La mise en place de plan de prévention lors de travaux dangereux : aujourd'hui, seuls 16% des EPLE déclarent effectuer cette mise en place, tandis que près de 82% déclarent qu'elle est absente ; Et dans 2% des cas, les EPLE n'ont pas répondu (enquête ALHYSE 2015).



## 7.4 - Politique académique de prévention des risques

Plusieurs axes de prévention, définis et validés en 2012, ont été développés par les différents acteurs de la prévention :

- Poursuite du travail engagé sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, avec comme objectif sa généralisation et son actualisation ;
- L'amélioration de l'accessibilité et de l'aménagement des postes de travail des Personnels handicapés ;
- La sensibilisation des Personnels d'encadrement à l'accueil et l'intégration des Personnels handicapés ;
- La prévention des risques psychosociaux à travers un plan d'action élaboré par le GT, issu du CHSCT-A, comportant une évaluation des situations à risque et des actions de formation ;
- Le développement, par la médecine de prévention, de la surveillance médicale particulière des Personnels soumis à des risques professionnels ;
- Le développement d'une culture commune de la prévention des risques professionnels, notamment par des visites de sites et d'établissements scolaires par les membres des CHSCT.

Un nouveau plan de prévention académique est en cours d'élaboration.

### 7.4.1 - Les réseaux PAS : un partenariat MEN/MGEN

L'accord cadre du Ministère de l'Éducation Nationale avec la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN) signé en 2003, et renouvelé en 2008 et en 2014, institue des réseaux de prévention d'aide et de suivi (PAS) en faveur de l'ensemble des Personnels de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de l'académie, en activité, adhérents à la MGEN ou non.

L'objectif des Réseaux PAS est de mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail.

Cet accord a été décliné dans une convention académique prorogée le 18 septembre 2013 entre l'académie de Versailles et l'administratrice nationale MGEN chargée de la région Ile-de-France. Quatre commissions de suivi départementales et un groupe de pilotage académique veillent à sa mise en œuvre.

Cette convention, basée sur la mutualisation des expériences et le développement d'actions collectives communes, est relative à la mise en œuvre d'une politique renforcée de prévention, fondée sur des réponses visant à promouvoir la qualité de vie au travail de tous les Personnels de l'académie.

Elle offre la possibilité d'accès à un Espace d'Accueil et d'Ecoute (EAE). Un psychologue, y accueille en toute confidentialité, tout Personnel de l'académie qui le souhaite : entretiens individuels et groupes de parole peuvent y être proposés, toujours dans des accompagnements de court terme.

Des ateliers, des conférences et/ou des formations sont également organisés (l'une sur la prévention des troubles de la voix a été inscrite au PAF 2014). Des formations à initiative locale (par exemple à la demande d'un chef d'établissement ou d'un IEN) sont également possibles.

Enfin, des groupes de réflexion thématiques sont proposés.

## CHAPITRE 8

### LA PREVENTION DES RISQUES MAJEURS

Un accident majeur est un événement d'origine naturelle ou technologique qui peut causer de graves dommages.

Tous les établissements scolaires sont concernés par le risque tempête et quasiment tous par le risque transport de matières dangereuses (proximité d'autoroutes ou voies ferrées, réseau de gaz, livraison de fuel chez des particuliers...).

## 8.1 Les acteurs et leurs missions

La coordonnatrice académique Risques majeurs, conseillère technique du Recteur, a plusieurs missions :

- elle coordonne et anime l'équipe académique interministérielle des formateurs Risques majeurs ;
- elle propose des actions de formation à l'ensemble des enseignants et du Personnel académique des premier et second degrés ;
- elle favorise la préparation du Personnel des services académiques à la gestion de crise et à leur implication au sein des centres opérationnels départementaux et zonaux activés en cas d'événements de sécurité civile majeur.

**Avec les correspondants départementaux et l'équipe académique de formateurs,** elle contribue :

- au développement d'une éducation préventive aux risques majeurs ;
- à la généralisation de la mise en œuvre des plans particuliers de mise en sureté (PPMS) face aux risques majeurs dans les écoles et établissements de l'académie.

## 8.2 Réunions et formations

En plus de pages dédiées à la prévention des risques majeurs sur le site académique ([www.ac-versailles.fr/risques-majeurs](http://www.ac-versailles.fr/risques-majeurs)) qui proposent des informations diversifiées (reportages, ressources...) et font l'objet d'une actualisation régulière, de nombreuses actions de formation sont proposées à l'ensemble des enseignants et du Personnel académique des premier et second degrés.

Ces formations constituent une offre multi-catégorielle, large et structurée, complétée par des inscriptions en cours d'année et des formations locales (bassin, circonscription, établissement...).

En voici quelques exemples :

- Initiation à la conception du PPMS, à la mise en place de l'exercice PPMS ;
- Éducation du citoyen face aux risques majeurs ;
- Interventions ponctuelles dans la formation continue des chefs d'établissements, directeurs d'école, gestionnaires, infirmières, enseignants, assistants de prévention...
- Enseignement des risques majeurs au sein des lycées professionnels ;
- Atelier sur l'air et le patrimoine (pollution, tempête) ;
- Restaurer, conserver, exposer (château de Versailles et château de Rambouillet, tempête).

## 8.3 Politique académique de prévention des risques majeurs

La stratégie académique de prévention des risques majeurs repose sur le triptyque suivant :



\*= L'actualisation efficiente des PPMS implique la combinaison d'exercices annuels et d'actions culturelles.

Fortement impliquée dans la démarche de prévention des risques majeurs, l'académie de Versailles participe à l'opération nationale de valorisation des démarches de prévention des risques majeurs dans les établissements d'enseignement appelée «le bouclier orange».

Sur les 16 boucliers décernés en France, 8 ont été remis à des établissements de l'académie, récompensés par leur double approche du sujet, à la fois opérationnelle et culturelle, et qui ont su mobiliser l'attention de la communauté éducative, des parents d'élèves, des collectivités et autres partenaires de l'établissement.

## 8.4 Bilan académique

- ✓ Bilan de la mise en place des PPMS dans les établissements de l'Académie en juin 2014 :

		78	91	92	95	Moyenne Aca.
Ecoles publiques	Pas de PPMS	0%	32,69%	0,17%	22,92%	13,95%
	PPMS rédigé sans exercice	0%	25,99%	0,17%	5,67%	7,96%
	PPMS validé par exercice	100%	41,32%	99,67%	71,41%	78,10%
Collèges publics	Pas de PPMS	58,62%	55,88%	2,91%	77,48%	48,72%
	PPMS rédigé sans exercice	11,21%	18,63%	0,97%	9,01%	9,95%
	PPMS validé par exercice	30,17%	25,49%	96,12%	13,51%	41,32%
Lycées publics	Pas de PPMS	66%	64,44%	15,09%	82,98%	57,13%
	PPMS rédigé sans exercice	12%	22,22%	3,77%	10,64%	12,16%
	PPMS validé par exercice	22%	13,33%	81,13%	6,38%	30,71%

Source = coordonnatrice académique Risques majeurs

Au sein de l'Académie, 86% des écoles publiques, 51% des collèges publics et 43% des Lycées publics disposent d'un PPMS.

## CHAPITRE 9

### Relations sociales

## 9.1 - Elections professionnelles :

La loi du 5 juillet 2010, application des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008 entre l'État et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires et CGC), a modifié les composants du dialogue social. Dans cet esprit, les décrets modificatifs du 16 février 2012 puis du 31 mai 2013 sont venus compléter le dispositif de rénovation du dialogue social dans la fonction publique : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue...

S'agissant du Comité Technique Paritaire Académique (CTPA), il devient Comité Technique Académique (CTA) dont l'organisation, les attributions, la composition et le fonctionnement sont spécifiés dans le décret n° 2011-184 modifié du 15 février 2011.

De même, les Comités Techniques Paritaires Départementaux deviennent des Comités Techniques Spéciaux Départementaux.

Désormais, les représentants sont élus et non plus désignés en fonction de leur représentativité sur l'ensemble des scrutins comme ils l'étaient pour les CTPA/CTPD.

Les Commissions Administratives Paritaires Académiques ou Départementales (CAPA et CAPD) restent quant à elles régies par le décret n° 82-451 modifié du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

L'arrêté du 27 juin 2011 précise quant à lui les dispositions relatives aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'Éducation Nationale.

### 9.1.1 - Résultats d'octobre 2011

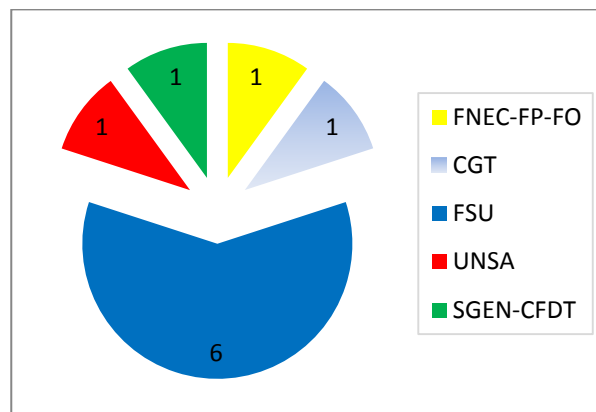
Les élections professionnelles de l'Éducation Nationale ont été organisées sur une période commune à tous les Personnels du 13 au 20 octobre 2011 et pour toutes les instances de concertation.

Elles ont eu lieu sous la forme d'un vote électronique.

Les résultats exprimés ci-dessous représentent le nombre de sièges obtenus par les différentes organisations syndicales pour chacune des instances évoquées.

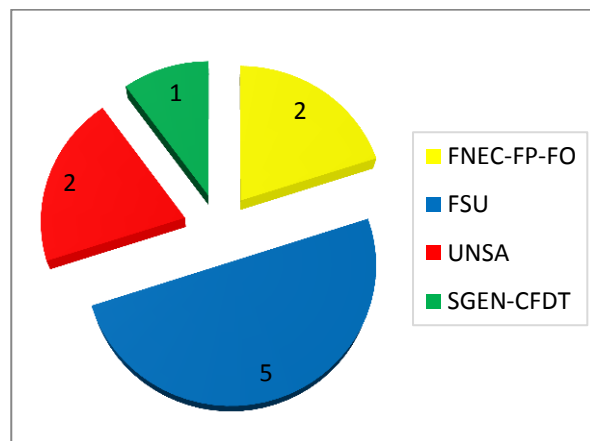
✓ Le comité technique académique (CTA) et les comités techniques spéciaux départementaux (CTSD) :

➤ Répartition CTA :



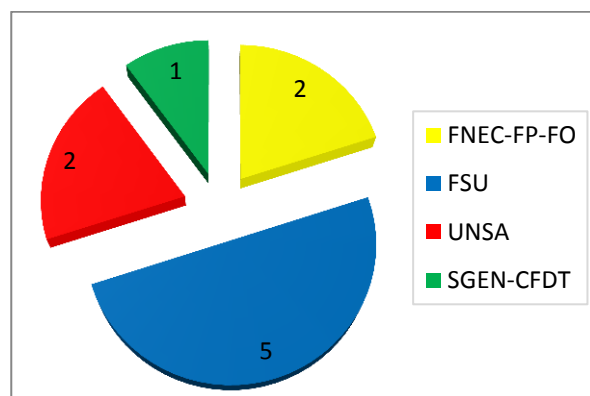
Source : MENESR

➤ Répartition CTSD Yvelines :



Source : MENESR

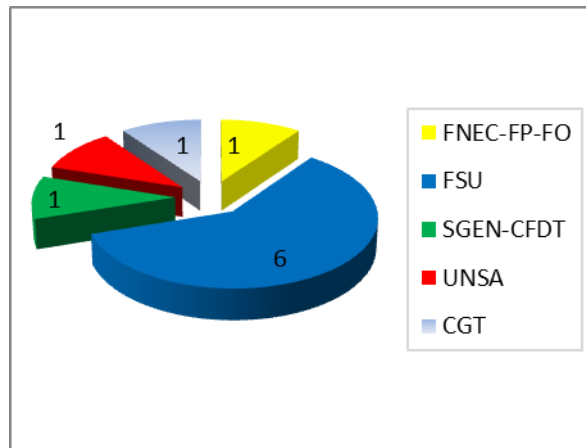
➤ Répartition CTSD Essonne :



Source : MENESR

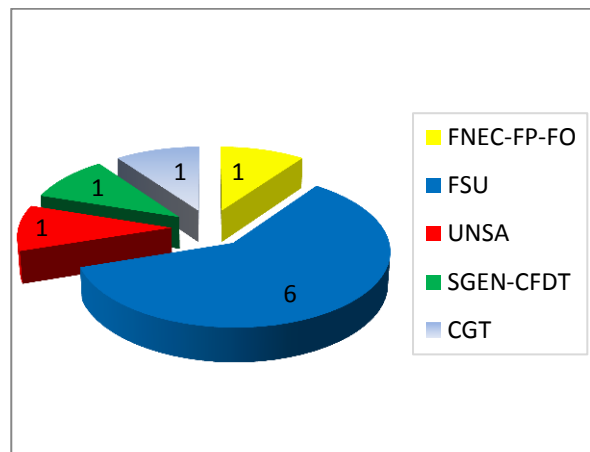


➤ Répartition CTSD Hauts-de-Seine :



Source : MENESR

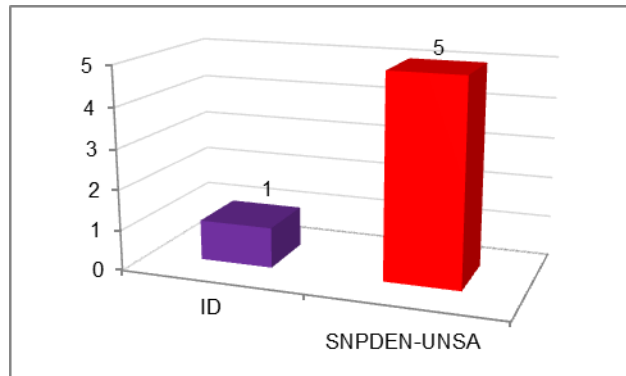
➤ Répartition CTSD Val-d'Oise :



Source : MENESR

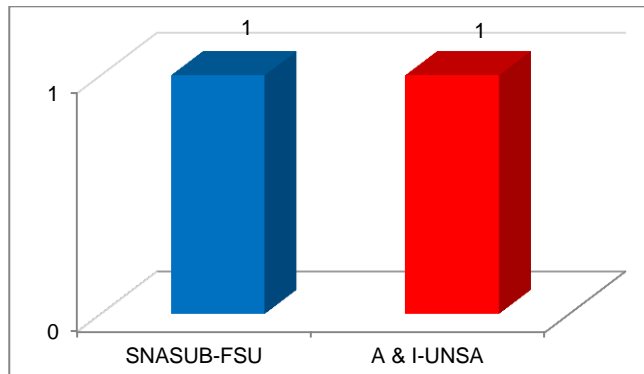
✓ **Les CAPA :**

➤ **CAPA des Personnels de direction :**



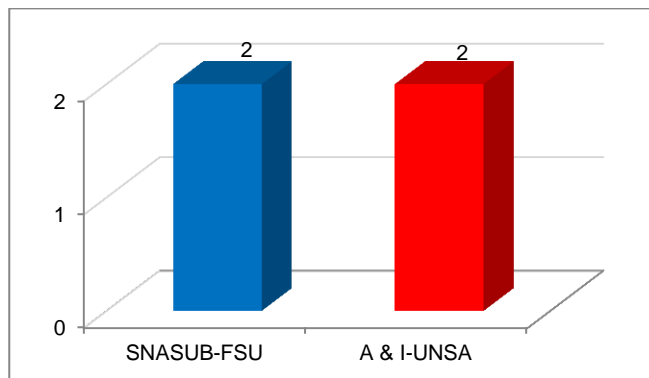
Source : Cellule modernisation

➤ **CAPA des attachés d'administration de l'État, directeurs de service :**



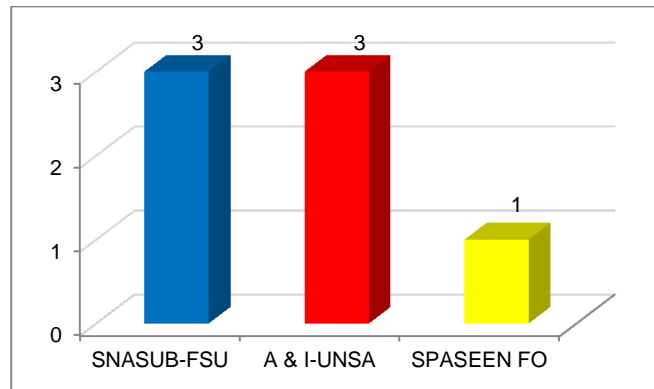
Source : Cellule modernisation

➤ **CAPA des AAE :**



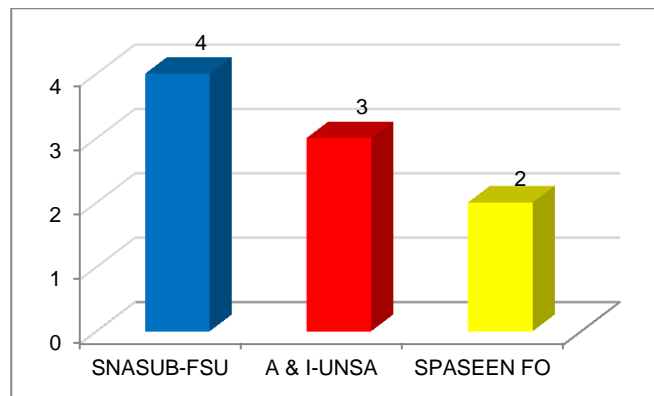
Source : DAPAOS

➤ CAPA des SAENES :



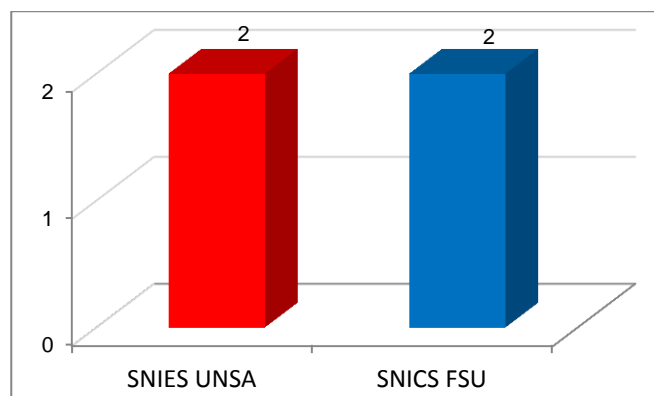
Source : DAPAOS

➤ CAPA des ADJENES :



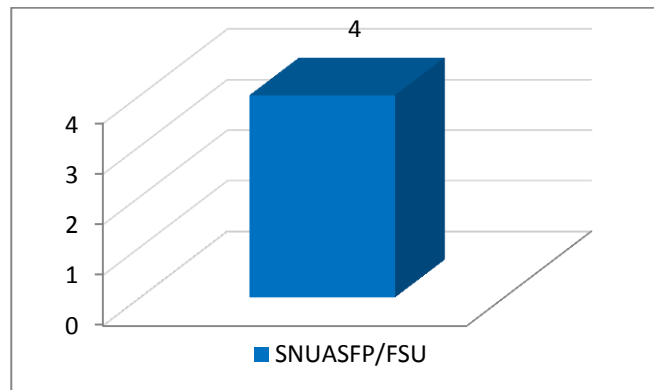
Source : DAPAOS

➤ CAPA des INFENES :



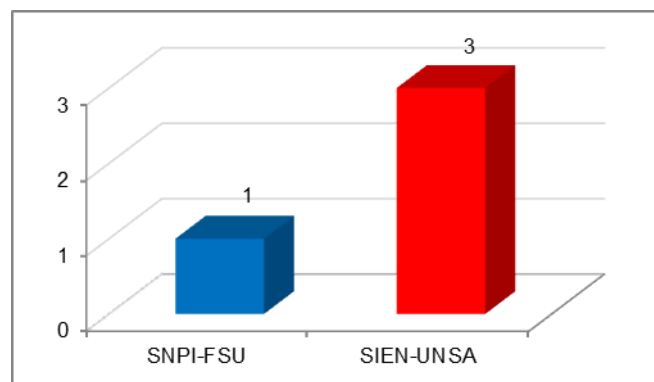
Source : DAPAOS

➤ CAPA ASSAE :



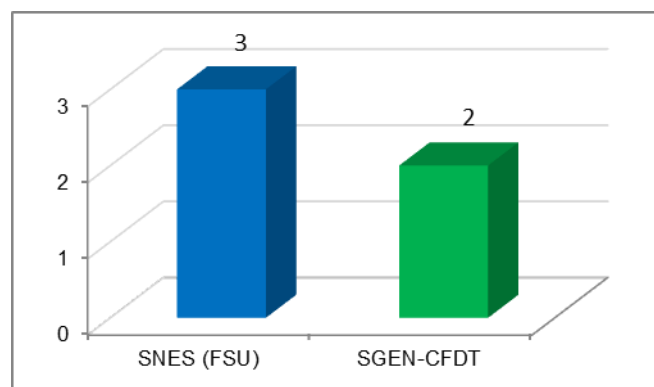
Source : DAPAOS

➤ CAPA des IEN :



