

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

BILAN SOCIAL

DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE



2017-2018

BILAN SOCIAL

DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
ET DE LA JEUNESSE

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

2017-2018

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance - DEPP
61-65, rue Dutot, 75735 Paris Cedex 15

Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald

Rédactrice en chef : Danielle Prouteau

Auteurs : – DEPP (Caroline Caron, Marion Defresne, Yves Dubois, Pascaline Feuillet, Marie Lebaudy,
Édouard Maugendre, Danielle Prouteau, Jean-Éric Thomas Catherine Valette)
– DGRH (DGRH-B2, DGRH-C1, DGRH-C2, DGRH-E2, DGRH-MIPH)
– DAF-D

Éditeur : Bernard Javet

Maquette : Anthony Fruchart
Composition : Opixido

Impression : atelier de la DEPP

ISBN : 978-2-11-152674-7
e-ISBN : 978-2-11-152675-4
Fonds de carte © IGN-2019
Dépôt légal : juin 2019

Avant-propos

Le *Bilan social* est un instrument clé pour connaître les personnels du Ministère, identifier leurs besoins et agir de manière informée. Ce *Bilan social national 2017-2018* dresse ainsi un panorama actualisé pour l'ensemble des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Cette édition porte sur les seuls personnels de l'Éducation nationale. Elle a été élaborée conjointement par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour les chapitres relatifs aux effectifs, aux missions et lieux d'exercice, aux rémunérations, aux concours, aux retraites, aux congés pour raison de santé et à la formation continue et par la direction générale des ressources humaines (DGRH) pour les chapitres sur les promotions, le handicap, la mobilité géographique, la politique sociale, les relations professionnelles et les élections professionnelles. La direction des affaires financières (DAF) a également contribué à ce dernier chapitre pour les résultats de ces élections dans l'enseignement privé.

Cette édition portant sur les données 2017-2018, reconduit l'ensemble des thèmes développés dans les éditions précédentes. Certains de ces thèmes ont été approfondis ou remaniés, en particulier à la suite des échanges intervenus lors de la présentation de ce rapport aux organisations syndicales en comité technique ministériel et en comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé. Ces améliorations traduisent également un investissement important de la DEPP sur les statistiques sur les personnels avec l'élaboration et la diffusion de nombreux indicateurs et analyses. Ainsi pour l'édition 2017-2018, les rémunérations des agents sont désormais appréhendées sous l'angle du salaire individuel perçu, en complément de celui des équivalents temps plein usité précédemment. En parallèle, l'ajout de statistiques sur les montants de pensions des monopensionnés permet une vision plus précise des retraites des retraités de l'Éducation nationale. Les concepts utilisés pour définir les lieux d'exercice ont été revus avec l'utilisation de la notion statistique de mission, qui décrit l'occupation principale des agents. Des compléments ont aussi été apportés sur plusieurs points : les heures supplémentaires annuelles des enseignants du second degré sont abordées dans le chapitre sur personnels, l'espérance de vie à la retraite est introduite, les CIMM sont ajoutés dans le chapitre mobilité géographique.

Conformément à l'arrêté de décembre 2017 définissant le contenu des bilans sociaux, de nombreux indicateurs sont déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des hommes et des femmes en termes d'égalité professionnelle, manifestant des priorités du Ministère dans ce domaine. Déclinés dans la majorité des thèmes abordés dans le *Bilan social*, ces indicateurs sont signalés par un symbole spécifique, et font également l'objet d'un bilan comparé distinct. En vue de toujours mieux mesurer la situation relative des femmes et des hommes, ces indicateurs sexués sont accompagnés par des évolutions à chaque fois que cela était possible.

À partir d'informations statistiques de qualité et objectives, ce *Bilan social* fournit ainsi une vision à la fois globale et détaillée des ressources humaines de notre ministère. Il vise à nourrir la réflexion des acteurs du système éducatif et de la fonction publique ainsi que du grand public.

FABIENNE ROSENWALD

La directrice de l'évaluation,
de la prospective et de la performance

ÉDOUARD GEFFRAY

Le directeur général
des ressources humaines

Sommaire

Table des indicateurs de situation comparée hommes-femmes	6
---	---

Chapitre 1 Les personnels relevant de l'enseignement scolaire 11

A. Les personnels enseignants et non enseignants.....	15
B. Les enseignants	23
C. Les personnels non enseignants du secteur public.....	42
Annexes.....	56

Chapitre 2 Les missions et les lieux d'exercice 63

A. Les personnels de corps enseignants des secteurs public et privé	66
B. Les personnels des corps non enseignants du secteur public.....	83

Chapitre 3 Les concours de recrutement 89

A. Le recrutement par voie de concours en 2017.....	92
B. Les résultats aux concours de personnels enseignants.....	96
C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants.....	108
Annexes.....	113

Chapitre 4 Les départs à la retraite et démissions 119

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé en 2017	123
B. Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale.....	132
C. Démissions constatées depuis cinq ans	138

Chapitre 5 Les rémunérations 139

A. Vue d'ensemble	144
B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2016 en France métropolitaine.....	149
C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2016 en France métropolitaine.....	156
Annexes.....	162

Chapitre 6 Les congés pour raison de santé 165

A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale	168
B. Les congés pour raison de santé des personnels enseignants.....	171
C. Les congés pour raison de santé des personnels non enseignants	178
D. Évolution des congés pour raison de santé sur les cinq dernières années scolaires	180

Chapitre	7	La formation continue	183
		A. Activité globale de formation.....	186
		B. Les formations continues relatives à l'enseignement du premier degré public	188
		C. Les formations continues du domaine du second degré public	194
		D. Les formations continues relatives aux fonctions de soutien	201
		E. Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle Année scolaire 2017-2018	206
Chapitre	8	Les promotions	215
		A. Promotions internes de l'année 2018 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale	218
		B. Promotions des personnels de direction et d'inspection	221
		C. Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques	223
Chapitre	9	La politique handicap	227
Chapitre	10	La mobilité géographique	233
		A. Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public.....	235
		B. Mouvement des enseignants du second degré public	238
		C. Mouvement des personnels de direction et d'inspection	243
		D. Mouvement des personnels ASS	244
		Annexes	245
Chapitre	11	La politique sociale	249
		La politique sociale : présentation	250
		A. Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire	251
		B. Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN).....	259
		C. Les prestations non financées par le Ministère	260
		Annexes	261
Chapitre	12	Les relations professionnelles	267
		A. Niveau de déconcentration CAP Personnels	268
		B. Répartition par genre des représentants du personnel	277
		C. Le crédit de temps syndical	279
Chapitre	13	Les élections professionnelles	281
		A. Les comités techniques	283
		B. Les commissions administratives paritaires	284
		C. Élections dans l'enseignement privé	290
		Table des sigles	293

Table des indicateurs de situation comparée hommes-femmes

Cette table répertorie les indicateurs déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des hommes et des femmes en termes d'égalité professionnelle. Ils sont signalés par le symbole :



1. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire

Tableau 1.2 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut, en 2017-2018.....	17
Tableau 1.4 - Répartition des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2017-2018	24
Tableau 1.5 - Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2017-2018.....	26
Figure 1.11 - Temps partiel des enseignants titulaires en 2017	27
Tableau 1.7 - Répartition des enseignants en charge d'élèves à l'année dans le second degré par groupe de disciplines en 2017-2018	30
Tableau 1.8 - Le service hebdomadaire moyen des enseignants dans le second degré public, en 2017-2018	31
Tableau 1.9 - Proportion d'enseignants du second degré effectuant au moins une heure supplémentaire année (HSA) dans le second degré en 2017-2018	31
Tableau 1.10 - Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement, en 2017-2018	35
Tableau 1.12 - Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement, en 2017-2018	38
Tableau 1.14 - Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut, en 2017-2018.....	43
Tableau 1.15 - Répartition des personnels d'encadrement par corps ou emploi, en 2017-2018.....	47
Tableau 1.16 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire, en 2017-2018	48
Tableau 1.18.a - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut, en 2017-2018.....	51
Tableau 1.18.b - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé, en 2017-2018, filières administrative et technique	51
Tableau 1.18.c - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé, en 2017-2018, filières sociale et de santé	52
Tableau 1.19 - Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique, en 2017-2018.....	53

2. Les missions et les lieux d'exercice

Figure 2.1 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du premier degré, du secteur public, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)	67
Figure 2.2 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du premier degré, du secteur privé, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)	68
Figure 2.3 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du second degré, du secteur public, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)	69
Figure 2.4 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du second degré, du secteur privé, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)	70
Figure 2.5 - Taux d'enseignants ayant au moins une affectation de remplacement parmi les enseignants titulaires en mission dans le 1 ^{er} degré, en 2017-2018	73

Figure 2.6 - Taux d'enseignants ayant au moins une affectation de remplacement parmi les enseignants titulaires en mission dans le 2 nd degré, en 2017-2018 (en %)	73
Tableau 2.8 - Enseignants titulaires du secteur public multi-affectés, en 2017-2018	77
Tableau 2.9 - Part des enseignants, titulaires et non-titulaires, du secteur public, ayant au moins une affectation en éducation prioritaire selon le corps et le sexe en 2017-2018	79
Tableau 2.11 - Personnels titulaires de direction par type d'établissement, par sexe en 2017-2018 (en %).....	83
Tableau 2.12 - Répartition des personnels titulaires de direction selon le corps et selon le sexe en 2017-2018 (en %).....	84
Tableau 2.13 - Personnels titulaires de direction par classement de l'établissement, en 2017-2018 (en %)....	84
Tableau 2.14 - Personnels titulaires d'inspection par type d'établissement, en 2017-2018 (en %).....	85
Tableau 2.15 - Personnels titulaires de la vie scolaire par type d'établissement, en 2017-2018 (en %).....	85
Tableau 2.16 - Personnels titulaires administratifs, sociaux et de santé (ASS), personnels techniques et personnels non titulaires par type d'établissement, en 2017-2018 (en %)	86
Tableau 2.17 - Personnels titulaires et non titulaires ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) par type d'établissement, en 2017-2018 (en %).....	87

3. Les concours de recrutement

Tableau 3.1 - Ensemble des admis aux concours et recrutements réservés en 2017.....	92
Tableau 3.2 - Nombre de postes et de candidats aux recrutements réservés en 2017	95
Figure 3.2 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux recrutements réservés en 2017	95
Tableau 3.3 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 1 ^{er} degré public en 2017.....	96
Figure 3.3 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1 ^{er} degré public en 2017.....	98
Tableau 3.5 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 2 nd degré public en 2017	99
Figure 3.4 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du second degré public en 2017	100
Tableau 3.8 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé en 2017.....	103
Figure 3.5 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé en 2017.....	103
Tableau 3.9 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 2 nd degré privé en 2017	104
Figure 3.6 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 2 nd degré privé en 2017	105
Figure 3.7 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire en 2017	110
Tableau 3.14 - Concours de recrutement de personnels d'éducation et de psychologues du 2 nd degré public en 2017	110
Tableau 3.15 - Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS en 2017	112
Figure 3.8 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels ASS en 2017	112
Tableau 3.16 - Lauréats des concours externes et internes : évolution de la part de femmes, évolution du taux de réussite des hommes et des femmes depuis 2013	116

4. Les départs à la retraite et démissions

Tableau 4.1 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités en 2017	122
Tableau 4.2 - Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite des femmes, comparé à celui des hommes chez des les titulaires du public	123
Figure 4.11 - Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités monopensionnés du public partis en 2017	133
Figure 4.12 - Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et taux de décote pour les retraités du public parti en 2017	135
Figure 4.13 - Espérance de vie à la retraite observée en 2017	137

5. Les rémunérations

Tableau 5.6 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur public, en 2016 (France métropolitaine)	154
Tableau 5.7 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur privé, en 2016 (France métropolitaine)	155
Tableau 5.8 - Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)	157
Tableau 5.9 - Salaires mensuels moyens des personnels d'encadrement titulaires de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine).....	158
Tableau 5.10 - Salaires mensuels moyens des personnels de vie scolaire de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)	159
Tableau 5.11 - Salaires mensuels moyens des personnels ASS de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)	160
Tableau 5.12 - Salaires mensuels moyens des personnels titulaires ITRF de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)	161

6. Les congés pour raison de santé

Tableau 6.2 - Congés pour raison de santé des personnels de l'Education nationale selon l'âge et le sexe pour l'année 2016-2017	169
Tableau 6.4 - Congés pour raison de santé des enseignants du public selon l'âge et le sexe pour l'année 2016-2017	171
Tableau 6.8 - Congés pour raison de santé des enseignants du second degré privé selon le sexe et l'âge pour l'année 2016-2017	176
Tableau 6.10 - Congés pour raison de santé des non-enseignants selon le sexe et l'âge pour l'année 2016-2017	178

7. La formation continue

Tableau 7.1 - Les personnes inscrites, retenues et présentes dans les formations relatives au premier degré public, selon la fonction, en 2016-2017.....	189
Tableau 7.4 - Les personnes inscrites, retenues et présentes sur des formations relatives au second degré public selon le corps, en 2016-2017	195
Tableau 7.7 - Les personnes inscrites, retenues et présentes à des formations relatives au soutien selon le corps et le sexe, en 2016-2017	202

8. Les promotions

Tableau 8.1 - Liste d'aptitude des enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degré publics.....	218
Tableau 8.2 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle des enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degré public, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale	220
Tableau 8.3 - Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection	221
Tableau 8.4 - Avancement aux grades supérieurs des personnels de direction et aux échelons spéciaux des IEN et des IA-IPR.....	222
Tableau 8.5 - Liste d'aptitude des personnels administratifs et sociaux	224
Tableau 8.6 - Avancement au grade supérieur des personnels administratifs	224
Tableau 8.7 - Avancement au grade supérieur des personnels sociaux et de santé.....	225
Tableau 8.8 - Avancement au grade supérieur des personnels techniques	225

9. La politique handicap

Tableau 9.2 - Répartition par sexe des agents en situation de handicap, en 2017 229

Tableau 9.4 - Effectif des agents en situation de handicap par type de bénéficiaire, en 2017 230

Tableau 9.5 - Recrutement des agents en situation de handicap par catégorie, filière, corps et modalités de recrutement, en 2017 230

10. La mobilité géographique

Tableau 10.2 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants du premier degré par motif du premier vœu, mouvement interdépartemental 2018 237

Tableau 10.5 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants titulaires du second degré par motif du premier vœu, mouvement interacadémique 2018 242

12. Les relations professionnelles

Tableau 12.9 - Répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par instance nationale pour l'année scolaire 2017-2018 277

CHAMP GÉOGRAPHIQUE

- Départements d'outre-mer (DOM) :
Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion.
- Collectivités d'outre-mer (COM) :
Polynésie française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin,
Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis-et-Futuna.
Saint-Barthélemy et Saint-Martin restent rattachées à l'académie de Guadeloupe.
- La Nouvelle-Calédonie possède un statut provisoire de « collectivité spécifique ».

1. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire

A. Les personnels enseignants et non enseignants	15
B. Les enseignants	23
C. Les personnels non enseignants du secteur public	42
Annexes	56

CHIFFRES-CLÉS 2017-2018

1 136 800 personnes en activité au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse relevant de l'enseignement scolaire,

dont **814 500** femmes
et **322 300** hommes

► **901 900 enseignants, dont 45 % dans le premier degré et 55 % dans le second degré**
758 500 enseignants dans le secteur public

356 000 dans le premier degré

402 500 dans le second degré

143 400 enseignants dans le secteur d'enseignement privé

près de **47 000** dans le premier degré

près de **96 500** dans le second degré

► **231 300 non-enseignants, dont :**

8 % personnels d'encadrement

58 % personnels de la vie scolaire

29 % de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

5 % ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

► **938 100 (83 %) titulaires (ou sur échelle de titulaires)**

94 % sont en catégorie A, soit :

plus de **99 %** des enseignants

100 % des personnels d'encadrement

30 % des personnels ASS

19 % des personnels ITRF

► **195 100 (17 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**

112 800 personnels d'assistance éducative

près de **43 900** enseignants du secteur public

près de **27 000** enseignants du secteur privé

8 800 personnels ASS et ITRF

près de **2 700** personnels d'éducation

► **3 600** apprentis

► **8 % de l'ensemble des agents sont à temps partiel**

► **8 % des enseignants, 54 % des non-enseignants sont non-titulaires**

► **22 % personnels ASS et ITRF non titulaires sont à temps incomplet**

SOURCES

Les tableaux de ce chapitre proviennent de la base statistique des agents (BSA) issue des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Elle remplace la base « Bulletins de salaire » utilisée précédemment. Les informations de la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données en sont extraites fin novembre.

Les bases relais sont également utilisées pour la partie relative aux enseignants du second degré des secteurs public et privé devant élèves. Ces bases rassemblent les données relatives au service des enseignants des établissements du second degré public et privé sous contrat. Les Bases relais fournissent une image du service des enseignants en début d'année scolaire.

CHAMP

Ce chapitre porte sur les corps enseignants des premier et second degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat et sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé.

Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer au cours de l'année 2017-2018 (hormis le **tableau 1.1**, qui ne se restreint pas aux seuls agents en activité).

Le champ géographique retenu est celui de la France métropolitaine et des DOM, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé.

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole. Les enseignants des corps du second

degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ de ce Bilan Social national consacré à l'enseignement scolaire.

Une différence d'effectifs peut être observée entre les données issues de la Base statistique des agents et celles des Bases relais utilisées pour décrire le service des enseignants des établissements du second degré public et privé sous contrat. Cette différence s'explique par plusieurs facteurs. Les dates d'observation retenues dans les deux sources ne sont pas exactement les mêmes. De plus, les effectifs issus des Bases relais concernent exclusivement les enseignants en charge d'élèves à l'année et seuls les remplaçants en poste à la rentrée scolaire sont pris en compte. Par ailleurs, les enseignants qui assurent des cours de niveaux de formation différents sont répartis au prorata des heures effectuées par niveau de formation.

DÉFINITIONS

Présentation par corps

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation...). Le corps des assistants étrangers fait partie de cette catégorie. Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

Cette présentation diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels au

chapitre 9 de la publication de la DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), où les agents sont recensés selon l'activité, ou mission, qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire. Ainsi, la mission d'enseignement correspond à l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre les programmes à des élèves. Cette définition ne prend pas en compte les agents en congés de formation, en congés longs pour raison de santé, qui ne sont pas affectés à la date d'observation. Cela explique la différence observée entre les effectifs des personnels présentés dans le RERS et dans le *Bilan social national*.

L'encadré 1 synthétise les informations présentées dans le tableau de la fiche 9.1 de RERS (édition 2018). L'approche par corps y est croisée avec celle par mission. La différence d'effectif total, de 4 100 personnes concernées par les congés cités ci-dessus, y est visible.

Encadré 1 - Les personnels de l'enseignement scolaire selon leur mission, en 2017-2018

	Corps enseignants titulaires ou assimilés premier degré ¹		Corps enseignants titulaires ou assimilés second degré ¹				Corps enseignants non titulaires ²	Corps non enseignants	Ensemble des personnels
	Professeurs des écoles	Instituteurs	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	PLP	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement			
Enseignement d'élèves du premier degré public	329 031	2 883	6	83	35		2 671		334 709
Enseignement d'élèves du second degré public	8 731	28	50 585	245 922	56 188	2 062	38 772		402 288
Total enseignement d'élèves du secteur public	337 762	2 911	50 591	246 005	56 223	2 062	41 443		736 997
Enseignement d'élèves du premier degré privé	39 398	528					6 518		46 444
Enseignement d'élèves du second degré privé	513	3	3 916	60 915	11 124	1 148	20 356		97 975
Total enseignement d'élèves du secteur privé³	39 911	531	3 916	60 915	11 124	1 148	26 874		144 419
Autres missions (non-enseignement)	8 782	217	548	2 450	2 230	35	3 367	233 674	251 303
Personnels non affectés au 30 novembre ⁴	2 177	87	243	858	294	52		381	4 092
Ensemble des personnels	388 632	3 746	55 298	310 228	69 871	3 297	71 684	234 055	1 136 811

© DEPP

1. Y compris stagiaires : les lauréats des concours de l'enseignement et de l'éducation effectuent un service à mi-temps en école ou établissement, et à mi-temps en formation à l'université.

2. Y compris les apprentis-enseignants. Les apprentis non enseignants sont regroupés avec les corps non enseignants.

Cette présentation diffère de la suite du BSN où la catégorie « apprentis » n'est pas scindée entre enseignants et non-enseignants.

3. Uniquement enseignants du secteur privé sous contrat, ceux du secteur privé hors contrats ne sont pas payés par le MENJ.

4. La ligne des personnels non affectés au 30 novembre ne figure pas dans l'édition 2018 de RERS. Il s'agit des agents en congés de formation ou en congés longs pour raison de santé.

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), ensemble des agents payés par le MENJ au titre de l'enseignement scolaire, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2017.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), 2017.

Avertissement :

les effectifs présentés sont les personnes présentes au 30 novembre, et non les personnes ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations les moins stables, et notamment ceux des assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). Par ailleurs, les effectifs des AED et AESH sont sous-estimés pour les deux années scolaires 2014-2015 et 2015-2016.

Afin de mieux décrire les différentes activités des agents de l'Éducation nationale, les regroupements des personnels ont été remaniés, en particulier ceux concernant les non-enseignants. Ainsi, le groupe des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) n'existe plus. Il est remplacé par la nouvelle classification suivante :

- Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, vice-recteurs et

conseillers, le secrétaire général de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGEN, IGAENR), les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, sous-directeurs et les personnels d'encadrement de l'administration centrale ainsi que les administrateurs (civils, de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur) et experts de haut niveau.

- La vie scolaire regroupe les personnels d'éducation, et notamment les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, qui remplacent, depuis le 1^{er} septembre 2017, les psychologues scolaires et conseillers d'orientation-psychologues. Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap).

- Les autres regroupements de personnels non enseignants, les personnels administratifs, sociaux et de santé et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, utilisés précédemment, n'ont pas été modifiés.

À partir de 2017, le basculement d'une partie des corps enseignants du premier degré vers les personnels de vie scolaire, modifie la répartition entre enseignants et non-enseignants et influe sur les évolutions présentées dans ce chapitre. Les effectifs des psychologues scolaires dans le premier degré sont l'ordre de 3 700 en 2016 et 2017.

Désormais, à partir de cette édition et contrairement aux précédentes, le temps partiel défini dans ce chapitre n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants. Il est abordé dans ce chapitre de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

La catégorie A+

La catégorie A+ n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. D'après les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État la catégorie A+ recouvre :

- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A – au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe – et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- les emplois « à la décision du gouvernement » dans la fonction publique de l'État.

Pour constituer la catégorie A+ des personnels relevant de l'Éducation nationale, un appariement est effectué

entre les données de la base statistique des agents (BSA) et la nomenclature établie par la DGAFP.

L'enseignement du secteur privé

Seul l'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État est traité dans le *Bilan social national*.

Les établissements d'enseignement privé qui remplissent certaines conditions (durée de fonctionnement, titres et diplômes des enseignants, effectifs scolarisés, etc.) peuvent souscrire un contrat avec l'État par application des articles L. 442-5 et L.442-12 du code de l'éducation. Ce contrat leur ouvre le droit à un financement public qui couvre la rémunération des seuls enseignants et les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat. En contrepartie, ces établissements mettent en place les structures pédagogiques et les programmes d'enseignement existant dans l'enseignement public.

Les maîtres de l'enseignement privé n'ont pas le statut des fonctionnaires titulaires de l'État, destinés à occuper des emplois permanents après une année de stage. Dans le secteur privé sous contrat avec l'État, les maîtres « titulaires » sont en réalité des maîtres contractuels ou agréés à titre définitif et les « stagiaires » sont des maîtres contractuels ou agréés à titre provisoire. Dans le premier degré, ils peuvent être classés dans les échelles de rémunération des instituteurs ou des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les échelles de rémunération des professeurs certifiés, agrégés, etc.

Les enseignants du secteur privé sous contrat sont rémunérés pour le nombre d'heures effectivement données. Les remplacements sont réalisés soit sous forme d'heures supplémentaires, soit par les « maîtres délégués » qui sont l'équivalent des contractuels de la fonction publique.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée dans le bilan social national pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires et de maîtres délégués pour ceux sur une échelle de rémunération de non-titulaires.

A. Les personnels enseignants et non enseignants

Les personnels relevant de l'enseignement scolaire sont en activité pour 97 % d'entre eux, soit 97 % des enseignants et 98 % des non-enseignants (**Tableau 1.1**). Ces personnels sont en activité au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de

la fonction publique, qui comprend également le détachement, la disponibilité, le congé parental. Les autres positions touchent peu d'agents.

Le reste du chapitre 1 ne porte que sur les personnels en activité.

Tableau 1.1 - Position des personnels de l'enseignement scolaire, en 2017-2018 (en %)

	Enseignants			Non-enseignants			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Activité	97,4	96,6	96,8	98,4	97,4	97,6	97,5	96,7	96,9
Congé parental	0,1	0,6	0,4	0,0	0,2	0,2	0,3	0,1	0,4
Disponibilité	2,2	2,7	2,5	1,3	2,3	2,1	0,1	0,6	2,5
Autres positions, hors détachement	0,3	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	2,1	2,6	0,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

► Observation : les données sur les personnels en détachement ne sont pas disponibles. La part de chacune des positions figurant dans ce tableau est donc calculée hors détachement, ce qui conduit à les surestimer légèrement.

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé) personnels de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

1. Les caractéristiques des agents de l'Éducation nationale

En 2017-2018, 1,1 million de personnes, dont 79 % d'enseignants, exercent dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'Éducation nationale, soit plus de la moitié (58 %) des effectifs physiques de la fonction publique d'État hors établissements publics à caractère administratif (EPA)¹ (**Tableau 1.2**). Les femmes représentent 72 % des agents de l'Éducation nationale soit environ 16 points de plus que dans la fonction publique d'État (hors EPA)¹.

Les agents titulaires sont majoritairement en catégorie A, les non-titulaires sont plus nombreux dans la population féminine

La grande majorité des agents de l'Éducation nationale est composée de titulaires (83 %) dans des proportions équivalentes pour les hommes et les femmes (82 % et 83 %) (**Figure 1.1**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (93 % contre 90 % chez les enseignants). Chez les personnels non enseignants en revanche, la part des titulaires est moins forte (autour de 46 % pour les deux sexes) en raison de la présence des personnels d'assistance éducative, tous non titulaires et qui représentent à eux seuls près de la moitié des agents. Sans eux, les titulaires sont largement majoritaires chez les non-enseignants (90 %).

La plupart des personnels titulaires de l'Éducation nationale appartiennent à la catégorie A (94 %) (**Figure 1.2**). Le poids de la catégorie A est dû à celui des enseignants, qui relèvent quasiment tous de cette catégorie, aussi bien les hommes que les femmes (presque 100 %). Les enseignants de catégorie B sont exclusivement des instituteurs, dont le corps a été mis en extinction en 2003. Leurs effectifs sont en constante diminution.

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction comme les recteurs, les secrétaires généraux d'académie, les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN), les inspecteurs d'académie-inspecteurs académiques régionaux, les inspecteurs généraux et la plupart des ingénieurs de recherche exerçant au titre de l'Éducation nationale. Elle regroupe moins de 3 000 personnes (**Tableau 1.2**). En 2017, la part de cette catégorie dans l'ensemble des personnels est plus faible qu'en 2016 (0,2 % au lieu de 0,4 %), en raison du retrait de la catégorie A+ des inspecteurs de l'Éducation nationale (qui avaient été intégrés en 2016).

¹ *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2018, «Faits et chiffres : fiches thématiques», ministère de la Fonction publique, direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

Toutes les catégories hiérarchiques sont présentes parmi les non-enseignants titulaires, mais les agents des deux sexes se répartissent différemment entre ces catégories : les hommes appartiennent majoritairement à la catégorie A (69 %), 14 % d'entre eux sont en catégorie B et 18 % en catégorie C (**Figure 1.2**) alors que parmi les femmes non enseignantes titulaires, 49 % sont en catégorie A, 20 % en catégorie B et 32 % en catégorie C.

Les apprentis sont très peu nombreux. Ils représentent moins de 1 % des effectifs et les femmes sont majoritaires (**Tableau 1.2**). Ils regroupent les apprentis-enseignants, qui, tout en poursuivant un cursus universitaire en licence, assurent des missions dans une classe en présence d'un tuteur et les apprentis non-enseignants, aux profils variés.

Une féminisation qui varie selon la catégorie hiérarchique, une part importante d'agents âgés de 50 ans et plus

Globalement, la part des femmes est plus faible parmi les enseignants (71 %), que parmi les non-enseignants (75 %). Parmi les catégories A, elle est comparable à celle de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Mais les femmes ne représentent que 42 % des personnels de catégorie A+. Leur part dans cette catégorie hiérarchique est de 50 % dans la fonction publique d'État (hors EPA) en 2016. La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (80 %) et C (85 %).

L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 42,8 ans. Ceux âgés de 50 ans et plus regroupent 29 % de la population de l'Éducation nationale et 24 % d'entre eux ont moins de 35 ans.

En moyenne, 8 % des agents sont à temps partiel : 9 % des enseignants et 5 % des non-enseignants. Les femmes y ont plus recours que les hommes. La quotité moyenne de travail, des personnels de l'Éducation nationale, qui prend en compte les temps complets et incomplets ainsi que le temps partiel, est de 92,9 %.

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

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

► Lecture : en catégorie A, parmi les titulaires, on compte 254 357 agents masculins (soit 22,4 % de l'ensemble des personnels ; 15,3 % ont moins de 35 ans et 37,6 % ont plus de 50 ans. Leur âge moyen est de 45,5 ans. 3,5 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 97,5 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 248 038. La part des femmes parmi les catégories A est de 71,3 %.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.



Tableau 1.2 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut, en 2017-2018

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %) ¹	Quotité financière moyenne (en %) ²	Effectifs ETP
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Catégorie A	H	254 357	22,4		15,3	37,6	45,5	3,5	97,5	248 038
		F	630 372	55,5		20,6	29,0	43,3	12,3	95,3	601 584
		Ensemble	884 729	77,8	71,3	19,1	31,5	43,9	9,8	95,9	849 622
	dont A+	H	1 559	0,1		0,6	66,1	52,8	1,1	99,5	1 552
		F	1 133	0,1		0,4	71,1	53,4	3,2	98,9	1 120
		Ensemble	2 692	0,2	42,1	0,5	68,2	53,0	2,0	99,3	2 672
	Catégorie B	H	4 584	0,4		10,0	41,7	47,0	3,6	97,3	4 460
		F	18 658	1,6		11,1	44,6	47,3	17,6	94,7	17 669
		Ensemble	23 242	2,0	80,3	10,9	44,0	47,3	14,8	95,2	22 130
	Catégorie C	H	4 587	0,4		11,8	42,5	46,9	4,4	97,2	4 457
		F	25 556	2,2		8,9	51,0	48,7	17,1	94,9	24 265
		Ensemble	30 143	2,7	84,8	9,4	49,7	48,4	15,2	95,3	28 722
	Ensemble titulaires	H	263 528	23,2		15,2	37,7	45,6	3,5	97,5	256 956
		F	674 586	59,3		19,9	30,2	43,6	12,6	95,3	643 518
		Ensemble	938 114	82,5	71,9	18,6	32,4	44,2	10,1	95,9	900 474
Ensemble non-titulaires	H	57 755	5,1		59,0	12,4	34,6	0,2	83,8	48 549	
	F	137 325	12,1		43,9	16,7	37,7	0,4	75,9	104 666	
	Ensemble	195 080	17,2	70,4	48,4	15,4	36,8	0,3	78,2	153 216	
Enseignants	Catégorie A	H	236 279	20,8		16,1	36,4	45,2	3,7	97,4	230 113
		F	591 047	52,0		21,4	27,7	43,0	12,4	95,2	563 641
		Ensemble	827 326	72,8	71,4	19,9	30,1	43,6	9,9	95,9	793 753
	Catégorie B	H	1 012	0,1		11,3	47,1	47,1	3,1	95,2	963
		F	2 734	0,2		10,7	52,3	47,5	12,4	91,8	2 513
	Ensemble	H	3 746	0,3	73,0	10,9	50,9	47,4	9,9	92,7	3 476
		F	2 734	0,2		10,7	52,3	47,5	12,4	91,8	2 513
	Non-titulaires	H	26 935	2,4		40,0	19,7	39,2	0,3	90,5	24 373
		F	43 906	3,9		43,6	14,8	37,7	0,8	88,0	38 664
		Ensemble	70 841	6,2	62,0	42,3	16,7	38,3	0,6	88,9	63 037
Enseignants	H	264 226	23,2		18,5	34,7	44,6	3,3	96,7	255 449	
	F	637 687	56,1		22,9	26,9	42,6	11,6	94,7	604 817	
	Ensemble	901 913	79,3	70,7	21,6	29,2	43,2	9,2	95,3	860 266	
Non-enseignants	Catégorie A	H	18 078	1,6		5,3	53,3	49,7	1,3	99,2	17 925
		F	39 325	3,5		8,5	48,9	48,4	11,3	96,5	37 943
		Ensemble	57 403	5,0	68,5	7,5	50,3	48,8	8,1	97,3	55 869
	Catégorie B	H	3 572	0,3		9,6	40,1	47,0	3,8	97,9	3 497
		F	15 924	1,4		11,2	43,3	47,3	18,5	95,2	15 156
		Ensemble	19 496	1,7	81,7	10,9	42,7	47,2	15,8	95,7	18 653
	Catégorie C	H	4 587	0,4		11,8	42,5	46,9	4,4	97,2	4 457
		F	25 556	2,2		8,9	51,0	48,7	17,1	94,9	24 265
		Ensemble	30 143	2,7	84,8	9,4	49,7	48,4	15,2	95,3	28 722
	Non-titulaires	H	30 820	2,7		75,6	6,0	30,6	0,1	78,0	24 176
		F	93 419	8,2		44,0	17,6	37,8	0,2	70,1	66 002
		Ensemble	124 239	10,9	75,2	51,9	14,7	36,0	0,2	72,1	90 179
Non-enseignants	H	57 057	5,0		44,1	26,1	39,0	1,0	87,5	50 056	
	F	174 224	15,3		27,8	31,9	42,6	6,8	82,0	143 367	
	Ensemble	231 281	20,3	75,3	31,9	30,5	41,7	5,4	83,4	193 423	
Ensemble titulaires et non-titulaires, enseignants et non-enseignants, hors apprentis		H	321 283	28,3		23,1	33,2	43,6	2,9	95,0	305 505
		F	811 911	71,4		23,9	28,0	42,6	10,6	92,0	748 184
		Ensemble	1 133 194	99,7	71,6	23,7	29,4	42,9	8,4	92,9	1 053 689
Apprentis		H	998	0,1		98,7	0,0	21,4			
		F	2 619	0,2		97,2	0,5	21,9			
		Ensemble	3 617	0,3	72,4	97,6	0,3	21,8			
Ensemble titulaires et non-titulaires, enseignants et non-enseignants		H	322 281	28,3		23,3	33,1	43,5	2,9	95,0	305 505
		F	814 530	71,7		24,2	27,9	42,6	10,6	92,0	748 184
		Ensemble	1 136 811	100,0	71,7	23,9	29,3	42,8	8,4	92,9	1 053 689

© DEPP

Figure 1.1 - Répartition des personnels par statut, en 2017-2018 (en %)



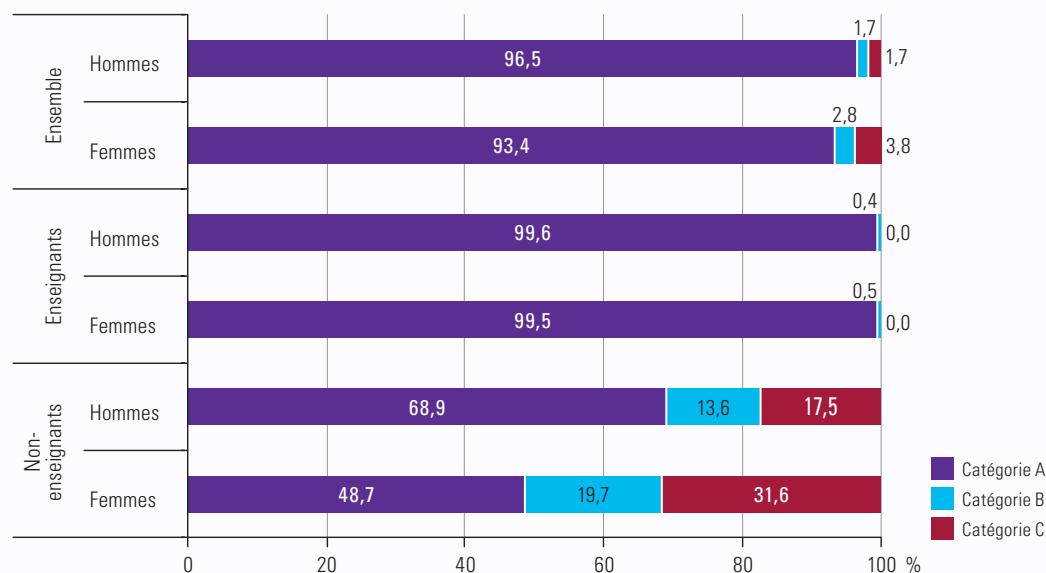
► Lecture : les hommes sont majoritairement titulaires (82,8 %), 18,0 % d'entre eux sont des personnels non titulaires.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Figure 1.2 - Répartition des personnels titulaires ou assimilés par catégorie, en 2017-2018



► Lecture : la population masculine titulaire est surtout composée de catégorie A (96,5 %), les agents de catégorie B et C représentent chacun 1,7 % des effectifs masculins.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

2. Les évolutions d'effectifs sur la période 2008-2017

Le nombre d'agents a augmenté de 2 % entre 2016-2017 et 2017-2018 (**Tableau 1.3**). Les effectifs des personnels enseignants sont en légère hausse entre les deux années (+0,6 % d'évolution). Dans les deux secteurs d'enseignement, le nombre de titulaires ou assimilés titulaires stagne, tandis que dans le secteur public celui des non titulaires progresse de plus de 4 500 personnes, soit 12 % d'augmentation.

