



**ACADÉMIE  
D'AMIENS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



Rapport  
Social  
Unique  
**2021**

## **TABLE DES MATIERES**

### **AVANT PROPOS**

### **SOURCES, PÉRIMETRE ET DEFINITIONS**

### **CHAPITRE 1 - EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS**

- 1.1 – Dans l'enseignement public
  - 1.2 – Dans l'enseignement privé sous contrat
  - 1.3 – Le recrutement
- 

### **CHAPITRE 2 - VIE DES PERSONNELS : LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- 2.1 – Modalités de service
  - 2.2 – Les absences
  - 2.3 – Les flux de personnels
  - 2.5 – Les accidents et les maladies professionnelles, les allocations temporaires d'invalidité
- 

### **CHAPITRE 3 - LA GESTION COLLECTIVE**

- 3.1 – L'avancement
  - 3.2 – Le mouvement
- 

### **CHAPITRE 4 - SUIVI PERSONNALISÉ DES PERSONNELS**

- 4.1 – La prise en compte du handicap et des difficultés de santé
  - 4.2 – La mobilité professionnelle et son accompagnement
  - 4.3 – La médecine de prévention : bilan d'activité
  - 4.4 – La politique d'action sociale, les aides sociales allouées
- 

### **CHAPITRE 5 - MASSE SALARIALE ET PLAFONDS D'EMPLOI, COUT EMPLOYEUR PAR BOP, EMPLOIS BUDGETAIRES ET REMUNERATIONS**

- 5.1 - Évolution des dépenses de masse salariale et des plafonds d'emplois
  - 5.2 – Évolution du coût employeur par BOP
  - 5.3 – Les emplois budgétaires
  - 5.4 – La GIPA
  - 5.5 – Salaires mensuels moyens des personnels
- 

### **CHAPITRE 6 - LA FORMATION**

- 6.1 – Activité globale de formation
  - 6.2 – Le congé de formation professionnelle
- 

### **CHAPITRE 7 - RELATIONS SOCIALES**

- 7.1 – Les instances
-



## DEFINITION, PERIMETRE, SOURCES

### Périmètre d'analyse

Le rapport social unique s'intéresse aux personnels de l'académie, titulaires ou non titulaires, de l'enseignement public ou de l'enseignement privé.

Ne sont retenus dans ce rapport que les personnels gérés par le Rectorat et les directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) en position d'activité. Les personnels gérés en universités et/ou en établissements d'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans ce bilan social.

Les personnels pris en compte sont :

- Affectés, à la date de référence, dans l'un des quatre départements de l'académie (Aisne, Oise et Somme) ;
- En position d'activité et payés par les services académiques (Rectorat et DSDEN). A contrario, les personnels gérés mais non payés par les services académiques ne sont pas pris en compte (par exemple, les personnels affectés dans l'enseignement supérieur) ;
- Les assistants d'éducation et les AESH.

### Sources :

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

- L'application nationale **BSA** (base statistique agents).
- L'application **CNE** (contrôle national des emplois) pour les données relatives aux délégations et consommations des emplois budgétaires ;
- L'application **Gaia** fournit les données relatives à la formation professionnelle de l'ensemble des personnels de l'académie.
- L'application **Ocean** fournit les données relatives aux concours et recrutements dans le secteur public et le secteur privé sous contrat ;
- La base de données **Anagram**, alimentée par les saisies des frais générés par les arrêts de travail, fournit les données sur les accidents et les maladies professionnelles.

Les services académiques ont pu être sollicités pour fournir des données :

- Les données relatives **aux modalités de service, promotions, avancements, mouvements des personnels du premier degré** proviennent des divisions de gestion des personnels des DSDEN
- Les données relatives **aux modalités de service, promotions, avancements, mouvements des personnels du second degré, des personnels IATSS** (Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) **et des personnels d'encadrement**, émanent des divisions de gestion des personnels : Division des personnels enseignants (DPE) et Division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) ;
- Toutes les données émanant de l'application BSA ont été transmises par le SRAES
- Les données relatives à **la formation professionnelle** sont fournies par l'EAFC, ex DAFPEN
- Les données relatives à **l'enseignement privé**, sont transmises par la Division des personnels enseignants de la DSDEN de la Somme.
- Les données relatives aux **recrutements par concours et examens professionnels** ont été établies par la Division des Examens et Concours (DEC)

- Les données relatives à l'**accompagnement des personnels** émanent de plusieurs divisions et services du pôle Accompagnement des Ressources Humaines du Rectorat,
- Les données relatives aux champs de la **santé**, du **social** et de la **sécurité au travail, accidents du travail** proviennent du Conseiller de prévention académique (CPA) et des membres du pôle Prévention.
- Les données relatives aux **relations sociales**, sont fournies par le Secrétariat général (SG).
- Les données relatives aux **rémunérations et emplois budgétaires** sont établies et transmises par la Division des affaires financières (DAF)
- De nombreuses données ont été transmises par le service informatique (DRASI) et la DPS

### Les dates de référence

La date d'observation retenue a été fixée au 30 novembre 2021. Certaines données sont exprimées en année scolaire, à savoir l'année 2020/2021. En ce qui concerne les opérations de mutation et d'avancement, nous avons fait le choix d'afficher nos données les plus récentes, à savoir les données 2022.

### Qu'est-ce que le RSU (ex bilan social) ?

En application de l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les administrations élaborent chaque année **un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration. Les éléments et données mentionnés sont notamment relatifs :

- 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° A la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° A la mobilité ;
- 7° A la mise à disposition ;
- 8° A la rémunération ;
- 9° A la santé et à la sécurité au travail ;
- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° A la diversité ;
- 12° A la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Les données attendues sont précisées par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

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

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

# CHAPITRE 1

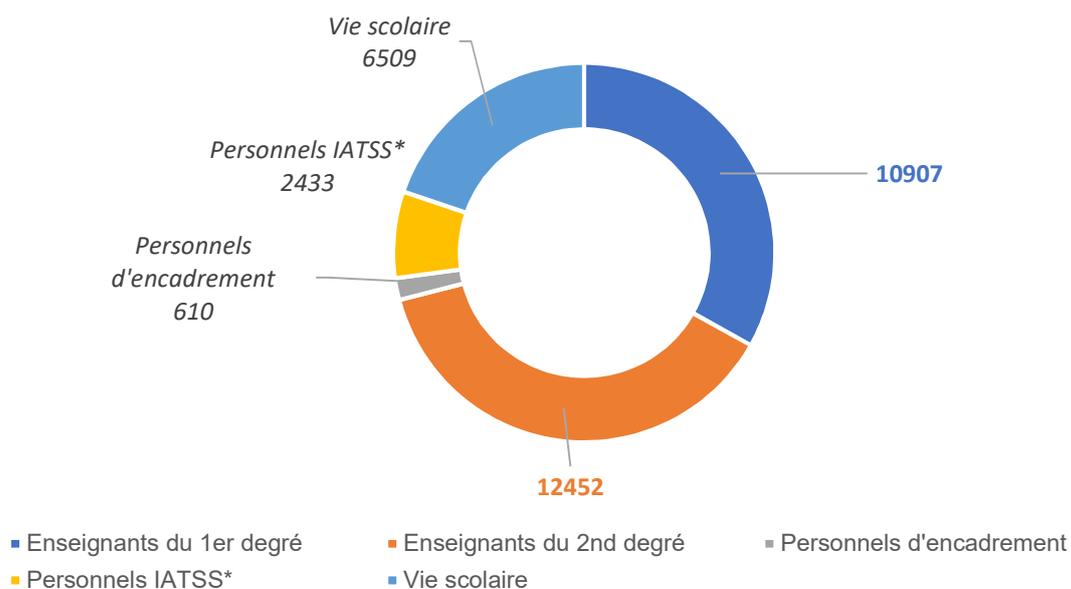
## EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS

En 2021, l'académie d'Amiens emploie 32 911 personnes, enseignants et non enseignants, dans le secteur public et 3 151 enseignants dans les établissements privés sous contrat, soit 36 062 personnes.

La répartition dans l'enseignement public est la suivante :

### Répartition synthétique et par secteurs d'enseignement des effectifs académiques

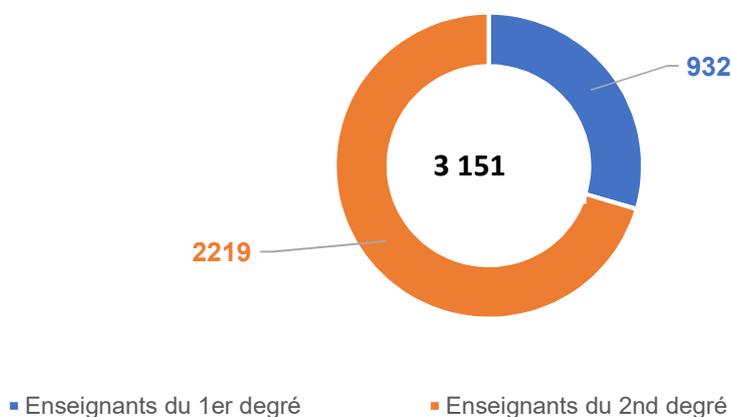
#### Personnels du secteur public



Source : BSA

Les personnels IATSS exercent dans les établissements scolaires ou dans les services académiques (Rectorat, DSDEN, CIO).

#### Personnels du secteur privé sous contrat



Source : BSA

## 1.1- DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC

### 1.1.1 Personnels en activité avec affectation

#### Répartition des effectifs de l'enseignement public selon leurs corps

Corps statistiques	2019		2020		2021		Évolution 2019/2021 en nombre	Évolution 2019/2021 en %
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes		
Encadrement supérieur	27	40,7	27	44,4	28	35,7	+1	+3,6
Personnels de direction	441	48,3	494	49,2	478	50,4	+37	+7,7
Personnels d'Inspection	98	53,5	108	56,5	104	51,9	+6	+5,8
<b>Sous-Total Encadrement</b>	<b>566</b>	<b>48,8</b>	<b>629</b>	<b>50,2</b>	<b>610</b>	<b>50,0</b>	<b>+44</b>	<b>+7,2</b>
Enseignants du premier degré	10 927	85,5	10 957	85,7	10 907	85,9	-20	-0,2
Enseignants du second degré	12 730	57,7	12 475	57,7	12 452	57,7	-278	-2,2
<b>Sous-Total Enseignants</b>	<b>23 657</b>	<b>70,5</b>	<b>23 432</b>	<b>70,8</b>	<b>23 359</b>	<b>70,8</b>	<b>-298</b>	<b>-1,3</b>
Personnels administratifs	1 609	86,6	1 593	86,7	1 692	87,2	+83	+4,9
Personnels techniques	295	55,4	291	56,0	298	55,4	+3	+1,0
Personnels médico-sociaux	454	96,5	453	96,5	443	95,9	-11	-2,5
<b>Sous-Total IATSS</b>	<b>2 358</b>	<b>84,6</b>	<b>2 337</b>	<b>84,8</b>	<b>2 433</b>	<b>84,9</b>	<b>+75</b>	<b>+3,1</b>
AED	2 052	60,8	2 168	61,1	2 246	61,3	+194	+8,6
AESH	2 098	94,1	3 059	93,3	3 526	93,0	+1 428	+40,5
CPE	403	72,6	439	71,8	446	71,7	+43	+9,6
Psy EN	253	89,0	306	89,9	291	90,4	+38	+13,1
<b>Sous-Total Vie scolaire</b>	<b>4 806</b>	<b>77,9</b>	<b>5 972</b>	<b>79,8</b>	<b>6 509</b>	<b>80,5</b>	<b>+1 703</b>	<b>+26,2</b>
<b>Total</b>	<b>31 387</b>	<b>72,3</b>	<b>32 370</b>	<b>73,0</b>	<b>32 911</b>	<b>73,4</b>	<b>+1 524</b>	<b>+4,6</b>

Source : BSA

Sur 3 ans, l'académie a gagné 1 524 personnels, répartis dans diverses catégories. Alors que les effectifs d'encadrement, administratifs, techniques augmentent, le nombre d'enseignants et de personnels médico-sociaux diminuent (-1,3% et -2,5% respectivement).

Concernant l'accompagnement des élèves, les effectifs des AED et des AESH sont en perpétuelle augmentation depuis 2019 (+ 1622 agents en 3 ans). La population d'AESH a augmenté de 40,5%.

### 1.1.2 Répartition départementale

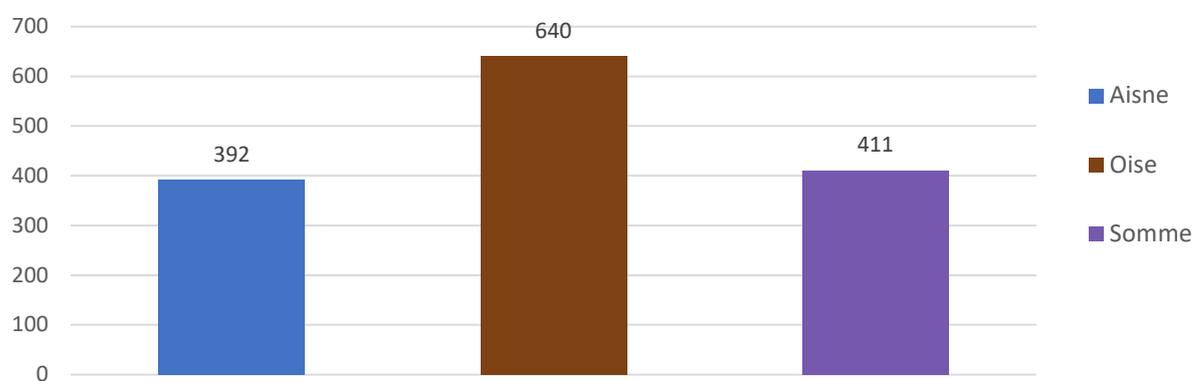
Sur la période 2019-2021, c'est dans le département de l'Oise que l'évolution est la plus forte avec une augmentation de 640 agents. A l'inverse, sur la même période, c'est dans ce département que l'évolution des effectifs élèves est la moins importante.

## Répartition des effectifs de l'enseignement public selon le département d'affectation

	2019	2020	2021	Poids 2019 (en %)	Poids 2020 (en %)	Poids 2021 (en %)	Evolution 2019/2021 (en nb)	Evolution 2019/2021 (en %)	Evolution des effectifs élèves sur la même période (en %)
Aisne	9 076	9 338	9 468	28,84	28,85	28,77	392	4,32	-3,19
Oise	13 050	13 465	13 690	41,47	41,60	41,60	640	4,90	-1,59
Somme	9 342	9 567	9 753	29,69	29,56	29,63	411	4,40	-2,99
<b>TOTAL</b>	<b>31 468</b>	<b>32 370</b>	<b>32 911</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1 443</b>	<b>4,59</b>	<b>-2,40</b>

Source : BSA

## Variation des effectifs par département sur la période 2019-2021



Source : BSA

### 1.1.3 Répartition selon le statut

Les effectifs de personnels titulaires diminuent de 2,42% en 3 ans, tandis que dans le même temps, la population de personnels non titulaires augmente de 38,49%.

Sur cette même période, le poids des personnels non-titulaires dans les effectifs globaux augmente de 5,56 points.

## Répartition des effectifs de l'enseignement public selon le statut

	2019	2020	2021	Poids 2019 (en %)	Poids 2020 (en %)	Poids 2021 (en %)	Evolution 2019/2021 (en nb)	Evolution 2019/2021 (en %)
Titulaires	26 077	25 851	25 445	82,87	79,86	77,31	-632	-2,42
Non-Titulaires	5 391	6 519	7 466	17,13	20,14	22,69	2 075	38,49
<b>TOTAL</b>	<b>31 468</b>	<b>32 370</b>	<b>32 911</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1 443</b>	<b>4,59</b>

Source : BSA

## 1.1.4 Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires

### Évolution socio-démographique des personnels d'encadrement administratif supérieur

	Nbre de personnes	Part de femmes en %	Age moyen	Part des + de 50 ans en %	Part des + de 55 ans en %	Part des + de 60 ans en %	Poids de la fonction dans l'académie*	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux
2019	18	33,33%	52,89	55,55%	27,78%	11,11%	0,86%	1,03%
2020	21	42,80%	51,7	52,38%	33,33%	14,28%	1,05%	1,20%
2021	18	44,40%	52,11	44,44%	33,33%	16,67%	0,80%	1,03%
Evolution	néant							

Source : DPAE

Nb : Encadrement administratif supérieur : personnels sur emplois fonctionnels.

\* : Pour le poids de la fonction : effectifs emplois fonctionnels / effectifs de la filière administrative

Ont été comptabilisés tous les personnels affectés au cours de l'année de référence : exemple en 2020, prise en compte de 2 agents sur les fonctions de DRH, de SGA ...

### Évolution socio-démographique des personnels de direction

	Nbre de personnes	Part de femmes en %	Age moyen	Part des + de 50 ans en %	Part des + de 55 ans en %	Part des + de 60 ans en %
2019	453	49,23%	50,15	48,12%	26,93%	6,18%
2020	456	49,78%	50,36	48,46%	12,94%	7,68%
2021	443	50,34%	50,59	50,79%	27,09%	8,58%
Evolution	-2,21%					

Source : DPAE

On compte 443 personnels de direction (PERDIR) dans l'académie d'Amiens en 2021, dont plus de la moitié sont des femmes. Par ailleurs, la moyenne d'âge tend à augmenter au fil des années.

### Répartition des personnels de direction selon la catégorie des établissements d'affectation, en 2021

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
1	8	6	14
2	55	74	129
3	80	75	155
4	62	56	118
5	12	11	23
Total	217	222	439

Source : DPAE

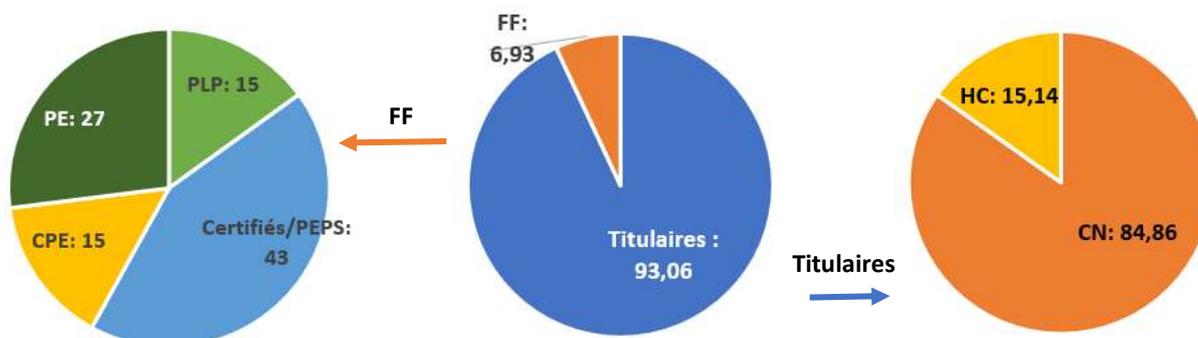
Nb : 4 personnels de direction non recensés en catégorie 4 : SEGPA/CF3A/détaché IA-IPR/Dir Cab

### Nombre de faisant fonction de PERDIR

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nombre	21	27	33

Source : DPAAE

### Répartition des personnels de direction selon leur corps d'origine ou leur grade en 2021



En 2021, sur les 33 faisant fonction de l'académie, 43% étaient issus du corps des certifiés et des PEPS. Aucun enseignant agrégé n'était faisant fonction.

Sur les 476 PERDIR, 443 étaient titulaires, soit 93.06%. Parmi ces titulaires, 84.86% étaient issus de la classe normale.

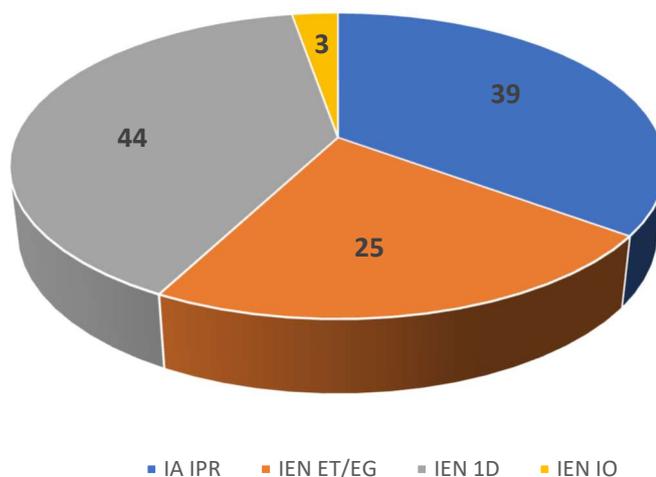
### Évolution socio-démographique des personnels d'inspection

	Nbre de personnes	Part de femmes en %	Age moyen	Part des + de 50 ans en %	Part des + de 55 ans en %	Part des + de 60 ans en %
2019	111	50,45%	51,48	54,95%	27,93%	5,41%
2020	118	56,78%	51,71	59,32%	31,36%	5,08%
2021	114	51,75%	52,33	64,91%	35,09%	7,02%
Evolution	2,70%					

Source : DPAAE

On compte 114 personnels d'inspection dans l'académie d'Amiens en 2021, dont plus de la moitié sont des femmes. Par ailleurs, la moyenne d'âge tend à augmenter au fil des années, au même titre que les PERDIR.

## Répartition des personnels d'inspection selon leur fonction en 2021



Source : DPAE

## Évolution socio-démographique des personnels d'éducation

	Nbre de personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
<b>2019</b>	434	72,58	42,1	12,90	29,72	15,67	2,53	1,38	1,31
<b>2020</b>	439	71,75	42,8	12,07	31,21	18,00	3,87	1,36	1,29
<b>2021</b>	446	71,75	42,8	13,00	32,51	20,40	4,71	1,29	1,29
<b>Evolution</b>	12								

Source : BSA

## Évolution socio-démographique des Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN)

	Nbre de personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
<b>2019</b>	300	89,00	45,6	8,33	42,00	23,00	6,67	0,95	0,86
<b>2020</b>	306	89,87	45,5	9,48	43,79	23,20	8,50	0,95	0,83
<b>2021</b>	291	90,38	45,7	10,31	44,33	26,12	12,37	0,88	0,82
<b>Evolution</b>	-9								

Source : BSA

## Évolution socio démographique des personnels du premier degré public

	Nbre de personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
<b>2019</b>	11 940	86,24	41,7	13,13	24,07	11,04	1,88	37,94	38,46
<b>2020</b>	12 154	86,23	41,8	14,21	25,04	11,27	2,08	37,55	37,43
<b>2021</b>	11 975	86,34	42,0	14,57	26,20	11,80	2,36	36,39	36,56
<b>Evolution</b>	35								

Source : BSA

## Répartition des personnels du premier degré public selon la fonction

	2019	2021	Evol. aca. 2019/2021 (en %)	Poids fonc. aca. en 2021 (en %)	Part des femmes dans aca. (en %)	Age moyen aca.	Evol. fr. 2019/2021 (en %)	Poids dans les effectifs nationaux en 2021 (en %)
AESH	990	878	-11,31	2,67	92,03	43,1	-25,06	3,45
Accompagnement soutien et hors AIS	81	82	1,23	0,25	48,78	47,1	0,32	0,18
Administration	5	8	60,00	0,02	62,50	48,5	1,62	0,04
Assistant d'éducation	105	190	80,95	0,58	87,37	21,6	114,32	0,24
Besoins éducatifs AIS hors classe	246	235	-4,47	0,71	84,68	49,9	-0,78	0,78
Conseillers pédagogiques (31.92)	10	11	10,00	0,03	63,64	47,6	3,41	0,01
Enseignement	9 064	9 180	1,28	27,89	88,00	42,5	0,95	27,04
Mise à disposition	4	1	-75,00	0,00	0,00	*	7,69	0,00
Pilotage et animation pédagogique	79	83	5,06	0,25	73,49	48,7	1,23	0,34
Réadaptation	23	24	4,35	0,07	87,50	48,7	1,56	0,12
Remplacement	1 333	1 283	-3,75	3,90	74,36	37,7	-0,05	4,36
<b>Total Personnel 1er degré</b>	<b>11 940</b>	<b>11 975</b>	<b>0,29</b>	<b>36,39</b>	<b>86,34</b>	<b>42,0</b>	<b>-2,07</b>	<b>36,56</b>

Source : BSA

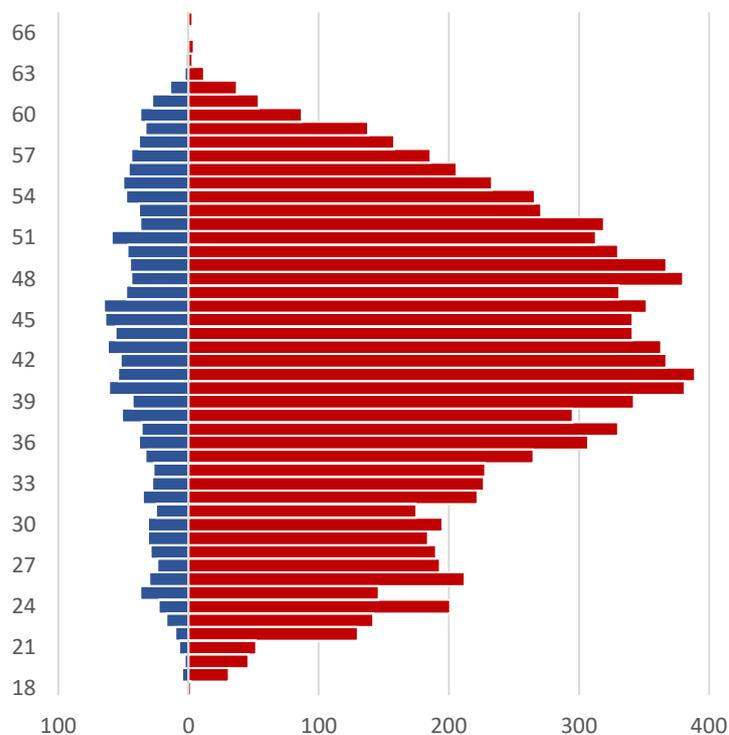
11 975 personnels œuvrent pour le 1<sup>er</sup> degré public au sein de notre académie, avec une moyenne d'âge qui se situe autour de 42 ans.

Alors que nos effectifs évoluent de +0,29% dans l'académie, cette tendance est à la baisse au niveau national (-2,07%).

Pour un même corps d'appartenance des personnels du 1<sup>er</sup> degré, il existe différentes fonctions. Ainsi, 82,72% des personnels sont sur des fonctions d'enseignement. Les personnels assurant des fonctions de remplacement représentent 11,56% de l'effectif des personnels du 1<sup>er</sup> degré (hors AESH).

L'âge moyen varie selon la fonction. Les femmes représentent une très large part des fonctions d'enseignement (88%) mais sont moins représentées dans les fonctions de conseiller pédagogique (63,64%).

### Pyramide des âges des personnels du 1<sup>er</sup> degré public



Source : BSA

Hommes en bleu, femmes en rouge / âges en ordonnées, effectifs en abscisses

### Évolution socio-démographique des personnels du second degré public

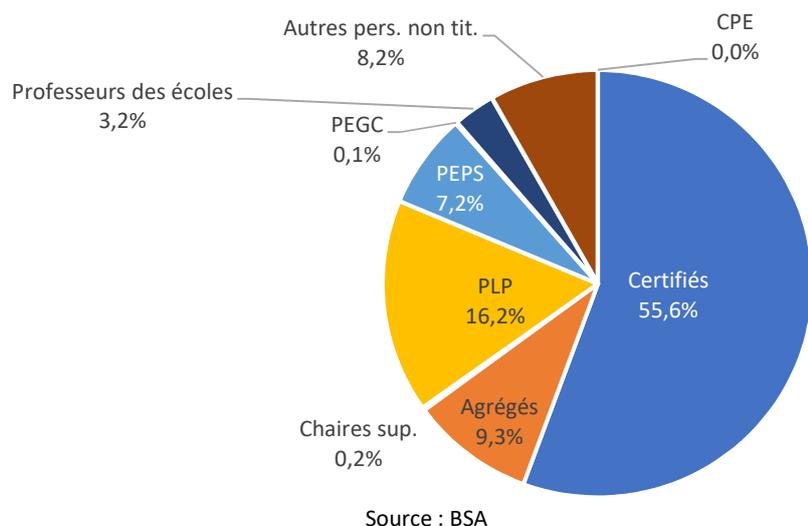
	Nbre de personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
<b>2019</b>	15 817	60,49	40,5	22,56	25,02	12,83	4,00	50,26	50,30
<b>2020</b>	16 505	62,26	40,9	21,58	26,59	14,20	4,37	50,99	51,45
<b>2021</b>	17 156	63,32	41,0	21,58	27,41	14,88	4,81	52,13	52,47
<b>Evolution</b>	1 339								

Source : BSA

Les personnels du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie d'Amiens représentent 17 156 personnes. Les femmes sont moins représentées que pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré (63,32%).

La moyenne d'âge est de 41 ans, contre 42 ans dans le 1<sup>er</sup> degré.

## Répartition des personnels du 2<sup>nd</sup> degré selon leur corps, hors AED et AESH



Les professeurs certifiés représentent plus de la moitié des effectifs du 2<sup>nd</sup> degré (55,6%).

## Répartition des personnels publics du second degré selon la fonction

	2019	2021	Evol. aca. 2019/2021 (en %)	Poids fonction aca. en 2021 (en %)	Part des femmes dans aca. (en %)	Age moyen aca.	Evol. fr. 2019/2021 (en %)	Poids dans les effectifs nationaux en 2021 (en %)
AESH	1 108	2 648	138,99	8,05	93,28	41,8	88,89	7,88
Administration	1		-100,00	0,00			-100,00	0,00
Assistant d'éducation	1 947	2 056	5,60	6,25	58,85	27,8	3,01	6,10
Assistant étranger	122	113	-7,38	0,34	79,65	24,6	-3,39	0,35
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	103	100	-2,91	0,30	50,00	51,6	-0,04	0,22
Conseiller en formation continue	43	40	-6,98	0,12	67,50	49,0	-1,10	0,12
Coordination insertion jeunes	19	17	-10,53	0,05	64,71	51,1	-10,20	0,03
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	2	1	-50,00	0,00	0,00	*	-29,58	0,00
Documentation	321	315	-1,87	0,96	89,52	44,9	-0,62	0,91
Éducateur en internat	20	17	-15,00	0,05	76,47	34,6	-24,51	0,03
Emplois particuliers - actions diverses	45	50	11,11	0,15	50,00	45,4	8,23	0,03
Enseignement	12 043	11 766	-2,30	35,75	56,61	43,0	-0,33	36,69
Formation continue des adultes	10	7	-30,00	0,02	85,71	48,7	-23,88	0,00
Laboratoire	1	1	0,00	0,00	100,00	*	-7,14	0,00
Réadaptation	32	25	-21,88	0,08	68,00	53,3	-3,92	0,11
<b>Total Personnel 2nd degré</b>	<b>15 817</b>	<b>17 156</b>	<b>8,47</b>	<b>52,13</b>	<b>63,32</b>	<b>41,0</b>	<b>7,48</b>	<b>52,47</b>

Source : BSA

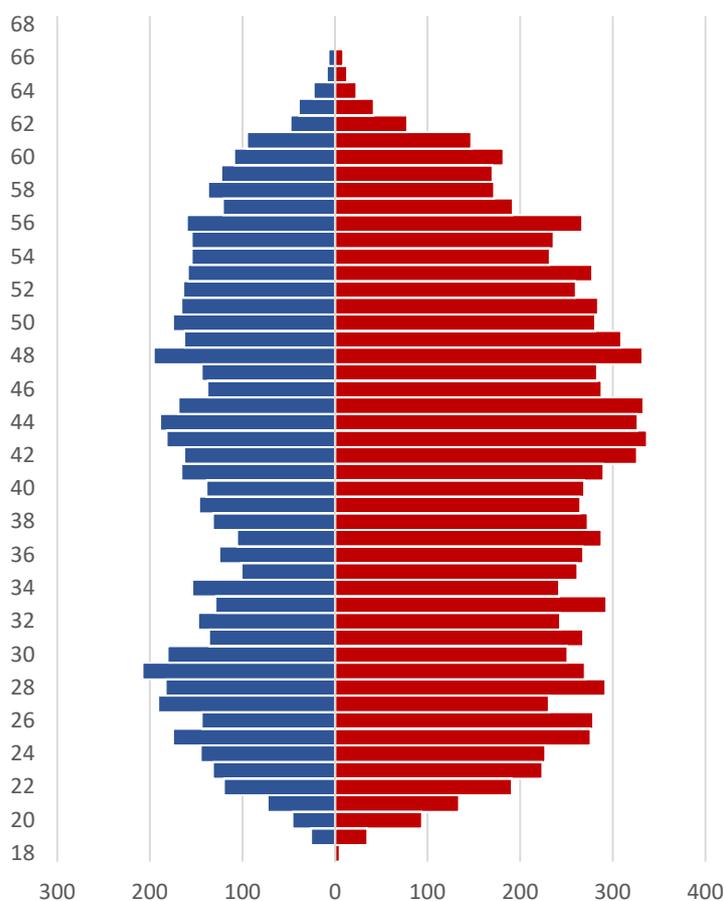
La quasi-totalité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré exerce sur des fonctions d'enseignement (94,49%). Les AESH et les AED représentent quant à eux 27,42% des effectifs du 2<sup>nd</sup> degré dans l'académie.

### Répartition des effectifs des personnels du second degré public par type d'établissement

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)
Collèges	4 554	64,58	2 498	35,42	7 052	41,11
LGT	3 113	61,61	1 940	38,39	5 053	29,45
LP	1 427	52,68	1 282	47,32	2 709	15,79
Services administratifs	57	58,76	40	41,24	97	0,57
Zones de remplacement	555	59,17	383	40,83	938	5,47
Autres étab.	1 157	88,52	150	11,48	1 307	7,62
<b>Total</b>	<b>10 863</b>	<b>63,32</b>	<b>6 293</b>	<b>36,68</b>	<b>17 156</b>	<b>100,00</b>

Source : BSA

### Pyramide des âges des personnels du 2<sup>nd</sup> degré public



Source : BSA

Hommes en bleu, femmes en rouge / âges en ordonnées, effectifs en abscisses

## Évolution socio-démographique des personnels IATSS

	Nbre de personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
<b>2019</b>	2 385	84,1	46,8	6,1	44,1	25,9	7,9	7,58	7,32
<b>2020</b>	2 364	84,3	47,3	5,1	45,8	27,4	8,7	7,30	7,28
<b>2021</b>	2 461	84,3	47,0	5,9	46,0	27,5	9,3	7,48	7,15
<b>Evolution</b>	+97								

Source : BSA

En 2021, l'académie d'Amiens compte 2 461 personnels IATSS dont 84,3% de femmes. On constate que part des 50 ans et plus a tendance à augmenter dans cette catégorie de personnels.

Si l'académie compte 97 personnels IATSS supplémentaires entre 2019 et 2021, le poids de cette catégorie dans les effectifs nationaux tend à diminuer (7,15%) mais à augmenter au niveau académique (7,48% en 2021 contre 7,30% en 2020).

## Répartition des effectifs IATSS par type d'établissement, par catégorie

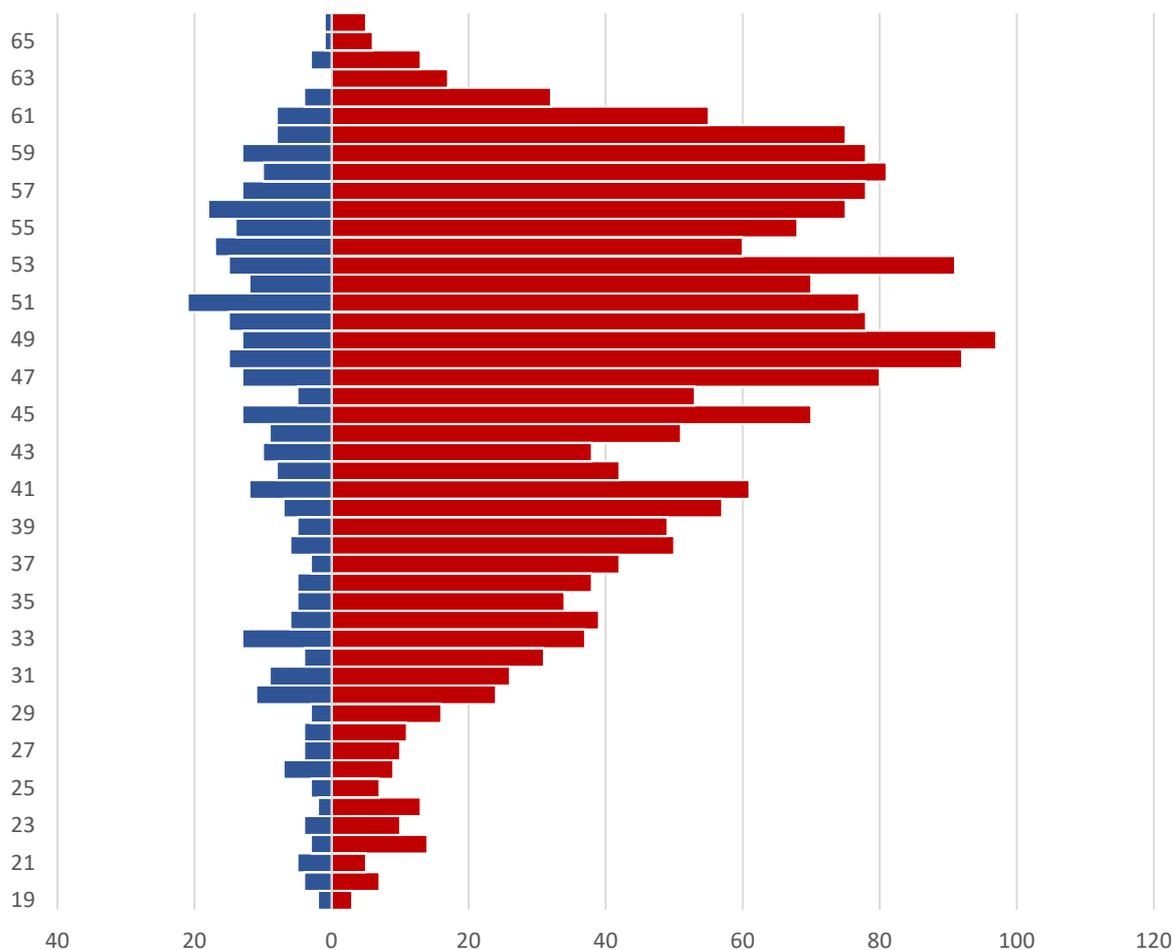
	Collèges				LGT				Lycées professionnels			
	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat
<b>Catégorie A</b>	322	37	30,93	3,55	166	51	15,95	4,90	56	6	5,38	0,58
<b>Catégorie B</b>	89	20	17,87	4,02	136	28	27,31	5,62	29	4	5,82	0,80
<b>Catégorie C</b>	252	13	27,72	1,43	223	51	24,53	5,61	54	14	5,94	1,54
<b>TOTAL</b>	663	70	27,08	2,86	525	130	21,45	5,31	139	24	5,68	0,98

	Autres établissements				Services administratifs			
	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat
<b>Catégorie A</b>	224	21	21,52	2,02	110	48	10,57	4,61
<b>Catégorie B</b>	46	9	9,24	1,81	113	24	22,69	4,82
<b>Catégorie C</b>	120	26	13,20	2,86	131	25	14,41	2,75
<b>TOTAL</b>	390	56	15,93	2,29	354	97	14,46	3,96

Source : BSA

Les femmes IATSS de catégories A sont plus nombreuses dans les collèges et lycées que dans les services administratifs. Les hommes IATSS sont les plus présents dans les LGT (130 dont 51 attachés) et dans les services administratifs (97 dont 48 attachés).

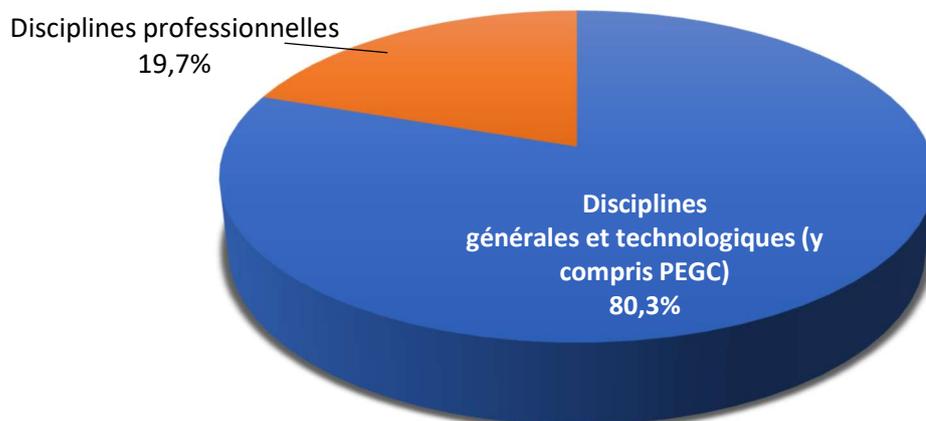
### Pyramide des âges des personnels IATSS



Source : BSA

### 1.1.5 Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2nd degré par discipline

#### Répartition des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par filière disciplinaire



Source : BSA

80,3% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public exercent dans une discipline générale et technologique.