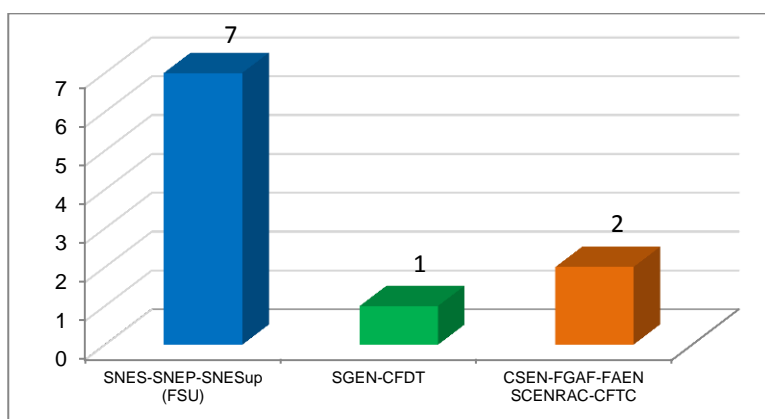
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des DCIO et COP :



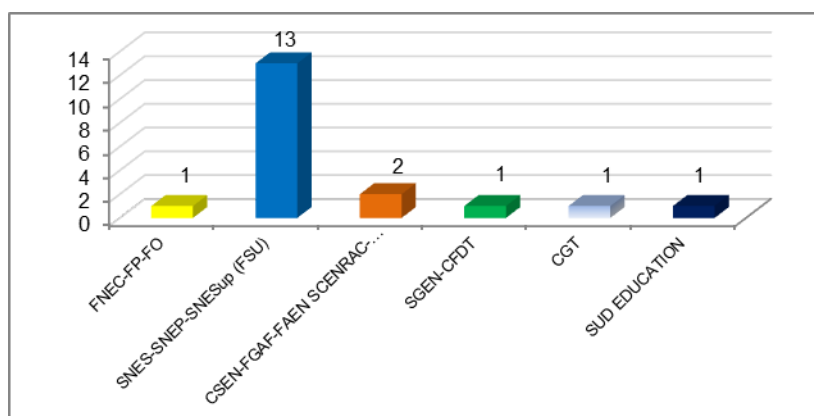
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des Professeurs Agrégés :



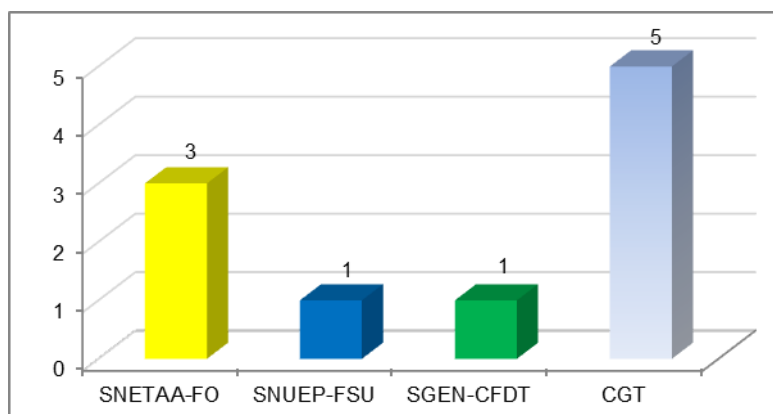
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des Professeurs Certifiés et AE :



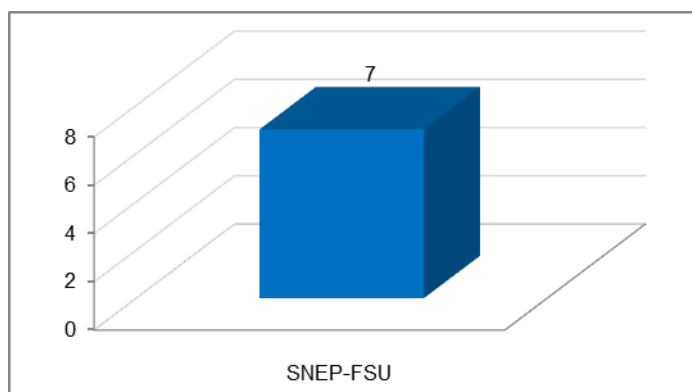
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des PLP :



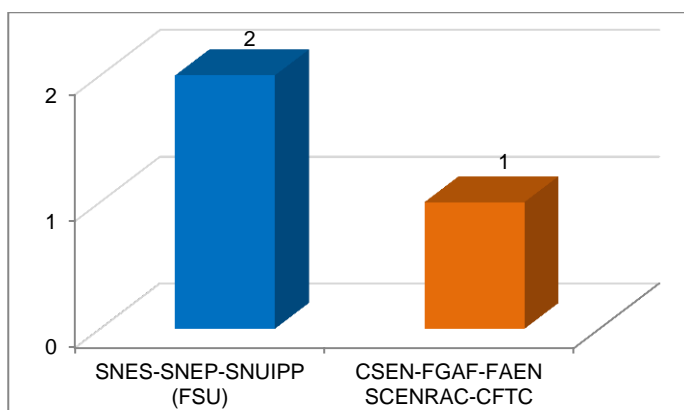
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des Professeurs d'EPS et CE EPS :



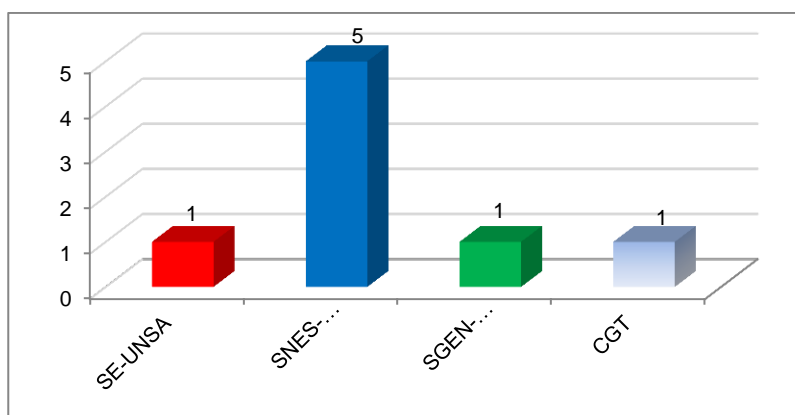
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des PEGC :



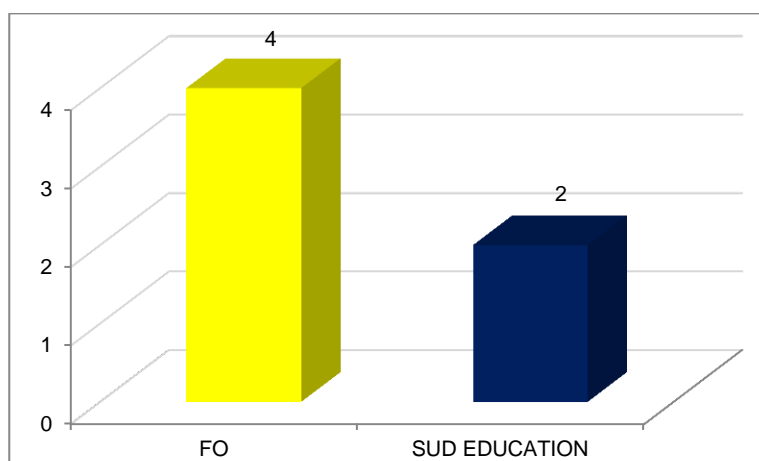
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des CPE :



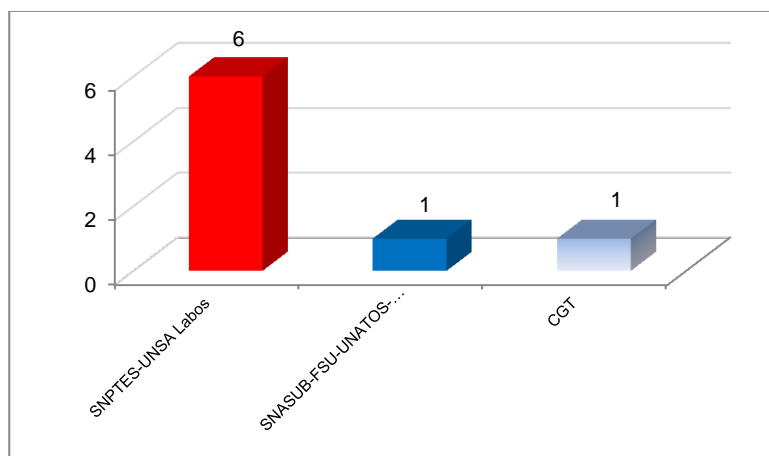
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des ATTEE :



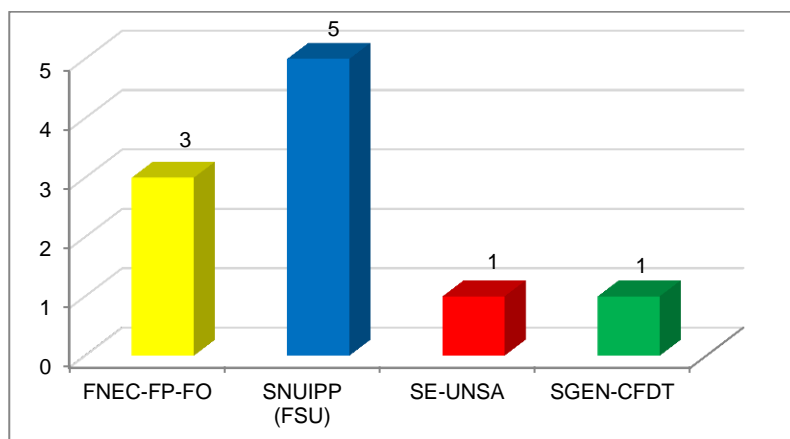
Source : Cellule modernisation

➤ CAPA des ATRF :



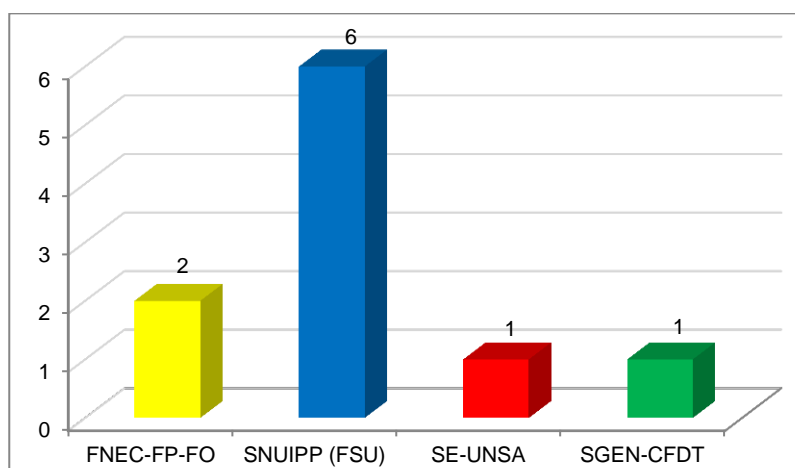
Source : Cellule modernisation

➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles des Yvelines :



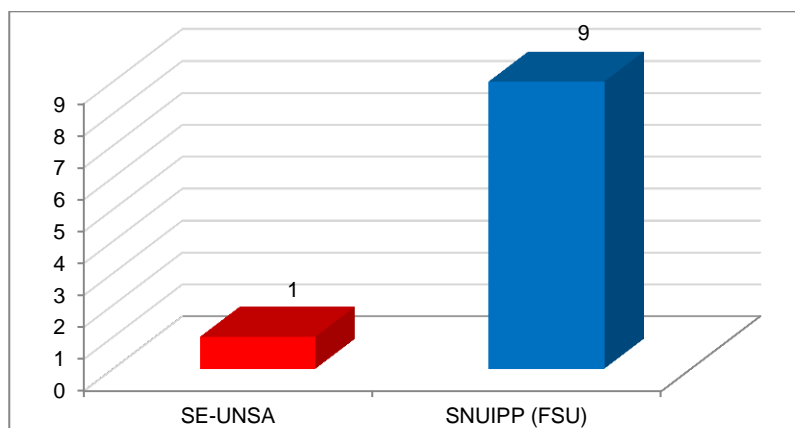
Source : Cellule modernisation

➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles de l'Essonne:



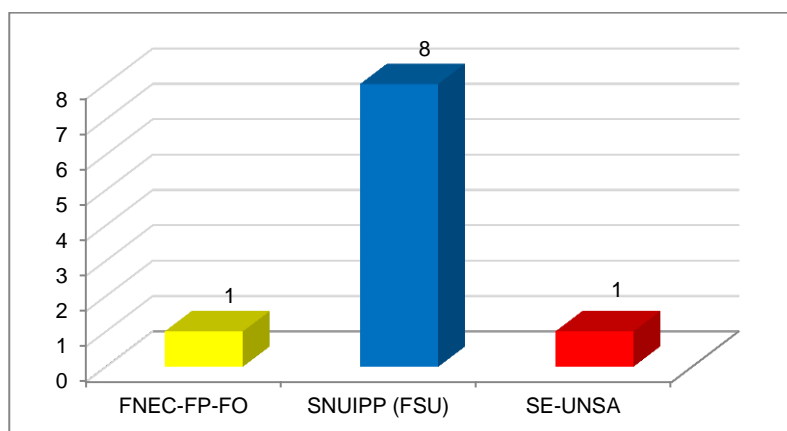
Source : Cellule modernisation

➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles des Hauts-de-Seine :



Source : Cellule modernisation

➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles du Val-d'Oise :

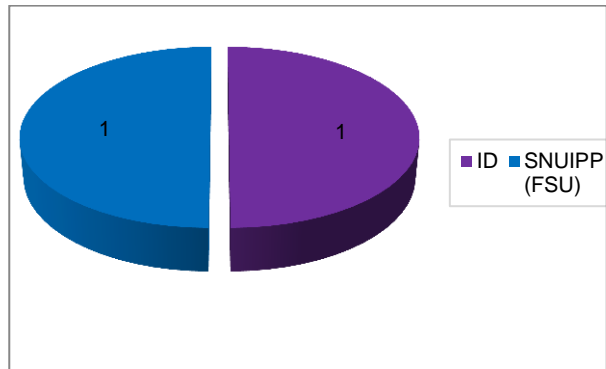


Source : Cellule modernisation



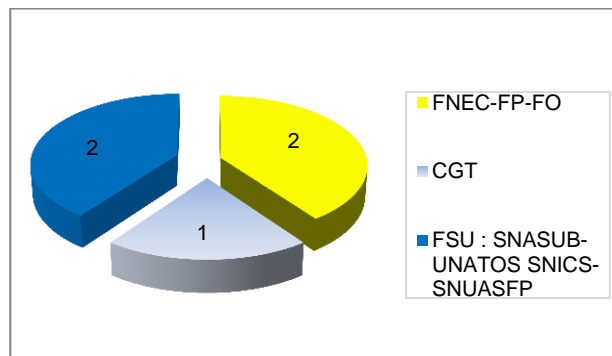
✓ **Les CCP :**

➤ CCP des Directeurs-adjoints de SEGPA :



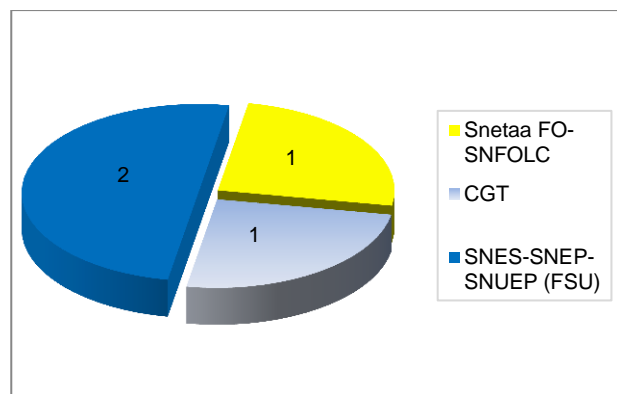
Source : Cellule modernisation

➤ CCP des Personnels non-titulaires Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé :



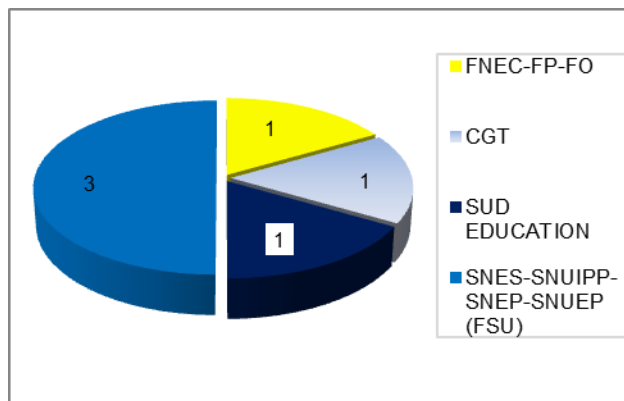
Source : Cellule modernisation

➤ CCP des Personnels non-titulaires exerçant des fonctions d'Enseignement, d'Éducation et d'Orientation :



Source : Cellule modernisation

➤ CCP des Personnels non-titulaires exerçant des fonctions de Surveillance et d'Accompagnement :



Source : Cellule modernisation

## 9.1.2 – Résultats de décembre 2014

Les élections professionnelles de l'Éducation Nationale ont été organisées sur une période commune à tous les Personnels, du 27 novembre au 4 décembre 2014, et pour toutes les instances de concertation.

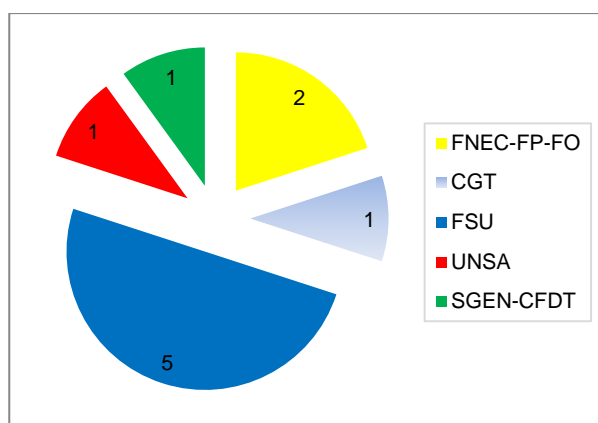
Elles ont eu lieu sous la forme d'un vote électronique.

Pour la première fois, les Personnels enseignants du secteur privé sous contrat ont élus en même temps leurs représentants. Ces élections ont également eu lieu par vote électronique. Ainsi, sont présentés ci-dessous les résultats de la CCMA (Commission Consultative Mixte Académique) et de la CCMI (Commission Consultative Mixte Inter-départementale) de l'académie de Versailles.

Les résultats exprimés ci-dessous représentent le nombre de sièges obtenus par les différentes organisations syndicales pour chacune des instances évoquées.

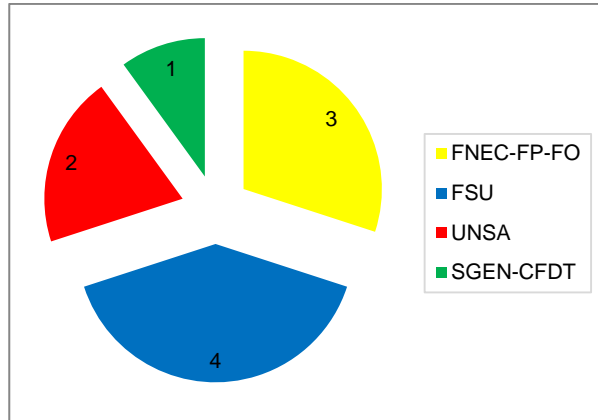
✓ **Le comité technique académique (CTA), le comité technique spécial académique (CTSA), et les comités techniques spéciaux départementaux (CTSD) :**

➤ Répartition CTA :



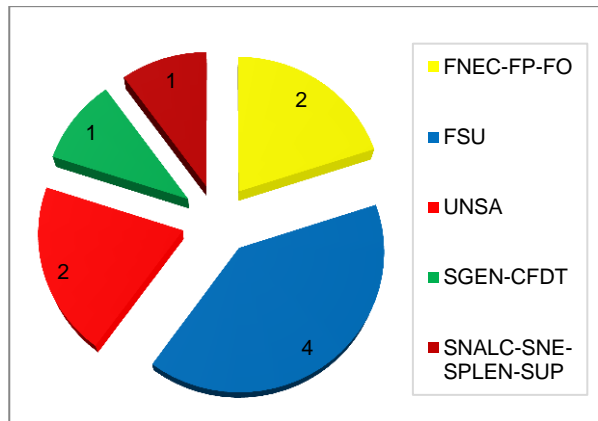
Source : MENESR

➤ Répartition CTSA :



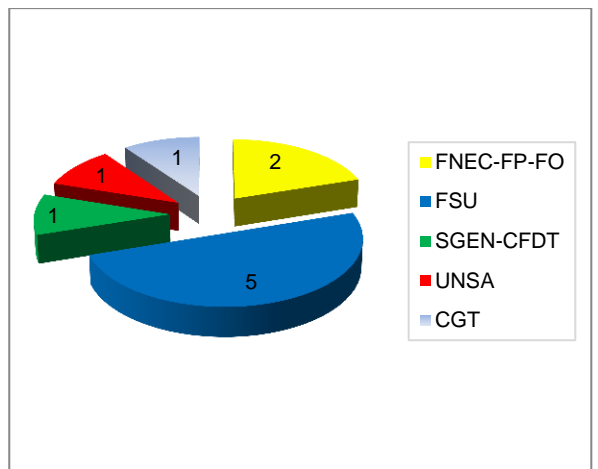
Source : MENESR

➤ Répartition CTSD Yvelines :