Attention : une partie des enseignants des corps du premier degré ont basculé dans le nouveau corps de psychologues de l'Éducation nationale, créé à la rentrée 2017, et comptabilisés en personnels de vie scolaire. Sans ce changement, les effectifs d'enseignants auraient plus augmenté, et ceux des personnels de vie scolaire titulaires n'auraient pas connu une telle augmentation.

La hausse est plus forte pour les effectifs des non-enseignants, hors apprentis (+9 %) en raison de l'augmentation importante en 2017-2018 du nombre d'agents relevant de la vie scolaire et plus particulièrement des accompagnants d'élèves en situation de handicap.

En 2017, les effectifs totaux des agents de l'Éducation nationale ont augmenté de 3 % par rapport à ceux de 2008 (**Figure 1.3**). Les effectifs des enseignants ont fortement baissé entre 2008 et 2012 (-4 % par rapport à 2008) et ont ensuite augmenté, pour revenir en 2017 au même niveau qu'en 2008, avec plus d'enseignants dans le premier degré et moins dans le second degré. L'incidence de cette baisse a été plus importante pour les effectifs des corps enseignants du public que ceux du privé et notamment ceux du second degré (**Figure 1.4**).

La baisse entre 2008 et 2012 est de 5 % dans le second degré public (3 % pour le second degré privé). En 2017, les effectifs enseignants dans le second degré public sont inférieurs de 1 % à ceux de 2008 et du même ordre dans le second degré privé. Dans le premier degré public, les effectifs diminuent jusqu'en 2014 (-2 % entre 2008 et 2014) et augmentent ensuite pour devenir, en 2017, légèrement supérieurs à ceux de 2008 (+1 %). Dans le premier degré privé, ils sont restés globalement au même niveau sur toute la période, à l'exception de l'année 2011 (-1 %).

Après une chute de 4 % entre 2008 et 2011 due aux transferts de personnels vers les collectivités territoriales (voir ci-dessous), les effectifs des non-enseignants sont restés relativement stables jusqu'en 2016, année à partir

de laquelle ils augmentent fortement (+7 % en 2016 et +9 % en 2017) (**Figure 1.3**). Ils sont ainsi, en 2017, supérieurs de 15 % à ceux de 2008, en raison principalement de l'important recrutement d'assistants d'éducation et d'AESH.

L'évolution par filière professionnelle des effectifs des personnels non enseignants est contrastée. En dix ans, la filière « Administratifs, sociaux et de santé » (ASS) a perdu 20 % de ses effectifs. Le passage des adjoints techniques des établissements d'enseignement sous la tutelle des collectivités territoriales jusqu'en 2010, puis l'intégration à partir de 2011 des personnels de laboratoire de l'Éducation nationale aux corps des personnels de recherche et de formation (ITRF) contribuent à expliquer cette chute d'effectifs. Parallèlement, du fait de ces intégrations, ceux des ITRF ont fortement augmenté. Le nombre d'agents relevant du domaine de la vie scolaire a augmenté de 38 % sur la période. Le creux observable sur les deux années scolaires 2014 et 2015 est essentiellement dû à la sous-estimation des effectifs des accompagnants des élèves en situation de handicap. Le nombre des personnels d'encadrement a progressé de 7 % depuis 2008 (**Figure 1.5**).

Ces évolutions d'effectifs ont contribué à modifier la structure hiérarchique des personnels non enseignants de l'Éducation nationale (**Figure 1.6**). La part des agents de catégorie A, qui était de 39 % en 2008, est passée à 54 % en 2017. Les personnels d'encadrement et de vie scolaire étant tous en catégorie A, cette évolution est essentiellement due à leur augmentation dans la filière ASS. *A contrario*, la proportion des agents de catégorie B et C diminue depuis dix ans (de 23 % en 2008 à 18 % en 2017 pour la catégorie B, de 38 % à 28 % pour la catégorie C).

La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 13 % en 2008 à 17 % en 2017 (**Figure 1.7**). Elle a augmenté moins fortement chez les enseignants (5 % en 2008 et 8 % en 2017) que chez les non-enseignants (45 % en 2008 et 54 % en 2017). La présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous non-titulaires, la création du corps des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) en 2014 dont le recrutement a augmenté depuis cette date expliquent la forte croissance de leur part. (Attention, cette part est sous-évaluée en 2014 et 2015, cf. avertissement en début de chapitre).

Tableau 1.3 - Évolution des effectifs des personnels (2016-17/2017-18)

			Effectifs 2016-2017	Effectifs 2017-2018	Évolution 2016/17 - 2017/18 (en %)
Enseignants	Secteur public	Premier degré ¹	355 953	356 023	0,0
		Second degré	398 350	402 475	1,0
		Titulaires	714 992	714 615	-0,1
		Non-titulaires	39 311	43 883	11,6
		Ensemble premier et second degrés	754 303	758 498	0,6
	Secteur privé	Premier degré	46 615	46 959	0,7
		Second degré	95 846	96 456	0,6
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	115 570	116 457	0,8
		Ensemble maîtres-délégués	26 891	26 958	0,2
		Ensemble premier et second degrés	142 461	143 415	0,7
Ensemble des enseignants			896 764	901 913	0,6
Non-enseignants	Personnels d'encadrement - Titulaires		17 950	17 943	0,0
	Personnels vie scolaire		117 249	135 293	15,4
	Titulaires		15 946	19 831	24,4
	Non-titulaires		101 303	115 462	14,0
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		66 684	66 875	0,3
	Titulaires		59 668	59 282	-0,6
	Non-titulaires		7 016	7 593	8,2
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		11 014	11 170	1,4
	Titulaires		9 863	9 986	1,2
	Non-titulaires		1 151	1 184	2,9
Ensemble des non-enseignants			212 897	231 281	8,6
Apprentis ²			3 167	3 617	14,2
Ensemble	Ensemble des personnels		1 112 828	1 136 811	2,2
	Titulaires		933 989	938 114	0,4
	Non-titulaires¹		178 839	198 697	11,1

© DEPP

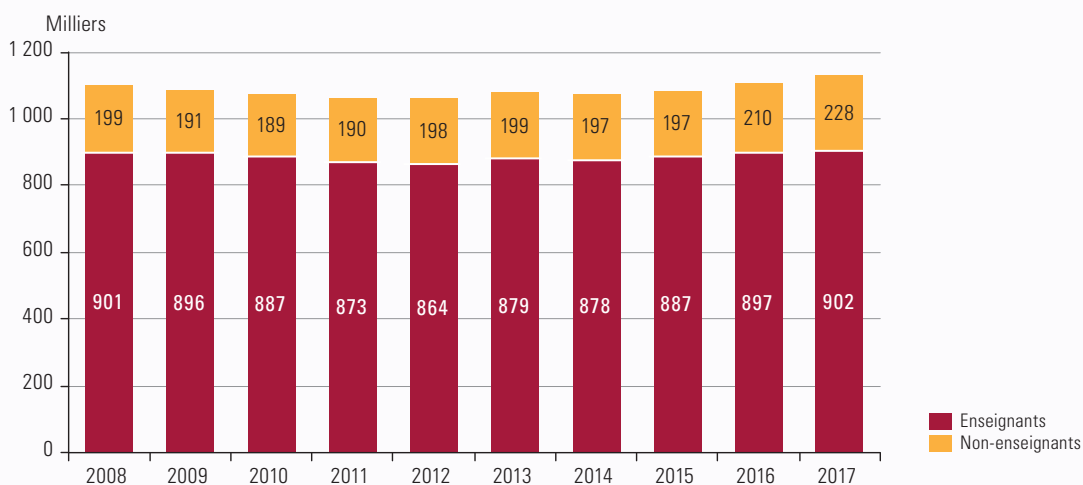
1. Le basculement, à partir de 2017, d'une partie des enseignants des corps du premier degré dans le nouveau corps de psychologues de l'Éducation nationale comptabilisé parmi les personnels de vie scolaire influe sur la répartition des évolutions d'effectifs enseignants/non-enseignants (voir « Avertissement »).

2. Les apprentis comprennent les étudiants apprentis professeurs, qui bénéficient d'un contrat d'apprentissage leur permettant d'alterner formation universitaire et immersion en classe encadrée par un tuteur enseignant et les apprentis des filières non enseignantes.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Figure 1.3 - Évolution des effectifs des personnels de l'Éducation nationale entre 2008 et 2017

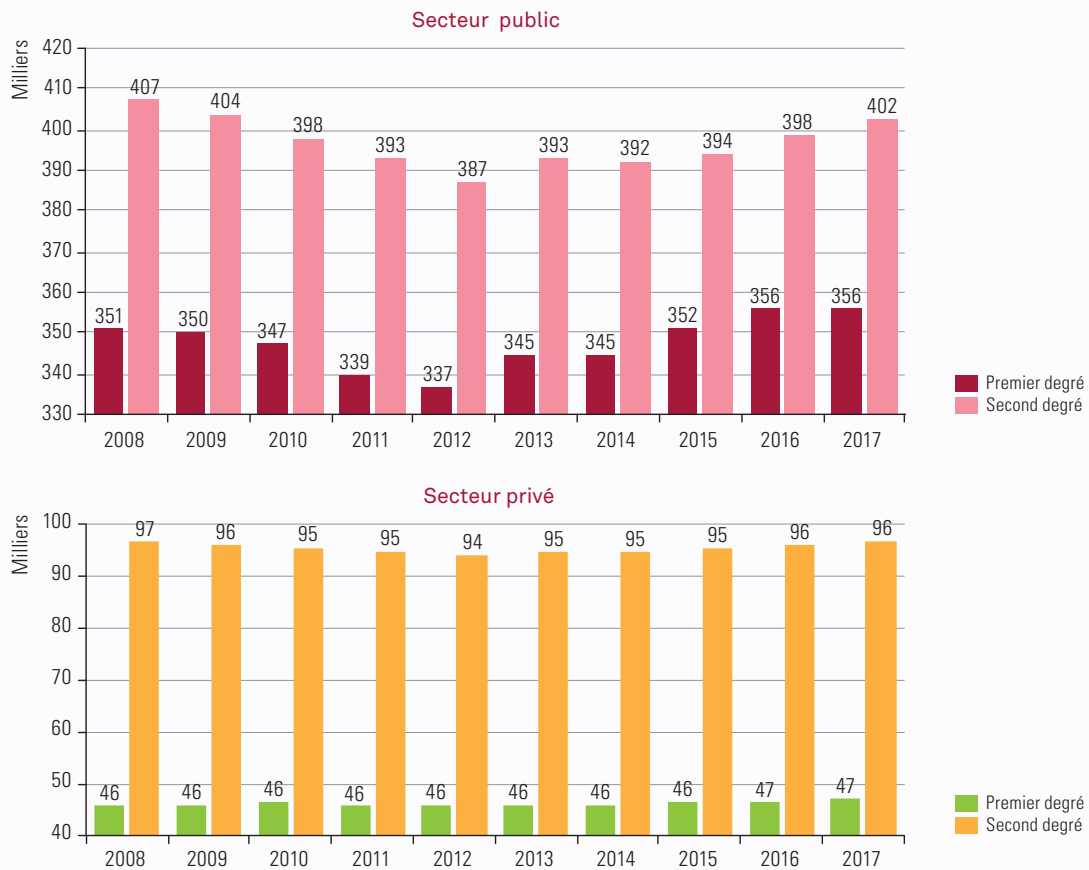


► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

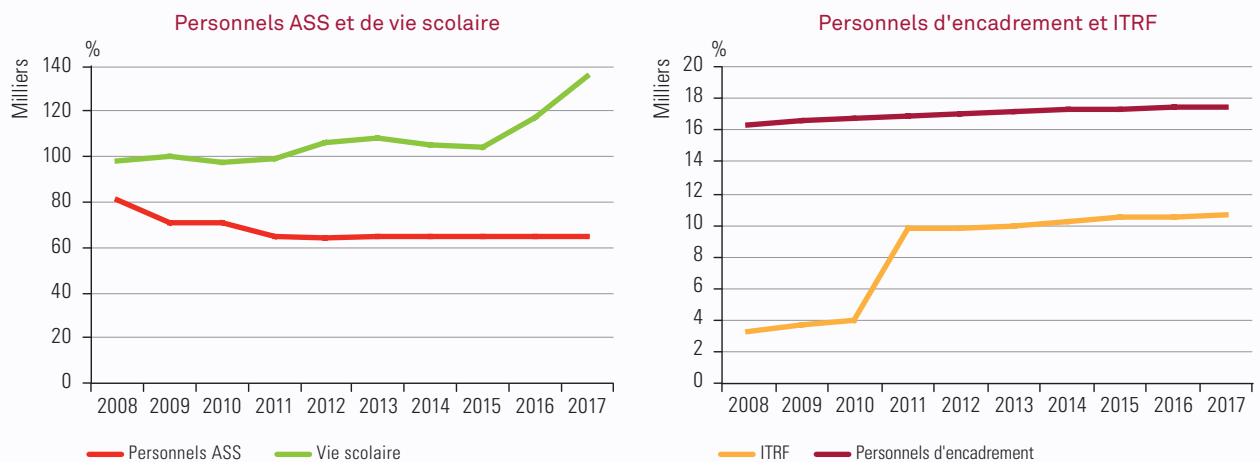
Figure 1.4 - Évolution des effectifs enseignants de l'Éducation nationale entre 2008 et 2017



► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

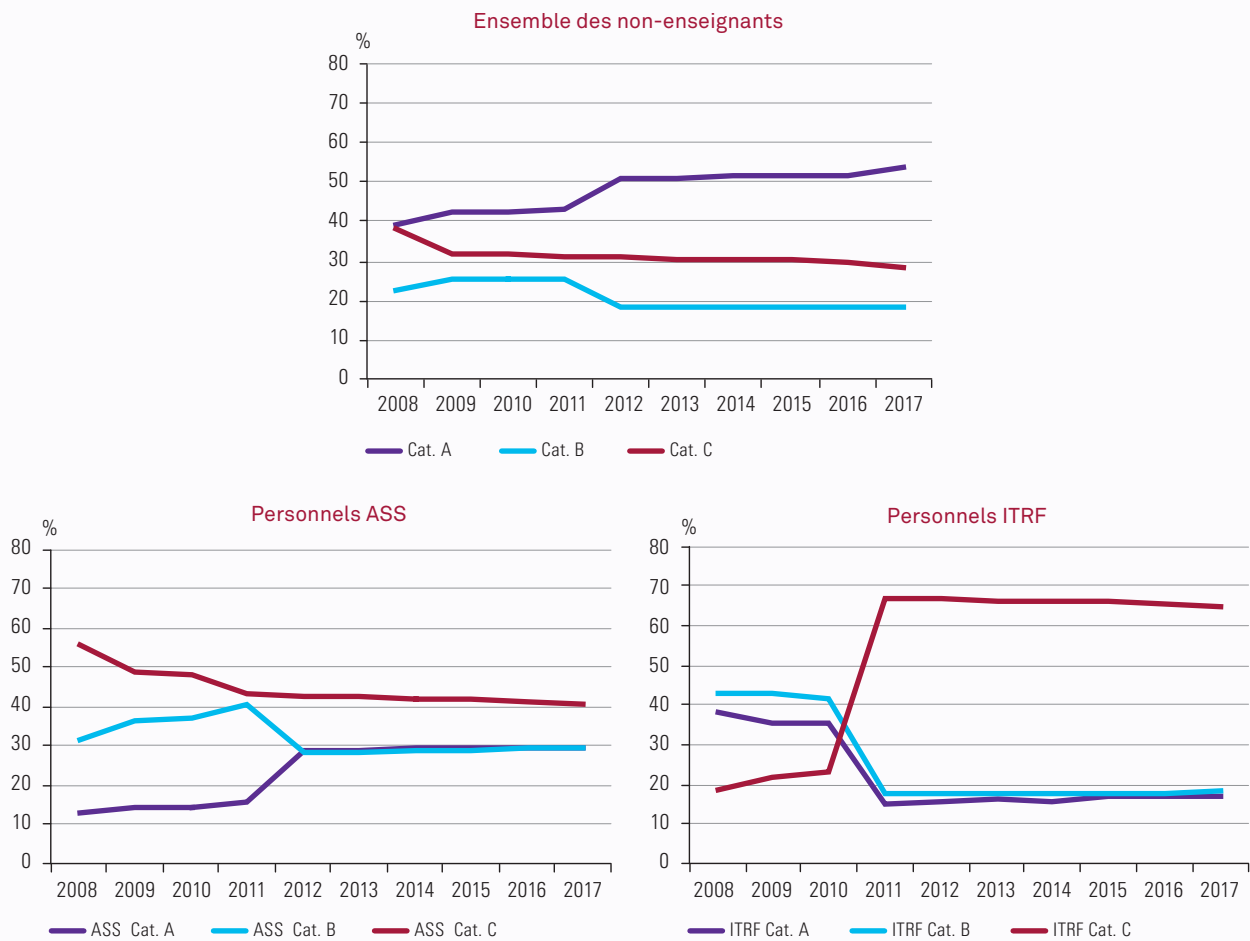
Figure 1.5 - Évolution des effectifs des personnels non enseignants entre 2008 et 2017



► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

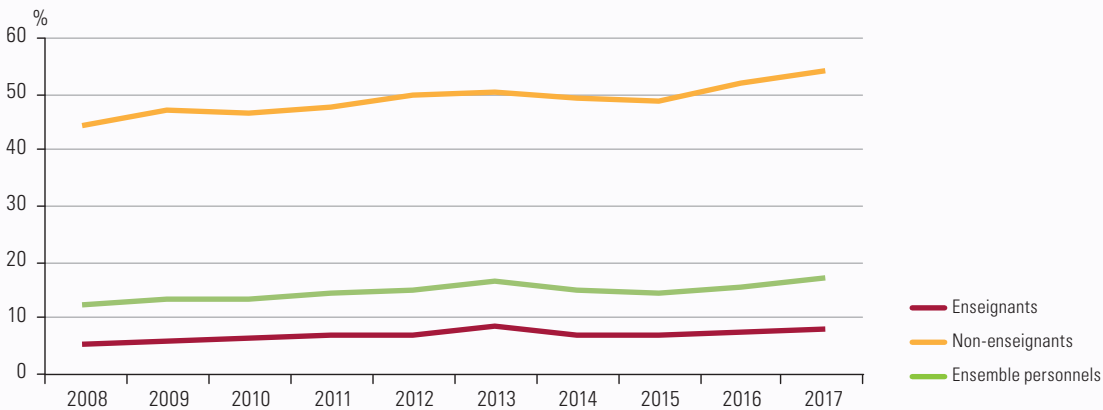
Figure 1.6 - Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les personnels entre 2008 et 2017



- Lecture : la part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 39 % en 2008 à 54 % en 2017.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Figure 1.7 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels de l'Éducation nationale, de 2008 à 2017



- Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels non titulaires rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

B. Les enseignants

902 000 enseignants exercent leurs fonctions en 2017-2018 au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse au titre de l'enseignement scolaire ; 84 % relèvent du secteur public et 16 % du secteur privé sous contrat (**Tableau 1.4**). Dans les deux secteurs, les effectifs sont plus importants dans le second degré que dans le premier : 45 % de l'ensemble des enseignants sont dans le second degré public et 40 % dans le premier degré, ces proportions dans l'enseignement privé sont respectivement de 11 % et 5 %.

La moyenne d'âge est un peu moins élevée parmi les corps enseignants du public (43 ans contre 45 ans dans le privé). Les enseignants du premier degré sont plus jeunes que ceux du second degré. Les moins de 35 ans représentent 22 % des effectifs du public et 19 % de ceux du privé. La part des 50 ans et plus est moins forte dans le public (28 % contre 34 %).

La population enseignante est majoritairement féminine (71 %), et plus encore dans le privé (75 %) que dans le public (70 %), quel que soit le degré d'enseignement. Mais la part des femmes dans les corps enseignants est particulièrement forte dans le premier degré, surtout le premier degré privé (91 % contre 83 % dans le public). Dans le second degré, les femmes représentent 66 % des effectifs des corps du privé et 58 % de ceux du public.

La part des femmes évolue différemment selon le secteur et le degré d'enseignement dans lesquels elles exercent (**Figure 1.8**). Depuis 2008, elle progresse plus dans le premier degré que dans le second. Elles représentent 80 % des effectifs du premier degré public en 2008 et 83 % en 2017. Dans le premier degré privé, ces taux sont respectivement de 90 % et 91 %. Leur part dans le second degré est beaucoup plus stable sur la période : autour de 58 % dans le public et 66 % dans le privé, où elles sont proportionnellement plus nombreuses.

Les enseignants non titulaires : plus fréquemment en CDD et à temps incomplet

Les enseignants non titulaires ou assimilés sont présents dans les deux secteurs.

Dans le secteur public, ils exercent essentiellement dans le second degré. Les hommes y sont plus fréquemment non titulaires que les femmes (11 % contre 9 % de femmes)

(**Figure 1.9**). Dans le secteur privé, les maîtres-délégués exercent des fonctions dans les deux degrés d'enseignement. Leur part dans le premier degré est du même ordre pour les deux sexes (13 % et 14 %). Dans le second degré, la part des maîtres délégués est plus forte parmi les hommes (23 % et 20 % pour les femmes).

Les enseignants employés en contrat à durée déterminée (CDD) sont les plus nombreux : 82 %, contre 17 % de contrats à durée indéterminée (CDI), et leur part est un peu plus forte dans le privé que dans le public (**Tableau 1.5**).

Plus du quart de ces agents exercent leur activité à temps incomplet, c'est-à-dire sur un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire, car les heures disponibles dans la discipline de recrutement des enseignants ou dans les établissements dans lesquels ils exercent ne permettent pas d'atteindre un service à temps complet. 72 % des agents rémunérés sur une échelle de non-titulaires sont à temps plein, le temps partiel étant marginal (moins de 1 %). Le temps incomplet est plus utilisé dans le privé (38 % contre 20 % dans le public). Il est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le secteur d'enseignement.

Dans le secteur public, l'augmentation de la part des non-titulaires entre 2008 et 2017 concerne essentiellement le second degré : elle passe de 6 % en 2008 à 10 % en 2017, avec une hausse plus importante à partir de 2016 (**Figure 1.10**). La part des non titulaires du premier degré est faible, mais leur nombre augmente toutefois également sur cette période. Dans le secteur privé, c'est dans le premier degré que la part des maîtres délégués, agents payés sur une échelle de non-titulaires, a progressé le plus (de 8 % en 2008 à 14 % en 2017, avec une évolution plus forte à partir de 2015). Dans le second degré, ces personnels représentaient 18 % des effectifs en 2008. Leur part passe à 21 % en 2017.

Dans les deux secteurs, la hausse ponctuelle enregistrée en 2013 correspond à l'apport des contractuels admissibles à la session exceptionnelle des concours enseignants de l'année 2013-2014. Ces agents, en attendant de se présenter aux épreuves d'admission en juin 2014, ont bénéficié d'un contrat, uniquement pour cette année scolaire.



Tableau 1.4 - Répartition des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2017-2018

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	Premier degré	H	60 246	6,7		17,7	34,7	44,4	3,4	97,7	58 898
		F	295 777	32,8		25,1	22,5	41,5	13,0	95,1	282 041
		Ensemble	356 023	39,5	83,1	23,9	24,6	42,0	11,4	95,6	340 940
	Second degré	H	167 352	18,6		19,1	34,2	44,5	3,4	97,3	162 826
		Ensemble	235 123	26,1		21,8	29,4	43,3	10,5	95,4	224 277
	Titulaires	Ensemble	402 475	44,6	58,4	20,6	31,4	43,8	7,6	96,2	387 103
		H	208 797	23,2		16,7	35,6	45,0	3,7	97,8	204 262
		F	505 818	56,1		22,4	26,1	42,6	12,5	95,4	483 398
	Non-titulaires ¹	Ensemble	714 615	79,2	70,8	20,8	28,9	43,3	9,9	96,1	687 660
		H	18 801	2,1		40,5	20,6	39,2	0,3	92,9	17 462
		F	25 082	2,8		47,3	14,7	36,9	0,9	91,4	22 920
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	Ensemble	43 883	4,9	57,2	44,4	17,2	37,9	0,7	92,0	40 382
		H	227 598	25,2		18,7	34,4	44,5	3,4	97,4	221 724
		F	530 900	58,9		23,6	25,6	42,3	11,9	95,3	506 318
	Secteur privé	Premier degré	Ensemble	758 498	84,1	70,0	22,1	28,2	42,9	9,4	95,9
H			4 020	0,4		16,8	30,0	44,0	3,9	95,1	3 825
F			42 939	4,8		21,6	29,9	43,2	11,6	92,6	39 854
Second degré		Ensemble	46 959	5,2	91,4	21,2	29,9	43,3	11,0	92,8	43 679
		H	32 608	3,6		17,4	37,8	45,4	3,1	91,6	29 900
Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires		Ensemble	63 848	7,1		17,4	35,7	45,1	8,8	91,8	58 646
		H	28 494	3,2		11,2	42,4	47,0	4,0	94,0	26 814
		F	87 963	9,8		14,9	37,3	45,5	12,0	94,0	82 755
Maîtres délégués ²		Ensemble	116 457	12,9	75,5	14,0	38,6	45,9	10,0	94,0	109 569
		H	8 134	0,9		38,9	17,7	39,1	0,3	84,9	6 911
		F	18 824	2,1		38,7	14,9	38,7	0,6	83,5	15 744
Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré		Ensemble	26 958	3,0	69,8	38,8	15,8	38,9	0,5	83,9	22 655
		H	36 628	4,1		17,4	36,9	45,2	3,2	92,0	33 724
		F	106 787	11,8		19,1	33,4	44,3	10,0	92,1	98 499
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé		Ensemble	143 415	15,9	74,5	18,7	34,3	44,6	8,2	92,1	132 224
	H	64 266	7,1		17,7	34,4	44,4	3,5	97,6	62 723	
	F	338 716	37,6		24,7	23,4	41,7	12,8	94,8	321 895	
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé	Ensemble	402 982	44,7	84,1	23,5	25,2	42,1	11,3	95,3	384 618	
	H	199 960	22,2		18,8	34,8	44,7	3,3	96,4	192 726	
	F	298 971	33,1		20,8	30,8	43,7	10,2	94,6	282 922	
Ensemble des enseignants	Ensemble	498 931	55,3	59,9	20,0	32,4	44,1	7,4	95,3	475 648	
	H	264 226	29,3		18,5	34,7	44,6	3,3	96,7	255 449	
	F	637 687	70,7		22,9	26,9	42,6	11,6	94,7	604 817	
Ensemble des enseignants	Ensemble	901 913	100,0	70,7	21,6	29,2	43,2	9,2	95,3	860 266	

© DEPP

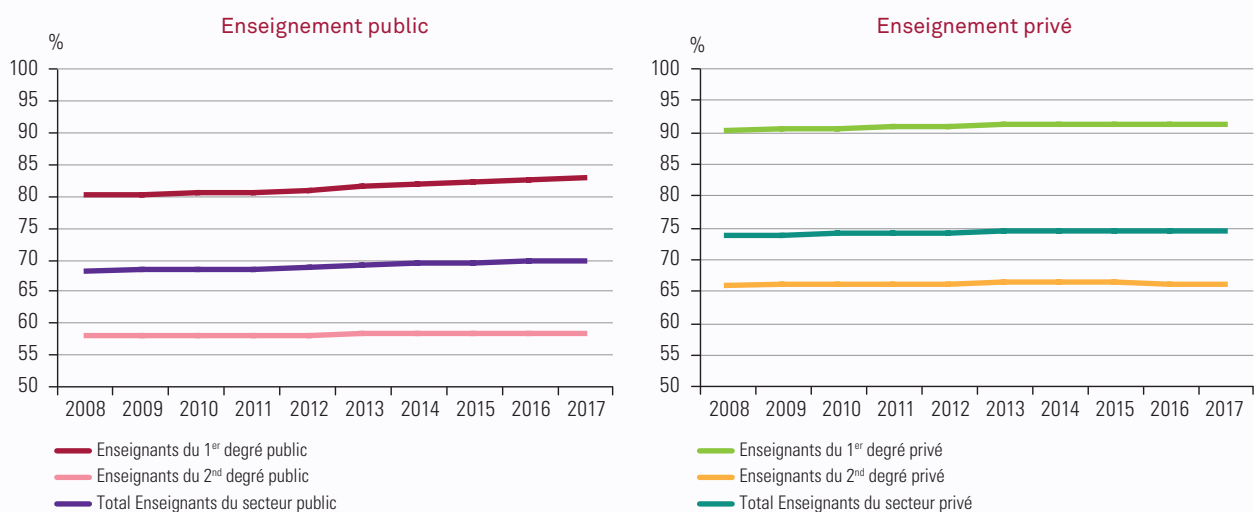
1. Y compris les contractuels en alternance, étudiants bénéficiant du dispositif de formation alternée dès la première année du master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation », qui leur permet de suivre la formation de professeur tout en bénéficiant d'un contrat pour découvrir le métier de professeur des écoles à tiers temps. À la rentrée 2017-2018, cette possibilité est ouverte dans les académies de Guyane, Créteil, Versailles, Amiens et Reims.

