



**ACADÉMIE
DE MONTPELLIER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RSU 2022



Rapport Social Unique

Service de l'Accompagnement Individualisé des Personnels (SAIP)

Avant -Propos

Le rapport social unique (RSU) a vocation à regrouper les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Document de support au dialogue social, il présente les données sociales à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion. Il contribue ainsi largement à :

- Identifier des enjeux stratégiques à court terme ;
- Rendre plus efficient le pilotage des lignes directrices de gestion ;
- Faciliter la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social en temps réel ;
- Améliorer la fiabilité des données et leur restitution par des remontées statistiques numériques normées, automatisées et centralisées.

Élaboré chaque année, il est donc un précieux outil d'information et d'aide à la décision.

Dans l'académie de Montpellier, le RSU connaît cette année sa seconde édition. Il propose un bilan annuel des données RH de l'académie en offrant une vision à la fois globale et détaillée de l'ensemble des agents : personnels enseignants des secteurs public et privé ainsi que personnels non enseignants du secteur public.

Les statistiques présentées sont issues de deux requêtes proposées par le Pôle interacadémique décisionnel (Piad) ou ont été fournies par les services gestionnaires académiques et départementaux : BADJ, DAF, DAMERAS, DPATE, DPE, DSDEN, DSI², EAFC, Médiateurs académiques, SAIP, Service de prévention, Service social, etc. Cet avant-propos est l'occasion pour moi de remercier chaleureusement l'ensemble des services pour leur contribution.

Une large gamme d'indicateurs est présentée avec, autant que faire se peut, leur taux d'évolution annuelle et un suivi sur 3 ans. En fonction des sujets, les périodes concernées peuvent être l'année civile ou l'année scolaire.

Les dix premiers chapitres présentent les effectifs de l'académie de Montpellier, les emplois et la masse salariale, les flux de personnels et les parcours professionnels des agents, la formation continue, la vie des personnels et les relations professionnelles, la sécurité et la prévention des risques au travail ainsi que les accompagnements individualisés, sociaux ou professionnels.

Le dernier chapitre reprend les données du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes. D'une grande richesse, ce chapitre permet en outre une comparaison des indicateurs académiques avec ceux de la région académique et du niveau national. Les données académiques de ce chapitre ont été versées cette année à l'opendata académique dans sa partie RH. Elles sont consultables sur la page internet <https://data.occitanie.education.gouv.fr/>.

Le contenu a quelque peu évolué cette année pour intégrer les changements et enrichissements des sources de données ainsi que pour répondre, au mieux, aux demandes explicitées par les organismes syndicaux lors des groupes de travail.

Le Rapport Social Unique 2022 vise donc à faciliter les réflexions et changements en matière de ressources humaines dans l'académie de Montpellier. Outil du dialogue social, il a vocation à servir de support aux discussions des différents groupes de travail organisés dans l'académie (LDG, CAPA, CAPD, etc.) et à favoriser l'émergence de sujets d'échanges pour améliorer notre politique au bénéfice des personnels.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Sophie Béjean

Rectrice de la région académique Occitanie

Rectrice de l'académie de Montpellier

Sommaire

Chapitre I – Les personnels de l’académie	9
I.1 Les données de cadrage	11
a) 49 888 agents en activité avec une affectation.....	11
b) La répartition des agents entre les départements	11
I.2 Les effectifs et les caractéristiques des agents par filière	12
a) Les spécificités par filière et par corps.....	13
b) Les spécificités par filière, corps et support	14
I.3 Quelques focus sur les personnels.....	19
a) La répartition des effectifs enseignants par degré et par discipline	19
b) La répartition des effectifs du 2 nd degré et des ATSS par type d’établissement.....	23
c) Les effectifs AED et AESH	25
I.4 Les positions d’activité par filière	26
Chapitre II – Les emplois et la masse salariale	27
II.1 Une délégation d’emplois globale de 40 078,6 ETP.....	29
a) La délégation des emplois et la ventilation entre programmes.....	29
b) La répartition du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré »	29
c) La répartition du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré ».....	30
d) La répartition du BOP 230 « Vie de l’élève »	30
e) La répartition du BOP 214 « Soutien de la politique de l’Education Nationale »	31
f) La répartition du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés sous contrat avec l’Etat »..	31
II.2 La répartition des 49 028 agents rémunérés entre les 5 départements.....	32
a) Les personnels rémunérés et la ventilation entre programmes	32
b) Ventilation des effectifs du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré »	32
c) Ventilation des effectifs du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré »	33
d) Ventilation des effectifs du BOP 230 « Vie de l’élève ».....	34
e) Ventilation des effectifs du BOP 214 « Soutien de la politique de l’Education Nationale »	34
f) Ventilation des effectifs du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés sous contrat » ..	35
II.3 Les rémunérations par filière et par grade	36
a) Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	36
b) Les personnels enseignants du 2nd degré.....	37
c) Les personnels DIEP	38
d) Les personnels ATSS.....	39
e) Les personnels de l’enseignement privé	40
II.4 Les rémunérations selon le statut et comparaison au national	40
Chapitre III – Les flux de personnels	43
III. 1 Les départs définitifs.....	45
a) Les départs définitifs	45
b) Les ruptures conventionnelles.....	45
III.2 Les sorties provisoires	47
III.3 Les réintégrations	48

Chapitre IV – Les parcours professionnels	49
IV.1 La mobilité	51
a) Les personnels du 1er degré	51
b) Les personnels du 2nd degré	52
c) Les personnels de direction	54
d) Les personnels ATSS	55
IV.2 Les promotions	58
a) Les données globales sur les modes d'accès aux différents grades	58
b) Les personnels du 1 ^{er} degré	64
c) Les personnels du 2nd degré	68
d) Les personnels de direction et d'inspection	79
e) Les personnels d'éducation et d'orientation	80
f) Les personnels ATSS	82
Chapitre V – La formation continue	89
V.1 Une reprise de la formation continue après un an de crise sanitaire	91
V.2 Des réalisations en conformité avec le schéma directeur national	92
a) Un respect des axes de formation autour de 4 priorités	92
b) L'application des 7 principes de la formation continue	93
V.3 Une diminution des demandes de financement des comptes personnels de formation	95
Chapitre VI – La vie des personnels	97
VI.1 Le temps de travail et les modalités de service	99
a) 74,4% des agents travaillent à temps plein, 17,4% à temps incomplet	99
b) 8,2% d'agents à temps partiel	101
c) Spécificités des temps partiels	101
VI.2 Le télétravail	104
a) 535 protocoles individuels de télétravail parmi les personnels administratifs	104
b) Spécificités des agents en télétravail	104
VI.3 Les congés et absences au travail	106
a) Un taux d'absence de 5,6%	106
b) 65,0% des jours de congés et absences pour raison de santé, 7,7% pour raison professionnelle	109
Chapitre VII – Les relations professionnelles	115
VII.1 Les acteurs et instances de prévention	117
a) Les acteurs du réseau de prévention académique et leurs champs d'intervention	117
b) Les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	118
VII.2 Le contentieux	122
a) 162 recours formés devant le tribunal administratif	122
b) 155 jugements	123
c) 11 procédures disciplinaires	123
d) 201 demandes de protection fonctionnelle	123
e) 17 médiations préalables obligatoires ordonnées par le juge administratif	124

Chapitre VIII – La sécurité et la prévention des risques au travail	125
VIII.1 La médecine de prévention.....	127
VIII.2 La prévention des risques professionnels et les signalements.....	128
a) La prévention des risques professionnels.....	128
b) 21 exercices du droit d’alerte en lien avec un climat scolaire dégradé.....	129
c) 1 413 signalements dans les registres santé sécurité au travail.....	129
d) Les bénéficiaires du réseau PAS.....	130
VIII.3 Les absences pour maladie professionnelle et accident du travail.....	131
a) Des absences moins élevées qu’au national.....	131
b) Un taux d’absence moyen de 0,02.....	131
c) Un taux d’absence de 0,02 parmi les AESH.....	132
d) Des taux d’absence plus marqué dans le 1 ^{er} degré et les services administratifs.....	132
VIII.4 Les accidents liés au travail et leurs spécificités.....	132
a) 514 accidents du travail reconnus dont 71,0% pour accident de service.....	132
b) Le quart des accidents du travail reconnus surviennent sur la voie publique.....	134
c) Des entorses, douleurs et traumatismes/lésions psychologiques dans 48,4% des cas.....	134
d) Spécificités des accidents de la voie publique et des risques psychosociaux.....	134
VIII.5 Les dispositifs d’accompagnement d’ordre médical.....	136
a) 74 bénéficiaires d’un allègement de service.....	136
b) 105 affectations sur poste adapté.....	137
c) 29 reclassements professionnels d’enseignant.....	138
Chapitre IX – L’accompagnement social	141
IX.1 L’accompagnement par le service social en faveur des personnels.....	143
a) Le service social en faveur des personnels.....	143
b) 6 148 entretiens au bénéfice de 2 018 agents.....	143
c) Un public très féminisé, en majorité titulaire.....	144
d) Des situations personnelles souvent complexes.....	145
IX.2 Le versement de prestations sociales.....	147
a) Des dépenses en augmentation mais concentrées sur moins d’agents et de prestations payées.....	147
b) Les prestations liées aux soins médicaux deviennent majoritaires.....	148
c) Un fort recul du nombre des bénéficiaires d’une aide d’initiative académique.....	149
d) Des dépenses moyennes par agent et par prestation élevées pour le BOP 139.....	150
Chapitre X – L’accompagnement individualisé professionnel	153
X.1 L’accompagnement de 3,4% des agents de l’académie par les CRHP.....	155
a) 1 707 agents accompagnés individuellement par la RH de proximité.....	155
b) Une diversification des demandes des agents.....	156
c) Un accompagnements de tous les personnels.....	157
X.2 Les dispositifs d’accompagnement suivis par le SAIP.....	158
a) 1 442 participations aux 203 entretiens collectifs organisés.....	158
b) 99 agents accompagnés dans le cadre d’un appui managérial.....	158
c) 62 bilans d’orientation professionnelle.....	158
d) 36 agents intégrés dans le vivier de la mission académique de l’encadrement.....	158
e) 14 enseignants du 2nd degré accompagnés dans le cadre d’un « parcours individualisé ».....	159
f) 126 enseignants accompagnés dans le cadre d’un tutorat.....	159

X.3 La gestion de la souffrance au travail.....	160
X.4 La politique du handicap	161
a) 1 572 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	161
b) 14 recrutements d'agents BOE.....	161
c) 205 bénéficiaires d'actions de maintien dans l'emploi	162
d) Une augmentation annuelle de 26,7% des dépenses en aménagement matériel.....	163
e) 19 agents lourdement handicapés accompagnés	164
f) L'amélioration du recensement dans les bases RH	164
Chapitre XI – Situations comparées	165
XI.1 Comparaison avec la région académique et le national	168
a) Un recours aux non-titulaires et une proportion de non-enseignants moindres qu'au national	168
b) Un âge moyen des agents plus élevé, surtout pour les non-enseignants.....	168
c) Un peu plus de temps partiel, en particulier pour les enseignants.....	168
d) Une quotité de travail inférieur	168
XI.2 Situation comparée femmes/hommes	169
a) 74,2% des agents de l'académie sont des femmes	169
b) Un écart d'âge moyen qui se creuse.....	169
c) 10,0% de temps partiel contre 4,8% pour les hommes	169
Liste des tableaux et graphiques	215

Chapitre I – Les personnels de l'académie

[I.1 Les données de cadrage](#)

[I.2 Les effectifs et les caractéristiques des agents par filière](#)

[I.3 Quelques focus sur les personnels](#)

[I.4 Les positions d'activité par filière](#)

Les chiffres clés

Au 30/11/2022, l'académie de Montpellier compte **49 888 agents** en activité, agents publics ou privés, enseignants ou non enseignants, titulaires comme contractuels, dont :

- 1 573 personnels de direction, d'inspection, éducation et d'orientation (DIEO) (3,2% des effectifs) ;
- 17 779 personnels du 1^{er} degré (35,6% des effectifs) ;
- 26 505 personnels du 2nd degré (53,1% des effectifs) ;
- 4 031 personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du public uniquement (8,1% des effectifs).

Les effectifs évoluent de -0,1% par rapport à 2021. On constate une diminution des effectifs parmi les personnels du 1^{er} degré (-8,2%) et des ATSS (-2,2%), une augmentation parmi les personnels du 2nd degré (+6,4%) et des personnels DIEO (+1,5%).

La répartition des agents entre les 5 départements que compte l'académie est la suivante :

- 5 685 agents dans l'Aude (11,4% des effectifs ; -1,1% annuel) ;
- 12 545 agents dans le Gard (25,1% des effectifs ; -1,3% annuel) ;
- 21 869 agents dans l'Hérault (43,8% des effectifs ; +1,1% annuel) ;
- 1 720 agents en Lozère (3,4% des effectifs ; -2,9% annuel) ;
- 8 069 agents dans les Pyrénées-Orientales (16,2% des effectifs ; +0,1% annuel).

Parmi les agents :

- 33 946 sont titulaires (68,0% des effectifs ; -0,6% annuel) ;
- 15 942 sont non titulaires (32,0% des effectifs ; +1,0% annuel) dont 2 453 AED (-3,7% par an) et 6 205 AESH (+1,4%).

Les principales caractéristiques des agents varient selon les filières :

- âge moyen de 44,5 ans dans le 1^{er} degré, de 45,3 ans dans le 2nd degré, de 49,0 ans pour la filière ATSS et 49,8 ans dans la filière DIEO ;
- proportion de femmes de 86,3% dans le 1^{er} degré, 64,7% dans le 2nd degré, de 77,1% dans la filière ATSS, de 66,2% dans la filière DIEO et de.

Source :

Piad : Requête « BSA – Réf National ».

Le pôle inter académique décisionnel (PIAD) est une entité du ministère de l'Éducation Nationale dédiée à l'informatique décisionnelle. Il assure l'hébergement, l'expertise et la mutualisation des applications décisionnelles pour l'ensemble des académies et de l'administration centrale. Basé au rectorat de Bordeaux, le PIAD est intégré à la Direction des Systèmes d'Information de l'académie et agit en rattachement direct du service des technologies et des systèmes d'information de la Direction du Numérique pour l'Éducation (DNE-B). Il fournit des données homogénéisées au niveau national permettant ainsi des comparaisons avec le national ou la région académique.

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de **la requête « BSA – Réf National » au 30 novembre 2022 :**

- **Onglet « Effectif »;**
- **Onglet « Etude de l'âge ».**

Champs :

Les personnels en activité avec une affectation, dans les établissements publics et privés de l'académie, hors personnels administratifs des établissements privés.

Notation :

ND : Donnée non disponible.

* : Donnée couverte par le secret statistique (effectif inférieur à 5).

Chapitre I. Les personnels de l'académie

Les données présentées dans ce chapitre sont issues de la requête « BSA – Réf National » du Piad en date du 30/11/2022. Elles font également référence dans les chapitres I à X de ce rapport.

I.1 Les données de cadrage

a) 49 888 agents en activité avec une affectation

Au 30/11/2022, 49 888 agents sont en activité et ont une affectation dans l'académie de Montpellier. Les effectifs ont diminué de -0,1% par rapport à 2021.

Les effectifs sont répartis entre 4 filières :

- 4 031 personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) des établissements publics (8,1% du total) ;
- 1 573 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (3,2%) ;
- 17 779 personnels du 1^{er} degré (35,6%) ;
- 26 505 personnels du 2nd degré (53,1%).

On constate une diminution annuelle des effectifs parmi les personnels du 1^{er} degré (-8,2%) et des ATSS (-2,2%) et une augmentation parmi les personnels du 2nd degré (+6,4%) et des personnels de direction (+1,5%).

Ils se répartissent entre agents titulaires et contractuels :

- 33 946 titulaires (68,0%) ;
- 15 942 non titulaires (32,0%) dont 2 453 assistants d'éducation (AED) et 6 205 accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

Tableau I.1.1 : Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution

	2018	2019	2020	2021	2022	
					Eff.	Evol. Annuelle (en % ou en points)
Titulaires	34 572	34 357	34 310	34 143	33 946	-0,6%
Non Titulaires	12 722	14 338	15 659	15 785	15 942	1,0%
Total	47 294	48 695	49 969	49 928	49 888	-0,1%
Ratio des titulaires dans l'académie	73,1%	70,6%	68,7%	68,4%	68,0%	-0,4
Ratio des non titulaires dans l'académie	26,9%	29,4%	31,3%	31,6%	32,0%	0,4
Ratio des titulaires en France	68,2%	64,8%	62,8%	61,0%	62,9%	1,9
Ratio des non titulaires en France	31,8%	35,2%	37,2%	39,0%	37,1%	-1,9

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

b) La répartition des agents entre les départements

Ces 49 888 agents en activité sont affectés dans les 5 départements que comprend l'académie comme suit :

- 5 685 agents dans l'Aude (11,4%) ;
- 12 545 agents dans le Gard (25,1%) ;
- 21 869 agents dans l'Hérault (43,8%) ;
- 1 720 agents en Lozère (3,4%) ;
- 8 069 agents dans les Pyrénées-Orientales (16,2%).

Les départements du Gard et de la Lozère présentent une proportion de contractuels plus importante.

Tableau I.1.2 : Répartition des personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2022, par département

	ATSS	DIEO	1er degré	2nd degré	Total 2022	%	% par dép.	Evol. Annuelle
Titulaires								
Aude	267	173	1 766	1 925	4 131	12,2%	72,7%	-0,8%
Gard	569	341	3 587	3 781	8 278	24,4%	66,0%	-1,2%
Hérault	2 303	637	5 737	6 415	15 092	44,5%	69,0%	-0,1%
Lozère	80	41	441	371	933	2,7%	54,2%	-1,9%
PO	495	231	2 257	2 529	5 512	16,2%	68,3%	-0,4%
Total Titulaires dans l'académie	3 714	1 423	13 788	15 021	33 946	100,0%	68,0%	-0,6%
En % du total	92,1%	90,5%	77,6%	56,7%	68,0%			
En % par filière	10,9%	4,2%	40,6%	44,2%	100,0%			
Non Titulaires								
Aude	33	12	243	1 266	1 554	9,7%	27,3%	-2,1%
Gard	60	27	798	3 382	4 267	26,8%	34,0%	-1,4%
Hérault	169	82	1 936	4 590	6 777	42,5%	31,0%	3,9%
Lozère	14	6	246	521	787	4,9%	45,8%	-4,0%
PO	41	23	768	1 725	2 557	16,0%	31,7%	1,1%
Total Non Titulaires dans l'académ	317	150	3 991	11 484	15 942	100,0%	32,0%	1,0%
En % du total	7,9%	9,5%	22,4%	43,3%	32,0%			
En % par filière	2,0%	0,9%	25,0%	72,0%	100,0%			
Ensemble des personnels								
Aude	300	185	2 009	3 191	5 685	11,4%	100,0%	-1,1%
Gard	629	368	4 385	7 163	12 545	25,1%	100,0%	-1,3%
Hérault	2 472	719	7 673	11 005	21 869	43,8%	100,0%	1,1%
Lozère	94	47	687	892	1 720	3,4%	100,0%	-2,9%
PO	536	254	3 025	4 254	8 069	16,2%	100,0%	0,1%
Total Ensemble des personnels	4 031	1 573	17 779	26 505	49 888	100,0%	100,0%	-0,1%
En % par filière	8,1%	3,2%	35,6%	53,1%	100,0%			

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

I.2 Les effectifs et les caractéristiques des agents par filière

Les effectifs et caractéristiques des agents sont à considérer par filière, par corps et par support (cf. tableaux 1.2.1 à 1.2.5).

a) Les spécificités par filière et par corps

Tableau I.2.1 : Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2022, par filière et par corps

	2018	2019	2020	2021	2022	Evo. Aca. 2021 / 2022	Poids Fonct. 2 022	% de fem-mes Aca.	Age moy. Aca.	Evo. Fra. 2021 / 2022	Poids Fonct. 2 022
Administration	1	2	1	5	11	120,0%	0,0%	36,4%	54,5	43,3%	0,0%
Direction	544	542	550	539	550	2,0%	1,1%	49,6%	52,7	-5,5%	1,1%
Éducation	544	535	546	550	563	2,4%	1,1%	75,8%	47,0	1,9%	1,1%
Inspection	134	131	133	133	130	-2,3%	0,3%	51,5%	52,9	-4,3%	0,3%
Personnels Administratifs	2	2	2	2	2	0,0%	0,0%	50,0%	*	15,8%	0,0%
Psychologue de l'Éducation Nationale	312	319	316	320	317	-0,9%	0,6%	84,9%	48,1	-1,3%	0,7%
Total Dieo	1 537	1 531	1 548	1 549	1 573	1,5%	3,2%	66,2%	49,8	-1,8%	3,2%
Accompagnement des Élèves en Situation de Handicap	2 436	3 610	4 262	3 694	2 078	-43,7%	4,2%	94,6%	46,7	-43,0%	1,7%
Accompagnement Soutien et Hors AIS	59	82	69	84	92	9,5%	0,2%	77,2%	48,8	-1,5%	0,2%
Administration	16	16	18	17	19	11,8%	0,0%	52,6%	49,0	62,3%	0,1%
Assistant d'Éducation	10	9	11	27	9	-66,7%	0,0%	88,9%	30,1	8,9%	0,2%
Besoins Éducatifs AIS Hors Classe	357	369	356	341	302	-11,4%	0,6%	78,5%	51,3	-1,0%	0,8%
Conseillers Pédagogiques	3	4	3	4	6	50,0%	0,0%	33,3%	52,2	3,3%	0,0%
Enseignement	12 885	12 750	12 846	12 961	13 059	0,8%	26,2%	86,9%	44,8	-0,2%	27,0%
Mise à Disposition avec Remboursement	1	1	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%	*	-3,4%	0,0%
Pilotage et Animation Pédagogique	179	179	161	163	177	8,6%	0,4%	65,0%	50,0	3,2%	0,3%
Réadaptation	37	38	35	35	37	5,7%	0,1%	89,2%	51,1	0,0%	0,1%
Remplacement	2 098	1 994	2 003	2 031	1 999	-1,6%	4,0%	77,5%	38,8	0,4%	3,8%
Total Person. 1er Degré	18 081	19 052	19 765	19 358	17 779	-8,2%	35,6%	86,3%	44,5	-3,8%	34,1%
Accompagnement des Élèves en Situation de Handicap	1 074	1 630	2 030	2 423	4 127	70,3%	8,3%	91,7%	45,8	21,1%	8,2%
Administration	1	2	2	6	7	16,7%	0,0%	71,4%	51,3	12,9%	0,1%
Assistant d'Éducation	2 506	2 547	2 593	2 519	2 444	-3,0%	4,9%	58,9%	30,3	-3,5%	5,1%
Assistant étranger	194	197	188	182	178	-2,2%	0,4%	76,4%	26,3	-1,1%	0,3%
Ass ou Dir Délégué Aux Formations Professionnelles et Technologiques	80	85	84	85	89	4,7%	0,2%	33,7%	52,1	0,4%	0,2%
Conseiller en Formation Continue	40	40	40	40	41	2,5%	0,1%	70,7%	50,4	0,6%	0,1%
Conseillers Pédagogiques	7	7	7	7	7	0,0%	0,0%	71,4%	49,7	-7,1%	0,0%
Coordination Insertion Jeunes	6	6	7	6	6	0,0%	0,0%	100,0%	50,7	-1,9%	0,0%
Coordination, Organisation, Animation de La Mafpen	2	3	4	6	7	16,7%	0,0%	42,9%	51,3	8,0%	0,0%
Coordonnateur pédagogique en Centre de Formation d'Apprentis	1	2	2	2	2	0,0%	0,0%	100,0%	*	0,0%	0,0%
Documentation	420	416	421	412	422	2,4%	0,8%	86,5%	48,2	-0,4%	1,0%
Emplois particuliers - Actions diverses	42	39	45	45	56	24,4%	0,1%	37,5%	54,8	14,9%	0,0%
Enseignement	18 986	18 899	19 040	19 070	19 010	-0,3%	38,1%	59,1%	47,2	-0,4%	39,3%
Formation Continue des Adultes	6	1	1	1	1	0,0%	0,0%	100,0%	*	-33,3%	0,0%
Formation Insertion Jeunes Devant Élèves	30	31	30	28	36	28,6%	0,1%	77,8%	48,4	1,6%	0,0%
Laboratoire	2	2	2	2	2	0,0%	0,0%	50,0%	*	-3,8%	0,0%
Mise à Disposition avec remboursement					1	0,0%	0,0%	0,0%	*	0,0%	0,0%
Mise à Disposition Sans Remboursement				1	1	0,0%	0,0%	0,0%	*	7,7%	0,0%
Réadaptation	55	57	57	56	60	7,1%	0,1%	76,7%	51,6	-0,1%	0,1%
Surveillance	15	15	13	10	8	-20,0%	0,0%	62,5%	58,8	-5,0%	0,0%
Total Person. 2nd Degré	23 467	23 979	24 566	24 901	26 505	6,4%	53,1%	64,7%	45,3	-3,8%	54,4%
Administration	17	15	16	15	16	6,7%	0,0%	37,5%	53,9	-13,8%	0,0%
Conseiller en Formation Continue	1	1	1	1	1	0,0%	0,0%	100,0%	*	-25,0%	0,0%
Personnels Administratifs	2 536	2 473	2 404	2 467	2 425	-1,7%	4,9%	84,3%	48,9	-2,3%	5,0%
Personnels Médico-Sociaux	523	516	516	511	505	-1,2%	1,0%	95,0%	49,8	-0,4%	1,1%
Personnels Techniques	1 132	1 128	1 153	1 126	1 084	-3,7%	2,2%	53,2%	48,6	-3,9%	2,1%
Total ATSS	4 209	4 133	4 090	4 120	4 031	-2,2%	8,1%	77,1%	49,0	-7,9%	8,2%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

b) Les spécificités par filière, corps et support

➤ Personnels DIEO

Tableaux I.2.2 : Caractéristiques des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support

Corps	Support	2022	Evol. Annuelle	Indice moyen	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moyen Fra.	Part des femmes Fra.
Administration	Inspect Acad-Inspect Pedago Reg	3		*	*	33,3%	*	*	*	*	55,0	46,2%
	Inspect EN	3		*	*	66,7%	*	*	*	*	53,5	55,2%
	Pers Dire Etab Ense Form	5		*	*	20,0%	*	*	*	*	52,7	42,7%
	S/Total	11	120,0%	933	54,5	36,4%	0,0%	81,8%	54,5%	9,1%	53,6	48,8%
Direction	Pers Dire Etab Ense Form	501		911	52,7	49,5%	0,0%	71,3%	41,9%	13,6%	51,9	53,8%
	Professeurs des écoles EN	48		780	52,6	50,0%	0,0%	66,7%	39,6%	22,9%	51,6	52,2%
	Professeurs Lycee Pro EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	50,1	74,1%
	S/Total	550	2,0%	899	52,7	49,6%	0,0%	70,9%	41,6%	14,4%	51,9	53,7%
Éducation	Ac2D	62		395	43,0	69,4%	8,1%	32,3%	8,1%	3,2%	39,2	66,4%
	CPE	485		647	48,1	76,3%	4,9%	52,4%	30,5%	9,1%	45,8	75,6%
	Ctal Ed	14		560	24,3	85,7%	92,9%	0,0%	0,0%	0,0%	25,4	78,7%
	Maître Auxiliaire	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	51,3	67,4%
	Professeurs Lycee Pro EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	43,0	100,0%
S/Total	563	2,4%	617	47,0	75,8%	7,5%	49,0%	27,4%	8,2%	44,7	74,4%	
Inspection	Inspect Acad-Inspect Pedago Reg	51		909	52,4	45,1%	0,0%	66,7%	43,1%	25,5%	52,6	48,7%
	Inspect. Educ. Nat.	76		845	53,7	53,9%	0,0%	71,1%	50,0%	25,0%	53,3	56,2%
	Professeurs des écoles EN	3		*	*	100,0%	*	*	*	*	47,2	77,0%
	S/Total	130	-2,3%	858	52,9	51,5%	0,0%	68,5%	46,2%	24,6%	52,9	53,9%
Personnels Administratifs	Dire Gene Cent Regi Oeuv Univ Scol	2		*	*	50,0%	*	*	*	*	55,1	36,4%
	S/Total	2	0,0%	*	*	50,0%	*	*	*	*	55,1	36,4%
Psychologue EN	Ac2D	73		391	37,7	89,0%	30,1%	17,8%	8,2%	4,1%	36,0	88,4%
	Professeurs des écoles EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	44,3	100,0%
	Psyc ENi	243		660	51,3	83,5%	0,4%	64,2%	39,1%	15,2%	48,7	88,2%
	S/Total	317	-0,9%	599	48,1	84,9%	7,3%	53,3%	31,9%	12,6%	46,1	88,2%
Total		1 573	1,5%	734	49,8	66,2%	4,1%	59,4%	35,1%	12,7%	48,3	68,2%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ **Personnels ATSS**

Tableaux I.2.3 : Caractéristiques des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support

Fonction	Support	2022	Evol. Annuelle	Indice moy.	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Administration	Adjoint Dire Acad Serv EN 1er Degré	4		*	*	75,0%	*	*	*	*	41,9	0,0%
	Cons Rect Regi Acad	2		*	*	50,0%	*	*	*	*	30,0	0,0%
	Cons Rect Vice Rec	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	36,2	0,0%
	Cons Tech Rect Vice Rect Etab Vie Scol	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	35,0	0,0%
	Dire Acad Adjo Serv EN	3		*	*	33,3%	*	*	*	*	48,5	0,0%
	Dire Acad Serv EN	4		*	*	0,0%	*	*	*	*	33,8	0,0%
	Dire Cabi Rect Vice Rect	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	26,1	0,0%
	Total Administration	16	6,7%	944	53,9	37,5%	0,0%	75,0%	50,0%	25,0%	38,1	0,0%
Conseiller en Formation continue	Ingenieurs d'Etudes Ens Sup	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	100,0	0,0%
	Total Conseiller en Formation continue	1	0,0%	*	*	100,0%	*	*	*	*	100,0	0,0%
Personnels Administratifs	Adjoint Secr Gene Acad	3		*	*	66,7%	*	*	*	*	54,5	0,0%
	Adjoint Secr Gene Regi Acad	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	62,5	0,0%
	Administrateur EN Ens Sup Rech	19		823	55,1	57,9%	0,0%	84,2%	47,4%	26,3%	48,9	0,0%
	Agent Comptable d'EPSCP	5		*	*	20,0%	*	*	*	*	27,6	0,0%
	Attachés Adm Etat	403		615	49,4	63,3%	0,5%	53,6%	27,8%	9,2%	66,0	0,0%
	C.Adm.					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
	CDD B.Part	3		*	*	33,3%	*	*	*	*	76,1	0,0%
	CDD Occ	3		*	*	66,7%	*	*	*	*	91,0	0,0%
	CDD Rempl	57		366	45,2	91,2%	12,3%	40,4%	28,1%	10,5%	88,3	0,0%
	CDD Suppl	129		359	45,3	89,9%	13,2%	40,3%	23,3%	10,1%	91,6	0,0%
	CDI B.Part	8		464	53,5	87,5%	0,0%	62,5%	37,5%	37,5%	85,4	0,0%
	Secr Gene Acad	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	44,0	0,0%
	Secr Gene Dire Serv Depa En Vice Rect	4		*	*	25,0%	*	*	*	*	50,0	0,0%
	Secr Gene Regi Acad					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
	S/Total Catégorie A	640	5,3%	530	48,3	70,6%	4,5%	50,5%	27,3%	10,3%	73,5	0,0%
	Contr Boe	2		*	*	100,0%	*	*	*	*	87,9	0,0%
	Secr Admi EN Ense Supe	771		430	47,9	86,4%	3,2%	46,3%	24,8%	8,9%	85,0	0,0%
	S/Total Catégorie B	773	3,8%	430	47,9	86,4%	3,2%	46,2%	24,7%	8,9%	85,1	0,0%
	Adjenes	1 001		404	50,2	91,2%	1,8%	60,1%	36,1%	15,0%	89,7	0,0%
	C.Adm.					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
	Contract.	5		*	*	100,0%	*	*	*	*	92,0	0,0%
	Contr Boe	6		352	39,3	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	92,4	0,0%
	S/Total Catégorie C	1 012	-9,2%	403	50,1	91,3%	1,9%	59,9%	36,1%	15,1%	89,7	0,0%
Total Personnels Administratifs	2 425	-1,7%	447	48,9	84,3%	3,0%	53,0%	30,1%	11,9%	83,8	0,0%	
Personnels médico-sociaux	Assi Serv Soci Admi Etat	108		494	46,6	96,3%	4,6%	42,6%	27,8%	13,9%	95,6	0,0%
	CDD Rempl	3		*	*	66,7%	*	*	*	*	93,0	0,0%
	CDD Suppl	44		451	45,3	90,9%	2,3%	31,8%	15,9%	9,1%	95,4	0,0%
	CDI ss Cor	3		*	*	100,0%	*	*	*	*	85,0	0,0%
	Cons Tech Serv Soci Admi Etat	16		624	55,2	100,0%	0,0%	81,3%	62,5%	25,0%	94,4	0,0%
	Infirmiers EN Ens Sup	290		537	50,5	95,5%	1,4%	54,8%	39,0%	15,5%	96,0	0,0%
	Med.Contr.					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
	Medecin E.N. Conseiller Technique	4		*	*	100,0%	*	*	*	*	97,6	0,0%
	Médecins E.N.	35		828	56,5	94,3%	0,0%	82,9%	71,4%	45,7%	95,9	0,0%
	Médec. Insp. santé publique	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	0,0	0,0%
	S/Total Catégorie A	504	-1,2%	556	49,8	95,0%	2,0%	53,6%	37,9%	17,3%	95,6	0,0%
Infirmier(E) En	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	100,0	0,0%	
S/Total Catégorie B	1	-	*	*	100,0%	*	*	*	*	100,0	0,0%	
Total Personnels médico-sociaux	505	-1,2%	556	49,8	95,0%	2,0%	53,5%	37,8%	17,2%	95,7	0,0%	
Personnels techniques	Assistants Ingenieurs Ens Sup	9		524	49,3	55,6%	0,0%	55,6%	22,2%	11,1%	29,4	0,0%
	CDD Rempl	34		384	40,0	64,7%	29,4%	35,3%	23,5%	2,9%	56,8	0,0%
	CDD Suppl	17		369	36,5	47,1%	47,1%	23,5%	23,5%	11,8%	66,3	0,0%
	CDI B.Part	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	35,1	0,0%
	CDD B.Part	2		*	*	100,0%	*	*	*	*	30,9	0,0%
	Ingenieurs de Recherche Ens Sup	15		735	50,5	33,3%	0,0%	60,0%	26,7%	0,0%	29,7	0,0%
	Ingenieurs d'Etudes Ens Sup	45		567	45,3	28,9%	0,0%	26,7%	13,3%	6,7%	36,4	0,0%
	S/Total Catégorie A	123	4,2%	513	43,6	44,7%	14,6%	34,1%	19,5%	5,7%	44,0	0,0%
	Techniciens Rech Form Ens Sup	83		435	51,1	37,3%	1,2%	62,7%	41,0%	15,7%	43,3	0,0%
	S/Total Catégorie B	83	9,2%	435	51,1	37,3%	1,2%	62,7%	41,0%	15,7%	43,3	0,0%
Adjoints Tech Rech Form Ens Sup	878		395	49,1	55,9%	2,2%	54,9%	31,7%	13,7%	62,6	0,0%	
Contract.					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	
S/Total Catégorie C	878	-	395	49,1	55,9%	2,2%	54,9%	31,7%	13,7%	62,6	0,0%	
Total Personnels techniques	1 084	-3,7%	440	48,6	53,2%	3,5%	53,1%	31,0%	12,9%	59,0	0,0%	
Total	4 031	-2,2%	467	49,0	77,1%	3,0%	53,2%	31,4%	12,9%	79,0	0,0%	

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Personnels du 1^{er} degré

Tableaux I.2.4 : Caractéristiques des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support

Fonction	Support	2022	Evol. Annuelle	Indice moyen	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Accompagnement des élèves en situation de handicap	Autres	2 078	-43,7%	357	46,7	94,6%	7,3%	42,8%	28,9%	12,2%	45,3	92,3%
	S/Total	2 078	-43,7%	357	46,7	94,6%	7,3%	42,8%	28,9%	12,2%	45,3	92,3%
Accompagnement soutien (hors AIS)	Animation-Soutien	45		683	50,5	68,9%	0,0%	57,8%	33,3%	13,3%	47,1	58,0%
	Autres	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	43,7	52,0%
	Enseignant spécialisé	46		625	47,1	84,8%	4,3%	45,7%	23,9%	6,5%	47,5	82,2%
	S/Total	92	9,5%	653	48,8	77,2%	2,2%	51,1%	28,3%	9,8%	47,2	63,8%
Administration	Administration	5		*	*	100,0%	*	*	*	*	41,1	70,3%
	Autres	14		638	48,9	35,7%	7,1%	57,1%	28,6%	14,3%	48,3	60,7%
	S/Total	19	11,8%	647	49,0	52,6%	5,3%	57,9%	26,3%	10,5%	42,4	68,4%
Assistant d'éducation	Autres	9			30,1	88,9%	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%	22,8	84,8%
	S/Total	9	-66,7%		30,1	88,9%	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%	22,8	84,8%
Besoins éducatifs AIS hors classe	Administration	97		683	51,6	79,4%	1,0%	67,0%	37,1%	13,4%	51,1	79,7%
	Autres	197		690	51,2	78,7%	0,5%	59,9%	36,5%	12,7%	49,9	85,2%
	Enseignant	7		638	51,0	57,1%	0,0%	57,1%	57,1%	0,0%	46,5	82,4%
	Enseignant spécialisé	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	50,4	81,4%
	S/Total	302	-11,4%	687	51,3	78,5%	0,7%	62,3%	37,1%	12,6%	50,1	83,8%
Conseillers pédagogiques	Autres	6		740	52,2	33,3%	0,0%	66,7%	16,7%	16,7%	50,8	52,1%
	S/Total	6	50,0%	740	52,2	33,3%	0,0%	66,7%	16,7%	16,7%	50,8	52,1%
Enseignement	Autres	1 859		547	39,5	85,9%	25,3%	21,2%	9,8%	3,0%	37,3	85,3%
	Decharges	292		494	36,0	86,3%	24,7%	5,5%	3,4%	0,7%	36,1	87,2%
	Directeur Ecole	1 821		663	47,4	79,0%	3,6%	43,9%	23,2%	6,6%	47,0	79,3%
	Directeur Etabl. spécialisé	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	52,3	53,0%
	Enseignant	8 916		605	45,8	88,7%	4,2%	35,4%	16,7%	4,1%	44,4	89,1%
	Enseignant spécialisé	12		469	43,0	91,7%	16,7%	25,0%	8,3%	0,0%	44,9	84,1%
	Stagiaire en Situation	158		397	35,4	89,9%	24,7%	2,5%	0,0%	0,0%	34,9	84,3%
	S/Total	13 059	0,8%	599	44,8	86,9%	7,8%	33,5%	16,1%	4,1%	43,6	87,3%
Mise à disposition avec remboursement	Autres	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	55,9	50,0%
	S/Total	1	0,0%	*	*	0,0%	*	*	*	*	55,9	50,0%
Pilotage et animation pédagogique	Conseiller pédagogique	177		712	50,0	65,0%	0,0%	48,6%	29,9%	9,0%	49,6	71,2%
	S/Total	177	8,6%	712	50,0	65,0%	0,0%	48,6%	29,9%	9,0%	49,6	71,2%
Réadaptation	Autres	37		632	51,1	89,2%	0,0%	62,2%	29,7%	8,1%	49,9	86,3%
	S/Total	37	5,7%	632	51,1	89,2%	0,0%	62,2%	29,7%	8,1%	49,9	86,3%
Remplacement	Titulaire Remplacant	1 999		527	38,8	77,5%	21,7%	17,4%	9,1%	2,8%	37,5	79,5%
	S/Total	1 999	-1,6%	527	38,8	77,5%	21,7%	17,4%	9,1%	2,8%	37,5	79,5%
Total		17 779	-8,2%	585	44,5	86,3%	9,1%	33,6%	17,4%	5,2%	43,1	86,3%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Personnels du 2nd degré

Tableaux I.2.5 : Caractéristiques des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support

Fonction	Support	2022	Evol. Annuelle	Indice moy.	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Accompagnement des élèves en situation de handicap	Men-Acco Elev Situ Hand	4 127		354	45,8	91,7%	7,1%	39,1%	24,0%	9,4%	45,0	92,6%
	S/Total	4 127	70,3%	354	45,8	91,7%	7,1%	39,1%	24,0%	9,4%	45,0	92,6%
Administration	AC2D	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	40,7	42,9%
	Prof. Contr	2		*	*	100,0%	*	*	*	*	44,6	51,9%
	Professeurs agrégés EN	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	52,8	44,4%
	Professeurs certifiés EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	52,1	61,1%
	Professeurs Lycee Pro EN	2		*	*	50,0%	*	*	*	*	54,2	59,3%
	S/Total	7	16,7%	652	51,3	71,4%	0,0%	57,1%	28,6%	14,3%	46,8	51,8%
Assistant d'éducation	Assistant d'Éducation	2 444		54	30,3	58,9%	61,7%	5,9%	3,0%	0,8%	28,9	60,9%
	S/Total	2 444	-3,0%	54	30,3	58,9%	61,7%	5,9%	3,0%	0,8%	28,9	60,9%
Assistant étranger	Ass Lv	23		-	41,6	65,2%	17,4%	26,1%	13,0%	4,3%	37,5	79,6%
	C Ass Etra	155		-	24,1	78,1%	94,2%	0,0%	0,0%	0,0%	24,2	76,8%
	S/Total	178	-2,2%	-	26,3	76,4%	84,3%	3,4%	1,7%	0,6%	25,2	77,0%
Ass ou Dir délégué aux Formations professionnelles et technologiques	Ac2D	4		*	*	100,0%	*	*	*	*	44,8	78,5%
	Prof Agrège Ens Prive EN	2		*	*	0,0%	*	*	*	*	53,7	16,7%
	Prof Cert Ens Prive EN	2		*	*	0,0%	*	*	*	*	53,5	33,3%
	Professeurs agrégés EN	8		949	51,6	25,0%	0,0%	87,5%	37,5%	12,5%	55,1	14,7%
	Professeurs certifiés EN	28		775	52,9	32,1%	0,0%	75,0%	32,1%	17,9%	53,5	35,5%
	Professeurs Lycee Pro EN	38		742	52,7	34,2%	0,0%	73,7%	42,1%	7,9%	52,5	42,1%
	Prof Lycee Prof Ens Prive EN	7		736	51,4	28,6%	0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	52,0	47,9%
S/Total	89	4,7%	762	52,1	33,7%	0,0%	73,0%	36,0%	11,2%	52,3	41,6%	
Conseiller en Formation continue	Prof. Contr	21		483	46,1	66,7%	0,0%	23,8%	14,3%	9,5%	48,6	72,1%
	Professeurs certifiés EN	11		651	55,2	72,7%	0,0%	81,8%	63,6%	27,3%	54,4	64,9%
	Professeurs des écoles EN	3		*	*	33,3%	*	*	*	*	52,0	69,2%
	Professeurs Lycee Pro EN	6		691	52,5	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%	33,3%	53,2	60,9%
S/Total	41	2,5%	587	50,4	70,7%	0,0%	51,2%	34,1%	22,0%	50,7	68,9%	
Conseillers pédagogiques	Conseillers pédag. (Agrégés, PE, Prof. EPS)	7		741	49,7	71,4%	0,0%	42,9%	42,9%	0,0%	52,4	55,1%
	S/Total	7	0,0%	741	49,7	71,4%	0,0%	42,9%	42,9%	0,0%	52,4	55,1%
Coordination insertion jeunes	Ac2D	2		*	*	100,0%	*	*	*	*	47,5	83,6%
	Professeurs certifiés EN	3		*	*	100,0%	*	*	*	*	54,6	75,5%
	Professeurs Lycee Pro EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	55,5	75,3%
S/Total	6	0,0%	595	50,7	100,0%	0,0%	66,7%	50,0%	0,0%	53,0	77,6%	
Coordination, organisation, animation de la MAFFPEN	Ac2D	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	46,5	50,0%
	Professeurs certifiés EN	3		*	*	33,3%	*	*	*	*	56,5	69,2%
	Professeurs des écoles EN	2		*	*	50,0%	*	*	*	*	54,0	60,0%
	Professeurs Lycee Pro EN	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	50,8	60,0%
S/Total	7	16,7%	695	51,3	42,9%	0,0%	57,1%	42,9%	14,3%	54,0	64,0%	
Coordonnateur pédagogique en centre de Formation d'apprentis	Prof. Contr	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	46,6	58,3%
	Professeurs Lycee Pro EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	51,8	40,0%
	S/Total	2	0,0%	*	*	100,0%	*	*	*	*	50,1	45,9%
Documentation	Ac2D	39		391	43,8	69,2%	7,7%	35,9%	15,4%	2,6%	42,0	72,4%
	Ae Enseignement Privé	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	55,1	93,8%
	Ctal 2D	10		560	24,3	80,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,2	88,1%
	Ma Enseignement Privé	16		361	38,7	62,5%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	41,7	77,3%
	Maître Auxiliaire	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	53,8	79,7%
	Prof Cert Ens Prive EN	36		607	49,5	83,3%	2,8%	47,2%	30,6%	19,4%	49,9	90,2%
	Prof. Contr.	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	51,0	100,0%
	Professeurs agrégés EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	54,0	88,9%
	Professeurs certifiés EN	316		657	49,7	90,2%	2,2%	55,4%	28,5%	10,1%	46,8	86,8%
	Professeurs Lycee Pro EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	55,1	87,8%
S/Total	422	2,4%	617	48,2	86,5%	5,2%	50,0%	26,3%	9,7%	46,7	86,0%	

(Suite)

Fonction	Support	2022	Evol. Annuelle	Indice moy.	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Emplois particuliers - actions diverses	Ac2D	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	41,5	36,1%
	Charges d'Enseignement Eps EN	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	63,0	0,0%
	CPE	2		*	*	100,0%	*	*	*	*	55,0	100,0%
	Prof. Contr	36		457	56,9	27,8%	0,0%	88,9%	66,7%	47,2%	48,8	34,7%
	Professeurs agrégés EN	5		*	*	60,0%	*	*	*	*	47,5	50,0%
	Professeurs des écoles EN	3		*	*	100,0%	*	*	*	*	49,6	56,3%
	Professeurs EPS EN	6		720	48,8	33,3%	16,7%	66,7%	33,3%	0,0%	53,0	33,3%
	Professeurs Lycee Pro EN	2		*	*	0,0%	*	*	*	*	53,3	72,7%
S/Total	56	24,4%	561	54,8	37,5%	1,8%	82,1%	58,9%	35,7%	47,2	40,3%	
Enseignement	Ac1D	1		*	*	100%	*	*	*	*	37,0	82,4%
	Ac2D	1 288		401	42,5	54,7%	1413,0%	2927,0%	1459,6%	566,8%	40,8	50,6%
	Ae Enseignement Privé	11		525	55,5	72,7%	0,0%	100,0%	45,5%	18,2%	56,4	62,3%
	Assistant d'Éducation					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
	Charges d'Enseignement Eps EN	14		782	62,1	28,6%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	61,2	52,4%
	Ctal 2D	79		560	24,1	63,3%	93,7%	1,3%	0,0%	0,0%	23,9	56,9%
	Ctal 2Pr	11		560	26,5	72,7%	81,8%	0,0%	0,0%	0,0%	25,2	60,0%
	Ma Enseignement Privé	517		362	42,3	61,9%	15,3%	28,6%	15,7%	5,4%	40,6	59,0%
	Maître Auxiliaire	19		452	57,4	84%	0,0%	100,0%	73,7%	31,6%	49,6	64,3%
	Prof Agrège Ens Prive EN	103		786	49,1	53,4%	1,0%	48,5%	27,2%	13,6%	48,5	57,6%
	Prof Cert Ens Prive EN	1 775		593	47,4	70,6%	4,2%	46,4%	25,5%	9,6%	47,2	71,2%
	Prof Des Ecoles Ens Prive EN	28		629	51,5	67,9%	0,0%	57,1%	32,1%	10,7%	50,4	81,0%
	Prof Eps Ens Prive EN	217		603	45,9	33,2%	6,0%	36,4%	22,6%	11,5%	44,9	38,0%
	Professeurs agrégés EN	2 094		796	48,1	53,2%	2,1%	46,1%	26,1%	8,9%	45,8	54,1%
	Professeurs certifiés EN	8 746		645	47,5	63%	3,9%	46,5%	23,9%	8,2%	45,2	64,2%
	Professeurs de Chaires Sup EN	75		918	52,6	37,3%	0,0%	74,7%	38,7%	12,0%	53,3	38,4%
	Professeurs des écoles EN	378		605	45,5	66,9%	4,5%	33,1%	12,7%	3,4%	44,6	67,6%
	Professeurs Ens GI Collège EN	10		805	61,7	20,0%	0,0%	100,0%	100,0%	90,0%	61,5	50,0%
	Professeurs EPS EN	1 084		659	46,3	43,5%	7,0%	42,2%	21,3%	7,6%	42,7	41,7%
	Professeurs Lycee Pro EN	2 095		647	49,5	50,3%	1,3%	52,9%	30,0%	10,4%	48,4	50,7%
Prof Lycee Prof Ens Prive EN	465		600	47,7	64,1%	2,4%	43,9%	24,7%	8,8%	49,4	63,9%	
S/Total	19 010	-0,3%	634	47,2	59,1%	5,0%	44,9%	23,9%	8,5%	45,3	59,5%	
Formation continue des adultes	Professeurs certifiés EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	54,1	62,5%
	S/Total	1	0,0%	*	*	100,0%	*	*	*	*	54,1	62,5%
Formation insertion jeunes devant élèves	Ac2D	29		424	46,8	79,3%	3,4%	48,3%	24,1%	3,4%	47,1	78,3%
	Professeurs certifiés EN	2		*	*	50,0%	*	*	*	*	55,1	75,8%
	Professeurs Lycee Pro EN	5		*	*	80,0%	*	*	*	*	53,3	69,0%
S/Total	36	28,6%	458	48,4	77,8%	2,8%	55,6%	30,6%	8,3%	48,3	77,4%	
Laboratoire	Professeurs certifiés EN	2		*	*	50,0%	*	*	*	*	52,4	28,1%
	S/Total	2	0,0%	*	*	50,0%	*	*	*	*	52,4	28,1%
Mise à disposition avec remboursement	Professeurs agrégés EN	1		*	*	0,0%	*	*	*	*	54,5	0,0%
S/Total	1	0,0%	*	*	0,0%	*	*	*	*	*	54,5	0,0%
Mise à disposition sans remboursement	Professeurs certifiés EN	1	0,0%	*	*	0,0%	*	*	*	*	49,1	44,4%
	S/Total	1	0,0%	*	*	0,0%	*	*	*	*	49,1	44,4%
Réadaptation	CPE	3		*	*	100,0%	*	*	*	*	51,9	76,5%
	Professeurs agrégés EN	4		*	*	75,0%	*	*	*	*	52,2	63,9%
	Professeurs certifiés EN	45		674	51,2	75,6%	0,0%	62,2%	44,4%	13,3%	52,2	71,8%
	Professeurs EPS EN	2		*	*	50,0%	*	*	*	*	51,8	61,8%
	Professeurs Lycee Pro EN	5		*	*	80,0%	*	*	*	*	54,1	62,1%
	Psy EN	1		*	*	100,0%	*	*	*	*	53,1	85,7%
S/Total	60	7,1%	682	51,6	76,7%	0,0%	61,7%	41,7%	11,7%	52,5	69,3%	
Surveillance	Assistant d'Éducation					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
	Maître d'Internat	5		*	*	40,0%	*	*	*	*	55,6	40,0%
	Surveillant d'Externat	3		*	*	100,0%	*	*	*	*	39,7	55,5%
	S/Total	8	-20,0%	309	58,8	62,5%	0,0%	100,0%	75,0%	50,0%	40,3	54,9%
Total	26 505	6,4%	605	45,3	64,7%	11,0%	40,4%	22,1%	8,0%	43,7	65,1%	

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

I.3 Quelques focus sur les personnels

a) La répartition des effectifs enseignants par degré et par discipline

➤ Personnel du 1er degré

Tableaux I.3.1 : Caractéristiques et répartition des enseignants du 1^{er} degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par degré et par discipline

Discipline	2022	Evol. Annuelle	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Enseigner en milieu pénitentiaire ou centre éducatif fermé	16	0,0%	47,6	56,3%	0,1%	0,0%	56,3%	12,5%	6,3%	48,5	0,1%
Enseigner en SEGPA ou en EREA	212	-0,9%	44,5	61,8%	1,1%	5,7%	29,7%	13,2%	3,3%	44,2	0,8%
ULIS UE trouble langage et apprentissages	2	0,0%	48,5	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	43,3	0,0%
ULIS UE troubles fonctions auditives	2	0,0%	46,0	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	44,7	0,0%
ULIS UE troubles fonctions cognitives	167	5,0%	47,4	77,2%	0,9%	3,0%	38,9%	17,4%	4,2%	44,3	0,6%
ULIS UE troubles fonctions motrices et maladies invalidantes	5	0,0%	52,4	100,0%	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%	40,0%	46,1	0,0%
ULIS UE troubles fonctions visuelles	1	0,0%	50,0	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	46,6	0,0%
Option F				0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Sans spécialité				0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total Disciplines du 1er degré	405	1,0%	46,0	68,9%	2,1%	4,2%	35,1%	15,3%	4,2%	44,4	2,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Personnel du 2nd degré

Tableaux I.3.2 : Caractéristiques et répartition des enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par degré et par discipline

Discipline	2022	Evol. Annuelle	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Allemand	152	-1,3%	51,0	90,8%	0,8%	2,6%	63,2%	32,9%	17,1%	4735,0%	1,6%
Anglais	1 713	-0,5%	46,8	82,6%	9,0%	5,1%	43,4%	24,1%	8,9%	44,3	9,1%
Arabe	10	0,0%	50,8	40,0%	0,1%	0,0%	50,0%	40,0%	30,0%	47,1	0,0%
Arts du spectacle	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	49,3	0,0%
Arts plastiques	358	-1,9%	46,8	74,3%	1,9%	6,1%	45,8%	24,6%	10,9%	45,2	1,9%
Biochimie - Génie Biologique	78	4,0%	45,3	74,4%	0,4%	15,4%	42,3%	24,4%	7,7%	46,0	0,4%
Biotechnologies - Santé Environnement	25	25,0%	45,0	80,0%	0,1%	0,0%	32,0%	16,0%	4,0%	45,6	0,1%
Bureautique	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	56,4	0,0%
Catalan	21	5,0%	46,4	47,6%	0,1%	4,8%	42,9%	28,6%	14,3%	46,4	0,0%
Catalan Espagnol	14	0,0%	48,1	85,7%	0,1%	0,0%	50,0%	28,6%	7,1%	48,1	0,0%
Catalan Histoire-Géographie	10	0,0%	46,2	60,0%	0,1%	10,0%	30,0%	10,0%	10,0%	46,2	0,0%
Catalan Lettres	6	0,0%	54,2	83,3%	0,0%	0,0%	66,7%	50,0%	16,7%	54,2	0,0%
Chinois	24	-7,7%	37,5	58,3%	0,1%	16,7%	4,2%	4,2%	4,2%	44,8	0,1%
Cinéma et Photographie	6	50,0%	44,0	66,7%	0,0%	16,7%	33,3%	16,7%	16,7%	45,2	0,0%
Communication des Entreprises (En Ts)	2	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	4764,7%	0,0%
Coréen	4	100,0%	*	75,0%	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	48,5	0,0%
Cuisine	6	0,0%	53,0	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	50,0%	16,7%	48,5	0,0%
Diététique	6	-14,3%	47,5	100,0%	0,0%	0,0%	33,3%	16,7%	0,0%	43,7	0,0%
Eco et Gest. Option Communication, Organisation et GRH	181	1,7%	47,9	74,6%	1,0%	7,7%	57,5%	29,8%	9,9%	47,6	0,9%
Économie et Gestion	41	-14,6%	50,0	85,4%	0,2%	2,4%	56,1%	36,6%	19,5%	50,1	0,3%
Economie et Gestion Option Comptabilité et Finance	185	0,5%	50,2	60,5%	1,0%	4,9%	66,5%	31,9%	13,0%	49,4	0,9%
Economie et Gestion Option Conception et Gestion des Systèmes d'Information	34	0,0%	48,2	32,4%	0,2%	0,0%	50,0%	32,4%	5,9%	49,2	0,2%
Economie et Gestion Option Marketing	157	1,3%	48,6	62,4%	0,8%	7,0%	58,6%	34,4%	14,6%	47,4	1,1%
Éducation Musicale	330	-1,8%	47,6	57,6%	1,7%	5,2%	47,6%	24,2%	10,9%	45,8	1,8%
Éducation Physique et Sportive	1 550	-0,7%	46,0	41,0%	8,2%	7,9%	40,6%	22,1%	9,5%	42,6	8,3%
Électrotechnique	9	0,0%	51,9	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	55,6%	0,0%	50,1	0,0%
Enseignements Artistiques et Arts Appliqués	55	0,0%	44,5	63,6%	0,3%	5,5%	40,0%	14,5%	3,6%	44,7	0,3%
Espagnol	1 038	-1,4%	46,6	84,9%	5,5%	5,3%	44,0%	25,1%	8,5%	44,2	4,4%
Espagnol Lettres	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	5452,9%	0,0%
Espagnol Occitan	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	48,0	0,0%
Esthétique Cosmétique	3	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	49,1	0,0%
Génie Civil	3	50,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	52,7	0,0%
Génie Électrique, Électronique et Automatismes	17	6,3%	55,4	5,9%	0,1%	0,0%	88,2%	64,7%	17,6%	51,8	0,0%
Génie Industriel Bois	2	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	49,6	0,0%
Génie Industriel Textiles et Cuir	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,7	0,0%
Génie Mécanique Construction	13	0,0%	50,9	7,7%	0,1%	0,0%	61,5%	30,8%	23,1%	48,8	0,0%
Génie Mécanique Maintenance	4	-20,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	48,0	0,0%
Génie Mécanique Productive	4	100,0%	*	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%	25,0%	0,0%	49,7	0,0%
Génie Thermique	12	0,0%	50,0	33,3%	0,1%	0,0%	58,3%	25,0%	8,3%	46,9	0,0%
Histoire-Géographie	1 527	-0,5%	47,1	49,8%	8,0%	5,8%	45,8%	25,7%	8,1%	44,3	8,2%
Horticulture	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	50,1	0,0%
Hôtellerie et Restauration Option Production et Ingénierie Culinaire	11	22,2%	44,2	18,2%	0,1%	0,0%	36,4%	9,1%	0,0%	47,4	0,1%
Hôtellerie et Restauration Option Service et Accueil En Hôtels et Restauration	21	0,0%	49,5	42,9%	0,1%	0,0%	57,1%	28,6%	19,0%	4783,5%	0,1%
Hôtellerie Option Tourisme	18	0,0%	53,3	77,8%	0,1%	0,0%	83,3%	55,6%	16,7%	51,2	0,1%
Informatique et Télématique	2	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	4976,1%	0,0%
Italien	52	0,0%	48,8	84,6%	0,3%	3,8%	48,1%	30,8%	11,5%	45,7	0,5%
Japonais	7	0,0%	47,6	57,1%	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	28,6%	47,5	0,0%
Langue des Signes Française	3	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	43,1	0,0%
Langue Mélanésienne	4	0,0%	*	75,0%	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	42,8	0,0%
Lettres Classiques	311	-4,0%	46,7	81,4%	1,6%	3,5%	37,0%	20,9%	9,0%	45,7	1,6%
Lettres Histoire	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	55,3	0,0%
Lettres Modernes	1 851	-0,1%	46,5	85,9%	9,7%	5,7%	41,7%	20,2%	6,5%	44,3	10,2%
Lettres Occitan	4	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	48,7	0,0%
Management des Unités Commerciales (En Ts)	37	0,0%	53,8	70,3%	0,2%	0,0%	89,2%	40,5%	13,5%	51,5	0,1%
Mathématiques	1 988	0,6%	46,3	44,4%	10,5%	5,1%	39,3%	19,2%	5,2%	44,5	10,5%
Mécanique Agricole	2	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	46,0	0,0%
Mécanique Automobile	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	54,3	0,0%
Négociation et Relation Client (En Ts)	21	10,5%	49,8	47,6%	0,1%	0,0%	57,1%	38,1%	9,5%	50,4	0,0%
Numérique et Sciences Informatiques	14	40,0%	34,3	21,4%	0,1%	50,0%	7,1%	7,1%	7,1%	3602,0%	0,0%

(Suite)

Discipline	2022	Evol. Annuelle	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Occitan Histoire-Géographie	7	0,0%	46,9	28,6%	0,0%	0,0%	42,9%	14,3%	0,0%	47,66,7%	0,0%
Occitan - Langue d'Oc	25	8,7%	46,0	68,0%	0,1%	4,0%	44,0%	8,0%	4,0%	44,7	0,0%
Occitan Lettres	10	11,1%	50,7	70,0%	0,1%	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%	50,5	0,0%
Optique (De Précision, Lunetterie, Composants)	7	0,0%	42,9	57,1%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	44,8	0,0%
Philosophie	209	-0,9%	46,7	45,0%	1,1%	5,7%	45,0%	27,3%	11,5%	45,2	1,2%
Physique et Électricité Appliquée	49	-3,9%	54,4	14,3%	0,3%	0,0%	79,6%	53,1%	28,6%	53,6	0,2%
Portugais	4	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	75,0%	50,0%	25,0%	46,6	0,0%
Prothèse Orthèse	2	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,7	0,0%
Russe	7	0,0%	47,3	85,7%	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%	0,0%	47,7	0,0%
Sciences de la Vie et de la Terre	932	0,1%	46,3	65,9%	4,9%	6,2%	37,7%	20,2%	7,5%	43,8	4,8%
Sciences Économiques et Sociales	216	-1,4%	46,8	54,6%	1,1%	6,9%	51,9%	26,9%	6,0%	44,4	1,3%
Sciences et Techniques Industrielles (CPGE)	19	-5,0%	48,6	10,5%	0,1%	0,0%	57,9%	21,1%	10,5%	46,7	0,1%
Sciences et Techniques Médico-Sociales	100	-4,8%	46,7	80,0%	0,5%	6,0%	42,0%	26,0%	15,0%	47,0	0,4%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie des Constructions	50	0,0%	48,4	18,0%	0,3%	2,0%	46,0%	20,0%	6,0%	48,1	0,2%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie Électrique	64	-4,5%	51,3	6,3%	0,3%	4,7%	73,4%	39,1%	12,5%	51,2	0,4%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie Informatique	48	-4,0%	51,6	4,2%	0,3%	0,0%	70,8%	41,7%	12,5%	50,5	0,3%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie Mécanique	119	-1,7%	52,4	3,4%	0,6%	0,0%	69,7%	32,8%	12,6%	50,8	0,7%
Sciences Naturelles - Sciences Physiques	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	51,6	0,0%
Sciences Physiques et Chimiques	1 050	1,0%	46,5	41,0%	5,5%	3,7%	39,5%	19,0%	4,7%	45,1	5,6%
Son et Vidéo											
Tahitien	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	56,0	0,0%
Techniques Hospitalières	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	50,2	0,0%
Technologie	489	-2,6%	50,2	22,3%	2,6%	3,5%	63,0%	31,1%	11,7%	48,7	2,4%
Total : Disciplines Générales et Technologiques	15 364	-0,4%	47,0	60,1%	80,8%	5,4%	44,4%	23,5%	8,3%	44,9	81,2%
Enseignant 1er degré de l'Éducation Spécialisée	2	-33,3%	*	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	46,0	0,2%
Enseignant 1er degré Spécialisé	60	-3,2%	49,4	73,3%	0,3%	0,0%	51,7%	21,7%	5,0%	47,7	0,2%
Lettres Éducation Musicale	1	-75,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	60,8	0,0%
Lettres Espagnol	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	51,2	0,0%
Lettres Histoire Géographie		-100,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Mathématiques et Éducation Musicale	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	61,7	0,0%
Mathématiques - Sciences Physiques	4	-50,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	75,0%	60,4	0,0%
Sciences Naturelles, Physique, Technologie	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	58,1	0,0%
Technologie : Construction Mécanique	4	-33,3%	*	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	75,0%	59,1	0,0%
Total : Disciplines PEGC	74	-16,9%	50,9	64,9%	0,4%	0,0%	58,1%	32,4%	16,2%	48,1	0,4%
Arts de la Photographie	2	100,0%	*	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	47,2	0,0%
Arts Du Bois	3	-25,0%	*	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	33,3%	48,9	0,0%
Arts Du Métal	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,8	0,0%
Arts Graphiques	5	0,0%	45,0	60,0%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%	0,0%	45,6	0,0%
Biotechnologies - Santé Environnement	250	1,2%	46,7	84,4%	1,3%	3,2%	40,4%	20,4%	7,2%	45,3	1,4%
Boulangerie	5	0,0%	45,4	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	45,6	0,0%
Boulangerie - pâtisserie	2		*	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	39,2	0,0%
Cinéma et Photographie	2	-50,0%	*	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	51,1	0,0%
Coiffure	24	9,1%	49,5	79,2%	0,1%	4,2%	58,3%	25,0%	20,8%	48,2	0,1%
Composition de la Forme Imprimante	3	0,0%	*	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%	33,3%	0,0%	49,6	0,0%
Conducteurs d'Engins de Travaux Publics	5	0,0%	44,0	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	49,2	0,0%
Conducteurs Routiers	24	4,3%	50,3	4,2%	0,1%	0,0%	41,7%	33,3%	12,5%	49,9	0,1%
Construction et Réparation En Carrosserie	16	6,7%	46,1	0,0%	0,1%	0,0%	37,5%	18,8%	0,0%	47,2	0,1%
Costumier de théâtre	2		*	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	52,8	0,0%
Cycles et Motocycles	8	60,0%	41,8	0,0%	0,0%	12,5%	37,5%	12,5%	0,0%	46,8	0,0%
Dessin d'Art Appliqué Aux Métiers	26	13,0%	45,7	61,5%	0,1%	7,7%	26,9%	19,2%	11,5%	46,7	0,1%
Ébénisterie	1	-50,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	49,6	0,0%
Ébénisterie d'Art	4	-20,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	47,5	0,0%
Economie et Gestion Option Commerce et Vente	316	5,3%	48,5	65,2%	1,7%	1,6%	50,0%	30,7%	6,6%	47,0	1,6%
Economie et Gestion Option Communication et Organisation	29	3,6%	50,4	86,2%	0,2%	3,4%	55,2%	41,4%	17,2%	51,0	0,0%
Economie et Gestion Option Comptabilité et Gestion	20	-4,8%	55,0	80,0%	0,1%	0,0%	75,0%	65,0%	40,0%	52,8	0,0%
Economie et Gestion Option Gestion et Administration	136	-4,9%	50,4	72,1%	0,7%	2,9%	59,6%	36,8%	12,5%	50,5	1,0%
Economie et Gestion Option Transport Logistique	38	-7,3%	48,9	57,9%	0,2%	0,0%	52,6%	23,7%	10,5%	47,0	0,1%
Enseignements Artistiques et Arts Appliqués	111	-0,9%	48,2	75,7%	0,6%	6,3%	47,7%	34,2%	16,2%	47,0	0,6%
Enseignes Lumineuses	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,2	0,0%
Équipement Ménager et Collectivités (Maemc)											
Esthétique Cosmétique	15	0,0%	46,3	100,0%	0,1%	0,0%	33,3%	33,3%	13,3%	43,4	0,1%
Ferronnerie d'Art	2	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	45,2	0,0%
Fleuriste	2	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	48,9	0,0%

(Suite)

Discipline	2022	Evol. Annuelle	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Génie Chimique	7	0,0%	47,7	42,9%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	0,0%	48,8	0,0%
Génie Civil Construction et Économie	30	-9,1%	48,6	16,7%	0,2%	0,0%	43,3%	36,7%	10,0%	48,9	0,2%
Génie Civil Construction et Réalisation	36	-10,0%	50,2	2,8%	0,2%	0,0%	50,0%	30,6%	11,1%	49,2	0,2%
Génie Électrique : Électronique	47	0,0%	50,7	2,1%	0,2%	2,1%	61,7%	38,3%	17,0%	48,7	0,2%
Génie Électrique Option Électrotechnique	95	-4,0%	49,9	4,2%	0,5%	3,2%	53,7%	33,7%	16,8%	49,9	0,6%
Génie Industriel Bois	45	-4,3%	47,7	2,2%	0,2%	2,2%	53,3%	15,6%	2,2%	47,8	0,3%
Génie Industriel des Plastiques et Composites	5	-16,7%	46,8	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%	0,0%	48,0	0,0%
Génie Industriel des Structures Métalliques	33	-8,3%	49,5	3,0%	0,2%	0,0%	45,5%	24,2%	9,1%	48,2	0,2%
Génie Industriel Option Optique Lunetterie	2	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	44,3	0,0%
Génie Industriel Textiles et Cuirs	34	3,0%	50,3	97,1%	0,2%	0,0%	55,9%	41,2%	17,6%	48,6	0,2%
Génie Mécanique Construction	49	-3,9%	49,2	0,0%	0,3%	0,0%	46,9%	26,5%	8,2%	49,1	0,3%
Génie Mécanique Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés	40	-2,4%	50,8	2,5%	0,2%	0,0%	60,0%	30,0%	2,5%	49,4	0,2%
Génie Mécanique - Maintenance de Véhicules	68	-5,6%	47,9	0,0%	0,4%	2,9%	51,5%	23,5%	10,3%	46,6	0,4%
Génie Mécanique Productive	15	-11,8%	52,0	0,0%	0,1%	0,0%	73,3%	20,0%	0,0%	48,7	0,1%
Génie Thermique	59	3,5%	50,5	0,0%	0,3%	0,0%	55,9%	27,1%	11,9%	48,3	0,2%
Horticulture	35	12,9%	47,6	31,4%	0,2%	5,7%	42,9%	25,7%	5,7%	47,1	0,1%
Hôtellerie Option Services et Commercialisation	60	5,3%	47,2	43,3%	0,3%	1,7%	43,3%	21,7%	8,3%	47,2	0,3%
Hôtellerie Option Techniques Culinaires	65	1,6%	47,6	15,4%	0,3%	1,5%	52,3%	23,1%	7,7%	47,1	0,3%
Industrie Du Cuir et de la Chaussure	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	48,5	0,0%
Industries Graphiques	3	0,0%	*	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	48,1	0,0%
Lettres Allemand	1	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	51,2	0,1%
Lettres Anglais	213	2,4%	49,6	85,0%	1,1%	4,7%	59,2%	31,9%	8,0%	47,9	1,2%
Lettres Espagnol	94	-3,1%	44,6	83,0%	0,5%	6,4%	33,0%	17,0%	1,1%	42,3	0,3%
Lettres Histoire Géographie	456	-1,5%	47,3	64,9%	2,4%	3,3%	42,3%	20,8%	7,9%	46,1	2,3%
Maçonnerie Gros Oeuvre		-100,0%		0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Maintenance des Aéronefs	2	0,0%	*	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	48,5	0,0%
Maintenance des Bateaux de Plaisance	5	0,0%	46,0	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%	0,0%	48,5	0,0%
Maroquinerie	2	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	43,5	0,0%
Mathématiques - Sciences Physiques	381	1,1%	47,8	37,3%	2,0%	4,7%	45,1%	25,2%	11,0%	47,0	1,9%
Mécanique Agricole	8	0,0%	43,0	0,0%	0,0%	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%	48,7	0,0%
Métier de l'Eau											
Microtechnique	2	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	47,1	0,0%
Optique (De Précision, Lunetterie, Composants)	2	100,0%	*	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	45,4	0,0%
Pâtisserie	13	18,2%	51,9	7,7%	0,1%	0,0%	76,9%	61,5%	15,4%	48,2	0,1%
Peinture - Revêtements	25	-3,8%	50,2	16,0%	0,1%	0,0%	52,0%	40,0%	16,0%	49,1	0,2%
Plâtrerie	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	46,5	0,0%
Prothèse Dentaire	4	0,0%	*	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	47,5	0,0%
Réparation et Revêtement En Carrosserie		-100,0%		0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Sciences et Techniques Médico-Sociales	139	7,8%	46,0	93,5%	0,7%	6,5%	38,1%	20,1%	8,6%	46,0	0,6%
Sécurité et Prévention	16	14,3%	48,2	25,0%	0,1%	0,0%	43,8%	31,3%	12,5%	46,5	0,1%
Sellier Garnisseur	8	0,0%	45,1	50,0%	0,0%	12,5%	50,0%	25,0%	12,5%	47,5	0,0%
Tailleur de Pierres	4	0,0%	*	25,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	47,4	0,0%
Tapisserie Couture Décor	2	0,0%	*	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	49,8	0,0%
Tapisserie Garniture Décor	2	0,0%	*	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	50,0	0,0%
Techni-Verriers	4	-20,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	50,0%	0,0%	49,5	0,0%
Traitement Thermique et Électroplastie	1	0,0%	*	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	46,5	0,0%
Total : Disciplines Professionnelles	3 167	0,3%	48,2	52,9%	16,7%	3,3%	47,9%	26,8%	9,6%	47,3	16,4%
Total Général	19 010	-0,3%	47,2	59,1%	100,0%	5,0%	44,9%	23,9%	8,5%	45,3	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

b) La répartition des effectifs du 2nd degré et des ATSS par type d'établissement

➤ Personnels du 2nd degré

Tableaux I.3.3 : Répartition des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par type d'établissement

	Collèges (yc SEGPA)				Lycées (yc SGT)				Lycées prof. (yc SEP et EREA)				Zones remplacement				Services administratifs				Autres établissements			
	Tot.	% Femmes	% F Aca.	% F Fra.	Tot.	% Femmes	% F Aca.	% F Fra.	Tot.	% Femmes	% F Aca.	% F Fra.	Tot.	% Femmes	% F Aca.	% F Fra.	Tot.	% Femmes	% F Aca.	% F Fra.	Tot.	% Femmes	% F Aca.	% F Fra.
AC1D	1	100,0%	100,0%	83,9%																				
AC2D	493	54,8%	54,8%	53,7%	271	53,1%	53,1%	50,8%	426	56,6%	56,6%	49,2%	171	60,8%	60,8%	50,5%	4	100,0%	100,0%	49,7%				
AE Enseignement privé	11	72,7%	72,7%	67,2%																	1	100,0%	100,0%	75,0%
Assistant d'éducation	1 507	60,3%	60,3%	62,8%	760	57,5%	57,5%	58,4%	177	53,1%	53,1%	56,9%												
Ass Lv	4	75,0%	75,0%	78,3%	7	57,1%	57,1%	78,5%													12	66,7%	66,7%	84,4%
C Ass Etra	33	75,8%	75,8%	75,5%	69	73,9%	73,9%	75,7%	5	40,0%	40,0%	66,8%									48	89,6%	89,6%	84,6%
Charges d'enseignement EPS EN	9	33,3%	33,3%	55,9%	3	0,0%		47,1%					2	50,0%	50,0%	50,0%					1	0,0%		
CPE					1	100,0%	100,0%	75,0%									4	100,0%	100,0%	73,0%				
Ctal 2D	45	64,4%	64,4%	57,6%	34	64,7%	64,7%	57,5%	10	70,0%	70,0%	60,2%												
Ctal 2Pr	7	71,4%	71,4%	59,3%	4	75,0%	75,0%	62,3%																
MA Enseignement privé	224	69,2%	69,2%	61,2%	162	61,1%	61,1%	57,8%	127	48,8%	48,8%	57,8%									20	70,0%	70,0%	59,4%
Maître Auxiliaire	12	91,7%	91,7%	66,9%	2	50,0%	50,0%	64,7%	6	83,3%	83,3%	61,3%												
Maître d'internat	4	50,0%	50,0%	50,0%	1	0,0%																		
Men-Acco Elèves en situation de handicap	3	100,0%	100,0%	87,2%	2234	90,2%	90,2%	92,0%													1890	93,5%	93,5%	94,3%
Prof agrégé Ens privé EN	21	71,4%	71,4%	63,7%	77	48,1%	48,1%	56,1%	7	42,9%	42,9%	45,9%												
Prof Cert Ens privé EN	1 050	73,9%	73,9%	75,3%	736	66,4%	66,4%	66,7%	16	50,0%	50,0%	63,8%									11	90,9%	90,9%	74,1%
Prof. Contr	1	0,0%		33,3%	6	66,7%	66,7%	68,8%	1	0,0%		57,1%	1	100,0%	100,0%	66,7%	35	54,3%	54,3%	61,3%	17	23,5%	23,5%	60,1%
Prof des écoles Ens privé EN	26	65,4%	65,4%	80,8%	2	100,0%	100,0%	88,2%																
Prof EPS Ens privé EN	153	34,6%	34,6%	39,6%	35	31,4%	31,4%	33,9%	29	27,6%	27,6%	31,3%												
Professeurs agrégés EN	544	60,1%	60,1%	62,7%	1431	49,5%	49,5%	51,6%	16	81,3%	81,3%	46,9%	112	61,6%	61,6%	53,3%	10	50,0%	50,0%	55,6%	2	100,0%	100,0%	52,2%
Professeurs certifiés EN	5 390	67,3%	67,3%	68,7%	2974	58,0%	58,0%	58,7%	60	70,0%	70,0%	69,7%	683	61,1%	61,1%	62,4%	46	73,9%	73,9%	68,0%	6	83,3%	83,3%	63,6%
Professeurs de chaires Sup EN					75	37,3%	37,3%	38,5%																
Professeurs des écoles EN	335	67,2%	67,2%	68,5%	3	100,0%	100,0%	69,2%	20	65,0%	65,0%	59,1%					7	57,1%	57,1%	64,7%	22	63,6%	63,6%	56,7%
Professeurs des GI College EN	10	20,0%	20,0%	48,8%																				
Professeurs EPS EN	741	44,9%	44,9%	43,0%	167	41,3%	41,3%	40,8%	120	42,5%	42,5%	37,8%	57	33,3%	33,3%	37,1%	1	100,0%	100,0%	38,5%	11	45,5%	45,5%	50,8%
Professeurs Lycee Pro EN	85	50,6%	50,6%	54,6%	34	38,2%	38,2%	49,8%	1955	50,7%	50,7%	50,4%	67	38,8%	38,8%	49,2%	12	75,0%	75,0%	65,5%	4	50,0%	50,0%	59,3%
Prof Lycee Prof Ens privé EN	9	66,7%	66,7%	50,6%	26	57,7%	57,7%	61,9%	437	63,8%	63,8%	64,6%												
Psyc EN	1	100,0%	100,0%	75,0%																				
Surveillant d'externat	1	100,0%	100,0%	54,7%	2	100,0%	100,0%	59,0%																
TOTAL	10 720	63,9%	63,9%	65,3%	9116	64,5%	64,5%	64,1%	3412	53,3%	53,3%	53,8%	1093	58,3%	58,3%	57,3%	119	67,2%	67,2%	77,7%	2045	91,7%	91,7%	91,0%
Poids Académie	40,4%				34,4%				12,9%				4,1%				0,4%				7,7%			
Poids France	40,5%				34,6%				12,0%				4,8%				1,0%				7,1%			

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Personnels ATSS

Tableaux I.3.4 : Répartition des personnels ATSS et DIEO dans l'académie de Montpellier en 2022, par type d'établissement

		Collèges (yc SEGPA)		Lycées (yc SGT)		Lycées prof. (yc SEP et EREA)		Services administratifs		Autres établissements		TOTAL	
		Tot.	% Femmes	Tot.	% Femmes	Tot.	% Femmes	Tot.	% Femmes	Tot.	% Femmes	Tot.	% Femmes
Catégorie A dont	Attaches Adm Etat	118	67,8%	91	63,7%	20	65,0%	77	61,0%	97	58,8%	403	63,3%
	Infirmiers Educ Nat Ens Sup	180	97,8%	74	89,2%	19	100,0%	3	100,0%	14	92,9%	290	95,5%
	CDD Suppl	51	96,1%	51	82,4%	9	77,8%	32	75,0%	47	89,4%	190	86,3%
	Assi Serv Soci Admi Etat							10	100,0%	98	95,9%	108	96,3%
	CDD Rempl	11	100,0%	30	83,3%	3	100,0%	32	71,9%	18	77,8%	94	80,9%
	Ingenieurs D'Etudes Ens Sup							46	30,4%			46	30,4%
	Médecins E.N.									35	94,3%	35	94,3%
	Administrateur Educ Nat Ens Sup Rech			7	42,9%			4	50,0%	8	75,0%	19	57,9%
	Cons Tech Serv Soci Admi Etat							3	100,0%	13	100,0%	16	100,0%
	Ingenieurs De Recherche Ens Sup							15	33,3%			15	33,3%
	Assistants Ingenieurs Ens Sup							9	55,6%			9	55,6%
	CDI B.Part							7	71,4%	2	100,0%	9	77,8%
	Total Cat. A	360	87,8%	253	76,7%	51	82,4%	257	59,5%	349	81,1%	1270	77,8%
Catégorie B dont	Saenes	155	84,5%	167	86,8%	22	95,5%	179	83,8%	248	88,3%	771	86,4%
	Techniciens Rech Form Ens Sup			45	57,8%			38	13,2%			83	37,3%
	Contr BOE			1	100,0%					1	100,0%	2	100,0%
	Infirmier(E) En			1	100,0%							1	100,0%
	Total Cat. B	155	84,5%	214	80,8%	22	95,5%	217	71,4%	249	88,4%	857	81,7%
Catégorie C dont	Adjaenes	270	94,1%	210	91,0%	37	94,6%	163	85,3%	321	91,6%	1001	91,2%
	Adjoints Tech Rech Form Ens Sup			143	65,7%			109	37,6%	626	56,9%	878	55,9%
	Total Cat. C	273	94,1%	357	81,0%	37	94,6%	273	66,3%	950	68,7%	1890	74,9%
Total DIEO	788	89,3%	824	79,6%	110	89,1%	747	65,5%	1548	74,7%	4017	77,2%	
Poids académique	19,6%		20,5%		2,7%		18,6%		38,5%		100,0%		
Poids France	20,9%		20,1%		3,9%		19,7%		35,5%		100,0%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

c) Les effectifs AED et AESH

En 2022, l'académie compte 2 453 assistants d'éducation auxiliaires (AED) et 6 205 accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ; soit une évolution annuelle de -3,7% pour les AED et de +1,4% pour les AESH.