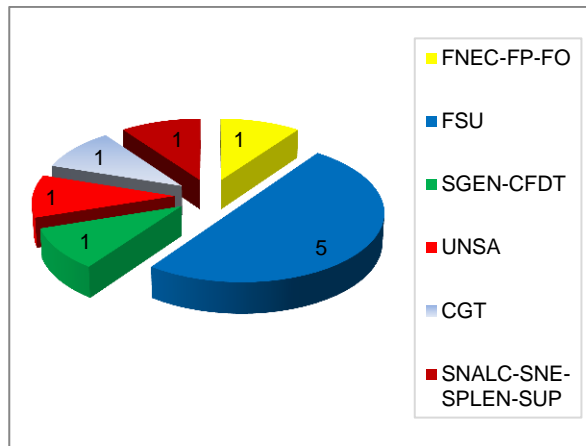
Source : MENESR

➤ Répartition CTSD Essonne :



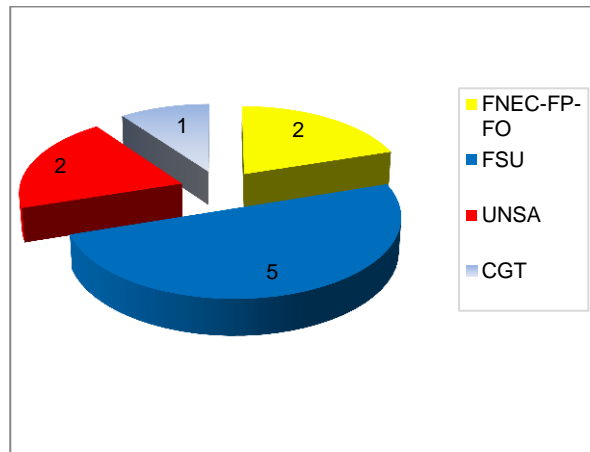
Source : MENESR

➤ Répartition CTSD Hauts-de-Seine :



Source : MENESR

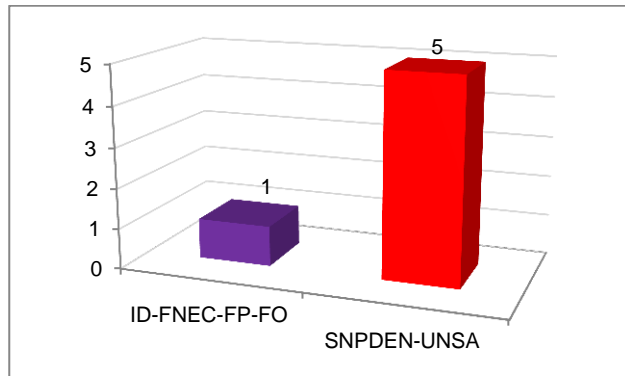
➤ Répartition CTSD Val-d'Oise :



Source : MENESR

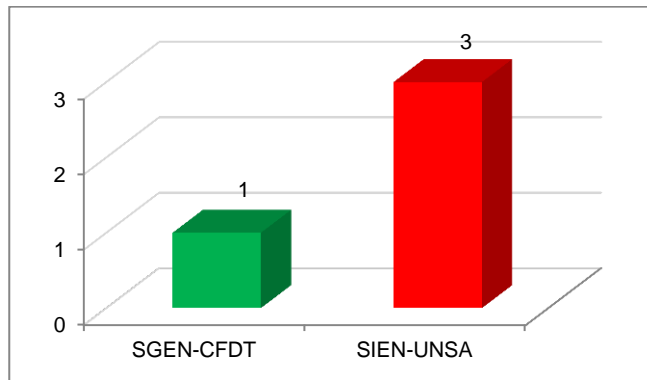
✓ **Les CAPA :**

➤ **CAPA des Personnels de direction :**



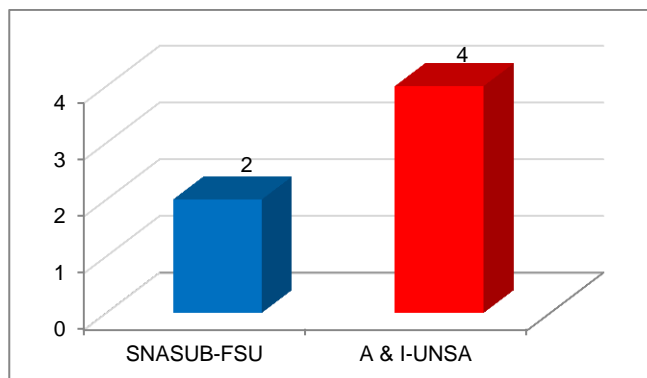
Source : MENESR

➤ **CAPA des IEN :**



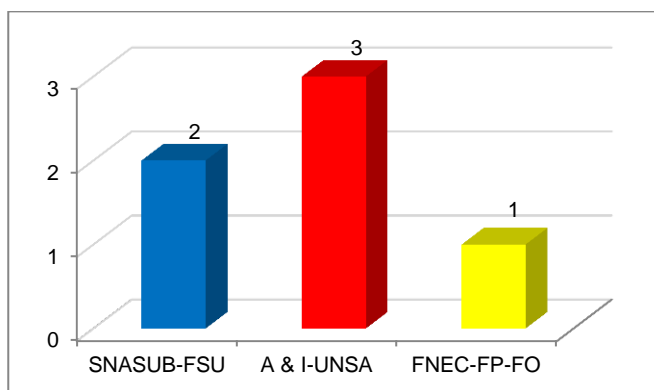
Source : MENESR

➤ **CAPA des AAE :**



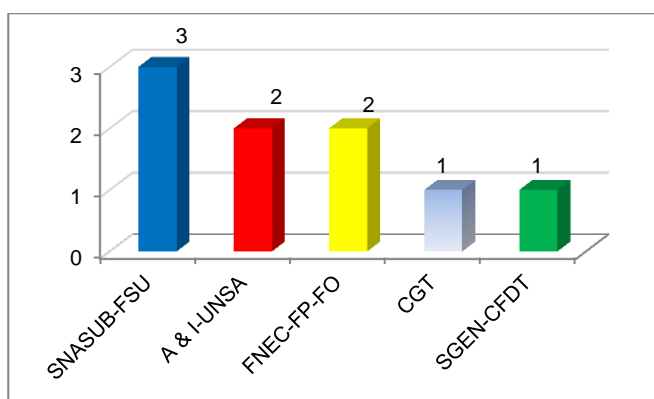
Source : MENESR

➤ CAPA des SAENES :



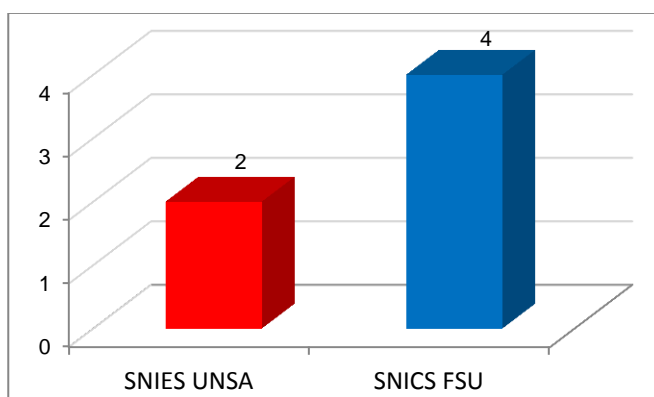
Source : MENESR

➤ CAPA des ADJENES :



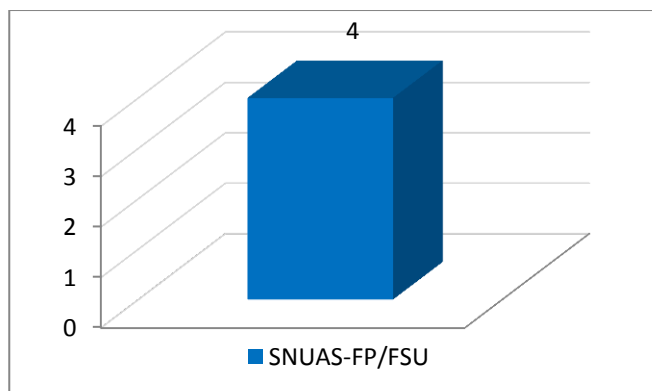
Source : MENESR

➤ CAPA des INFENES :



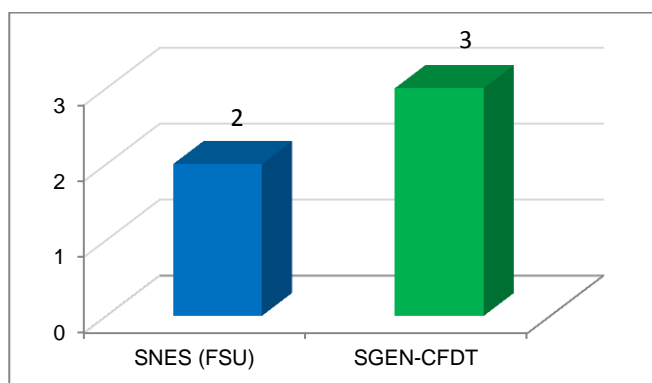
Source : MENESR

➤ CAPA ASSAE :



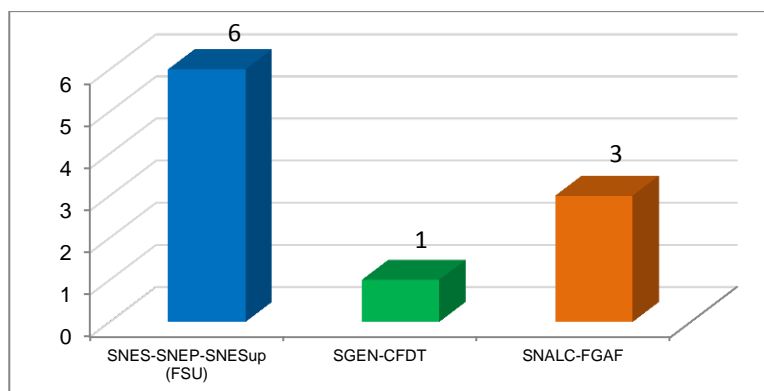
Source : MENESR

➤ CAPA des DCIO et COP :



Source : MENESR

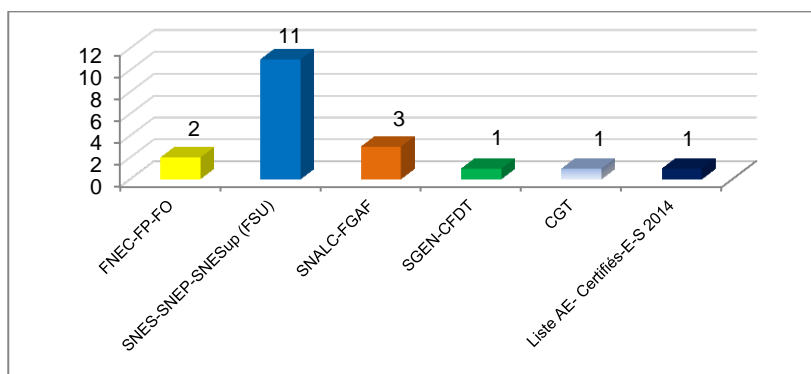
➤ CAPA des Professeurs Agrégés :



Source : MENESR

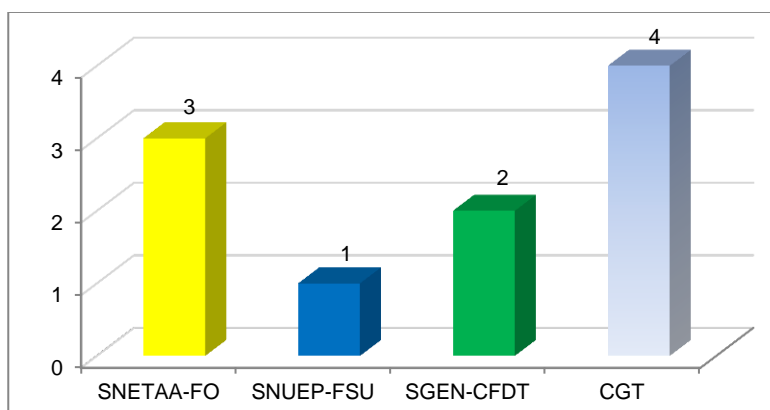


➤ CAPA des Professeurs Certifiés et AE :



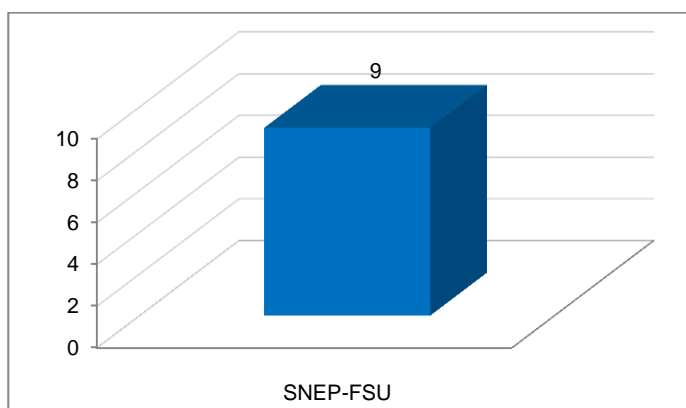
Source : MENESR

➤ CAPA des PLP :



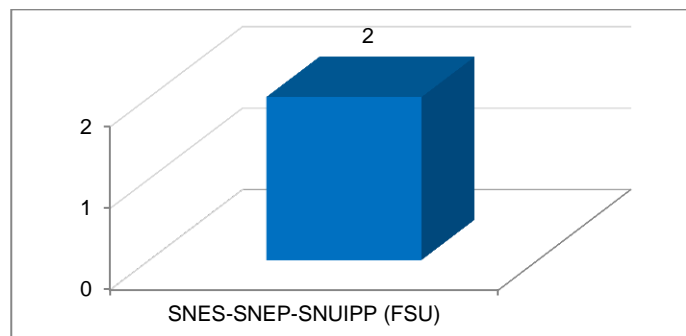
Source : MENESR

➤ CAPA des Professeurs d'EPS et CE EPS :



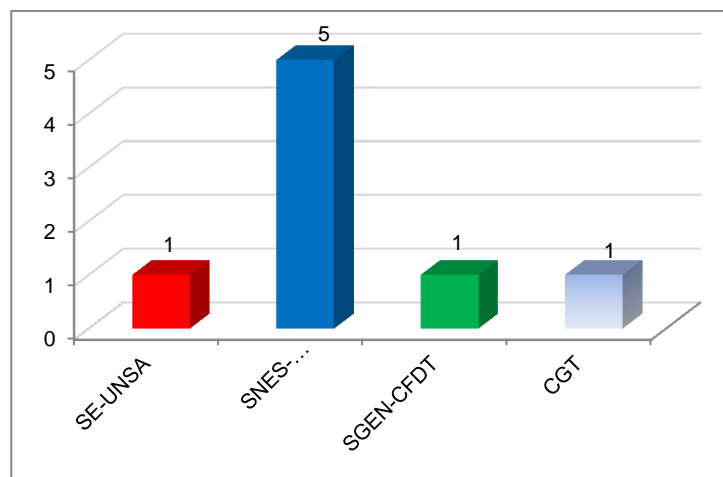
Source : MENESR

➤ CAPA des PEGC :



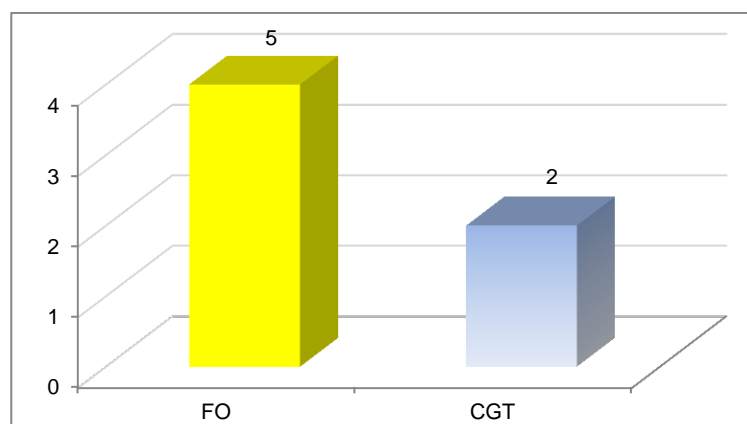
Source : MENESR

➤ CAPA des CPE :



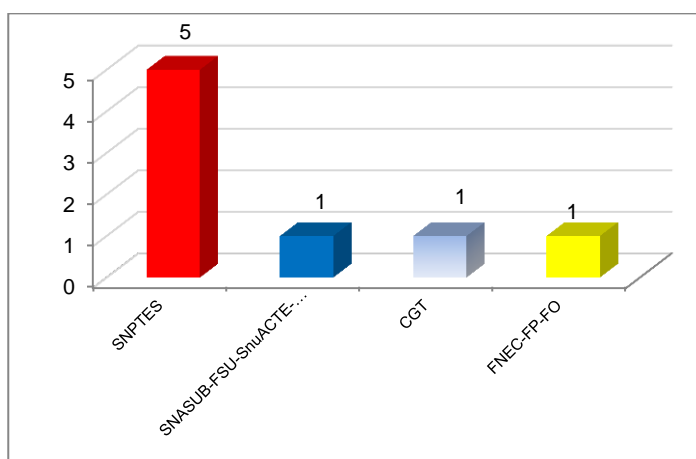
Source : MENESR

➤ CAPA des ATTEE :



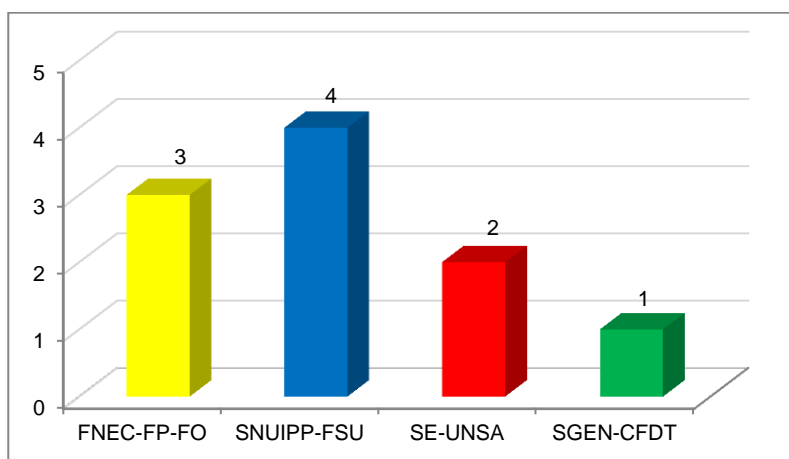
Source : MENESR

➤ CAPA des ATRF :



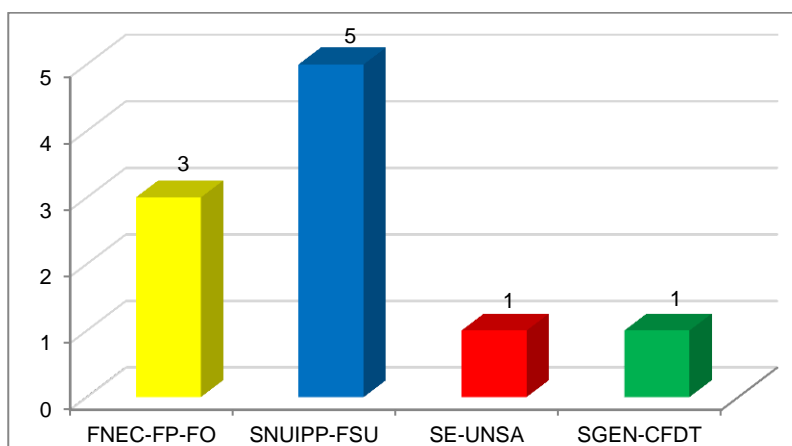
Source : MENESR

➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles des Yvelines :



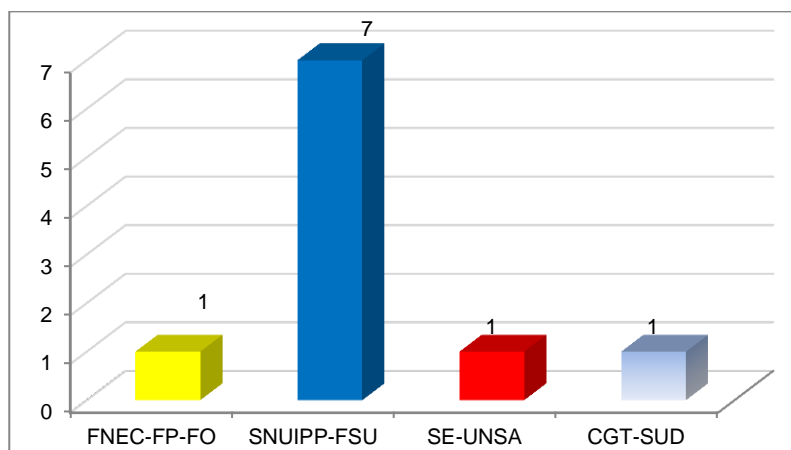
Source : MENESR

➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles de l'Essonne:



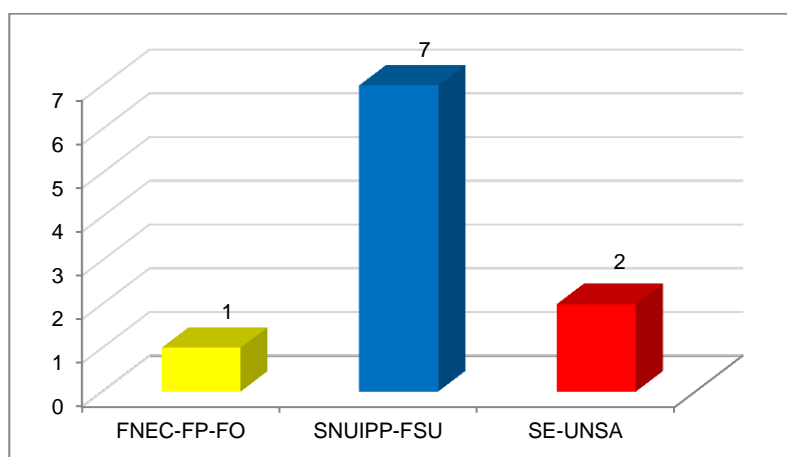
Source : MENESR

➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles des Hauts-de-Seine :