2. Les maîtres auxiliaires titulaires d'un contrat définitif, n'étant pas sur l'échelle de rémunération des titulaires, ont été classés parmi les maîtres délégués.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

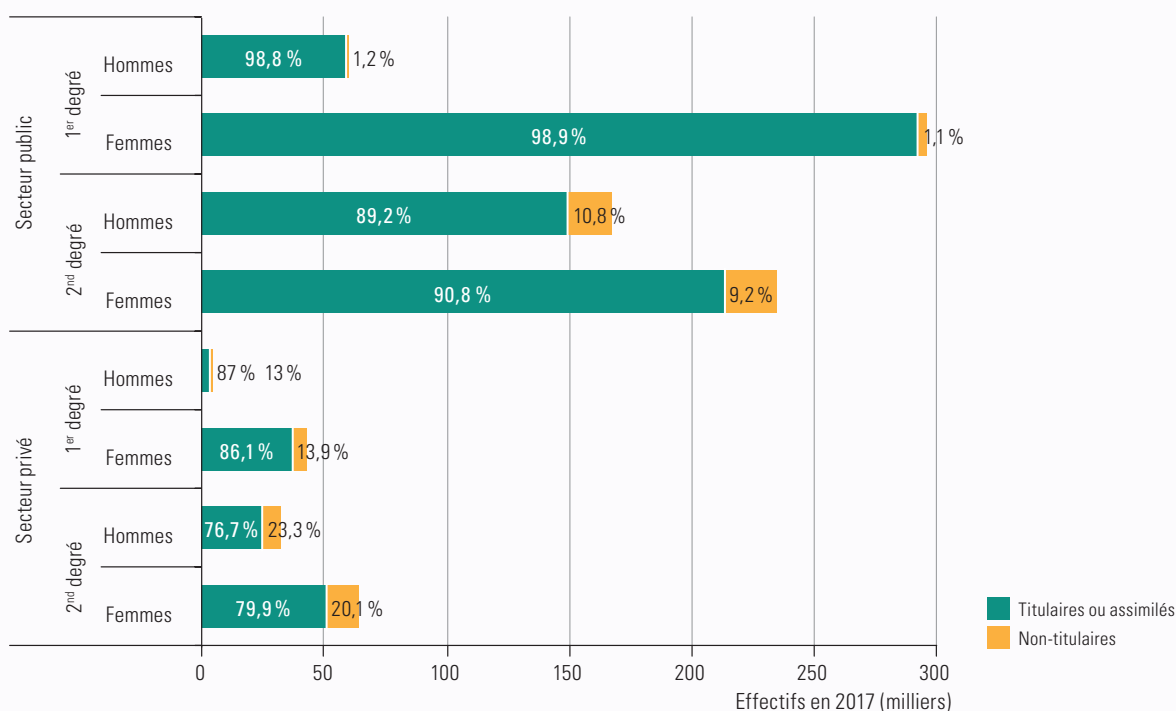
Figure 1.8 - Évolution de la part des femmes dans les corps enseignants de 2008 à 2017



► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Figure 1.9 - Répartition des personnels enseignants par statut, en 2017-2018



► Lecture : dans le premier degré public, 60 250 enseignants sont des hommes, dont 98,8 % sont titulaires et 1,2 % non-titulaires.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Figure 1.10 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les enseignants entre 2008 et 2017 (en %)

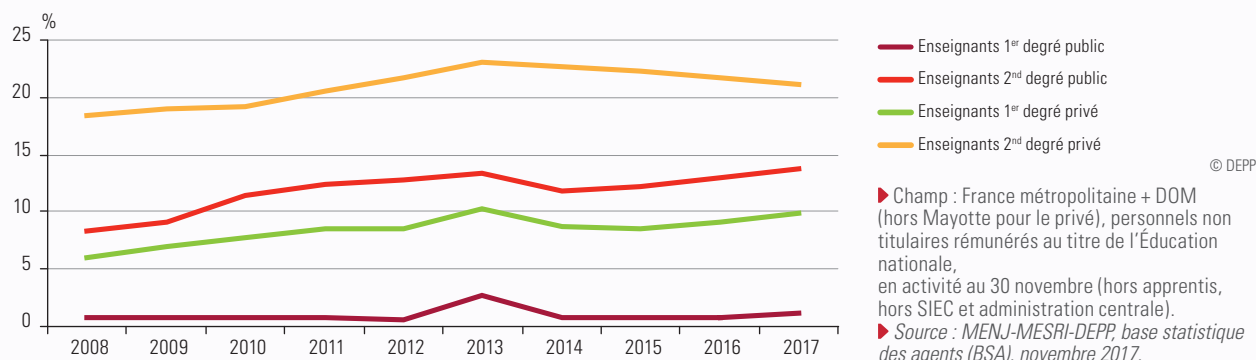


Tableau 1.5 - Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2017-2018

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	Hommes	CDD	14 901	21,0		47,9	14,4	37,1	0,1	22,6	77,3	91,9	13 690
		CDI	3 874	5,5		12,2	44,3	47,3	1,2	2,2	96,6	97,3	3 772
		Vacations	26	0,0		19,2	34,6	44,2	0,0	100,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	18 801	26,5		40,5	20,6	39,2	0,3	18,5	81,2	92,9	17 462
	Femmes	CDD	20 558	29,0		54,5	9,3	34,9	0,4	25,5	74,2	90,5	18 599
		CDI	4 506	6,4		14,7	39,1	45,8	3,5	2,6	93,9	95,8	4 320
		Vacations	18	0,0		27,8	44,4	45,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0
	Ensemble non titulaires	Ensemble	25 082	35,4		47,3	14,7	36,9	0,9	21,4	77,7	91,4	22 920
		CDD	35 459	50,1	58,0	51,7	11,5	35,8	0,3	24,3	75,5	91,1	32 290
		CDI	8 380	11,8	53,8	13,5	41,5	46,5	2,4	2,4	95,1	96,5	8 092
Vacations		44	0,1	40,9	22,7	38,6	44,5	0,0	100,0	0,0	0,0	0	
Ensemble		43 883	61,9	57,2	44,4	17,2	37,9	0,7	20,2	79,2	92,0	40 382	
Secteur privé	Hommes	CDD	6 517	9,2		46,2	14,3	37,5	0,0	36,5	63,5	85,1	5 554
		CDI	1 135	1,6		13,3	24,5	43,8	0,1	33,3	66,6	83,7	952
		Contrat, agrément ¹	463	0,7		0,2	47,1	49,5	4,3	20,1	75,6	87,2	405
		Vacations	19	0,0		10,5	57,9	49,6	0,0	100,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	8 134	11,5		38,9	17,7	39,1	0,3	35,3	64,5	84,9	6 911
	Femmes	CDD	15 887	22,4		43,9	11,4	37,4	0,1	41,3	58,6	83,1	13 235
		CDI	2 165	3,1		14,0	28,0	44,4	0,8	35,1	64,1	85,2	1 847
		Contrat, agrément ¹	752	1,1		1,2	50,0	49,3	10,5	16,6	72,9	88,0	662
		Vacations	20	0,0		25,0	40,0	44,3	0,0	100,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	18 824	26,6		38,7	14,9	38,7	0,6	39,6	59,8	83,5	15 744
	Ensemble des maîtres délégués	CDD	22 404	31,6	70,9	44,6	12,3	37,5	0,1	39,9	60,0	83,7	18 789
		CDI	3 300	4,7	65,6	13,8	26,8	44,2	0,6	34,5	65,0	84,7	2 799
		Contrat, agrément ¹	1 215	1,7	61,9	0,8	48,9	49,4	8,1	17,9	73,9	87,7	1 067
		Vacations	39	0,1	51,3	17,9	48,7	46,9	0,0	100,0	0,0	0,0	0
Ensemble		26 958	38,1	69,8	38,8	15,8	38,9	0,5	38,3	61,2	83,9	22 655	
Ensemble des enseignants non titulaires	CDD	57 863	81,7	63,0	48,9	11,8	36,5	0,2	30,3	69,5	88,2	51 079	
	CDI	11 680	16,5	57,1	13,6	37,4	45,9	1,9	11,5	86,6	93,2	10 891	
	Contrat, agrément ¹	1 215	1,7	61,9	0,8	48,9	49,4	8,1	17,9	73,9	87,7	1 067	
	Vacations	83	0,1	45,8	20,5	43,4	45,6	0,0	100,0	0,0	0,0	0	
	Ensemble	70 841	100,0	62,0	42,3	16,7	38,3	0,6	27,1	72,3	88,9	63 037	

© DEPP

1. Les maîtres auxiliaires titulaires d'un contrat définitif, n'étant pas sur l'échelle de rémunération des titulaires, ont été classés parmi les maîtres délégués.

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels non titulaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Les femmes plus souvent à temps partiel

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants et essentiellement les personnels titulaires (**Tableau 1.4**). Il est plus élevé dans le public (9 %) que dans le privé (8 %). Les femmes titulaires ou assimilées y ont plus recours dans les deux secteurs (de l'ordre de 12 % dans le public et dans le privé, contre 4 % pour les hommes dans les deux secteurs).

Dans le premier degré public, 13 % des femmes titulaires y ont recours (**Tableau 1.10**). Entre 30 et 39 ans, leur part est de 22 % (**Figure 1.11**). Dans le privé, les taux sont similaires : la moyenne est de 13,5 % pour les femmes assimilées titulaires, et il atteint 20 % pour les trentenaires. En revanche, 11 % des femmes de plus de 45 ans du premier degré privé sont à temps partiel, contre 7 % de celles du public du même âge.

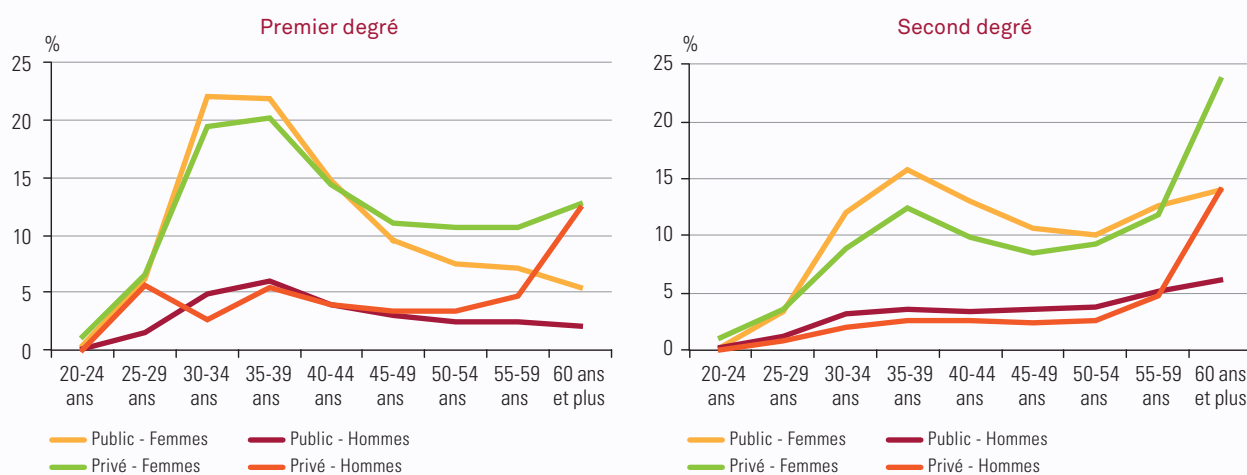
Dans le second degré, les trentenaires ont moins recours au temps partiel que dans le premier degré. Ainsi, les femmes de 35 ans à 39 ans sont 16 % dans le public

et 12 % dans le privé à y avoir recours. Dans l'enseignement privé, la part des femmes à temps partiel est forte parmi celles âgées de 55 ans à 59 ans et plus encore pour les 60 ans et plus.

Les hommes enseignants sont moins concernés par le temps partiel, mais leur proportion varie selon leur secteur et leur âge, dans le public comme dans le privé.

La quotité de travail des enseignants qui n'ont pas un temps plein, qu'ils soient à temps partiel ou à temps incomplet, diffère en fonction du statut, du degré et du secteur d'enseignement (**Tableau 1.6**). Dans le public, 4 % des enseignants sont à mi-temps ou moins (8 % dans le privé). Les écarts entre le temps de travail des titulaires et assimilés et celui des non-titulaires sont importants, en particulier dans le secteur privé où 17 % des maîtres délégués sont à mi-temps ou moins contre 6 % pour ceux assimilés titulaires. Dans le public, 8 % des non titulaires sont dans ce cas, contre 4 % des titulaires.

Figure 1.11 - Temps partiel des enseignants titulaires en 2017



► Lecture : dans le premier degré public 22 % des enseignantes titulaires âgées entre 30 et 34 ans sont à temps partiel et 5 % des enseignants titulaires.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
 ► MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Tableau 1.6 - Quotité de travail des personnels enseignants en 2017-2018

			% des personnes dont la quotité est :			
			inférieure ou égale à 50%	supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	supérieure à 80% et moins de 100%	égale à 100% (temps complet)
Secteur public	1 ^{er} degré	H	2,5	2,2	0,1	95,2
		F	4,8	9,2	0,1	85,9
		Ensemble	4,4	8,0	0,1	87,5
	2 nd degré	H	2,6	2,3	1,8	93,3
		F	3,7	6,4	4,1	85,8
		Ensemble	3,2	4,7	3,2	88,9
	Titulaire	H	2,2	1,9	0,9	95,0
		F	4,1	7,9	1,7	86,3
		Ensemble	3,5	6,2	1,5	88,9
	Non-titulaire	H	7,0	6,6	6,0	80,4
		F	8,6	8,5	6,5	76,5
		Ensemble	7,9	7,7	6,3	78,2
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	H	2,6	2,3	1,3	93,8
		F	4,3	7,9	1,9	85,8
		Ensemble	3,8	6,2	1,7	88,2
Secteur privé	1 ^{er} degré	H	6,2	3,1	1,0	89,7
		F	10,0	7,7	0,9	81,5
		Ensemble	9,6	7,3	0,9	82,2
	2 nd degré	H	8,6	5,5	3,5	82,4
		F	7,1	9,2	5,6	78,1
		Ensemble	7,6	8,0	4,9	79,6
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	H	6,3	3,4	1,8	88,6
		F	6,1	7,4	2,8	83,7
		Ensemble	6,1	6,4	2,5	84,9
	Ensemble des maîtres délégués	H	15,5	11,7	8,4	64,4
		F	18,2	14,3	7,8	59,7
		Ensemble	17,4	13,5	8,0	61,2
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	H	8,3	5,2	3,2	83,2
		F	8,2	8,6	3,7	79,5
		Ensemble	8,2	7,7	3,6	80,4

© DEPP

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Les enseignants du second degré des secteurs public et privé devant élèves

La part des enseignants du second degré devant élèves exerçant dans une discipline générale est proche dans chacun des deux secteurs d'enseignement (77 % dans le public et 79 % dans le privé) (**Tableau 1.7**). Les lettres, les langues et dans une moindre mesure les mathématiques sont les disciplines aux effectifs les plus élevés, à la différence des sciences économiques et sociales et de la philosophie. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur privé, en particulier en mathématiques et sciences économiques et sociales, disciplines où elles sont majoritaires.

Dans le secteur public, la part des personnels enseignants est plus importante dans les disciplines du domaine de la production (13 %) que dans celles du domaine des services (8 %). La part des personnels dans ces deux domaines est du même ordre dans le secteur privé (10 %). Les enseignantes devant élèves sont proportionnellement plus nombreuses dans les disciplines du domaine des services que dans celles de la production.

Le service hebdomadaire et les heures supplémentaires annualisées des enseignants du second degré en charge d'élèves à l'année

Le service des enseignants présenté ici est établi sur une base hebdomadaire et se compose des heures consacrées à l'enseignement et à des activités complémentaires de l'enseignement (heures d'associations sportives par exemple) et des réductions de service (service accompli dans deux établissements de communes

différentes, etc.). Les activités telles que les corrections de copies ou la préparation des cours, non comptabilisées, ne sont donc pas prises en compte.

Le service moyen des enseignants du second degré est du même ordre pour les hommes et les femmes des secteurs public et privé (autour de 18 heures), celui des hommes enseignants du secteur public est toutefois légèrement supérieur (près de 19 heures) (**Tableau 1.8**). Dans les deux secteurs, un homme fait en moyenne 0,5 heure supplémentaire annualisée de plus qu'une femme.

La part des enseignants faisant des heures supplémentaires annualisées (HSA) est plus importante parmi les hommes dans les deux secteurs (72 % des hommes dans le public contre 63 % des femmes et respectivement 68 % et 63 % dans le privé). L'écart entre les hommes et les femmes se réduit quand on considère exclusivement les enseignants autorisés à faire des HSA, c'est-à-dire ceux qui ne sont ni à temps partiel, ni à temps incomplet. Dans le public, 74,6 % des hommes et 70,9 % de femmes sont concernés. Ces taux sont respectivement de 70,6 % et 69,3 % dans l'enseignement privé sous contrat. Les enseignants agrégés et de chaire supérieure des deux sexes sont ceux qui effectuent le plus d'heures supplémentaires sur l'année scolaire. Leur part, parmi l'ensemble des enseignants est autour de 81 % et atteint 87 % parmi les enseignants autorisés à faire des HSA (**Tableau 1.9**). L'âge influe également sur les heures supplémentaires effectuées : c'est dans la tranche d'âge des 40-49 ans que les enseignants, hommes et femmes des deux secteurs, en font le plus.



Tableau 1.7 - Répartition des enseignants en charge d'élèves à l'année dans le second degré par groupe de disciplines en 2017-2018¹

	Secteur public			Secteur privé		
	Total	% sur total	Part des femmes (en %)	Total	% sur total	Part des femmes (en %)
Disciplines générales						
Philosophie	4 119	1,1	39,1	1 113	1,2	44,1
Lettres	57 730	15,7	79,4	14 625	15,8	83,8
Langues	57 456	15,6	83,0	15 625	16,9	87,6
Histoire-géographie	29 273	8,0	50,1	7 544	8,2	57,8
Sciences économiques et sociales	4 474	1,2	49,0	1 363	1,5	57,6
Mathématiques	46 494	12,7	44,3	11 656	12,6	57,3
Physique-chimie	21 740	5,9	42,8	5 314	5,8	51,1
Biologie-géologie	17 393	4,7	65,1	4 740	5,1	71,5
Éducation musicale	6 472	1,8	56,0	1 677	1,8	59,9
Arts plastiques	6 674	1,8	67,8	1 797	1,9	73,4
Éducation physique et sportive	30 678	8,3	43,2	7 407	8,0	38,0
Total disciplines générales	282 502	76,9	61,8	72 861	78,8	67,9
Domaines de la production						
Technologie	17 840	4,9	15,2	3 669	4,0	22,4
Sciences techniques industrielles	601	0,2	9,2	75	0,1	12,0
Encadrement des ateliers : industrie	6	0,0	n.s.	–		–
Génie industriel	4 046	1,1	25,5	376	0,4	28,2
Génie chimique	121	0,0	35,5	12	0,0	50,0
Génie civil	2 704	0,7	11,9	174	0,2	16,7
Génie thermique	1 090	0,3	3,8	179	0,2	7,3
Génie mécanique	5 229	1,4	4,3	786	0,9	9,3
Génie électrique	3 518	1,0	4,6	799	0,9	5,3
Biotech.-santé-environnement-génie biologique	5 784	1,6	85,6	1 429	1,5	89,9
Métiers des arts appliqués	3 641	1,0	66,5	1 019	1,1	64,7
Biotech.-génie biologique et biochimie	1 994	0,5	65,1	414	0,4	73,4
Hôtellerie : techniques culinaires	1 590	0,4	14,8	389	0,4	13,1
Total domaines de la production	48 164	13,1	28,0	9 320	10,1	36,4
Domaines des services						
Informatique, télématique	119	0,0	9,2	21	0,0	33,3
Industries graphiques	242	0,1	38,0	29	0,0	44,8
Autres activités : conduite, navigation	669	0,2	8,8	85	0,1	12,9
Métiers d'arts, de l'artisanat et spécifiques	556	0,2	39,8	104	0,1	49,0
EFS-Employé technique des collectivités ²	64	0,0	85,9	54	0,1	88,9
Paramédical et social, soins personnels	3 709	1,0	90,7	2 029	2,2	93,7
Économie et gestion	21 778	5,9	67,1	6 764	7,3	73,3
Hôtellerie : services, tourisme	1 482	0,4	48,6	379	0,4	50,7
Total domaines des services	28 619	7,8	66,8	9 466	10,2	75,8
Enseignement non spécialisé	8 184	2,2	64,6	767	0,8	76,7
Ensemble	367 469	100,0	57,8	92 414	100,0	65,6

© DEPP

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

2. EFS : économie familiale et sociale.

► Champ : France métropolitaine + DOM.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, bases relais.


Tableau 1.8 - Le service hebdomadaire moyen des enseignants dans le second degré public, en 2017-2018

		Heures rémunérées									
		Enseignement		Autres activités ¹		Heures de pondération ²		Service hebdomadaire total ³		dont heures supplémentaires annualisées	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	14,9	14,6	0,4	0,4	0,9	0,8	16,3	15,8	2,6	1,8
	Certifiés et assimilés	17,9	17,4	0,8	0,5	0,6	0,5	19,3	18,4	1,6	1,2
	Adjoints et chargés d'enseignement	17,3	16,9	3,0	2,9	0,1	0,1	20,5	19,9	1,0	0,7
	PEGC	17,6	17,3	0,4	0,2	0,1	0,1	18,2	17,6	0,9	0,7
	PLP	19,1	18,4	0,2	0,2	0,1	0,1	19,4	18,7	1,8	1,4
	Autres titulaires ⁴	20,7	20,4	0,4	0,4	0,3	0,2	21,4	21,0	0,7	0,5
	Total titulaires	17,7	17,3	0,6	0,4	0,6	0,5	18,8	18,2	1,8	1,3
	Non-titulaires⁵	16,8	15,7	0,2	0,2	0,4	0,4	17,4	16,2	1,1	0,8
Ensemble second degré public		17,6	17,2	0,6	0,4	0,5	0,5	18,7	18,0	1,7	1,2
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	14,4	14,4	0,4	0,2	0,9	0,9	15,6	15,5	3,2	2,2
	Certifiés et assimilés	17,6	17,6	0,7	0,3	0,6	0,5	18,9	18,4	1,8	1,4
	Adjoints et chargés d'enseignement	15,3	16,2	0,5	0,2	0,3	0,3	16,1	16,9	1,2	1,0
	PLP	18,8	18,4	0,2	0,1	0,2	0,1	19,1	18,7	2,1	1,6
	Autres titulaires ⁴	16,7	19,9	0,4	0,2			17,1	20,1	0,3	0,4
	Total titulaires	17,5	17,6	0,6	0,3	0,5	0,5	18,6	18,3	2,0	1,5
	Non-titulaires⁵	15,9	15,3	0,3	0,1	0,4	0,3	16,6	15,7	1,5	1,1
	Ensemble second degré privé		17,2	17,2	0,5	0,2	0,5	0,5	18,2	17,9	1,9

© DEPP

1. Heures de réduction de service, ainsi que les heures consacrées à des activités complémentaires à l'enseignement.

2. Les heures d'enseignement des enseignants des formations de sections de techniciens supérieurs (STS) ou de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) sont pondérées pour prendre en compte les spécificités inhérentes à l'enseignement dans ces formations. Une heure dispensée en CPGE par exemple compte comme une heure trente de service.

3. Y compris les pondérations.

4. Quasi exclusivement des enseignants du 1^{er} degré.

5. Dans le secteur public, professeurs contractuels et maîtres auxiliaires. Dans le secteur privé, maîtres auxiliaires, indemnitaires, vacataires et bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

► Lecture : dans le secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les hommes qui sont agrégés et professeurs de chaire supérieure ont un service moyen de 16,3 heures qui se décompose en 14,9 heures devant élèves, 0,4 heure dans une autre activité et 0,9 heure de pondération. Sur ce service moyen, 2,6 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.

► Champ : France métropolitaine + DOM.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, bases relais.


Tableau 1.9 - Proportion d'enseignants du second degré effectuant au moins une heure supplémentaire année (HSA) dans le second degré en 2017-2018

		Parmi l'ensemble des enseignants		Parmi les enseignants qui ne sont ni à temps partiel, ni à temps incomplet ²	
		Public	Privé	Public	Privé
Sexe	Hommes	72,1	68,4	74,6	70,6
	Femmes	63,1	63,0	70,9	69,3
Âge	Moins de 30 ans	53,9	56,2	54,9	56,9
	De 30 à 39 ans	66,1	66,0	72,7	70,1
	De 40 à 49 ans	70,3	68,4	76,4	72,6
	50 ans ou plus	67,7	62,6	74,0	69,5
Corps	Agrégés et chaires supérieures	80,7	81,9	86,5	86,5
	Certifiés et assimilés	67,0	68,1	74,0	74,8
	Adjoints et chargés d'enseignement	49,7	49,0	55,2	57,0
	PEGC	49,0	n.s.	60,1	n.s.
	PLP	68,1	67,4	71,9	72,2
	Autres titulaires ³	36,2	19,5	37,8	20,9
	Total titulaires	68,3	68,1	74,5	74,5
Non-titulaires¹	47,6	50,7	47,9	51,0	
Ensemble		66,9	64,8	72,6	69,7

© DEPP

1. Professeurs contractuels et maîtres auxiliaires.

2. La réglementation interdit aux enseignants à temps partiel de faire des HSA. © DEPP

3. Quasi exclusivement des enseignants du 1^{er} degré.

► Lecture : dans le second degré public, 72,1 % des hommes effectuent au moins une HSA contre 63,1 % des femmes.

► Champ : France métropolitaine + DOM, enseignants du second degré en charge d'élèves.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, bases relais.

Pyramides des âges des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat (Figure 1.12)

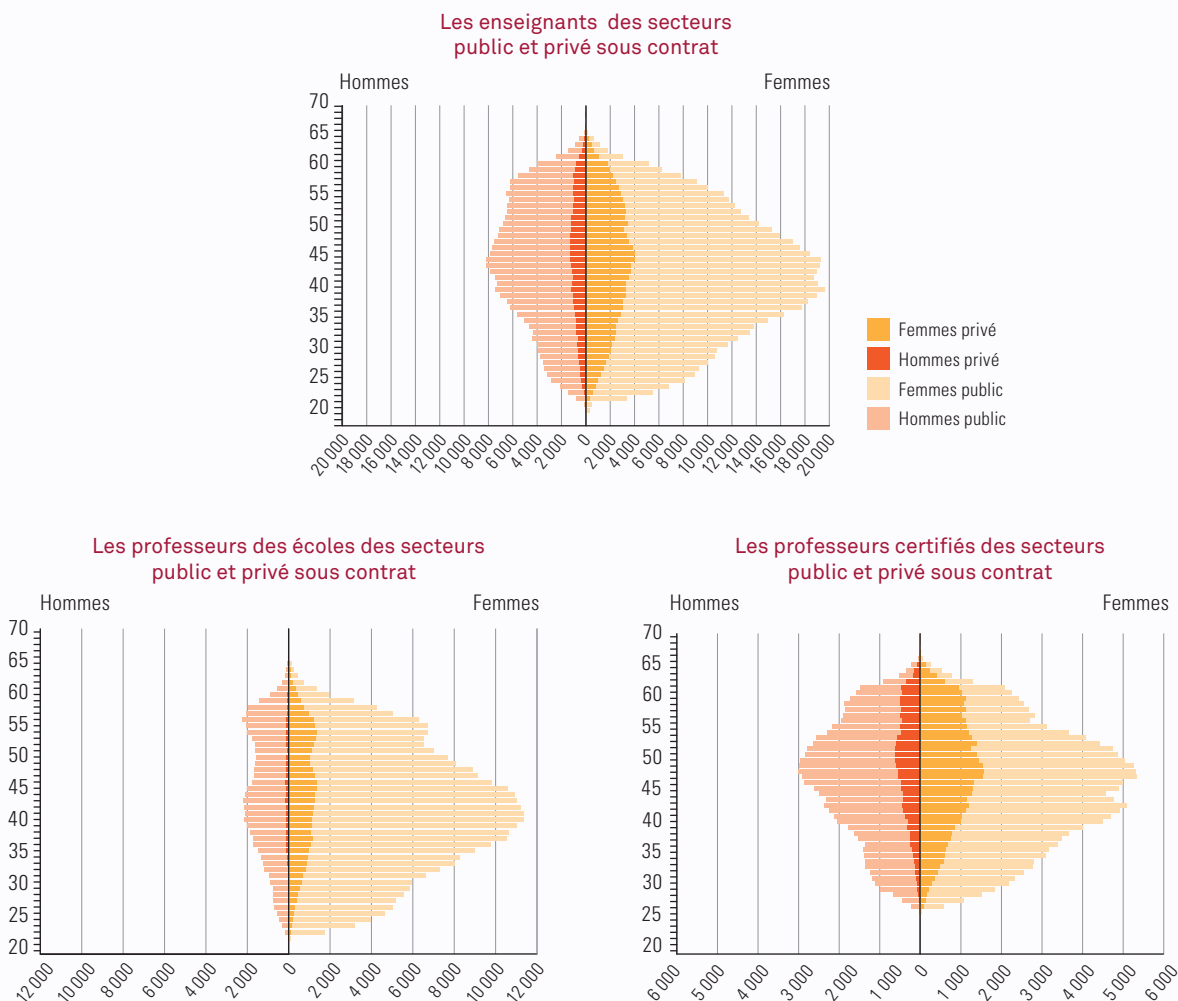
Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que leurs homologues du secteur privé : la proportion d'enseignants de moins de 35 ans est de 22 % dans le secteur public contre 19 % dans le privé, celle de la tranche d'âge des 35-44 ans de 33 % dans le public contre 30 % dans le privé.

La répartition par âge et par sexe varie selon le secteur d'enseignement et les corps. Dans les deux secteurs, les hommes et, dans une moindre mesure, les femmes de moins de 35 ans sont fortement représentés parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (public : respectivement 28 % et 22 %, privé : 21 % et 20 %). Le corps des professeurs des écoles est caractérisé par une forte proportion de femmes de moins de 35 ans, surtout dans le secteur public. Chez les professeurs de lycée

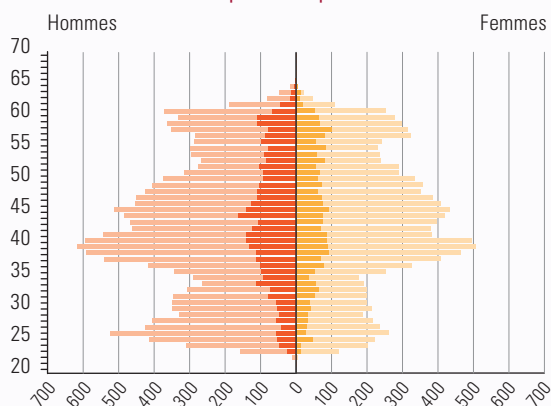
professionnel (PLP) et les agrégés, la part des jeunes enseignants des deux sexes est en revanche faible. La part des jeunes enseignants des deux sexes est particulièrement forte parmi les non titulaires (entre 39 % et 44 % de moins de 35 ans selon le secteur et le sexe). A contrario, les corps de PLP et d'agrégés sont caractérisés par un nombre élevé d'enseignants des deux sexes de 50 ans et plus.

La part des femmes est très importante dans la plupart des corps enseignants des deux secteurs. Chez les enseignants du public, elles sont proportionnellement moins nombreuses à partir de la tranche d'âge des 55 ans et plus, ce qui n'est pas systématiquement le cas dans le privé. Dans le corps des PEPS, elles sont minoritaires, quels que soient leur tranche d'âge et leur secteur d'exercice.

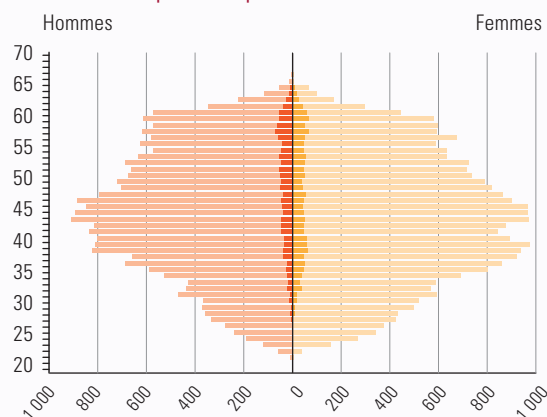
Figure 1.12 - Pyramides des âges des personnels enseignants des secteurs public et privé : principaux corps



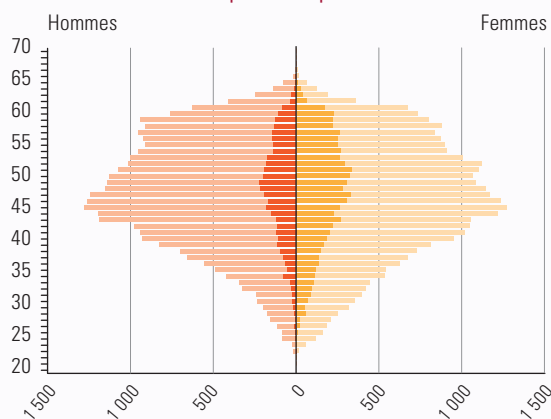
Les professeurs d'éducation physique et sportive des secteurs public et privé sous contrat



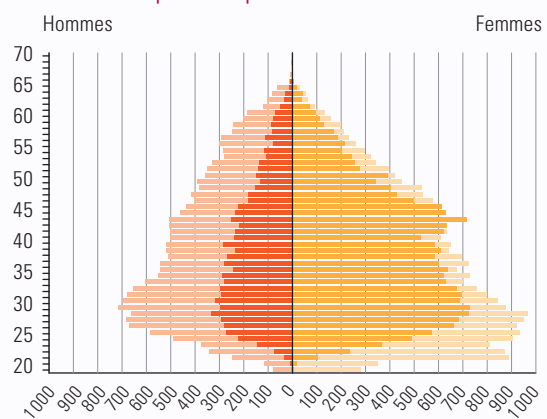
Les professeurs agrégés des secteurs public et privé sous contrat



Les professeurs de lycée professionnel des secteurs public et privé sous contrat



Les enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat



■ Femmes secteur privé ■ Femmes secteur public
■ Hommes secteur privé ■ Hommes secteur public

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

1. Les enseignants du secteur public

En 2017-2018, 758 500 enseignants relèvent du secteur public, dont 47 % dans le premier degré et 53 % dans le second degré (**Tableau 1.10**). Les professeurs des écoles constituent l'essentiel des effectifs du premier degré et représentent 46 % de l'ensemble des enseignants du public. Près d'un enseignant sur trois est professeur certifié, 7 % des enseignants sont agrégés et 8 % sont professeurs de lycée professionnel.

Les femmes représentent 70 % des enseignants du secteur public. Dans le premier degré, 83 % des professeurs des écoles sont des femmes. Leur part parmi les enseignants titulaires du second degré est la plus forte chez les professeurs certifiés (65 %). Elles ne sont que 37 % chez les professeurs de chaire supérieure, très

peu nombreux (moins de 1 % des effectifs enseignants) et 43 % chez les professeurs d'éducation physique et sportive. Un professeur de lycée professionnel sur deux est une femme.

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (42 ans) que dans le second (44 ans) où près d'un tiers d'entre eux ont 50 ans et plus. Dans le premier degré, un quart des enseignants sont dans cette tranche d'âge.

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants dans le secteur public, dont 11 % dans le premier degré et 8 % dans le second degré.

La part des non-titulaires parmi les enseignants du secteur public est plus forte dans le second degré que dans le premier degré.