Tableaux I.3.5 : Caractéristiques et répartition des AED dans l'académie de Montpellier en 2022

AED	Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Total Académie	Total 2021	Evol. Annuelle
1er degré dont			9			9	17	-47,1%
Assistant d'éducation 1er degré								
AED en préprofessionnalisation								
Assistant pédagogique 1er degré							10	-100,0%
S/total 1er degré			9			9	27	-66,7%
2nd degré dont	193	477	774	31	285	1760	1818	-3,2%
Assistant d'éducation 2nd degré	48	62	122	20	60	312	302	3,3%
Assistant d'éducation internat fille	49	48	105	24	61	287	299	-4,0%
Assistant d'éducation internat garçon	0	3	19	0	12	34	41	-17,1%
AED en préprofessionnalisation		4	11		10	25	28	-10,7%
Assistant pédagogique	1	9	8	1	1	20	20	0,0%
Assistant de prévention et sécurité			5		1	6	11	-45,5%
AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel COVID								
S/total 2nd degré	291	603	1044	76	430	2444	2519	-3,0%
Total AED	291	603	1053	76	430	2453	2546	-3,7%
(%)	11,9%	24,6%	42,9%	3,1%	17,5%	100,0%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux I.3.6 : Caractéristiques et répartition des AESH dans l'académie de Montpellier en 2022

AESH	Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Total Académie	Total 2021	Evol. Annuelle
1er degré dont	35	131	1025	43	257	1491	2440	-38,9%
Accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1D	29	138	19	20	57	263	1025	-74,3%
Accompagnant élèves situation de handicap individuel 1D		25	35	7	158	225	111	102,7%
AESH en PIAL premier degré	22		29	10	3	64	99	-35,4%
Accompagnant élèves situation de handicap collectif 1D				10	22	32	17	88,2%
Aide individuelle premier degré			3			3	2	50,0%
Accompagnant enseignant situation handicap 1ED								
S/total 1er degré	86	294	1111	90	497	2078	3694	-43,7%
2nd degré dont	25	210	518	29	117	899	1127	-20,2%
Accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2D		47	93	5	177	322	350	-8,0%
AESH en PIAL second degré	22	44	32	10	15	123	164	-25,0%
Accompagnant élèves situation de handicap individuel 2D	17		47	9	1	74	90	-17,8%
Accompagnant élèves situation de handicap collectif 2D	1	7	6		1	15	13	15,4%
Accompagnant enseignant situation handicap 2ED				3	1	4	9	-55,6%
Aide individuelle second degré	1			1		2	2	0,0%
AESH exerçant des fonctions de référent								
S/total 2nd degré	66	308	696	57	312	1439	1755	-18,0%
Inter-degré	542	976	914	18	238	2688	668	302,4%
AESH en PIAL inter-degré	542	976	914	18	238	2688	668	302,4%
S/total Inter-degré								
Total AESH	694	1578	2721	165	1047	6205	6117	1,4%
(%)	11,2%	25,4%	43,9%	2,7%	16,9%	100,0%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

I.4 Les positions d'activité par filière

Par filière, en 2022, les pourcentages d'agents en activité sont :

- 86,6% des personnels de direction et d'inspection (-0,2% par rapport à 2021 mais +1,5 point par rapport au pourcentage national) ;
- 83,5% des personnels d'éducation et d'orientation (+0,1% par rapport à 2021 et -10,8 points par rapport au national) ;
- 65,5% des personnels ATSS (-1,7% par rapport à 2021; -3,8 points par rapport au national) ;
- 89,4% des personnels du 1^{er} degré (-5,3% par rapport à 2021 et -4,1 points par rapport au national) ;
- 72,5% des personnels du 2nd degré (+3,7% par rapport à 2021 et -3,6 points par rapport au national).

Tableaux I.4.1 : Position d'activité de l'académie de Montpellier en 2022, par type de personnel

Type personnel	Position	2021	2022	Evol. Annuelle	Age moyen	% Aca.	% Fra.
Personnel de direction et d'inspection dont	En activité	601	600	-0,2%	53,3	86,6%	85,1%
	Payé dans la base mais géré dans une autre base	51	52	2,0%	51,9	7,5%	6,2%
	Détachement entrant/sortant pour stage ou scolarité avant titularisation emploi de l'État, d'une collect. territ. ou d'un EPA, ou prépa à un concours	18	34	88,9%	45,2	4,9%	5,6%
	Autres	9	7	-22,2%			
Total Personnel de direction et d'inspection		679	693	2,1%	52,8	100,0 %	97,9 %
Personnel d'éducation et d'orientation dont	En activité	734	735	0,1%	49,2	83,5%	94,3%
	Personnel non titulaire: absence de période interruptive	132	142	7,6%	38,3	16,1%	5,2%
	Autres	4	3	-25,0%			
Total Personnel d'éducation et d'orientation		870	880	1,1%	47,4	100,0%	99,8%
Personnel 1er degré dont	En activité	16 790	15 901	-5,3%	44,6	89,4%	93,5%
	Géré dans la base mais payé ailleurs	2 233	1 491	-33,2%	46,2	8,4%	3,9%
	Personnel non titulaire: absence de période interruptive	264	310	17,4%	34,2	1,7%	2,2%
	Congé parental	63	66	4,8%	34,2	0,4%	0,3%
	Autres	8	11	37,5%			
Total Personnel 1er degré		19 358	17 779	-8,2%	44,5	100,0%	100,0%
Personnel 2nd degré dont	En activité	18 522	19 207	3,7%	47,9	72,5%	76,1%
	Géré dans la base mais payé ailleurs	3 833	4 655	21,4%	37,1	17,6%	17,2%
	Personnel non titulaire: absence de période interruptive	1 991	2 108	5,9%	40,4	8,0%	4,6%
	Payé dans la base mais géré dans une autre base	480	472	-1,7%	45,9	1,8%	1,8%
	Congé parental	52	41	-21,2%	36,3	0,2%	0,2%
	Autres	23	22	-4,3%			
Total Personnel 2nd degré		24 901	26 505	6,4%	45,3	100,0%	100,0%
ATSS dont	En activité	2 686	2 641	-1,7%	49,1	65,5%	69,3%
	Géré dans la base mais payé ailleurs	1 302	1 253	-3,8%	48,8	31,1%	25,4%
	Payé dans la base mais géré dans une autre base	113	118	4,4%	48,5	2,9%	0,6%
	Détachement entrant/sortant sur demande auprès d'une administration, d'un office ou d'un établissement public de l'Etat conduisant à pension	15	16	6,7%	53,9	0,4%	0,4%
	Autres	4	3	-25,0%			
Total ATSS		4 120	4 031	-2,2%	49,0	100,0 %	95,8 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Chapitre II – Les emplois et la masse salariale

II.1 Une délégations d'emplois globale de 40 078,6 ETP

II.2 La répartition des 49 028 rémunérés entre départements

II.3 Les rémunérations par filière et par grade

II.4 Les rémunérations selon le statut et comparaison au national

Les chiffres clés

Les délégations d'emploi : 40 078,6 ETP (+0,4% d'évolution annuelle)

- BOP 140 : 13 895,1 ETP (+0,9%) ;
- BOP 141 : 18 143,2 ETP (+0,1%) ;
- BOP 230 : 2 775,9 ETP (+0,4%) ;
- BOP 214 : 761,7 ETP (+0,8%) ;
- BOP 139 : 4 502,7 ETP (+0,2%).

Les personnels rémunérés : 49 028 agents (+0,5% d'évolution annuelle)

- BOP 140 : 14 372 agents (+0,3%) ;
- BOP 141 : 18 845 agents (+0,3%) ;
- BOP 230 : 10 061 agents (+1,8%) ;
- BOP 214 : 847 agents (-2,0%) ;
- BOP 139 : 4 903 agents (+0,1%).

Les rémunérations brutes annuelles moyennes :

- Professeurs des écoles du 1^{er} degré : entre 34 571€ dans l'Hérault et 35 619€ dans l'Aude
- 2nd degré public (et privé) :
 - Professeur certifié : 37 190€ (+3,0%)
(privé : 34 571€ ; +3,7%)
 - Professeur agrégé : 45 978 € (+3,5,%)
(privé : 45 571€ ; +4,0%)
 - Professeur d'EPS : 37 830 € (+2,7%)
(privé : 34 746€ ; +4,4%)
 - PEGC : 46 677 € (+4,1%)
- Personnels DIEP :
 - Direction : 53 021 € (+3,3%)
 - Inspection : 52 962 € (+3,6%)
 - Education : 37 248€ (+2,2%)
 - Psychologue : 38 296€ (5,3%)
- Parmi les personnels ATSS :
 - AAE : 35 851€ (+2,5%)
 - SAENES : 25 143€ (+3,5%)
 - ADJAENES : 23 280€ (+6,2%)

Chapitre élaboré en partenariat avec la Division des affaires financières (DAF) et le service de l'analyse de gestion et de l'aide au pilotage (SAGAP).

Sources et champs :

- **SAGAP** (Service de l'analyse de gestion et de l'aide au pilotage) :
 - Les personnels de l'Académie de Montpellier – Janvier 2023
 - Délégations d'emploi : Piad Univers Polca
 - Personnels rémunérés par département : Piad Univers Polca, données de la paye de janvier 2023, hors Andorre.
- **DAF** (Division des affaires financières)

Rémunérations par filière : Polca Aca – Bulletin de salaire.

La rémunération des personnels de l'académie est abordée via :

- les indices moyens et médians selon les grades, par sexe et pour l'ensemble des personnels ;
- la rémunération brute annuelle (calculée à partir de l'indice moyen) selon les grades, par sexe et pour l'ensemble des personnels.

Champs :

Personnels des secteurs public et privé sous contrat, rémunérés sur le budget de l'enseignement scolaire de l'Education Nationale sur les programmes budgétaires 139 (enseignement privé des premier et second degrés), 140 (enseignement scolaire public du premier degré), 141 (enseignement scolaire public du second degré), 230 (vie de l'élève) et 214 (soutien de la politique de l'Education Nationale).

Tous les agents en poste à un moment ou à un autre de l'année sont considérés.

- **Piad : Requête « BSA – Réf National » ;**

Le pôle inter académique décisionnel (PIAD) est une entité du ministère de l'Education Nationale dédiée à l'informatique décisionnelle. Il assure l'hébergement, l'expertise et la mutualisation des applications décisionnelles pour l'ensemble des académies et de l'administration centrale. Basé au rectorat de Bordeaux, le PIAD est intégré à la Direction des Systèmes d'Information de l'académie et agit en rattachement direct du service des technologies et des systèmes d'information de la Direction du Numérique pour l'Éducation (DNE-B). Il fournit des données homogénéisées au niveau national permettant ainsi des comparaisons avec le national ou la région académique.

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de la requête « BSA – Réf National », onglet « Rémunérations » au 30 novembre 2022.

Champs :

Les personnels en activité avec une affectation, dans les établissements publics et privés de l'académie, hors personnels administratifs des établissements privés.

Notation :

ND : Donnée non disponible.

* : Donnée couverte par le secret statistique (effectif inférieur à 5).

Chapitre II. Les emplois budgétaires et la masse salariale

II.1 Une délégation d'emplois globale de 40 078,6 ETP

a) La délégation des emplois et la ventilation entre programmes

En janvier 2023, la délégation d'emplois de l'académie de Montpellier (y compris la dotation des emplois d'Andorre) est de 40 078,6 ETP ; soit une évolution annuelle de +0,4%.

La répartition de la délégation d'emplois par BOP est :

- 13 895,1 ETP pour l'enseignement scolaire public du 1er degré (BOP 140) (+0,9% d'évolution annuelle) ;
- 18 143,2 ETP pour l'enseignement scolaire public du 2nd degré (BOP 141) (+0,1%) ;
- 2 775,9 ETP pour la vie de l'élève (BOP 230) (+0,4%) ;
- 761,7 ETP pour le soutien de la politique de l'Education Nationale (BOP 214) (+0,8%) ;
- 4 502,7 ETP pour l'enseignement privé du 1er et du 2nd degré sous contrat avec l'Etat (BOP 139) (+0,2%).

La répartition par fonction des BOP (y compris la dotation des emplois d'Andorre) s'établit comme suit.

Tableau II.1.1 : Délégation des emplois par BOP dans l'académie de Montpellier, en 2022 et évolution

	2019	2020	2021	2022	%	Evol. Annuelle
Enseignement scolaire public du 1er degré (BOP 140)	13 668,8	13 687,2	13 776,4	13 895,1	34,7%	0,9%
Enseignement scolaire public du 2nd degré (BOP 141)	18 135,2	18 066,5	18 120,5	18 143,2	45,3%	0,1%
Vie de l'élève (BOP 230)	2 666,4	2 765,4	2 765,4	2 775,9	6,9%	0,4%
Soutien de la politique de l'Education nationale (BOP 214)	745,1	747,7	755,7	761,7	1,9%	0,8%
Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés (BOP 139)	4 467,4	4 480,7	4 495,5	4 502,7	11,2%	0,2%
Total	39 682,9	39 747,5	39 913,5	40 078,6	100,0%	0,4%

Source : SAGAP – Pead Unvers Polca - Traitement : SAIP

b) La répartition du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré »

Tableau II.1.2 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution

BOP 140	2019	2020	2021	2022	%	Evol. Annuelle
Enseignants et psychologues du 1 ^{er} degré	13 330,2	13 391,8	13 411,1	13 553,8	97,5%	1,1%
Enseignants alternants						
Assistants étrangers	39,0	39,0	39,0	39,0	0,3%	0,0%
Professeurs des écoles stagiaires	236,7	193,3	263,3	238,3	1,7%	-9,5%
Enseignants du 2 nd degré et Conseillers pédagogiques	7,0	7,0	7,0	7,0	0,1%	0,0%
Personnels d'inspection	56,0	56,0	56,0	57,0	0,4%	1,8%
Total	13 668,8	13 687,2	13 776,4	13 895,1	100,0%	0,9%

Source : SAGAP – Pead Unvers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotations 2020 et 2021 hors Plan ruralité et hors moyens COVID exceptionnels.

c) La répartition du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré »

Tableau II.1.3 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution

BOP 141	2019	2020	2021	2022	%	Evol. Annuelle
Enseignants du 1 ^{er} degré	401,0	401,0	401,0	401,0	2,2%	0,0%
Enseignants du 2 nd degré titulaires	15 136,7	15 077,0	15 121,3	15 195,8	83,8%	0,5%
Enseignants du 2 nd degré non titulaires						
Enseignants alternants						
Vacataires 200 heures	-	-	-	-		
Professeurs stagiaires	446,7	436,0	436,0	373,3	2,1%	-14,4%
Assistants étrangers	76,0	76,0	76,0	76,0	0,4%	0,0%
Personnels administratifs et TOS CIO	1 124,5	1 124,5	1 131,2	1 137,8	6,3%	0,6%
Vacations et suppléances administratifs	5,0	5,0	5,0	5,0	0,0%	0,0%
Personnels d'orientation	145,0	145,0	145,0	145,0	0,8%	0,0%
Personnels de laboratoire	208,0	208,0	208,0	208,0	1,1%	0,0%
Vacations et suppléances laboratoire	3,0	3,0	3,0	3,0	0,0%	0,0%
Personnels d'inspection	74,0	74,3	75,3	77,0	0,4%	2,3%
Personnels de direction	507,3	508,7	510,7	513,3	2,8%	0,5%
Cadres administratifs et techniques	8,0	8,0	8,0	8,0	0,0%	0,0%
Total	18 135,2	18 066,5	18 120,5	18 143,2	100,0%	0,1%

Source : SAGAP – Piad Univers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotation 2020 : plan de relance 2020 (14 ETP) Jeunes & Parcoursup et hors moyens COVID exceptionnels ;

Dotation 2021 : plan de relance 2021 (8 ETP) Jeunes & Parcoursup et cohorte 12 ETP.

d) La répartition du BOP 230 « Vie de l'élève »

Tableau II.1.4 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution

BOP 230	2019	2020	2021	2022	%	Evol. Annuelle
TOS d'Andorre	28,0	28,0	28,0	28,0	1,0%	0,0%
CPE titulaires et non titulaires	495,0	495,0	495,0	498,7	18,0%	0,7%
CPE alternants						
CPE stagiaires	17,0	17,0	17,0	17,0	0,6%	0,0%
Accompagnants d'élèves en situation de handicap	1 692,0	1 791,0	1 791,0	1 797,2	64,7%	0,3%
Maîtres d'internat et Surveillants d'externat	-	-	-	-		
Médecins	50,5	50,5	50,5	50,5	1,8%	0,0%
Infirmiers	279,0	279,0	279,0	279,3	10,1%	0,1%
Assistants sociaux	100,0	100,0	100,0	100,3	3,6%	0,3%
Vacations santé	4,9	4,9	4,9	4,9	0,2%	0,0%
Total	2 666,4	2 765,4	2 765,4	2 775,9	100,0%	0,4%

Source : SAGAP, Piad Univers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotations 2020 et 2021 hors moyens COVID exceptionnels.

e) La répartition du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale »

Tableau II.1.5 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution

BOP 214	2019	2020	2021	2022	%	Evol. Annuelle
Enseignants	1,0	1,0	1,0	1,0	0,1%	0,0%
Personnels administratifs et techniques	643,4	646,4	653,7	659,7	86,6%	0,9%
Vacations et suppléances ATOS	16,0	16,0	16,0	16,0	2,1%	0,0%
Personnels de santé et sociaux	26,0	26,0	26,0	26,0	3,4%	0,0%
Vacations et suppléances santé	2,0	2,0	2,0	2,0	0,3%	0,0%
Personnels d'orientation	5,0	5,0	5,0	5,0	0,7%	0,0%
Personnels d'inspection	12,0	12,0	12,0	12,0	1,6%	0,0%
Personnels en charge du 1 ^{er} degré	4,7	4,0	4,0	4,0	0,5%	0,0%
Personnels de direction	2,0	2,0	2,0	2,0	0,3%	0,0%
Cadres admin. et techniques (hors IGR)	14,0	14,3	15,0	15,0	2,0%	0,0%
Ingénieurs de recherche	19,0	19,0	19,0	19,0	2,5%	0,0%
Total	745,1	747,7	755,7	761,7	100,0%	0,8%

Source : SAGAP – Piad Univers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotation 2020 hors moyens COVID exceptionnels ;

Dotation 2021 hors moyens COVID exceptionnels et hors personnels DRAJES.

f) La répartition du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés sous contrat avec l'Etat »

Tableau II.1.6 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 139 « Enseignement scolaire privé du 1er et du 2nd degrés » sous contrat dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution

BOP 139	2019	2020	2021	2022	%	Evol. Annuelle
Enseignants du 1 ^{er} degré	1 433,4	1 438,6	1 447,4	1 451,2	32,2%	0,3%
Enseignants du 2 nd degré	2 961,0	2 972,1	2 983,8	2 991,4	66,4%	0,3%
Enseignants alternants						
Professeurs enseignants stagiaires	73,1	70,0	64,3	60,1	1,3%	-6,5%
Total	4 467,4	4 480,7	4 495,5	4 502,7	100,0%	0,2%

Source : SAGAP – Piad Univers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotations 2020 et 2021 hors moyens COVID exceptionnels.

II.2 La répartition des 49 028 agents rémunérés entre les 5 départements

a) Les personnels rémunérés et la ventilation entre programmes

En janvier 2023, 49 028 agents sont rémunérés par l'académie de Montpellier ; soit une évolution annuelle de +0,5%.

La répartition par BOP de ces agents rémunérés est la suivante :

- 5 778 agents dans l'Aude (-0,3% d'évolution annuelle) ;
- 12 716 dans le Gard (-0,1%) ;
- 20 772 dans l'Hérault (+1,4%) ;
- 1 741 en Lozère (-2,7%) ;
- 8 021 dans les Pyrénées-Orientales (+0,8%).

Tableau II.2.1 : Ventilation des effectifs recensés dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par BOP et par département (hors Andorre)

Budgets opérationnels de programme (BOP)	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
139 : Enseignement privé 1er et 2nd degrés	372	1 582	1 761	471	717	4 903	73%	47	18%
140 : Enseignement scolaire public 1er degré	1 831	3 734	5 992	449	2 366	14 372	84%	45	13%
141 : Enseignement scolaire public 2nd degré	2 348	4 738	8 115	486	3 158	18 845	60%	49	11%
214 : Soutien de la politique de l'éducation nationale	58	98	590	31	70	847	72%	49	13%
230 : Vie de l'élève	1 169	2 564	4 314	304	1 710	10 061	83%	43	83%
Total Académie	5 778	12 716	20 772	1 741	8 021	49 028	74%	46	27%
Evolution annuelle (%)	-0,3%	-0,1%	1,4%	-2,7%	0,8%	0,5%			

Source : SAGAP, Pdad Univers Polca - Traitement DAF et SAIP

La ventilation des effectifs par BOP est détaillé comme suit.

b) Ventilation des effectifs du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré »

Tableau II.2.2 : Ventilation des effectifs du BOP 140 « Enseignement public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
PROFESSEUR DES ECOLES	1 769	3 588	5 733	443	2 271	13 804	84%	46	12%
ENSEIGNANT CONTRACTUEL ALTERNANT 1D	15	33	98	3	21	170	93%	24	100%
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	24	53	57	-	31	165	87%	35	8%
PSYCHOLOGUE DE L'EDUCATION NATIONALE	14	28	58	2	25	127	87%	52	7%
INSPECTEUR DE L'EDUCATION NATIONALE	6	13	24	1	10	54	57%	54	0%
PSYCHOLOGUE CONTRACTUEL	3	10	14	-	2	29	100%	35	14%
INSTITUTEUR	-	7	4	-	5	16	81%	59	13%
AUTRE PERSONNEL TITULAIRE	-	2	4	-	1	7	71%	50	0%
Total BOP	1 831	3 734	5 992	449	2 366	14 372	84%	45	13%
Evolution annuelle (%)	-0,1%	-0,6%	1,4%	-3,4%	0,2%	0,3%			

Source : SAGAP, Pdad Univers Polca - Traitement DAF et SAIP

c) Ventilation des effectifs du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré »

Tableau II.2.3 : Ventilation des effectifs du BOP 141 « Enseignement public du 2nd degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
PROFESSEUR CERTIFIE	1 188	2 343	3 767	247	1 606	9 151	64%	49	10%
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	281	520	940	45	372	2 158	50%	51	6%
PROFESSEUR AGREGE	246	509	1 035	23	270	2 083	53%	49	8%
PROFESSEUR D'EPS	149	274	445	31	190	1 089	43%	47	7%
PROFESSEUR DES ECOLES	62	101	165	16	96	440	65%	47	2%
PROFESSEUR DE CHAIRE SUPERIEURE	-	17	48	-	7	72	39%	54	0%
CHARGE D'ENSEIGNEMENT EPS	2	3	7	-	1	13	31%	63	8%
PROFESSEUR D'ENS. GENERAL DES COLLEGES	1	1	6	-	1	9	22%	63	33%
TOTAL ENSEIGNANT TITULAIRE 2ND DEGRE PUBLIC	1 929	3 768	6 413	362	2 543	15 015	59%	49	9%
ENSEIGNANT CONTRACTUEL ALTERNANT 2D	1	11	65	-	12	89	65%	25	100%
MAITRE AUXILIAIRE	-	6	7	-	8	21	86%	57	10%
PROFESSEUR CONTRACTUEL	143	390	642	58	236	1 469	56%	44	26%
TOTAL ENSEIGNANT NON TITULAIRE 2ND DEGRE PUBLIC	144	407	714	58	256	1 579	57%	43	30%
TOTAL ENSEIGNANT 2ND DEGRE PUBLIC	2 073	4 175	7 127	420	2 799	16 594	58%	48	11%
INSP.D'ACADEMIE/INSP.PEDAG. REGIONAL	-	-	54	-	-	54	46%	54	0%
INSPECTEUR DE L'EDUCATION NATIONALE	1	1	21	1	1	25	48%	56	0%
PERSONNEL DE DIRECTION	63	133	209	18	83	506	49%	54	0%
CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	2	1	5	-	1	9	100%	51	0%
PSYCHOLOGUE EDUCATION NATIONALE	13	24	54	3	18	112	79%	52	15%
TOTAL PERSONNELS D'IEO	79	159	343	22	103	706	54%	54	2%
ADM.DE L'EN, DE L'ENS SUP ET DE LA RECH	-	-	2	-	1	3	-	-	-
ASSISTANT INGENIEUR (RECH ET FORM)	-	-	1	-	-	1	-	-	-
ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	37	59	97	3	37	233	64%	51	1%
INGENIEUR D'ETUDES (RECH ET FORM)	-	-	2	-	-	2	-	-	-
TOTAL ATOS CATEGORIE A	37	59	102	3	38	239	65%	51	2%
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	38	100	133	15	61	347	86%	50	10%
TECHNICIEN DE RECHERCHE & FORMATION(NES)	4	12	19	1	9	45	58%	53	7%
TOTAL ATOS CATEGORIE B	42	112	152	16	70	392	83%	50	9%
ADJ. ADM DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT	67	141	227	12	91	538	93%	52	14%
ADJ TECHNIQUE DE RECHERCHE ET FORMATION	24	35	65	3	22	149	64%	50	15%
TOTAL ATOS CATEGORIE C	91	176	292	15	113	687	86%	51	15%
CONTRACTUEL ADMINISTRATIF	20	43	80	10	24	177	89%	45	27%
PSYCHOLOGUE CONTRACTUEL	6	14	19	-	11	50	82%	41	28%
TOTAL PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PSYCHOLOGUE NON TITULAIRE	26	57	99	10	35	227	87%	44	27%
TOTAL PERSONNEL NON ENSEIGNANT	275	563	988	66	359	2 251	74%	51	10%
Total BOP	2 348	4 738	8 115	486	3 158	18 845	60%	49	11%
Evolution annuelle (%)	-1,4%	0,0%	0,9%	-2,0%	0,9%	0,3%			

Source : SAGAP, Pnad Univers Polca - Traitement DAF et SAIP

d) Ventilation des effectifs du BOP 230 « Vie de l'élève »

Tableau II.2.4 : Ventilation des effectifs du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
ACCOMPAGNANT EN SITUATION DE HANDICAP	722	1 623	2 768	169	1 082	6 364	93%	47	98%
ASSISTANT D'EDUCATION	318	671	1 127	89	454	2 659	59%	31	72%
CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	61	132	192	13	83	481	76%	49	5%
INFIRMIERS ENES CATEGORIE A	37	75	108	14	47	281	96%	51	26%
ASSISTANT SERVICE SOCIAL AE	12	23	39	4	17	95	96%	47	31%
CPE CONTRACTUEL	6	16	25	7	12	66	68%	45	15%
CONTRACTUEL MDS	5	14	19	2	9	49	92%	46	37%
MEDECIN DE L'EDUCATION NATIONALE	6	5	17	1	6	35	94%	57	26%
CPE CONTRACTUEL ALTERNANT	-	1	13	-	-	14	86%	25	100%
CONSEILLER TECHNIQUE SERVICE SOCIAL AE	2	2	5	-	-	9	100%	57	11%
MAITRE D'INTERNAT	-	-	-	5	-	5	40%	57	20%
SURVEILLANT D'EXTERNAT	-	2	-	-	-	2	-	-	-
MAITRE AUXILIAIRE	-	-	1	-	-	1	-	-	-
Total	1 169	2 564	4 314	304	1 710	10 061	83%	43	83%
Evolution annuelle (%)	1,3%	0,7%	3,1%	-2,3%	1,3%	1,8%			

Source : SAGAP, Pnad Univers Polca - Traitement DAF et SAIP

e) Ventilation des effectifs du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale »

Tableau II.2.5 : Ventilation des effectifs du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
PILOTAGE DES SERVICES ACADEMIQUES	3	4	19	2	2	30	40%	54	0%
ASSISTANT INGENIEUR (RECH ET FORM)	-	-	8	-	-	8	50%	50	13%
ASSISTANT SERVICE SOCIAL AE CAT A	1	2	3	1	1	8	100%	60	0%
ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	3	8	60	3	5	79	59%	50	4%
CONSEILLER TECHNIQUE SERVICE SOCIAL AE	1	1	2	1	1	6	100%	58	0%
INFIRMIERS ENES CATEGORIE A	1	1	3	1	1	7	86%	55	0%
INGENIEUR DE RECHERCHE (RECH ET FORM)	-	-	15	-	-	15	33%	51	27%
INGENIEUR D'ETUDES (RECH ET FORM)	-	1	44	-	-	45	27%	45	22%
MEDECIN DE L'EDUCATION NATIONALE	1	1	1	-	1	4	-	-	-
TOTAL ATOS CATEGORIE A	10	18	155	8	11	202	51%	50	9%
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	15	36	180	6	26	263	86%	48	15%
TECHNICIEN DE RECHERCHE & FORMATION(NES)	1	-	33	1	1	36	14%	51	3%
TOTAL ATOS CATEGORIE B	16	36	213	7	27	299	77%	49	14%
ADJ. ADM DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT	17	27	120	10	17	191	90%	51	15%
ADJ TECHNIQUE DE RECHERCHE ET FORMATION	4	5	23	2	4	38	39%	56	8%
TOTAL ATOS CATEGORIE C	21	32	143	12	21	229	81%	52	14%
CONTRACTUEL ADMINISTRATIF	11	12	79	4	11	117	79%	45	18%
TOTAL PERSONNEL NON TITULAIRE	11	12	79	4	11	117	79%	45	18%
Total BOP	58	98	590	31	70	847	72%	49	13%
Dont personnels DRAJES (AGORA)	2	4	30	1	3	45	73%	49	13%
Evolution annuelle (%)	-10,8%	-1,0%	-2,2%	-8,8%	11,1%	-2,0%			

Source : SAGAP, Pnad Univers Polca - Traitement DAF et SAIP

f) Ventilation des effectifs du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés sous contrat »

Tableau II.2.6 : Ventilation des effectifs du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés » sous contrat avec l'Etat dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
ENSEIGNANT PR. CONTRACTUEL ALTERNANT 1D	-	6	9	3	-	18	72%	25	100%
INSTITUTEUR	-	1	-	-	2	3	-	-	-
MAITRE AUXILIAIRE	20	53	86	26	42	227	93%	39	39%
PROFESSEUR DES ECOLES	104	330	510	125	148	1 217	92%	48	12%
TOTAL PREMIER DEGRE	124	390	605	154	192	1 465	92%	46	18%
ADJOINT D'ENSEIGNEMENT	-	4	6	-	2	12	75%	57	42%
ENSEIGNANT PR. CONTRACTUEL ALTERNANT 2D	-	2	9	-	-	11	73%	27	100%
MAITRE AUXILIAIRE	51	218	204	83	92	648	64%	43	48%
PROFESSEUR AGREGE	5	54	53	6	23	141	46%	49	9%
PROFESSEUR CERTIFIE	134	593	665	134	302	1 828	71%	48	13%
PROFESSEUR DE CHAIRE SUPERIEURE	-	-	1	-	1	2	-	-	-
PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL	35	227	93	74	49	478	64%	49	8%
PROFESSEUR D'EPS	19	70	77	20	35	221	34%	47	8%
PROFESSEUR DES ECOLES	4	24	48	-	21	97	77%	50	4%
TOTAL SECOND DEGRE	248	1 192	1 156	317	525	3 438	65%	47	18%
Total BOP	372	1 582	1 761	471	717	4 903	73%	47	18%
Evolution annuelle (%)	3,3%	-0,5%	0,6%	-2,5%	0,7%	0,1%			

Source : SAGAP, Pnad Univers Polca - Traitement DAF et SAIP

II.3 Les rémunérations par filière et par grade

La rémunération des personnels de l'académie est abordée via :

- les indices moyens et médians ;
- la rémunération brute annuelle.

Le calcul en euros de l'indice moyen a été réalisé avec le point d'indice revalorisé au 1er juillet 2022, soit 4,85003 € (contre 4,68602€ précédemment).

Une analyse plus approfondie prenant en compte l'ancienneté des agents devrait permettre une meilleure compréhension des écarts de salaires entre femmes et hommes.

a) Les personnels enseignants du 1^{er} degré

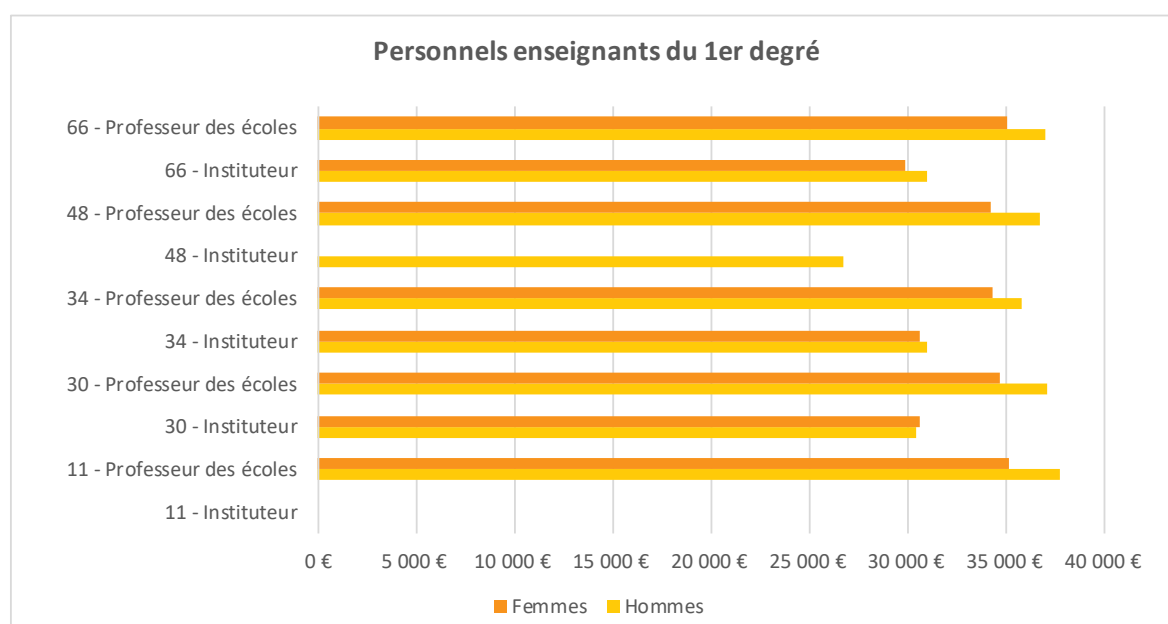
Pour les professeurs des écoles, l'indice moyen varie entre 594 dans l'Hérault et 612 dans l'Aude ; correspondant respectivement à des rémunérations brutes annuelles de 34 571€ et 35 619€. L'évolution annuelle fluctue entre +3,5% dans l'Hérault et +5,3% en Lozère. Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes varient entre – 2 619€ dans l'Aude et – 1 455€ dans l'Hérault.

Tableau II.3.1 : Indice et rémunération indiciaires moyens des enseignants du 1er degré dans les départements de l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre

Dép.	Grade	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute (moyenne annuelle)					
		Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ecart F/H	Ensemble	Evol. Annuelle	
11	Instituteur												
	Professeur des écoles	649	660	604	620	612	625	37 772 €	35 153 €	(2 619 €)	35 619 €	4,2%	
30	Instituteur	523	533	527	533	526	533	30 439 €	30 672 €	233 €	30 613 €	3,3%	
	Professeur des écoles	638	668	597	625	603	632	37 132 €	34 746 €	(2 386 €)	35 095 €	4,5%	
34	Instituteur	533	533	526	533	527	533	31 021 €	30 613 €	(407 €)	30 672 €	3,5%	
	Professeur des écoles	615	656	590	624	594	644	35 793 €	34 338 €	(1 455 €)	34 571 €	3,5%	
48	Instituteur	459	459			459	459	26 714 €			26 714 €		
	Professeur des écoles	632	635	588	609	596	622	36 783 €	34 222 €	(2 561 €)	34 687 €	5,3%	
66	Instituteur	533	533	514	494	519	494	31 021 €	29 915 €	(1 106 €)	30 206 €	5,7%	
	Professeur des écoles	636	662	603	639	609	642	37 015 €	35 095 €	(1 921 €)	35 444 €	4,7%	

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : SAIP

Graphe II.3.1 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 1er degré de l'académie de Montpellier en 2022, par corps



Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : SAIP

b) Les personnels enseignants du 2nd degré

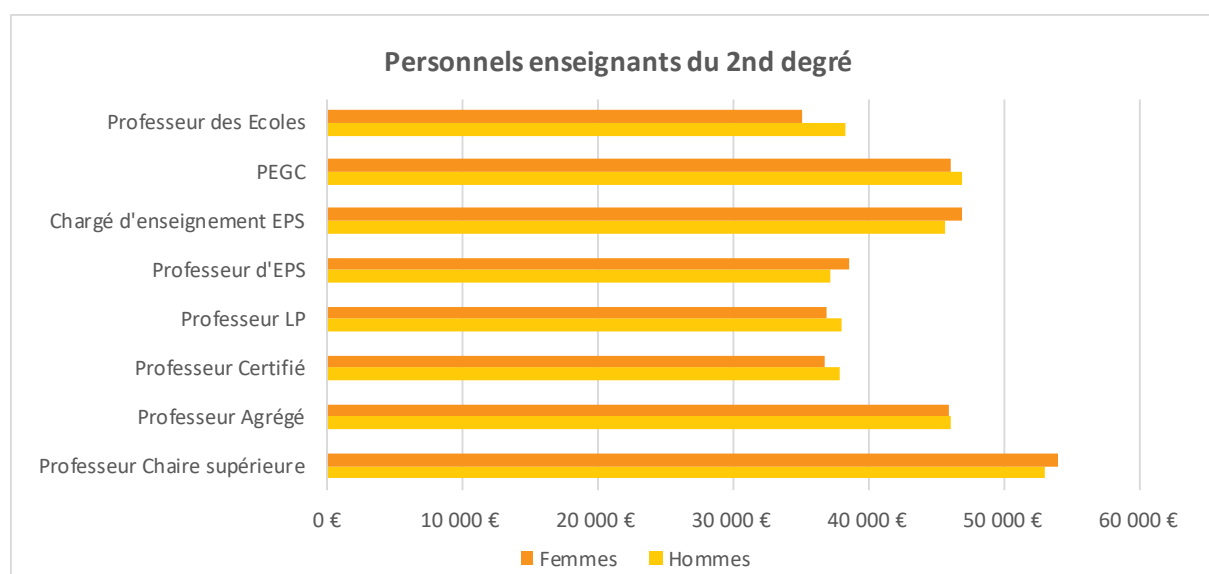
Tableau II.3.2 : Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute (moyenne annuelle)				
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ecart F/H	Ensemble	Evol. Annuelle
Professeur Chaire supérieure	912	941	929	919	918	919	53 079 €	54 068 €	+ 989 €	53 428 €	3,5%
Professeur Agrégé	792	774	790	783	790	785	46 095 €	45 978 €	- (116 €)	45 978 €	3,5%
Professeur Certifié	651	620	633	586	639	613	37 888 €	36 841 €	- (1 048 €)	37 190 €	3,0%
Professeur LP	653	639	634	610	643	620	38 005 €	36 899 €	- (1 106 €)	37 423 €	3,8%
Professeur d'EPS	640	635	663	635	650	646	37 248 €	38 587 €	+ 1 339 €	37 830 €	2,7%
Chargé d'enseignement EPS	786	806	806	806	791	806	45 745 €	46 909 €	+ 1 164 €	46 036 €	4,2%
PEGC	806	806	791	799	802	799	46 909 €	46 036 €	- (873 €)	46 677 €	4,1%
Professeur des Ecoles	659	679	603	607	623	640	38 354 €	35 095 €	- (3 259 €)	36 259 €	4,2%

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : DAF et SAIP

Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont de -3 259€ pour les professeurs des écoles, de -1 106€ pour les PLP et de -1 048€ pour les professeurs certifiés, de -873€ pour les PEGC et de -116€ pour les professeurs agrégés. Les corps des professeurs d'EPS et professeurs de chaire supérieure sont favorables aux femmes (respectivement soldes de +1 339€ et +989€).

Graphes II.3.2 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 2nd degré de l'académie de Montpellier en 2022, par corps



Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : SAIP

c) Les personnels DIEP

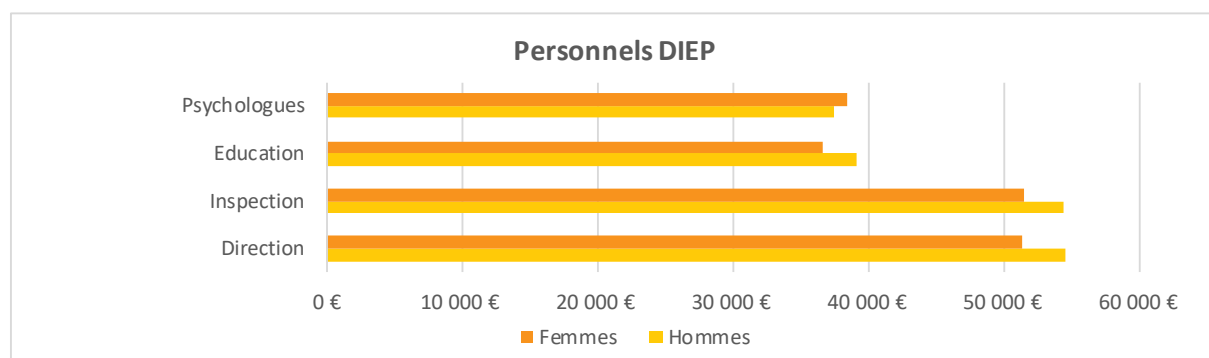
Tableau II.3.3 : Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels DIEP dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre

	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute (moyenne annuelle)				
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ecart F/H	Ensemble	Evol. Annuelle
Direction	938	885	883	856	911	867	54 592 €	51 391 €	(3 201 €)	53 021 €	3,3%
Inspection	936	902	885	875	910	902	54 476 €	51 507 €	(2 968 €)	52 962 €	3,6%
Education	673	647	630	629	640	613	39 169 €	36 666 €	(2 503 €)	37 248 €	2,2%
Psychologues	643	642	661	629	658	657	37 423 €	38 470 €	1 048 €	38 296 €	5,3%

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : DAF et SAIP

Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont de -3 201€ pour les personnels de direction, de -2 968€ pour les inspecteurs et de -2 503€ pour les personnels d'éducation (y compris AESH). Ils sont positifs dans le corps des Psychologues EN (+1 048€).

Graphe II.3.3 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels DIEO de l'académie de Montpellier en 2022, par corps



Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : SAIP

d) Les personnels ATSS

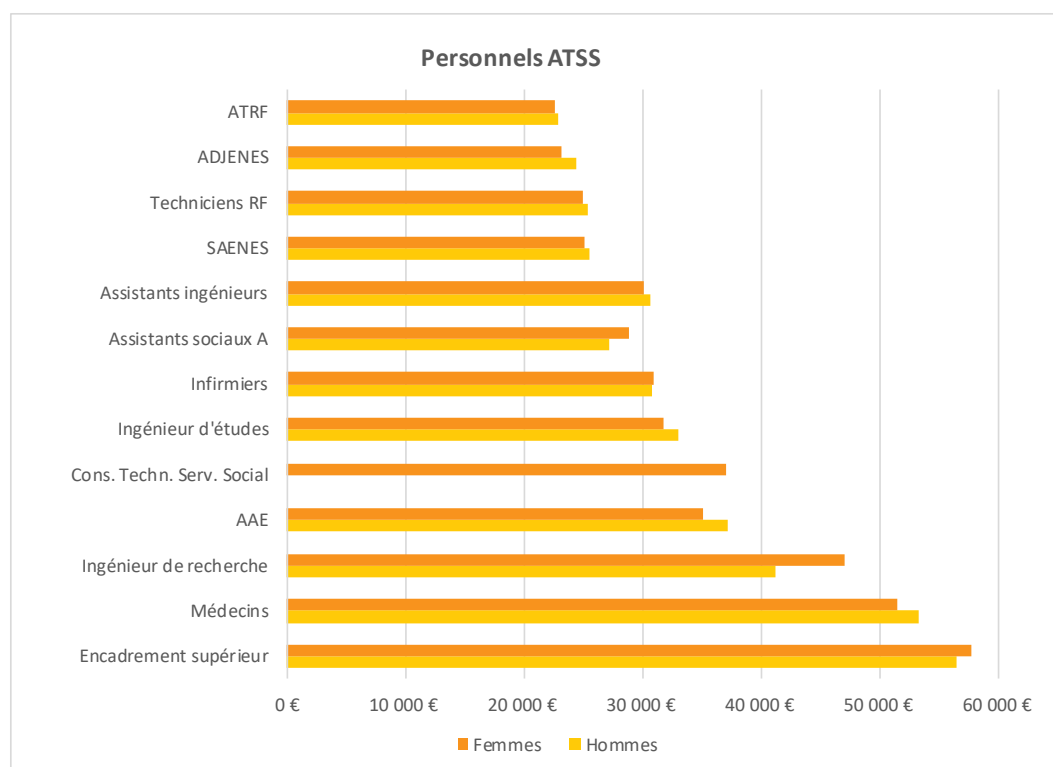
Tableau II.3.4 : Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre

	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute (moyenne annuelle)				
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ecart F/H	Ensemble	Evol. Annuelle
Catégorie A											
Encadrement supérieur	972	972	993	972	980	972	56 571 €	57 793 €	1 222 €	57 036 €	5,2%
Médecins	916	890	886	798	888	840	53 312 €	51 566 €	(1 746 €)	51 682 €	6,0%
Ingénieur de recherche	708	737	808	794	743	781	41 206 €	47 026 €	5 820 €	43 243 €	3,8%
AAE	639	598	603	568	616	600	37 190 €	35 095 €	(2 095 €)	35 851 €	2,5%
Cons. Techn. Serv. Social			638	640	638	640	0 €	37 132 €	37 132 €	37 132 €	11,0%
Ingénieur d'études	568	548	547	527	564	548	33 058 €	31 836 €	(1 222 €)	32 825 €	4,8%
Infirmiers	529	569	531	527	532	539	30 788 €	30 904 €	116 €	30 963 €	6,3%
Assistants sociaux A	468	406	497	469	496	469	27 238 €	28 926 €	1 688 €	28 867 €	-6,7%
Assistants ingénieurs	528	560	517	518	522	518	30 730 €	30 090 €	(640 €)	30 381 €	3,3%
Catégorie B											
SAENES	439	431	431	427	432	425	25 550 €	25 084 €	(466 €)	25 143 €	3,5%
Techniciens RF	436	427	429	431	433	436	25 375 €	24 968 €	(407 €)	25 201 €	3,7%
Catégorie C											
ADJENES	420	402	399	400	400	410	24 444 €	23 222 €	(1 222 €)	23 280 €	6,2%
ATRF	393	390	388	389	390	392	22 873 €	22 582 €	(291 €)	22 698 €	6,2%

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : DAF et SAIP

Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont les plus importants chez les Attachés (AAE) (-2 095€). Ils sont positifs dans les corps des ingénieurs de recherche (+5 820€), des assistants sociaux (+1 688€), des encadrants supérieurs (+1 222€) et des infirmiers (+116€).

Graphes II.3.4 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels ATSS de l'académie de Montpellier en 2022, par corps



Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : SAIP

e) Les personnels de l'enseignement privé¹

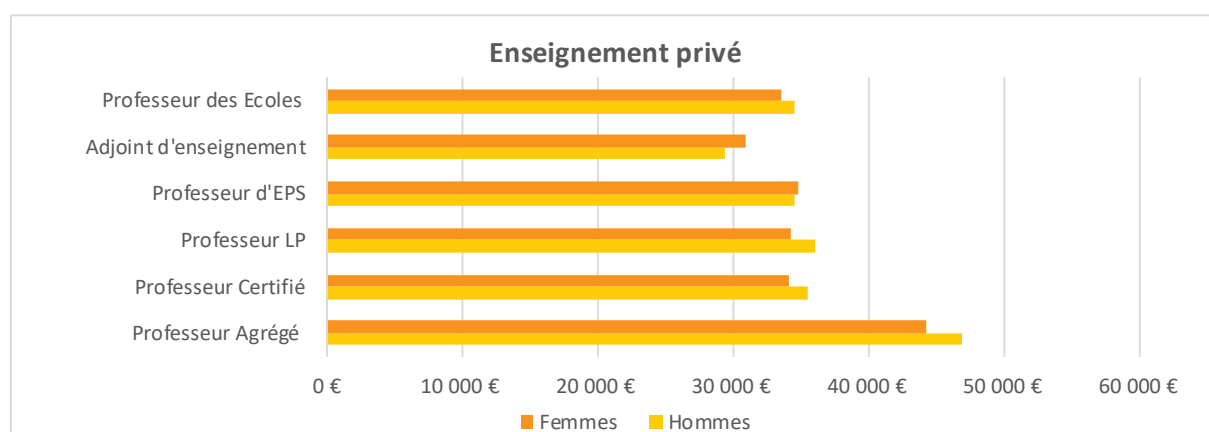
Tableau II.3.5 : Indice et rémunération indiciaire moyens dans l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre

	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute (moyenne annuelle)				
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ecart F/H	Ensemble	Evol. Annuelle
Professeur Agrégé	806	757	762	800	783	796	46 909 €	44 349 €	(2 561 €)	45 571 €	4,0%
Professeur Certifié	611	613	586	616	594	599	35 560 €	34 105 €	(1 455 €)	34 571 €	3,7%
Professeur LP	621	629	589	603	601	623	36 142 €	34 280 €	(1 862 €)	34 978 €	4,4%
Professeur d'EPS	595	623	600	596	597	619	34 629 €	34 920 €	291 €	34 746 €	4,4%
Adjoint d'enseignement	505	506	533	506	524	506	29 391 €	31 021 €	1 630 €	30 497 €	3,1%
Professeur des Ecoles	594	629	577	541	579	565	34 571 €	33 582 €	(989 €)	33 698 €	3,7%

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : DAF et SAIP

Dans le secteur privé, les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont de -2 561€ pour les agrégés, de -1 862€ chez les PLP, de -1 455€ pour les certifiés et de -989€ pour les professeurs des écoles. Ils sont positifs dans les corps de professeurs d'EPS (+291€) et d'Adjoints d'enseignement (+1 630€).

Graphes II.3.5 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels de l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2022, par corps



Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire - Traitement : SAIP

II.4 Les rémunérations selon le statut et comparaison au national

Les données du PIAD permettent de comparer les écarts d'indice moyen² de rémunération entre l'académie et le national, entre femmes et hommes, à la lumière de l'âge moyen des agents concernés.

En moyenne, on constate que :

- les écarts salariaux entre femmes et hommes sont généralement plus marqués dans l'académie qu'au national sauf pour les personnels d'éducation et d'orientation titulaires ainsi que pour les ATSS et Personnels d'éducation et d'orientation non titulaires ;
- les salaires moyens sont moins favorables dans l'académie qu'au national sauf pour les personnels de direction et d'inspection (titulaires) hommes.

¹ Les grades utilisés ne relèvent que de l'enseignement privé (exemple ECR Adjoint d'enseignement).

² Un décret publié au Journal officiel du 8 juillet 2022 augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % à compter du 1er juillet 2022. Celui-ci passe de 4,68€ à 4,82€, valeur utilisée pour les estimations en euros.

Tableaux II.4.1 Indice et age moyen par statut et par genre en 2022 dans l'académie de Montpellier et en France

Filière	Sexe F/H	Académie				France			
		Eff.	Indice moyen	Age moyen		Eff.	Indice moyen	Age moyen	
Personnel de direction et d'inspection									
Non Titulaire	F					8	548	2 641,36 €	53,3
	H					11	473	2 277,45 €	52,6
	S/Total					19	510	2 459,41 €	52,9
	Différence F/H					-3	76	363,91 €	0,6
Titulaire	F	345	864	4 165,32 €	52,6	9331	868	4 183,73 €	52,1
	H	348	921	4 440,32 €	53,0	8130	908	4 378,20 €	52,6
	S/Total	693	893	4 303,02 €	52,8	17461	887	4 273,48 €	52,3
	Différence F/H		-57	- 274,99 €	-0,4	1201	-40	- 194,47 €	-0,5
Personnel d'éducation et d'orientation									
Non Titulaire	F	121	411	1 978,78 €	38,7	2885	442	2 128,52 €	38,4
	H	29	404	1 945,90 €	38,9	867	450	2 166,75 €	40,2
	S/Total	150	409	1 972,38 €	38,8	3752	443	2 137,05 €	38,8
	Différence F/H		7	32,87 €	-0,2	2018	-8	38,23 €	-1,8
Titulaire	F	575	646	3 113,27 €	48,8	15029	654	3 150,43 €	48,7
	H	155	669	3 226,45 €	50,7	3715	692	3 335,02 €	51,6
	S/Total	730	651	3 137,36 €	49,2	18744	661	3 186,95 €	49,3
	Différence F/H		-23	- 113,18 €	-1,9	11314	-38	- 184,59 €	-2,9
ATSS									
Non Titulaire	F	268	397	1 911,54 €	44,8	8950	425	2 050,89 €	44,8
	H	49	408	1 968,92 €	41,9	2177	525	2 531,15 €	40,5
	S/Total	317	399	1 920,85 €	44,4	11127	444	2 139,38 €	43,9
	Différence F/H		-12	57,38 €	2,9	6773	-100	480,26 €	4,3
Titulaire	F	2840	467	2 249,56 €	49,4	73759	492	2 369,49 €	51,8
	H	874	514	2 477,17 €	49,2	21239	534	2 575,38 €	50,9
	S/Total	3714	476	2 292,72 €	49,4	94998	500	2 409,45 €	51,6
	Différence F/H		-47	- 227,60 €	0,2	52520	-43	- 205,89 €	0,8
Personnel 1er degré									
Non Titulaire	F	3698	486	2 340,70 €	44,6	73874	537	2 586,50 €	44,2
	H	293	508	2 447,76 €	43,3	7760	546	2 631,20 €	42,1
	S/Total	3991	487	2 349,40 €	44,5	81634	537	2 590,51 €	44,0
	Différence F/H		-22	107,06 €	1,4	66114	-9	44,70 €	2,2
Titulaire	F	11644	598	2 882,75 €	44,2	287697	622	3 000,28 €	45,2
	H	2144	628	3 026,37 €	46,6	49636	643	3 097,43 €	47,3
	S/Total	13788	603	2 905,16 €	44,5	337333	625	3 014,35 €	45,5
	Différence F/H		-30	- 143,61 €	-2,4	238061	-20	- 97,15 €	-2,0
Personnel 2nd degré									
Non Titulaire	F	8308	444	2 138,54 €	42,5	220323	480	2 314,79 €	43,7
	H	3176	497	2 394,85 €	40,3	86338	525	2 531,64 €	40,9
	S/Total	11484	459	2 211,76 €	41,9	306661	494	2 378,96 €	42,9
	Différence F/H		-53	256,31 €	2,2	133985	-45	216,85 €	2,8
Titulaire	F	8837	661	3 186,76 €	47,5	215577	676	3 258,72 €	47,7
	H	6184	681	3 283,22 €	48,5	147269	694	3 344,93 €	48,8
	S/Total	15021	669	3 226,53 €	47,9	362846	683	3 293,64 €	48,1
	Différence F/H		-20	- 96,47 €	-1,0	68308	-18	- 86,21 €	-1,1

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Chapitre III – Les flux de personnels

[III.1 Les départs définitifs](#)

[III.2 Les sorties provisoires](#)

[III.3 Les réintégrations](#)

Les chiffres clés

Les départs définitifs :

Indisponibilité des données du PIAD

2 ruptures conventionnelles de contrat parmi les administratifs.

Les sorties provisoires : 481 (+5,7%)

Les réintégrations : 407 (-4,5%)

Sources :

- **Piad : Requête « BSA – Réf National ».**

Le pôle inter académique décisionnel (PIAD) est une entité du ministère de l'Éducation Nationale dédiée à l'informatique décisionnelle. Il assure l'hébergement, l'expertise et la mutualisation des applications décisionnelles pour l'ensemble des académies et de l'administration centrale. Basé au rectorat de Bordeaux, le PIAD est intégré à la Direction des Systèmes d'Information de l'académie et agit en rattachement direct du service des technologies et des systèmes d'information de la Direction du Numérique pour l'Éducation (DNE-B). Il fournit des données homogénéisées au niveau national permettant ainsi des comparaisons avec le national ou la région académique.

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de **la requête « BSA – Réf National au 30 novembre 2022 »** :

- Onglet « FF » entre le 01/10/2021 et le 01/10/2022;
- Onglet « Flux » entre le 01/09/2020 et le 01/09/2021 ou, selon les indicateurs, entre le 02/09/2020 et le 02/09/2021

Champs :

Les personnels en activité avec une affectation, dans les établissements publics et privés de l'académie, hors personnels administratifs des établissements privés.

- **DPATE :** Données internes sur les ruptures conventionnelles de contrat des personnels ATSS, technique et d'encadrement, Bilan au 14 avril 2023

Notation :

ND : Donnée non disponible.

* : Donnée couverte par le secret statistique (effectif inférieur à 5).

Chapitre III. Les flux de personnels

III. 1 Les départs définitifs

Pour une question d'indisponibilité des données, seules les ruptures conventionnelles des personnels administratifs seront présentées dans ce paragraphe.

a) Les départs définitifs

Les extractions du PIAD ne permettent pas l'étude des départs définitifs cette année.

b) Les ruptures conventionnelles

➤ Bilan de la DPE sur les ruptures conventionnelles parmi les enseignants du 2nd degré

En 2022-2023, l'académie compte 30 demandes de ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels enseignants (-41,2% par an). Toutes ont été acceptées du fait de l'intérêt des demandes et de l'enveloppe budgétaire disponible. Les conventions sont en cours de rédaction pour une cessation de fonction au 01/09/2023.

Tableau III.1.1 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Evol. Annuelle
Demandes	55	51	30	-41,2%
Demandes acceptées	37	38	30	-21,1%
Taux d'acceptation	67,3%	74,5%	100,0%	

Source : DPE - Traitement : SAIP

Les spécificités des demandes sont les suivantes :

- 70% des demandes ont été formulées par des femmes (58% en 2020-2021 et 59% en 2021-2022).
- Deux demandes ont été formulées pour la deuxième année consécutive.
- 30% des demandes ont été présentés par des personnels rencontrant des problèmes de santé.

Tableau III.1.2 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier

Corps	2021-2022	2022-2023	% femmes	%	Evol. Annuelle
Agrégé	4	2	50,0%	6,7%	-50,0%
Certifié	32	15	73,3%	50,0%	-53,1%
CPE	2	1	100,0%	3,3%	-50,0%
Non titulaire	4	1	100,0%	3,3%	-75,0%
PLP	5	9	55,6%	30,0%	80,0%
Professeur d'EPS	2	0		0,0%	-100,0%
Psy EN	2	2	100,0%	6,7%	0,0%
Total	51	30	70,0%	100,0%	-41,2%

Source : DPE - Traitement : SAIP

Bilan des ruptures conventionnelles acceptées en 2021-2022 :

Le respect du budget académique dédié aux ruptures conventionnelles, les sujétions liées à l'année scolaire, en particulier du fait du principe de continuité pédagogique ainsi que la volonté de traiter de façon équitable les demandes, ont conduit une campagne au cours de l'année scolaire 2021-2022.

- 51 demandes ont été formulées (dont 59% par des femmes) ;
- 26 demandes ont été acceptées ((dont 62% par des femmes) .
Les causes de refus ont été l'absence de projet (3 cas) et des raisons budgétaires (22 cas)

Tableau III.1.3 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier

Corps	Demandes			Demandes acceptées		
	2021-2022	% femmes	%	2021-2022	% femmes	%
Agrégé	4	0,0%	7,8%	2	0,0%	7,7%
Certifié	32	75,0%	62,7%	16	75,0%	61,5%
CPE	2	50,0%	3,9%	1	100,0%	3,8%
Non titulaire	4	25,0%	7,8%	3	33,3%	11,5%
PLP	5	20,0%	9,8%	3	33,3%	11,5%
Professeur d'EPS	2	50,0%	3,9%	1	100,0%	3,8%
Psy EN EDA	1	100,0%	2,0%			
Psy EN EDO	1	100,0%	2,0%			
Total	51	58,8%	29,4%	26	61,5%	100,0%

Source : DPE - Traitement : SAIP

➤ Bilan de la DPATE sur les ruptures conventionnelles parmi les personnels administratifs, techniques et d'encadrement

En 2022-2023, l'académie compte 2 ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels ATSS, technique et d'encadrement. Le montant moyen de ces ruptures conventionnelles s'élève à 31 927€ par agent.

Tableau III.1.4 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier

Filières	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Administrative	6	6	1
Sociale			
Médicale		1	1
Technique		2	
Encadrement (PERDIR et Inspection)	3		
Total	9	9	2

Source et traitement : DPATE

Tableau III.1.5 : Motifs de ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier

Motifs de rupture conventionnelle (%)	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Activité dans le secteur privé - Reconversion	66,7%	66,7%	50,0%
Réorientation hors Education Nationale	33,3%	33,3%	50,0%

Source et traitement : DPATE

Tableau III.1.6 : Montants de dépenses pour ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier

Montants	2020-2021	2021-2022	2022-2023
BOP 214	30 427 €	43 600 €	
BOP 141	192 256 €	111 385 €	63 854 €
BOP 230	- €	6 500 €	
Total	222 683 €	161 485 €	63 854 €
Moyenne par agent	24 743 €	17 943 €	31 927 €

Source et traitement : DPATE

III.2 Les sorties provisoires

L'académie enregistre 481 sorties provisoires entre le 01/10/2021 et le 01/10/2022. Il apparait une augmentation annuelle de +5,7% des sorties provisoires par rapport à la période précédente.

Les principales raisons de ces sorties provisoires sont un congé parental ou une mise en disponibilité pour convenance personnelle quel que soit le type de personnels.

L'âge moyen des agents sortis provisoirement des effectifs académiques est de :

- 38,2 ans pour les personnels du 1^{er} degré ;
- 41,1 ans pour les personnels du 2nd degré ;
- 42,8 ans pour les personnels ATSS.

Tableaux III.2.1 : Motifs des sorties provisoires effectués entre le 01/10/2021 et le 01/10/2022 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel

Position	2021	2022	Evol. Annuelle	Age moyen aca.	Age moyen fra.
Congé parental	135	145	7,4%		
Détachement	24	21	-12,5%		
Disponibilité	92	93	1,1%		
Total 1er degré	251	259	3,2%	38,2	38,9
Sortie définitive		1		*	41,4
Congé parental	75	81	8,0%		
Cessation de fonction suite à retraite	1		-100,0%		
Détachement	12	5	-58,3%		
Disponibilité	86	106	23,3%		
Total Personnel 2nd degré	174	193	10,9%	41,1	40,2
Stagiarisation au sein des personnels administratifs techniques ouvriers et de services		2		*	*
Congé parental	8	6	-25,0%	35,0	35,7
Détachement	10	6	-40,0%		
Disponibilité	12	15	25,0%		
Total Personnel ATSS	30	29	-3,3%	42,8	44,2
Total	455	481	5,7%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

III.3 Les réintégrations

L'académie enregistre 407 réintégrations entre le 02/09/2021 et le 02/09/2022, soit une diminution annuelle de -4,5% des réintégrations par rapport à la période précédente.

L'âge moyen de réintégration varie selon le type de personnels :

- 38,4 ans pour les personnels du 1^{er} degré;
- 40,0 ans pour les personnels du 2nd degré ;
- 46,3 ans pour les personnels ATSS.

Tableaux III.3.1 : Motifs des réintégrations effectuées entre le 01/10/2021 et le 01/10/2022 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel

Position précédente	2021	2022	Evol. annuelle	Age moyen aca.	Age moyen fra.
Congé parental	154	140	-9,1%		
Détachement	18	17	-5,6%		
Disponibilité	68	49	-27,9%		
Total Personnel 1er degré	240	206	-14,2%	38,4	38,3
Congé parental	68	86	26,5%		
Détachement	27	22	-18,5%		
Disponibilité	64	74	15,6%		
Total Personnel 2nd degré	159	182	14,5%	40,0	40,2
Congé parental	4	7	75,0%	34,3	36,2
Détachement	13	4	-69,2%		
Disponibilité	10	8	-20,0%		
Total Personnel ATSS	27	19	-29,6%	46,3	44,5
Total	426	407	-4,5%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Chapitre IV – Les parcours professionnels

[IV.1 La mobilité](#)

[IV.2 Les promotions](#)

Les chiffres clés

La mobilité

Candidatures (Taux de participation) et Mutations (Taux de mutation)

- Personnels du 1^{er} degré : 3 763 2 029 (53,9%)
- Personnels du 2nd degré : 2 454 (15,1%) 1 169 (47,6%)
 - Dont non obligatoires 1 817 502
 - Dont obligatoires 637 (100,0%) 637 (100,0%)
- Personnels de direction : 159 85 (53,5%) ;
- Personnels administratifs et autres : 335 (11,8%) 182 (54,3%) ;
179 postes administratifs (+14,7% par an) dont 33 profilés ont été publiés.

Les promotions

Par concours : 20 141 accès par concours (-3,9% par an) ;

- 17 076 par concours de type externe (-4,0%) ;
- 3 065 par concours de type interne (-3,4%).

Par recrutement : 13 195 (+1,4%) principalement pour les 1^{er} et 2nd degrés ;

Par tableau d'avancement : 12 379 (+7,8% par an) ;

- Personnels administratifs : 584 (+5,2%) ;
- Personnels de direction et d'inspection : 198 (-1,5%) ;
- Personnels d'éducation et d'orientation : 307 (+4,1%) ;
- Personnels enseignants du 1^{er} degré : 4 047 (+13,2%) ;
- Personnels enseignants du 2nd degré : 7 044 (+5,6%).

Par reclassement : 977 (-17,4%) ;

Par liste d'aptitude : 743 (-9,2% par an) ;

- Personnels administratifs : 125 (+12,6%) ;
- Personnels du 1^{er} degré : 351 (-17,0%) ;
- Personnels du 2nd degré : 266 (-6,0%).

Par Intégration : 349 (-27,1%) ;

Par examen professionnel : 230 (-8,7%) ;

Par détachement : 249 (+3,8%) ;

Suite au Ségur de la santé : 198 accès.

Chapitre élaboré avec la Division des Examens et concours (DEC), la Division des Personnels Administratifs, Technique et d'Encadrement (DPATE), la Division des Personnels Enseignants (DPE) et les 5 DSDEN de l'Académie de Montpellier.

Sources :

- **Bilan des campagnes de promotion de corps et avancements de grade des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Education Nationale**

Résultats des campagnes à la date d'observation du 31 août 2022.

- **Bilan carrière 2022 des personnels ATSS**, Comité technique académique du 22 novembre 2022 (DPATE)

Les éléments chiffrés indiquent, par tableau d'avancement, la part que représente le nombre de promouvables sur la totalité de la population du grade et la proportion hommes / femmes sur la population des agents promouvables et des agents promus.

- **Bilan Mobilités 2022 des personnels ATSS**, Comité technique académique du 22 novembre 2022 (DPATE)
- **Bilan du mouvement intra-académique des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Education Nationale** (DPE)

Bilan du mouvement intra-académique des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Education Nationale (DPE)

Champ : Le mouvement intra-académique 2022 des personnels du second degré.

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique et de la suppression du rôle consultatif des CAP en matière de mobilité, les services ont procédé à l'expertise des situations individuelles en particulier celles fondées sur des priorités légales afin de leur donner satisfaction dans toute la mesure du possible et dans le respect des contraintes liées à la vacance des postes.

Les données du présent document correspondent aux résultats du mouvement à la date d'observation du 31 août 2022 après une période d'annulation de demandes de mutation et de demandes de recours. L'objectif du mouvement intra-académique est de permettre la satisfaction du plus grand nombre de demandes par un accompagnement individualisé et de proximité tout en assurant la couverture optimale des besoins d'enseignement sur l'ensemble du territoire académique. L'ensemble des demandes fait l'objet d'un traitement équitable et attentif en veillant à concilier la satisfaction des demandes des personnels bénéficiant d'une priorité légale avec la prise en compte des nécessités de service dans un objectif de fluidité du mouvement.

Les personnels enseignants, CPE et PsyEn du second degré, après avoir été affecté dans une académie par décision ministérielle, participent aux opérations du mouvement intra-académique pour être affectés sur un poste au sein de cette académie.

Les personnels peuvent formuler des vœux dans le cadre de deux mouvements : le mouvement intra-académique et le mouvement spécifique académique.

Le **mouvement spécifique** a lieu en premier et permet aux enseignants de candidater directement sur des postes dits « à profil » : BTS, français langue seconde, classes européennes...L'affectation sur ces postes dépend du dossier des enseignants et non pas de l'application d'un barème.

Le **mouvement intra-académique** permet la mutation des titulaires et l'affectation des néo-titulaires (ex-stagiaires affectés pour la première fois en tant que titulaire). Il est organisé disciplinairement, certifiés / agrégés enseignant la même discipline sont traités ensemble. Les affectations sont effectuées sur le fondement d'un barème. Si le nombre de point est insuffisant, les titulaires, à l'exception des titulaires dont la participation est obligatoire (entrants dans l'académie) n'obtiennent pas de mutation. En revanche, les néo-titulaires, devant obligatoirement recevoir une affectation, peuvent être affectés sur un poste hors vœux dans le cadre de la procédure dite d'extension des vœux.

- **Données internes à la DEC**

Données de la DEC en matière d'inscriptions, participations et réussites aux concours et examens.

- **Données internes des DSDEN**

Données des DSDEN en matière de liste d'aptitude et de tableaux d'avancement des personnels du 1^{er} degré.

- **Piad : Requête « BSA – Réf National ».**

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de la requête « BSA – Réf National », Onglet « Promotion » au 30/11/ 2021 ;

Champs : Les personnels en activité avec une affectation, dans les établissements publics et privés de l'académie, hors personnels administratifs des établissements privés.

Définitions :

- Taux de participation : Nombre de participants au mouvement / Nombre d'agents.
- Taux de satisfaction des demandes (ou taux de mutation) : Nombre d'agents mutés / Nombres de participants au mouvement.
- Pourcentage de mutations sur vœu 1 : Nombre d'agents mutés sur vœu n°1 / Nombre d'agents mutés.
- Taux d'admission : Nombre d'admis divisé par le nombre de présents.

Notation :

ND : Donnée non disponible.

* : Donnée couverte par le secret statistique (effectif inférieur à 5).

Chapitre IV. Les parcours professionnels

IV.1 La mobilité

En 2022, les différents mouvements organisés dans l'académie ont gérées les demandes de mutation de :

- 3 763 personnels du 1^{er} degré ;
- 2 454 personnels du 2nd degré ;
- 159 personnels de direction ;
- 335 personnels administratifs, médico-social et ATRF.

Globalement, les taux de mutation³ ont été de :

- 53,9% dans le 1^{er} degré ;
- 47,6% dans le 2nd degré ;
- 53,5% pour les personnels de direction ;
- 54,3% pour les personnels administratifs, médicaux social et ATRF.

a) Les personnels du 1er degré

Mouvement interdépartemental

Tableau IV.1.1 : Mouvement interdépartemental des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre de demandes de mutation	353	365	307	320
% Femmes	ND	ND	88,6%	88,8%
Nombre de sortants	173	176	150	148
% Femmes	ND	ND	86,7%	88,5%
Nombre d'entrants	226	248	244	214
% Femmes	ND	ND	87,3%	84,6%
Part du mouvement complémentaire dans le total des entrées	120	50	54	54
% Femmes	ND	ND	77,8%	87,0%
Part du mouvement complémentaire dans le total des sorties	19	17	17	28
% Femmes	ND	ND	100,0%	96,4%
Taux de satisfaction (hors participants obligatoires)	49,0%	48,2%	48,9%	46,3%
Hommes			57,1%	47,2%
Femmes			47,8%	46,1%

Source : DSDEN – Traitement : SAIP

Tableau IV.1.2 : Participation au mouvement interdépartemental des personnels du 1er degré dans le département de l'académie de Montpellier en 2022

Mouvement interdépartemental	Aude	GARD	Hérault	Lozère	PO	Académie
Participants	35	117	81	12	10	255
(% Femmes)	80,0%	90,6%	85,2%	91,7%	90,0%	87,5%

Source : DSDEN – Traitement : SAIP

³ Taux de mutation (satisfaction) = nombre de participants au mouvement/ nombre d'agents mutés.

Mouvement dans les départements

Tableau IV.1.3 : Participation aux mouvements des personnels du 1er degré dans les départements de l'académie de Montpellier en 2022

Mouvement départemental des enseignants du 1er degré	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre de demandes de mutation	4344	3803	3785	3763
% Femmes	ND	ND	85,9%	85,4%
Nombre de candidats mutés	1810	1464	1556	2029
% Femmes	ND	ND	84,8%	84,6%
Nombre de titulaires	2499	2221	752	3337
% Femmes	ND	ND	85,8%	85,4%
Nombre de participants obligatoires	1490	1174	1112	1390
% Femmes	ND	ND	70,9%	84,5%
Taux de mutation	41,7%	38,5%	41,1%	53,9%
Hommes			44,1%	56,8%
Femmes			40,6%	53,4%

Source : DSDEN – Traitement : SAIP

b) Les personnels du 2nd degré

➤ 2 454 participations aux mouvements

Les mouvements intra-académiques 2022 a traité 2 454 participations d'agents du 2nd degré, tous corps confondus (-6,4% par rapport à 2021). La ventilation entre corps est :

- 1 525 certifiés ;
- 312 agrégés ;
- 252 PLP ;
- 219 professeurs d'EPS ;
- 111 CPE et
- 35 Psychologues EN.

On compte, 637 participations obligatoires et 1 817 participations non obligatoires.

Le taux de participation⁴ au mouvement intra-académique est globalement de 15,1%. Il varie selon les corps, entre 11,2% pour les PLP et 22,6% pour les CPE.

Tableau IV.1.4 : Participation au mouvement intra-académique 2022 des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

Corps	Participants			Personnels de l'académie		
	2022	% Femmes	Evol. Annuelle	Eff. Acad.	% Femmes	Taux de participation
Agrégés	312	56,4%	-7,4%	2 381	52,8%	13,1%
Certifiés	1 525	64,5%	-5,0%	9 693	63,2%	15,7%
CPE	111	80,2%	-3,5%	490	75,9%	22,7%
PLP	252	50,8%	-15,2%	2 245	50,6%	11,2%
Professeurs d'EPS	219	36,5%	-5,2%	1 144	42,6%	19,1%
Psychologues EN	35	88,6%	-5,4%	257	84,0%	13,6%
Total	2 454	60,6%	-6,4%	16 210	59,2%	15,1%

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2022, Traitement : SAIP

⁴ Taux de participation = nombre d'agents / nombre de participants au mouvement.

➤ **1 169 mutations dont 637 obligatoires**

Tous corps confondus, 1 169 mutations ont été réalisées en 2022, soit une diminution annuelle de -6,0%. Le taux de mutation global est de 47,6% en 2022. Il est stable depuis 3 ans après une augmentation marquée en 2019.

On compte :

- 637 mutations de participants obligatoires (stagiaires et titulaires mutés lors du mouvement inter-académique).
Le taux de mutation sur le vœu n°1 est de 17,6% pour les stagiaires et de 16,6% pour les titulaires, entrants et mesures de carte scolaire.
- 502 mutations pour les 1 817 participants non obligatoires.
Le taux de satisfaction des demandes (ou taux de mutation) est de 27,6% (en baisse de -1,6 point). 43,3% des personnels mutés sans obligation de mutation obtiennent leur premier vœu 1 (contre 45,2% l'an passé).

Tableau IV.1.5 : Taux de mutation selon le caractère obligatoire ou non de la participation au mouvement intra-académique des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022

Corps	Total Participant	% Titulaires non obligatoires	% Obligatoires	Total mutation	% Titulaires non obligatoires	% Obligatoires	Taux de mutation
Agrégés	312	81,1%	18,9%	129	54,3%	45,7%	41,3%
Certifiés	1 525	72,9%	27,1%	722	42,7%	57,3%	47,3%
CPE	111	77,5%	22,5%	57	56,1%	43,9%	51,4%
PLP	297	60,6%	36,4%	163	33,7%	66,3%	54,9%
Professeurs d'EPS	231	73,6%	18,6%	72	40,3%	59,7%	31,2%
Psychologues EN	35	48,6%	51,4%	26	30,8%	69,2%	74,3%
Total	2 454	74,0%	26,0%	1 169	42,9%	54,5%	47,6%
Evol. Annuelle	-6,4%			-6,0%			

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2022, Traitement : SAIP

Tableau IV.1.6 : Taux de mutation des personnels du 2nd degré et place du vœu n°1 dans l'académie de Montpellier en 2022

Corps	Non obligatoire				Obligatoire				
	Mutation	Taux de satisfaction	% mutations sur vœu n°1	Total participants non obligatoires	Stagiaire		Titulaires (entrants et mesures de carte scolaire)		Total mutations obligatoires
					Mutation	% mutations sur vœu n°1	Mutation	% mutations sur vœu n°1	
Agrégés	70	27,7%	48,6%	253	9	0,0%	50	14,0%	59
Certifiés	308	27,7%	39,3%	1 111	98	14,3%	316	13,9%	414
CPE	32	37,2%	40,6%	86			25	16,0%	25
PLP	55	32,3%	70,9%	180	16	37,5%	56	30,4%	108
Professeurs d'EPS	29	25,5%	27,6%	170			49	12,2%	43
Psychologues EN	8	47,1%	37,5%	17	8	37,5%	10	60,0%	18
Total	502	27,6%	43,4%	1 817	131	17,6%	506	16,6%	637
Evol. Annuelle	-11,8%			-6,7%	-15,5%		-2,7%		-5,6%

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2022, Traitement : SAIP

➤ **266 recours parmi les personnels du 2nd degré**

Après la publication des résultats du mouvement intra-académique des personnels du 2nd degré, 266 recours ont été effectués sur les 2 454 demandes de mutation soit pour 10,8% des demandes (12,1% en 2021).

36,1% des recours ont obtenu une décision favorable (+7,1 points par rapport à l'année précédente).

Tableau IV.1.7 : Recours par les personnels du 2nd degré relativement au mouvement intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2022

Corps	Recours			Décision favorable	
	Recours 2022	Evol. Annuelle	dont Recours spécifique avec OS	Décision favorable	dont % provisoire
Agrégés et certifiés	193	-13,8%	68,9%	37,3%	86,1%
CPE	14	-30,0%	64,3%	50,0%	85,7%
PLP	27	-32,5%	88,9%	37,0%	100,0%
Professeurs d'EPS	29	7,4%	65,5%	20,7%	50,0%
Psychologues EN	3	-50,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total	266	-16,1%	70,3%	36,1%	85,4%

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2022, Traitement : SAIP

c) Les personnels de direction

➤ 31 postes vacants à l'ouverture des opérations

Le nombre de postes vacants étaient de 31 à l'ouverture des opérations, soit une augmentation annuelle de +40,9%. Cette augmentation révèle de la difficulté à pourvoir les postes de chef d'établissement adjoint.

Tableau IV.1.8 : Postes vacants à l'ouverture des opérations du mouvement 2022 des personnels de direction dans l'académie de Montpellier

	2021	2022	Evol. Annuelle
CE	14	11	-21,4%
CE Adjoints	8	20	150,0%
	22	31	40,9%

Source : DPATE et SAIP, Bilan PERDIR 2021-2022 – Traitement : SAIP

➤ 159 demandes de mutation et un taux de satisfaction des demandes de 53,5%

Avec 159 participations de PERDIR, les demandes de mutation ont été moins importantes en 2022 qu'en 2021 (- 10,2% par an), année marquée par de nombreuses demandes de la part des CE Adjoints.

Le taux de satisfaction des demandes de mutation est de 53,5% en 2022.

Le solde des flux entrées et sorties de l'académie est de 19 en 2022. Parmi les départs, sont enregistrées 5 affectations de PERDIR auprès de l'AEFE, des COM et la MLF.

Le pourcentage des femmes est de :

- 44,7% parmi les participations au mouvement des PERDIR (29,6% chez les CE et 56,8% chez les CE adjoints) ;
- 45,9% parmi les PERDIR mutés (31,6% chez les CE et 57,4% chez les CE adjoints).

Soit un taux global de satisfaction des demandes de mutations de 54,9% (contre 53,5% pour l'ensemble des PERDIR).

Tableau IV.1.9 : Mutations des personnels de direction dans l'académie de Montpellier

Mouvement PERDIR	2020	2021	2022		
			Eff.	% Femmes	Evol. annuelle
Participations	173	177	159	44,7%	-10,2%
CE	79	68	71	29,6%	4,4%
CE Adjointes	94	109	88	56,8%	-19,3%
Mobilités	80	87	85	45,9%	-2,3%
CE	ND	ND	38	31,6%	ND
CE Adjointes	ND	ND	47	57,4%	ND
Taux de satisfaction	46,2%	49,2%	53,5%	54,9%	8,8%

Source : DPATE et SAIP, Bilan PERDIR 2021-2022 – Traitement : SAIP

Tableau IV.1.10 : Accueil de personnels de direction stagiaires dans l'académie de Montpellier en 2022

	2020		2021		2022	
	Eff.	% Femmes	Eff.	% Femmes	Eff.	% Femmes
Stagiaires accueillis	13	69,2%	13	76,9%	20	70,0%
dont sur vœux n°1	4		6		10	
% d'affectation sur vœux n°1	30,8%		46,2%		50,0%	
Corps d'origine	13		13		20	
Certifié	4		6		6	
EPS	2					
PLP			2		1	
CPE	3		5		7	
Assistant d'éducation					1	
PE	4				5	
Académie d'origine	13		13		20	
Montpellier	6		5		13	
Autres	7		8		7	
Age moyen	45 ans		45 ans		44 ans	
Typologie des postes						
Principal adjoint	10	80,0%	13	76,9%	18	66,7%
Provisoire adjoint	3	33,3%	0		2	50,0%

Source : DPATE – Traitement : SAIP

d) Les personnels ATSS

➤ 179 postes administratifs publiés dont 18,4% profilés

En 2022, toutes filières confondues, le nombre de postes publiés est de 179 contre 156 en 2021 (+14,7% par an et hausse proche de 55% sur 2 ans).