## 1.2- DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT

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

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

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

1- La personne est un agent non titulaire de l'État (cf loi Debré 1959) avec certaines conditions semblables au secteur public :

- L'État fixe les conditions d'entrée dans la fonction (identiques à celles de l'enseignement public) ;
- Le Recteur nomme les maîtres contractuels (contrat de travail signé par le Recteur – et non par le chef d'établissement) ;
- L'État fixe les conditions de travail, de rémunération et de carrière (identiques à celles du public) ;
- L'autorité académique est seule habilitée à prendre des sanctions disciplinaires et à résilier le contrat des maîtres contractuels (sanctions identiques à celles de la fonction publique, de l'avertissement à la résiliation du contrat).

2- Le statut contient également des aspects de droit privé :

- L'enseignant contractuel relève du régime général de la Sécurité Sociale. Il ne bénéficie donc pas du régime de retraite de la fonction publique. Il est affilié, par les soins de l'établissement où il exerce, aux mêmes caisses de retraite que les salariés hors contrat ;
- L'enseignant contractuel est concerné par des accords de droit privé.

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

Les effectifs d'enseignants privés sous contrat s'élèvent à 3 151 personnels en activité et avec une affectation.

### Répartition des effectifs de l'enseignement privé par département

	2019	2020	2021	Poids 2019 (en %)	Poids 2020 (en %)	Poids 2021 (en %)	Évolution 2019/2021 (en nb)	Évolution 2019/2021 (en %)	Évolution des effectifs élèves 2019/2021 (en %)
Aisne	818	816	809	25,61	25,59	25,67	-9	-1,10	-3,23
Oise	1059	1060	1053	33,16	33,24	33,42	-6	-0,57	+0,68
Somme	1317	1313	1289	41,23	41,17	40,91	-28	-2,13	-3,12
<b>TOTAL</b>	<b>3194</b>	<b>3189</b>	<b>3151</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>-43</b>	<b>-1,35</b>	<b>-1,79</b>

Source : BSA

Plus de 70% des enseignants interviennent dans des établissements du second degré privé (2 219 personnes contre 932 personnes dans le premier degré).

Les femmes représentent 94.2% des effectifs dans le 1<sup>er</sup> degré et 67.19% dans le second degré, des proportions supérieures à celles observées dans l'enseignement public (respectivement 85.9% et 57.7%).

### Répartition des effectifs par degré d'enseignement, par fonction et genre

		2019	2020	2021	Evol. acad. 2019/2021 (en %)
Personnel 1er degré	Besoins éducatifs AIS hors classe	6	5	6	0,00
	Enseignement	944	952	926	-1,91
	<b>Total personnel 1er degré</b>	<b>950 (94,84% de F.)</b>	<b>957 (94,25% de F.)</b>	<b>932 (94,20% de F.)</b>	<b>-1,89</b>
Personnel 2nd degré	DDFPT	8	7	8	0,00
	Documentation	48	47	48	0,00
	Enseignement	2188	2178	2163	-1,14
	<b>Total</b>	<b>2244 (67,20% de F.)</b>	<b>2232 (67,11% de F.)</b>	<b>2219 (67,19% de F.)</b>	<b>-1,11</b>

Source : BSA

### 1.2.3 Répartition selon le statut

Les effectifs d'enseignants titulaires fonctionnaires du public de l'académie exerçant dans l'enseignement privé sous contrat diminue de 7.69% entre 2019 et 2021. Dans le même temps, la population des maitres diminue de 1.32%.

99.62% des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont maîtres contractuels en 2021 (contre 99.59% en 2019).

#### Répartition des effectifs de personnel de l'enseignement privé selon le statut

	2019	2020	2021	Poids 2019 (en %)	Poids 2020 (en %)	Poids 2021 (en %)	Évolution 2019/2021 (en nb)	Évolution 2019/2021 (en %)
<b>Titulaires</b>	13	11	12	0,41	0,34	0,38	-1	-7,69
<b>Non Titulaires</b>	3181	3178	3139	99,59	99,66	99,62	-42	-1,32
<b>Total</b>	<b>3194</b>	<b>3189</b>	<b>3151</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>-43</b>	<b>-1,35</b>

Source : BSA

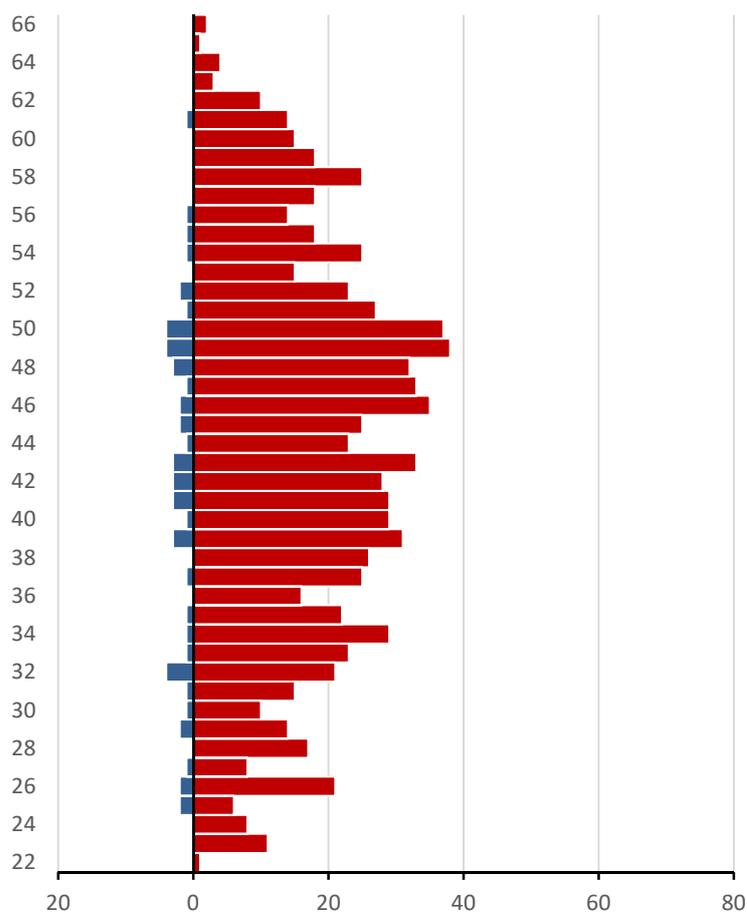
### 1.2.4 Socio-démographie des personnels par fonctions et type de corps

#### Répartition des personnels du premier degré par fonction et support

	Support	Nombre de Personnes	Age moy. Aca.	Part des femmes aca. (En %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux
Besoins éducatifs AIS hors classe	Administration	6	49,8	100	0	50	51,9	84
	<b>S/Total</b>	<b>6</b>	<b>49,8</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>51,9</b>	<b>84</b>
Enseignement	Autres	73	48,1	85	1	47	44,7	82
	Enseignant	771	43,4	96	10	28	44,2	93
	Enseignant Spécialisé	58	45,4	90	7	43	44,6	86
	Stagiaire en situation	24	31,6	83	54	8	30,8	94
	<b>S/Total</b>	<b>926</b>	<b>43,6</b>	<b>94</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>44,0</b>	<b>92</b>
<b>Total</b>		<b>932</b>	<b>43,7</b>	<b>94</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>44,0</b>	<b>92</b>

Source : BSA

## Pyramide des âges des personnels du 1<sup>er</sup> degré privé



Source : BSA

Hommes en bleu, femmes en rouge / âges en ordonnées, effectifs en abscisses

## Répartition des personnels du second degré par fonction et par corps

	Corps	Nombre d'individus	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	1	*	100,0	*	*	44,7	57,1
	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	4	*	25,0	*	*	53,5	30,3
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	3	*	100,0	*	*	51,9	46,8
	<b>S/Total</b>	<b>8</b>	<b>52,0</b>	<b>62,5</b>	<b>0,0</b>	<b>87,5</b>	<b>51,7</b>	<b>42,2</b>
Documentation	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	1	*	0,0	*	*	55,3	88,9
	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	16	42,0	87,5	25,0	37,5	41,8	76,9
	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	30	52,0	80,0	0,0	66,7	49,5	90,0
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	1	*	100,0	*	*	55,8	58,3
	<b>S/Total</b>	<b>48</b>	<b>48,9</b>	<b>81,3</b>	<b>8,3</b>	<b>58,3</b>	<b>47,8</b>	<b>86,9</b>

Enseignement	ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT EDUC NAT	1	*	100,0	*	*	65,0	100,0
	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	17	56,4	76,5	0,0	94,1	55,9	62,6
	CTAL 2PR	1	*	0,0	*	*	25,8	59,3
	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	488	38,9	59,0	21,7	18,2	40,3	59,7
	PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	54	48,3	79,6	1,9	46,3	48,5	56,7
	PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	1235	47,8	73,2	2,8	47,0	47,1	71,2
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	9	43,7	100,0	0,0	11,1	49,9	80,5
	PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	141	43,3	34,0	6,4	28,4	44,8	38,3
	PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	3	*	33,3	*	*	46,1	46,2
	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	7	46,7	71,4	0,0	28,6	50,2	64,5
	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	1	*	100,0	*	*	48,3	59,2
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	206	47,3	65,0	1,9	43,7	49,0	64,1
	<b>S/Total</b>	<b>2163</b>	<b>45,5</b>	<b>66,9</b>	<b>7,2</b>	<b>39,2</b>	<b>45,9</b>	<b>65,1</b>
<b>Total</b>		<b>2219</b>	<b>45,6</b>	<b>67,2</b>	<b>7,2</b>	<b>39,7</b>	<b>45,9</b>	<b>65,5</b>

Source : BSA

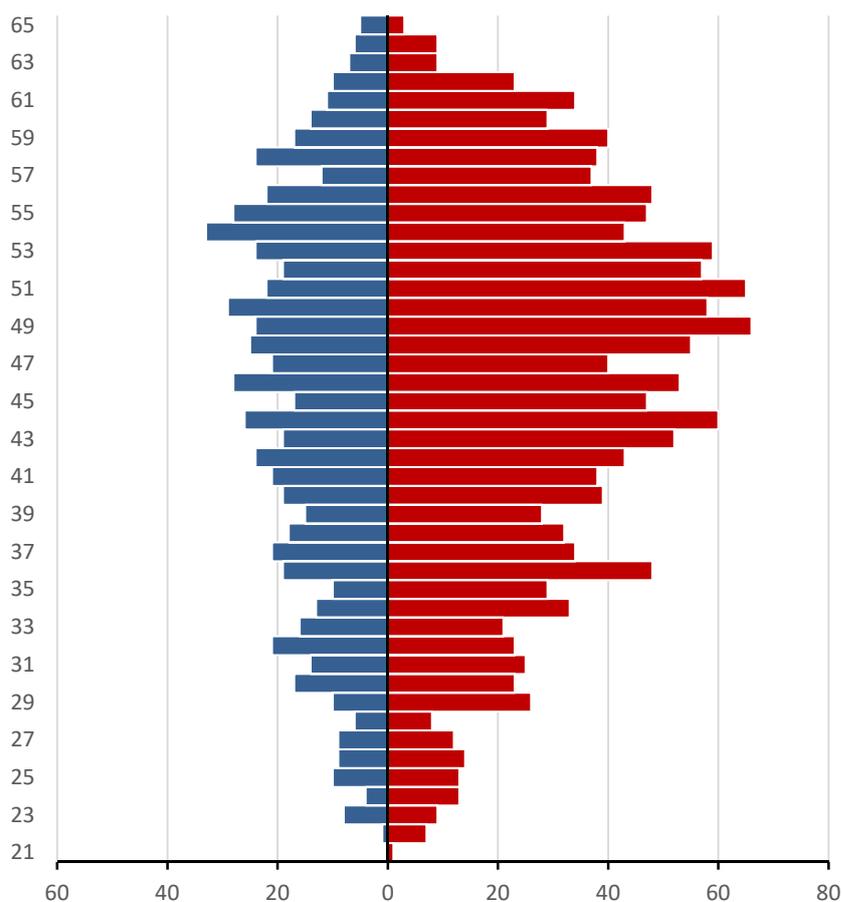
2219 personnes sont des personnels du second de l'enseignement privé sous contrat en 2021. 67,2% sont des femmes. La moyenne d'âge est de 45,6 ans.

### Répartition des personnels du second degré par type d'établissement

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %
<b>Collèges</b>	780	69,09	349	30,91	1129	50,88
<b>Lycées</b>	523	66,71	261	33,29	784	35,33
<b>Lycées Professionnels</b>	187	62,33	113	37,67	300	13,52
<b>Autres Etablissements</b>	1	16,67	5	83,33	6	0,27
<b>Total</b>	1 491	67,19	728	32,81	2 219	100,00

Source : BSA

### Pyramide des âges des personnels du 2<sup>nd</sup> degré privé

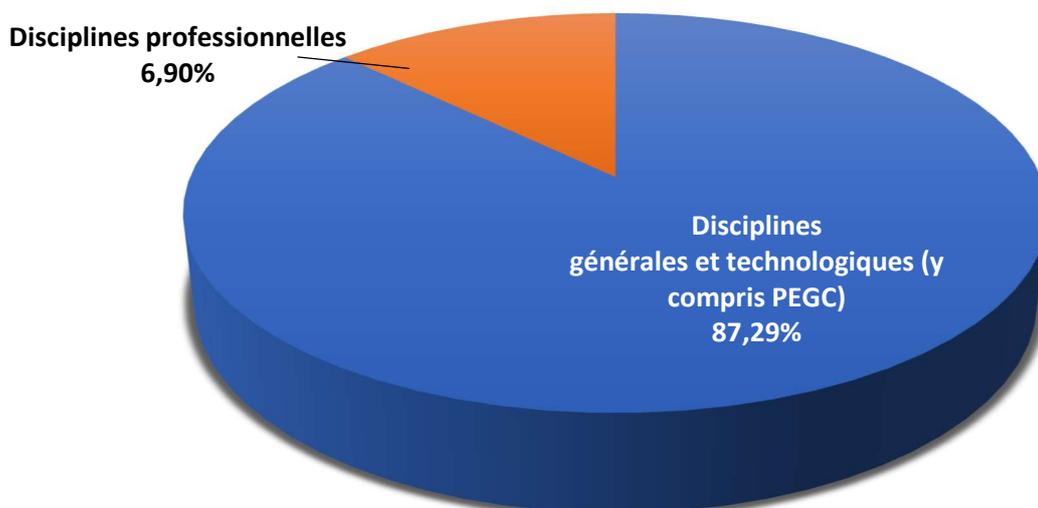


Source : BSA

Hommes en bleu, femmes en rouge / âges en ordonnées, effectifs en abscisses

### 1.2.5 Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par discipline

#### Répartition des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par filière disciplinaire dans l'enseignement privé



Source : BSA

## 1.3- RECRUTEMENT

Les tableaux et les données ci-après sont les plus actualisées et concerne l'année 2022.

### 1.3.1 Personnels titulaires

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

Il n'y a pas de recrutement par la voie de concours pour ce qui concerne l'encadrement administratif supérieur. Le recrutement se fait par le biais d'une publication sur la place de l'emploi public et concerne essentiellement le corps des attachés d'administration de l'Etat (AAE).

#### Recrutement des personnels publics d'encadrement en 2022

	INSCRITS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
IA IPR	7	2	9	1	1	2
IEN	14	13	27	2	3	5
PERDIR CN	41	57	98	6	12	18
PERDIR 3EME CONCOURS	10	9	19	2	0	2
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>81</b>	<b>153</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>27</b>

Source : DEC

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

#### Recrutement des enseignants du premier degré public et privé en 2022

	INSCRITS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CRPE Privé Externe	10	140	150	2	13	15
CRPE Public 3ème concours	47	243	290	2	12	14
CRPE Public Externe	171	796	967	51	198	249
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>1179</b>	<b>1407</b>	<b>55</b>	<b>223</b>	<b>278</b>

Source : DEC

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

#### Recrutement des enseignants du second degré public

Corps	2020-2021	2021-2022
Agrégés	43 dont 37 ex-titulaires ( 51% de F)	61 dont 44 ex-titulaires( 44% de F)
Certifiés	184 ( 49% de F)	171 ( 51% de F)
PLP	47 (51 % de F)	40 ( 40% de F)
PEPS	19 ( 37% de F)	17 ( 24% de F)
CPE	12 ( 67% de F)	9 ( 67% de F)
<b>TOTAL</b>	<b>305 ( 55% de F)</b>	<b>298 ( 47% de F)</b>

Source : DEC

### 1.3.1.4 - Personnels IATSS

#### Recrutement des personnels IATSS en 2022

	INSCRITS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
AAE Concours interne	16	75	91	1	6	7
APAE Examen professionnel	4	12	16	0	4	4
ADJAENES recrutement sans concours	91	616	707	0	8	8
Infirmiers	5	94	99	0	10	10
SAENES CN Concours externe	0	0	0	0	0	0
SAENES CN Concours interne	29	244	273	1	19	20
SAENES CS Concours interne	17	107	124	2	6	8
SAENES CE Examen professionnel	5	30	35	1	5	6
SAENES CS Examen professionnel	4	36	40	1	5	6
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>1214</b>	<b>1385</b>	<b>6</b>	<b>63</b>	<b>69</b>

Source : DEC

### 1.3.2 Personnels non titulaires

#### 1.3.2.1 Les effectifs d'assistants d'éducation

#### Répartition académique des AED en 2019

	02	60	80	Total
1er degré (prépro, assistants pédagogiques)	17	38	50	105
2nd degré	582	786	579	1 947
<b>Total</b>	<b>599</b>	<b>824</b>	<b>629</b>	<b>2 052</b>

Source : BSA

#### Répartition académique des AED en 2020

	02	60	80	Total
1er degré (prépro, assistants pédagogiques)	40	60	67	167
2nd degré	581	793	627	2 001
<b>Total</b>	<b>621</b>	<b>853</b>	<b>694</b>	<b>2 168</b>

Source : BSA

#### Répartition académique des AED en 2021

	02	60	80	Total
1er degré (prépro, assistants pédagogiques)	37	59	94	190
2nd degré	583	825	648	2 056
<b>Total</b>	<b>620</b>	<b>884</b>	<b>742</b>	<b>2 246</b>

Source : BSA

### Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré

	Nombre d'individus	Part des femmes Aca. (en %)	Age moy. Aca.	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des 55 ans et plus (en %)	Part des 60 ans et plus (en %)	Poids de la fonction dans l'aca. (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux. (en %)
<b>2019</b>	105	79,0	24,7	82,9	1,0	1,0	0,0	0,33	0,12
<b>2020</b>	167	83,8	23,3	88,6	1,2	1,2	0,0	0,52	0,19
<b>2021</b>	190	87,4	21,6	95,8	0,0	0,0	0,0	0,58	0,24
<b>Evolution</b>	+85								

Source : BSA

### Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré

	Nombre d'individus	Part des femmes Aca. (en %)	Age moy. Aca.	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des 55 ans et plus (en %)	Part des 60 ans et plus (en %)	Poids de la fonction dans l'aca. (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux. (en %)
<b>2019</b>	1 946	59,8	28,7	66,3	1,8	0,7	0,2	6,19	6,10
<b>2020</b>	2 001	59,2	28,3	69,1	1,9	0,7	0,0	6,18	6,14
<b>2021</b>	2 056	58,9	27,8	71,1	1,8	0,9	0,2	6,25	6,10
<b>Evolution</b>	+110								

Source : BSA

#### 1.3.2.2 Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

La loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 a créé dans le code de l'éducation un nouveau chapitre intitulé « Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap ». Le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 complète le dispositif de reconnaissance des compétences de ces accompagnants et leur assure des garanties professionnelles sur le long terme.

La circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 précise le nouveau cadre de gestion des AESH, et définit des mesures de nature à consolider leur place dans la communauté éducative et visant à améliorer leur gestion administrative et les conditions d'exercice de leur métier. Les AESH peuvent désormais être amenés à exercer leurs fonctions au sein d'un pôle inclusif d'accompagnement localisé (Pial). Ainsi, les AESH remplacent les auxiliaires de vie scolaire individuel (AVS i).

Ce changement de nom s'est accompagné d'un nouveau statut d'accompagnant professionnalisé éligible à un contrat à durée indéterminée et reconnu par un diplôme.

En 2021, 24,90 % des AESH exercent dans le 1er degré et 33,01 % dans le 2nd degré (contre respectivement 47,18 % et 51,19 % en 2019, et 34,16 % et 42,33 % en 2020).

Alors qu'au départ les AESH exerçant en inter-degrés étaient peu nombreux, ce chiffre augmente considérablement entre 2019 et 2020, avec l'émergence des PIAL.

### Répartition académique des AESH en 2019

	02	60	80	Total
1er degré	356	277	357	990
2nd degré	342	465	267	1 074
Inter-degré		31	3	34
<b>Total</b>	<b>698</b>	<b>773</b>	<b>627</b>	<b>2 098</b>

Source : BSA

### Répartition académique des AESH en 2020

	02	60	80	Total
1er degré	431	248	366	1 045
2nd degré	315	711	269	1 295
Inter-degré	294	249	176	719
<b>Total</b>	<b>1 040</b>	<b>1 208</b>	<b>811</b>	<b>3 059</b>

Source : BSA

### Répartition académique des AESH en 2021

	02	60	80	Total
1er degré	366	220	292	878
2nd degré	281	703	180	1 164
Inter-degré	561	481	442	1 484
<b>Total</b>	<b>1 208</b>	<b>1 404</b>	<b>914</b>	<b>3 526</b>

Source : BSA

### Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré

	Nombre d'individus	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des 55 ans et plus (en %)	Part des 60 ans et plus (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
<b>2019</b>	990	94,7	42,1	14,3	28,8	16,9	4,7	3,15	4,75
<b>2020</b>	1 045	92,4	42,3	14,4	29,6	17,5	4,1	3,23	4,43
<b>2021</b>	878	92,0	43,1	12,9	32,8	20,0	5,1	2,67	3,45
<b>Evolution</b>	-112								

Source : BSA

### Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré

	Nombre d'individus	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des 55 ans et plus (en %)	Part des 60 ans et plus (en %)	Poids de la fonction dans l'aca. (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux. (en %)
<b>2019</b>	1 108	93,5	41,7	12,2	23,2	12,0	3,0	3,52	4,30
<b>2020</b>	2 014	93,7	42,0	13,6	26,5	15,0	4,6	6,22	6,57
<b>2021</b>	2 648	93,3	41,8	15,3	26,2	14,5	4,8	8,05	7,88
<b>Evolution</b>	+1540								

Source : BSA

# **CHAPITRE 2**

## **VIE DES PERSONNELS : CONDITIONS DE TRAVAIL**

## 2.1 MODALITÉS DE SERVICE

### 2.1.1 - Le temps partiel

Le temps partiel est référencé dans le code de l'Éducation aux articles D911-4 à R911-11.

Sur l'ensemble des personnels de l'académie, au 30/11/2021, 1 844 agents travaillent à temps partiel. Le temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes : au niveau académique, 91,76 % des agents à temps partiel sont des femmes, soit plus qu'au niveau national (89,97 %).

En détail par corps, 96,19 % des personnels du 1er degré public à temps partiel sont des femmes. Elles sont également sur-représentées dans le personnel à temps partiel du 1er degré privé (97,22%). Dans le 2nd degré, elles sont également sur-représentées parmi le personnel à temps partiel qu'il s'agisse du secteur public (80,37 % de femmes parmi les temps partiels) ou du secteur privé (84,73%). La même tendance se retrouve chez les personnels IATSS et les personnels DIEO.

La moyenne d'âge académique est de 46 ans.

#### Répartition par âge du nombre de personnes à temps partiel en 2021

	Effectifs à temps partiel	Age moyen	Répartition académique (en %)		Répartition nationale (en %)	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er degré Public	604	39,5	96,19	3,81	94,83	5,17
1er degré Privé	108	45,9	97,22	2,78	96,60	3,40
2nd degré Public	642	45,8	80,37	19,63	79,34	20,66
2nd degré Privé	131	50,5	84,73	15,27	82,61	17,39
DIEO	34	47,6	97,06	2,94	91,61	8,39
ATSS	329	46,6	95,14	4,86	94,81	5,19

Source : BSA

#### Type de temps partiel selon catégorie de personnels en 2021

Type de temps partiel		1er d. public	1er d. privé	2nd d. public	2nd d. privé	DIEO	ATSS	TOTAL	%
De droit	Pour élever un enfant	346	22	146	8	6	36	564	30,59
	Pour personne handicapée	39	5	26	10	5	23	108	5,86
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	39	1	15	4	0	9	68	3,69
S/Total		424	28	187	22	11	68	740	40,13
Sur autorisation		180	80	451	109	23	261	1104	59,87
dont temps partiel thérapeutique		52	5	46	7	2	16	128	6,94
<b>TOTAL</b>		<b>604</b>	<b>108</b>	<b>638</b>	<b>131</b>	<b>34</b>	<b>329</b>	<b>1844</b>	<b>100</b>

Source : BSA

Toutes catégories confondues, le temps partiel sur autorisation représente la modalité la plus fréquente (59,87 %, contre 40,13 % de droit).

Le poids des temps partiels de droit et sur autorisation varie fortement selon les types de personnels : Ainsi, le poids du temps partiel sur autorisation est de 83,21 % parmi les personnels du second degré privé, 74,08 % chez les personnels du premier degré privé, 79,33 % chez les personnels IATSS, 70,69 % chez les personnels du second degré public, et il est le plus faible parmi les personnels enseignants du premier degré public (29,81 %).

A l'inverse, le poids du temps partiel de droit est le plus élevé parmi les personnels enseignants du premier degré public (70,19 %) alors qu'il est plus faible pour les personnels IATSS (20,66 %) et plus encore pour les personnels enseignants du second degré privé (16,79 %).

## **2.1.2 - Les services partagés et les compléments de service**

### **2.1.2.1 – Compléments de service dans le premier degré public**

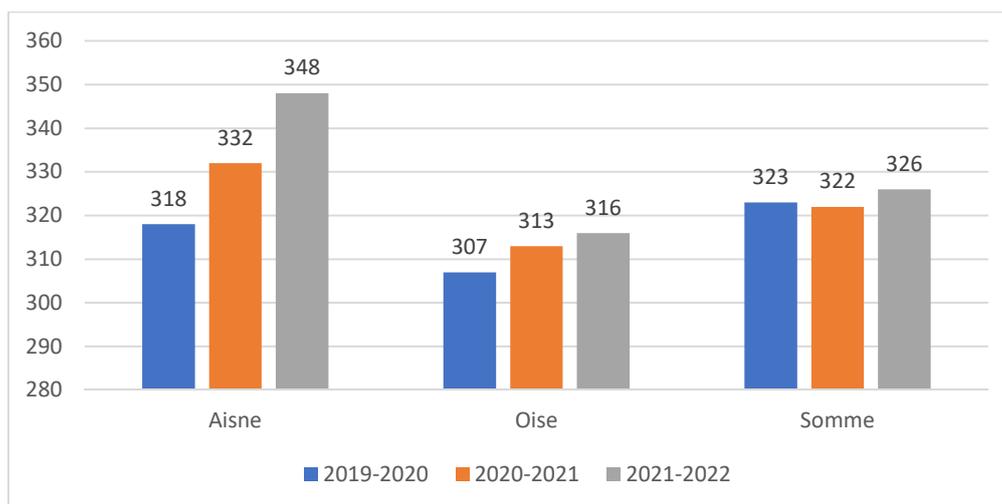
Concernant le premier degré public, il n'y a pas de complément de service en 2021.

### **2.1.2.2 – Compléments de service dans le second degré public**

En 2021-2022, 990 enseignants du second degré sur l'ensemble de l'académie effectuent un complément de service (contre 948 en 2019-2020 et 967 en 2020-2021)

Les personnels effectuant un complément de service sont plus nombreux dans l'Aisne sur l'ensemble des 3 dernières années scolaire.

### **Répartition départementale des effectifs du 2<sup>nd</sup> degré effectuant un complément de service sur 3 ans**



Source : DOS

Le total académique des ETP consacrés à cette modalité de service en 2021-2022 est de 277,62 (contre 263,26 en 2019-2020 et 262,52 en 2020-2021).

## Nombre de d'ETP du second degré utilisés sous forme de complément de service dans chaque département de l'académie sur 3 ans

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Aisne	94,24	95,37	104,89
Oise	86,76	85,98	91,9
Somme	82,26	81,17	80,83
<b>Total</b>	<b>263,26</b>	<b>262,52</b>	<b>277,62</b>

Source : DOS

### 2.1.2.3 - Personnels IATSS

#### Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service en 2021

	Corps	Aisne	Oise	Somme	Total
Santé et social	Infirmiers	9	12	4	25
	ASSAE	0	0	0	0
Admin	ADJAENES	17	17	36	70
	SAENES	5	8	4	17
	AAE	1	0	0	1
ITRF	ATRF	0	2	3	5
	TECHNICIEN	0	0	0	0
	ASI	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>118</b>

Source : DPAE

Le complément de service pour les personnels IATSS prend principalement la forme de « postes liés ». Les personnels comptabilisés sont les personnels affectés à temps partagés sur 2 établissements (50/50).

En 2021, 118 agents étaient concernés dans l'académie d'Amiens, dont 74,57% de personnels administratifs.

### 2.1.3 - Le télétravail conventionné

L'article 2 du décret du 5 mai 2020 définit le télétravail de la façon suivante : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'organisation du télétravail repose sur une relation de confiance entre l'agent et son responsable hiérarchique.

Le télétravail obéit aux principes suivants :

- Le caractère volontaire,
- La compatibilité avec l'intérêt du service,
- Le caractère réversible,

- La non portabilité en cas de changement de poste,
- Le plafonnement de la quotité de temps ouverte pour éviter les risques d'isolement,
- La protection de la vie privée,
- Le respect des droits et obligations des agents : le contrôle du temps de travail, les mesures d'accompagnement, l'égalité de traitement, la surveillance du déroulement de carrière et le droit à la déconnexion.

Lors du déploiement du télétravail à la rentrée scolaire 2021, une charte a été mise en place, applicable à l'ensemble des personnels ATSS des services académiques (rectorat et DSDEN) et des CIO.

Le télétravail s'inscrit dans une démarche fondée sur le volontariat et la réversibilité. Il est mis en œuvre à la demande de l'agent, après examen et accord du responsable hiérarchique.

Toutefois en cas de circonstances exceptionnelles notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être jugé nécessaire par l'autorité académique pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des agents (code du travail. art. L. 1222-11). Cette modalité d'organisation du travail aura alors un caractère temporaire.

L'autorisation d'exercer les fonctions en télétravail est accordée à compter de la notification de l'autorisation et jusqu'à la fin de l'année scolaire, sous réserve du respect du principe de réversibilité. L'autorisation est d'une année scolaire maximum.

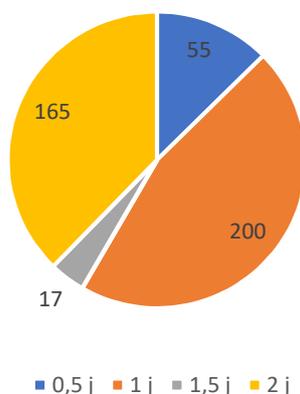
### Répartition académique des demandes de télétravail pour la RS 2022 (en télétravail conventionné)

	DSDEN			RECTORAT	EPLÉ	Autres (J&S, GIP)
	02	60	80			
Au 01/09/2022	38	53	53	202	71	20

Source : DRH

Sur les 437 demandes de télétravail, nous comptons 293 renouvellements (soit 67,05% des demandes) et 144 premières demandes (32,95%).

### Nombre de jours de télétravail demandés



Source : DRH

## **2.1.4 - Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires (HSE et HSA)**

### **2.1.4.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public**

#### **Répartition des bénéficiaires des HSA, HSE et IMP, en 2020-2021**

	<b>Bénéficiaires Femmes 2021-2022 (PP)</b>	<b>Part des Femmes chez les bénéficiaires 2021-2022</b>	<b>Bénéficiaires Hommes 2021-2022 (PP)</b>	<b>Part des Hommes chez les bénéficiaires 2021-2022</b>	<b>TOTAL Bénéficiaires 2021-2022 (PP)</b>
<b>HSA</b>	5 940	56,39%	4 593	43,61%	10 533
<b>HSE</b>	7 213	61,77%	4 464	38,23%	11 677
<b>IMP</b>	2 457	59,09%	1 701	40,91%	4 158
<b>AUTRES HS DONT HI</b>	1 397	67,29%	679	32,71%	2 076
<b>TOTAL</b>	<b>10 046</b>	<b>61,95%</b>	<b>6 169</b>	<b>38,05%</b>	<b>16 215</b>

Source : DAF

#### **Répartition des bénéficiaires des HSA, HSE et IMP, en 2021-2022**

	<b>Bénéficiaires Femmes 2020-2021 (PP)</b>	<b>Part des Femmes chez les bénéficiaires 2020-2021</b>	<b>Bénéficiaires Hommes 2020-2021 (PP)</b>	<b>Part des Hommes chez les bénéficiaires 2020-2021</b>	<b>TOTAL Bénéficiaires 2020-2021 (PP)</b>
<b>HSA</b>	5 888	56,30%	4 570	43,70%	10 458
<b>HSE</b>	7 686	63,33%	4 451	36,67%	12 137
<b>IMP</b>	2 254	57,72%	1 651	42,28%	3 905
<b>AUTRES HS DONT HI</b>	637	60,04%	424	39,96%	1 061
<b>TOTAL</b>	<b>9 955</b>	<b>62,13%</b>	<b>6 068</b>	<b>37,87%</b>	<b>16 023</b>

Source : DAF

#### **Montants moyens des HSA, HSE et IMP perçus en 2020-2021 par bénéficiaire et par sexe**

	<b>Femmes 2020-2021</b>	<b>Hommes 2020-2021</b>	<b>Moyenne Femmes + Hommes 2020-2021</b>
<b>HSA</b>	2 876 €	3 287 €	3 055 €
<b>HSE</b>	687 €	819 €	736 €
<b>IMP</b>	1 107 €	1 292 €	1 186 €
<b>AUTRES HS DONT HI</b>	1 021 €	1 838 €	1 348 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 477 €</b>	<b>1 867 €</b>	<b>1 634 €</b>

Source : DAF

### Montants moyens des HSA, HSE et IMP perçus en 2021-2022 par bénéficiaire et par sexe

	Femmes 2021-2022	Hommes 2021-2022	Moyenne Femmes + Hommes 2021-2022
HSA	2 967 €	3 368 €	3 142 €
HSE	896 €	1 041 €	951 €
IMP	1 132 €	1 298 €	1 200 €
AUTRES HS DONT HI	887 €	1 567 €	1 109 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 766 €</b>	<b>3 779 €</b>	<b>3 151 €</b>

Source : DAF

### Répartition en % des montants perçus par sexe des HSA, HSE et IMP en 2020-2021

	Femmes 2020-2021	Hommes 2020-2021
HSA	53,00%	47,00%
HSE	58,90%	41,10%
IMP	53,90%	46,10%
AUTRES HS DONT HI	45,50%	54,50%
<b>TOTAL</b>	<b>54,10%</b>	<b>45,90%</b>

Source : DAF

### Répartition en % des montants perçus par sexe des HSA, HSE et IMP en 2021-2022

	Femmes 2021-2022	Hommes 2021-2022
HSA	53,26%	46,74%
HSE	58,17%	41,83%
IMP	55,75%	44,25%
AUTRES HS DONT HI	53,80%	46,20%
<b>TOTAL</b>	<b>54,00%</b>	<b>46,00%</b>

Source : DAF

## 2.2 LES ABSENCES

### 2.2.1 Dans l'enseignement public

Le taux d'absence des personnels pour congé au cours de l'année scolaire 2020-2021 est de 5.33%, soit 1,10 point de plus qu'en 2019-2020.

Ces chiffres sont toutefois à nuancer car les données relatives aux années scolaires antérieures varient légèrement d'une année sur l'autre du fait des saisies effectuées par les services de gestion et qui ont un effet rétroactif.

Par ailleurs, les chiffres des années 2019-2020 et 2020-2021 doivent être nuancés au regard de la crise due à la pandémie de Covid-19.

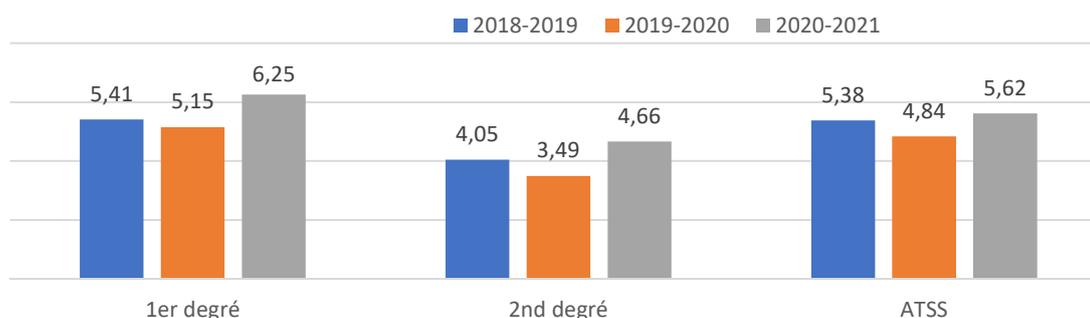
#### Absences dans l'enseignement public sur 3 ans

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	532 942	483 698	627 176
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	87 240	60 194	70 071
Nombre de personnes dans l'académie	31 205	31 341	32 226
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	20 741	18 761	19 723
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	66,47%	59,86%	61,20%
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	10 464	12 580	12 503
Durée des congés par personne	17,08	15,43	19,46
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	25,70	25,78	31,80
Nombre moyen de congés pris	2,80	1,92	2,17
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	4,21	3,21	3,55
<b>Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100</b>	<b>4,68%</b>	<b>4,23%</b>	<b>5,33%</b>

Source : BSA

Alors que la tendance était à la baisse, le taux d'absence pour congé a augmenté dans toutes les catégories de personnels en 2020-2021.

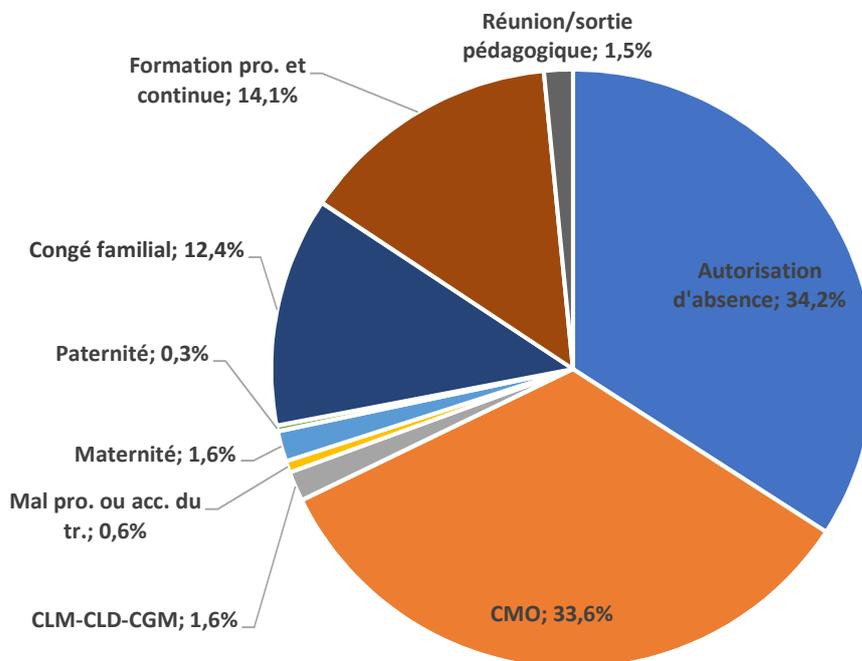
#### Evolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie en %



Source : BSA

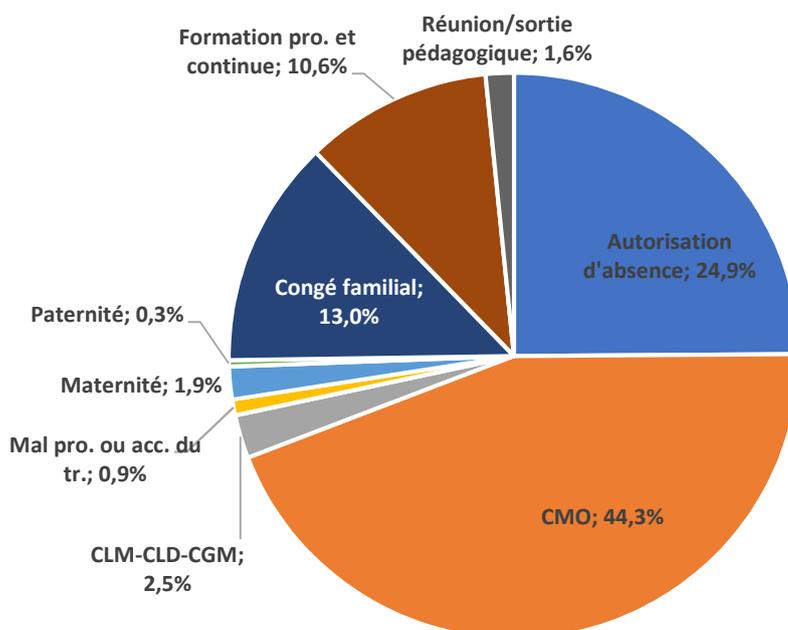
33,6% des congés sont des congés de maladie ordinaires. Les motifs ensuite évoqués sont des autorisations d'absences diverses (34,2% dont les ASA Covid), des absences pour congés familiaux (14,3%) ou pour formation professionnelle et continue (14,1%). Ces motifs sont les mêmes au niveau national.