Tableau 1.10 - Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement, en 2017-2018

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité financière moyenne (en %)	Effectifs ETP
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	H	58 545	7,7		17,2	34,8	44,5	3,5	97,8	57 255
		F	290 173	38,3		24,7	22,4	41,6	13,1	95,1	276 715
		Ensemble	348 718	46,0	83,2	23,4	24,5	42,0	11,5	95,6	333 970
	Instituteurs et instituteurs suppléants	H	975	0,1		11,6	48,1	47,2	3,0	95,1	928
		F	2 238	0,3		12,8	57,6	47,9	11,4	92,1	2 064
		Ensemble	3 213	0,4	69,7	12,4	54,7	47,7	8,9	93,0	2 992
	Titulaires	H	59 520	7,8		17,1	35,1	44,6	3,5	97,7	58 183
		F	292 411	38,6		24,6	22,7	41,6	13,1	95,1	278 779
		Ensemble	351 931	46,4	83,1	23,3	24,8	42,1	11,5	95,6	336 962
	Non-titulaires	H	726	0,1		70,4	5,5	31,9	0,8	98,5	715
		F	3 366	0,4		71,5	6,0	31,1	1,8	96,9	3 262
		Ensemble	4 092	0,5	82,3	71,3	5,9	31,2	1,6	97,2	3 978
	Ensemble 1 ^{er} degré	H	60 246	7,9		17,7	34,7	44,4	3,4	97,7	58 898
		F	295 777	39,0		25,1	22,5	41,5	13,0	95,1	282 041
		Ensemble	356 023	46,9	83,1	23,9	24,6	42,0	11,4	95,6	340 940
2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	H	1 371	0,2		0,1	70,8	53,5	0,1	99,1	1 359
		F	801	0,1		0,1	71,4	53,6	0,6	99,2	795
		Ensemble	2 172	0,3	36,9	0,1	71,0	53,6	0,3	99,2	2 154
	Professeurs agrégés	H	23 553	3,1		15,6	35,2	45,2	3,6	97,8	23 040
		F	26 492	3,5		18,2	31,6	44,2	9,9	96,5	25 558
		Ensemble	50 045	6,6	52,9	17,0	33,3	44,7	6,9	97,1	48 598
	Professeurs certifiés	H	78 400	10,3		18,2	34,4	44,7	4,3	97,7	76 578
		F	143 228	18,9		21,5	28,3	43,2	12,7	95,6	136 918
		Ensemble	221 628	29,2	64,6	20,3	30,5	43,7	9,7	96,3	213 496
	Professeurs d'éducation physique et sportive	H	15 924	2,1		28,1	26,0	41,6	3,6	98,3	15 652
		F	12 089	1,6		21,7	29,0	43,0	10,7	96,5	11 676
		Ensemble	28 013	3,7	43,2	25,3	27,3	42,2	6,7	97,5	27 328
	Professeurs de lycée professionnel	H	29 006	3,8		8,3	41,6	47,3	2,4	98,2	28 484
		F	29 673	3,9		11,6	39,3	46,4	7,9	96,6	28 654
		Ensemble	58 679	7,7	50,6	10,0	40,4	46,8	5,1	97,4	57 138
	PEGC	H	495	0,1		0,0	100,0	59,3	11,7	93,0	460
		F	652	0,1		0,0	100,0	59,5	20,7	89,0	579
		Ensemble	1 147	0,2	56,8	0,0	100,0	59,4	16,8	90,7	1 040
	Adjoints et chargés d'enseignement	H	528	0,1		0,0	100,0	59,3	5,7	95,8	506
		F	472	0,1		0,0	100,0	58,5	13,6	92,8	438
		Ensemble	1 000	0,1	47,2	0,0	100,0	58,9	9,4	94,3	944
	Titulaires	H	149 277	19,7		16,6	35,8	45,1	3,7	97,9	146 079
		F	213 407	28,1		19,5	30,8	43,9	11,5	95,9	204 619
		Ensemble	362 684	47,8	58,8	18,3	32,9	44,4	8,3	96,7	350 699
	Non titulaires	H	18 075	2,4		39,3	21,2	39,5	0,3	92,7	16 747
		F	21 716	2,9		43,6	16,0	37,8	0,8	90,5	19 658
		Ensemble	39 791	5,2	54,6	41,6	18,4	38,6	0,6	91,5	36 404
Ensemble 2 nd degré	H	167 352	22,1		19,1	34,2	44,5	3,4	97,3	162 826	
	F	235 123	31,0		21,8	29,4	43,3	10,5	95,4	224 277	
	Ensemble	402 475	53,1	58,4	20,6	31,4	43,8	7,6	96,2	387 103	
Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré public, titulaires et non-titulaires	Ensemble titulaires	H	208 797	27,5		16,7	35,6	45,0	3,7	97,8	204 262
		F	505 818	66,7		22,4	26,1	42,6	12,5	95,4	483 398
		Ensemble	714 615	94,2	70,8	20,8	28,9	43,3	9,9	96,1	687 660
	Ensemble non-titulaires	H	18 801	2,5		40,5	20,6	39,2	0,3	92,9	17 462
		F	25 082	3,3		47,3	14,7	36,9	0,9	91,4	22 920
		Ensemble	43 883	5,8	57,2	44,4	17,2	37,9	0,7	92,0	40 382
Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré public, titulaires et non-titulaires	H	227 598	30,0		18,7	34,4	44,5	3,4	97,4	221 724	
	F	530 900	70,0		23,6	25,6	42,3	11,9	95,3	506 318	
	Ensemble	758 498	100,0	70,0	22,1	28,2	42,9	9,4	95,9	728 043	

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC PAR ACADÉMIE

Les enseignants sont inégalement répartis sur le territoire et leur structure d'âge diffère entre académies et régions académiques (**Tableau 1.11**). Dans le premier degré, en Ile-de-France, les académies de Créteil et Versailles, et dans les Hauts-de-France celle de Lille, rassemblent près du quart de l'ensemble des effectifs, et sont caractérisées par une forte proportion de jeunes enseignants (autour de 30 % à Créteil et Versailles, 25 % à Lille). A contrario, les effectifs enseignants sont peu importants dans des académies comme celles de Paris en Ile-de-France, Limoges en Nouvelle-Aquitaine, de Besançon en Bourgogne-Franche-Comté, ou de Corse et au moins un quart des enseignants sont âgés de 50 ans ou plus. Cette proportion est particulièrement élevée dans deux autres DOM (Guadeloupe : 50 %, Martinique : 45 %). La part des non-titulaires est particulièrement forte dans deux DOM, en Guyane et à Mayotte (respectivement 19 % et 21 %).

Dans le second degré, les trois académies qui regroupent le plus d'enseignants sont les mêmes que dans le premier degré. Celles de Grenoble et Bordeaux regroupent chacune près de 5 % de l'ensemble des enseignants. Les académies de Créteil et Versailles en île-de-France ont une forte proportion de jeunes enseignants (un tiers ou plus), à l'opposé de celle de Rennes, qui a le taux le plus faible (12 %). Douze académies ont une proportion de non titulaires égale ou supérieure à 10 %. Comme dans le premier degré, ce sont les deux DOM Mayotte et la Guyane qui en comptent le plus (35 % et 45 %). Leur part est élevée en Corse (14 %) et dans les académies d'île-de-France où elle s'échelonne entre 11 % et 14 %. Dans cinq académies en revanche, comme celles de Besançon en Bourgogne-Franche-Comté et Caen en Normandie, leur part est la moins élevée et avoisine 7 %.

Tableau 1.11 - Les enseignants du secteur public par académie en 2016-2017

		Enseignants du 1 ^{er} degré public						Enseignants du 2 nd degré public					
		Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Auvergne-Rhône-Alpes	Clermont-Ferrand	6 587	82,6	0,9	20,4	25,9	42,7	7 635	58,3	9,7	16,4	33,7	44,7
	Grenoble	17 737	84,8	0,4	22,6	23,8	42,0	19 546	60,8	9,1	18,0	31,2	44,1
	Lyon	17 367	84,5	0,5	27,3	21,3	40,9	17 851	60,0	9,4	19,8	30,5	43,6
	Total Auvergne-Rhône-Alpes	41 691	84,3	0,5	24,2	23,1	41,7	45 032	60,1	9,3	18,5	31,3	44,0
Bourgogne-Franche-Comté	Besançon	6 652	82,3	0,6	22,1	25,1	42,3	7 510	58,1	6,5	18,2	34,0	44,6
	Dijon	8 654	83,2	0,2	24,1	24,5	41,8	9 810	57,2	8,1	21,9	30,4	43,6
	Total Bourgogne-Franche-Comté	15 306	82,8	0,4	23,2	24,8	42,0	17 320	57,6	7,4	20,3	32,0	44,0
Bretagne (Rennes)	Rennes	12 052	82,0	0,2	18,8	26,8	43,1	14 780	58,3	8,4	11,7	36,2	45,9
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	Orléans-Tours	13 794	84,4	0,9	24,0	23,4	41,8	15 381	58,7	8,4	22,8	29,0	43,1
Corse	Corse	1 591	82,3	2,1	18,2	33,8	44,4	2 029	59,9	14,3	13,2	41,1	46,4
Grand Est	Nancy-Metz	12 741	83,8	0,7	20,4	27,2	42,8	14 425	58,3	9,2	17,2	34,6	44,8
	Reims	10 062	84,4	1,0	24,3	24,5	41,9	11 808	59,2	7,7	18,6	31,8	44,2
	Strasbourg	7 656	82,3	0,6	24,1	25,8	42,0	8 182	57,5	7,4	21,2	30,0	43,5
	Total Grand Est	30 459	83,6	0,7	22,6	25,9	42,3	34 415	58,4	8,2	18,6	32,5	44,3
Hauts-de-France	Amiens	11 403	83,9	0,8	25,9	22,0	41,3	12 538	57,4	6,6	28,8	27,1	41,8
	Lille	22 961	82,6	0,1	25,0	23,1	41,4	25 579	55,6	8,9	21,8	30,6	43,4
	Total Hauts-de-France	34 364	83,0	0,3	25,3	22,8	41,4	38 117	56,2	8,2	24,1	29,5	42,9

Tableau 1.11 (suite)

		Enseignants du 1 ^{er} degré public						Enseignants du 2 nd degré public					
		Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Île-de-France	Créteil	29 077	83,0	2,3	31,3	20,4	40,3	30 197	56,8	14,0	37,4	22,6	39,9
	Paris	8 167	83,8	0,6	25,2	31,1	43,0	12 371	58,0	10,6	15,4	41,6	46,4
	Versailles	33 701	86,7	2,2	28,6	23,4	41,3	35 659	61,2	11,6	32,3	25,8	41,3
	Administration centrale	33	54,5	0,0	3,0	57,6	51,5	93	58,1	0,0	3,2	53,8	50,2
	Total Île-de-France	70 978	84,9	2,0	29,3	23,1	41,1	78 320	59,0	12,3	31,6	27,1	41,6
Normandie	Caen	7 054	82,3	0,0	21,2	25,1	42,3	8 274	57,3	6,5	15,5	33,2	44,8
	Rouen	10 403	85,4	0,0	23,8	25,0	42,1	11 914	58,1	7,6	20,1	30,7	43,7
	Total Normandie	17 457	84,1	0,0	22,8	25,0	42,2	20 188	57,8	7,2	18,2	31,7	44,2
Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux	15 988	82,0	0,5	20,1	26,5	42,8	19 267	60,4	10,0	13,4	34,7	45,4
	Limoges	3 547	81,3	1,0	20,9	26,5	42,6	4 415	58,5	7,3	15,4	32,9	44,7
	Poitiers	8 809	81,3	0,4	22,1	24,8	42,2	10 203	58,8	8,2	14,9	34,3	45,0
	Total Nouvelle-Aquitaine	28 344	81,7	0,5	20,8	26,0	42,6	33 885	59,6	9,1	14,1	34,4	45,2
Occitanie	Montpellier	14 591	81,9	0,5	20,7	26,2	42,6	16 281	58,0	8,7	13,1	34,7	45,4
	Toulouse	14 798	83,8	0,6	19,5	27,0	43,0	17 627	61,9	7,7	15,4	32,7	44,8
	Total Occitanie	29 389	82,9	0,6	20,1	26,6	42,8	33 908	60,0	8,2	14,3	33,7	45,1
Pays de la Loire	Nantes	15 247	82,0	0,4	23,5	22,9	41,7	17 114	57,4	10,2	16,0	32,8	44,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Aix-Marseille	15 808	84,2	0,8	21,0	26,2	42,6	17 453	59,9	8,9	16,2	32,3	44,6
	Nice	10 483	84,4	0,3	18,9	30,7	43,6	12 470	60,1	8,5	16,0	33,5	44,9
	Total Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 291	84,3	0,6	20,2	28,0	43,0	29 923	60,0	8,7	16,1	32,8	44,7
France métropolitaine		336 963	83,6	0,8	23,9	24,6	42,0	380 412	58,8	9,4	20,6	31,2	43,8
Guadeloupe		3 028	80,6	0,6	13,2	32,0	44,9	4 002	57,5	11,7	14,0	40,2	46,2
Guyane		3 298	76,6	19,2	37,4	18,4	38,9	3 099	47,5	35,4	33,0	25,1	41,1
Martinique		2 658	83,1	0,5	14,2	30,9	44,6	3 273	62,0	10,5	12,5	43,2	47,0
Mayotte		3 062	52,6	21,1	33,1	15,7	39,6	2 828	39,0	45,0	37,9	33,4	41,9
Réunion		7 014	74,1	0,0	19,1	23,8	42,6	8 861	51,9	11,6	16,4	33,4	44,8
Ensemble DOM		19 060	73,4	6,9	22,9	23,9	42,2	22 063	52,1	19,1	20,5	34,9	44,5
France métropolitaine + DOM		356 023	83,1	1,1	23,9	24,6	42,0	402 475	58,4	9,9	20,6	31,4	43,8

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

143 400 enseignants exercent leur activité dans l'enseignement privé, dont 33 % dans le premier degré, surtout dans le corps de professeurs des écoles (28 % de l'ensemble des enseignants du privé) (**Tableau 1.12**). Celui des maîtres délégués du premier degré, enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires, représente 5 % des effectifs de l'enseignement privé.

Le second degré regroupe 67 % des enseignants : 38 % des enseignants du secteur privé sont des professeurs certifiés, 8 % des professeurs de lycée professionnel, 4 % des professeurs d'éducation physique et sportive et 2 % des professeurs agrégés.

La part des enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires est plus forte dans le secteur privé sous contrat que dans le secteur public, quel que soit le degré

d'enseignement. Cette forte proportion s'explique par le recours fréquent aux maîtres délégués pour les remplacements, en l'absence d'enseignants dédiés à cette fonction (**cf. « Définitions »**).

Les enseignants du second degré sont plus âgés en moyenne que ceux du premier degré (45 ans contre 43 ans). Le temps partiel au sens strict, c'est-à-dire qui n'inclue pas le temps incomplet, concerne 8 % des enseignants du privé, et 10 % des enseignants assimilés titulaires. Pour ceux-ci, il est plus fréquent dans le premier degré que dans le second (13 % des assimilés titulaires contre 9 %). Les maîtres délégués n'ont quasiment pas recours au temps partiel, mais exercent fréquemment à temps incomplet (**voir tableau 1.5**).



Tableau 1.12 - Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement, en 2017-2018

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	H	3 460	2,4		12,0	33,6	45,2	4,4	95,8	3 318
		F	36 454	25,4		17,8	33,4	44,3	13,4	93,9	34 305
		Ensemble	39 914	27,8	91,3	17,3	33,4	44,4	12,6	94,1	37 623
	Instituteurs	H	37	0,0		2,7	21,6	44,9	5,4	96,0	36
		F	496	0,3		1,2	28,6	45,9	16,9	90,4	449
		Ensemble	533	0,4	93,1	1,3	28,1	45,8	16,1	90,8	485
	Enseignants du 1 ^{er} degré échelle de rémunération de titulaires	H	3 497	2,4		11,9	33,5	45,2	4,4	95,8	3 354
		F	36 950	25,8		17,6	33,3	44,3	13,5	93,8	34 754
		Ensemble	40 447	28,2	91,4	17,1	33,3	44,4	12,7	94,0	38 107
	Maîtres délégués du 1 ^{er} degré	H	523	0,4		49,1	7,1	36,0	0,4	89,8	471
		F	5 989	4,2		46,2	8,6	36,6	0,2	84,8	5 100
		Ensemble	6 512	4,5	92,0	46,4	8,5	36,6	0,2	85,2	5 571
Ensemble 1 ^{er} degré	H	4 020	2,8		16,8	30,0	44,0	3,9	95,1	3 825	
	F	42 939	29,9		21,6	29,9	43,2	11,6	92,6	39 854	
	Ensemble	46 959	32,7	91,4	21,2	29,9	43,3	11,0	92,8	43 679	
2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	H	42	0,0		0,0	83,3	56,0	0,0	100,0	42
		F	12	0,0		0,0	100,0	56,8	0,0	100,0	12
		Ensemble	54	0,0	22,2	0,0	87,0	56,2	0,0	100,0	54
	Professeurs agrégés	H	1 398	1,0		6,2	53,2	49,5	2,3	96,5	1 350
		F	1 629	1,1		8,4	45,4	47,9	8,0	96,0	1 563
		Ensemble	3 027	2,1	53,8	7,4	49,0	48,6	5,4	96,2	2 913
	Professeurs certifiés	H	15 338	10,7		10,9	44,4	47,4	4,5	92,9	14 260
		F	39 002	27,2		13,7	38,7	46,1	11,4	93,9	36 643
		Ensemble	54 340	37,9	71,8	12,9	40,3	46,5	9,4	93,6	50 903
	Professeurs d'éducation physique et sportive	H	3 758	2,6		20,9	31,0	43,7	2,7	96,2	3 618
		F	2 489	1,7		19,2	34,8	44,4	9,0	94,9	2 364
		Ensemble	6 247	4,4	39,8	20,2	32,5	44,0	5,2	95,6	5 982
	Professeurs de lycée professionnel	H	4 044	2,8		5,6	45,2	48,1	3,3	95,5	3 863
		F	7 148	5,0		8,8	45,3	47,6	8,6	95,2	6 806
		Ensemble	11 192	7,8	63,9	7,7	45,2	47,8	6,7	95,3	10 668

Tableau 1.12 - (suite)

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
2 nd degré	Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC	H	417	0,3		0,0	78,9	54,9	6,5	78,2	327
		F	733	0,5		0,0	74,1	54,0	17,9	83,5	614
		Ensemble	1 150	0,8	63,7	0,0	75,8	54,3	13,7	81,6	941
	Maîtres délégués (maîtres auxiliaires)	H	7 611	5,3		38,2	18,4	39,3	0,3	84,5	6 440
		F	12 835	8,9		35,3	17,9	39,7	0,8	82,9	10 644
		Ensemble	20 446	14,3	62,8	36,4	18,1	39,6	0,6	83,5	17 084
	Enseignants du 2 nd degré échelle de rémunération de titulaires	H	24 997	17,4		11,1	43,7	47,2	3,9	93,8	23 460
		F	51 013	35,6		12,9	40,2	46,4	10,9	94,1	48 002
		Ensemble	76 010	53,0	67,1	12,3	41,3	46,7	8,6	94,0	71 462
	Maîtres délégués du 2 nd degré	H	7 611	5,3		38,2	18,4	39,3	0,3	84,5	6 440
		F	12 835	8,9		35,3	17,9	39,7	0,8	82,9	10 644
		Ensemble	20 446	14,3	62,8	36,4	18,1	39,6	0,6	83,5	17 084
Ensemble 2 nd degré	H	32 608	22,7		17,4	37,8	45,4	3,1	91,6	29 900	
	F	63 848	44,5		17,4	35,7	45,1	8,8	91,8	58 646	
	Ensemble	96 456	67,3	66,2	17,4	36,4	45,2	6,9	91,7	88 545	
Ensemble sur une échelle de rémunération de titulaires	H	28 494	19,9		11,2	42,4	47,0	4,0	94,0	26 814	
	F	87 963	61,3		14,9	37,3	45,5	12,0	94,0	82 755	
	Ensemble	116 457	81,2	75,5	14,0	38,6	45,9	10,0	94,0	109 569	
Ensemble des maîtres-délégués	H	8 134	5,7		38,9	17,7	39,1	0,3	84,9	6 911	
	F	18 824	13,1		38,7	14,9	38,7	0,6	83,5	15 744	
	Ensemble	26 958	18,8	69,8	38,8	15,8	38,9	0,5	83,9	22 655	
Ensemble 1^{er} et 2nd degré privé, titulaires et non-titulaires	H	36 628	25,5		17,4	36,9	45,2	3,2	92,0	33 724	
	F	106 787	74,5		19,1	33,4	44,3	10,0	92,1	98 499	
	Ensemble	143 415	100,0	74,5	18,7	34,3	44,6	8,2	92,1	132 224	

© DEPP

► Note : Les maîtres auxiliaires titulaires d'un contrat définitif, n'étant pas sur l'échelle de rémunération des titulaires, ont été classés parmi les maîtres délégués.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT PAR ACADÉMIE

Les caractéristiques des personnels enseignants du secteur privé sous contrat, à l'image de ceux du secteur public, varient en fonction de leur académie d'affectation (**Tableau 1.13**). Mais leur répartition est avant tout liée au poids de l'enseignement privé dans la scolarisation des élèves. Les académies de Nantes en Pays-de-Loire, Rennes en Bretagne, regroupent à elles seules 30 % des effectifs du premier degré et 20 % de ceux du second degré. Lille, Versailles et Lyon

ont également les effectifs enseignants parmi les plus importants. La part de maîtres délégués varie fortement entre les académies mais dans les deux degrés d'enseignement, Nantes et Rennes sont celles où leur proportion est la moins forte. Dans le premier degré, elle s'échelonne entre 9 % à Nantes et 27 % dans les DOM en Guyane, où les enseignants sont très peu nombreux. Dans le second degré, le taux n'est pas inférieur à 15 % (Nantes et Rennes) et il s'élève jusqu'à 51 % en Guyane.

Tableau 1.13 - Les enseignants du secteur privé sous contrat par académie en 2016-2017

		Enseignants du 1 ^{er} degré privé						Enseignants du 2 nd degré privé					
		Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Auvergne-Rhône-Alpes	Clermont-Ferrand	1 011	91,9	11,2	17,0	37,7	45,0	2 037	66,5	19,3	13,8	40,2	46,2
	Grenoble	2 242	93,4	15,4	19,5	27,8	43,5	5 088	68,0	22,8	16,4	34,4	45,0
	Lyon	2 913	92,2	14,8	22,4	31,5	43,2	6 369	66,0	21,4	18,6	36,3	44,9
	Total Auvergne-Rhône-Alpes	6 166	92,6	14,4	20,5	31,2	43,6	13 494	66,8	21,6	17,0	36,2	45,1
Bourgogne-Franche-Comté	Besançon	552	89,7	14,7	24,6	27,5	42,6	1 326	64,4	23,2	17,2	34,2	45,0
	Dijon	639	91,9	16,6	19,9	30,4	43,6	1 575	64,6	21,9	15,6	33,8	45,1
	Total Bourgogne-Franche-Comté	1 191	90,8	15,7	22,1	29,1	43,1	2 901	64,5	22,5	16,3	34,0	45,0
Bretagne (Rennes)	Rennes	6 594	89,3	9,5	20,3	27,7	43,0	9 686	64,7	14,9	15,6	38,7	45,6
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	Orléans-Tours	1 248	93,1	17,9	22,9	31,3	43,2	2 704	66,4	28,1	18,0	35,7	45,1
Corse	Corse	50	96,0	16,0	30,0	26,0	43,1	120	66,7	26,7	20,0	37,5	44,7
Grand Est	Nancy-Metz	741	90,6	18,9	25,0	26,3	42,4	2 632	65,3	23,2	16,3	39,0	45,9
	Reims	634	93,5	13,1	22,7	34,4	43,8	1 601	64,8	22,9	20,6	33,0	44,6
	Strasbourg	574	92,3	22,8	28,6	25,8	41,9	1 696	66,7	21,2	20,0	36,1	44,9
	Total Grand Est	1 949	92,0	18,2	25,3	28,8	42,7	5 929	65,6	22,5	18,5	36,6	45,3
Hauts-de-France	Amiens	985	93,9	16,0	24,6	26,3	42,4	2 229	67,0	25,3	19,0	34,3	44,7
	Lille	4 135	91,8	11,4	21,7	30,1	43,2	8 079	63,3	19,4	17,2	34,8	44,9
	Total Hauts-de-France	5 120	92,2	12,3	22,3	29,3	43,0	10 308	64,1	20,7	17,6	34,7	44,9
Île-de-France	Créteil	1 378	93,8	22,4	26,1	28,2	42,6	3 869	64,5	32,2	20,5	36,5	44,8
	Paris	1 740	95,9	17,6	25,3	35,4	43,7	4 614	66,6	29,3	21,4	36,8	44,9
	Versailles	2 301	95,5	16,5	18,5	33,5	44,2	6 449	70,8	29,0	18,3	36,7	45,2
	Total Île-de-France	5 419	95,2	18,4	22,6	32,8	43,6	14 932	67,9	29,9	19,8	36,6	45,0
Normandie	Caen	1 214	90,3	13,3	16,3	32,8	44,3	2 381	65,1	18,8	15,1	39,0	45,8
	Rouen	890	94,2	19,1	20,6	30,0	43,7	2 194	66,4	22,0	14,5	39,4	46,1
	Total Normandie	2 104	91,9	15,7	18,1	31,6	44,0	4 575	65,7	20,3	14,8	39,2	45,9

Tableau 1.13 - (suite)

		Enseignants du 1 ^{er} degré privé						Enseignants du 2 nd degré privé					
		Effec- tifs	Part des femmes (en %)	Part des non- titu- laires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effec- tifs	Part des femmes (en %)	Part des non- titu- laires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Nouvelle- Aquitaine	Bordeaux	1 996	90,4	13,2	21,2	28,4	43,2	4 072	67,8	15,3	18,8	35,1	44,8
	Limoges	193	92,2	28,0	25,9	35,2	43,4	520	68,3	25,8	20,2	36,3	44,9
	Poitiers	1 010	91,3	14,4	20,1	29,9	43,4	1 810	65,5	21,8	16,7	38,2	45,6
	Total Nouvelle- Aquitaine	3 199	90,8	14,5	21,2	29,3	43,2	6 402	67,2	18,0	18,3	36,1	45,0
Occitanie	Montpellier	1 620	90,2	15,2	19,8	30,1	43,6	3 175	64,5	20,5	16,8	34,8	45,1
	Toulouse	1 819	92,7	13,4	20,6	28,8	43,5	3 760	70,3	19,0	18,0	35,1	44,9
	Total Occitanie	3 439	91,5	14,3	20,2	29,4	43,6	6 935	67,6	19,7	17,5	35,0	45,0
Pays de la Loire (Nantes)	Nantes	7 071	88,6	9,4	21,5	27,5	42,6	10 539	65,8	14,6	17,5	35,8	44,9
Provence- Alpes- Côte d'Azur	Aix-Marseille	1 527	93,1	16,0	17,7	32,0	44,3	4 371	67,1	20,4	15,5	36,7	45,6
	Nice	789	92,4	22,3	19,0	33,0	44,2	1 862	68,5	18,7	15,0	38,5	45,6
	Total Provence- Alpes- Côte d'Azur	2 316	92,9	18,1	18,2	32,3	44,2	6 233	67,5	19,9	15,4	37,2	45,6
France métropolitaine	45 866	91,5	13,7	21,2	29,7	43,3	94 758	66,3	21,1	17,4	36,4	45,2	
Guadeloupe	262	89,7	18,7	19,8	40,8	46,4	460	59,3	26,3	10,9	47,8	48,0	
Guyane	150	85,3	27,3	31,3	27,3	41,8	220	56,4	50,5	28,2	25,5	42,0	
Martinique	238	86,6	26,5	12,2	48,7	48,2	426	66,9	31,0	13,8	45,3	47,1	
Réunion	443	91,0	17,6	21,7	30,0	43,3	592	59,6	21,1	18,2	30,9	44,3	
Ensemble DOM	1 093	88,9	21,1	20,5	36,3	44,9	1 698	61,0	28,8	16,4	38,4	45,7	
France métropolitaine + DOM	46 959	91,4	13,9	21,2	29,9	43,3	96 456	66,2	21,2	17,4	36,4	45,2	

© DEPP

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

C. Les personnels non enseignants du secteur public

1. L'ensemble des personnels non enseignants

231 300 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'Éducation nationale pour l'année 2017-2018 (**Tableau 1.14**). Les personnels d'encadrement, qui ont des fonctions de direction, d'inspection ou font partie de l'encadrement supérieur (par exemple les recteurs, inspecteurs généraux, directeurs académiques des services de l'Éducation nationale) représentent 8 % de cette population. Les effectifs des agents dont les activités relèvent de la vie scolaire, les personnels d'éducation et ceux d'assistance éducative, sont les plus importants (59 %). Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) représentent 29 % des non enseignants et 5 % sont des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

L'âge moyen des personnels non enseignants est de 42 ans mais il diffère selon les corps et les filières. Il s'échelonne entre 54 ans chez les personnels d'encadrement supérieur et 36 ans pour ceux d'assistance éducative.

Les femmes sont majoritaires (75 %), mais leur part varie fortement entre les filières professionnelles et les corps au sein de ces filières : 86 % de femmes parmi les ASS (96 % dans la filière santé et sociale), 49 % chez les personnels d'encadrement (38 % dans l'encadrement supérieur) et 55 % chez les ITRF.

Sur la période 2008/2017 et sans l'administration centrale qui n'est pas prise en compte dans les évolutions décrites ici, leur part a progressé dans toutes les filières professionnelles, mais c'est chez les ITRF qu'elle a le plus augmenté, de 40 % entre 2008 et 2010, elle passe à 58 % en 2011 pour se situer à 56 % en 2017 (**Figure 1.13**). Cette forte croissance est consécutive à l'intégration aux corps ITRF à partir de 2011 des personnels de laboratoire de l'Éducation nationale de catégorie B et C comprenant de nombreux agents féminins, qui appartenaient aupa-

ravant à la filière ASS. Depuis, en revanche, la part des femmes parmi les ITRF aurait plutôt tendance à diminuer. Dans les autres corps, la progression de la part des femmes est très nette : de 43 % en 2008, leur part s'élève à 49 % en 2017 dans les corps d'encadrement, de 82 % à 87 % chez les ASS et de 69 % à 75 % chez les personnels de la vie scolaire sur la même période.

Les agents non titulaires représentent plus de la moitié de la population des non-enseignants (54 %) en raison du nombre important des personnels d'assistance éducative – assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) –, tous non-titulaires (**Tableau 1.14**). Leur part dans les effectifs de chaque filière professionnelle augmente depuis 2008, en particulier au sein des ITRF : de 5 % en 2008 à 11 % en 2017 en raison de la croissance du nombre de personnels sous contrat de dix mois, à partir de 2011 (**Figure 1.14**). Chez les ASS, la proportion de non-titulaires est de 8 % en 2008 et de 11 % en 2017. Parmi les personnels de vie scolaire, majoritairement non-titulaires, leur part passe de 83 % en 2008 à 86 % en 2016. La légère baisse de la part des non-titulaires en 2017 n'est pas due à une inversion de tendance, mais à la création du corps des psychologues, faisant basculer des titulaires enseignants dans les personnels de vie scolaire. Sans cela, la part des non titulaires parmi les personnels de vie scolaire aurait continué à croître, en raison du recrutement toujours soutenu de personnels d'assistance éducative.

Le temps partiel concerne 5 % des agents, essentiellement des titulaires (12 % contre moins de 1 % pour les non-titulaires, fréquemment à temps incomplet) (**Tableau 1.14**). Comme parmi les enseignants, ce sont les femmes qui y recourent le plus fréquemment (15 % des femmes titulaires, 2 % des hommes).