Source : MENESR

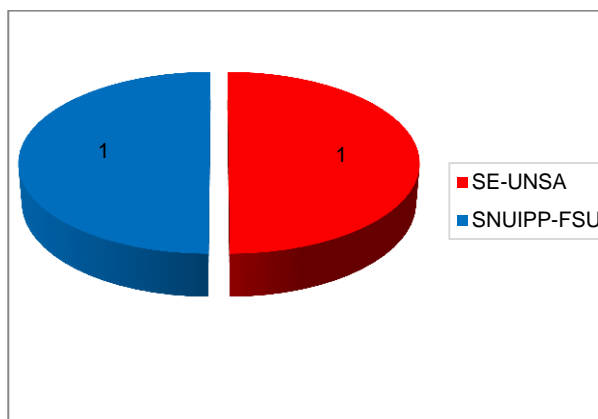
➤ CAPD des Instituteurs et Professeurs des écoles du Val-d'Oise :



Source : MENESR

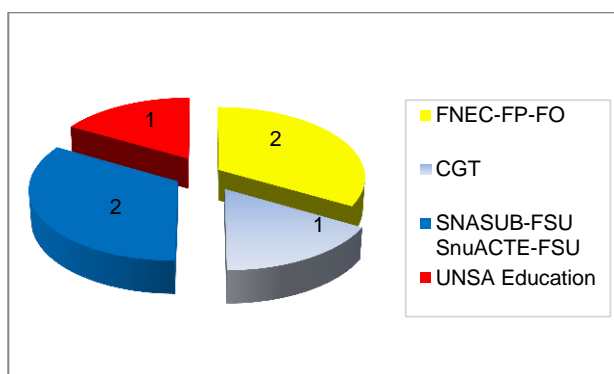
✓ **Les CCP :**

➤ CCP des Directeurs-adjoints de SEGPA :



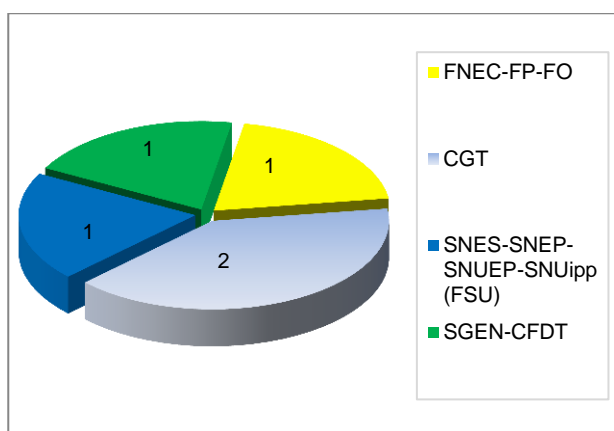
Source : MENESR

➤ CCP des Personnels non-titulaires Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé :



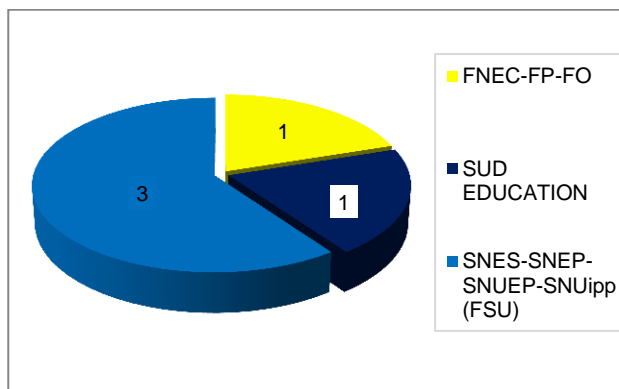
Source : MENESR

➤ CCP des Personnels non-titulaires exerçant des fonctions d'Enseignement, d'Éducation et d'Orientation :



Source : MENESR

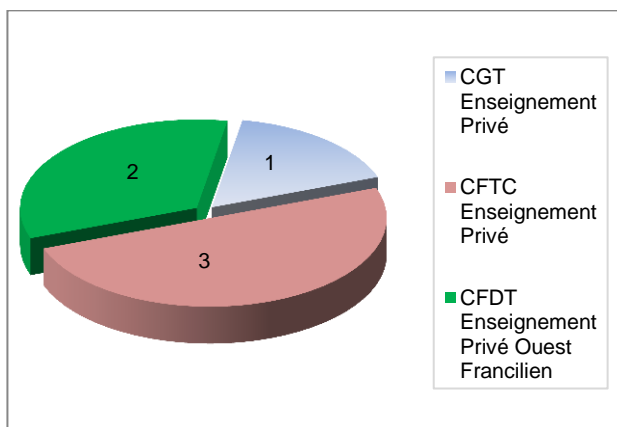
➤ CCP des Personnels non-titulaires exerçant des fonctions de Surveillance et d'Accompagnement :



Source : MENESR

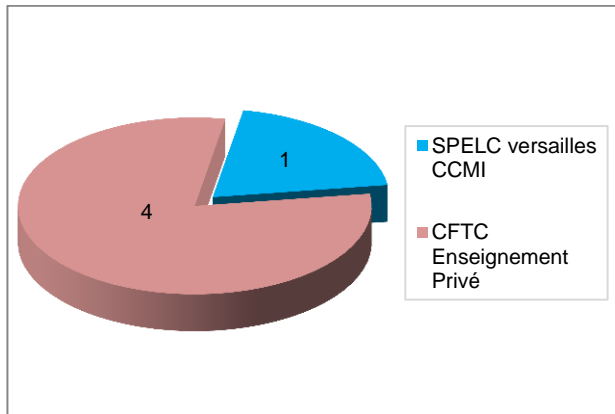
✓ CCMA et CCMI de l'enseignement privé :

➤ CCMA :



Source : MENESR

➤ CCMI :



Source : MENESR

## 9.2 - Représentation des Personnels

### ✓ Les moyens mis à disposition :

En 2014, il y a deux locaux mis à disposition des organisations syndicales sur les implantations du Rectorat de Versailles :

- le premier est situé sur le site du boulevard de Lesseps, il s'agit d'un local de 14,64 m<sup>2</sup> ;
- le second se situe sur le site de la rue Pierre Lescot, il s'agit d'un local de 12,14 m<sup>2</sup>.

Un bureau de 12 est mis à disposition des organisations syndicales dans les locaux de la DSDEN 78 depuis la rentrée 2014-2015.

Le bureau mis à disposition des syndicats par la DSDEN 91 est d'une superficie de 12 m<sup>2</sup>.

En ce qui concerne la DSDEN 92, un local de 21 m<sup>2</sup> est mis à disposition des organisations syndicales.

La DSDEN 95 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 11,39 m<sup>2</sup>.

### ✓ Les décharges syndicales :

En 2014-2015, 392 Personnels (dont 37 qui dépendent de l'enseignement supérieur) de l'académie bénéficient d'une décharge syndicale, ce qui représente un total de 131,195 ETP (5,2 pour l'enseignement supérieur).

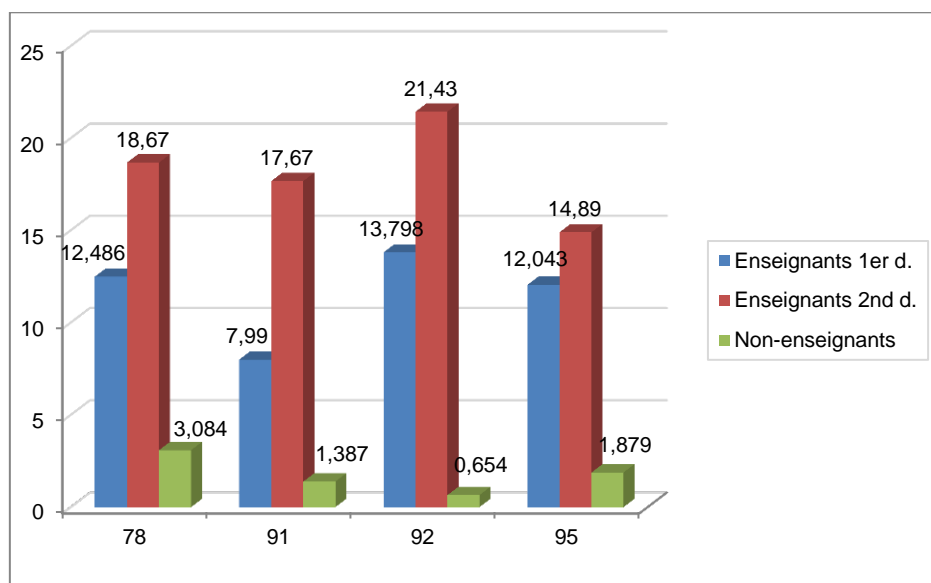
118 sont des Personnels enseignants du premier degré, pour un équivalent de 46,32 ETP, 206 sont des Personnels enseignants du second degré (COP, CPE et Documentation compris), soit 72,67 ETP, 37 sont des Personnels affectés au sein de l'enseignement supérieur, pour un équivalent de 5,2 ETP, et 31 sont des Personnels non-enseignants (IATSS), pour 7,005 ETP).

Dans l'académie, un Personnel bénéficiaire a en moyenne une décharge syndicale de 0,33 ETP, ce chiffre variant de 0,14 ETP pour les Personnels affectés au sein de l'enseignement supérieur à 0,39 ETP pour les Personnels enseignants du premier degré, en passant par 0,226 ETP pour les Personnels non-enseignants et 0,35 ETP pour les Personnels enseignants du second degré.

Au niveau départemental, les Personnels des Yvelines, de l'Essonne et des Hauts-de-Seine sont au-dessus de la moyenne académique (avec respectivement 0,349, 0,351 et 0,407 ETP), ceux du Val-d'Oise sont en-dessous (0,313 ETP).

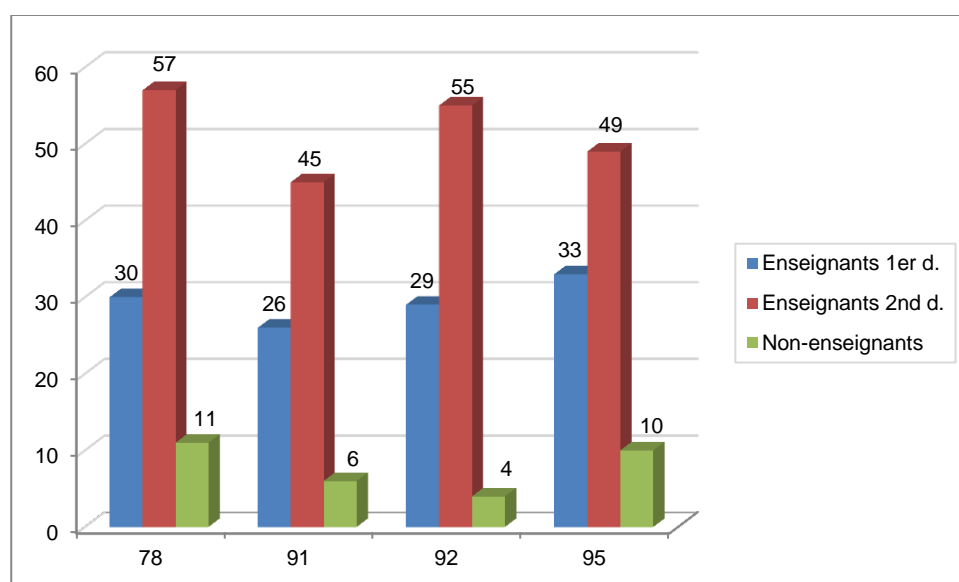


➤ Nombre de décharges en ETP en 2014-2015 selon le département :



Source : DGRH, MENESR

➤ Nombre de Personnels bénéficiant d'une décharge en 2014-2015 selon leur département d'affectation :



Source : DGRH, MENESR

## 9.3 - Instances

### 9.3.1 - CAPA, CCP, CCMA, CCMD, FPMA

#### ✓ **Les commissions administratives paritaires académiques (CAPA) :**

Les commissions administratives paritaires traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels (notations, promotions, mutations, titularisations, sanctions disciplinaires...). Les avis ne sont que consultatifs, l'employeur est libre de suivre ou non les avis rendus.

**La consultation est obligatoire** pour les cas suivants :

- pour certains corps et certaines situations, titularisation ou prolongation de stage ;
- mutation ;
- promotion ;
- détachement et intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi ; information en cas d'intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi ;
- licenciement pour insuffisance professionnelle.

**La consultation est facultative** en cas de désaccord entre le fonctionnaire et l'administration dans les cas suivants :

- exercice du travail à temps partiel ;
- demande de départ en formation ;
- désaccord concernant l'évaluation ;
- démission.

Il existe en règle générale une CAPA par corps de Personnel.

Chaque CAPA comprend un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du Personnel.

Sa déclinaison départementale compétente pour les Personnels du premier degré est la CAPD.

#### ✓ **Les commissions consultatives paritaires (CCP) :**

Elles sont compétentes à l'égard des agents non titulaires. Il en existe trois par académie :

- une pour les agents exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation ;
- une pour ceux exerçant la surveillance et l'accompagnement des élèves ;
- une pour ceux exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe.

Elles peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Chaque CCP est composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du Personnel et d'autant de membres suppléants qu'il y a de membres titulaires.

✓ **Les organismes consultatifs des maîtres de l'enseignement privé (CCMD, CCMI, CCMA):**

- **premier degré** : Commission Consultative Mixte Départementale (CCMD) compétentes jusqu'au 31 décembre 2014, article R914-4 du Code de l'Éducation.

La CCMD se réunissait, à la demande du DASEN, deux fois par an. Elle était chargée d'examiner l'avancement d'échelon, l'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles, la liste d'aptitude à l'échelle de rémunération des PE, les demandes de congé de formation professionnelle et le mouvement.

Elle pouvait également se réunir en formation disciplinaire.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les CCMD ont été remplacées par une CCMI (voir ci-dessous) issue des élections professionnelles de décembre 2014.

- **second degré** : Commission Consultative Mixte Académique (CCMA), article R914-7 du Code de l'Éducation.

La CCMA se réunit, à la demande du Recteur, trois fois par an. Elle est chargée d'examiner, l'avancement d'échelon, les listes d'aptitude à l'échelle de rémunération des certifiés, PEPS, PLP, Agrégés, les tableaux d'avancement à la hors-classe des Certifiés, PEPS, PLP, Agrégés, l'avancement à la classe exceptionnelle des Agrégés, les demandes de Congé de Formation Professionnelle, les contestations de notes administratives et le mouvement.

Elle peut également se réunir en formation disciplinaire.

➤ **Evolution réglementaire :**

Les décrets n° 2013-1230 et 2013-1231 du 23 décembre 2013 ont réformé les instances représentatives des maîtres de l'enseignement privé sous contrat à compter des élections de 2014.

Les modifications sont les suivantes :

- La possibilité est donnée au Recteur de créer une commission consultative mixte interdépartementale (CCMI) en cas de mutualisation de la gestion des maîtres du premier degré.
- Deux collèges de membres constituent la CCM : les maîtres et l'administration à parité égale. Tous ont voix délibérative. Il n'y a plus de collège représentant les enseignants titulaires du public au sein des CCM.
- Les directeurs d'établissements disposent de représentants au sein des CCM. Ils sont désignés par le Recteur, sur proposition des organisations syndicales ou professionnelles ; ils ont voix consultative.

Au sein de l'académie de Versailles, il existe une CCMI pour le premier degré (compétente à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015), et une CCMA pour le 2<sup>nd</sup> degré (voir ci-dessus).

La CCMI, régie par les articles R. 914-10-5 et R. 914-13-9 du Code de l'Éducation, se substitue aux commissions consultatives mixtes départementales (CCMD) de l'académie de Versailles, la gestion des maîtres du 1<sup>er</sup> degré des écoles privées sous contrat étant totalement mutualisée entre les quatre départements de l'académie.

Elle se réunit, à la demande du Recteur. Elle est chargée d'examiner l'avancement d'échelon, l'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles, la liste d'aptitude à

l'échelle de rémunération des PE, les demandes de congé de formation professionnelle et le mouvement.

Elle peut également se réunir en formation disciplinaire.

✓ **Les Formations paritaires Mixtes Académiques (FPMA) :**

Elles traitent des dossiers transversaux concernant l'ensemble des Personnels titulaires du second degré de l'enseignement public : ainsi, les FPMA donnent leur avis sur les Postes Adaptés, les Congés de Formation Professionnelle...

### 9.3.2 - Comité Technique Académique

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

Il est présidé par le Recteur ou son représentant. Le Recteur peut être assisté, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du C.T.A.

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

Au cours de l'année 2014, le Comité Technique Académique (CTA) s'est réuni quatre fois (14 janvier, 10 mars, 27 mai et 15 octobre 2014. Une autre réunion était prévue le 15 décembre 2014 sur la mise en place de la carte de la nouvelle éducation prioritaire à la rentrée scolaire 2015 mais les représentants du personnel n'ont pas voulu siéger) avec comme ordre du jour les points suivants :

- La répartition par grandes masses des budgets d'enseignement du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré ;
- L'évolution de l'offre de formations dans les EPLE ;
- La réforme de la carte comptable ;
- La répartition des moyens CPE entre départements à la rentrée scolaire 2014 ;
- La répartition des moyens administratifs, infirmiers et médecins dans les EPLE lors de la rentrée scolaire 2014 ;
- La situation des CIO à la rentrée scolaire 2014 ;
- L'exécution 2013 des BOP académiques ;
- Le redéploiement des moyens de direction ;
- La répartition des moyens de l'assistance éducative ;
- Le plan académique de formation des personnels pour l'année scolaire 2014-2015 ;
- La mise en œuvre de la carte comptable cible 2014 et modalités d'accompagnement ;
- Le bilan de l'affectation à la rentrée scolaire 2014 ;
- Le bilan des moyens et des effectifs à la rentrée scolaire 2014 ;
- Le bilan des mouvements ;
- La mise en œuvre de la carte comptable à la rentrée scolaire 2014.

Les comptes-rendus de CTA sont disponibles sur le portail intranet du Rectorat (ariane), à partir du lien suivant : [https://ariane.ac-versailles.fr/pia/jcms/djv\\_8215/fr/cta](https://ariane.ac-versailles.fr/pia/jcms/djv_8215/fr/cta), ou en suivant le chemin d'accès : Informations générales>Commissions et instances>CTA.

### 9.3.3 - Comité Technique Spécial (CTSA)

Il est compétent pour les questions spécifiques d'organisation et de fonctionnement des services académiques situés dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par le Recteur ou son représentant.

Le Recteur peut être assisté, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du CTSA.

Il comprend également 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les Personnels.

Au cours de l'année 2014, le CTS Académique s'est réuni une seule fois, le 30 juin, avec comme ordre du jour les points suivants :

- L'organisation des services académiques ;
- Le bilan indemnitaire ;
- La charte téléphonie mobile.

Chaque département possède un CTSD sous la présidence des DASEN. Chaque CTSD est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires du premier et second degré dans le département.

Les 4 départements confondus, il y a eu au total 34 CTSD de réunis (voir le paragraphe 9.4 pour le détail). Les points suivants figuraient aux différents ordres du jour :

- Mesure de carte scolaire des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés ;
- Répartition DHG des collèges, SEGPA et lycées ;
- Dotation de surveillance et assistance éducative, pour les collèges et lycées ;
- Bilan de la rentrée scolaire.

### 9.3.4 - Conseil Inter-Académique de l'EN

Il peut être consulté dans tous les domaines concernant l'organisation et le fonctionnement du service public d'enseignement dans l'académie.

Toutefois, en Île de France, il n'y a pas de Conseil Académique de l'Éducation Nationale (CAEN) comme cela se pratique dans les autres régions, mais un Conseil inter-académique de l'Éducation Nationale d'Île de France (CIEN) : c'est une instance unique qui regroupe les 3 académies franciliennes.

Il est présidé par le Préfet de Région et par le Président du Conseil Régional. Un des 3 Recteurs ou le Directeur Régional de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Forêt pour l'enseignement agricole peut suppléer le Préfet de Région.

Le CIEN comprend 81 membres :

- ▶ vingt-sept membres dont dix conseillers régionaux, sept conseillers généraux (un par département autre que Paris), cinq conseillers de Paris et cinq maires ou conseillers municipaux ;
- ▶ vingt-sept représentants des personnels titulaires de l'État ;
- ▶ vingt-sept représentants des usagers : huit représentants des parents d'élèves, six des étudiants, six des organisations syndicales de salariés, six représentants des organisations syndicales d'employeurs dont un représentant des exploitants agricoles. Le président du Conseil Économique et Social de la Région (ou son représentant) est membre de droit.

Au cours de l'année 2014, le CIEN s'est réuni une seule fois, le 12 juin.

Dans chaque département, un Conseil Départemental de l'Éducation Nationale (CDEN) donne des avis ou formule des vœux dans tous les domaines concernant l'organisation et le fonctionnement du service public d'enseignement dans le département.

Il est obligatoirement consulté sur la répartition des emplois dans les écoles publiques (carte scolaire), le règlement type départemental des écoles maternelles et élémentaires, la structure pédagogique, les modalités d'attribution des moyens en emplois et financiers, les investissements et subventions prévus pour les collèges, l'organisation et le fonctionnement des transports scolaires...

### 9.3.5 - Commission Académique d'action sociale (CAAS)

Elle a pour rôle de piloter la politique d'action sociale mise en œuvre dans l'académie en application des directives ministérielles et interministérielles. Elle recherche et propose les moyens de développer et de coordonner la politique d'action sociale décidée par le Recteur et en suit la gestion.