Le nombre de postes vacants augmente essentiellement pour les SAENES (de 32 à 56 postes soit +75% par an pouvant s'expliquer par le plan de requalification ministériel) et pour les infirmiers (de 24 à 31 postes).

Les postes à profil publiés dans le cadre du mouvement intra académique représentent 18,4% de l'ensemble des postes contre 24,4% l'an passé. Ces postes se répartissent comme suit : 6 pour les AAE, 2 pour les SAENES 2 et 7 pour les ADJAENES 7 (essentiellement sur l'enseignement supérieur).

Tableau IV.1.11 : Postes profilés offerts aux opérations de mobilité intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2022

Corps	Postes profilés vacants	Postes vacants	% postes vacants profilés	Candidats	% Femmes	Mutations sur poste profilés	% Postes profilés pourvus
AAE	6	17	35,3%	21	66,7%	4	66,7%
SAENES	2	56	3,6%	4	100,0%	1	50,0%
ADJAENES	7	52	13,5%	8	12,5%	2	28,6%
Infirmières EN	2	31	6,5%	1	100,0%	0	0,0%
ASSAE	0	7	0,0%	0		0	
ATRF	16	16	100,0%	18	61,1%	16	100,0%
Total	33	179	18,4%	52	59,6%	23	69,7%
Evol. annuelle	-13,2%	14,7%		-22,4%	-36,7%	-23,3%	

Source et traitement : DPATE – Bilan mobilités 2022 des personnels ATSS, CTA du 30/11/2021

➤ 92 postes restés vacants après mouvements

Le nombre de postes restés vacants après mouvement en 2022 tous corps confondus est de 92 contre 91 en 2021 et 78 en 2020.

➤ 335 candidats au mouvement, tous corps confondus

La mobilité 2022 comptabilise 335 candidats tous corps confondus (+6,2% d'évolution annuelle). Le taux de participation est de 11,5% des agents (contre 12,9% en 2020).

- La filière administrative enregistre 239 candidatures (taux de participation de 10,7%).

On constate une quasi stabilité du nombre des candidatures alors que le nombre de postes portés au mouvement progresse.

- La filière médico-sociale enregistre 69 candidatures (taux de participation de 17,2%).

Soit une diminution annuelle de -9,2% du nombre des candidatures pour une quasi stabilité dans l'offre des postes.

- Les ATRF sont 27 à participer au mouvement (taux de participation de 13,2%).

Les ATRF ont été beaucoup moins nombreux à participer au mouvement en 2022 (-40%) un nombre de postes offerts quasi équivalent.

Tableau IV.1.12 : Candidatures au mouvement 2022 des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF dans l'académie de Montpellier

Corps	AAE	SAENES	ADJAENES	Total ATSS	Infirmières EN	ASSAE	Total médico-social	ATRF	Total
Candidats	45	82	112	239	62	7	69	27	335
Evol. annuelle	4,7%	-7,9%	7,7%	1,3%	-10,1%	0,0%	-9,2%	-40,0%	-6,2%
dont femmes	32	76	104	212	60	6	66	15	293
% femmes	71,1%	92,7%	92,9%	88,7%	96,8%	85,7%	95,7%	55,6%	87,5%
Agents pouvant prendre part au mouvement	406	721	1104	2231	291	110	401	205	2837
Evol. annuelle	6,0%	1,1%	3,2%	3,0%	-2,0%	5,8%	0,0%	1,0%	2,4%
dont femmes	249	619	1006	1874	276	107	383	118	2375
%femmes	61,3%	85,9%	91,1%	84,0%	94,8%	97,3%	95,5%	57,6%	83,7%
Taux de participation	11,1%	11,4%	10,1%	10,7%	21,3%	6,4%	17,2%	13,2%	11,8%
Taux de participation des femmes	12,9%	12,3%	10,3%	11,3%	21,7%	5,6%	17,2%	12,7%	12,3%
Priorités légales retenues	7	10	14	31	5	2	7	3	41

Source : DPATE – Bilan mobilités 2022 des personnels ATSS, CTA du 30/11/2021 - Traitement : SAIP

➤ **182 mutations tous corps confondus**

On comptabilise 182 mutations, tous corps confondus.

Le taux de mutation (satisfaction) des demandes est de 54,3% (contre 52,1% en 2021).

- Pour les agents ayant une priorité légale, le taux de satisfaction est de 78,0% (contre 71,2% en 2021).
- Les agents pouvant faire 6 vœux, le taux de satisfaction sur le vœu n°1 est de 32,2% en 2021 (contre 30,5% en 2021).

Ce taux varie selon les filières et les corps. Filière ATSS, il est de 30,5% pour les SAENES, 30,4% pour les ADJAENES et 28,9% pour les AAE. Parmi le personnel médico-social, il est de 30,6 pour les infirmières. Pour les ATRF, il est de 37,0%.

Tableau IV.1.13 : Mutations des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier en 2022

Corps	AAE	SAENES	ADJAENES	Total ATSS	Infirmières EN	ASSAE	Total médico-social	ATRF	Total
Mutations	25	40	59	124	35	7	42	16	182
dont avec priorités légales	5	7	12	24	4	2	6	2	32
% mutations au titre d'une priorité légale	20,0%	17,5%	20,3%	19,4%	11,4%	28,6%	14,3%	12,5%	17,6%
dont sans priorités légales	20	33	47	100	23	5	28	24	152
dont femmes	20	36	55	111	33	6	39	12	162
% Femmes parmi les agents mutés	80,0%	90,0%	93,2%	89,5%	94,3%	85,7%	92,9%	75,0%	89,0%
Taux de satisfaction	55,6%	48,8%	52,7%	51,9%	56,5%	100,0%	60,9%	59,3%	54,3%
Taux de satisfaction avec priorité légale	71,4%	70,0%	85,7%	77,4%	80,0%	100,0%	85,7%	66,7%	78,0%
Taux de satisfaction sans priorité légale	52,6%	45,8%	48,0%	48,1%	40,4%	100,0%	45,2%	100,0%	51,7%
Taux de satisfaction des femmes	62,5%	47,4%	52,9%	52,4%	55,0%	100,0%	59,1%	80,0%	55,3%
Taux de satisfaction du vœux n°1	28,9%	30,5%	30,4%	30,1%	30,6%	100,0%	37,7%	37,0%	32,2%
Taux de satisfaction du vœux n°2	13,3%	3,7%	6,3%	6,7%	4,8%	0,0%	4,3%	18,5%	7,2%
Taux de satisfaction du vœux n°3	11,1%	6,1%	2,7%	5,4%	3,2%	0,0%	2,9%	3,7%	4,8%
Taux de satisfaction du vœux n°4	0,0%	4,9%	4,5%	3,8%	4,8%	0,0%	4,3%	0,0%	3,6%
Taux de satisfaction du vœux n°5	0,0%	1,2%	5,4%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
Taux de satisfaction du vœux n°6	0,0%	1,2%	2,7%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
Taux de satisfaction Hors vœux	2,2%	1,2%	0,9%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Taux de non mutation	44,4%	51,2%	47,3%	48,1%	56,5%	0,0%	50,7%	40,7%	48,1%

Source : DPATE – Bilan mobilités 2022 des personnels ATSS, CTA du 22/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ **14 recours parmi les personnels administratifs**

Il y a eu 14 recours en 2022 dont 13 dans la filière administrative. 11 concernaient une non mutation et 2 l'affectation.

Le taux de recours s'établit au total à 4,2% du nombre des candidats, tous corps confondus (contre 3,1% l'an passé) ; à 7,3% pour les SAENES et à 4,5% pour les ADJAENES.

Dans 64,3% des cas, aucune suite n'a été donnée au recours.

IV.2 Les promotions

Les données du Piad donnent une photographie du mode d'accès des personnels aux différents grades, que cet accès soit récent ou ancien. Cette photographie évolue tous les ans en fonction du profil des personnels entrants (concours, recrutements, etc.), de l'évolution des parcours professionnels des agents de l'académie (détachement, liste d'aptitude, etc.) et du profil des personnels sortants.

Lorsque faire se peut, les données issues des services gestionnaires seront fournies pour préciser les flux annuels.

a) Les données globales sur les modes d'accès aux différents grades

En 2022, les modes d'accès aux divers grades des 49 888 agents que compte l'académie de Montpellier sont, par ordre décroissant.

- Par mode « entrants » :
 - Les concours externes (35,2% du total) (-4,0% par an) ;
 - Les recrutements (27,2%) (+1,4%) ;
 - Les intégrations (0,7%) (-27,1%) ;
 - Autres situations administratives (emplois réservés, élèves instituteurs ; inspection spéciale).
- Par mode « évolution de parcours » :
 - Les tableaux d'avancement (25,5% du total) (+7,8% par an) ;
 - Les concours internes (6,3%) (-3,4,1%) ;
 - Les reclassements (2,0%) (-17,4%) ;
 - Les listes d'aptitude (1,5%) (-9,2%) ;
 - Les examens professionnels (0,5%) (-8,7%) ;
 - Les détachements (0,5%) (+3,8%).

Tableau IV.2.1 : Evolution des modes d'accès aux grades des personnels dans l'académie de Montpellier

Mode d'accès	2020	2021	2022		Evol. Annuelle
			Effectif	%	
Concours externe	18 377	17 782	17 076	35,2%	-4,0%
Concours interne	3 202	3 173	3 065	6,3%	-3,4%
Concours externes et internes	21 579	20 955	20 141	41,5%	-3,9%
Recrutement	12 856	13 008	13 195	27,2%	1,4%
Tableau d'avancement	10 513	11 486	12 379	25,5%	7,8%
Reclassement	1 345	1 183	977	2,0%	-17,4%
Liste d'aptitude	1 063	818	743	1,5%	-9,2%
Intégration	557	479	349	0,7%	-27,1%
Examen professionnel	272	252	230	0,5%	-8,7%
Détachement	208	240	249	0,5%	3,8%
Emploi réservé	24	23	22	0,0%	-4,3%
Élève instituteur	22	19	12	0,0%	-36,8%
Autre	14	12	198	0,4%	
Mode d'accès non renseigné	15	4	4	0,0%	0,0%
Total général	48 468	48 479	48 499	100,0%	0,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

La répartition entre filière des agents concernés :

- 26 452 personnels du 2nd degré ;
- 17 701 personnels du 1^{er} degré ;
- 2 776 personnels ATSS ;
- 879 personnels d'éducation et d'orientation ;
- 691 personnels de direction et d'inspection.

Tableau IV.2.2 : Evolution de l'accès aux différents grades dans l'académie de Montpellier par filière

Filière	2020	2021	2022		Evol. Annuelle
			Effectif	%	
Personnel 2nd degré	24 498	24 836	26 452	54,5%	6,5%
Personnel 1er degré	19 679	19 284	17 701	36,5%	-8,2%
Personnel Personnel ATSS	2 747	2 815	2 776	5,7%	-1,4%
Personnel d'éducation et d'orientation	861	868	879	1,8%	1,3%
Personnel de direction et d'inspection	683	676	691	1,4%	2,2%
Total général	48 468	48 479	48 499	100,0%	0,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ 17 076 accès suite à un concours externe

En 2022, 20 141 agents ont accédé à la fonction publique et à ses différents grades par concours dans l'académie de Montpellier⁵. On constate une diminution annuelle de -3,9% du nombre d'agents ayant pour mode d'accès à leur grade les concours.

- 17 076 de ces agents ont pour mode d'accès à leur grade un concours de type externe (-4,0% annuel) ;
Les concours externes représentent 92,3% des concours de type externe ; ils ont enregistré une diminution annuelle de -4,6% en 2022.
- 3 065 agents ont fait évoluer leur parcours professionnel en passant un concours de type interne (-3,4%).
Les concours internes et concours d'accès à l'échelon de rémunération représentent 80,3% des concours de type interne (respectivement 54,5% et 25,8%). Ces deux types d'accès enregistrent une diminution annuelle de respectivement -0,2% et -0,3%.

Tableau IV.2.3 : Evolution de l'accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier

Concours	2020	2021	2022		Evol. Annuelle
			Effectif	%	
Concours de type externe	18 377	17 782	17 076	100,0%	-4,0%
Concours externe	17 165	16 518	15 760	92,3%	-4,6%
Troisième concours	516	552	588	3,4%	6,5%
Concours externe session exceptionnelle 2014	476	480	489	2,9%	1,9%
Concours externe spécial	197	210	210	1,2%	0,0%
Concours externe spécial pour les docteurs	6	8	13	0,1%	
Concours externe sur titres	6	6	9	0,1%	
Concours IRA externe	4	4	5	0,0%	
ENA / IRA 3ème concours	2	3	2	0,0%	
Concours (historique)	4	1		0,0%	
Concours spécial de recrutement d'instituteur	1			0,0%	
Concours de type interne	3 202	3 173	3 065	100,0%	-3,4%
Concours interne	1 655	1 675	1 671	54,5%	-0,2%
Concours d'accès à l'échelon de rémunération	780	793	791	25,8%	-0,3%
2ème concours interne	198	196	187	6,1%	-4,6%
Concours réservés (décrets 2012)	151	153	153	5,0%	0,0%
Concours réservé loi Sapin	140	134	125	4,1%	-6,7%
Concours réservé (loi Perben 1996)	107	76	59	1,9%	-22,4%
Concours unique sur titre	66	74	23	0,8%	-68,9%
1er concours interne	78	54	43	1,4%	-20,4%
Concours IRA interne	10	9	8	0,3%	-11,1%
Concours interne spécifique	14	8	3	0,1%	-62,5%
Concours interne spécial	2	1	1	0,0%	
Autres	1		1	0,0%	
Total général	21 579	20 955	20 141		-3,9%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

⁵ Par souci de visibilité sur l'ensemble des concours, les changements de parcours suite à une réussite à un concours interne seront également traités dans ce paragraphe.

Tableau IV.2.4 : Evolution de l'accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier par filière

Filière et type de concours	2020	2021	2021	Evol. Annuelle	% par type
ATSS	369	424	424	0,0%	100,0%
Concours externe	150	168	224	33,3%	52,8%
Concours interne	219	256	200	-21,9%	47,2%
Personnel 1er degré	11 293	10 910	10 463	-4,1%	100,0%
Concours externe	11 030	10 675	10 246	-4,0%	97,9%
Concours interne	263	235	217	-7,7%	2,1%
Personnel 2nd degré	9 609	9 325	8 943	-4,1%	100,0%
Concours externe	6 945	6 694	6 371	-4,8%	71,2%
Concours interne	2 664	2 631	2 572	-2,2%	28,8%
Personnel de direction et d'inspection	16	15	15	0,0%	100,0%
Concours externe	14	12	13	-14,3%	86,7%
Concours interne	2	3	2	50,0%	13,3%
Personnel d'éducation et d'orientation	292	281	296	5,3%	100,0%
Concours externe	238	233	245	5,2%	82,8%
Concours interne	54	48	51	6,3%	17,2%
Total général	21 579	20 955	20 141	-3,9%	

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Bilan de la DEC sur les réussites aux concours en 2021

Tableau IV.2.5 : Concours des personnels de l'académie de Montpellier en 2021 par filière

	2020	2021	% Femmes	Evol. Annuelle
Personnels de direction et d'inspection				
Inscrits	190	145	42,8%	-23,7%
Présents	145	122	44,3%	-15,9%
Admis	16	25	36,0%	56,3%
Taux d'admission	11,0%	20,5%		
Enseignants du 1er degré				
Inscrits	4673	5545	86,9%	18,7%
Présents	1521	1188	88,6%	-21,9%
Admis	283	313	89,1%	10,6%
dont liste complémentaire	30	22	86,4%	-26,7%
Taux d'admission	18,6%	26,3%		
Enseignement, éducation et orientation du 2nd degré				
Inscrits	4355	4071	59,4%	-6,5%
Présents	2093	2030	57,0%	-3,0%
Admis	465	452	55,8%	-2,8%
Taux d'admission	22,2%	22,3%		
ATSS				
Inscrits	1886	1941	86,5%	-15,6%
Présents	1219	1029	86,2%	16,7%
Admis	66	77	85,7%	38,2%
Taux d'admission	7,5%	7,5%	0,1%	

Source : DEC, Traitement SAIP

➤ 13 195 recrutements

En 2022, 13 195 agents ont accédés à leur grade recrutements par recrutement (+1,4% par an) :

- 90,7% sont des recrutements directs d'agents non titulaires et 5,1% relèvent du Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Privé (CAFEP), certificat qui permet d'exercer dans les établissements privés sous contrat ;
- Ces recrutements concernent principalement les filières de l'enseignement : 9 767 agents dans le 2nd degré (+21,3% par an) et 2 741 agents dans le 1^{er} degré (-35,9%).

Tableau IV.2.6 : Evolution des différents types d'accès par recrutement dans l'académie de Montpellier

	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Recrutement direct d'agent non titulaire	11 646	11 797	11 963	1,4%	90,7%
CAFEP	675	671	676	0,7%	5,1%
(ens public) ou 1990 (ens privé)	246	209	186	-11,0%	1,4%
Recrutement dans le corps	115	141	176	24,8%	1,3%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	57	67	68	1,5%	0,5%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	53	62	70	12,9%	0,5%
Maître auxiliaire garanti de réemploi	22	20	20	0,0%	0,2%
Recrutement dans emploi	16	15	16	6,7%	0,1%
Recrutement sans concours	13	12	9	-25,0%	0,1%
Recrutement externe sans concours par commission de sélection	8	7	4	-42,9%	0,0%
Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	4	6	6	0,0%	0,0%
Recrutement par le pacte	1	1	1	0,0%	0,0%
Total général	12 856	13 008	13 195	1,4%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau IV.2.7 : Evolution des accès par recrutement dans l'académie de Montpellier par filière

Recrutement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle
ATSS	348	396	359	-9,3%
Personnel 1er degré	4 631	4 275	2 741	-35,9%
Personnel 2nd degré	7 647	8 055	9 767	21,3%
Personnel de direction et d'inspection	116	142	177	24,6%
Personnel d'éducation et d'orientation	114	140	151	7,9%
Total général	12 856	13 008	13 008	0,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ 12 379 accès par tableau d'avancement⁶

En 2022, 12 379 agents ont eu accès à leur grade par avancement (+7,8% par rapport à 2021) :

- 12 011 par tableau d'avancement, toutes filières confondues (+7,9%) ;

6 La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Les LDG, établies aux niveaux ministériel et académique en concertation avec les organisations syndicales, fixent, sur un plan pluriannuel, les orientations générales et les procédures applicables. Elles garantissent la transparence des procédures et un traitement équitable des personnels en prenant en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant le comité technique académique.

Depuis le 1er janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes pour donner un avis en matière de promotions des agents de la fonction publique. Pour la 2^{ème} année consécutive, les dossiers de promotions par liste d'aptitude (LA) ou par tableau d'avancement (TA) font l'objet d'un examen par des collègues d'experts constitués, pour 3 ans, de personnels exerçant dans différents environnements professionnels (EPLE, services académiques, établissements de l'enseignement supérieur...) et, dans la mesure du possible, appartenant à la même filière et d'au moins un grade supérieur à celui sollicité.

Ces collègues d'experts garantissent un traitement équitable des agents⁶. Leur rôle est d'émettre un avis sur les dossiers des agents dans le respect des dispositions législatives et réglementaires rappelées dans les LDG. Les opérations menées par les collègues sont considérées comme des opérations préalables, préparatoires aux décisions du recteur. A ce titre, les compositions des collègues ne sont pas rendues publiques, ni même ses travaux qui restent confidentiels.

- 205 par tableau d'avancement avec examen professionnel (personnels ATSS) (+9,6%) ;
- 163 sur tableau annuel d'avancement au choix (personnels de direction et d'inspection hors classe) (stable par rapport à l'année précédente) dont 98 personnels de direction et 44 inspecteurs EN et 21 IA-IPR.

Tableau IV.2.8 : Evolution des différents types d'avancements dans l'académie de Montpellier

Avancements	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Tableau d'avancement	10 174	11 136	12 011	7,9%	97,0%
Tableau d'avancement avec examen professionnel	173	187	205	9,6%	1,7%
Sur tableau annuel d'avancement au choix	166	163	163	0,0%	1,3%
Total Avancements	10 513	11 486	12 379	7,8%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ 977 reclassements

En 2022, 977 agents ont accédé à leur grade par reclassement (-17,4% par an), principalement dans la filière des ADJENES et pour les personnels de direction. On constate également 106 reclassements pour les personnels d'éducation et d'orientation et 95 pour les enseignants du 2nd degré.

Tableau IV.2.9 : Evolution des accès par reclassement dans l'académie de Montpellier par filière

Reclassement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle
ATSS	718	632	476	-24,7%
Personnel 2nd degré	116	102	95	-6,9%
Personnel d'éducation et d'orientation	162	132	106	-19,7%
Personnel de direction et d'inspection	349	317	300	-5,4%
Total général	1 345	1 183	977	-17,4%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ 743 accès par liste d'aptitude⁴

En 2022, 743 des agents ont accédé à leur grade par liste d'aptitude dont :

- 125 personnels ATSS (+12,6% par an) ;
- 351 personnels du 1^{er} degré (-17,0%) ;
- 266 personnels du 2nd degré (-6,0%).

On constate une diminution annuelle de -9,2% des personnels ayant accédé à leur grade par liste d'aptitude.

Tableau IV.2.10 : Evolution des liste d'aptitude dans l'académie de Montpellier par filière

Liste d'aptitude	2020	2021	2022	Evol. Annuelle
ATSS	108	111	125	12,6%
Personnel 1er degré	608	423	351	-17,0%
Personnel 2nd degré	346	283	266	-6,0%
Personnel de direction et d inspection	1	1	1	0,0%
Total général	1 063	818	743	-9,2%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ 349 intégrations

349 personnels ont accédé à leur grade par intégration en 2022 (-27,1,0% par an). Ces intégrations sont intervenues dans les filières :

- des personnels ATSS (237 intégrations), notamment dans les corps de catégorie B et celui des Attachés (CIGEM).
- des personnels du 2nd degré (109 cas), notamment suite à un changement de statut.

Tableau IV.2.11 : Evolution des intégrations dans l'académie de Montpellier par filière

Intégration	2020	2021	2022	Evol. Annuelle
ATSS	361	336	237	-29,5%
Personnel 2nd degré	194	141	109	-22,7%
Personnel 1er degré	2	2	2	0,0%
Personnels d'éducation et d'orientation			1	
Total intégration	557	479	349	-27,1%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ 230 accès suite à un examen professionnel

En 2022, 230 agents ont accédés à leur grade suite à un examen professionnel (-8,7% par an) :

- 118 parmi les personnels du 2nd degré (-15,1% par an) ;
- 72 parmi les personnels du 1^{er} degré, notamment les professeurs des écoles privées de classe normale(+ 1,4% par an) ;
- 37 parmi les personnels ATSS (-5,1% par an) .

Tableaux IV.2.12 : Evolution des examens professionnels dans l'académie de Montpellier par filière

Examen professionnel	2020	2021	2022	Evol. Annuelle
ATSS	36	39	37	-5,1%
Personnel 1er degré	71	71	72	1,4%
Personnel 2nd degré	159	139	118	-15,1%
Personnel d'éducation et d'orientation	5	3	3	0,0%
Total général	271	252	230	-8,7%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ 249 accès par détachement

En 2022, 249 agents ont accédé à leur grade par détachement. Sont notamment concernés :

- 112 personnels du 2nd degré (+9,8%) ;
- 109 personnels ATSS (-2,7%).

On constate une augmentation annuelle du nombre des détachements (+3,8%).

Tableau IV.2.13 : Evolution des détachement dans l'académie de Montpellier par filière

Détachement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle
ATSS	88	112	109	-2,7%
Personnel 1er degré	8	9	13	44,4%
Personnel 2nd degré	92	102	112	9,8%
Personnel d'éducation et d'orientation	20	17	15	-11,8%
Total général	208	240	249	3,8%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau IV.2.14 : Evolution de la gestion des demandes de détachement dans l'académie de Montpellier

	2019	2020	2021	2022		
				Total	Femmes	% femmes
Demandes de détachement formulées	51	86	80	88	65	73,9%
Demandes de détachement refusées (non retenues ou irrecevables)	37	52	49	56	42	75,0%
Demandes transmises au MEN avec un avis favorable	15	34	31	32	23	71,9%
Demandes de détachement acceptées par MEN	13	33	24	29	20	69,0%
Détachements réalisés	13	32	21			

Source : DPE, Bilan du mouvement intra-académique des personnels - Traitement : SAIP

➤ **Autres voies d'accès**

On compte notamment parmi les autres voies, 198 accès suite au Ségur de la santé 2022 dans la filière ATSS.

Tableau IV.2.15 : Evolution des autres voies d'accès parmi les personnels de l'académie de Montpellier par filière

Autres voies d'accès	2020	2021	2021	Evol. Annuelle	% par type
Ségur de la santé 2022			198		90,0%
Emploi réservé	24	23			0,0%
Emploi réservé militaire			11		5,0%
Accès à un emploi réservé défense			10		4,5%
Réservé sans concours			1		0,5%
ATSS	24	23	220		100,0%
Élève instituteur	22	19	12	-36,8%	100,0%
Personnel 1er degré	22	19	12	-36,8%	100,0%
Décision d'une commission académique d'inspection	1	-			
Inspection speciale AE privé	13	12			
Non renseigné		4			
Personnel 2nd degré	14	16	-		
Total général	60	58	232	300,0%	

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

b) Les personnels du 1^{er} degré

Tableaux IV.2.16 : Evolution de l'accès aux différents corps du 1er degré dans l'académie de Montpellier

Personnel 1er degré	2020	2021	2022		
			Effectif	%	Evol. Annuelle
Concours	11 293	10 910	10 463	59,1%	-4,1%
Concours externe	11 030	10 675	10 246	57,9%	-4,0%
Concours interne	263	235	217	1,2%	-7,7%
Recrutement	4 631	4 275	2 741	15,5%	-35,9%
Tableau d'avancement	3 044	3 575	4 047	22,9%	13,2%
Liste d'aptitude	608	423	351	2,0%	-17,0%
Examen professionnel	71	71	72	0,4%	1,4%
Élève instituteur	22	19	12	0,1%	-36,8%
Détachement	8	9	13	0,1%	44,4%
Intégration	2	2	2	0,0%	0,0%
Total Personnel 1er degré	19 679	19 284	17 701	100,0%	-8,2%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.17 : Evolution des accès par recrutement, détachement et intégration parmi les personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier

Recrutement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Recrutement direct d'agent non titulaire	4 590	4 232	2 695	-36,3%	98,3%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	28	33	37	12,1%	1,3%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	6	6	6	0,0%	0,2%
Recrutement sans concours	5	3	2	-33,3%	0,1%
(ens public) ou 1990 (ens privé)	2	1	1	0,0%	0,0%
Personnel 1er degré	4 631	4 275	2 741	-35,9%	100,0%
Détachement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Détachement en vue d'intégration	8	9	13	44,4%	100,0%
Personnel 1er degré	8	9	13	44,4%	100,0%
Intégration	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Intégration (historique)	2	2	2		
Personnel 1er degré	2	2	2	0,0%	-100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.18 : Evolution des accès par tableau d'avancement, liste d'aptitude et examen professionnel parmi les personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier

Tableau d'avancement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT			268		6,6%
PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	37	48			
PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	184	199			
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT			3 779		93,4%
PROF ECOL CLAS EXCE	743	898			
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	2 080	2 430			
Total Personnel 1er degré	3 044	3 575	4 047	13,2%	100,0%
Liste d'aptitude	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	460	295	231	-21,7%	65,8%
PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	148	128	120	-6,3%	34,2%
Personnel 1er degré	608	423	351	-17,0%	100,0%
Examen professionnel	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	71	71	72	1,4%	100,0%
Personnel 1er degré	71	71	72	1,4%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Bilan de la DEC sur les réussites aux concours

Tableau IV.2.19 : Concours des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	% Femmes	Evol. Annuelle
Externe public				
Inscrits	3166	3892	87,1%	22,9%
Présents	1078	808	86,5%	-25,0%
Admis	206	226	88,9%	9,7%
dont liste complémentaire	27	22	86,4%	-18,5%
Taux d'admission	19,1%	28,0%	28,8%	
Externe public Andorre				
Inscrits	26	30	70,0%	15,4%
Présents	11	9	77,8%	-18,2%
Admis	2	2	100,0%	0,0%
dont liste complémentaire	0	0		
Taux d'admission	18,2%	22,2%	28,6%	
Externe privé				
Inscrits	558	657	91,9%	17,7%
Présents	137	136	94,1%	-0,7%
Admis	20	27	100,0%	35,0%
dont liste complémentaire	3	0		
Taux d'admission	14,6%	19,9%	21,1%	
1er concours Interne				
Inscrits	3	11	72,7%	
Présents	2	2	100,0%	
Admis	0	2	100,0%	
dont liste complémentaire	0	0		
Taux d'admission	0,0%	100,0%	100,0%	
2nd concours Interne				
Inscrits	287	319	84,3%	11,1%
Présents	81	69	88,4%	-14,8%
Admis	11	12	100,0%	9,1%
dont liste complémentaire	0	0		
Taux d'admission	13,6%	17,4%	19,7%	
3ème concours				
Inscrits	564	568	82,7%	0,7%
Présents	179	130	99,2%	-27,4%
Admis	29	32	78,1%	10,3%
dont liste complémentaire	0	0		
Taux d'admission	16,2%	24,6%	19,4%	
Langues régionales concours public				
Inscrits	44	46	84,8%	4,5%
Présents	16	15	66,7%	-6,3%
Admis	7	8	75,0%	14,3%
dont liste complémentaire	0	0		
Taux d'admission	43,8%	53,3%	60,0%	
Langues régionales concours privé				
Inscrits	25	22	86,4%	-12,0%
Présents	17	19	89,5%	11,8%
Admis	8	4	100,0%	-50,0%
dont liste complémentaire	0	0		
Taux d'admission	47,1%	21,1%	23,5%	
Total Enseignants du 1er degré				
Inscrits	4673	5545	86,9%	18,7%
Présents	1521	1188	88,6%	-21,9%
Admis	283	313	89,1%	10,6%
dont liste complémentaire	30	22	86,4%	-26,7%
Taux d'admission	18,6%	26,3%	26,5%	

Source : DEC, Traitement SAIP

➤ **Bilan des DSDEN sur les avancements des personnels du 1er degré**

En 2022, le taux de promotion au grade supérieur des enseignants du 1^{er} degré promouvables est de :

- 18,5% pour les professeurs des écoles hors classe ;
- 32,9% pour les professeurs des écoles classe exceptionnelle.

Tableau IV.2.20 : Avancements des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2022

Avancement au grade supérieur	Promouvables			Promus			% Promus / Promouvables
	Total	% de femmes	Evol. Annuel	Total	% de femmes	Evol. Annuel	
Aude	585	86,0%	-4,4%	108	84,3%	-3,6%	18,5%
Gard	1 134	84,3%	-8,3%	209	84,2%	-7,9%	18,4%
Hérault	1 743	84,2%	-5,9%	320	82,2%	-6,2%	18,4%
Lozère	146	72,6%	-2,0%	27	70,4%	0,0%	18,5%
Pyrénées-Orientales	765	82,2%	-7,8%	144	77,1%	-5,9%	18,8%
Professeur des écoles hors classe	4 373	83,7%	-6,5%	808	81,7%	-6,0%	18,5%
Aude	121	73,6%	30,1%	41	63,4%	-6,8%	33,9%
Gard	305	77,7%	32,0%	96	76,0%	-10,3%	31,5%
Hérault	389	79,2%	40,9%	128	76,6%	-2,3%	32,9%
Lozère	31	61,3%	55,0%	9	66,7%	12,5%	29,0%
Pyrénées-Orientales	152	69,1%	42,1%	54	70,4%	8,0%	35,5%
Professeur des écoles classe exceptionnelle	998	76,0%	37,3%	328	73,5%	-3,5%	32,9%
TOTAL	5 371	82,3%	-0,6%	1 136	79,3%	-5,3%	21,2%

Source : DSDEN – Traitement : SAIP

➤ **Bilan des DSDEN sur les listes d'aptitude des personnels du 1er degré**

En 2022, le taux de promotion au grade supérieur des enseignants du 1^{er} degré candidat par liste d'aptitude est de 38,9%.

Tableau IV.2.21 : Liste d'aptitude des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2022

Liste d'aptitude	Candidats à la promotion			Promus			% Promus / Promouvables
	Total	% de femmes	Evol. Annuel	Total	% de femmes	Evol. Annuel	
Aude	0			0			
Gard	14	57,1%		3	66,7%		21,4%
Hérault	3	66,7%		3	66,7%		100,0%
Lozère	0			0			
Pyrénées-Orientales	1	100,0%		1	100,0%		100,0%
Académie	18	61,1%	500,0%	7	71,4%	133,3%	38,9%

Source : DSDEN – Traitement SAIP

c) Les personnels du 2nd degré

Tableaux IV.2.22 : Accès aux différents corps du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

Personnel 2nd degré	2020	2021	2022		
			Effectif	%	Evol. Annuelle
Recrutement	7 647	8 055	9 767	36,9%	21,3%
Tableau d'avancement	6 306	6 673	7 038	26,6%	5,5%
Concours	9 609	9 325	8 943	33,8%	-4,1%
Concours externe	6 945	6 694	6 371	24,1%	-4,8%
Concours interne	2 664	2 631	2 572	9,7%	-2,2%
Liste d'aptitude	346	283	266	1,0%	-6,0%
Intégration	194	141	109	0,4%	-22,7%
Examen professionnel	160	139	118	0,4%	-15,1%
Détachement	92	102	112	0,4%	9,8%
Reclassement	116	102	95	0,4%	-6,9%
Inspection speciale AE privé	13	12			
Décision d'une commission académique d'inspection	1				
Mode d'accès non renseigné	14	4	4	0,0%	0,0%
Total Personnel 2nd degré	24 498	24 836	26 452	100,0%	6,5%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.23 : Evolution des accès par recrutement, détachement et intégration parmi les personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

Recrutement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Recrutement direct d'agent non titulaire	6 640	7 078	8 806	24,4%	90,2%
CAFEP	675	671	676	0,7%	6,9%
(ens public) ou 1990 (ens privé)	244	208	185	-11,1%	1,9%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	48	58	60	3,4%	0,6%
Maître auxiliaire garanti de réemploi	21	19	19	0,0%	0,2%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	7	8	11	37,5%	0,1%
Recrutement externe sans concours par commission de sélection	8	7	4	-42,9%	0,0%
Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	4	6	6	0,0%	0,1%
Personnel 2nd degré	7 647	8 055	9 767	21,3%	100,0%
Détachement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Détachement dans un emploi fonctionnel	1	1		-100,0%	0,0%
Détachement en vue d'intégration	84	96	107	11,5%	95,5%
Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	7	5	5	0,0%	4,5%
Personnel 2nd degré	92	102	112	9,8%	100,0%
Intégration	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Intégration (historique)	5	4	4		
Inspection speciale AE privé			12		
Intégration suite changement de statut	189	137	93	-32,1%	-100,3%
Personnel 2nd degré	194	141	109	-22,7%	-100,2%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.24 : Evolution des accès par tableau d'avancement parmi les personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

Tableau d'avancement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
CONSEILLERS PX EDUCATION			3		0,0%
CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	1	1	1		0,0%
CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	1	2	2		0,0%
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT			108		1,5%
PROF ECOL CLAS EXCE	24	29			
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	46	54			
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT			8		0,1%
PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	2	2	2		0,0%
PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	7	8			
PROFESSEURS EPS EDUC NAT			522		7,4%
PROF EPS CLAS EXCE	119	125			
PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	348	363			
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT			15		0,2%
CHARGE ENSEIGNEMENT EPS HORS CLASSE	1	1	1		0,0%
CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	24	19			
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT			67		1,0%
PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	49	53			
PROF EPS ENSE PRIV CLAS EXCE	7	8			
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT			837		11,9%
PROF AGRE CLAS EXCE	172	176			
PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	587	615			
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT			31		0,4%
PROF AGRE ENSE PRIV CLAS EXCE	8	7			
PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	20	21			
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT			3 864		54,9%
PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	2 713	2 805			
PROF CERT CLAS EXCE	759	884			
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT			915		13,0%
PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	575	608			
PROF LYCEE PROF CLAS EXCE	242	256			
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT			141		2,0%
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	102	111			
PROF LYCEE PROF ENSE PRIV CLAS EXCE	20	19			
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT			517		7,3%
PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	380	403			
PROF CERT ENSE PRIV CLAS EXCE	76	85			
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT			10		0,1%
PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	23	18			
Total Personnel 2nd degré	6 306	6 673	7 044	5,6%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.25 : Evolution des accès par liste d'aptitude, examen professionnel et reclassement parmi les personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

Liste d'aptitude	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	8	5	2	-60,0%	0,8%
PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	3	2	2	0,0%	0,8%
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	142	104	93	-10,6%	35,0%
PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	77	69	65	-5,8%	24,4%
PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	78	74	75	1,4%	28,2%
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	1				
PROFESSEUR AGREGÉ CLASSE NORMALE	22	18	17	-5,6%	6,4%
PROF AGREGÉ ENS PRIVE CLASSE NORMALE	2	2	3	50,0%	1,1%
PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	9	6	6	0,0%	2,3%
PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	4	3	3	0,0%	1,1%
Personnel 2nd degré	346	283	266	-6,0%	100,0%
Examen professionnel	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT			1		0,8%
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	37	22	9	-59,1%	7,6%
PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	8	4	1		0,8%
PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	99	99	93	-6,1%	78,8%
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	15	14	14	0,0%	11,9%
Personnel 2nd degré	159	139	118	-15,1%	100,0%
Reclassement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT			83		87,4%
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	99	90			
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT			1		1,1%
PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	2	2			
PROFESSEURS EPS EDUC NAT			7		7,4%
PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	9	7			
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT			3		3,2%
PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	5	3			
PSYC EDUC NATI			1		1,1%
PSYC EDUC NATI CLAS NORM	1				
Personnel 2nd degré	116	102	95	-6,9%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Bilan de la DEC sur les réussites aux concours

Tableau IV.2.26 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par concours

	Agrégation		CAPES			CAPEPS			CAPET			CAPLP			CPE			Psychologue EN (ex-COP)		
	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
Externe																				
Inscrits	635	56,1%	1135	59,6%	-1,0%	151	31,8%	7,1%	241	62,2%	-16,0%	485	62,1%	-5,8%	195	75,9%	2,6%	37	89,2%	-31,5%
Présents	244	53,3%	616	60,9%	3,4%	106	16,0%	ND	93	64,5%	-29,5%	176	57,4%	-14,1%	96	70,8%	10,3%	13	84,6%	8,3%
Admis	30	50,0%	200	60,0%	14,3%	24	25,0%	4,3%	28	53,6%	-9,7%	59	54,2%	5,4%	6	66,7%	0,0%	8	75,0%	
Taux d'admission	12,3%	11,5%	32,5%	32,0%		22,6%	35,3%		30,1%	25,0%		33,5%	31,7%		6,3%	5,9%		61,5%	54,5%	
Interne																				
Inscrits	582	59,3%	249	60,6%	-17,8%	54	18,5%	-3,6%	66	59,1%	0,0%	130	59,2%	-21,2%	101	71,3%	-9,0%	10	100,0%	0,0%
Présents	360	61,9%	135	63,0%	-14,6%	34	11,8%	ND	30	53,3%	30,4%	62	62,9%	-19,5%	60	73,3%	15,4%	5	100,0%	0,0%
Admis	32	53,1%	35	68,6%	-28,6%	8	12,5%	33,3%	3	66,7%	200,0%	18	50,0%	-21,7%	0		-100,0%	1	100,0%	
Taux d'admission	8,9%	7,6%	25,9%	28,2%		23,5%	25,0%		10,0%	12,5%		29,0%	23,1%		0,0%	0,0%		20,0%	20,0%	
3ème concours																				
Inscrits			104	51,9%	-15,4%				42	52,4%	31,3%	15	20,0%	-31,8%						
Présents			35	65,7%	-14,6%				17	52,9%	-19,0%	3	33,3%	0,0%						
Admis			11	81,8%	-26,7%				2	50,0%		1	100,0%							
Taux d'admission			31,4%	39,1%					11,8%	11,1%		33,3%	100,0%							
Total Enseignement, éducation et orientation du 2nd degré																				
Inscrits	1217	57,6%	1384	59,8%	-4,5%	205	28,3%	4,1%	307	61,6%	-13,0%	615	61,5%	-9,6%	296	74,3%	-1,7%	47	91,5%	-26,6%
Présents	604	58,4%	751	61,3%	-0,4%	140	0,0%	259,0%	123	61,8%	ND	238	58,8%	-15,6%	156	71,8%	12,2%	18	88,9%	5,9%
Admis	62	51,6%	235	61,3%	4,9%	32	21,9%	10,3%	31	54,8%	-3,1%	77	53,2%	-2,5%	6	66,7%	-45,5%	9	77,8%	125,0%
Taux d'admission	10,3%	9,1%	31,3%	31,3%		22,9%	ND		25,2%	22,4%		32,4%	29,3%		3,8%	3,6%		50,0%	43,8%	

Source : DEC, Traitement SAIP

Tableau IV.2.27 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021, total

(Hors CAPEPS)	2020	2021	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Total Enseignement, éducation et orientation du 2nd degré					
Inscrits	4355	4071	2417	59,4%	-6,5%
Présents	2093	2030	1157	57,0%	-3,0%
Admis	465	452	252	55,8%	-2,8%
Taux d'admission (Hors CAPES pour les femmes)	22,2%	22,3%	21,8%		

Source : DEC, Traitement SAIP

➤ Bilan de la DPE sur le corps des professeurs agrégés par voie de listes d'aptitude⁷

Le nombre de propositions à transmettre à l'administration centrale est relativement stable : 65 en 2021 et 2022.

Après plusieurs années de baisse, le nombre de candidatures a fortement augmenté en 2020 avant de chuter à compter de 2021. Le désintérêt relatif pour cette liste d'aptitude peut s'expliquer par le fait qu'en fonction de sa situation il est parfois plus intéressant pour un enseignant hors classe d'obtenir la classe exceptionnelle que de devenir agrégé par liste d'aptitude. Pour les enseignants proches de la retraite, la nomination dans le corps des agrégés peut avoir pour conséquence un déroulement de carrière moins favorable que dans le corps d'origine et avoir des répercussions sur les conditions de liquidation de la pension.

Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les promus par rapport à leur poids parmi les candidats et les proposés.

Les professeurs certifiés représentent chaque année environ 85% des candidats. Les dossiers de professeurs certifiés représentent 91% (89% en 2021) des dossiers transmis à l'administration centrale et 92% des promus.

En ce qui concerne les candidatures, au sein du corps des professeurs certifiés, la progression de la part des professeurs de classe exceptionnelle se confirme (21,6% en 2021 et 22,7% en 2022). La part des hors classe est stable autour de 39%.

Parmi les proposés, le nombre de dossiers d'enseignants de classe exceptionnelle décroît (46,6% en 2021, et 30,5% en 2022). Il est à noter que la part des enseignants de classe normale progresse chaque année.

En ce qui concerne les promus, en 2022 aucun enseignant de classe normale n'est retenu (contre 2 en 2021). 58% des promus relèvent de la hors classe (contre 16,7% en 2021) et 41,6% de la classe exceptionnelle (contre 63,6% en 2021.)

L'âge moyen des proposés décroît et l'âge des promus est stable. En 2021 l'âge moyen des proposés est de 52,7 ans (53,2 ans pour les femmes, 52,2 ans pour les hommes) et l'âge moyen des promus de 54 ans (55 ans pour les femmes et 51 ans pour les hommes). En 2022, l'âge moyen des proposés est de 51,6 ans (51,9 ans pour les femmes, 51,2 ans pour les hommes) et l'âge moyen des promus de 54 ans (52 ans pour les femmes et 56 ans pour les hommes).

7 Les conditions statutaires pour accéder au corps des agrégés sont les suivantes : être professeur certifié, de lycée professionnel ou d'éducation physique et sportive en activité, être âgé de 40 ans au moins et justifier de dix ans de services d'enseignement, dont cinq dans son corps.

L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature.

Les candidatures sont examinées par la rectrice en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat.

Les propositions de la rectrice ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche de la discipline concernée.

Tableau IV.2.28 : Liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés dans l'académie de Montpellier en 2022

Inscription sur liste d'aptitude	2022		
	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle
Ensemble des grades			
Nb Candidats	560	54,1%	-8,5%
Nb candidats proposés	65	53,8%	0,0%
Nb candidats proposés (%)	11,6%	53,8%	
Nb candidats retenus	12	58,3%	0,0%
en % candidats proposés	18,5%		
en % candidats	2,1%		
dont Corps des professeurs certifiés			
Nb Candidats	484	56,0%	-6,0%
Nb candidats proposés	59	54,2%	1,7%
Nb candidats proposés (%)	12,2%	54,2%	
Nb candidats retenus	11	63,6%	0,0%
en % candidats proposés	18,6%		
en % candidats	2,3%		
Corps des professeurs certifiés CE			
Nb Candidats	110	51,8%	-0,9%
Nb candidats proposés	18	50,0%	-33,3%
Nb candidats proposés (%)	16,4%	50,0%	
Nb candidats retenus	5	60,0%	-28,6%
en % candidats proposés	27,8%		
en % candidats	4,5%		
Corps des professeurs certifiés HCL			
Nb Candidats	191	49,2%	-5,9%
Nb candidats proposés	27	51,9%	28,6%
Nb candidats proposés (%)	14,1%	51,9%	
Nb candidats retenus	6	66,7%	200,0%
en % candidats proposés	22,2%		
en % candidats	3,1%		
Corps des professeurs certifiés CN			
Nb Candidats	183	65,6%	-9,0%
Nb candidats proposés	14	64,3%	40,0%
Nb candidats proposés (%)	7,7%	64,3%	
Nb candidats retenus	0		
en % candidats proposés	0,0%		
en % candidats	0,0%		

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données en date du 31/08/2022 – Traitement : SAIP

Recours⁸ portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière en 2021

Les recours gracieux :

- Un nombre en baisse : 80 en 2021 contre 98 en 2020

8 L'arrêté du 5 mai 2017 modifié, relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale précise que l'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu est notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu et l'appréciation finale de la valeur professionnelle figurant au compte rendu des agents qui, en raison de leur situation particulière, bénéficient d'un rendez-vous de carrière de « rattrapage », est notifiée au plus tard le 15 octobre.

Les demandes de révision d'appréciations finales ont été adressées par les agents dans un délai de 30 jours francs suivant la notification du compte rendu via les boîtes fonctionnelles dédiées :

- Pour les professeurs certifiés, professeurs d'EPS, PLP, CPE et PsyEN : recoursappreciation2020@ac-montpellier.fr
- Pour les professeurs agrégés : recoursappreciationagreges2020@education.gouv.fr.

En cas de refus par l'autorité compétente de modifier l'appréciation finale, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente dans un délai de 30 jour franc suivant la réponse de l'autorité hiérarchique.

- Au global, 71,9% des recours formulés par les professeurs certifiés (contre 43,3% en 2020) ont donné lieu à une modification de l'appréciation finale. Ce taux est de 85,7% pour les PLP (contre 55% lors de la précédente campagne). Le taux de satisfaction n'est que de 28,6% pour les PEPS, contre 37,5% en 2020.

Recours devant la CAPA :

- Un nombre de recours à la CAPA mécaniquement en baisse de 33 en 2020 à 17 en 2021.
- 50% des recours formulés par les professeurs certifiés et PEPS ont entraîné une modification de l'appréciation.

Bilan des modifications apportées :

- Pour le corps des professeurs certifiés, le nombre de modifications passe de 34 en 2020 à 41 en 2021. Pour les PEPS ce nombre passe de 3 à 4.
- Pour les autres corps les chiffres sont en baisse. Pour les PLP, 7 en 2020 et 4 en 2021. Pour les CPE, 2 en 2020, 1 en 2021. Pour les PsyEn, 4 en 2020 contre 1 en 2021.

Tableau IV.2.29 : Recours portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière dans l'académie de Montpellier en 2020-2021

Recours sur liste d'aptitude	1er RDV	2ème RDV	3ème RDV	Total
Recours gracieux				
Nb Recours gracieux	7	11	62	80
Nb d'appréciations modifiées après recours gracieux	5	7	43	55
% modifications après recours gracieux	71,4%	63,6%	69,4%	68,8%
Recours devant CAPA				
Nb Recours devant CAPA	1	1	15	17
Nb d'appréciations modifiées après recours devant CAPA	1	0	8	9
% modifications après CAPA	100,0%	0,0%	53,3%	52,9%
Total des recours				
Nb Recours	8	12	77	97
Nb d'appréciations modifiées après recours	6	7	51	64
% modifications	75,0%	58,3%	66,2%	66,0%

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données en date du 31/08/2022 – Traitement : SAIP

➤ Bilan de la DPE sur les avancements des personnels du 2nd degré, des CPE et des Psychologues EN

Accès à hors classe⁹ (hors PEGC, CE d'EPS, AE et professeurs de chaires supérieures)

725 agents ont accédé à la hors classe en 2022 (-5,0% par an), soit un taux de promotion de 18,2% (18,1% pour les femmes).

9 L'accès à la hors classe est possible à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale. Par ailleurs, tout agent doit pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion a été émise. Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Dans le cadre de l'exercice 2022, une attention particulière a été portée aux parcours professionnels des agents, à la possibilité d'évoluer dans sa carrière sur au moins deux grades et au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des promotions « hors barème » ont été réalisées à la marge au titre de ces priorités.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou, à défaut, à l'appréciation attribuée par la rectrice dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe. Elle se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Les propositions de promotion soumises à Madame la rectrice sont issues de groupes de travail réunissant les corps d'inspection et les services de la DPE sous la présidence de la DRH et du doyen ou de la doyenne. Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par la rectrice pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés. Concernant ces derniers, les recteurs établissent des propositions correspondant à 35% de l'effectif des promovables de leur académie. Seuls ces proposés sont examinés au niveau national.

Professeurs agrégés

On peut constater :

- La part des femmes est identique parmi les éligibles et les proposés ;
- Une baisse du nombre des dossiers retenus ;
En 2021, 54% des dossiers proposés ont été retenus puis 51% en 2022.
- La moyenne d'âge des promus diminue progressivement ;
- Le poids des agents au 10ème échelon progresse parmi les proposés et les promus ;
- Le poids des personnels relevant de l'enseignement supérieur parmi les promus se rapproche de son poids parmi les éligibles.
En effet, ces personnels représentent 7% des éligibles, 11% des proposés et 9% des promus. En 2021, ils représentaient 10% des éligibles, 15% des proposés et 20% des promus.

Hors classe des personnels à gestion déconcentrée

On peut constater

- Une baisse des contingents et des éligibles entre 2021 et 2022 ;
- La part des femmes parmi les promus est, soit équivalente, soit supérieure à leur part parmi les éligibles ;
- L'âge moyen des promus est supérieur à l'âge moyen des éligibles ;
- Des promotions hors barèmes sont réalisées à la marge ;
Elles sont au nombre de 6 chez les professeurs certifiés, 6 chez les PLP, 2 chez les PsyEn.
Une attention particulière a été portée aux parcours professionnels des agents, à la possibilité d'évoluer dans sa carrière sur au moins deux grades et au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Chez les professeurs certifiés, une promotion est prononcée au titre de la disposition relative aux déchargés syndicaux¹⁰ ;
- Des oppositions à promotion ont été prononcées ;
5 chez les professeurs certifiés, 1 chez les PLP, 2 chez les CPE et 1 chez les PsyEn.
- Les personnels au 11ème échelon sont pratiquement tous promus ;
Parmi les professeurs certifiés, 83% des personnels au 11ème échelon sont promus (parmi les non promus 5 oppositions), 89% chez les PLP, 61% chez les PEPS, 63% chez les CPE (parmi les 6 , 2 oppositions).

Tableau IV.2.30 : Avancements des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022

Hors classe	Promouvables			Proposés			Promus			Taux de promotion	
	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	Femmes
Agrégés	657	51,4%	0,8%	230	51,3%	0,9%	117	46,2%	-5,6%	17,8%	16,0%
Certifiés	2264	65,7%	-4,8%				414	65,9%	-4,6%	18,3%	18,3%
PLP	574	49,7%	-4,5%				104	51,0%	-5,5%	18,1%	18,6%
PEPS	305	44,9%	-3,5%				55	45,5%	-5,2%	18,0%	18,2%
CPE	113	79,6%	-5,8%				21	81,0%	-4,5%	18,6%	18,9%
Psychologue EN	78	80,8%	-6,0%				14	85,7%	-6,7%	17,9%	19,0%
Total Hors classe	3991	60,2%	-3,8%				725	59,9%	-5,0%	18,2%	18,1%

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2022 – Traitement : SAIP

10 « les agents déchargés syndicaux, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70% d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises »,

Accès à la classe exceptionnelle¹¹ des corps de professeurs agrégés et certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des Psychologues EN

258 agents ont été promus à la classe exceptionnelle en 2022 dans l'académie de Montpellier (-25,4% par an), soit un taux de promotion de 16,0% (18,2% pour les femmes).

Professeurs agrégés

Vivier 1 :

- Entre 2021 et 2022, le nombre d'éligibles au titre du vivier 1 a augmenté de 34%. Cette augmentation s'explique en partie par la diminution du nombre d'années exigées pour être éligible au titre du vivier 1.
- Le nombre de dossier transmis à la DGRH est mécaniquement en augmentation : 186 dossiers étaient remontés au ministère en 2021 et 249 en 2022.
- Entre 2021 et 2022, la baisse du nombre de promotions est de 8%.
- Le poids des femmes parmi les personnes bénéficiant d'un avis excellent ou TS est supérieur à leur poids parmi les éligibles. En 2022, les femmes représentent 49% des éligibles, 59% des avis « excellent » et 53% des avis « TS ».
- Les femmes sont surreprésentées parmi les promues : en 2021, les femmes représentaient 53% des éligibles pour 61% de promus, en 2022, elles représentent 49% des éligibles et 61% des promus.
- En 2021, 94, 7% des dossiers « excellent » ont été retenus, aucun dossier « TS » n'est retenu. En 2022, 67% des dossiers « excellent » sont retenus.
- Les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur représentent, en 2022, 30% des proposés et 24% des promus.
- La moyenne d'âge des enseignants promus, après avoir fortement diminué entre 2020 et 2021, augmente à nouveau en 2022.

Vivier 2

- Entre 2021 et 2022, l'augmentation du nombre de promotions est de 22%.
- En 2022, les femmes sont sous représentées parmi les promus, elles représentent 48% des éligibles, 47% des proposés et 45% des promus.
- La moyenne d'âge diminue chez les promus.

Classe exceptionnelle des personnels à gestion déconcentrée

La modification de la répartition des contingents entre les deux viviers a entraîné pour tous les corps une augmentation du nombre de promotions au titre du vivier 2 par rapport au vivier 1 et, en fonction des corps, une baisse ou une augmentation moindre des contingents alloués au vivier 1.

11 Par cette voie de promotion, les personnels peuvent à terme accéder à la hors échelle B (agrégés) ou à la hors échelle A (via l'échelon spécial pour les corps à gestion déconcentrée) dès lors qu'ils ont été promus au grade de classe exceptionnelle.

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2ème échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3ème échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins six ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées dans les corps enseignants du premier et second degré, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7ème échelon de la hors-classe (corps à gestion déconcentrés hors PsyEn). En effet, en ce qui concerne les psychologues de l'Éducation nationale, le décret n° 2021-813 du 25 juin 2021 11 précise que, sont éligibles au titre des années 2021, 2022 et 2023, les PsyEN ayant atteint le 6e échelon de la hors classe.

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle est établi par les recteurs pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN. Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés est arrêté par le ministre.

Les propositions de promotion soumises à Madame la rectrice sont issues de groupes de travail réunissant les corps d'inspection et les services de la DPE sous la présidence commune de la DRH et du doyen ou de la doyenne. Au titre du vivier 1, est transmise à la DGRH l'intégralité des dossiers des candidats remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant au moins une appréciation « Excellent », « Très satisfaisant » ou « satisfaisant ». Au titre du vivier 2, 20 % des dossiers des promouvables (dont l'intégralité des appréciations « Excellent ») sont transmis.

Les modifications des conditions d'éligibilité au titre du vivier 1, notamment la diminution du nombre d'années d'exercice de fonctions éligibles de 8 à 6 ans, a entraîné une augmentation du nombre des éligibles. L'effectif des éligibles a doublé chez les PEPS et CPE, il a augmenté de 84% chez les PLP et 45% chez les professeurs certifiés. Les conséquences conjuguées de la hausse du nombre des éligibles et de la baisse ou stagnation des possibilités de promotions a entraîné une baisse du nombre de promotions de personnels ayant des avis « TS » ou « S » par rapport à l'an dernier. Chez les certifiés seuls les dossiers ayant un avis « excellent » et 48% des dossiers ayant un avis « TS » sont retenus, chez les PLP tous les avis « excellent » ont été promus, seul un avis « TS » n'a pas été promu, chez les PEPS, tous les avis « excellent » n'ont pu être promus, chez les CPE les dossiers revêtus des avis « excellent » ont été retenus mais seul un dossier présentant un avis « TS » a été retenu.

A contrario, au vivier 2, au-delà des personnels ayant un avis « excellent », un plus grand nombre de personnels ayant un avis « TS » a été promu.

Au titre des deux viviers, le poids des femmes parmi les promus est, soit équivalent, soit supérieur à leur poids parmi les éligibles, à l'exception des CPE vivier 1. L'âge moyen des promus est supérieur à celui des éligibles à l'exception du vivier 1, dans le corps de professeurs certifiés et PLP, l'âge moyen des promus est inférieur à celui des éligibles et dans le cas des PLP diminue fortement par rapport à 2021.

Tableau IV.2.31 : Avancements en classe exceptionnelle des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022

Classe exceptionnelle	Promouvables			Promus			Taux de promotion	
	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	Femmes
Agrégés	414	48,6%	16,6%	44	56,8%	-2,2%	10,6%	12,4%
Vivier 1	250	49,2%	33,7%	33	60,6%	-8,3%	13,2%	16,3%
Vivier 2	164	47,6%	-2,4%	11	45,5%	22,2%	6,7%	6,4%
Certifiés	766	61,0%	21,8%	138	69,6%	-39,7%	18,0%	20,6%
Vivier 1	320	65,0%	45,5%	94	72,3%	-50,0%	29,4%	32,7%
Vivier 2	446	58,1%	9,0%	44	63,6%	7,3%	9,9%	10,8%
PLP	168	44,0%	37,7%	41	48,8%	5,1%	24,4%	27,0%
Vivier 1	83	44,6%	84,4%	31	48,4%	-6,1%	37,3%	40,5%
Vivier 2	85	43,5%	10,4%	10	50,0%	66,7%	11,8%	13,5%
PEPS	158	41,1%	42,3%	24	50,0%	14,3%	15,2%	18,5%
Vivier 1	102	41,2%	100,0%	18	50,0%	5,9%	17,6%	21,4%
Vivier 2	56	41,1%	-6,7%	6	50,0%	50,0%	10,7%	13,0%
CPE	58	74,1%	56,8%	9	77,8%	-10,0%	15,5%	16,3%
Vivier 1	33	72,7%	106,3%	7	71,4%	-12,5%	21,2%	20,8%
Vivier 2	25	76,0%	19,0%	2	100,0%	0,0%	8,0%	10,5%
Psychologue EN	44	86,4%	91,3%	2	100,0%	0,0%	4,5%	5,3%
Vivier 1	21	85,7%	-8,7%	1	100,0%	-50,0%	4,8%	5,6%
Vivier 2	23	87,0%		1	100,0%		4,3%	5,0%
Total Classe exceptionnelle	1608	55,2%	25,9%	258	62,8%	-25,4%	16,0%	18,2%

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2022 – Traitement : SAIP

Accès à l'échelon spécial¹² du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Education Nationale

106 agents ont été promus à l'échelon spécial en 2022 dans l'académie de Montpellier (+71,0% par an), soit un taux de promotion de 23,9% (26,5% pour les femmes).

Dans le cadre de la campagne 2021, un barème, a été introduit tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de l'ancienneté de carrière. Une attention particulière a été portée aux agents les plus expérimentés.

¹² L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade de classe exceptionnelle. Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

- Le nombre de promotions possibles est en forte augmentation.
- Proportionnellement à l'augmentation des effectifs de la classe exceptionnelle, le nombre de promouvables à l'échelon spécial augmente pour tous les corps.
- Quel que soit le corps, la moyenne d'âge des promus est élevée.
- Tous les personnels ayant 8 ans ou plus d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon sont promus.

Tableau IV.2.32 : Accès à l'échelon spécial des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022

Echelon spécial	Promouvables			Promus			Taux de promotion	
	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	Femmes
PLP	85	49,4%	25,0%	17	70,6%	54,5%	20,0%	28,6%
PEPS	47	44,7%	17,5%	11	45,5%	57,1%	23,4%	23,8%
CPE	15	53,3%	36,4%	4	75,0%	100,0%	26,7%	37,5%
Psychologue EN	5	60,0%	25,0%	1	100,0%	0,0%	20,0%	33,3%
Total Echelon spécial	443	51,9%	19,4%	106	57,5%	71,0%	23,9%	26,5%

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2022 – Traitement : SAIP

Campagnes d'avancement d'échelon accéléré¹³ 2021-2022

Campagne d'avancement accéléré du 6ème au 7ème : Pour tous les corps (sauf PsyEN pour lesquels il n'y avait pas de promouvables) tous les personnels ayant un avis « excellent » ont été promus. Il est à noter que des personnels ayant également un avis « TS » ont été promus : 5 dans le corps des professeurs certifiés, 2 chez les PEPS et 3 chez les CPE.

Campagne d'avancement accéléré du 8ème au 9ème : Dans le corps des PsyEN, l'avis « excellent » a été promu. Pour les autres corps, tous les avis « excellent » n'ont pas été promus : 15 dans le corps des professeurs certifiés, 2 chez les PLP et CPE, 1 chez les PEPS.

Tableau IV.2.33 : Avancements d'échelon accélérés des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022

Avancement d'échelon accéléré	2022							
	Eligibles			Promus			Taux de promus	
	Eff.	Femmes	% Femmes	Eff.	Femmes	% Femmes	Total	Femmes
6ème échelon - Classe normale								
Certifiés	254	179	70,5%	76	53	69,7%	29,9%	29,6%
CPE	22	19	86,4%	6	5	83,3%	27,3%	26,3%
EPS	34	12	35,3%	10	5	50,0%	29,4%	41,7%
PLP	53	35	66,0%	16	10	62,5%	30,2%	28,6%
Psychologue EN	0	0						
8ème échelon - Classe normale								
Certifiés	262	170	64,9%	78	54	69,2%	29,8%	31,8%
CPE	8	7	87,5%	3	3	100,0%	37,5%	42,9%
EPS	19	8	42,1%	5	2	40,0%	26,3%	25,0%
PLP	48	24	50,0%	14	8	57,1%	29,2%	33,3%
Psychologue EN	5	2	40,0%	1	1	100,0%	20,0%	50,0%

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2022 – Traitement : SAIP

13 L'autorité compétente établit, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des personnels enseignants, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale qui sont dans la deuxième année du 6e échelon de la classe normale, d'autre part, la liste de ceux qui justifient d'une ancienneté dans le 8e échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. L'autorité compétente attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs inscrits sur chacune de ces deux listes.

La part des femmes parmi les promus est supérieure ou égale à leur représentativité parmi les promouvables, à l'exception des PLP et CPE (campagne d'avancement accélérée du 6ème au 7ème échelon) et des professeurs EPS (campagne d'avancement accélérée du 8ème au 9ème échelon).

d) Les personnels de direction et d'inspection

43,4% des 691 personnels de direction et d'inspection ont accédé à leur grade par reclassement. Ces accès par reclassement des personnels de direction et d'inspection a diminué de -5,4% dans l'académie en un an.

Tableaux IV.2.34 : Accès aux différents corps de personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier

Personnel de direction et d'inspection	2020	2021	2022		
			Effectif	%	Evol. Annuelle
Reclassement	349	317	300	43,4%	-5,4%
Tableaux d'avancement	201	201	198	28,7%	-1,5%
Tableau d'avancement	201	201	35	5,1%	-82,6%
Tableau d'avancement au choix			163	23,6%	
Recrutement	116	142	177	25,6%	24,6%
Concours	116	142	15	2,2%	-89,4%
Concours externe	14	12	13	1,9%	8,3%
Concours interne	2	3	2	0,3%	-33,3%
Liste d'aptitude	1	1	1	0,1%	0,0%
Total Personnel de direction et d'inspection	683	676	691	100,0%	2,2%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.35 : Evolution des différents accès parmi les personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier par corps

Recrutement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Recrutement dans le corps	115	141	176	24,8%	99,4%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	1	1	0,0%	0,6%
Personnel de direction et d'inspection	116	142	177	24,6%	100,0%
Avancements	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PROF ECOL CLAS EXCE	24	28			
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	9	9			
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT			34		97,1%
Autres	2	1	1		2,9%
Tableau d'avancement	35	38	35	-7,9%	100,0%
PERS DIRE HORS CLAS	88	92	98	6,5%	60,1%
INSPECT.EDUC.NAT. HC	52	47	44	-6,4%	27,0%
IA-IPR HC	26	24	21	-12,5%	12,9%
Tableau annuel d'avancement au choix	166	163	163	0,0%	100,0%
Liste d'aptitude	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
Personnel de direction et d inspection	1	1	1	0,0%	100,0%
Reclassement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PERS DIRE ETAB ENSE FORM			300		100,0%
PERS DIRE CLAS NORM	349	317			
Personnel de direction et d'inspection	349	317	300	-5,4%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Bilan de la DEC sur les réussites aux concours

Tableau IV.2.36 : Concours des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	% Femmes	Evol. Annuelle
Personnel de direction				
Inscrits	139	104	36,5%	-25,2%
Présents	94	81	37,0%	-13,8%
Admis	11	18	22,2%	63,6%
Taux d'admission	11,7%	22,2%	13,3%	
IEN				
Inscrits	34	29	65,5%	-14,7%
Présents	34	29	65,5%	-14,7%
Admis	3	7	71,4%	133,3%
Taux d'admission	8,8%	24,1%	26,3%	
IA-IPR				
Inscrits	17	12	41,7%	-29,4%
Présents	17	12	41,7%	-29,4%
Admis	2	0		-100,0%
Taux d'admission	11,8%	0,0%	0,0%	
Total Personnels de direction et d'inspection				
Inscrits	190	145	42,8%	-23,7%
Présents	145	122	44,3%	-15,9%
Admis	16	25	36,0%	56,3%
Taux d'admission	11,0%	20,5%	16,7%	

Source : DEC, Traitement SAIP

e) Les personnels d'éducation et d'orientation

Tableaux IV.2.37 : Accès aux différents corps de personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier

Personnel d'éducation et d'orientation	2020	2021	2021		
			Effectif	%	Evol. Annuelle
Tableau d'avancement	267	295	307	34,9%	4,1%
Concours	292	281	296	33,7%	5,3%
Concours externe	238	233	245	27,9%	5,2%
Concours interne	54	48	51	5,8%	6,3%
Recrutement	114	140	151	17,2%	7,9%
Reclassement	162	132	106	12,1%	-19,7%
Détachement	20	17	15	1,7%	-11,8%
Examen professionnel	5	3	3	0,3%	
Intégration			1	0,1%	
Mode d'accès non renseigné	1			0,0%	
Total Personnel d'éducation et d'orientation	861	868	879	100,0%	1,3%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau IV.2.38 : Evolution des accès par recrutement et détachement et intégration parmi les personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier

Recrutement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Recrutement direct d'agent non titulaire	111	137	149	8,8%	98,7%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	2	2	1	-50,0%	0,7%
Maître auxiliaire garanti de réemploi	1	1	1	0,0%	0,7%
Personnel d'éducation et d'orientation	114	140	151	7,9%	100,0%
Détachement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Détachement en vue d'intégration	14	14	11	-21,4%	73,3%
Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	6	3	4	33,3%	26,7%
Personnel d'éducation et d'orientation	20	17	15	-11,8%	100,0%
Intégration suite changement de statut			1		
Personnels d'éducation et d'orientation			1		

Source : PIAD, données au 30/11/2022

Tableau IV.2.39 : Evolution des accès par tableau d'avancement, examen professionnel et reclassement parmi les personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier

Tableau d'avancement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	154	153			
PSYC EDUC NATI HORS CLAS	48	63			
CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	43	51			
PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	22	27			
CONSEILLERS PX EDUCATION			206		67,1%
PSYC EDUC NATI			101		32,9%
Autre		1			
Total Personnel d'éducation et d'orientation	267	295	307	4,1%	100,0%
Examen professionnel	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	5	3	3	0,0%	100,0%
Personnel d'éducation et d'orientation	5	3	3	0,0%	100,0%
Reclassement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
PSYC EDUC NATI			106		100,0%
PSYC EDUC NATI CLAS NORM	130	112			
PSYC EDUC NATI HORS CLAS	32	20			
Personnel d'éducation et d'orientation	162	132	106	-19,7%	-100,2%

Source : PIAD, données au 30/11/2022

f) Les personnels ATSS

Tableaux IV.2.40 : Accès aux différents corps des personnels ATSS en 2022 dans l'académie de Montpellier

ATSS	2020	2021	2022		
			Effectif	%	Evol. Annuelle
Reclassement	718	632	476	17,1%	-24,7%
Tableau d'avancement	695	742	789	28,4%	6,3%
Concours	369	424	424	15,3%	0,0%
Concours externe	150	168	224	8,1%	33,3%
Concours interne	219	256	200	7,2%	-21,9%
Recrutement	348	396	359	12,9%	-9,3%
Intégration	361	336	237	8,5%	-29,5%
Séjour de la santé			198	7,1%	
Détachement	88	112	109	3,9%	-2,7%
Liste d'aptitude	108	111	125	4,5%	12,6%
Examen professionnel	36	39	37	1,3%	-5,1%
Emploi réservé	24	23	22	0,8%	-4,3%
Total ATSS	2 747	2 815	2 776	100,0%	-1,4%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.41 : Evolution des accès par recrutement, détachement et intégration parmi les personnels ATSS dans l'académie de Montpellier

Recrutement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Recrutement direct d'agent non titulaire	305	350	313	-10,6%	87,2%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	18	21	22	4,8%	6,1%
Recrutement dans emploi	16	15	16	6,7%	4,5%
Recrutement sans concours	8	9	7	-22,2%	1,9%
Recrutement par le pacte	1	1	1	0,0%	0,3%
Total ATSS	348	396	359	-9,3%	100,0%
Détachement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Détachement dans un emploi fonctionnel	27	27	24	-11,1%	22,0%
Détachement en vue d'intégration	29	48	42	-12,5%	38,5%
Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	32	37	43	16,2%	39,4%
Total ATSS	88	112	109	-2,7%	100,0%
Intégration	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par type
Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)	132	117	83	-29,1%	-100,4%
Intégration dans le CIGEM des attachés	121	114	102	-10,5%	-100,1%
Intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A	78	66			
Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	21	18	18	0,0%	-100,0%
Intégration des élèves IRA	4	13	27	107,7%	-96,0%
Intégration des CASU dans le CIGEM des attachés	4	4	4		
Intégration (historique)		3	2		
Intégration itarf art.146-148 de 85-1534	1	1	1		
Total ATSS	361	336	237	-29,5%	-100,1%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux IV.2.42 : Evolution des accès par tableau d'avancement parmi les personnels ATSS dans l'académie de Montpellier

Tableau d'avancement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
ADJENES			249		42,6%
ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	106	135			
ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	66	63			
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	27	34			
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	7	5			
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP			63		10,8%
ASSI SERV SOCI		3			
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT			25		4,3%
ASSI SERV SOCI CLAS SUPE	6				
ATTACHE ADMI HORS CLAS	13	16			
ATTACHE PRIN ADMI	19	19			
ATTACHES ADM ETAT			36		6,2%
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT			5		0,9%
CONS TECH SUPE SERV SOCI	4	3			
INFIRMIER CL SUP EDUC NAT ENS SUP	94	85			
INFIRMIER HORS CL EDUC NAT ENS SUP	42	47			
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP			60		10,3%
INGE ETUD HORS CLAS MESRI	4	5			
INGENIEUR RECHERCHE 1CL ENS SUP	5	4			
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP			4		0,7%
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP			6		1,0%
MEDE EDUC NATI HORS CLAS	3	8			
MEDEC.INSP.SANTE PUBLIQUE	10	14	1		0,2%
MÉDECIN E.N. DE 1ÈRE CLASSE	19	14			
MÉDECINS E.N.			25		4,3%
SECR ADMI EDUC NATI CLAS EXCE	23	25			
SECR ADMI EDUC NATI CLAS SUPE	62	63			
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE			99		17,0%
TECH RECH FORM CLAS EXCE MENESR	5	5			
TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	7	7			
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP			11		1,9%
Total ATSS	522	555	584	5,2%	100,0%
Liste d'aptitude	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
SECR ADMI EDUC NATI CLAS NORM	54	53	63	18,9%	50,4%
ATTACHES ADM ETAT	28	27	29	7,4%	23,2%
ASSISTANT INGENIEUR ENS SUP	3	4	4	0,0%	3,2%
CONS TECH SERV SOCI	2	3	3	0,0%	2,4%
INGE ETUD CLAS NORM MESRI	1	1	1	0,0%	0,8%
TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	20	23	25	8,7%	20,0%
Total ATSS	108	111	125	12,6%	100,0%
Examen professionnel	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	30	29	27	-6,9%	73,0%
ADJOINT ADMI	6	6	6	0,0%	16,2%
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP		4	4	0,0%	10,8%
Total ATSS	36	39	37	-5,1%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau IV.2.43 : Reclassement des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier

Reclassement	2020	2021	2022	Evol. Annuelle	% par grade
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT			60		12,6%
ASSI SERV SOCI	67	72			
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP			28		5,9%
INGE ETUD CLAS NORM MESRI	23	23			
INGE ETUD HORS CLAS MESRI	12	8			
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT			5		1,1%
CONS TECH SERV SOCI	6	6			
ADJENES			298		62,6%
ADJOINT ADMI	14	9			
ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	385	330			
ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	82	71			
ADJOINT TECH RECH FORM	11	9			
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP			85		17,9%
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	17	15			
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	101	89			
ATSS	718	632	476	-24,7%	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ Bilan de la DEC sur les réussites aux concours

Tableau IV.2.44 : Concours des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021

	Adjoint			Secrétaire administratif			Attaché			TOTAL ATSS		
	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
Concours externes												
Inscrits				846	85,5%					846	85,5%	-26,9%
Présents				336	82,1%					336	82,1%	-55,4%
Admis				33	75,8%					33	75,8%	-2,9%
Taux d'admission				9,8%	9,1%					9,8%	9,1%	
Concours internes												
Inscrits	571	86,5%	ND	524	88,2%	-7,1%				1095	87,3%	50,4%
Présents	392	87,5%	ND	301	89,0%	-16,4%				693	88,2%	49,0%
Admis	29	93,1%	ND	15	93,3%	-28,6%				44	93,2%	37,5%
Taux d'admission	7,4%	7,9%		5,0%	5,2%					6,3%	6,7%	
Total par grade												
Inscrits	571	86,5%	-46,1%	1370	86,5%	76,9%				1941	86,5%	-15,6%
Présents	392	87,5%	-6,9%	637	85,4%	128,6%				1029	86,2%	16,7%
Admis	29	93,1%	72,6%	48	81,3%	29,2%				77	85,7%	38,2%
Taux d'admission	7,4%	0,3%		7,5%	0,2%					7,5%	0,1%	

Source : DEC, Traitement SAIP

Tableau IV.2.45 : Précisions sur les concours et examens professionnels de secrétaires administratives dans l'académie de Montpellier en 2021

	Externe				
	2020	2021	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Concours externe SA					
Inscrits	564	846	723	85,5%	50,0%
Présents	360	336	276	82,1%	-6,7%
Admis	ND	33	25	75,8%	
Taux d'admission		9,8%		9,1%	
Concours externe SA					
Inscrits	564	524	462	88,2%	-7,1%
Présents	360	301	268	89,0%	-16,4%
Admis	ND	15	14	93,3%	
Taux d'admission		5,0%		5,2%	
Examens Professionnels SA classe supérieure					
Inscrits	74	89	76	85,4%	20,3%
Présents	53	65	58	89,2%	22,6%
Admis	20	19	19	100,0%	-5,0%
Taux d'admission	37,7%	29,2%		32,8%	
Examens Professionnels SA classe exceptionnelle(*)					
Inscrits	43	47	42	89,4%	9,3%
Présents	43	47	42	89,4%	9,3%
Admis	11	12	11	91,7%	9,1%
Taux d'admission	25,6%	25,5%		26,2%	
Total SA					
Inscrits	1245	1506	1303	86,5%	21,0%
Présents	816	749	644	86,0%	-8,2%
Admis	ND	79	69	87,3%	ND
Taux d'admission	ND	10,5%		10,7%	

Source : DEC, Traitement SAIP

(*) Pour la classe exceptionnelle, seules les candidatures recevables sont conservées dans la base (même nombre entre inscrits et présents).

► Bilan de la DPATE sur les tableaux d'avancement des personnels ATSS

Tableau IV.2.46 : Liste d'aptitude et tableau d'avancement des personnels ATSS en 2022 dans l'académie de Montpellier

	Promouvables				Promus	
	Contingent	Eff.	% corps/grade	% femmes	Eff.	% femmes
Liste d'aptitude						
LA SAENES		196	100,0%	92,8%	18	94,4%
LA AAE		68	100,0%	83,8%	7	100,0%
Tableau d'avancement						
TA APAE		63	34,1%	58,7%	3	66,7%
TA SAENES CE		150	86,0%	81,3%	8	100,0%
TA SAENES CS		218	51,0%	85,3%	20	80,0%
TA ADJAENES P1C		567	75,0%	89,9%	100	95,0%
TA ADJAENES P2C		21	100,0%	85,7%	5	80,0%
TA Infirmiers HC		93	100,0%	92,5%	10	88,0%
TA Infirmiers CS		96	67,1%	96,9%	9	100,0%
TA assistant social Principal		56	63,6%	96,4%	10	100,0%
TA ATRF P1C		288	79,0%	54,0%	63	67,0%
TA ATRF P2C		145	70,0%	61,0%	43	53,0%
TA ATEE P1C	10	61	69,0%	30,0%	10	30,0%
TA ATEE P2C	12	46	85,0%	72,0%	12	83,0%

Source : DPATE, Bilan carrières 2022 des personnels ATSS – CTA du 22 novembre 2022

La filière administrative

Du fait de la mise en place du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative, le nombre de possibilités de promotions attribué par l'administration centrale pour la liste d'aptitude de SAENES a fait l'objet d'une hausse significative : 18 possibilités en 2022 pour 8 en 2021.

Le nombre de candidatures pour la LA SAENES a augmenté avec 196 dossiers en 2022 pour 172 en 2021. Le nombre de candidatures pour la LA AAE est, quant à lui, stable avec 68 dossiers en 2022 pour 64 l'année précédente.

Pour l'enseignement scolaire, le nombre de candidatures pour la LA SAENES se répartit comme suit : 71% émanent d'agents en fonction dans les EPLE ou CIO, 28% d'agents des services académiques et 1% d'agents d'autres établissements (CREPS, ABES...). Pour la LA AAE, la répartition est de 67% pour les agents des EPLE et 33% pour ceux des services académiques.

Les femmes représentent 92,8% des candidatures pour la LA SAENES et 83,3% pour la LA AAE de 83,3%. Elles représentent 94,4% des promus SAENES et 100% des promus AAE.

L'âge moyen des agents promus par liste d'aptitude est de 47 ans pour la LA SAENES et de 45 ans pour la LA AAE.

L'accès à un grade supérieur par tableau d'avancement (TA) :

Pour les tableaux d'avancement, les dossiers des agents promouvables sont examinés par les collègues d'experts en s'appuyant sur un barème indicatif prenant en compte la valeur professionnelle de l'agent et son expérience professionnelle.

Le barème constitue un des éléments pour le départage des dossiers mais chaque dossier fait l'objet d'un examen individuel pour les TA des catégories A.

Pour les TA de catégorie B, sont examinés, pour l'enseignement scolaire, les dossiers classés en rang utile au barème (soit le double du nombre de promotions à accorder) et pour, l'enseignement supérieur, les dossiers classés par les structures.

Pour les TA de la catégorie C, du fait du nombre non négligeable de promouvables, les tableaux d'avancement ont été établis par ordre de barème pour l'enseignement scolaire. Pour l'enseignement supérieur, une répartition du contingent est effectuée entre les structures en fonction du nombre de promouvables par établissement. La répartition des reliquats s'effectue au barème parmi l'ensemble des propositions des structures.

Il est à noter une augmentation très significative des contingents accordés pour le TA des SAENES CS (contingent multiplié par 2) et pour le TA des ADJAENES P1C (contingent augmenté de 43%).

14 L'inscription sur une liste d'aptitude (LA) nécessite, de la part des agents remplissant les conditions, le dépôt d'un dossier de candidature qui comprend un rapport d'activité sur le parcours de carrière de l'agent et un rapport d'aptitude professionnelle établi par le supérieur hiérarchique. Ce dossier a pour objectif de répondre aux 2 critères réglementaires prévus par le statut général de la fonction publique pour l'établissement des propositions d'inscription sur la LA, à savoir, la valeur professionnelle de l'agent et les acquis de l'expérience professionnelle.