Tableau 1.14 - Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut, en 2017-2018

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	H	6 797	2,9		0,8	57,9	51,1	0,1	99,9	6 793
		F	6 690	2,9		0,7	57,4	51,0	0,2	99,8	6 679
		Ensemble	13 487	5,8	49,6	0,8	57,7	51,0	0,1	99,9	13 471
	Personnels d'inspection	H	1 635	0,7		0,2	68,8	52,9	0,2	99,9	1 634
		F	1 550	0,7		0,2	71,7	53,0	0,2	99,9	1 549
		Ensemble	3 185	1,4	48,7	0,2	70,2	52,9	0,2	99,9	3 183
	Encadrement supérieur	H	783	0,3		0,1	70,2	53,8	0,0	99,5	779
		F	488	0,2		0,2	70,7	53,7	0,2	100,0	488
		Ensemble	1 271	0,5	38,4	0,2	70,4	53,7	0,1	99,7	1 267
Ensemble personnels d'encadrement	H	9 215	4,0		0,7	60,9	51,6	0,1	99,9	9 206	
	F	8 728	3,8		0,6	60,7	51,5	0,2	99,9	8 715	
	Ensemble	17 943	7,8	48,6	0,6	60,8	51,5	0,1	99,9	17 921	
Vie scolaire	Personnels d'éducation ¹	H	4 783	2,1		15,3	45,0	46,9	2,2	97,9	4 681
		F	17 704	7,7		19,5	35,8	44,8	6,3	96,7	17 118
		Ensemble	22 487	9,7	78,7	18,6	37,8	45,2	5,5	96,9	21 799
	Personnels d'assistance éducative	H	28 805	12,5		77,9	5,0	30,0	0,0	76,8	22 262
		F	84 001	36,3		45,0	16,8	37,4	0,0	67,9	57 515
		Ensemble	112 806	48,8	74,5	53,4	13,8	35,5	0,0	70,2	79 777
Ensemble personnels de vie scolaire	H	33 588	14,5		69,0	10,7	32,4	0,3	79,8	26 943	
	F	101 705	44,0		40,6	20,1	38,7	1,1	72,9	74 634	
	Ensemble	135 293	58,5	75,2	47,6	17,8	37,1	0,9	74,6	101 577	
Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	Filière administrative	H	8 304	3,6		12,6	39,5	46,5	3,0	97,9	8 126
		F	44 305	19,2		10,8	46,3	47,8	13,3	95,3	42 228
		Ensemble	52 609	22,7	84,2	11,1	45,2	47,6	11,7	95,7	50 354
	Filière santé et sociale	H	600	0,3		14,7	47,8	47,8	6,2	94,5	567
		F	13 135	5,7		12,0	48,9	47,8	28,1	90,5	11 887
		Ensemble	13 735	5,9	95,6	12,1	48,9	47,8	27,2	90,7	12 454
	Filière technique	H	309	0,1		13,6	52,8	48,2	0,6	93,1	288
		F	222	0,1		10,8	59,5	50,1	5,0	84,4	188
		Ensemble	531	0,2	41,8	12,4	55,6	49,0	2,4	89,5	475
Ensemble des personnels ASS	H	9 213	4,0		12,8	40,5	46,7	3,1	97,5	8 981	
	F	57 662	24,9		11,1	47,0	47,8	16,7	94,2	54 302	
	Ensemble	66 875	28,9	86,2	11,3	46,1	47,6	14,8	94,6	63 283	
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	H	5 041	2,2		14,6	38,7	45,8	3,7	97,7	4 927	
	F	6 129	2,7		13,2	45,3	46,9	18,7	93,3	5 716	
	Ensemble	11 170	4,8	54,9	13,8	42,3	46,4	12,0	95,3	10 643	
Ensemble titulaires	H	26 237	11,3		7,0	49,6	48,9	2,2	98,6	25 880	
	F	80 805	34,9		9,2	48,4	48,3	14,6	95,7	77 365	
	Ensemble	107 042	46,3	75,5	8,6	48,7	48,4	11,5	96,5	103 244	
Ensemble non-titulaires	H	30 820	13,3		75,6	6,0	30,6	0,1	78,0	24 176	
	F	93 419	40,4		44,0	17,6	37,8	0,2	70,1	66 002	
	Ensemble	124 239	53,7	75,2	51,9	14,7	36,0	0,2	72,1	90 179	
Ensemble titulaires et non-titulaires	H	57 057	24,7		44,1	26,1	39,0	1,0	87,5	50 056	
	F	174 224	75,3		27,8	31,9	42,6	6,8	82,0	143 367	
	Ensemble	231 281	100,0	75,3	31,9	30,5	41,7	5,4	83,4	193 423	

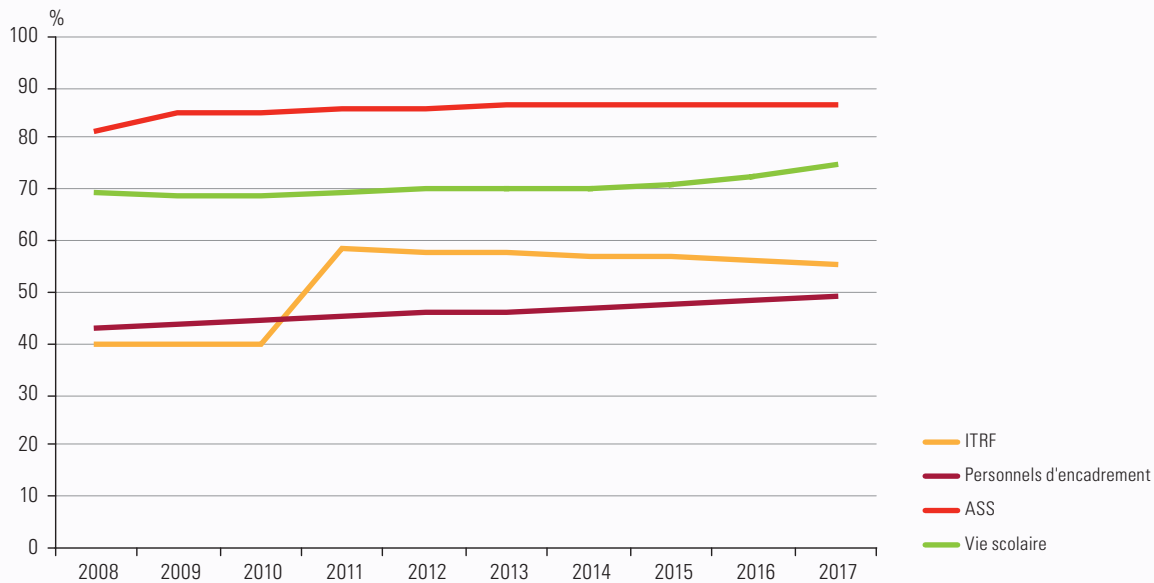
1. Les personnels d'éducation regroupent les conseillers principaux d'éducation, les psychologues de l'Éducation nationale, les conseillers d'orientation psychologue et les personnels d'éducation non titulaires.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Figure 1.13 - Évolution de la part des femmes parmi les personnels non enseignants, de 2008 à 2017

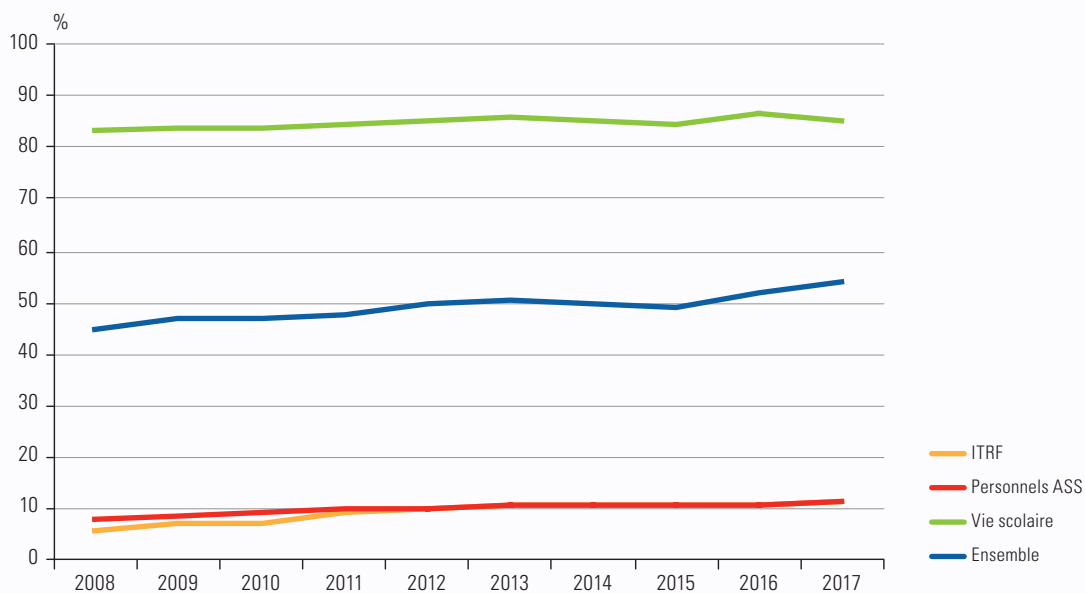


► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Figure 1.14 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels non enseignants, de 2008 à 2017



► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Pyramides des âges des personnels non enseignants : principales filières en 2017-2018 (Figure 1.15)

La répartition par âges des agents non enseignants, toutes filières professionnelles confondues, est différente pour les hommes et les femmes. Le nombre d'agents masculins, important parmi les moins de 30 ans décroît à partir de cet âge pour atteindre un creux entre 35 et 39 ans. Leurs effectifs augmentent dans les classes d'âges supérieures jusqu'à 50 ans, pour diminuer ensuite. La même tendance est observée chez les agents femmes, beaucoup plus nombreuses, mais contrairement aux hommes, le creux des effectifs est moins marqué, et un peu plus jeune (point bas à 34 ans).

Une grande diversité de situations existe selon la filière professionnelle. Dans la filière ASS, où les hommes sont peu nombreux, les effectifs des personnels sont faibles chez les plus jeunes et croissent jusqu'au pic de la tranche d'âge de 45-60 ans dans la filière administrative et de

52-60 ans dans la filière santé. Chez les personnels de direction, où le nombre des moins de 35 ans est marginal et la part des femmes et celle des hommes sont relativement équilibrées, c'est entre 45 et 59 ans que les effectifs sont les plus importants. Les effectifs du corps des psychologues de l'Éducation nationale, majoritairement féminins, croissent jusqu'à 45 ans et restent stables jusqu'à 60 ans. Chez les conseillers principaux d'éducation, les effectifs féminins les plus importants concernent la tranche d'âge des 40 à 49 ans. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux entre 45 et 54 ans.

Les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) constituent une population spécifique, caractérisée par une large proportion de jeunes : plus de la moitié d'entre eux ont moins de 35 ans. Les hommes sont extrêmement peu nombreux au-delà de cet âge. En revanche, parmi les femmes, les effectifs de 35-65 ans restent conséquents.

Figure 1.15 - Pyramide des âges, en novembre 2017, des personnels non enseignants : principales filières

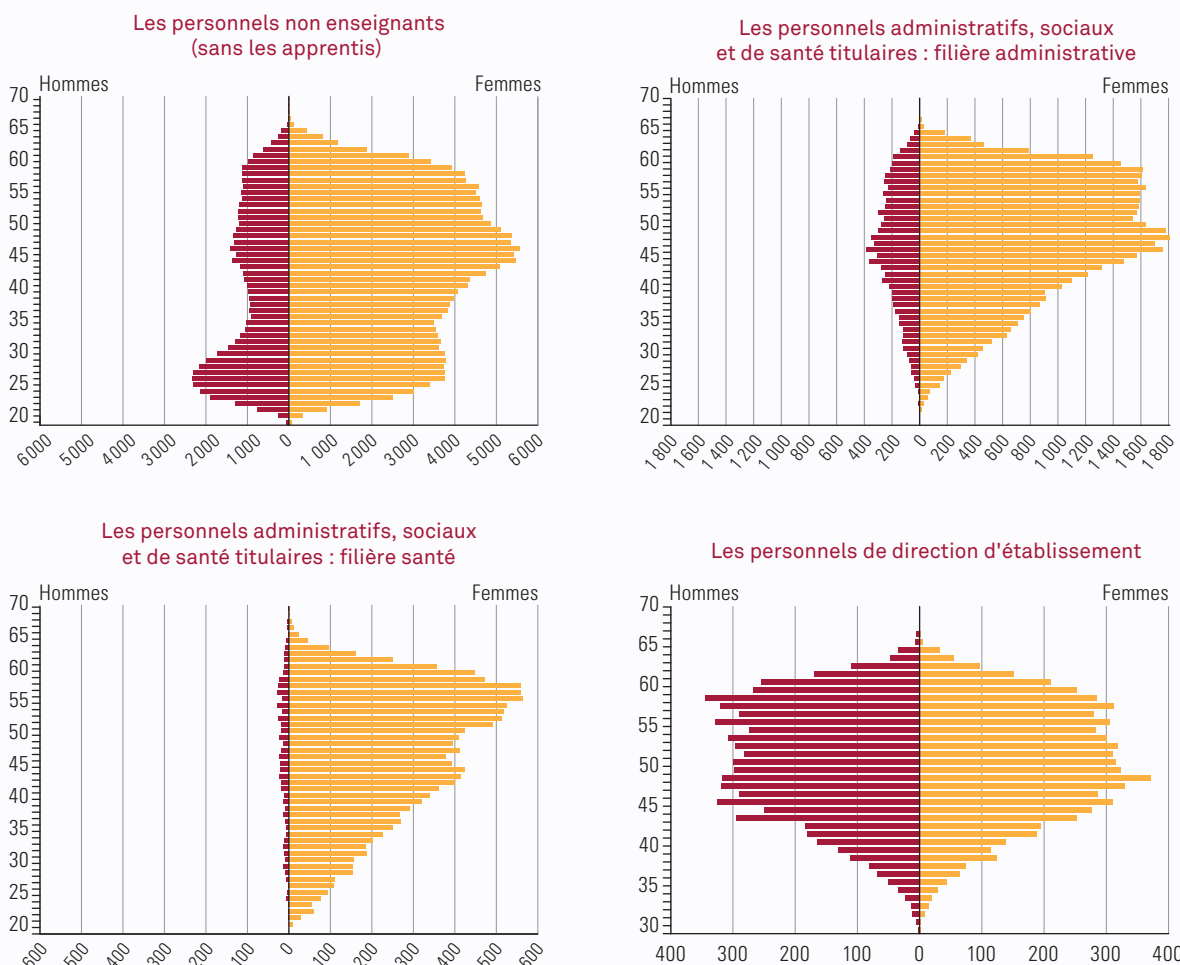
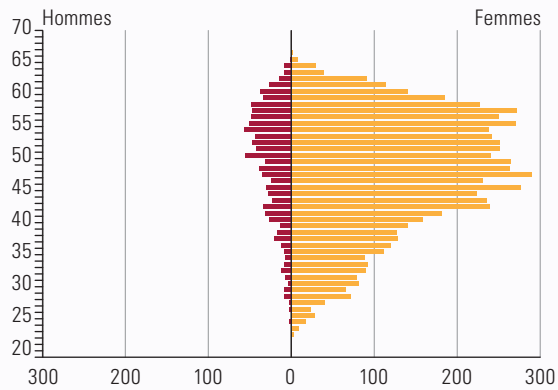
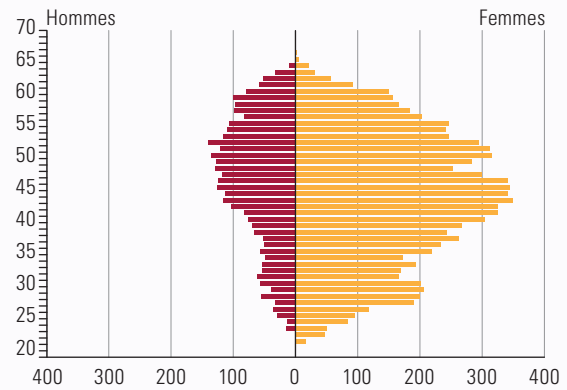


Figure 1.15 (suite)

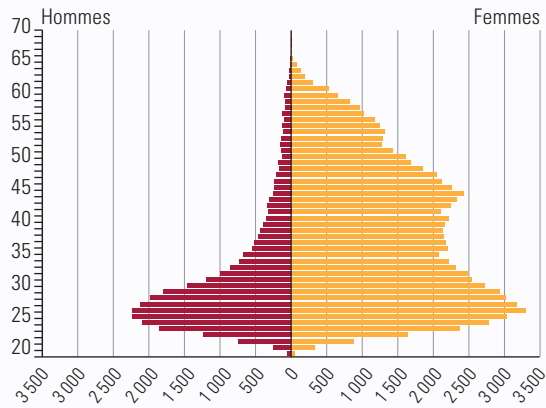
Les personnels d'éducation :
les psychologues de l'Éducation nationale
et conseillers d'orientation psychologues



Les personnels d'éducation :
les conseillers principaux d'éducation



Les personnels d'assistance éducative :
les accompagnants d'élèves en situation de handicap
et les assistants d'éducation



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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

2. Les filières professionnelles

Les personnels d'encadrement

Les corps de direction et d'inspection, et les personnels d'encadrement supérieur regroupent 17 900 personnes en 2017-2018 (Tableau 1.15). L'ensemble de ces agents sont titulaires. Les trois quarts, soit 13 500 personnes, font partie des corps de direction. 3 200 personnes sont des personnels d'inspection (18 % des effectifs) et 1 300 (7 %) sont dans l'encadrement supérieur.

La moitié des personnels de direction sont des femmes (50 %). Les corps d'inspection atteignent presque la parité (49 % de femmes) et parmi les corps de l'encadrement supérieur, si 45 % des administrateurs ou experts de haut niveau sont des femmes, cette part est d'un peu plus d'un tiers dans les autres emplois.

L'âge moyen est élevé (51,5 ans), avec une proportion importante d'agents de 50 ans et plus (61 %). Le temps partiel est presque inexistant parmi les personnels d'encadrement.



Tableau 1.15 - Répartition des personnels d'encadrement par corps ou emploi, en 2017-2018

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels de direction										
Ensemble personnels de direction	H	6 797	37,9		0,8	57,9	51,1	0,1	99,9	6 793
	F	6 690	37,3		0,7	57,4	51,0	0,2	99,8	6 679
	Ensemble	13 487	75,2	49,6	0,8	57,7	51,0	0,1	99,9	13 471
Personnels d'inspection										
IA - IPR	H	626	3,5		0,5	66,8	52,7	0,2	100,0	626
	F	523	2,9		0,4	68,8	52,6	0,6	99,7	522
	Ensemble	1 149	6,4	45,5	0,4	67,7	52,7	0,3	99,9	1 148
Inspecteurs de l'Éducation nationale	H	1 009	5,6		0,1	70,1	53,0	0,3	99,9	1 008
	F	1 027	5,7		0,1	73,2	53,1	0,0	100,0	1 027
	Ensemble	2 036	11,3	50,4	0,1	71,7	53,1	0,1	100,0	2 035
Ensemble des personnels d'inspection	H	1 635	9,1		0,2	68,8	52,9	0,2	99,9	1 634
	F	1 550	8,6		0,2	71,7	53,0	0,2	99,9	1 549
	Ensemble	3 185	17,8	48,7	0,2	70,2	52,9	0,2	99,9	3 183
Encadrement supérieur										
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ¹ , adjoints	H	186	1,0		0,0	68,8	53,5	0,0	98,4	183
	F	105	0,6		0,0	64,8	52,7	0,0	100,0	105
	Ensemble	291	1,6	36,1	0,0	67,4	53,2	0,0	99,0	288
IGAENR-IGEN	H	152	0,8		0,0	87,5	57,1	0,0	100,0	152
	F	78	0,4		0,0	84,6	57,0	0,0	100,0	78
	Ensemble	230	1,3	33,9	0,0	86,5	57,1	0,0	100,0	230
DASEN -DAASEN ²	H	207	1,2		0,0	73,4	54,0	0,0	100,0	207
	F	119	0,7		0,0	77,3	54,4	0,0	100,0	119
	Ensemble	326	1,8	36,5	0,0	74,8	54,1	0,0	100,0	326
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	H	35	0,2		0,0	65,7	52,3	0,0	100,0	35
	F	22	0,1		0,0	68,2	52,6	0,0	100,0	22
	Ensemble	57	0,3	38,6	0,0	66,7	52,4	0,0	100,0	57
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	H	203	1,1		0,5	56,2	51,6	0,0	99,5	202
	F	164	0,9		0,6	63,4	52,3	0,6	99,9	164
	Ensemble	367	2,0	44,7	0,5	59,4	51,9	0,3	99,7	366
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	H	783	4,4		0,1	70,2	53,8	0,0	99,5	779
	F	488	2,7		0,2	70,7	53,7	0,2	100,0	488
	Ensemble	1 271	7,1	38,4	0,2	70,4	53,7	0,1	99,7	1 267
Ensemble										
Ensemble des personnels d'encadrement ³	H	9 215	51,4		0,7	60,9	51,6	0,1	99,9	9 206
	F	8 728	48,6		0,6	60,7	51,5	0,2	99,9	8 715
	Ensemble	17 943	100,0	48,6	0,6	60,8	51,5	0,1	99,9	17 921

1. Secrétaire général d'académie. © DEPP

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

3. L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Les personnels relevant de la vie scolaire

Les activités relatives à la vie scolaire regroupent 135 300 personnes (**Tableau 1.16**). Les personnels d'éducation, dont les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) représentent 17 % des effectifs (22 500 personnes). Les femmes sont majoritaires (79 %) et particulièrement représentées parmi les PsyEN (87 %). Les personnels d'éducation non titulaires sont majoritairement composés d'agents contractuels du second degré.

Recrutés pour intervenir en appui de l'équipe éducative dans les établissements scolaires et pour effectuer des missions de soutien vis-à-vis des élèves en situation

de handicap, les personnels d'assistance éducative sont les plus nombreux (112 800, 83 % des effectifs) et les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 36 ans (**Tableau 1.17**). Les AED constituent 55 % des effectifs de cette catégorie de personnels et sont presque exclusivement en fonction dans le second degré. Les AESH exercent leurs activités principalement dans le premier degré (32 000 personnes, contre 18 300 dans le second degré). Les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses parmi les AESH (93 %) que parmi les AED (60 %). Le temps partiel est quasiment inexistant pour ces agents non titulaires, employés pour 72 % d'entre eux à temps incomplet et pour 28 % à temps complet.



Tableau 1.16 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire, en 2017-2018

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'éducation										
Conseillers principaux d'éducation	H	3 256	2,4		13,8	45,2	47,2	2,1	98,1	3 193
	F	9 038	6,7		19,3	33,3	44,3	5,8	97,4	8 800
	Ensemble	12 294	9,1	73,5	17,8	36,5	45,1	4,8	97,6	11 993
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	H	1 008	0,7		5,7	59,7	50,4	2,8	98,7	995
	F	6 529	4,8		9,2	47,7	48,2	8,6	96,9	6 326
	Ensemble	7 537	5,6	86,6	8,7	49,3	48,5	7,8	97,1	7 321
Personnels d'éducation non titulaires	H	519	0,4		43,4	14,5	38,3	1,0	94,9	493
	F	2 137	1,6		51,7	10,0	36,4	1,8	93,2	1 992
	Ensemble	2 656	2,0	80,5	50,0	10,9	36,8	1,6	93,6	2 485
Ensemble des personnels d'éducation	H	4 783	3,5		15,3	45,0	46,9	2,2	97,9	4 681
	F	17 704	13,1		19,5	35,8	44,8	6,3	96,7	17 118
	Ensemble	22 487	16,6	78,7	18,6	37,8	45,2	5,5	96,9	21 799
Personnels d'assistance éducative										
AESH-AED (assistance éducative)	H	28 770	21,3		78,0	5,0	30,0	0,0	76,8	22 231
	F	83 927	62,0		45,1	16,8	37,4	0,0	67,9	57 446
	Ensemble	112 697	83,3	74,5	53,5	13,8	35,5	0,0	70,2	79 676
Personnels d'assistance éducative dont MI-SE	H	35	0,0		45,7	34,3	40,1	0,0	88,4	31
	F	74	0,1		32,4	43,2	43,5	0,0	94,5	70
	Ensemble	109	0,1	67,9	36,7	40,4	42,4	0,0	92,5	101
Ensemble des personnels d'assistance éducative	H	28 805	21,3		77,9	5,0	30,0	0,0	76,8	22 262
	F	84 001	62,1		45,0	16,8	37,4	0,0	67,9	57 515
	Ensemble	112 806	83,4	74,5	53,4	13,8	35,5	0,0	70,2	79 777
Ensemble										
Total titulaires	H	4 264	3,2		11,9	48,7	47,9	2,3	98,2	4 188
	F	15 567	11,5		15,0	39,4	45,9	7,0	97,2	15 126
	Ensemble	19 831	14,7	78,5	14,4	41,4	46,4	6,0	97,4	19 314
Total non-titulaires	H	29 324	21,7		77,3	5,2	30,2	0,0	77,1	22 755
	F	86 138	63,7		45,2	16,6	37,4	0,1	68,5	59 508
	Ensemble	115 462	85,3	74,6	53,4	13,7	35,6	0,1	70,7	82 262
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	H	33 588	24,8		69,0	10,7	32,4	0,3	79,8	26 943
	F	101 705	75,2		40,6	20,1	38,7	1,1	72,9	74 634
	Ensemble	135 293	100,0	75,2	47,6	17,8	37,1	0,9	74,6	101 577

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels non enseignants rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Tableau 1.17 - Les AED et AESH, par degré d'enseignement, en 2017-2018

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Âge moyen	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
AED	1 ^{er} degré	H	236	0,2		76,3	31,3	77,1	22,9	65,0	155
		F	780	0,7		62,1	33,0	87,6	12,4	59,8	470
		Ensemble	1 016	0,9	76,8	65,4	32,6	85,1	14,9	61,0	625
	2 nd degré	H	25 005	22,2		84,3	28,5	50,3	49,7	78,7	19 786
		F	36 435	32,3		74,8	30,4	53,0	47,0	78,2	28 677
		Ensemble	61 440	54,5	59,3	78,7	29,6	51,9	48,1	78,4	48 463
	Ensemble des AED	H	25 241	22,4		84,2	28,5	50,6	49,5	78,6	19 941
		F	37 215	33,0		74,5	30,5	53,7	46,3	77,8	29 147
		Ensemble	62 456	55,4	59,6	78,4	29,7	52,4	47,6	78,1	49 088
AESH	1 ^{er} degré	H	1 680	1,5		32,7	40,9	96,9	3,0	59,8	1 019
		F	30 284	26,9		21,1	43,1	98,9	1,1	57,6	17 636
		Ensemble	31 964	28,4	94,7	21,7	43,0	98,8	1,2	57,7	18 655
	2 nd degré	H	1 849	1,6		34,0	40,5	88,2	11,8	68,1	1 271
		F	16 428	14,6		22,5	42,7	93,0	6,9	64,3	10 662
		Ensemble	18 277	16,2	89,9	23,6	42,5	92,6	7,4	64,7	11 933
	Ensemble des AESH	H	3 529	3,1		33,4	40,7	92,3	7,6	64,1	2 289
		F	46 712	41,4		21,6	43,0	96,8	3,1	60,0	28 299
		Ensemble	50 241	44,6	93,0	22,4	42,8	96,5	3,4	60,3	30 588
Ensemble des AED et AESH	H	28 770	25,5		78,0	30,0	55,7	44,3	76,8	22 231	
	F	83 927	74,5		45,1	37,4	77,7	22,3	67,9	57 446	
	Ensemble	112 697	100,0	74,5	53,5	35,5	72,1	27,9	70,2	79 676	

► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels des corps AESH et AED rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

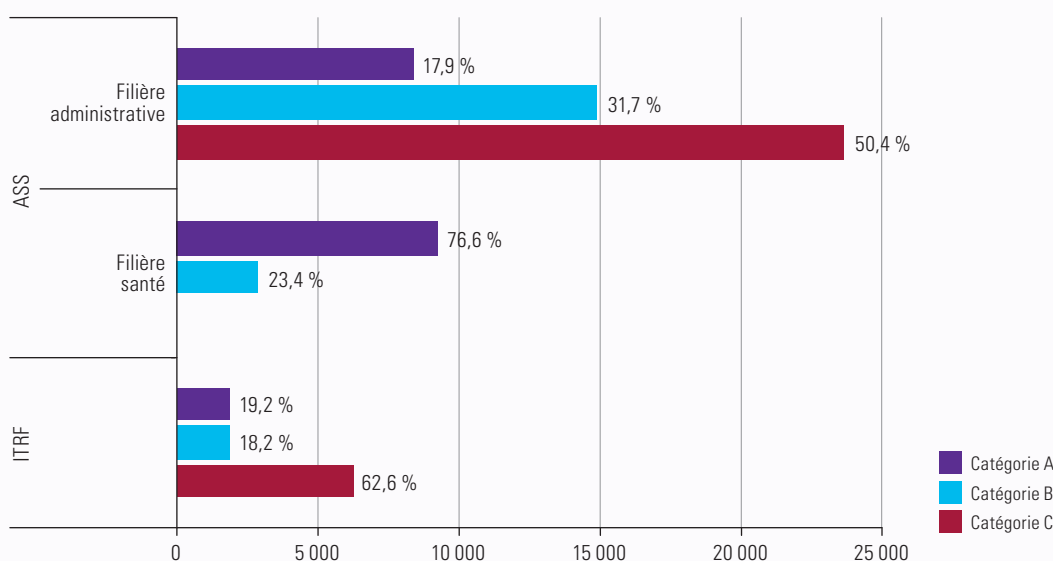
66 900 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé en 2017-2018 (**Tableau 1.18.a**). La filière administrative est la plus importante (52 600 soit 79 %, des ASS) (**Tableau 1.18.b**). Les non-titulaires de la filière administrative représentent 9 % des ASS. Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 700, soit 21 % des ASS), la part des non-titulaires est équivalente à celle de la filière administrative (11 %) (**Tableau 1.18.c**). Les agents de la filière technique représentent moins de 1 % des effectifs de l'ensemble de la filière ASS.

L'âge moyen des personnels ASS, toutes filières confondues, est de 48 ans. La part des agents de moins de 35 ans est faible (11 %), en particulier chez les titulaires (9 %) qui représentent 89 % des effectifs.

Dans la filière administrative, plus de la moitié des titulaires appartiennent à un corps de catégorie C (**Figure 1.16**) et 18 % à un corps de catégorie A. À l'inverse, dans la filière santé, les titulaires relèvent principalement de la catégorie A (77 %) et aucun agent n'est en catégorie C.

Le temps partiel est de 17 % chez les agents titulaires (**Tableau 1.18.a**). Plus des trois quarts des non-titulaires sont employés à temps plein, 22 % à temps incomplet, et un peu plus de 1 % à temps partiel. Pour les agents non titulaires, les contrats à durée déterminée sont les plus fréquents : 93 % des ASS non titulaires sont dans ce cas (**Tableau 1.20**). 16 % des agents non titulaires ont une quotité de travail inférieure ou égale à 50 % (**Tableau 1.21**).

Figure 1.15 - Répartition des personnels non enseignants titulaires ASS et ITRF par catégorie hiérarchique, en 2017-2018 (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale)



► Lecture : la filière administrative des personnels administratifs, sociaux et de santé comprend 46 836 titulaires, 17,9 % appartiennent à la catégorie A, 31,7 % à la catégorie B et 50,4 % à la catégorie C.

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP



Tableau 1.18.a - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut, en 2017-2018

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité financière moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble des titulaires, toutes filières professionnelles	H	8 227	12,3		9,7	42,3	47,4	3,4	97,8	8 045
	F	51 055	76,3		8,8	49,2	48,5	18,6	94,8	48 392
	Ensemble	59 282	88,6	86,1	8,9	48,2	48,3	16,5	95,2	56 437
Ensemble des non-titulaires	H	986	1,5		38,3	25,7	40,8	0,8	94,9	936
	F	6 607	9,9		28,5	29,8	42,3	1,5	89,4	5 910
	Ensemble	7 593	11,4	87,0	29,8	29,2	42,1	1,4	90,1	6 846
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	H	9 213	13,8		12,8	40,5	46,7	3,1	97,5	8 981
	F	57 662	86,2		11,1	47,0	47,8	16,7	94,2	54 302
	Ensemble	66 875	100,0	86,2	11,3	46,1	47,6	14,8	94,6	63 282

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP



Tableau 1.18.b - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé, en 2017-2018, filières administrative et technique

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Filière administrative											
Categorie A	Attachés d'administration de l'État	H	3 014	4,5		7,6	43,6	48,0	1,3	98,6	2 972
		F	5 392	8,1		6,1	47,2	48,7	6,4	97,7	5 269
		Ensemble	8 406	12,6	64,1	6,7	45,9	48,4	4,6	98,0	8 242
Categorie B	Secrétaires administratifs (Saenes)	H	2 386	3,6		9,3	41,7	47,3	3,9	98,1	2 341
		F	12 455	18,6		9,9	43,9	47,6	15,6	95,8	11 938
		Ensemble	14 841	22,2	83,9	9,8	43,6	47,6	13,8	96,2	14 279
Categorie C	Adjointes administratifs	H	2 146	3,2		13,9	37,1	45,8	5,1	97,2	2 085
		F	21 443	32,1		8,8	51,5	48,8	16,5	95,2	20 407
		Ensemble	23 589	35,3	90,9	9,2	50,2	48,6	15,5	95,4	22 492
Total titulaires	H	7 546	11,3		9,9	41,2	47,2	3,2	98,0	7 398	
	F	39 290	58,8		8,8	48,5	48,4	14,9	95,7	37 614	
	Ensemble	46 836	70,0	83,9	8,9	47,3	48,2	13,0	96,1	45 013	
Total non-titulaires	H	758	1,1		39,4	23,1	40,2	0,9	96,0	728	
	F	5 015	7,5		26,7	29,4	42,5	1,4	92,0	4 613	
	Ensemble	5 773	8,6	86,9	28,3	28,5	42,2	1,3	92,5	5 341	
Total filière administrative	H	8 304	12,4		12,6	39,5	46,5	3,0	97,9	8 126	
	F	44 305	66,3		10,8	46,3	47,8	13,3	95,3	42 228	
	Ensemble	52 609	78,7	84,2	11,1	45,2	47,6	11,7	95,7	50 354	
Filière technique											
Categorie C	Total titulaires Adjointes et agents technique des établissements d'enseignement	H	191	0,3		1,0	69,1	52,5	1,0	90,6	173
		F	114	0,2		0,0	73,7	53,5	8,8	89,6	102
		Ensemble	305	0,5	37,4	0,7	70,8	52,9	3,9	90,2	275
Total non-titulaires	H	118	0,2		33,9	26,3	41,2	0,0	97,1	115	
	F	108	0,2		22,2	44,4	46,4	0,9	78,9	85	
	Ensemble	226	0,3	47,8	28,3	35,0	43,7	0,4	88,4	200	
Total filière technique	H	309	0,5		13,6	52,8	48,2	0,6	93,1	288	
	F	222	0,3		10,8	59,5	50,1	5,0	84,4	188	
	Ensemble	531	0,8	41,8	12,4	55,6	49,0	2,4	89,5	475	

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP



Tableau 1.18.c - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé, en 2017-2018, filières sociale et de santé

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité financière moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière sociale et de santé											
Catégorie A	Médecins	H	46	0,1		0,0	76,1	55,3	13,0	97,4	45
		F	1 000	1,5		1,8	81,5	54,8	34,1	91,1	911
		Ensemble	1 046	1,6	95,6	1,7	81,3	54,8	33,2	91,4	956
	Infirmiers	H	306	0,5		8,2	51,3	48,7	8,2	96,9	296
		F	7 532	11,3		6,9	50,9	48,7	32,2	91,3	6 876
		Ensemble	7 838	11,7	96,1	7,0	50,9	48,7	31,3	91,5	7 172
	Conseillers techniques de service social	H	23	0,0		0,0	39,1	48,1	0,0	100,0	23
		F	398	0,6		1,0	74,9	53,8	10,8	96,2	383
		Ensemble	421	0,6	94,5	1,0	72,9	53,4	10,2	96,4	406
	Ensemble catégorie A	H	375	0,6		6,7	53,6	49,5	8,3	97,1	364
F		8 930	13,4		6,1	55,4	49,6	31,5	91,5	8 170	
Ensemble		9 305	13,9	96,0	6,1	55,3	49,6	30,5	91,7	8 534	
Catégorie B	Infirmiers	H	3	0,0		0,0	100,0	57,7	0,0	33,3	1
		F	46	0,1		2,2	65,2	51,0	23,9	93,7	43
		Ensemble	49	0,1	93,9	2,0	67,3	51,4	22,4	90,0	44
	Assistants de service social	H	112	0,2		21,4	32,1	44,3	4,5	96,6	108
		F	2 675	4,0		19,1	37,4	45,1	31,4	92,0	2 462
		Ensemble	2 787	4,2	96,0	19,2	37,2	45,1	30,4	92,2	2 570
	Ensemble catégorie B	H	115	0,2		20,9	33,9	44,7	4,3	95,0	109
F		2 721	4,1		18,8	37,9	45,2	31,3	92,1	2 505	
Ensemble		2 836	4,2	95,9	18,9	37,7	45,2	30,2	92,2	2 615	
Total titulaires	H	490	0,7		10,0	49,0	48,4	7,3	96,6	473	
	F	11 651	17,4		9,1	51,3	48,5	31,4	91,6	10 675	
	Ensemble	12 141	18,2	96,0	9,1	51,2	48,5	30,5	91,8	11 149	
Total non-titulaires	H	110	0,2		35,5	42,7	45,1	0,9	85,0	94	
	F	1 484	2,2		35,0	30,1	41,5	2,2	81,6	1 211	
	Ensemble	1 594	2,4	93,1	35,1	30,9	41,7	2,1	81,8	1 305	
Total filière sociale et de santé	H	600	0,9		14,7	47,8	47,8	6,2	94,5	567	
	F	13 135	19,6		12,0	48,9	47,8	28,1	90,5	11 887	
	Ensemble	13 735	20,5	95,6	12,1	48,9	47,8	27,2	90,7	12 454	

© DEPP

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Personnels ITRF

Les 11 200 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions pour l'Éducation nationale sont majoritairement (89 %) des titulaires (**Tableau 1.19**). Les femmes sont majoritaires (54,9%). 42 % des ITRF ont 50 ans et plus ; ils sont en moyenne âgés de 46 ans. Les ingénieurs de recherche sont les plus âgés (50 ans). Le temps partiel concerne 12 % des agents, surtout les femmes titulaires : 21 % d'entre elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF (63 %) sont en catégorie C (**Figure 1.16**). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (64 %). La part

des agents appartenant aux catégories A et B est proche (19 % et 18 %).