### Répartition académique du nombre de congés selon le motif en 2021



Source : BSA

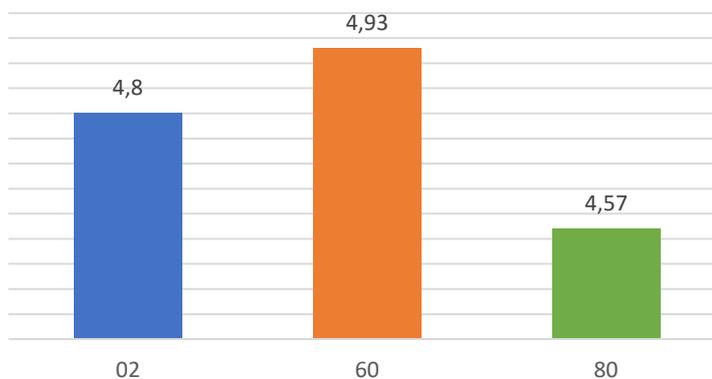
### Répartition nationale du nombre de congés selon le motif en 2021



Source : BSA

Le taux d'absence est le plus élevé dans l'Oise (4,93%), contre 4,8% dans l'Aisne et 4,54% dans la Somme.

### Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus en 2021



Source : BSA

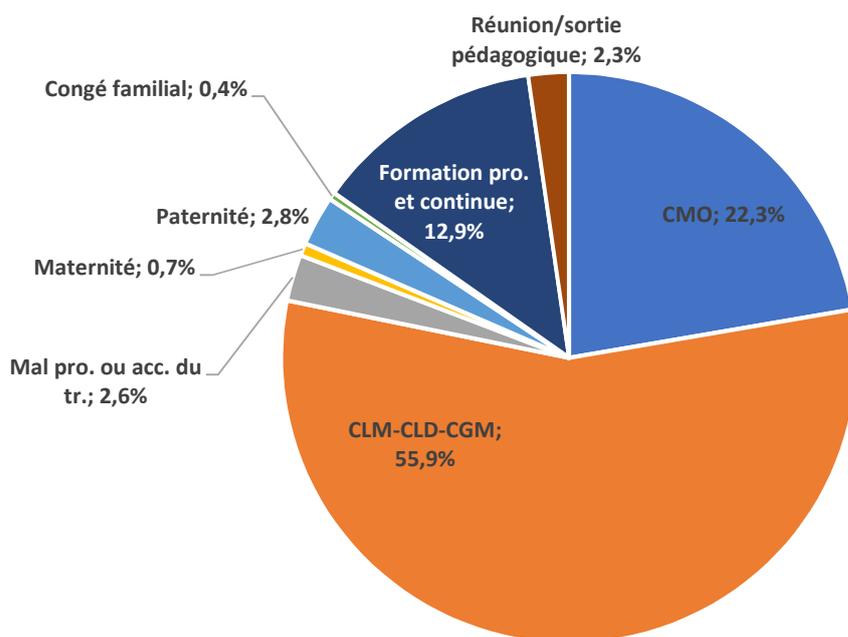
## 2.2.2 Dans l'enseignement privé

### Absences dans l'enseignement privé sur 3 ans

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	53 462	44 300	52 155
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	4 891	3 323	3 900
Nombre de personnes dans l'académie	3 240	3 194	3 189
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	1 812	1 570	1 643
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	55,93%	49,15%	51,52%
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	1 428	1 624	1 546
Durée des congés par personne	16,50	13,87	16,35
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	29,50	28,22	31,74
Nombre moyen de congés pris	1,51	1,04	1,22
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,70	2,12	2,37
<b>Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100</b>	<b>4,52%</b>	<b>3,80%</b>	<b>4,48%</b>

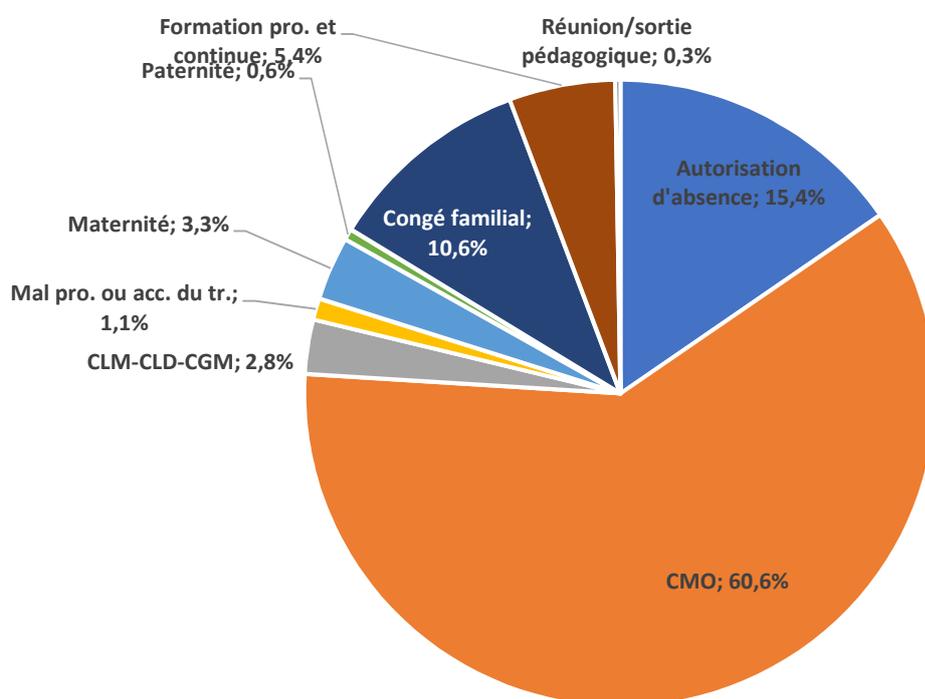
Source : BSA

### Répartition académique du nombre de congés selon le motif en 2021 dans l'enseignement privé



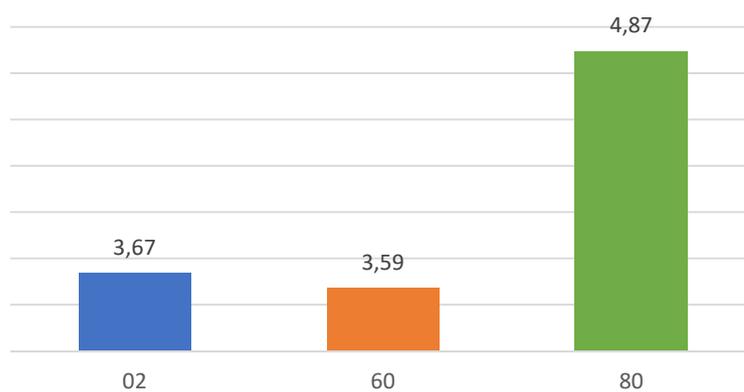
Source : BSA

### Répartition nationale du nombre de congés selon le motif en 2021 dans l'enseignement privé



Source : BSA

## Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus en 2021 dans l'enseignement privé



Source : BSA

## 2.3 LES FLUX DE PERSONNELS

### 2.3.1 – Dans l’enseignement public, chez les personnels ATSS et les personnels d’encadrement et d’inspection

#### ➤ Les sorties définitives

#### Départs définitifs des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2021

Position	Nbre de personnes	Poids aca. (en %)	Poids fr. (en %)
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services ou après atteinte de l'âge d'ouverture des droits	748	57,49	44,13
Fin de fonction/de stage/de détachement dans l'académie	396	30,44	37,11
Démission/Abandon de poste	49	3,77	5,79
Autres	108	8,30	12,96
<b>TOTAL</b>	<b>1 301</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : BSA

1301 personnes du 1<sup>er</sup> degré public ont définitivement quitté l’académie d’Amiens en 2021, principalement pour le motif de retraite. Dans le 2<sup>nd</sup> degré, ce sont 2847 personnes qui ont quitté l’académie mais le motif principal est la fin de fonction dans l’académie, devant les départs en retraite. Cela est dû à l’impact des non titulaires.

#### Démissions d’enseignants stagiaires du 1er degré en 2021

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	F	H	F	H	F	H
Aisne	12	3	0	1	5	2
Oise	6	3	5	0	4	2
Somme	1	0	4	0	2	0
<b>Total</b>	<b>25</b>		<b>10</b>		<b>15</b>	

Source : DSDEN 02, 60 et 80

Au total, ce sont 15 enseignants stagiaires du 1<sup>er</sup> degré qui ont démissionné en 2020-2021, un chiffre en augmentation par rapport à 2019-2020 mais relativement bas par rapport à 2018-2019.

#### Départs définitifs des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2021

Position	Nbre de personnes	Poids aca. (en %)	Poids fr. (en %)
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services ou après atteinte de l'âge d'ouverture des droits	737	25,89	14,14
Fin de fonction/de stage/de détachement dans l'académie	1 160	40,74	26,12
Démission/Abandon de poste	44	1,55	1,47
Autres	906	31,82	58,28
<b>TOTAL</b>	<b>2 847</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : BSA

### Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré en 2021

	2019		2020		2021	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
Agrégés	-	-	-	1	-	-
Certifiés	7	6	3	3	2	-
PLP	2	-	-	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Source : BSA

On compte 4 démissions de stagiaires du 2<sup>nd</sup> degré en 2021, alors qu'on en comptait 8 en 2020 et 15 en 2019.

### Départs définitifs des personnels IATSS en 2021

Position	Nbre de personnes	Poids aca. (en %)	Poids fr. (en %)
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services ou après atteinte de l'âge d'ouverture des droits	260	31,29	33,12
Fin de fonction/de stage/de détachement dans l'académie	331	21,18	23,21
Démission/Abandon de poste	176	1,44	1,24
Autres	64	46,09	42,43
<b>TOTAL</b>	<b>831</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : BSA

### Départs définitifs des personnels de direction, d'inspection et d'encadrement en 2021

Position	Nbre de personnes	Poids aca. (en %)	Poids fr. (en %)
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services ou après atteinte de l'âge d'ouverture des droits	37	40,61	39,32
Fin de fonction/de stage/de détachement dans l'académie	80	49,70	37,00
Démission/Abandon de poste	2	1,21	1,26
Autres	14	8,49	22,41
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : BSA

➤ Les sorties provisoires

**Sorties provisoires par catégorie de personnels**

	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. Public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	211	1,76	0,64	39,51
Personnel du 2nd degré	241	1,40	0,73	37,52
Personnel ATSS	62	2,52	0,19	40,58

Source : BSA

**Sorties provisoires par motifs**

	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public) (en %)
Congé parental	115	22,37	38,51
Détachement	119	23,15	20,96
Dispo. de droit	120	23,35	18,99
Dispo. d'office	137	26,65	18,89
Dispo sur demande	22	4,28	2,18
Autres	1	0,19	0,46

Source : BSA

➤ Les réintégrations

**Réintégrations par catégorie de personnels**

	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. Public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	60	0,50	0,18	37,52
Personnel du 2nd degré	65	0,38	0,20	35,78
Personnel ATSS	14	0,57	0,04	44,00

Source : BSA

**Réintégrations par motifs**

	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public) (en %)
Congé parental	81	58,27	55,93
Détachement	23	16,55	13,98
Dispo. de droit	16	11,51	17,70
Dispo. d'office	14	10,07	10,31
Dispo sur demande	5	3,6	1,84
Autres	0	0,0	0,25

Source : BSA

### 2.3.2 – Dans l’enseignement privé

Les maîtres de l’enseignement privé sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire.

Lorsqu’ils souhaitent partir en retraite, ils ont deux possibilités :

- S’ils ont tous leurs trimestres, ils s’adressent à leur CNAV et à leurs caisses complémentaires : ils dépendent alors du régime général de retraite de la sécurité sociale (RGSS)
- S’ils n’ont pas tous leurs trimestres ou s’ils n’ont pas atteint l’âge légal de départ en retraite, ils peuvent demander à bénéficier du régime temporaire de retraites des enseignants privés (RETREP)

La décote appliquée dans le cadre du RETREP est moins importante que celle de la CNAV. LE RETREP retient tous les points acquis auprès des caisses de retraite complémentaires.

#### ➤ Les sorties définitives

#### Départs définitifs des personnels du 1<sup>er</sup> degré privé

Position	Nbre de personnes	Poids aca. (en %)	Poids fr. (en %)
Retraite sur demande pour ancienneté d’âge et de services ou après atteinte de l’âge d’ouverture des droits	112	24,03	21,49
Fin de fonction/de stage/de détachement dans l’académie	104	22,32	22,50
Démission/Abandon de poste	20	4,29	4,64
Autres	230	49,36	51,38
<b>TOTAL</b>	<b>466</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : BSA

#### Départs définitifs des personnels du 2<sup>nd</sup> degré privé

Position	Nbre de personnes	Poids aca. (en %)	Poids fr. (en %)
Retraite sur demande pour ancienneté d’âge et de services ou après atteinte de l’âge d’ouverture des droits	237	30,54	29,77
Fin de fonction/de stage/de détachement dans l’académie	127	16,37	22,92
Démission/Abandon de poste	52	6,70	6,81
Autres	360	46,39	40,51
<b>TOTAL</b>	<b>776</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : BSA

➤ Les sorties provisoires

**Sorties provisoires par catégorie de personnels (enseignement privé)**

	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. privé) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	38	4,08	1,21	42,13
Personnel du 2nd degré	52	2,34	1,65	48,90

Source : BSA

**Sorties provisoires par motifs (enseignement privé)**

	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Poids P/R effectifs nationaux (ens. privé) (en %)
Congé parental	22	24,44	47,17
Détachement	0	0,00	0,14
Dispo. de droit	12	13,33	13,79
Dispo sur demande	40	44,44	34,87
Dispo. d'office	14	15,56	3,47
Autres	2	2,22	0,57

Source : BSA

➤ Les réintégrations

**Réintégrations par catégorie de personnels (enseignement privé)**

	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. privé) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	11	1,18	0,35	36,82
Personnel du 2nd degré	12	0,54	0,38	39,25

Source : BSA

**Réintégrations par motifs (enseignement privé)**

	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Poids P/R effectifs nationaux (ens. privé) (en %)
Congé parental	15	65,22	55,43
Détachement	0	0,00	0,16
Dispo. de droit	4	17,39	12,74
Dispo sur demande	1	4,35	17,2
Dispo. d'office	0	0,00	1,33
Autres	3	13,04	13,14

Source : BSA

### **2.3.3 – Les ruptures conventionnelles**

La rupture conventionnelle est un mode de cessation définitive des fonctions, qui consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, donnant lieu à la signature d'une convention de rupture conventionnelle. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Sont concernés les fonctionnaires et les agents en contrat à durée indéterminée.

Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires, à ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal, ainsi qu'aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane de l'agent public, elle est adressée soit au service des ressources humaines soit à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien relatif à cette demande doit se tenir dans des délais prévus par décret. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou par celle investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Durant la procédure, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation.

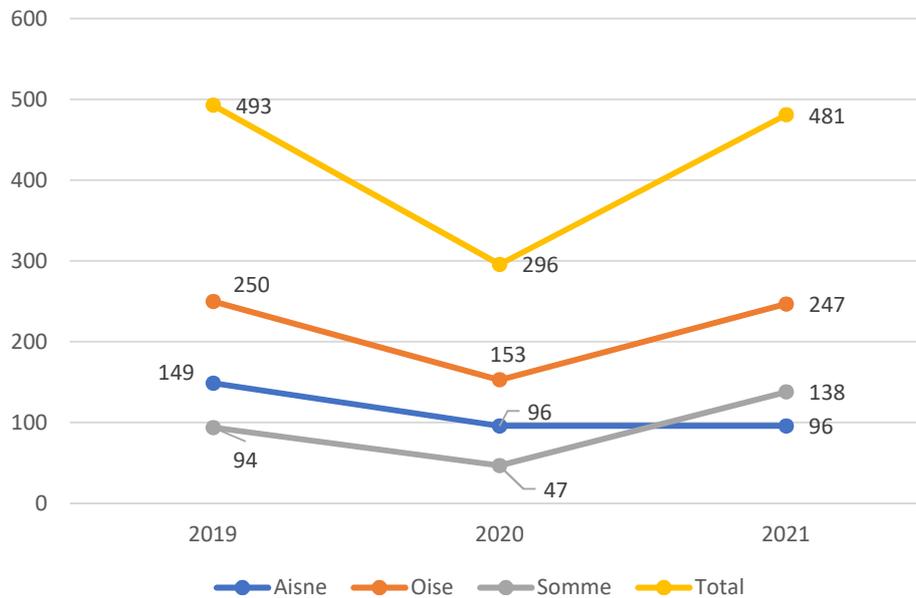
En 2020-2021, l'académie d'Amiens a signé 41 ruptures conventionnelles.

En 2022, 38 dossiers ont été acceptés sur 76 demandes.

## 2.4 LES ACCIDENTS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES, LES ALLOCATIONS TEMPORAIRES D'INVALIDITE

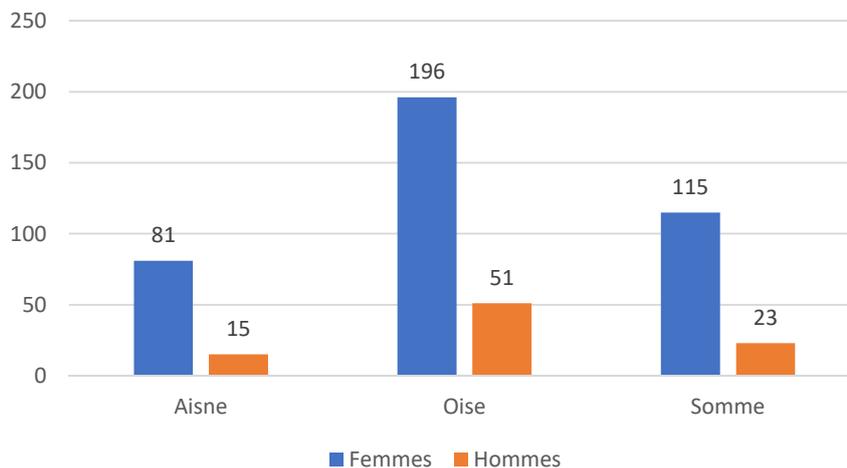
### 2.4.1 Les accidents de service/du travail/arrêts de travail déclarés et reconnus

#### Nombre d'accidents avec ou sans arrêt de travail entre 2019 et 2021



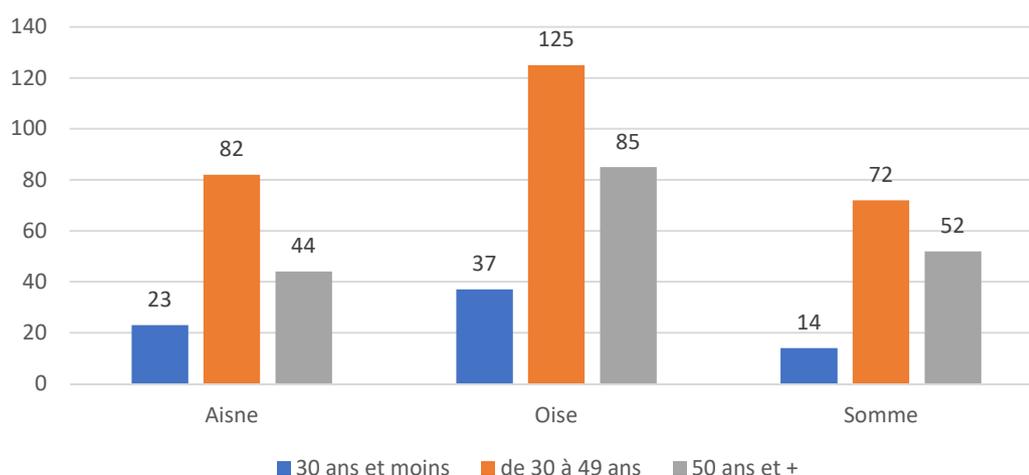
Source : DSDEN 02, 60 et 80

#### Nombre d'accidents par sexe en 2021, sur l'ensemble des personnels de l'académie



Source : DSDEN 02, 60 et 80

## Nombre d'accidents, par âge, en 2021, sur l'ensemble des personnels de l'académie



Source : DSDEN 02, 60 et 80

### **2.4.2 La nature des risques professionnels**

On distingue deux types de risques : les risques psycho-sociaux et les risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets.

L'amélioration des conditions de travail est un objectif majeur de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. La prévention des risques professionnels en est un des axes principaux.

La prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux auxquels les personnels peuvent être confrontés en raison de leurs missions, du contenu ou de l'organisation du travail incombe aux employeurs publics.

Les violences et incivilités au travail figurent parmi les multiples facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé et au bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale. Ces phénomènes doivent donc être évités, combattus et condamnés à chaque niveau de l'institution scolaire.

Il est apparu nécessaire d'informer les personnels de l'éducation nationale sur les diverses manifestations de ces phénomènes, leurs droits et les mesures d'accompagnement qui peuvent leur être proposées lorsqu'ils y sont ou y ont été confrontés.

Ainsi, différents guides ont pu être rédigés et adressés aux personnels de l'académie, et sont disponibles sur le site intranet.

Voici la liste des différents risques professionnels pouvant être rencontrés :

- Risque de chute de plain-pied, de trébuchement, de heurt, de chute d'objets ou autres perturbations du mouvement ;
- Risque de chute de hauteur ;
- Risque lié aux circulations piétonnes internes ;
- Risque routier en mission ;
- Risque lié à l'activité physique, aux mauvaises postures et au port de charges ;
- Risque lié aux produits, aux émissions et aux déchets ;
- Risque lié aux équipements de travail ;
- Risque lié au bruit ;
- Risque lié aux ambiances thermiques ;

- Risque d'incendie, d'explosion ;
- Risque lié à l'électricité ;
- Risque lié aux ambiances lumineuses ;
- Risque lié aux rayonnements non-ionisants ;
- Risque lié à l'utilisation d'écran ;
- Risque lié aux agents biologiques ;
- Risque lié à l'intervention d'une entreprise extérieure (prestataire de maintenance, nettoyage...) dans le service ;
- Risques psychosociaux (agressions, charge nerveuse, charge mentale...).

### **2.4.3 Les maladies professionnelles**

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

La maladie dont est atteint l'agent est la conséquence directe de son exposition à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il a exercé son activité professionnelle. Certaines maladies causées par le travail peuvent apparaître après un long délai. C'est le cas par exemple des maladies liées à l'exposition à l'amiante qui peuvent ne se révéler qu'après la mise à la retraite de l'agent.

Les maladies professionnelles sont énumérées dans des tableaux annexés au code de la sécurité sociale qui désignent la maladie et définissent son délai de prise en charge (période au cours de laquelle, après la cessation de l'exposition au risque, la maladie doit se révéler et être médicalement constatée) et les travaux susceptibles de provoquer cette maladie.

Une maladie peut également être reconnue d'origine professionnelle si elle répond aux critères suivants :

- soit parce qu'elle figure dans un des tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale sans que toutes les conditions de prise en charge exigées par ces tableaux soient réunies, mais dont il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la personne,
- soit, non désignée dans les tableaux, mais essentiellement et directement causée par le travail habituel de la personne et qu'elle entraîne une incapacité d'un taux au moins égal à 25 %.

### **2.4.4 Le reclassement des agents reconnus inaptes**

Le décret n°2018-502 du 20 juin 2018 institue une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La procédure de reclassement est longue et complexe. Les personnels expérimentent les fonctions visées dans le cadre d'une période de préparation au reclassement. Cette période en surnombre peut durer plus d'une année afin que ces derniers soient pleinement en capacité d'exercer en responsabilité leurs nouvelles fonctions. Les fonctions administratives visées sont notamment celles de SAENES.

Le nombre de postes pour les personnes en reclassement professionnel est extrêmement restreint. Les personnels sont reclassés dans les postes demeurés vacants à l'issue du mouvement et des sortants concours, ce qui implique une mobilité géographique certaine.

Il existe d'autres alternatives au reclassement professionnel : notamment le **congé de formation professionnelle** qui permet de préparer les concours et la **rupture conventionnelle** quand les intéressés ont un projet réaliste et réalisable dans le secteur privé. Ainsi, une professeure du second

degré a renoncé à un reclassement professionnel dans des fonctions administratives. Elle a bénéficié d'un congé de formation professionnelle pour préparer le CAPES dans une autre discipline, concours qu'elle a obtenu. Par ailleurs, sur les 3 dernières années scolaires, deux ruptures conventionnelles ont été accordées à des enseignants qui étaient en échec dans leur reclassement professionnel sur des fonctions administratives.

#### 2.4.4.1 - Dans le premier degré

##### Reclassement des enseignants du 1er degré de l'académie

		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
<b>AISNE</b>	<i>PPR</i>	4	2 F - 2 H	6	4 F - 2 H	5	3 F - 2 H
	<i>Détachement</i>	0	0	0	0	1	1 F
<b>OISE</b>	<i>PPR</i>	1	1 F	2	2 F	2	2 F
	<i>Détachement</i>	1	1 F	1	1 F	2	2 F
<b>SOMME</b>	<i>PPR</i>	2	2 F	3	2 F - 1 H	3	2 F - 1 H
	<i>Détachement</i>	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>8 PE</b>	<b>6 F et 2 H</b>	<b>12 PE</b>	<b>9 F et 3 H</b>	<b>13 PE</b>	<b>10 F et 3 H</b>

Source : DRH

Dans le tableau ci-dessus sont comptabilisés les professeurs des écoles en période de préparation au reclassement (PPR) et ceux détachés dans le nouveau corps (et non encore intégrés).

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 13 professeurs des écoles ont été pris en charge et suivis dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel dans l'académie (10 en PPR et 3 en détachement), 12 en 2020-2021 (11 en PPR et 1 en détachement), contre 8 enseignants en 2019-2020 (7 en PPR et 1 en détachement).

#### 2.4.4.2 - Dans le second degré

##### Reclassement des agents issu du 2nd degré de l'académie

	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
Enseignants en PPR	15	10 F - 5 H	16	11 F - 5 H	11	8 F - 3 H
Enseignants en détachement	1	1F	1	1 F	1	1 F
<b>Nombre total</b>	<b>16</b>	<b>11 F - 5 H</b>	<b>17</b>	<b>12 F - 5 H</b>	<b>12</b>	<b>9 F - 3 H</b>

Source : DRH

Dans le tableau 2.2, sont comptabilisés les professeurs du second degré en période de préparation au reclassement (PPR) et ceux détachés dans le nouveau corps (et non encore intégrés).

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 12 professeurs ont été pris en charge et suivis dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel dans l'académie (11 en PPR et 1 en détachement), 17 en 2020-2021 (16 en PPR et 1 en détachement), contre 16 enseignants en 2019-2020 (15 en PPR et 1 en détachement).

## **2.4.5 L'écoute des personnels**

### **2.4.5.1 – La cellule d'écoute**

Ce dispositif d'écoute permet à tous les personnels de l'académie qui le souhaitent d'exprimer leurs difficultés professionnelles ou personnelles **en toute confidentialité**. Lors de cet échange, une psychologue de l'éducation nationale proposera une écoute bienveillante et une orientation adaptée à votre situation. **L'anonymat est assuré.**

### **2.4.5.2 - La RH de proximité**

Comme suite à la publication le 18 juillet 2019 de la [circulaire n° 2019-105 du 17-7-2019](#) au bulletin officiel, le conseiller ressources humaines de proximité est l'interlocuteur privilégié de tous les agents. Interlocuteurs de tous les agents, les conseillers RH de proximité sont affectés dans chacun des trois départements et rattachés à la direction des ressources humaines de l'académie. Professionnels de l'accompagnement, ils ont bénéficié de formations nationales et académiques pour remplir au mieux leurs missions. S'ils sont physiquement présents au sein de chaque direction des services départementaux de l'éducation nationale, ils ont aussi vocation à organiser des rencontres ponctuelles au sein des établissements scolaires.

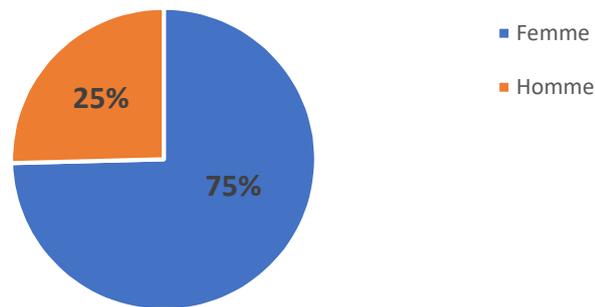
Les conseillers RH de proximité ne se substituent pas aux autres acteurs de la gestion des ressources humaines mais constituent un « point d'entrée » pour une bonne information et une orientation vers le service compétent.

**Les données ci-dessous correspondent à l'année scolaire 2021-2022.**

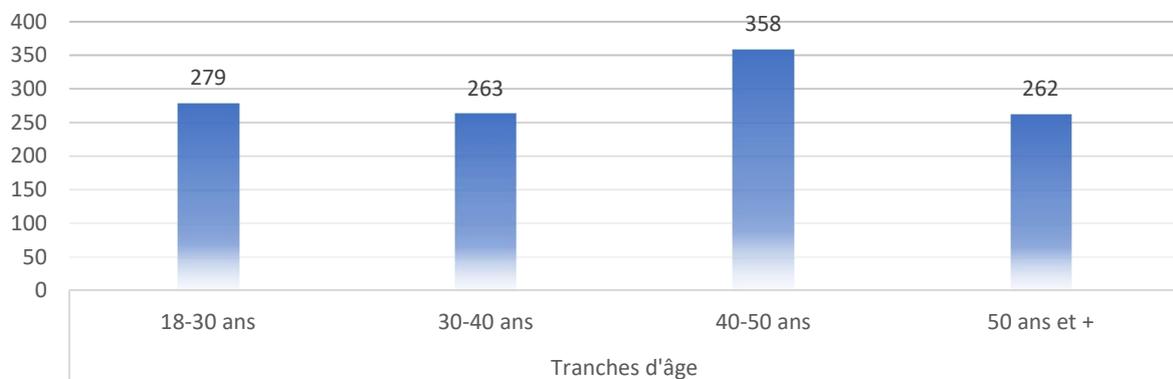
### **Répartition départementale des sollicitations**

	<b>Nombre</b>
<b>Académie d'Amiens</b>	<b>1162</b>
<b>AISNE</b>	372
<b>OISE</b>	420
<b>SOMME</b>	370

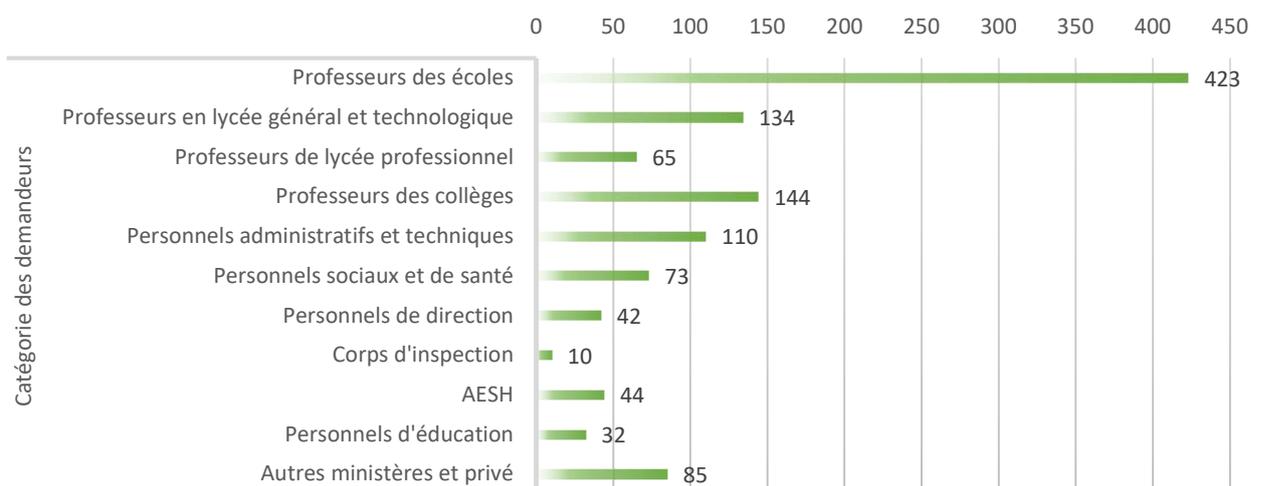
## Répartition genrée des sollicitations



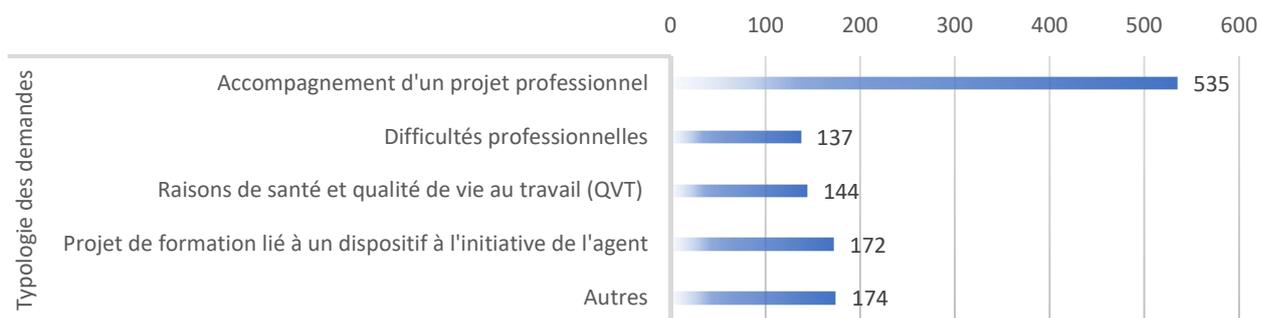
## Répartition par catégories d'âges des demandeurs



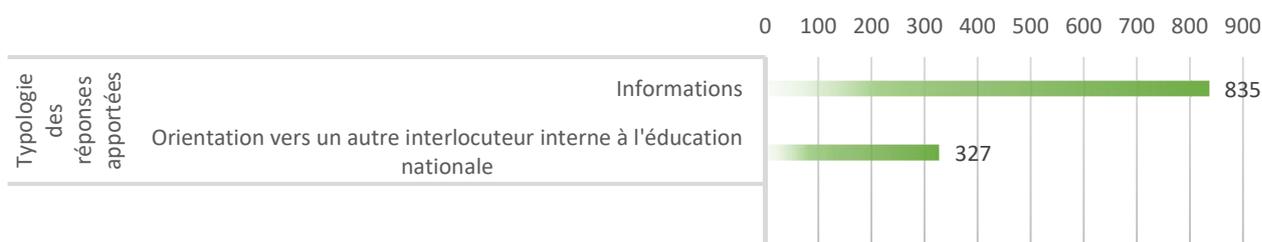
## Répartition des demandes par catégories de personnels



## Typologie des demandes



## Typologie des réponses apportées



## 2.4.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités

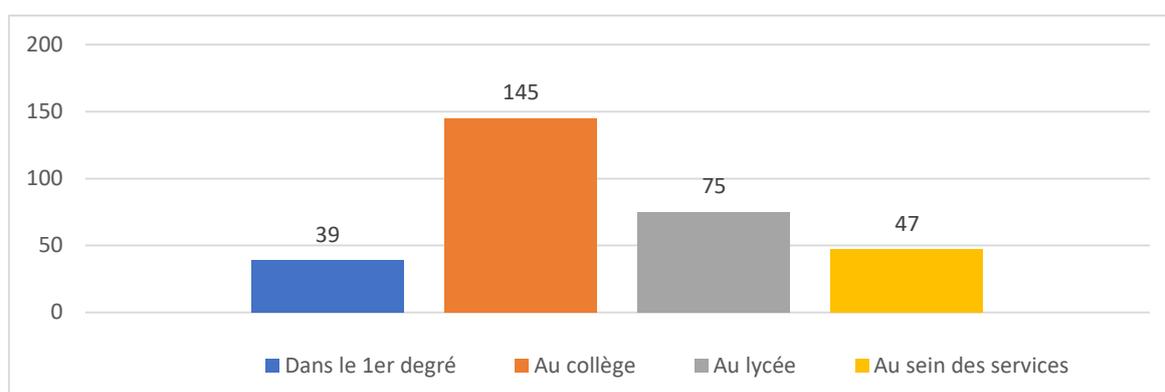
### 2.4.6.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service

Le chef de service désigne un assistant de prévention parmi ses personnels. Il établit sa lettre de mission appelée aussi « lettre de cadrage ».

L'Assistant de prévention assiste et conseille le chef de service. Il participe à la diffusion et à l'application des mesures de prévention. Il veille à la bonne tenue des registres et participe à la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

- [Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#)

## Répartition des assistants de prévention dans l'académie d'Amiens



#### **2.4.6.2 - Les conseillers de prévention départementaux**

Le Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale (DASEN) nomme auprès de lui un conseiller de prévention départemental qui sera une personne ressource en hygiène et sécurité du travail et l'animateur du réseau des assistants de prévention de circonscription de l'enseignement pré-élémentaire et élémentaire du département nommés auprès des Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN).

Le DASEN établit une lettre de cadrage pour le conseiller de prévention départemental qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions.

Les principales missions des conseillers de prévention départementaux sont :

- Animation du réseau des assistants de prévention du premier degré
- Référent et conseillers pour les collèges, les écoles et les services départementaux
- Assistance et conseil auprès de l'IA-DASEN dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques
- Proposition des mesures pratiques pour améliorer la prévention des risques
- Participation à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels
- Accompagnement dans l'élaboration des Plans Particuliers de Mise en Sécurité (PPMS) et des exercices associés

#### **2.4.6.3 - Le conseiller de prévention académique**

Dans le cadre du décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, un conseiller de prévention est placé auprès du recteur d'académie.

Le conseiller de prévention académique assiste et conseille le recteur dans la démarche d'évaluation des risques professionnels et dans la mise en place d'une politique de prévention de ces risques.

La mission du conseiller de prévention académique a pour but de :

- Conseiller et assister le recteur dans la mise en place d'une politique académique de prévention des risques professionnels ;
- Conseiller et assister les chefs d'établissement et de services académiques dans leur démarche d'évaluation des risques professionnels et les actions associées ;
- Proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels
- Sensibiliser, informer, former les agents de l'éducation nationale ;
- Participer aux travaux du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de l'Académie (depuis janvier 2023 : formation spécialisée du CSA) ;
- Animer le pôle prévention des risques professionnels de l'académie.

#### **2.4.6.4 - La médecine de prévention**

Les médecins du travail exercent dans le cadre du service médical du rectorat et avec le médecin conseiller technique. Ils sont spécifiquement chargés de la surveillance médicale des personnels de l'académie.

Les médecins du travail assurent la surveillance médicale particulière de certaines catégories de personnels (handicapés, femmes enceintes, personnels exposés à des risques spécifiques...).

Ils reçoivent tous personnels de l'Académie à leur demande ou à celle des services gestionnaires du rectorat et des inspections académiques.

Ils travaillent en collaboration avec le médecin conseiller technique, la direction des ressources humaines, le service social des personnels, les services gestionnaires du rectorat et des DSDEN.

Ils apportent leur contribution à des actions de formation et sont en lien avec les conseils médicaux départementaux en particulier dans la saisine du conseil médical par l'administration ou dans le cadre de la demande de reconnaissance de maladie de service.