Pour pouvoir apprécier ces 2 critères, l'examen collégial des dossiers de candidatures s'effectue selon une grille prenant en compte les éléments suivants :

- l'avis du supérieur hiérarchique,
- l'exercice de fonctions particulières et à responsabilité,
- l'exercice de tout ou partie des fonctions en éducation prioritaire,
- l'ancienneté dans le grade et l'ancienneté générale de service,
- la préparation d'examens professionnels et concours,
- l'admissibilité ou l'obtention de concours ou examens professionnels,
- la diversité du parcours et la mobilité géographique ou fonctionnelle,
- l'expression d'un réel projet professionnel,
- la présentation du dossier de candidature.

La filière médico-sociale

Pour rappel, cette filière bénéficie de procédures identiques à celles de la filière administrative : les dossiers sont examinés par les collèges d'experts en s'appuyant sur un barème indicatif qui prend en compte la valeur professionnelle de l'agent et son expérience professionnelle. L'examen croisé des dossiers effectué à l'aide d'une grille permet de constater que la lecture des experts et des membres de l'administration se rejoint sur le choix des candidats.

A noter que, depuis cette présente année, il n'y a plus qu'un seul tableau d'avancement pour les assistants de service social.

La filière technique

Pour rappel, à la différence des autres filières, l'examen des dossiers s'appuie, en complément du rapport d'aptitude professionnelle renseigné par le supérieur hiérarchique, sur un rapport d'activité réalisé par l'agent. Chaque lecture est réalisée en binôme. Les rapports d'activité des agents ne sont pas toujours réalisés avec grand soin. Une sensibilisation des supérieurs hiérarchiques sur la complétude des dossiers paraît nécessaire.

Les contingents attribués ont augmenté de manière significative par rapport à 2021 (multiplié par 2 pour le TA ATRF P1C, multiplié par 3 pour le TA ATRF P2C).

Pour les ATEE, le contingent est de 10 pour le TA ATEE P1C contre 3 en 2021 et de 12 pour le TA ATEE P2C contre 5 en 2021.

Chapitre V – La formation continue

[V.1 Une reprise de la formation continue après la crise sanitaire](#)

[V.2 Des réalisations en conformité avec le schéma directeur national](#)

[V.3 Une diminution des demandes de financement des comptes personnels de formation](#)

Les chiffres clés

L'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC) est créée en mai 2022 par le conseil d'école de l'EAFC. Elle est officiellement ouverte en septembre 2022. Ses ambitions s'inscrivent dans le processus de structuration d'une offre de formation continue plus lisible, plus accessible, plus cohérente, plus valorisante et mieux reconnue dans la carrière, qui font évoluer et reconfigurent le périmètre de l'ancien service de la DAFPEN.

- 46 074 journées stagiaires pour les personnels du 2nd degré et les ATSS, soit une reprise conséquente des activités de formation après la crise sanitaire
- Des formations réparties sur tous les personnels :
 - 73% pour le 2nd degré,
 - 11% pour les AED et AESH,
 - 10% pour les ATSS et les personnels d'encadrement ;
 - 6% seulement pour les personnels du 1^{er} degré qui sont principalement formés au niveau des DSDEN.
- 73 comptes personnels de formation financés

Chapitre élaboré en partenariat avec l'École Académique de la Formation Continue (EAFC) et les 5 DSDEN de l'académie

L'EAFC est en charge de la formation continue de l'ensemble des personnels de l'académie. La formation continue des enseignants du 1^{er} degré est assurée par les DSDEN.

Sources :

- Bilan de l'année 2021-2022 , Conseil académique de formation (CAF) du 30 novembre 2022
- GAIA Académique – Requête Egide (utilisée par l'EAFC)
- Données internes de l'EAFC pour les comptes personnels de formation (CPF)

Champs :

Ensemble des personnels de l'État qui participent au service public de l'éducation : professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, personnels d'accompagnement (AED, AESH).

Chapitre V. La formation continue

Au sein du pôle Ressources Humaines du Rectorat de Montpellier, la Direction Académique de la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale (DAFPEN) est un service unique, dédié à la formation continue des personnels. Elle compte 29 ETP, tous profils administratifs et pédagogiques confondus. Elle s'adresse à l'ensemble des personnels de l'État qui participent au service public de l'éducation : professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, personnels d'accompagnement (AED, AESH). A noter toutefois que la formation des enseignants du 1er degré est majoritairement assurée par les DSDEN.

La création des Ecoles Académiques de la Formation Continue (AEFC) a modifié ce cadre institutionnel à compter de mai 2022.

La formation continue des personnels de l'académie de Montpellier décline les principes du Schéma directeur de la formation continue des personnels 2019-2022 (Circulaire 2019-133 du 23-9-2019).

Trois axes de formation structurent les objectifs nationaux,

- Axe 1 - Se situer dans le système éducatif ;
- Axe 2 - Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles ;
- Axe 3 – Etre accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences.

Le schéma directeur de la formation continue repose sur sept principes : Universalité, Continuum de formation, Proximité, Diversification des viviers de formateurs et valorisation des compétences des personnels, Formation certifiante ou diplômante, Hybridité des modalités de formation ainsi que Traçabilité des formations suivies et des compétences acquises.

V.1 Une reprise de la formation continue après un an de crise sanitaire

L'année 2021-2022 enregistre une reprise des activités de formation continue après une année 2020-2021 marquée par la crise sanitaire. Au total, 46 074 journées stagiaires ont été réalisées :

- 21 662 agents ont été convoqués. La durée moyenne de formation par personne a été de 2,1 jour.
- 49 922 stagiaires ont été convoqués (un agent pouvant être convoqué plusieurs fois) avec un taux de présence de 67%.

Tableau V.1.1 : Données globales sur la formation continue (BOP 140, 141, 214, 230) dans l'académie de Montpellier

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Journées stagiaires réalisées	59 760	58 597	94 089	51 922	25 126	46 074
Personnes convoquées	22 213	20 039	35 143	33 592	16 051	21 662
Durée de formation par personne	2,7	2,9	2,7	1,5	1,6	2,1
Personnes présentes	19 058	17 093	29 978	25 566	11 642	ND
Taux de présence	85,8%	85,3%	85,3%	76,1%	72,5%	ND
Stagiaires convoqués	50 020	48 613	107 182	92 031	29 927	49 922
Stagiaires présents	39 262	36 754	73 548	48 777	19 057	33 576
Taux de présence des stagiaires	78%	76%	69%	53%	64%	67%
Personnels concernés par la formation (hors 1er degré)	ND	ND	69%	67%	49%	67%

Source et traitement : EAFC, CAF des 3 décembre 2021 et 30 novembre 2022

V.2 Des réalisations en conformité avec le schéma directeur national

a) Un respect des axes de formation autour de 4 priorités

Les objectifs de formation sont structurés au niveau académique autour de 4 priorités, qui répondent à une formation tout au long de la vie :

- La formation statutaire et l'adaptation à l'emploi ;
- La formation participant à l'évolution professionnelle de l'agent (préparation aux examens et concours, accompagnement de la VAE, etc.) ;
- Le développement des compétences, acquisitions nouvelles et adaptation aux évolutions ;
- La formation de formateurs, la production de ressources, ingénierie et pilotage de la formation.

En outre, sont pris en compte les enjeux prépondérants que sont :

- une offre évolutive « sur mesure » et adaptée en permanence pour mieux répondre aux besoins de formation favorisant la réalisation des projets territoriaux (école du socle, bassins d'éducation et de formation) ;
- un format collectif et inter catégoriel à l'échelon des territoires de proximité.

En termes de journées stagiaires, ces 4 priorités s'inscrivent pleinement dans les axes définis au niveau national pour le second degré :

- L'axe 1 « Se situer dans le système éducatif » représente 13% des journées stagiaires réalisées ; Sont couvertes les formations pour la mise en œuvre de la réforme et des nouveaux programmes en lycées.
- L'axe 2 – « Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles » représente en 61% ; Sont ici compris les formations relatives au travail en mode projet et collectif de travail ainsi que les formations sur l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves.
- L'axe 3 – « Evolution professionnelle », représente 26% des journées stagiaires.

Tableau V.2.1 : Thématiques de formation continue des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

(% du nombre de journées stagiaire)	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Axe 1 - Se situer dans le système éducatif	19,9%	23,0%	13,0%
Axe 2 - Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles	28,5%	30,3%	61,0%
Travailler en mode projet; collectif de travail	5,4%	4,9%	11,0%
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	9,8%	7,1%	9,0%
Valeurs de la République	2,9%	3,8%	7,0%
Santé et sécurité au travail			6,0%
Education artistique et culturelle			6,0%
Numérique et IA dans le cadre pédagogique	5,5%	7,1%	5,0%
Prévention des violences			4,0%
Prise en compte diversité des élèves dans les apprentissages	2,9%	4,3%	3,0%
Ecole inclusive	2,0%	3,1%	3,0%
Innovation-Recherche			3,0%
Autres (international, promotion de la santé, etc.)			4,0%
Axe 3 - Evolution professionnelle	22,7%	28,0%	26,0%
Total	71,1%	81,3%	100,0%

Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

b) L'application des 7 principes de la formation continue

➤ Universalité

Le plan académique de formation s'adresse à l'ensemble des personnels de l'État qui participent au service public de l'éducation.

Les formations réalisées se répartissent comme suit selon les destinataires :

- Personnels du 2nd degré représente 73% ;
- AED et AESH 11%,
- ATSS et personnels d'encadrement 10%,
- Personnels du 1^{er} degré 6%.

Ces formations sont assurées par des formateurs internes et peuvent être complétées par d'autres intervenants (Canopé, etc.). La formation continue des enseignants du 1er degré est principalement assurée par les DSDEN.

Tableau V.2.2 : Répartition des personnels formés selon les filières d'appartenance dans l'académie de Montpellier

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1 ^{er} degré	32%	25%	3%	6%
AED, AESH	11%	16%	21%	11%
ATSS, encadrement	5%	6%	9%	10%
Second degré	52%	53%	67%	73%
Total	100%	100%	100%	100%

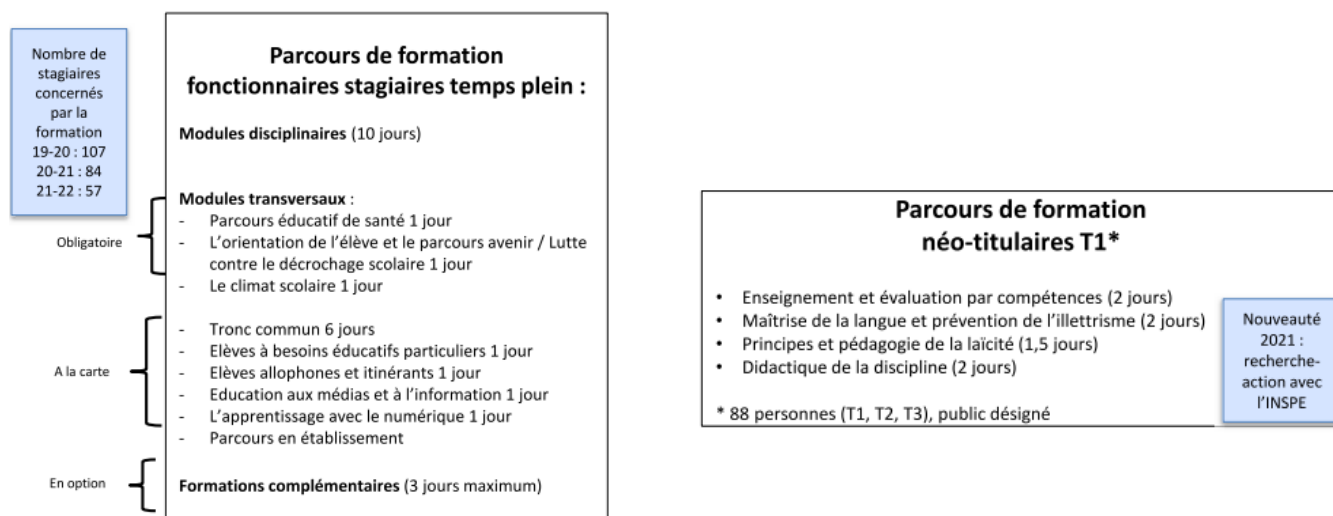
Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

➤ Continuum de formation

Le schéma directeur insiste sur le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue. La formation continuée constitue notamment un enjeu essentiel, en ce qu'elle permet d'accompagner l'entrée dans la carrière des agents en inscrivant dans une perspective de moyen terme, prévisible et cohérente, les actions de formation dont ils bénéficient.

57 stagiaires ont suivi le parcours de formation fonctionnaires stagiaires temps plein (contre 107 en 2019-2020 et 84 en 2021-2022).

Graphique V.2.1 : Continuum de formation des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier



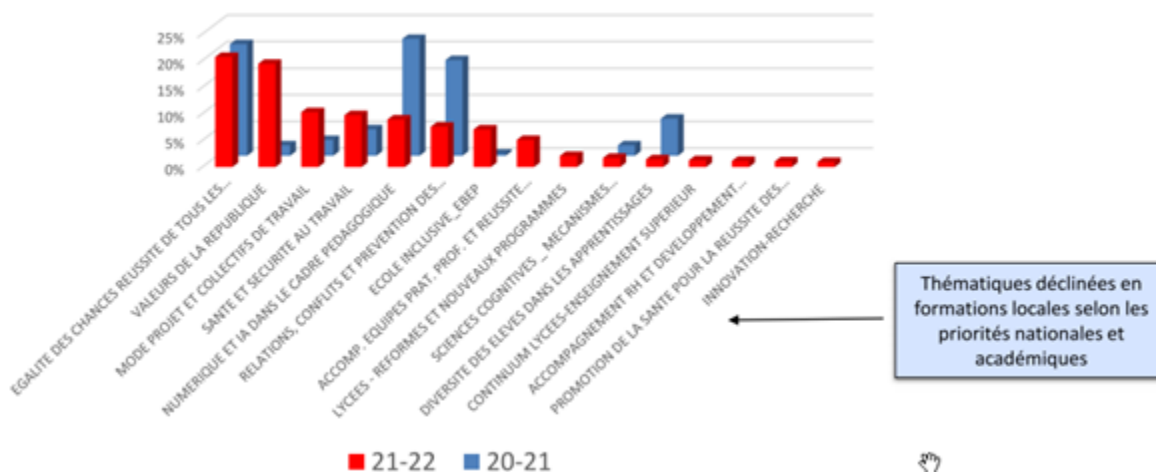
Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

➤ Proximité

Les actions de formation continue sont menées en proximité aussi souvent que possible. Sont donc privilégiées les formations en école, en établissement et en réseau ou bassin afin de proposer des services diversifiés, adaptés aux besoins exprimés par les personnels et ce, dans une logique d'établissements de service et de centre de ressources mutualisées.

En conformité avec les priorités académiques, 15 thématiques ont été déclinées en formations territoriales en 2021-2022 (contre 11 et 6 les deux années précédentes).

Graphique V.2.2 : Formation de proximité des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020-2021 et 2021-2022



Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

➤ Diversification des viviers de formateurs, valorisation des compétences des personnels, formation certifiante ou diplômante

La diversification des viviers de formateurs et la valorisation des compétences des personnels, notamment celles acquises en formation universitaire ou professionnelle, est le corollaire du développement de la formation continue. Outre la formation par les cadres pédagogiques du ministère, les actions de formation doivent valoriser la formation par les pairs (tutorat), pour toutes les catégories de personnels, ou par des intervenants extérieurs, notamment dans un cadre interministériel, partenarial ou en lien avec l'enseignement supérieur et la recherche.

La qualité, le niveau et la crédibilité de la formation continue impliquent que celle-ci soit aussi souvent que possible certifiante ou diplômante.

En 2020-2021, 18% des journées stagiaires ont été dispensées dans le cadre de formations participant à l'évolution professionnelle de l'agent (dont les formations diplômantes). 9% relèvent de formations de formateurs, ingénierie et pilotage de formation.

Tableau V.2.3 : Part de la formation des viviers de formateurs et des formations certifiantes et diplômantes dans l'académie de Montpellier

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Formation statutaire et adaptation à l'emploi	12%	16%	27%	19%
Formation participant à l'évolution professionnelle de l'agent (*)	7%	13%	23%	18%
Développement de compétences, acquisitions nouvelles, adaptation aux évolutions	76%	64%	41%	54%
Formation de formateurs, ressources, ingénierie et pilotage de formation	5%	7%	9%	9%
Total	100%	100%	100%	100%
(en journées stagiaires)			25 126	45 628

(*) Préparation aux concours, formations diplômantes SST, PSC1, RAEP, VAE, bilan de carrière.

Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

➤ Hybridité des modalités de formation

Le recours à l'ensemble des modalités de formation continue (en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle) est envisagé à tous les stades de la formation, en veillant à l'équilibre entre les différents formats et à leur séquençage dans la durée.

En 2021-2022, les formations en présentiel ont repris une place prépondérante (50% de l'offre) tandis que les formations hybrides représentent 44,0% de l'offre. Les formations à distance ne représentent plus que 6% de l'offre. Au niveau de l'organisation, la modalité individuelle représente 31% des formations des personnels du 2nd degré tandis que la modalité collective en représente 21%. La tendance croissante du recours à m@gistère se confirme avec 19 335 connexions, soit + 4,0% en un an.

Tableau V.2.4 : Formation en présentiel, à distance ou hybride des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Présentiel	58%	31%	50%
A distance	2%	28%	6%
Hybride	40%	41%	44%
Total	100%	100%	100%

Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

Tableau V.2.5 : Formation collective, individuelle ou désignée des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Individuelle	34%	38%	35%	31%
collective	22%	15%	16%	21%
Désignée	44%	48%	49%	48%
Total	100%	100%	100%	100%

Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

Tableau V.2.6 : Connexion à m@gistère dans l'académie de Montpellier par filière

Connexion ma@gistère	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Evol. Annuelle
1er degré	8 134	8 254	9 234	11,9%
2nd degré	7 885	8 915	8 764	-1,7%
Autre	1 371	1 422	1 337	-6,0%
Total	17 390	18 591	19 335	4,0%

Source et traitement : EAFC, CAF du 30 novembre 2022

➤ Traçabilité des formations suivies et des compétences acquises

Afin de mieux accompagner les carrières et détecter les potentialités, la mise en œuvre du schéma directeur s'accompagne du développement d'outils permettant d'assurer la « traçabilité » des formations suivies et des compétences acquises : historique des formations individuelles, collectives et à public désigné, sur une ou plusieurs années et pour un ou plusieurs établissements.

V.3 Une diminution des demandes de financement des comptes personnels de formation

Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'ensemble des personnels, titulaires ou non titulaires, d'acquérir des droits à formation. Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisables pour suivre une formation et/ou en obtenir le financement afin de préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Une commission académique spécifique se réunit trois fois par an pour étudier les demandes d'utilisations du compte personnel de formation (décembre, avril, juin). Le budget mobilisable sur l'année est réparti sur l'ensemble des demandes transmises à l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC).

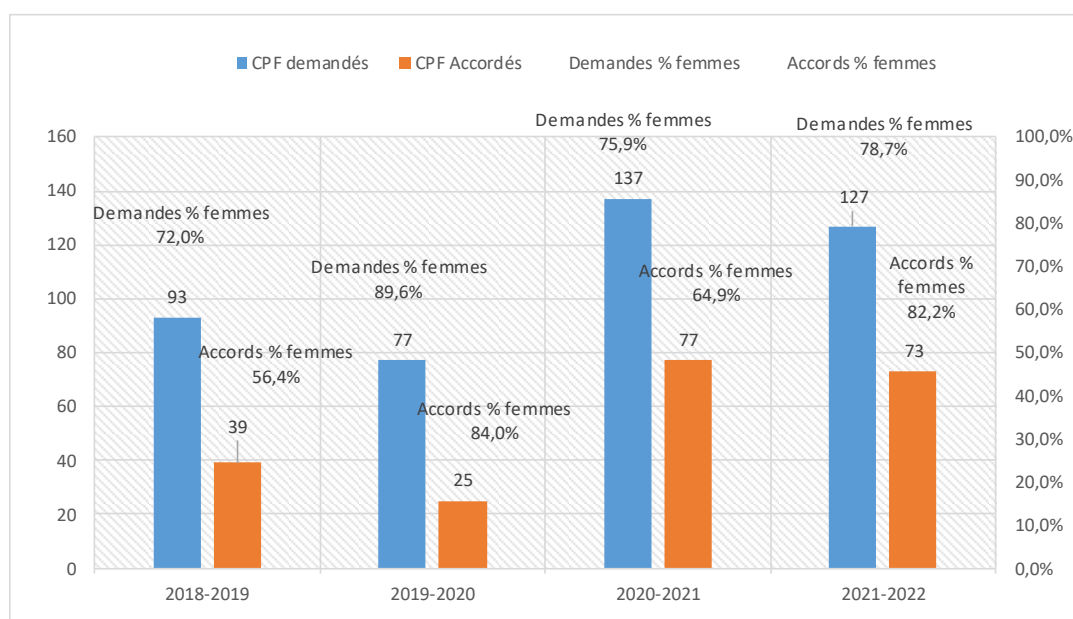
L'année 2021-2022 compte 127 demandes de financement de CPF étudiées pour les agents du secteur public et 73 financements accordés. On constate une diminution annuelle de -7,3% du nombre des demandes et de -5,2% du nombre des financements accordés.

Tableau V.3.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords

	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		
	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Evol.
CPF demandés	93	72,0%	77	89,6%	137	75,9%	127	78,7%	-7,3%
CPF Accordés	39	56,4%	25	84,0%	77	64,9%	73	82,2%	-5,2%

Source : EAFC, Traitement SAIP

Graphes V.3.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords



Source : EAFC, Traitement SAIP

Focus Egalité professionnelle Femme/ Homme

Les femmes sont à l'origine de 78,7% des demandes de CPF. Elles représentent 82,2% des CPF accordés.

46,5% des demandes d'utilisation du CPF ont été formulés par des agents affectés dans le département de l'Hérault ; 33,9% dans le Gard. Les PO et l'Aude représentent respectivement 9,4% et 8,7% des demandes.

Tableau V.3.2 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes selon le département d'affectation

	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Aude	10	10,8%	7	9,1%	14	10,2%	11	8,7%
Gard	27	29,0%	18	23,4%	31	22,6%	43	33,9%
Hérault	42	45,2%	30	39,0%	63	46,0%	59	46,5%
Lozère	3	3,2%	11	14,3%	5	3,6%	1	0,8%
PO	10	10,8%	11	14,3%	24	17,5%	12	9,4%
Andorre	1	1,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,8%
Total	93	100,0%	77	100,0%	137	100,0%	127	100,0%

Source : EAFC, Traitement SAIP

Chapitre VI – La vie des personnels

VI.1 Le temps de travail et les modalités de service

VI.2 Le télétravail

VI.3 Les congés et les absences au travail

Les chiffres clés

Modalités de service

12 779 agents de l'académie travaillent à temps incomplet ou partiel (soit 25,6% des effectifs).

- 8 705 sont à temps incomplet (soit 17,4% des agents de l'académie) ;

Les temps incomplets se trouvent principalement parmi les personnels des 1^{er} et 2nd degré. Ils concernent :

- 23,6% des personnels du 2nd degré ;
- 13,2% des personnels du 1^{er} degré ;
- 2,1% des personnels DIEO ;
- 1,9% des personnels ATSS.

- 4 074 sont à temps partiel (soit 8,2% des agents) parmi lesquels 86,1% de femmes.

Les temps partiels concernent :

- 6,0% des personnels du 2nd degré ;
- 10,8% des personnels du 1^{er} degré ;
- 4,4% des personnels DIEO ;
- 12,2% des personnels ATSS.

Les spécificités des temps partiels :

- 60,8% des agents en temps partiel travaillent entre 50% et 80% du temps légal et 25,7% des agents à 50% du temps légal ;
- 5,0% des agents travaillent à temps partiel sur autorisation ;
- 2,4% des agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant, pour soins à enfant, ascendant ou conjoint ou encore de droit pour personne handicapée.

Télétravail : 535 protocoles individuels de télétravail (+8,3% par an).

Congés et absences au travail

Taux d'absence : 5,6%.

Le taux d'absence varie selon les filières : 6,2% dans le 1^{er} degré, 5,3% dans le 2nd degré et 4,7% pour les personnels ATSS.

1 017 688 journées de congés (+15,8% par an) dont :

- 65,0% pour des problématiques de santé (parmi les quels 2,4% sont imputables au service) ;
- 12,9% en lien avec le covid ;
- 10,0% suite à une naissance ou une adoption ;

Chapitre élaboré en partenariat avec la Division des personnels administratifs, techniques et de l'encadrement (DPATE).

Sources :

- **Piad : Requête « BSA – Réf National » ;**

Le pôle inter académique décisionnel (PIAD) est une entité du ministère de l'Éducation Nationale dédiée à l'informatique décisionnelle. Il assure l'hébergement, l'expertise et la mutualisation des applications décisionnelles pour l'ensemble des académies et de l'administration centrale. Basé au rectorat de Bordeaux, le PIAD est intégré à la Direction des Systèmes d'Information de l'académie et agit en rattachement direct du service des technologies et des systèmes d'information de la Direction du Numérique pour l'Éducation (DNE-B). Il fournit des données homogénéisées au niveau national permettant ainsi des comparaisons avec le national ou la région académique.

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de **la requête « BSA – Réf National »** :

- **Onglet « Temps partiel » ;**
- **Onglet « Les absences » au cours de l'année scolaire précédente pour chaque date d'observation ;**

Champs :

Les personnels en activité avec une affectation, dans les établissements publics et privés de l'académie, hors personnels administratifs des établissements privés.

- **DPATE**

- Données internet sur le télétravail
- Questionnaire RSU – MENJ portant sur l'année 2022.

Notation :

ND : Donnée non disponible.

* : Donnée couverte par le secret statistique (effectif inférieur à 5).

Chapitre VI. La vie des personnels

VI.1 Le temps de travail et les modalités de service

a) 74,4% des agents travaillent à temps plein, 17,4% à temps incomplet

Sur l'ensemble des effectifs, on constate notamment :

- 74,4% des agents travaillent à temps plein (-0,4% sur un an) ;
- 17,4% des agents travaillent à temps incomplet (+1,1%) ;
- 8,2% des agents travail à temps partiel (stable sur un an).

Tableau VI.1.1 : Evolution des effectifs selon les modalités de service dans l'académie de Montpellier

Modalité de service	2019	2020	2021	2022	%	Evol. annuelle	Evol. sur 4 ans
Temps plein	37 099	37 281	37 244	37 109	74,4%	-0,4%	0,0%
% temps plein	76,2%	74,6%	74,6%	74,4%			
Temps partiel	4 165	4 164	4 076	4 074	8,2%	0,0%	-2,2%
% temps partiel	8,6%	8,3%	8,2%	8,2%			
Temps incomplet	7 431	8 524	8 608	8 705	17,4%	1,1%	17,1%
% temps incomplet	15,3%	17,1%	17,2%	17,4%			
Total effectifs	48 695	49 969	49 928	49 888	100,0%	-0,1%	2,4%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Les principales modalités de service des agents à temps partiel sont :

- les temps partiels sur autorisation ;
- les temps partiels de droit pour élever un enfant ;
- les temps partiels thérapeutiques ;
388 agents sont concernés en 2022. Cette année encore, on constate une forte augmentation annuelle du nombre d'agents concernés par les temps partiels thérapeutiques (+44,8% par an). De fait, l'augmentation
- les temps partiels de droit pour personne handicapée ;
- les temps partiels de droit pour soin à enfant, à ascendant ou à conjoint.

Tableau VI.1.2 : Evolution des effectifs selon les modalités de service détaillées dans l'académie de Montpellier

Modalité de service	2019	2020	2021	2022	%	Evol. annuelle	Evol. Sur 4 ans
Temps complet	37 099	37 281	37 244	37 109	74,4%	-0,4%	0,0%
Temps plein	639	645	637	653	1,3%	2,5%	2,2%
Travail à temps plein	36 460	36 636	36 607	36 456	73,1%	-0,4%	0,0%
Temps incomplet	7 431	8 524	8 608	8 705	17,4%	1,1%	17,1%
Temps partiel de droit	1 369	1 287	1 249	1 205	2,4%	-3,5%	-12,0%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	1 021	960	890	807	1,6%	-9,3%	-21,0%
Temps partiel de droit pour congé de proche aidant			1		0,0%		
Temps partiel de droit pour personne handicapée	182	178	200	231	0,5%	15,5%	26,9%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	166	149	158	167	0,3%	5,7%	0,6%
Temps partiel pour raison thérapeutique	168	177	268	388	0,8%	44,8%	131,0%
Temps partiel thérapeutique	168	170	264	385	0,8%	45,8%	129,2%
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée		3	2	2	0,0%		
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé pour invalidité temporaire imputable au service		4	2	1	0,0%		
Temps partiel pour raison thérapeutique	2 622	2 691	2 550	2 468	4,9%	-3,2%	-5,9%
Temps partiel sur autorisation	2 606	2 667	2 521	2 433	4,9%	-3,5%	-6,6%
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	16	24	29	35	0,1%	20,7%	118,8%
Crédit d'heures pour fonction élective	6	9	9	13	0,0%	44,4%	116,7%
Total effectifs	48 695	49 969	49 928	49 888	33,7%	-0,1%	2,4%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Au total, 29,6% des temps partiels sont des temps partiels de droit (-3,5% sur un an).

Les modalités de service (temps plein, partiel ou incomplet) varient selon les filières.

Tableau VI.1.3 : Modalité de service dans l'académie de Montpellier en 2022, selon les filières

Filière	Modalité	Modalité de Service	Eff.	Part (%)	Age moyen	Part des femmes
ATSS	Temps incomplet	Temps incomplet	77	1,9%	42,7	89,6%
	Temps partiel de droit	Temps partiel de droit pour élever un enfant	47	1,2%	34,3	93,6%
		Temps partiel de droit pour personne handicapée	41	1,0%	48,7	90,2%
		Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	15	0,4%	47,7	93,3%
	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel sur autorisation	347	8,6%	49,0	93,4%
	Temps partiel thérapeutique	Temps partiel thérapeutique	41	1,0%	52,7	82,9%
	Temps plein	Temps plein	16	0,4%	53,9	37,5%
Travail à temps plein		3 447	85,5%	49,3	74,8%	
Total ATSS			4 031	100,0%	49,0	77,1%
DIEO	Temps incomplet	Temps incomplet	33	2,1%	31,5	81,8%
	Temps partiel de droit	Temps partiel de droit pour élever un enfant	5	0,3%	39,0	100,0%
		Temps partiel de droit pour personne handicapée	7	0,4%	55,9	100,0%
		Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	4	0,3%	49,8	100,0%
	Temps partiel pour raison thérapeutique	Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	2	0,1%	47,0	100,0%
		Temps partiel thérapeutique	18	1,1%	51,2	94,4%
	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel sur autorisation	26	1,7%	51,0	96,2%
		Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	7	0,4%	53,3	57,1%
	Temps plein	Temps plein	637	40,5%	52,9	49,3%
		Travail à temps plein	834	53,0%	48,1	76,3%
Total DIEO			1 573	100,0%	49,8	66,2%
Person. 1er degré	Temps incomplet	Temps incomplet	2 353	13,2%	44,5	94,2%
	Temps partiel de droit	Temps partiel de droit pour élever un enfant	570	3,2%	35,0	95,1%
		Temps partiel de droit pour personne handicapée	95	0,5%	47,3	96,8%
		Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	100	0,6%	47,2	98,0%
	Temps partiel pour raison thérapeutique	Temps partiel pour raison thérapeutique après congé pour invalidité temporaire imputable au service	1	0,0%	42,0	100,0%
		Temps partiel thérapeutique	147	0,8%	47,8	89,8%
	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel sur autorisation	1 000	5,6%	45,5	92,7%
Temps plein	Travail à temps plein	13 513	76,0%	44,8	83,9%	
Total Person. 1er degré			17 779	100,0%	44,5	86,3%
Person. 2nd degré	Crédit d'heures pour fonction élective	Crédit d'heures pour fonction élective	13	0,0%	50,8	30,8%
	Temps incomplet	Temps incomplet	6 242	23,6%	41,7	81,2%
	Temps partiel de droit	Temps partiel de droit pour élever un enfant	185	0,7%	37,3	85,4%
		Temps partiel de droit pour personne handicapée	88	0,3%	49,5	76,1%
		Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	48	0,2%	50,1	75,0%
	Temps partiel pour raison thérapeutique	Temps partiel thérapeutique	179	0,7%	50,4	70,4%
	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel sur autorisation	1 060	4,0%	50,0	74,2%
		Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	28	0,1%	44,7	67,9%
Temps plein	Travail à temps plein	18 662	70,4%	46,3	58,3%	
Total Person. 2nd degré			26 505	100,0%	45,3	64,7%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

b) 8,2% d'agents à temps partiel

La proportion d'agents à temps partiel varie selon les filières mais, dans tous les cas, reste supérieure au niveau national :

- 12,2% des personnels ATSS (contre 9,5% au niveau national) ;
- 10,8% des personnels du 1er degré (contre 8,7%) ;
- 6,0% des personnels du 2nd degré (contre 4,8%) ;
- 4,4% des personnels DIEO (contre 3,4%).

Tableau VI.1.4 : Evolution du poids des temps partiels dans l'académie de Montpellier

	2019	2020	2021	2022	France 2022
DIEO	3,8 %	4,1 %	4,2 %	4,4 %	3,4 %
Person. 1er degré	11,0 %	10,8 %	10,4 %	10,8 %	8,7 %
Person. 2nd degré	6,3 %	6,0 %	6,1 %	6,0 %	4,8 %
ATSS	12,3 %	12,0 %	11,9 %	12,2 %	9,5 %
Total	8,6 %	8,3 %	8,2 %	8,2 %	6,4 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau VI.1.5 : Evolution des effectifs selon les modalités de service dans l'académie de Montpellier

Filière	2019	2020	2021	2022	% temps partiel	eff. Filière	% filière	Evol. Annuelle Académie	Evol. Académie 2019/2022	Evol. Annuelle France	Evol. France 2019/2022
DIEO	58	64	65	69	1,7%	1 573	4,4%	6,2	19,0	2,9	3,8
Person. 1er degré	2 088	2 125	2 012	1 913	47,0%	17 779	10,8%	-4,9	-8,4	-1,9	-3,9
Person. 2nd degré	1 512	1 484	1 508	1 600	39,3%	26 505	6,0%	6,1	5,8	3,7	5,3
ATSS	507	491	491	491	12,1%	4 031	12,2%	0,0	-3,2	-5,4	-14,7
Total	4 165	4 164	4 076	4 073	100,0%	49 888	8,2%	-0,1	-2,2	0,0	-1,7
En % des effectifs totaux	8,6%	8,3%	8,2%	8,2%							

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

c) Spécificités des temps partiels

➤ Entre 50 et 80% de temps de travail pour 6 cas sur 10

Le temps de travail des agents en temps partiel est :

- Dans 25,7% des cas à moins de 50% ;
Cette proportion varie entre 14,3% pour les personnels ATSS et 39,1% pour les DIEO.
- Dans 60,8% des cas entre 50 et 80% ;
Cette proportion varie entre 47,2% dans le 2nd degré et 70,7% dans le 1^{er} degré.
- Dans 13,5% des cas à entre 80 et 100%.
Cette proportion varie entre 0,1% dans le 1^{er} degré et 28,4% dans le 2nd degré.

Tableau VI.1.6 : Quotité de travail dans l'académie de Montpellier en 2022, par filière

Quotité de travail	Eff.	% Femmes	% temps partiels	Age moyen
DIEO				
50 %	27	92,6%	39,1%	50,5
>50 à 80 %	39	94,9%	56,5%	50,7
80 à <100 %	3	66,7%	4,3%	53,0
100 %	1 504	65,0%		49,7
Sous-total	1 573	66,2%		49,8
1er degré				
50 %	559	91,4%	29,2%	45,7
>50 à 80 %	1 352	94,6%	70,7%	41,5
80 à <100 %	2	100,0%	0,1%	32,5
100 %	15 866	85,4%		44,8
Sous-total	17 779	86,3%		44,5
2nd degré				
50 %	391	68,8%	24,4%	48,8
>50 à 80 %	755	76,3%	47,2%	47,0
80 à <100 %	454	77,3%	28,4%	50,4
100 %	24 905	64,0%		45,1
Sous-total	26 505	64,7%		45,3
ATSS				
50 %	70	88,6%	14,3%	52,0
>50 à 80 %	331	91,8%	67,4%	46,4
80 à <100 %	90	96,7%	18,3%	50,1
100 %	3 540	75,0%		49,1
Sous-total	4 031	77,1%		49,0
Ensemble				
50 %	1 047	82,8%	25,7%	47,4
>50 à 80 %	2 477	88,7%	60,8%	44,0
80 à <100 %	549	80,5%	13,5%	50,3
100 %	45 815	72,3%		45,5
Total	49 888	73,4%		45,5

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

➤ **86,1% des agents à temps partiel sont des femmes**

La proportion de femmes parmi les agents à temps partiel est supérieure à 92% dans les filières DIEO, 1er degré et ATSS ; elle est de 74,8% dans le 2nd degré.

Tableau VI.1.7 : Evolution de la place des femmes parmi les agents à temps partiel dans l'académie de Montpellier selon les filières

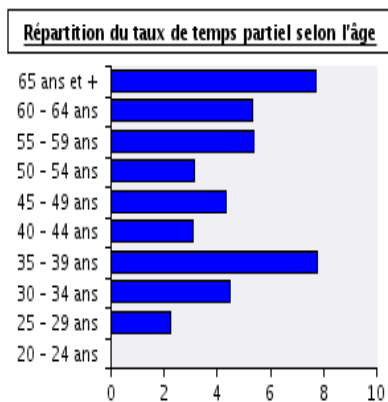
	2019	2020	2021	2022	Evol. Annuelle Académie	Evol. Académie 2019/2022	Evol. Annuelle France	Evol. France 2019/2022
DIEO	58	64	65	69	6,2%	19,0%	2,9%	3,8%
% Femmes	87,9%	84,4%	92,3%	92,8%				
Person. 1er degré	2088	2125	2012	1913	-4,9%	-8,4%	-1,9%	-3,9%
% Femmes	93,2%	92,8%	93,4%	93,7%				
Person. 2nd degré	1512	1484	1508	1600	6,1%	5,8%	3,7%	5,3%
% Femmes	77,1%	77,1%	75,5%	74,8%				
ATSS	507	491	491	491	0,0%	-3,2%	-5,4%	-14,7%
% Femmes	94,3%	92,9%	94,5%	92,3%				

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

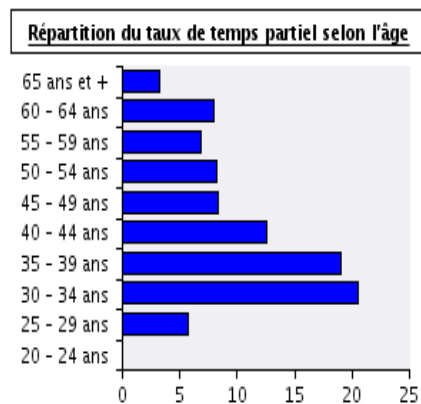
➤ Des temps partiels principalement entre 30 et 45 ans ou après 60 ans

Graphes VI.1.1 : Répartition des temps partiels selon les tranches d'âge dans l'académie de Montpellier en 2022, par filière

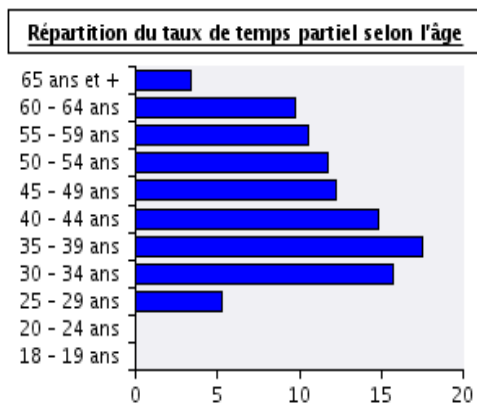
DIEO



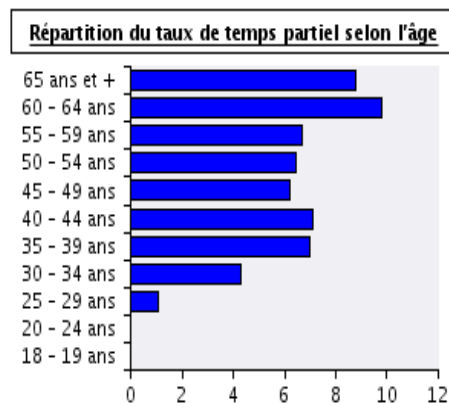
1er degré



ATSS



2nd degré



Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

VI.2 Le télétravail

a) 535 protocoles individuels de télétravail parmi les personnels administratifs

La charte du télétravail a permis la mise en place de 535 protocoles individuels de télétravail parmi les personnels des services administratifs durant l'année scolaire 2022-2023 ; soit une augmentation annuelle de +8,3% du nombre de protocoles.

Les modalités du télétravail sont les suivantes :

- 69,7% de protocoles avec un nombre de jours hebdomadaires fixes ;
Il s'agit principalement de protocoles pour 2 jours hebdomadaires fixes (63,0%) ou pour 1 jour hebdomadaire fixe (30,0%) de télétravail.
- 26,7% de protocoles avec forfait mensuel ;
Il s'agit principalement de forfaits mensuels de 8 jours (57,3%) ou de 4 jours (23,1%) de télétravail.
- 3,6% de protocoles avec forfait annuel de 15 jours seul.

Tableau VI.2.1 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022-2023

		2022-2023	% par type de protocoles	Evol. Annuelle	% du total
Nombre de jours hebdomadaires fixes	dont 1 jour	112	30,0%	12,0%	
	dont 2 jours	235	63,0%	-0,8%	
	Sous-total	373	100,0%	3,6%	69,7%
Forfait mensuel	dont 4 jours	33	23,1%	-5,7%	
	dont 8 jours	82	57,3%	26,2%	
	Sous-total	143	100,0%	20,2%	26,7%
Forfait annuel seul (15 jours)		19		26,7%	3,6%
Total		535		8,3%	100,0%

Source : DPATE – Traitement SAIP

b) Spécificités des agents en télétravail

Les agents ayant opté pour le télétravail relèvent principalement de corps administratifs (75,0%) ou sont ITRF (16,4%). Ils se répartissent par catégorie de la manière suivante :

- 27,9% de catégorie A ;
- 38,9% de catégorie B ;
- 22,8% de catégorie C ;
- 10,5% de contractuels (principalement de catégorie C).

Tableau VI.2.2 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par catégorie

		2021-2022	Cat A	Cat B	Cat C	CTD cat A	CTD cat B	CTD cat C	Total
Nb jours TW hebdomadaires	dont 1 jour	100	27	41	25	3	0	16	112
	dont 2 jours	237	67	93	55	7	2	11	235
	Sous total	360	99	144	90	10	2	28	373
Forfait mensuel (en jours)	dont 4 jours	35	9	13	4	0	0	7	33
	dont 8 jours	65	18	38	18	4	0	4	82
	Sous total	119	34	61	32	4	0	12	143
Forfait annuel SEUL		15	16	3	0	0	0	0	19
Total		494	149	208	122	14	2	40	535
(en %)			27,9%	38,9%	22,8%	2,6%	0,4%	7,5%	100,0%
Evol. Annuelle			0,0%	15,6%	-26,1%				8,3%

Source : DPATE – Traitement SAIP

Tableau VI.2.3 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par filière

		2021-2022	ADM	ITRF	ENS	Médico-social	Autres	Total
Nb jours TW hebdomadaires	dont 1 jour	100	87	15	4	3	3	112
	dont 2 jours	237	156	64	10	0	5	235
	Sous total	360	264	82	16	3	8	373
Forfait mensuel (en jours)	dont 4 jours	35	31	0	1	1	0	33
	dont 8 jours	65	68	2	9	2	1	82
	Sous total	119	123	4	11	3	2	143
Forfait annuel SEUL		15	14	2	0	1	2	19
Total		494	401	88	27	7	12	535
(en %)			75,0%	16,4%	5,0%	1,3%	2,2%	100,0%
Evol. Annuelle			10,5%	0,0%	-37,2%			

Source : DPATE – Traitement SAIP

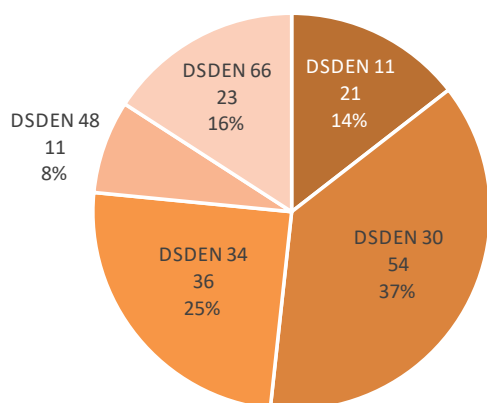
72,9% des agents en télétravail sont affectés au Rectorat, 27,1% dans les DSDEN.

Tableau VI.2.4 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par structure

	Catégorie						Filière						Total	%	Evol. Annuelle	Refus
	A	B	C	CTD/CTI cat A	CTD/CTI cat B	CTD/CTI cat C	Total	ADM	ITRF	ENS	Médico-social	Autres				
Sous-total Rectorat	134	141	75	14	2	24	390	267	88	24	2	9	390		8,3%	0
%	34,4%	36,2%	19,2%	3,6%	0,5%	6,2%	100,0%	68,5%	22,6%	6,2%	0,5%	2,3%	100,0%			
Evol. Annuelle	7,2%	23,7%	-17,6%	55,6%			8,3%	9,4%	0,0%	14,3%		28,6%	8,3%			
DSDEN 11	2	7	7	0	0	5	21	20	0	0	0	1	21	14,5%		0
DSDEN 30	4	24	19	0	0	7	54	50	0	2	0	2	54	37,2%		0
DSDEN 34	4	25	5	0	0	2	36	34	0	1	1	0	36	24,8%		0
DSDEN 48	3	2	5	0	0	1	11	9	0	0	2	0	11	7,6%		0
DSDEN 66	2	9	11	0	0	1	23	21	0	0	2	0	23	15,9%		1
Sous-total DSDEN	15	67	47	0	0	16	145	134	0	3	5	3	145	100,0%	11,5%	1
%	10,3%	46,2%	32,4%	0,0%	0,0%	11,0%	100,0%	92,4%	0,0%	2,1%	3,4%	2,1%	100,0%			
Evol. Annuelle	0,0%	3,1%	17,5%				11,5%									
Total	149	208	122	14	2	40	535	401	88	27	7	12	535		8,3%	1
%	27,9%	38,9%	22,8%	2,6%	0,4%	7,5%	100,0%	75,0%	16,4%	5,0%	1,3%	2,2%	100,0%			
Evol. Annuelle	6,4%	15,6%	-7,6%	55,6%		21,2%	8,3%	10,5%	0,0%	8,0%	40,0%	-7,7%	8,3%			

Source : DPATE – Traitement SAIP

Graphe VI.2.1 : Répartition des protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs des DSDEN de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par département.



Source : DPATE – Traitement SAIP

VI.3 Les congés et absences au travail

L'évolution des congés et absences au travail a été fortement marquée par les années de covid. Les différents indicateurs présentent des niveaux supérieurs en 2021-2022 qu'en 2018-2019.

a) Un taux d'absence de 5,6%

En 2021-2022, 1 017 688 journées de congés et absences ont été enregistrées dans l'académie (+15,8% par an).

Le taux d'absence¹⁵ est de 5,6% (contre 6,0% au national). On constate cette année une augmentation de 0,8 point du taux d'absence au niveau académique comme au niveau national.

➤ 69,0% des agents ont pris au moins un congé durant l'année scolaire

En 2021-2022, 69,0% des agents qui ont pris au moins un congé durant l'année scolaire (69,3% au niveau national).

Le pourcentage de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire est de :

- 75,3,0% dans le 1er degré (78,8% au national) ;
- 67,9% dans le 2nd degré (67,0% au national) ;
- 47,2% pour les ATSS (45,9% au national).

A noter la hausse particulièrement de ce pourcentage dans la filière ATSS (+7,1 points par rapport à 2018-2019).

➤ En moyenne, 3,7 congés par agent pour une durée moyenne de 29,5 jours

Pour les agents ayant pris au moins un congé en 2021-2022, le nombre moyen de congés pris par personne est de 3,7 (comme au niveau national) et la durée moyenne des congés est de 29,5 jours (31,6 jours au national). On constate une augmentation annuelle du nombre moyen de jours pris (+0,5 jour) et une diminution de la durée moyenne de ces congés (-1,9 jour).

Tableau VI.3.1 : Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022

	2018 - 2019 Acad.	2019 - 2020 Acad.	2020 - 2021 Acad.	2021 - 2022 Acad.	Evol. Annuelle	2021 - 2022 France
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	836 025	722 927	878 934	1 017 688	15,8%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	124 606	87 644	89 792	128 108	42,7%	
Nombre de personnes dans l'académie	47 293	48 694	49 968	49 927	-0,1%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	31 043	27 875	28 021	34 474	23,0%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	65,6 %	57,2 %	56,1 %	69,0 %		69,3 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	16 250	20 819	21 947	15 453	-29,6%	
Durée des congés par personne	17,7	14,8	17,6	20,4	15,9%	21,9
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,9	25,9	31,4	29,5	-5,9%	31,6
Nombre moyen de congés pris	2,6	1,8	1,8	2,6		2,5
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	4,0	3,1	3,2	3,7		3,7
Taux d'absence	4,8%	4,1%	4,8%	5,6%		6,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Par filière, le nombre moyen de congés pris par personne est proche du niveau national avec une durée moyenne de congés inférieure :

- dans le 1^{er} degré, 4,0 congés (4,1 au niveau national) pour une durée moyenne de 29,9 jours (31,9 jours au national) ;

¹⁵ Taux d'absence = nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100.

- dans le 2nd degré, 3,5 congés (3,4 au niveau national) pour une durée moyenne de 28,5 jours (30,4 jours au national) ;
- pour les personnels ATSS, 3,2 congés (3,2 au niveau national) avec une durée moyenne de 36,5 jours (40,3 jours au national).

➤ **Un taux d'absence variant de 4,7% à 6,2% selon les filières**

Le taux d'absence dans l'académie est inférieur à la moyenne nationale quelle que soit la filière :

- 6,2% (6,9% au national) dans le 1^{er} degré ;
- 5,3% (5,6% au national) dans le 2nd degré ;
- 4,7% (5,1% au national) pour les ATSS.

Tableaux VI.3.2 : Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière

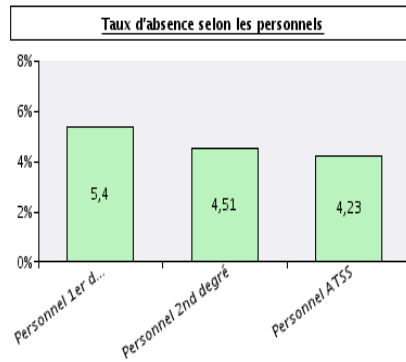
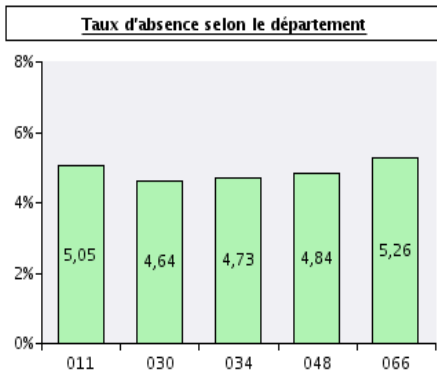
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Evol. Annuelle	2021-2022 France
Personnel 1er degré						
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	368 407	313 679	387 049	436 961	12,9%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	56 930	41 277	43 968	58 252	32,5%	
Nombre de personnes dans l'académie	18 134	19 106	19 820	19 410	-2,1%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	13 357	12 156	12 487	14 616	17,0%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	73,7 %	63,6 %	63,0 %	75,3 %		78,8 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	4 777	6 950	7 333	4 794	-34,6%	
Durée des congés par personne	20,3	16,4	19,5	22,5	15,3%	25,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	27,6	25,8	31,0	29,9	-3,5%	31,9
Nombre moyen de congés pris	3,1	2,2	2,2	3,0		3,2
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	4,3	3,4	3,5	4,0		4,1
Taux d'absence (*)	5,6%	4,5%	5,4%	6,2%		6,9%
Personnel 2nd degré						
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	405 904	349 598	428 660	509 838	18,9%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	62 046	41 987	41 650	63 544	52,6%	
Nombre de personnes dans l'académie	24 950	25 455	26 058	26 397	1,3%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	15 999	14 275	14 114	17 914	26,9%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	64,1 %	56,1 %	54,2 %	67,9 %		67,0 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	8 951	11 180	11 944	8 483	-29,0%	
Durée des congés par personne	16,3	13,7	16,5	19,3	17,4%	20,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	25,4	24,5	30,4	28,5	-6,3%	30,4
Nombre moyen de congés pris	2,5	1,6	1,6	2,4		2,3
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,9	2,9	3,0	3,5		3,4
Taux d'absence (*)	4,5%	3,8%	4,5%	5,3%		5,6%
Personnel ATSS						
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	61 714	59 650	63 225	70 889	12,1%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	5 630	4 380	4 174	6 312	51,2%	
Nombre de personnes dans l'académie	4 209	4 133	4 090	4 120	0,7%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	1 687	1 444	1 420	1 944	36,9%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	40,1 %	34,9 %	34,7 %	47,2 %		45,9 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	2 522	2 689	2 670	2 176	-18,5%	
Durée des congés par personne	14,7	14,4	15,5	17,2	11,3%	18,5
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	36,6	41,3	44,5	36,5	-18,1%	40,3
Nombre moyen de congés pris	1,3	1,1	1,0	1,5		1,5
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,3	3,0	2,9	3,2		3,2
Taux d'absence (*)	4,0%	4,0%	4,2%	4,7%		5,1%

(*) Taux d'absence = NB jours de congés pris pendant l'année scolaire/(NB personnes dans l'académie*365) *100

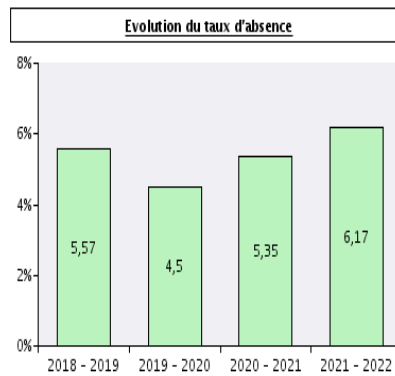
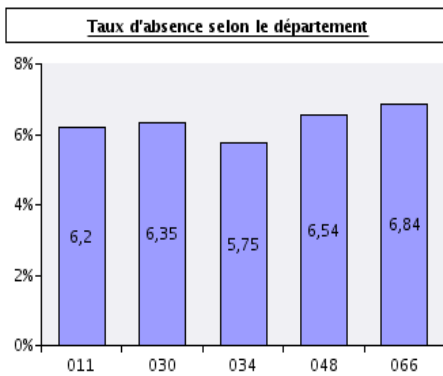
Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Graphes VI.3.1 : Taux d'absence par filière dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022

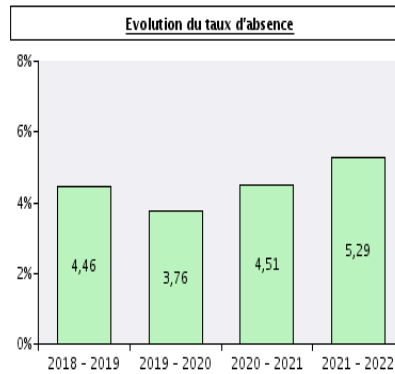
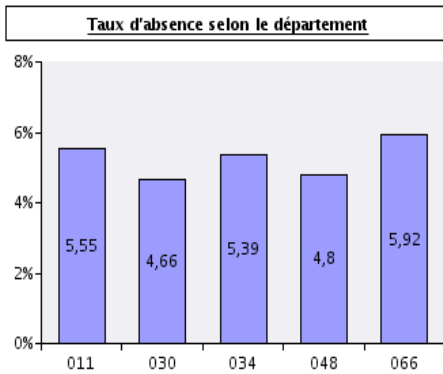
Au niveau académique



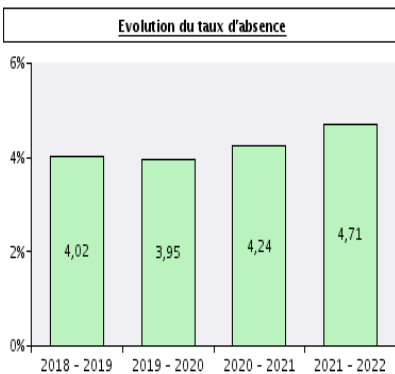
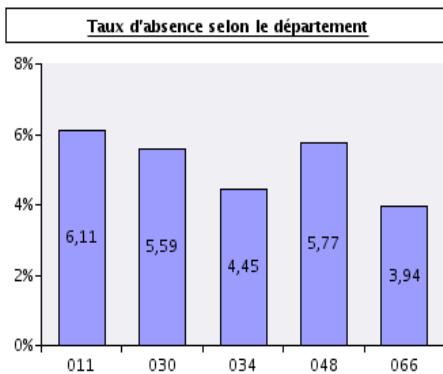
1er degré



2nd degré



ATSS



Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

b) 65,0% des jours de congés et absences pour raison de santé, 7,7% pour raison professionnelle

En 2021-2022, les cinq principaux motifs de jours de congés et absences sont à :

- 65,0% une difficulté de santé ;
- 12,9% une autorisation d'absence spéciale covid ;
- 10,0% une naissance ou une adoption ;
- 7,7% diverses raisons professionnelles (participation à un jury ou à des activités pédagogiques, formation, inaptitude, etc.) ;
- 2,7% pour raison familiale.

Tableau VI.3.3 : Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022

Motif de l'absence	Nb agents absents sur la période	%	Durée absence	%	Durée moyenne	%	Nbre de congés	%
Santé	21 550	31,4%	661 515	65,0%	1 387,2	57,6%	49 648	38,8%
Non imputable au service	21 113	30,8%	636 596	62,6%	1 209,5	50,2%	48 829	38,1%
AT-MP	437	0,6%	24 919	2,4%	177,7	7,4%	819	0,6%
Professionnel	14 721	21,5%	77 957	7,7%	434,0	18,0%	29 133	22,7%
Formation	1 357	2,0%	29 175	2,9%	384,0	15,9%	1 957	1,5%
Inaptitude	144	0,2%	12 440	1,2%	29,8	1,2%	417	0,3%
Professionnel	11 792	17,2%	33 431	3,3%	16,6	0,7%	24 487	19,1%
Syndical	1 428	2,1%	2 911	0,3%	3,5	0,1%	2 272	1,8%
Privé	10 165	14,8%	128 611	12,6%	396,1	16,4%	17 770	13,9%
Naissance-Adoption	1 483	2,2%	101 302	10,0%	283,6	11,8%	1 649	1,3%
Autres raisons familiales	8 682	12,7%	27 309	2,7%	112,5	4,7%	16 121	12,6%
Autres	22 145	32,3%	149 605	14,7%	191,0	7,9%	31 557	24,6%
Autres	7 264	10,6%	18 812	1,8%	106,4	4,4%	11 818	9,2%
Covid	14 881	21,7%	130 793	12,9%	84,6	3,5%	19 739	15,4%
Ensemble	68 581	100,0%	1 017 688	100,0%	2 408,3	100,0%	128 108	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Quelque soit la filière, la santé reste le principal motif des jours de congés et absences :

- 62,3% dans le 1^{er} degré dont 3,2% pour accident du travail et maladies professionnelles ;
- 65,8% dans le 2nd degré dont 1,7% pour accident du travail et maladies professionnelles ;
- 76,0% pour les personnels ATSS dont 3,4% pour accident du travail et maladies professionnelles ;

Les raisons professionnelles, principalement pour missions professionnelles et formation, pèsent sur les jours de congés et absences de la manière suivante :

- 6,9% dans le 1^{er} degré ;
- 8,9% dans le 2nd degré ;
- 3,5% pour les personnels ATSS ;

Enfin, le covid est à l'origine de :

- 12,3% des jours de congés et absences dans le 1^{er} degré,
- 13,4% dans le 2nd degré et
- 12,6% pour les personnels ATSS.

Tableaux VI.3.4 : Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière

Motif de l'absence	Nb agents absents sur la période	%	Durée absence	%	Durée moyenne	%	Nbre de congés	%
Personnel 1er degré	30 822	100,0%	436 961	100,0%	1 484,5	100,0%	58 252	100,0%
Santé	9 650	31,3%	272 312	62,3%	727,7	49,0%	21 988	37,7%
Non imputable au service	9 406	30,5%	258 295	59,1%	552,6	37,2%	21 499	36,9%
AT-MP	244	0,8%	14 017	3,2%	175,0	11,8%	489	0,8%
Professionnel	5 454	17,7%	29 935	6,9%	329,0	22,2%	11 578	19,9%
Formation	330	1,1%	8 781	2,0%	282,0	19,0%	479	0,8%
Inaptitude	63	0,2%	6 917	1,6%	32,8	2,2%	211	0,4%
Professionnel	4 210	13,7%	12 449	2,8%	11,7	0,8%	9 451	16,2%
Syndical	851	2,8%	1 788	0,4%	2,5	0,2%	1 437	2,5%
Privé	4 990	16,2%	70 049	16,0%	412,1	27,8%	9 066	15,6%
Naissance-Adoption	772	2,5%	56 002	12,8%	305,2	20,6%	813	1,4%
Autres raisons familiales	4 218	13,7%	14 047	3,2%	107,0	7,2%	8 253	14,2%
Autres	10 728	34,8%	64 665	14,8%	15,8	1,1%	15 620	26,8%
Autres	4 404	14,3%	11 012	2,5%	9,5	0,6%	7 017	12,0%
Covid	6 324	20,5%	53 653	12,3%	6,2	0,4%	8 603	14,8%
Personnel 2nd degré	34 723	100,0%	509 838	100,0%	2 221,1	100,0%	63 544	100,0%
Santé	10 535	30,3%	335 309	65,8%	1 320,4	59,4%	24 216	38,1%
Non imputable au service	10 378	29,9%	326 783	64,1%	1 218,4	54,9%	23 952	37,7%
AT-MP	157	0,5%	8 526	1,7%	102,0	4,6%	264	0,4%
Professionnel	8 899	25,6%	45 571	8,9%	467,6	21,1%	16 575	26,1%
Formation	924	2,7%	19 170	3,8%	422,7	19,0%	1 299	2,0%
Inaptitude	75	0,2%	5 266	1,0%	27,0	1,2%	195	0,3%
Professionnel	7 363	21,2%	20 077	3,9%	14,4	0,6%	14 311	22,5%
Syndical	537	1,5%	1 058	0,2%	3,5	0,2%	770	1,2%
Privé	4 784	13,8%	53 399	10,5%	307,7	13,9%	8 076	12,7%
Naissance-Adoption	639	1,8%	41 085	8,1%	270,8	12,2%	764	1,2%
Autres raisons familiales	4 145	11,9%	12 314	2,4%	37,0	1,7%	7 312	11,5%
Autres	10 505	30,3%	75 559	14,8%	125,4	5,6%	14 677	23,1%
Autres	2 680	7,7%	7 340	1,4%	107,7	4,9%	4 466	7,0%
Covid	7 825	22,5%	68 219	13,4%	17,7	0,8%	10 211	16,1%
Personnel ATSS	3 036	100,0%	70 889	100,0%	937,1	100,0%	6 312	100,0%
Santé	1 365	45,0%	53 894	76,0%	398,5	42,5%	3 444	54,6%
Non imputable au service	1 329	43,8%	51 518	72,7%	311,7	33,3%	3 378	53,5%
AT-MP	36	1,2%	2 376	3,4%	86,8	9,3%	66	1,0%
Professionnel	368	12,1%	2 451	3,5%	98,3	10,5%	980	15,5%
Formation	103	3,4%	1 224	1,7%	69,7	7,4%	179	2,8%
Inaptitude	6	0,2%	257	0,4%	23,4	2,5%	11	0,2%
Professionnel	219	7,2%	905	1,3%	3,2	0,3%	725	11,5%
Syndical	40	1,3%	65	0,1%	2,0	0,2%	65	1,0%
Privé	391	12,9%	5 163	7,3%	151,7	16,2%	628	9,9%
Naissance-Adoption	72	2,4%	4 215	5,9%	145,9	15,6%	72	1,1%
Autres raisons familiales	319	10,5%	948	1,3%	5,8	0,6%	556	8,8%
Autres	912	30,0%	9 381	13,2%	288,6	30,8%	1 260	20,0%
Autres	180	5,9%	460	0,6%	7,2	0,8%	335	5,3%
Covid	732	24,1%	8 921	12,6%	281,4	30,0%	925	14,7%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Les congés et absences sont précisés dans les tableaux VI.3.5 à VI.3.9 selon les ventilations suivante :

- par filière et fonction d'affectation ;
- par filière et par corps ;
- par filière et type d'établissements.

Tableaux VI.3.5 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière et par fonction d'affectation

Fonction	Nombre d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Personnel 1er degré						
Accompagnement des élèves en situation de handicap	1 241	46 540	29 578	4 045	736	3,5
Accompagnement soutien et hors AIS	57	2 539	1 740	262	24	8,3
Administration	6	1 256	1 229	15	10	20,2
Assistant d'éducation	11	157	66	25	3	1,6
Besoins éducatifs AIS hors classe	221	6 289	3 914	596	70	5,1
Conseillers pédagogiques (31.92)	2	15		4		1,0
Enseignement	11 134	296 792	166 288	43 351	3 268	6,3
Inspection	5	35		5		0,2
Mise à disposition avec remboursement	-					
Pilotage et animation pédagogique	61	1 037	524	127	13	1,7
Réadaptation	22	1 630	1 367	55	16	12,8
Remplacement	1 856	80 671	50 641	9 767	1 059	10,9
Total 1er degré	14 616	436 961	255 347	58 252	5 199	6,2
Personnel 2nd degré						
Accompagnement des élèves en situation de handicap	860	30 124	18 171	2 878	464	3,4
Administration	2	100	39	7	1	2,5
Assistant d'éducation	954	18 333	7 688	2 616	198	2,0
Assistant étranger	17	97		17		0,1
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	52	2 269	1 738	167	31	7,3
Conseiller en formation continue	10	708	580	30	9	4,8
Conseillers pédagogiques (31.92)	2	137	108	6	2	5,4
Coordination insertion jeunes	1	101	61	10	3	4,6
Coordination, organisation, animation de la MAFPEN	2	18		2		0,8
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	-					
Direction	111	5 661	5 006	176	46	2,9
Documentation	334	9 700	5 550	1 412	96	6,5
Education	422	16 321	11 179	1 501	179	8,1
Emplois particuliers - actions diverses	9	668	616	18	6	4,1
Enseignement	14 892	415 510	243 013	54 030	4 715	6,0
Formation continue des adultes	-					
Formation insertion jeunes devant élèves	21	176		55		1,7
Inspection	15	1 016	995	18	12	3,5
Laboratoire	1	11		2		1,5
Mise à disposition sans remboursement	-					
Personnels administratifs	-					
Psychologue de l'Éducation Nationale	168	6 822	4 995	458	90	5,8
Réadaptation	38	2 025	1 459	136	30	9,9
Surveillance	3	41	23	5	1	1,1
Total 2nd degré	17 914	509 838	301 221	63 544	5 883	5,3
Personnels ATSS						
Administration	2	8		2		0,1
Conseiller en formation continue	-					
Personnels administratifs	1 358	47 601	31 121	3 885	709	5,3
Personnels médico-sociaux	363	14 685	8 882	1 795	209	7,9
Personnels techniques	221	8 595	5 946	630	127	2,1
Total ATSS	1 944	70 889	45 949	6 312	1 045	4,7

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.6 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière et par corps

Fonction	Nombre d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Personnel 1er degré						
ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	1 241	46 540	29 578	4 045	736	3,5
AGENT CONTRACTUEL 1ER DEGRE	77	1 560	612	304	14	4,2
ASSISTANT D'ÉDUCATION	11	157	66	25	3	1,6
ENSEIGNANT CONTRACTUEL ALTERNANT 1D	101	669	168	231	4	1,5
INSTITUTEURS EDUC NAT	23	1 383	964	126	14	15,8
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	229	5 173	3 128	507	71	5,0
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	830	27 021	17 255	1 963	330	5,7
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	12 090	354 108	203 312	51 031	4 022	7,0
Autres	14	350	264	20	5	
Total 1er degré	14 616	436 961	255 347	58 252	5 199	6,2
Personnel 2nd degré						
ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	860	30 124	18 171	2 878	464	3,4
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	9	435	353	23	3	9,9
AGENT CONTRACTUEL 2ND DEGRE	924	17 074	7 279	3 104	194	3,4
ASSISTANT D'ÉDUCATION	954	18 333	7 688	2 616	198	2,0
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	15	1 052	907	65	6	14,4
CONSEILLERS PX EDUCATION	382	15 394	10 790	1 352	166	8,7
CORPS DES ASSISTANTS ETRANGERS	14	75		14		0,1
ENSEIGNANT CONTRACTUEL ALTERNANT 2D	64	937	202	185	9	2,8
INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	10	827	812	11	7	4,4
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	343	6 625	3 736	664	82	3,3
MÂÎTRE AUXILIAIRE	12	674	497	34	6	8,8
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	97	5 588	5 006	138	46	3,1
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	62	2 129	1 664	145	29	5,8
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	1 225	34 980	21 902	3 288	400	5,3
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	19	384	99	57	4	3,3
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	165	4 924	3 190	407	68	6,3
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	303	7 710	4 720	765	111	4,6
PROFESSEUR CONTRACTUEL	11	916	814	26	11	5,2
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	1 557	37 274	21 318	5 250	384	4,8
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	7 689	230 945	138 212	29 914	2 654	6,8
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	27	296	76	53	3	1,1
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	257	3 558	1 447	847	38	2,2
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	14	406	201	56	7	6,2
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	944	25 925	13 718	4 282	275	6,6
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	1 786	56 560	33 586	6 895	624	7,0
PSYC EDUC NATI	151	6 306	4 599	430	87	6,8
Autres	20	387	234	45	7	
Total 2nd degré	17 914	509 838	301 221	63 544	5 883	5,3

(suite)

Fonction	Nombre d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
ATSS						
ADJENES	635	25 963	17 405	2 030	400	6,8
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	134	5 790	4 002	401	80	1,7
AGENT CONTRACTUEL ADMINISTRATIF	13	252	104	28	4	1,5
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT	67	2 496	1 392	254	40	6,5
ATTACHES ADM ETAT	164	6 137	4 507	409	69	4,3
CDD REMPL ART.6 QUINQUIES	46	984	503	110	15	3,0
CDD SUPPL ART.6 QUATER	103	2 112	831	353	31	3,2
CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT	13	410	140	42	6	7,5
CONTRACTUEL A DUREE DETERMINEE	6	45		8		0,9
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	233	10 581	6 829	1 288	146	10,1
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	17	732	620	39	16	4,0
MÉDECINS E.N.	13	368	254	22	7	2,7
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	433	13 127	8 221	1 148	204	4,8
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	44	1 542	997	133	22	5,6
Autres	23	350	144	47	5	
Total ATSS	1 944	70 889	45 949	6 312	1 045	4,7

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.7 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière et par type d'établissement

Type d'établissement	Nombre d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Personnel 1er degré						
Ecole 1er degré	11 021	292 720	163 817	42969	3207	6,3
Collèges (yc SEGPA)	11	157	66	25	3	1,2
Lycées (yc SGT)	200	5 113	2 901	389	86	0,6
Services administratifs	271	7 465	4 670	715	78	3,9
Zones remplacement	1 856	80 671	50 641	9767	1059	10,9
Autres établissements	1 257	50 835	33 252	4387	766	7,7
Total 1er degré	14 616	436 961	255 347	58252	5199	6,2
Personnel 2nd degré						
Collèges (yc SEGPA)	8 657	230 197	127 451	33467	2564	5,4
Lycées prof. (yc SEP et EREA)	2 590	70 247	38 592	9333	820	5,5
Lycées (yc SGT)	4 897	118 305	66 811	14478	1310	3,8
Services administratifs	216	9 768	7 462	573	130	5,3
Zones remplacement	776	52 986	43 491	2991	618	14,0
Autres établissements	778	28 335	17 414	2702	441	6,2
Total 2nd degré	17 914	509 838	301 221	63544	5883	5,3
ATSS						
Collèges (yc SEGPA)	554	18 264	11 089	2214	276	6,3
Lycées prof. (yc SEP et EREA)	75	2 532	1 582	298	25	6,5
Lycées (yc SGT)	536	19 209	11 818	1791	261	6,4
Services administratifs	321	13 385	9 630	853	241	4,7
Autres établissements	458	17 499	11 830	1156	242	3,0
Total ATSS	1 944	70 889	45 949	6312	1045	4,7

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Chapitre VII – Les relations professionnelles

[VII.1 Les acteurs et les instances de prévention](#)

[VII.2 Le contentieux](#)

Les chiffres clés

Le réseau de prévention académique

- 1 conseiller de prévention académique et 3 conseillers de prévention académiques adjoints à plein temps ;
- 5 conseillers de prévention départementaux ;
- 271 assistants de prévention.

Les CHSCT

- 1 CHSCT académique (CHSCT A) et 5 CHSCT départementaux ;
- 27 réunions ordinaires des instances
 - 4 réunions ordinaires du CHSCTA ;
 - Entre 4 et 6 réunions ordinaires des CHSCTs.
- 15 groupes de travail thématiques issus des CHSCTs ;
- 17 visites en établissements scolaires dues à la crise sanitaire
- Des moyens pour les organismes syndicaux : 5 ETP pour autorisation d'absence.

Le contentieux

- 188 recours formés devant le tribunal administratif (+11,9,6%) ;
 - 123 recours pour excès de pouvoir (+23,0%) ;
 - 29 recours plein contentieux (-31,0%) ;
 - 36 procédures d'urgence (+38,5%) ;
- 155 jugements (-3,1%) ;
- 11 procédures disciplinaires (+37,5%) ;
rejetées.
- 17 médiations préalables obligatoires ordonnées par le juge administratif.

Chapitre élaboré avec la contribution du Service de Prévention, de la Division de l'Expertise et du Conseil Juridique et Financière (DECF) ainsi que des médiateurs académiques.

Sources :

- Données internes du **Service de Prévention**.
- Données internes de la **Division de l'Expertise et du Conseil Juridique et Financière**, Bureau des Affaires Juridiques et Disciplinaires (BAJD)
- Données internes des **médiateurs académiques**

Chapitre VII. Les relations professionnelles

VII.1 Les acteurs et instances de prévention

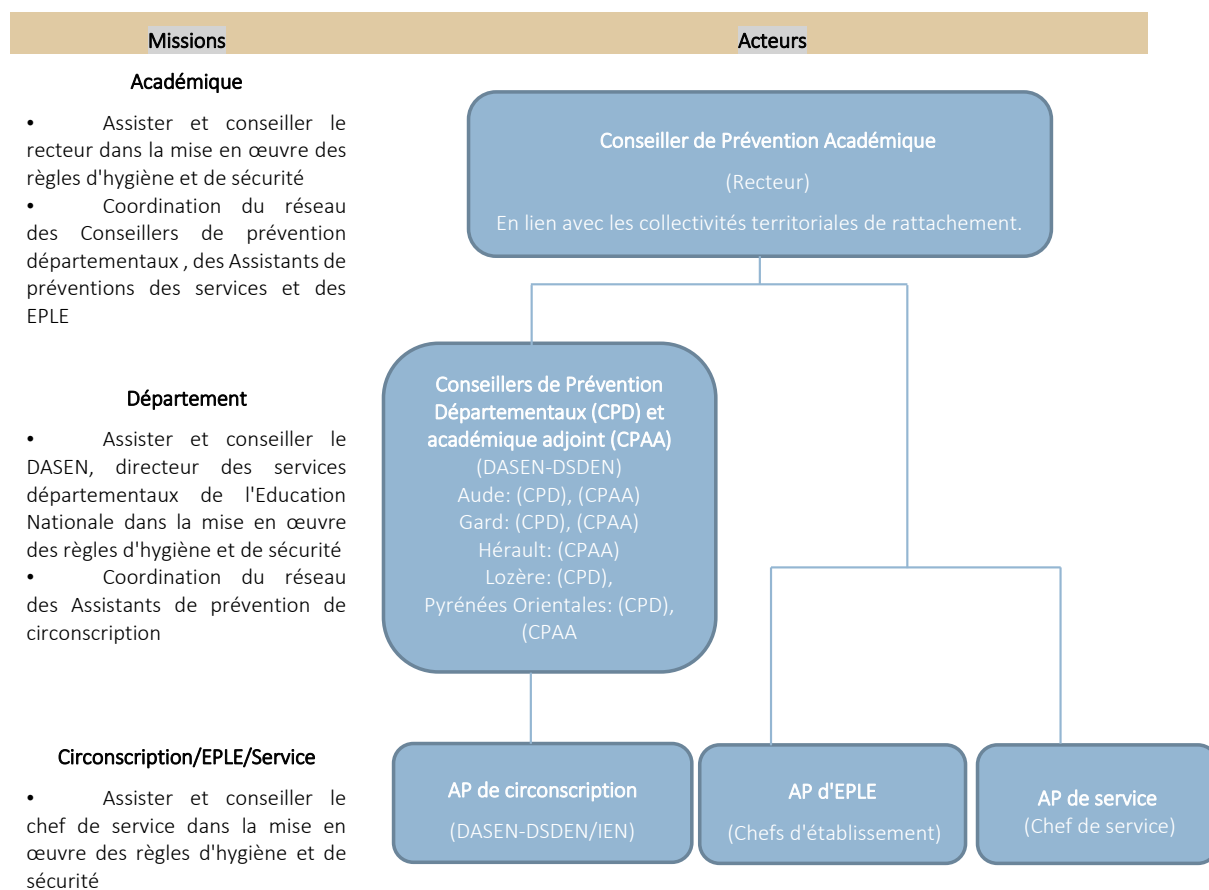
a) Les acteurs du réseau de prévention académique et leurs champs d'intervention

La rectrice a nommé un conseiller de prévention académique et trois conseillers de prévention académiques adjoints à plein temps.

Les DASEN des cinq départements ont nommé un conseiller de prévention départemental.

Le réseau des conseillers et assistants de prévention est organisé comme indiqué dans le schéma ci-dessous.

Graphes VII.1.1 : Organisation du réseau des conseillers et assistants de prévention de l'académie de Montpellier



Source et traitement : Service de Prévention

Les IA - DASEN ont établi la lettre de cadrage du conseiller de prévention et des assistants de prévention de circonscription, dans laquelle est précisé le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les conseillers de prévention départementaux assurent l'animation et la coordination du réseau des assistants de prévention de circonscription de l'enseignement préélémentaire et élémentaire nommés auprès de chaque inspecteur de l'Education Nationale (I.E.N.) dans chaque circonscription du département. Ils ont été réunis au moins deux fois au cours de l'année.

271 assistants de prévention (AP) font partie du réseau de prévention dans les établissements scolaires. On constate cette année une stabilisation du nombre de nouveaux AP dans le 2nd degré et une baisse du nombre de nouveaux AP dans le 1er degré. Le taux de renouvellement des assistants de prévention est de 13,7% dans les écoles et de 15,4% en EPLE.

Tableau VII.1.1 : Assistants de prévention en établissement public de l'enseignement dans l'académie de Montpellier

Type d'établ.	Nb d'établ.	Nb de circo	Nb AP	Lettre de cadrage	Formation initiale		Formation continue		Taux de renouvellement	
					2021	2022	2021	2022	2021	2022
Ecole	1910	51	51	51	11	7	51	51	21,5%	13,7%
EPLE	283		220	114	30	34	108	220	16,6%	15,4%
Total	2193		271	165	41	41	159	271		

Source et traitement : Service de Prévention

➤ L'activité du réseau de prévention

Les conseillers de prévention académiques et les conseillers de prévention départementaux sont bien établis dans les départements, qui disposent ainsi d'un réseau de professionnels de la prévention des risques capables d'accompagner la dynamique des comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) et départementaux (CHSCTD).

La généralisation de l'animation de réseau des directeurs d'écoles, des adjoints gestionnaires et des chefs d'établissement dès mars 2020 a favorisé la mise en œuvre des mesures prises pour la gestion de la crise sanitaire mais aussi pour la prévention des risques professionnels dans les écoles et les établissements du 2nd degré de l'enseignement public et privé.

Le réseau de proximité constitué des assistants de prévention reste à développer dans le 2nd degré pour deux départements. L'effort d'animation de ce réseau doit être maintenu dans le 1er degré et étendu aux autres secteurs.

Conformément aux dispositions réglementaires, le rôle et les missions des conseillers et des assistants de prévention doivent être formalisés par la rédaction d'une lettre de cadrage, rédigée selon le modèle annexé au guide juridique d'avril 2015 relatif à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

L'existence de conseillers et d'assistants de prévention favorise la diffusion d'outils, l'animation et la formation de l'important réseau d'assistants de prévention des EPLE et des circonscriptions ainsi que le déploiement d'actions de formation dans les écoles. Afin d'accentuer ce mouvement, les chefs d'établissement doivent donner le temps nécessaire aux assistants de prévention pour accomplir leur mission. Une généralisation et une actualisation des lettres de cadrage permettront de mieux identifier ce temps.

b) Les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

➤ Les missions du CHSCT

Le CHSCT est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels. Il apporte son concours à un comité technique. Il est institué par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, il remplace le comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

Le CHSCT a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Les personnels concernés par l'activité des CHSCT sont les personnels titulaires ou non titulaires de l'Education Nationale, exerçant dans un établissement scolaire public ou dans un service relevant de l'autorité du recteur ou d'un DASEN (école, collège, lycée, EREA, service académique, CIO).

➤ Les CHSCT et leur composition

Il y a un CHSCT académique (CHSCTA) présidé par le recteur et cinq CHSCT départementaux (CHSCTD) présidés par les directeurs académiques des services de l'Éducation Nationale (DASEN). Le CHSCT académique apporte son concours au comité technique académique (CTA) et les CHSCT départementaux apportent leur concours aux comités techniques départementaux (CTD).