Elle émet par ailleurs un avis sur les nouvelles ASIA relatives aux prestations individuelles et collectives.

Elle étudie et propose les mesures destinées à assurer l'information des Personnels actifs et retraités de l'Éducation Nationale, sur les dispositions arrêtées dans ce domaine.

La CAAS établit le bilan académique de la politique d'action sociale.

Par arrêté du 7 mars 2013, la composition de la CAAS a été modifiée sur le même modèle que les autres comités et commissions.

Présidée par le Recteur ou son représentant, elle comprend un DASEN, 6 membres titulaires et 6 membres suppléants représentant les personnels.

Viennent s'ajouter 6 représentants de la MGEN.

Le Recteur est assisté par des membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité, concernés par les questions relatives à l'action sociale.

Le Conseiller technique de service social auprès du Recteur participe aux réunions de la CAAS en qualité de personne qualifiée et de conseiller de cette instance.

Une commission permanente est constituée. Elle représente la CAAS pendant l'intervalle des sessions. Elle est chargée d'examiner et de régler les affaires que l'instance renvoie devant elle.

La CAAS dispose d'une commission budgétaire chargée du pilotage, du contrôle et du suivi budgétaire des crédits d'action sociale délégués (il s'agit de la commission permanente et budgétaire académique, la CPBA).

### 9.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAEECP)

Ce conseil académique est présidé par le Recteur ou son représentant. Il est composé de :

- \* 5 représentants des associations agréées ;
- \* 3 représentants des organisations représentatives des Personnels de direction, d'éducation et d'enseignement ;
- \* 3 représentants des organisations représentatives de parents d'élèves ;
- \* 2 représentants du ministère chargé de l'Éducation Nationale ;
- \* 1 représentant du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.

Le CAAEECP donne son avis sur les demandes d'agrément formulées par les associations dont les activités s'exercent au niveau local, départemental ou académique, et sur les propositions de retrait d'agrément.

Il examine également les résultats de l'évaluation des activités complémentaires de l'enseignement public conduites dans l'académie.

Au titre de l'année 2014, le CAAEECP s'est réuni le 1<sup>er</sup> juillet.

### 9.3.7 - Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)

La CAELVE est une instance comprenant des représentants de l'administration, des représentants des Personnels enseignants et des usagers et des représentants des collectivités territoriales et des milieux économiques.

En application des articles D 312-24 à D 312-28 du Code de l'Éducation, la CAELVE est chargée de veiller notamment à la diversité de l'offre de langues, à la cohérence et à la continuité des parcours de langues proposés, d'actualiser l'offre de linguistique en fonction des besoins identifiés. Elle peut être consultée par le Recteur d'académie et émettre des vœux sur toute question relative à l'enseignement des langues vivantes dans l'académie.

Elle établit un bilan de l'enseignement et peut faire des propositions d'aménagement de la carte académique des langues.

La CAELVE ne s'est pas réunie en 2014. Cette instance dont la composition a été renouvelée en 2014 n'a été prolongée que jusqu'au 10 juin 2015 en application du décret 2014-590 du 6 juin 2014 relatif à certaines commissions administratives à caractère consultatif relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

### 9.3.8 - Conseil régional de l'union du sport scolaire (CRUNSS)

En application du décret du 13 mars 1986 sur les statuts de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS), le CRUNSS définit la politique régionale du sport scolaire dans le cadre des orientations fixées par l'UNSS.

Il est présidé par le Recteur et se réunit au moins deux fois par an.

Il peut émettre des vœux et faire des propositions dans le domaine du sport scolaire. La durée du mandat de ses membres est de 4 ans. Il donne un avis sur le projet de programme et de budget soumis par le Directeur régional de l'UNSS.

Il est constitué du Président du Conseil Régional ou son représentant, du Directeur régional de la Jeunesse et des Sports ou son représentant, de 7 membres **désignés** pour quatre ans par le Recteur (deux DASEN, des représentants des IA-IPR et des chefs d'établissements), un Directeur Départemental de la Jeunesse et des Sports désigné pour 4 ans par le Directeur Régional de la Jeunesse et des Sports, 5 membres désignés par leur organisme (des représentants des organisations représentatives des parents d'élèves, des représentants des organisations représentatives des Personnels enseignants, et un représentant du Comité régional olympique et sportif français (CROSIF)) et de membres **élus** pour 4 ans : 4 représentants d'associations sportives des établissements d'enseignement du second degré élus sur les listes régionales au scrutin majoritaire à un tour.

Au titre de l'année 2014, le CRUNSS s'est réuni le 27 juin.

## 9.4 - Bilan du dialogue social mené dans l'académie

Au cours de l'année 2014, ont été réunis :

- 4 CTA (voir le paragraphe 9.3.2 pour de plus amples informations) ;
- 34 CTSD (voir le paragraphe 9.3.3 pour de plus amples informations) : dans les Yvelines, 2 se sont tenus pour le 1<sup>er</sup> degré, 4 pour le 2<sup>nd</sup> degré ; dans l'Essonne, 6 se sont tenus pour le 1<sup>er</sup> degré, 4 pour le 2<sup>nd</sup> degré ; dans les Hauts de Seine, 3 se sont tenus pour le 1<sup>er</sup> degré, 5 pour le 2<sup>nd</sup> degré ; dans le Val d'Oise, 5 se sont tenus pour le 1<sup>er</sup> degré, 5 pour le 2<sup>nd</sup> degré ;
- 2 CHSCTA (voir le paragraphe 7.2 pour de plus amples informations) ;
- CHSCTD : 3 dans les Yvelines, 4 dans l'Essonne, 3 dans les Hauts de Seine, 4 dans le Val d'Oise ;
- 2 CAAS et 2 CPBA (voir le paragraphe 9.3.5 pour de plus amples informations) ;
- 1 CIEN (voir le paragraphe 9.3.4 pour de plus amples informations) ;
- CDEN : 7 dans les Yvelines, 7 dans l'Essonne, 5 dans les Hauts de Seine, 5 dans le Val d'Oise ;
- 42 CAPA (voir le paragraphe 9.3.1 pour de plus amples informations) ;
- CAPD : 8 dans les Yvelines, 10 dans l'Essonne, 12 dans les Hauts de Seine, 7 dans le Val d'Oise ;
- 5 FPMA (voir le paragraphe 9.3.1 pour de plus amples informations) ;
- 5 CCP (voir le paragraphe 9.3.1 pour de plus amples informations) ;
- 4 CCMA (voir le paragraphe 9.3.1 pour de plus amples informations) ;
- 62 groupes de travail.



- 15 audiences syndicales ont été accordées au Rectorat et 134 en DSDEN (35 pour la DSDEN 78, 14 pour la DSDEN 91, 78 pour la DSDEN 92\*, 7 pour la DSDEN 95).
- \* = le chiffre de 78 audiences s'explique car la DSDEN 92 a été impactée, d'une part par un important mouvement de revendications sur les DGH suite à la mise en œuvre de la politique d'allocation progressive des ressources dans les Hauts-de-Seine, et d'autre part par le nombre important de sorties de l'éducation prioritaire...

Les différentes audiences, instances et réunions, qu'elles se soient tenues au Rectorat ou en DSDEN, ont contribué à la qualité du dialogue social dans l'académie.

## 9.5 - Protection juridique

L'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires » permet aux agents publics de bénéficier d'une protection particulière dans l'exercice de leurs fonctions : la protection juridique (PJ). Elle s'applique contre les attaques ou mises en cause de leurs responsabilités dans le cadre de leurs fonctions, dès lors qu'il n'y a pas de « faute personnelle ».

Le tableau suivant présente le nombre et le sens des décisions intervenues au titre des demandes de PJ, lors des années scolaires 2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014 :

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
ACCORD	78	133	97
REFUS	8	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>139</b>	<b>101</b>

Source : DACES

### ➤ Typologie des refus :

- en 2011/2012 : 1 cas de faute personnelle détachable du service, 6 cas de faits non avérés et 1 cas de faits non liés à la qualité d'enseignante ;
- en 2012/2013 : 5 cas de faute personnelle détachable du service et 1 cas de faits non avérés ;
- en 2013/2014 : 4 cas de faute personnelle détachable du service.

### ➤ Poids des accords :

Lors de l'année scolaire 2013/2014, 96,04% des demandes de PJ ont été accordées. Ce taux était de 95,68% lors de l'année scolaire 2012/2013, et de 90,7% lors de l'année scolaire 2011/2012.

- Poids des accords par catégorie de Personnels, par rapport au nombre total de PJ accordées :

Corps	2011/2012			2012/2013			2013/2014		
	Acc.	Refus	% P/R total ACC.	Acc.	Refus	% P/R total ACC.	Acc.	Refus	% P/R total ACC.
Perdir	25	2	32,05%	42	2	31,58%	33	1	34,02%
Ens.	44	6	56,41%	82	2	61,65%	51	1	52,58%
IATSS	1	-	1,28%	4	2	3,01%	10	1	10,31%
Ass. Educ.	7	-	8,97%	2	-	1,50%	1	1	1,03%
CPE	1	-	1,28%	3	-	2,26%	2	-	2,06%

Source : DACES

Grille de lecture : Parmi l'ensemble des demandes de protection juridique accordées en 2011/2012, les accords ont concerné les enseignants à 56,41%. Ce taux était de 61,65% au cours de l'année scolaire 2012/2013, et de 52,58% en 2013-2014.

Les pourcentages d'accord des Perdir étaient, respectivement pour ces mêmes trois années, de 32,05%, 31,58% et 34,02%.

Au cumul, ces deux catégories de Personnels représentent pour ces années respectives, 88,46%, 93,23% et 86,60% des PJ accordées.

Ces deux catégories de Personnels sont celles qui recourent majoritairement à la procédure de la PJ, puisqu'au niveau du total des demandes de PJ, elles représentent 80,23% de l'ensemble des demandes en 2011/2012, 89,21% en 2012/2013 et 83,17% en 2013/2014.

- Suites financières de la protection juridique :

Lors de l'année scolaire 2013/2014, 23 factures d'honoraires d'avocats ont été réglées dans le cadre de la PJ, pour un montant total de 34 967,24 €uros.

Il faut préciser que toutes les demandes de PJ recevant un accord n'ouvrent pas systématiquement droit au recours à un ministère d'avocat et à la prise en charge de frais afférents (les accords et les modalités de PJ relèvent d'une analyse au cas par cas).

En effet, la PJ consiste également en des mesures « morales » (courrier de soutien du Recteur ou du DASEN en cas d'agression), ainsi qu'en des mesures de remédiation (enquêtes, entretien avec des responsables académiques, tenue d'un conseil de discipline...).

En outre, même pour les demandes de PJ avec accord pour la prise en charge des frais d'avocat, les intéressés ne vont pas systématiquement faire appel à un avocat et aller plus loin dans la procédure.

## 9.6 - Contentieux

### ✓ Recours introduits :

#### ➤ Définitions :

**Recours pour excès de pouvoir** : recours juridictionnel dirigé, en vue de les faire annuler pour cause d'illégalité, contre des actes unilatéraux émanant soit d'une autorité administrative, soit d'un organisme privé agissant dans le cadre d'une mission de service public. Ainsi, à titre d'exemple : demande d'annulation de la décision refusant l'attribution de la NBI, demande d'annulation d'un arrêté de reclassement, demande d'annulation de la décision refusant une dérogation à l'obligation de loger...

**Recours de plein de contentieux (ou recours de pleine juridiction)** : recours juridictionnel par lequel un requérant peut demander au juge, en invoquant tous moyens pertinents, de constater l'existence à son profit d'une créance contre l'Etat ou une autre collectivité publique. Par exemple : demande indemnitaire, exécution d'un marché public, mise en cause de la responsabilité de l'Etat lors d'accidents scolaires...

**Procédure d'urgence (ou référé)** : procédure rapide et simplifiée utilisée lorsqu'il y a urgence en vue d'obtenir d'un tribunal, composé d'un juge unique, une décision provisoire en attendant que le fond du litige soit tranché par le tribunal habituel. Elle est souvent destinée à suspendre l'exécution d'une décision en attendant que l'affaire soit jugée au fond. Il peut s'agir par exemple d'une demande de suspension d'une décision refusant l'inscription à un concours. Les plus courants sont le référé-suspension, le référé-liberté, le référé-provision, le référé-expertise...

#### ➤ Données :

	2012	2013	2014
Recours en excès de pouvoir (REP)	85	83	122
Recours de pleine juridiction (RPJ)	44	33	42
Procédures d'urgence	12	26	13
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>142</b>	<b>177</b>

Source : DACES

Au titre de l'année 2014, les REP représentent 68,93% du total des recours déposés (+ 21,43% par rapport à 2012), les RPJ 23,73% (- 4,55%) et les procédures d'urgence 7,35% (+ 8,33%).

Le nombre global de recours déposé en 2014 est en hausse de 25,53% par rapport à 2012.

✓ **Répartition par matière des recours introduits :**

	2012				2013				2014			
	REP	RPC	Référés	TOTAL	REP	RPC	Référés	TOTAL	REP	RPC	Référés	TOTAL
Personnels enseignants*	56	30	3	89	50	22	7	79	68	17	3	88
Autres personnels	13	11	1	25	10	6	3	19	14	5	2	21
Vie scolaire**	16	3	8	27	23	5	16	44	40	20	8	68
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>141</b>	<b>83</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>142</b>	<b>122</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>177</b>

Source : DACES

\*=Personnels ayant le statut d'enseignant y compris DCIO, COP, PE (y compris les psychologues scolaires), directeurs d'école, conseillers pédagogiques.

\*\*=Il s'agit des demandes liées aux sanctions disciplinaires en EPLE, aux bourses, aux affectations des élèves et décisions d'orientation.

La hausse du nombre de recours en 2014 s'explique par une hausse des REP : toutes catégories de Personnels confondues, l'évolution est de + 43,53% par rapport à 2012.

Cette évolution des REP est particulièrement marquée dans la catégorie « vie scolaire » : + 566,67%.

C'est dans cette même catégorie « vie scolaire » que la hausse du nombre de recours est la plus forte (toujours par rapport à 2012) : + 151,85% en moyenne, tous types de recours confondus.

✓ **Décisions juridictionnelles rendues :**

	2012	2013	2014
Annulation et/ou condamnation	37	50	43
Désistement et non-lieu à statuer	12	22	13
Rejet	69	89	61
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>161</b>	<b>117</b>

Source : DACES

Le nombre de décisions rendues par la justice administrative est stable entre 2012 et 2014 (- 0,8%). Sur la même période, les annulations et/ou condamnations ont augmenté de 16,2%, tandis que les rejets ont diminué de 11,6%.

Toutefois, ces mouvements, exprimés en valeur absolue, sont à relativiser à la lecture des points suivants :

- en valeur relative, la proportion de décisions annulées/de condamnation par rapport au nombre total de décisions rendues était de 31,4% en 2012, de 31,1% en 2013 et de 36,38% en 2014.

- sur la période étudiée, le nombre de décisions rendues est resté stable (- 0,8%), alors que dans le même temps le nombre de recours a augmenté de plus de 25% : cet « effet de ciseaux » s'explique par l'important délai d'instruction des dossiers par les tribunaux ;
- en 2014, les annulations et/ou condamnations représentent 36,8% du total des décisions rendues, contre 55,3% pour les rejets.

✓ **Le travail du service juridique :**

Sur les 177 recours introduits devant le Tribunal Administratif (TA) en 2014, tous ont été pris en charge par le service juridique dès lors qu'il s'agissait de la défense des intérêts du Recteur (Recteur + DASEN).

➤ En outre, 10 recours ont été introduits en 2014 concernant des contentieux « assistants d'éducation » pour lesquels le service juridique prépare le dossier pour le compte et la défense des intérêts de l'établissement employeur.

➤ 27 recours ont nécessité l'appel à un ministère d'avocat, mais devant d'autres juridictions (Tribunal de Grande Instance, TGI / Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, TASS / Conseil des Prud'hommes).

Pour les contrats dits « précaires », 36 recours ont été introduits en 2014 mais non décomptés dans les 177 recours introduits s'agissant de décisions contre l'EPL employeur :

- 26 au titre des contrats aidés (défense assurée par ministère d'avocat) ;
- 10 au titre des assistants d'éducation pour lesquels le service juridique prépare le dossier pour le compte et la défense des intérêts de l'établissement employeur.

## ANNEXES :

1 – DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA

2 - INDEX DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT

4 - TABLEAUX DETAILLES SUR LE MODE D'ACCES DES PERSONNELS AUX CORPS ET GRADES DES METIERS DE L'EN (enseignement public et privé)

5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS

6 - DECRET N° 2013-1313 DU 27 DECEMBRE 2013 RELATIF AU RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

7 - ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013 FIXANT LA LISTE DES INDICATEURS CONTENUS DANS LE BILAN SOCIAL PREVU PAR L'ARTICLE 37 DU DÉCRET N° 2011-184 DU 15 FÉVRIER 2011 RELATIF AUX COMITÉS TECHNIQUES DANS LES ADMINISTRATIONS ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ÉTAT

# 1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA

## Les enseignants du premier degré

- instituteur ;
- instituteur suppléant ;
- instituteur auxiliaire ;
- professeur des écoles.

## Les enseignants du second degré

- adjoint d'enseignement ;
- chargé d'enseignement éducation physique et sportive ;
- maître auxiliaire ;
- professeur agrégé ;
- professeur certifié ;
- professeur contractuel ;
- professeur de chaire supérieure ;
- professeur de lycée professionnel ;
- professeur d'éducation physique et sportive ;
- professeur d'enseignement général des collèges ;
- professeur des lycées professionnels ;
- professeur éducation physique et sportive ;
- vacataire.

## Les personnels de Direction, d'Inspection, d'Education et d'Orientation (DIEO)

### Catégorie Direction :

- direction ;

### Catégorie Inspection :

- inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional ;
- inspecteur d'académie adjoint ;
- inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale ;
- inspecteur de l'éducation nationale ;
- inspection.

### Catégorie Education et Orientation :

- conseiller d'orientation intérimaire ;
- conseiller principal d'éducation ;
- personnel d'orientation.

## Les personnels ATSS et ITRF

### Catégorie ATSS :

- adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- adjoint technique de laboratoire des établissements d'enseignement ;
- adjoint technique des établissements d'enseignement ;
- agent contractuel administratif ;
- assistant de service social ;
- assistante sociale contractuelle ;
- attaché d'administration de l'Etat (ex-ADAENES, suite à la réforme CIGEM) ;
- attaché principal d'administration de l'Etat (ex-APAENES, suite à la réforme CIGEM) ;
- conseiller technique de service social ;
- contractuel dix mois ;
- infirmière contractuelle ;
- infirmière ou infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- médecin contractuel santé scolaire ;
- médecin de l'éducation nationale ;
- médecin de l'éducation nationale - conseiller technique ;
- secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- technicien de laboratoire ;

### Sous-Catégorie Encadrement :

- administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- directeur des services (ex-CASU suite à la réforme CIGEM) ;
- recteur d'académie ;
- secrétaire général d'académie ;

### Catégorie ITRF :

- adjoint technique de recherche et de formation ;
- assistant ingénieur ;
- assistants Ingénieurs de recherche et de formation ;
- ingénieur de recherche ;
- ingénieur d'études ;
- contractuel dix mois ;
- technicien de recherche et de formation.



## 2 - INDEX DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

**AAE** = Attachés d'Administration de l'État, nouvelle appellation des ex-ADAENES suite à la réforme CIGEM

**ACLOE** = Application Web commune aux académies de Paris et Versailles. Elle permet la gestion des candidatures en ligne pour le dispositif des Emplois d'Avenir Professeur

**ACMO** = Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles Hygiène et Sécurité, appelé aujourd'hui Conseiller de Prévention

**A D CT 1D/2D (PR)** = Personnel de catégorie A, à recrutement Direct, Contractuel, du premier/ou du second degré (de l'enseignement privé)

**ADAENES** = Attaché d'Administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement Supérieur, devenus, suite à la réforme CIGEM, attachés d'administration de l'État

**ADJENES** = Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**AE** = Adjoint d'enseignement

**AGAPE** = Aide à la Gestion Automatisée des Professeurs des Écoles (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels enseignants et assimilés du premier degré)

**AGORA** = Aide à la Gestion Optimisée des Ressources ATOSS (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels administratifs, sociaux et de santé)

**Ass. Educ. ou AED** = Assistants d'Éducation, désormais remplacés par les AESH

**AENESR** = Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

**AESH** = Accompagnants des élèves en situation de handicap : remplacent désormais les AED et AVS ( circulaire ministérielle d'application n° 2014-083 du 8 juillet 2014 publiée au BOEN du 10 juillet 2014).