Les non titulaires, parmi lesquels les femmes sont un peu plus nombreuses (57 % contre 55 % parmi les titulaires), ont une moyenne d'âge moins élevée (38 ans). Comme pour les personnels ASS, les CDD sont les plus fréquents pour ces agents (**Tableau 1.20**). 20 % des ITRF non titulaires travaillent à temps incomplet et presque 80 % à temps complet, le temps partiel étant négligeable. Comme au sein des ASS, le ITRF non titulaires à temps incomplet ont le plus fréquemment une quotité inférieure ou égale à 50 % (**Tableau 1.21**).



Tableau 1.19 - Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique, en 2017-2018

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité financière moyenne (en %)	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	H	305	2,7		1,6	48,9	49,7	5,2	98,7	301
		F	166	1,5		1,2	59,6	51,5	18,1	94,0	156
		Ensemble	471	4,2	35,2	1,5	52,7	50,3	9,8	97,0	457
	Ingénieurs d'études de recherche et de formation	H	712	6,4		14,9	32,2	44,8	4,8	98,8	703
		F	453	4,1		15,0	36,2	45,5	30,7	92,7	420
		Ensemble	1 165	10,4	38,9	14,9	33,7	45,1	14,8	96,4	1 123
	Assistants-ingénieurs	H	193	1,7		13,0	32,6	45,7	3,1	98,9	191
		F	89	0,8		5,6	48,3	48,1	14,6	97,6	87
		Ensemble	282	2,5	31,6	10,6	37,6	46,5	6,7	98,5	278
	Ensemble catégorie A	H	1 210	10,8		11,2	36,4	46,2	4,6	98,7	1 195
		F	708	6,3		10,6	43,2	47,3	25,7	93,6	663
		Ensemble	1 918	17,2	36,9	11,0	38,9	46,6	12,4	96,9	1 858
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	H	1 071	9,6		9,2	37,3	46,5	3,5	97,8	1 047
		F	748	6,7		4,4	52,0	49,3	18,6	95,3	713
		Ensemble	1 819	16,3	41,1	7,3	43,3	47,7	9,7	96,8	1 760
Catégorie C	Adjoints techniques de recherche et de formation	H	2 250	20,1		10,6	45,4	47,5	4,0	97,7	2 199
		F	3 999	35,8		10,1	47,7	47,8	20,6	93,9	3 755
		Ensemble	6 249	55,9	64,0	10,3	46,9	47,7	14,6	95,3	5 954
Total titulaires	H	4 531	40,6		10,5	41,1	46,9	4,1	98,0	4 441	
	F	5 455	48,8		9,4	47,7	48,0	21,0	94,1	5 131	
	Ensemble	9 986	89,4	54,6	9,9	44,7	47,5	13,3	95,9	9 573	
Total non-titulaires	H	510	4,6		51,2	17,3	36,3	0,6	95,3	486	
	F	674	6,0		43,6	25,5	38,7	0,3	86,7	585	
	Ensemble	1 184	10,6	56,9	46,9	22,0	37,7	0,4	90,4	1 071	
Ensemble ITRF	H	5 041	45,1		14,6	38,7	45,8	3,7	97,7	4 927	
	F	6 129	54,9		13,2	45,3	46,9	18,7	93,3	5 716	
	Ensemble	11 170	100,0	54,9	13,8	42,3	46,4	12,0	95,3	10 643	

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

© DEPP

Tableau 1.20 - Nature du contrat des personnels ASS et ITRF non titulaires, en 2017-2018

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Personnels ASS	Hommes	CDD	836	9,5		43,8	20,5	39,1	0,5	12,0	87,6	94,5	790	
		CDI	146	1,7		8,2	53,4	50,0	2,7	5,5	91,8	97,9	143	
		Vacations	4	0,0		0,0	100,0	69,8	0,0	25,0	75,0	75,0	3	
		Ensemble	986	11,2		38,3	25,7	40,8	0,8	11,1	88,1	94,9	936	
	Femmes	CDD	6 228	71,0		29,6	28,2	41,9	1,2	23,1	75,6	89,7	5 586	
		CDI	368	4,2		9,2	54,9	49,6	6,8	24,7	68,5	87,0	321	
		Vacations	11	0,1		27,3	54,5	49,5	0,0	72,7	27,3	27,3	3	
		Ensemble	6 607	75,3		28,5	29,8	42,3	1,5	23,3	75,2	89,4	5 910	
	Ensemble non-titulaires	CDD	7 064	80,5		88,2	31,3	27,3	41,6	1,1	21,8	77,0	90,3	6 376
		CDI	514	5,9		71,6	8,9	54,5	49,8	5,6	19,3	75,1	90,1	464
		Vacations	15	0,2		73,3	20,0	66,7	54,9	0,0	60,0	40,0	40,0	6
		Ensemble	7 593	86,5		87,0	29,8	29,2	42,1	1,4	21,7	76,8	90,1	6 846
	Personnels ITRF	Hommes	CDD	477	5,4		54,3	15,5	35,5	0,2	10,7	89,1	95,1	454
CDI			33	0,4		6,1	42,4	47,9	6,1	3,0	90,9	98,2	32	
Ensemble			510	5,8		51,2	17,3	36,3	0,6	10,2	89,2	95,3	486	
Femmes		CDD	647	7,4		45,0	24,3	38,2	0,3	26,9	72,8	87,1	563	
		CDI	27	0,3		11,1	55,6	50,7	0,0	40,7	59,3	79,4	22	
		Ensemble	674	7,7		43,6	25,5	38,7	0,3	27,5	72,3	86,7	585	
Ensemble non-titulaires		CDD	1 124	12,8		57,6	48,9	20,6	37,1	0,3	20,0	79,7	90,5	1 017
		CDI	60	0,7		45,0	8,3	48,3	49,2	3,3	20,0	76,7	89,7	54
	Ensemble	1 184	13,5		56,9	46,9	22,0	37,7	0,4	20,0	79,6	90,4	1 071	
Ensemble ASS et ITRF non-titulaires	CDD	8 188	93,3		84,0	33,7	26,4	40,9	1,0	21,6	77,4	90,3	7 393	
	CDI	574	6,5		68,8	8,9	53,8	49,7	5,4	19,3	75,3	90,1	518	
	Vacations	15	0,2		73,3	20,0	66,7	54,9	0,0	60,0	40,0	40,0	6	
	Ensemble	8 777	100,0		83,0	32,1	28,2	41,5	1,3	21,5	77,2	90,2	7 917	

© DEPP

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Tableau 1.21 - Quotité de travail des personnels ASS et ITRF, en 2017-2018

			Part des personnes dont la quotité est :			
			inférieure ou égale à 50%	supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	supérieure à 80% et moins de 100%	égale à 100% (temps complet)
ASS	Filière administrative	H	2,0	2,3	0,3	95,3
		F	3,7	9,5	2,7	84,1
		Ensemble	3,5	8,4	2,3	85,9
	Filière santé et sociale	H	6,3	4,8	1,7	87,2
		F	8,1	18,8	6,5	66,6
		Ensemble	8,0	18,2	6,3	67,5
	Filière technique	H	7,8	0,0	0,0	92,2
		F	16,2	9,0	2,3	72,5
		Ensemble	11,3	3,8	0,9	84,0
	Titulaires	H	1,9	2,2	0,4	95,5
		F	3,2	12,3	3,9	80,7
		Ensemble	3,0	10,9	3,4	82,7
	Non-titulaires	H	7,3	4,2	0,3	88,2
		F	17,1	6,6	1,2	75,2
		Ensemble	15,8	6,3	1,0	76,9
Ensemble ASS	H	2,5	2,4	0,4	94,7	
	F	4,8	11,6	3,6	80,0	
	Ensemble	4,5	10,3	3,1	82,1	
ITRF	Titulaires	H	1,5	2,9	0,5	95,1
		F	3,2	15,9	2,6	78,2
		Ensemble	2,4	10,0	1,7	85,9
	Non-titulaires	H	8,0	2,7	0,2	89,0
		F	22,1	4,9	0,7	72,3
		Ensemble	16,0	4,0	0,5	79,5
	Ensemble ITRF	H	2,4	2,6	0,4	94,6
		F	4,8	11,9	3,5	79,8
		Ensemble	4,4	10,2	2,9	82,5
Ensemble ASS et ITRF	H	2,4	2,6	0,4	94,6	
	F	4,8	11,9	3,5	79,8	
	Ensemble	4,4	10,2	2,9	82,5	

© DEPP

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Annexes

Tableau 1.22 - Évolution des effectifs des personnels de l'Éducation nationale depuis la rentrée scolaire 2008

	Ensemble des personnels		Enseignants		Non-enseignants	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
2008	1 099 831	69,6	900 936	69,1	198 895	71,6
2009	1 087 408	69,8	896 107	69,3	191 301	72,3
2010	1 075 413	70,0	886 730	69,5	188 683	72,2
2011	1 062 944	70,0	872 504	69,5	190 440	72,5
2012	1 061 284	70,3	863 745	69,7	197 539	72,8
2013	1 078 128	70,6	878 632	70,1	199 496	72,9
2014	1 075 381	70,7	878 097	70,2	197 284	72,8
2015	1 084 483	70,9	887 316	70,4	197 167	73,1
2016	1 106 685	71,3	896 644	70,6	210 041	74,1
2017	1 130 188	71,7	901 787	70,7	228 401	75,5

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Tableau 1.23 - Évolution des effectifs des personnels de l'Éducation nationale depuis la rentrée scolaire 2008, par domaine professionnel

		2008		2009		2010		2011	
		Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Enseignants	1 ^{er} degré public et privé	396 964	81,4	396 421	81,6	393 637	81,8	385 342	81,9
	2 nd degré public et privé	503 972	59,5	499 686	59,6	493 093	59,7	487 162	59,6
Total enseignants		900 936	69,1	896 107	69,3	886 730	69,5	872 504	69,5
Personnels non enseignants	Encadrement	16 341	43,0	16 599	44,0	16 696	44,8	16 872	45,2
	Vie scolaire	98 321	69,3	99 738	69,0	97 465	68,8	99 250	69,8
	Administratifs, sociaux et de santé	80 952	81,5	71 252	85,3	70 579	85,2	64 539	86,1
	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	3 281	39,9	3 712	40,1	3 943	39,5	9 779	58,2
Total non-enseignants		198 895	71,6	191 301	72,3	188 683	72,2	190 440	72,5
Apprentis						2	0,0	2	0,0
Total général		1 099 831	69,6	1 087 408	69,8	1 075 415	70,0	1 062 946	70,0

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
382 901	82,3	391 059	82,6	391 041	83,0	397 948	83,3	402 536	83,7	402 949	84,1
480 844	59,8	487 573	59,9	487 056	60,0	489 368	60,0	494 108	60,0	498 838	59,9
863 745	69,7	878 632	70,1	878 097	70,2	887 316	70,4	896 644	70,6	901 787	70,7
17 036	45,8	17 213	46,3	17 358	47,0	17 367	47,6	17 511	48,2	17 510	48,9
106 510	70,5	107 839	70,6	105 351	70,3	104 607	70,8	117 243	72,7	135 287	75,2
64 138	86,1	64 460	86,2	64 296	86,4	64 741	86,4	64 761	86,5	64 956	86,7
9 855	57,9	9 984	57,7	10 279	56,8	10 452	56,6	10 526	56,1	10 648	55,6
197 539	72,8	199 496	72,9	197 284	72,8	197 167	73,1	210 041	74,1	228 401	75,5
2	50,0	1	100,0	.	.	1 250	66,3	3 136	71,6	3 583	72,8
1 061 286	70,3	1 078 129	70,6	1 075 381	70,7	1 085 733	70,9	1 109 821	71,3	1 133 771	71,7

© DEPP

Tableau 1.24 - Évolution des effectifs des enseignants des secteurs public et privé depuis la rentrée scolaire 2008

		2008		2009		2010		2011	
		Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Secteur public	Prof. des écoles	334 447	80,5	336 137	80,7	335 223	81,0	328 699	81,0
	Instituteurs	14 183	72,5	11 427	70,6	9 444	69,0	8 104	68,5
	Enseignants non titulaires	2 730	83,7	2 915	83,6	2 634	84,6	2 600	83,9
	Corps du 1^{er} degré	351 360	80,2	350 479	80,4	347 301	80,7	339 403	80,7
	Prof. chaire sup.	2 176	31,1	2 179	31,4	2 169	31,7	2 181	31,5
	Agrégés	49 314	50,8	48 871	51,1	48 156	51,2	47 716	51,1
	Certifiés	230 538	63,8	226 711	63,9	222 460	64,0	217 828	64,0
	PEPS	27 227	46,1	26 748	46,0	26 331	45,9	26 072	45,2
	PLP	63 035	48,7	61 871	48,8	60 466	48,8	59 077	48,7
	PEGC	8 207	57,3	6 551	57,4	5 124	56,7	4 083	55,7
	Adjoints et chargés d'ens.	2 641	48,0	2 400	48,2	2 162	48,1	1 927	46,5
	Enseignants non titulaires	24 282	58,4	28 314	58,1	30 858	58,2	33 668	58,6
	Corps du 2nd degré	407 420	58,0	403 645	58,0	397 726	58,2	392 552	58,0
Ensemble enseignants du secteur public	758 780	68,3	754 124	68,4	745 027	68,6	731 955	68,6	
Secteur privé sous contrat	Prof. des écoles	40 277	90,3	40 428	90,5	39 811	90,6	39 012	90,7
	Instituteurs	1 523	92,4	1 320	92,2	1 233	92,7	1 219	92,5
	Maîtres délégués	3 804	89,9	4 194	90,7	5 292	90,8	5 708	91,3
	Effectifs du 1^{er} degré	45 604	90,4	45 942	90,6	46 336	90,7	45 939	90,8
	Prof. chaire sup.	26	23,1	27	18,5	30	16,7	33	21,2
	Agrégés	2 672	46,5	2 683	47,0	2 667	47,7	2 669	48,3
	Certifiés	52 382	70,1	52 500	70,3	52 046	70,6	51 589	70,7
	PEPS	5 509	42,3	5 480	42,4	5 523	42,6	5 519	42,0
	PLP	10 438	61,4	10 452	61,6	10 483	61,6	10 435	61,4
	PEGC	215	53,5	133	51,1	87	55,2	63	55,6
	Adjoints et chargés d'ens.	7 594	70,8	6 507	69,3	6 152	67,6	4 883	67,0
	Maîtres délégués	17 716	64,9	18 259	65,5	18 379	65,8	19 419	65,8
	Effectifs du 2nd degré	96 552	66,0	96 041	66,1	95 367	66,2	94 610	66,1
Ensemble enseignants du secteur privé sous contrat	142 156	73,8	141 983	74,0	141 703	74,2	140 549	74,2	

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Tableau 1.25 - Évolution des effectifs des personnels d'encadrement depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Personnels de direction	12 838	43,8	12 938	44,9	12 985	45,6	13 111	46
IA - IPR	1 050	39,3	1 063	39	1 091	40,3	1 100	40,1
Inspecteurs de l'éducation nationale	2 012	42	2 090	43,1	2 095	44,6	2 124	45,2
Ensemble des personnels d'inspection	3 062	41,1	3 153	41,7	3 186	43,1	3 224	43,4
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ¹ , adjoints, DASEN -DAASEN ²	38	23,7	42	31	43	27,9	45	20
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	130	18,5	131	25,2	136	27,2	139	29,5
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	273	40,3	335	39,4	346	39,6	353	42,5
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	441	32,4	508	35	525	35,4	537	37,2
Ensemble des personnels d'encadrement³	16 341	43	16 599	44	16 696	44,8	16 872	45,2

1. Secrétaire général d'académie.

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

3. L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires.

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
327 925	81,3	328 804	81,7	337 052	82,1	344 347	82,4	348 818	82,8	348 685	83,2
7 221	68,5	6 444	68,8	5 482	69,1	4 730	70,0	3 993	70,1	3 213	69,7
1 930	83,3	9 702	84,1	2 378	82,0	2 514	81,3	3 110	80,6	4 092	82,3
337 076	81,1	344 950	81,5	344 912	81,9	351 591	82,2	355 921	82,7	355 990	83,1
2 175	31,9	2 172	32,9	2 168	34,3	2 175	34,9	2 171	36,2	2 172	36,9
47 500	51,4	47 500	51,6	47 738	52,0	48 631	52,2	49 330	52,5	49 999	52,9
214 820	64,2	214 145	64,3	218 286	64,5	220 072	64,5	221 071	64,6	221 587	64,6
26 179	45,1	26 356	44,9	27 353	44,2	27 601	43,9	27 870	43,5	28 013	43,2
58 111	48,9	58 143	49,3	58 821	49,7	58 965	50,0	58 977	50,3	58 673	50,6
3 341	56,0	2 696	56,3	2 193	56,6	1 836	56,9	1 483	57,1	1 147	56,8
1 776	46,4	1 585	46,1	1 459	46,8	1 313	45,9	1 159	46,3	1 000	47,2
32 835	58,7	40 099	58,9	34 062	57,2	33 599	56,3	36 201	55,7	39 791	54,6
386 737	58,2	392 696	58,4	392 080	58,4	394 192	58,4	398 262	58,4	402 382	58,4
723 813	68,8	737 646	69,2	736 992	69,4	745 783	69,6	754 183	69,9	758 372	70,0
38 755	90,8	38 752	90,9	39 600	91,0	39 843	91,1	39 852	91,2	39 914	91,3
1 226	92,6	1 203	92,9	1 046	92,7	877	93,0	699	93,1	533	93,1
5 844	92,3	6 154	92,4	5 483	92,5	5 637	91,9	6 064	91,5	6 512	92,0
45 825	91,1	46 109	91,2	46 129	91,2	46 357	91,3	46 615	91,3	46 959	91,4
40	22,5	32	21,9	38	21,1	50	30,0	49	26,5	54	22,2
2 687	49,1	2 725	50,0	2 793	50,7	2 872	51,6	2 955	52,5	3 027	53,8
51 166	70,9	51 170	71,2	51 968	71,5	52 645	71,6	53 635	71,7	54 340	71,8
5 589	41,8	5 591	41,7	5 732	41,6	5 868	41,2	6 075	40,5	6 247	39,8
10 479	61,6	10 518	62,3	10 615	62,9	10 731	63,4	10 924	63,7	11 192	63,9
50	56,0	30	50,0	23	39,1	16	37,5	12	25,0	7	42,9
3 690	67,0	2 897	66,0	2 250	66,3	1 679	66,2	1 369	64,8	1 143	63,9
20 406	66,0	21 914	65,6	21 557	64,8	21 315	64,2	20 827	63,6	20 446	62,8
94 107	66,2	94 877	66,4	94 976	66,4	95 176	66,4	95 846	66,3	96 456	66,2
139 932	74,4	140 986	74,5	141 105	74,5	141 533	74,5	142 461	74,5	143 415	74,5

© DEPP

2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
13 251	46,5	13 379	47,3	13 484	47,9	13 539	48,5	13 514	48,9	13 474	49,6
1 081	40,4	1 091	40,9	1 126	42,5	1 068	42,2	1 078	45,4	1 131	45,6
2 146	46,1	2 136	45,8	2 114	46,7	2 125	47,5	2 025	49,3	2 020	50,4
3 227	44,2	3 227	44,1	3 240	45,2	3 193	45,8	3 103	47,9	3 151	48,7
45	17,8	47	25,5	54	29,6	56	32,1	295	34,9	291	36,1
144	31,3	146	28,8	150	28	154	26	324	34,6	326	36,5
369	43,6	414	42,8	430	42,8	425	41,9	275	42,9	268	43,7
558	38,4	607	38,1	634	38,2	635	37,2	894	37,2	885	38,5
17 036	45,8	17 213	46,3	17 358	47	17 367	47,6	17 511	48,2	17 510	48,9

© DEPP

Tableau 1.26- Évolution des effectifs des personnels relevant de la vie scolaire depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Conseillers principaux d'éducation	11 950	68,7	11 749	69,3	11 633	70,1	11 602	70,4
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	4 355	80,1	4 175	80,8	3 988	81,5	3 812	82
Personnels d'éducation non titulaires	919	74	1 236	75,4	1 488	77,3	1 815	78,2
Ensemble des personnels d'éducation	17 224	71,9	17 160	72,5	17 109	73,4	17 229	73,8
AESH-AED (assistance éducative)	79 031	68,8	81 985	68,2	80 202	67,8	81 888	69
Personnels d'assistance éducative dont MI-SE	2 066	70,4	593	77,4	154	78,6	133	75,9
Ensemble des personnels d'assistance éducative	81 097	68,8	82 578	68,2	80 356	67,8	82 021	69
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	98 321	69,3	99 738	69	97 465	68,8	99 250	69,8

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Tableau 1.27 - Évolution des effectifs des personnels relevant de la vie scolaire depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Attachés d'administration de l'État	6 950	63,4	7 078	63,4	6 987	63,2	7 080	63,3
Casu	711	42,2	622	42,6	566	42,9	521	43
Secrétaires administratifs	13 991	84,1	14 020	83,8	13 854	83,6	13 741	83,5
Agents/adjoints administratifs	25 525	93	25 250	92,7	24 705	92,5	24 163	92
Personnels administratifs non titulaires	4 274	90,7	4 187	89,9	4 310	89,2	4 717	89,1
Ensemble filière administrative	51 451	85,7	51 157	85,4	50 422	85,1	50 222	84,8
Médecins	1 401	95	1 372	95,1	1 331	95	1 265	94,8
Infirmiers	7 003	96,3	7 345	96,1	7 592	96,1	7 531	95,9
Assistants service social	2 502	96,3	2 519	96,2	2 529	96,4	2 505	96,2
Conseillers techniques service social	418	94,7	433	95,2	437	94,3	433	93,8
Personnels sociaux et de santé non titulaires	1 066	94,4	1 122	94,4	1 165	94,6	1 293	94,5
Ensemble filière santé et sociale	12 390	95,9	12 791	95,8	13 054	95,9	13 027	95,6
Agents/adjoints techniques	10 755	50,6	1 131	38,4	1 065	36	1 047	35,3
Ouvriers professionnels	1	0						
Personnels techniques non titulaires	963	69,8	896	65,1	811	65,6	243	50,6
Agents/adjoints laboratoire	5 392	72,2	5 277	72,1	5 227	72,4		
Ensemble filière technique	17 111	58,5	7 304	66	7 103	66,2	1 290	38,2
Ensemble des personnels ASS	80 952	81,5	71 252	85,3	70 579	85,2	64 539	86,1

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

Tableau 1.28 - Évolution des effectifs des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Ingénieurs de recherche	303	34,7	319	34,5	328	34,8	326	34,0
Ingénieurs d'études	706	41,6	726	42,0	775	40,8	813	40,1
Assistants ingénieurs	182	31,9	190	33,2	190	34,2	192	34,4
Techniciens de recherche	1 338	39,0	1 478	40,1	1 532	40,4	1 586	39,3
Adjoints techniques	577	45,8	743	42,9	841	40,5	5 974	67,6
Personnels ITRF non titulaires	175	37,1	256	38,3	277	37,2	888	59,6
Ensemble des personnels ITRF	3281	39,9	3 712	40,1	3 943	39,5	9 779	58,2

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des agents (BSA), novembre 2017.

2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
11 608	70,9	11 706	71,4	12 067	72,3	12 137	72,6	12 259	73	12 291	73,5
3 720	82,7	3 648	83,5	3 574	83,9	3 661	84,3	3 681	84,8	7 534	86,6
1 982	78,6	2 342	80,1	2 241	80	2 220	80,5	2 434	80,6	2 656	80,5
17 310	74,3	17 696	75	17 882	75,6	18 018	76	18 374	76,4	22 481	78,7
89 071	69,8	90 034	69,7	87 365	69,2	86 474	69,7	98 750	72	112 697	74,5
129	76	109	69,7	104	67,3	115	65,2	119	70,6	109	67,9
89 200	69,8	90 143	69,7	87 469	69,2	86 589	69,7	98 869	72	112 806	74,5
106 510	70,5	107 839	70,6	105 351	70,3	104 607	70,8	117 243	72,7	135 287	75,2

© DEPP

2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
7 090	63,2	7 519	62,5	7 553	63	7 698	63,1	7 784	63,6	7 769	64
481	42,2										
13 778	83,5	13 831	83,4	13 820	83,5	14 004	83,7	14 160	84	14 308	84
23 641	91,9	23 743	91,9	23 663	91,7	23 808	91,4	23 533	91,2	23 152	91,1
4 792	89	4 926	88,5	5 087	88,3	4 944	87,9	4 976	88,8	5 477	88,6
49 782	84,7	50 019	84,8	50 123	84,8	50 454	84,6	50 453	84,7	50 706	84,7
1 231	94,8	1 232	95,3	1 200	94,9	1 146	95,4	1 116	95,4	1 045	95,6
7 662	95,8	7 690	95,9	7 719	95,9	7 852	95,9	7 854	96	7 880	96,1
2 520	95,9	2 542	95,9	2 582	95,4	2 661	95,7	2 725	95,7	2 787	96
416	94	422	94,3	416	94,2	425	94,6	416	94,5	418	94,5
1 367	94,4	1 451	94,9	1 438	94,4	1 433	93,4	1 488	93,8	1 594	93,1
13 196	95,5	13 337	95,7	13 355	95,5	13 517	95,5	13 599	95,6	13 724	95,6
944	35	860	34,9	589	32,4	526	34,6	448	35,3	300	38
216	49,5	244	52,9	229	56,3	244	52	261	49	226	47,8
1 160	37,7	1 104	38,9	818	39,1	770	40,1	709	40,3	526	42,2
64 138	86,1	64 460	86,2	64 296	86,4	64 741	86,4	64 761	86,5	64 956	86,7

© DEPP

2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
325	32,3	342	31,6	340	33,2	375	33,6	384	34,4	370	33,5
856	40,5	905	38,8	901	38,1	945	38,1	970	37,1	1 004	36,9
199	31,7	211	33,2	213	32,4	232	29,7	242	29,8	241	29,5
1 580	39,4	1 588	39,8	1 619	40,1	1 627	40,6	1 649	40,7	1 711	40,9
5 941	67,4	5 874	67,2	6 090	66,0	6 162	65,4	6 150	65,2	6 157	64,7
954	59,7	1 064	60,8	1 116	58,1	1 111	60,5	1 131	58,6	1 165	57,6
9 855	57,9	9 984	57,7	10 279	56,8	10 452	56,6	10 526	56,1	10 648	55,6

© DEPP

1

POUR EN SAVOIR PLUS

Thomas J.-E., 2018, « Les effectifs d'élèves à chaque heure de cours dans le second degré en 2017 », *Note d'information*, n° 18.31, MENJ-DEPP.

Prouteau D., 2018, « Les personnels du ministère de l'Éducation nationale en 2016-2017 », *Note d'information*, n° 18.12, MEN-DEPP.

Caron C., 2017, « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2015 », *Note d'information*, n° 17.09, MENESR-DEPP.

MEN-DEPP, 2018, *Repères et références statistiques*, Paris.

MENJ-DEPP, 2018, *L'état de l'école* n° 28, Paris.

2. Les missions et les lieux d'exercice

A. Les personnels de corps enseignants des secteurs public et privé	66
B. Les personnels des corps non enseignants du secteur public	83

CHIFFRES-CLÉS 2017-2018

Les missions des personnels des corps enseignants

Les missions des personnels des corps enseignant du premier degré public

- ▶ **43 %** en classe élémentaire
- ▶ **23 %** en classe préélémentaire
- ▶ **13 %** en direction d'école
- ▶ **9 %** en mission de remplacement, c'est-à-dire disponible en zone ou ayant un poste ne couvrant pas toute l'année scolaire

Les missions des personnels des corps enseignant du premier degré privé

- ▶ **54 %** en classe élémentaire
- ▶ **23 %** en classe préélémentaire
- ▶ **8 %** en direction d'école
- ▶ **6 %** en mission de remplacement, c'est-à-dire ayant un poste qui ne couvre pas toute l'année scolaire

Les missions des personnels des corps enseignant du second degré public

- ▶ **90 %** en classe attitrée
- ▶ **5 %** en mission de remplacement

Les missions des personnels des corps enseignant du second degré privé

- ▶ **94 %** en classe attitrée
- ▶ **4 %** en mission de remplacement

Les lieux d'exercice des personnels des corps non enseignants du secteur public

- ▶ **64 %** des personnels de direction exercent en collège
- ▶ **54 %** des personnels d'inspection exercent en rectorats, services académiques et CIO
- ▶ **61 %** des personnels de la filière administrative exercent en EPLE
- ▶ **64 %** des personnels de la filière santé et sociale exercent en EPLE
- ▶ **61 %** des personnels de la filière technique exercent en rectorats et services départementaux
- ▶ **53 %** des personnels ITRF exercent en lycées général, technique et professionnel

SOURCES

La base statistique des agents (BSA), entrepôt de données conçu depuis les systèmes de gestion administrative des agents remplace les « annuaires de gestion » utilisés auparavant.

CHAMP DU CHAPITRE

Sont traités dans ce chapitre :

- les personnels des corps enseignants des premier et second degrés, titulaires et non titulaires, des secteurs public et privé. Les enseignants en éducation prioritaire sont exclusivement les personnels titulaires et non titulaires du secteur public. Les développements sur les remplaçants et les enseignants multi-affectés concernent les personnels titulaires du secteur public ;
- les personnels de direction et d'inspection, titulaires, du secteur public ;
- les personnels de la vie scolaire, les personnels administratifs, sociaux et de santé, les personnels techniques et les ITRF. Il s'agit des agents titulaires et non titulaires du secteur public.

Avertissement

Ce chapitre utilise un nouveau concept pour regrouper les personnels en fonction de leur activité : celui de mission (cf. définition ci-dessous).

Des notions utilisées précédemment ont été modifiées :

- la notion de remplaçant a été remodelée, et permet à présent de distinguer parmi les personnes ayant au moins une affectation en zone de remplacement, celles qui sont destinées à être mobilisées selon les besoins au cours de l'année de celles qui sont affectées à l'année ;
 - la notion d'affectation en éducation prioritaire s'est élargie à l'ensemble des affectations de l'enseignant, et n'est plus restreinte à son affectation principale.
- Les calculs d'ancienneté concernent à présent l'ancienneté globale dans l'établissement, et non plus seulement l'ancienneté dans l'affectation.

DÉFINITIONS

Répartition des personnels des corps enseignants selon leur mission (nouveau concept)

La mission correspond à l'activité majoritairement pratiquée au cours de l'année scolaire par l'agent. Elle est définie pour chaque agent au vu de ses différentes affectations. On appelle mission d'enseignement l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre le programme à des élèves.

1 - Les missions d'enseignement dans le premier degré

Enseignement en classe préélémentaire (respectivement élémentaire) : personnel chargé, pour l'ensemble de l'année scolaire, d'enseigner dans une classe préélémentaire (respectivement élémentaire).

Direction d'école (partielle ou totale) : personnel chargé de la direction d'une école maternelle, élémentaire ou primaire. Fréquemment, il est également chargé d'enseigner dans une classe du premier degré.

Remplacement : personnel mobilisé ou mobilisable pour remplacer un enseignant absent sur une durée inférieure à l'année. Outre des titulaires en zone de remplacement, sont en mission remplacement des contractuels affectés en cours d'année scolaire ou affectés en septembre pour quelques mois seulement.

Besoins spécifiques : personnel chargé d'enseigner dans des conditions particulières (enseignant mobile

pour élèves en difficultés, enseignant chargé de classes pour enfants handicapés, etc.).

2 - Les missions d'enseignement dans le second degré

Enseignement sur classes attitrées : personnel chargé de cours pour l'ensemble de l'année scolaire, soit sur des classes attitrées (y compris Segpa, STS, CPGE), soit pour des ateliers (arts plastiques, langues, etc.).

Remplacement : personnel mobilisé ou mobilisable pour remplacer un enseignant absent sur une durée inférieure à l'année.

Documentation : personnel chargé du centre de documentation d'un établissement scolaire.

Besoins spécifiques : personnel chargé d'enseigner dans des conditions particulières (enseignant chargé à l'année de classes pour enfants handicapés [ULIS, EREA], enseignant à des adultes en formation continue des adultes, etc.).

3 - Les autres missions

Cette catégorie regroupe toutes les personnes des corps enseignants ayant une mission qui ne consiste pas à enseigner : animation pédagogique, personnel faisant fonction de direction d'un établissement du second degré, etc.

Par ailleurs, certains agents sont sans mission : il s'agit de personnes sans affectation (en congé de formation, en congé long pour raison de santé...).

Enfin, les assistants de langue et les apprentis ont également été placés dans cette catégorie.

Répartition des personnels de direction selon le classement de leur établissement

Les collèges, lycées, lycées professionnels, les établissements régionaux d'enseignement adapté et écoles régionales du premier degré font l'objet d'un classement en cinq catégories financières (de la première catégorie à la quatrième catégorie exceptionnelle). Les critères pris en compte dans ce classement sont d'une part, les effectifs des élèves en fonction du type d'établissement, d'autre part, des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à l'environnement de l'EPL et à la complexité de l'organisation pédagogique. Une part des rémunérations des chefs d'établissement et de leurs adjoints est attribuée en fonction du classement des établissements dans lequel ils exercent (bonification indiciaire et indemnité de fonctions de responsabilité et de résultats).