- Le CHSCTA est composé de 7 représentants des personnels, du recteur et de la directrice des ressources humaines.
- Le CHSCTD est composé de 7 représentants des personnels, du DASEN et du secrétaire général de la direction des services départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN). Un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants des personnels.

Il s'agit des personnels titulaires ou non titulaires de l'Éducation Nationale, exerçant dans un établissement scolaire public ou dans un service relevant de l'autorité du recteur ou d'un DASEN (école, collège, lycée, EREA, service académique, CIO).

La liste des représentants des personnels des CHSCTD et leurs coordonnées sont communiquées aux EPLE, aux circonscriptions et aux écoles de chaque département dans le but d'être affichées.

Le mandat des secrétaires des CHSCTD est de 4 ans. Ceux-ci sont invités à participer à l'élaboration de l'ordre du jour des réunions.

Tableau VII.1.2 : Composition des CHSCT académique et départementaux en 2021

	2020		2021		2022	
	Nb membres	Nb suppléants	Nb membres	Nb suppléants	Nb membres	Nb suppléants
CHSCT Aude	7	7	7	7	7	7
Femmes	3	4	4	3	4	3
Hommes	4	3	3	4	3	4
CHSCT Gard	7	7	7	7	7	7
Femmes	6	1	6	1	6	1
Hommes	1	6	1	6	1	6
CHSCT Hérault	7	7	7	7	7	7
Femmes	4	3	5	2	5	2
Hommes	3	4	2	5	2	5
CHSCT Lozère	7	7	7	7	7	7
Femmes	5	2	5	2	5	2
Hommes	2	5	2	5	2	5
CHSCT Pyrénées-Orientales	7	7	7	7	7	7
Femmes	5	2	6	1	6	1
Hommes	2	5	1	6	1	6
CHSCT Académique	7	7	7	7	7	7
Femmes	3	4	2	4	2	4
Hommes	4	3	5	2	5	2

Source et traitement : Service de Prévention

➤ Les moyens syndicaux pour les membres et secrétaires des CHSCT

Le protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique signé le 22 octobre 2013 avait prévu une augmentation du temps accordé aux membres des CHSCT.

Ce temps est constitué :

- d'une part des dispositifs des autorisations spéciales d'absence (ASA) relevant de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, pour les réunions de l'instance ;
- d'autre part, d'un temps spécifique relevant de l'article 75.1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, pour l'exercice des missions des CHSCT et plus précisément pour les enquêtes et les visites.

Le dispositif proposé par les services académiques a permis de convertir en heures du contingent annuel d'autorisation d'absences l'équivalent de 5 ETP.

Les autres membres se sont vus attribuer des autorisations d'absence, pour la réalisation de leurs missions, dans la limite du temps spécifique restant.

➤ Le fonctionnement et les attributions du CHSCT

Le CHSCT se réunit trois fois par an sur convocation de son président ou à son initiative. Il se réunit à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Un personnel peut contacter un représentant à l'apparition d'un danger grave et imminent. Dans le cadre de ces attributions générales, le CHSCT procède, :

- à la visite des services de leur champ de compétence, à intervalles réguliers ;
- à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de travail, ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

En 2022, le CHSCT A s'est réuni 4 fois en réunion ordinaire. Selon les départements, les CHSCTD se sont réunis entre 4 et 6 fois en réunion ordinaire.

Tableau VII.1.3 Activité des CHSCT académique et départementaux

	2020		2021		2022	
	Nb réunions ordinaires	Nb réunions extra-ordinaires	Nb réunions ordinaires	Nb réunions extra-ordinaires	Nb réunions ordinaires	Nb réunions extra-ordinaires
CHSCT Académique	3	7	3	3	4	0
CHSCT Aude	2	3	3	3	4	0
CHSCT Gard	4	1	4	5	6	0
CHSCT Hérault	3	4	4	4	5	0
CHSCT Lozère	3	3	3	3	4	0
CHSCT PO			6	3	4	0
Total	15	18	23	21	27	0

Source et traitement : Service de Prévention

Le CHSCTA et les CHSCTs effectuent, au moyen de délégations qui en émanent, des visites dans les écoles, les établissements publics d'enseignement et de formation du 2nd degré et dans les services administratifs de l'académie. Un calendrier prévisionnel annuel des visites a été élaboré par l'ensemble des CHSCT de l'académie lors de la dernière séance annuelle. Si l'objet de ces visites est systématiquement d'observer la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité, les établissements ou structures visitées sont parfois désignés au regard d'une problématique particulière. Ces visites donnent lieu à des rapports présentés en séance. Les préconisations émises font l'objet d'un suivi attentif.

En raison de la crise sanitaire, les CHSCT de l'académie ont réalisé 17 visites, dont 4 pour le CHSCT académique.

De plus, il a été constitué 15 groupes de travail issus des CHSCTs. Les thèmes abordés ont été la gestion de la crise sanitaire, la qualité de l'air intérieur, les risques psychosociaux, la prise en charge par les personnels des enfants à besoins éducatifs particuliers, la relation aux familles, le suivi des préconisations issues des registres santé et

sécurité au travail et des visites, le suivi des préconisations issues des rapports des visites des CHSCT, les ambiances thermiques, les intempéries, le plan particulier de mise en sûreté, les accidents de service et les maladies professionnelles.

➤ Documents réglementaires

Au cours de ce mandat, les CHSCT de l'académie ont abordé les principaux sujets suivants :

- la crise sanitaire ;
- les RPS ;
- les troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- la prévention du risque d'exposition à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), dont l'amiante et le radon ;
- l'aménagement des locaux de travail ;
- la qualité de l'air intérieur ;
- la prise en charge par les personnels des enfants à besoins éducatifs particuliers.

Au cours de l'année 2022, le CHSCTA et les CHSCTs ont pu apporter un avis sur :

- les protocoles sanitaires ;
- le rapport annuel sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail,
- les travaux des groupes de travail ;
- le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Ces programmes de prévention n'ont pas été présentés au CTA, ni aux CTD.

On peut constater au cours du mandat que :

- la fiche collective des risques professionnels n'est pas établie ;
- le bilan annuel des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP) a été présenté en CHSCT ;
- le rapport de l'ISST est étudié ;
- les modèles de lettres de cadrage des assistants de prévention et des conseillers de prévention ont été présentés en CHSCT ;
- le rapport annuel des médecins du travail ne sont pas transmis systématiquement aux CHSCT.

VII.2 Le contentieux

a) 188 recours formés devant le tribunal administratif

En 2022, 188 recours ont été formés devant le tribunal administratif contre la rectrice de l'académie de Montpellier. On constate une augmentation annuelle de +11,9% du nombre des contentieux. Cette évolution s'explique par un retour au niveau de 2021 en termes de pleins contentieux et de procédures d'urgence, après une année 2021 particulièrement chargée.

- 123 recours pour excès de pouvoir

123 recours pour excès de pouvoir ont été traités en 2022.

Il faut notamment noter une série de 15 référés et 24 recours pour annulation qui concernent la même problématique : l'instruction en famille. Cette série de recours était prévisible compte tenu du changement de régime dans la réglementation de l'instruction en famille. L'académie de Montpellier n'a été que très peu impactée en comparaison à la répartition du contentieux au national et notamment dans l'académie de Toulouse (plus de 80 référés sur cette problématique).

- 29 recours plein contentieux

29 recours de plein contentieux ont eu lieu en 2022, soit une diminution annuelle importante après une année 2021 particulièrement marquée.

- 36 procédures d'urgence

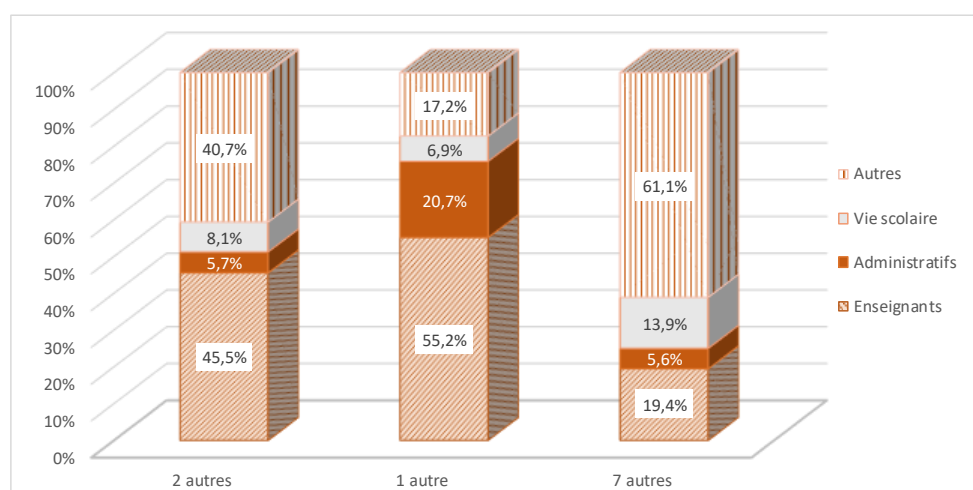
L'année 2022 enregistre 36 procédures d'urgence, soit une augmentation annuelle marquée pour la seconde année consécutive. 16 de ces procédures concernent l'instruction en famille.

Tableau VII.2.1 : Evolution du nombre de contentieux dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022

	2020	2021	2022	%	% Femmes	Evol. Annuelle
REP	92	100	123	65,4%	61,8%	23,0%
Plein contentieux	21	42	29	15,4%	58,6%	-31,0%
Procédures d'urgence	15	26	36	19,1%	69,4%	38,5%
Recours	128	168	188	100,0%	62,8%	11,9%
Enseignants	ND	94	79	42,0%	58,2%	-16,0%
Administratifs	ND	13	15	8,0%	66,7%	15,4%
Vie scolaire	ND	15	17	9,0%	76,5%	13,3%
Autres	ND	46	77	41,0%	63,6%	67,4%

Source : BADJ – Traitement SAIP

Graphe VII.2.1 : Filières d'appartenance des agents ayant formé un recours dans l'académie de Montpellier en 2022



Source : BADJ – Traitement SAIP

b) 155 jugements

Parmi les 155 jugements établis en 2022, 56,8% ont été conclus par un rejet, 23,9% ont fait l'objet d'un désistement ou d'un non-lieu et 19,4% ont été annulés.

Tableau VII.2.2 : Evolution du nombre de jugements dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022

	2020	2021	2022	%	% Femmes	Evol. Annuelle
Annulations	26	40	30	19,4%	83,3%	-25,0%
Désistements et non-lieux	12	30	37	23,9%	70,3%	23,3%
Rejets	53	90	88	56,8%	54,5%	-2,2%
Jugements	91	160	155	100,0%	63,9%	-3,1%

Source : BADJ – Traitement SAIP

Le nombre de contentieux devant les cours administratives d'appel représente 10 dossiers pour l'année 2022, ce qui correspond aux estimations de l'administration centrale. A noter que ce nombre de contentieux est en baisse par rapport à 2021.

c) 11 procédures disciplinaires

11 procédures disciplinaires ont eu lieu en 2022, 5 avec CAPA et 6 sans CAPA (pour les sanctions du 1^{er} groupe).

Tableau VII.2.3 : Evolution du nombre de procédures disciplinaires dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022

	2020	2021	2022	%	% Femmes	Evol. Annuelle
Procédures avec CAPA	ND	5	5	62,5%	20,0%	0,0%
Procédures sans CAPA	ND	3	6	37,5%	16,7%	100,0%
Procédures disciplinaires	5	8	11	100,0%	18,2%	37,5%

Source : BADJ – Traitement SAIP

Il convient de préciser que les procédures disciplinaires sont comptabilisées en fonction de la date de notification de la sanction, comme le préconise la DGRH pour le renseignement de ses statistiques.

Parmi ces 11 procédures disciplinaires, on compte, deux licenciements pour insuffisance ainsi que, parmi les sanctions du 2^{ème} groupe, deux déplacements d'office et une exclusion de 15 jours.

Tableau VII.2.4 : Types de sanction administrative et filières des agents concernés dans l'académie de Montpellier en 2022

		Enseignants	AED	Administratifs	Total	% Femmes
Sanctions	1 ^{er} Groupe	5	0	1	6	16,7%
	2 ^{ème} groupe	3	0	0	3	33,3%
	3 ^{ème} Groupe	0	0	0	0	
	4 ^{ème} Groupe	0	0	0	0	
Licenciement pour insuffisance		2	0	0	2	0,0%
Total		10	0	1	11	18,2%

Source : BADJ – Traitement SAIP

d) 201 demandes de protection fonctionnelle

On compte 201 demandes de protection fonctionnelle en 2022. Le nombre de ces demandes augmente depuis 2020, avec une évolution très marquée cette année 2022 (+68,4%). On constate notamment un nombre croissant de demandes de protection dans le cadre de dénonciations de situation de harcèlement lors de conflits internes entre agents. La résolution de ce type de situation est parfois très complexe et nécessite l'intervention d'autres services du rectorat.

Tableau VII.2.5 : Evolution du nombre de protection juridique dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022

	2020	2021	2022	%	% Femmes	Evol. Annuelle
Agressions	84	114	192	95,5%	59,4%	68,4%
Dégradation de véhicules	13	12	9	4,5%	44,4%	-25,0%
Protection juridique	97	126	201	100,0%	58,7%	59,5%

Source : BADJ – Traitement SAIP

En 2022, 43 demandes de protection fonctionnelle ont été refusées principalement pour motif de fait non établi et pour fait ne relevant pas de l'article 11 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Tableau VII.2.6 : Motifs de refus de protection juridique dans l'académie de Montpellier en 2022

Motifs de refus	2022	%
Fait non établi	21	48,8%
Ne relève pas de l'article 11	20	46,5%
Absence de lien avec le service	1	2,3%
Faute personnelle	1	2,3%
Total	43	100,0%

Source : BADJ – Traitement SAIP

e) 17 médiations préalables obligatoires ordonnées par le juge administratif

Depuis 2016, la justice administrative développe la médiation comme mode alternatif de résolution des litiges. Dans certains litiges, une médiation préalable à la saisine du juge (MPO) a été rendue obligatoire par la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle. Cette médiation préalable obligatoire (MPO) concerne le contentieux entre l'académie et son personnel (et non le contentieux entre agents).

En 2022, 17 cas de MPO ont été traités par les médiateurs académiques.

Tableau VII.2.7 : Médiation préalables obligatoires ordonnées par le juge administratif dans l'académie de Montpellier en 2022

Motif de la MPO	2022
Conditions de travail (*)	13
Rémunération	2
Formation professionnelle	1
Avancement	1
Total	17

Source : Médiateurs académiques – Traitement SAIP

Chapitre VIII – La sécurité et la prévention des risques au travail

[VIII.1 La médecine de prévention](#)

[VIII.2 Les absences pour maladie professionnelle et accident du travail](#)

[VIII.3 Les accidents du travail](#)

[VIII.4 Les dispositifs d'accompagnement d'ordre médical](#)

Les chiffres clés

Médecine de prévention

- 3 médecins (2,5 ETP) , 2 dans l'Hérault et 1 dans les Pyrénées-Orientales, 2 secrétaires (1,2 ETP) et 1 infirmière ;
- 1 739 visites médicales (+2,9% par an) ;
- 827 avis médicaux (-12,6%) ;
- 108 rapports transmis aux comités médicaux et commissions de réforme (-6,1%);
- 5 visites de site.

Prévention des risques professionnels

- 21 exercices du droit d'alerte pour danger grave ou imminent (-4,5%) ;
- 1 413 signalements dans les RSST (+35,1%).

Poids des absences pour maladie professionnelles et accident du travail

69 agents concernés

Dans l'ensemble des absences, les maladie professionnelles et accidents du travail pèsent :

- 0,4% en termes de jours d'absence (contre 0,8% au national) ;
- 0,2% en termes d'absences (contre 0,2% au national) ;
- 0,2% en termes d'agents absents (contre 0,4% au national).

Le taux d'absence global est de 0,02.

Il est plus marqué

- dans le Gard et en Lozère ;
pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap .

Accidents du travail

- 514 accidents du travail reconnus (+34,6%) ;
 - 365 accidents de service (+39,3%) ;
 - 132 accidents de trajet (+18,9%) et 17 accidents de mission.
- 12 510 jours d'ITT (+95,2%).

Accompagnement d'ordre médical

- 74 bénéficiaires d'un allègement de service (-2,6%) pour 269 heures octroyées sur les 270 disponibles ;
- 105 affectations sur poste adapté (+1,9%) ;
- 29 enseignants reclassés (-12,1%).

Chapitre élaboré avec la Division des Affaires Médicales, des Retraites et de l'Action Sociale (DAMERAS), la Médecine préventive et le service Prévention.

Sources :

- **PIAD - Requête « BSA – Réf National ».**

Le pôle inter académique décisionnel (PIAD) est une entité du ministère de l'Education Nationale dédiée à l'informatique décisionnelle. Il assure l'hébergement, l'expertise et la mutualisation des applications décisionnelles pour l'ensemble des académies et de l'administration centrale. Basé au rectorat de Bordeaux, le PIAD est intégré à la Direction des Systèmes d'Information de l'académie et agit en rattachement direct du service des technologies et des systèmes d'information de la Direction du Numérique pour l'Éducation (DNE-B). Il fournit des données homogénéisées au niveau national permettant ainsi des comparaisons avec le national ou la région académique.

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de **la requête « BSA – Réf National »** :

- Onglet « Les absences » au cours de l'année scolaire précédente pour chaque date d'observation ;
- Onglet « AT-MP » entre le 01/09/2021 et le 31/08/2022.

Champs :

Les personnels en activité avec une affectation, dans les établissements publics et privés de l'académie, hors personnels administratifs des établissements privés.

- **DAMERAS** : Données internes ;
- **Médecine préventive** : Données internes ;
- **Service de prévention** : Données internes ;
- **SAIP** : : Données internes ;
- **MGEN** : Copil académique Réseaux PAS du 15 décembre 2022.

Notation :

ND : Donnée non disponible.

* : Donnée couverte par le secret statistique (effectif inférieur à 5).

Chapitre VIII. La sécurité et la prévention des risques au travail

VIII.1 La médecine de prévention

On compte 3 médecins (2 ,5 ETP) , 2 dans l'Hérault et 1 dans les Pyrénées-Orientales, 2 secrétaires (1,2 ETP), 1 infirmière.

En 2022, les médecins de prévention ont réalisé 1 739 visites médicales (+2,9% sur un an), établi 827 avis médicaux (-12,6%) et transmis 108 rapports aux comités médicaux et aux commissions de réforme (-6,1%). Ils ont, par ailleurs, effectué 5 visites de sites.

Le nombre de visites médicales réalisées à la demande de l'administration est de 209 (-14,7% sur un an) mais le nombre des demandes faites dans le cadre d'une surveillance médicale particulière a fortement augmenté (+40,6%), soit 450 demandes.

Parmi les avis médicaux, on compte :

- 216 avis d'allègement de service (-11,1% sur un an) ;
- 140 avis de postes adaptés (-13,6%) ;
- 463 priorités (-11,8%) ;
- 8 occupations à titre thérapeutique (OTT), soit 2 fois moins que l'année précédente.

Tableau VIII.1.1 : Activité du service de prévention de l'académie de Montpellier en 2022

	2020	2021	2022	%	Evol. annuelle
Visites médicales réalisées	1800	1690	1739		2,9%
Origine de la demande	1800	1690	1739	100,0%	2,9%
Visites médicales réalisées à la demande des agents	1560	1445	1530	88,0%	5,9%
Visites médicales réalisées à la demande de l'administration	240	245	209	12,0%	-14,7%
Cadre de la demande	1800	1690	1739	100,0%	2,9%
Visites médicales réalisées dans le cadre de la surveillance quinquennale	1520	1370	1289	74,1%	-5,9%
Visites médicales dans le cadre de la surveillance médicale particulière	280	320	450	25,9%	40,6%
Visites médicales réalisées pour les agents exposés à des risques professionnels					
Avis médicaux	1028	946	827		-12,6%
Allègements de service	214	243	216	100,0%	-11,1%
1er degré	80	78	86	39,8%	10,3%
2nd degré	134	165	130	60,2%	-21,2%
Postes adaptés	164	162	140	100,0%	-13,6%
1er degré	69	60	60	42,9%	0,0%
2nd degré	95	102	80	57,1%	-21,6%
Priorités	630	525	463	100,0%	-11,8%
1er degré	193	168	156	33,7%	-7,1%
dont priorités inter départemental	43	26	34		30,8%
dont priorités intra départemental	150	142	122		-14,1%
2nd degré	437	357	307	66,3%	-14,0%
dont priorités inter académique	75	85	38		-55,3%
dont priorités intra académique	295	212	220		3,8%
dont priorités administratifs	67	60	49		-18,3%
Occupations à titre thérapeutique (OTT)	20	16	8		-50,0%
Rapports transmis aux comités médicaux et commissions de réforme	102	115	108		-6,1%

Source : Médecine préventive

VIII.2 La prévention des risques professionnels et les signalements

a) La prévention des risques professionnels

L'article [L.4121-2 du code du travail](#) dispose que l'employeur public est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents. A ce titre, il a édicté neuf principes généraux de prévention, des règles de protection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de multiples textes et références.

Les chefs de service (recteur, directeurs académiques des services de l'Éducation Nationale, chefs d'établissement) sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. Ils prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La politique de prévention s'appuie principalement sur la mise en œuvre des obligations réglementaires suivantes¹⁶ :

- Assistant de prévention ;
- Document unique d'évaluation des Risques (DUER) ;
- Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) ;
- Registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent ;
- Commission Hygiène et Sécurité (CHS) ou Conseil d'Administration (CA).

La prévention des risques couvre :

- l'évaluation des risques professionnels ;
- la gestion de la crise sanitaire ;
- le risque lié aux agents chimiques dangereux ;
- la prévention des risques par l'information ;
- le plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs ;
- le risque incendie ;
- la prévention des risques hors du cadre professionnel habituel ;
- le plan d'action amiante 2021.

Dans les EPLE, les principaux risques, pour lesquels des mesures de prévention sont mises en œuvre, sont liés aux conditions de travail des personnels :

- risques de chute ;
- risques liés à l'activité physique, aux postures et au port de charges ;
- risques psychosociaux (charges nerveuses, agressions, ...) ;
- risques liés aux équipements de travail.

Le service de Prévention constate une augmentation des risques liés aux produits et émissions de déchets.

Dans les écoles, les principaux risques sont liés à l'activité principale des personnels et non pas aux locaux :

- risques psychosociaux (charges nerveuses, agressions) ;
- risques liés à l'activité physique, aux postures et au port de charges ;
- risques et nuisances liés au bruit.

¹⁶ Textes de références et ressources :

- ;
- Le guide juridique relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique.

Des actions de formation sont menées dans la plupart des départements pour prévenir ces principaux risques. Des dispositifs ont été mis en œuvre dans certaines circonscriptions en collaboration avec la MGEN et pilotés par les CPAA et les CPD.

Des formations ont été proposées aux assistants de prévention et aux directeurs afin de leur permettre de mieux évaluer ces situations problématiques.

La prise en compte des risques incendie et des risques liés à l'électricité est une priorité compte tenu du retard pris dans le suivi de conformité des bâtiments et des équipements de travail.

Les risques liés aux ambiances thermiques ne sont pas suffisamment pris en compte au regard des dysfonctionnements constatés lors des périodes de canicules.

La désignation d'un référent académique « Bâti scolaire » doit permettre d'améliorer la prise en compte de ces situations et d'améliorer les conditions de vie dans les écoles et établissements.

b) 21 exercices du droit d'alerte en lien avec un climat scolaire dégradé

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Article 6 quater) prévoit un dispositif pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victime d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Pour faciliter le recueil de ces signalements, l'académie a mis à disposition des personnels un guide de procédure spécifique : « Harcèlement, discrimination, violence au travail : comment agir ».

Par ailleurs, devant une situation qu'il estime dangereuse pour sa sécurité ou sa santé, tout agent alerte immédiatement son chef de service ou son chef d'établissement. Le signalement de ce danger est recueilli par le biais du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent tenu au bureau du chef de service ou d'établissement. L'agent peut également informer d'un danger grave et imminent un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, figurant sur la liste affichée dans chaque service, établissement ou école. Le signalement doit être inscrit de façon formalisée dans le registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent tenu au bureau du chef de service ou d'établissement. Le chef de service ou le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour faire cesser le danger dans les meilleurs délais.

Au cours de l'année 2022, 21 agents ont exercé le droit d'alerte. Tous les signalements étaient en lien avec un climat scolaire dégradé.

Tableau VIII.2.1 : Exercice du droit d'alerte dans l'académie de Montpellier en 2022

	2021	2022	Evol. annuelle
Droit d'alerte	22	21	-4,5%

Source et traitement : Service de Prévention

c) 1 413 signalements dans les registres santé sécurité au travail

Depuis le 1er juin, le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) est dématérialisé : Tout agent de l'Education nationale peut accéder à l'outil RSST pour saisir, consulter et modifier ses propres signalements. L'accès à l'application se fait via le portail ARENA à partir du site académique ACCOLAD. Pour les usagers ou des personnes n'ayant pas d'adresse académique (pas de connexion possible au RSST en ligne), ils peuvent inscrire un signalement dans un RSST papier qui reste disponible dans l'établissement. Si un signalement est inscrit dans le RSST papier de l'établissement, il est recopié dans le RSST dématérialisé, le nom de la personne à l'origine du signalement sera précisé au début du signalement.

Au cours de l'année 2022, 1 413 signalements ont été inscrits dans les RSST des établissements d'enseignements et des services soit une augmentation de 35,1% du nombre de signalements en un an.

Tableau VIII.2.2 : Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2022, par département et par type d'établissements

Département	Ecole-circo	CLG	LG-LGT-LPO	LP	Service	Total	Evol. Annuelle
Aude	97	47	32	3	4	183	45,2%
Gard	188	87	66	2	20	363	13,4%
Hérault	504	134	59	5	43	745	63,4%
Lozère	18	5	1	0	3	27	-30,8%
Pyrénées-Orientales	46	29	13	0	4	92	-10,7%
Andorre	1	0	2	0	0	3	50,0%
Total	854	302	173	10	74	1413	35,1%

Source et traitement : Service de Prévention

Tableau VIII.2.3 : Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2022 par type de risques

Risques	Ecole-circo	CLG	LG-LGT-LPO	LP	Service	Total	Evol. Annuelle
Liés à la sécurité du travail	198	97	21	2	7	325	56,3%
Liés aux rapports sociaux et relations de travail	138	73	37	0	19	267	23,6%
Liés aux ambiances thermiques	49	22	11	1	21	104	85,7%
Liés aux exigences de travail	84	10	2	1	6	103	6,2%
Risque sanitaire	61	10	11	1	0	83	-17,8%
Liés aux exigences émotionnelles	51	6	5	0	2	64	12,3%
Liés à l'intervention d'une entreprise extérieure, ou service maintenance	8	2	17	0	0	27	
Liés aux équipements de travail	15	3	5	0	2	25	78,6%
Chute de plain-pied	8	7	4	0	1	20	81,8%
Liés au bruit	7	8	5	0	0	20	
Liés aux conflits de valeurs	11	4	1	0	2	18	0,0%
Liés au manque d'hygiène	11	2	2	0	1	16	-36,0%
Liés aux circulations internes	7	4	1	0	0	12	
Routier et piéton	4	3	4	0	0	11	
Liés à l'électricité	6	3	0	0	0	9	28,6%
D'incendie, d'explosion	3	5	1	0	0	9	
Chute de hauteur	4	2	2	0	0	8	
Autres	189	41	44	5	13	292	
Total	854	302	173	10	74	1413	35,1%
(%)	60,4%	21,4%	12,2%	0,7%	5,2%	100,0%	

Source : Service de Prévention – Traitement : SAIP

d) Les bénéficiaires du réseau PAS

Dans le cadre du réseau PAS , les agents de l'académie peuvent bénéficier du partenariat sur la santé des personnels du MEN et de la MGEN.

Différentes actions sont mises en place :

- 445 bénéficiaires des 28 actions collectives organisées dans les départements ou dans le cadre du plan académique de formation (contre respectivement 503 agents et 31 actions en 2021);
- 101 bénéficiaires d'accompagnements psychologiques individuels dans les espaces d'accueil et d'écoute avec une moyenne de 1,5 entretien par agent ;

A noter que des accompagnements vers la reconfrontation au travail des agents en arrêt maladie peuvent être également mis en place en centres de réadaptation.

VIII.3 Les absences pour maladie professionnelle et accident du travail

Durant l'année scolaire 2021-2022, 69 agents ont se sont absentés pour maladie professionnelle ou accident du travail.

a) Des absences moins élevées qu'au national

Les maladies professionnelles et les accidents du travail ont un poids moindre dans les absences des personnels de l'académie que ce qui peut être constaté au niveau national :

- 0,42% en termes de jours d'absence (contre 0,78% au national) ;
- 0,15% en termes de nombre d'absences (contre 0,24% au national) ;
- 0,20% en termes de nombre d'agents absents (contre 0,42% au national).

Tableau VIII.3.1 : Poids des absences pour congé accident du travail et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022

	Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Académie	France
Poids du nb jours d'absence	0,0%	1,0%	0,3%	0,6%	0,1%	0,4%	0,8%
Poids du nb absences	0,0%	0,3%	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%
Poids du nb agents absents	0,1%	0,3%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,4%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

b) Un taux d'absence moyen de 0,02

Le taux d'absence occasionné est de 0,02 globalement¹⁷. Il varie selon :

- les départements ;
Il est plus marqué en Lozère (0,04) et dans le Gard (0,05).
- les fonctions d'affectation (0,02 pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap) ;

Tableau VIII.3.2 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022.

	Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Académie	Evol. Annuelle
Nombre total d'individus	5 751	12 707	21 635	1 771	8 063	49 927	-0,1%
Durée absences (jours)	61	2 429	1 348	227	247	4 312	-45,5%
Durée moyenne (jours)	12,2	27,9	19,0	18,9	12,4	22,1	-0,1
Nb absences	5	87	71	12	20	195	-36,3%
Nb agents absents	3	30	25	4	7	69	-56,3%
Taux d'absence	0,00	0,05	0,02	0,04	0,01	0,02	

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

¹⁷ Taux d'absence = (nombre de jours d'absence/nombre de jours théorique de travail)*100

c) Un taux d'absence de 0,02 parmi les AESH

Tableau VIII.3.3 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022, selon la fonction d'affectation.

Fonction	Nombre total d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Accompagnement des élèves en situation de handicap	6 117	3 541	2 797	161	81	0,16
Enseignement	32 031	705	560	30	12	0,01
Personnels administratifs	2 469	62	54	3	2	0,01
Pilotage et animation pédagogique	163	4		1		0,01
Total	49 927	4 312	3 411	195	95	0,02

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

d) Des taux d'absence plus marqué dans le 1^{er} degré et les services administratifs

Tableau VIII.3.4 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022, selon le type d'établissement.

Type d'établissement	Nombre total d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Ecole 1er degré	12 799	586	491	21	9	0,01
Collèges (yc SEGPA)	12 428	29	16	3	1	0,00
Lycées prof. (yc SEP et EREA)	3 604	3		1		0,00
Services administratifs	1 815	66	54	4	2	0,01
Autres établissements	4 689	3 628	2 850	166	83	0,21
Total	49 927	4 312	3 411	195	95	0,02

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

VIII.4 Les accidents liés au travail et leurs spécificités

a) 514 accidents du travail reconnus dont 71,0% pour accident de service

749 accidents du travail ont été déclarés en 2022, soit une augmentation annuelle de +51,6%..

Parmi ces accidents, 514 ont été reconnus accidents du travail, soit une augmentation de +34,6%.

- 347 ont été reconnus avec interruption temporaire de travail (ITT)
12 510 journées d'interruption de travail ont été enregistrées, soit une ITT moyenne de 36,1 jour.
- 167 sans ITT.

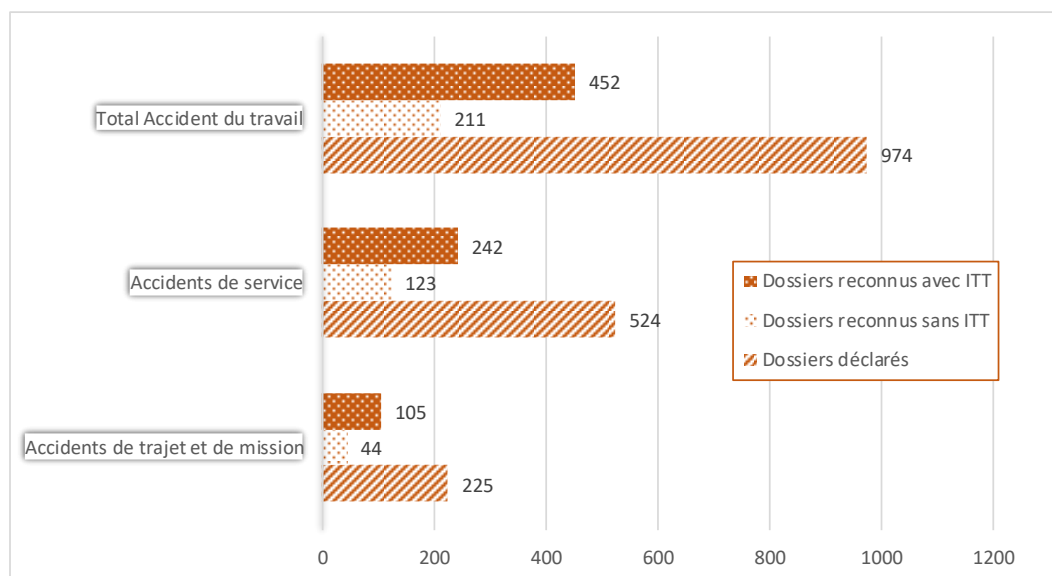
Le taux de reconnaissance est donc de 68,6% en 2022 (contre 77,3% en 2021).

Ces accidents du travail reconnus se répartissent entre :

- 365 accidents de service dont 242 avec ITT ;
Les accidents de service ont généré 8 926 jours d'ITT en 2022, soit en moyenne 36,9 jours par accident.
- 132 accidents de trajet dont 95 avec ITT ;
Les accidents de trajet ont généré 3 188 jours d'ITT en 2022, soit en moyenne 33,6 jours par accident.
- 21 accidents de mission. Avec une moyenne de 39,6 jours d'arrêt.

L'ITT moyenne est passée de 28,6 jours en 2021 à 36,1 jours en 2022. Cette augmentation est notamment due à l'allongement de l'ITT moyenne pour accident de service (+ 13,5 jour en moyenne par ITT).

Grphe VIII.4.1 : Accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2022



Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

Tableau VIII.4.1 : Accidents du travail dans l'académie de Montpellier par type

	2020	2021	2022		
			Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle
Accidents de service					
Déclaré	411	334	524	83,2%	56,9%
Reconnu	309	262	365	84,4%	39,3%
Sans ITT	103	88	123	87,8%	39,8%
Avec ITT	206	174	242	82,6%	39,1%
Nb de jours	6446	4076	8926	88,2%	119,0%
ITT moyenne	31,3	23,4	36,9		57,5%
Accidents de trajet					
Déclaré	133	148	204	79,9%	37,8%
Reconnu	104	111	132	80,3%	18,9%
Sans ITT	27	36	37	86,5%	2,8%
Avec ITT	77	75	95	77,9%	26,7%
Nb de jours	2711	2190	3188	70,7%	45,6%
ITT moyenne	35,2	29,2	33,6		14,9%
Accidents de mission					
Déclaré	22	12	21	66,7%	75,0%
Reconnu	16	9	17	70,6%	88,9%
Sans ITT	5	nd	7		
Avec ITT	11	nd	10		
Nb de jours	499	143	396	96,5%	176,9%
ITT moyenne	45,4	28,6	39,6		38,5%
Accidents de travail					
Déclaré	566	494	749	81,8%	51,6%
Reconnu	429	382	514	82,9%	34,6%
Sans ITT	135	128	167	86,8%	30,5%
Avec ITT	294	254	347	81,0%	36,6%
Nb de jours	9656	6409	12510	84,0%	95,2%
ITT moyenne	32,8	25,2	36,1		42,9%

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

b) Le quart des accidents du travail reconnus surviennent sur la voie publique

Les lieux de survenue des accidents du travail reconnus sont principalement la voie publique (26,7%) du fait des accidents de trajet. Les autres principaux lieux de survenue sont les classes/salles de cours (18,5%), la cour (12,5%), les escaliers (6,6%) et les couloirs/hall (6,6%) et les équipements sportifs (6,4%).

Tableau VIII.4.2 : Lieu de survenue des accidents du travail dans l'académie de Montpellier

Lieu de survenue des accidents reconnus accidents du travail	2020	2021	2022				Evol. Annuelle
			Eff.	% Femmes	%	% cum.	
Voie publique	103	111	137	79,6%	26,7%	26,7%	23,4%
Salle de cours, salle de classe	72	56	95	85,3%	18,5%	45,1%	69,6%
Cour	47	32	64	95,3%	12,5%	57,6%	100,0%
Escaliers	46	33	34	85,3%	6,6%	64,2%	3,0%
Couloirs, hall	23	19	34	94,1%	6,6%	70,8%	78,9%
Bureau, salle de réunions	19	11	27	96,3%	5,3%	76,1%	145,5%
Gymnase, salle de sport	11	20	20	70,0%	3,9%	80,0%	0,0%
Stade, terrain de sport	5	21	13	38,5%	2,5%	82,5%	-38,1%
Parking	14	15	10	100,0%	1,9%	84,4%	-33,3%
Portail accueil		16	8	87,5%	1,6%	86,0%	
Séjour, Sortie scolaire	4	6	7	71,4%	1,4%	87,4%	16,7%
Atelier	7	5	6	0,0%	1,2%	88,5%	20,0%
Salle des professeurs	14	6	6	83,3%	1,2%	89,7%	0,0%
Autres	64	31	53	79,2%	10,3%	100,0%	71,0%
Total	429	382	514	82,9%	100,0%		34,6%

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

c) Des entorses, douleurs et traumatismes/lésions psychologiques dans 48,4% des cas

Les principales lésions sont des entorses (20,5%), des douleurs (15,8%), des traumatismes/lésions psychologiques (12,1%), des contusions (11,5%), des fractures (10,3%).

Tableau VIII.4.3 : Nature des lésions provoquées par les accidents du travail dans l'académie de Montpellier, évolution de 2020 à 2022

Nature des lésions	2020	2021	2022				Evol. Annuelle
			Eff.	% Femmes	%	% cum.	
Entorse	84	94	114	84,2%	20,5%	20,5%	21,3%
Douleur	78	65	88	85,2%	15,8%	36,3%	35,4%
Traumatisme, Lésion psychologique	44	50	67	83,6%	12,1%	48,4%	34,0%
Contusion	62	51	64	81,3%	11,5%	59,9%	25,5%
Fracture	47	51	57	82,5%	10,3%	70,1%	11,8%
Cervicalgie	26	27	43	95,3%	7,7%	77,9%	59,3%
Autres	53	22	35	74,3%	6,3%	84,2%	59,1%
Commotion	7	10	26	96,2%	4,7%	88,8%	160,0%
Lumbago et sciatique	19	26	19	78,9%	3,4%	92,3%	-26,9%
Lésion ligamentaire ou musculaire	11	9	16	62,5%	2,9%	95,1%	77,8%
Plaie, piqûre, coupure	20	19	14	78,6%	2,5%	97,7%	-26,3%
Traumatisme crânien	5	8	13	84,6%	2,3%	100,0%	62,5%
Total Dossier avec lésions	456	432	556	83,6%	100,0%		28,7%
Total Dossiers avec au MOINS une lésion	429	382	514	82,9%			34,6%

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

d) Spécificités des accidents de la voie publique et des risques psychosociaux

Les accidents à l'origine des lésions sont principalement :

- des accidents de la voie publique (23,1%) qu'ils surviennent avec un véhicule (10,3%), un vélo (8,9%) ou à pied (3,9%).
- des chutes de plain-pied (21,0%) (+47,9% par an) ;
- des heurts personne/objet (12,1%).

Les accidents qui entraînent les plus longues ITT sont :

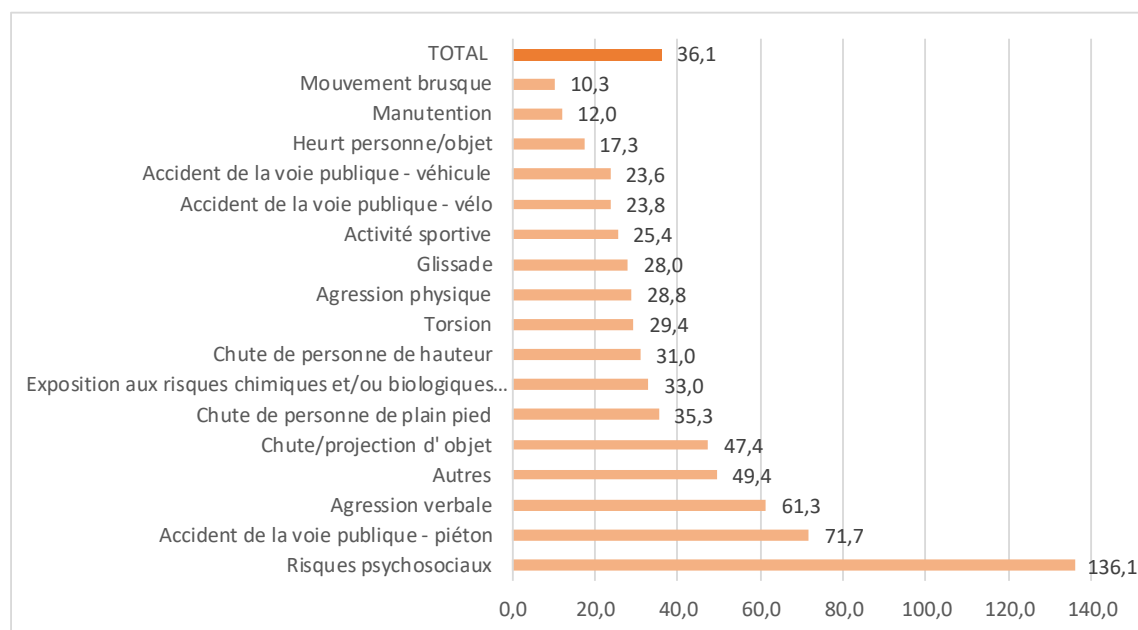
- les risques psychosociaux (136,1 jours),
- les accidents de la voie publique à pied (71,7 jours),
- les agressions verbales (61,3 jours).

Tableau VIII.4.4 : Nature de l'accident du travail à l'origine des lésions constatées dans l'académie de Montpellier, évolution de 2020 à 2022

	2020	2021	2022				Evol. Annuelle
			Eff.	% Femmes	%	% cum.	
Nature de l'accident à l'origine des lésions							
Chute de personne de plain pied	87	73	108	92,6%	21,0%	21,0%	47,9%
Sans ITT	28	23	34	97,1%	20,4%	20,4%	47,8%
Avec ITT	59	50	74	90,5%	21,3%	21,3%	48,0%
Nb jours ITT		1136	2615	97,9%	20,9%	20,9%	
Accident de la voie publique - véhicule	48	45	53	84,9%	10,3%	31,3%	17,8%
Sans ITT	10	19	17	94,1%	10,2%	30,5%	-10,5%
Avec ITT	38	26	36	80,6%	10,4%	31,7%	38,5%
Nb jours ITT	ND	523	851	67,6%	6,8%	27,7%	
Heurt personne/objet	26	31	62	79,0%	12,1%	43,4%	100,0%
Sans ITT	8	17	30	83,3%	18,0%	48,5%	76,5%
Avec ITT	18	14	32	75,0%	9,2%	40,9%	128,6%
Nb jours ITT	ND	228	553	54,4%	4,4%	32,1%	
Accident de la voie publique - vélo	26	26	46	71,7%	8,9%	52,3%	76,9%
Sans ITT	7	9	16	81,3%	9,6%	58,1%	77,8%
Avec ITT	19	17	30	66,7%	8,6%	49,6%	76,5%
Nb jours ITT	ND	527	713	50,2%	5,7%	37,8%	
Accident de la voie publique - piéton	20	24	20	90,0%	3,9%	56,2%	-16,7%
Sans ITT	6	8	6	83,3%	3,6%	61,7%	-25,0%
Avec ITT	14	16	14	92,9%	4,0%	53,6%	-12,5%
Nb jours ITT	ND	476	1004	99,7%	8,0%	45,8%	
Glissade	25	22	19	84,2%	3,7%	59,9%	-13,6%
Sans ITT	13	8	5	100,0%	3,0%	64,7%	-37,5%
Avec ITT	12	14	14	78,6%	4,0%	57,6%	0,0%
Nb jours ITT	ND	723	392	92,1%	3,1%	49,0%	
Manutention	21	21	12	66,7%	2,3%	62,3%	-42,9%
Sans ITT	6	8	3	100,0%	1,8%	66,5%	-62,5%
Avec ITT	15	13	9	55,6%	2,6%	60,2%	-30,8%
Nb jours ITT	ND	458	108	35,2%	0,9%	49,8%	
Torsion	22	20	26	84,6%	5,1%	67,3%	30,0%
Sans ITT	3	7	8	87,5%	4,8%	71,3%	14,3%
Avec ITT	19	13	18	83,3%	5,2%	65,4%	38,5%
Nb jours ITT	ND	533	529	78,6%	4,2%	54,1%	
Activité sportive	15	18	26	50,0%	5,1%	72,4%	44,4%
Sans ITT	3	5	4	50,0%	2,4%	73,7%	-20,0%
Avec ITT	12	13	22	50,0%	6,3%	71,8%	69,2%
Nb jours ITT	ND	244	559	55,1%	4,5%	58,5%	
Autres	139	102	102	119,6%	19,8%	92,2%	0,0%
Sans ITT	51	25	44	81,8%	26,3%	100,0%	76,0%
Avec ITT	88	77	98	87,8%	28,2%	100,0%	27,3%
Nb jours ITT	ND	1561	5189	88,5%	41,5%	100,0%	
Total des lésions	429	382	514	82,9%	92,2%		34,6%
Sans ITT	135	129	167	86,8%	100,0%		29,5%
Avec ITT	294	253	347	81,0%	100,0%		37,2%
Nb jours ITT	ND	6409	12513	84,0%	100,0%		

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

Graphe VIII.4.2 : ITT moyenne selon la nature de l'accident du travail dans l'académie de Montpellier en 2022



Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

VIII.5 Les dispositifs d'accompagnement d'ordre médical

Trois types d'accompagnement peuvent être mis en place pour faciliter le retour au travail après des arrêts maladie ou accompagner une transition professionnelle : l'allègement de service, l'affectation sur un poste adapté et le reclassement professionnel.

a) 74 bénéficiaires d'un allègement de service

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle et temporaire qui vise à permettre de concilier l'état de santé du demandeur avec les exigences du service. Il constitue une modalité d'adaptation du poste de travail.

Il s'inscrit dans le cadre d'un contingent d'ETP spécifiquement dédié à ce dispositif. Dans l'académie, ce contingent alloué est de 15 ETP sur la base d'une obligation réglementaire de service d'un professeur certifié (18h), soit un total de 270 heures.

Pour la rentrée 2022, 134 agents ont demandé à bénéficier d'un allègement de service (-8,2% par an). 74 demandes ont été acceptées (-2,6%). Le taux de satisfaction des demandes est de 55,2% en général et de 58,8% pour les demandeurs BOE. 269 heures ont été accordées sur les 270 heures disponibles.

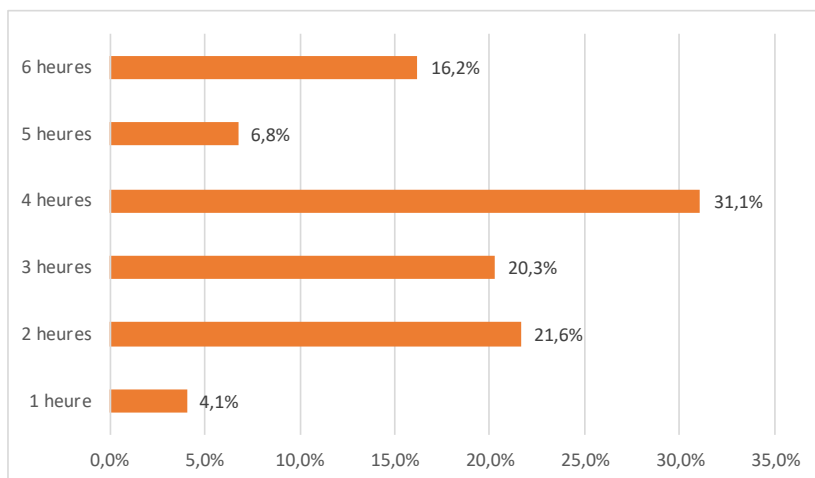
Tableau VIII.5.1 : Les allègements de service dans l'académie de Montpellier, en 2021-2022

Grade	Demandes			Demandes acceptées				Taux de satisfaction	
	Total	% BOE	Evol. annuel	Total	% BOE	% Femmes	Evol. annuel	2022	% BOE
Certifié	85	61,2%	-14,1%	47	63,8%	80,9%	-2,1%	55,3%	57,7%
PLP	14	78,6%		8	87,5%	100,0%		57,1%	63,6%
Agrégé	11	54,5%		8	62,5%	75,0%		72,7%	83,3%
Professeur EPS	9	77,8%		4	50,0%	75,0%		44,4%	28,6%
CPE	8	75,0%		4	100,0%	100,0%		50,0%	66,7%
PSY EN	5	40,0%	▲	1	100,0%	100,0%	▲	20,0%	50,0%
PE	2	50,0%		2	50,0%	100,0%		100,0%	100,0%
Total général	134	63,4%	-8,2%	74	67,6%	83,8%	-2,6%	55,2%	58,8%

Source et traitement : SAIP

Les allègements de service accordés vont d'une heure (4,1% des cas) à 6 heures (16,2%).

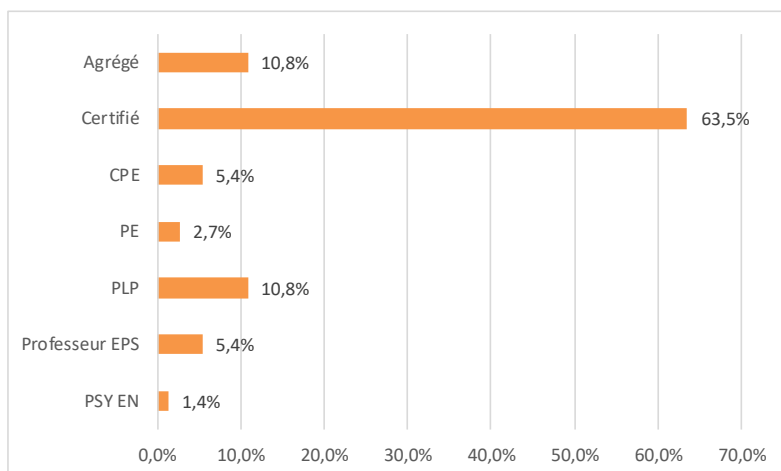
Graphe VIII.5.1 : Nombre d'heures d'allègement de service accordées dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source et traitement : SAIP

Les bénéficiaires d'un allègement de service sont principalement des enseignants, certifiés (63,5%), agrégés (10,8%) ou PLP (10,8%).

Graphe VIII.5.2 : Corps d'appartenance des agents ayant bénéficié d'un allègement de service dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source et traitement : SAIP

b) 105 affectations sur poste adapté

Le poste adapté est un dispositif qui permet d'apporter temporairement une aide aux agents rencontrant des difficultés de santé. L'objectif est soit de permettre à ces agents de retrouver leur pleine capacité à assurer les fonctions prévues par leur statut particulier, soit d'envisager une activité professionnelle différente. Les changements d'activité professionnelle se construisent dans le temps avec l'accompagnement des services académiques : médecins de prévention, service social, corps d'inspection, SAIP (notamment avec la correspondante handicap pour les enseignants du 2nd degré) et dispositif académique de formation.

L'entrée dans ce dispositif se fait sur critères médicaux au vu des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine. Le fonctionnaire doit être en état d'assurer une activité professionnelle. L'affectation sur poste adapté peut être de courte ou de longue durée.

A la rentrée scolaire 2022, 105 agents bénéficient du dispositif « poste adapté » ; 47 dans le 1er degré (dont 8 affectés au CNED) et 58 dans le 2nd degré (dont 31 affectés au CNED).

➤ 47 enseignants du 1er degré

Sur les 47 instituteurs et professeurs des écoles qui bénéficient actuellement de ce dispositif, 29 sont en poste adapté de courte durée (1 an renouvelable 2 fois) et 18 en poste adapté de longue durée (4 ans renouvelables). 78,7% sont des femmes.

- Affectations

Sur les 29 enseignants du 1^{er} degré placés sur poste adapté de courte durée, 8 sont affectés au CNED, 21 en services académiques. Hors CNED, ils occupent des fonctions administratives, en documentation et de soutien aux élèves.

- Sortie du dispositif de postes adaptés :

10 enseignants sont sortis du dispositif à la rentrée 2022.

➤ 58 personnels du 2nd degré

Le contingent académique est de 60 (2 ETP ont été transformés au titre des allègements de service).

Sur 63 demandes reçues, 44 ont été retenues. Le taux de satisfaction des demandes est de 69,8%.

Deux agents se sont finalement désistés, soit un solde de 42 postes adaptés pour les enseignants du 2nd degré et les psychologues EN.

- Affectations :

Parmi les 58 demandes acceptées par l'institution, 31 affectations ont été réalisées sur des postes CNED, 20 sur des fonctions administratives et 7 sur des fonctions de documentation et d'éducation.

- 10 sorties de poste adapté

10 personnels du 2nd degré et psychologues EN sont sortis du dispositif des postes adaptés en 2022 (stable par rapport à 2021). Un tiers ont réintégré l'enseignement en présentiel, un tiers ont bénéficié d'un reclassement ou se sont reconvertis et un tiers ont été mis en CLD ou sont partis à la retraite pour inaptitude.

Tableau VIII.5.2 : Postes adaptés pour les personnels enseignants du 2nd degré et les psychologues EN dans l'académie de Montpellier en 2022

2nd degré et Psy EN	2021	2022		
		Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle
Demandes (hors désistements)	56	42	81,0%	-25,0%
Demandes de poste adapté	78	63	76,2%	-19,2%
<i>dont 1ères demandes sur poste adapté de courte durée (PACD)</i>	33	30	73,3%	-9,1%
<i>dont 1ères demandes sur poste adapté de longue durée (PALD)</i>	7	9	66,7%	28,6%
Demandes acceptées	58	44	79,5%	-24,1%
<i>dont 1ères demandes sur PACD</i>	14	17	76,5%	21,4%
<i>dont 1ères demandes sur PALD</i>	6	6	66,7%	0,0%
Taux d'acceptation des demandes	74,4%	69,8%	72,9%	
<i>dont sur 1ères demandes sur PACD</i>	42,4%	56,7%	59,1%	
<i>dont sur 1ères demandes sur PALD</i>	85,7%	66,7%	66,7%	
Désistements	2	2	50,0%	0,0%
<i>dont sur 1ère demandes sur PACD</i>	2	2	50,0%	0,0%
Sorties	10	10	60,0%	0,0%

Source : DPE, Bilan du mouvement intra-académique des personnels - Traitement : SAIP

c) 29 reclassements professionnels d'enseignant

Les reclassements professionnels interviennent suite à un avis d'inaptitude aux fonctions d'enseignant prescrit par le comité médical. Dans l'Education Nationale, les reclassements se font sur poste administratif, poste ITRF ou poste en laboratoire.

En 2022-2023, 29 reclassements professionnels ont été opérés.

Les bénéficiaires sont principalement :

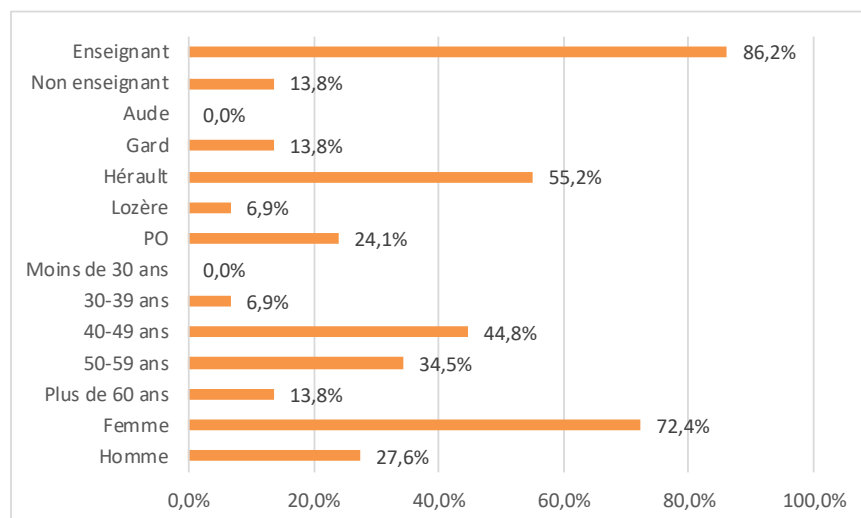
- des enseignants (86,2%) ;
- des résidents de l'Hérault (55,2%) ou des PO (24,1%) ;
- des agents de plus de 50 ans (58,5%) ;
- des femmes (72,4%).

Tableau VIII.5.3 : Evolution des reclassement pour raison médicale dans l'académie de Montpellier

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	%	Evol. Annuelle
Homme	13	7	6	7	8	27,6%	14,3%
Femme	19	18	16	26	21	72,4%	-19,2%
Plus de 60 ans	5	2	3	3	4	13,8%	
50-59 ans	20	19	13	16	10	34,5%	-37,5%
40-49 ans	6	3	3	9	13	44,8%	44,4%
30-39 ans	1	1	2	4	2	6,9%	
Moins de 30 ans	0	0	1	1	0	0,0%	
Aude	1	1	2	1	0	0,0%	
Gard	6	3	2	7	4	13,8%	
Hérault	20	17	15	20	16	55,2%	-20,0%
Lozère	1	1	0	1	2	6,9%	
PO	3	2	1	4	7	24,1%	
Enseignant	25	21	19	29	25	86,2%	-13,8%
Non enseignant	7	4	3	4	4	13,8%	
Total	32	25	22	33	29	100,0%	-12,1%

Source et traitement : SAIP

Graphe VIII.5.3 : Caractéristiques des agents ayant bénéficié d'un reclassement professionnel dans l'académie de Montpellier en 2022-2023



Source et traitement : SAIP

Chapitre IX – L'accompagnement social

[IX.1 L'accompagnement par le service social des personnels](#)

[IX.2 Les prestations sociales versées](#)

Les chiffres clés

L'accompagnement par le Service social en faveur des personnels

- 9 assistants (8 ETP) intervenant dans les départements
- 2 018 bénéficiaires (soit 6% des agents de l'académie) (-30,2% par an)
- 6 148 entretiens (-13,0%)
- 4 644 motifs d'intervention relevant de 4 ordres
 - économique (26,6%) ;
 - social (38,0%) ;
 - de santé (21,7%) ;
 - professionnel (13,7%).

Les prestations sociales versées

- 1 435 agents concernés (-12,8%) pour un total de 1 674 bénéficiaires (-20,7%) ;
- 1 889 prestations versées (-16,3%) ;
- Un budget de 1 010 085€ (+1,7%) ;
- 3 types de prestations :
 - Les aides sociales d'initiatives académiques (ASIA) ;
38,6% des bénéficiaires et 7,8% des financements.
 - Les prestations interministérielles (PIM) ;
Allocations aux parents d'enfants handicapés et séjours d'enfants.
38,1% des bénéficiaires et 59,2% des financements.
 - Les prêts et secours.
23,2% des bénéficiaires et 32,9% des financements.

Chapitre élaboré en partenariat avec le Service social en faveur des personnels (SSP) et la Division des affaires médicales, des retraites et de l'action sociale (DAMERAS).

Sources :

- **Bilan social : l'observation sociale**

Recueil de données effectué par le service social en faveur des personnels, Année scolaire 2021-2022.

Champs :

Bénéficiaires de l'accompagnement du Service social en faveur des personnels :

Tous les personnels de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports ou leurs ayants-droits. Sont pris en compte les personnels rémunérés sur le budget de l'État qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public : enseignants du 1er et 2nd degré (public et privé sous contrat) ; administratifs, techniques, sociaux et de santé ; éducation et orientation ; retraités.

La population de référence prise en compte dans l'observation sociale (Source : note d'information n°2021-09 version au 09/05/2022) : Aude 5 793 personnels, Gard 12 730, Hérault 20 493, Lozère 1 779, PO 7 955. Total des effectifs de l'académie : 48 760 personnels.

Chaque agent est comptabilisé une seule fois au titre de l'année scolaire au cours de laquelle il a été reçu par le SSP.

Pour un même agent, l'assistante de service social peut conduire plusieurs entretiens au cours desquels peuvent être abordées différentes difficultés.

- **SAXO – Enquête détaillée par prestations, année 2022.**

Champs :

Bénéficiaires des prestations sociales :

Les agents stagiaires ou titulaires, les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif ou provisoire exerçant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat, les agents contractuels employés de manière permanente, les agents non titulaires liés par un contrat de droit public conclu pour une durée supérieure ou égale à 6 mois, les assistants d'éducation, les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) et les apprentis.

Chaque agent doit être en position d'activité au moment du fait générateur de la demande.

Les retraités de l'Education Nationale, les ayants-cause d'agents de l'Education Nationale (veuves et veufs de fonctionnaires non remariés, bénéficiaires d'une pension de réversion et sans activité et leurs orphelins à charge).

Les prestations sociales sont accordées au titre :

- des [prestations interministérielles \(PIM\)](#), définies au niveau ministériel
 - PIM « Allocations aux parents d'enfants handicapés »
 - PIM « Séjours d'enfants »
- des [actions sociales d'initiative académique \(ASIA\)](#) définies au niveau académique
 - ASIA « Séjours d'enfants – de 18 ans »
 - ASIA « Aides à l'accès aux soins »
 - ASIA « Aide au logement lycéen ou étudiant »
 - ASIA « Aide à la garderie scolaire et aux temps d'activités périscolaires »
 - ASIA « AIP/CIV pour les AED et personnels non titulaires »
 - ASIA « Activités culturelles et sportives des enfants de moins de 16 ans »
- des [prêts et secours](#) accordés en cas de difficultés financières via le Service social en faveur des personnels de la DSDEN du département d'exercice et, le cas échéant, après avis de la commission départementale d'action sociale (C.D.A.S) du département dont relèvent les agents.

Ces prestations sont **des prestations à caractère facultatif**. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et que leur paiement ne peut donner lieu à rappel¹⁸.

18 S'ajoutent à ces prestations les aides ne relevant pas du rectorat et directement gérées par des prestataires extérieurs : l'aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP) www.aip-fonctionpublique.fr, le CESU-garde d'enfants 0/6 ans www.cesu-fonctionpublique.fr, les chèques vacances www.fonctionpublique-chequesvacances.fr, l'aide au maintien à domicile www.fonctionpublique.gouv.fr/amd, les actions de la SRIAS (section régionale interministérielle d'action sociale) <http://www.srias-occitanie.fr>, les prestations gérées en partenariat avec la MGEN (prestations et services en faveur des personnels en situation de handicap et/ou de dépendance).

Chapitre IX. L'accompagnement social

IX.1 L'accompagnement par le service social en faveur des personnels

a) Le service social en faveur des personnels

Le Service Social en faveur des Personnels (SSP) s'adresse à tous les personnels de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports ou leurs ayants-droits. Sont pris en compte les personnels rémunérés sur le budget de l'État qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public :

- enseignants du 1er et 2nd degré (public et privé sous contrat) ;
- administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
- éducation et orientation ;
- retraités.

Service social, spécialisé du travail, le SSP s'inscrit dans la prévention et la prise en charge des difficultés rencontrées par les personnels. Il offre un lieu d'écoute, d'information, d'orientation et d'accompagnement. Il propose une approche globale de la situation, à l'interface de la vie privée et professionnelle. Il intervient à la demande du personnel, de l'institution ou d'un partenaire extérieur, dans le respect du secret professionnel et toujours avec le consentement de l'agent.

Ses missions sont fixées par la circulaire n°MENH2200186C du 16 décembre 2021. Par ses actions, le SSP contribue à la promotion et à l'amélioration du bien-être des personnels et à leurs conditions de vie au travail. Il participe ainsi à l'adaptation de l'agent à son milieu professionnel. Il analyse ses demandes, l'aide dans la résolution de ses difficultés et élabore avec lui des réponses à ses préoccupations, qu'elles soient d'ordre professionnel, personnel ou familial. Le SSP apporte aux responsables hiérarchiques une expertise sociale.

Neuf assistants de service social, pour une dotation de 8 ETP interviennent dans les départements : 1 ETP dans l'Aude, 2 ETP dans le Gard, 3 ETP dans l'Hérault, 0,5 ETP en Lozère et 1,5 ETP dans les Pyrénées Orientales. Dans ce dernier département, un renfort de 0,5 ETP, occupé par une contractuelle, a été reconduit cette année encore, améliorant ainsi le ratio moyen du nombre de personnel/ETP ASS.

Le ratio moyen académique du nombre de personnel/ETP ASS est de 6 095.

Si les postes sont implantés au sein des DSDEN et placés sous l'autorité des Directeurs académiques des services de l'Education Nationale, le SSP repose sur une organisation académique dont la coordination et l'encadrement technique sont assurés par la conseillère technique de service social auprès de la rectrice.

b) 6 148 entretiens au bénéfice de 2 018 agents

En 2021-2022, 2 018 personnels (actifs, retraités et ayants-droits) ont fait l'objet d'une intervention du SSP. Ce qui représente pour les actifs, tous corps et statuts confondus, 4% des effectifs de l'académie.

6 148 entretiens ont été réalisés. En moyenne, un agent est reçu 3 fois. Pour certaines situations, un suivi dans le temps peut être nécessaire.

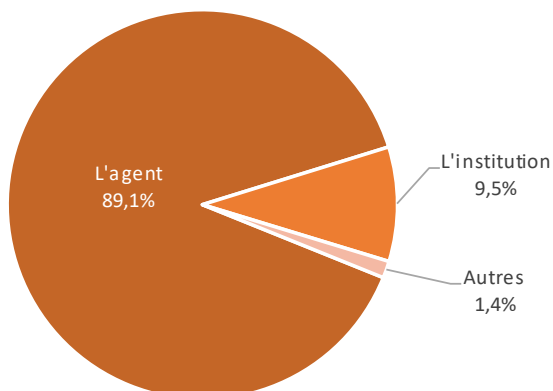
Tableau IX.1.1 : Les bénéficiaires et entretiens réalisés par le SSP dans l'académie de Montpellier

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Evol. Annuelle
Bénéficiaires d'une intervention	2 970	2 914	2 018	-30,2%
Entretiens	7 487	7 124	6 148	-13,0%
Nb entretiens par bénéficiaires	2,5	2,4	3,0	

Source : SSP – Traitement SAIP

Pour 89,1% des entretiens, les assistants de service social sont saisis par les agents eux-mêmes. Toutefois une orientation vers le SSP peut aussi être proposée par différents acteurs de l'institution (9,5%) : collègues, supérieurs hiérarchiques, DRH, médecins du travail, assistants de service social EN, CRHP, etc.) et également par des acteurs extérieurs à l'institution (6%) : membres de la famille, différents partenaires qui accompagnent ou représentent les agents, mutuelles, etc.

Grappe IX.1.1 : L'origine de la demande d'intervention du SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source et traitement : SSP – Bilan social 2021-2022

c) Un public très féminisé, en majorité titulaire

Les bénéficiaires sont principalement des femmes (77,6%) et sont majoritairement titulaires (65,7%). On constate cette année une augmentation de la proportion des bénéficiaires contractuels (34,3% contre 25,3% l'an passé).

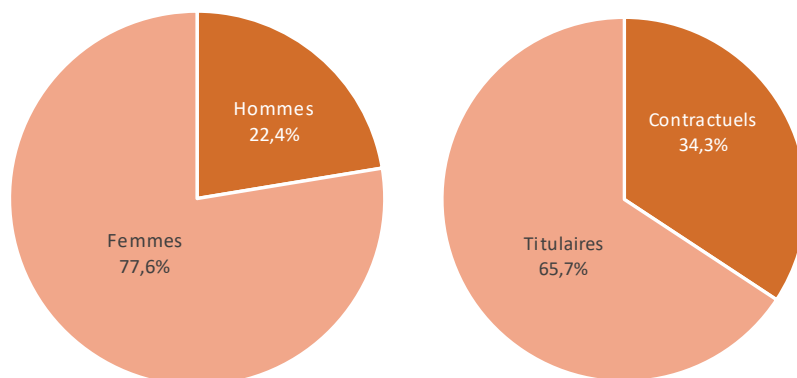
Les contractuels représentent plus du quart des agents reçus par le service social, soit 641 contractuels identifiés en 2021-2022, tous corps confondus. Il s'agit d'un public souvent fragilisé par une situation précaire, pour lequel les difficultés économiques, professionnelles, sociales et/ou de santé se cumulent.

A noter que la part des contractuels parmi les bénéficiaires d'une intervention du SSP est plus importante dans l'Aude et dans le Gard que dans les autres départements de l'académie.

Le nombre des AED - AESH reçus continue d'augmenter : 210 en 2015-2016, 271 en 2016-2017, 321 en 2018-2019, 349 en 2019-2020, 358 en 2020-2021 et 491 en 2021-2022 (+2,6% d'augmentation annuelle). En 2022, les AED – AESH représentent 24,3% des publics reçus contre 12,3% l'année précédente.

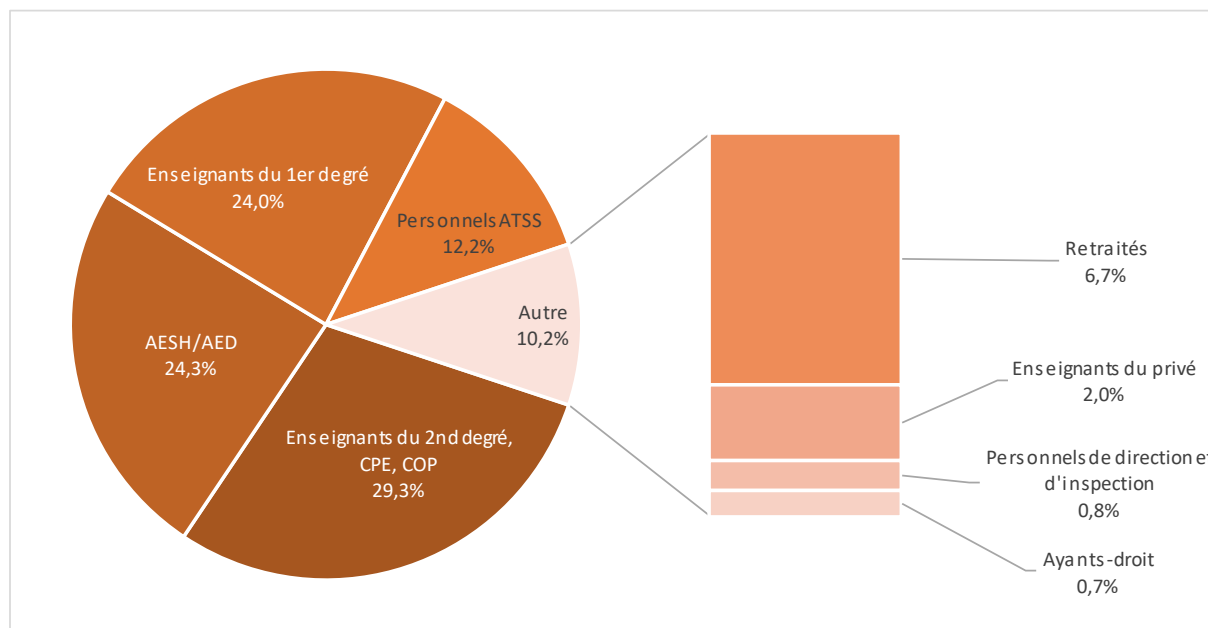
53,3% des personnels reçus sont des enseignants avec une légère prévalence du second degré (y compris CPE et Psychologue EN).

Grappe IX.1.2 : Les caractéristiques des agents reçus par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source et traitement : SSP – Bilan social 2021-2022

Graphe IX.1.3 : La typologie des publics reçus par le SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source : SSP – Bilan social 2021-2022, Traitement : SAIP

d) Des situations personnelles souvent complexes

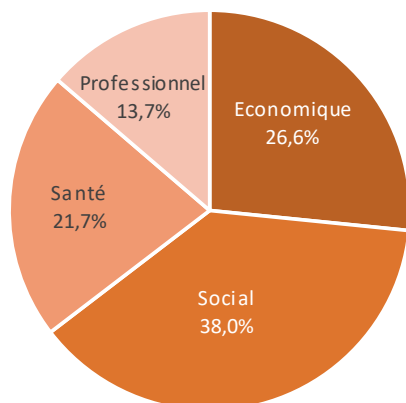
Les assistants de service social effectuent un travail d'accompagnement. Les différentes problématiques rencontrées par l'agent sont abordées afin de rechercher les solutions les mieux adaptées à la situation, en tenant compte des besoins et des potentialités de chacun.

4 644 motifs d'intervention sont recensés pour 2 018 personnels et ayants-droits suivis. Les difficultés rencontrées sont souvent cumulées et liées entre elles. Il en résulte des situations complexes nécessitant un suivi et un accompagnement spécialisé important et souvent reconduit dans le temps.

Quatre domaines d'intervention sont répertoriés :

- économique (26,6%) ;
- social (38,0%) ;
- santé (21,7%) ;
- professionnel (13,7% des demandes).

Graphe IX.1.4 : Les domaines d'intervention concernés par les demandes auprès du SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source et traitement : SSP – Bilan social 2021-2022

➤ **Le domaine social**

Le domaine social recouvre des demandes d'information, l'accès aux droits sociaux, l'accompagnement dans les démarches, des demandes relatives au logement notamment au moment des affectations, l'aide et l'accompagnement social lors d'un changement de situation familiale.

Le domaine social est devenu en 2021-2022 le premier objet de demande des agents (38,0%). L'accès au droit est le motif majoritaire de consultation du SSP.

La difficulté pour les agents de trouver un logement est récurrente (2^{ème} motif de consultation) dans plusieurs départements (attente importante pour les bailleurs sociaux et difficulté pour accéder au parc privé compte-tenu des situations précaires et des salaires).

➤ **Le domaine économique**

Ce domaine recouvre les demandes d'aides financières, souvent liées à des situations de rupture ou d'accident de la vie, des dépenses imprévues, des paiements de salaire différés, des dépenses liées à des problèmes de santé ou des situations de surendettement.

Le domaine économique représente 26,6% des demandes au SSP en 2021-2022 contre 30,7% en 2020-2021. Les nouvelles aides de droit commun mises en place ces dernières années expliquent peut-être cette évolution.

A noter que le SSP instruit et présente les demandes de prestations (secours ou prêts) à la commission départementale d'action sociale. A partir de septembre 2022, l'organisation est devenue académique. Les dossiers de demandes sont présentés à la Commission académique des prêts et secours.

➤ **Les interventions liées à la santé**

Des difficultés dans la vie professionnelle et/ou personnelle peuvent survenir lorsque la santé se dégrade. En effet, des absences prolongées (CLM, CLD) ou liées à un accident peuvent avoir pour conséquences d'entraîner une précarisation des conditions de vie et un besoin accru d'accompagnement. Les assistants de service social peuvent expliciter certaines procédures aux agents, favoriser le maintien d'un lien avec le travail et faciliter ainsi la reprise de l'activité professionnelle.

Ces interventions liées à la santé représentent 21,7% des interventions du SSP. A noter que dans ce domaine, 49% des demandes sont liées à la maladie, 17% à des difficultés psychologiques et 16% à une situation de handicap.

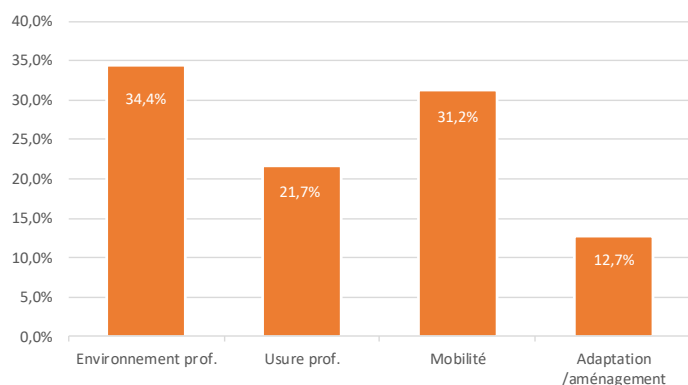
➤ **Le domaine professionnel**

Dans le domaine professionnel, le SSP contribue à l'accueil des nouveaux arrivants et à l'intégration des personnels. Par son expertise sociale et sa fonction de médiation, il participe aussi à l'évaluation des besoins d'adaptation, d'aménagement du travail, de reconversion et à la prise en compte du handicap. Dans le cadre d'un travail partenarial, les liens avec les médecins du travail et la concertation avec les services académiques impliqués dans la gestion et l'aide aux personnels sont particulièrement importants et indispensables.

Ce domaine représente 13,7% des sollicitations du SSP. Il enregistre une baisse notable (-19,7%) en 2020-2021.

Les principales difficultés pour lesquelles les assistants de service social sont sollicités sur le plan professionnel sont : les risques psycho-sociaux liés à l'environnement professionnel (34,4%), « la mobilité » (31,2%), l'usure professionnelle (21,7%) et les questions d'« adaptation/aménagement » (12,7%).

Graphe IX.1.5 : Les difficultés rencontrées dans le domaine professionnel par les agents accompagnés par le SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source et traitement : SSP – Bilan social 2021-2022

Les assistants de service social et la conseillère technique de service social auprès de la rectrice participent aux différents groupes de travail et à la réflexion menée sur ces thématiques au plan départemental et académique.

Le SSP est associé aux visites des CHSCT, qu'ils soient départementaux ou académiques.

Par ailleurs, le partenariat dans le cadre du réseau PASS permet la mise en place d'actions de prévention autour de 3 thèmes principaux retenus au plan national :

- les risques psycho-sociaux (RPS) ;
- les troubles de la voix ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les assistants de service social participent au repérage des besoins et peuvent être force de proposition.

Par ailleurs, ils sont régulièrement sollicités pour intervenir sur sites lors d'évènements traumatiques pour l'accompagnement des personnels.

IX.2 Le versement de prestations sociales

a) Des dépenses en augmentation mais concentrées sur moins d'agents et de prestations payées

En 2022, 1 889 prestations sociales ont été versées dans l'académie de Montpellier. Elles ont bénéficié à 1 435 agents pour le compte de 1 674 bénéficiaires (agent ou enfant bénéficiaire). Leur montant global s'élève à 1 010 085,22 €.

Cette année, les dépenses en prestations sociales ont augmenté de +1,7%. Parallèlement, on constate une diminution du nombre d'agents concernés (-12,8%) et du nombre de prestations payées (-16,3%). De ce fait, les dépenses moyennes continuent d'augmenter et atteignent 703,89€ par agent et 534,72€ par prestation. Soit une augmentation annuelle de 100,61€ par agent et de 105,05€ par prestation.

Tableau IX.2.1 : Evolution du versement de prestations sociales dans l'académie de Montpellier

	2020	2021	2022	Evo. 2021-2022
Nb Agents	1 625	1 646	1 435	-12,8%
Nb bénéficiaires	2 118	2 112	1 674	-20,7%
Nb prestations payées	2 290	2 258	1 889	-16,3%
Dépenses	966 475,02 €	993 003,01 €	1 010 085,22 €	1,7%
Montant moyen par agent	594,75 €	603,28 €	703,89 €	16,7%
Montant moyen par prestation	422,04 €	439,77 €	534,72 €	21,6%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

b) Les prestations liées aux soins médicaux deviennent majoritaires

En 2022, les domaines d'intervention de l'action sociale sont, par ordre d'importance :

- L'environnement (37,7% des prestations) ;

Le domaine « Environnement » regroupe les prestations relatives à l'accès aux soins (optique, soins dentaires ou orthodontie, transports et hospitalisation) ou d'aides pour enfant de moins de 20 ans, handicapé ou atteint d'une maladie chronique.

712 prestations ont été payées en 2022, au bénéfice de 545 agents et de 589 bénéficiaires. La dépense moyenne est de 1 092,69 € par agent et de 836,40€ par prestation (en diminution annuelle dans les deux cas).

Ce domaine a connu un fort développement en 2022 et est devenu le principal domaine d'action sociale.

- Le secours (21,6%) ;

408 prestations pour prêts et secours ont été versées et ont permis de soulager 389 agents en situation difficile. L'aide moyenne est de 855,01€ par agent et de 815,20€ par prestations (toutes deux en augmentation annuelle).

- Le domaine « Vacances, culture et loisirs » (24,7%) ;

Les prestations regroupées dans ce domaine servent principalement à faciliter l'accès aux activités culturelles et sportives des enfants de moins de 18 ans et à participer au financement de séjours de vacances.

En 2022, les demandes de prestations ont fortement diminué : 354 prestations payées contre 970 en 2021. 284 agents ont bénéficié d'une aide, soit 405 bénéficiaires concernés. La dépense moyenne est de 139,97€ par agent et de 85,30€ par prestation (en augmentation annuelle dans les deux cas).

- Le domaine « Enfance et études » (16,0%) ;

Il s'agit principalement d'aides pour les frais de garderie scolaire et pour le logement étudiant.

En 2022, 217 agents en ont bénéficié pour un total de 291 bénéficiaires et 303 prestations payées. La dépense moyenne est de 194,55€ par agent et de 139,33€ par prestation (en diminution annuelle dans les deux cas).

- Le logement.

Aucune prestation liée au logement n'a été versée en 2022.