**AIS** = Adaptation et Intégration Scolaire

**ALHYSE** = Aide Logicielle Hygiène et Sécurité en Établissement

**ANACFOC** = Association Nationale des Conseillers en Formation Continue

**APAE** = Attachés Principaux d'Administration de l'État, nouvelle appellation des ex-APAENES suite à la réforme CIGEM

**APAENES** = Attaché Principal d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur, devenus, suite à la réforme CIGEM, APAE

**APERAV** = Association des PErsonnels du Rectorat de l'Académie de Versailles

**APB** = Affectation Post Bac

**APS** = Assistants de Prévention et de Sécurité

**ARE** = Aide au Retour à l'Emploi

**ARENA** = Accès aux Ressources de l'Éducation Nationale et Académique

**AS** = Année Scolaire

**ASIA** = Action Sociale d'Initiative Académique

**ASE ou C Ass Etra** = Assistant Étranger (Contractuel)

**ASH** = Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés

**ASI** = corps des ASsistants Ingénieurs de recherche et de formation

**ASS LV** = Assistant de Langue Vivante recruté localement

**ASS.SOC.** = Assistant de Service Social, devenus ASSAE

**ASSAE** = Assistant Service Social des Administrations de l'État

**ASS-ED** = Assistant d'Éducation

**A TEC** = Adjoint TEChnique des établissements d'enseignement

**ATL** = Adjoint Technique de Laboratoire des établissements d'enseignement

**ATOS** = Personnels Administratif, Techniciens, Ouvriers et de Service

**ATRF** = Adjoint Technique de Recherche et de Formation (technicien de laboratoire)

**ATSS** = Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

**ATT** = Activité à Titre Thérapeutique

**ATTEE** = Agents Techniques Territoriaux des Établissements d'Enseignement (ex TOS)

**AVS** = Auxiliaires de Vie Scolaire, désormais remplacés par les AESH

**BEP** = Brevet d'Études Professionnelles (spécialité diplômante de niveau V)

**BIEP** = Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

**BOEN** = Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale

**BOP-A** = Budget Opérationnel de Programme Académique ; BOP 140 = Enseignement scolaire public du 1<sup>er</sup> degré ; BOP 141 = Enseignement scolaire public du 2<sup>nd</sup> degré ; BOP 214 = Soutien de la politique de l'Éducation Nationale ; BOP 230 = Vie de l'élève ; BOP 139 = Enseignement privé des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés.

**BSA** = Application nationale informatique recensant une partie des données utiles à l'élaboration du Bilan Social Académique

**BTS** = Brevet de Technicien Supérieur

**CAA ECEP** = Conseil Académique des Associations Éducatives Complémentaires de l'Enseignement Public

**CAAEE-EMS** = Centre Académique d'Aide aux Écoles et Établissements-Équipes Mobiles de Sécurité

**CAAS** = Commission d'Action Sociale Académique

**CAD** = Contractuels Admissibles

**CAEN** = Conseil Académique de l'Éducation Nationale

**CAFA** = Centre Académique de la Formation de l'Administration (service du Rectorat)

**CAFEP** = Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Enseignant du second degré dans les établissements d'enseignement privé sous contrat>concours externe à plusieurs déclinaisons : **CAFEP-CAPET**, pour l'enseignement technique ; le **CAFEP-CAPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **CAFEP-CAPEPS**, pour l'éducation physique et sportive).

**CAER-PC** = Concours d'Accès à l'Échelle de Rémunération des Professeurs Certifiés de l'enseignement privé (concours interne à plusieurs déclinaisons : **CAER-CAPES** et CAER agrégation (il n'existe pas de concours externe pour l'agrégation dans le privé. La seule voie d'accès est le concours interne) pour l'enseignement général ; le **CAER-CAPET**, pour

l'enseignement technique ; le **CAER-CAPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **CAER-CAPEPS**, pour l'éducation physique et sportive)

**CAFOC** = Centre Académique de Formation Continue

**CAP** = Coordination Académique Paye (Rectorat) ou/et Certificat d'Aptitude Professionnelle (spécialité diplômante de niveau V)

**CAPA/CAPD** = Commissions Administratives Paritaires Académiques ou Départementales

**CAPA-SH** = Certificat d'Aptitude Professionnel pour les Aides Spécialisées, les Enseignements Adaptés et la Scolarisation des Enfants en Situation de Handicap, valable dans le premier degré. Son pendant dans le second degré est le 2CA-SH, le Certificat Complémentaire pour les Enseignements Adaptés et la Scolarisation des Enfants en situation de handicap

**CAPEPS** = Certificat d'Aptitude Professionnelle à l'enseignement de l'Éducation Physique et Sportive

**CAPES** = Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré

**CAPET** = Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique

**CAPLP** = Certificat d'Aptitude au Professorat de Lycée Professionnel

**CARIINA** = Centre d'Assistance et de Ressources Informatiques INterAcadémique

**CASNAV** = Centre pour la Scolarisation des élèves Nouvellement Arrivés et des enfants du Voyage (service du Rectorat)

**CASU** = Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire, devenus, suite à la réforme CIGEM, Attachés d'Administration de l'État, directeurs de service

**CCMA** = Commission Consultative Mixte Académique (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat)

**CCMD** = Commission Consultative Mixte Départementale (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat, compétente jusqu'au 31 décembre 2014)

**CCMI** = Commission Consultative Mixte Interdépartementale ((instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat, compétente à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015)

**CCP** = Commissions Consultatives Paritaires

**CDEN** = Conseil Départemental de l'Éducation Nationale

**CDI** = Centre de Documentation et d'Information

**CE** = Chef d'Établissement

**Cert. Biad.**= Certifié Biadmissible. La Bi-Admissibilité est la reconnaissance de l'inscription par deux fois sur la liste des candidats admis à se présenter aux épreuves orales de l'Agrégation, à l'issue des épreuves écrites. Elle constitue un grade dans le corps des Certifiés qui en comprend trois : classe normale, bi-admissible, hors classe.

**CESC** = Comité d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté

**CFA** = Centre de Formation d'Apprentis

**CFC** = Conseiller en Formation Continue

**CFG** = Certificat de Formation Générale

**CFI** = Crédit Formation Individualisé, aujourd'hui remplacé par le Parcours Personnalisés pour la Qualification et l'Insertion Professionnelle (PPQIP)

**CFP** = Congé de Formation Professionnelle

**CGDD** = Commissariat Général au Développement Durable (service du Ministère de l'Écologie)

**CHAIRE SUP** = Professeur de Chaire Supérieure dans les classes préparatoires aux grandes écoles des établissements du second degré.

**CHS** = Commission Hygiène et Sécurité

**CHSCT** = Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

**CHSCT-A** = Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Académique

**CHSCT-D** = Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental

**CIBC** = Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences

**CIEN** = Conseil Interacadémique de l'Éducation Nationale d'Île de France

**CIEP** = Centre International d'Études Pédagogiques

**CIGEM** = suite au décret du 17 octobre 2011, a été créé un Corps Interministériel à Gestion Ministérielle (CIGEM) des Attachés d'Administrations de l'État

**CIO** = Centre d'Information et d'Orientation

**C.I.V. rénové** = Action Sociale d'Initiative Académique versée en partenariat avec le Comité Interministériel des Villes

**CLA** = CLasses d'Accueil implantées dans les collèges

**CLD** = Congé de Longue Durée

**CLG** = Collège

**CLIN** = CLasses d'INitiation implantées dans les écoles élémentaires

**CLM** = Congé de Longue Maladie

**CMC** = Conseiller Mobilité Carrière

**CMD** = Comité Médical Départemental

**CMO** = Congé de Maladie Ordinaire

**CNAV** = Caisse Nationale d'Assurance Retraite

**CNE** = Contrôle National des Emplois

**CNED** = Centre National de l'Enseignement à Distance

**CONTR BOE** = Contractuel Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

**CONTR.IND.** = Contractuel Individuel

**CONTRACT.** = Contractuel dix mois

**C. TECH.** = Contractuel Technicien

**COP** = Conseiller d'Orientation-Psychologue

**CPA** = Cessation Progressive d'Activité

**CPBA** = Commission Permanente et Budgétaire Académique

**CPE** = Conseiller Principal d'Éducation

**CPF** = Compte Personnel de Formation

**CQP** = Certificat de Qualification Professionnelle

**CRDP** = Centre Régional de Documentation Pédagogique

**CROUS** = Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires

**CRPE** = Concours de Recrutement de Professeur des Écoles (valable pour le public et le privé)

**CSF** = Conseil Scientifique de la Formation

**CTPA/CTA** = Comité Technique Paritaire Académique, il devient Comité Technique Académique

**CTSD** = Comité Technique Spécial Départemental

**CTSSAE** = Conseillers Techniques de Service Social des Administrations de l'État

**CTR** = Chef de TRavaux

**CVL** = Conseil de la Vie Lycéenne

**DAAC** = Délégation Académique à l'Action Culturelle (service du Rectorat)

**DACES** = Division d'Aide et Conseil aux Etablissements et aux Services (service du Rectorat)

**DAFCO** = Délégation (ou délégué) Académique à la Formation Continue (service du Rectorat)

**DAFPA** = Direction d'Appui à la Formation des Personnels de l'Académie (service du Rectorat)

**DAFPE** = Délégué Académique à la Formation des Personnels d'Encadrement

**DAFPIC** = Délégation Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (service du Rectorat)

**DAPAOs** = Division de l'Administration des Personnels ATSS et ITRF (service du Rectorat)

**DAPEP** = Délégation Académique à la Prospective et à l'Évaluation des Performances (service du Rectorat)

**DAREIC** = Délégation Académique Aux Relations Européennes, Internationales et à la Coopération (service du Rectorat)

**DASEN** = Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale

**DAVA** = Dispositif Académique de Validation des Acquis (service du Rectorat)

**DCIO** = Directeur de Centre d'Information et d'Orientation

**DDCS** = Direction Départementale de la Cohésion Sociale

**DDEAS** = Diplôme de Directeur d'Établissement d'Éducation Adaptée et Spécialisée

**DDS** = Directeurs De Service, nouvelle appellation des ex-CASU suite à la réforme CIGEM

**DE** = Division de l'Encadrement (service du Rectorat)

**DEPP** = Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère)

**DGAFP** = Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

**DGH** = Dotation Globale Horaire

**DGRH (MEN)** = Direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la recherche

**DIEO** = Personnels de direction, d'Inspection, d'Éducation et d'Orientation

**DIPP** = Division des Pensions et des Prestations (service du Rectorat)

**DIR** = Corps de Direction

**DO** = Disponibilité d'Office

**DOC** = Documentation

**DOS** = Division de l'Organisation Scolaire (service du Rectorat)

**DPE** = Division des Personnels Enseignants (service du Rectorat)

**DRAC** = Direction Régionale des Affaires Culturelles

**DRONISEP** = Délégation Régionale de l'Information sur l'Enseignement et les Professions

**DRH** = Direction des Ressources Humaines (service du Rectorat)

**DRRT** = Délégations Régionales à la Recherche et à la Technologie

**DSDEN** = Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

**DSI** = Direction des Systèmes d'Information (service du Rectorat)

**DU** = Diplôme Universitaire ou Document Unique

**DUER** = Logiciel développé par l'académie de Montpellier et destiné à faciliter l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques

**EAFC** = Équipe Académique de Formation statutaire des Cadres (dispositif propre au Rectorat)

**EAE** = Espace d'Accueil et d'Ecoute

**EAP** = Emplois d'Avenir Professeur

**ECART INTER-DECILE** = Les déciles d'une distribution sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ils permettent de calculer des rapports inter-déciles, qui permettant la mise en évidence de l'écart entre différents points de la distribution (haut, bas, médiane...) : ces écarts inter-déciles sont une des mesures de l'inégalité de cette distribution

**ÉCLAIR** = Écoles, Collèges et Lycées pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite

**EIFIV** = Élèves Issus de Famille Itinérantes ou de Voyageurs

**ENP** = Espace Numérique Pédagogique

**EPLÉ** = Établissement Public Local d'Enseignement

**EP** = Éducation Prioritaire

**EPP** = Emplois Poste Personnels (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels du second degré d'enseignement : Personnels enseignants, de direction, d'éducation, d'orientation et de surveillance)

**EPS** = Éducation Physique et Sportive

**EREA** = Établissement Régional d'Enseignement Adapté

**ESEN** = École Supérieure de l'Éducation Nationale

**ESPE** = Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation

**ETP** = Équivalent Temps Plein

**ETPA** = Équivalent Temps Plein Annuel

**ETPMS** = Équivalent Temps Plein Mois

**ETPT** = Équivalent Temps Plein Travaillé

**FIPHFP** = Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

**FORMIRIS** = Fédération des associations pour la formation et la promotion professionnelles dans l'enseignement catholique (assure la formation des Personnels de l'enseignement privé du second degré)

**GOFC** = Groupe Opérationnel de Formation Continue des Cadres (dispositif propre au Rectorat)

**GOPIC** = Groupe Opérationnel de Préparation Inter-catégorielle aux concours de Cadres (dispositif propre au Rectorat)

**GRETA** = GRoupements d'ÉTABlissements publics

**GTI** = Groupe Technique d'Impulsion

**IA-DSDEN** = Inspecteur d'Académie – Directeur des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

**IA-IPR** = Inspecteur d'Académie - Inspecteur Pédagogique Régional

**IA-IPR-EVS** = Inspecteur d'Académie - Inspecteur Pédagogique Régional-Éducation et Vie Scolaire

**IATSS** = Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Personnels Sociaux et de Santé

**IDV** = Indemnité de Départ Volontaire

**IEN** = Inspecteur de l'Éducation Nationale

**IEN-EG** = Inspecteur de l'Éducation Nationale chargé de l'Enseignement Général

**IEN-ET** = Inspecteur de l'Éducation Nationale chargé de l'Enseignement Technique

**IEN-IO** = Inspecteur de l'Éducation Nationale chargé de l'Information et de l'Orientation

**IGEN** = Inspection Générale de l'Éducation Nationale

**IGE** = Ingénieur d'Études

**IGR** = Ingénieur de Recherche

**IME** = Institut Médico-Éducatif (établissement du 1<sup>er</sup> degré privé)

**IMPRO** = Institut Médico-Pédagogique et Professionnel (établissement du 1<sup>er</sup> degré privé)

**INFENES** = Infirmier(e) de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**INSEE** = Institut National de la Statistique et des Études Économiques

**INS-HEA** = Institut National Supérieur de la Formation et de la Recherche pour l'Éducation des Jeunes Handicapés et des Enseignements Adaptés

**IRA** = Instituts Régionaux d'Administration. Ils assurent la formation des AAE

**ISFEC** = Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement Catholique. Il assure la formation des Personnels de l'enseignement privé du premier degré

**ISSR** = Indemnité de Sujétions Spéciale de Remplacement versée aux Personnels assurant des remplacements

**ISST** = Inspecteur Santé et Sécurité au Travail

**ITEP** = Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (établissement du 1<sup>er</sup> degré privé)

**ITRF** = Personnels Ingénieurs Techniques de Recherche et de Formation

**LA** = Liste d'Aptitude

**LGT** = Lycée Général et Technologique

**LOLF** = Loi Organique relative aux Lois de Finances (promulguée le [1<sup>er</sup> août 2001](#), entrée en vigueur par étapes, elle s'applique à toute l'administration depuis 2006).

**LMPP** = Loi du 3 août 2009 relative à la Mobilité et aux Parcours Professionnels dans la fonction publique

**LP** = Lycée Professionnel

**LPO** = Lycée Polyvalent

**LYC** = Lycée Général

**MA** = Maître Auxiliaire

**MACADAM** = Messagerie Académique, Dispositif d'Auto-Maintenance

**MAE** = Mission d'Appui aux Expérimentations

**MAGE** = Maître Auxiliaire avec Garantie d'Emploi

**MC** = Mention Complémentaire (spécialité diplômante de niveau IV et V)

**MDE** = Maison Départementale de l'Éducation

**MDPH** = Maison Départementale des Personnes Handicapées

**MDS** = filière Médico-sociale filière regroupant les médecins (scolaires et de prévention), les INFENES, les ASSAE et les CTSSAE

**MELH** = Maison d'Éducation de la Légion d'Honneur

**MENESR** = Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

**MGEN** = Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale

**OFAJ** = Office Franco-Allemand pour la Jeunesse

**ONISEP** = Office National de l'Information Sur l'Enseignement et les Professions

**PAF/PDF** = Plan Académique de Formation (dispositif propre au Rectorat)/Plan Départemental de formation

**PACD** = Poste Adapté de Courte Durée

**PACTE** = Parcours d'Accès à l'Emploi

**PALD** = Poste Adapté de Longue Durée

**PCS** = Professions et Catégories Socioprofessionnelles

**PIM** = Prestation (sociale) InterMinistérielle

**PE** = Professeur des Écoles

**PEPS** = Professeur d'Éducation Physique et Sportive

**PEGC** = Professeur d'Enseignement Général des Collèges

**PERDIR** = PERSONNEL de DIRection

**PFRH** = Plate-Forme d'appui interministériel à la GRH

**PIAD** = Pôle Inter-Académique Décisionnel

**PLP** = Professeur de Lycée Professionnel

**POPEE ITRF** = annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels ingénieurs et Personnels techniques de recherche et de formation

**PVS** = Proviseur de Vie Scolaire

**PPMS** = Plan Particulier de Mise en Sureté

**PPQIP** = Parcours Personnalisés pour la Qualification et l'Insertion Professionnelle

**RAFP** = Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

**REP** = Recours en Excès de Pouvoir



**RERS** = REpères et Références Statistiques, ouvrage de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

**RETREP** = Régime Temporaire de Retraite des Enseignants de l'enseignement Privé

**RGSS** = Régime Général de Retraite de la Sécurité Sociale

**RIA** = Restaurant Inter-Administrations

**RIE** = Restaurant Inter-Entreprises

**RPC** = Recours de Plein Contentieux

**RQTH** = Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (délivrée par la MDPH)

**RRS** = Réseau de Réussite Scolaire

**SAENES** = Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**SAIA** = Service Académique d'Inspection et de l'Apprentissage (service du Rectorat)

**SARH** = Service d'Appui aux Ressources Humaines (service du Rectorat)

**SBCG** = Service du Budget et du Contrôle de Gestion (service du Rectorat)

**SEGPA** = Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

**S. Ext.** = Surveillant d'Externat

**SFA** = Secrétariat Franco-Allemand

**SIEC** = Service Inter-académique des Examens et Concours

**SMIS** = Service Médical, Infirmier et Social (service du Rectorat)

**STI2D** = Sciences et Technologies de l'Industrie et du Développement Durable

**TA** = Tribunal Administratif

**TASS** = Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale

**TIC** = Technologie de l'Information et de la Communication

**TICE** = Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Éducation

**TGI** = Tribunal de Grande Instance

**Transférance** = Logiciel de gestion d'une des modalités d'accompagnement de la mobilité professionnelle accompagnée par un CMC

**TZR** = Titulaire sur Zone de Remplacement

**ULIS** = Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

**UNSS** = Union Nationale du Sport Scolaire

**UPEAA** = Unité Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants

**VAE** = Validation des Acquis de l'Expérience

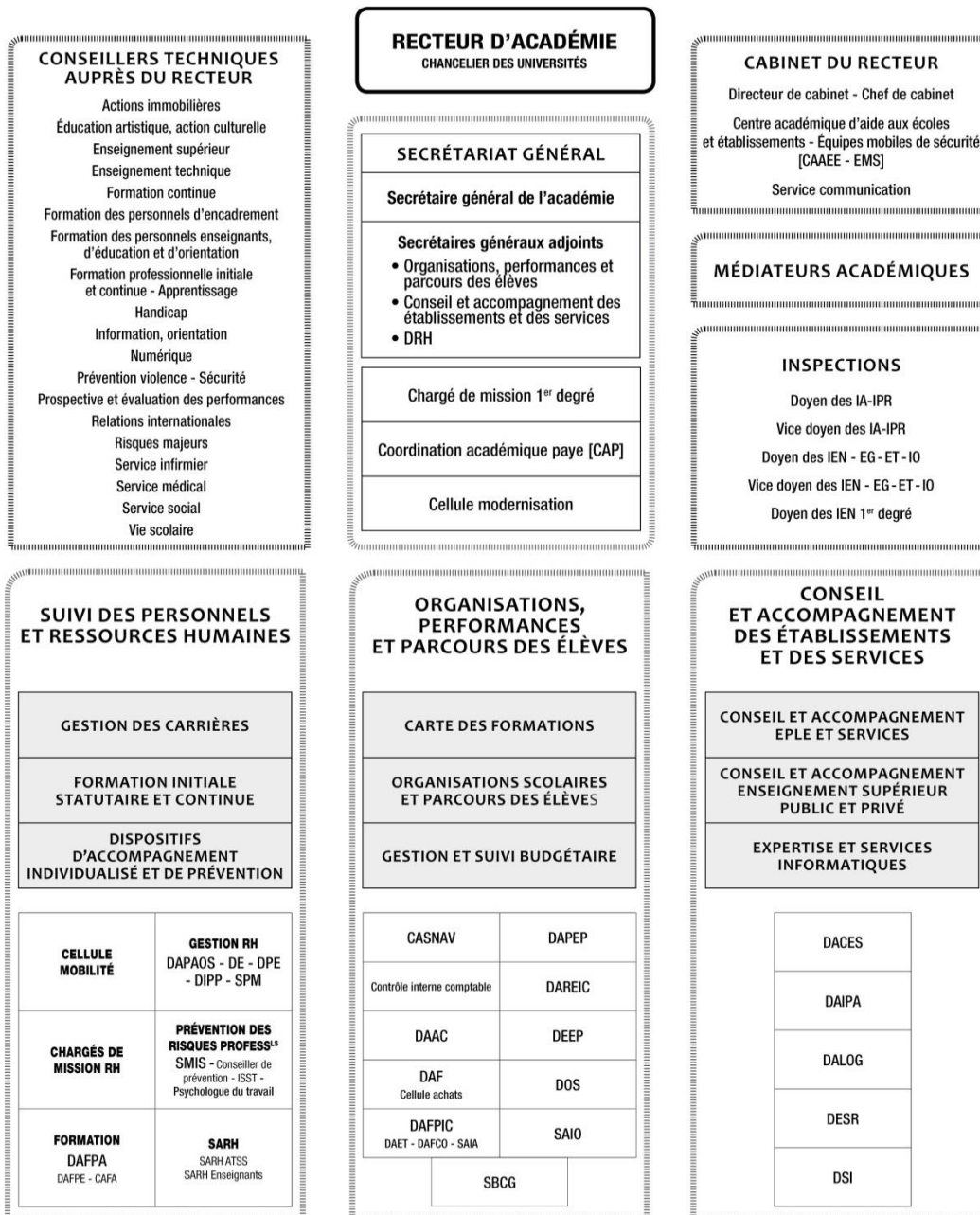
**ZIL** = Zone d'Intervention Localisée

# 3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT

Cet organigramme expose les modes d'organisation retenus dans les services académiques du rectorat pour répondre aux priorités affichées dans le projet académique « Horizon 2015 ».