Les enseignants titulaires remplaçants (nouveau concept)

Le remplacement peut être abordé sous deux angles différents : on peut s'intéresser à tous les enseignants qui ont une affectation en zone de remplacement, ou aux seuls enseignants qui exercent, au quotidien, des missions de remplacement. Ce sont ces derniers qui seront dénommés « remplaçants mobilisés ou mobilisables » ou simplement « remplaçants » dans ce chapitre. En effet, à l'issue du mouvement annuel des personnels, **un enseignant titulaire ou stagiaire peut avoir une affectation sur une zone de remplacement. Il est alors nommé dans ce chapitre « enseignant ZR »**. Pour lui, deux situations sont possibles :

1 – soit cet enseignant est un remplaçant mobilisé ou mobilisable, c'est-à-dire qu'il peut être appelé à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc. Cela correspond aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.).

2 – soit cet enseignant est affecté à l'année (au même titre qu'un autre enseignant), car il a en charge les mêmes élèves sur l'ensemble de l'année scolaire : par exemple, il est affecté à l'année pour compenser les décharges de direction d'école ou compléter un temps partiel. Au sein de l'année scolaire considérée, il a ainsi un ou plusieurs postes d'enseignement stables.

Techniquement, pour repérer les remplaçants dans la source BSA, on considère qu'un enseignant est un remplaçant (mobilisé ou mobilisable) si la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations de durée inférieure à l'année (commençant à partir d'octobre ou se finissant au plus tard en mai).

Les enseignants multi-affectés

La partie du chapitre consacrée aux multi-affectés concerne les enseignants titulaires, du secteur public, hors remplaçants : certains de ces enseignants (cf. *supra*), n'effectuent pas la totalité de leur service dans l'établissement où ils sont affectés à titre principal. Ils peuvent ainsi être multi-affectés, c'est-à-dire effectuer un complément de service dans un ou plusieurs autres établissements. Il s'agit d'affectations secondaires.

L'éducation prioritaire (nouveau concept)

La refonte de l'éducation prioritaire a abouti à la rentrée 2015 à la constitution de réseaux REP et REP+. Un réseau regroupe un collège et les écoles de son secteur. 6 703 écoles et 1 097 collèges du secteur public en France métropolitaine et DOM relèvent ainsi de l'éducation prioritaire à la rentrée 2017 (*RERS 2018*, fiches 2.15 et 2.16). Dans ce chapitre, un enseignant est classé en éducation prioritaire dès lors qu'il a au moins une affectation dans un établissement appartenant aux réseaux REP et REP+. Les données présentées concernent les titulaires et les non titulaires.

L'ancienneté dans l'établissement (nouveau concept)

Auparavant, les graphiques présentés dans ce chapitre portaient sur l'ancienneté dans l'affectation. Ce concept n'était pas satisfaisant, en particulier pour les personnels non titulaires, qui ne sont affectés que pour un an : chaque année, leur ancienneté dans l'affectation était remise à zéro même lorsqu'ils étaient employés plusieurs années dans le même établissement. Dans cette édition du BSN, les chiffres présentés portent sur l'ancienneté totale dans l'établissement, qui mesure le nombre d'années de présence dans l'établissement, et donc rend mieux compte de la stabilité de l'enseignant. Plus précisément, l'ancienneté dans l'établissement correspond au nombre d'années successives et sans rupture que l'enseignant a passé dans l'établissement dans lequel il est présent à la rentrée 2017, indépendamment du poste exercé. Par exemple, si à la rentrée 2017 un enseignant vient d'arriver dans un établissement, son ancienneté sera alors de 0 année. Si un enseignant est affecté à la rentrée 2012 dans une école, et en devient directeur en 2014 et y est toujours directeur en 2017, son ancienneté dans l'établissement sera de 5 ans.

A. Les personnels de corps enseignants des secteurs public et privé

1. Affectation selon la mission dans le premier degré

94 % des personnels de corps enseignants du premier degré public enseignent dans le premier degré, dont 43 % en classe élémentaire (**Tableau 2.1**). Un peu moins d'un professeur des écoles et un instituteur sur 10 et plus d'un enseignant non titulaire sur 4 exerce une mission de remplacement, c'est-à-dire qu'il a été appelé ou peut être appelé à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc. Cela correspond aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.). Enfin, cela correspond aussi à des contractuels nommés tardivement sur leur poste (à partir d'octobre) ou dont le contrat ne couvre pas l'année scolaire. Très peu d'enseignants des corps du premier degré public exercent d'autres missions que de l'enseignement (4 %).

Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe

préélémentaire (26 % contre moins de 10 %) (**Figure 2.1**). Elles sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (44 % contre 39 %). En revanche, elles ont moins fréquemment la direction d'une école (12 % contre 17 %) et une mission de remplacement (8 % contre 14 %) que les hommes.

Plus de 5 enseignants sur 10 du premier degré privé enseignent en classe élémentaire (**Tableau 2.2**). Seuls les enseignants non titulaires peuvent avoir une mission de remplacement ; 46 % d'entre eux sont dans ce cas, c'est-à-dire que près d'un enseignant contractuel du privé sur deux a une affectation qui ne couvre pas l'année scolaire. Dans le premier degré privé, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (respectivement 24 % contre 8 %) (**Figure 2.2**). Elles sont moins souvent directrices d'école (7 % contre 17 %) et en mission sur des besoins spécifiques (8 % contre 13 %). La proportion d'hommes et de femmes en classe élémentaire est identique.

Tableau 2.1 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du premier degré, du secteur public, selon la mission, en 2017-2018 (en %)

	Professeur des écoles	Instituteur	Enseignant non titulaire 1D	Total
En classe préélémentaire	23,0	25,9	8,6	22,9
En classe élémentaire	43,2	40,9	19,4	42,9
Direction d'école (partielle ou totale)	12,8	8,6	0,2	12,6
Remplacement (mobilisé ou mobilisable) 1 ^{er} degré	8,2	9,6	43,0	8,7
Besoins spécifiques premier degré	7,0	4,7	3,6	6,9
Total enseignement d'élèves du premier degré public	94,2	89,7	74,8	94,0
Total enseignement d'élèves du second degré public	2,5	0,8	1,2	2,5
Autres (non-enseignement ou sans mission) ¹	3,2	9,5	24,0	3,5
Total enseignement dans le public	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

1. Cette catégorie regroupe des personnels ayant d'autres missions que l'enseignement : animation pédagogique, personnels faisant fonction, etc. Elle regroupe également les personnels sans affectation (en congé de longue durée par exemple), et également les assistants étrangers, assistants de langue vivante, et les apprentis.

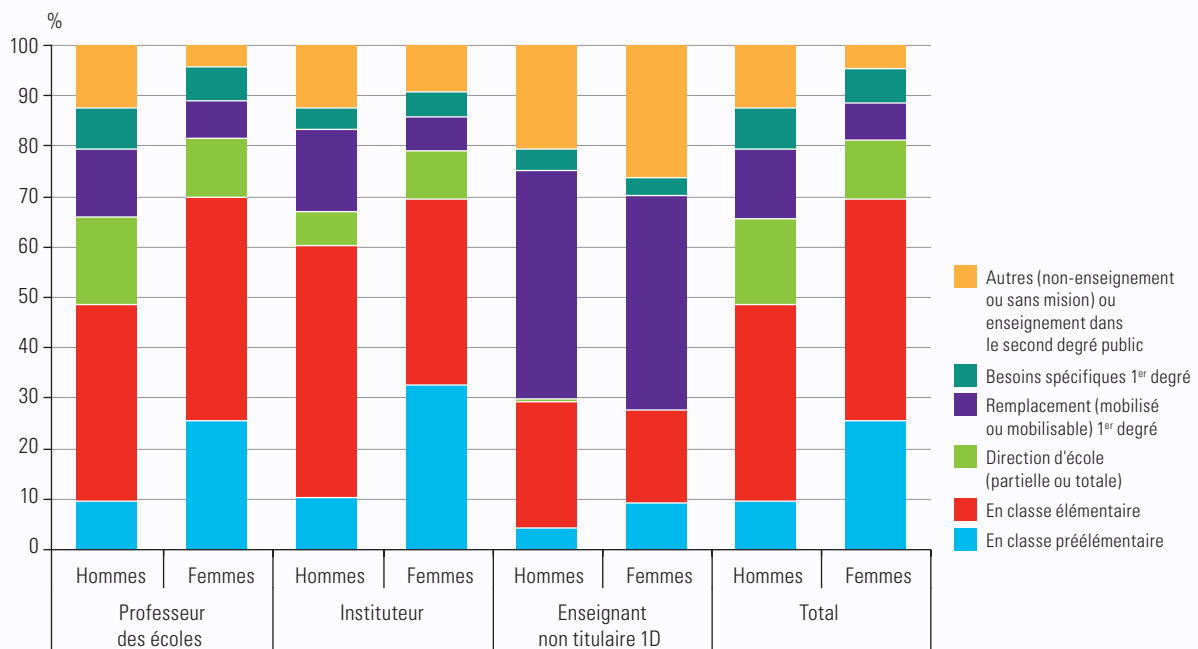
► Lecture : dans le public, 43,2% des professeurs des écoles enseignent en classe élémentaire.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Figure 2.1 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du premier degré, du secteur public, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)



► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

Tableau 2.2 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du premier degré, du secteur privé, selon la mission, en 2017-2018 (en %)

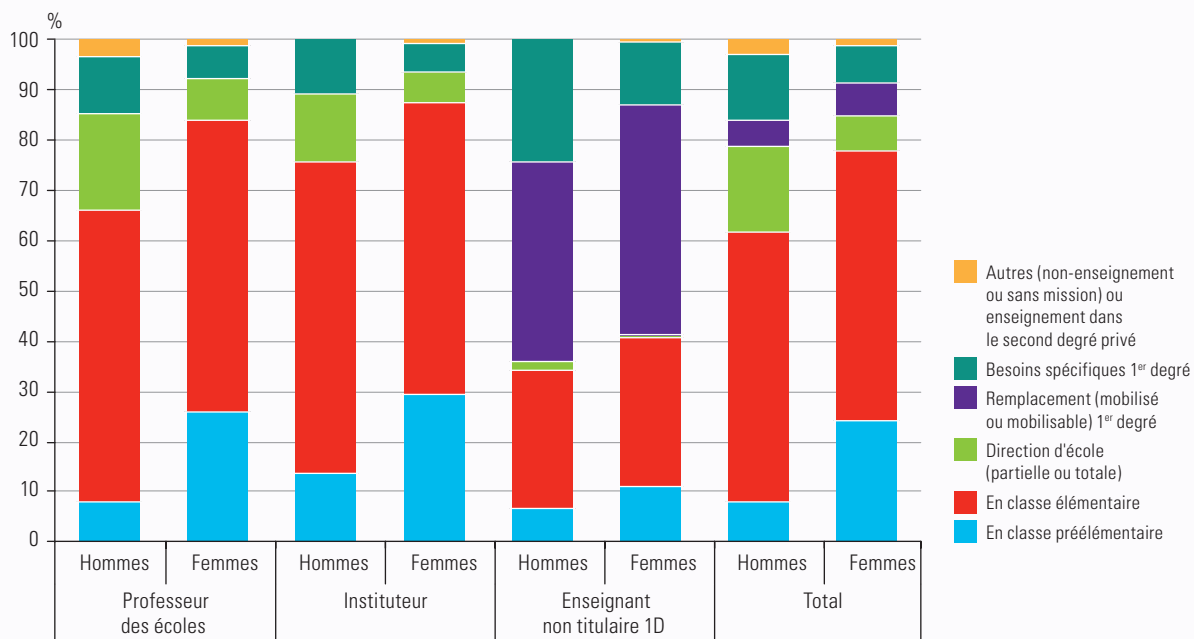
	Professeur des écoles	Instituteur	Enseignant non-titulaire 1D	Total
En classe préélémentaire	24,6	28,2	10,7	22,7
En classe élémentaire	57,9	58,6	29,6	54,0
Direction d'école (partielle ou totale)	9,1	6,6	0,4	7,9
Remplacement (mobilisé ou mobilisable) 1 ^{er} degré	–	–	45,5	6,3
Besoins spécifiques 1 ^{er} degré	7,1	6,0	13,7	8,0
Total enseignement d'élèves du premier degré privé	98,7	99,4	99,9	98,9
Total enseignement d'élèves du second degré privé	1,2	0,6	0,0	1,1
Total enseignement dans le privé	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

- ▶ Lecture : dans le privé, 57,9% des professeurs des écoles enseignent en classe élémentaire.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur privé ; titulaires et non-titulaires.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Figure 2.2 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du premier degré, du secteur privé, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)



- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur privé ; titulaires et non-titulaires.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

2. Affectation selon la mission dans le second degré

90 % des personnels de corps enseignants du second degré public ont une mission d'enseignement sur des classes attirées, et 5 % font des remplacements (Tableau 2.3). Ce sont les professeurs agrégés et de chaire supérieure qui sont le plus souvent affectés sur des classes attirées (97 %). Près d'un tiers des enseignants non titulaires sont classés comme remplaçants, car leur affectation ne couvre pas l'année scolaire.

Dans le second degré public, l'enseignement en classes attirées est un peu plus fréquent pour les hommes que pour les femmes (Figure 2.3). La part des femmes dans les activités de documentation est en revanche plus importante (3,5 % contre 1 % chez les hommes).

La quasi-totalité des personnels de corps enseignants du second degré privé ont une mission d'enseignement sur des classes attirées (Tableau 2.4). Dans le second degré privé, les enseignants non titulaires sont en majorité affectés à l'année sur des classes (81 %) et seuls 17 % sont en mission de remplacement, c'est-à-dire sont affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire. Comme dans le public, les femmes qui enseignent dans le second degré privé sont plus nombreuses en documentation (3 % contre 1 % chez les hommes) (Figure 2.4).

Tableau 2.3 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du second degré, du secteur public, selon la mission, en 2017-2018 (en %)

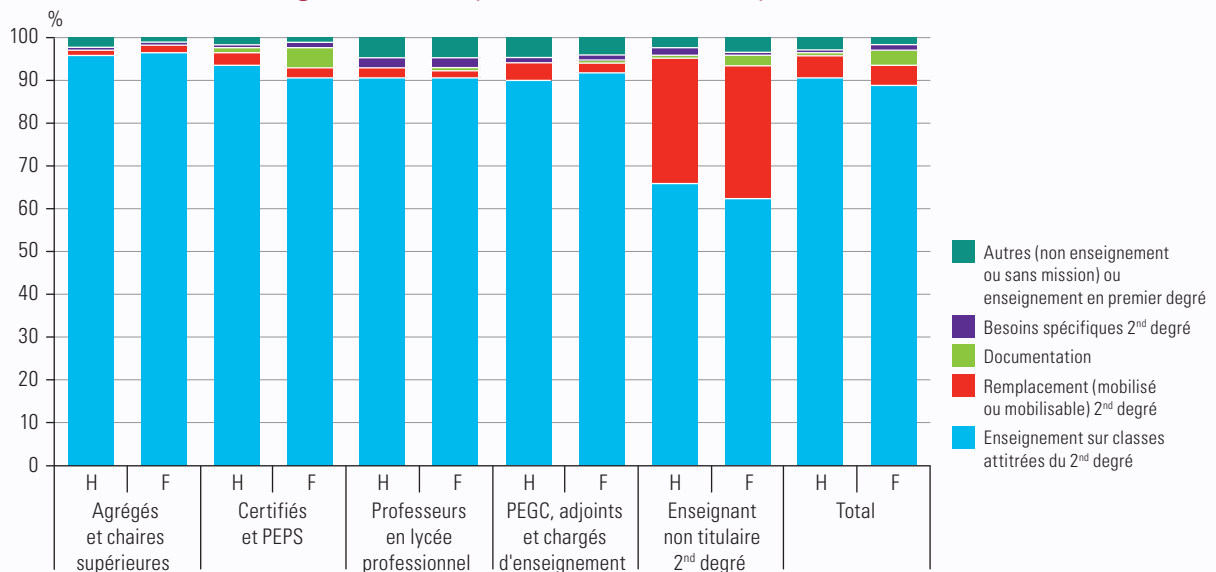
	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs en lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Enseignant non titulaire 2 nd degré	Total
Enseignement sur classes attirées du 2 nd degré	96,5	91,9	90,9	91,4	64,0	89,5
Remplacement (mobilisé ou mobilisable) 2 nd degré	1,5	2,5	2,1	3,1	30,6	5,1
Documentation	0,0	3,6	0,2	0,5	1,5	2,4
Besoins spécifiques 2 nd degré	0,4	0,6	2,4	0,9	1,0	0,9
Autres (non-enseignement ou sans mission) ou enseignement en premier degré	1,6	1,3	4,4	4,2	2,9	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

- Lecture : dans le public, 91,9 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attirées du 2nd degré.
- Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires.
- Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Figure 2.3 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du second degré, du secteur public, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)



- Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires.
- Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

Tableau 2.4 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du second degré, du secteur privé, selon la mission, en 2017-2018 (en %)

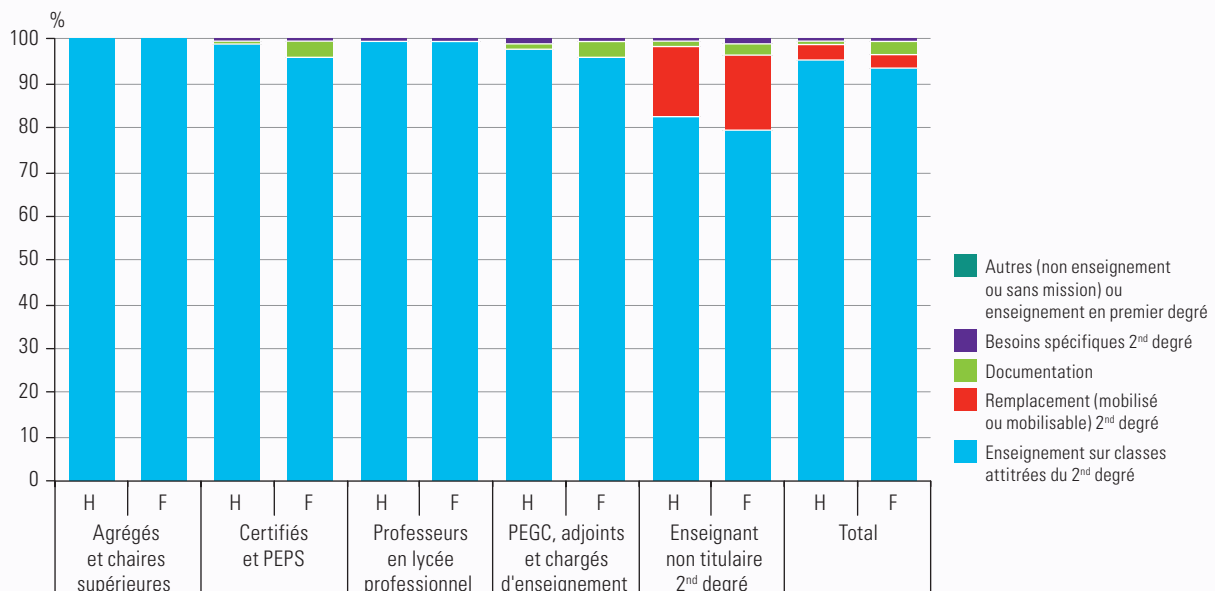
	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs en lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Enseignant non titulaire 2 nd degré	Total
Enseignement sur classes attitrées du 2 nd degré	100,0	97,1	99,5	96,6	80,7	94,0
Remplacement (mobilisé ou mobilisable) 2 nd degré	0,0	0,0	0,0	0,1	16,6	3,5
Documentation	0,0	2,8	0,1	2,9	2,1	2,2
Besoins spécifiques 2 nd degré	0,0	0,1	0,4	0,4	0,5	0,2
Autres (non-enseignement ou sans mission) ou enseignement en premier degré	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

- Lecture : dans le privé, 97,1 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du 2nd degré.
- Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur privé ; titulaires et non-titulaires.
- Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Figure 2.4 - Répartition des personnels, titulaires et non-titulaires, de corps enseignants du second degré, du secteur privé, selon la mission, par sexe en 2017-2018 (en %)



- Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur privé ; titulaires et non-titulaires.
- Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

La répartition des enseignants en charge d'élèves dans le second degré, selon le niveau de formation

Dans le second degré public (**Tableau 2.5**), près d'un enseignant en charge d'élèves sur deux (titulaire ou non titulaire) assure une formation de niveau collège, 27% une formation générale ou technologique au lycée et 16,5% une formation professionnelle au lycée. Les non titulaires sont proportionnellement plus nombreux dans les formations professionnelles au lycée que les titulaires (28% contre 16%). Ils le sont en revanche moins

dans les formations générales et technologiques au lycée (20% contre 27% des titulaires).

Au niveau global, la répartition dans les niveaux de formation dans le second degré privé est quasiment similaire à celle du second degré public (**Tableau 2.6**). Cependant, les non-titulaires du second degré privé sont plus nombreux à assurer une formation de niveau collège (53%) que les titulaires (49%).

Tableau 2.5 - Répartition des enseignants, titulaires et non-titulaires, en charge d'élèves par corps, en 2017-2018, selon le niveau de la formation du second degré public (en %)¹

		Formations en collège y c. Segpa	Formations professionnelles au lycée	Formations générales et technologiques au lycée	CPGE	STS	Autres formations ²	Total
Professeurs de chaire supérieure	Hommes			0,4	99,4	0,2	0,0	100,0
	Femmes			0,8	98,8	0,4	0,0	100,0
	Total			0,5	99,2	0,2	0,0	100,0
Agrévés	Hommes	16,3	0,9	56,9	12,0	13,8	0,2	100,0
	Femmes	23,2	0,6	59,3	7,1	9,7	0,1	100,0
	Total	19,9	0,8	58,2	9,4	11,6	0,2	100,0
Certifiés et assimilés	Hommes	59,4	2,6	31,5	0,1	6,3	0,2	100,0
	Femmes	67,9	1,1	26,5	0,0	4,4	0,2	100,0
	Total	64,6	1,7	28,4	0,1	5,1	0,2	100,0
P.L.P	Hommes	7,1	91,1	0,3		1,2	0,4	100,0
	Femmes	8,1	90,1	0,4		0,9	0,5	100,0
	Total	7,6	90,6	0,3		1,1	0,5	100,0
Autres titulaires ³	Hommes	91,3	5,2	2,9	0,1	0,1	0,4	100,0
	Femmes	94,2	3,8	1,6	0,0	0,0	0,4	100,0
	Total	93,1	4,3	2,1	0,0	0,1	0,4	100,0
Total titulaires	Hommes	43,1	19,0	28,6	2,8	6,3	0,2	100,0
	Femmes	54,6	13,2	26,2	1,3	4,4	0,2	100,0
	Total	49,8	15,6	27,2	1,9	5,2	0,2	100,0
Total non-titulaires	Hommes	45,7	30,0	20,3	0,0	3,5	0,5	100,0
	Femmes	50,4	26,1	19,9	0,0	2,8	0,8	100,0
	Total	48,0	28,0	20,1	0,0	3,2	0,7	100,0
Ensemble titulaires et non-titulaires	Hommes	43,3	19,9	27,9	2,6	6,0	0,2	100,0
	Femmes	54,3	14,0	25,8	1,2	4,3	0,2	100,0
	Total	49,7	16,5	26,7	1,8	5,0	0,2	100,0

© DEPP

1. Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

2. Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE), mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

3. Adjoints et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

► Lecture : 49,7% des enseignants (titulaires et non titulaires) en charge d'élèves du second degré donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, bases Relais, 2017-2018.

Tableau 2.6 - Répartition des enseignants, titulaires et non titulaires, en charge d'élèves par corps, en 2017-2018, selon le niveau de la formation du second degré privé (en %)¹

		Formations en collège y c. Segpa	Formations professionnelles au lycée	Formations générales et technologiques au lycée	CPGE	STS	Autres formations ²	Total
Professeurs de chaire supérieure	Hommes			3,8	96,2			100,0
	Femmes			3,6	96,4	0,0		100,0
	Total			3,8	96,2	0,0		100,0
Agrégés	Hommes	14,0	1,2	41,6	30,1	12,9	0,2	100,0
	Femmes	18,4	0,5	51,8	16,2	13,0	0,1	100,0
	Total	16,3	0,9	46,9	22,9	13,0	0,1	100,0
Certifiés et assimilés	Hommes	54,3	3,1	34,5	0,6	7,3	0,1	100,0
	Femmes	60,9	1,0	31,4	0,2	6,4	0,1	100,0
	Total	58,7	1,7	32,4	0,4	6,7	0,1	100,0
PLP	Hommes	9,2	87,1	1,5		2,0	0,2	100,0
	Femmes	7,0	90,3	1,1		1,5	0,1	100,0
	Total	7,8	89,1	1,3		1,7	0,2	100,0
Autres titulaires ³	Hommes	70,2	9,9	16,3	0,2	3,3	0,0	100,0
	Femmes	76,0	11,2	10,2	0,1	2,6	0,1	100,0
	Total	74,1	10,7	12,1	0,1	2,8	0,1	100,0
Total titulaires	Hommes	44,4	16,3	29,4	3,0	6,8	0,1	100,0
	Femmes	51,8	13,8	27,5	0,9	5,9	0,1	100,0
	Total	49,3	14,7	28,1	1,6	6,2	0,1	100,0
Total non-titulaires	Hommes	51,1	21,2	20,6	0,3	6,4	0,4	100,0
	Femmes	53,5	19,6	20,7	0,1	5,7	0,4	100,0
	Total	52,6	20,2	20,7	0,2	6,0	0,4	100,0
Ensemble titulaires et non-titulaires	Hommes	45,8	17,3	27,6	2,4	6,7	0,2	100,0
	Femmes	52,1	14,9	26,3	0,8	5,8	0,2	100,0
	Total	49,9	15,7	26,7	1,3	6,1	0,2	100,0

© DEPP

1. Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

2. Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE), mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

3. Adjoints et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

► Lecture : 49,9 % des enseignants (titulaires et non titulaires) en charge d'élèves du second degré donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur privé ; titulaires et non-titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, bases Relais, 2017-2018.

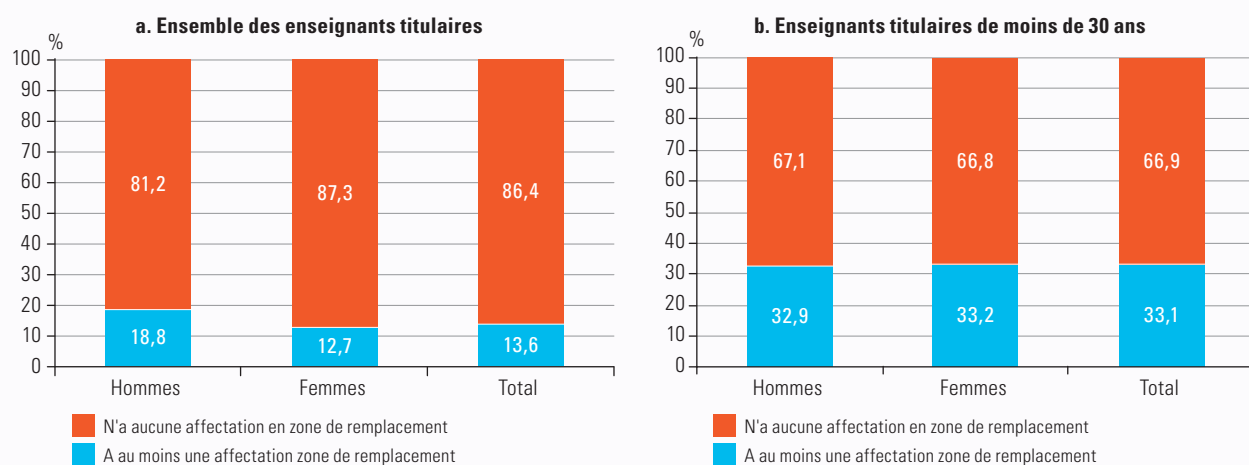
3. Les enseignants titulaires du secteur public en zone de remplacement

Dans le premier degré public, 14 % des enseignants ont au moins une affectation en zone de remplacement (ZR) (**Figure 2.5**) y compris pour des fractions très faibles de leur temps de service. La proportion d'enseignants ZR est plus importante chez les hommes que chez les femmes. Par ailleurs, les enseignants de moins de 30 ans sont plus fréquemment ZR, dans des proportions identiques pour les deux sexes.

Parmi les enseignants titulaires du second degré public, 7 % ont au moins une affectation en remplacement, dans des proportions identiques pour les hommes et les femmes (**Figure 2.6**). C'est chez les enseignants certifiés que la part des enseignants ZR est la plus élevée (8 %). Comme dans le premier degré, les moins de 30 ans sont plus souvent affectés ZR que les autres enseignants.



Figure 2.5 - Taux d'enseignants ayant au moins une affectation de remplacement parmi les enseignants titulaires en mission dans le 1^{er} degré, en 2017-2018

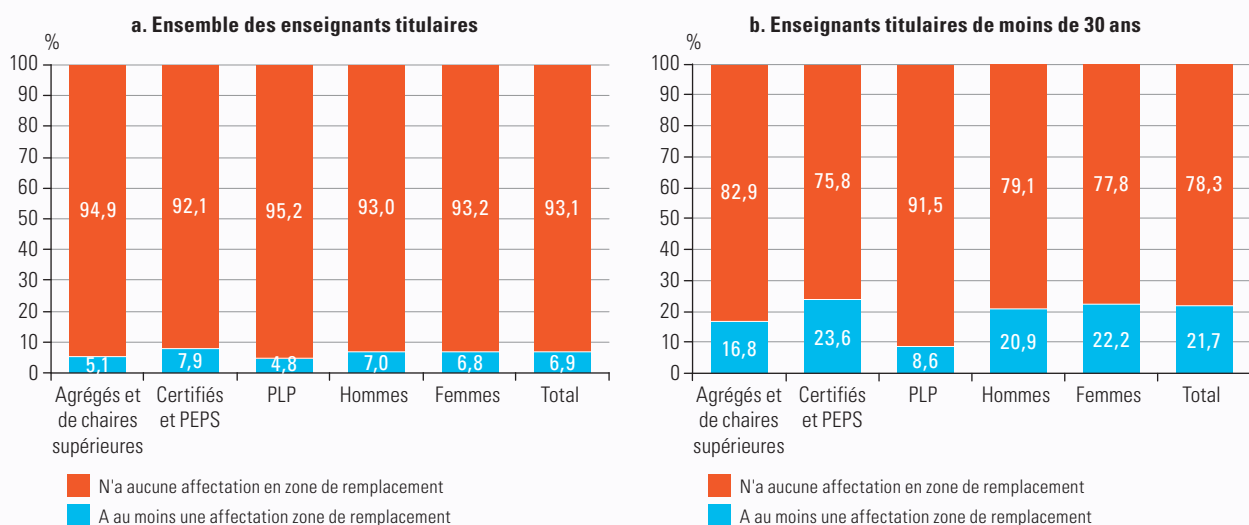


► Lecture : parmi les enseignants du 1^{er} degré, titulaires du public, 13,6 % ont au moins une affectation en remplacement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM; secteur public; titulaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP



Figure 2.6 - Taux d'enseignants ayant au moins une affectation de remplacement parmi les enseignants titulaires en mission dans le 2nd degré, en 2017-2018 (en %)



► Lecture : parmi les enseignants du 2nd degré, titulaires du public, 6,9 % ont au moins une affectation en remplacement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM; secteur public; titulaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

Un enseignant ZR peut être affecté à l'année dans un ou plusieurs établissements, et être en charge des mêmes élèves sur l'ensemble de l'année scolaire, ou bien être remplaçant mobilisable (ou mobilisé à la date d'observation), c'est-à-dire être appelé à remplacer des enseignants absents pour une durée inférieure à l'année (remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue; remplacements plus longs sur des postes devenus vacants en cours d'année pour départ ou congé maladie long...) (voir « Définitions »). Parmi les enseignants titulaires du premier degré ayant au moins une affectation ZR, la part de ceux effectivement remplaçants est de 64 % (Tableau 2.7). La part des hommes (82 %) est plus importante que pour les femmes (59 %). Dans le second degré, cette part est de 34 %. C'est pour les professeurs en lycée professionnel qu'elle est la plus élevée (environ 46 %).

Dans les deux degrés d'enseignement du secteur public, les enseignants affectés en ZR sont en moyenne plus jeunes que les autres enseignants titulaires (Figure 2.7). Dans le premier degré, les remplaçants ont en moyenne 38 ans, et les autres enseignants affectés en ZR 35 ans, soit respectivement 5 et 8 ans de moins que les autres enseignants (43 ans en moyenne). Dans le second degré, les remplaçants (41 ans) ont près de 4 ans de moins que les enseignants sans affectation en ZR (45 ans). Contrairement aux autres corps, au sein des professeurs de lycée professionnel ce sont les remplaçants les plus âgés.

Dans le premier degré, la part des femmes parmi les remplaçants (72 %) est nettement plus faible que parmi les autres enseignants (85 %) (Figure 2.8). Dans le second degré, où les femmes sont moins nombreuses, leur part parmi les remplaçants est proche de leur part globale (59 %).

Tableau 2.7 - Taux d'enseignants effectivement remplaçants pour le remplacement parmi les enseignants titulaires ayant au moins une affectation en remplacement, en 2017-2018

Mission 1^{er} degré	Hommes		81,8	
	Femmes		59,4	
	Total		64,3	
Mission 2nd degré	Hommes	Agrégés et chaires supérieures	28,0	
		Certifiés et PEPS	32,9	
		PLP	45,8	
	Femmes	Agrégés et chaires supérieures	30,6	
		Certifiés et PEPS	32,4	
		PLP	46,6	
	Total hommes			34,0
	Total femmes			33,3
Total mission 2nd degré			33,6	

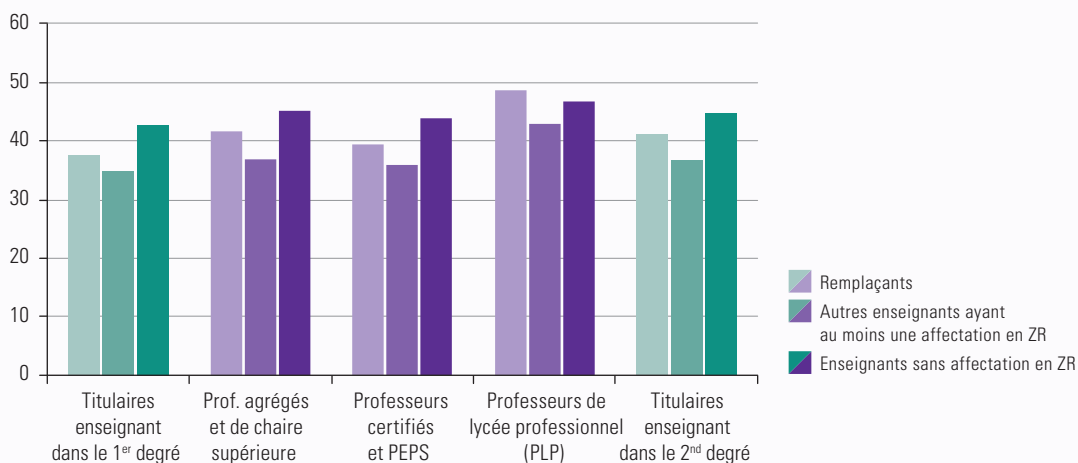
© DEPP

► Lecture : parmi les enseignants du 2nd degré public titulaires ayant au moins une affectation de remplacement, 33,6 % sont effectivement mobilisés ou mobilisables en tant que remplaçants.