Tableau IX.2.2 : Les domaines de l'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2022

Domaines de prestation	Nb d'agents	Nb bénéficiaires	Nb prestations payées	Dépenses	Dépense moyenne par agent	Dépense moyenne par prestation
Environnement	545	589	712	595 516,43 €	1 092,69 €	836,40 €
Secours	389	389	408	332 599,64 €	855,01 €	815,20 €
Vacances, culture, loisirs	284	405	466	39 751,20 €	139,97 €	85,30 €
Enfance et études	217	291	303	42 217,95 €	194,55 €	139,33 €
Logement						
Total général	1 435	1 674	1 889	1 010 085,22 €	703,89 €	534,72 €

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

Chacun des domaines présente une prestation principale au regard du nombre d'agents concernés :

- Les prêts et secours (389 agents concernés) ;
- Les aides à la garde scolaire et TAP en matière d'enfance et études (ASIA) (343 agents) ;
- Les prestations pour enfant handicapé de moins de 20 ans dans le domaine « environnement » (PIM) (343 agents) ;
- Les séjours en camping, hôtels et location en matière de « vacances, culture et loisirs » (ASIA) (104 agents).

Tableau IX.2.3 : Prestations sociales versés dans l'académie de Montpellier en 2022

Domaine	Libellé des prestations	Nb d'agents	Nb bénéficiaires	Nb de prestations payées	Dépenses	Dépenses moyenne par agent	Dépenses moyenne par prestation
Enfance et études	ASIA - Aide à la garderie scolaire et TAP	118	180	192	12 109,18 €	102,62 €	63,07 €
	ASIA - Aide à l'installation des étudiants et apprentis	90	99	99	29 560,00 €	328,44 €	298,59 €
	PIM - Séjour dans le cadre du système éducatif	5	8	8	162,97 €	32,59 €	20,37 €
	ASIA - Séjours dans le cadre du système éducatif	3	3	3	75,80 €	25,27 €	25,27 €
	ASIA - Aide au logement étudiant	1	1	1	310,00 €	310,00 €	310,00 €
Total Enfance et études		217	291	303	42 217,95 €	194,55 €	139,33 €
Environnement	PIM - Enfants handicapés moins de 20 ans	343	367	406	563 539,76 €	1 642,97 €	1 388,03 €
	ASIA - Aide à l'accès aux soins - orthodontie enfant de moins de 18 ans	63	78	120	6 723,81 €	106,73 €	56,03 €
	ASIA - Aide à l'accès aux soins - optique agent	42	42	62	3 011,16 €	71,69 €	48,57 €
	ASIA - Aide à l'accès aux soins - optique enfant de moins de 18 ans	38	43	48	1 772,53 €	46,65 €	36,93 €
	ASIA - Aide à l'accès aux soins - Soins dentaires agent	24	24	27	4 984,91 €	207,70 €	184,63 €
	PIM - Jeunes adultes atteints d'une maladie chronique	11	11	11	4 871,08 €	442,83 €	442,83 €
	PIM - Jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou handicapés	9	9	16	8 234,20 €	914,91 €	514,64 €
	ASIA - Aide à l'accès aux soins - chirurgie réfractive	4	4	8	800,00 €	200,00 €	100,00 €
	ASIA - Aide à l'accès aux soins - orthodontie adulte	4	4	5	322,50 €	80,63 €	64,50 €
	PIM - Séjours en centre de vacances spécialisés enfants	4	4	4	524,98 €	131,25 €	131,25 €
	ASIA - Aide à l'accès aux soins - Audioprothèses	2	2	4	700,00 €	350,00 €	175,00 €
ASIA - Aide à l'accès aux soins - Aide aux transports et hospitalisation	1	1	1	31,50 €	31,50 €	31,50 €	
Total Environnement		545	589	712	595 516,43 €	1 092,69 €	836,40 €
Secours	Prêt et secours	389	389	408	332 599,64 €	855,01 €	815,20 €
Total Secours		389	389	408	332 599,64 €	855,01 €	815,20 €
Vacances, culture, loisirs	ASIA - Séjours en camping, hôtel et location	104	105	119	13 016,78 €	125,16 €	109,38 €
	PIM - Séjour en centre de vacances avec hébergement	62	96	108	9 081,03 €	146,47 €	84,08 €
	PIM - Séjour en centre de loisirs sans hébergement	59	102	114	7 956,02 €	134,85 €	69,79 €
	ASIA - Séjours en centre de vacances avec hébergement	28	46	56	5 035,02 €	179,82 €	89,91 €
	PIM - Séjours des enfants en gîtes de france	17	35	40	3 025,89 €	177,99 €	75,65 €
	ASIA - Séjours en centre de loisirs sans hébergement	8	14	21	702,99 €	87,87 €	33,48 €
	PIM - Séjours linguistiques	5	6	6	864,26 €	172,85 €	144,04 €
	ASIA - Séjours en gîte de france, VVF et MVF	1	1	2	69,21 €	69,21 €	34,61 €
Total Vacances, culture, loisirs		284	405	466	39 751,20 €	139,97 €	85,30 €
Total général		1435	1674	1889	1 010 085,22 €	703,89 €	534,72 €

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

c) Un fort recul du nombre des bénéficiaires d'une aide d'initiative académique

Les dépenses en prestations sociales dans l'académie de Montpellier ont augmenté (+1,7% annuel) et se sont concentrées sur un moins grand nombre agents (-12,8%) et de prestations payées (-16,3%). Les prestations interministérielles prennent toujours plus d'importance en termes de dépenses et d'agents concernés. Pour autant, le recul du nombre des agents aidés par une aide d'initiative académique n'a pas été compensé avec les prestations interministérielles.

- Les prestations interministérielles (PIM)

Les taux des PIM à réglementation commune sont révisées chaque année civile. Les nouveaux taux sont applicables à toutes les prestations dont le fait générateur est postérieur au 1er janvier de l'année considérée.

En 2022, les prestations interministérielles pèsent 37,7% des prestations sociales versées (contre 24,6% en 2021). Elles représentent 59,2% du montant des aides sociales (contre 55,0%) et concernent 35,9% des agents bénéficiaires d'une aide sociale (contre 25,1%).

- Les aides sociales d'Initiative académique (ASIA)

Les ASIA ont pour objet de répondre à des objectifs nationaux mais aussi de tenir compte du contexte particulier de chaque académie et des besoins spécifiques localement repérés ou les plus fréquemment énoncés. Elles sont élaborées avec l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre des instances de concertation. Chaque aide se caractérise par un objectif et des critères d'attribution précis qui sont, le cas échéant, revus chaque année.

La tendance croissante du nombre de dossiers pris en charge au titre de la PIM handicap s'est confirmée en 2022 et a contraint à revoir les ASIA proposées au niveau académique. Ainsi, après avis de la CAAS, il a été décidé de supprimer l'ASIA " activité culturelles et sportives - enfant de moins de 18 ans" (295 agents aidés pour 528 enfants pour un montant de 26 332€ en 2021) L'ASIA " AIP pour les personnels non titulaires" a également été supprimée car le dispositif national a été étendu aux personnels non titulaires (19 aides pour un montant de 9 611€ en 2021). Ces suppressions ont entraîné inévitablement une baisse du nombre d'agents bénéficiaires des ASIA. Malgré cela, la PIM handicap du mois de décembre 2022 n'a pas pu être prise en charge alors que la dépense 2022 représente à elle seule 56% de l'enveloppe globale d'action sociale.

Les aides d'initiative académique pèsent pour 40,7% des prestations sociales versées (contre 58,5% en 2021). Elles représentent 7,8% du montant des aides sociales (contre 11,2%) et concernent 37,0% des agents bénéficiaires d'une aide sociale (contre 52,0%).

- Les prêts et secours

Une aide exceptionnelle ou un prêt peut être attribué aux agents en cas de difficultés économiques. Les demandes sont adressées à l'assistant de service social de la direction des services départementaux de l'Education Nationale du département de résidence. Après concertation avec l'agent, un dossier peut être présenté en commission pour demande d'attribution d'une aide.

Les prêts et secours représentent 21,6% des prestations sociales versées, 32,9% du montant total des aides sociales versées dans l'académie et concernent 27,1% des agents bénéficiaires d'une aide sociale.

Tableau IX.2.4 : Evolution de l'action sociale par type de prestations dans l'académie de Montpellier

	2020	2021	2022	%	Evo. 2021-2022
ASIA					
Nb Agents	845	806	531	37,0%	-34,1%
Nb bénéficiaires	1 238	1 160	647	38,6%	-44,2%
Nb prestations payées	1 340	1 242	768	40,7%	-38,2%
Dépenses	108 144,85 €	112 582,21 €	79 225,39 €	7,8%	-29,6%
Dépense moyenne par agent	127,98 €	139,68 €	149,20 €		6,8%
Dépense moyenne par prestation	80,71 €	90,65 €	103,16 €		13,8%
PIM					
Nb Agents	408	440	515	35,9%	17,0%
Nb bénéficiaires	508	552	638	38,1%	15,6%
Nb prestations payées	563	601	713	37,7%	18,6%
Dépenses	531 587,38 €	546 569,64 €	598 260,19 €	59,2%	9,5%
Dépense moyenne par agent	1 302,91 €	1 242,20 €	1 161,67 €		-6,5%
Dépense moyenne par prestation	944,20 €	909,43 €	839,07 €		-7,7%
Prêts et secours					
Nb Agents	372	400	389	27,1%	-2,8%
Nb bénéficiaires	372	400	389	23,2%	-2,8%
Nb prestations payées	387	415	408	21,6%	-1,7%
Dépenses	326 742,79 €	333 851,16 €	332 599,64 €	32,9%	-0,4%
Dépense moyenne par agent	878,34 €	834,63 €	855,01 €		2,4%
Dépense moyenne par prestation	844,30 €	804,46 €	815,20 €		1,3%
Total prestations					
Nb Agents	1 625	1 646	1 435	100,0%	-12,8%
Nb bénéficiaires	2 118	2 112	1 674	100,0%	-20,7%
Nb prestations payées	2 290	2 258	1 889	100,0%	-16,3%
Dépenses	966 475,02 €	993 003,01 €	1 010 085,22 €	100,0%	1,7%
Dépense moyenne par agent	594,75 €	603,28 €	703,89 €		16,7%
Dépense moyenne par prestation	422,04 €	439,77 €	534,72 €		21,6%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

d) Des dépenses moyennes par agent et par prestation élevées pour le BOP 139

L'action sociale est répartie entre le BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » et le BOP 139 « Enseignement privé – 1er et 2nd degré ».

En 2022, 96,2% des agents bénéficiant d'une prestation sociale, 95,8% des prestations et 95,0% des dépenses relèvent du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » (contre respectivement 95,6%, 94,8% et 95,5% en 2021).

Pour autant, si les bénéficiaires et les prestations versées au titre du BOP 139 sont beaucoup moins nombreux, les dépenses moyennes par agents et par prestations sont plus importantes :

- 695,34€ par agent et de 530,15€ par prestation sur le BOP 214 ;
- 918,49 € par agent et de 639,46 € par prestation sur le BOP 139.

Tableau IX.2.5 : Les prestations sociales dans l'académie de Montpellier en 2022, répartition par BOP.

BOP	Nb d'agents	Nb bénéficiaires	Nb prestations payées	Dépenses	Dépense moyenne par agent	Dépense moyenne par prestation
BOP 214	1 380	1 603	1 810	959 568,21 €	695,34 €	530,15 €
ASIA	515	624	738	76 422,70 €	148,39 €	103,55 €
PIM	489	603	677	561 545,87 €	1 148,36 €	829,46 €
Prêts et secours	376	376	395	321 599,64 €	855,32 €	814,18 €
BOP 139	55	71	79	50 517,01 €	918,49 €	639,46 €
ASIA	16	23	30	2 802,69 €	175,17 €	93,42 €
PIM	26	35	36	36 714,32 €	1 412,09 €	1 019,84 €
Prêts et secours	13	13	13	11 000,00 €	846,15 €	846,15 €
Total Prestations	1 435	1 674	1 889	1 010 085,22 €	703,89 €	534,72 €
ASIA	531	647	768	79 225,39 €	149,20 €	103,16 €
PIM	515	638	713	598 260,19 €	1 161,67 €	839,07 €
Prêts et secours	389	389	408	332 599,64 €	855,01 €	815,20 €

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

Tableau IX.2.6 : Evolution des dépenses sociales moyennes par agent et par prestation dans l'académie de Montpellier, selon les BOP

	2020	2021	2022	Evo. 2021-2022
Dépenses par agent	595 €	603 €	704 €	16,7%
BOP 214	597 €	603 €	695 €	15,4%
ASIA	127 €	139 €	148 €	6,5%
PIM	1 313 €	1 240 €	1 148 €	-7,4%
Prêts et secours	871 €	836 €	855 €	2,4%
BOP 139	546 €	614 €	918 €	49,5%
ASIA	140 €	146 €	175 €	20,2%
PIM	1 127 €	1 288 €	1 412 €	9,6%
Prêts et secours	1 105 €	808 €	846 €	4,8%
Dépenses par prestation	422 €	440 €	535 €	21,6%
BOP 214	427 €	443 €	530 €	19,6%
ASIA	81 €	91 €	104 €	13,8%
PIM	953 €	924 €	829 €	-10,2%
Prêts et secours	840 €	806 €	814 €	1,0%
BOP 139	337 €	375 €	639 €	70,6%
ASIA	77 €	84 €	93 €	10,9%
PIM	800 €	709 €	1 020 €	43,9%
Prêts et secours	947 €	750 €	846 €	12,8%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

Tableau IX.2.7 : Evolution des versements de prestations sociales dans l'académie de Montpellier, vue d'ensemble

	2020	2021	2022	%	Evo. 2020-2021
Nb Agents	1 625	1 646	1 435	100,0%	-12,8%
BOP 214	1 543	1 574	1 380	96,2%	-12,3%
ASIA	797	769	515	35,9%	-33,0%
PIM	386	418	489	34,1%	17,0%
Prêts et secours	360	387	376	26,2%	-2,8%
BOP 139	82	72	55	3,8%	-23,6%
ASIA	48	37	16	1,1%	-56,8%
PIM	22	22	26	1,8%	18,2%
Prêts et secours	12	13	13	0,9%	0,0%
Nb bénéficiaires	2 118	2 112	1 674	100,0%	-20,7%
BOP 214	2 000	2 005	1 603	95,8%	-20,0%
ASIA	1 162	1 104	624	37,3%	-43,5%
PIM	478	514	603	36,0%	17,3%
Prêts et secours	360	387	376	22,5%	-2,8%
BOP 139	118	107	71	4,2%	-33,6%
ASIA	76	56	23	1,4%	-58,9%
PIM	30	38	35	2,1%	-7,9%
Prêts et secours	12	13	13	0,8%	0,0%
Nb prestations payées	2 290	2 258	1 889	100,0%	-16,3%
BOP 214	2 157	2 140	1 810	95,8%	-15,4%
ASIA	1 252	1 178	738	39,1%	-37,4%
PIM	532	561	677	35,8%	20,7%
Prêts et secours	373	401	395	20,9%	-1,5%
BOP 139	133	118	79	4,2%	-33,1%
ASIA	88	64	30	1,6%	-53,1%
PIM	31	40	36	1,9%	-10,0%
Prêts et secours	14	14	13	0,7%	-7,1%
Dépenses	966 475,02 €	993 003,01 €	1 010 085,22 €	100,0%	1,7%
BOP 214	921 672,41 €	948 770,30 €	959 568,21 €	95,0%	1,1%
ASIA	101 402,30 €	107 191,30 €	76 422,70 €	7,6%	-28,7%
PIM	506 789,32 €	518 227,84 €	561 545,87 €	55,6%	8,4%
Prêts et secours	313 480,79 €	323 351,16 €	321 599,64 €	31,8%	-0,5%
BOP 139	44 802,61 €	44 232,71 €	50 517,01 €	5,0%	14,2%
ASIA	6 742,55 €	5 390,91 €	2 802,69 €	0,3%	-48,0%
PIM	24 798,06 €	28 341,80 €	36 714,32 €	3,6%	29,5%
Prêts et secours	13 262,00 €	10 500,00 €	11 000,00 €	1,1%	4,8%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

Chapitre X – L'accompagnement individualisé professionnel

[X.1 L'activité des conseillers RH de Proximité](#)

[X.2 Les dispositifs suivis par le SAIP](#)

[X.3 La gestion de la souffrance au travail](#)

[X.4 La politique du handicap](#)

Les chiffres clés

Le SAIP, un service de 14,6 ETP dédié à l'accompagnement individualisé des personnels.

L'activité globale des CRHP

- 1 707 agents accompagnés par les CRHP (+45,6% par an)
- 3 426 entretiens réalisés (+32,1%)

soit 2,0 entretiens par agent accompagné.

Les dispositifs collectifs ou individuels d'accompagnement professionnel

- 203 entretiens collectifs (codéveloppement, visites en établissement, coaching ou analyse de pratique professionnelle)
- 99 appuis managériaux
- 62 bilans d'orientation professionnelle
- 36 agents versés au 1^{er} vivier de la MAE
- 14 enseignants du 2nd degré accompagnés dans le « Parcours individualisé »
- 126 tutorats de néo-enseignants dans le 2nd degré

Gestion de la souffrance au travail

- 145 personnes accompagnées par la psychologue du travail

Politique du handicap

- Un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 3,91%
- 1 572 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 14 recrutements BOE
- 205 bénéficiaires d'actions en faveur du maintien dans l'emploi
- 148 470€ d'aménagements matériels
- 19 agents lourdement handicapés accompagnés

Source :

- **Données internes du SAIP ;**

Champs :

Ensemble des personnels de l'État qui participent au service public de l'éducation : professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, personnels d'accompagnement (AED, AESH).

Chapitre X. L'accompagnement individualisé professionnel

Le Service de l'Accompagnement Individualisé des Personnels (SAIP) est dédié à l'accompagnement RH de Proximité. Il répond aux besoins et questionnements professionnels de l'ensemble des personnels de l'académie relativement à 4 principaux domaines d'intervention :

- le développement des projets professionnels ;
- l'évolution des pratiques professionnelles ;
- la gestion de la souffrance au travail ;
- les accompagnements d'ordre médicaux.

Il compte 14,6 ETP dont 11,1 consacrés à la référente Handicap, à la psychologue du travail ainsi qu'aux 10 conseillers en Ressources Humaines de Proximité (CRHP). Le rôle des CRHP est d'accompagner et de renseigner les agents dans leur projet professionnel, de les conseiller en cas de difficulté professionnelle. Ils interviennent spécifiquement dans le cadre de dispositifs suivis par le SAIP sous forme d'accompagnements individuels ou collectifs.

X.1 L'accompagnement de 3,4% des agents de l'académie par les CRHP

L'accompagnement individualisé des personnels mis en place dès 2018 continue de monter en charge tant en termes de nombres d'entretiens réalisés que de nombre d'agents accompagnés et de diversité des dispositifs d'accompagnement. Le nombre des saisines des CRHP par les agents comme des entretiens réalisés par la suite ont respectivement progressé de +45,6% et +32,1% durant cette année scolaire.

a) 1 707 agents accompagnés individuellement par la RH de proximité

En 2021-2022, 1 707 agents ont saisi les CRHP pour un accompagnement individualisé, soit une progression annuelle de +45,6%. Ce sont donc 3,4% des agents de l'académie qui se sont tournés vers un CRHP.

Les accompagnements individuels consistent en entretiens en présentiel ou en distanciel. Ils peuvent avoir pour objet une simple demande de renseignement mais peuvent également déboucher sur un suivi dans le temps. 3 426 entretiens individuels ont été réalisés durant l'année scolaire 2021-2022. Soit en moyenne, 2,0 entretiens par agent reçu par les CRHP.

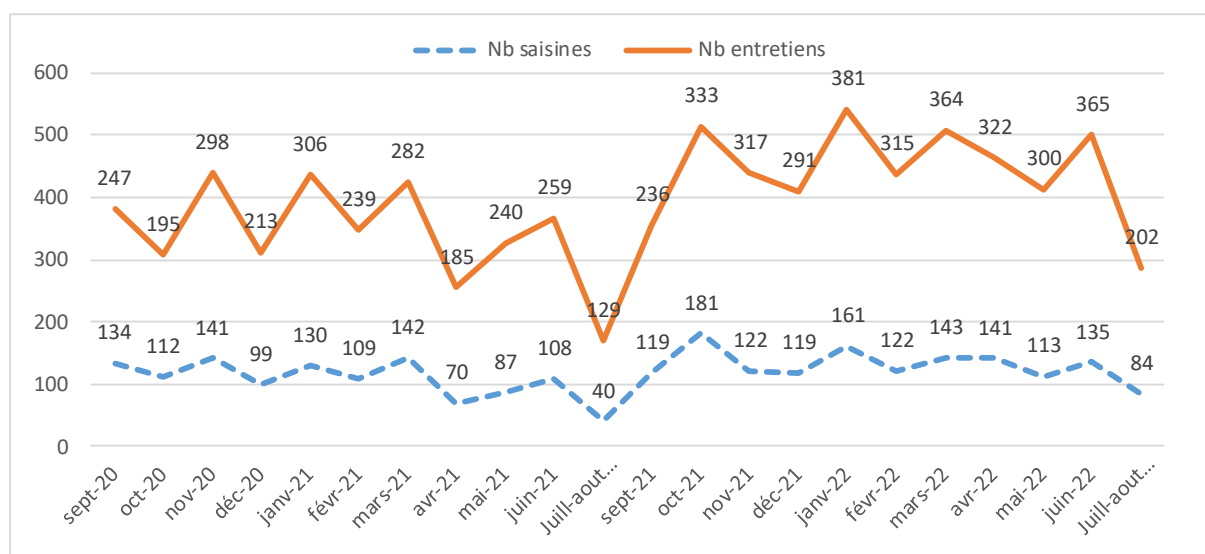
Hors mois de juillet et août le nombre d'entretiens réalisés mensuellement varie entre 236 et 381, en fonction des différentes campagnes RH (mouvement, promotions, etc.) et des périodes de vacances scolaires. Les mois de janvier, mars, juin et septembre ont été plus chargés en 2021-2022.

Tableau X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier, saisines et entretiens.

	Création à août 2020	2020/2021		2021/2022		Total
	Eff.	Eff.	Evol.	Eff.	Evol.	Eff.
Nombre de saisines	935	1 172	82,6%	1 707	45,6%	3 814
Nombre d'entretiens	1 776	2 593	92,9%	3 426	32,1%	7 795
Nombre moyen d'entretiens par agent	1,9	2,2		2,0		2,1

Source et traitement : SAIP

Graphe X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier depuis septembre 2020



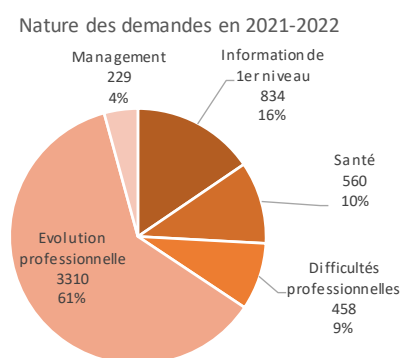
Source et traitement : SAIP

b) Une diversification des demandes des agents

Lors des entretiens, 5 391 demandes ont été enregistrées (contre 2 112 l'année scolaire précédente). Le nombre d'entretiens par agent dépend de la nature de la demande et du suivi que celle-ci nécessite. On enregistre en moyenne 3,2 demandes par agent suivi (contre 1,8 lors de la période précédente).

61,4% des demandes sont concentrées sur l'évolution professionnelle. On compte notamment parmi celles-ci, 33,8% d'accompagnements dans un dispositif du SAIP (appui managérial, co-développement, etc.) mais aussi 13,3% de demandes tournées vers des questions de mobilité interne et de mutation, 13,3% vers des questions de formation ou encore 12,4% vers des questions de mobilité externe et de détachement.

Graphe X.1.2 : Nature des demandes faites lors des entretiens avec les CRHP en 2021-2022



Source et traitement : SAIP

Les autres motifs de consultation des CRHP sont par ordre d'importance :

- des **demandes d'information de 1^{er} niveau (15,5%)** ;
Il s'agit principalement de demandes ou d'aide à la recherche d'information (67,4%) mais également de besoins d'écoute et remobilisation (21,5%) ou d'orientation vers différents services (11,2%).
- des **demandes relatives à des questions de santé (10,4%)** ;
Les questionnements des agents concernent principalement les congés pour raison de santé (CMO, CLM et CLD)(27,9%), les postes adaptés (22,1%), l'atteinte à l'image et à l'intégrité professionnelle pour raison de santé (15,7%), l'inaptitude et le reclassement professionnel (11,3%).
- de **demandes consécutives à des difficultés professionnelles (8,5%)** ;
46,9% des cas correspondent à un besoin d'écoute et de remobilisation, 24,5% à de la souffrance au travail et 15,5% à des difficultés d'ordre relationnel au travail.
- des **questions relatives au management (4,2%)**.
Les relations interpersonnelles – gestion des conflits concernent une demande sur 4 (24,9% des demandes). Les principaux sujets de préoccupation en matière managériale relèvent ensuite de l'organisation du travail

et du pilotage (16,6%), de la gestion des priorités et du temps (15,7%), de la communication (14,4%), de la gestion du stress (11,8%) ainsi que des questions de posture managériale et de légitimité (10,5%).

c) Un accompagnements de tous les personnels

Les agents accompagnés sont principalement :

- des femmes (79,3%) ;
- des personnes de 50-59 ans (34,6%), de 40-49 ans (33,2%) et de 30-39 ans (15,6%) ;
- des personnels du 2nd degré (39,5%), des personnels du 1^{er} degré (32,7%), des contractuels (10,6%), des personnels ATSS (8,8%), des personnels de direction et d'inspection (6,4%) ;

Le recours aux CRHP varie selon les 5 départements que compte l'académie. Depuis l'Hérault qui représente 36,7% des agents accompagnés à la Lozère qui en représente 7,9%.

Tableau X.1.2 : Département d'affectation des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.

	CRHP	Saisines				Entretiens			Entretiens /agent
		Eff.	Eff.	%	Evol.an.	Eff.	%	Evol.an.	
Aude	1,5	229	229	13,4%	62,4%	428	12,5%	42,7%	1,9
Gard	2	420	420	24,6%	41,9%	996	29,1%	36,6%	2,4
Hérault	2,3	627	627	36,7%	55,6%	1236	36,1%	83,7%	2,0
Lozère	1,8	135	135	7,9%	15,4%	121	3,5%	-76,2%	0,9
PO	1,5	296	285	16,7%	37,7%	547	16,0%	42,8%	1,9
Total	9,1	1707	1707	99,4%	45,6%	3426	97,1%	32,1%	2,0

Source et traitement SAIP

Tableau X.1.3 : Caractéristiques des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier

	Création à août 2019		2020/2021			2021/2022			Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Evol.	Eff.	%	Evol.	Eff.	%
Sexe	934	100,0%	1172	100,0%	25,5%	1707	100,0%	45,6%	3813	100,0%
H	220	23,6%	307	26,2%	39,5%	353	20,7%	15,0%	880	23,1%
F	714	76,4%	865	73,8%	21,1%	1354	79,3%	56,5%	2933	76,9%
Tranche d'âge	911	100,0%	1160	100,0%	27,3%	1707	91,2%	47,2%	3627	100,0%
<30ans	51	5,6%	59	5,1%	15,7%	40	2,3%	-32,2%	150	4,1%
30-39 ans	175	19,2%	215	18,5%	22,9%	267	15,6%	24,2%	657	18,1%
40-49 ans	388	42,6%	467	40,3%	20,4%	567	33,2%	21,4%	1422	39,2%
50-59 ans	263	28,9%	365	31,5%	38,8%	590	34,6%	61,6%	1218	33,6%
>60 ans	34	3,7%	54	4,7%	58,8%	92	5,4%	70,4%	180	5,0%
Corps ou fonction	915	100,0%	1186	100,0%	29,6%	1732	100,0%	46,0%	2739	100,0%
1er degré	346	37,8%	387	32,6%	11,8%	566	32,7%	46,3%	498	18,2%
PE	336	97,1%	336	86,8%	0,0%	336	59,4%	0,0%	336	67,5%
dont PE-Directeur école	22	6,5%	47	14,0%	113,6%	79	23,5%	68,1%	148	44,0%
2nd Degré	402	43,9%	473	39,9%	17,7%	685	39,5%	44,8%	1501	54,8%
Certifié	260	64,7%	327	69,1%	25,8%	468	68,3%	43,1%	1055	70,3%
Agrégé	41	10,2%	39	8,2%	-4,9%	46	6,7%	17,9%	126	8,4%
PLP	71	17,7%	57	12,1%	-19,7%	80	11,7%	40,4%	208	13,9%
CPE	20	5,0%	32	6,8%	60,0%	32	4,7%	0,0%	84	5,6%
Personnels de direction	27	3,0%	43	3,6%	59,3%	111	6,4%	158,1%	174	6,4%
CE	13	48,1%	23	53,5%	76,9%	59	53,2%	156,5%	95	54,6%
CE adjoint	7	25,9%	11	25,6%	57,1%	28	25,2%	154,5%	46	26,4%
IA-IPR	2	7,4%	1	2,3%	-50,0%	5	4,5%	400,0%	8	4,6%
IEN 1er degré	0	0,0%	3	7,0%		12	10,8%	300,0%	15	8,6%
ATSS	52	5,7%	107	9,0%	105,8%	153	8,8%	43,0%	245	8,9%
AAE	11	21,2%	14	13,1%	27,3%	49	32,0%	250,0%	74	30,2%
SAENES	11	21,2%	29	27,1%	163,6%	37	24,2%	27,6%	77	31,4%
ITRF/ATRF	15	1,6%	14	1,2%	-6,7%	33	1,9%	135,7%	62	2,3%
ITRF	8	53,3%	7	50,0%	-12,5%	15	45,5%	114,3%	30	48,4%
Contractuels	73	8,0%	162	13,7%	121,9%	184	10,6%	13,6%	259	9,5%
AED	13	17,8%	26	16,0%	100,0%	24	13,0%	-7,7%	63	24,3%

Source et traitement SAIP

X.2 Les dispositifs d'accompagnement suivis par le SAIP

En parallèle, un nombre croissant d'agents sont accompagnés dans les dispositifs suivis par le SAIP. Il s'agit généralement de dispositifs ciblés sur des publics spécifiques : entretiens collectifs, appui managérial, mission académique de l'encadrement, parcours individualisé pour les enseignants du 2nd degré.

a) 1 442 participations aux 203 entretiens collectifs organisés

Les entretiens collectifs sont principalement des séances de co-développement entre pairs (98 séances) ou des visites collectives en établissement (65 visites). Il peut également s'agir de coachings collectifs (30 coachings), d'analyses de pratique professionnelle (8 analyses) ou de cellules d'écoute (2 cellules).

Ces entretiens collectifs ont enregistré 1 442 participations d'agents.

b) 99 agents accompagnés dans le cadre d'un appui managérial

L'appui managérial est un accompagnement sur-mesure mêlant coaching, formation et conseil sur une thématique managériale particulière (gestion des priorités, posture, gestion du stress ou de conflits, communication interpersonnelle...). Il est destiné à tous les personnels en situation d'encadrement. Son objectif est de permettre l'acquisition de nouvelles compétences ou de nouveaux automatismes pour résoudre des problématiques ponctuelles ou évoluer dans sa pratique professionnelle.

Durant l'année scolaire 2021-2022, 99 agents ont été bénéficiaires d'un appui managérial pour un total de 436 appuis conduits (soit 4,4 séances par agent).

c) 62 bilans d'orientation professionnelle

Réalisés à la demande des agents, les bilans d'orientation professionnelle (BOP) constituent un temps de réflexion dont l'objectif est de mettre en évidence des possibilités d'évolution ou de changement de profession. Ils permettent à l'agent de faire le point sur ses formations, ses expériences professionnelles, ses activités personnelles, d'en extraire les réalisations et les compétences acquises et également de dégager certains besoins de formation.

En 2021-2022, 62 agents ont pu bénéficier d'un bilan d'orientation professionnel pour un total de 204 entretiens réalisés (soit 3,3 entretiens par BOP).

d) 36 agents intégrés dans le vivier de la mission académique de l'encadrement

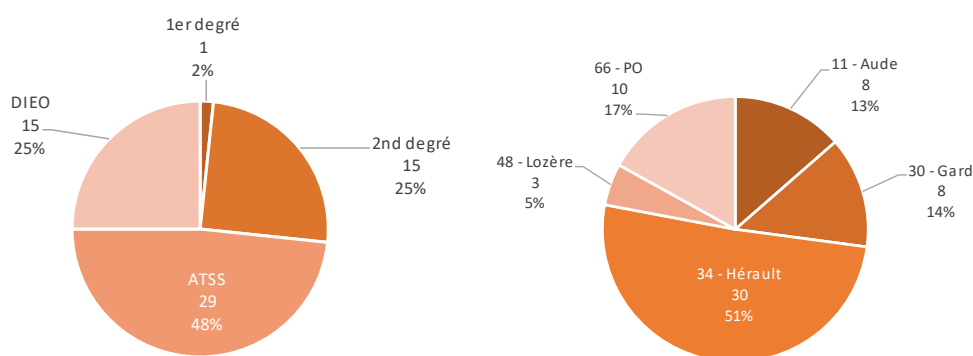
La mission académique de l'encadrement (MAE) a pour objectif de détecter et d'accompagner des agents, cadres ou non cadres, disposant du potentiel pour évoluer à moyen terme vers des fonctions d'encadrement ou vers un emploi fonctionnel (2 à 5 ans). Elle vise à la fois à pourvoir les emplois en tension dans l'académie et à accompagner les agents dans leur projet d'évolution professionnel.

41 candidatures ont été enregistrées lors de cette deuxième campagne de la MAE. Tous les candidats ont été présélectionnés et auditionnés. 36 agents ont intégré le vivier de la MAE en 2021-2022.

Début septembre 2022, le vivier comptait 60 agents dont les principales caractéristiques sont :

- 68,3% de femmes ;
- 21,7% d'agents de catégorie B ;
- 48,3% d'agents issus de la filière ATSS et 25,0% de la filière DIEO ;
- La majorité des candidats sont affectés dans l'Hérault.

Graphe X.2.1 : Caractéristiques des agents du vivier de la MAE dans l'académie de Montpellier en 2022



Source et traitement : SAIP, données au 01/09/2022

e) 14 enseignants du 2nd degré accompagnés dans le cadre d'un « parcours individualisé »

Un dispositif de formation, le « Parcours Individualisé », est proposé à l'attention des enseignants du second degré qui rencontrent des difficultés dans l'exercice de leur métier. Il a pour objectif de faire évoluer les compétences professionnelles, les savoirs, les savoir-être, les savoir-faire de l'enseignant afin qu'il retrouve une aisance professionnelle. Le parcours comporte des modules de formation dispensés en groupe de pairs ainsi qu'un accompagnement par un CRHP. Si nécessaire, il peut être couplé à un tutorat et à des formations dans le cadre du plan académique de formation.

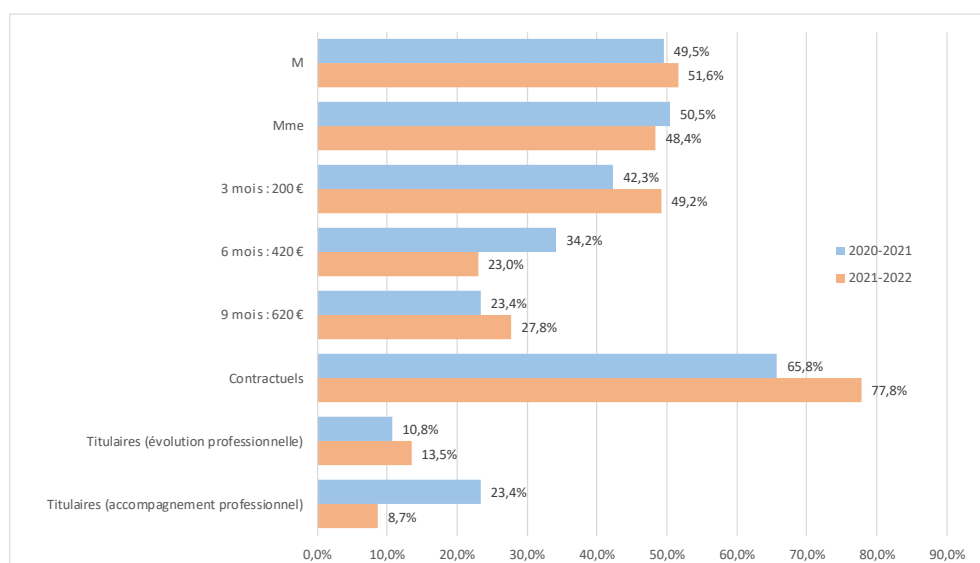
En 2021-2022, 14 enseignants ont été suivis dans le cadre du Parcours individualisé dont 9 femmes et 5 hommes.

f) 126 enseignants accompagnés dans le cadre d'un tutorat

Des tutorats sont mis en place sous l'impulsion des corps d'inspection pour accompagner les enseignants.

En 2021-2022, 126 tutorats ont été assurés. La durée des tutorats est variable : 3 mois (dans 49,2% des cas), 6 mois (23,0%) ou 9 mois (27,8%). Ces tutorats ont principalement bénéficié aux personnels contractuels (77,8%) mais également à l'accompagnement d'agents titulaires (8,7%) ou à l'évolution professionnelle d'agents titulaires (13,5%). 48,4% des personnels bénéficiant d'un tutorat sont des femmes.

Graphe X.2.2 : Caractéristiques des néo-enseignants bénéficiant d'un tutorat dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.



Source et traitement : SAIP

X.3 La gestion de la souffrance au travail

Des cellules d'écoute sont mises en place en cas d'évènements traumatiques, de harcèlement, de souffrance au travail. Une procédure de résolution des situations (information, sensibilisation, médiation) peut être développée si besoin en est.

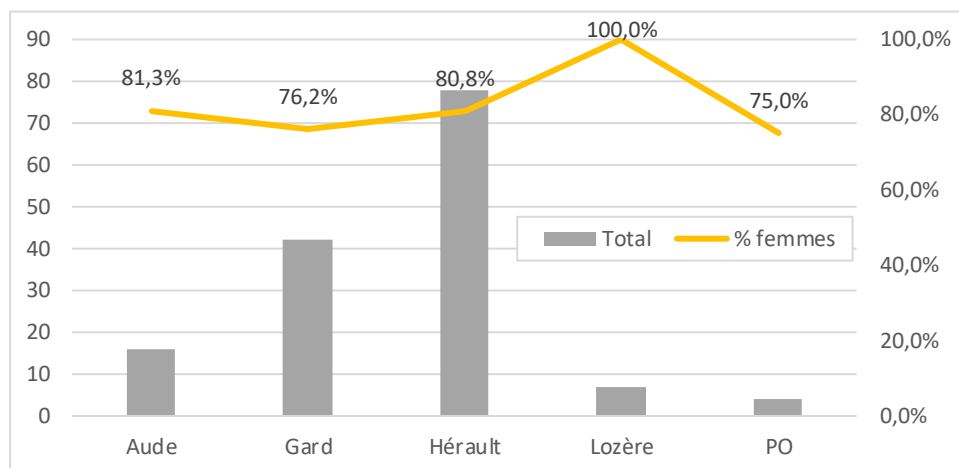
En 2021-2022, 145 agents ont été accompagnées par la psychologue du travail avec en moyenne 1,8 entretien par personne. Parallèlement, 14 animations de dispositifs spécifiques ont été mises en place et ont permis d'accompagner 76 agents. 3 protocoles ont été établis avec un service ou un établissement.

Tableau X.3.1 : Activité de la psychologue du travail dans l'académie de Montpellier en 2021-2022, saisines et entretiens.

Accompagnements	2021-2022
Accompagnement des personnels en difficulté	
Nombre d'entretiens	260
Nombre de personnes accompagnées	145
Intervention dans les services/établissements	
Nombre de protocoles	3
Nombre de personnes concernées	10
Animation de dispositifs d'accompagnement spécifiques	
Nombre de dispositifs	14
Nombre de personnes concernées	76

Source et traitement : SAIP

Graphe X.3.1 : Répartition entre département des agents suivis par la psychologue du travail dans l'académie de Montpellier en 2021-2022



Source et traitement : SAIP

Par ailleurs, pour faciliter la prise en charge de la souffrance au travail, les services de l'académie (BAJD, Médecins de prévention, SAIP, etc.) ont développé durant l'année 2022, en partenariat avec les organisations syndicales, un guide de procédure spécifique : « Harcèlement, discrimination, violence au travail : comment agir ».



X.4 La politique du handicap

La politique en faveur des personnels en situation de handicap s'inscrit dans le cadre du plan pluriannuel 2020-2022 d'insertion professionnelle des personnes handicapées du ministère d'Education Nationale, de la jeunesse et des sports. Une convention entre le Ministère et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été signée avec 2 objectifs principaux : l'augmentation du taux d'emploi des personnels handicapés vers le taux légal de 6% des personnels et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Cette convention permet de financer les actions à destination des personnes en situation de handicap.

L'académie compte un correspondant handicap académique. Son rôle est :

- d'accompagner vers leurs droits les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
Le justificatif de BOE est soit transmis directement par l'agent à son service de gestion (DPE, DPATE ou DEEP), soit transmis au référent handicap qui fera le lien avec le service de gestion concerné .
- d'organiser les commissions de recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),
- de traiter les demandes d'aménagement de postes de travail ;
- d'assurer le suivi des dépenses relatives au handicap.

a) 1 572 bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Au 1^{er} janvier 2022, l'académie de Montpellier compte 1 572 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi lesquels 25% d'hommes et 75% de femmes. Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap est estimé à 3,91%.

Ce taux académique est supérieur au taux national de 3,38%. S'il augmente très légèrement par rapport à 2021 (3,82%), il reste inférieur au taux légal fixé à 6%. Or, en cas de non atteinte de l'obligation d'emploi de 6% de personnels en situation de handicap, les employeurs sont redevables d'une contribution au titre des BOE manquants. Le MENJS a été exempté de cette contribution depuis 2007. Désormais, le montant de l'exemption est plafonné à 80%.

Tableau X.4.1 : Evolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'académie de Montpellier et au national de 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Académie de Montpellier	3,50	4,45	4,05	3,82	3,91
MENJS	3,62	3,72	3,51	3,37	3,38

Source et traitement : SAIP

Aussi, trois axes sont à développer pour atteindre le taux d'emploi légal de 6% :

- recruter des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- assurer le maintien dans l'emploi lors de la survenue d'un handicap ;
- améliorer le recensement des personnels en situation de handicap.

b) 14 recrutements d'agents BOE

L'académie recrute chaque année des personnels enseignants et administratifs par voie contractuelle réservée aux personnes en situation de handicap (Décret 95-979 du 25 août 1995 modifié).

Ce recrutement est sans concours. Les candidats, sélectionnés sur dossier, sont auditionnés par une commission de recrutement composée comme suit :

- pour les personnels enseignants : le DRH ou son représentant, un inspecteur de la discipline, un chef d'établissement et le correspondant handicap académique ;
- pour les personnels administratifs : le DRH ou son représentant, un chef d'établissement, un gestionnaire ou un agent-comptable et le correspondant handicap académique.

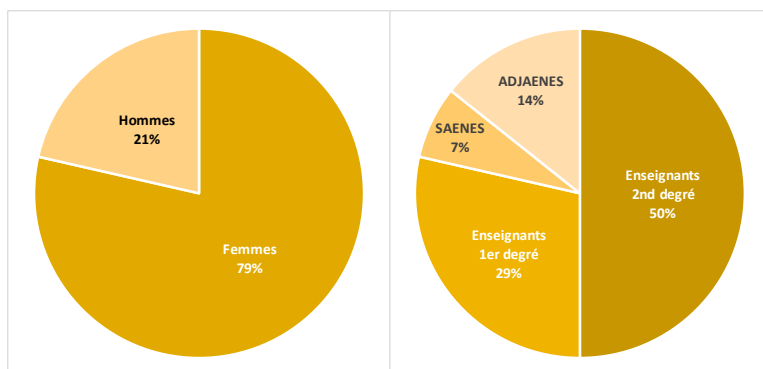
Les candidats qui reçoivent un avis favorable de la commission sont recrutés en qualité de contractuel BOE pour l'année scolaire, sous réserve de poste vacant à la rentrée.

A l'issue du contrat qui prévoit un tutorat et la même formation que celle des lauréats de concours, les candidats sont titularisés, ou non, après avis d'un jury d'évaluation de l'aptitude professionnelle.

14 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recrutés en 2022 :

- 78,6% sont des femmes et 21,4% sont des hommes ;
- 28,6% sont enseignants dans le 1^{er} degré, 50,0% sont enseignants dans le 2nd degré et 21,4% sont des personnels administratifs.

Graphes X.4.1 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier en 2022



Source et traitement : SAIP

c) 205 bénéficiaires d'actions de maintien dans l'emploi

Une convention passée pour la période 2020-2022, entre le ministère de l'Education Nationale et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) permet notamment, la prise en charge d'aménagements matériels des postes de travail, des aides à l'amélioration des conditions de vie, l'accompagnement par un auxiliaire de vie professionnelle des personnels lourdement handicapés et la réalisation d'actions de formation.

L'aménagement de poste de travail a pour but de compenser le handicap de l'agent, après préconisation des médecins de prévention. Pour bénéficier d'un aménagement de poste pris en charge par le FIPHFP, il faut être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La reconnaissance doit être en cours de validité. C'est le correspondant handicap académique qui traite les demandes d'aménagement de poste en lien avec le médecin de prévention.

Il faut distinguer l'aménagement matériel du poste de travail sur le lieu de travail du bénéficiaire (achat de mobilier ergonomique, d'un tableau blanc interactif...), de l'amélioration des conditions de vie qui vise un matériel spécifique utilisé dans le cadre professionnel mais également dans le cadre privé (prise en charge de prothèses auditives ou d'un fauteuil roulant).

En 2022, 205 agents ont bénéficié d'une action de maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier, soit une évolution de +18,5% par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'actions d'aménagement matériel pour 33,2% des agents), d'accompagnements (34,6%), d'améliorations des conditions de vie (29,8%) et de transports adaptés (2,4%).

Les budgets alloués s'élèvent à 610 069,02€ soit une augmentation de 20,9% par rapport à l'année précédente. Ces budgets financent principalement les accompagnements (57,7% du budget), les aménagements de matériel (24,3%), l'amélioration des conditions de vie (16,4%) et le transport adapté (1,6%).

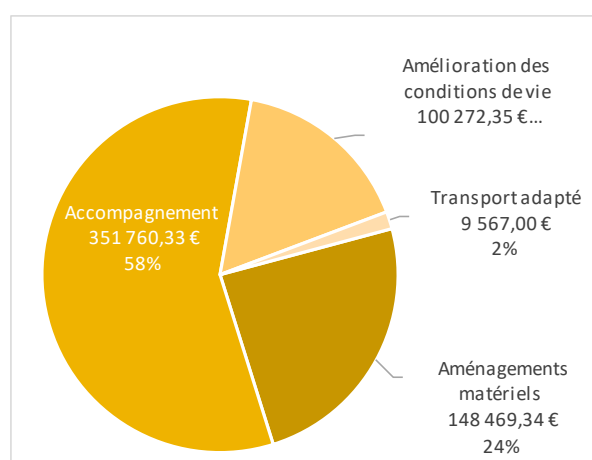
Tableau X.4.2 : Actions menées en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2022, par type.

	Bénéficiaires				Dépenses			
	2021	2022	Evol. Annuelle	%	2021	2022	Evol. Annuelle	%
Aménagements matériels	68	68	0,0%	33,2%	117 210,86 €	148 469,34 €	26,7%	24,3%
Accompagnement (AESH, tutorat, interprète LSF)	59	71	20,3%	34,6%	302 984,00 €	351 760,33 €	16,1%	57,7%
Amélioration des conditions de vie (*)	44	61	38,6%	29,8%	77 958,93 €	100 272,35 €	28,6%	16,4%
Transport adapté	2	5	150,0%	2,4%	6 320,60 €	9 567,00 €	51,4%	1,6%
Montant total	173	205	18,5%	100,0%	504 474,39 €	610 069,02 €	20,9%	100,0%

Source : SAIP, Traitement SAIP

(*) Compensation d'un handicap sensoriel, reste à charge fauteuil roulant, prothèses auditives.

Graphique X.4.2 : Répartition des dépenses en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2022, par type d'actions.



Source : SAIP, Traitement SAIP

d) Une augmentation annuelle de 26,7% des dépenses en aménagement matériel

Les dépenses peuvent être regroupées en trois principaux postes :

- le matériel informatique : ordinateurs portables, vidéoprojecteurs et tableaux blancs interactifs, grands écrans
- le matériel spécifique : amplificateurs vocaux, logiciels de reconnaissance vocale, loupes électroniques, etc.
- le mobilier ergonomique et le petit matériel de bureau.

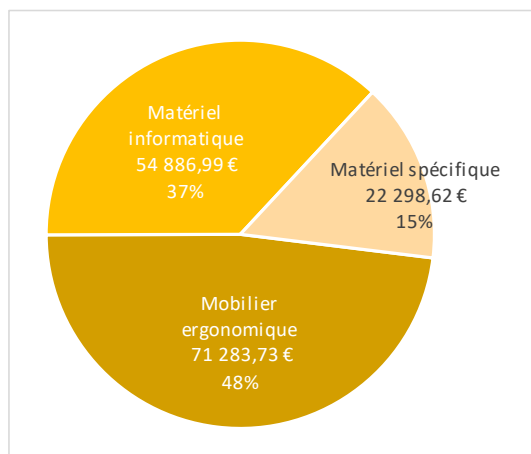
Les dépenses en aménagement matériel ont augmenté de 26,7% en 2022. L'augmentation concerne les trois postes de dépenses avec une montée en charge de matériels spécifiques.

Tableau X.4.3 : Dépenses d'aménagements matériels dans l'académie de Montpellier, en 2022

	Dépenses 2021		Dépenses 2022		
	Montant	%	Montant	%	Evol. annuelle
Mobilier ergonomique	55 477,78 €	47,3%	71 283,73 €	48,0%	28,5%
Matériel informatique	46 385,13 €	39,6%	54 886,99 €	37,0%	18,3%
Matériel spécifique	15 347,95 €	13,1%	22 298,62 €	15,0%	45,3%
Total	117 210,86 €	100,0%	148 469,34 €	100,0%	26,7%

Source : SAIP, Traitement SAIP

Graphe X.4.3 : Dépenses d'aménagements matériels dans l'académie de Montpellier, en 2022



Source : SAIP, Traitement SAIP

e) 19 agents lourdement handicapés accompagnés

Les accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH) bénéficient d'un contrat de recrutement de l'État, aligné sur celui des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Sans se substituer aux agents, ils les accompagnent dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles, en contribuant à la compensation de leur handicap (surveillance des élèves, lecture des copies, aide à la correction, saisie de notes, etc.).

En 2022, 19 personnels dont 13 femmes et 6 hommes (personnels enseignants, d'éducation et personnels administratifs) ont reçu l'aide d'un auxiliaire de vie professionnelle en raison d'un handicap lourd.

Parmi ces 19 agents, 13 sont des personnels enseignants du 2nd degré, 5 des personnels enseignants du 1^{er} degré, et 1 personnel administratif.

A noter que :

- le ministère prend en charge la rémunération totale des APSH ;
- l'attribution d'un APSH ne concerne que les handicaps lourds (handicap moteur ou visuel) ;
- l'assistance humaine peut varier selon le type de handicap. C'est au médecin de prévention qu'il revient d'apprécier la quotité horaire hebdomadaire nécessaire à l'agent en situation de handicap ;
- l'académie tend à dépasser la moyenne nationale des heures hebdomadaires accordées par agent.

f) L'amélioration du recensement dans les bases RH

Le recensement des personnels en situation de handicap relève de la qualité de BOE saisie dans les différentes bases de gestion des personnels. Cette saisie est réalisée par les gestionnaires des dossiers agents au vu du justificatif (RQTH, carte d'invalidité...) souvent transmis par la correspondante handicap de l'académie.

Afin d'améliorer ce recensement, la mission à l'intégration des personnels handicapés du ministère a transmis une note aux secrétaires généraux d'académie le 1er mars 2018 rappelant la nécessité pour les correspondants handicap académiques "de pouvoir accéder aux bases de gestion pour saisir les informations, les consulter, les vérifier et les compléter".

Depuis novembre 2021, la correspondante handicap de l'académique de Montpellier a accès aux bases de gestion AGAPE, EPP et SIRHEN. Elle n'a pas encore accès à l'application AGORA/RenoiRH.

Chapitre XI – Situations comparées

[XI.1 Comparaison avec la région académique et le national](#)

[XI.2 Situation comparée femmes/hommes](#)

Les chiffres clés

Comparaison avec le niveau national

	Académie	Région acad.	France
• Une proportion d'enseignants plus forte	77,0%	73,9%	75,1%
• Une proportion de non enseignants moindre	23,0%	26,1%	24,9%
• Une proportion de titulaires plus forte	80,1%	76,9%	77,7%
• Un recours aux non titulaires moindre	19,9%	23,1%	22,3%

Les agents non titulaires sont principalement recrutés pour des fonctions non enseignantes.

- Une proportion d'enseignants contractuels moindre (En augmentation aux trois niveaux géographiques par rapport à l'an passé) 6,8 % 7,5% 8,1%
- Une part de non enseignants contractuels similaire 6,4 % 6,8% 6,5%

Une forte proportion de plus de 50 ans	41,69%	39,5%	35,6%
Un âge moyen des agents plus élevé	46,4 ans	45,7 ans	44,3 ans
En particulier pour les non enseignants	47,4 ans	45,1 ans	43,3 ans

Un peu plus de temps partiel	8,7%	8,3%	7,5%
en particulier pour les enseignants	10,0%	9,9%	8,7%

Les temps partiels sont peu présents chez les agents non titulaires.

Une quotité de travail un peu moindre	91,0%	90,6%	91,5%
en particulier pour les enseignants	76,9%	77,5%	79,4%
Pour les non enseignants	95,7%	95,7%	96,0%

Une plus forte proportion de femmes	74,2%	74,9	73,6%
-------------------------------------	-------	------	-------

Situation comparée femmes/hommes

	Femmes	Hommes
Une plus forte présence des femmes	73,2%	
dans le 1er degré public	84,5%	
parmi les non enseignants	85,8%	
parmi les contractuels	84,3%	
Parmi les non enseignants contractuels	91,9%	
Une moindre présence dans le 2 nd degré public	59,4%	
Un âge moyen inférieur	46,0 ans	47,7 ans
Plus de temps partiel	10,0%	4,8%
Une quotité de travail moindre	89,9%	95,6%

Source : PIAD

Le pôle inter académique décisionnel (PIAD) est une entité du ministère de l'Éducation Nationale dédiée à l'informatique décisionnelle. Il assure l'hébergement, l'expertise et la mutualisation des applications décisionnelles pour l'ensemble des académies et de l'administration centrale. Basé au rectorat de Bordeaux, le PIAD est intégré à la Direction des Systèmes d'Information de l'académie et agit en rattachement direct du service des technologies et des systèmes d'information de la Direction du Numérique pour l'Éducation (DNE-B). Il fournit des données homogénéisées au niveau national et permet des comparaisons avec le national ou la région académique.

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de la requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » :

Champs :

Ce chapitre porte sur les corps enseignants des 1er et 2nd degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat et sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. **En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé.**

Les effectifs présentés sont ceux des **agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation Nationale présents à la date du 29/11/2022**, et non ceux ayant été présents à un moment ou à un autre de l'année scolaire. **Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus** du champ de ce document consacré à l'enseignement scolaire.

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le 1er ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation...). Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

Les personnels en formation qui peuvent être amenés à enseigner ont été regroupés dans la rubrique "apprentis et assistants étrangers". Cela concerne :

- les contractuels alternant, étudiants bénéficiant du dispositif de formation alternée dès la première année du master "métiers de l'enseignement, de l'Éducation et de la formation", qui leur permet de suivre la formation de professeur tout en bénéficiant d'un contrat pour découvrir le métier de professeur des écoles à tiers temps.
- les assistants d'éducation, depuis la rentrée 2019-2020, qui ont choisi un parcours de professionnalisation pour entrer progressivement dans le métier d'enseignant, comme le prévoit la loi pour une école de la confiance.
- les assistants de langue étrangère, qui interviennent auprès de l'enseignant de langues pendant le cours et dans le cadre des projets internationaux de l'établissement.
- les apprentis-enseignants, qui, tout en poursuivant un cursus universitaire en licence, assurent des missions dans une classe en présence d'un tuteur. Ce dispositif s'adresse aux étudiants qui envisagent de devenir professeur de mathématiques, de lettres, d'anglais ou d'allemand au collège ou au lycée ou professeur des écoles dans les académies d'Amiens, Créteil, Guyane, Reims ou Versailles, et qui ont besoin d'une aide financière pour poursuivre leurs études.

Les corps des personnels non enseignants sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnelle très variés. Ils sont classés en plusieurs groupes :

- Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, vice-recteurs et conseillers, le secrétaire général de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGEN, IGAENR), les directeurs académiques des services de l'Éducation Nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, sous-directeurs et les personnels d'encadrement de l'administration centrale ainsi que les administrateurs civils, (de l'Éducation Nationale, et de l'Enseignement supérieur) et les experts de haut niveau.
- La vie scolaire regroupe les personnels d'éducation, et notamment les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation Nationale. Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap).
- Les personnels administratifs, sociaux et de santé.
- Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

L'enseignement du secteur privé :

Seul l'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État est traité dans ce document.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires et de maîtres délégués pour ceux sur une échelle de rémunération de non-titulaires

Le temps partiel :

Le temps partiel défini dans ce chapitre n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants. Il est abordé dans ce chapitre de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

La catégorie A+ :

Elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. Selon les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État la catégorie A+ recouvre :

- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A – au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe – et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection;
- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B;
- les emplois « à la décision du gouvernement » dans la fonction publique de l'État.

La nomenclature établie par la DGAFP est la référence pour constituer la catégorie A+ des personnels relevant de l'Education Nationale.

La quotité moyenne :

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

Notation :

ND : Donnée non disponible.

* : Donnée couverte par le secret statistique (effectif inférieur à 5).

Chapitre XI. Situations comparées

Ce chapitre XI présente les personnels de l'académie de Montpellier au regard des données homogénéisées au niveau national par le PIAD, Pôle Informatique d'Aide à la Décision (PIAD). Il permet des comparaisons entre les niveaux académique, région académique et national en termes de pourcentage des effectifs et d'ETP. Ce chapitre repose sur la requête « BSA – Situation comparée Homme Femme » au 30 novembre 2022. Les indicateurs ici présentés ne peuvent être comparés à ceux des précédents chapitres.

XI.1 Comparaison avec la région académique et le national

a) Un recours aux non-titulaires et une proportion de non-enseignants moindres qu'au national

Les effectifs académiques se répartissent entre :

- 77,0% d'enseignants (contre 75,1% au national) et 23,0% de non enseignants (contre 24,9% au national) ;
- 80,1% de titulaires (contre 77,7% au national) et 19,9% de non titulaires (contre 22,3% au national).

Les agents non titulaires sont principalement recrutés pour des fonctions non enseignantes.

- Parmi les enseignants, l'académie compte 6,8% de contractuels contre 8,1% au national et 7,5% en région académique. Depuis un an, la proportion d'enseignants contractuels a augmenté aux trois niveaux géographiques.
- 6,4% des agents non enseignants sont non titulaires contre 6,5% au national et 6,8% en région académique).

b) Un âge moyen des agents plus élevé, surtout pour les non-enseignants

L'âge moyen des agents est de 46,4 ans dans l'académie contre 44,3 ans au national et 45,7 ans en région académique.

41,6% des agents ont plus de 50 ans contre 35,6% au national et 39,5% en région académique.

c) Un peu plus de temps partiel, en particulier pour les enseignants

8,7% des agents sont à temps partiel contre 7,5% au national et 8,3% en région académique. Les temps partiels sont peu présents chez les agents non titulaires.

Une différence apparait entre enseignants et non enseignants :

- Comme au niveau de la région académique (9,9%), 10,0% des enseignants sont à temps partiel contre 8,7% au niveau national.
- 4,4% des non enseignants sont à temps partiel contre 3,8% au niveau national et 3,6% en région académique ;

d) Une quotité de travail inférieure

La quotité moyenne de travail est de 91,4% contre 91,9% au national et 90,9% en région académique. Là aussi, des différences apparaissent entre enseignants (95,7% dans l'académie et en région académique , 96,0% au national) et non enseignants (quotité de 71,2% dans l'académie contre 75,3% au national et 72,6% en région académique).

XI.2 Situation comparée femmes/hommes

a) 74,2% des agents de l'académie sont des femmes

74,2% des agents de l'académie sont des femmes contre 73,6% au niveau national et 74,9% en région académique. L'académie enregistre une augmentation de +1,0 point de la proportion de femmes dans ses effectifs (+0,2 au niveau national et +0,4 point en région académique).

Dans l'académie comme ailleurs, la proportion de femmes est moindre dans les fonctions d'enseignant : 70,7% de femmes dans l'académie contre 71,4% au niveau national et 72,1% en région académique. Les femmes sont particulièrement présentes dans le 1er degré. Dans le public, elles représentent 83,8% des enseignants (84,6% au national et 84,8% en région académique). Elles sont moins présentes dans le 2nd degré. Dans le public, elles représentent 58,3% des enseignants contre 58,5% au national et 60,3% en région académique). La proportion de femmes est plus importante dans le privé (73,6% contre 74,0% au national) que dans le public (70,3% contre 70,9%)

Les femmes sont plus particulièrement positionnées :

- sur les métiers non enseignants ;
Les métiers non enseignants connaissent un renforcement de la féminisation (+5,2 points sur un an dans l'académie contre +0,7 point au national). 85,8% des non enseignants sont des femmes dans l'académie contre 80,2% au national et 82,8% en région académique.
- sur des contrats ;
84,3% des personnels non titulaires (+5,4 points par an) sont des femmes contre 76,5% au national et 80,8% en région académique.
La proportion de femmes a moins varié parmi les titulaires : 71,7% dans l'académie (+0,3 point par an), 72,8% au national et 73,2% en région académique.
Dans le 1^{er} degré public, la proportion de femmes non titulaires a diminué de -8,9 points. Elle est en 2022 de 86,3% contre 81,2% au national et 88,5% en région académique.
La part des femmes parmi les agents non enseignants non titulaires est de 91,9% (+9,0 points) contre 82,4% au national et 86,2% en région académique.

Lorsqu'elles sont titulaires :

- les femmes enseignantes sont plus présentes en catégorie B (73,7% dans l'académie contre 74,9% au national et 73,4% en région académique) qu'en catégorie A (71,3% contre respectivement 72,3% et 72,9%) ;
- les écarts se creusent avec le national pour les femmes non enseignantes qui sont moins représentées en catégorie A (70,4% contre 72,4% au national) et surtout en catégorie A+ (42,3% contre 44,7%). Elles sont plus représentées en catégorie C (85,4% contre 84,1% au national).

b) Un écart d'âge moyen qui se creuse

Les femmes ont en moyenne 1,7 an de moins que les hommes dans l'académie (46,0 ans pour les femmes et 47,7 ans pour les hommes) contre un écart de 0,6 an au niveau national. Comme au national, cet écart se retrouve parmi les titulaires : 46,3 ans pour les femmes et 48,3 ans pour les hommes. Il s'inverse dans l'académie pour les agents de catégorie A+ (53,3 ans pour les femmes et 52,3 ans pour les hommes), pour les non titulaires (45,1 pour les femmes et 43,7 ans pour les hommes).

c) 10,0% de temps partiel contre 4,8% pour les hommes

L'écart entre hommes et femmes est inférieur dans l'académie qu'au national : soit 10,0% des femmes et 4,8% des hommes (contre respectivement 9,0% et 3,4% au national). Il est moins marqué chez les non enseignants et se creuse parmi les enseignants.

En termes de quotité de travail, l'écart entre femmes et hommes est plus marqué au niveau académique (-5,7 points) qu'au niveau national (-4,2 points) ; soit une quotité de travail de 89,9% pour les femmes et 95,6% pour les hommes dans l'académie.

Tableau XI.2.1 : Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France			
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	
Enseignants	Catégorie A	F	23 305	51,1		48 934	49,9		586 820	49,8		
		H	9 376	20,6		18 233	18,6		224 651	19,1		
		Ensemble	32 681	71,7	71,3	67 167	68,5	72,9	811 471	68,9	72,3	
	Catégorie B	F	14	0,0		25	0,0		740	0,1		
		H	5	0,0		8	0,0		248	0,0		
		Ensemble	19	0,0	73,7	33	0,0	75,8	988	0,1	74,9	
	Non titulaire	F	1 511	3,3		3 318	3,4		43 765	3,7		
		H	885	1,9		1 943	2,0		28 169	2,4		
		Ensemble	2 396	5,3	63,1	5 261	5,4	63,1	71 934	6,1	60,8	
	Enseignants	F	24 830	54,5		52 277	53,3		631 325	53,6		
		H	10 266	22,5		20 184	20,6		253 068	21,5		
		Ensemble	35 096	77,0	70,7	72 461	73,9	72,1	884 393	75,1	71,4	
Non enseignants	Catégorie A+	F	30	0,1		65	0,1		856	0,1		
		H	41	0,1		79	0,1		1 060	0,1		
		Ensemble	71	0,2	42,3	144	0,1	45,1	1 916	0,2	44,7	
	Catégorie A	F	1 510	3,3		3 318	3,4		40 760	3,5		
		H	634	1,4		1 309	1,3		15 522	1,3		
		Ensemble	2 144	4,7	70,4	4 627	4,7	71,7	56 282	4,8	72,4	
	Catégorie B	F	564	1,2		1 123	1,1		14 134	1,2		
		H	139	0,3		296	0,3		3 457	0,3		
		Ensemble	703	1,5	80,2	1 419	1,4	79,1	17 591	1,5	80,3	
	Catégorie C	F	774	1,7		1 720	1,8		21 855	1,9		
		H	132	0,3		302	0,3		4 129	0,4		
		Ensemble	906	2,0	85,4	2 022	2,1	85,1	25 984	2,2	84,1	
	Non titulaire	F	6 131	13,4		15 018	15,3		157 366	13,4		
		H	541	1,2		2 414	2,5		33 682	2,9		
		Ensemble	6 672	14,6	91,9	17 432	17,8	86,2	191 048	16,2	82,4	
	Non enseignants	F	9 009	19,8		21 244	21,7		234 971	20,0		
		H	1 487	3,3		4 400	4,5		57 850	4,9		
		Ensemble	10 496	23,0	85,8	25 644	26,1	82,8	292 821	24,9	80,2	
	Ensemble des personnels (hors apprentis)	Titulaires	F	26 197	57,5		55 185	56,3		665 165	56,5	
			H	10 327	22,7		20 227	20,6		249 067	21,2	
			Ensemble	36 524	80,1	71,7	75 412	76,9	73,2	914 232	77,7	72,8
Non titulaires		F	7 642	16,8		18 336	18,7		201 131	17,1		
		H	1 426	3,1		4 357	4,4		61 851	5,3		
		Ensemble	9 068	19,9	84,3	22 693	23,1	80,8	262 982	22,3	76,5	
Ensemble titulaires et non titulaires, et non enseignants		F	33 839	74,2		73 521	74,9		866 296	73,6		
		H	11 753	25,8		24 584	25,1		310 918	26,4		
		Ensemble	45 592	100,0	74,2	98 105	100,0	74,9	1 177 214	100,0	73,6	
Apprentis enseignants et assistants étrangers		F	374	75,9		764	74,2		10 810	72,6		
		H	90	18,3		216	21,0		3 255	21,9		
		Ensemble	464	94,1	80,6	980	95,2	78,0	14 065	94,4	76,9	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 1er degré		F	13	2,6		26	2,5		552	3,7		
		H	5	1,0		8	0,8		56	0,4		
		Ensemble	18	3,7	72,2	34	3,3	76,5	608	4,1	90,8	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 2nd degré		F	8	1,6		10	1,0		131	0,9		
		H	3	0,6		5	0,5		89	0,6		
		Ensemble	11	2,2	72,7	15	1,5	66,7	220	1,5	59,5	
Ensemble des apprentis et assistants étrangers.		F	395	80,1		800	77,7		11 493	77,2		
		H	98	19,9		229	22,3		3 400	22,8		
		Ensemble	493	100,0	80,1	1 029	100,0	77,7	14 893	100,0	77,2	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants		F	34 234	74,3		74 321	75,0		877 828	73,6		
		H	11 852	25,7		24 815	25,0		314 379	26,4		
		Ensemble	46 086	100,0	74,3	99 136	100,0	75,0	1 192 207	100,0	73,6	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.2 : Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France			
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	
Enseignants	Catégorie A	F	13,6	38,2	45,8	14,0	37,5	45,7	18,2	34,3	44,5	
		H	9,4	47,9	48,0	9,8	47,1	47,9	15,8	42,4	46,3	
		Ensemble	12,4	41,0	46,5	12,8	40,1	46,3	17,6	36,5	45,0	
	Catégorie B	F	0,0	100,0	58,6	0,0	100,0	57,8	6,8	76,6	52,2	
		H	0,0	100,0	55,2	0,0	87,5	54,1	6,9	68,1	51,2	
		Ensemble	0,0	100,0	57,7	0,0	97,0	56,9	6,8	74,5	52,0	
	Non titulaire	F	30,5	24,8	41,2	33,2	21,9	40,4	36,0	21,1	39,8	
		H	27,0	31,6	42,9	32,1	27,9	41,5	34,7	24,6	40,7	
		Ensemble	29,2	27,3	41,8	32,8	24,2	40,8	35,5	22,5	40,2	
	Enseignants	F	14,6	37,4	45,6	15,2	36,6	45,3	19,5	33,4	44,2	
		H	10,9	46,5	47,6	11,9	45,3	47,3	17,9	40,5	45,7	
		Ensemble	13,5	40,1	46,2	14,3	39,0	45,9	19,0	35,4	44,6	
Non enseignants	Catégorie A+	F	0,0	80,0	53,3	0,0	75,4	53,6	0,4	73,8	53,6	
		H	0,0	58,5	52,3	0,0	59,5	52,4	0,0	72,1	53,7	
		Ensemble	0,0	67,6	52,7	0,0	66,7	52,9	0,2	72,9	53,7	
	Catégorie A	F	6,1	57,4	50,0	6,5	56,6	49,8	9,5	51,3	48,6	
		H	3,5	65,0	51,3	2,6	64,7	51,6	5,2	59,3	50,5	
		Ensemble	5,3	59,6	50,4	5,4	58,9	50,3	8,3	53,5	49,1	
	Catégorie B	F	7,6	47,9	48,3	7,6	49,3	48,4	8,1	51,2	48,6	
		H	7,9	53,2	49,3	8,1	56,1	49,4	8,6	50,5	48,5	
		Ensemble	7,7	48,9	48,5	7,7	50,7	48,6	8,2	51,1	48,6	
	Catégorie C	F	5,9	62,8	50,7	5,5	63,7	50,8	8,4	57,7	49,6	
		H	9,8	56,1	49,5	7,6	58,6	50,0	11,1	53,3	48,4	
		Ensemble	6,5	61,8	50,5	5,8	63,0	50,7	8,8	57,0	49,4	
	Non titulaire	F	15,7	40,1	46,0	23,1	34,1	43,7	29,9	29,2	41,7	
		H	20,5	38,6	44,9	51,9	21,7	36,9	65,1	13,2	33,2	
		Ensemble	16,1	40,0	45,9	27,1	32,4	42,8	36,1	26,4	40,2	
	Non enseignants	F	12,7	45,5	47,2	18,2	41,0	45,5	23,0	37,2	44,1	
		H	10,6	53,3	48,7	30,3	40,0	43,3	40,6	31,8	40,2	
		Ensemble	12,4	46,6	47,4	20,3	40,8	45,1	26,5	36,1	43,3	
	Ensemble des personnels (hors apprentis)	Titulaires	F	12,7	40,3	46,3	13,1	39,8	46,1	17,1	36,6	45,0
			H	9,0	49,2	48,3	9,2	48,6	48,2	14,8	43,9	46,7
			Ensemble	11,7	42,8	46,8	12,0	42,2	46,7	16,5	38,6	45,5
Non titulaires		F	18,6	37,0	45,1	24,9	31,9	43,1	31,3	27,4	41,3	
		H	24,5	34,3	43,7	43,0	24,5	39,0	51,3	18,4	36,6	
		Ensemble	19,6	36,6	44,8	28,4	30,5	42,3	36,0	25,3	40,2	
Ensemble titulaires et non titulaires, et non enseignants	F	14,1	39,6	46,0	16,0	37,8	45,4	20,4	34,4	44,1		
	H	10,9	47,4	47,7	15,2	44,3	46,5	22,1	38,8	44,7		
	Ensemble	13,3	41,6	46,4	15,8	39,5	45,7	20,9	35,6	44,3		
Apprentis enseignants et assistants étrangers	F	96,5	1,6	24,3	97,0	1,0	24,0	97,8	0,6	23,2		
	H	93,3	1,1	25,8	95,4	0,5	25,2	97,8	0,3	23,7		
	Ensemble	95,9	1,5	24,6	96,6	0,9	24,2	97,8	0,5	23,3		
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 1er degré	F	100,0	0,0	23,9	100,0	0,0	23,3	97,8	0,2	23,3		
	H	100,0	0,0	24,6	100,0	0,0	25,4	91,1	0,0	25,3		
	Ensemble	100,0	0,0	24,1	100,0	0,0	23,8	97,2	0,2	23,5		
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 2nd degré	F	87,5	0,0	27,9	90,0	0,0	26,7	91,6	0,0	25,2		
	H	100,0	0,0	22,7	100,0	0,0	24,2	97,8	0,0	24,3		
	Ensemble	90,9	0,0	26,5	93,3	0,0	25,9	94,1	0,0	24,9		
Ensemble des apprentis et assistants étrangers.	F	96,5	1,5	24,4	97,0	1,0	24,0	97,8	0,6	23,2		
	H	93,9	1,0	25,7	95,6	0,4	25,2	97,7	0,3	23,8		
	Ensemble	95,9	1,4	24,6	96,7	0,9	24,3	97,8	0,5	23,3		
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	F	15,0	39,1	45,7	16,9	37,5	45,1	21,4	34,0	43,9		
	H	11,6	47,0	47,6	15,9	43,9	46,4	22,9	38,4	44,4		
	Ensemble	14,1	41,2	46,2	16,7	39,1	45,5	21,8	35,2	44,0		

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.3 : Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France			
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	
Enseignants	Catégorie A	F	12,7	95,8	22 324	12,8	95,8	46 897	11,4	96,2	564 252	
		H	5,6	97,4	9 129	5,2	97,6	17 794	4,4	97,7	219 578	
		Ensemble	10,7	96,2	31 453	10,7	96,3	64 692	9,5	96,6	783 830	
	Catégorie B	F	21,4	91,1	13	24,0	90,0	23	10,7	95,2	705	
		H	0,0	100,0	5	0,0	100,0	8	2,0	97,6	242	
		Ensemble	15,8	93,4	18	18,2	92,4	31	8,5	95,8	947	
	Non titulaire	F	0,5	87,1	1 316	0,4	87,3	2 896	0,9	88,7	38 819	
		H	0,3	88,9	787	0,2	87,6	1 703	0,3	91,4	25 756	
		Ensemble	0,4	87,7	2 102	0,3	87,4	4 599	0,6	89,8	64 574	
	Enseignants	F	12,0	95,3	23 653	12,0	95,3	49 816	10,7	95,6	603 775	
		H	5,1	96,6	9 921	4,7	96,6	19 505	3,9	97,0	245 576	
		Ensemble	10,0	95,7	33 573	9,9	95,7	69 321	8,7	96,0	849 350	
Non enseignants	Catégorie A+	F	0,0	100,0	30	0,0	100,0	65	0,2	99,8	854	
		H	0,0	100,0	41	0,0	100,0	79	0,4	100,0	1 060	
		Ensemble	0,0	100,0	71	0,0	100,0	144	0,3	99,9	1 914	
	Catégorie A	F	13,2	96,8	1 462	12,1	97,1	3 222	11,6	97,0	39 541	
		H	2,4	99,3	630	2,4	99,1	1 297	1,7	99,3	15 415	
		Ensemble	10,0	97,6	2 092	9,3	97,7	4 519	8,8	97,6	54 956	
	Catégorie B	F	14,7	97,4	549	14,7	97,2	1 092	13,6	97,1	13 729	
		H	6,5	99,0	138	4,7	99,1	293	3,8	99,0	3 424	
		Ensemble	13,1	97,7	687	12,6	97,6	1 385	11,7	97,5	17 153	
	Catégorie C	F	17,1	96,3	746	15,8	96,6	1 661	16,4	96,2	21 023	
		H	9,8	98,3	130	7,0	98,3	297	5,3	98,3	4 060	
		Ensemble	16,0	96,6	875	14,5	96,8	1 958	14,6	96,5	25 083	
	Non titulaire	F	0,2	64,9	3 977	0,2	67,3	10 109	0,2	68,4	107 641	
		H	0,2	69,2	374	0,1	73,4	1 772	0,1	76,6	25 789	
		Ensemble	0,2	65,2	4 351	0,2	68,2	11 880	0,2	69,8	133 430	
	Non enseignants	F	4,8	75,1	6 763	4,1	76,0	16 149	4,5	77,8	182 788	
		H	2,6	88,3	1 313	1,6	84,9	3 738	1,1	86,0	49 748	
		Ensemble	4,4	76,9	8 076	3,6	77,5	19 887	3,8	79,4	232 536	
	Ensemble des personnels (hors apprentis)	Titulaires	F	12,9	95,9	25 123	12,8	96,0	52 960	11,6	96,2	640 103
			H	5,4	97,5	10 072	5,0	97,7	19 769	4,2	97,9	243 779
			Ensemble	10,8	96,4	35 196	10,7	96,4	72 729	9,6	96,7	883 881
Non titulaires		F	0,3	69,3	5 293	0,2	70,9	13 005	0,3	72,8	146 460	
		H	0,3	81,4	1 161	0,1	79,7	3 474	0,2	83,3	51 545	
		Ensemble	0,3	71,2	6 453	0,2	72,6	16 479	0,3	75,3	198 005	
Ensemble titulaires et non titulaires, et non enseignants	F	10,0	89,9	30 416	9,7	89,7	65 965	9,0	90,8	786 563		
	H	4,8	95,6	11 233	4,1	94,5	23 243	3,4	95,0	295 324		
	Ensemble	8,7	91,4	41 649	8,3	90,9	89 208	7,5	91,9	1 081 886		
Apprentis enseignants et assistants étrangers	F	0,0	57,8	216	0,0	58,3	446	0,0	58,9	6 363		
	H	0,0	64,7	58	0,0	61,2	132	0,0	59,4	1 934		
	Ensemble	0,0	59,2	275	0,0	58,9	578	0,0	59,0	8 297		
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 1er degré	F	0,0	33,0	4	0,0	33,0	9	0,0	33,1	183		
	H	0,0	33,0	2	0,0	33,0	3	0,0	32,4	18		
	Ensemble	0,0	33,0	6	0,0	33,0	11	0,0	33,0	201		
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 2nd degré	F	0,0	33,3	3	0,0	33,3	3	0,0	33,3	44		
	H	0,0	33,3	1	0,0	46,7	2	0,0	34,6	31		
	Ensemble	0,0	33,3	4	0,0	37,8	6	0,0	33,8	74		
Ensemble des apprentis et assistants étrangers.	F	0,0	56,5	223,29083	0,0	57,2	457,42378	0,0	57,3	6589,1181		
	H	0,0	62,1	60,9045	0,0	59,9	137,0885	0,0	58,3	1983,2625		
	Ensemble	0,0	57,6	284,19533	0,0	57,8	594,51228	0,0	57,6	8572,3806		
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	F	9,9	89,5	30 639	9,6	89,4	66 422	8,9	90,4	793 191		
	H	4,8	95,3	11 295	4,1	94,2	23 382	3,4	94,6	297 367		
	Ensemble	8,6	91,0	41 934	8,2	90,6	89 805	7,4	91,5	1 090 558		

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.4 : Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France			
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	
Secteur public	1er degré	Titulaires	F	11 873	33,8		24 117	33,3		293 568	33,2	
			H	2 300	6,6		4 351	6,0		53 285	6,0	
			Ensemble	14 173	40,4	83,8	28 468	39,3	84,7	346 853	39,2	84,6
		Non titulaires	F	120	0,3		433	0,6		5 750	0,7	
			H	19	0,1		56	0,1		1 328	0,2	
			Ensemble	139	0,4	86,3	489	0,7	88,5	7 078	0,8	81,2
	Ensemble 1er degré	F	11993	34,2		24550	33,9		299318	33,8		
		H	2319	6,6		4407	6,1		54613	6,2		
		Ensemble	14312	40,8	83,8	28957	40,0	84,8	353931	40,0	84,6	
	2nd degré	Titulaires	F	8 543	24,3		18 420	25,4		207 535	23,5	
			H	6 055	17,3		11 844	16,3		143 378	16,2	
			Ensemble	14 598	41,6	58,5	30 264	41,8	60,9	350 913	39,7	59,1
		Non titulaires	F	804	2,3		1 617	2,2		19 843	2,2	
			H	638	1,8		1 355	1,9		18 255	2,1	
			Ensemble	1 442	4,1	55,8	2 972	4,1	54,4	38 098	4,3	52,1
	Ensemble 2nd degré	F	9347	26,6		20037	27,7		227378	25,7		
		H	6693	19,1		13199	18,2		161633	18,3		
		Ensemble	16040	45,7	58,3	33236	45,9	60,3	389011	44,0	58,5	
Ensemble Secteur public			F	21340	60,8		44587	61,5		526696	59,6	
			H	9012	25,7		17606	24,3		216246	24,5	
			Ensemble	30352	86,5	70,3	62193	85,8	71,7	742942	84,0	70,9
Secteur privé	1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	1 188	3,4		2 549	3,5		35 701	4,0	
			H	123	0,4		235	0,3		3 261	0,4	
			Ensemble	1 311	3,7	90,6	2 784	3,8	91,6	38 962	4,4	91,6
		Maîtres délégués	F	257	0,7		535	0,7		6 440	0,7	
			H	29	0,1		44	0,1		583	0,1	
			Ensemble	286	0,8	89,9	579	0,8	92,4	7 023	0,8	91,7
	Ensemble 1er degré	F	1445	4,1		3084	4,3		42141	4,8		
		H	152	0,4		279	0,4		3844	0,4		
		Ensemble	1597	4,6	90,5	3363	4,6	91,7	45985	5,2	91,6	
	2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	1 715	4,9		3 873	5,3		50 756	5,7	
			H	903	2,6		1 811	2,5		24 975	2,8	
			Ensemble	2 618	7,5	65,5	5 684	7,8	68,1	75 731	8,6	67,0
		Maîtres délégués	F	330	0,9		733	1,0		11 732	1,3	
			H	199	0,6		488	0,7		8 003	0,9	
			Ensemble	529	1,5	62,4	1 221	1,7	60,0	19 735	2,2	59,4
	Ensemble 2nd degré	F	2045	5,8		4606	6,4		62488	7,1		
		H	1102	3,1		2299	3,2		32978	3,7		
		Ensemble	3147	9,0	65,0	6905	9,5	66,7	95466	10,8	65,5	
Ensemble Secteur privé			F	3490	9,9		7690	10,6		104629	11,8	
			H	1254	3,6		2578	3,6		36822	4,2	
			Ensemble	4744	13,5	73,6	10268	14,2	74,9	141451	16,0	74,0
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			F	13 438	38,3		27 634	38,1		341 459	38,6	
			H	2 471	7,0		4 686	6,5		58 457	6,6	
			Ensemble	15 909	45,3	84,5	32 320	44,6	85,5	399 916	45,2	85,4
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			F	11 392	32,5		24 643	34,0		289 866	32,8	
			H	7 795	22,2		15 498	21,4		194 611	22,0	
			Ensemble	19 187	54,7	59,4	40 141	55,4	61,4	484 477	54,8	59,8
Ensemble des enseignants			F	24830	70,7		52277	72,1		631325	71,4	
			H	10266	29,3		20184	27,9		253068	28,6	
			Ensemble	35 096	100,0	70,7	72 461	100,0	72,1	884 393	100,0	71,4