#### **2.4.6.5 - La psychologue du travail**

La psychologue du travail a pour principale mission le conseil et l'accompagnement de l'autorité académique sur des situations individuelles ou collectives présentant des problématiques relationnelles et/ou organisationnelles.

#### **2.4.7 Les instances de prévention et leurs activités**

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a institué dans la fonction publique d'Etat, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ([CHSCT](#)), instances consultatives spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des agents, mises en place depuis le 1er décembre 2011. Ces instances contribuent à la prise en compte des enjeux de santé, de sécurité et de bien-être au travail, dans le cadre des orientations ministérielles et académiques.

#### **2.4.8 Les commissions médicales**

En 2020-2021, 1116 dossiers individuels ont été étudiés par les comités médicaux départementaux et 56 dossiers individuels ont été examinés par les commissions de réforme.

Le comité médical est installé au sein de chaque département et est consulté obligatoirement pour :

- la prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs,
- l'octroi de congé longue maladie et longue durée,
- le renouvellement des congés ci-dessus cités,
- la réintégration au terme de 12 mois consécutifs de congé maladie ou à l'issue de congés longue maladie ou longue durée,
- l'aménagement des conditions de travail après un congé ou une disponibilité,
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement,
- le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique de l'agent. Il peut recourir, au concours d'experts (en dehors d'eux-mêmes) qui doivent être choisis parmi la liste des médecins agréés.

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire qui se prononce :

- sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie (dans certaines situations réglementaires) et sur le taux d'invalidité qui en découle ;
- sur la mise en disponibilité d'office ou la mise à la retraite pour invalidité.

A noter : Le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat a rénové le dispositif et les procédures relatifs aux instances médicales de la fonction publique. Le tableau ci-dessous reprend les intitulés d'instances avant cette réforme.

## Répartition des commissions médicales et des commissions de réformes dans chaque département

	Comité Médicaux		Commissions de réforme	
	Nb de séances	Nbre de dossiers étudiés	Nb de séances	Nbre de dossiers étudiés
Aisne	14	289	6	Nd.
Oise	22	390	9	32
Somme	12	437	8	24
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>1116</b>	<b>23</b>	<b>56</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

### 2.4.9 Les documents de prévention et d'évaluation des risques

Plusieurs établissements ont fait l'objet d'une visite de contrôle ou d'une visite de suivi en 2021-2022, par l'inspectrice santé et sécurité au travail.

L'inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) est désignée par le recteur d'académie. Elle a pour missions :

- Le Contrôle des conditions d'application des règles de santé et de sécurité au travail
- L'expertise, le conseil et la proposition dans les domaines de l'application de l'ensemble des règles de sécurité applicables
- La proposition des mesures immédiates et nécessaires aux chefs de service ou d'établissement en cas d'urgence
- La participation à l'animation du réseau de conseillers de prévention

L'ISST a accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail ainsi qu'aux registres prévus par la réglementation.

### Nombre de visites de l'ISST en établissement en 2021/2022

	Aisne			Oise			Somme		
	Ecoles	Collèges	Lycées	Ecoles	Collèges	Lycées	Ecoles	Collèges	Lycées
Visites Contrôle	2	2	0	1	2	0	1	1	0
Visites conseil	2	2	0	2	1	2	0	3	1

Source : Pôle prévention – Rectorat de l'académie d'Amiens

### Réalisation des DUERP dans les établissements en 2021/2022

	DUERP réalisés	DUERP non réalisés	Taux de réalisation en %
Aisne	42	1822	2.3%
Oise	57	173	33%
Somme	18	97	18.55%
<b>Sous total écoles/EPL</b>	<b>117</b>	<b>2092</b>	<b>5.6%</b>
Services	14	71	19.7%

Source : Pôle prévention – Rectorat de l'académie d'Amiens

A noter que ce tableau n'intègre pas les DUERP réalisés par un prestataire extérieur et qu'aucun des DUERP recensé ne prend en compte le volet RPS.

## 2.5 LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

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

Une circulaire 2019-144, du 24 septembre 2019, parue au « Bulletin officiel » a modifié les règles du CET en vigueur depuis 2010. La nouvelle circulaire prend en compte les modifications apportées par le décret de décembre 2018 relatif à la « conservation des droits acquis au titre d'un CET en cas de mobilité des agents dans la fonction publique ». Ce décret prévoit donc les modalités de transfert des droits épargnés sur un CET et l'arrêté de novembre 2018 abaisse le seuil d'exercice du droit d'option de 20 jours à 15 jours ; il prévoit en outre une augmentation des montants forfaitaires d'indemnisation des jours inscrits sur le CET. La nouvelle circulaire tient compte de toutes ces modifications.

Dans l'académie d'Amiens, 249 personnes disposent d'un CET et 165 l'ont alimenté en 2021.

### Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2021

	AISNE		OISE		SOMME		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (ouvert avant ou en 2021)	20	3	31	3	24	4	125	29	200	49
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2021	13	2	22	2	16	3	82	19	133	32
Nbre de jours de CET utilisés en 2021	75	9	56	0	83	47	403	162	617	218
Nombre de jours placés sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés	103	0	180	14	37	6	619	259	939	279

Source : DPAE

## CHAPITRE 3

# LA GESTION COLLECTIVE

## 3.1 - L'AVANCEMENT

### 3.1.1 Personnels enseignants de l'enseignement public

#### 3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

➤ L'accès à la hors classe

L'accès à la hors classe des professeurs des écoles se fait par tableau d'avancement.

Pour pouvoir accéder à la hors classe des professeurs des écoles, les agents doivent être dans l'une des situations suivantes :

- en activité (y compris en congé de longue maladie ou de longue durée ou en congé de formation professionnelle) ;
- en mise à disposition d'une autre administration ou d'un organisme ;
- en position de détachement.

Par ailleurs, les agents doivent avoir atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale. Aucune condition d'âge n'est fixée.

En 2021, 613 enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont été promus à la hors classe, dont 83,91% de femmes. En 2022, 581 agents ont été concernés, dont 85,27% de femmes.

#### Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles

2021		Nombre promus	% femmes promues	Nombre promouvables		% femmes promouvables	% promus parmi les candidats à la promotion	
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PE hors classe	Aisne	179	81,56	807	162	83,28	18,83	16,67
	Oise	261	86,97	1228	182	87,09	18,48	18,68
	Somme	173	83,20	790	147	84,31	15,37	3,10
	Académie	613	83,91	2825	491	84,89	17,56	12,82

Source : DSDEN 02, 60 et 80

2022		Nombre promus	% femmes promues	Nombre promouvables		% femmes promouvables	% promus parmi les candidats à la promotion	
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PE hors classe	Aisne	169	84,02	758	156	82,93	18,83	21,25
	Oise	245	87,35	1157	166	87,45	18,50	18,67
	Somme	167	84,43	780	123	86,38	18,08	21,14
	Académie	581	85,27	2695	445	85,59	18,47	20,35

Source : DSDEN 02, 60 et 80

➤ L'accès à la classe exceptionnelle

Les professeurs des écoles peuvent être promus à la classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle :

- tous les professeurs des écoles en activité, en position de détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration,
- les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, congé de longue maladie, etc.).

Les enseignants en congé parental à la date d'observation ne sont pas promouvables.

Les enseignants qui auraient accédé à la hors-classe à compter du 1<sup>er</sup> septembre de l'année ne sont pas promouvables à la classe exceptionnelle, deux promotions de grade dans le même corps ne pouvant être prononcées au titre d'une même année.

Deux viviers distincts, pour lesquels les conditions requises sont différentes, sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle.

- Le premier vivier est constitué des professeurs des écoles qui, ont atteint au moins le 3<sup>ème</sup> échelon de la hors classe et qui justifient de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières (l'affectation dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire, l'affectation dans l'enseignement supérieur, les fonctions de directeur d'école ou de chargé d'école, les fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation, les fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa), les fonctions de DDFPT, ...)
- Le second vivier est constitué des professeurs des écoles qui, ont atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de la hors classe.

En 2021, 231 enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont été promus à la classe exceptionnelle, dont 76,15% de femmes. En 2022, 219 agents ont accédé à la classe exceptionnelle, dont 79,82% de femmes.

**Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles**

2021		Nombre promus	% femmes promues	Nombre promouvables		% femmes promouvables	% promus parmi les candidats à la promotion	
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PE classe exceptionnelle	Aisne	69	73,13	145	33	81,46	33,79	54,55
	Oise	87	79,31	199	51	79,60	27,60	7,20
	Somme	75	76,00	158	43	78,16	28,36	8,95
	<b>Académie</b>	<b>231</b>	<b>76,15</b>	<b>502</b>	<b>127</b>	<b>79,89</b>	<b>29,92</b>	<b>23,57</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

2022		Nombre promus	% femmes promues	Nombre promouvables		% femmes promouvables	% promus parmi les candidats à la promotion	
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PE classe exceptionnelle	Aisne	62	82,26	214	45	82,63	23,83	24,44
	Oise	93	80,65	295	63	82,40	25,42	28,57
	Somme	64	76,56	202	52	79,53	24,26	28,85
	Académie	219	79,82	711	160	81,52	24,50	27,29

Source : DSDEN 02, 60 et 80

### Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle par vivier

2021		Vivier 1	Vivier 2
AISNE	% femmes dans la Hors Classe	83,40	
	% femmes promouvables	81,50	81,30
	Nombre de promus	59	10
	% femmes parmi les promus	72,90	75,00
OISE	% femmes dans la Hors Classe	81,02	
	% femmes promouvables	81,74	65,63
	Nombre de promus	71	16
	% femmes parmi les promus	81,69	62,50
SOMME	% femmes dans la Hors Classe	79,10	
	% femmes promouvables	78,90	75,00
	Nombre de promus	66	9
	% femmes parmi les promus	77,30	66,10

Source : DSDEN 02, 60 et 80

2022		Vivier 1	Vivier 2
AISNE	% femmes dans la Hors Classe	83,43	
	% femmes promouvables	84,52	60,00
	Nombre de promus	51	11
	% femmes parmi les promus	82,35	81,82
OISE	% femmes dans la Hors Classe	86,90	
	% femmes promouvables	84,18	74,07
	Nombre de promus	63	30
	% femmes parmi les promus	84,13	73,33
SOMME	% femmes dans la Hors Classe		
	% femmes promouvables	80,82	46,15
	Nombre de promus	52	12
	% femmes parmi les promus	80,77	58,33

Source : DSDEN 02, 60 et 80

➤ L'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Cette disposition, mise en œuvre dans le cadre du protocole d'accord sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), a pour objet de permettre aux personnels relevant de la classe exceptionnelle dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience semblent justifier une promotion à l'échelon spécial, de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

Le nombre de promotions possibles est fixé à 20 % de l'effectif du grade de classe exceptionnelle, avec des contingents académiques.

Peuvent accéder à l'échelon spécial les agents ayant, à la date d'observation, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon du grade de classe exceptionnelle, en activité, en position de détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.

Ils peuvent également être dans certaines positions de disponibilité s'ils ont exercé une activité professionnelle.

Les agents en situation particulière (congé de longue maladie, etc.) qui remplissent les conditions énoncées sont promouvables.

Les agents en congé parental à la date d'observation ne sont pas promouvables.

En 2021, 21 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont accédé à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, dont 71,41% de femmes. En 2022, 18 agents ont été promus, dont 63,97% de femmes.

**Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles**

2021		Nombre promus	% femmes promues	Nombre promouvables		% femmes promouvables	% promus parmi les candidats à la promotion	
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PE échelon spécial classe exceptionnelle	Aisne	7	42,85	5	5	50,00	60,00	80,00
	Oise	7	71,42	5	2	71,42	71,42	28,57
	Somme	5	100,00	5	0	100,00	100,00	0,00
	<b>Académie</b>	<b>19</b>	<b>71,42</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>73,81</b>	<b>77,14</b>	<b>36,19</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

2022		Nombre promus	% femmes promues	Nombre promouvables		% femmes promouvables	% promus parmi les candidats à la promotion	
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PE échelon spécial classe exceptionnelle	Aisne	7	28,57	2	5	37,50	66,67	100,00
	Oise	5	80,00	4	1	100,00	100,00	100,00
	Somme	6	83,33	5	1	83,33	83,33	100,00
	<b>Académie</b>	<b>18</b>	<b>63,97</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>73,61</b>	<b>83,33</b>	<b>100,00</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

➤ La liste d'aptitude

En dehors de la voie des concours externes ou internes, l'accès au corps des professeurs des écoles est possible par liste d'aptitude statutaire.

Les instituteurs justifiant de cinq années de services effectifs en cette qualité peuvent s'inscrire sur la liste d'aptitude ouvrant l'accès au corps des professeurs des écoles auprès de leur inspecteur d'académie de leur département de rattachement.

En 2021, 4 agents, dont 2 femmes, ont accédé au corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude. En 2022, 2 agents étaient concernés, exclusivement des femmes.

**Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles en 2021 et 2022**

2021	Nombre de promus	Nbre de femmes promues	% de promus parmi les candidats à la promotion	
			Femmes	Hommes
Aisne	1	0	0	100
Oise	3	2	67	33
Somme	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

2022	Nombre de promus	Nbre de femmes promues	% de promus parmi les candidats à la promotion	
			Femmes	Hommes
Aisne	0	0	0	0
Oise	2	2	100	0
Somme	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

➤ Les avancements accélérés

L'avancement d'échelon est automatique, mais les anciennetés détenues dans les 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons de la classe normale peuvent être bonifiées d'un an.

**Les avancements accélérés dans le 1<sup>er</sup> degré en 2021 et 2022**

2021	Aisne			Oise			Somme		
	% femmes promouvables	Nombre de promus	% femmes promues	% femmes promouvables	Nombre de promus	% femmes promues	% femmes promouvables	Nombre de promus	% femmes promues
Professeurs des écoles 7 <sup>ème</sup> échelon	88,50%	23	<b>91,30%</b>	89,21%	42	<b>92,86%</b>	84,70%	18	<b>77,80%</b>
Professeurs des écoles 9 <sup>ème</sup> échelon	88,30%	33	<b>87,90%</b>	81,67%	54	<b>84,48%</b>	84,30%	30	<b>83,30%</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

2022	Aisne			Oise			Somme		
	% femmes promouvables	Nombre de promus	% femmes promues	% femmes promouvables	Nombre de promus	% femmes promues	% femmes promouvables	Nombre de promus	% femmes promues
Professeurs des écoles 7 <sup>ème</sup> échelon	82,18%	30	<b>80,00%</b>	94,09%	55	<b>94,55%</b>	88,26%	33	<b>87,88%</b>
Professeurs des écoles 9 <sup>ème</sup> échelon	86,27%	30	<b>90,00%</b>	88,69%	51	<b>88,24%</b>	80,83%	37	<b>70,27%</b>

Source : DSDEN 02, 60 et 80

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

#### ❖ Bilan de l'accès à la classe exceptionnelle

Au titre de la campagne 2022, l'accès à la classe exceptionnelle est ouvert aux personnels remplissant les conditions suivantes :

	Vivier 1	Vivier 2
Agrégés	2 <sup>ème</sup> échelon de la hors classe + 6 années de fonctions	4 <sup>ème</sup> échelon de la hors classe avec 3 ans d'ancienneté
Autres corps	3 <sup>ème</sup> échelon de la hors classe + 6 années de fonctions	6 <sup>ème</sup> échelon de la hors classe pour les psychologues 7 <sup>ème</sup> échelon de la hors classe pour les autres corps

#### Points attribués en fonction de l'avis du

##### Recteur

Avis excellent	140 points	3 <sup>ème</sup> échelon
Avis très satisfaisant	90 points	4 <sup>ème</sup> échelon
Avis satisfaisant	40 points	5 <sup>ème</sup> échelon
Avis insatisfaisant	0 point	6 <sup>ème</sup> échelon

#### Ancienneté dans l'échelon

Sans	- 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	+ 3ans
3	6	9		
12	15	18	21	
24	27	30	33	
36	39	42	45	48

#### Promouvables et promus selon le vivier en 2022

	Vivier 1			Vivier 2	
	Candidatures validées	Contingents	Candidats promus	Promouvables	Candidats promus
<b>Professeurs agrégés (Amiens)</b>	78 (295 éligibles) 52 en 2021	Contingent national	11 soit 14,1%	104 dont 24 vivier 1 (90 en 2021)	9 soit 8.6%
<b>Professeurs certifiés</b>	162 (1626 éligibles) 153 en 2021	48 (110 en 2021)	48 soit 29,6% (110 en 2021)	310 dont 11 vivier 1 (298 en 2021)	29 soit 9.4% (30 en 2021)
<b>PLP</b>	69 (535 éligibles) 49 en 2021	26 (30 en 2021)	26 soit 37,7% (30 en 2021)	117 dont 9 vivier 1 (108 en 2021)	13 soit 11.1% (9 en 2021)
<b>PEPS</b>	21 (199 éligibles) 14 en 2021	4 (9 en 2021)	4 soit 19,1% (9 en 2021)	36 dont 4 vivier 1 (43 en 2021)	3 soit 8.3% (2 en 2021)
<b>CPE</b>	12 (95 éligibles) 8 en 2021	3 (5 en 2021)	3 soit 25,0% (5 en 2021)	14 dont 2 vivier 1 (15 en 2021)	1 soit 7.1% (1 en 2021)
<b>PSYEN</b>	30 (79 éligibles) 25 en 2021	2 (1 en 2021)	2 soit 6,7% (1 en 2021)	16 dont 7 vivier 1 (0 en 2021)	1 soit 6.3% (0 en 2021)

Vivier 1 : candidatures éligibles = candidats remplissant les conditions d'échelon et d'ancienneté  
candidature validées = candidats éligibles remplissant la condition de 6 ans de fonctions

## Répartition genrée de l'accès à la classe exceptionnelle

	VIVIER 1		VIVIER 2	
	Part des femmes parmi les cand. Recevables	Part des femmes parmi les promus	Part des femmes parmi les promouvables	Part des femmes parmi les promus
<b>Professeurs agrégés (Amiens)</b>	33/78 (42,3%)	3/11 (27,3%)	43/104 (41,3%)	4/9 (44,4%)
<b>Professeurs certifiés</b>	93/162 (57,4%)	29/48 (60,4%)	186/310 (60,0%)	20/29 (69,0%)
<b>PLP</b>	39/69 (56,5%)	14/26 (53,8%)	55/117 (47,0%)	5/13 (38,5%)
<b>PEPS</b>	7/21 (33,3%)	2/4 (50,0%)	20/36 (55,6%)	2/3 (66,7%)
<b>CPE</b>	7/12 (58,3%)	2/3 (66,7%)	10/14 (71,4%)	1/1 (100%)
<b>PSYEN</b>	23/30 (76,7%)	1/2 (50,0%)	11/16 (68,7%)	1/1 (100%)

Source : DPE

## L'âge moyen des promus à la classe exceptionnelle

	VIVIER 1			VIVIER 2		
	Global	Hommes	Femmes	Global	Hommes	Femmes
<b>Professeurs agrégés (Amiens)</b>	54,7 ans	55,1 ans	54,0 ans	60,6 ans	60,4 ans	61,5 ans
<b>Professeurs certifiés</b>	53,8 ans	54,1 ans	53,5 ans	59,1 ans	59,1 ans	59,1 ans
<b>PLP</b>	54,4 ans	54,6 ans	53,9 ans	60,7	60,9 ans	60,4 ans
<b>PEPS</b>	52 ans	48,0 ans	56,5 ans	60,7 ans	60,0 ans	61,0 ans
<b>CPE</b>	54,7 ans	51,0 ans	56,5 ans	60 ans		60,0 ans
<b>PSYEN</b>	54 ans	54,0 ans	54,0 ans	58 ans		58,0 ans

Source : DPE

## Les taux de promotion en fonction de l'affectation

	Collège		Lycée LP SEP		Supérieur		Autres	
	SEGPA - EREA		% parmi promouvables	% parmi promus	% parmi promouvables	% parmi promus	% parmi promouvables	% parmi promus
	% parmi promouvables	% parmi promus						
Professeurs agrégés	V1 – 16,7%	V1 – 18,2%	V1 – 52,5%	V1 – 54,5%	V1 – 30,8%	V1 – 27,3%		
	V2 – 18,3%	V2 – 22,2%	V2 – 76,0%	V2 – 77,8%				
Professeurs certifiés	V1 – 73,5%	V1 – 64,6%	V1 – 19,1%	V1 – 29,2%	V1 – 5,6%	V1 – 4,1%	V1 – 1,8%	V1 – 2,1%
	V2 – 44,2%	V2 – 41,4%	V2 – 55,8%	V2 – 58,6%				
PLP	V1 – 10,1%	V1 – 15,4%	V1 – 87,0%	V1 – 76,9%	V1 – 2,9%	V1 – 7,7%	V2 – 0,9%	
	V2 – 4,3%		V2 – 94,0%	V2 – 100%	V2 – 0,9%			
PEPS	V1 – 47,6%	V1 – 50%	V1 – 42,9%	V1 – 25%	V1 – 4,8%		V1 – 4,8%	V1 – 25%
	V2 – 47,2%		V2 – 47,2%	V2 – 100%		V2 – 5,6%		
CPE	V1 – 83,3%	V1 – 100%	V1 – 16,7%	V2 – 100%				
	V2 – 35,7%		V2 – 64,3%					
	Premier degré		Second degré					
PSYEN	V1 – 73,3%	V1 – 50%	V1 – 26,7%	V1 – 50%				
	V2 – 56,2%	V2 – 100%	V2 – 43,8%					

Source : DPE

### ❖ Bilan de l'accès à la hors classe

L'accès à la hors classe est ouvert à partir de 2 ans d'ancienneté au 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

Le barème national repose sur deux éléments structurants :

- L'appréciation de la valeur professionnelle des agents
- L'ancienneté dans la plage d'appel

#### Points attribués en fonction de l'avis du Recteur

Excellent :	145 points
Très satisfaisant :	125 points
Satisfaisant :	105 points
A consolider :	95 points

#### Points attribués en fonction de l'échelon et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2022

9 <sup>ème</sup> échelon avec 2 ans	0 point
9 <sup>ème</sup> échelon avec 3 ans	10 points
10 <sup>ème</sup> échelon sans anc.	20 points
10 <sup>ème</sup> échelon avec 1 an	30 points
10 <sup>ème</sup> échelon avec 2 ans	40 points
10 <sup>ème</sup> échelon avec 3 ans	50 points
11 <sup>ème</sup> échelon sans ancienneté	60 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 1 an	70 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 2 ans	80 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 3 ans	100 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 4 ans	110 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 5 ans	120 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 6 ans	130 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 7 ans	140 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 8 ans	150 points
11 <sup>ème</sup> échelon avec 9 ans et plus	160 points

Au titre de la campagne 2022, l'appréciation de la valeur professionnelle résulte :

- des avis finaux émis à l'issue du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière organisé en 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 ou 2020/2021
- des avis pérennes formulés lors des campagnes précédentes pour les agents n'ayant pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière pour les agents éligibles à compter de l'année 2022 ne disposant d'aucune appréciation préalable (titularisés ou détachés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 ou autre situation ayant abouti à l'absence de rendez-vous de carrière), les avis des inspecteurs et chefs d'établissement ont été recueillis et ont servi d'appui à la formulation de l'appréciation du recteur.

Dans des cas exceptionnels, une opposition à la promotion a été émis par le recteur.

### La ratio promouvables/promus :

	2021			2022		
	Promouvables	Promus	% promus /promouvables	Promouvables	Promus	% promus /promouvables
Professeurs agrégés (National)	313	45	14,38%	327	63	19,27%
Professeurs certifiés	1 243	239	19,23%	1 208	220	18,21%
PLP	434	81	18,66%	405	73	18,02%
PEPS	180	34	18,89%	185	34	18,88%
CPE	80	15	18,75%	76	14	18,42%
PSYEN	64	12	18,75%	52	10	19,23%

Source : DPE

### La répartition genrée de l'accès à la hors classe

	Part des femmes dans le corps	Part des femmes parmi les promouvables				Part des femmes parmi les promus
		Au 9 <sup>ème</sup> échelon	Au 10 <sup>ème</sup> échelon	Au 11 <sup>ème</sup> échelon	Tous les promouvables	
Professeurs agrégés (National)	Données nationales non disponibles					
Professeurs certifiés	65%	64,63%	67,45%	54,63%	65,23%	64,55%
PLP	51%	48,00%	50,64%	42,55%	48,89%	46,58%
PEPS	42%	36,84%	39,25%	0,0%	37,84%	47,06%
CPE	74%	68,18%	76,00%	50,00%	72,37%	71,43%
PSYEN	87%	100,00%	97,22%	83,30%	96,15%	90,00%

Source : DPE

## Les données par échelon

	9 <sup>ème</sup> échelon			10 <sup>ème</sup> échelon			11 <sup>ème</sup> échelon		
	% 9 <sup>ème</sup> parmi promouvables	% de 9 <sup>ème</sup> parmi Promus	Taux promotion au 9 <sup>ème</sup>	% 10 <sup>ème</sup> parmi Promouvables	% de 10 <sup>ème</sup> parmi Promus	Taux promotion au 10 <sup>ème</sup>	% 11 <sup>ème</sup> parmi Promouvables	% de 11 <sup>ème</sup> parmi Promus	Taux promotion au 11 <sup>ème</sup>
<b>Professeurs agrégés</b>	Données nationales non disponibles								
<b>Professeurs certifiés</b>	37,91%	0,0%	0%	53,15%	58,64%	20,09%	8,94%	41,36%	84,26%
<b>PLP</b>	30,86%	0,0%	0%	57,53%	56,16%	17,60%	11,61%	43,84%	68,09%
<b>PEPS</b>	41,08%	0,0%	0%	57,84%	97,06%	30,84%	1,08%	2,94%	50,00%
<b>CPE</b>	28,95%	0,0%	0%	65,79%	78,57%	22,00%	5,26%	21,43%	75,00%
<b>PSYEN</b>	19,23%	0,0%	0%	69,23%	40,00%	11,11%	11,54%	60,00%	100,00%

Source : DPE

## Focus sur les agents placés au 10<sup>ème</sup> échelon depuis plus de 3 ans et les agents au 11<sup>ème</sup> échelon

Taux de promotion	10 <sup>ème</sup> + 3 ans	11 <sup>ème</sup> + 0	11 <sup>ème</sup> + 1 an	11 <sup>ème</sup> + 2 ans et +
<b>Professeurs agrégés</b>	Données nationales non disponibles			
<b>Professeurs certifiés</b>	21,57%	88,68%	86,05%	58,33%
<b>PLP</b>	29,55%	73,91%	77,78%	16,67%
<b>PEPS</b>	63,16%	/	50%	/
<b>CPE</b>	41,67%	100%	100%	0%
<b>PSYEN</b>	33,33%	100%	100%	100%

Source : DPE

## Comparatif 2021/2022 pour les agents placés au 11<sup>ème</sup> échelon

	Agents au 11 <sup>ème</sup> échelon : nombre de promus / nombre de promouvables		Taux de promotion au 11 <sup>ème</sup> échelon (promus/promouvables)		Part des agents au 11 <sup>ème</sup> échelon parmi les promus	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Professeurs agrégés</b>	17/32	27/44	53,1%	61,4%	37,8%	42,9%
<b>Professeurs certifiés</b>	115/134	91/108	85,8%	84,3%	48,1%	41,4%
<b>PLP</b>	35/46	32/47	76,1%	68,1%	43,2%	43,8%
<b>PEPS</b>	1/1	1/2	100%	50%	2,9%	2,9%
<b>CPE</b>	8/9	3/4	88,9%	75%	53,3%	21,4%
<b>PSYEN</b>	8/14	6/6	57,1%	100%	66,7%	60%

Source : DPE

## Les appréciations du recteur et les oppositions à promotion

### Taux de promotion selon les appréciations du recteur

	Avis Excellent	Avis très satisfaisant	Avis satisfaisant	Avis à consolider
<b>Professeurs agrégés</b>	Données nationales non disponibles			
<b>Professeurs certifiés</b>	26,10%	14,43%	18,89%	13,04%
<b>PLP</b>	24,19%	15,66%	20,13%	4,35%
<b>PEPS</b>	33,33%	11,39%	18,18%	0%
<b>CPE</b>	36,36%	20%	8%	20%
<b>PSYEN</b>	0%	19,05%	25%	100%

Source : DPE

### Les oppositions à promotion

	Nombre d'oppositions (28 en 2021)	% de l'effectif des promouvables
<b>Professeurs agrégés</b>	Données nationales non disponibles	
<b>Professeurs certifiés</b>	Amiens : 11 National : ND	1,16%
<b>PLP</b>	Amiens : 14 National : ND	3,46%
<b>PEPS</b>	Amiens : 3 National : ND	1,62%
<b>CPE</b>	Amiens : 1 National : ND	1,32%
<b>PSYEN</b>	Amiens : 0 National : ND	0,00%

Source : DPE

### L'ancienneté de grade et l'âge moyen des promus

		Ancienneté moyenne dans le grade		Age moyen des promus	
		2021	2022	2021	2022
<b>Professeurs agrégés</b>		18,7 ans	16,5 ans	53,3 ans	51,4 ans
<b>Professeurs certifiés</b>	Amiens	21,7 ans	19,9 ans	50,7 ans	49,6 ans
<b>PLP</b>	Amiens	19,8 ans	18,9 ans	51,1 ans	50,5 ans
<b>PEPS</b>	Amiens	22,3 ans	20,7 ans	48,5 ans	47,1 ans
<b>CPE</b>	Amiens	19,8 ans	19,3 ans	51,2 ans	49,8 ans
<b>PSYEN</b>	Amiens	3 ans	4 ans	51,9 ans	51,7 ans

Source : DPE

## Les taux de promotion en fonction de l'affectation

	Collège SEGPA - EREA		Lycée LP SEP		Supérieur		Autres	
	% parmi promouvables	% parmi promus						
<b>Professeurs agrégés</b>	Données non disponibles						Données non disponibles	
<b>Professeurs certifiés</b>	65,65%	61,36%	32,37%	38,18%	0,91%	0%	1,8%	0,45%
<b>PLP</b>	2,96%	1,37%	94,81%	97,26%			2,2%	1,37%
<b>PEPS</b>	70,81%	67,65%	28,65%	20,59%	2,7%	11,76%	/	/
<b>CPE</b>	46,05%	57,14%	50%	42,86%			3,95%	0%
	Premier degré		Second degré					
<b>PSYEN</b>	48,07%	60%	51,92%	40%				

Source : DPE

### ❖ Bilan de l'accès à l'échelon spécial

L'accès à l'échelon spécial est ouvert aux agents présentant une ancienneté d'au moins 3 ans dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la classe exceptionnelle. L'accès à l'échelon spécial est contingenté à 20% des effectifs du grade.

Après une période transitoire au cours de laquelle les tableaux d'avancement ont été élaborés en s'appuyant sur les appréciations portées lors de l'avancement à la classe exceptionnelle, un avis spécifique est désormais porté sur la valeur professionnelle des agents dans le cadre de la campagne d'accès à l'échelon spécial, indépendamment de l'avis porté lors de l'accès à la classe exceptionnelle.

Les personnels promouvables ont été classés à partir du barème suivant :

Valorisation de l'avis du Recteur	
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 point

Prise en compte de l'échelon et de l'ancienneté dans l'échelon

Ancienneté dans le 4 <sup>ème</sup> échelon au 31 août 2022	Valorisation de l'ancienneté (sauf avis insatisfaisant)
3 ans	0
4 ans	10
5 ans	20
6 ans	30
7 ans	40
8 ans	50
9 ans	60
10 ans et plus	70

### Promouvables et promus à l'échelon spécial :

	Candidatures recevables	Candidats promus
<b>Professeurs certifiés</b>	161	43 (26,7%)
<b>PLP</b>	70	15 (21,43%)
<b>PEPS</b>	14	4 (28,57%)
<b>CPE</b>	15	4 (26,66%)
<b>PSYEN</b>	/	/ (%)

Source : DPE

### Répartition genrée des promus à l'échelon spécial :

	Part des femmes parmi les promouvables	Part des femmes parmi les promus
<b>Professeurs certifiés</b>	51,55%	51,16%
<b>PLP</b>	44,29%	46,66%
<b>PEPS</b>	42,86%	50%
<b>CPE</b>	73,33%	75%
<b>PSYEN</b>	100%	/%

Source : DPE

### Age moyen de promus à l'échelon spécial en 2022

	Global	Hommes	Femmes
<b>Professeurs certifiés</b>	59,2 ans	59,9 ans	58,4 ans
<b>PLP</b>	59,3 ans	59,7 ans	58,9 ans
<b>PEPS</b>	60,4 ans	59,8 ans	61 ans
<b>CPE</b>	57,1 ans	55,3 ans	57,8 ans
<b>PSYEN</b>		/	/

Source : DPE

### Ancienneté des promus à l'échelon spécial en 2022

	Hommes	Femmes
	Ancienneté moyenne détenue au 4 <sup>ème</sup> échelon de la classe exceptionnelle	
<b>Professeurs certifiés</b>	6,9 ans	6,4 ans
<b>PLP</b>	6,1 ans	5,6 ans
<b>PEPS</b>	6,5 ans	6 ans
<b>CPE</b>	5 ans	5,3 ans
<b>PSYEN</b>	/	/

Source : DPE

### ❖ Focus sur les rendez-vous de carrière

Au cours de sa carrière, un enseignant bénéficie de 3 rendez-vous de carrière : au 6<sup>ème</sup>, au 8<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> échelon. L'appréciation finale de la valeur professionnelle s'appuie sur le compte rendu des rendez-vous de carrière. Elle est ensuite prise en considération dans l'attribution des bonifications d'ancienneté aux 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons et dans les critères pour l'inscription au tableau annuel d'avancement à la hors classe.

#### Les rendez-vous de carrières des professeurs agrégés

	Eligibles	% Hommes	% Femmes	% Avis Excellents	% Hommes	% Femmes
1 <sup>er</sup> RDVC	29	58,6%	41,4%	31%	33,3%	66,7%
2 <sup>ème</sup> RDVC	34	55,9%	44,1%	35,3%	58,3%	41,7%
3 <sup>ème</sup> RDVC	47	51,1%	48,9%	25,5%	50%	50%
TOTAL	110					

Source : DPE

#### Les rendez-vous de carrières des professeurs certifiés

	Eligibles	% Hommes	% Femmes	% Avis Excellents	% Hommes	% Femmes
1 <sup>er</sup> RDVC	261	31,4%	66,6%	29,5%	20,8%	79,2%
2 <sup>ème</sup> RDVC	202	33,2%	66,8%	31,7%	29,7%	70,3%
3 <sup>ème</sup> RDVC	209	32,5%	67,5%	35,9%	30,7%	69,3%
TOTAL	672					

Source : DPE

#### Les rendez-vous de carrières des PLP

	Eligibles	% Hommes	% Femmes	% Avis Excellents	% Hommes	% Femmes
1 <sup>er</sup> RDVC	57	40,4%	59,6%	24,6%	35,7%	64,3%
2 <sup>ème</sup> RDVC	60	48,3%	51,7%	33,3%	45%	55%
3 <sup>ème</sup> RDVC	56	57,1%	42,9%	35,7%	55%	45%
TOTAL	173					

Source : DPE

#### Les rendez-vous de carrières des professeurs d'EPS

	Eligibles	% Hommes	% Femmes	% Avis Excellents	% Hommes	% Femmes
1 <sup>er</sup> RDVC	35	80 %	20 %	31,4 %	72,7%	27,3%
2 <sup>ème</sup> RDVC	22	68,2 %	31,8%	31,8 %	57,1 %	42,9 %
3 <sup>ème</sup> RDVC	40	62,5 %	47,5 %	32,5 %	46,2 %	53,8%
TOTAL	97					

Source : DPE

### Les rendez-vous de carrières des CPE

	Eligibles	% Hommes	% Femmes	% Avis Excellents	% Hommes	% Femmes
1 <sup>er</sup> RDVC	19	42,1 %	57,9 %	26,3 %	40 %	60 %
2 <sup>ème</sup> RDVC	11	18,2 %	81,8 %	27,3 %	33,3 %	66,7 %
3 <sup>ème</sup> RDVC	8	25 %	75 %	37,5 %	0 %	100 %
TOTAL	38					

Source : DPE

### Les rendez-vous de carrières des Psy EN

	Eligibles	% Hommes	% Femmes	% Avis Excellents	% Hommes	% Femmes
1 <sup>er</sup> RDVC	3	0 %	100 %	33,3 %	0 %	100 %
2 <sup>ème</sup> RDVC	3	0 %	100 %	66,7 %	0 %	100 %
3 <sup>ème</sup> RDVC	3	0 %	100 %	33,3 %	0 %	100 %
TOTAL	9					

Source : DPE

### ❖ Focus sur les bonifications d'ancienneté

Au titre de la campagne 2022, l'appréciation de la valeur professionnelle résulte :

- des avis finaux émis à l'issue du 1<sup>er</sup> rendez-vous de carrière pour les enseignants au 6<sup>ème</sup> échelon ou du 2<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière pour les enseignants au 8<sup>ème</sup> échelon, organisés en 2020/2021,
- pour les agents pouvant bénéficier d'une bonification d'ancienneté en 2022 ne disposant d'aucune appréciation préalable (titularisés ou détachés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 ou autre situation ayant abouti à l'absence de rendez-vous de carrière), les avis des inspecteurs et chefs d'établissement ont été recueillis et ont servi d'appui à la formulation de l'appréciation du recteur.
- L'attribution des bonifications d'ancienneté concerne les enseignants ayant atteint le 6<sup>ème</sup> ou le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et remplissant certaines conditions d'ancienneté dans l'échelon.