Au-delà de la gestion quotidienne, les services, divisions ou délégations académiques sont regroupés en pôles administratifs pour garantir, avec la coordination d'un secrétaire général adjoint, la cohérence nécessaire à la mise en oeuvre des priorités académiques.

Ces organisations fonctionnelles, liées aux priorités académiques, ne limitent pas l'action des services aux missions du pôle dans lequel ils apparaissent : le travail en synergie entre les services et entre les pôles reste essentiel et indispensable à tous les aspects de leurs différentes missions.



mise à jour : février 2015

## 4 - MODE D'ACCES AUX CORPS ET GRADES DES METIERS DE L'EN (Enseignement public et privé)

✓ Personnels de direction, d'inspection, et d'encadrement administratif supérieur :

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nbre de Personnes	Age moyen
DIR	DIR CL1	Intégration	2	*
		Détachement	6	53
		Concours interne	45	45
		Tableau d'avancement	370	54
	<b>DIR CL1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>423</b>	<b>53</b>
	DIR CL2	Détachement	48	49
		Liste d'aptitude	52	53
		Concours interne	492	45
	<b>DIR CL2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>592</b>	<b>46</b>
	DIR HC	Intégration	5	*
Tableau d'avancement		133	58	
<b>DIR HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>138</b>	<b>58</b>	
<b>DIR</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>DIR</b>	<b>1153</b>	<b>50</b>
I.A/I.P.R.	IA/IPR CN	Intégration	1	*
		Liste d'aptitude	3	*
		Détachement	16	49
		Concours interne	43	50
	<b>IA/IPR CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>63</b>	<b>50</b>
	IA/IPR HC	Tableau d'avancement	29	58
<b>IA/IPR HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	
<b>I.A/I.P.R.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>I.A/I.P.R.</b>	<b>92</b>	<b>53</b>
I.E.N	I.E.N CL.N	Détachement	1	*
		Liste d'aptitude	14	52
		Concours interne	89	50
	<b>I.E.N CL.N</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>104</b>	<b>51</b>
	I.E.N H.CL	Tableau d'avancement	59	58
<b>I.E.N H.CL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	
<b>I.E.N</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>I.E.N</b>	<b>163</b>	<b>53</b>
P.L.P.	PLP HC	Tableau d'avancement	2	*
	<b>PLP HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>	<b>*</b>
<b>P.L.P.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>P.L.P.</b>	<b>2</b>	<b>55</b>
PROF.ECOLE	P ECOLE CN	Liste d'aptitude	13	54
		Concours interne	23	50
		Concours externe	31	45
	<b>P ECOLE CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>67</b>	<b>48</b>
	P ECOLE HC	Tableau d'avancement	36	55
<b>P ECOLE HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>36</b>	<b>55</b>	
<b>PROF.ECOLE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF.ECOLE</b>	<b>103</b>	<b>51</b>
IA-DSDEN	DA-SEN	Détachement	4	*
	<b>DA-SEN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>4</b>	<b>*</b>
<b>IA-DSDEN</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>IA-DSDEN</b>	<b>4</b>	<b>55</b>
I.A. ADJ	DAA-SEN	Détachement	7	54

	<b>DAA-SEN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>7</b>	<b>54</b>
<b>I.A. ADJ</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>I.A. ADJ</b>	<b>7</b>	<b>54</b>
		<b>Total</b>	<b>1524</b>	<b>51</b>

Source = BSA\* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels d'éducation et d'orientation :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nbre de Personnes	Age moyen
COP.INTERI	COP INTERI	MAGE	1	*
	<b>COP INTERI</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>COP.INTERI</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>COP.INTERI</b>	<b>1</b>	<b>60</b>
C.P.E.	CPE CL N	Liste d'aptitude	1	*
		Recrutement direct	1	*
		Recruté comme BOE	3	*
		Concours réservés (décrets 2012)	10	43
		Détachement	12	46
		Concours externe exceptionnel 2014	17	27
		Examen professionnel loi Sapin	28	55
		Concours réservé	67	50
		Concours interne	82	40
	Concours externe	618	36	
	<b>CPE CL N</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>839</b>	<b>38</b>
	CPE H CL	Tableau d'avancement	175	55
	<b>CPE H CL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>175</b>	<b>55</b>
<b>C.P.E.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>C.P.E.</b>	<b>1014</b>	<b>41</b>
M.A.	MA 2C	MAGE	4	*
	<b>MA 2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>4</b>	<b>*</b>
	MA 3C	MAGE	1	*
	<b>MA 3C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>M.A.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>M.A.</b>	<b>5</b>	<b>55</b>
P. ORIENT.	COP	Concours (historique)	1	*
		Recruté comme BOE	1	*
		Détachement	2	*
		Examen professionnel loi Sapin	9	51
		Concours réservé	16	50
		Concours interne	32	49
		Mode d'accès non renseigné	47	57
	Concours externe	131	40	
		<b>COP</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>239</b>
DCIO 91	Intégration		1	*
	Tableau d'avancement		32	56
	<b>DCIO 91</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>33</b>	<b>56</b>
<b>P. ORIENT.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>P. ORIENT.</b>	<b>272</b>	<b>47</b>
PROF.CONTR	CTEN 1C	Recrutement direct	1	*
		Mode d'accès non renseigné	1	*
	<b>CTEN 1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>	<b>*</b>
	CTEN 2C	Mode d'accès non renseigné	3	*
		Recrutement direct	176	34
	<b>CTEN 2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>179</b>	<b>35</b>

	CTEN 3C	Recrutement direct	3	*
	<b>CTEN 3C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3</b>	<b>*</b>
<b>PROF.CONTR</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF.CONTR</b>	<b>184</b>	<b>35</b>
PROF. EPS	EPS H CL	Tableau d'avancement	1	*
	<b>EPS H CL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>PROF. EPS</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF. EPS</b>	<b>1</b>	<b>61</b>
		<b>Total</b>	<b>1477</b>	<b>41</b>

Source = BSA\* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels enseignants du premier degré :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nbre de Personnes	Age moyen
PROF.ECOLE	P ECOLE CN	(ens public) ou 1990 (ens privé)	5	*
		Recruté comme BOE	5	*
		Examen pro. réservé (décrets 2012)	20	41
		Détachement	35	46
		Concours externe exceptionnel 2014	1067	29
		Concours interne	2625	47
		Liste d'aptitude	4262	52
		Concours externe	22647	37
	<b>P ECOLE CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>30666</b>	<b>40</b>
	P ECOLE HC	Détachement	4	*
Tableau d'avancement		1824	56	
<b>P ECOLE HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1828</b>	<b>56</b>	
<b>PROF.ECOLE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF.ECOLE</b>	<b>32494</b>	<b>41</b>
ASS-ED	ASS-ED	Recrutement direct	653	42
	<b>ASS-ED</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>653</b>	<b>42</b>
<b>ASS-ED</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ASS-ED</b>	<b>653</b>	<b>42</b>
CONTR BOE	CTR BOE A	Recrutement direct	1	*
	<b>CTR BOE A</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>CONTR BOE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CONTR BOE</b>	<b>1</b>	<b>35</b>
INSTIT	INSTIT	Mode d'accès non renseigné	2	*
		Concours spécial de recrutement d'instituteur	4	*
		Concours interne	20	53
		Intégration	31	43
		Recrutement sans concours	36	53
		Concours externe	65	54
	Elève instituteur	520	51	
<b>INSTIT</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>678</b>	<b>51</b>	
<b>INSTIT</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INSTIT</b>	<b>678</b>	<b>51</b>
PROF.CONTR	CTEN 1C	Recrutement direct	1	*
	<b>CTEN 1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
	CTEN 2C	Recrutement direct	44	33
	<b>CTEN 2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>44</b>	<b>33</b>
	CTEN 3C	Recrutement direct	3	*
	<b>CTEN 3C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3</b>	<b>*</b>
<b>PROF.CONTR</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF.CONTR</b>	<b>48</b>	<b>34</b>
INST.SUPPL	INS AV CAP	Recrutement direct	2	*

	<b>INS AV CAP</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>	<b>*</b>
	INS SS CAP	Recrutement direct	283	38
	<b>INS SS CAP</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>283</b>	<b>38</b>
<b>INST.SUPPL</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INST.SUPPL</b>	<b>285</b>	<b>38</b>
INSTRUCT.	INSTRUCT.	Intégration	1	*
	<b>INSTRUCT.</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>INSTRUCT.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INSTRUCT.</b>	<b>1</b>	<b>60</b>
		<b>Total</b>	<b>34160</b>	<b>41</b>

Source = BSA\* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels enseignants du second degré :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nbre de Personnes	Age moyen
AGREGE	AGREGE CLN	Intégration	2	*
		Mode d'accès non renseigné	8	39
		Détachement	10	41
		Liste d'aptitude	49	56
		Cconcours (historique)	91	52
		Concours interne	1013	42
		Concours externe	3176	36
	<b>AGREGE CLN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>4349</b>	<b>38</b>
	AGREGE CN	Liste d'aptitude	3	*
		Concours externe	28	50
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	136	46
	<b>AGREGE CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>167</b>	<b>47</b>
	AGREGE HC	Tableau d'avancement	19	59
	<b>AGREGE HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>19</b>	<b>59</b>
AGREGE HCL	Tableau d'avancement	1095	56	
<b>AGREGE HCL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1095</b>	<b>56</b>	
<b>AGREGE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>AGREGE</b>	<b>5630</b>	<b>42</b>
P.L.P.	PLP BIAD	Concours interne	3	*
		Concours externe	13	38
	<b>PLP BIAD</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>16</b>	<b>39</b>
	PLP CN	Recrutement direct	7	47
		Recruté comme BOE	11	45
		CAFEP	36	40
		Détachement	44	44
		Concours externe exceptionnel 2014	47	35
		concours d'accès a l'echelon de remuneration (ens public) ou 1990 (ens privé)	48	42
			72	52
		Examen professionnel loi Sapin	116	52
		Concours réservé	148	48
		Concours interne	251	40
		Examen pro. réservé (décrets 2012)	254	44
		Intégration	798	48

		Concours externe	1894	36
	<b>PLP CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3726</b>	<b>41</b>
	PLP HC	Détachement	1	*
		Intégration	9	60
		Tableau d'avancement	947	55
	<b>PLP HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>957</b>	<b>55</b>
<b>P.L.P.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>P.L.P.</b>	<b>4699</b>	<b>44</b>
PROF.ECOLE	P ECOLE CN	(ens public) ou 1990 (ens privé)	2	*
		Liste d'aptitude	66	54
		Concours interne	76	47
		Concours externe	487	38
	<b>P ECOLE CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>631</b>	<b>41</b>
	P ECOLE HC	Tableau d'avancement	47	57
	<b>P ECOLE HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>47</b>	<b>57</b>
<b>PROF.ECOLE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF.ECOLE</b>	<b>678</b>	<b>42</b>
A.E.	AE	Intégration	4	*
		Liste d'aptitude	4	*
		Mode d'accès non renseigné	4	*
		inspection speciale AE privé	84	56
		Décision d'une commission académique d'inspection	87	54
	<b>AE</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>183</b>	<b>55</b>
<b>A.E.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>A.E.</b>	<b>183</b>	<b>55</b>
ASS-ED	ASS-ED	Recrutement direct	5245	30
	<b>ASS-ED</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>5245</b>	<b>30</b>
<b>ASS-ED</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ASS-ED</b>	<b>5245</b>	<b>30</b>
ASS LV	ASS LV	Recrutement direct	32	37
	<b>ASS LV</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>32</b>	<b>37</b>
<b>ASS LV</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ASS LV</b>	<b>32</b>	<b>37</b>
C ASS ETRA	ASSIS ETRA	Recrutement direct	344	23
	<b>ASSIS ETRA</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>344</b>	<b>23</b>
<b>C ASS ETRA</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>C ASS ETRA</b>	<b>344</b>	<b>23</b>
CERTIFIE	CERT. BIAD	Détachement	1	*
		Intégration	1	*
		CAFEP	1	*
		Concours (historique)	10	50
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	11	44
		Concours interne	125	44
		Concours externe	363	35
	<b>CERT. BIAD</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>512</b>	<b>38</b>
	CERT. CL N	Recrutement direct	8	36
		recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	25	46
		Mode d'accès non renseigné	30	51
		Intégration	38	55

		Liste d'aptitude	93	51
		examen professionnel loi Sapin	126	53
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	137	58
		Détachement	138	43
		concours réservés (décrets 2012)	151	42
		concours (historique)	163	51
		concours externe session exceptionnelle 2014	398	31
		Concours réservé	413	50
		Concours interne	1338	45
		Concours externe	11747	36
	<b>CERT. CL N</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>14805</b>	<b>38</b>
	CERT. H CL	Détachement	5	*
		Intégration	8	49
		Tableau d'avancement	3419	55
	<b>CERT. H CL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3432</b>	<b>55</b>
	CERTIF. CN	Intégration	1	*
		Concours interne	6	47
		C.A.E.R. spécifique	25	52
		concours externe session exceptionnelle 2014	49	35
		Liste d'aptitude	50	54
		Concours externe	82	52
		concours réservés (décrets 2012)	82	40
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	567	53
		CAFEP	655	37
		concours d'accès a l'echelon de remuneration	1177	44
	<b>CERTIF. CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2694</b>	<b>45</b>
	CERTIF. HC	Tableau d'avancement	511	57
	<b>CERTIF. HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>511</b>	<b>57</b>
<b>CERTIFIE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CERTIFIE</b>	<b>21954</b>	<b>42</b>
CHAIRE SUP	CHAIRE SUP	Concours externe	1	*
		Liste d'aptitude	190	53
	<b>CHAIRE SUP</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>191</b>	<b>53</b>
<b>CHAIRE SUP</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CHAIRE SUP</b>	<b>191</b>	<b>53</b>
CH.ENS.EPS	CE EPS	Intégration	1	*
	<b>CE EPS</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
	CE EPS EX	Tableau d'avancement	1	*
	<b>CE EPS EX</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
	CE EPS EXC	Tableau d'avancement	46	56
	<b>CE EPS EXC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>46</b>	<b>56</b>
	CE EPS HCL	Tableau d'avancement	3	*
	<b>CE EPS HCL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3</b>	<b>*</b>
<b>CH.ENS.EPS</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CH.ENS.EPS</b>	<b>51</b>	<b>57</b>
C.P.E.	CPE H CL	Tableau d'avancement	3	*
	<b>CPE H CL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3</b>	<b>*</b>
<b>C.P.E.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>C.P.E.</b>	<b>3</b>	<b>61</b>
INSTIT	INSTIT	élève instituteur	6	52



	<b>INSTIT</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>6</b>	<b>52</b>
<b>INSTIT</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INSTIT</b>	<b>6</b>	<b>52</b>
M.A.	MA1	recrutement externe sans concours par commission de sélection	1	*
		Recrutement direct	41	49
	<b>MA1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>42</b>	<b>49</b>
	MA 1C	maître auxiliaire garanti de réemploi	3	*
	<b>MA 1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3</b>	<b>*</b>
	MA2	recrutement sans concours par liste classée par ordre d'aptitude	8	61
		recrutement externe sans concours par commission de sélection	24	46
		Recrutement direct	1935	41
	<b>MA2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1967</b>	<b>41</b>
	MA 2C	maître auxiliaire garanti de réemploi	133	54
	<b>MA 2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>133</b>	<b>54</b>
	MA3	Recrutement direct	5	*
	<b>MA3</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>5</b>	<b>*</b>
	MA 3C	maître auxiliaire garanti de réemploi	18	55
<b>MA 3C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	
<b>M.A.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>M.A.</b>	<b>2168</b>	<b>42</b>
PEGC	PEGC CL.EX	Tableau d'avancement	77	59
		<b>PEGC CL.EX</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>77</b>
	PEGC EX	Tableau d'avancement	1	*
		<b>PEGC EX</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>
	PEGC H CL	Tableau d'avancement	5	*
<b>PEGC H CL</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>5</b>	<b>*</b>
<b>PEGC</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PEGC</b>	<b>83</b>	<b>59</b>
PROF.CONTR	CTEN 1C	Mode d'accès non renseigné	9	44
		Recrutement direct	210	44
	<b>CTEN 1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>219</b>	<b>44</b>
	CTEN 2C	Mode d'accès non renseigné	59	38
		Recrutement direct	1844	39
	<b>CTEN 2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1903</b>	<b>39</b>
	CTEN 3C	Mode d'accès non renseigné	7	43
		Recrutement direct	474	44
<b>CTEN 3C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>481</b>	<b>44</b>	
CTEN HC	Recrutement direct	3	*	
<b>CTEN HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3</b>	<b>*</b>	
<b>PROF.CONTR</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF.CONTR</b>	<b>2606</b>	<b>40</b>
PROF. EPS	BIAD EPS	Concours externe	7	32
		Concours interne	17	39
	<b>BIAD EPS</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>24</b>	<b>37</b>
	EPS CL N	recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
		Intégration	2	*
		concours réservés (décrets 2012)	4	*
		Liste d'aptitude	7	54
Détachement	12	37		

		examen professionnel loi Sapin	13	50
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	16	58
		concours (historique)	25	50
		Concours réservé	26	48
		concours externe session exceptionnelle 2014	38	25
		Concours interne	204	42
		Concours externe	1747	33
	<b>EPS CL N</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2095</b>	<b>34</b>
	EPS H CL	Tableau d'avancement	403	54
	<b>EPS H CL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>403</b>	<b>54</b>
<b>PROF. EPS</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF. EPS</b>	<b>2522</b>	<b>37</b>
S.EXTERNAT	SE	Recrutement direct	4	*
	<b>SE</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>4</b>	<b>*</b>
<b>S.EXTERNAT</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>S.EXTERNAT</b>	<b>4</b>	<b>55</b>
VACATAIRE	VACATAIRE	Mode d'accès non renseigné	8	49
	<b>VACATAIRE</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>8</b>	<b>49</b>
<b>VACATAIRE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>VACATAIRE</b>	<b>8</b>	<b>49</b>
	P.EPS BIAD	concours d'accès a l'echelon de remuneration	2	*
	<b>P.EPS BIAD</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>	<b>*</b>
		C.A.E.R. spécifique	1	*
		Concours externe	2	*
		concours externe session exceptionnelle 2014	7	25
		Liste d'aptitude	10	54
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	66	51
		CAFEP	83	32
		concours d'accès a l'echelon de remuneration	113	41
	<b>P. EPS CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>282</b>	<b>41</b>
	P. EPS HC	Tableau d'avancement	59	55
	<b>P. EPS HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>59</b>	<b>55</b>
<b>PROF.EPS</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PROF.EPS</b>	<b>343</b>	<b>43</b>
INST.AUXIL	INST.AUXIL	Recrutement direct	1	*
	<b>INST.AUXIL</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>INST.AUXIL</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INST.AUXIL</b>	<b>1</b>	<b>62</b>
		<b>Total</b>	<b>46751</b>	<b>40</b>

Source = BSA\* secret statistique (≤5)

➤ Zoom sur la répartition des effectifs selon l'échelon pour les Agrégés :

Echelon	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
<b>AGREGE CLN</b>											
Nombre d'individus	4	107	165	282	714	635	593	677	677	548	109
Part de femmes	33	69	65	59	57	60	58	64	64	64	59
Age moyen	*	25	27	29	31	35	38	41	45	49	56
<b>AGREGE HCL</b>											
Nombre d'individus				8	427	678					
Part de femmes				80	70	62					
Age moyen				49	53	58					

Source = BSA\* secret statistique (≤5)

➤ Zoom sur la répartition des effectifs selon l'échelon pour les Certifiés :

Echelon	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
<b>CERT. BIAD</b>											
Nombre d'individus			2	62	108	77	67	72	72	46	4
Part de femmes			100	56	66	57	55	63	57	67	25
Age moyen			*	29	30	35	39	42	46	51	*
<b>CERT. CL N</b>											
Nombre d'individus	30	458	577	2 200	2 833	2 236	2 377	2 <sup>294</sup>	2 134	1 039	279
Part de femmes	85	74	72	68	67	72	75	72	70	68	76
Age moyen	48	28	29	29	31	35	38	41	46	50	52
<b>CERT. H CL</b>											
Nombre d'individus		8	11	133	1 254	995	1 537			2	
Part de femmes		75	81	73	67	71	71			100	
Age moyen		45	48	48	52	55	58			*	

Source = BSA\* secret statistique (≤5)

✓ Personnels IATSS et ITRF :

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
ADJENES	ADJENES C1	Détachement	3	*
		Intégration	3	*
		Recrutement direct	15	48
		Emploi réservé	16	37
		recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	21	48
		examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	28	52