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.5 : Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France				
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen		
Secteur public	1er degré	Titulaires	F	17,6	31,5	44,2	17,6	31,9	44,2	21,1	28,5	43,2	
			H	11,7	39,9	46,8	11,1	41,6	47,0	16,0	36,5	45,4	
			Ensemble	16,6	32,8	44,6	16,6	33,4	44,7	20,3	29,7	43,5	
		Non titulaires	F	57,5	3,3	33,4	61,4	5,5	33,6	59,8	7,8	34,1	
			H	84,2	0,0	30,3	60,7	5,4	33,5	57,9	8,0	34,6	
			Ensemble	61,2	2,9	33,0	61,3	5,5	33,6	59,4	7,8	34,2	
		Ensemble 1er degré	F	18,0	31,2	44,1	18,4	31,4	44,1	21,8	28,1	43,0	
			H	12,3	39,6	46,6	11,8	41,1	46,8	17,0	35,8	45,1	
			Ensemble	17,0	32,5	44,5	17,4	32,9	44,5	21,1	29,3	43,3	
	2nd degré	Titulaires	F	9,1	45,9	47,6	10,3	43,3	47,1	16,7	39,0	45,5	
			H	8,3	50,8	48,5	8,9	49,4	48,3	16,5	43,4	46,3	
			Ensemble	8,8	47,9	48,0	9,8	45,7	47,6	16,6	40,8	45,8	
		Non titulaires	F	24,5	29,9	42,9	26,5	27,3	42,2	30,7	24,8	41,2	
			H	25,4	35,1	43,7	30,6	30,9	42,2	31,3	27,1	41,6	
			Ensemble	24,9	32,2	43,3	28,4	29,0	42,2	31,0	25,9	41,4	
		Ensemble 2nd degré	F	10,4	44,5	47,2	11,6	42,0	46,7	17,9	37,8	45,1	
			H	9,9	49,3	48,1	11,1	47,5	47,7	18,2	41,6	45,8	
			Ensemble	10,2	46,5	47,6	11,4	44,2	47,1	18,0	39,3	45,4	
	Ensemble Secteur public			F	14,7	37,0	45,5	15,4	36,2	45,2	20,1	32,3	43,9
				H	10,5	46,8	47,7	11,3	45,9	47,4	17,9	40,1	45,6
				Ensemble	13,4	39,9	46,1	14,2	38,9	45,9	19,5	34,5	44,4
Secteur privé	1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	10,8	42,8	46,8	10,3	41,3	46,6	13,7	38,6	45,7	
			H	6,5	44,7	48,2	8,1	44,3	47,7	9,5	42,2	47,1	
			Ensemble	10,4	43,0	46,9	10,1	41,6	46,7	13,4	38,9	45,8	
		Maîtres délégués	F	40,5	15,6	38,6	36,8	13,8	38,7	37,6	15,9	38,7	
			H	31,0	3,4	38,4	31,8	6,8	38,9	42,9	12,9	38,0	
			Ensemble	39,5	14,3	38,6	36,4	13,3	38,7	38,0	15,7	38,7	
	Ensemble 1er degré	F	16,1	38,0	45,3	14,9	36,6	45,3	17,4	35,1	44,6		
		H	11,2	36,8	46,3	11,8	38,4	46,3	14,6	37,7	45,7		
		Ensemble	15,6	37,9	45,4	14,7	36,7	45,4	17,1	35,3	44,7		
	2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	9,9	43,7	47,2	10,7	43,2	47,0	11,2	46,4	47,4	
			H	11,6	49,4	48,1	12,5	46,1	47,4	11,7	49,3	47,9	
			Ensemble	10,5	45,7	47,5	11,3	44,1	47,1	11,4	47,4	47,6	
		Maîtres délégués	F	27,6	27,3	42,0	28,6	25,6	41,5	32,3	24,1	40,8	
			H	26,1	27,6	42,0	32,8	24,2	40,7	38,2	22,6	39,9	
			Ensemble	27,0	27,4	42,0	30,3	25,1	41,2	34,7	23,5	40,4	
		Ensemble 2nd degré	F	12,8	41,1	46,4	13,5	40,4	46,1	15,2	42,2	46,2	
			H	14,2	45,5	47,0	16,8	41,4	45,9	18,2	42,9	46,0	
			Ensemble	13,3	42,6	46,6	14,6	40,8	46,1	16,2	42,5	46,1	
	Ensemble Secteur privé			F	14,1	39,8	45,9	14,1	38,9	45,8	16,1	39,4	45,6
				H	13,9	44,4	46,9	16,3	41,1	46,0	17,8	42,3	46,0
				Ensemble	14,1	41,0	46,2	14,6	39,4	45,8	16,5	40,1	45,7
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			F	17,7	31,9	44,3	18,0	32,0	44,2	21,3	28,9	43,2	
			H	12,3	39,4	46,6	11,8	41,0	46,8	16,9	35,9	45,2	
			Ensemble	16,9	33,1	44,6	17,1	33,3	44,6	20,6	30,0	43,5	
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			F	10,8	43,9	47,1	12,0	41,7	46,6	17,3	38,7	45,3	
			H	10,5	48,7	47,9	12,0	46,6	47,4	18,2	41,8	45,8	
			Ensemble	10,7	45,9	47,4	12,0	43,6	46,9	17,7	40,0	45,5	
Ensemble des enseignants			F	14,6	37,4	45,6	15,2	36,6	45,3	19,5	33,4	44,2	
			H	10,9	46,5	47,6	11,9	45,3	47,3	17,9	40,5	45,7	
			Ensemble	13,5	40,1	46,2	14,3	39,0	45,9	19,0	35,4	44,6	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.6 : Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France			
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	
Secteur public	1er degré	Titulaires	F	14,1	95,8	11 372	13,4	95,9	23 136	10,9	96,7	283 878
			H	5,0	97,8	2 249	4,8	97,8	4 255	3,3	98,6	52 542
			Ensemble	12,6	96,1	13 621	12,1	96,2	27 391	9,7	97,0	336 420
		Non titulaires	F	2,5	97,6	117	0,7	97,9	424	1,7	97,4	5 599
			H	5,3	98,6	19	1,8	99,5	56	0,9	98,8	1 313
			Ensemble	2,9	97,7	136	0,8	98,1	480	1,6	97,6	6 912
		Ensemble 1er degré	F	14,0	95,8	11 489	13,2	96,0	23 560	10,7	96,7	289 477
			H	5,0	97,8	2 268	4,7	97,8	4 310	3,3	98,6	53 855
			Ensemble	12,5	96,1	13 756	11,9	96,2	27 870	9,5	97,0	343 331
	2nd degré	Titulaires	F	12,4	96,1	8 208	12,6	96,3	17 739	11,6	96,4	200 043
			H	5,9	97,8	5 920	5,3	98,2	11 630	4,7	98,2	140 799
			Ensemble	9,7	96,8	14 128	9,8	97,0	29 369	8,8	97,1	340 842
		Non titulaires	F	0,5	90,2	725	0,6	88,9	1 438	1,1	91,3	18 116
			H	0,3	91,4	583	0,1	89,7	1 216	0,3	93,8	17 127
			Ensemble	0,4	90,7	1 309	0,4	89,3	2 654	0,8	92,5	35 244
		Ensemble 2nd degré	F	11,4	95,6	8 934	11,7	95,7	19 177	10,7	95,9	218 159
			H	5,4	97,2	6 503	4,7	97,3	12 845	4,2	97,7	157 927
			Ensemble	8,9	96,2	15 437	8,9	96,3	32 023	8,0	96,7	376 085
	Ensemble Secteur public		F	12,8	95,7	20 422	12,5	95,9	42 737	10,7	96,4	507 636
			H	5,3	97,3	8 771	4,7	97,4	17 156	3,9	97,9	211 781
			Ensemble	10,6	96,2	29 193	10,3	96,3	59 893	8,7	96,8	719 417
Secteur privé	1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	9,8	94,7	1 125	12,1	94,4	2 407	14,2	93,8	33 489
			H	7,3	97,4	120	7,7	96,5	227	6,1	96,0	3 129
			Ensemble	9,5	95,0	1 245	11,7	94,6	2 634	13,6	94,0	36 618
		Maîtres délégués	F	0,0	87,4	225	0,2	86,3	462	0,3	84,8	5 463
			H	0,0	92,1	27	0,0	92,0	40	0,3	91,3	532
			Ensemble	0,0	87,9	251	0,2	86,7	502	0,3	85,4	5 995
		Ensemble 1er degré	F	8,0	93,4	1 350	10,1	93,0	2 868	12,1	92,4	38 952
			H	5,9	96,4	147	6,5	95,8	267	5,3	95,3	3 662
			Ensemble	7,8	93,7	1 496	9,8	93,2	3 136	11,5	92,7	42 613
	2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	6,8	95,2	1 632	9,9	93,9	3 637	11,5	93,7	47 547
			H	4,7	93,6	845	5,1	93,4	1 692	5,0	93,5	23 350
			Ensemble	6,0	94,6	2 477	8,4	93,7	5 329	9,4	93,6	70 897
		Maîtres délégués	F	0,0	75,3	249	0,0	78,2	573	0,3	82,2	9 640
			H	0,0	79,4	158	0,0	80,1	391	0,1	84,8	6 783
			Ensemble	0,0	76,8	406	0,0	78,9	964	0,2	83,2	16 424
		Ensemble 2nd degré	F	5,7	92,0	1 880	8,4	91,4	4 210	9,4	91,5	57 187
			H	3,8	91,1	1 003	4,0	90,6	2 082	3,8	91,4	30 133
			Ensemble	5,0	91,6	2 884	6,9	91,1	6 292	7,5	91,5	87 320
	Ensemble Secteur privé		F	6,6	92,6	3 230	9,0	92,0	7 079	10,5	91,9	96 139
			H	4,1	91,7	1 150	4,3	91,1	2 350	4,0	91,8	33 795
			Ensemble	6,0	92,3	4 380	7,8	91,8	9 428	8,8	91,9	129 934
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			F	13,3	95,5	12 839	12,8	95,6	26 429	10,9	96,2	328 429
			H	5,0	97,7	2 414	4,8	97,7	4 577	3,4	98,4	57 516
			Ensemble	12,0	95,9	15 253	11,7	95,9	31 006	9,8	96,5	385 945
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			F	10,3	94,9	10 814	11,0	94,9	23 387	10,4	95,0	275 346
			H	5,1	96,3	7 507	4,6	96,3	14 928	4,1	96,6	188 060
			Ensemble	8,2	95,5	18 321	8,6	95,5	38 315	7,9	95,7	463 406
Ensemble des enseignants			F	12,0	95,3	23 653	12,0	95,3	49 816	10,7	95,6	603 775
			H	5,1	96,6	9 921	4,7	96,6	19 505	3,9	97,0	245 576
			Ensemble	10,0	95,7	33 573	9,9	95,7	69 321	8,7	96,0	849 350

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.7 : Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Secteur public	CDD	F	727	30,3		1 709	32,5		18 969	26,4	
		H	525	21,9		1 159	22,0		13 333	18,5	
		Ensemble	1 252	52,3	58,1	2 868	54,5	59,6	32 302	44,9	58,7
	CDI	F	197	8,2		338	6,4		6 621	9,2	
		H	132	5,5		245	4,7		6 243	8,7	
		Ensemble	329	13,7	59,9	583	11,1	58,0	12 864	17,9	51,5
	VAC	F				3	0,1		3	0,0	
		H				7	0,1		7	0,0	
		Ensemble				10	0,2	30,0	10	0,0	30,0
	Non titulaires	F	924	38,6		2 050	39,0		25 593	35,6	
		H	657	27,4		1 411	26,8		19 583	27,2	
		Ensemble	1 581	66,0	58,4	3 461	65,8	59,2	45 176	62,8	56,7
Secteur privé	CDD	F	523	21,8		1 103	21,0		14 831	20,6	
		H	198	8,3		454	8,6		6 853	9,5	
		Ensemble	721	30,1	72,5	1 557	29,6	70,8	21 684	30,1	68,4
	CDI	F	64	2,7		165	3,1		3 327	4,6	
		H	30	1,3		78	1,5		1 712	2,4	
		Ensemble	94	3,9	68,1	243	4,6	67,9	5 039	7,0	66,0
	FCT	F									
		H							1	0,0	
		Ensemble							1	0,0	0,0
	VAC	F							14	0,0	
		H							20	0,0	
		Ensemble							34	0,0	41,2
	Maîtres délégués	F	587	24,5		1 268	24,1		18 172	25,3	
		H	228	9,5		532	10,1		8 586	11,9	
		Ensemble	815	34,0	72,0	1 800	34,2	70,4	26 758	37,2	67,9
Ensemble des enseignants non titulaires	F	1 511	63,1		3 318	63,1		43 765	60,8		
	H	885	36,9		1 943	36,9		28 169	39,2		
	Ensemble	2 396	100,0	63,1	5 261	100,0	63,1	71 934	100,0	60,8	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.8 : Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Secteur public	CDD	F	35,1	19,0	39,6	39,6	16,5	38,6	45,5	13,7	37,3
		H	33,1	29,5	41,5	38,0	25,5	40,2	42,7	19,2	38,7
		Ensemble	34,3	23,4	40,4	38,9	20,1	39,2	44,3	16,0	37,8
	CDI	F	5,6	53,8	49,3	4,7	54,1	49,3	13,8	41,6	46,4
		H	3,0	52,3	50,6	3,3	50,2	49,6	12,5	39,9	46,5
		Ensemble	4,6	53,2	49,8	4,1	52,5	49,4	13,1	40,8	46,4
	VAC	F				33,3	33,3	45,3	33,3	33,3	45,3
		H				14,3	57,1	49,9	14,3	57,1	49,9
		Ensemble				20,0	50,0	48,5	20,0	50,0	48,5
	Non titulaires	F	28,8	26,4	41,7	33,9	22,7	40,4	37,3	21,0	39,6
		H	27,1	34,1	43,3	31,8	29,9	41,8	33,1	25,8	41,2
		Ensemble	28,1	29,6	42,4	33,0	25,7	41,0	35,4	23,0	40,3
Secteur privé	CDD	F	36,9	19,5	39,6	36,1	18,6	39,5	39,9	17,2	38,6
		H	30,8	23,2	40,8	37,4	20,9	39,6	46,3	18,3	38,0
		Ensemble	35,2	20,5	40,0	36,5	19,3	39,5	41,9	17,6	38,4
	CDI	F	3,1	43,8	47,9	5,5	34,5	46,2	8,8	38,9	46,6
		H	0,0	33,3	46,4	5,1	33,3	46,2	7,6	36,6	46,4
		Ensemble	2,1	40,4	47,4	5,3	34,2	46,2	8,4	38,1	46,5
	FCT	F									
		H							0,0	0,0	42,0
		Ensemble							0,0	0,0	42,0
	VAC	F							21,4	35,7	45,9
		H							20,0	35,0	46,9
		Ensemble							20,6	35,3	46,4
	Maîtres délégués	F	33,2	22,1	40,5	32,1	20,7	40,3	34,2	21,2	40,1
		H	26,8	24,6	41,6	32,7	22,7	40,5	38,6	22,0	39,7
		Ensemble	31,4	22,8	40,8	32,3	21,3	40,4	35,6	21,5	40,0
Ensemble des enseignants non titulaires	F	30,5	24,8	41,2	33,2	21,9	40,4	36,0	21,1	39,8	
	H	27,0	31,6	42,9	32,1	27,9	41,5	34,7	24,6	40,7	
	Ensemble	29,2	27,3	41,8	32,8	24,2	40,8	35,5	22,5	40,2	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.9 : Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

		Académie					Région académique					France					
		Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	
Secteur public	ODD	F	0,4	27,1	72,5	89,8	653	0,2	27,4	72,4	89,8	1 535	0,7	21,9	77,4	91,2	17 306
		H	0,2	26,7	73,1	90,3	474	0,1	30,5	69,4	89,2	1 034	0,1	21,5	78,4	92,2	12 293
		Ensemble	0,3	26,9	72,8	90,0	1 127	0,2	28,7	71,2	89,6	2 568	0,4	21,8	77,8	91,6	29 599
	CDI	F	2,0	6,6	91,4	96,3	190	2,7	6,2	91,1	96,7	327	2,9	6,2	90,9	96,8	6 410
		H	1,5	6,1	92,4	96,8	128	0,8	6,5	92,7	97,1	238	1,0	3,3	95,7	98,5	6 146
		Ensemble	1,8	6,4	91,8	96,5	317	1,9	6,3	91,8	96,9	565	2,0	4,8	93,2	97,6	12 556
	VAC	F						0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
		H						0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
		Ensemble						0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
	Non titulaires	F	0,8	22,7	76,5	91,2	843	0,6	23,9	75,5	90,8	1 862	1,3	17,8	80,9	92,7	23 715
		H	0,5	22,5	77,0	91,6	602	0,2	26,2	73,6	90,1	1 271	0,4	15,7	83,9	94,2	18 440
		Ensemble	0,6	22,6	76,7	91,4	1 444	0,5	24,8	74,7	90,5	3 133	0,9	16,9	82,2	93,3	42 155
Secteur privé	ODD	F	0,0	43,6	56,4	80,5	421	0,1	46,1	53,9	81,0	894	0,1	42,0	57,9	82,6	12 255
		H	0,0	48,0	52,0	79,6	158	0,0	50,4	49,6	80,8	367	0,0	36,1	63,9	85,2	5 842
		Ensemble	0,0	44,8	55,2	80,3	579	0,1	47,3	52,6	81,0	1 261	0,1	40,1	59,8	83,5	18 097
	CDI	F	0,0	48,4	51,6	81,2	52	0,0	41,8	58,2	85,2	141	1,2	37,0	61,7	85,6	2 848
		H	0,0	30,0	70,0	90,4	27	0,0	41,0	59,0	82,8	65	0,5	30,1	69,4	86,1	1 473
	Ensemble	0,0	42,6	57,4	84,2	79	0,0	41,6	58,4	84,5	205	1,0	34,7	64,3	85,8	4 322	
	FCT	F											0,0	0,0	0,0		
		H											0,0	0,0	100,0	0,0	0
	Ensemble												0,0	0,0	100,0	0,0	0
	VAC	F											0,0	0,0	100,0	0,0	0
		H											0,0	0,0	100,0	0,0	0
	Ensemble												0,0	0,0	100,0	0,0	0
	Maîtres délégués	F	0,0	44,1	55,9	80,6	473	0,1	45,5	54,4	81,6	1 034	0,3	41,1	58,6	83,1	15 103
		H	0,0	45,6	54,4	81,0	185	0,0	49,1	50,9	81,1	431	0,1	34,8	65,1	85,2	7 316
		Ensemble	0,0	44,5	55,5	80,7	658	0,1	46,6	53,4	81,4	1 466	0,2	39,1	60,7	83,8	22 419
Ensemble des enseignants non titulaires	F	0,5	31,0	68,5	87,1	1 316	0,4	32,1	67,5	87,3	2 896	0,9	27,5	71,7	88,7	38 819	
	H	0,3	28,5	71,2	88,9	787	0,2	32,5	67,4	87,6	1 703	0,3	21,5	78,2	91,4	25 756	
	Ensemble	0,4	30,1	69,5	87,7	2 102	0,3	32,3	67,4	87,4	4 599	0,6	25,2	74,2	89,8	64 574	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.10 : Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
1er degré	Professeurs des écoles	F	11 860	39,1		24 094	38,7		292 863	39,4	
		H	2 297	7,6		4 345	7,0		53 041	7,1	
		Ensemble	14 157	46,6	83,8	28 439	45,7	84,7	345 904	46,6	84,7
	Instituteurs	F	13	0,0		23	0,0		705	0,1	
		H	3	0,0		6	0,0		244	0,0	
		Ensemble	16	0,1	81,3	29	0,0	79,3	949	0,1	74,3
	Enseignants non titulaires du 1D public	F	120	0,4		433	0,7		5 750	0,8	
		H	19	0,1		56	0,1		1 328	0,2	
		Ensemble	139	0,5	86,3	489	0,8	88,5	7 078	1,0	81,2
	Ensemble 1er degré	F	11 993	39,5		24 550	39,5		299 318	40,3	
		H	2 319	7,6		4 407	7,1		54 613	7,4	
		Ensemble	14 312	47,2	83,8	28 957	46,6	84,8	353 931	47,6	84,6
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F	28	0,1		69	0,1		831	0,1	
		H	47	0,2		112	0,2		1 330	0,2	
		Ensemble	75	0,2	37,3	181	0,3	38,1	2 161	0,3	38,5
	Prof. agrégés	F	1 124	3,7		2 456	3,9		28 318	3,8	
		H	991	3,3		2 025	3,3		24 209	3,3	
		Ensemble	2 115	7,0	53,1	4 481	7,2	54,8	52 527	7,1	53,9
	Prof. certifiés	F	5 827	19,2		12 551	20,2		139 545	18,8	
		H	3 306	10,9		6 233	10,0		75 293	10,1	
		Ensemble	9 133	30,1	63,8	18 784	30,2	66,8	214 838	28,9	65,0
	PEPS	F	476	1,6		990	1,6		11 300	1,5	
		H	619	2,0		1 203	1,9		15 754	2,1	
		Ensemble	1 095	3,6	43,5	2 193	3,5	45,1	27 054	3,6	41,8
	PLP	F	1 082	3,6		2 336	3,8		27 311	3,7	
		H	1 073	3,5		2 241	3,6		26 569	3,6	
		Ensemble	2 155	7,1	50,2	4 577	7,4	51,0	53 880	7,3	50,7
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	6	0,0		18	0,0		230	0,0	
		H	19	0,1		30	0,0		223	0,0	
		Ensemble	25	0,1	24,0	48	0,1	37,5	453	0,1	50,8
	Enseignants non titulaires du 2D public	F	804	2,6		1 617	2,6		19 843	2,7	
		H	638	2,1		1 355	2,2		18 255	2,5	
		Ensemble	1 442	4,8	55,8	2 972	4,8	54,4	38 098	5,1	52,1
	Ensemble 2nd degré	F	9 347	30,8		20 037	32,2		227 378	30,6	
		H	6 693	22,1		13 199	21,2		161 633	21,8	
		Ensemble	16 040	52,8	58,3	33 236	53,4	60,3	389 011	52,4	58,5
Ensemble	F	21 340	70,3		44 587	71,7		526 696	70,9		
	H	9 012	29,7		17 606	28,3		216 246	29,1		
	Ensemble	30 352	100,0	70,3	62 193	100,0	71,7	742 942	100,0	70,9	

(suite)

		Académie			Région académique			France			
		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	
1er degré	Titulaires	F	11 873	39,1		24 117	38,8		293 568	39,5	
		H	2300	7,6		4351	7,0		53285	7,2	
		Ensemble	14173	46,7	83,8	28468	45,8	84,7	346853	46,7	84,6
	Non titulaires	F	120	0,4		433	0,7		5 750	0,8	
		H	19	0,1		56	0,1		1328	0,2	
		Ensemble	139	0,5	86,3	489	0,8	88,5	7078	1,0	81,2
	Ensemble 1er degré	F	11993	39,5		24550	39,5		299318	40,3	
		H	2319	7,6		4407	7,1		54613	7,4	
		Ensemble	14312	47,2	83,8	28957	46,6	84,8	353931	47,6	84,6
2nd degré	Titulaires	F	8 543	28,1		18 420	29,6		207 535	27,9	
		H	6055	19,9		11844	19,0		143378	19,3	
		Ensemble	14598	48,1	58,5	30264	48,7	60,9	350913	47,2	59,1
	Non titulaires	F	804	2,6		1 617	2,6		19 843	2,7	
		H	638	2,1		1355	2,2		18255	2,5	
		Ensemble	1442	4,8	55,8	2972	4,8	54,4	38098	5,1	52,1
	Ensemble 2nd degré	F	9347	30,8		20037	32,2		227378	30,6	
		H	6693	22,1		13199	21,2		161633	21,8	
		Ensemble	16040	52,8	58,3	33236	53,4	60,3	389011	52,4	58,5
Titulaires		F	20 416	67,3		42 537	68,4		501 103	67,4	
		H	8355	27,5		16195	26,0		196663	26,5	
		Ensemble	28771	94,8	71,0	58732	94,4	72,4	697766	93,9	71,8
Non titulaires		F	924	3,0		2 050	3,3		25 593	3,4	
		H	657	2,2		1411	2,3		19583	2,6	
		Ensemble	1581	5,2	58,4	3461	5,6	59,2	45176	6,1	56,7
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires		F	21340	70,3		44587	71,7		526696	70,9	
		H	9012	29,7		17606	28,3		216246	29,1	
		Ensemble	30352	100,0	70,3	62193	100,0	71,7	742942	100,0	70,9

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.11 : Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
1er degré	Professeurs des écoles	F	17,6	31,4	44,2	17,6	31,8	44,2	21,1	28,4	43,1
		H	11,8	39,8	46,7	11,1	41,5	47,0	16,0	36,4	45,4
		Ensemble	16,6	32,8	44,6	16,6	33,3	44,6	20,3	29,6	43,5
	Instituteurs	F	0,0	100,0	58,3	0,0	100,0	57,7	7,1	76,6	52,2
		H	0,0	100,0	57,7	0,0	83,3	55,0	7,0	67,6	51,2
		Ensemble	0,0	100,0	58,2	0,0	96,6	57,1	7,1	74,3	51,9
	Enseignants non titulaires du 1D public	F	57,5	3,3	33,4	61,4	5,5	33,6	59,8	7,8	34,1
		H	84,2	0,0	30,3	60,7	5,4	33,5	57,9	8,0	34,6
		Ensemble	61,2	2,9	33,0	61,3	5,5	33,6	59,4	7,8	34,2
	Ensemble 1er degré	F	18,0	31,2	44,1	18,4	31,4	44,1	21,8	28,1	43,0
		H	12,3	39,6	46,6	11,8	41,1	46,8	17,0	35,8	45,1
		Ensemble	17,0	32,5	44,5	17,4	32,9	44,5	21,1	29,3	43,3
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F	0,0	82,1	53,5	0,0	78,3	53,3	0,0	70,9	53,2
		H	0,0	70,2	52,0	0,0	68,8	52,7	0,0	69,5	53,4
		Ensemble	0,0	74,7	52,6	0,0	72,4	52,9	0,0	70,1	53,3
	Prof. agrégés	F	7,6	44,8	47,9	9,5	42,1	47,1	14,9	38,0	45,7
		H	7,6	48,2	48,4	7,6	48,7	48,4	15,5	41,1	46,2
		Ensemble	7,6	46,4	48,1	8,6	45,1	47,7	15,2	39,4	45,9
	Prof. certifiés	F	10,0	44,8	47,3	11,1	42,1	46,7	18,1	37,5	45,0
		H	8,6	51,3	48,5	9,6	49,5	48,1	17,6	43,2	46,1
		Ensemble	9,5	47,2	47,7	10,6	44,6	47,2	17,9	39,5	45,4
	PEPS	F	11,3	44,1	47,1	12,9	42,9	46,9	23,7	34,1	43,8
		H	16,5	41,0	45,9	18,4	38,0	45,4	31,0	29,1	42,1
		Ensemble	14,2	42,4	46,4	15,9	40,2	46,0	28,0	31,2	42,8
	PLP	F	5,2	52,1	49,4	6,3	49,9	48,8	9,4	48,2	48,0
		H	3,9	55,5	50,0	3,6	53,9	49,8	6,7	52,8	49,2
		Ensemble	4,5	53,8	49,7	5,0	51,8	49,3	8,1	50,5	48,6
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	0,0	100,0	61,8	0,0	100,0	61,2	0,0	100,0	61,2
		H	0,0	100,0	62,1	0,0	100,0	61,6	0,0	100,0	61,6
		Ensemble	0,0	100,0	62,0	0,0	100,0	61,4	0,0	100,0	61,4
	Enseignants non titulaires du 2D public	F	24,5	29,9	42,9	26,5	27,3	42,2	30,7	24,8	41,2
		H	25,4	35,1	43,7	30,6	30,9	42,2	31,3	27,1	41,6
		Ensemble	24,9	32,2	43,3	28,4	29,0	42,2	31,0	25,9	41,4
	Ensemble 2nd degré	F	10,4	44,5	47,2	11,6	42,0	46,7	17,9	37,8	45,1
		H	9,9	49,3	48,1	11,1	47,5	47,7	18,2	41,6	45,8
		Ensemble	10,2	46,5	47,6	11,4	44,2	47,1	18,0	39,3	45,4
	Ensemble	F	14,7	37,0	45,5	15,4	36,2	45,2	20,1	32,3	43,9
		H	10,5	46,8	47,7	11,3	45,9	47,4	17,9	40,1	45,6
		Ensemble	13,4	39,9	46,1	14,2	38,9	45,9	19,5	34,5	44,4

(suite)

			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
1er degré	Titulaires	F	17,6	31,5	44,2	17,6	31,9	44,2	21,1	28,5	43,2
		H	11,7	39,9	46,8	11,1	41,6	47,0	16,0	36,5	45,4
		Ensemble	16,6	32,8	44,6	16,6	33,4	44,7	20,3	29,7	43,5
	Non titulaires	F	57,5	3,3	33,4	61,4	5,5	33,6	59,8	7,8	34,1
		H	84,2	0,0	30,3	60,7	5,4	33,5	57,9	8,0	34,6
		Ensemble	61,2	2,9	33,0	61,3	5,5	33,6	59,4	7,8	34,2
	Ensemble 1er degré	F	18,0	31,2	44,1	18,4	31,4	44,1	21,8	28,1	43,0
		H	12,3	39,6	46,6	11,8	41,1	46,8	17,0	35,8	45,1
		Ensemble	17,0	32,5	44,5	17,4	32,9	44,5	21,1	29,3	43,3
2nd degré	Titulaires	F	9,1	45,9	47,6	10,3	43,3	47,1	16,7	39,0	45,5
		H	8,3	50,8	48,5	8,9	49,4	48,3	16,5	43,4	46,3
		Ensemble	8,8	47,9	48,0	9,8	45,7	47,6	16,6	40,8	45,8
	Non titulaires	F	24,5	29,9	42,9	26,5	27,3	42,2	30,7	24,8	41,2
		H	25,4	35,1	43,7	30,6	30,9	42,2	31,3	27,1	41,6
		Ensemble	24,9	32,2	43,3	28,4	29,0	42,2	31,0	25,9	41,4
	Ensemble 2nd degré	F	10,4	44,5	47,2	11,6	42,0	46,7	17,9	37,8	45,1
		H	9,9	49,3	48,1	11,1	47,5	47,7	18,2	41,6	45,8
		Ensemble	10,2	46,5	47,6	11,4	44,2	47,1	18,0	39,3	45,4
Titulaires		F	14,0	37,5	45,7	14,5	36,8	45,5	19,3	32,8	44,1
		H	9,2	47,8	48,1	9,5	47,3	47,9	16,4	41,6	46,1
		Ensemble	12,6	40,5	46,4	13,1	39,7	46,2	18,4	35,3	44,7
Non titulaires		F	28,8	26,4	41,7	33,9	22,7	40,4	37,3	21,0	39,6
		H	27,1	34,1	43,3	31,8	29,9	41,8	33,1	25,8	41,2
		Ensemble	28,1	29,6	42,4	33,0	25,7	41,0	35,4	23,0	40,3
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires		F	14,7	37,0	45,5	15,4	36,2	45,2	20,1	32,3	43,9
		H	10,5	46,8	47,7	11,3	45,9	47,4	17,9	40,1	45,6
		Ensemble	13,4	39,9	46,1	14,2	38,9	45,9	19,5	34,5	44,4

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.12 : Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie					Région académique					France				
			Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	14,1	0,0	85,9	95,8	11 359	13,4	0,0	86,6	95,9	23 115	10,9	0,0	89,1	96,7	283 201
		H	5,0	0,0	95,0	97,8	2 246	4,8	0,0	95,2	97,8	4 249	3,3	0,0	96,7	98,6	52 302
		Ensemble	12,6	0,0	87,4	96,1	13 605	12,1	0,0	87,9	96,2	27 364	9,7	0,0	90,3	97,0	335 504
	Instituteurs	F	23,1	0,0	76,9	94,2	12	21,7	0,0	78,3	92,4	21	9,4	0,0	90,6	96,0	676
		H	0,0	0,0	100,0	100,0	3	0,0	0,0	100,0	100,0	6	1,6	0,0	98,4	98,2	240
		Ensemble	18,8	0,0	81,3	95,3	15	17,2	0,0	82,8	94,0	27	7,4	0,0	92,6	96,5	916
	Enseignants non titulaires du 1D public	F	2,5	5,0	92,5	97,6	117	0,7	5,1	94,2	97,9	424	1,7	4,1	94,2	97,4	5 599
		H	5,3	5,3	89,5	98,6	19	1,8	1,8	96,4	99,5	56	0,9	2,0	97,1	98,8	1 313
		Ensemble	2,9	5,0	92,1	97,7	136	0,8	4,7	94,5	98,1	480	1,6	3,7	94,7	97,6	6 912
	Ensemble 1er degré	F	14,0	0,1	86,0	95,8	11 489	13,2	0,1	86,7	96,0	23 560	10,7	0,1	89,2	96,7	289 477
		H	5,0	0,0	95,0	97,8	2 268	4,7	0,0	95,2	97,8	4 310	3,3	0,0	96,7	98,6	53 855
		Ensemble	12,5	0,0	87,4	96,1	13 756	11,9	0,1	88,0	96,2	27 870	9,5	0,1	90,4	97,0	343 331
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F	0,0	0,0	100,0	100,0	28	0,0	0,0	100,0	100,0	69	0,4	0,0	99,6	99,7	828
		H	0,0	0,0	100,0	100,0	47	0,0	0,0	100,0	100,0	112	0,2	0,0	99,8	99,5	1 323
		Ensemble	0,0	0,0	100,0	100,0	75	0,0	0,0	100,0	100,0	181	0,2	0,0	99,8	99,6	2 152
	Prof. agrégés	F	10,3	0,0	89,7	96,3	1 083	10,9	0,0	89,1	96,7	2 375	10,7	0,0	89,3	96,6	27 350
		H	4,6	0,0	95,4	98,5	976	4,4	0,0	95,6	98,8	2 000	4,8	0,0	95,2	98,2	23 764
		Ensemble	7,7	0,0	92,3	97,4	2 059	8,0	0,0	92,0	97,6	4 375	8,0	0,0	92,0	97,3	51 114
	Prof. certifiés	F	13,6	0,0	86,4	95,7	5 578	13,8	0,0	86,2	96,0	12 050	12,8	0,0	87,2	96,1	134 064
		H	6,8	0,0	93,2	97,5	3 222	6,0	0,0	94,0	97,9	6 105	5,3	0,0	94,7	98,0	73 795
		Ensemble	11,1	0,0	88,9	96,4	8 800	11,2	0,0	88,8	96,7	18 155	10,1	0,0	89,9	96,8	207 859
	PEPS	F	11,6	0,0	88,4	96,6	460	10,6	0,0	89,4	96,8	958	10,1	0,0	89,9	97,0	10 957
		H	5,3	0,0	94,7	97,5	604	5,2	0,0	94,8	97,8	1 177	4,4	0,0	95,6	98,2	15 478
		Ensemble	8,0	0,0	92,0	97,1	1 063	7,7	0,0	92,3	97,4	2 135	6,8	0,0	93,2	97,7	26 435
	PLP	F	8,8	0,0	91,2	97,5	1 055	9,4	0,0	90,6	97,2	2 270	7,6	0,0	92,4	97,5	26 629
		H	4,8	0,0	95,2	98,2	1 054	4,0	0,0	96,0	98,6	2 209	3,1	0,0	96,9	98,7	26 224
		Ensemble	6,8	0,0	93,2	97,9	2 109	6,8	0,0	93,2	97,8	4 478	5,4	0,0	94,6	98,1	52 853
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	16,7	0,0	83,3	81,0	5	11,1	0,0	88,9	92,6	17	15,2	0,0	84,8	92,9	214
		H	15,8	0,0	84,2	91,1	17	16,7	0,0	83,3	92,1	28	6,3	0,0	93,7	96,3	215
		Ensemble	16,0	0,0	84,0	88,7	22	14,6	0,0	85,4	92,3	44	10,8	0,0	89,2	94,6	428
	Enseignants non titulaires du 2D public	F	0,5	25,4	74,1	90,2	725	0,6	28,9	70,5	88,9	1 438	1,1	21,8	77,0	91,3	18 116
		H	0,3	23,0	76,6	91,4	583	0,1	27,2	72,6	89,7	1 216	0,3	16,7	82,9	93,8	17 127
		Ensemble	0,4	24,3	75,2	90,7	1 309	0,4	28,1	71,5	89,3	2 654	0,8	19,4	79,9	92,5	35 244
	Ensemble 2nd degré	F	11,4	2,2	86,4	95,6	8 934	11,7	2,3	86,0	95,7	19 177	10,7	1,9	87,4	95,9	218 159
		H	5,4	2,2	92,4	97,2	6 503	4,7	2,8	92,5	97,3	12 845	4,2	1,9	93,9	97,7	157 927
		Ensemble	8,9	2,2	88,9	96,2	15 437	8,9	2,5	88,6	96,3	32 023	8,0	1,9	90,1	96,7	376 085
	Ensemble	F	12,8	1,0	86,2	95,7	20 422	12,5	1,1	86,4	95,9	42 737	10,7	0,9	88,4	96,4	507 636
		H	5,3	1,6	93,1	97,3	8 771	4,7	2,1	93,2	97,4	17 156	3,9	1,4	94,6	97,9	211 781
		Ensemble	10,6	1,2	88,2	96,2	29 193	10,3	1,4	88,3	96,3	59 893	8,7	1,0	90,2	96,8	719 417

(Suite)

		Académie			Région académique			France			
		Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	
1er degré	Titulaires	F	14,1	95,8	11 372	13,4	95,9	23 136	10,9	96,7	283 878
		H	5,0	97,8	2 249	4,8	97,8	4 255	3,3	98,6	52 542
		Ensemble	12,6	96,1	13 621	12,1	96,2	27 391	9,7	97,0	336 420
	Non titulaires	F	2,5	97,6	117	0,7	97,9	424	1,7	97,4	5 599
		H	5,3	98,6	19	1,8	99,5	56	0,9	98,8	1 313
		Ensemble	2,9	97,7	136	0,8	98,1	480	1,6	97,6	6 912
	Ensemble 1er degré	F	14,0	95,8	11 489	13,2	96,0	23 560	10,7	96,7	289 477
		H	5,0	97,8	2 268	4,7	97,8	4 310	3,3	98,6	53 855
		Ensemble	12,5	96,1	13 756	11,9	96,2	27 870	9,5	97,0	343 331
2nd degré	Titulaires	F	12,4	96,1	8 208	12,6	96,3	17 739	11,6	96,4	200 043
		H	5,9	97,8	5 920	5,3	98,2	11 630	4,7	98,2	140 799
		Ensemble	9,7	96,8	14 128	9,8	97,0	29 369	8,8	97,1	340 842
	Non titulaires	F	0,5	90,2	725	0,6	88,9	1 438	1,1	91,3	18 116
		H	0,3	91,4	583	0,1	89,7	1 216	0,3	93,8	17 127
		Ensemble	0,4	90,7	1 309	0,4	89,3	2 654	0,8	92,5	35 244
	Ensemble 2nd degré	F	11,4	95,6	8 934	11,7	95,7	19 177	10,7	95,9	218 159
		H	5,4	97,2	6 503	4,7	97,3	12 845	4,2	97,7	157 927
		Ensemble	8,9	96,2	15 437	8,9	96,3	32 023	8,0	96,7	376 085
Titulaires		F	13,4	95,9	19 580	13,1	96,1	40 876	11,2	96,6	483 920
		H	5,6	97,8	8 169	5,1	98,1	15 884	4,3	98,3	193 341
		Ensemble	11,1	96,4	27 749	10,9	96,6	56 760	9,2	97,1	677 262
Non titulaires		F	0,8	91,2	843	0,6	90,8	1 862	1,3	92,7	23 715
		H	0,5	91,6	602	0,2	90,1	1 271	0,4	94,2	18 440
		Ensemble	0,6	91,4	1 444	0,5	90,5	3 133	0,9	93,3	42 155
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires		F	12,8	95,7	20 422	12,5	95,9	42 737	10,7	96,4	507 636
		H	5,3	97,3	8 771	4,7	97,4	17 156	3,9	97,9	211 781
		Ensemble	10,6	96,2	29 193	10,3	96,3	59 893	8,7	96,8	719 417

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.13 : Situation comparée des enseignants du privé par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
1er degré	Professeurs des écoles	F	1 187	25,0		2 547	24,8		35 666	25,2	
		H	121	2,6		233	2,3		3 257	2,3	
		Ensemble	1 308	27,6	90,7	2 780	27,1	91,6	38 923	27,5	91,6
	Instituteurs	F	1	0,0		2	0,0		35	0,0	
		H	2	0,0		2	0,0		4	0,0	
		Ensemble	3	0,1	33,3	4	0,0	50,0	39	0,0	89,7
	Maîtres délégués du 1D privé	F	257	5,4		535	5,2		6 440	4,6	
		H	29	0,6		44	0,4		583	0,4	
		Ensemble	286	6,0	89,9	579	5,6	92,4	7 023	5,0	91,7
	Ensemble 1er degré	F	1 445	30,5		3 084	30,0		42 141	29,8	
		H	152	3,2		279	2,7		3 844	2,7	
		Ensemble	1 597	33,7	90,5	3 363	32,8	91,7	45 985	32,5	91,6
	2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F							15	0,0
H						1	0,0		44	0,0	
Ensemble						1	0,0	0,0	59	0,0	25,4
Prof. agrégés		F	55	1,2		136	1,3		1 864	1,3	
		H	50	1,1		115	1,1		1 379	1,0	
		Ensemble	105	2,2	52,4	251	2,4	54,2	3 243	2,3	57,5
Prof. certifiés		F	1 280	27,0		2 892	28,2		38 969	27,5	
		H	528	11,1		1 076	10,5		15 362	10,9	
		Ensemble	1 808	38,1	70,8	3 968	38,6	72,9	54 331	38,4	71,7
PEPS		F	72	1,5		175	1,7		2 404	1,7	
		H	145	3,1		287	2,8		3 907	2,8	
		Ensemble	217	4,6	33,2	462	4,5	37,9	6 311	4,5	38,1
PLP		F	299	6,3		637	6,2		6 950	4,9	
		H	172	3,6		301	2,9		3 957	2,8	
		Ensemble	471	9,9	63,5	938	9,1	67,9	10 907	7,7	63,7
PEGC et adjoints-chargés ens.		F	9	0,2		28	0,3		305	0,2	
		H	3	0,1		15	0,1		170	0,1	
		Ensemble	12	0,3	75,0	43	0,4	65,1	475	0,3	64,2
Maîtres délégués du 2D privé		F	330	7,0		733	7,1		11 732	8,3	
		H	199	4,2		488	4,8		8 003	5,7	
		Ensemble	529	11,2	62,4	1 221	11,9	60,0	19 735	14,0	59,4
MACD	F				5	0,0		249	0,2		
	H	5	0,1		16	0,2		156	0,1		
	Ensemble	5	0,1	0,0	21	0,2	23,8	405	0,3	61,5	
Ensemble 2nd degré	F	2 045	43,1		4 606	44,9		62 488	44,2		
	H	1 102	23,2		2 299	22,4		32 978	23,3		
	Ensemble	3 147	66,3	65,0	6 905	67,2	66,7	95 466	67,5	65,5	

(suite)

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	1 188	25,0		2 549	24,8		35 701	25,2	
		H	123	2,6		235	2,3		3 261	2,3	
		Ensemble	1 311	27,6	90,6	2 784	27,1	91,6	38 962	27,5	91,6
	Maîtres délégués	F	257	5,4		535	5,2		6 440	4,6	
		H	29	0,6		44	0,4		583	0,4	
		Ensemble	286	6,0	89,9	579	5,6	92,4	7 023	5,0	91,7
	Ensemble 1er degré	F	1 445	30,5		3 084	30,0		42 141	29,8	
		H	152	3,2		279	2,7		3 844	2,7	
		Ensemble	1 597	33,7	90,5	3 363	32,8	91,7	45 985	32,5	91,6
2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	1 715	36,2		3 873	37,7		50 756	35,9	
		H	903	19,0		1 811	17,6		24 975	17,7	
		Ensemble	2 618	55,2	65,5	5 684	55,4	68,1	75 731	53,5	67,0
	Maîtres délégués	F	330	7,0		733	7,1		11 732	8,3	
		H	199	4,2		488	4,8		8 003	5,7	
		Ensemble	529	11,2	62,4	1 221	11,9	60,0	19 735	14,0	59,4
	Ensemble 2nd degré	F	2 045	43,1		4 606	44,9		62 488	44,2	
		H	1 102	23,2		2 299	22,4		32 978	23,3	
		Ensemble	3 147	66,3	65,0	6 905	67,2	66,7	95 466	67,5	65,5
Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires		F	2 903	61,2		6 422	62,5		86 457	61,1	
		H	1 026	21,6		2 046	19,9		28 236	20,0	
		Ensemble	3 929	82,8	73,9	8 468	82,5	75,8	114 693	81,1	75,4
Maîtres délégués		F	587	12,4		1 268	12,3		18 172	12,8	
		H	228	4,8		532	5,2		8 586	6,1	
		Ensemble	815	17,2	72,0	1 800	17,5	70,4	26 758	18,9	67,9
Ensemble 1er et 2nd degré privé, titulaires et non titulaires		F	3 490	73,6		7 690	74,9		104 629	74,0	
		H	1 254	26,4		2 578	25,1		36 822	26,0	
		Ensemble	4 744	100,0	73,6	10 268	100,0	74,9	141 451	100,0	74,0

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.14 : Situation comparée des enseignants du privé par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
1er degré	Professeurs des écoles	F	10,8	42,8	46,8	10,3	41,3	46,6	13,7	38,5	45,7
		H	6,6	43,8	48,1	8,2	43,8	47,7	9,5	42,1	47,1
		Ensemble	10,4	42,9	46,9	10,1	41,5	46,7	13,4	38,8	45,8
	Instituteurs	F	0,0	100,0	63,0	0,0	100,0	60,0	0,0	77,1	53,3
		H	0,0	100,0	51,5	0,0	100,0	51,5	0,0	100,0	51,5
		Ensemble	0,0	100,0	55,3	0,0	100,0	55,8	0,0	79,5	53,1
	Maîtres délégués du 1D privé	F	40,5	15,6	38,6	36,8	13,8	38,7	37,6	15,9	38,7
		H	31,0	3,4	38,4	31,8	6,8	38,9	42,9	12,9	38,0
		Ensemble	39,5	14,3	38,6	36,4	13,3	38,7	38,0	15,7	38,7
	Ensemble 1er degré	F	16,1	38,0	45,3	14,9	36,6	45,3	17,4	35,1	44,6
		H	11,2	36,8	46,3	11,8	38,4	46,3	14,6	37,7	45,7
		Ensemble	15,6	37,9	45,4	14,7	36,7	45,4	17,1	35,3	44,7
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F							0,0	80,0	55,0
		H				0,0	100,0	62,0	0,0	93,2	57,8
		Ensemble				0,0	100,0	62,0	0,0	89,8	57,1
	Prof. agrégés	F	5,5	43,6	47,7	6,6	36,0	46,7	6,6	42,2	47,8
		H	4,0	56,0	51,0	7,0	48,7	49,0	5,4	51,3	49,6
		Ensemble	4,8	49,5	49,3	6,8	41,8	47,8	6,1	46,1	48,6
	Prof. certifiés	F	10,9	44,2	47,1	11,3	43,5	47,0	12,0	45,5	47,1
		H	12,1	51,9	48,2	13,8	47,0	47,2	12,6	49,4	47,8
		Ensemble	11,3	46,5	47,4	12,0	44,4	47,1	12,2	46,6	47,3
	PEPS	F	8,3	40,3	47,1	14,3	32,6	44,9	18,6	36,6	44,9
		H	17,9	34,5	45,3	17,1	31,7	45,0	18,9	34,9	44,8
		Ensemble	14,7	36,4	45,9	16,0	32,0	44,9	18,8	35,5	44,9
	PLP	F	7,0	40,8	47,2	8,3	44,0	47,4	6,2	53,5	49,1
		H	7,6	50,6	48,7	6,6	50,2	48,5	4,8	59,2	50,1
		Ensemble	7,2	44,4	47,7	7,8	45,9	47,7	5,7	55,6	49,5
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	0,0	100,0	55,4	0,0	100,0	56,7	0,0	93,4	56,4
		H	0,0	100,0	55,7	0,0	93,3	55,5	0,0	94,7	57,2
		Ensemble	0,0	100,0	55,5	0,0	97,7	56,3	0,0	93,9	56,7
	Maîtres délégués du 2D privé	F	27,6	27,3	42,0	28,6	25,6	41,5	32,3	24,1	40,8
		H	26,1	27,6	42,0	32,8	24,2	40,7	38,2	22,6	39,9
		Ensemble	27,0	27,4	42,0	30,3	25,1	41,2	34,7	23,5	40,4
	MACD	F				0,0	60,0	53,6	0,8	69,5	53,4
		H	0,0	80,0	58,6	0,0	93,8	58,3	0,0	72,4	54,3
		Ensemble	0,0	80,0	58,6	0,0	85,7	57,1	0,5	70,6	53,7
Ensemble 2nd degré	F	12,8	41,1	46,4	13,5	40,4	46,1	15,2	42,2	46,2	
	H	14,2	45,5	47,0	16,8	41,4	45,9	18,2	42,9	46,0	
	Ensemble	13,3	42,6	46,6	14,6	40,8	46,1	16,2	42,5	46,1	

(suite)

			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	10,8	42,8	46,8	10,3	41,3	46,6	13,7	38,6	45,7
		H	6,5	44,7	48,2	8,1	44,3	47,7	9,5	42,2	47,1
		Ensemble	10,4	43,0	46,9	10,1	41,6	46,7	13,4	38,9	45,8
	Maîtres délégués	F	40,5	15,6	38,6	36,8	13,8	38,7	37,6	15,9	38,7
		H	31,0	3,4	38,4	31,8	6,8	38,9	42,9	12,9	38,0
		Ensemble	39,5	14,3	38,6	36,4	13,3	38,7	38,0	15,7	38,7
	Ensemble 1er degré	F	16,1	38,0	45,3	14,9	36,6	45,3	17,4	35,1	44,6
		H	11,2	36,8	46,3	11,8	38,4	46,3	14,6	37,7	45,7
		Ensemble	15,6	37,9	45,4	14,7	36,7	45,4	17,1	35,3	44,7
2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	9,9	43,7	47,2	10,7	43,2	47,0	11,2	46,4	47,4
		H	11,6	49,4	48,1	12,5	46,1	47,4	11,7	49,3	47,9
		Ensemble	10,5	45,7	47,5	11,3	44,1	47,1	11,4	47,4	47,6
	Maîtres délégués	F	27,6	27,3	42,0	28,6	25,6	41,5	32,3	24,1	40,8
		H	26,1	27,6	42,0	32,8	24,2	40,7	38,2	22,6	39,9
		Ensemble	27,0	27,4	42,0	30,3	25,1	41,2	34,7	23,5	40,4
	Ensemble 2nd degré	F	12,8	41,1	46,4	13,5	40,4	46,1	15,2	42,2	46,2
		H	14,2	45,5	47,0	16,8	41,4	45,9	18,2	42,9	46,0
		Ensemble	13,3	42,6	46,6	14,6	40,8	46,1	16,2	42,5	46,1
Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires		F	10,3	43,4	47,0	10,5	42,5	46,9	12,2	43,2	46,7
		H	11,0	48,8	48,1	12,0	45,8	47,4	11,5	48,5	47,8
		Ensemble	10,5	44,8	47,3	10,9	43,3	47,0	12,1	44,5	47,0
Maîtres délégués		F	33,2	22,1	40,5	32,1	20,7	40,3	34,2	21,2	40,1
		H	26,8	24,6	41,6	32,7	22,7	40,5	38,6	22,0	39,7
		Ensemble	31,4	22,8	40,8	32,3	21,3	40,4	35,6	21,5	40,0
Ensemble 1er et 2nd degré privé, titulaires et non titulaires		F	14,1	39,8	45,9	14,1	38,9	45,8	16,1	39,4	45,6
		H	13,9	44,4	46,9	16,3	41,1	46,0	17,8	42,3	46,0
		Ensemble	14,1	41,0	46,2	14,6	39,4	45,8	16,5	40,1	45,7

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.15 : Situation comparée des enseignants du privé par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France		
			Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	9,8	94,7	1 125	12,1	94,5	2 406	14,2	93,8	33 461
		H	7,4	97,4	118	7,7	96,5	225	6,1	96,0	3 127
		Ensemble	9,6	95,0	1 242	11,7	94,6	2 630	13,5	94,0	36 587
	Instituteurs	F	0,0	50,0	1	50,0	62,5	1	37,1	80,2	28
		H	0,0	100,0	2	0,0	100,0	2	25,0	62,5	3
		Ensemble	0,0	83,3	3	25,0	81,3	3	35,9	78,4	31
	Maîtres délégués du 1D privé	F	0,0	87,4	225	0,2	86,3	462	0,3	84,8	5 463
		H	0,0	92,1	27	0,0	92,0	40	0,3	91,3	532
		Ensemble	0,0	87,9	251	0,2	86,7	502	0,3	85,4	5 995
	Ensemble 1er degré	F	8,0	93,4	1 350	10,1	93,0	2 868	12,1	92,4	38 952
		H	5,9	96,4	147	6,5	95,8	267	5,3	95,3	3 662
		Ensemble	7,8	93,7	1 496	9,8	93,2	3 136	11,5	92,7	42 613
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F				0,0			6,7	96,1	14
		H				0,0	100,0	1	2,3	96,9	43
		Ensemble				0,0	100,0	1	3,4	96,7	57
	Prof. agrégés	F	10,9	96,7	53	9,6	96,6	131	8,9	95,7	1 784
		H	10,0	93,3	47	6,1	95,2	110	4,3	95,9	1 323
		Ensemble	10,5	95,1	100	8,0	95,9	241	6,9	95,8	3 107
	Prof. certifiés	F	6,7	94,7	1 212	10,4	93,3	2 699	12,0	93,5	36 441
		H	4,5	92,9	491	5,1	92,6	997	5,4	92,8	14 254
		Ensemble	6,1	94,2	1 703	9,0	93,1	3 696	10,2	93,3	50 695
	PEPS	F	1,4	98,0	71	6,9	95,9	168	8,7	95,1	2 286
		H	4,8	93,8	136	6,6	94,6	271	4,3	95,6	3 735
		Ensemble	3,7	95,2	207	6,7	95,1	439	6,0	95,4	6 021
	PLP	F	7,0	96,6	289	8,2	95,9	611	9,7	94,3	6 554
		H	3,5	95,5	164	3,3	95,6	288	4,5	94,5	3 741
		Ensemble	5,7	96,2	453	6,6	95,8	898	7,8	94,4	10 296
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	22,2	80,4	7	17,9	87,6	25	13,8	83,6	255
		H	0,0	100,0	3	6,7	87,9	13	4,7	75,2	128
		Ensemble	16,7	85,3	10	14,0	87,7	38	10,5	80,6	383
	Maîtres délégués du 2D privé	F	0,0	75,3	249	0,0	78,2	573	0,3	82,2	9 640
		H	0,0	79,4	158	0,0	80,1	391	0,1	84,8	6 783
		Ensemble	0,0	76,8	406	0,0	78,9	964	0,2	83,2	16 424
	MACD	F	0,0			20,0	78,9	4	14,9	85,1	212
		H	0,0	98,3	5	6,3	75,0	12	7,1	81,1	127
		Ensemble	0,0	98,3	5	9,5	75,9	16	11,9	83,5	338
Ensemble 2nd degré	F	5,7	92,0	1 880	8,4	91,4	4 210	9,4	91,5	57 187	
	H	3,8	91,1	1 003	4,0	90,6	2 082	3,8	91,4	30 133	
	Ensemble	5,0	91,6	2 884	6,9	91,1	6 292	7,5	91,5	87 320	

(Suite)

		Académie			Région académique			France			
		Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	Temps partiel en %(2)	Quotité moyenne en %(3)	Effectifs ETP	
1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	9,8	94,7	1 125	12,1	94,4	2 407	14,2	93,8	33 489
		H	7,3	97,4	120	7,7	96,5	227	6,1	96,0	3 129
		Ensemble	9,5	95,0	1 245	11,7	94,6	2 634	13,6	94,0	36 618
	Maîtres délégués	F	0,0	87,4	225	0,2	86,3	462	0,3	84,8	5 463
		H	0,0	92,1	27	0,0	92,0	40	0,3	91,3	532
		Ensemble	0,0	87,9	251	0,2	86,7	502	0,3	85,4	5 995
	Ensemble 1er degré	F	8,0	93,4	1 350	10,1	93,0	2 868	12,1	92,4	38 952
		H	5,9	96,4	147	6,5	95,8	267	5,3	95,3	3 662
		Ensemble	7,8	93,7	1 496	9,8	93,2	3 136	11,5	92,7	42 613
2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	6,8	95,2	1 632	9,9	93,9	3 637	11,5	93,7	47 547
		H	4,7	93,6	845	5,1	93,4	1 692	5,0	93,5	23 350
		Ensemble	6,0	94,6	2 477	8,4	93,7	5 329	9,4	93,6	70 897
	Maîtres délégués	F	0,0	75,3	249	0,0	78,2	573	0,3	82,2	9 640
		H	0,0	79,4	158	0,0	80,1	391	0,1	84,8	6 783
		Ensemble	0,0	76,8	406	0,0	78,9	964	0,2	83,2	16 424
	Ensemble 2nd degré	F	5,7	92,0	1 880	8,4	91,4	4 210	9,4	91,5	57 187
		H	3,8	91,1	1 003	4,0	90,6	2 082	3,8	91,4	30 133
		Ensemble	5,0	91,6	2 884	6,9	91,1	6 292	7,5	91,5	87 320
Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	8,0	95,0	2 757	10,8	94,1	6 044	12,6	93,7	81 036	
	H	5,0	94,1	965	5,4	93,8	1 918	5,2	93,8	26 479	
	Ensemble	7,2	94,7	3 722	9,5	94,0	7 962	10,8	93,7	107 515	
Maîtres délégués	F	0,0	80,6	473	0,1	81,6	1 034	0,3	83,1	15 103	
	H	0,0	81,0	185	0,0	81,1	431	0,1	85,2	7 316	
	Ensemble	0,0	80,7	658	0,1	81,4	1 466	0,2	83,8	22 419	
Ensemble 1er et 2nd degré privé, titulaires et non titulaires	F	6,6	92,6	3 230	9,0	92,0	7 079	10,5	91,9	96 139	
	H	4,1	91,7	1 150	4,3	91,1	2 350	4,0	91,8	33 795	
	Ensemble	6,0	92,3	4 380	7,8	91,8	9 428	8,8	91,9	129 934	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.16 : Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	249	2,4		556	2,2		6 839	2,3	
		H	257	2,4		531	2,1		5858	2,0	
		Ensemble	506	4,8	49,2	1087	4,2	51,1	12697	4,3	53,9
	Personnels d'inspection	F	67	0,6		152	0,6		1 726	0,6	
		H	66	0,6		131	0,5		1512	0,5	
		Ensemble	133	1,3	50,4	283	1,1	53,7	3238	1,1	53,3
	Encadrement supérieur	F	14	0,1		31	0,1		536	0,2	
		H	20	0,2		44	0,2		758	0,3	
		Ensemble	34	0,3	41,2	75	0,3	41,3	1294	0,4	41,4
Ensemble Personnels d'encadrement		F	330	3,1		739	2,9		9101	3,1	
		H	343	3,3		706	2,8		8128	2,8	
		Ensemble	673	6,4	49,0	1445	5,6	51,1	17229	5,9	52,8
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F	689	6,6		1 488	5,8		17 822	6,1	
		H	182	1,7		371	1,4		4562	1,6	
		Ensemble	871	8,3	79,1	1859	7,2	80,0	22384	7,6	79,6
	Personnels d'assistance éducative	F	5 753	54,8		14 072	54,9		145 717	49,8	
		H	465	4,4		2228	8,7		30681	10,5	
		Ensemble	6218	59,2	92,5	16300	63,6	86,3	176398	60,2	82,6
Ensemble Vie scolaire		F	6442	61,4		15560	60,7		163539	55,8	
		H	647	6,2		2599	10,1		35243	12,0	
		Ensemble	7089	67,5	90,9	18159	70,8	85,7	198782	67,9	82,3
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	1 583	15,1		3 439	13,4		43 689	14,9	
		H	280	2,7		643	2,5		8645	3,0	
		Ensemble	1863	17,7	85,0	4082	15,9	84,2	52334	17,9	83,5
	Filière santé et sociale	F	456	4,3		999	3,9		12 544	4,3	
		H	24	0,2		47	0,2		592	0,2	
		Ensemble	480	4,6	95,0	1046	4,1	95,5	13136	4,5	95,5
	Filière technique	F							176	0,1	
		H				1	0,0		221	0,1	
		Ensemble				1	0,0	0,0	397	0,1	44,3
Ensemble Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		F	2039	19,4		4438	17,3		56409	19,3	
		H	304	2,9		691	2,7		9458	3,2	
		Ensemble	2343	22,3	87,0	5129	20,0	86,5	65867	22,5	85,6
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	198	1,9		507	2,0		5 922	2,0	
		H	193	1,8		404	1,6		5021	1,7	
		Ensemble	391	3,7	50,6	911	3,6	55,7	10943	3,7	54,1
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		F	198	1,9		507	2,0		5922	2,0	
		H	193	1,8		404	1,6		5021	1,7	
		Ensemble	391	3,7	50,6	911	3,6	55,7	10943	3,7	54,1
Ensemble		F	9009	85,8		21244	82,8		234971	80,2	
		H	1487	14,2		4400	17,2		57850	19,8	
		Ensemble	10496	100,0	85,8	25644	100,0	82,8	292821	100,0	80,2

(Suite)

		Académie			Région académique			France			
		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	
Personnels d'encadrement	Titulaires	F	330	3,1		739	2,9		9 101	3,1	
		H	343	3,3		706	2,8		8 128	2,8	
		Ensemble	673	6,4	49,0	1445	5,6	51,1	17229	5,9	52,8
	Ensemble	F	330	3,1		739	2,9		9101	3,1	
		H	343	3,3		706	2,8		8128	2,8	
		Ensemble	673	6,4	49,0	1445	5,6	51,1	17229	5,9	52,8
Vie scolaire	Titulaires	F	578	5,5		1 244	4,9		15 009	5,1	
		H	155	1,5		305	1,2		3732	1,3	
		Ensemble	733	7,0	78,9	1549	6,0	80,3	18741	6,4	80,1
	Non titulaires	F	5 864	55,9		14 316	55,8		148 530	50,7	
		H	492	4,7		2294	8,9		31511	10,8	
		Ensemble	6356	60,6	92,3	16610	64,8	86,2	180041	61,5	82,5
	Ensemble	F	6442	61,4		15560	60,7		163539	55,8	
		H	647	6,2		2599	10,1		35243	12,0	
		Ensemble	7089	67,5	90,9	18159	70,8	85,7	198782	67,9	82,3
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Titulaires	F	1 804	17,2		3 832	14,9		48 409	16,5	
		H	277	2,6		623	2,4		7985	2,7	
		Ensemble	2081	19,8	86,7	4455	17,4	86,0	56394	19,3	85,8
	Non titulaires	F	235	2,2		606	2,4		8 000	2,7	
		H	27	0,3		68	0,3		1473	0,5	
		Ensemble	262	2,5	89,7	674	2,6	89,9	9473	3,2	84,5
	Ensemble	F	2039	19,4		4438	17,3		56409	19,3	
		H	304	2,9		691	2,7		9458	3,2	
		Ensemble	2343	22,3	87,0	5129	20,0	86,5	65867	22,5	85,6
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Titulaires	F	166	1,6		411	1,6		5 086	1,7	
		H	171	1,6		352	1,4		4323	1,5	
		Ensemble	337	3,2	49,3	763	3,0	53,9	9409	3,2	54,1
	Non titulaires	F	32	0,3		96	0,4		836	0,3	
		H	22	0,2		52	0,2		698	0,2	
		Ensemble	54	0,5	59,3	148	0,6	64,9	1534	0,5	54,5
	Ensemble	F	198	1,9		507	2,0		5922	2,0	
		H	193	1,8		404	1,6		5021	1,7	
		Ensemble	391	3,7	50,6	911	3,6	55,7	10943	3,7	54,1
Ensemble	F	9009	85,8		21244	82,8		234971	80,2		
	H	1487	14,2		4400	17,2		57850	19,8		
	Ensemble	10496	100,0	85,8	25644	100,0	82,8	292821	100,0	80,2	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.17 : Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2022 - 2023, âge moyen et tranches d'âge

		Académie									Région académique			France		
		Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen			
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	0,0	71,5	52,8	0,2	70,1	52,4	0,6	63,5	51,6					
		H	0,0	71,6	52,8	0,2	70,8	52,9	0,8	65,7	52,1					
		Ensemble	0,0	71,5	52,8	0,2	70,5	52,6	0,7	64,5	51,9					
	Personnels d'inspection	F	0,0	70,1	52,7	0,0	71,7	53,5	0,2	70,1	53,1					
		H	0,0	68,2	53,5	0,0	64,9	53,1	0,1	69,3	53,1					
		Ensemble	0,0	69,2	53,1	0,0	68,6	53,3	0,1	69,7	53,1					
	Encadrement supérieur	F	0,0	85,7	54,4	0,0	80,6	53,9	0,2	75,2	54,0					
		H	0,0	65,0	52,8	0,0	70,5	53,7	0,0	74,5	54,1					
		Ensemble	0,0	73,5	53,4	0,0	74,7	53,8	0,1	74,8	54,0					
Ensemble Personnels d'encadrement		F	0,0	71,8	52,8	0,1	70,9	52,7	0,5	65,5	52,0					
		H	0,0	70,6	52,9	0,1	69,7	53,0	0,6	67,2	52,5					
		Ensemble	0,0	71,2	52,9	0,1	70,3	52,8	0,5	66,3	52,3					
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F	13,8	49,1	47,5	15,5	45,8	46,8	20,5	39,6	45,1					
		H	11,0	60,4	49,1	11,1	57,7	48,9	17,0	47,8	47,0					
		Ensemble	13,2	51,4	47,8	14,6	48,2	47,2	19,8	41,3	45,4					
	Personnels d'assistance éducative	F	15,1	40,4	46,1	22,8	34,3	43,8	29,8	29,3	41,7					
		H	18,3	40,2	45,5	53,2	21,7	36,7	67,6	12,2	32,6					
		Ensemble	15,4	40,4	46,1	27,0	32,6	42,8	36,4	26,4	40,1					
Ensemble Vie scolaire		F	15,0	41,4	46,3	22,1	35,4	44,1	28,8	30,4	42,1					
		H	16,2	45,9	46,5	47,2	26,9	38,4	61,1	16,8	34,4					
		Ensemble	15,1	41,8	46,3	25,7	34,2	43,3	34,5	28,0	40,7					
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	7,6	53,8	49,1	8,0	54,8	49,1	10,6	51,1	48,2					
		H	9,6	49,6	48,4	9,2	53,0	48,9	13,3	47,4	47,3					
		Ensemble	7,9	53,2	49,0	8,2	54,5	49,1	11,0	50,5	48,1					
	Filière santé et sociale	F	7,9	52,6	49,6	9,1	51,5	49,0	11,8	47,0	47,9					
		H	12,5	58,3	51,4	10,6	48,9	50,2	11,1	50,0	48,5					
		Ensemble	8,1	52,9	49,7	9,2	51,3	49,1	11,8	47,1	47,9					
	Filière technique	F							18,2	55,1	47,9					
		H				0,0	100,0	56,0	17,6	47,5	47,1					
		Ensemble				0,0	100,0	56,0	17,9	50,9	47,5					
Ensemble Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		F	7,7	53,6	49,2	8,2	54,0	49,1	10,9	50,2	48,2					
		H	9,9	50,3	48,6	9,3	52,8	49,0	13,2	47,6	47,4					
		Ensemble	8,0	53,1	49,1	8,4	53,9	49,1	11,2	49,8	48,0					
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	11,1	55,6	48,5	11,2	53,3	48,1	12,2	54,7	48,5					
		H	11,4	52,3	48,4	10,1	50,7	48,2	13,3	49,3	47,4					
		Ensemble	11,3	54,0	48,5	10,8	52,1	48,2	12,7	52,2	48,0					
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		F	11,1	55,6	48,5	11,2	53,3	48,1	12,2	54,7	48,5					
		H	11,4	52,3	48,4	10,1	50,7	48,2	13,3	49,3	47,4					
		Ensemble	11,3	54,0	48,5	10,8	52,1	48,2	12,7	52,2	48,0					
Ensemble		F	12,7	45,5	47,2	18,2	41,0	45,5	23,0	37,2	44,1					
		H	10,6	53,3	48,7	30,3	40,0	43,3	40,6	31,8	40,2					
		Ensemble	12,4	46,6	47,4	20,3	40,8	45,1	26,5	36,1	43,3					

(Suite)

		Académie			Région académique			France			
		Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	
Personnels d'encadrement	Titulaires	F	0,0	71,8	52,8	0,1	70,9	52,7	0,5	65,5	52,0
		H	0,0	70,6	52,9	0,1	69,7	53,0	0,6	67,2	52,5
		Ensemble	0,0	71,2	52,9	0,1	70,3	52,8	0,5	66,3	52,3
	Ensemble	F	0,0	71,8	52,8	0,1	70,9	52,7	0,5	65,5	52,0
		H	0,0	70,6	52,9	0,1	69,7	53,0	0,6	67,2	52,5
		Ensemble	0,0	71,2	52,9	0,1	70,3	52,8	0,5	66,3	52,3
Vie scolaire	Titulaires	F	9,5	53,5	48,8	10,4	51,1	48,4	16,4	44,3	46,4
		H	7,7	67,7	50,7	6,2	67,2	50,9	12,2	55,1	48,8
		Ensemble	9,1	56,5	49,2	9,6	54,3	48,9	15,5	46,4	46,9
	Non titulaires	F	15,5	40,2	46,0	23,1	34,0	43,7	30,0	29,1	41,6
		H	18,9	39,0	45,2	52,7	21,5	36,8	66,9	12,3	32,7
		Ensemble	15,8	40,1	46,0	27,2	32,3	42,7	36,5	26,1	40,1
	Ensemble	F	15,0	41,4	46,3	22,1	35,4	44,1	28,8	30,4	42,1
		H	16,2	45,9	46,5	47,2	26,9	38,4	61,1	16,8	34,4
		Ensemble	15,1	41,8	46,3	25,7	34,2	43,3	34,5	28,0	40,7
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Titulaires	F	6,5	55,4	49,7	6,3	56,9	49,8	8,2	53,3	49,0
		H	7,6	51,3	49,0	6,6	55,5	49,7	8,9	51,2	48,6
		Ensemble	6,6	54,9	49,6	6,3	56,7	49,8	8,3	53,0	49,0
	Non titulaires	F	17,0	39,1	45,7	20,5	36,0	44,6	27,2	31,4	42,8
		H	33,3	40,7	44,6	33,8	27,9	42,1	36,8	27,9	40,8
		Ensemble	18,7	39,3	45,6	21,8	35,2	44,4	28,7	30,8	42,5
	Ensemble	F	7,7	53,6	49,2	8,2	54,0	49,1	10,9	50,2	48,2
		H	9,9	50,3	48,6	9,3	52,8	49,0	13,2	47,6	47,4
		Ensemble	8,0	53,1	49,1	8,4	53,9	49,1	11,2	49,8	48,0
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Titulaires	F	5,4	60,2	50,2	5,6	57,9	49,7	7,9	58,6	49,8
		H	7,6	55,6	49,7	5,7	55,1	49,7	8,1	53,4	48,9
		Ensemble	6,5	57,9	49,9	5,6	56,6	49,7	8,0	56,2	49,4
	Non titulaires	F	40,6	31,3	39,6	35,4	33,3	41,1	38,3	31,2	40,5
		H	40,9	27,3	38,6	40,4	21,2	38,4	45,4	24,2	38,2
		Ensemble	40,7	29,6	39,2	37,2	29,1	40,2	41,5	28,0	39,4
	Ensemble	F	11,1	55,6	48,5	11,2	53,3	48,1	12,2	54,7	48,5
		H	11,4	52,3	48,4	10,1	50,7	48,2	13,3	49,3	47,4
		Ensemble	11,3	54,0	48,5	10,8	52,1	48,2	12,7	52,2	48,0
Ensemble	F	12,7	45,5	47,2	18,2	41,0	45,5	23,0	37,2	44,1	
	H	10,6	53,3	48,7	30,3	40,0	43,3	40,6	31,8	40,2	
	Ensemble	12,4	46,6	47,4	20,3	40,8	45,1	26,5	36,1	43,3	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.18 : Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France		
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	0,8	100,0	249	0,4	99,8	555	0,2	99,9	6 829
		H	0,0	100,0	257	0,0	100,0	531	0,1	99,9	5 851
		Ensemble	0,4	100,0	506	0,2	99,9	1 086	0,2	99,9	12 680
	Personnels d'inspection	F	0,0	100,0	67	0,0	100,0	152	0,2	99,9	1 724
		H	0,0	100,0	66	0,0	100,0	131	0,3	100,0	1 512
		Ensemble	0,0	100,0	133	0,0	100,0	283	0,2	99,9	3 236
	Encadrement supérieur	F	0,0	100,0	14	0,0	100,0	31	0,4	99,6	534
		H	0,0	100,0	20	0,0	100,0	44	0,0	100,0	758
		Ensemble	0,0	100,0	34	0,0	100,0	75	0,2	99,8	1 292
Ensemble Personnels d'encadrement		F	0,6	100,0	330	0,3	99,9	738	0,2	99,8	9 087
		H	0,0	100,0	343	0,0	100,0	706	0,1	99,9	8 121
		Ensemble	0,3	100,0	673	0,1	99,9	1 444	0,2	99,9	17 208
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F	9,0	95,6	659	8,2	96,2	1 432	6,8	96,8	17 258
		H	2,7	97,9	178	3,8	97,0	360	2,5	98,0	4 471
		Ensemble	7,7	96,1	837	7,3	96,4	1 791	5,9	97,1	21 728
	Personnels d'assistance éducative	F	0,2	63,2	3 636	0,2	65,8	9 257	0,1	66,5	96 893
		H	0,2	65,2	303	0,0	71,8	1 599	0,0	74,6	22 888
		Ensemble	0,2	63,4	3 939	0,1	66,6	10 856	0,1	67,9	119 781
Ensemble Vie scolaire		F	1,1	66,7	4 295	0,9	68,7	10 689	0,8	69,8	114 151
		H	0,9	74,4	481	0,6	75,4	1 959	0,3	77,6	27 358
		Ensemble	1,1	67,4	4 776	0,9	69,6	12 648	0,7	71,2	141 509
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	12,4	96,4	1 526	11,4	96,3	3 311	11,4	96,6	42 212
		H	5,4	98,7	276	3,6	98,5	633	3,1	98,9	8 550
		Ensemble	11,4	96,7	1 802	10,2	96,6	3 945	10,0	97,0	50 762
	Filière santé et sociale	F	26,5	93,3	425	24,3	93,1	930	25,7	92,3	11 572
		H	4,2	99,6	24	8,5	95,5	45	7,3	95,8	567
		Ensemble	25,4	93,6	449	23,6	93,2	975	24,9	92,4	12 139
	Filière technique	F				0,0			1,7	90,5	159
		H				0,0	100,0	1	0,9	98,4	217
		Ensemble				0,0	100,0	1	1,3	94,9	377
Ensemble Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		F	15,6	95,7	1 951	14,3	95,6	4 241	14,5	95,6	53 943
		H	5,3	98,8	300	3,9	98,3	679	3,3	98,7	9 335
		Ensemble	14,3	96,1	2 251	12,9	95,9	4 920	12,9	96,1	63 278
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	17,2	94,8	188	16,2	94,9	481	16,2	94,7	5 607
		H	8,3	97,4	188	6,9	97,5	394	4,0	98,3	4 934
		Ensemble	12,8	96,1	376	12,1	96,0	875	10,6	96,3	10 541
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		F	17,2	94,8	188	16,2	94,9	481	16,2	94,7	5 607
		H	8,3	97,4	188	6,9	97,5	394	4,0	98,3	4 934
		Ensemble	12,8	96,1	376	12,1	96,0	875	10,6	96,3	10 541
Ensemble		F	4,8	75,1	6 763	4,1	76,0	16 149	4,5	77,8	182 788
		H	2,6	88,3	1 313	1,6	84,9	3 738	1,1	86,0	49 748
		Ensemble	4,4	76,9	8 076	3,6	77,5	19 887	3,8	79,4	232 536

(Suite)