Le classement des promouvables est établi en fonction de 4 critères :

- L'avis final du recteur
- L'ancienneté dans le corps
- L'ancienneté générale de service
- L'âge

### Les bonifications d'ancienneté pour les professeurs certifiés

	Promouvables	Avis excellent		TOTAL AVIS EXCELLENT	%	Promus			%
		HOMMES	FEMMES				HOMMES	FEMMES	
6 <sup>ème</sup>	250	17	60	77	30,8%	75	15	60	30%
8 <sup>ème</sup>	201	19	45	64	31,8%	60	17	43	29,8%

Source : DPE

### Les bonifications d'ancienneté pour les PLP

	Promouvables	Avis excellent		TOTAL AVIS EXCELLENT	%	Promus			%
		HOMMES	FEMMES				HOMMES	FEMMES	
6 <sup>ème</sup>	55	5	10	15	30,8%	17 (1 reliquat)	6	11	30,9%
8 <sup>ème</sup>	64	9	11	20	31,25%	19	8	11	29,7%

Source : DPE

### Les bonifications d'ancienneté pour les professeurs d'EPS

	Promouvables	Avis excellent		TOTAL AVIS EXCELLENT	%	Promus			%
		HOMMES	FEMMES				HOMMES	FEMMES	
6 <sup>ème</sup>	36	8	3	11	30,55%	11 (1 reliquat)	8	3	30,55%
8 <sup>ème</sup>	21	4	3	7	33,3%	6	4	2	28,57%

Source : DPE

### Les bonifications d'ancienneté pour les CPE

	Promouvables	Avis excellent		TOTAL AVIS EXCELLENT	%	Promus			%
		HOMMES	FEMMES				HOMMES	FEMMES	
6 <sup>ème</sup>	16	2	3	5	31,25%	5 (1 reliquat)	2	3	31,25%
8 <sup>ème</sup>	9	2	3	5	33,3%	4	2	2	33,3%

Source : DPE

### Les bonifications d'ancienneté pour les Psy EN

	Promouvables	Avis excellent		TOTAL AVIS EXCELLENT	%	Promus			%
		HOMMES	FEMMES				HOMMES	FEMMES	
6 <sup>ème</sup>	3	0	1	1	33,3%	1	0	1	33,3%
8 <sup>ème</sup>	4	0	2	2	50%	1	0	1	25

Source : DPE

❖ L'avancement accéléré dans le second degré public

Agrégés	Femmes	Hommes	Total
échelon 7	2	0	2
Promotions	0	0	0
%			
échelon 9	2	0	2
Promotions	1	0	1
%	50,00%		

Source : DPE

Certifiés	Femmes	Hommes	Total
échelon 7	23	11	34
Promotions	8	2	10
%	34,78%	18,18%	
échelon 9	32	10	42
Promotions	9	3	12
%	28,13%	30,00%	

Source : DPE

PLP	Femmes	Hommes	Total
échelon 7	6	2	8
Promotions	1	1	2
%	16,67%	50,00%	
échelon 9	6	2	8
Promotions	1	1	2
%	16,67%	50,00%	

Source : DPE

PEPS	Femmes	Hommes	Total
échelon 7	0	4	4
Promotions	0	1	1
%		25,00%	
échelon 9	3	2	5
Promotions	1	0	1
%	33,33%		

Source : DPE

### 3.1.3 Personnels enseignants de l'enseignement privé

#### 3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré privé

#### Nombre de professeurs des écoles promus dans le grade supérieur par tableau d'avancement en 2022

	Nombre de promus	% de femmes promues	Nombre de promouvables		% de femmes promouvables	% de promus parmi les candidats à la promotion	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PE Hors Classe	30	93,33	147	11	93,04	19,08	18,18
PE Classe exceptionnelle	13	92,31	12	1	92,31	100	100
PE échelon spécial Classe Exceptionnelle	1	100	1	0	100	100	0

Source : DSDEN 80

#### Nombre d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré promus sur tableau d'avancement à la classe exceptionnelle en 2022 (en %)

	Vivier 1	Vivier 2
% de femmes promouvables	85,71%	100
Nombre de promus	7	6
% de femmes parmi les promus	85,71	100

Source : DSDEN 80

#### Les avancements accélérés dans le 1<sup>er</sup> degré (en %)

	% de femmes promouvables	Nbre de promus	% de femmes promues
PE 7ème échelon	98,48	20	100
PE 9ème échelon	95,45	6	100

Source : DSDEN 80

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

#### Avancement à la hors-classe dans le corps des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

	Population éligible au 31 août 2022 (maîtres ayant atteint le 9ème échelon de la classe normale depuis au - 2 ans)						Nombre de promotions réalisées au 1er septembre 2022					
	PC		PEPS		PLP		PC		PEPS		PLP	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
AMIENS	58	201	14	7	16	22	11	36	3	1	3	4

Source : DPE

	Age moyen des promus au 1er septembre 2022 par genre					
	PC		PEPS		PLP	
	H	F	H	F	H	F
AMIENS	54,95	51,93	51,25	45,09	53,27	53,44

Source : DPE

#### Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des agrégés et certifiés (campagne 2021-2022)

	Maîtres auxiliaires en contrat définitif						Adjoints d'enseignements et chargés d'enseignement					
	MA-CD candidats en <u>PC</u>	MA-CD retenus en <u>PC</u>	MA-CD candidats en <u>PLP</u>	MA-CD retenus en <u>PLP</u>	MA-CD candidats en <u>PEPS</u>	MA-CD retenus en <u>PEPS</u>	AE-CE candidats en <u>CERTIFIE</u>	AE-CE retenus <u>CERTIFIES</u>	AE-CE candidats en <u>PLP</u>	AE-CE retenus en <u>PLP</u>	AE-CE candidats en <u>PEPS</u>	AE-CE retenus en <u>PEPS</u>
AMIENS	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Source : DPE

MA-CD			AE-CE		
Population globale de <u>MA-CD</u> au 1er septembre 2021			Population globale d' <u>AE-CE</u> au 1er septembre 2021		
PC	PLP	PEPS	PC	PLP	PEPS
13	3	0	14	4	1

Source : DPE

#### Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

	Effectifs au 31 août 2022 (Population globale tous grades confondus)						Effectifs des maîtres ayant atteint au moins le 3ème échelon de la hors classe au 31 août 2022					
	PC		PEPS		PLP		PC		PEPS		PLP	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
AMIENS	342	929	95	48	69	138	103	211	17	11	17	31

Source : DPE

	<b>VIVIER 1</b> POPULATION ELIGIBLE AU 31 AOÛT 2022 (Maîtres ayant atteint au moins le 3ème échelon de la hors classe ET ayant exercé au cours de leur carrière au moins six ans dans des conditions d'exercice difficiles ou des fonctions particulières)						<b>VIVIER 2</b> POPULATION ELIGIBLE AU 31 AOÛT 2022 (Maîtres ayant atteint le 7ème échelon de la hors classe)					
	PC		PEPS		PLP		PC		PEPS		PLP	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	AMIENS	102	212	17	10	17	30	5	14	1	1	4

Source : DPE

	<b>Nombre de promotions au grade de la classe exceptionnelle réalisées au 1er septembre 2022</b>											
	PC				PEPS				PLP			
	vivier 1		vivier 2		vivier 1		vivier 2		vivier 1		vivier 2	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
AMIENS	3	9	3	10	0	0	1	1	1	1	2	1

Source : DPE

	<b>Age moyen des promus au grade de la classe exceptionnelle au 1er septembre 2022 par genre</b>					
	PC		PEPS		PLP	
	H	F	H	F	H	F
AMIENS	56,03	56,86	59,82	60,08	59,22	55,49

Source : DPE

### Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

	<b>Effectifs de la population au grade de la classe exceptionnelle au 31 août 2022</b>						<b>Population éligible au 31 août 2022 (maîtres ayant atteint le 4ème échelon de la classe exceptionnelle depuis au moins 3 ans)</b>						<b>Nombre de promotions à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle réalisées au 1er septembre 2022</b>						
	PC		PEPS		PLP		PC		PEPS		PLP		PC		PEPS		PLP		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
AMIENS	23	47	4	1	6	2	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Source : DPE

	<b>Age moyen des promus au 1er septembre 2022 par genre</b>					
	PC		PEPS		PLP	
	H	F	H	F	H	F
AMIENS	64,84	0	0	0	0	0

Source : DPE

### 3.1.4 Personnels d'encadrement

#### Evolution du nombre de personnels de direction et d'inspection promus sur liste d'aptitude

Corps d'accès	Nombre de promus				Nombre promus	% femmes
	2018	2019	2020	2021		
Perdir Classe Normale	5	6	9	12	5	80%
IEN	2	1	1	2	0	
IA IPR	Il n'y pas plus de LA IA IPR depuis 2016					

Source : DPAE

#### Nombre de personnels de direction et d'inspection promus sur tableau d'avancement pour le grade supérieur

Corps d'accès	Nombre promus	% femmes	Nombre promus	% de femmes
	2021		2022	
Perdir HC	15	46,66%	16	50%
IEN HC	3	66%	4	25%
IA IPR HC	0	0	5	40%

Source : DPAE

### 3.1.5 Personnels IATSS

➤ Les ADJAENES et ATRF

#### Tableau d'avancement à ADJAENES principal 2ème classe en 2022

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
22	1	45,9	6,6	7

Source : DPAE

#### Tableau d'avancement à ADJAENES principal 1ère classe en 2022

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
68	8	53,5	7,8	9

Source : DPAE

#### Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2ème classe en 2022

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
15	1	50,5	9,7	8

Source : DPAE

### Promotion par examen professionnel aux grades d'ATRF principal 2ème classe en 2022

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
4	1	47,6	3,8	7

Source : DPAE

### Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1ère classe en 2022

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
26	8	48,7	8,6	8

Source : DPAE

#### ➤ Les SAENES

### Tableau d'avancement au SAENES classe supérieure

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
23	3	52,5	19	10

Source : DPAE

### Promotion par examen professionnel au grade de SAENES classe supérieure en 2022

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
5	1	42,8	11	8

Source : DPAE

### Tableau d'avancement au SAENES classe exceptionnelle

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
7	3	56,4	8,5	11

Source : DPAE

### Promotion par examen professionnel au grade de SAENES classe exceptionnelle en 2022

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
5	1	44,8	5,2	6

Source : DPAE

➤ Les APAE

**Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal**

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
3	0	47	17,7	9

Source : DPAE

**Promotion par examen professionnel au grade d'APAE en 2022**

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
4	0	46	6,9	6

Source : DPAE

➤ Les personnels médico-sociaux

**Avancement des assistants de service social principal**

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
9	0	50,2	8,4	12

Source : DPAE

**Tableau d'avancement des Infirmiers classe supérieure**

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
6	1	49	15	6

Source : DPAE

**Tableau d'avancement des Infirmiers hors classe**

Nbre de promus : Femmes	Nbre de promus : Hommes	Age moyen des promus	Ancienneté de grade moyenne des promus	Echelon moyen des promus
8	0	57,5	7,3	8

Source : DPAE

### Nombre de promus ATSS sur liste d'aptitude en 2022

Corps d'accès	Promus 2021	Promus 2022	% de femmes	% de promus parmi les candidats à la promotion
Attachés	5	6	83,30%	6/66 (9,09%)
SAENES	6	16	75,00%	16/194 (8,25%)
CTSS	0	0		0/3
IGR	0	0		0/1
IGE	0	1	0%	1/3 (33,3%)
ASI	0	0		0/7
Technicien de recherche et de formation	2	2	0%	2/31 (6,45%)

Source : DPAAE

## 3.2 - LE MOUVEMENT

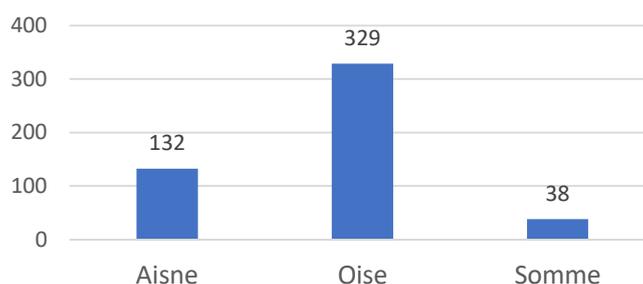
### 3.2.1 Personnels enseignants du premier degré public

#### ❖ Le mouvement interdépartemental

Le mouvement interdépartemental se déroule en 2 phases :

- 1- Les permutations informatisées
- 2- Le mouvement complémentaire des ineat-Exeat

#### Nombre de candidatures traitées lors de la phase des permutations informatisées



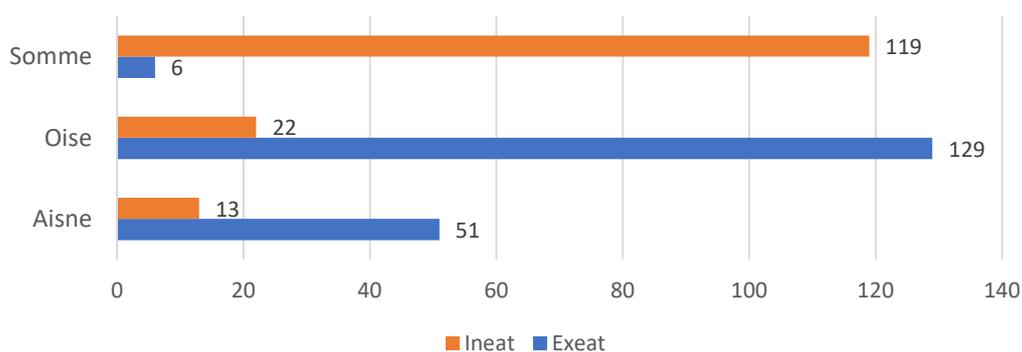
Source : DSDEN 02, 60 et 80

#### Résultat des permutations informatisées pour la rentrée 2022

	Aisne	Oise	Somme
Nombre d'entrants	13	19	12
Nombre de sortants	25	32	20
Résultat	-12	-13	-8

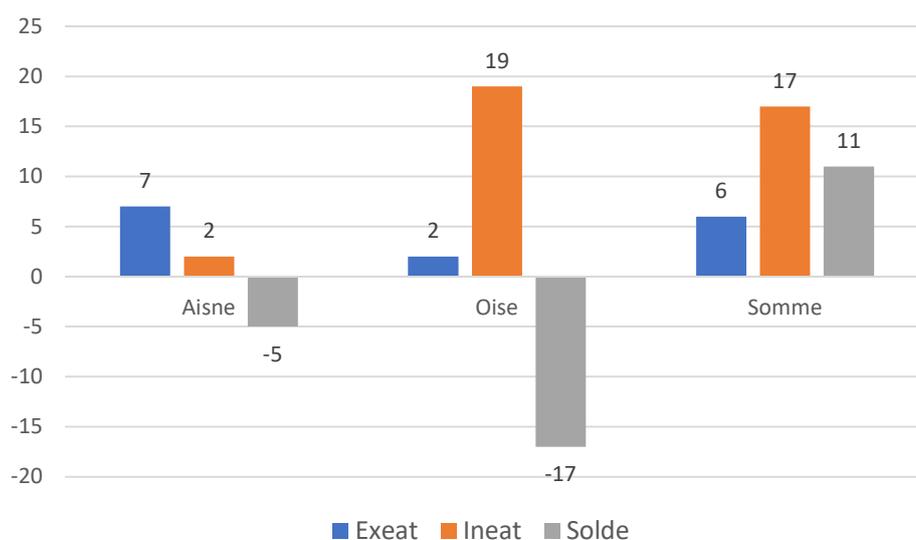
Source : DSDEN 02, 60 et 80

#### Les demandes d'ineat/exeat par département, pour la rentrée 2022



Source : DSDEN 02, 60 et 80

## Les demandes d'ineat/exeat accordées pour la rentrée 2022



Source : DSDEN 02, 60 et 80

Au final, les opérations de mouvement interdépartemental ont engendré, pour les entrées et les sorties :

- Un solde de -17 pour l'Aisne
- Un solde de -30 pour l'Oise
- Un solde de +3 pour la Somme

### ❖ Le mouvement intra-départemental

## Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

	Aisne	Oise	Somme
<b>Nombre de participants</b>	762	1200	741
<b>Dont obligatoire</b>	358 soit 46,98%	500 soit 41,67%	388 soit 52,4%
<b>Nombre de participants mutés</b>	363	489	452
<b>%</b>	47,64%	40,75%	61%

Source : DSDEN 02, 60 et 80

## Les vœux des personnels candidats à une mutation en 2022

	Aisne	Oise	Somme
<b>Nombre de vœux émis par l'ensemble des candidats</b>	11 49 (pour 762 candidats)	20 447 (pour 1200 candidats)	10 935 (pour 741 candidats)
<b>Nombre moyen de vœux par candidat</b>	14,6	17,03	14,75
<b>Satisfaction Vœu Rang 1</b>	45%	44%	49%
<b>Satisfaction Vœu Rang 2</b>	9 %	11%	11%

Source : DSDEN 02, 60 et 80

### 3.2.2 Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

Le mouvement des personnels enseignants du second degré comprend deux phases :

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

Un agent peut participer à la phase inter pour intégrer une académie puis participer ensuite au mouvement intra-académique pour obtenir un établissement spécifique.

#### ❖ Phase inter-académique :

1158 agents ont participé au mouvement inter-académique à l'automne 2021, pour la rentrée 2022 dont 916 titulaires.

En 2021, 1450 agents avaient participé au mouvement inter, parmi lesquels 1191 titulaires (82%) et 259 stagiaires (18%).

#### Répartition des demandes par type de population et par sexe

Titulaires	%	Stagiaires	%	Total des demandes
916	79%	242	21%	1158

Femmes	%	Hommes	%	Total des demandes
652	56%	506	44%	1158

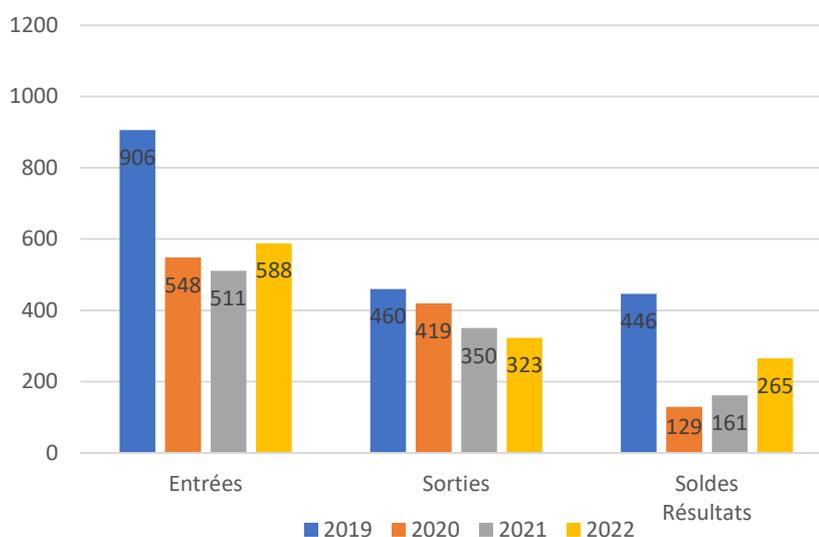
Source : DPE

Le nombre de demandes de mutation concerne 11% de l'effectif total des personnels enseignants du second degré, d'éducation et PSYEN titulaires et stagiaires (13% en 2021).

Plus de la moitié des participants au mouvement interacadémique 2022 sont des femmes.

A l'issue de la phase interacadémique (observation au 8 avril 2022), l'académie a enregistré **323 départs** (hors stagiaires) et **588 entrées**, soit un solde positif de 265 agents.

#### Les mutations interacadémiques (Entrées, Sorties, Soldes)



Source : DPE

## Répartition des entrants par type de population et par sexe

Titulaires	%	Néo-titulaires	%	Total des entrants	Femmes	%	Hommes	%	Total des entrants
123	21%	465 <sup>(1)</sup>	79%	588	304	52%	284	48%	588

Source : DPE

### Focus sur le dispositif d'accueil et d'aide académique

Un dispositif d'accueil et d'information à la mutation a été mis à la disposition des candidats pendant toute la période de saisie des vœux du 9 novembre 2021 au 30 novembre 2021, du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00 (accueil téléphonique et mail).

L'accompagnement reste renforcé cette année avec une conseillère RH de proximité "mobilité" qui a été professionnalisée sur ces opérations.

À la fin de la période de saisie, la ligne téléphonique est restée ouverte.

Communication téléphonique	Message électronique
<b>Pendant le dispositif d'aide et d'accueil</b>	
90	55
<b>Après le dispositif d'aide et d'accueil</b>	
21	150
<b>111</b>	<b>205</b>

Source : DPE

### ❖ Phase intra-académique :

	Participants volontaires	Entrants	Mesure Carte Sco ETB	Mesure Carte Sco ZR	Autres*	Total
2022	1074	588	22	0	36	1720
2021	1047	511	27	0	41	1626

\* Autres : réintégration à divers titres (poste adapté, disponibilité, CLD...) + validation d'une reconversion + personnels affectés à titre provisoire

Source : DPE

Femmes	%	Hommes	%	Total des demandes
992	58%	728	42%	1720

Source : DPE

## Taux de mutation

Demandes	Mutations réalisées	Taux de mutation
1720	1021	59,36%

(57,01% en 2021, 64,11% en 2020)

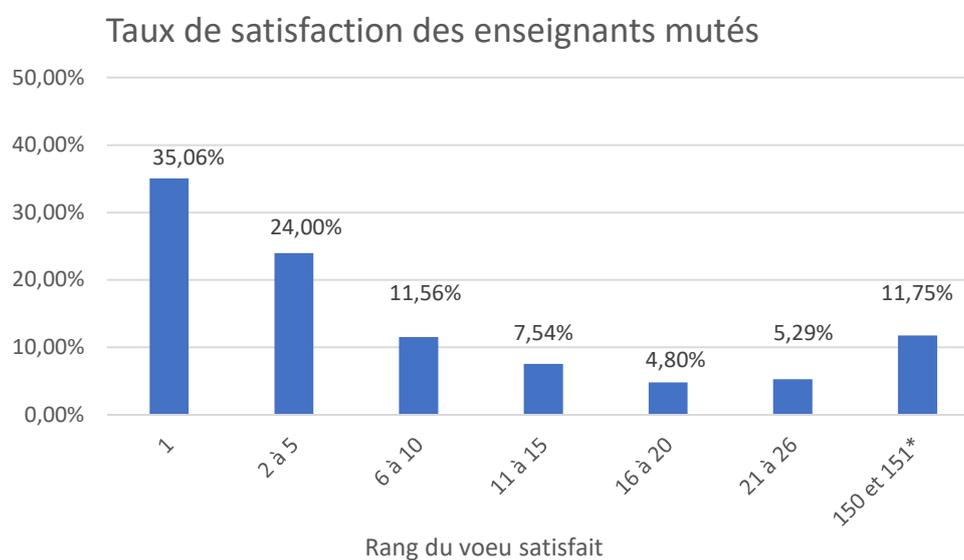
Source : DPE

## Taux de satisfaction

Participants volontaires	Mutations réalisées	Taux de satisfaction
1074	352	32,77%

Source : DPE

## Taux de satisfaction et rang de vœux



(\*150 et 151 : extension)

Source : DPE

On peut observer que 59,06% des enseignants ont été mutés sur l'un de leurs 5 premiers vœux (60,95% en 2021). Le nombre d'enseignants traités en extension est aussi élevé que l'année précédente (11,76% en 2021).

## Taux de satisfaction et type de vœux

Mutations réalisées en ETB (dont en extension)	Mutations réalisées sur ZR (dont en extension)	Mutations réalisées
726 (71,11%) dont 40 en extension (5,51%)	295 (28,90%) dont 80 en extension (7,71%)	1021

Source : DPE

### Taux de satisfaction femmes – hommes

Femmes	%	Hommes	%	Mutations réalisées
555	54%	466	46%	1021

Source : DPE

### Focus sur les postes

#### Postes offerts

Postes offerts en établissement *	%	Postes offerts en ZR	%	Postes offerts au mouvement
732	83%	149	17%	881

(\*y compris SPEA)

Source : DPE

Parmi les 732 postes vacants en établissement (720 en 2021, 726 en 2020), 233 ont été libérés à l'issue de la phase interacadémique (230 en 2021).

#### Taux de couverture des postes en établissement à l'issue du mouvement intra-académique

Postes vacants avant mouvement	Entrants	Sortants	Solde du flux	Postes vacants après mouvement	Taux de couverture
732	727	221	506	226	69,13%

Source : DPE

#### Taux de couverture des postes spécifiques académiques (SPEA)

SPEA vacants avant mouvement	Entrants	Sortants	Solde du flux	SPEA vacants après mouvement	Taux de couverture
68	26	0	26	42	38,24%

Source : DPE

A l'issue de la phase intra-académique, 226 postes (dont 42 « SPEA » spécifiques académiques) demeurent vacants (soit 30,87% des postes offerts). Ce taux est légèrement plus élevé par rapport à celui observé l'année précédente (28,61% en 2021). Il est à noter que 42,48% des postes vacants sont en lycée professionnel (40,10% en 2021) et 26,99% sur un poste de PSYEN (22,70% en 2021).

A l'issue de la phase intra-académique, 42 postes SPEA demeurent vacants (soit 61,76% des postes offerts (41,46% en 2021, 52,50% en 2020).

Focus sur le dispositif d'accueil et d'aide académique

Un dispositif d'accueil et d'information à la mutation a été mis à la disposition des candidats pendant toute la période de saisie des vœux du 25 mars 2022 au 8 avril 2022, du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00 (accueil téléphonique et mail).

L'accompagnement reste renforcé cette année avec une conseillère RH de proximité "mobilité" qui a été professionnalisée sur ces opérations.

À la fin de la période de saisie, la ligne téléphonique est restée ouverte.

Communication téléphonique	Message électronique	Visites
<b>Pendant le dispositif d'aide et d'accueil</b>		
252	400	-
<b>Après le dispositif d'aide et d'accueil</b>		
180	600	-
<b>432</b>	<b>1000</b>	<b>0</b>

Source : DPE

### 3.2.3 Personnels IATSS

#### ❖ Les mutations des ADJAENES

##### Les demandes de mutations des ADJAENES en 2022

	Nombre	dont inter	dont avis favorable
Femmes	47	7	1
Hommes	4	2	0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
<i>Rappel 2021</i>	<i>58</i>		

Source : DPAE

##### Les motifs des demandes de mutations des ADJAENES en 2022

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	44	1	0	0	0	0	1	46
Hommes	4	0	0	0	0	0	0	4
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>50</b>

Source : DPAE

##### Les demandes de mutations des ADJAENES acceptées en 2022

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Total	Taux
Femmes	21	5	4	0	0	0	30	63,8%
Hommes	1	0	2	0	0	0	3	75,0%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>64,7%</b>
	67%	15%	18%	0%	0%	0%	100%	

*Rappel 2021* 62,10%

Source : DPAE

##### Les motifs demandes de mutations des ADJAENES acceptées en 2022

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	28	1	0	0	0	0	1	30
Hommes	3	0	0	0	0	0	0	3
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>33</b>

Source : DPAE

❖ Les mutations des SAENES

**Les demandes de mutation des SAENES en 2022**

	Nombre	dont inter	dont avis favorable
Femmes	27	2	0
Hommes	10	1	0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<i>Rappel 2021</i>	<i>49</i>		

Source : DPAE

**Les demandes de mutation des SAENES en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de Carte	TOTAL
Femmes	25	0	0	0	0	0	2	27
Hommes	5	1	1	0	0	0	2	9
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

Source : DPAE

**Les demandes de mutation des SAENES acceptées en 2022**

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Total	Taux
Femmes	9	6	0	1	0	0	16	59,3%
Hommes	2	1	0	0	0	1	4	40,0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>54,1%</b>
	55%	35%	0%	5%	0%	5%	100%	

*Rappel 2021 55,10%*

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des SAENES acceptées en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	13	1	0	0	0	0	2	16
Hommes	0	1	1	0	0	0	2	4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

Source : DPAE

❖ Les mutations des AAE

**Les demandes de mutation des AAE en 2022**

	Nombre	dont inter	dont avis favorable
Femmes	13	0	0
Hommes	5	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Rappel 2021</i>	<i>17</i>		

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des AAE en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	TOTAL
Femmes	12	0	1	0	0	13
Hommes	5	0	0	0	0	5
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

Source : DPAE

**Les demandes de mutation des AAE acceptées en 2022**

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Total	Taux
Femmes	3	2	0	0	0	0	5	38,5%
Hommes	1	0	0	0	0	0	1	20,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>33,3%</b>
	67%	33%	0%	0%	0%	0%	100%	

*Rappel 2021 47,10%*

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des AAE acceptées en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	TOTAL
Femmes	3	0	2	0	0	5
Hommes	1	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

Source : DPAE

❖ Les mutations des ATRF

**Les demandes de mutation des ATRF en 2022**

	Nombre	dont inter	dont avis favorable
Femmes	8	3	0
Hommes	1	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<i>Rappel 2021</i>	9		

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des ATRF en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	7	0	1	0	0	0	0	8
Hommes	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

Source : DPAE

**Les demandes de mutation des ATRF acceptées en 2022**

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Total	Taux
Femmes	5	0	0				5	62,5%
Hommes	1	0	0				1	
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>66,7%</b>
	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	

*Rappel 2021* 28,60%

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des ATRF acceptées en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	4	0	1					5
Hommes	1	0	0					1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

Source : DPAE

❖ Les mutations des INFENES

**Les demandes de mutation des infirmiers en 2022**

	Nombre	dont inter	dont avis favorable
Femmes	49	5	0
Hommes	1	0	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<i>Rappel 2021</i>	45		

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des infirmiers en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	41	3	2	0	1	1	0	48
Hommes	0	1	0	0	1	0	0	2
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>50</b>

Source : DPAE

**Les demandes de mutation des infirmiers acceptées en 2022**

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Total	Taux
Femmes	16	2	1	0	0	0	19	38,8%
Hommes	1	0	0	0	0	0	1	100,0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>40,0%</b>
	85%	10%	5%	0%	0%	0%	100%	

*Rappel 2021* NC

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des infirmiers acceptées en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	16	0	1	0	1	1	0	19
Hommes	0	1	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

Source : DPAE

❖ Les mutations des ASSAE

**Les demandes de mutation des ASSAE en 2022**

	Nombre	dont inter	dont avis favorable
Femmes	4	1	0
Hommes	1	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<i>Rappel 2021</i>	6		

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des ASSAE en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	4	0	0	0	0	0	0	4
Hommes	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Source : DPAE

**Les demandes de mutation des ASSAE acceptées en 2022**

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Total	Taux
Femmes	4	0	0	0	0	0		0,0%
Hommes	0	0	0	0	0	0		0,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>80,0%</b>
	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	

*Rappel 2021* 16,70%

Source : DPAE

**Les motifs des demandes de mutation des ASSAE acceptées en 2022**

	Convenance Perso	RQTH	Rapp conjoint	Politique de la ville	Motif médical	CP - CLD - DISPO	Mesure de carte	TOTAL
Femmes	4							4
Hommes	0							0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Source : DPAE

### 3.2.4 Personnels de direction et d'inspection

#### 3.2.4.1 - Personnels de direction

##### Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2022

	2022	2021	2020	2019	2018
Demandes de mutation	143	155	144	139	149
dont chefs	74	73	73	63	70
dont adjoints	69	82	71	76	79

Participants	Femmes	Hommes
143	66	77

##### Les demandes de mutation des personnels de direction acceptées en 2022

	2022
Total mobilités académiques	73
dont chefs	30
dont adjoints	43

Total	Femmes	Hommes
73	37	36

#### 3.2.4.2 - Personnels d'inspection

##### Demandes de mutation pour les personnels d'inspection en 2022

	2022	Aisne	Oise	Somme Dont rectorat
Demandes de mutation	8	0	3	5
1 <sup>er</sup> degré	6	0	3	3
<i>Dont poste profilé 1<sup>er</sup> degré</i>	1	0	0	1
2 <sup>nd</sup> degré IEN	1	0	0	1
<i>Dont poste profilé</i>	0	0	0	0
2 <sup>nd</sup> degré IA-IPR	1	0	0	1
<i>Dont poste profilé</i>	1	0	0	1

Participants	Femmes	Hommes
8	5	3

Participants	Convenance personnelle	Rapprochement de conjoint
8	4	4

### Les demandes de mutation des personnels d'inspection acceptées en 2022

	2022
Total mobilités académiques	6
<i>1<sup>er</sup> degré</i>	4
<i>Dont profilé 1<sup>er</sup> degré</i>	1
<i>2<sup>nd</sup> degré</i>	2
<i>dont profilé 2<sup>nd</sup> degré</i>	1

Total	Femmes	Hommes
6	5	1

Candidats satisfaits	Convenance personnelle	Rapprochement de conjoint
6	3	3

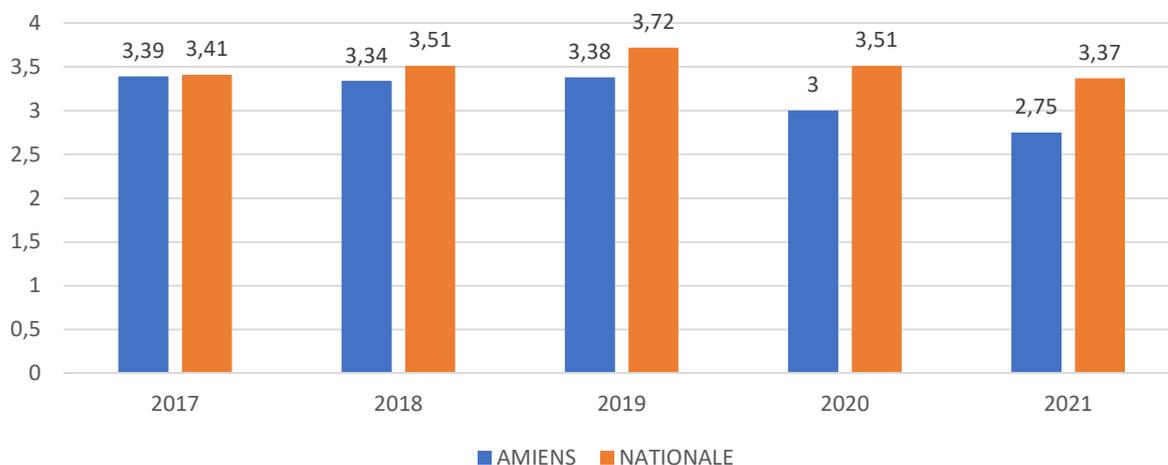
# CHAPITRE 4

## SUIVI PERSONNALISÉ DES PERSONNELS

## 4.1 - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ET DES DIFFICULTES DE SANTE

### 4.1.1 - État des lieux

#### Evolution du taux d'obligation d'emploi de 2017 à 2021



Source : DRH

#### Répartition BOE/personnels en 2021

	Nombre d'agents	% femmes BOE	Part femmes dans le corps
Non ens	151	78,80%	119
Ens 1D public	285	84,91%	242
ens 1D privé	19	79%	15
ens 2D public	436	64,22%	280
enseignants 2D privé	31	80,64%	25

Source : DRH

#### Répartition par type de BOE en 2021

	Nombre BOE	% femmes
RQTH	886	74,00%
Rente AT/MP	3	33,30%
Pens. d'incapacité perm. 2/3	3	0%
Fonct All. Temp. d'invalidité	1	100,00%
Ancien militaire assimilés pens.	12	41,66%
Titul. carte d'invalid.	8	50,00%
Titu. AAH	3	100,00%
Emploi réservé, ancien militaire non titul. pension	2	50,00%
Pens inval et assimilé	19	63,15%
Agent reclassé	2	100,00%

Source : DRH

## 4.1.2 - Le recrutement

**Tableau 4.1 – Recrutement des bénéficiaires de l’obligation d’emploi**

	RS 2019/2020		RS 2020/2021		RS 2021/2022	
	Nbre candi.	Nbre recrut.	Nbre candi.	Nbre recrut.	Nbre candi.	Nbre recrut.
Ens. du 1er degré	9	4	4	1	9	1
Ens 2nd degré - CPE /PsyEN	29	3	39	4	22	7
* Pers admin	42	5	21	2	39	4

\* contingenté par le ministère : peut être dépassé selon la volonté de la politique académique

Source : DRH

## 4.2 – LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET SON ACCOMPAGNEMENT

### 4.2.1 - Le dispositif académique piloté par la conseillère mobilité carrière

#### ❖ Cadre juridique du Conseiller Mobilité Carrière (CMC)

Le cadre de travail des conseillers en mobilité et carrière est défini par :

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

Les missions des CMC sont définies par la circulaire Men – DGRH du 6 juillet 2009.

Le conseiller mobilité carrière (CMC) est chargé d’accompagner de manière suivie la mobilité « choisie » ou « contrainte » des agents, de conseiller les personnes sur leur parcours professionnel à tout moment de leur carrière et de développer une prestation de conseil interne aux services.

#### ❖ Les missions du CMC au sein de l’académie d’Amiens

**Mission 1 : Conseiller, accompagner et informer les personnels de l’académie (personnels titulaires ou contractuels, personnels d’encadrement, personnels d’enseignement, d’éducation et PsyEN, ATSS, ITRF, AESH, AED), dans leur projet de mobilité professionnelle et d’évolution professionnelle tout au long de leur carrière :**

- Analyse des parcours personnels et professionnels
- Identification des compétences, des motivations, des freins
- Construction et définition de projet en mobilité interne ou externe
- Définition de plan de formation (recherche de formation, de financement)
- Accompagnement de la mise en œuvre des projets
- Techniques de recherche d’emploi (aide et soutien à la préparation : des entretiens de carrière, des candidatures pour un poste à profil ou poste au sein de l’académie, des candidatures pour postes à l’externe ou dans le secteur privé...)

- Analyse des offres d'emplois vacants internes et externes
- Information sur les dispositifs proposés au sein de l'académie et les règles en matière de mobilité interne et externe

**Mission 2 : Accompagner les services, les personnels d'encadrement dans leurs missions quotidiennes :**

- Contribuer au processus de recrutement dans les disciplines et les fonctions déficitaires : par les changements de disciplines ou détachement dans des fonctions enseignantes, d'éducation, d'orientation ou administratives, par le concours interne
- Accompagner les projets professionnels des personnels en reconversion pour raisons de santé dans le cadre des dispositifs institutionnels (postes adaptés, occupation à but thérapeutique, reclassement professionnel)
- Guider les personnels se situant dans une dynamique d'évolution professionnelle
- Conseiller les agents, les stagiaires ou les néo-titulaires vers une réorientation professionnelle
- Aider à la constitution d'un dossier de demande de projet de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)
- Constituer un vivier de compétences
- Rédiger des fiches métiers

*L'accompagnement ne peut s'accomplir que dans le cadre d'une relation de confiance essentielle pour faire évoluer favorablement le projet.*

Les caractéristiques de l'ensemble des demandes sont principalement :

- L'évolution professionnelle,
- La réorientation professionnelle,
- La difficulté rencontrée dans le métier, dans le poste,
- L'usure professionnelle,
- La reconversion pour raisons de santé
- La recherche de financement pour réaliser des formations

Ces caractéristiques peuvent se croiser et/ou se cumuler.

Suite à l'expertise du CMC, les outils d'accompagnement proposés :

- Des entretiens individualisés et personnalisés
- Des entretiens avec des experts
- Des outils de technique de recherche d'emploi
- Des bilans de carrière
- Des stages d'immersion
- Des grilles d'analyse de compétences, savoir-être, motivation au travail
- La mobilisation du CPF
- La constitution d'une demande de congé de formation
- L'accompagnement vers les dispositifs d'aide (tutorat, formations OPERA)
- L'orientation vers des partenaires experts (BGE, CAP EMPLOI,...)

Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement à la mobilité pour raisons de santé, la CMC aide à la construction du projet professionnel, en lien avec la médecine de prévention :

- Postes adaptés (PACD, PALD)
- Reclassement professionnel
- Occupation à but thérapeutique (OBT)

L'accompagnement des agents dans la réflexion et la mise en œuvre de leur projet professionnel peut permettre :

- Une mutation (changement d'établissement)
- Un allègement de service
- Un temps partiel
- Un congé maladie longue durée
- Une entrée dans le dispositif poste adapté
- Un détachement : au sein de l'académie, dans un autre ministère, à l'international, suite à une inaptitude à la fonction d'origine)
- Un changement de discipline
- Une disponibilité
- Un congé de formation professionnelle
- Un plan de formation préalable à la réalisation du projet
- Une préparation à un concours ou une réussite à concours
- Une retraite anticipée
- Une démission ou une rupture conventionnelle
- Une création d'entreprise
- Une affectation Cigem

*Il est à noter qu'une réflexion autour d'un projet professionnel peut réconcilier l'agent avec son métier et son activité*

### **Mission 3 : Travailler en collaboration avec les différents acteurs de l'académie ainsi que les partenaires externes**

Au sein de l'académie d'Amiens, l'action du CMC s'inscrit dans une démarche collective avec les différents services.

Le travail d'équipe se concrétise par des liens étroits entre les différents acteurs de la DRH (adjointe DRH, correspondante handicap, psychologue du travail, conseillers RH de proximité, DPE, DPAE...), des entretiens en binôme ou trinômes peuvent être proposés aux agents afin de faciliter la prise en charge de leur situation.

La CMC fait régulièrement appelle à l'expertise des autres services de l'académie (Service social, DPE, DPAE, DE, DSDEN, corps d'inspections ...) afin d'accompagner au mieux les agents.

Des rencontres régulières avec les différents acteurs RH sont instaurées tout au long de l'année afin de permettre l'étude de la faisabilité des projets.

Au niveau national, l'Education Nationale organise, chaque année un Séminaire regroupant l'ensemble des CMC des académies.

Depuis 2018, les CMC sont rejoints par les Conseillers RH de proximité afin de permettre des échanges dédiés à la mobilité et la RH de proximité.

Le pilotage interministériel du travail des CMC des Hauts de France continue avec la PFRH de la Région : réunions d'information sur l'actualité Fonction publique, présentation d'outils d'aide à la mobilité, propositions de formations via SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale).