		Tableau d'avancement	139	51
		Concours externe	171	38
		Concours interne	311	39
		Fusion 2009	349	45
	<b>ADJENES C1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1056</b>	<b>43</b>
	ADJENES C2	Détachement	6	49
		recrutement sans concours	7	47
		recrutement par le pacte	8	25
		Intégration	13	32
		Fusion 2009	49	45
	<b>ADJENES C2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>83</b>	<b>41</b>
	ADJENES P1	Intégration	2	*
		Détachement	4	*
		Fusion 2009	68	57
		Tableau d'avancement	180	55
	<b>ADJENES P1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>254</b>	<b>56</b>
	ADJENES P2	Détachement	1	*
		Fusion 2009	100	51
		Tableau d'avancement	405	50
	<b>ADJENES P2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>506</b>	<b>50</b>
<b>ADJENES</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ADJENES</b>	<b>1899</b>	<b>47</b>
ADMENESR	ADMENESR A	Détachement	25	51
	<b>ADMENESR A</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>25</b>	<b>51</b>
<b>ADMENESR</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ADMENESR</b>	<b>25</b>	<b>51</b>
ASI	ASI	Liste d'aptitude	1	*
		Concours externe	4	*
		Concours interne	5	*
	<b>ASI</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>10</b>	<b>48</b>
<b>ASI</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ASI</b>	<b>10</b>	<b>48</b>
A.SOC.CONT	A.SOC.CONT	Recrutement direct	9	34
	<b>A.SOC.CON T</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>9</b>	<b>34</b>
<b>A.SOC.CON T</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>A.SOC.CON T</b>	<b>9</b>	<b>34</b>
ATEC	ATEC 1	Tableau d'avancement	1	*
		Intégration protocole JACOB 2006	1	*
		liste spéciale d'intégration - Protocole JACOB 2006	1	*
	<b>ATEC 1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>3</b>	<b>*</b>
	ATEC 2	Intégration protocole JACOB 2006	2	*
		Intégration	3	*
	<b>ATEC 2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>5</b>	<b>*</b>
	ATEC P2	Tableau d'avancement	2	*
<b>ATEC P2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>	<b>*</b>	
<b>ATEC</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ATEC</b>	<b>10</b>	<b>52</b>
ATRF	ATRF 1	Tableau d'avancement	2	*

		liste spéciale d'intégration - Protocole JACOB 2006	3	*
		Détachement	9	44
		Intégration des personnels de laboratoire dans les ITRF	110	48
	<b>ATRF 1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>124</b>	<b>48</b>
	ATRF 2	Intégration	2	*
		Intégration protocole JACOB 2006	2	*
		recrutement par le pacte	2	*
		réserve sans concours	7	53
		Détachement	11	46
		recrutement sans concours	13	40
	<b>ATRF 2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>37</b>	<b>44</b>
	ATRF P1	Intégration protocole JACOB 2006	3	*
		Intégration des personnels de laboratoire dans les ITRF	19	53
		Tableau d'avancement	28	47
	<b>ATRF P1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
	ATRF P2	Détachement	1	*
		recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	3	*
		Intégration protocole JACOB 2006	6	50
		Concours interne	11	43
		Concours externe	21	32
		Tableau d'avancement	44	53
		Intégration des personnels de laboratoire dans les ITRF	158	44
	<b>ATRF P2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>244</b>	<b>45</b>
<b>ATRF</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ATRF</b>	<b>455</b>	<b>46</b>
C.ADM.	C.ADM. 1C	Recrutement direct	2	*
	<b>C.ADM. 1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>	<b>*</b>
<b>C.ADM.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>C.ADM.</b>	<b>2</b>	<b>62</b>
CONTRACT.	CONTRACT.	Recrutement direct	382	41
	<b>CONTRACT.</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>382</b>	<b>41</b>
<b>CONTRACT.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CONTRACT.</b>	<b>382</b>	<b>41</b>
CONTR BOE	CTR BOE B	Recrutement direct	1	*
	<b>CTR BOE B</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
	CTR BOE C	Recrutement direct	8	41
	<b>CTR BOE C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>8</b>	<b>41</b>
<b>CONTR BOE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CONTR BOE</b>	<b>9</b>	<b>40</b>
CONTR.IND.	CONTR.IND.	Recrutement direct	17	41
	<b>CONTR.IND.</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>17</b>	<b>41</b>
<b>CONTR.IND.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CONTR.IND.</b>	<b>17</b>	<b>41</b>
IGE	IGE 1C	Tableau d'avancement	6	49
	<b>IGE 1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>6</b>	<b>49</b>
	IGE 2C	Liste d'aptitude	1	*
		examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	1	*
		Concours interne	10	48
		Détachement	13	48
		Concours externe	26	41
	<b>IGE 2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>51</b>	<b>44</b>
	IGE HC	Détachement	1	*
	<b>IGE HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>

<b>IGE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>IGE</b>	<b>58</b>	<b>45</b>
IGR	IGR 1C	Concours externe	5	*
		Tableau d'avancement	5	*
	<b>IGR 1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>10</b>	<b>51</b>
	IGR 2C	Détachement	1	*
		Liste d'aptitude	1	*
		Concours interne	6	50
		Concours externe	8	36
	<b>IGR 2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>16</b>	<b>43</b>
	IGR HC	Concours externe	1	*
		Détachement	1	*
Tableau d'avancement		3	*	
<b>IGR HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>5</b>	<b>*</b>	
<b>IGR</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>IGR</b>	<b>31</b>	<b>47</b>
INFIR.CONT	INFIR.CONT	Recrutement direct	52	45
	<b>INFIR.CONT</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>52</b>	<b>45</b>
<b>INFIR.CONT</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INFIR.CONT</b>	<b>52</b>	<b>45</b>
INFIRM.-NS	INF EN CN	Détachement	2	*
		<b>INF EN CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>
	INF EN CS	Tableau d'avancement	1	*
		Détachement	5	*
<b>INF EN CS</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	
<b>INFIRM.-NS</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INFIRM.-NS</b>	<b>8</b>	<b>45</b>
MED.CONST	MCT GR1	Détachement	1	*
		<b>MCT GR1</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>
	MCT GR2	Détachement	1	*
		reclassement des médecins année 2012	3	*
	<b>MCT GR2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>4</b>	<b>*</b>
	MCT GR3	Détachement	5	*
<b>MCT GR3</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>5</b>	<b>*</b>
<b>MED.CONST</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>MED.CONST</b>	<b>10</b>	<b>58</b>
MED.CONTR.	MED.CONTR.	Recrutement direct	15	54
	<b>MED.CONTR.</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>15</b>	<b>54</b>
<b>MED.CONTR.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>MED.CONTR.</b>	<b>15</b>	<b>54</b>
MED.EN.	MED.EN.1C	Détachement	3	*
		Tableau d'avancement	44	57
	<b>MED.EN.1C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>47</b>	<b>56</b>
	MED.EN.2C	Détachement	1	*
		Recrutement direct	2	*
		concours unique sur titre	11	48
		concours réservés (décrets 2012)	11	52
		Concours externe	16	51
Concours interne	27	52		
<b>MED.EN.2C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	
<b>MED.EN.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>MED.EN.</b>	<b>115</b>	<b>53</b>
PACTE	PACTE	Recrutement direct	2	*

	<b>PACTE</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>2</b>	<b>*</b>
<b>PACTE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>PACTE</b>		<b>2</b>	<b>26</b>
S.G.A.	S.G.A.	Détachement		1	*
	<b>S.G.A.</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>S.G.A.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>S.G.A.</b>		<b>1</b>	<b>63</b>
SAENES 10	SAENES CE	Détachement		11	54
		Tableau d'avancement		65	52
		intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)		104	53
	<b>SAENES CE</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>180</b>	<b>53</b>
	SAENES CN	examen professionnalisé réservé (décrets 2012)		2	*
		Détachement		5	*
		recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi		5	*
		Emploi réservé		6	39
		Liste d'aptitude		33	54
		Concours externe		49	33
		Concours interne		66	42
	intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)		500	46	
	<b>SAENES CN</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>666</b>	<b>45</b>
	SAENES CS	Détachement		1	*
		Emploi réservé		1	*
		changement de corps par examen professionnel		18	44
		Concours interne		30	40
		Concours externe		34	33
		intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)		71	55
	Tableau d'avancement		129	49	
<b>SAENES CS</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>284</b>	<b>48</b>	
<b>SAENES 10</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>SAENES 10</b>		<b>1130</b>	<b>47</b>
TECH RF	TEC RF CE	Détachement		1	*
		Intégration		1	*
		Tableau d'avancement		5	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES		10	52
	<b>TEC RF CE</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>17</b>	<b>52</b>
	TEC RF CN	Concours externe		4	*
		Concours interne		9	45
		Liste d'aptitude		10	48
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES		49	47
	<b>TEC RF CN</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>72</b>	<b>46</b>
TEC RF CS	Intégration		1	*	
	Tableau d'avancement		8	45	
	Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES		11	49	
<b>TEC RF CS</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>20</b>	<b>47</b>	
<b>TECH RF</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>TECH RF</b>		<b>109</b>	<b>47</b>
S.G.U.	SGEPES 2	Détachement		1	*
	<b>SGEPES 2</b>		<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>
<b>S.G.U.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>S.G.U.</b>		<b>1</b>	<b>57</b>
ASSAE	ASSAE	Concours interne sur titres		3	*
		Concours externe sur titres		13	30
		Intégration CIGEM assistant de service social		118	38

	<b>ASSAE</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>134</b>	<b>37</b>	
	ASSPAE	Détachement	1	*	
		Tableau d'avancement	20	48	
		Intégration CIGEM assistant de service social	81	52	
	<b>ASSPAE</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>102</b>	<b>51</b>	
<b>ASSAE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>ASSAE</b>	<b>236</b>	<b>43</b>	
CTSSAE	CTSSAE	concours interne sur épreuves	4	*	
		Intégration CIGEM conseiller technique de service social	43	51	
	<b>CTSSAE</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	
<b>CTSSAE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>CTSSAE</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	
INF ENES	INFENES CN	Détachement	11	37	
		concours unique sur titre	79	39	
		intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A	294	48	
		<b>INFENES CN</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>384</b>	<b>46</b>
	INFENES CS	Détachement	17	45	
		Tableau d'avancement	54	54	
		intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A	110	52	
		<b>INFENES CS</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>181</b>	<b>52</b>
	INFENES HC	Tableau d'avancement	42	56	
	<b>INFENES HC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	
<b>INF ENES</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>INF ENES</b>	<b>607</b>	<b>48</b>	
AAE	AA	Concours externe	2	*	
		Concours interne	4	*	
		Détachement	9	50	
		Liste d'aptitude	13	50	
		Intégration dans le CIGEM des attachés	331	46	
		<b>AA</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>359</b>	<b>46</b>
		AAHC	Tableau d'avancement	4	*
		<b>AAHC</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>4</b>	<b>*</b>
		APA	Tableau d'avancement	22	47
			Intégration dans le CIGEM des attachés	156	51
		<b>APA</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>178</b>	<b>51</b>
		DDS	intégration des CASU dans le CIGEM des attachés	31	53
	<b>DDS</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	
<b>AAE</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>AAE</b>	<b>572</b>	<b>48</b>	
RECT.	RECT ACAD	Détachement	1	*	
	<b>RECT ACAD</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>	
<b>RECT.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>RECT.</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	
C.UGAP	C.UGAP 3C	Recrutement direct	1	*	
	<b>C.UGAP 3C</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>	
<b>C.UGAP</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>C.UGAP</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	
C.TECH.	C.TECH. A2	Recrutement direct	1	*	
	<b>C.TECH. A2</b>	<b>S/total du grade</b>	<b>1</b>	<b>*</b>	
<b>C.TECH.</b>	<b>S/total du corps</b>	<b>C.TECH.</b>	<b>1</b>	<b>62</b>	
		<b>Total</b>	<b>5815</b>	<b>47</b>	

Source = BSA\*\* secret statistique (≤5)



## 5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS

### ✓ ENSEIGNEMENT PUBLIC :

Code	Motif de l'absence	Durée absences	Nb de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs. fra
E04							0,00
H03							0,00
M02	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	493 404	75 987	33 118	6,5	1,65	1,87
G01	CONGE DE MATERNITE	330 391	3 310	3 306	99,8	1,10	0,98
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	194 799	2 574	967	75,7	0,65	0,69
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	123 657	1 058	492	116,9	0,41	0,38
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	56 268	512	262	109,9	0,19	0,16
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	37 483	1 520	836	24,7	0,13	0,11
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	32 881	22 408	8 453	1,5	0,11	0,14
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	31 426	24 647	12 768	1,3	0,11	0,10
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	20 670	17 585	11 338	1,2	0,07	0,07
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	17 541	1 454	1 393	12,1	0,06	0,06
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	16 130	742	732	21,7	0,05	0,05
G06	CONGE DE PATERNITE	8 868	818	798	10,8	0,03	0,03
A16	ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	8 154	1 638	1 488	5,0	0,03	0,03
F11	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	6 301	3 830	529	1,6	0,02	0,02
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	6 296	43	25	146,4	0,02	0,02
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	5 982	2 871	2 494	2,1	0,02	0,02
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	3 665	1 866	1 023	2,0	0,01	0,01
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	3 193	1 476	916	2,2	0,01	0,01
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	3 193	1 735	1 274	1,8	0,01	0,01
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	3 111	113	42	27,5	0,01	0,01
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	3 065	2 865	1 541	1,1	0,01	0,01
P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	2 691	1 002	32	2,7	0,01	0,01
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	2 484	2 182	1 419	1,1	0,01	0,01
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	1 737	1 125	677	1,5	0,01	0,01
F09	CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	1 670	54	12	30,9	0,01	0,00
A01	CONGE FORMATION SYNDICALE	1 666	1 342	921	1,2	0,01	0,01
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	1 479	1 133	898	1,3	0,00	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 185	806	571	1,5	0,00	0,00
T02	CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	1 055	21	8	50,2	0,00	0,00
F04	STAGE LONG DES INSTITUTEURS	641	10	8	64,1	0,00	0,00
G04	CONGE D'ADOPTION	515	9	9	57,2	0,00	0,00
G07	CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	396	17	17	23,3	0,00	0,00
L12	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	365	2	1	182,5	0,00	0,00
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	315	260	113	1,2	0,00	
E03	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	307	235	99	1,3	0,00	0,00
L11	CLM IMPUTABLE AU SERVICE	288	1	1	288,0	0,00	0,00
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	199	11	6	18,1	0,00	

D01	CONGE ADMINISTRATIF	137	5	5	27,4	0,00	0,00
H01	CONGE ACCOMPAGN. PERSONNE EN FIN DE VIE	110	14	4	7,9	0,00	0,00
A08	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	92	24	8	3,8	0,00	0,00
C01	CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	30	1	1	30,0	0,00	0,00
F10	FORMATION NEO TITULAIRES	17	15	11	1,1	0,00	0,00
A02	CONGE ACTIV. JEUNESSE ET EDUC. POPULAIRE	6	1	1	6,0	0,00	0,00
<b>Total</b>		<b>1 423 863</b>	<b>177 322</b>	<b>88 617</b>	<b>8*</b>	<b>4,76</b>	<b>4,86</b>

\*La durée moyenne correspond ici au nombre de jours de congés rapporté au nombre de congés pris, ainsi une personne qui a pris 2 congés est comptée 2 fois au dénominateur//Source : BSA

✓ **ENSEIGNEMENT PRIVE :**

Code	Motif de l'absence	Durée absences	Nb de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs. fra
H03							0,00
H04							0,00
M02	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	41 440	4 751	2 307	8,7	1,31	1,58
G01	CONGE DE MATERNITE	36 921	347	345	106,4	1,17	0,99
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	14 878	105	68	141,7	0,47	0,63
L06	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	14 400	106	54	135,8	0,45	0,51
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	5 199	2 880	1 155	1,8	0,16	0,18
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	3 391	16	16	211,9	0,11	0,14
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	3 160	114	75	27,7	0,10	0,10
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	1 753	14	9	125,2	0,06	0,10
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	1 697	135	134	12,6	0,05	0,06
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	997	757	481	1,3	0,03	0,03
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	982	48	45	20,5	0,03	0,02
G06	CONGE DE PATERNITE	806	78	74	10,3	0,03	0,02
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	683	184	146	3,7	0,02	0,01
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	307	113	103	2,7	0,01	0,01
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	262	129	96	2,0	0,01	0,01
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	201	103	89	2,0	0,01	0,02
G04	CONGE D'ADOPTION	183	3	3	61,0	0,01	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	87	50	44	1,7	0,00	0,00
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	73	23	15	3,2	0,00	0,01
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	44	40	37	1,1	0,00	0,00
H01	CONGE ACCOMPAGN. PERSONNE EN FIN DE VIE	43	1	1	43,0	0,00	0,00
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	36	18	17	2,0	0,00	0,00
A01	CONGE FORMATION SYNDICALE	20	10	10	2,0	0,00	0,00
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	18	1	1	18,0	0,00	
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	17	11	9	1,5	0,00	0,00
H04	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	5	1	1	5,0	0,00	
<b>Total</b>		<b>127 603</b>	<b>10 038</b>	<b>5 335</b>	<b>12,7*</b>	<b>4,03</b>	<b>4,48</b>

\*La durée moyenne correspond ici au nombre de jours de congés rapporté au nombre de congés pris, ainsi une personne qui a pris 2 congés est comptée 2 fois au dénominateur//Source : BSA

# 6 – DECRET N° 2013-1313 DU 27 DECEMBRE 2013 RELATIF AU RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

NOR: RDFF1328910D

Version consolidée au 19 janvier 2015

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 bis ;

Vu l'avis du conseil commun de la fonction publique en date du 5 novembre 2013,

Décète :

## Article 1

I. — Le rapport annuel mentionné à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation dans les fonctions publiques en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année écoulée.

II. — Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend notamment des données dans les domaines suivants :

- conditions générales d'emploi ;
- rémunération ;
- formation ;
- conditions de travail ;
- congés ;
- organisation du temps de travail.

La liste des indicateurs contenus dans ces six domaines et devant figurer au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques figure à l'annexe du présent décret.

Ce rapport est enrichi de données et de travaux de recherche complémentaires.

III. — Les informations figurant dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont fondées sur les données publiées par le

service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, sur d'autres données qui peuvent être collectées par voie d'enquête.

#### Article 2

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année le rapport annuel mentionné à l'article 1er au conseil commun de la fonction publique.

#### Article 3

Ce rapport, accompagné de l'avis du conseil commun de la fonction publique, est transmis par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

#### Article 4

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- Annexe

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES		
1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'Etat, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par catégorie socioprofessionnelle et, pour les non-titulaires, par type de contrat
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et catégorie socioprofessionnelle
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)
		Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
		Part d'embauche de travailleurs handicapés

		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)
	f) Promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de catégorie socioprofessionnelle (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des trois ou cinq dernières années ; durée moyenne entre deux promotions
		Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter fonctions publiques
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par catégorie socioprofessionnelle ; rémunérations par décile
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps

4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ; congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)
Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)		

# 7 – ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013 FIXANT LA LISTE DES INDICATEURS CONTENUS DANS LE BILAN SOCIAL PREVU PAR L'ARTICLE 37 DU DÉCRET N° 2011-184 DU 15 FÉVRIER 2011 RELATIF AUX COMITÉS TECHNIQUES DANS LES ADMINISTRATIONS ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ÉTAT

NOR: RDFF1328964A

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,  
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 43 bis ;  
Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 18-1 ;  
Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37,  
Arrête :

## Article 1

La liste des informations devant figurer dans le bilan social mentionné à l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susvisé est annexée au présent arrêté.

## Article 2

Après communication aux membres du comité technique et débat au sein de l'instance, le chef du service auprès duquel est placé le comité technique, arrête le bilan social. Celui-ci est établi avant le 30 septembre de l'année en cours et renseigné à partir des données de l'année précédente.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

- Annexe

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux		
Toutes les données sont par genre		
1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs.	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.

		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
	b) Durée et organisation du travail.	Répartition des effectifs selon la durée du travail : — temps complet ; — temps partiel.  Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).
	c) Comptes épargne-temps.	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.
	d) Embauches et départs.	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.  Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : — départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; — départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; — départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour



		<p>événements familiaux supérieurs à six mois ; — départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.</p>
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).
	e) Positionnement.	<p>Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.</p> <p>Flux annuels de primominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1).</p> <p>Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).</p>
	f) Promotions.	<p>Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.</p> <p>Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude.</p> <p>Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix.</p> <p>Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).</p> <p>Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.</p> <p>Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.</p>
2° Rémunérations* (1).		<p>Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.</p> <p>Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).</p>
3° Formation.		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue

		(T1-T2-T3). Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.
4° Conditions de travail.		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).
5° Congés.		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.
6° Organisation du temps de travail.	a) Organisation.	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.
	b) Temps partiel.	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
c) Services de proximité.	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	
(1) Le symbole * signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.		

AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)	
1° Plafond d'emplois.	Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT* (1)
2° Pyramide des âges.	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1)
4° Agents non titulaires.	Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : — agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; — agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C).
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.
	Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies

	confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès.	Voir rapport de situation comparée.
8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance.	Voir rapport de situation comparée.
9° Avancements par genre.	Voir rapport de situation comparée.
10° Mobilité.	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.
11° Rémunérations.	Masse salariale en euros* (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.
12° Temps de travail.	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents.
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.
	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.
13° Risques professionnels.	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.
	Nombre de décès imputables au service.
	Nombre d'accidents du travail.
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).

	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	
14° Absences au travail.	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : — maladie ordinaire ; — longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; — congé de longue durée ; — accident du travail imputable au service ; — maladie professionnelle ; — disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	
15° Formation.	a) Formation continue.	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).
		Coût de la formation par catégorie et par genre.
		Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie.
	b) Formation initiale	Nombre d'agents en formation initiale,

	statutaire.	par catégorie et par genre : — après un concours externe ; — après un concours interne ; — après un troisième concours ; — après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.
16° Relations professionnelles.	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire* (1).
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.
	b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.
c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).	
	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).	

	d) Autres.	<p>Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).</p> <p>Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.</p> <p>Nombre et nature des accords négociés.</p>
17° Action sociale.	<p>Exécution n — 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).</p> <p>Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.</p>	
<p>(1) Le symbole * signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.</p>		