		Académie			Région académique			France			
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Personnels d'encadrement	Titulaires	F	0,0	71,8	52,8	0,1	70,9	52,7	0,5	65,5	52,0
		H	0,0	70,6	52,9	0,1	69,7	53,0	0,6	67,2	52,5
		Ensemble	0,0	71,2	52,9	0,1	70,3	52,8	0,5	66,3	52,3
	Ensemble	F	0,0	71,8	52,8	0,1	70,9	52,7	0,5	65,5	52,0
		H	0,0	70,6	52,9	0,1	69,7	53,0	0,6	67,2	52,5
		Ensemble	0,0	71,2	52,9	0,1	70,3	52,8	0,5	66,3	52,3
Vie scolaire	Titulaires	F	9,5	53,5	48,8	10,4	51,1	48,4	16,4	44,3	46,4
		H	7,7	67,7	50,7	6,2	67,2	50,9	12,2	55,1	48,8
		Ensemble	9,1	56,5	49,2	9,6	54,3	48,9	15,5	46,4	46,9
	Non titulaires	F	15,5	40,2	46,0	23,1	34,0	43,7	30,0	29,1	41,6
		H	18,9	39,0	45,2	52,7	21,5	36,8	66,9	12,3	32,7
		Ensemble	15,8	40,1	46,0	27,2	32,3	42,7	36,5	26,1	40,1
	Ensemble	F	15,0	41,4	46,3	22,1	35,4	44,1	28,8	30,4	42,1
		H	16,2	45,9	46,5	47,2	26,9	38,4	61,1	16,8	34,4
		Ensemble	15,1	41,8	46,3	25,7	34,2	43,3	34,5	28,0	40,7
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Titulaires	F	6,5	55,4	49,7	6,3	56,9	49,8	8,2	53,3	49,0
		H	7,6	51,3	49,0	6,6	55,5	49,7	8,9	51,2	48,6
		Ensemble	6,6	54,9	49,6	6,3	56,7	49,8	8,3	53,0	49,0
	Non titulaires	F	17,0	39,1	45,7	20,5	36,0	44,6	27,2	31,4	42,8
		H	33,3	40,7	44,6	33,8	27,9	42,1	36,8	27,9	40,8
		Ensemble	18,7	39,3	45,6	21,8	35,2	44,4	28,7	30,8	42,5
	Ensemble	F	7,7	53,6	49,2	8,2	54,0	49,1	10,9	50,2	48,2
		H	9,9	50,3	48,6	9,3	52,8	49,0	13,2	47,6	47,4
		Ensemble	8,0	53,1	49,1	8,4	53,9	49,1	11,2	49,8	48,0
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Titulaires	F	5,4	60,2	50,2	5,6	57,9	49,7	7,9	58,6	49,8
		H	7,6	55,6	49,7	5,7	55,1	49,7	8,1	53,4	48,9
		Ensemble	6,5	57,9	49,9	5,6	56,6	49,7	8,0	56,2	49,4
	Non titulaires	F	40,6	31,3	39,6	35,4	33,3	41,1	38,3	31,2	40,5
		H	40,9	27,3	38,6	40,4	21,2	38,4	45,4	24,2	38,2
		Ensemble	40,7	29,6	39,2	37,2	29,1	40,2	41,5	28,0	39,4
	Ensemble	F	11,1	55,6	48,5	11,2	53,3	48,1	12,2	54,7	48,5
		H	11,4	52,3	48,4	10,1	50,7	48,2	13,3	49,3	47,4
		Ensemble	11,3	54,0	48,5	10,8	52,1	48,2	12,7	52,2	48,0
Ensemble	F	12,7	45,5	47,2	18,2	41,0	45,5	23,0	37,2	44,1	
	H	10,6	53,3	48,7	30,3	40,0	43,3	40,6	31,8	40,2	
	Ensemble	12,4	46,6	47,4	20,3	40,8	45,1	26,5	36,1	43,3	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.19 : Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Personnels de direction	Proviseurs LGT	F	15	2,2		35	2,4		515	3,0	
		H	41	6,1		96	6,6		994	5,8	
		Ensemble	56	8,3	26,8	131	9,1	26,7	1509	8,8	34,1
	Proviseurs LP	F	11	1,6		24	1,7		273	1,6	
		H	6	0,9		18	1,2		350	2,0	
		Ensemble	17	2,5	64,7	42	2,9	57,1	623	3,6	43,8
	Proviseurs adjoints LGT & LP	F	50	7,4		123	8,5		1 375	8,0	
		H	39	5,8		80	5,5		899	5,2	
		Ensemble	89	13,2	56,2	203	14,0	60,6	2274	13,2	60,5
	Principal collègue	F	79	11,7		184	12,7		2 369	13,8	
		H	117	17,4		233	16,1		2332	13,5	
		Ensemble	196	29,1	40,3	417	28,9	44,1	4701	27,3	50,4
	Principal adjoint collègue	F	91	13,5		184	12,7		2 213	12,8	
		H	50	7,4		98	6,8		1196	6,9	
		Ensemble	141	21,0	64,5	282	19,5	65,2	3409	19,8	64,9
Autres pers. titulaires de direction	F	3	0,4		6	0,4		94	0,5		
	H	4	0,6		6	0,4		87	0,5		
	Ensemble	7	1,0	42,9	12	0,8	50,0	181	1,1	51,9	
Ensemble Personnels de direction	F	249	37,0		556	38,5		6839	39,7		
	H	257	38,2		531	36,7		5858	34,0		
	Ensemble	506	75,2	49,2	1087	75,2	51,1	12697	73,7	53,9	
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	24	3,6		54	3,7		598	3,5	
		H	30	4,5		57	3,9		630	3,7	
		Ensemble	54	8,0	44,4	111	7,7	48,6	1228	7,1	48,7
	IEN	F	43	6,4		98	6,8		1 128	6,5	
		H	36	5,3		74	5,1		882	5,1	
		Ensemble	79	11,7	54,4	172	11,9	57,0	2010	11,7	56,1
Ensemble Personnels d'inspection	F	67	10,0		152	10,5		1726	10,0		
	H	66	9,8		131	9,1		1512	8,8		
	Ensemble	133	19,8	50,4	283	19,6	53,7	3238	18,8	53,3	
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers recteurs, Dir acad Paris, SGA	F	5	0,7		9	0,6		127	0,7	
		H	5	0,7		11	0,8		185	1,1	
		Ensemble	10	1,5	50,0	20	1,4	45,0	312	1,8	40,7
	IGEN-IGAENR	F							93	0,5	
		H							158	0,9	
		Ensemble							251	1,5	37,1
	DASEN/DASEN adjoint	F	5	0,7		13	0,9		139	0,8	
		H	10	1,5		22	1,5		193	1,1	
		Ensemble	15	2,2	33,3	35	2,4	37,1	332	1,9	41,9
	Directeurs, sous-directeurs, personnel encadrement A.C.	F							16	0,1	
		H							22	0,1	
		Ensemble							38	0,2	42,1
	Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	4	0,6		9	0,6		161	0,9	
		H	5	0,7		11	0,8		200	1,2	
		Ensemble	9	1,3	44,4	20	1,4	45,0	361	2,1	44,6
Ensemble Encadrement supérieur	F	14	2,1		31	2,1		536	3,1		
	H	20	3,0		44	3,0		758	4,4		
	Ensemble	34	5,1	41,2	75	5,2	41,3	1294	7,5	41,4	
Ensemble des personnels d'encadrement	F	330	49,0		739	51,1		9101	52,8		
	H	343	51,0		706	48,9		8128	47,2		
	Ensemble	673	100,0	49,0	1445	100,0	51,1	17229	100,0	52,8	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.20 : Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge

		Académie			Région académique			France			
		Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	
Personnels de direction	Proviseurs LGT	F	0,0	100,0	57,9	0,0	97,1	56,8	0,0	91,8	56,6
		H	0,0	97,6	55,9	0,0	90,6	55,8	0,0	88,9	55,9
		Ensemble	0,0	98,2	56,4	0,0	92,4	56,1	0,0	89,9	56,1
	Proviseurs LP	F	0,0	90,9	53,7	0,0	95,8	55,2	0,0	84,6	54,8
		H	0,0	83,3	53,8	0,0	77,8	55,2	0,0	84,6	55,2
		Ensemble	0,0	88,2	53,8	0,0	88,1	55,2	0,0	84,6	55,0
	Proviseurs adjoints LGT & LP	F	0,0	56,0	51,1	0,0	59,3	50,6	0,9	50,5	49,6
		H	0,0	43,6	49,1	0,0	46,3	49,2	2,4	46,8	48,9
		Ensemble	0,0	50,6	50,2	0,0	54,2	50,1	1,5	49,0	49,3
	Principal collègue	F	0,0	82,3	54,7	0,0	81,0	54,4	0,0	78,8	54,0
		H	0,0	83,8	54,5	0,0	80,7	54,3	0,1	72,3	53,2
		Ensemble	0,0	83,2	54,6	0,0	80,8	54,3	0,0	75,6	53,7
	Principal adjoint collègue	F	0,0	62,6	50,9	0,5	57,1	50,1	1,3	46,0	48,8
		H	0,0	40,0	48,5	1,0	44,9	49,3	2,0	41,9	48,3
		Ensemble	0,0	54,6	50,1	0,7	52,8	49,8	1,5	44,5	48,6
	Autres pers. titulaires de direction	F	0,0	100,0	58,3	0,0	100,0	57,3	0,0	66,0	52,2
		H	0,0	100,0	57,0	0,0	100,0	56,7	0,0	67,8	53,1
		Ensemble	0,0	100,0	57,6	0,0	100,0	57,0	0,0	66,9	52,6
Ensemble Personnels de direction	F	0,0	71,5	52,8	0,2	70,1	52,4	0,6	63,5	51,6	
	H	0,0	71,6	52,8	0,2	70,8	52,9	0,8	65,7	52,1	
	Ensemble	0,0	71,5	52,8	0,2	70,5	52,6	0,7	64,5	51,9	
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	0,0	75,0	52,5	0,0	70,4	52,9	0,5	69,6	52,7
		H	0,0	60,0	52,3	0,0	57,9	51,6	0,0	66,8	52,5
		Ensemble	0,0	66,7	52,4	0,0	64,0	52,2	0,2	68,2	52,6
	IEN	F	0,0	67,4	52,8	0,0	72,4	53,8	0,0	70,4	53,2
		H	0,0	75,0	54,5	0,0	70,3	54,3	0,1	71,1	53,4
		Ensemble	0,0	70,9	53,6	0,0	71,5	54,0	0,0	70,7	53,3
	Ensemble Personnels d'inspection	F	0,0	70,1	52,7	0,0	71,7	53,5	0,2	70,1	53,1
		H	0,0	68,2	53,5	0,0	64,9	53,1	0,1	69,3	53,1
		Ensemble	0,0	69,2	53,1	0,0	68,6	53,3	0,1	69,7	53,1
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers recteurs, Dir acad Paris, SGA	F	0,0	80,0	55,6	0,0	55,6	52,8	0,0	71,7	53,0
		H	0,0	0,0	44,6	0,0	45,5	50,7	0,0	73,0	53,4
		Ensemble	0,0	40,0	50,1	0,0	50,0	51,7	0,0	72,4	53,2
	IGEN-IGAENR	F							0,0	93,5	58,1
		H							0,0	87,3	57,6
		Ensemble							0,0	89,6	57,8
	DASEN/DASEN adjoint	F	0,0	100,0	53,8	0,0	92,3	55,0	0,0	76,3	54,3
		H	0,0	80,0	55,3	0,0	68,2	54,6	0,0	74,6	53,9
		Ensemble	0,0	86,7	54,8	0,0	77,1	54,7	0,0	75,3	54,1
	Directeurs, sous-directeurs, personnel encadrement A.C.	F							6,3	75,0	52,8
		H							0,0	68,2	52,5
		Ensemble							2,6	71,1	52,6
	Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	0,0	75,0	53,5	0,0	88,9	53,6	0,0	66,5	52,2
		H	0,0	100,0	55,8	0,0	100,0	54,8	0,0	66,5	52,3
		Ensemble	0,0	88,9	54,8	0,0	95,0	54,3	0,0	66,5	52,2
	Ensemble Encadrement supérieur	F	0,0	85,7	54,4	0,0	80,6	53,9	0,2	75,2	54,0
		H	0,0	65,0	52,8	0,0	70,5	53,7	0,0	74,5	54,1
		Ensemble	0,0	73,5	53,4	0,0	74,7	53,8	0,1	74,8	54,0
Ensemble des personnels d'encadrement	F	0,0	71,8	52,8	0,1	70,9	52,7	0,5	65,5	52,0	
	H	0,0	70,6	52,9	0,1	69,7	53,0	0,6	67,2	52,5	
	Ensemble	0,0	71,2	52,9	0,1	70,3	52,8	0,5	66,3	52,3	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.21 : Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France		
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Personnels de direction	Proviseurs LGT	F	0,0	100,0	15	0,0	100,0	35	0,0	100,0	515
		H	0,0	100,0	41	0,0	100,0	96	0,0	100,0	994
		Ensemble	0,0	100,0	56	0,0	100,0	131	0,0	100,0	1 509
	Proviseurs LP	F	0,0	100,0	11	0,0	100,0	24	0,7	100,0	273
		H	0,0	100,0	6	0,0	100,0	18	0,3	99,7	349
		Ensemble	0,0	100,0	17	0,0	100,0	42	0,5	99,8	622
	Proviseurs adjoints LGT & LP	F	0,0	100,0	50	0,0	100,0	123	0,2	99,8	1 372
		H	0,0	100,0	39	0,0	100,0	80	0,3	99,9	898
		Ensemble	0,0	100,0	89	0,0	100,0	203	0,3	99,8	2 270
	Principal collègue	F	0,0	100,0	79	0,0	100,0	184	0,0	100,0	2 369
		H	0,0	100,0	117	0,0	100,0	233	0,1	100,0	2 331
		Ensemble	0,0	100,0	196	0,0	100,0	417	0,1	100,0	4 700
	Principal adjoint collègue	F	2,2	100,0	91	1,1	99,5	183	0,5	99,7	2 207
		H	0,0	100,0	50	0,0	100,0	98	0,0	99,7	1 192
		Ensemble	1,4	100,0	141	0,7	99,6	281	0,3	99,7	3 399
	Autres pers. titulaires de direction	F	0,0	100,0	3	0,0	100,0	6	0,0	100,0	94
		H	0,0	100,0	4	0,0	100,0	6	0,0	100,0	87
		Ensemble	0,0	100,0	7	0,0	100,0	12	0,0	100,0	181
Ensemble Personnels de direction	F	0,8	100,0	249	0,4	99,8	555	0,2	99,9	6 829	
	H	0,0	100,0	257	0,0	100,0	531	0,1	99,9	5 851	
	Ensemble	0,4	100,0	506	0,2	99,9	1 086	0,2	99,9	12 680	
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	0,0	100,0	24	0,0	100,0	54	0,3	99,8	597
		H	0,0	100,0	30	0,0	100,0	57	0,6	99,9	630
		Ensemble	0,0	100,0	54	0,0	100,0	111	0,5	99,9	1 227
	IEN	F	0,0	100,0	43	0,0	100,0	98	0,2	99,9	1 127
		H	0,0	100,0	36	0,0	100,0	74	0,0	100,0	882
		Ensemble	0,0	100,0	79	0,0	100,0	172	0,1	100,0	2 009
	Ensemble Personnels d'inspection	F	0,0	100,0	67	0,0	100,0	152	0,2	99,9	1 724
		H	0,0	100,0	66	0,0	100,0	131	0,3	100,0	1 512
		Ensemble	0,0	100,0	133	0,0	100,0	283	0,2	99,9	3 236
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers recteurs, Dir acad Paris, SGA	F	0,0	100,0	5	0,0	100,0	9	0,0	100,0	127
		H	0,0	100,0	5	0,0	100,0	11	0,0	100,0	185
		Ensemble	0,0	100,0	10	0,0	100,0	20	0,0	100,0	312
	IGEN-IGAENR	F							0,0	98,9	92
		H							0,0	100,0	158
		Ensemble							0,0	99,6	250
	DASEN/DASEN adjoint	F	0,0	100,0	5	0,0	100,0	13	0,0	100,0	139
		H	0,0	100,0	10	0,0	100,0	22	0,0	100,0	193
		Ensemble	0,0	100,0	15	0,0	100,0	35	0,0	100,0	332
	Directeurs, sous-directeurs, personnel encadrement A.C.	F							0,0	100,0	16
		H							0,0	100,0	22
		Ensemble							0,0	100,0	38
	Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	0,0	100,0	4	0,0	100,0	9	1,2	99,2	160
		H	0,0	100,0	5	0,0	100,0	11	0,0	100,0	200
		Ensemble	0,0	100,0	9	0,0	100,0	20	0,6	99,6	360
	Ensemble Encadrement supérieur	F	0,0	100,0	14	0,0	100,0	31	0,4	99,6	534
		H	0,0	100,0	20	0,0	100,0	44	0,0	100,0	758
		Ensemble	0,0	100,0	34	0,0	100,0	75	0,2	99,8	1 292
Ensemble des personnels d'encadrement	F	0,6	100,0	330	0,3	99,9	738	0,2	99,8	9 087	
	H	0,0	100,0	343	0,0	100,0	706	0,1	99,9	8 121	
	Ensemble	0,3	100,0	673	0,1	99,9	1 444	0,2	99,9	17 208	

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.22 : Situation comparée des personnels d'éducation par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Personnels d'éducation	Conseiller principal d'éducation	F	374	5,3		799	4,4		9 028	4,5	
		H	115	1,6		229	1,3		2921	1,5	
		Ensemble	489	6,9	76,5	1028	5,7	77,7	11949	6,0	75,6
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	204	2,9		445	2,5		5 981	3,0	
		H	40	0,6		76	0,4		811	0,4	
		Ensemble	244	3,4	83,6	521	2,9	85,4	6792	3,4	88,1
	Personnels d'éducation non titulaires	F	111	1,6		244	1,3		2 813	1,4	
		H	27	0,4		66	0,4		830	0,4	
		Ensemble	138	1,9	80,4	310	1,7	78,7	3643	1,8	77,2
	Ensemble Personnels d'éducation	F	689	9,7		1488	8,2		17822	9,0	
		H	182	2,6		371	2,0		4562	2,3	
		Ensemble	871	12,3	79,1	1859	10,2	80,0	22384	11,3	79,6
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	5 739	81,0		12 275	67,6		112 320	56,5	
		H	454	6,4		1056	5,8		9102	4,6	
		Ensemble	6193	87,4	92,7	13331	73,4	92,1	121422	61,1	92,5
	AED	F	14	0,2		1 797	9,9		33 397	16,8	
		H	11	0,2		1172	6,5		21579	10,9	
		Ensemble	25	0,4	56,0	2969	16,4	60,5	54976	27,7	60,7
	Ensemble Personnels d'assistance éducative	F	5753	81,2		14072	77,5		145717	73,3	
		H	465	6,6		2228	12,3		30681	15,4	
		Ensemble	6218	87,7	92,5	16300	89,8	86,3	176398	88,7	82,6
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	6442	90,9		15560	85,7		163539	82,3	
		H	647	9,1		2599	14,3		35243	17,7	
		Ensemble	7089	100,0	90,9	18159	100,0	85,7	198782	100,0	82,3
Ensemble Titulaires		F	578	8,2		1 244	6,9		15 009	7,6	
		H	155	2,2		305	1,7		3732	1,9	
		Ensemble	733	10,3	78,9	1549	8,5	80,3	18741	9,4	80,1
Ensemble Non titulaires		F	5 864	82,7		14 316	78,8		148 530	74,7	
		H	492	6,9		2294	12,6		31511	15,9	
		Ensemble	6356	89,7	92,3	16610	91,5	86,2	180041	90,6	82,5
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	6442	90,9		15560	85,7		163539	82,3	
		H	647	9,1		2599	14,3		35243	17,7	
		Ensemble	7089	100,0	90,9	18159	100,0	85,7	198782	100,0	82,3

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.23 : Situation comparée des personnels d'éducation par corps ou emploi en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge

		Académie			Région académique			France			
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Personnels d'éducation	Conseiller principal d'éducation	F	12,6	48,4	47,6	13,9	46,4	47,1	20,5	39,4	45,1
		H	9,6	67,0	50,2	7,9	65,1	50,1	14,0	52,7	48,1
		Ensemble	11,9	52,8	48,2	12,5	50,6	47,8	18,9	42,7	45,8
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	3,9	62,7	51,2	4,0	59,6	50,8	10,1	51,6	48,4
		H	2,5	70,0	52,1	1,3	73,7	53,3	5,7	63,7	51,4
		Ensemble	3,7	63,9	51,3	3,6	61,6	51,1	9,6	53,0	48,7
	Personnels d'éducation non titulaires	F	36,0	26,1	40,4	41,4	18,9	38,6	42,7	14,7	37,8
		H	29,6	18,5	39,9	33,3	13,6	39,5	38,9	15,1	38,8
		Ensemble	34,8	24,6	40,3	39,7	17,7	38,8	41,8	14,8	38,0
	Ensemble Personnels d'éducation	F	13,8	49,1	47,5	15,5	45,8	46,8	20,5	39,6	45,1
		H	11,0	60,4	49,1	11,1	57,7	48,9	17,0	47,8	47,0
		Ensemble	13,2	51,4	47,8	14,6	48,2	47,2	19,8	41,3	45,4
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	15,0	40,4	46,2	15,3	38,7	45,8	16,3	36,8	45,2
		H	17,2	40,3	45,8	21,1	41,0	45,3	25,9	34,3	43,5
		Ensemble	15,2	40,4	46,1	15,7	38,9	45,7	17,1	36,6	45,1
	AED	F	50,0	35,7	41,0	74,6	4,5	30,1	75,1	4,2	29,9
		H	63,6	36,4	35,8	82,2	4,4	28,9	85,2	2,9	28,0
		Ensemble	56,0	36,0	38,7	77,6	4,4	29,6	79,1	3,7	29,1
	Ensemble Personnels d'assistance éducative	F	15,1	40,4	46,1	22,8	34,3	43,8	29,8	29,3	41,7
		H	18,3	40,2	45,5	53,2	21,7	36,7	67,6	12,2	32,6
		Ensemble	15,4	40,4	46,1	27,0	32,6	42,8	36,4	26,4	40,1
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	15,0	41,4	46,3	22,1	35,4	44,1	28,8	30,4	42,1
		H	16,2	45,9	46,5	47,2	26,9	38,4	61,1	16,8	34,4
		Ensemble	15,1	41,8	46,3	25,7	34,2	43,3	34,5	28,0	40,7
Ensemble Titulaires		F	9,5	53,5	48,8	10,4	51,1	48,4	16,4	44,3	46,4
		H	7,7	67,7	50,7	6,2	67,2	50,9	12,2	55,1	48,8
		Ensemble	9,1	56,5	49,2	9,6	54,3	48,9	15,5	46,4	46,9
Ensemble Non titulaires		F	15,5	40,2	46,0	23,1	34,0	43,7	30,0	29,1	41,6
		H	18,9	39,0	45,2	52,7	21,5	36,8	66,9	12,3	32,7
		Ensemble	15,8	40,1	46,0	27,2	32,3	42,7	36,5	26,1	40,1
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	15,0	41,4	46,3	22,1	35,4	44,1	28,8	30,4	42,1
		H	16,2	45,9	46,5	47,2	26,9	38,4	61,1	16,8	34,4
		Ensemble	15,1	41,8	46,3	25,7	34,2	43,3	34,5	28,0	40,7

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.24 : Situation comparée des personnels d'éducation par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France		
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Personnels d'éducation	Conseiller principal d'éducation	F	8,8	96,6	361	6,5	97,8	782	5,6	97,8	8 829
		H	1,7	98,5	113	3,5	97,2	223	2,2	98,6	2 879
		Ensemble	7,2	97,0	475	5,8	97,7	1 004	4,8	98,0	11 708
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	13,7	94,9	194	15,3	95,3	424	10,8	96,5	5 769
		H	7,5	98,0	39	7,9	96,8	74	5,9	97,6	791
		Ensemble	12,7	95,4	233	14,2	95,5	498	10,2	96,6	6 561
	Personnels d'éducation non titulaires	F	0,9	93,6	104	0,8	92,6	226	1,9	94,5	2 659
		H	0,0	94,8	26	0,0	96,2	63	0,5	96,4	800
		Ensemble	0,7	93,8	130	0,6	93,4	289	1,6	95,0	3 459
	Ensemble Personnels d'éducation	F	9,0	95,6	659	8,2	96,2	1 432	6,8	96,8	17 258
		H	2,7	97,9	178	3,8	97,0	360	2,5	98,0	4 471
		Ensemble	7,7	96,1	837	7,3	96,4	1 791	5,9	97,1	21 728
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	0,2	63,2	3 625	0,2	64,4	7 902	0,1	62,9	70 653
		H	0,2	65,0	295	0,1	65,8	695	0,1	64,4	5 864
		Ensemble	0,2	63,3	3 920	0,2	64,5	8 597	0,1	63,0	76 517
	AED	F	0,0	80,4	11	0,0	75,4	1 355	0,0	78,6	26 240
		H	0,0	75,0	8	0,0	77,1	904	0,0	78,9	17 024
		Ensemble	0,0	78,0	20	0,0	76,1	2 259	0,0	78,7	43 264
	Ensemble Personnels d'assistance éducative	F	0,2	63,2	3 636	0,2	65,8	9 257	0,1	66,5	96 893
		H	0,2	65,2	303	0,0	71,8	1 599	0,0	74,6	22 888
		Ensemble	0,2	63,4	3 939	0,1	66,6	10 856	0,1	67,9	119 781
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	1,1	66,7	4 295	0,9	68,7	10 689	0,8	69,8	114 151
		H	0,9	74,4	481	0,6	75,4	1 959	0,3	77,6	27 358
		Ensemble	1,1	67,4	4 776	0,9	69,6	12 648	0,7	71,2	141 509
Ensemble Titulaires		F	10,6	96,0	555	9,6	96,9	1 206	7,7	97,3	14 599
		H	3,2	98,4	153	4,6	97,1	296	3,0	98,4	3 670
		Ensemble	9,0	96,5	707	8,7	97,0	1 502	6,8	97,5	18 269
Ensemble Non titulaires		F	0,2	63,8	3 740	0,2	66,2	9 483	0,1	67,0	99 552
		H	0,2	66,8	329	0,0	72,5	1 662	0,0	75,2	23 688
		Ensemble	0,2	64,0	4 069	0,2	67,1	11 146	0,1	68,5	123 240
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	1,1	66,7	4 295	0,9	68,7	10 689	0,8	69,8	114 151
		H	0,9	74,4	481	0,6	75,4	1 959	0,3	77,6	27 358
		Ensemble	1,1	67,4	4 776	0,9	69,6	12 648	0,7	71,2	141 509

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.25 : Situation comparée des personnels ATSS par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes

Filière administrative			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	F	198	10,6		440	10,8		5 822	11,1	
		H	112	6,0		242	5,9		3027	5,8	
		Ensemble	310	16,6	63,9	682	16,7	64,5	8849	16,9	65,8
Catégorie B	Secrétaires administratifs	F	532	28,6		1 053	25,8		13 236	25,3	
		H	87	4,7		202	4,9		2363	4,5	
		Ensemble	619	33,2	85,9	1255	30,7	83,9	15599	29,8	84,9
Catégorie C	Agents/adjoints administratifs	F	663	35,6		1 460	35,8		18 315	35,0	
		H	59	3,2		142	3,5		2051	3,9	
		Ensemble	722	38,8	91,8	1602	39,2	91,1	20366	38,9	89,9
Ensemble Titulaires		F	1393	74,8		2953	72,3		37373	71,4	
		H	258	13,8		586	14,4		7441	14,2	
		Ensemble	1651	88,6	84,4	3539	86,7	83,4	44814	85,6	83,4
Catégorie A	Personnels administratifs non titulaires	F	181	9,7		473	11,6		6 190	11,8	
		H	22	1,2		56	1,4		1189	2,3	
		Ensemble	203	10,9	89,2	529	13,0	89,4	7379	14,1	83,9
Catégorie B	Personnels administratifs non titulaires	F	1	0,1		2	0,0		28	0,1	
		H				1	0,0		3	0,0	
		Ensemble	1	0,1	100,0	3	0,1	66,7	31	0,1	90,3
Catégorie C	Personnels administratifs non titulaires	F	8	0,4		11	0,3		98	0,2	
		H							10	0,0	
		Ensemble	8	0,4	100,0	11	0,3	100,0	108	0,2	90,7
Catégorie Z	Personnels administratifs non titulaires	F									
		H							2	0,0	
		Ensemble							2	0,0	0,0
Ensemble Non titulaires		F	190	10,2		486	11,9		6316	12,1	
		H	22	1,2		57	1,4		1204	2,3	
		Ensemble	212	11,4	89,6	543	13,3	89,5	7520	14,4	84,0
Ensemble Filière administrative		F	1583	85,0		3439	84,2		43689	83,5	
		H	280	15,0		643	15,8		8645	16,5	
		Ensemble	1863	100,0	85,0	4082	100,0	84,2	52334	100,0	83,5

Filière technique			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Catégorie C	Agents/adjoints techniques	F							47	11,8	
		H				1	100,0		68	17,1	
		Ensemble				1	100,0	0,0	115	29,0	40,9
Ensemble Titulaires		F							47	11,8	
		H				1	100,0		68	17,1	
		Ensemble				1	100,0	0,0	115	29,0	40,9
Catégorie A	Personnels techniques non titulaires	F							128	32,2	
		H							151	38,0	
		Ensemble							279	70,3	45,9
Catégorie C	Personnels techniques non titulaires	F							1	0,3	
		H							2	0,5	
		Ensemble							3	0,8	33,3
Ensemble Non titulaires		F							129	32,5	
		H							153	38,5	
		Ensemble							282	71,0	45,7
Ensemble Filière technique		F							176	44,3	
		H				1	100,0		221	55,7	
		Ensemble				1	100,0	0,0	397	100,0	44,3

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.26 : Situation comparée des personnels ATSS, titulaires ou non titulaires, en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes

		Académie			Région académique			France		
		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Ensemble Titulaires	F	1 804	77,0		3 832	74,7		48 409	73,5	
	H	277	11,8		623	12,1		7 985	12,1	
	Ensemble	2 081	88,8	86,7	4 455	86,9	86,0	56 394	85,6	85,8
Ensemble Non titulaires	F	235	10,0		606	11,8		8 000	12,1	
	H	27	1,2		68	1,3		1 473	2,2	
	Ensemble	262	11,2	89,7	674	13,1	89,9	9 473	14,4	84,5
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	F	2 039	87,0		4 438	86,5		56 409	85,6	
	H	304	13,0		691	13,5		9 458	14,4	
	Ensemble	2 343	100,0	87,0	5 129	100,0	86,5	65 867	100,0	85,6

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.27 : Situation comparée des personnels ATSS par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

Filière administrative			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	F	3,5	55,6	49,4	4,5	57,3	49,7	5,5	52,7	49,2
		H	5,4	53,6	49,5	3,3	56,6	50,4	6,8	53,6	49,3
		Ensemble	4,2	54,8	49,4	4,1	57,0	49,9	5,9	53,0	49,3
Catégorie B	Secrétaires administratifs	F	7,9	47,0	48,2	7,9	49,1	48,3	8,4	50,6	48,5
		H	9,2	48,3	48,2	8,4	55,4	49,2	9,2	49,9	48,4
		Ensemble	8,1	47,2	48,2	8,0	50,1	48,4	8,5	50,4	48,5
Catégorie C	Agents/adjoins administratifs	F	5,9	62,6	50,7	5,3	64,0	51,0	8,3	57,5	49,6
		H	8,5	49,2	48,6	9,2	54,2	49,1	12,1	48,2	47,5
		Ensemble	6,1	61,5	50,5	5,6	63,1	50,8	8,6	56,5	49,4
Ensemble Titulaires		F	6,3	55,6	49,5	6,1	57,7	49,8	7,9	54,3	49,1
		H	7,4	50,8	48,8	6,5	55,6	49,7	9,0	50,9	48,5
		Ensemble	6,5	54,9	49,4	6,2	57,3	49,8	8,1	53,7	49,0
Catégorie A	Personnels administratifs non titulaires	F	17,7	40,3	45,6	19,5	37,2	44,7	26,6	32,6	43,0
		H	36,4	36,4	42,5	37,5	25,0	40,5	39,3	25,8	39,9
		Ensemble	19,7	39,9	45,2	21,4	35,9	44,3	28,6	31,5	42,5
Catégorie B	Personnels administratifs non titulaires	F	0,0	0,0	41,0	0,0	0,0	42,0	25,0	21,4	42,1
		H				0,0	100,0	50,0	66,7	33,3	36,0
		Ensemble	0,0	0,0	41,0	0,0	33,3	44,7	29,0	22,6	41,5
Catégorie C	Personnels administratifs non titulaires	F	12,5	50,0	51,6	18,2	45,5	49,0	25,5	26,5	41,9
		H							40,0	10,0	39,3
		Ensemble	12,5	50,0	51,6	18,2	45,5	49,0	26,9	25,0	41,6
Catégorie Z	Personnels administratifs non titulaires	F									
		H							50,0	50,0	48,5
		Ensemble							50,0	50,0	48,5
Ensemble Non titulaires		F	17,4	40,5	45,8	19,3	37,2	44,8	26,6	32,4	43,0
		H	36,4	36,4	42,5	36,8	26,3	40,7	39,4	25,7	39,9
		Ensemble	19,3	40,1	45,5	21,2	36,1	44,4	28,6	31,4	42,5
Ensemble Filière administrative		F	7,6	53,8	49,1	8,0	54,8	49,1	10,6	51,1	48,2
		H	9,6	49,6	48,4	9,2	53,0	48,9	13,3	47,4	47,3
		Ensemble	7,9	53,2	49,0	8,2	54,5	49,1	11,0	50,5	48,1

Filière technique			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Catégorie C	Agents/adjoins techniques	F							0,0	100,0	57,4
		H				0,0	100,0	56,0	0,0	80,9	55,3
		Ensemble				0,0	100,0	56,0	0,0	88,7	56,2
Ensemble Titulaires		F				0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	57,4
		H				0,0	100,0	56,0	0,0	80,9	55,3
		Ensemble				0,0	100,0	56,0	0,0	88,7	56,2
Catégorie A	Personnels techniques non titulaires	F							24,2	39,1	44,5
		H							25,2	33,1	43,6
		Ensemble							24,7	35,8	44,0
Catégorie C	Personnels techniques non titulaires	F							100,0	0,0	29,0
		H							50,0	0,0	36,0
		Ensemble							66,7	0,0	33,7
Ensemble Non titulaires		F							24,8	38,8	44,4
		H							25,5	32,7	43,5
		Ensemble							25,2	35,5	43,9
Ensemble Filière technique		F							18,2	55,1	47,9
		H				0,0	100,0	56,0	17,6	47,5	47,1
		Ensemble				0,0	100,0	56,0	17,9	50,9	47,5

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.28 : Situation comparée des personnels ATSS, titulaires ou non titulaires, par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

		Académie			Région académique			France		
		Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Ensemble Titulaires	F	6,5	55,4	49,7	6,3	56,9	49,8	8,2	53,3	49,0
	H	7,6	51,3	49,0	6,6	55,5	49,7	8,9	51,2	48,6
	Ensemble	6,6	54,9	49,6	6,3	56,7	49,8	8,3	53,0	49,0
Ensemble Non titulaires	F	17,0	39,1	45,7	20,5	36,0	44,6	27,2	31,4	42,8
	H	33,3	40,7	44,6	33,8	27,9	42,1	36,8	27,9	40,8
	Ensemble	18,7	39,3	45,6	21,8	35,2	44,4	28,7	30,8	42,5
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	F	7,7	53,6	49,2	8,2	54,0	49,1	10,9	50,2	48,2
	H	9,9	50,3	48,6	9,3	52,8	49,0	13,2	47,6	47,4
	Ensemble	8,0	53,1	49,1	8,4	53,9	49,1	11,2	49,8	48,0

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.29 : Situation comparée des personnels ATSS par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

Filière administrative			Académie			Région académique			France		
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	F	3,0	99,3	197	2,7	99,4	438	4,2	99,0	5 764
		H	1,8	99,8	112	1,2	99,8	242	1,6	99,7	3 017
		Ensemble	2,6	99,5	308	2,2	99,6	679	3,3	99,2	8 782
Catégorie B	Secrétaires administratifs	F	15,0	97,4	518	14,9	97,2	1 024	13,4	97,2	12 865
		H	8,0	98,7	86	5,0	99,2	200	4,0	99,1	2 342
		Ensemble	14,1	97,6	604	13,3	97,5	1 224	11,9	97,5	15 207
Catégorie C	Agents/adjoints administratifs	F	16,6	96,4	639	15,1	96,7	1 412	15,9	96,3	17 637
		H	10,2	98,5	58	7,0	98,0	139	6,0	98,2	2 015
		Ensemble	16,1	96,6	697	14,4	96,8	1 551	14,9	96,5	19 652
Ensemble Titulaires		F	14,1	97,2	1 354	13,2	97,3	2 873	13,2	97,0	36 266
		H	5,8	99,1	256	3,9	99,2	581	3,6	99,1	7 374
		Ensemble	12,8	97,5	1 610	11,7	97,6	3 454	11,6	97,4	43 640
Catégorie A	Personnels administratifs non titulaires	F	0,0	90,7	164	0,2	90,2	427	0,8	94,1	5 825
		H	0,0	93,2	21	0,0	91,6	51	0,4	97,8	1 163
		Ensemble	0,0	91,0	185	0,2	90,4	478	0,7	94,7	6 988
Catégorie B	Personnels administratifs non titulaires	F	0,0	100,0	1	0,0	100,0	2	7,1	98,6	28
		H	0,0			0,0	100,0	1	0,0	100,0	3
		Ensemble	0,0	100,0	1	0,0	100,0	3	6,5	98,7	31
Catégorie C	Personnels administratifs non titulaires	F	12,5	85,0	7	9,1	87,3	10	6,1	94,7	93
		H	0,0			0,0			0,0	100,0	10
		Ensemble	12,5	85,0	7	9,1	87,3	10	5,6	95,2	103
Catégorie Z	Personnels administratifs non titulaires	F							0,0		
		H							0,0	0,0	0
		Ensemble							0,0	0,0	0
Ensemble Non titulaires		F	0,5	90,5	172	0,4	90,2	438	0,9	94,1	5 946
		H	0,0	93,2	21	0,0	91,8	52	0,4	97,7	1 176
		Ensemble	0,5	90,8	193	0,4	90,4	491	0,8	94,7	7 122
Ensemble Filière administrative		F	12,4	96,4	1 526	11,4	96,3	3 311	11,4	96,6	42 212
		H	5,4	98,7	276	3,6	98,5	633	3,1	98,9	8 550
		Ensemble	11,4	96,7	1 802	10,2	96,6	3 945	10,0	97,0	50 762

Filière technique			Académie			Région académique			France		
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie C	Agents/adjoints techniques	F				0,0			6,4	94,9	45
		H				0,0	100,0	1	2,9	99,4	68
		Ensemble				0,0	100,0	1	4,3	97,6	112
Ensemble Titulaires		F	0,0			0,0	0,0		6,4	94,9	45
		H	0,0			0,0	100,0	1	2,9	99,4	68
		Ensemble	0,0			0,0	100,0	1	4,3	97,6	112
Catégorie A	Personnels techniques non titulaires	F							0,0	88,8	114
		H							0,0	97,9	148
		Ensemble							0,0	93,7	261
Catégorie C	Personnels techniques non titulaires	F							0,0	100,0	1
		H							0,0	100,0	2
		Ensemble							0,0	100,0	3
Ensemble Non titulaires		F							0,0	88,9	115
		H							0,0	97,9	150
		Ensemble							0,0	93,8	264
Ensemble Filière technique		F	0,0			0,0			1,7	90,5	159
		H	0,0			0,0	100,0	1	0,9	98,4	217
		Ensemble	0,0			0,0	100,0	1	1,3	94,9	377

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.30 : Situation comparée des personnels ATSS, titulaires ou non titulaires, en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

		Académie			Région académique			France		
		Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Ensemble Titulaires	F	17,6	96,6	1 743	16,5	96,6	3 702	16,7	96,2	46 585
	H	5,8	99,2	275	4,3	99,1	617	3,8	99,0	7 908
	Ensemble	16,0	97,0	2 018	14,8	96,9	4 319	14,9	96,6	54 493
Ensemble Non titulaires	F	0,4	88,5	208	0,3	89,0	539	1,4	92,0	7 358
	H	0,0	94,4	26	0,0	91,5	62	0,5	96,9	1 427
	Ensemble	0,4	89,1	234	0,3	89,3	602	1,3	92,7	8 785
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	F	15,6	95,7	1 951	14,3	95,6	4 241	14,5	95,6	53 943
	H	5,3	98,8	300	3,9	98,3	679	3,3	98,7	9 335
	Ensemble	14,3	96,1	2 251	12,9	95,9	4 920	12,9	96,1	63 278

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.31 : Situation comparée des personnels de la filière santé et sociale par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Catégorie A	Médecins	F	37	7,7		66	6,3		754	5,7	
		H	2	0,4		2	0,2		31	0,2	
		Ensemble	39	8,1	94,9	68	6,5	97,1	785	6,0	96,1
	Infirmiers	F	267	55,6		576	55,1		7 202	54,8	
		H	13	2,7		28	2,7		298	2,3	
		Ensemble	280	58,3	95,4	604	57,7	95,4	7 500	57,1	96,0
	Assistants service social	F	92	19,2		201	19,2		2 646	20,1	
		H	4	0,8		6	0,6		125	1,0	
		Ensemble	96	20,0	95,8	207	19,8	97,1	2 771	21,1	95,5
	Conseillers technique service social	F	14	2,9		32	3,1		348	2,6	
		H	0			0			22	0,2	
		Ensemble	14	2,9	100,0	32	3,1	100,0	370	2,8	94,1
Ensemble catégorie A		F	410	85,4		875	83,7		10 950	83,4	
		H	19	4,0		36	3,4		476	3,6	
		Ensemble	429	89,4	95,6	911	87,1	96,0	11 426	87,0	95,8
Catégorie B	Infirmiers	F	1	0,2		4	0,4		39	0,3	
		H	0			0			0		
		Ensemble	1	0,2	100,0	4	0,4	100,0	39	0,3	100,0
Ensemble catégorie B		F	1	0,2		4	0,4		39	0,3	
		H	0	0,0		0	0,0		0	0,0	
		Ensemble	1	0,2	100,0	4	0,4	100,0	39	0,3	100,0
Ensemble Titulaires		F	411	85,6		879	84,0		10989	83,7	
		H	19	4,0		36	3,4		476	3,6	
		Ensemble	430	89,6	95,6	915	87,5	96,1	11465	87,3	95,8
Catégorie A	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F	45	9,4		120	11,5		1 532	11,7	
		H	5	1,0		11	1,1		116	0,9	
		Ensemble	50	10,4	90,0	131	12,5	91,6	1 648	12,5	93,0
Ensemble catégorie A		F	45	9,4		120	11,5		1 532	11,7	
		H	5	1,0		11	1,1		116	0,9	
		Ensemble	50	10,4	90,0	131	12,5	91,6	1 648	12,5	93,0
Catégorie B	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F							19	0,1	
		H							0		
		Ensemble							19	0,1	100,0
Ensemble catégorie B		F							19	0,1	
		H							0	0,0	
		Ensemble							19	0,1	100,0
Catégorie C	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F							4	0,0	
		H							0		
		Ensemble							4	0,0	100,0
Ensemble catégorie C		F							4	0,0	
		H							0	0,0	
		Ensemble							4	0,0	100,0
Ensemble Non titulaires		F	45	9,4		120	11,5		1555	11,8	
		H	5	1,0		11	1,1		116	0,9	
		Ensemble	50	10,4	90,0	131	12,5	91,6	1671	12,7	93,1
Ensemble Filière santé et sociale		F	456	95,0		999	95,5		12 544	95,5	
		H	24	5,0		47	4,5		592	4,5	
		Ensemble	480	100,0	95,0	1 046	100,0	95,5	13 136	100,0	95,5

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.32 : Situation comparée des personnels de la filière santé et sociale par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Catégorie A	Médecins	F	0,0	83,8	56,1	1,5	75,8	55,4	1,3	80,4	55,7
		H	0,0	100,0	62,5	0,0	100,0	62,5	9,7	67,7	53,1
		Ensemble	0,0	84,6	56,5	1,5	76,5	55,6	1,7	79,9	55,6
	Infirmiers	F	5,2	53,9	50,3	5,4	54,5	50,1	8,1	49,9	48,8
		H	7,7	61,5	50,2	7,1	57,1	50,2	6,4	57,4	49,8
		Ensemble	5,4	54,3	50,3	5,5	54,6	50,1	8,0	50,2	48,9
	Assistants service social	F	16,3	41,3	46,0	14,4	42,3	46,0	15,7	38,4	45,6
		H	25,0	25,0	47,0	16,7	16,7	47,3	12,0	32,8	45,3
		Ensemble	16,7	40,6	46,1	14,5	41,5	46,0	15,6	38,1	45,6
	Conseillers technique service social	F	0,0	85,7	55,6	0,0	81,3	54,8	1,4	71,3	53,7
		H							0,0	54,5	51,4
		Ensemble	0,0	85,7	55,6	0,0	81,3	54,8	1,4	70,3	53,5
Ensemble catégorie A		F	7,1	54,9	50,0	7,0	54,3	49,7	9,3	49,9	48,7
		H	10,5	57,9	50,8	8,3	52,8	50,4	7,8	51,5	48,9
		Ensemble	7,2	55,0	50,1	7,0	54,2	49,7	9,2	50,0	48,7
Catégorie B	Infirmiers	F	0,0	0,0	45,0	0,0	50,0	49,5	0,0	51,3	50,3
		H									
		Ensemble	0,0	0,0	45,0	0,0	50,0	49,5	0,0	51,3	50,3
Ensemble catégorie B		F	0,0	0,0	45,0	0,0	50,0	49,5	0,0	51,3	50,3
		H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Ensemble	0,0	0,0	45,0	0,0	50,0	49,5	0,0	51,3	50,3
Ensemble Titulaires		F	7,1	54,7	50,0	6,9	54,3	49,7	9,2	49,9	48,7
		H	10,5	57,9	50,8	8,3	52,8	50,4	7,8	51,5	48,9
		Ensemble	7,2	54,9	50,1	7,0	54,2	49,7	9,2	50,0	48,7
Catégorie A	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F	15,6	33,3	45,4	25,0	30,8	43,9	29,8	26,6	41,9
		H	20,0	60,0	53,4	18,2	36,4	49,5	25,0	44,0	47,0
		Ensemble	16,0	36,0	46,2	24,4	31,3	44,4	29,5	27,9	42,3
Ensemble catégorie A		F	15,6	33,3	45,4	25,0	30,8	43,9	29,8	26,6	41,9
		H	20,0	60,0	53,4	18,2	36,4	49,5	25,0	44,0	47,0
		Ensemble	16,0	36,0	46,2	24,4	31,3	44,4	29,5	27,9	42,3
Catégorie B	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F							26,3	10,5	41,1
		H									
		Ensemble							26,3	10,5	41,1
Ensemble catégorie B		F							26,3	10,5	41,1
		H							0,0	0,0	0,0
		Ensemble							26,3	10,5	41,1
Catégorie C	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F							75,0	0,0	34,3
		H									
		Ensemble							75,0	0,0	34,3
Ensemble catégorie C		F							75,0	0,0	34,3
		H							0,0	0,0	0,0
		Ensemble							75,0	0,0	34,3
Ensemble Non titulaires		F	15,6	33,3	45,4	25,0	30,8	43,9	29,9	26,4	41,9
		H	20,0	60,0	53,4	18,2	36,4	49,5	25,0	44,0	47,0
		Ensemble	16,0	36,0	46,2	24,4	31,3	44,4	29,6	27,6	42,2
Ensemble Filière santé et sociale		F	7,9	52,6	49,6	9,1	51,5	49,0	11,8	47,0	47,9
		H	12,5	58,3	51,4	10,6	48,9	50,2	11,1	50,0	48,5
		Ensemble	8,1	52,9	49,7	9,2	51,3	49,1	11,8	47,1	47,9

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.33 : Situation comparée des personnels de la filière santé et sociale par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France		
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Médecins	F	29,7	94,1	35	24,2	95,3	63	34,1	92,7	699
		H	0,0	100,0	2	0,0	100,0	2	16,1	97,4	30
		Ensemble	28,2	94,4	37	23,5	95,4	65	33,4	92,9	729
	Infirmiers	F	29,6	94,6	253	28,8	93,9	541	29,1	93,2	6 714
		H	7,7	99,2	13	14,3	96,4	27	8,7	97,3	290
		Ensemble	28,6	94,9	266	28,1	94,0	568	28,3	93,4	7 004
	Assistants service social	F	31,5	94,3	87	28,4	94,2	189	29,1	93,9	2 484
		H	0,0	100,0	4	0,0	100,0	6	7,2	98,9	124
		Ensemble	30,2	94,6	91	27,5	94,3	195	28,1	94,1	2 607
	Conseillers technique service social	F	14,3	99,3	14	9,4	99,1	32	9,2	98,0	341
		H	0,0		0	0,0		0	0,0	100,0	22
		Ensemble	14,3	99,3	14	9,4	99,1	32	8,6	98,1	363
Ensemble catégorie A		F	29,5	94,7	388	27,7	94,3	825	28,8	93,5	10 237
		H	5,3	99,5	19	11,1	97,2	35	8,4	97,9	466
		Ensemble	28,4	94,9	407	27,0	94,4	860	28,0	93,7	10 703
Catégorie B	Infirmiers	F	0,0	100,0	1	25,0	95,0	4	25,6	96,4	38
		H	0,0		0	0,0		0	0,0		0
		Ensemble	0,0	100,0	1	25,0	95,0	4	25,6	96,4	38
Ensemble catégorie B		F	0,0	100,0	1	25,0	95,0	4	25,6	96,4	38
		H	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0
		Ensemble	0,0	100,0	1	25,0	95,0	4	25,6	96,4	38
Ensemble Titulaires		F	29,4	94,7	389	27,6	94,3	829	28,8	93,5	10 275
		H	5,3	99,5	19	11,1	97,2	35	8,4	97,9	466
		Ensemble	28,4	94,9	408	27,0	94,4	864	28,0	93,7	10 740
Catégorie A	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F	0,0	80,2	36	0,0	84,2	101	3,6	83,4	1 278
		H	0,0	100,0	5	0,0	90,0	10	2,6	87,6	102
		Ensemble	0,0	82,1	41	0,0	84,7	111	3,5	83,7	1 379
Ensemble catégorie A		F	0,0	80,2	36	0,0	84,2	101	3,6	83,4	1 278
		H	0,0	100,0	5	0,0	90,0	10	2,6	87,6	102
		Ensemble	0,0	82,1	41	0,0	84,7	111	3,5	83,7	1 379
Catégorie B	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F							5,3	83,4	16
		H							0,0		0
		Ensemble							5,3	83,4	16
Ensemble catégorie B		F							5,3	83,4	16
		H							0,0	0,0	0
		Ensemble							5,3	83,4	16
Catégorie C	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F							25,0	97,5	4
		H							0,0		0
		Ensemble							25,0	97,5	4
Ensemble catégorie C		F							25,0	97,5	4
		H							0,0	0,0	0
		Ensemble							25,0	97,5	4
Ensemble Non titulaires		F	0,0	80,2	36	0,0	84,2	101	3,7	83,4	1 297
		H	0,0	100,0	5	0,0	90,0	10	2,6	87,6	102
		Ensemble	0,0	82,1	41	0,0	84,7	111	3,6	83,7	1 399
Ensemble Filière santé et sociale		F	26,5	93,3	425	24,3	93,1	930	25,7	92,3	11 572
		H	4,2	99,6	24	8,5	95,5	45	7,3	95,8	567
		Ensemble	25,4	93,6	449	23,6	93,2	975	24,9	92,4	12 139

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.34 : Situation comparée des personnels ingénieurs et techniques par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	F	5	1,3		0,0	80,0	52,6	60,0	88,0	4
		H	10	2,6		0,0	50,0	49,4	10,0	98,0	10
		Ensemble	15	3,8	33,3	0,0	60,0	50,5	26,7	94,7	14
	Ingénieurs d'études	F	14	3,6		7,1	21,4	44,5	42,9	92,1	13
		H	32	8,2		3,1	31,3	46,2	15,6	96,9	31
		Ensemble	46	11,8	30,4	4,3	28,3	45,7	23,9	95,4	44
	Assistants ingénieurs	F	5	1,3		0,0	40,0	49,6	0,0	100,0	5
		H	4	1,0		25,0	75,0	49,0	25,0	95,0	4
		Ensemble	9	2,3	55,6	11,1	55,6	49,3	11,1	97,8	9
Ensemble catégorie A		F	24	6,1		4,2	37,5	47,3	37,5	92,9	22
		H	46	11,8		4,3	39,1	47,2	15,2	97,0	45
Ensemble			70	17,9	34,3	4,3	38,6	47,2	22,9	95,6	67
Catégorie B	Techniciens	F	31	7,9		3,2	64,5	50,9	9,7	97,1	30
		H	52	13,3		5,8	61,5	51,2	3,8	99,4	52
		Ensemble	83	21,2	37,3	4,8	62,7	51,1	6,0	98,6	82
Ensemble catégorie B		F	31	7,9		3,2	64,5	50,9	9,7	97,1	30
		H	52	13,3		5,8	61,5	51,2	3,8	99,4	52
Ensemble			83	21,2	37,3	4,8	62,7	51,1	6,0	98,6	82
Catégorie C	Adjointes techniques	F	111	28,4		6,3	64,0	50,6	19,8	95,9	107
		H	73	18,7		11,0	61,6	50,2	9,6	98,2	72
		Ensemble	184	47,1	60,3	8,2	63,0	50,4	15,8	96,8	178
Ensemble catégorie C		F	111	28,4		6,3	64,0	50,6	19,8	95,9	107
		H	73	18,7		11,0	61,6	50,2	9,6	98,2	72
Ensemble			184	47,1	60,3	8,2	63,0	50,4	15,8	96,8	178
Ensemble Titulaires		F	166	42,5		5,4	60,2	50,2	20,5	95,7	159
		H	171	43,7		7,6	55,6	49,7	9,4	98,2	168
Ensemble			337	86,2	49,3	6,5	57,9	49,9	14,8	97,0	327
Catégorie A	Personnels ITRF non titulaires	F	32	8,2		40,6	31,3	39,6	0,0	90,0	29
		H	22	5,6		40,9	27,3	38,6	0,0	90,9	20
		Ensemble	54	13,8	59,3	40,7	29,6	39,2	0,0	90,4	49
Ensemble catégorie A		F	32	8,2		40,6	31,3	39,6	0,0	90,0	29
		H	22	5,6		40,9	27,3	38,6	0,0	90,9	20
Ensemble			54	13,8	59,3	40,7	29,6	39,2	0,0	90,4	49
Catégorie C	Personnels ITRF non titulaires	F									
		H									
		Ensemble									
Ensemble catégorie C		F									
		H									
Ensemble											
Catégorie Z	Personnels ITRF non titulaires	F									
		H									
		Ensemble									
Ensemble catégorie Z		F									
		H									
Ensemble											
Ensemble Non titulaires		F	32	8,2		40,6	31,3	39,6	0,0	90,0	29
		H	22	5,6		40,9	27,3	38,6	0,0	90,9	20
Ensemble			54	13,8	59,3	40,7	29,6	39,2	0,0	90,4	49
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		F	198	50,6		11,1	55,6	48,5	17,2	94,8	188
		H	193	49,4		11,4	52,3	48,4	8,3	97,4	188
Ensemble			391	100,0	50,6	11,3	54,0	48,5	12,8	96,1	376

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.35 : Situation comparée des personnels ingénieurs et techniques par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	F	18	2,0		0,0	77,8	53,0	33,3	94,4	17
		H	26	2,9		0,0	65,4	51,2	3,8	99,2	26
		Ensemble	44	4,8	40,9	0,0	70,5	51,9	15,9	97,3	43
	Ingénieurs d'études	F	60	6,6		6,7	38,3	46,9	30,0	95,2	57
		H	66	7,2		3,0	28,8	46,1	13,6	97,7	65
		Ensemble	126	13,8	47,6	4,8	33,3	46,5	21,4	96,5	122
	Assistants ingénieurs	F	7	0,8		0,0	57,1	51,7	0,0	100,0	7
		H	7	0,8		14,3	71,4	51,3	14,3	97,1	7
		Ensemble	14	1,5	50,0	7,1	64,3	51,5	7,1	98,6	14
Ensemble catégorie A		F	85	9,3		4,7	48,2	48,6	28,2	95,4	81
		H	99	10,9		3,0	41,4	47,8	11,1	98,1	97
		Ensemble	184	20,2	46,2	3,8	44,6	48,2	19,0	96,8	178
Catégorie B	Techniciens	F	66	7,2		3,0	53,0	49,5	10,6	97,7	65
		H	94	10,3		7,4	57,4	49,8	4,3	98,9	93
		Ensemble	160	17,6	41,3	5,6	55,6	49,7	6,9	98,4	158
Ensemble catégorie B		F	66	7,2		3,0	53,0	49,5	10,6	97,7	65
		H	94	10,3		7,4	57,4	49,8	4,3	98,9	93
		Ensemble	160	17,6	41,3	5,6	55,6	49,7	6,9	98,4	158
Catégorie C	Adjointes techniques	F	260	28,5		6,5	62,3	50,1	19,6	96,0	250
		H	159	17,5		6,3	62,3	50,8	6,9	98,5	157
		Ensemble	419	46,0	62,1	6,4	62,3	50,4	14,8	97,0	406
Ensemble catégorie C		F	260	28,5		6,5	62,3	50,1	19,6	96,0	250
		H	159	17,5		6,3	62,3	50,8	6,9	98,5	157
		Ensemble	419	46,0	62,1	6,4	62,3	50,4	14,8	97,0	406
Ensemble Titulaires		F	411	45,1		5,6	57,9	49,7	20,0	96,2	395
		H	352	38,6		5,7	55,1	49,7	7,4	98,5	347
		Ensemble	763	83,8	53,9	5,6	56,6	49,7	14,2	97,2	742
Catégorie A	Personnels ITRF non titulaires	F	96	10,5		35,4	33,3	41,1	0,0	89,5	86
		H	52	5,7		40,4	21,2	38,4	3,8	90,4	47
		Ensemble	148	16,2	64,9	37,2	29,1	40,2	1,4	89,8	133
Ensemble catégorie A		F	96	10,5		35,4	33,3	41,1	0,0	89,5	86
		H	52	5,7		40,4	21,2	38,4	3,8	90,4	47
		Ensemble	148	16,2	64,9	37,2	29,1	40,2	1,4	89,8	133
Catégorie C	Personnels ITRF non titulaires	F									
		H									
		Ensemble									
Ensemble catégorie C		F									
		H									
		Ensemble									
Catégorie Z	Personnels ITRF non titulaires	F									
		H									
		Ensemble									
Ensemble catégorie Z		F									
		H									
		Ensemble									
Ensemble Non titulaires		F	96	10,5		35,4	33,3	41,1	0,0	89,5	86
		H	52	5,7		40,4	21,2	38,4	3,8	90,4	47
		Ensemble	148	16,2	64,9	37,2	29,1	40,2	1,4	89,8	133
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		F	507	55,7		11,2	53,3	48,1	16,2	94,9	481
		H	404	44,3		10,1	50,7	48,2	6,9	97,5	394
		Ensemble	911	100,0	55,7	10,8	52,1	48,2	12,1	96,0	875

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.36 : Situation comparée des personnels ingénieurs et techniques par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP

			Académie			Région académique			France		
			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	F	174	1,6		0,0	68,4	52,4	12,1	96,6	168
		H	314	2,9		0,6	64,6	51,9	3,8	98,9	311
		Ensemble	488	4,5	35,7	0,4	66,0	52,1	6,8	98,1	479
	Ingénieurs d'études	F	451	4,1		7,3	50,8	48,6	21,7	96,0	433
		H	694	6,3		7,1	40,8	47,2	7,2	98,1	681
		Ensemble	1 145	10,5	39,4	7,2	44,7	47,7	12,9	97,3	1 114
	Assistants ingénieurs	F	109	1,0		5,5	56,0	49,7	12,8	97,8	107
		H	211	1,9		5,7	45,5	48,5	1,9	99,1	209
		Ensemble	320	2,9	34,1	5,6	49,1	48,9	5,6	98,7	316
Ensemble catégorie A		F	734	6,7		5,3	55,7	49,6	18,1	96,4	708
		H	1 219	11,1		5,2	47,7	48,6	5,4	98,5	1 201
		Ensemble	1 953	17,8	37,6	5,2	50,7	49,0	10,2	97,7	1 909
Catégorie B	Techniciens	F	859	7,8		3,8	61,7	50,8	16,6	96,3	827
		H	1 094	10,0		7,3	51,9	48,9	3,3	98,8	1 081
		Ensemble	1 953	17,8	44,0	5,8	56,2	49,7	9,2	97,7	1 908
Ensemble catégorie B		F	859	7,8		3,8	61,7	50,8	16,6	96,3	827
		H	1 094	10,0		7,3	51,9	48,9	3,3	98,8	1 081
		Ensemble	1 953	17,8	44,0	5,8	56,2	49,7	9,2	97,7	1 908
Catégorie C	Adjointes techniques	F	3 493	31,9		9,4	58,4	49,5	19,4	95,6	3 341
		H	2 010	18,4		10,4	57,6	49,1	4,7	98,4	1 978
		Ensemble	5 503	50,3	63,5	9,8	58,1	49,4	14,0	96,7	5 319
Ensemble catégorie C		F	3 493	31,9		9,4	58,4	49,5	19,4	95,6	3 341
		H	2 010	18,4		10,4	57,6	49,1	4,7	98,4	1 978
		Ensemble	5 503	50,3	63,5	9,8	58,1	49,4	14,0	96,7	5 319
Ensemble Titulaires		F	5 086	46,5		7,9	58,6	49,8	18,7	95,9	4 876
		H	4 323	39,5		8,1	53,4	48,9	4,5	98,5	4 260
		Ensemble	9 409	86,0	54,1	8,0	56,2	49,4	12,2	97,1	9 136
Catégorie A	Personnels ITRF non titulaires	F	830	7,6		38,4	31,2	40,4	0,7	87,5	727
		H	689	6,3		45,3	24,2	38,2	0,6	96,7	666
		Ensemble	1 519	13,9	54,6	41,5	28,0	39,4	0,7	91,7	1 393
Ensemble catégorie A		F	830	7,6		38,4	31,2	40,4	0,7	87,5	727
		H	689	6,3		45,3	24,2	38,2	0,6	96,7	666
		Ensemble	1 519	13,9	54,6	41,5	28,0	39,4	0,7	91,7	1 393
Catégorie C	Personnels ITRF non titulaires	F	5	0,0		0,0	40,0	49,8	0,0	100,0	5
		H	8	0,1		50,0	25,0	40,0	0,0	93,8	8
		Ensemble	13	0,1	38,5	30,8	30,8	43,8	0,0	96,2	13
Ensemble catégorie C		F	5	0,0		0,0	40,0	49,8	0,0	100,0	5
		H	8	0,1		50,0	25,0	40,0	0,0	93,8	8
		Ensemble	13	0,1	38,5	30,8	30,8	43,8	0,0	96,2	13
Catégorie Z	Personnels ITRF non titulaires	F	1	0,0		100,0	0,0	23,0	0,0	0,0	0
		H	1	0,0		100,0	0,0	21,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	2	0,0	50,0	100,0	0,0	22,0	0,0	0,0	0
Ensemble catégorie Z		F	1	0,0		100,0	0,0	23,0	0,0	0,0	0
		H	1	0,0		100,0	0,0	21,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	2	0,0	50,0	100,0	0,0	22,0	0,0	0,0	0
Ensemble Non titulaires		F	836	7,6		38,3	31,2	40,5	0,7	87,5	732
		H	698	6,4		45,4	24,2	38,2	0,6	96,5	674
		Ensemble	1 534	14,0	54,5	41,5	28,0	39,4	0,7	91,6	1 405
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		F	5 922	54,1		12,2	54,7	48,5	16,2	94,7	5 607
		H	5 021	45,9		13,3	49,3	47,4	4,0	98,3	4 934
		Ensemble	10 943	100,0	54,1	12,7	52,2	48,0	10,6	96,3	10 541

Source : PIAD, requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes » données au 30/11/2022 - Traitement : SAIP

Liste des tableaux et graphiques

Tableau I.1.1 : Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution	11
Tableau I.1.2 : Répartition des personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2022, par département.....	12
Tableau I.2.1 : Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2022, par filière et par corps	13
Tableaux I.2.2 : Caractéristiques des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support	14
Tableaux I.2.3 : Caractéristiques des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support	15
Tableaux I.2.4 : Caractéristiques des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support	16
Tableaux I.2.5 : Caractéristiques des personnels du 2 nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et support	17
Tableaux I.3.1 : Caractéristiques et répartition des enseignants du 1 ^{er} degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par degré et par discipline	19
Tableaux I.3.2 : Caractéristiques et répartition des enseignants du 2 nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par degré et par discipline	20
Tableaux I.3.3 : Répartition des personnels du 2 nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par type d'établissement	23
Tableaux I.3.4 : Répartition des personnels ATSS et DIEO dans l'académie de Montpellier en 2022, par type d'établissement	24
Tableaux I.3.5 : Caractéristiques et répartition des AED dans l'académie de Montpellier en 2022.....	25
Tableaux I.3.6 : Caractéristiques et répartition des AESH dans l'académie de Montpellier en 2022	25
Tableaux I.4.1 : Position d'activité de l'académie de Montpellier en 2022, par type de personnel.....	26
Tableau II.1.1 : Délégation des emplois par BOP dans l'académie de Montpellier, en 2022 et évolution	29
Tableau II.1.2 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution.....	29
Tableau II.1.3 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2 nd degré » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution.....	30
Tableau II.1.4 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution.....	30
Tableau II.1.5 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution.....	31
Tableau II.1.6 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 139 « Enseignement scolaire privé du 1er et du 2 nd degrés » sous contrat dans l'académie de Montpellier en 2022 et évolution.....	31
Tableau II.2.1 : Ventilation des effectifs recensés dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par BOP et par département (hors Andorre).....	32
Tableau II.2.2 : Ventilation des effectifs du BOP 140 « Enseignement public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département	32
Tableau II.2.3 : Ventilation des effectifs du BOP 141 « Enseignement public du 2 nd degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département	33
Tableau II.2.4 : Ventilation des effectifs du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département.....	34
Tableau II.2.5 : Ventilation des effectifs du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département	34
Tableau II.2.6 : Ventilation des effectifs du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2 nd degrés » sous contrat avec l'Etat dans l'académie de Montpellier en janvier 2023, par département	35
Tableau II.3.1 : Indice et rémunération indiciaires moyens des enseignants du 1er degré dans les départements de l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre.....	36

Graphe II.3.1 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 1er degré de l'académie de Montpellier en 2022, par corps.....	36
Tableau II.3.2 : Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre.....	37
Graphe II.3.2 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 2nd degré de l'académie de Montpellier en 2022, par corps.....	37
Tableau II.3.3 : Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels DIEP dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre.....	38
Graphe II.3.3 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels DIOE de l'académie de Montpellier en 2022, par corps.....	38
Tableau II.3.4 : Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre.....	39
Graphe II.3.4 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels ATSS de l'académie de Montpellier en 2022, par corps.....	39
Tableau II.3.5 : Indice et rémunération indiciaire moyens dans l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2022, par corps et par genre.....	40
Graphe II.3.5 : Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels de l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2022, par corps.....	40
Tableaux II.4.1 Indice et age moyen par statut et par genre en 2022 dans l'académie de Montpellier et en France.....	41
Tableau III.1.1 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier.....	45
Tableau III.1.2 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier.....	45
Tableau III.1.3 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier.....	46
Tableau III.1.4 : Ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier.....	46
Tableau III.1.5 : Motifs de ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier.....	46
Tableau III.1.6 : Montants de dépenses pour ruptures conventionnelles de contrat parmi les personnels non enseignants dans l'académie de Montpellier.....	47
Tableaux III.2.1 : Motifs des sorties provisoires effectués entre le 01/10/2021 et le 01/10/2022 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel.....	47
Tableaux III.3.1 : Motifs des réintégrations effectuées entre le 01/10/2021 et le 01/10/2022 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel.....	48
Tableau IV.1.1 : Mouvement interdépartemental des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier.....	51
Tableau IV.1.2 : Participation au mouvement interdépartemental des personnels du 1er degré dans les départements de l'académie de Montpellier en 2022.....	51
Tableau IV.1.3 : Participation aux mouvements des personnels du 1er degré dans les départements de l'académie de Montpellier en 2022.....	52
Tableau IV.1.4 : Participation au mouvement intra-académique 2022 des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier.....	52
Tableau IV.1.5 : Taux de mutation selon le caractère obligatoire ou non de la participation au mouvement intra-académique des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022.....	53
Tableau IV.1.6 : Taux de mutation des personnels du 2nd degré et place du vœu n°1 dans l'académie de Montpellier en 2022.....	53
Tableau IV.1.7 : Recours par les personnels du 2nd degré relativement au mouvement intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2022.....	54
Tableau IV.1.8 : Postes vacants à l'ouverture des opérations du mouvement 2022 des personnels de direction dans l'académie de Montpellier.....	54
Tableau IV.1.9 : Mutations des personnels de direction dans l'académie de Montpellier.....	55

Tableau IV.1.10 : Accueil de personnels de direction stagiaires dans l'académie de Montpellier en 2022	55
Tableau IV.1.11 : Postes profilés offerts aux opérations de mobilité intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2022	56
Tableau IV.1.12 : Candidatures au mouvement 2022 des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF dans l'académie de Montpellier	56
Tableau IV.1.13 : Mutations des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier en 2022	57
Tableau IV.2.1 : Evolution des modes d'accès aux grades des personnels dans l'académie de Montpellier	58
Tableau IV.2.2 : Evolution de l'accès aux différents grades dans l'académie de Montpellier par filière	59
Tableau IV.2.3 : Evolution de l'accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier	59
Tableau IV.2.4 : Evolution de l'accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier par filière	60
Tableau IV.2.5 : Concours des personnels de l'académie de Montpellier en 2021 par filière	60
Tableau IV.2.6 : Evolution des différents types d'accès par recrutement dans l'académie de Montpellier	61
Tableau IV.2.7 : Evolution des accès par recrutement dans l'académie de Montpellier par filière.....	61
Tableau IV.2.8 : Evolution des différents types d'avancements dans l'académie de Montpellier.....	62
Tableau IV.2.9 : Evolution des accès par reclassement dans l'académie de Montpellier par filière	62
Tableau IV.2.10 : Evolution des liste d'aptitude dans l'académie de Montpellier par filière.....	62
Tableau IV.2.11 : Evolution des intégrations dans l'académie de Montpellier par filière.....	63
Tableaux IV.2.12 : Evolution des examens professionnels dans l'académie de Montpellier par filière.....	63
Tableau IV.2.13 : Evolution des détachement dans l'académie de Montpellier par filière	63
Tableau IV.2.14 : Evolution de la gestion des demandes de détachement dans l'académie de Montpellier	63
Tableau IV.2.15 : Evolution des autres voies d'accès parmi les personnels de l'académie de Montpellier par filière.....	64
Tableaux IV.2.16 : Evolution de l'accès aux différents corps du 1er degré dans l'académie de Montpellier.....	64
Tableaux IV.2.17 : Evolution des accès par recrutement, détachement et intégration parmi les personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier.....	64
Tableaux IV.2.18 : Evolution des accès par tableau d'avancement, liste d'aptitude et examen professionnel parmi les personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier	65
Tableau IV.2.19 : Concours des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021	66
Tableau IV.2.20 : Avancements des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2022	67
Tableau IV.2.21 : Liste d'aptitude des personnels du 1 ^{er} degré dans l'académie de Montpellier en 2022	67
Tableaux IV.2.22 : Accès aux différents corps du 2nd degré dans l'académie de Montpellier.....	68
Tableaux IV.2.23 : Evolution des accès par recrutement, détachement et intégration parmi les personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier.....	68
Tableaux IV.2.24 : Evolution des accès par tableau d'avancement parmi les personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier	69
Tableaux IV.2.25 : Evolution des accès par liste d'aptitude, examen professionnel et reclassement parmi les personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier	70
Tableau IV.2.26 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par concours	71
Tableau IV.2.27 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021, total.....	71
Tableau IV.2.28 : Liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés dans l'académie de Montpellier en 2022	73
Tableau IV.2.29 : Recours portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	74
Tableau IV.2.30 : Avancements des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022	75
Tableau IV.2.31 : Avancements en classe exceptionnelle des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022	77
Tableau IV.2.32 : Accès à l'échelon spécial des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022.....	78
Tableau IV.2.33 : Avancements d'échelon accélérés des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2022	78
Tableaux IV.2.34 : Accès aux différents corps de personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier ..	79

Tableaux IV.2.35 : Evolution des différents accès parmi les personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier par corps	79
Tableau IV.2.36 : Concours des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021	80
Tableaux IV.2.37 : Accès aux différents corps de personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier	80
Tableau IV.2.38 : Evolution des accès par recrutement et détachement et intégration parmi les personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier	81
Tableau IV.2.39 : Evolution des accès par tableau d'avancement, examen professionnel et reclassement parmi les personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier	81
Tableaux IV.2.40 : Accès aux différents corps des personnels ATSS en 2022 dans l'académie de Montpellier	82
Tableaux IV.2.41 : Evolution des accès par recrutement, détachement et intégration parmi les personnels ATSS dans l'académie de Montpellier	82
Tableaux IV.2.42 : Evolution des accès par tableau d'avancement parmi les personnels ATSS dans l'académie de Montpellier	83
Tableau IV.2.43 : Reclassement des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier	84
Tableau IV.2.44 : Concours des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021	84
Tableau IV.2.45 : Précisions sur les concours et examens professionnels de secrétaires administratives dans l'académie de Montpellier en 2021	85
Tableau IV.2.46 : Liste d'aptitude et tableau d'avancement des personnels ATSS en 2022 dans l'académie de Montpellier	85
Tableau V.1.1 : Données globales sur la formation continue (BOP 140, 141, 214, 230) dans l'académie de Montpellier	91
Tableau V.2.1 : Thématiques de formation continue des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier	92
Tableau V.2.2 : Répartition des personnels formés selon les filières d'appartenance dans l'académie de Montpellier	93
Graphe V.2.1 : Continuum de formation des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier	93
Graphe V.2.2 : Formation de proximité des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020-2021 et 2021-2022	94
Tableau V.2.3 : Part de la formation des viviers de formateurs et des formations certifiantes et diplômantes dans l'académie de Montpellier	94
Tableau V.2.4 : Formation en présentiel, à distance ou hybride des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier	95
Tableau V.2.5 : Formation collective, individuelle ou désignée des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier	95
Tableau V.2.6 : Connexion à m@gistère dans l'académie de Montpellier par filière	95
Tableau V.3.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords	96
Graphe V.3.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords	96
Tableau V.3.2 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes selon le département d'affectation	96
Tableau VI.1.1 : Evolution des effectifs selon les modalités de service dans l'académie de Montpellier	99
Tableau VI.1.2 : Evolution des effectifs selon les modalités de service détaillées dans l'académie de Montpellier	99
Tableau VI.1.3 : Modalité de service dans l'académie de Montpellier en 2022, selon les filières	100
Tableau VI.1.4 : Evolution du poids des temps partiels dans l'académie de Montpellier	101
Tableau VI.1.5 : Evolution des effectifs selon les modalités de service dans l'académie de Montpellier	101
Tableau VI.1.6 : Quotité de travail dans l'académie de Montpellier en 2022, par filière	102
Tableau VI.1.7 : Evolution de la place des femmes parmi les agents à temps partiel dans l'académie de Montpellier selon les filières	102
Graphes VI.1.1 : Répartition des temps partiels selon les tranches d'âge dans l'académie de Montpellier en 2022, par filière	103
Tableau VI.2.1 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022-2023	104

Tableau VI.2.2 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par catégorie.....	104
Tableau VI.2.3 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par filière.....	105
Tableau VI.2.4 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par structure.....	105
Graphe VI.2.1 : Répartition des protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs des DSDEN de l'académie de Montpellier en 2022 – 2023, par département.....	105
Tableau VI.3.1 : Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022.....	106
Tableaux VI.3.2 : Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière.....	107
Graphes VI.3.1 : Taux d'absence par filière dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022.....	108
Tableau VI.3.3 : Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022.....	109
Tableaux VI.3.4 : Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière.....	110
Tableaux VI.3.5 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière et par fonction d'affectation.....	111
Tableaux VI.3.6 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière et par corps.....	112
Tableaux VI.3.7 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par filière et par type d'établissement.....	113
Graphe VII.1.1 : Organisation du réseau des conseillers et assistants de prévention de l'académie de Montpellier.....	117
Tableau VII.1.1 : Assistants de prévention en établissement public de l'enseignement dans l'académie de Montpellier.....	118
Tableau VII.1.2 : Composition des CHSCT académique et départementaux en 2021.....	119
Tableau VII.1.3 Activité des CHSCT académique et départementaux.....	120
Tableau VII.2.1 : Evolution du nombre de contentieux dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022.....	122
Graphe VII.2.1 : Filières d'appartenance des agents ayant formé un recours dans l'académie de Montpellier en 2022.....	122
Tableau VII.2.2 : Evolution du nombre de jugements dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022.....	123
Tableau VII.2.3 : Evolution du nombre de procédures disciplinaires dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022.....	123
Tableau VII.2.4 : Types de sanction administrative et filières des agents concernés dans l'académie de Montpellier en 2022.....	123
Tableau VII.2.5 : Evolution du nombre de protection juridique dans l'académie de Montpellier de 2020 à 2022.....	124
Tableau VII.2.6 : Motifs de refus de protection juridique dans l'académie de Montpellier en 2022.....	124
Tableau VII.2.7 : Médiation préalable obligatoires ordonnées par le juge administratif dans l'académie de Montpellier en 2022.....	124
Tableau VIII.1.1 : Activité du service de prévention de l'académie de Montpellier en 2022.....	127
Tableau VIII.2.1 : Exercice du droit d'alerte dans l'académie de Montpellier en 2022.....	129
Tableau VIII.2.2 : Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2022, par département et par type d'établissements.....	130
Tableau VIII.2.3 : Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2022 par type de risques.....	130
Tableau VIII.3.1 : Poids des absences pour congé accident du travail et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022.....	131
Tableau VIII.3.2 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022.....	131
Tableau VIII.3.3 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022, selon la fonction d'affectation.....	132
Tableau VIII.3.4 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2021 et e 31/08/2022, selon le type d'établissement.....	132
Graphe VIII.4.1 : Accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2022.....	133
Tableau VIII.4.1 : Accidents du travail dans l'académie de Montpellier par type.....	133
Tableau VIII.4.2 : Lieu de survenue des accidents du travail dans l'académie de Montpellier.....	134

Tableau VIII.4.3 : Nature des lésions provoquées par les accidents du travail dans l'académie de Montpellier, évolution de 2020 à 2022	134
Tableau VIII.4.4 : Nature de l'accident du travail à l'origine des lésions constatées dans l'académie de Montpellier, évolution de 2020 à 2022	135
Graphe VIII.4.2 : ITT moyenne selon la nature de l'accident du travail dans l'académie de Montpellier en 2022	136
Tableau VIII.5.1 : Les allègements de service dans l'académie de Montpellier, en 2021-2022.....	136
Graphe VIII.5.1 : Nombre d'heures d'allègement de service accordées dans l'académie de Montpellier en 2021-2022	137
Graphe VIII.5.2 : Corps d'appartenance des agents ayant bénéficié d'un allègement de service dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.....	137
Tableau VIII.5.2 : Postes adaptés pour les personnels enseignants du 2 nd degré et les psychologues EN dans l'académie de Montpellier en 2022	138
Tableau VIII.5.3 : Evolution des reclassement pour raison médicale dans l'académie de Montpellier	139
Graphe VIII.5.3 : Caractéristiques des agents ayant bénéficié d'un reclassement professionnel dans l'académie de Montpellier en 2022-2023.....	139
Tableau IX.1.1 : Les bénéficiaires et entretiens réalisés par le SSP dans l'académie de Montpellier	143
Graphe IX.1.1 : L'origine de la demande d'intervention du SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022	144
Graphe IX.1.2 : Les caractéristiques des agents reçus par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.....	144
Graphe IX.1.3 : La typologie des publics reçus par le SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022	145
Graphe IX.1.4 : Les domaines d'intervention concernés par les demandes auprès du SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.....	145
Graphe IX.1.5 : Les difficultés rencontrées dans le domaine professionnel par les agents accompagnés par le SSP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022	147
Tableau IX.2.1 : Evolution du versement de prestations sociales dans l'académie de Montpellier	147
Tableau IX.2.2 : Les domaines de l'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2022.....	148
Tableau IX.2.3 : Prestations sociales versés dans l'académie de Montpellier en 2022.....	149
Tableau IX.2.4 : Evolution de l'action sociale par type de prestations dans l'académie de Montpellier	150
Tableau IX.2.5 : Les prestations sociales dans l'académie de Montpellier en 2022, répartition par BOP.	151
Tableau IX.2.6 : Evolution des dépenses sociales moyennes par agent et par prestation dans l'académie de Montpellier, selon les BOP	151
Tableau IX.2.7 : Evolution des versements de prestations sociales dans l'académie de Montpellier, vue d'ensemble.....	152
Tableau X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier, saisines et entretiens.....	155
Graphe X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier depuis septembre 2020.....	156
Graphe X.1.2 : Nature des demandes faites lors des entretiens avec les CRHP en 2021-2022	156
Tableau X.1.2 : Département d'affectation des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.	157
Tableau X.1.3 : Caractéristiques des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier.....	157
Graphe X.2.1 : Caractéristiques des agents du vivier de la MAE dans l'académie de Montpellier en 2022.....	159
Graphe X.2.2 : Caractéristiques des néo-enseignants bénéficiant d'un tutorat dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.	159
Tableau X.3.1 : Activité de la psychologue du travail dans l'académie de Montpellier en 2021-2022, saisines et entretiens.	160
Graphe X.3.1 : Répartition entre département des agents suivis par la psychologue du travail dans l'académie de Montpellier en 2021-2022.....	160
Tableau X.4.1 : Evolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'académie de Montpellier et au national de 2018 à 2022	161
Graphes X.4.1 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier en 2022	162
Tableau X.4.2 : Actions menées en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2022, par type. .	163

Graphe X.4.2 : Répartition des dépenses en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2022, par type d'actions.....	163
Tableau X.4.3 : Dépenses d'aménagements matériels dans l'académie de Montpellier, en 2022.....	163
Graphe X.4.3 : Dépenses d'aménagements matériels dans l'académie de Montpellier, en 2022	164
Tableau XI.2.1 : Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes	170
Tableau XI.2.2 : Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge	171
Tableau XI.2.3 : Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP.....	172
Tableau XI.2.4 : Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes.....	173
Tableau XI.2.5 : Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge.....	174
Tableau XI.2.6 : Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP.....	175
Tableau XI.2.7 : Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes	176
Tableau XI.2.8 : Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge ..	177
Tableau XI.2.9 : Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP	178
Tableau XI.2.10 : Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes.....	179
Tableau XI.2.11 : Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge	181
Tableau XI.2.12 : Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP	183
Tableau XI.2.13 : Situation comparée des enseignants du privé par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, effectifs et pourcentage de femmes.....	185
Tableau XI.2.14 : Situation comparée des enseignants du privé par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge	187
Tableau XI.2.15 : Situation comparée des enseignants du privé par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2022 – 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP	189
Tableau XI.2.16 : Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes.....	191
Tableau XI.2.17 : Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2022 - 2023, âge moyen et tranches d'âge.....	193
Tableau XI.2.18 : Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP	195
Tableau XI.2.19 : Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes.....	197
Tableau XI.2.20 : Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge	198
Tableau XI.2.21 : Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP.....	199
Tableau XI.2.22 : Situation comparée des personnels d'éducation par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes.....	200
Tableau XI.2.23 : Situation comparée des personnels d'éducation par corps ou emploi en 2022 – 2023, âge moyen et tranches d'âge.....	201

Tableau XI.2.24 : Situation comparée des personnels d'éducation par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP	202
Tableau XI.2.25 : Situation comparée des personnels ATSS par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes	203
Tableau XI.2.26 : Situation comparée des personnels ATSS, titulaires ou non titulaires, en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes.....	204
Tableau XI.2.27 : Situation comparée des personnels ATSS par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge	205
Tableau XI.2.28 : Situation comparée des personnels ATSS, titulaires ou non titulaires, par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge	206
Tableau XI.2.29 : Situation comparée des personnels ATSS par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP	207
Tableau XI.2.30 : Situation comparée des personnels ATSS, titulaires ou non titulaires, en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP	208
Tableau XI.2.31 : Situation comparée des personnels de la filière santé et sociale par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes	209
Tableau XI.2.32 : Situation comparée des personnels de la filière santé et sociale par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge	210
Tableau XI.2.33 : Situation comparée des personnels de la filière santé et sociale par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP.....	211
Tableau XI.2.34 : Situation comparée des personnels ingénieurs et techniques par corps ou emploi en 2022 - 2023, effectifs et pourcentage de femmes	212
Tableau XI.2.35 : Situation comparée des personnels ingénieurs et techniques par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge	213
Tableau XI.2.36 : Situation comparée des personnels ingénieurs et techniques par corps ou emploi en 2022 - 2023, temps partiels, quotités de travail et ETP.....	214