### **Mission 4 : Gérer la campagne de candidatures à un détachement vers les métiers de l'enseignement au sein de l'académie d'Amiens**

- Renseigner les agents internes ou externes, les inspecteurs sur les modalités de détachement
- Rédiger la circulaire de l'académie afin de définir les règles et le calendrier
- Etudier et contrôler les dossiers de demande de détachement

- S'informer auprès de la DPE afin de connaître les postes susceptibles d'être disponibles au détachement pour la prochaine rentrée
- Organiser les entretiens de recrutement par le biais du détachement
- Evaluer les besoins en formation
- Transmettre les avis aux agents

#### **Mission 5 : Valoriser les métiers de l'Education Nationale**

- Renseigner les demandeurs d'emploi, les salariés du secteur privé, les agents des autres ministères sur les métiers et les modalités de recrutement
- Proposer des stages d'immersion
- Rédiger des fiches métiers à destination des services, des candidats, des partenaires

*Réseau : CMC interministérielles des HDF, CMC académiques*

*Participation aux différents forums interministériels, séminaires, rencontres professionnelles afin de présenter les métiers de l'Education nationale et de communiquer sur nos besoins en personnels*

#### **Mission 5 : Accompagner les talents repérés par la Mission Académique de l'Encadrement**

- Entretiens individualisés et personnalisés
- Stages d'immersion
- Orientation vers les bons interlocuteurs
- Participation à la revue des cadres

*Constitution et animation d'un réseau de contacts au sein de l'Education nationale, avec les autres services de l'Etat, les fonctions territoriales et hospitalières, les entreprises, dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des personnels inscrits dans une démarche de mobilité.*

#### **❖ Les entretiens**

Quelques données :

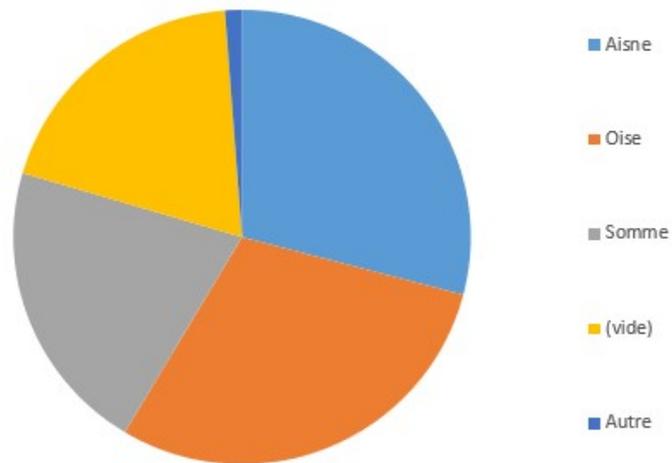
- Nombre d'entretiens réalisés : 753
- Nombre d'échanges par messagerie : 1351
- Nombre de demandes d'entretiens par « Proxi RH » : 45
- Nombre de stages d'observation/immersion organisés cette année : 35

#### **Type de personnels :**

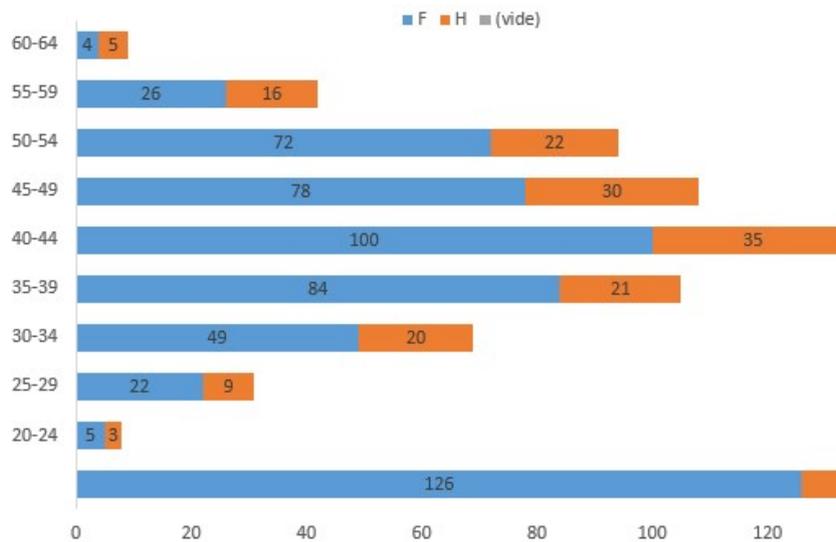
#### **Répartition par département :**

Corps	Nbre
(vide)	4
AAE	34
ADJAENES	2
AED	13
AESH	15
Agrégé	19
APE	1

Ass. Sociale	10
CEP	4
Certifié	202
Chef d'établissement	14
Conseiller Formation	3
CPE	16
Hors EN	26
IEN	2
Infirmière EN	14
ITRF	1
PE	214
PEPS	17
PerDir	1
PLP	108
Psy En	21
SAENES	12
<b>Total général</b>	<b>753</b>



**Répartition par âge et par genre :**



**Traitement des candidatures à un détachement vers les corps enseignants pour la RS 2022**

Nombre de candidatures traitées : 39 ; Nombre de candidatures transmises à la DGRH : 19

## 4.3- LA MEDECINE DE PREVENTION : BILAN D'ACTIVITE

### Les visites médicales en 2021/2022

Les visites médicales		
1	Nombre de visites médicales concernant des enseignants du premier degré	571
2	Nombre de visites médicales concernant des enseignants du second degré	567
3	Nombre de visites médicales concernant les personnels jeunesse et sport	4
4	Nombre de visites médicales concernant des personnels administratifs, d'éducation, de la santé et sociaux, et autres	206
5	Nombre total de visites médicales réalisées	1348
6	Nombre total d'agents concernés	1223
Le nombre total des visites médicales classées par l'origine des demandes		
1	Nombre de visites médicales réalisées à la demande de l'agent	940
2	Nombre de visites réalisées à la demande de l'administration : avis sur reclassement, maladie professionnelle, urgence...	199
3	Nombre de visites médicales réalisées à la demande des médecins de prévention : SMP, suivi en poste adapté, enquête...	94
Visites au titre de la surveillance médicale particulière		
1	Nombre total de visites réalisées dans le cadre de la surveillance médicale particulière	412
2	dont nombre de visites réalisées au titre de l'exposition à un risque professionnel en dehors RPS	0
Visites au titre des risques psycho sociaux		
1	Nombre de visites au titre d'une souffrance au travail	100
2	Nombre de visites dans le cadre d'une alerte suicidaire	5
3	Nombre de préconisations émises en matière de RPS	31

En 2021/2022, il n'y a pas eu d'entretiens infirmiers ni de visite dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale.

### Les préconisations en 2021/2022

Les aménagements de poste		
1	Nombre total d'aménagements de poste préconisés	252
Les orientations		
1	Nombre total de visites donnant lieu à une ou des orientations	178
2	Nombre d'orientations vers le médecin traitant, vers l'hospitalisation, vers une consultation spécialisée	13
3	Nombre d'orientations vers l'assistante sociale des personnels	49
4	Nombre d'orientations vers le psychologue du travail	48
5	Nombre d'orientations vers le service RH (conseiller mobilité carrière, conseiller handicap, corps d'inspection)	68

En 2021/2022, 20 agents se sont vus préconiser une vaccination.

Dans le cadre des bilans pulmonaires, une consultation a eu lieu au titre du suivi professionnel et post-professionnel amiante, et un examen complémentaire a été réalisé ou préconisé en dehors d'un bilan pulmonaire.

## Les rapports et avis médicaux en 2021/2022

Nombre de dossiers instruits par le médecin du travail et soumis au comité médical et/ou à la commission de réforme		
1	Nombre de rapports réalisés dans le cadre du comité médical	<b>109</b>
2	Nombre de rapports réalisés dans le cadre de la commission de réforme	<b>14</b>
3	Nombre de rapports réalisés dans le cadre d'une retraite pour invalidité	<b>2</b>
4	Nombre de rapports réalisés dans le cadre d'une disponibilité pour raisons de santé	<b>2</b>
Nombre de dossiers de mutation et de temps partiel pour raisons médicales traités par le médecin du travail et le médecin conseiller technique du recteur d'académie		
1	Nombre de dossiers de mutation traités par les médecins du travail	<b>120</b>
2	Nombre de dossiers de mutation traités par le médecin conseiller technique du recteur	<b>114</b>
3	Nombre de dossiers de demande de temps partiel traités	<b>97</b>
Nombre d'attestations d'exposition renseignées par le médecin du travail		
1	Nombre total d'attestations d'exposition (8 souffrances au travail)	<b>8</b>
2	dont nombre d'attestations d'exposition Amiante	<b>1</b>
Les avis relatifs au maintien dans l'emploi		
1	Nombre d'avis concernant une demande de poste adapté	<b>95</b>
2	Nombre d'avis concernant une demande d'allègement de service	<b>116</b>
3	Nombre d'avis concernant une demande d'occupation à titre thérapeutique	<b>13</b>
4	Nombre d'avis relatifs à un atelier thérapeutique/de réadaptation au travail (partenariat MGEN)	<b>22</b>
Les avis relatifs aux agents en situation d'inaptitude		
1	Nombre total d'avis donnés	<b>0</b>
Les avis pour la MDPH		
1	Nombre de rapports rédigés pour la MDPH	<b>12</b>

## Les actions développées sur les lieux de travail en 2021/2022

Actions sur les lieux de travail		
1	Quotité totale de temps (en % de un ETP) des médecins de prévention consacrée aux actions sur les lieux de travail	<b>3%</b>
Nombre de visites de locaux		
1	Nombre total de visites de locaux	<b>2</b>
Etudes de postes de travail		
1	Nombre total d'études de postes de travail	<b>2</b>
Tâches administratives		
1	Quotité totale de temps (en % d'un ETP) estimée des médecins de prévention consacrée aux tâches administratives	<b>15%</b>
Les réunions		
1	Nombre de réunions de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention	<b>6</b>
2	Nombre de réunions mutations et postes adaptés	<b>4</b>
3	Nombre de réunions avec les autres préventeurs (conseillers de prévention, ISST, assistantes sociales des personnels...)	<b>2</b>
4	Nombre de réunions avec les services administratifs (RH, mission handicap, conseillers en évolution professionnelle...)	<b>1</b>
5	Nombre de réunions dans le cadre des réseaux PAS-MGEN	<b>3</b>

## Les maladies professionnelles et à caractère professionnel et les accidents de service et de travail

Les maladies professionnelles		
1	Les médecins du travail sont-ils destinataires des déclarations de maladies professionnelles ? Mettre 0 pour non - mettre 1 pour oui - mettre 2 pour parfois	2
2	Nombre de rapports rédigés	7
Les accidents du travail		
1	Les médecins de prévention sont-ils destinataires des déclarations d'accidents de travail ? Mettre 0 pour non - mettre 1 pour oui - mettre 2 pour parfois	2
2	Nombre de rapports rédigés	0

## 4.4 - LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE, LES AIDES SOCIALES ALLOUEES

Elément essentiel de la politique de gestion des ressources humaines, l'action sociale est destinée à accompagner tous les agents de l'académie et contribuer à leur bien être personnel. Les dispositifs d'action sociale contribuent à l'amélioration de leurs conditions de vie notamment dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs, de la restauration ou pour faire face à des situations difficiles.

Dans les tableaux ci-après, le BOP 214 correspond à la politique éducative et à l'enseignement privé, le BOP 139 correspond à l'enseignement privé du 1<sup>er</sup> de 2<sup>nd</sup> degrés.

### Les actions sociales d'initiative académique (ASIA)

Accueil et information	P214	P139
Nombre d'agents enseignants	0,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie A	5,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie B	14,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie C	9,00	0,00
Nombre de retraités	0,00	0,00
Nombre d'ayants cause	0,00	0,00
Total nombre d'agents	<b>28,00</b>	<b>0,00</b>

Source : DPS

Aides aux études	P214	P139
Nombre d'agents enseignants	28,00	8,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie A	2,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie B	8,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie C	85,00	0,00
Nombre de retraités	4,00	0,00
Nombre d'ayants cause	0,00	0,00
Total nombre d'agents	<b>127,00</b>	<b>8,00</b>
Nombre d'enfants bénéficiaires	177,00	11,00

Source : DPS

## Les prestations interministérielles (PIM)

<b>Allocation aux parents d'enfants handicapés de -20 ans</b>	P214	P139
Nombre d'agents enseignants	114,00	8,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie A	10,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie B	3,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie C	24,00	0,00
Nombre de retraités	0,00	0,00
Nombre d'ayants cause	1,00	0,00
Total nombre d'agents	<b>152,00</b>	<b>8,00</b>
Nombre d'enfants bénéficiaires	156,00	8,00

Source : DPS

<b>Centres de vacances avec hébergement</b>	P214	P139
Nombre d'agents enseignants	8,00	2,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie A	1,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie B	0,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie C	2,00	0,00
Nombre de retraités	0,00	0,00
Nombre d'ayants cause	0,00	0,00
Total nombre d'agents	<b>11,00</b>	<b>2,00</b>
Nombre d'enfants bénéficiaires	22,00	3,00

Source : DPS

<b>Centres de vacances sans hébergement</b>	P214	P139
Nombre d'agents enseignants	14,00	4,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie A	1,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie B	4,00	0,00
Nombre d'agents non enseignants catégorie C	16,00	0,00
Nombre de retraités	0,00	0,00
Nombre d'ayants cause	0,00	0,00
Total nombre d'agents	<b>35,00</b>	<b>4,00</b>
Nombre d'enfants bénéficiaires	64,00	10,00

Source : DPS

## Les prêts

	Enseignants	Non enseignants catégorie A	Non enseignants catégorie B	Non enseignants catégorie C	Retraités	Ayants cause	Total
Nombre de dossiers examinés	15,00	1,00	0,00	8,00	0,00	0,00	<b>24,00</b>
Nombre d'agents bénéficiaires	15,00	1,00	0,00	8,00	0,00	0,00	<b>24,00</b>
Nombre de dossiers retenus	15,00	1,00	0,00	8,00	0,00	0,00	<b>24,00</b>
Montant total des prêts attribués	33 580,00	600,00	0,00	19 932,00	0,00	0,00	<b>54 112,00</b>
Montant maximum accordé	3 000,00	600,00	0,00	3 000,00	0,00	0,00	<b>3 000,00</b>
Montant moyen accordé	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>2 254,67</b>

Source : DPS

## Les secours

BOP 214	Enseignants	Non enseignants catégorie A	Non enseignants catégorie B	Non enseignants catégorie C	Retraités	Ayants cause	Total
Nombre de dossiers examinés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Nombre d'agents bénéficiaires	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Nombre de dossiers retenus	167,00	18,00	11,00	199,00	21,00	4,00	<b>420,00</b>
Montant des crédits dépensés	144 982,00	15 400,00	12 000,00	163 260,00	15 050,00	5 300,00	<b>355 992,00</b>
Montant maximum accordé	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Montant moyen accordé	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>847,60</b>

Source : DPS

BOP 139	Enseignants	Non enseignants catégorie A	Non enseignants catégorie B	Non enseignants catégorie C	Retraités	Ayants cause	Total
<b>Nombre de dossiers examinés</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>20,00</b>
<b>Nombre de dossiers retenus</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Montant des crédits dépensés</b>	19 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>19 600,00</b>
<b>Montant maximum accordé</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Montant moyen accordé</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>

Source : DPS

## **CHAPITRE 5**

# **MASSE SALARIALE ET PLAFONDS D'EMPLOI, COUT EMPLOYEUR PAR BOP, EMPLOIS BUDGETAIRES ET REMUNERATIONS**

## 5.1 EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE ET DES PLAFONDS D'EMPLOIS

### 5.1.1 - Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré

**Tableau 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 relatif à l'enseignement scolaire du 1er degré**

BOP 140 - Répartition de la masse salariale par type de dépense

PSOP et HPSOP (€)	2018	2019	2020	2021	Evolution 2021/2018
Rémunérations principales	347 417 848	355 807 143	361 334 438	368 207 640	6,0%
Indemnités	30 266 291	31 867 729	33 661 017	37 862 703	25,1%
PPCR Transfert prime-points	- 1 800 117	- 4 165 740	- 4 160 077	- 4 181 613	132,3%
HS et Vacances	940 637	905 854	974 967	1 039 343	10,5%
Chômage	347 644	277 725	220 089	298 147	-14,2%
CLD	2 383 021	2 370 566	2 356 932	2 031 668	-14,7%
Cotisations sociales	57 531 035	58 739 156	60 075 047	61 747 772	7,3%
Prestations sociales	597 146	480 340	363 359	370 866	-37,9%
CAS Pensions	256 093 611	261 815 560	266 799 807	270 476 959	5,6%
<b>Total PSOP+HPSOP</b>	<b>693 777 115</b>	<b>708 098 334</b>	<b>721 625 580</b>	<b>737 853 485</b>	<b>6,4%</b>

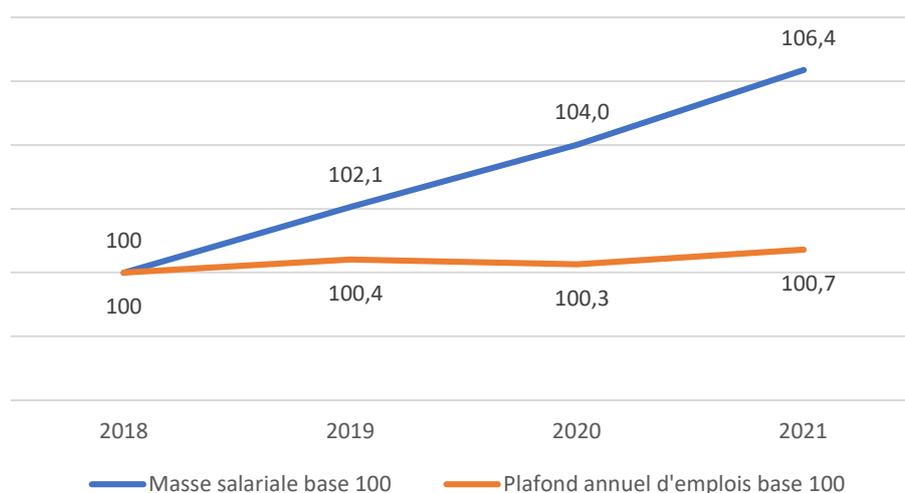
Source : DAF

Répartition par sexe (PSOP, €)

Femme	582 912 166	596 248 514	610 711 263	626 024 745	7,4%
Homme	110 797 882	111 355 381	111 129 578	111 900 946	1,0%
<b>Total PSOP</b>	<b>693 710 048</b>	<b>707 603 895</b>	<b>721 840 841</b>	<b>737 925 691</b>	<b>6,4%</b>

Source : DAF

**Figure 5.1 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 140**



Source : DAF

## 5.1.2 - Bop-A 141, Enseignement scolaire public du second degré

**Tableau 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 relatif à l'enseignement scolaire du 2nd degré**

BOP 141 - Répartition de la masse salariale par type de dépense

PSOP et HPSOP (€)	2018	2019	2020	2021	Evolution 2021/2018
Rémunérations principales	478 605 207	483 640 833	484 864 601	487 209 927	1,8%
Indemnités	50 040 550	50 365 441	50 271 877	55 664 689	11,2%
PPCR Transfert prime-points	- 2 301 324	- 5 093 879	- 5 055 637	- 4 935 157	114,4%
HS et Vacances	32 478 850	33 466 106	33 147 398	34 009 238	4,7%
Chômage	1 717 917	2 108 460	1 996 190	1 985 807	15,6%
CLD	3 266 670	3 160 005	2 580 410	2 482 820	-24,0%
Cotisations sociales	86 235 905	86 819 489	87 054 860	88 414 612	2,5%
Prestations sociales	1 065 508	753 742	536 805	916 261	-14,0%
CAS Pensions	340 521 958	344 727 594	347 183 602	344 933 690	1,3%
<b>Total PSOP+HPSOP</b>	<b>991 631 241</b>	<b>999 947 792</b>	<b>1 002 580 105</b>	<b>1 010 681 886</b>	<b>1,9%</b>

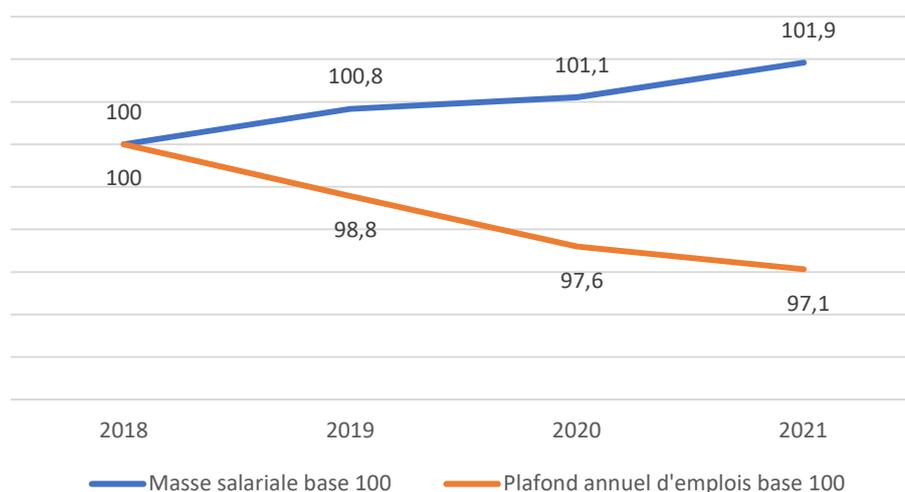
Source : DAF

Répartition par sexe (PSOP, €)

Femme	570 781 893	577 169 849	580 503 626	586 357 131	2,7%
Homme	418 668 001	420 618 056	420 604 580	422 148 777	0,8%
<b>Total PSOP</b>	<b>989 449 894</b>	<b>997 787 905</b>	<b>1 001 108 206</b>	<b>1 008 505 908</b>	<b>1,9%</b>

Source : DAF

**Figure 5.2 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 141**



Source : DAF

### 5.1.3 - Bop-A 214, Soutien de la politique de l'Éducation nationale

**Tableau 5.3 – Dépenses du BOP-A 214 relatif au soutien de la politique de l'éducation nationale**

BOP 214 - Répartition de la masse salariale par type de dépense

PSOP et HPSOP (€)	2018	2019	2020	2021	Evolution 2021/2018
Rémunérations principales	17 129 066	16 377 218	16 377 643	17 787 557	3,8%
Indemnités	3 403 969	3 538 176	3 773 218	4 223 105	24,1%
PPCR Transfert prime-points	- 110 911	- 133 187	- 131 868	- 136 879	23,4%
HS et Vacances	2 138 052	2 124 071	487 145	1 471 847	-31,2%
Chômage	108 690	85 615	106 530	132 949	22,3%
CLD	200 598	178 149	126 319	125 028	-37,7%
Cotisations sociales	3 498 481	3 455 184	3 485 560	3 898 841	11,4%
Prestations sociales	841 324	883 253	821 646	849 033	0,9%
CAS Pensions	10 288 493	10 213 888	10 291 033	10 699 235	4,0%
<b>Total PSOP+HPSOP</b>	<b>37 497 762</b>	<b>36 722 367</b>	<b>35 337 225</b>	<b>39 050 715</b>	<b>4,1%</b>

Source : DAF

Répartition par sexe (PSOP, €)

Femme	26 161 102	25 769 393	25 067 074	27 879 406	6,6%
Homme	10 477 844	10 080 884	9 568 735	10 246 416	-2,2%
<b>Total PSOP</b>	<b>36 638 946</b>	<b>35 850 277</b>	<b>34 635 809</b>	<b>38 125 822</b>	<b>4,1%</b>

Source : DAF

**Figure 5.3 – Progressions comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 214**



Source : DAF

## 5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève

**Tableau 5.4 – Dépenses du BOP-A 230 relatif à la vie de l'élève**

BOP 230 - Répartition de la masse salariale par type de dépense

<i>PSOP et HPSOP (€)</i>	2018	2019	2020	2021	Evolution 2021/2018
Rémunérations principales	39 773 698	42 810 660	43 603 501	44 477 397	11,8%
Indemnités	3 973 620	3 240 914	3 514 389	3 948 142	-0,6%
PPCR Transfert prime-points	- 183 105	- 283 225	- 284 156	- 284 340	55,3%
HS et Vacances	1 533 174	3 344 551	2 130 193	2 619 740	70,9%
Chômage	579 185	451 507	541 810	375 418	-35,2%
CLD	271 307	260 992	222 630	267 256	-1,5%
Cotisations sociales	9 862 474	10 872 662	11 103 450	11 451 339	16,1%
Prestations sociales	41 744	66 767	52 223	47 699	14,3%
CAS Pensions	17 075 880	17 335 545	17 692 947	17 846 345	4,5%
<b>Total PSOP+HPSOP</b>	<b>72 927 976</b>	<b>78 100 374</b>	<b>78 576 987</b>	<b>80 748 997</b>	<b>10,7%</b>

Source : DAF

Répartition par sexe (PSOP, €)

Femme	61 949 376	66 708 432	67 632 472	69 368 063	12,0%
Homme	10 523 419	10 952 453	10 543 880	11 107 632	5,6%
<b>Total PSOP</b>	<b>72 472 795</b>	<b>77 660 885</b>	<b>78 176 352</b>	<b>80 475 695</b>	<b>11,0%</b>

Source : DAF

**Figure 5.4 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 230**



Source : DAF

## 5.1.5 – Bop-A 139, 1er et 2nd degrés de l'enseignement privé

**Tableau 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 relatif à l'enseignement du 1er et 2nd degrés**

BOP 139 - Répartition de la masse salariale par type de dépense

<i>PSOP et HPSOP (€)</i>	2018	2019	2020	2021	Evolution 2021/2018
Rémunérations principales	88 994 217	90 301 743	91 128 836	92 136 865	3,5%
Indemnités	7 027 597	6 893 358	6 953 104	8 085 556	15,1%
PPCR Transfert prime-points	- 396 508	- 912 638	- 917 696	- 922 170	132,6%
HS et Vacances	6 169 986	6 221 015	6 335 355	6 596 556	6,9%
Chômage	636 043	553 551	710 085	797 906	25,4%
CLD	823 761	936 946	628 448	662 461	-19,6%
Cotisations sociales	35 717 206	35 499 975	35 510 306	36 279 710	1,6%
Prestations sociales	88 166	123 196	71 167	96 805	9,8%
CAS Pensions	207 746	249 615	254 722	251 417	21,0%
<b>Total PSOP+HPSOP</b>	<b>139 268 214</b>	<b>139 866 760</b>	<b>140 674 328</b>	<b>143 985 107</b>	<b>3,4%</b>

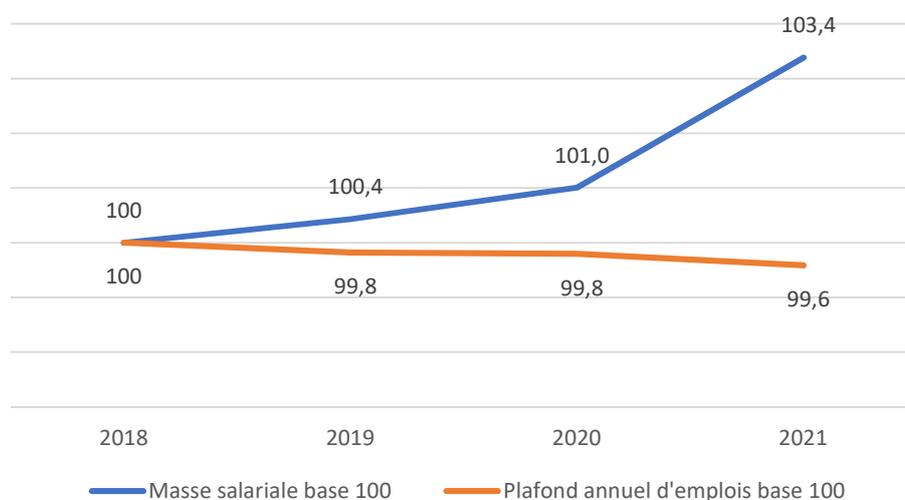
Source : DAF

Répartition par sexe (PSOP, €)

Femme	103 423 962	103 914 328	104 517 963	106 698 330	3,2%
Homme	35 312 065	35 443 274	35 498 793	36 582 249	3,6%
<b>Total PSOP</b>	<b>138 736 027</b>	<b>139 357 602</b>	<b>140 016 756</b>	<b>143 280 579</b>	<b>3,3%</b>

Source : DAF

**Figure 5.5 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 139**



Source : DAF

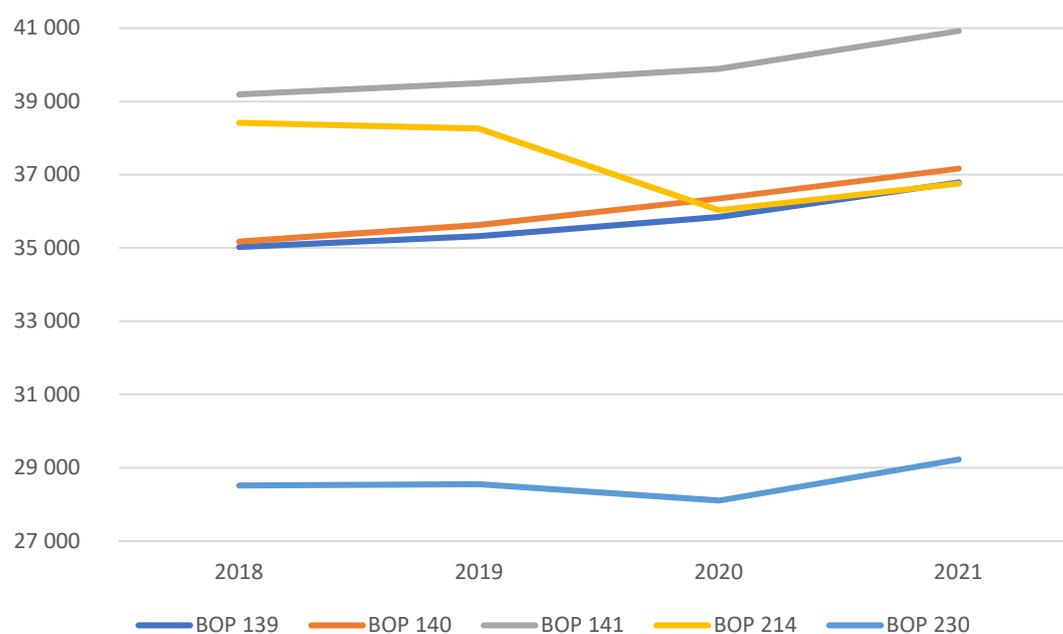
## 5.2 EVOLUTION DU COUT EMPLOYEUR PAR BOP (HORS COTISATIONS SOCIALES)

**Tableau 5.6 – Evolution du coût employeur par BOP, hors cotisations sociales**

Coût par ETPA (€)	2018	2019	2020	2021	Evolution 2021/2018
BOP 139	35 023	35 321	35 842	36 792	5%
BOP 140	35 170	35 624	36 351	37 172	6%
BOP 141	39 193	39 496	39 890	40 930	4%
BOP 214	38 414	38 259	36 037	36 756	-4%
BOP 230	28 520	28 548	28 105	29 228	2%

Source : DAF

**Figure 5.6 – Dépenses du coût employeur par BOP en euros hors cotisations sociales**



Source : DAF

## 5.3 EMPLOIS BUDGETAIRES

Tableau 5.7 – synthèse générale de l'évolution des plafonds d'emploi

<i>en ETP année-civile</i>	2019			2020			2021				
	Plafond d'emplois	Consom-mation	Solde	Plafond d'emplois et progression	Consom-mation	Solde	Plafond d'emplois et progression	Consom-mation	Solde		
<b>BOP 139 - Enseignement privé des 1er et 2nd degrés</b>											
Enseignants des 1er et 2nd degrés privés (dont CFR)	2 915,8	2 907,0	8,7	2 911,7	-4	2 881,0	30,7	2 905,5	-6	2 872,3	33,2
Stagiaires du privé à mi-temps devant élèves	45,7	40,7	4,9	49,0	+3	46,0	3,0	49,0	-0	48,3	0,7
<b>Total BOP 139</b>	<b>2 961,4</b>	<b>2 947,8</b>	<b>13,7</b>	<b>2 960,7</b>	<b>-1</b>	<b>2 927,0</b>	<b>33,7</b>	<b>2 954,5</b>	<b>-6</b>	<b>2 920,6</b>	<b>33,9</b>
<b>BOP 140 - Enseignement public du 1er degré</b>											
Enseignants titulaires et non titulaires (dont CFR)	10 326,5	10 263,7	62,8	10 380,3	+54	10 322,3	58,0	10 373,0	-7	10 333,5	39,5
Enseignants stagiaires à mi-temps devant élèves	363,3	411,0	- 47,7	293,3	-70	334,7	-41,4	350,0	+57	377,3	- 27,3
PSY-EN titulaires et non titulaires	141,0	137,1	3,9	141,0	=	136,0	5,0	141,3	+0	137,5	3,8
Inspection (titulaires et faisant fonction)	46,0	44,8	1,2	46,0	=	46,1	- 0,1	46,3	+0	46,4	- 0,1
Assistants étrangers et intervenants extérieurs	24,5	21,9	2,6	24,5	=	20,3	4,2	24,5	=	17,4	7,1
<b>Total BOP 140</b>	<b>10 901,3</b>	<b>10 878,6</b>	<b>22,8</b>	<b>10 885,2</b>	<b>-16</b>	<b>10 859,5</b>	<b>25,7</b>	<b>10 935,2</b>	<b>+50</b>	<b>10 912,1</b>	<b>23,0</b>
<b>BOP 141 - Enseignement public du 2nd degré</b>											
Enseignants titulaires et non titulaires (dont CFR)	12 122,7	12 098,8	23,9	11 966,2	-157	12 007,6	-41,4	11 890,7	-76	11 925,9	- 35,3
Enseignants stagiaires à mi-temps devant élèves	311,3	322,1	- 10,8	302,0	-9	280,4	21,6	302,0	=	213,5	88,5
PSY-EN titulaires et non titulaires	150,0	152,2	- 2,2	150,0	=	152,0	- 2,0	150,0	=	150,3	- 0,3
Direction d'EPL (titulaires et faisant fonction)	449,0	458,7	- 9,7	449,0	=	458,1	- 9,1	448,7	-0	456,5	- 7,8
Inspection (titulaires et faisant fonction)	60,3	60,3	0,0	61,3	+1	61,2	0,2	62,3	+1	62,0	0,3
Personnels administratifs et techniques des EPLE et CIO, titulaires et non titulaires (dont CFR)	1 249,0	1 248,5	0,5	1 241,7	-7	1 239,0	2,7	1 238,0	-4	1 253,5	- 15,5
Assistants étrangers	55,0	50,8	4,2	55,0	=	49,5	5,5	55,0	=	43,5	11,5
<b>Total BOP 141</b>	<b>14 397,3</b>	<b>14 391,4</b>	<b>5,9</b>	<b>14 225,2</b>	<b>-172</b>	<b>14 247,9</b>	<b>-22,7</b>	<b>14 146,7</b>	<b>-79</b>	<b>14 105,3</b>	<b>41,4</b>
<b>BOP 230 - Vie de l'élève</b>											
CPE titulaires et non titulaires	401,5	409,2	- 7,7	401,5	=	412,7	-11,2	401,5	=	419,5	- 18,0
CPE Stagiaires service à 50%	11,0	11,3	- 0,3	11,0	=	10,7	0,3	11,0	=	11,3	- 0,3
Personnels médico-sociaux	394,3	383,2	11,1	394,3	=	381,2	13,1	394,3	=	374,4	19,9
AESH	955,3	942,7	12,6	988,0	+33	966,5	21,5	988,0	=	954,8	33,2
CFR	1,5	1,3	0,3	1,5	=	0,3	1,3	1,5	=	0,3	1,2
<b>Total BOP 230</b>	<b>1 763,6</b>	<b>1 747,7</b>	<b>16,0</b>	<b>1 796,3</b>	<b>+33</b>	<b>1 771,2</b>	<b>25,0</b>	<b>1 796,3</b>	<b>=</b>	<b>1 760,3</b>	<b>35,9</b>
<b>BOP 214 - Amiens Soutien de la politique de l'éducation</b>											
Enseignants 1D et 2D	1,0	1,7	- 0,7	1,0	=	0,8	0,2	1,0	=	0,8	0,3
Personnels administratifs et techniques titulaires et non titulaires	559,6	547,8	11,8	550,1	-10	547,1	3,0	579,9	+30	585,0	- 5,1
Accompagnement et suivi des élèves	33,0	28,4	4,6	33,0	=	29,2	3,8	35,0	+2	31,8	3,2
Encadrement et pilotage	26,0	23,9	2,1	24,0	-2	20,3	3,7	25,3	+1	21,7	3,6
CFR	1,0	0,8	0,2	1,0	=	0,8	0,2	1,0	=	0,7	0,3
<b>Total BOP 214 - Amiens</b>	<b>620,6</b>	<b>602,6</b>	<b>18,0</b>	<b>609,1</b>	<b>-12</b>	<b>598,3</b>	<b>10,8</b>	<b>641,2</b>	<b>+32</b>	<b>639,2</b>	<b>2,0</b>
<b>TOTAL ACADEMIE</b>	<b>30 644,3</b>	<b>30 568,0</b>	<b>76,3</b>	<b>30 476,4</b>	<b>- 168</b>	<b>30 403,9</b>	<b>72,5</b>	<b>30 473,8</b>	<b>-2,6</b>	<b>30 337,5</b>	<b>136,3</b>

## 5.4 NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa), définie par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

### Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA - BOP 139

BOP 139	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	3	1	4	13	18	31	10	12	22
Non-titulaires	0	1	1	0	0	0	1	15	16
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>38</b>

Source : DAF

### Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA - BOP 140

BOP 140	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	0	0	0	9	27	36	8	20	28
Non-titulaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>28</b>

Source : DAF

### Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA - BOP 141

BOP 141	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	25	22	47	195	165	360	215	223	438
Non-titulaires	4	10	14	4	9	13	9	17	26
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>61</b>	<b>199</b>	<b>174</b>	<b>373</b>	<b>224</b>	<b>240</b>	<b>464</b>

Source : DAF

### Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA - BOP 214

BOP 214	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	0	0	0	1	0	1	0	16	16
Non-titulaires	0	1	1	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	0	1	1	1	0	1	0	17	17

### Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA - BOP 230

BOP 230	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	0	0	0	3	6	9	1	12	13
Non-titulaires	1	0	1	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	1	0	1	4	6	10	2	12	14

Source : DAF

## 5.5 SALAIRES MENSUELS MOYENS DES PERSONNELS

### Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégories en 2020

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut				Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)	
			Montant	dont heures sup.					
<b>Enseignants (public)</b>	<b>3 130</b>	<b>2 729</b>	<b>365</b>	<b>137</b>	<b>2 519</b>	<b>2 446</b>	<b>2 578</b>	<b>1,1</b>	
Femmes	3 053	2 693	323	101	2 452	2 404	2 515	1,2	
Hommes	3 312	2 815	465	221	2 677	2 605	2 726	0,7	
Moins de 30 ans	2 386	2 061	319	103	1 924	1 907	1 977	0,2	
50 ans et plus	3 737	3 345	378	146	2 998	3 003	3 054	0,9	
<b>Enseignants du premier degré public</b>	<b>2 963</b>	<b>2 669</b>	<b>254</b>	<b>-</b>	<b>2 371</b>	<b>2 357</b>	<b>2 422</b>	<b>1,7</b>	
Femmes	2 927	2 644	240	-	2 341	2 345	2 396	1,8	
Hommes	3 160	2 803	327	-	2 532	2 483	2 560	1,3	
Moins de 30 ans	2 265	2 038	222	-	1 815	1 829	1 866	0,6	
50 ans et plus	3 529	3 242	276	-	2 818	2 816	2 855	2,0	
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>2 967</b>	<b>2 672</b>	<b>254</b>	<b>-</b>	<b>2 373</b>	<b>2 359</b>	<b>2 423</b>	<b>1,7</b>	
Femmes	2 931	2 647	240	-	2 344	2 346	2 398	1,8	
Hommes	3 164	2 807	327	-	2 536	2 484	2 562	1,3	
Moins de 30 ans	2 266	2 039	223	-	1 816	1 829	1 867	0,7	
50 ans et plus	3 540	3 254	275	-	2 827	2 822	2 862	2,0	
<b>Non-titulaires du premier degré public</b>	<b>1 988</b>	<b>1 801</b>	<b>170</b>	<b>-</b>	<b>1 602</b>	<b>1 632</b>	<b>1 648</b>	<b>-1,3</b>	
<b>Enseignants du second degré public</b>	<b>3 285</b>	<b>2 785</b>	<b>469</b>	<b>253</b>	<b>2 657</b>	<b>2 588</b>	<b>2 724</b>	<b>0,6</b>	
Femmes	3 227	2 759	437	226	2 605	2 532	2 680	0,7	
Hommes	3 363	2 818	512	289	2 726	2 657	2 783	0,5	
Moins de 30 ans	2 481	2 079	394	175	2 010	1 992	2 060	0,1	
50 ans et plus	3 899	3 425	458	253	3 139	3 205	3 210	0,2	
<b>Professeurs de chaire supérieure</b>	<b>5 834</b>	<b>4 373</b>	<b>1 409</b>	<b>1 144</b>	<b>4 824</b>	<b>4 694</b>	<b>4 818</b>	<b>-3,0</b>	
Femmes	€	€	€	€	€	€	€	€	
Hommes	€	€	€	€	€	€	€	€	
50 ans et plus	5 905	4 517	1 370	1 097	4 869	4 747	4 864	-3,5	
<b>Professeurs agrégés</b>	<b>4 213</b>	<b>3 495</b>	<b>678</b>	<b>475</b>	<b>3 423</b>	<b>3 400</b>	<b>3 470</b>	<b>-0,1</b>	
Femmes	4 137	3 477	620	420	3 352	3 330	3 404	-0,2	
Hommes	4 293	3 514	738	532	3 498	3 514	3 538	-0,1	
Moins de 30 ans	3 107	2 486	618	411	2 537	2 445	2 554	-1,2	
50 ans et plus	4 855	4 191	646	453	3 923	3 888	3 964	-0,1	
<b>Professeurs certifiés</b>	<b>3 207</b>	<b>2 732</b>	<b>446</b>	<b>232</b>	<b>2 591</b>	<b>2 524</b>	<b>2 647</b>	<b>0,7</b>	
Femmes	3 148	2 703	416	207	2 540	2 479	2 603	0,7	
Hommes	3 309	2 781	498	276	2 679	2 615	2 722	0,8	
Moins de 30 ans	2 462	2 070	384	160	1 993	1 973	2 025	-0,1	
50 ans et plus	3 875	3 428	430	236	3 115	3 179	3 184	0,6	
<b>Professeurs d'EPS</b>	<b>3 193</b>	<b>2 693</b>	<b>464</b>	<b>227</b>	<b>2 582</b>	<b>2 558</b>	<b>2 619</b>	<b>0,8</b>	
Femmes	3 253	2 784	430	208	2 625	2 612	2 685	1,6	
Hommes	3 156	2 638	484	238	2 555	2 522	2 580	0,5	
Moins de 30 ans	2 514	2 091	415	169	2 036	2 039	2 063	0,9	
50 ans et plus	3 957	3 531	409	205	3 178	3 235	3 239	1,1	
<b>Professeurs de lycée professionnel</b>	<b>3 410</b>	<b>2 892</b>	<b>485</b>	<b>250</b>	<b>2 756</b>	<b>2 712</b>	<b>2 796</b>	<b>0,0</b>	
Femmes	3 358	2 854	474	237	2 711	2 665	2 762	0,1	
Hommes	3 466	2 932	497	265	2 805	2 768	2 831	-0,2	
Moins de 30 ans	2 486	2 082	396	191	2 017	2 023	2 071	-0,8	
50 ans et plus	3 841	3 356	471	233	3 091	3 153	3 133	-0,5	
<b>Non-titulaires du second degré public</b>	<b>2 234</b>	<b>1 905</b>	<b>303</b>	<b>126</b>	<b>1 817</b>	<b>1 841</b>	<b>1 961</b>	<b>2,5</b>	
Femmes	2 184	1 881	280	113	1 775	1 795	1 922	2,2	
Hommes	2 281	1 928	326	138	1 858	1 874	1 997	2,6	
Moins de 30 ans	2 086	1 812	269	117	1 694	1 694	1 882	6,2	
50 ans et plus	2 215	1 921	285	104	1 803	1 860	1 960	1,0	
<b>Enseignants (privé sous contrat)</b>	<b>2 759</b>	<b>2 394</b>	<b>328</b>	<b>175</b>	<b>2 172</b>	<b>2 135</b>	<b>2 337</b>	<b>2,0</b>	
Femmes	2 724	2 393	291	144	2 139	2 101	2 304	1,7	
Hommes	2 868	2 399	445	272	2 275	2 255	2 438	2,8	
Moins de 30 ans	1 991	1 743	246	109	1 598	1 621	1 748	0,0	
50 ans et plus	3 215	2 851	350	195	2 517	2 583	2 709	1,5	
<b>Enseignants du premier degré privé</b>	<b>2 500</b>	<b>2 322</b>	<b>125</b>	<b>-</b>	<b>1 942</b>	<b>1 912</b>	<b>2 085</b>	<b>2,0</b>	
Femmes	2 505	2 328	123	-	1 946	1 912	2 090	1,9	
Hommes	2 415	2 234	163	-	1 885	1 923	2 006	4,4	
Moins de 30 ans	2 085	1 947	134	-	1 650	1 737	1 723	1,3	
50 ans et plus	2 894	2 755	125	-	2 237	2 351	2 401	1,4	
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>2 655</b>	<b>2 482</b>	<b>119</b>	<b>-</b>	<b>2 055</b>	<b>1 985</b>	<b>2 166</b>	<b>1,7</b>	
Femmes	2 661	2 486	119	-	2 059	1 985	2 169	1,7	
Hommes	2 553	2 415	120	-	1 980	1 967	2 104	1,2	
Moins de 30 ans	2 185	2 058	123	-	1 723	1 760	1 757	1,7	
50 ans et plus	2 994	2 862	122	-	2 311	2 369	2 468	1,7	
<b>Maîtres délégués du premier degré privé</b>	<b>1 696</b>	<b>1 493</b>	<b>160</b>	<b>-</b>	<b>1 359</b>	<b>1 402</b>	<b>1 543</b>	<b>2,2</b>	

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Enseignants du second degré privé</b>	2 874	2 426	418	250	2 274	2 288	2 447	1,9
Femmes	2 860	2 433	395	230	2 258	2 285	2 435	1,6
Hommes	2 904	2 412	467	292	2 307	2 291	2 471	2,6
Moins de 30 ans	1 940	1 634	306	163	1 569	1 557	1 764	-0,5
50 ans et plus	3 320	2 882	423	257	2 608	2 692	2 809	1,4
<b>Professeurs de chaire supérieure et agrégés</b>	<b>4 222</b>	<b>3 521</b>	<b>651</b>	<b>488</b>	<b>3 338</b>	<b>3 333</b>	<b>3 457</b>	<b>-0,5</b>
Femmes	4 182	3 511	618	449	3 302	3 253	3 364	-0,9
Hommes	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	4 766	3 987	769	613	3 782	3 842	3 977	4,3
<b>Professeurs certifiés</b>	<b>3 219</b>	<b>2 734</b>	<b>453</b>	<b>284</b>	<b>2 532</b>	<b>2 501</b>	<b>2 643</b>	<b>1,9</b>
Femmes	3 184	2 725	424	258	2 501	2 473	2 606	2,1
Hommes	3 308	2 757	528	350	2 614	2 601	2 738	1,4
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	3 490	3 044	433	270	2 736	2 802	2 884	1,4
<b>Professeurs d'EPS</b>	<b>3 017</b>	<b>2 607</b>	<b>378</b>	<b>199</b>	<b>2 366</b>	<b>2 333</b>	<b>2 444</b>	<b>2,9</b>
Femmes	3 010	2 675	321	155	2 352	2 311	2 399	2,2
Hommes	3 021	2 573	406	222	2 373	2 341	2 467	3,3
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	3 574	3 176	370	201	2 790	2 995	2 964	3,4
<b>Professeurs de lycée professionnel</b>	<b>3 204</b>	<b>2 647</b>	<b>521</b>	<b>305</b>	<b>2 526</b>	<b>2 520</b>	<b>2 683</b>	<b>1,4</b>
Femmes	3 153	2 612	502	287	2 482	2 472	2 646	1,0
Hommes	3 312	2 718	560	343	2 617	2 655	2 758	2,2
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	3 454	2 962	476	253	2 708	2 792	2 956	0,7
<b>Maîtres délégués du second degré privé</b>	<b>1 871</b>	<b>1 547</b>	<b>301</b>	<b>155</b>	<b>1 520</b>	<b>1 587</b>	<b>1 722</b>	<b>-0,6</b>
Femmes	1 816	1 517	272	132	1 474	1 530	1 698	-1,6
Hommes	1 970	1 600	353	198	1 605	1 678	1 761	0,9
Moins de 30 ans	1 794	1 521	273	140	1 457	1 506	1 654	-1,1
50 ans et plus	1 787	1 479	286	146	1 455	1 580	1 734	1,8
<b>Non-enseignants</b>	<b>1 901</b>	<b>1 672</b>	<b>215</b>	<b>-</b>	<b>1 533</b>	<b>1 239</b>	<b>1 930</b>	<b>-3,0</b>
Femmes	1 788	1 583	191	-	1 441	1 223	1 845	-2,7
Hommes	2 315	1 998	303	-	1 869	1 250	2 227	-2,9
Moins de 30 ans	1 281	1 252	29	-	1 031	1 070	1 321	-0,3
50 ans et plus	2 570	2 192	370	-	2 069	1 770	2 438	-3,7
<b>Non-enseignants titulaires</b>	<b>3 182</b>	<b>2 592</b>	<b>562</b>	<b>-</b>	<b>2 567</b>	<b>2 260</b>	<b>2 642</b>	<b>1,0</b>
Catégorie A	3 833	3 120	680	-	3 093	2 937	3 171	0,6
Catégorie B	2 625	2 054	547	-	2 123	2 085	2 194	0,6
Catégorie C	2 067	1 735	312	-	1 662	1 638	1 719	0,7
Femmes	2 964	2 437	501	-	2 389	2 133	2 475	1,7
Hommes	3 914	3 113	767	-	3 165	3 108	3 188	-0,2
Moins de 30 ans	2 301	1 908	388	-	1 854	1 831	1 883	-0,9
50 ans et plus	3 458	2 867	581	-	2 784	2 516	2 860	0,6
<b>Personnels d'encadrement</b>	<b>5 189</b>	<b>4 165</b>	<b>982</b>	<b>-</b>	<b>4 193</b>	<b>4 028</b>	<b>4 182</b>	<b>-0,6</b>
Femmes	5 065	4 104	922	-	4 089	3 912	4 076	-0,8
Hommes	5 311	4 224	1 042	-	4 295	4 098	4 288	-0,1
50 ans et plus	5 436	4 407	1 012	-	4 386	4 239	4 394	-1,5

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Personnels de vie scolaire (5)</b>	<b>3 148</b>	<b>2 841</b>	<b>281</b>	-	<b>2 517</b>	<b>2 501</b>	<b>2 566</b>	<b>0,4</b>
Femmes	3 149	2 848	274	-	2 517	2 514	2 575	1,1
Hommes	3 147	2 814	305	-	2 516	2 497	2 532	-1,9
Moins de 30 ans	2 292	2 042	243	-	1 837	1 835	1 878	-2,5
50 ans et plus	3 713	3 432	268	-	2 961	3 008	3 005	1,1
<b>Personnels ASS</b>	<b>2 670</b>	<b>2 087</b>	<b>558</b>	-	<b>2 160</b>	<b>1 981</b>	<b>2 252</b>	<b>1,6</b>
Femmes	2 590	2 049	518	-	2 093	1 939	2 190	1,7
Hommes	3 241	2 362	850	-	2 640	2 439	2 687	1,3
Moins de 30 ans	2 397	1 778	614	-	1 944	1 852	1 956	0,9
50 ans et plus	2 768	2 224	538	-	2 234	2 022	2 323	1,1
<b>Filière administrative</b>	<b>2 590</b>	<b>2 006</b>	<b>563</b>	-	<b>2 098</b>	<b>1 860</b>	<b>2 167</b>	<b>1,5</b>
Femmes	2 481	1 950	511	-	2 006	1 813	2 078	1,5
Hommes	3 214	2 325	859	-	2 620	2 439	2 666	1,5
Moins de 30 ans	2 461	1 765	695	-	1 999	1 746	1 996	1,9
50 ans et plus	2 651	2 114	531	-	2 141	1 911	2 204	1,0
<b>Filière santé et sociale</b>	<b>2 943</b>	<b>2 366</b>	<b>543</b>	-	<b>2 376</b>	<b>2 321</b>	<b>2 566</b>	<b>2,2</b>
Femmes	2 920	2 347	539	-	2 357	2 321	2 550	2,3
Hommes	€	€	€	-	€	€	€	€
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	3 220	2 646	562	-	2 592	2 515	2 809	2,6
<b>Personnels ITRF</b>	<b>2 359</b>	<b>1 945</b>	<b>389</b>	-	<b>1 903</b>	<b>1 715</b>	<b>1 951</b>	<b>0,9</b>
Femmes	2 228	1 870	331	-	1 791	1 688	1 856	0,7
Hommes	2 538	2 047	467	-	2 054	1 767	2 076	1,3
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	2 478	2 068	399	-	1 995	1 767	2 033	0,9
<b>Non-enseignants non-titulaires</b>	<b>1 188</b>	<b>1 161</b>	<b>22</b>	-	<b>957</b>	<b>855</b>	<b>1 308</b>	<b>0,6</b>
Femmes	1 153	1 123	24	-	929	819	1 309	0,6
Hommes	1 324	1 307	16	-	1 066	1 225	1 304	0,5
Moins de 30 ans	1 229	1 218	10	-	989	1 002	1 273	0,0
50 ans et plus	1 073	1 055	15	-	866	759	1 315	0,3
<b>Personnels d'orientation et d'éducation non titulaires</b>	<b>1 986</b>	<b>1 854</b>	<b>116</b>	-	<b>1 600</b>	<b>1 697</b>	<b>1 803</b>	<b>1,3</b>
Femmes	1 973	1 838	117	-	1 590	1 697	1 786	2,0
Hommes	€	€	€	-	€	€	€	€
Moins de 30 ans	1 925	1 854	62	-	1 543	1 480	1 645	1,1
50 ans et plus	€	€	€	-	€	€	€	€
<b>Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)</b>	<b>1 139</b>	<b>1 116</b>	<b>17</b>	-	<b>917</b>	<b>827</b>	<b>1 280</b>	<b>1,0</b>
Femmes	1 103	1 078	19	-	889	796	1 285	1,0
Hommes	1 273	1 261	11	-	1 024	1 216	1 264	0,7
Moins de 30 ans	1 205	1 196	8	-	969	960	1 263	0,4
50 ans et plus	995	982	10	-	801	758	1 265	0,7
<b>Personnels ASS et ITRF non titulaires</b>	<b>1 724</b>	<b>1 646</b>	<b>67</b>	-	<b>1 393</b>	<b>1 301</b>	<b>1 525</b>	<b>3,6</b>
Femmes	1 650	1 574	63	-	1 331	1 293	1 474	3,0
Hommes	2 129	2 036	84	-	1 725	1 456	1 775	6,3
Moins de 30 ans	1 718	1 658	59	-	1 387	1 326	1 464	-1,6
50 ans et plus	1 764	1 691	67	-	1 429	1 289	1 651	8,5

Concernant le tableau ci-dessus :

- (1) Le salaire brut Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.
- (2) Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.
- (3) Salaire net exprimé en équivalent temps plein.
- (4) L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +0,48 % en 2020.
- (5) Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.
- (6) Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

– effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

▶ Unité : salaire en euros.

▶ Champ : Académie d'Amiens, public et privé sous contrat.

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

## CHAPITRE 6

# LA FORMATION

En 2021, dans l'académie d'Amiens, la formation initiale et continue des personnels était gérée par la DAFPEN (Délégation Académique pour la Formation des Personnels de l'Education Nationale) qui est devenue Ecole académique de la formation continue (EAFC) en 2022.

#### Indicateurs de la formation continue

- Les stages de formation se déclinent en **modules** qui sont des unités identifiées par un objectif de formation et des contenus
- Les **personnes** qui s'inscrivent ou sont inscrites sur les **modules** de formation sont alors désignées comme **candidates**. Une fois retenue sur un module de formation, elles deviennent **stagiaires**. **De ce fait, les dénombrements varient selon que l'on considère les personnes et/ou les stagiaires**. Une personne ayant suivi deux stages sera comptabilisée deux fois en tant que candidate puis stagiaire.
- **Public potentiel** : les personnes susceptibles de participer à la formation (voir supra) ;
- **Candidat inscrit** : personne ayant fait acte de candidature sur un module de formation ;
- **Candidat retenu** : candidat inscrit accepté ;
- **Stagiaire convoqué** : candidat retenu ayant fait l'objet d'une convocation pour le module de formation choisi ;
- **Stagiaire présent** : stagiaire ayant assisté à au moins une heure de formation sur le module ;
- **Stagiaire assidu** : stagiaire qui a assisté à au moins les 2/3 de la formation ;
- **Heures-stagiaires (réalisées)** : ensemble des heures de présence en formation (nombre de stagiaires x nombre d'heures de présence) ;
- **Journées stagiaires (réalisées)** : heures-stagiaires / 6 ;
- **Personne inscrite** : personne qui a fait acte de candidature sur au moins un module. Une même personne peut avoir émis plusieurs candidatures et être dénombrée plusieurs fois en tant que candidat ou stagiaire ;
- **Personne retenue** : personne dont la candidature est acceptée sur au moins un module ;
- **Personne convoquée** : personne qui a été convoquée sur au moins un module ;
- **Personne présente** : personne qui a assisté à au moins une heure de formation ;
- **Personne assidue** : personne ayant assisté à au moins les 2/3 de ses formations ;
- **Taux d'inscription** : rapport entre le nombre de personnes inscrites et le public potentiel ;
- **Taux d'acceptation** : rapport entre le nombre de personnes retenues et le nombre de personnes inscrites ;
- **Taux de convocation** : rapport entre le nombre de personnes convoquées et le nombre de personnes retenues ;
- **Taux de présence** : rapport entre le nombre de personnes présentes et le nombre de personnes convoquées ;
- **Taux d'assiduité** : rapport entre le nombre de personnes assidues et le nombre de personnes convoquées ;
- **Taux d'accès à la formation** : rapport entre le nombre de personnes présentes et le public potentiel ;
- **Module réalisé** : module de formation effectivement ouvert (certains modules peuvent ne pas être ouverts : par exemple pour nombre insuffisant de candidats).

## 6.1 - ACTIVITE GLOBALE DE FORMATION

### Personnels enseignants du 1er degré ayant suivi une formation

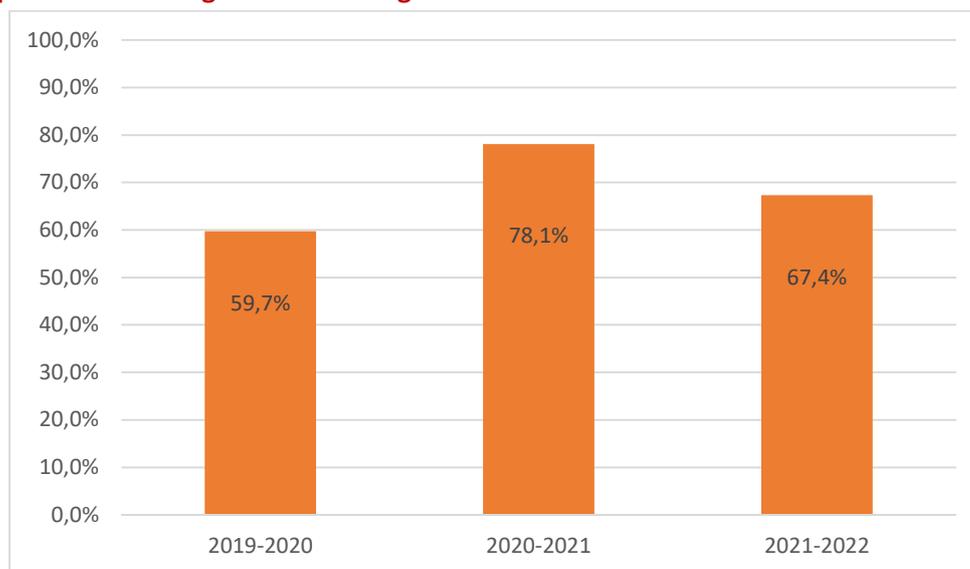
Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes (formées)	Femmes	% F	Hommes	H %
19-20	12837	11139	86,77	1698	13,23	7665	6651	86,77	1014	13,23
20-21	13006	11275	86,69	1731	13,31	10159	8807	86,69	1352	13,31
21-22	12692	11015	86,79	1677	13,21	8550	7420	86,78	1130	13,22

Source: EAFC

Année scolaire	Personnes assidues	Femmes	% F	Hommes	% H	Total journées stagiaires réalisées	Femmes	% F	Hommes	H %	Nombre d'heures réalisées par personne
19-20	4237	3654	86,23	560	13,22	17763	15317	86,23	2446	13,77	13,90
20-21	9733	8438	86,69	1295	13,31	32444	27976	86,23	4468	13,77	19,16
21-22	6581	5711	86,78	870	13,22	28436	24520	86,23	3916	13,77	19,96

Source: EAFC

### Part des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré formés en %



Source: EAFC

### Personnels enseignants du 2nd degré ayant suivi une formation

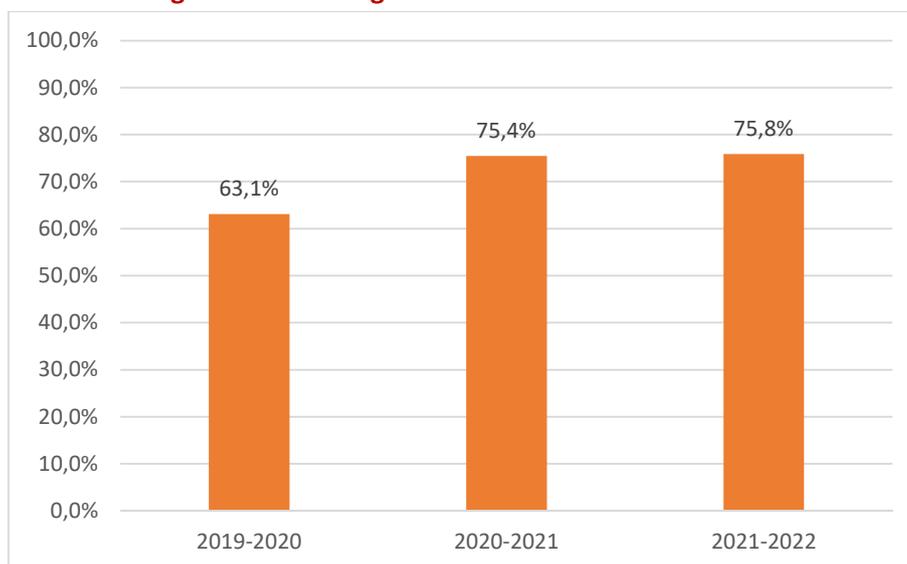
Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes (formées)	Femmes	% F	Hommes	H %
19-20	15033	9916	65,96	5117	34,04	9485	6256	65,96	3229	34,04
20-21	14871	9546	64,19	5328	35,83	11217	7200	64,19	4017	35,81
21-22	16333	11139	68,20	5194	31,80	12387	8448	68,20	3939	31,80

Source: EAFC

Année scolaire	Personnes assidues	Femmes	% F	Hommes	% H	Total journées stagiaires réalisées	Femmes	% F	Hommes	H %
19-20	7767	5123	65,96	2644	34,04	24139	15922	65,96	8217	34,04
20-21	8887	5705	64,19	3182	35,81	26894	17263	64,19	9631	35,81
21-22	9152	6242	68,20	2910	31,80	36417	24836	68,20	11581	31,80

Source: EAFC

### Part des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré formés en %



Source: EAFC

## 6.1.1 - La formation continue des personnels du premier degré public

### 6.1.1.1 – L'accès à la formation des personnels, présence et assiduité

Parmi les 25 950 personnels du 1<sup>er</sup> degré, 35,50% se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2021/2022, en nette diminution par rapport aux deux années scolaires précédentes (41,85% en 2020/2021 et 41,74% en 2019/2020).

Les enseignants en classe maternelle sont la catégorie de personnels du 1<sup>er</sup> degré qui s'inscrivent le moins en formation. L'écart entre les personnels de maternelle et les personnels d'élémentaire était moins important les deux années précédentes (-5,29 points en 2019/2020 et -7,47 points en 2020/2021).

Les enseignants en classe élémentaire sont ceux qui s'inscrivent le plus, légèrement devant les directeurs d'école.

#### Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2019/2020

Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées (non excusées)		Personnes présentes		Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%			
Directeur d'école	4 452	1 823	40,95	1 801	40,45	1 785	40,09	1 370	30,77	728	16,35	3 875	17,0	5,2
Enseignant en classe maternelle	5 178	1 914	36,96	1 868	36,08	1 854	35,81	1 178	22,75	554	10,70	1 865	9,5	2,2
Enseignant en classe élémentaire	10 465	4 421	42,25	4 366	41,72	4 314	41,22	3 364	32,15	1 829	17,48	7 519	13,4	4,3
<b>Total</b>	<b>25 614</b>	<b>10 692</b>	<b>41,74</b>	<b>10 381</b>	<b>40,53</b>	<b>10 218</b>	<b>39,89</b>	<b>7 665</b>	<b>29,93</b>	<b>4 237</b>	<b>16,54</b>	<b>17 763</b>	<b>13,3</b>	<b>3,9</b>

Source: EAFIC

#### Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2020/2021

Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées (non excusées)		Personnes présentes		Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%			
Directeur d'école	4 418	1 776	40,20	1 776	40,20	1 668	37,75	1 667	37,73	1 588	35,94	5 788	20,8	7,9
Enseignant en classe maternelle	5 181	1 818	35,09	1 814	35,01	1 699	32,79	1 696	32,73	1 669	32,21	5 052	17,9	5,9
Enseignant en classe élémentaire	10 476	4 459	42,56	4 456	42,54	4 277	40,83	4 271	40,77	4 114	39,27	13 551	19,0	7,8
<b>Total</b>	<b>25 740</b>	<b>10 773</b>	<b>41,85</b>	<b>10 745</b>	<b>41,74</b>	<b>10 210</b>	<b>39,67</b>	<b>10 159</b>	<b>39,47</b>	<b>9 733</b>	<b>37,81</b>	<b>32 444</b>	<b>19,2</b>	<b>7,2</b>

Source: EAFIC

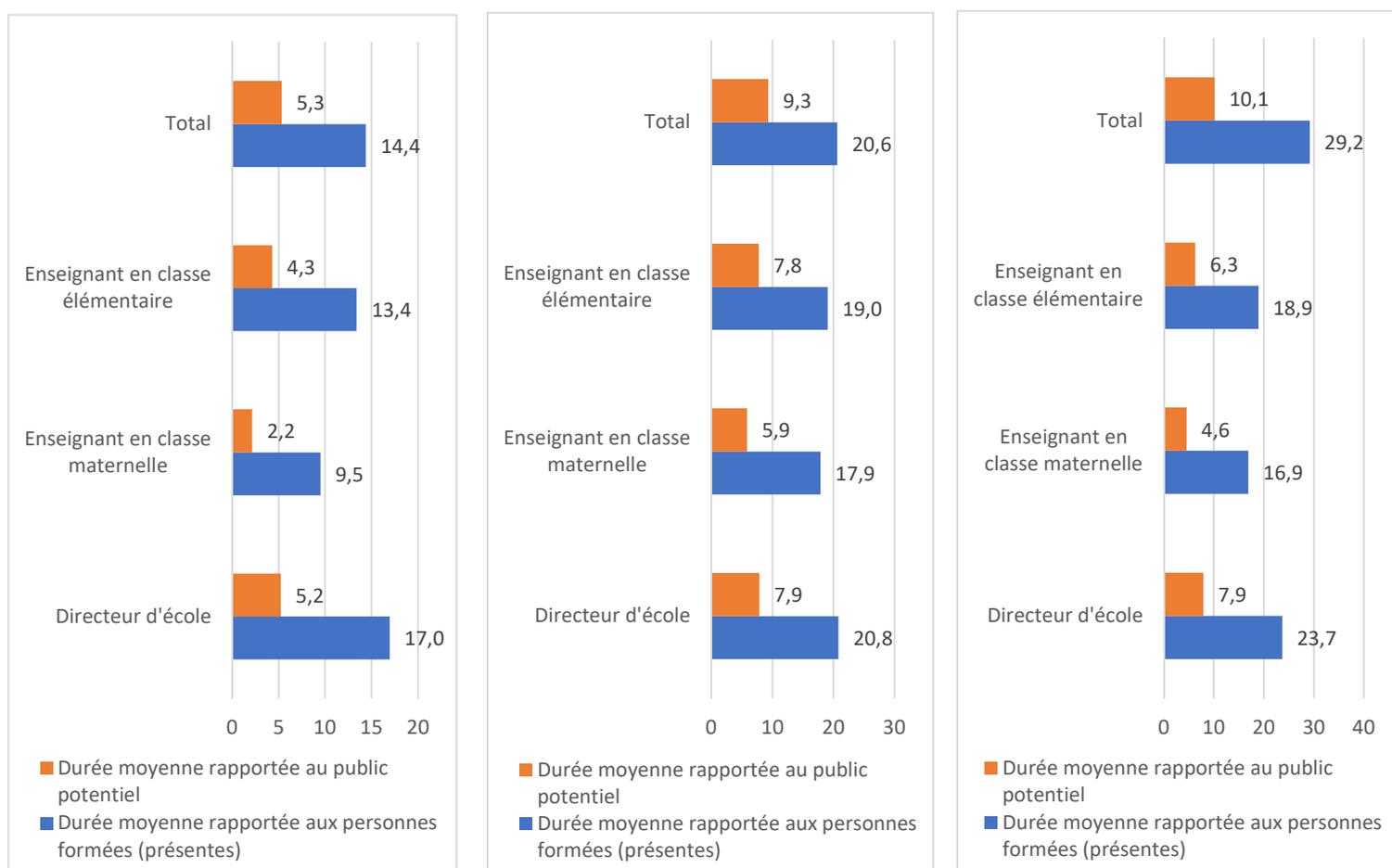
## Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2021/2022

Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées (non excusées)		Personnes présentes		Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%			
Directeur d'école	4 353	1 527	35,08	1 527	35,08	1 494	34,32	1 453	33,38	1 094	25,13	5 737	23,7	7,9
Enseignant en classe maternelle	5 190	1 517	29,23	1 516	29,21	1 471	28,34	1 403	27,03	1 017	19,60	3 955	16,9	4,6
Enseignant en classe élémentaire	10 623	3 747	35,27	3 746	35,26	3 690	34,74	3 540	33,32	2 695	25,37	11 160	18,9	6,3
<b>Total</b>	<b>25 950</b>	<b>9 210</b>	<b>35,49</b>	<b>9 202</b>	<b>35,46</b>	<b>8 957</b>	<b>34,52</b>	<b>8 498</b>	<b>32,75</b>	<b>6 371</b>	<b>24,55</b>	<b>27 976</b>	<b>19,8</b>	<b>6,3</b>

Source: EAFC

### 6.1.1.2 - Durée de formation

**Durée moyenne, en heures de formation, pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2019/2020, 2020/2021 et 2021/2022.**



Sur les trois dernières années, parmi les personnels du 1<sup>er</sup> degré, ce sont les directeurs d'école présents en formation qui ont le plus suivi d'heures de formation.

### 6.1.1.3 - Objectifs de formation

En 2020/2021, l'objectif de formation « Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » est le plus sollicité avec 25 328 des 28664 candidatures recensées.

Cet objectif de formation est chaque année le plus demandé par les agents du 1<sup>er</sup> degré de l'académie d'Amiens.

A contrario, en 2020-2021, nous comptons 151 candidatures pour les formations diplômantes, et 183 candidatures pour les formations aux examens et concours, soit respectivement 0.52% et 0.64% des candidatures totales.

Ces tendances sont semblables aux années scolaires précédentes.

#### Objectifs de formation des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2018-2019

	Candidats inscrits	Candidats retenus	Stagiaires convoqués	Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées		Durée moyenne de formation en heures par objectif
			Effectifs	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux assiduité	Effectifs	Effectifs	%	
Formation professionnelle statutaire	954	944	845	710	84,02%	610	72,19%	133	2 230	12,55%	18,84
Adaptation immédiate au poste de travail	837	837	801	762	95,13%	739	92,26%	63	1 264	7,12%	9,95
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	13 414	10 551	9 145	6 666	72,89%	5 226	57,15%	263	5 658	31,85%	5,09
Dév des qualifications ou acquisitions nouvelles	21 929	16 676	13 998	6 507	46,49%	5 010	35,79%	450	6 166	34,71%	5,69
Préparation aux examens et concours	196	196	158	143	90,51%	125	79,11%	41	881	4,96%	36,98
Formation diplômante	81	77	72	55	76,39%	55	76,39%	7	125	0,70%	13,65
Elaboration de ressources	102	46	45	45	100,00%	42	93,33%	2	71	0,40%	9,47
Dév des compétences liées aux activités de formation	912	845	816	667	81,74%	605	74,14%	39	952	5,36%	8,56
Conception et organisation de la formation	429	429	424	366	86,32%	227	53,54%	28	416	2,34%	6,81
<b>Total</b>	<b>38 854</b>	<b>30 601</b>	<b>26 304</b>	<b>15 921</b>	<b>60,53%</b>	<b>12 639</b>	<b>48,05%</b>	<b>1 026</b>	<b>17 763</b>	<b>100,00%</b>	<b>6,69</b>

Source: EAFC

## Objectifs de formation des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2019-2020

	Candidats inscrits	Candidats retenus	Stagiaires convoqués	Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées		Durée moyenne de formation en heures par objectif
	Effectifs		Effectifs	Effectifs	%	Effectifs	Taux assiduité	Effectifs	Effectifs	%	
Formation professionnelle statutaire	844	844	794	768	96,73%	724	91,18%	28	2 649	8,17%	20,70
Adaptation immédiate au poste de travail	937	936	784	774	98,72%	763	97,32%	144	965	2,97%	7,48
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	59	48	46	46	100,00%	46	100,00%	6	82	0,25%	10,72
Dév des qualifications ou acquisitions nouvelles	29 821	29 016	26 262	25 971	98,89%	25 084	95,51%	617	27 510	84,79%	6,36
Préparation aux examens et concours	161	161	123	117	95,12%	111	90,24%	38	276	0,85%	14,18
Formation diplômante	72	40	37	33	89,19%	33	89,19%	9	201	0,62%	36,57
Elaboration de ressources	267	248	168	167	99,40%	148	88,10%	10	203	0,63%	7,29
Dév des compétences liées aux activités de formation	87	87	85	73	85,88%	73	85,88%	5	45	0,14%	3,70
Conception et organisation de la formation	476	476	463	442	95,46%	390	84,23%	17	511	1,58%	6,94
<b>Total</b>	<b>32 724</b>	<b>31 856</b>	<b>28 762</b>	<b>28 391</b>	<b>98,71%</b>	<b>27 372</b>	<b>95,17%</b>	<b>874</b>	<b>32 444</b>	<b>100,00%</b>	<b>6,86</b>

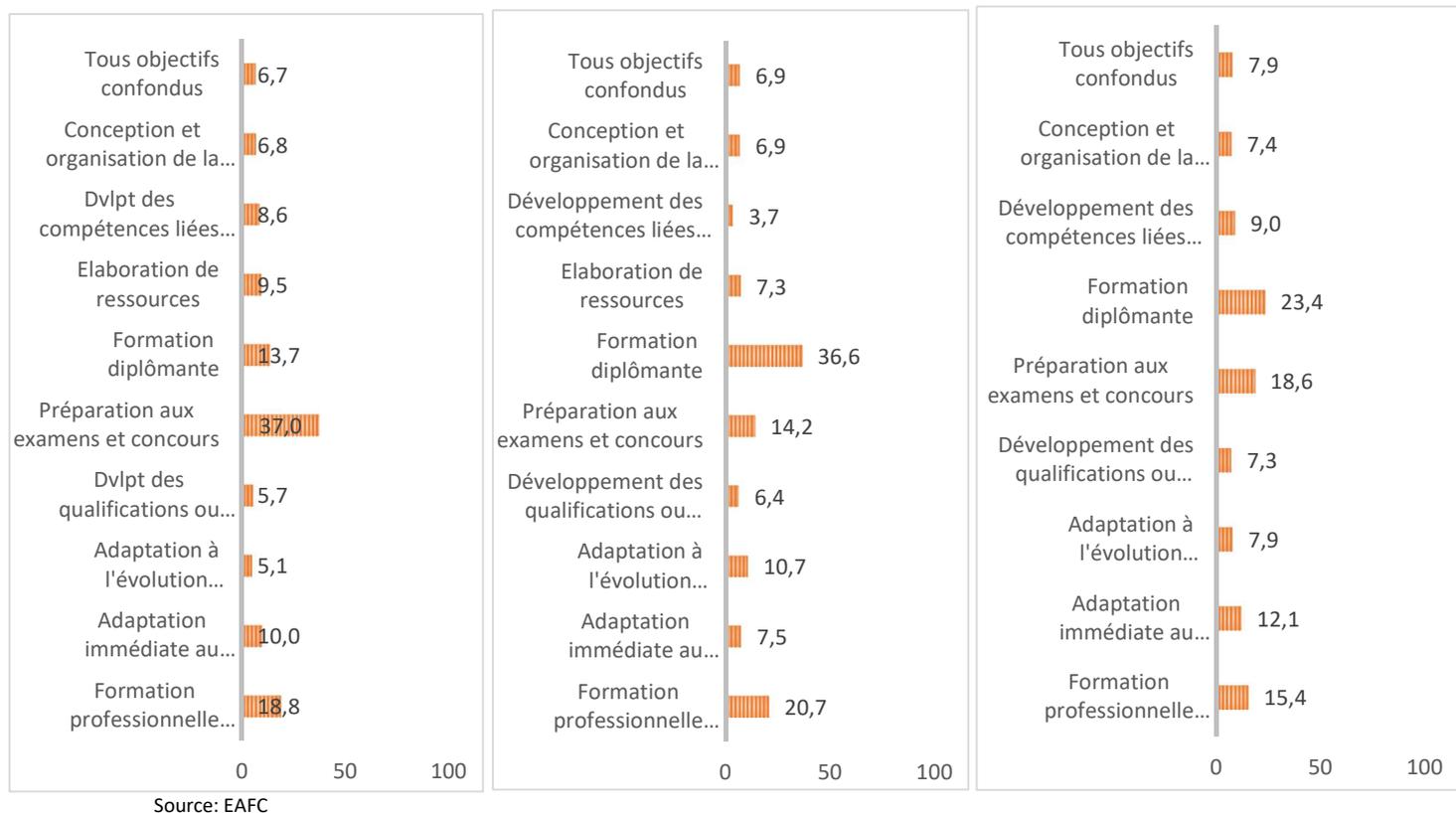
Source: EAFC

## Objectifs de formation des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2020-2021

	Candidats inscrits	Candidats retenus	Stagiaires convoqués	Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées		Durée moyenne de formation en heures par objectif
	Effectifs		Effectifs	Effectifs	%	Effectifs	Taux assiduité	Effectifs	Effectifs	%	
Formation professionnelle statutaire	1 221	1 219	836	754	90,19%	684	81,82%	39	1 938	6,93%	15,42
Adaptation immédiate au poste de travail	939	939	816	771	94,49%	698	85,54%	158	1 549	5,54%	12,06
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	192	192	181	177	97,79%	128	70,72%	5	233	0,83%	7,90
DÉV des qualifications ou acquisitions nouvelles	25 328	25 189	21 690	18 868	86,99%	15 697	72,37%	435	22 816	81,56%	7,26
Préparation aux examens et concours	183	183	181	111	61,33%	90	49,72%	21	344	1,23%	18,60
Formation diplômante	151	112	101	89	88,12%	79	78,22%	11	347	1,24%	23,39
DÉV des compétences liées aux activités de formation	289	261	252	244	96,83%	236	93,65%	26	368	1,31%	9,04
Conception et organisation de la formation	361	361	344	310	90,12%	293	85,17%	19	380	1,36%	7,36
<b>Total</b>	<b>28 664</b>	<b>28 456</b>	<b>24 401</b>	<b>21 324</b>	<b>87,39%</b>	<b>17 905</b>	<b>73,38%</b>	<b>714</b>	<b>27 976</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,87</b>

### 6.1.1.4 – Durée de formation par objectif de formation

**Figure 6.6 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif, pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public en 2019/2020, 2020/2021 et 2021/2022**



## 6.1.2 - La formation continue des personnels du second degré public

### 6.1.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité

**Tableau 6.9 - Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2019-2020**

Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes		Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence	
	Nb	Taux d'inscrip	Nb	Taux d'accept	Nb	Taux de convoc	Nb	Taux présence	Nb	Taux assiduité				
Agrégé	1 204	816	67,77	803	98,41	749	93,28	712	95,06	594	79,31	2 354	19,8	11,7
Certifié	8 190	5 676	69,30	5 429	95,65	5 134	94,57	4 863	94,72	4 029	78,48	12 947	16,0	9,5
PLP	2 097	1 439	68,62	1 268	88,12	1 174	92,59	1 129	96,17	976	83,13	3 528	18,8	10,1
PEGC	25	14	56,00	13	92,86	13	100,00	10	76,92	8	61,54	12	7,0	2,8
AE/CE	30	13	43,33	12	92,31	12	100,00	12	100,00	8	66,67	26	13,2	5,3
Autres ens.	2 807	2 027	72,21	1 916	94,52	1 810	94,47	1 585	87,57	1 243	68,67	3 155	11,9	6,7
PSYEN	259	112	43,24	112	100,00	93	83,04	81	87,10	62	66,67	136	10,0	3,1
CPE	412	402	97,57	401	99,75	360	89,78	243	67,50	158	43,89	554	13,7	8,1
Inspection		88		88	100,00	84	95,45	78	92,86	48	57,14	179	13,7	
Direction		264		255	96,59	230	90,20	209	90,87	173	75,22	503	14,4	
BIATOSS		418		387	92,58	345	89,15	317	91,88	274	79,42	486	9,2	
<b>Total</b>	<b>15 033</b>	<b>11 652</b>	<b>77,51</b>	<b>11 066</b>	<b>94,97</b>	<b>10379</b>	<b>93,79</b>	<b>9 485</b>	<b>91,39</b>	<b>7 767</b>	<b>74,83</b>	<b>24 139</b>	<b>15,3</b>	<b>9,6</b>

Source: EAFC

**Tableau 6.10 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2020-2021**

Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes		Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence	
	Nb	Taux d'inscrip	Nb	Taux d'accept	Nb	Taux de convoc	Nb	Taux présence	Nb	Taux assiduité				
Agrégé	1 182	896	75,80	893	99,67	870	97,42	829	95,29	651	74,83	2 652	19,2	13,5
Certifié	7 976	5 799	72,71	5 773	99,55	5 592	96,86	5 185	92,72	4 158	74,36	13 496	15,6	10,2
PLP	2 053	1 695	82,56	1 695	100,00	1 664	98,17	1 558	93,63	1 271	76,38	4 133	15,9	12,1
PEGC	21	7	33,33	7	100,00	7	100,00	3	42,86	1	14,29	1	2,3	0,3
AE/CE	22	11	50,00	11	100,00	10	90,91	9	90,00	5	50,00	8	5,1	2,1
Autres ens.	2 938	2 950	100,41	2 921	99,02	2 836	97,09	2 310	81,45	1 717	60,54	3 462	9,0	7,1
PSYEN	251	76	30,28	76	100,00	74	97,37	71	95,95	65	87,84	93	7,9	2,2
CPE	416	292	70,19	291	99,66	283	97,25	258	91,17	200	70,67	621	14,4	9,0
Inspection		121		121	100,00	119	98,35	116	97,48	80	67,23	457	23,6	
Direction		443		443	100,00	441	99,55	426	96,60	338	76,64	1 294	18,2	
BIATOSS		445		441	99,10	432	97,96	399	92,36	357	82,64	582	8,8	
<b>Total</b>	<b>14 871</b>	<b>12 809</b>	<b>86,13</b>	<b>12 745</b>	<b>99,50</b>	<b>12397</b>	<b>97,27</b>	<b>11 217</b>	<b>90,48</b>	<b>8 887</b>	<b>71,69</b>	<b>26 894</b>	<b>14,4</b>	<b>10,9</b>

Source: EAFC

**Tableau 6.11 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2021-2022**

Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes		Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence	
	Nb	Taux d'inscrip	Nb	Taux d'accept	Nb	Taux de convoc	Nb	Taux présence	Nb	Taux assiduité				
Agrégé	1 194	919	76,97	913	99,35	867	94,96	781	90,08	576	66,44	2 734	21,0	13,7
Certifié	7 754	6 204	80,01	6 187	99,73	5 984	96,72	5 499	91,90	4 017	67,13	17 725	19,3	13,7
PLP	2 008	1 638	81,57	1 629	99,45	1 563	95,95	1 500	95,97	1 214	77,67	5 550	22,2	16,6
PEGC	16	4	25,00	4	100,00	3	75,00	2	66,67	1	33,33	3	7,5	0,9
AE/CE	14	11	78,57	11	100,00	5	45,45	5	100,00	5	100,00	28	34,0	12,1
Autres ens.	4 704	3 661	77,83	3 604	98,44	3 395	94,20	2 748	80,94	2 069	60,94	4 986	10,9	6,4
PSYEN	233	148	63,52	147	99,32	144	97,96	134	93,06	111	77,08	417	18,7	10,7
CPE	408	360	88,24	360	100,00	351	97,50	286	81,48	151	43,02	914	19,2	13,4
Inspection		116		116	100,00	115	99,14	110	95,65	76	66,09	692	37,7	
Direction		433		433	100,00	428	98,85	400	93,46	233	54,44	1 457	21,8	
BIATOSS		992		972	97,98	923	94,96	874	94,69	658	71,29	1 815	12,5	
<b>Total</b>	<b>16 333</b>	<b>14 565</b>	<b>89,18</b>	<b>14 453</b>	<b>99,23</b>	<b>13850</b>	<b>95,83</b>	<b>12 387</b>	<b>89,44</b>	<b>9 152</b>	<b>66,08</b>	<b>36 417</b>	<b>17,6</b>	<b>13,4</b>

Source: EAFC

**6.1.2.2 - Accès à la formation, présence et assiduité des stagiaires**

**Tableau 6.12 – accès à la formation des stagiaires du 2<sup>nd</sup> degré en 2019-2020**

Candidatures	Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Journées stagiaires réalisées	
	Effectif	Taux acceptation	Effectif	Taux convocation	Effectif	Taux présence	Effectif	Taux assiduité		
Agrégé	2 264	2 103	92,89	1 838	87,40	1 684	91,62	1 554	84,55	2 354
Certifié	15 374	13 186	85,77	11 612	88,06	10 381	89,40	9 677	83,34	12 947
PLP	4 088	3 289	80,45	2 791	84,86	2 546	91,22	2 400	85,99	3 528
PEGC	20	19	95,00	18	94,74	15	83,33	13	72,22	12
AE/CE	21	20	95,24	18	90,00	17	94,44	15	83,33	26
Autres enseignants (*)	5 087	4 693	92,25	4 357	92,84	3 620	83,08	3 330	76,43	3 155
PSYEN	352	294	83,52	219	74,49	193	88,13	184	84,02	136
CPE	1 219	1 057	86,71	869	82,21	559	64,33	505	58,11	554
Inspection	333	328	98,50	267	81,40	228	85,39	206	77,15	179
Direction	529	498	94,14	441	88,55	384	87,07	352	79,82	503
BIATOSS	698	645	92,41	539	83,57	487	90,35	453	84,04	486
<b>Total</b>	<b>30 729</b>	<b>26 871</b>	<b>87,45</b>	<b>23 620</b>	<b>87,90</b>	<b>20 444</b>	<b>86,55</b>	<b>19 010</b>	<b>80,48</b>	<b>24 139</b>

Source: EAFC

**Tableau 6.13 – accès à la formation des stagiaires du 2<sup>nd</sup> degré en 2020-2021**

	Candidatures	Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Journées stagiaires réalisées
		Effectif	Taux acceptation	Effectif	Taux convocation	Effectif	Taux présence	Effectif	Taux assiduité	
Agrégé	2 999	2 870	95,70	2 648	92,26	2 345	88,56	2 181	82,36	2 652
Certifié	16 013	15 326	95,71	14 176	92,50	12 428	87,67	11 522	81,28	13 496
PLP	4 661	4 599	98,67	4 234	92,06	3 744	88,43	3 467	81,88	4 133
PEGC	8	8	100,00	8	100,00	3	37,50	2	25,00	1
AE/CE	15	15	100,00	13	86,67	11	84,62	8	61,54	8
Autres enseignants (*)	6 001	5 835	97,23	5 418	92,85	4 013	74,07	3 714	68,55	3 462
PSYEN	166	157	94,58	143	91,08	125	87,41	123	86,01	93
CPE	844	823	97,51	752	91,37	631	83,91	575	76,46	621
Inspection	720	720	100,00	608	84,44	524	86,18	499	82,07	457
Direction	1 939	1 859	95,87	1 683	90,53	1 468	87,23	1 406	83,54	1 294
BIATOSS	1 355	1 323	97,64	1 212	91,61	1 123	92,66	1 090	89,93	582
<b>Total</b>	<b>34 857</b>	<b>33 666</b>	<b>96,58</b>	<b>31 013</b>	<b>92,12</b>	<b>26 506</b>	<b>85,47</b>	<b>24 673</b>	<b>79,56</b>	<b>26 894</b>

Source: EAFC

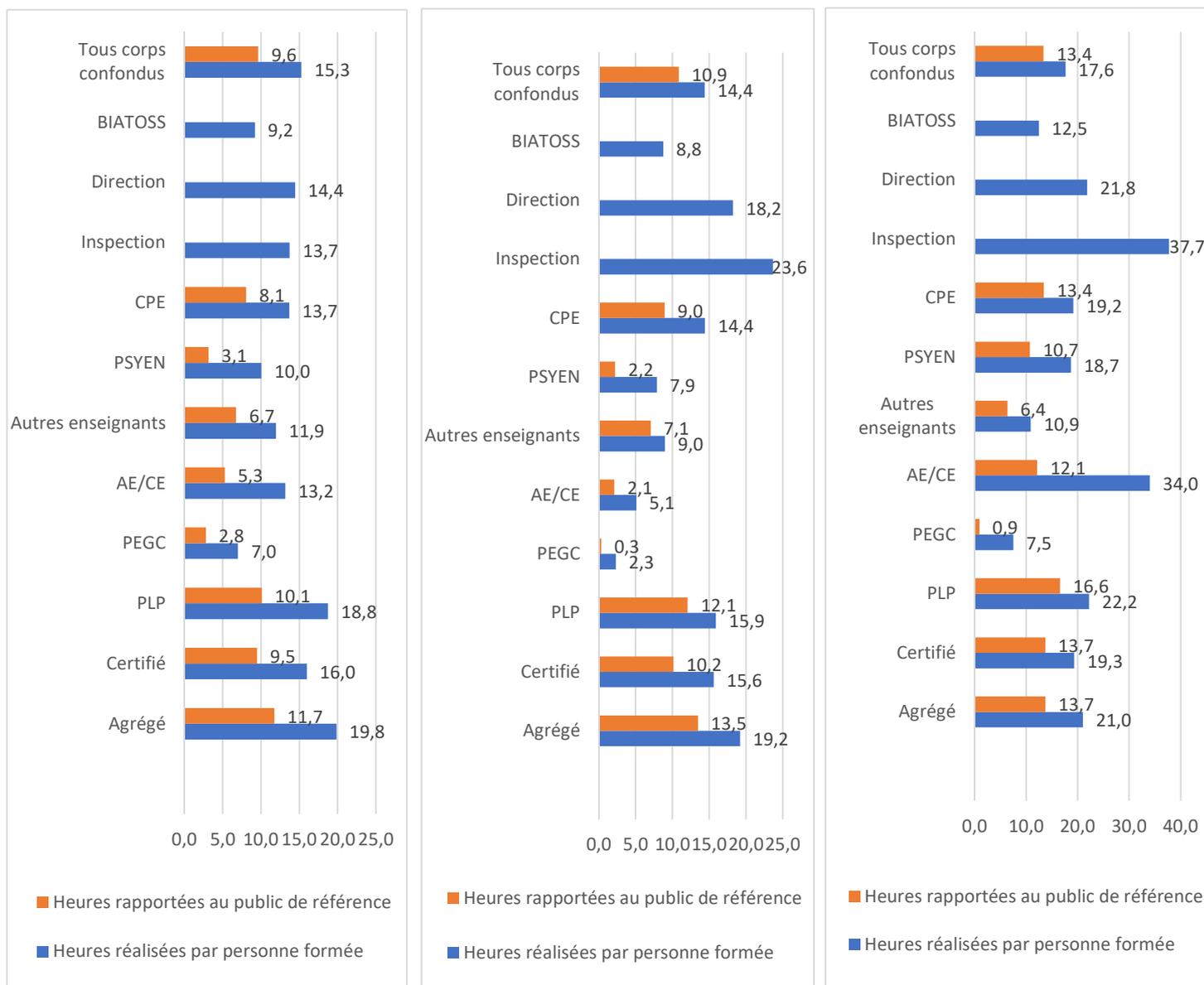
**Tableau 6.14 – accès à la formation des stagiaires du 2<sup>nd</sup> degré en 2021-2022**

	Candidatures	Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Journées stagiaires réalisées
		Effectif	Taux acceptation	Effectif	Taux convocation	Effectif	Taux présence	Effectif	Taux assiduité	
Agrégé	3 442	3 242	94,19	2 889	89,11	2 288	79,20	2 080	72,00	2 734
Certifié	22 261	20 164	90,58	18 335	90,93	14 564	79,43	13 121	71,56	17 725
PLP	6 108	5 673	92,88	5 077	89,49	4 405	86,76	4 080	80,36	5 550
PEGC	7	7	100,00	4	57,14	3	75,00	2	50,00	3
AE/CE	15	15	100,00	8	53,33	7	87,50	7	87,50	28
Autres enseignants (*)	7 987	7 173	89,81	6 510	90,76	4 550	69,89	4 140	63,59	4 986
PSYEN	651	556	85,41	490	88,13	396	80,82	378	77,14	417
CPE	1 560	1 416	90,77	1 291	91,17	858	66,46	768	59,49	914
Inspection	797	783	98,24	718	91,70	558	77,72	516	71,87	692
Direction	2 139	2 046	95,65	1 763	86,17	1 310	74,31	1 212	68,75	1 457
BIATOSS	2 931	2 637	89,97	2 305	87,41	1 882	81,65	1 753	76,05	1 815
<b>Total</b>	<b>48 043</b>	<b>43 848</b>	<b>91,27</b>	<b>39 513</b>	<b>90,11</b>	<b>30 898</b>	<b>78,20</b>	<b>28 127</b>	<b>71,18</b>	<b>36 417</b>

Source: EAFC

**Figure 6.7 - Durée moyenne en heures de formation par personne et par corps, pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2019/2020, 2020/2021 et 2021/2022**

**6.1.2.3 - Durée de formation**



Source: EAFC

### 6.1.2.4 - Objectifs de formation

**Tableau 6.15 – Objectifs de formation des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2018-2019**

	Cand. inscrits	Cand. retenus	Stag. Convoqués	Stag. Présents	Tx de présence	Stagiaires assidus	Tx assiduité	Journées stagiaires réalisées		Durée de formation par objectif
								Nbre	%	
Formation pro statutaire	820	762	701	596	85,02	496	70,76	1 134	4,70	11,4
Adaptation poste de travail	6 554	5 633	5 228	4 675	89,42	4 414	84,43	3 115	12,90	4,0
Adaptation l'évolution métiers	2 183	1 992	1 698	1 308	77,03	1 212	71,38	2 041	8,46	9,4
Dvlpt qualifications acquisitions nouvelles	16 086	13 712	11 807	10 159	86,04	9 555	80,93	10 820	44,82	6,4
Préparation examens concours	986	856	816	699	85,66	606	74,26	2 711	11,23	23,3
Bilans de compétences	105	15	11	9	81,82	9	81,82	9	0,04	6,0
Formation diplômante	140	124	124	119	95,97	111	89,52	881	3,65	44,4
Elaboration de ressources	247	247	229	209	91,27	188	82,10	247	1,02	7,1
Développement compétences activités formation	2 238	2 161	1 804	1 553	86,09	1 449	80,32	1 941	8,04	7,5
Conception organisation formation	1 371	1 370	1 203	1 118	92,93	971	80,71	1 241	5,14	6,7
<b>Total</b>	<b>30 730</b>	<b>26 872</b>	<b>23 621</b>	<b>20 445</b>	<b>86,55</b>	<b>19 011</b>	<b>80,48</b>	<b>24 140</b>	<b>100</b>	<b>7,1</b>

Source: EAFC

**Tableau 6.16– Objectifs de formation des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2019-2020**

	Cand. inscrits	Cand. retenus	Stag. Convoqués	Stag. Présents	Tx de présence	Stagiaires assidus	Tx assiduité	Journées stagiaires réalisées		Durée de formation par objectif
								Nbre	%	
Formation pro statutaire	1 552	1 552	1 423	1 298	91,22	1 217	85,52	2 249	8,36	10,4
Adaptation poste de travail	2 923	2 767	2 645	2 390	90,36	2 193	82,91	2 225	8,27	5,6
Adaptation l'évolution métiers	1 430	1 356	1 135	1 032	90,93	984	86,70	1 298	4,83	7,5
Dvlpt qualifications acquisitions nouvelles	23 077	22 423	20 906	17 400	83,23	16 370	78,30	12 967	48,21	4,5
Préparation examens concours	1 057	844	800	716	89,50	623	77,88	3 983	14,81	33,4
Formation diplômante	63	48	48	46	95,83	37	77,08	133	0,49	17,3
Elaboration de ressources	260	260	253	236	93,28	211	83,40	349	1,30	8,9
Développement compétences activités formation	3 119	3 052	2 597	2 252	86,72	2 000	77,01	2 552	9,49	6,8
Conception organisation formation	1 376	1 364	1 206	1 136	94,20	1 038	86,07	1 140	4,2	6,0
<b>Total</b>	<b>34 857</b>	<b>33 666</b>	<b>31 013</b>	<b>26 506</b>	<b>85,47</b>	<b>24 673</b>	<b>79,56</b>	<b>26 895</b>	<b>100</b>	<b>6,1</b>

**Tableau 6.17 – Objectifs de formation des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2020-2021**

	Cand. inscrits	Cand. retenus	Stag. Convoqués	Stag. présents	Tx de présence	Stagiaires assidus	Tx assiduité	Journées stagiaires réalisées		Durée de formation par objectif
								Nbre	%	
Formation professionnel statutaire	1 629	1 628	1 543	1 312	85,03	1 202	77,90	3 523	9,69	16,1
Adaptation poste de travail	3 851	3 791	3 584	3 141	87,64	2 691	75,08	4 649	12,79	8,9
Adaptation l'évolution métiers	283	276	265	185	69,81	166	62,64	109	0,30	3,5
Dvlpt qualifications acquisitions nouvelles	37 354	33 580	30 088	22 681	75,38	20 945	69,61	21 168	58,22	5,6
Préparation examens concours	1 564	1 276	1 185	965	81,43	762	64,30	3 021	8,31	18,8
Formation diplômante	53	53	49	47	95,92	33	67,35	92	0,25	11,8
Elaboration de ressources	78	78	74	69	93,24	64	86,49	68	0,19	5,9
Développement compétences activités formation	3 029	2 964	2 589	2 301	88,88	2 027	78,29	3 568	9,81	9,3
Conception organisation formation	202	202	182	176	96,70	163	89,56	159	0,44	5,4
<b>Total</b>	<b>48 043</b>	<b>43 848</b>	<b>39 559</b>	<b>30 877</b>	<b>78,05</b>	<b>28 053</b>	<b>70,91</b>	<b>36 358</b>	<b>100</b>	<b>7,1</b>

Source: EAFC

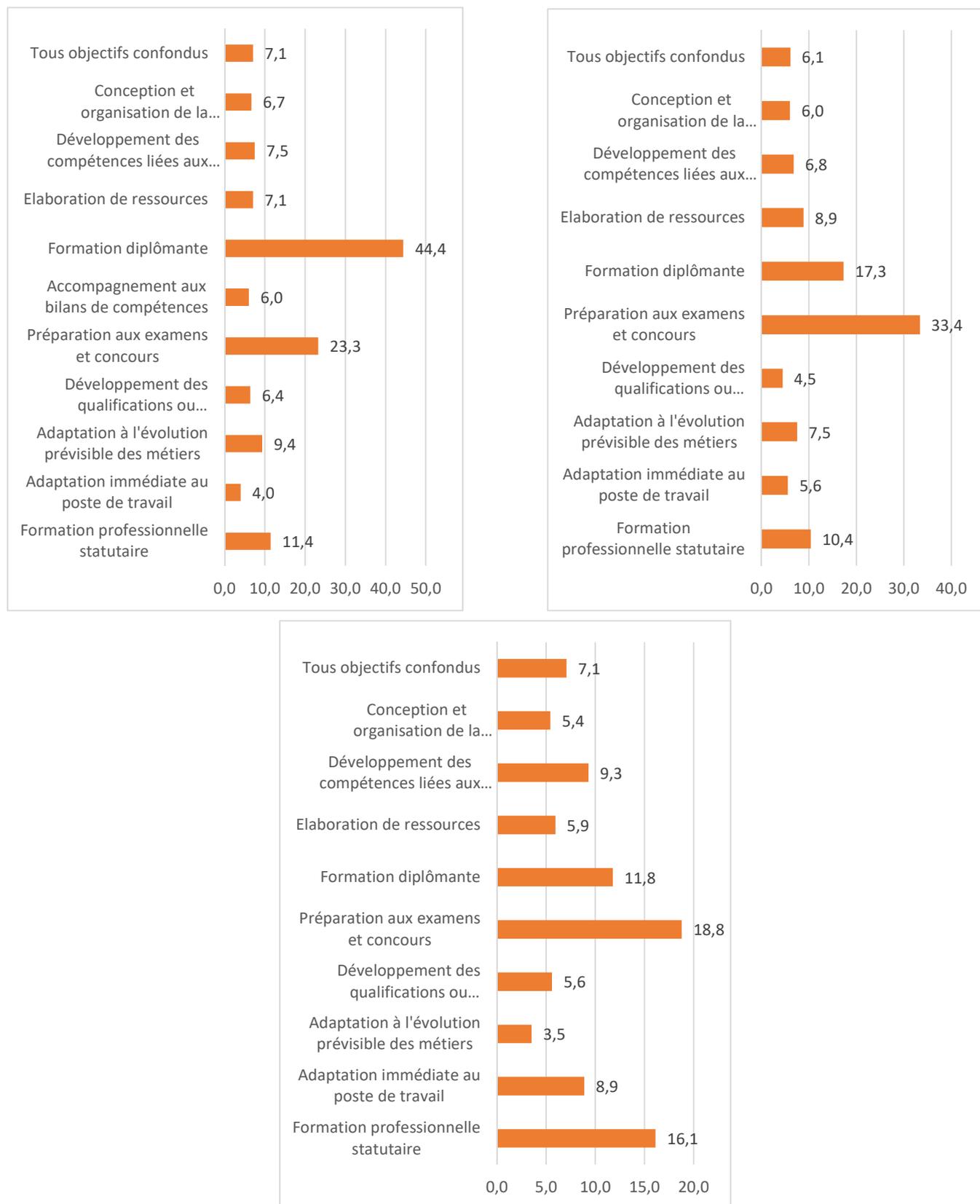
En 2020/2021, comme les autres années scolaires, et comme dans le 1<sup>er</sup> degré, c'est l'objectif de formation « Développement de qualifications et acquisitions nouvelles » qui a attiré le plus de candidats (37 354 soit 77.75% des candidatures).

Contrairement au 1<sup>er</sup> degré, l'objectif de formation lié à la préparation des examens et concours suscite l'intérêt de 3.25% des personnels inscrits (contre 0.64% dans le 1<sup>er</sup> degré).

#### 6.1.2.5 – Durée de formation par objectif de formation

En 2020/2021, la durée moyenne des formations rattachées à l'objectif de formation « préparation aux examens et concours » est de 18,8 heures, soit moins que les 2 années scolaires précédentes (23,3 heures en 2018/2019 et 33,4 heures en 2019/2020).

**Figure 6.8 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectifs en 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021**



Source: EAFC

## 6.1.4 - Focus sur l'utilisation du compte personnel de formation

Le Compte personnel de formation (CPF) permet d'accéder à toute action de formation continue, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualifications professionnelles ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

**Tableau 6.21 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires des 1er et 2nd degré**

2019-2020	Cadres			Enseignants			IATSS			Ensemble		
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total
Au titre des projets de transition professionnelle (mobilité, reconversion)			0	2	2	4	1		1	3	2	5
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes		1	1	7	7	14	6	2	8	13	10	23
Au titre des autres projets de développement des compétences			0	8	3	11	6	1	7	14	4	18
Au titre des préparations aux examens et concours			0	29	18	47	2		2	31	18	49
Au titre des demandes de bilan de compétences			0	22		22			0	22	0	22
Au titre des demandes de VAE			0	1		1	2	1	3	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>69</b>	<b>30</b>	<b>99</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>86</b>	<b>35</b>	<b>121</b>

Source: EAFC

2020-2021	Cadres			Enseignants			IATSS			Ensemble		
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total
Au titre des projets de transition professionnelle (mobilité, reconversion)			0	5	2	7	5	1	6	10	3	13
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes	1		1	17	4	21	5	1	6	23	5	28
Au titre des autres projets de développement des compétences	1	2	3	11	8	19	9	1	10	21	11	32
Au titre des préparations aux examens et concours			0	45	30	75	5	1	6	50	31	81
Au titre des demandes de bilan de compétences			0	9		9	7		7	16	0	16
Au titre des demandes de VAE			0	5	1	6	4		4	9	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>45</b>	<b>137</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>129</b>	<b>51</b>	<b>180</b>

Source: EAFC

2021-2022	Cadres			Enseignants			IATSS			Ensemble		
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total
Au titre des projets de transition professionnelle (mobilité, reconversion)	0	0	0	17	6	23	20	4	24	37	10	47
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes	3	0	3	17	2	19	4	0	4	24	2	26
Au titre des autres projets de développement des compétences	0	0	0	16	21	37	6	2	8	22	23	45
Au titre des préparations aux examens et concours	0	0	0	53	29	82	7	0	7	60	29	89
Au titre des demandes de bilan de compétences	0	0	0	3	1	4	0	0	0	3	1	4
Au titre des demandes de VAE	0	0	0	0	3	3	3	0	3	3	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>106</b>	<b>62</b>	<b>168</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>149</b>	<b>68</b>	<b>217</b>

Source: EAFC

## 6.2 - LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'attribution du congé de formation professionnelle (CFP) est régie par différents textes réglementaires :

- Code général de la fonction publique ;
- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics.

### 6.2.1 - Personnels titulaires

#### 6.2.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public

##### Demandes de congé de formation professionnelle par département

	2021-2022			
	Demandes		Accord	
	F	H	F	H
<b>Aisne</b>	7	2	5	1
<b>Oise</b>	5	4	4	3
<b>Somme</b>	4	0	3	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Source: DSDEN 02, 60 et 80

#### 6.2.1.2 - Personnels enseignants du second degré public

Le contingent académique consacré aux CFP dans le 2<sup>nd</sup> degré reste quasiment identique aux années précédentes. On constate une nette diminution des **demandes de congés** de formation professionnelle pour l'année scolaire 2021-2022 du fait de la pandémie COVID.

Il est à noter que depuis l'année scolaire 2021-2022, les demandes sont déposées via l'application COLIBRIS qui dématérialise la procédure.

Le nombre de **congés** de formation professionnelle **accordés** lors des commissions augmente chaque année.

##### Contingent ETP/mois, demande et accords de CPF des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Contingent ETP/Equivalent mois <sup>(1)</sup>	31,7/380	31,7/380	31,5/378
<i>Contingent ETP/Equivalent mois (CPE)</i>	<i>1/13</i>	<i>1/12</i>	<i>1/12</i>
Nombre de demandes <sup>(2)</sup>	91	97	71
<b>Nombre de CFP accordés</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>58</b>
Taux de satisfaction	47,3 %	54,6 %	81,7 %
Nombre d'annulations des enseignants	3	13	6
Enseignants en formation effective	40	40	52

(1) Personnel d'enseignement et d'orientation

(2) Nombre de demandes des personnels d'enseignement, d'orientation et des CPE

Certains personnels qui ont sollicité un CFP l'annulent au mois de juin : ils ont obtenu le concours ou ils n'ont pas pu être retenus pour la formation souhaitée.

Pour l'année scolaire 2020-2021, on constate un nombre d'annulations élevé du fait du contexte sanitaire.

### Taux de satisfaction sexué des demandes de CPF

	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes	62	29	69	28	46	25
Nombre de CFP accordés	33	10	43	10	37	21
Taux de satisfactions en %	53,2 %	34,5 %	62,3 %	35,7 %	80,4 %	84,0 %
Nombre d'annulations	2	1	9	4	2	4

La formation la plus suivie est la préparation de l'agrégation (3/4 des CFP). La préparation d'un diplôme universitaire (au moins niveau licence) concerne 12 à 18 % des bénéficiaires. Les autres formations concernent 9 à 18% des personnels (BTS, CAP...).

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

#### Données du CFP des personnels du 1er degré privé

CPF privé	2018-2019				2019-2020				2020-2021				2021-2022			
	Demandes		Accord		Demandes		Accord		Demandes		Accord		Demandes		Accord	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Source: DSDEN 80

#### 6.2.1.4 - Personnels IATSS

**Tableaux 6.29 – Données des CFP des personnels IATSS**

	Corps/grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Équivalent mois	Taux de satisfaction global (et pour les F) en %	Annulations
<b>2019/2020</b>	SAENES	2 F	2 F	17	100 (100)	1 F
	INFIRMIERE	1 F	1 F	11	100 (100)	1 F
	ATRF	1 F	1 F	12	100 (100)	0
	ASP	1 F	1 F	10	100 (100)	0
<b>2020/2021</b>	SAENES	2 F	2 F	19	100 (100)	1 F
	INFIRMIERE	1 F	1 F	10	100 (100)	1 F
<b>2021/2022</b>	SAENES	2 F - 1 H	2 F - 1 H	28	100 (100)	1 F - 1 H
	ADJAENES	1 F	1 F	7	100 (100)	1 F

Les demandes des CFP sont peu nombreuses. Toutes les demandes ont été accordées. En revanche, le nombre d'annulation est relativement important.

#### **6.2.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public**

Les demandes de congé de formation professionnelle des enseignants contractuels sont très rares. En 2020-2021, il n'y a eu qu'une seule demande pour la préparation au CAPES mais l'agent y a renoncé. Aucun contractuel n'a été en formation lors des 3 dernières années scolaires.

## CHAPITRE 7

# LES RELATIONS SOCIALES

## 7.1 LES INSTANCES

### 7.1.1 Le comité technique académique (CTA)

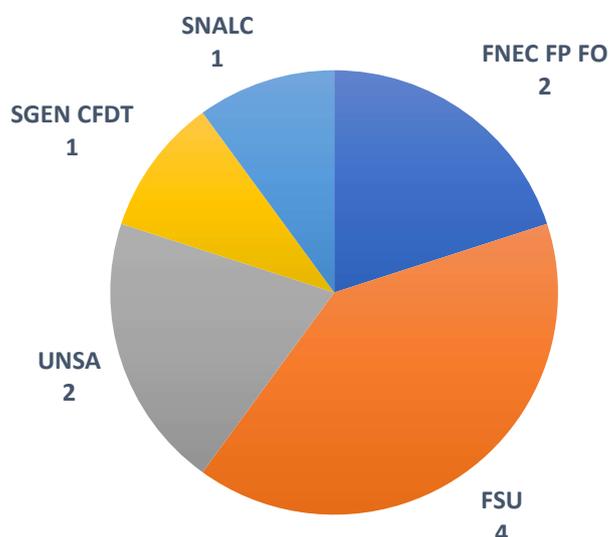
Il est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs, dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par le recteur qui peut être assisté, en tant que de besoin par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du CTA.

Le CTA est composé de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

Pour l'année 2021, le CTA s'est réuni 5 fois.

#### Composition du CTA :



### 7.1.2 Le comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail académique (CHSCTA)

L'un des objectifs de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique est de rapprocher ce régime de protection de celui des salariés soumis au code du travail.

Le comité hygiène et sécurité acquiert avec le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, une nouvelle compétence sur les conditions de travail et la transformation des comités hygiène et sécurité (CHS) en CHSCT est une traduction de la démarche que sous-tend l'accord de 2009.

Le CHSCT académique (CHSCTA) est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Il est placé auprès du comité technique Académique (CTA).

Au vu de sa compétence élargie aux conditions de travail, le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est fixé maintenant à trois minimum par an.

Il faut aussi noter que chaque département possède également un **CHSCT** sous la présidence du DASEN.

En 2021, le CHSCTA s'est réuni 4 fois en séances ordinaires et 9 fois en séances extraordinaires (notamment en lien avec la crise Covid 19).

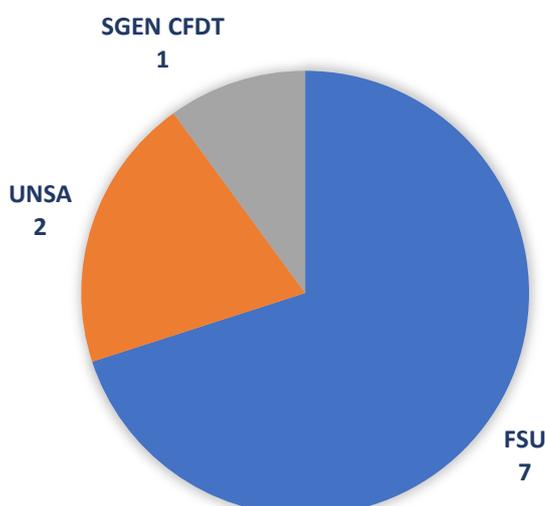
### 7.1.3 Le comité technique des services académiques (CTSA)

Il est compétent pour les questions spécifiques d'organisation et de fonctionnement des services académiques situés dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par le recteur ou son représentant. Le recteur peut être assisté, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du CTSA.

Au cours de l'année 2021, le CTSA s'est réuni 3 fois.

#### Composition du CTSA :



### 7.1.4 La commission académique d'action sociale (CAAS)

La commission académique d'action sociale (CAAS) a pour rôle de piloter la politique d'action sociale mise en œuvre dans l'académie en application des directives ministérielles et interministérielles. Elle recherche et propose les moyens de développer et de coordonner la politique d'action sociale et d'en suivre la gestion.

Elle émet par ailleurs un avis sur les nouvelles aides sociales d'initiative académique (Asia) relatives aux prestations individuelles et collectives.

Enfin, elle étudie et propose les mesures destinées à assurer l'information des personnels actifs et retraités de l'Éducation Nationale, sur les dispositions tant interministérielles, ministérielles et académiques arrêtées dans le domaine de l'action sociale.

La CAAS est informée et examine le bilan annuel académique de la politique d'action sociale.

Il y a eu 10 CAAS permanentes (étude des demandes de secours), 2 CAAS budgétaires et 2 CAAS plénières en 2021.

# S'orienter progressivement vers le RSU

## LOI DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Titre Ier : **PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS**

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'à partir du 01/01/2021, le bilan social annuel élaboré par les administrations employeurs est remplacé par un **rapport social unique (RSU)**.

#### Article 5

I.-Après l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 9 bis A et 9 bis B ainsi rédigés :

« Art. 9 bis A.-I.-Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

« Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

« 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;

« 2° Aux parcours professionnels ;

« 3° Aux recrutements ;

« 4° A la formation ;

« 5° Aux avancements et à la promotion interne ;

« 6° A la mobilité ;

« 7° A la mise à disposition ;

« 8° A la rémunération ;

« 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;

« 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 11° A la diversité ;

« 12° A la lutte contre les discriminations ;

« 13° Au handicap ;

« 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

« Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi.

II.-Les données mentionnées au premier alinéa du I du présent article sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles.

« Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

III.-Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'Etat.

« Art. 9 bis B.-Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux mentionnés au II de l'article 9 bis A. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. »

II.-La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée : 1° La sous-section II de la section IV du chapitre II, telle qu'elle résulte de l'article 4 de la présente loi, est complétée par un article 33-3 ainsi rédigé :

« Art. 33-3.-Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial. » ;

2° Les articles 35 bis et 62 sont abrogés ;

3° A la troisième phrase du deuxième alinéa du I de l'article 97, les mots : « et 62 » sont remplacés par les mots : « à 61-2 » ;

4° A la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 97 bis, les mots : « à l'article 61 ou à l'article 62 » sont remplacés par les mots : « aux articles 61 à 61-2 ».

III.-L'article 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est abrogé.

IV.-Les articles 27 bis et 49-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont abrogés.

V.-Au 3° de l'article L. 6143-7 du code de la santé publique, les mots : « bilan social » sont remplacés par les mots : « rapport social unique ».

VI.-L'article 4 de la loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social de l'entreprise est abrogé.

VII.-Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2021 dans les administrations de l'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

# DECRET N° 2020-1493 DU 30 NOVEMBRE 2020 RELATIF A LA BASE DE DONNEES SOCIALES ET AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## Chapitre Ier : Dispositions relatives à la base de données sociales (Articles 1 à 4)

### Article 1

- I. - La base de données sociales, prévue par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement mentionnés à l'article 2 de la même loi auprès duquel est placé un comité social d'administration, un comité social territorial ou un comité social d'établissement, dénommé ci-après « comité social ».
- II. - La base de données sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements. Ces données se rapportent aux thèmes suivants :
  - 1° L'emploi, notamment en ce qui concerne :
    - a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein ;
    - b) Les caractéristiques des effectifs ;
    - c) Les positions statutaires ;
    - d) Les postes proposés ;
    - e) Les postes pourvus ;
  - 2° Le recrutement, notamment en ce qui concerne :
    - a) Le recrutement de fonctionnaires ;
    - b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant ;
    - c) Les cas de recours à des contractuels ;
    - d) L'apprentissage ;
    - e) Les contrats aidés ;
    - f) Les stagiaires ;
  - 3° Les parcours professionnels, notamment en ce qui concerne :
    - a) Les mutations et les mobilités ;
    - b) Les mises à disposition ;
    - c) Les avancements de grade et les promotions internes ;
    - d) Les examens professionnels ;
    - e) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination ;
  - 4° La formation, notamment en ce qui concerne :
    - a) Le nombre des agents en formation initiale et continue ;
    - b) Les dépenses de formation ;
    - c) Les types de formations dispensées ;
    - d) Le nombre et la durée des formations ;

e) Les décisions prises sur les demandes de formation ;

5° Les rémunérations, notamment en ce qui concerne :

a) La masse salariale ;

b) Les traitements indiciaires ;

c) Les primes et indemnités ;

d) La distribution des traitements et rémunérations ;

e) La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée ;

f) Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

6° La santé et la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne :

a) La nature des risques professionnels ;

b) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

c) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service ;

d) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

e) Le nombre de suicides et tentatives de suicide ;

f) Les acteurs de la prévention et leurs activités ;

g) Les instances de prévention et leurs activités ;

h) Les commissions médicales ;

i) Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels ;

j) La mise en oeuvre des actions de prévention des risques professionnels ;

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, notamment en ce qui concerne :

a) Les cycles de travail ;

b) L'organisation du travail ;

c) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel ;

d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires ;

e) Les heures écartées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte ;

f) Les astreintes et interventions ;

g) Le télétravail et le travail à distance ;

h) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail ;

i) Les droits à jours de congés ;

j) Les comptes épargne-temps ;

k) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs ;

l) Les jours de carence ;

m) Les restructurations et réorganisations de service ;

8° L'action sociale et la protection sociale, notamment en ce qui concerne :

a) Les montants des dépenses et leur nature ;

b) Les types de prestations fournies, notamment le logement ;

c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques ;

9° Le dialogue social, notamment en ce qui concerne :

a) Les instances de dialogue social ;

b) Les représentants du personnel ;

c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé ;

d) Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales ;

e) Les négociations engagées et les accords signés ;

f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires ;

g) Les jours de grève ;

10° La discipline, notamment en ce qui concerne :

a) La nature des fautes disciplinaires ;

b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.

- III. - Les données mentionnées au dernier alinéa du I de l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont présentées par sexe. Elles peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés. Ces données contribuent à l'établissement du rapport annuel prévu par l'article 6 bis de la même loi. IV. - Des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé précisent, respectivement en ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales. Ils précisent également les modalités d'accès par ces mêmes ministres à ces bases en vue de l'agrégation des données.

## Article 2

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion.

## Article 3

La base de données sociales est actualisée chaque année. L'actualisation donne lieu à une information des membres du comité social. Si l'absence dans la base d'une donnée se rapportant à un thème résulte de circonstances exceptionnelles ou de son indisponibilité, l'autorité compétente en précise les raisons. La base ne comporte pas de données nominatives et les données sont traitées de sorte qu'aucune personne ne soit identifiable.

#### Article 4

Pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concerné sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente. Les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité.

### **Chapitre II : Dispositions relatives au rapport social unique (Articles 5 à 10)**

#### Article 5

A partir des données contenues dans la base mentionnée à l'article 1er du présent décret, le rapport social unique prévu par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée présente les éléments et données mentionnés à cet article ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- 1° Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- 2° La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- 3° La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

#### Article 6

Le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Lorsque l'activité de la gestion des ressources humaines relève d'une périodicité annuelle différente de l'année civile, les informations qui s'y rapportent sont alors présentées dans le rapport selon cette périodicité. Le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

#### Article 7

Pour les collectivités territoriales et établissements employant moins de cinquante agents affiliés à un centre de gestion, le rapport social unique est établi par le président du centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport dont il ne dispose pas.

#### Article 8

Au plus tard un mois avant la présentation du rapport social unique au comité social, l'autorité compétente informe les membres de ce comité, selon des modalités qu'elle fixe, que la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible.

## Article 9

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. Dans les collectivités ou les établissements de cinquante agents ou plus affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, le rapport est transmis par l'autorité territoriale à ce centre.

## Article 10

Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

## **Chapitre III : Dispositions transitoires et finales (Articles 11 à 14)**

### Article 11

A l'article 3-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé, après les mots : « Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat » sont ajoutés les mots : « à partir de l'agrégation des éléments et données contenus dans le rapport social unique prévu par l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

### Article 12

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2021. Toutefois :

1° La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité ;

2° **Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ;**

3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

### Article 13

Sont abrogés :

1° Le décret n° 88-951 du 7 octobre 1988 relatif au bilan social dans les établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

- 2° Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 3° L'article 18-1 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé ;
- 4° L'article 32 du décret du 3 avril 1985 susvisé ;
- 5° Le VII de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;
- 6° L'article 18 du décret du 19 mars 1986 susvisé ;
- 7° Le VII de l'article 35-1 du décret du 15 février 1988 susvisé ;
- 8° Le VII de l'article 31-1 du décret du 6 février 1991 susvisé.

#### Article 14

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 novembre 2020.

Jean Castex

Par le Premier ministre :

La ministre de la transformation et de la fonction publiques,  
Amélie de Montchalin

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,  
Jacqueline Gourault

Le ministre des solidarités et de la santé,  
Olivier Véran