► Champ : France métropolitaine + DOM; secteur public; titulaires ayant au moins une affectation en ZR.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

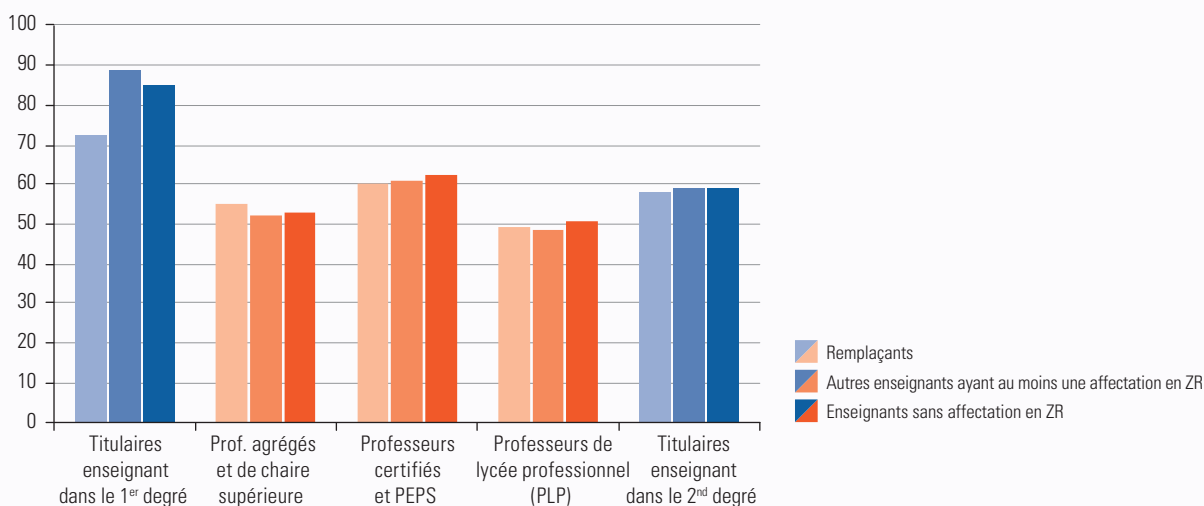
Figure 2.7 - Âge moyen des remplaçants et autres enseignants, titulaires, en 2017-2018



► Lecture : l'âge moyen des enseignants remplaçants titulaires du public dans le premier degré est de 37,6 ans.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM; secteur public; titulaires en mission d'enseignement.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

Figure 2.8 - Part des femmes parmi les remplaçants et autres enseignants, titulaires, en 2017-2018



► Lecture : la part des femmes chez les enseignants remplaçants titulaires du public dans le premier degré est de 72,4 %.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM; secteur public; titulaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

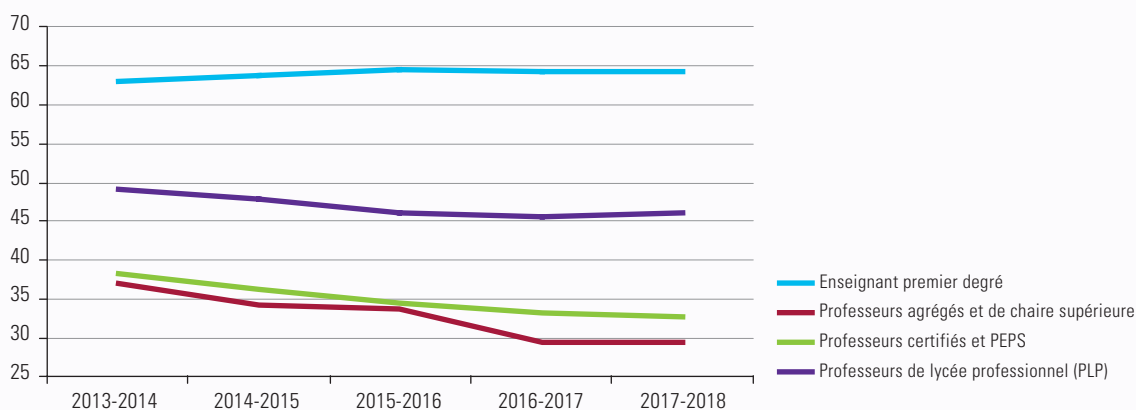
Évolutions des cinq dernières années

La part des enseignants titulaires remplaçant mobilisable (ou mobilisé à la date d'observation) parmi ceux ayant au moins une affectation ZR depuis l'année scolaire 2013-2014 a évolué différemment pour le premier degré et le second degré (Figure 2.9). Elle est restée stable dans le premier degré autour de 64%. Pour les différents corps

du second degré, elle diminue progressivement depuis 2013-2014, en particulier chez les professeurs certifiés, agrégés et de chaire supérieure.

Dans le premier degré, comme dans le second degré, la part des femmes parmi les enseignants titulaires remplaçants augmente depuis 2013-2014 (Figure 2.10).

Figure 2.9 - Évolution du taux d'enseignants effectivement remplaçants (en %) parmi les titulaires ayant au moins une affectation en ZR, depuis 2013-2014



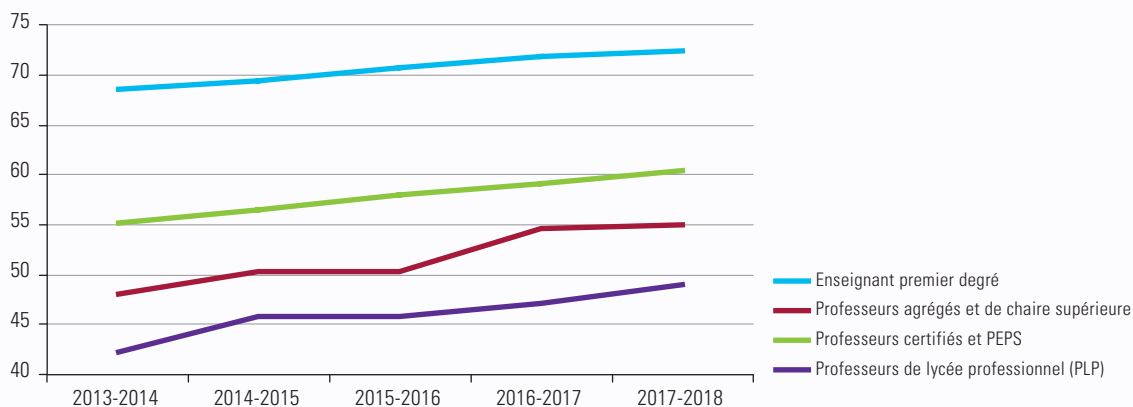
© DEPP

► Lecture : parmi les enseignants du 1^{er} degré public titulaires ayant au moins une affectation en ZR, 64 % sont effectivement mobilisés ou mobilisables en tant que remplaçants, en 2017-2018.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires ayant au moins une affectation en ZR.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Figure 2.10 - Évolution de la part des femmes parmi les enseignants titulaires remplaçants depuis 2013-2014



© DEPP

► Lecture : parmi les enseignants du premier degré public mobilisables (ou mobilisés à la date d'observation en tant que remplaçants), 72 % sont des femmes, en 2017-2018.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

4. Les enseignants titulaires multi-affectés, dans le secteur public

Les enseignants titulaires multi-affectés représentent 10 700 personnes dans le premier degré et 26 700 dans le second degré, soit respectivement 3,5 % et 7,9 % de la population enseignante titulaire dans le public, hors enseignants ZR (**Tableau 2.8**).

La part des multi-affectés est de près de 14 % chez les enseignants du premier degré de moins de 30 ans, soit le quadruple de ce qu'elle représente dans l'ensemble de la population enseignante du premier degré, et elle est un peu plus élevée chez les femmes (14 % versus 11 % pour les hommes).

Dans le second degré, le taux de multi-affectés parmi les moins de 30 ans (près de 9 %) est proche de celui de l'ensemble de la population du second degré (8 %).

Il est du même ordre pour les hommes et les femmes. Tous âges confondus, ce sont les PEPS qui sont le plus fréquemment multi-affectés (21 %) et les professeurs de lycées professionnels qui le sont le moins (4,5 %).

La quasi-totalité des enseignants titulaires du second degré public multi-affectés n'ont pas plus de deux affectations simultanées (**Figure 2.11**). En revanche, seuls 58 % des professeurs des écoles multi-affectés n'ont que deux affectations. 27 % d'entre eux sont affectés dans trois écoles différentes, et 16 % dans quatre ou plus.

La part des femmes parmi les enseignants multi-affectés reste stable depuis 2013-2014 dans le premier degré. Dans le second degré, elle a plutôt tendance à augmenter, sauf pour les PEPS (**Figure 2.12**).



Tableau 2.8 - Enseignants titulaires du secteur public multi-affectés, en 2017-2018

	Enseignants multi-affectés		Enseignants multi-affectés de moins de 30 ans	
	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires (%)	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires (%)
Total premier degré	10 663	3,5	3 658	13,6
Hommes	1 545	3,1	338	11,1
Femmes	9 118	3,6	3 320	13,9
Total second degré	26 703	7,9	2 210	8,7
Hommes	11 432	8,2	879	8,8
Femmes	15 271	7,7	1 331	8,6
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	3 106	6,3	139	4,6
Professeurs certifiés	15 545	7,6	1 379	8,1
PEPS	5 289	20,8	634	18,7
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	2 516	4,5	58	2,9
Autres enseignants 2 nd degré	247	12,1	0	0,0
Total premier et second degré	37 366	5,8	5 868	11,2
Hommes	12 977	6,9	1 217	9,4
Femmes	24 389	5,4	4 651	11,8

© DEPP

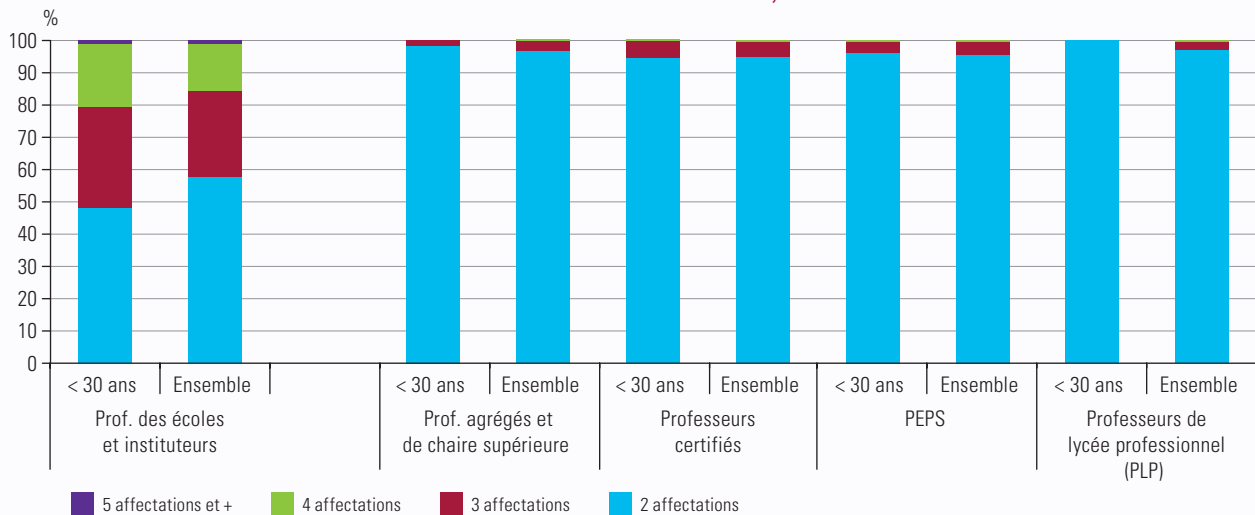
► Note : enseignants multi-affectés, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement.

► Lecture : 5,4 % des femmes enseignantes dans le premier et second degré sont multi-affectés, 11,8 % chez les moins de 30 ans.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en ZR.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Figure 2.11 - Répartition des titulaires multi-affectés du public en fonction du nombre d'affectations, en 2017-2018

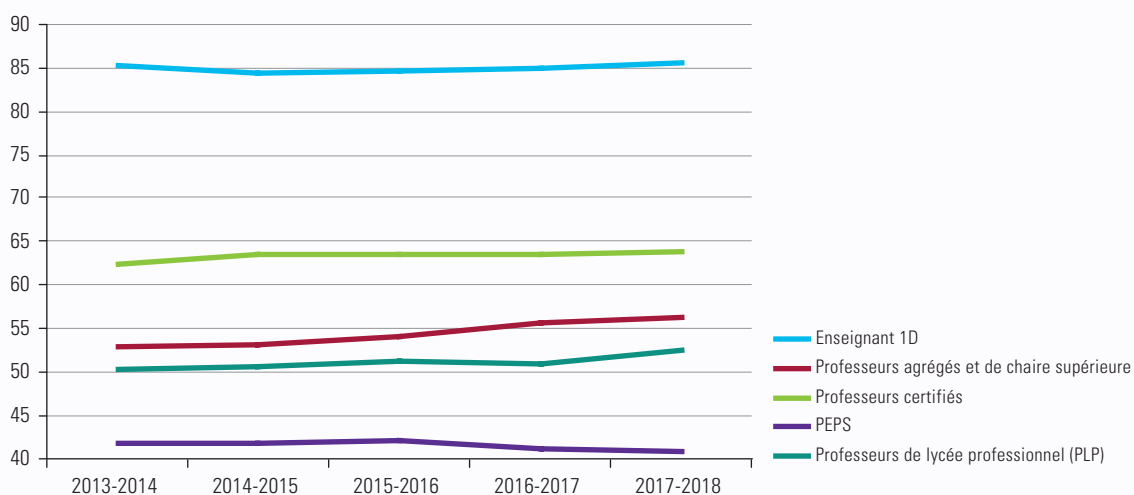


- ▶ Lecture : parmi les enseignants titulaires multi-affectés du premier degré public, près de 60 % ont deux affectations.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en ZR.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP



Figure 2.12 - Évolution de la part des femmes parmi les enseignants titulaires multi-affectés depuis 2013-2014



- ▶ Lecture : parmi les enseignants titulaires multi-affectés du premier degré public, près de 86 % sont des femmes.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en ZR.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

5. Les enseignants titulaires et non titulaires du public, affectés en éducation prioritaire

La proportion des enseignants du secteur public affectés en établissements scolaires avec au moins une affectation en éducation prioritaire (« Définitions ») est de 23 % dans le premier degré et de 11 % dans le second degré (Tableau 2.9). Dans le secondaire, 17 % des professeurs d'EPS et 14 % des professeurs certifiés sont affectés dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, contre 4 % des agrégés et de chaire supérieure. Ce corps est très majoritairement affecté dans les établissements du second cycle. Or, le dispositif d'éducation prioritaire concerne le premier cycle. En outre, un enseignant non titulaire sur cinq a une affectation en éducation prioritaire ; ils sont notamment très surreprésentés en REP+.

Alors que la part des enseignants affectés en éducation prioritaire est plus élevée chez les hommes dans le premier degré (28 % contre 22 % chez les femmes), elle est équivalente entre les hommes et les femmes dans le second degré.

Il y a moins de femmes en REP+ qu'en REP : dans le premier degré, les femmes représentent 81 % des effectifs de REP+, contre 83 % des effectifs de REP. Dans le second degré, 57 % des enseignants en REP+ sont des femmes, contre 60 % des enseignants REP.

La part des enseignants de moins de 30 ans affectés dans au moins un établissement relevant de l'éducation prioritaire est supérieure à celle de l'ensemble des enseignants : 32 % dans le premier degré, 23 % dans le second degré (Tableau 2.10).

La différence constatée entre les hommes et les femmes se retrouve également pour les plus jeunes d'entre eux : 35 % des femmes et 32 % des hommes du premier degré sont en éducation prioritaire. Dans le second degré, la proportion est similaire entre hommes et femmes de moins de 30 ans (23 % pour les hommes et 23 % pour les femmes).

Les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements (Figure 2.13). En éducation prioritaire, l'âge médian dans le premier degré (39 ans) et celui dans le second degré (38 ans) sont proches. Hors dispositif d'éducation prioritaire, l'âge médian est de 43 ans dans le premier degré et de 45 ans dans le second. Cependant, les enseignants les plus âgés ne sont pas absents de l'éducation prioritaire : un quart des enseignants y ont plus de 45 ans, que ce soit dans le premier ou le second degré.



Tableau 2.9 - Part des enseignants, titulaires et non-titulaires, du secteur public, ayant au moins une affectation en éducation prioritaire selon le corps et le sexe en 2017-2018

	Avec au moins 1 affectation en REP			Avec au moins 1 affectation en REP+			Avec au moins 1 affectation en REP ou REP+		
	Effectifs	Part sur tous les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur tous les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur tous les enseignants (%)	Part des femmes (%)
Corps du premier degré	37 522	13,6	83,3	25 561	9,3	80,8	62 827	22,8	82,3
Hommes	6 265	15,6		4 896	12,2		11 122	27,7	
Femmes	31 257	13,3		20 665	8,8		51 705	22,0	
Corps du second degré	26 212	7,5	60,3	14 109	4,0	56,9	40 029	11,4	59,1
Hommes	10 403	7,2		6 084	4,2		16 358	11,2	
Femmes	15 809	7,7		8 025	3,9		23 671	11,5	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 230	2,5	56,3	628	1,3	52,5	1 851	3,8	55,0
Professeurs certifiés	19 098	9,5	64,8	9 847	4,9	62,1	28 811	14,3	63,9
PEPS	2 821	11,2	37,8	1 527	6,1	33,3	4 335	17,2	36,3
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	537	1,0	54,0	356	0,7	44,4	890	1,6	50,1
Autres enseignants titulaires du second degré	208	10,6	57,2	94	4,8	46,8	302	15,4	54,0
Maîtres auxiliaires et contractuels	2 318	12,3	54,2	1 657	8,8	52,2	3 840	20,4	53,5

► Lecture : 3 840 maîtres auxiliaires et contractuels du second degré ont au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+, soit 20,4 % de l'ensemble de cette catégorie.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

Tableau 2.10 - Part des enseignants, titulaires et non-titulaires, de moins de 30 ans, du secteur public, ayant au moins une affectation en éducation prioritaire selon le corps et le sexe en 2017-2018

	Avec au moins 1 affectation en REP			Avec au moins 1 affectation en REP+			Avec au moins 1 affectation en REP ou REP+		
	Effectifs	Part sur tous les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur tous les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur tous les enseignants (%)	Part des femmes (%)
Corps du premier degré	4 903	18,7	88,3	3 608	13,7	87,1	8 433	32,1	87,8
Hommes	572	19,4		467	15,8		1 032	35,0	
Femmes	4 331	18,6		3 141	13,5		7 401	31,7	
Corps du second degré	4 799	15,3	61,8	2 587	8,2	62,4	7 315	23,3	62,0
Hommes	1 834	15,1		974	8,0		2 780	23,0	
Femmes	2 965	15,3		1 613	8,3		4 535	23,4	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	140	4,6	65,0	75	2,5	45,3	214	7,1	57,9
Professeurs certifiés	3 069	18,1	69,2	1 518	8,9	29,9	4 564	26,9	69,5
PEPS	771	22,8	30,4	386	11,4	36,3	1 155	34,2	32,3
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	19	1,0	52,6		0,1		21	1,1	47,6
Autres enseignants titulaires du second degré									
Maîtres auxiliaires et contractuels	800	13,1	63,3	606	9,9	61,9	1 361	22,3	63,0

© DEPP

► Lecture : 1 361 maîtres auxiliaires et contractuels de moins de 30 ans du second degré ont au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+, soit 22,3% de l'ensemble de cette catégorie.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Figure 2.13 - Pyramide des âges des enseignants titulaires et non-titulaires des premiers et second degrés public en et hors éducation prioritaire, en 2017-2018 (en %)

Premier degré

Âge moyen des enseignants :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 40,2 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 43,1 ans

Âge médian des enseignants :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 39 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 43 ans

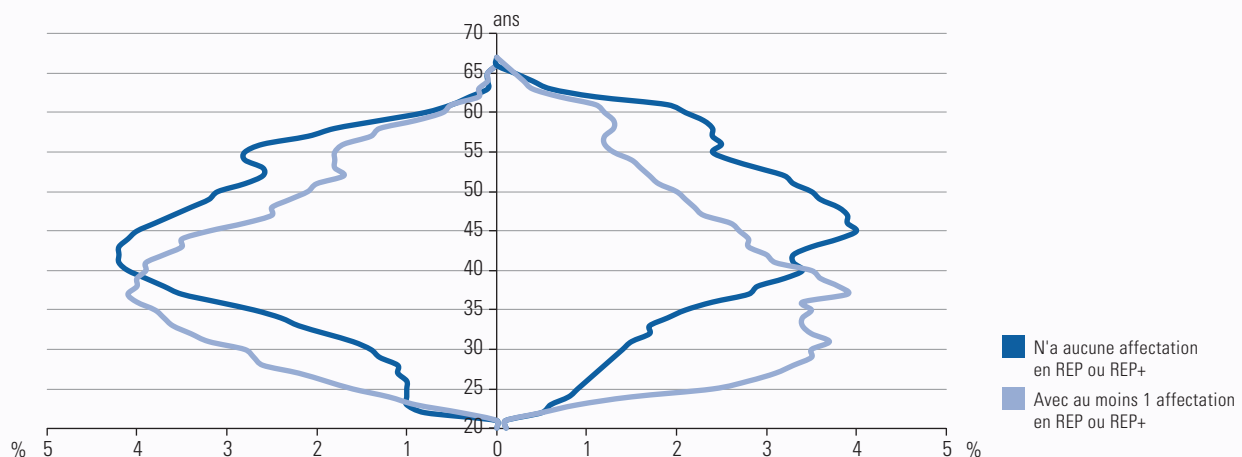
Second degré

Âge moyen des enseignants EPLE :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 39,6 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 44,9 ans

Âge médian des enseignants EPLE :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 38 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 45 ans



► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

Dans les deux degrés, les enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire (REP ou REP+) ont moins d'ancienneté que ceux, en établissement scolaire, qui n'ont aucune affectation en éducation prioritaire. Dans le premier degré, ils sont 44 % à avoir au plus deux ans d'ancienneté dans leur établissement contre 37 % pour les hors éducation prioritaire (**Figure 2.14a et 2.14 b**). Dans le second degré (**Figure 2.15a et 2.15 b**), 42 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont deux ans d'ancienneté dans leur établissement ou moins contre 29 % pour les enseignants en établissement hors éducation prioritaire.

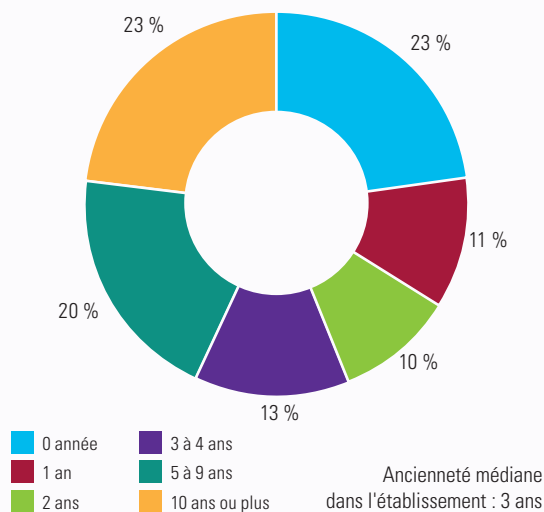
La part des enseignants en éducation prioritaire dans le premier degré public est très variée selon les académies. Elle est relativement faible, inférieure à 10 %, dans six académies : Rennes, Caen, Limoges, Poitiers, Clermont-Ferrand, et Toulouse (**Carte 2.1**). Elle dépasse 25 % dans les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Guadeloupe, Lille, Créteil, Paris, Versailles et Corse,

et atteint 53 % en Martinique, 60,5 % à La Réunion, 96,2 % en Guyane et 100 % à Mayotte.

Dans le second degré, en collège, la faible part d'enseignants de collège en éducation prioritaire (moins de 12 %) se retrouve dans les académies suivantes : Poitiers, Rennes, Caen, Toulouse, Clermont-Ferrand, Nantes et Nice (**Carte 2.2**). Les académies de Créteil, Corse, Martinique, ainsi que celle de Lille, dépassent 35 % d'enseignants de collège en éducation prioritaire. Et, de la même manière que dans le premier degré, les trois académies où l'éducation prioritaire concentre le plus d'enseignants de collège sont La Réunion (59,7 %), la Guyane (95,6 %) et Mayotte (100 %).

Ces données sont à mettre en regard des résultats de la *Note d'Information* n° 18-02 de février 2018, intitulée « l'éducation prioritaire – État des lieux » (**cf. « Pour en savoir plus »**).

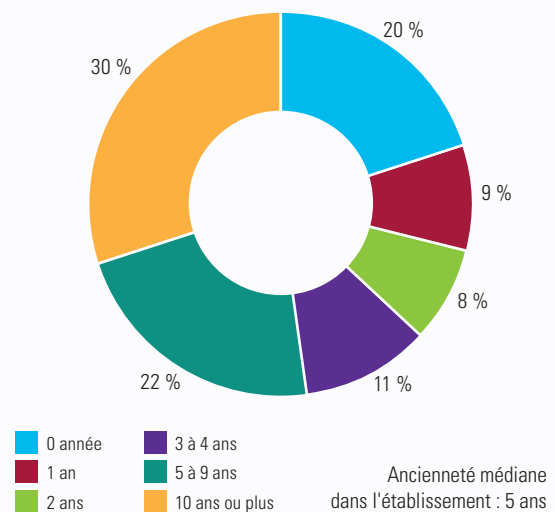
Figure 2.14a - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 1^{er} degré, du secteur public, ayant au moins une affectation en éducation prioritaire en 2017-2018



► Lecture : 20 % des enseignants 1^{er} degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

© DEPP

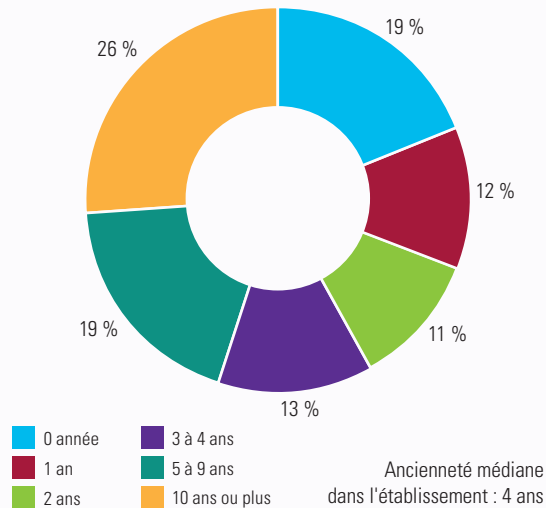
Figure 2.14b - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 1^{er} degré, du secteur public, n'ayant aucune affectation en éducation prioritaire en 2017-2018



► Lecture : 22 % des enseignants 1^{er} degré n'ayant aucune affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

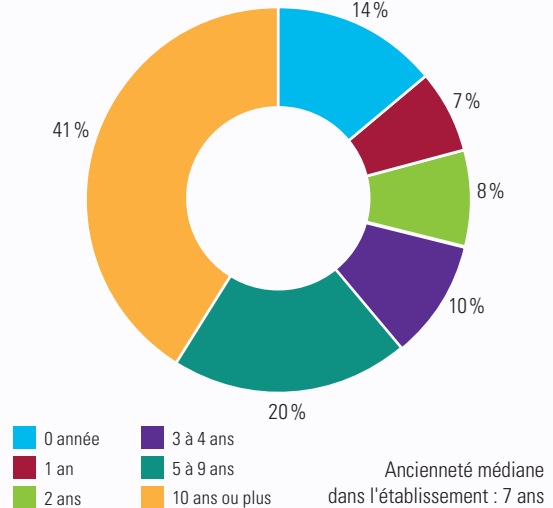
© DEPP

Figure 2.15a - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 2nd degré, du secteur public, ayant au moins une affectation en éducation prioritaire en 2017-2018



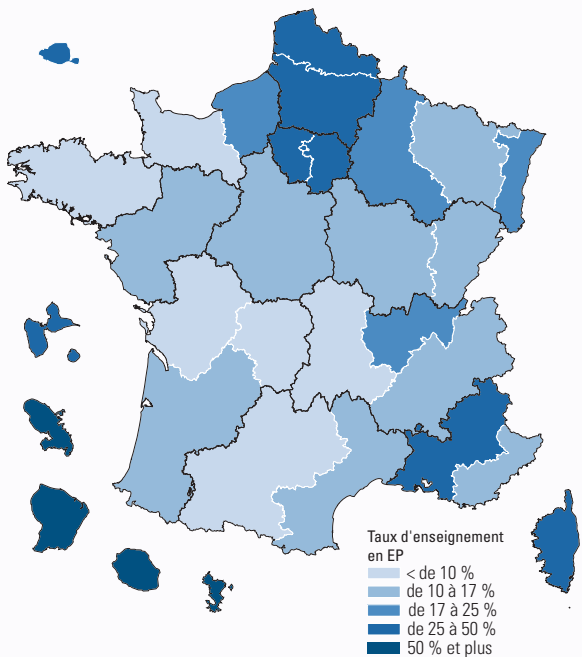
► Lecture : 19% des enseignants 2nd degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Figure 2.15b - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 2nd degré, du secteur public, n'ayant aucune affectation en éducation prioritaire en 2017-2018



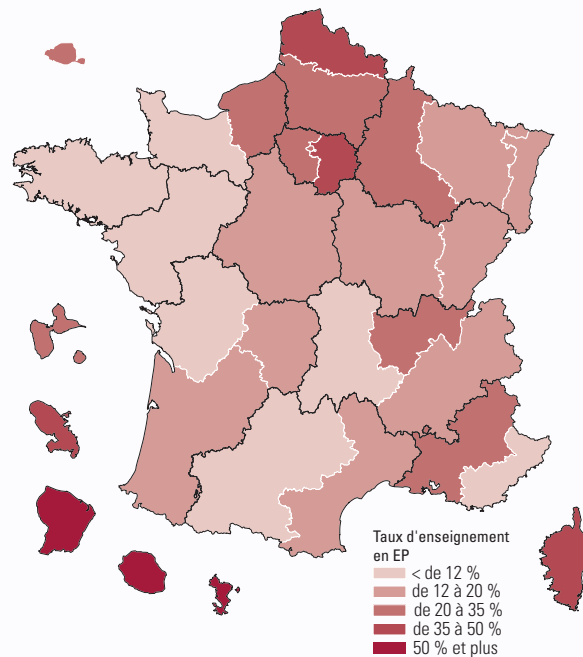
► Lecture : 20% des enseignants 2nd degré n'ayant aucune affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Carte 2.1 - Part des enseignants avec au moins 1 affectation en éducation prioritaire dans une école, en 2017-2018



► Champ : écoles publiques du premier degré.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Bsa (Base Statistique des Agents), novembre 2017.

Carte 2.2 - Part des enseignants ayant au moins 1 affectation en éducation prioritaire dans un collège, en 2017-2018



► Champ : collèges publics du second degré.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Bsa (Base Statistique des agents), novembre 2017.

B. Les personnels des corps non enseignants du secteur public

1. Les personnels de direction, d'inspection et de la vie scolaire

Près des deux tiers des personnels de direction sont affectés en collèges (**Tableau 2.11**), un quart d'entre eux en lycée et EREA et 9 % en lycée professionnel (LP). Parmi les femmes personnel de direction, la part de celles qui exercent leurs fonctions en collèges est plus élevée que chez leurs homologues masculins (67 % contre 61 % des hommes). Elles sont par contre moins représentées en lycées d'enseignement général et technologique et EREA (23 % contre 29 % pour les hommes).

Les personnels de direction sont principalement des principaux de collège (37 %) et des principaux adjoints de collège (27 %) (**Tableau 2.12**). Alors que les personnels de direction se répartissent à égalité entre les hommes et les femmes, celles-ci sont plus nombreuses que les hommes en tant que principales adjointes de collège (57 %) et proviseuses adjointes en lycée général et technologique et en lycée professionnel (56 %). Elles sont deux fois moins souvent proviseuses de LGT que les hommes.

Une part de la rémunération des chefs d'établissements et de leurs adjoints est attribuée en fonction du classement des établissements dans lesquels ils exercent. Les EPLE sont répartis en cinq catégories financières, de la première à la quatrième catégorie exceptionnelle (**cf. partie « Définitions » au début du chapitre**). Les personnels de direction sont affectés pour 32 % d'entre eux dans les établissements de troisième catégorie (**Tableau 2.13**), 27 % sont dans les établissements de deuxième catégorie et 26 % dans les établissements de quatrième catégorie. La répartition des personnels de direction en fonction de la catégorie des établissements varie selon le sexe. Les femmes sont proportionnellement plus souvent affectées dans des établissements de première, deuxième et troisième catégorie que les hommes. Au-delà de la troisième catégorie, la proportion

d'hommes parmi les personnels de direction est plus élevée (28 % des hommes affectés dans les établissements de quatrième catégorie, pour 24 % des femmes et 8 % des hommes affectés dans les établissements de quatrième catégorie exceptionnelle, pour 6 % des femmes).

Les établissements de première et deuxième catégorie confondus regroupent à eux seuls la moitié des principaux de collèges, alors que 34 % seulement des personnels de direction dans leur ensemble sont affectés dans ces établissements. A contrario, autour de 65 % des proviseurs de LGT et proviseurs adjoints sont affectés dans des établissements de quatrième catégorie et au-delà.

Les rectorats, les services académiques et CIO regroupent 54 % des personnels d'inspection (**Tableau 2.14**), c'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie – inspecteur pédagogique régional (IA-IPR). Dans l'ensemble, la part des hommes personnels d'inspection affectés dans les rectorats, les services académiques et CIO est plus forte que celle des femmes (8 points de plus), car elles sont moins nombreuses parmi les IA-IPR que parmi les IEN.

Les personnels de la vie scolaire sont affectés en collèges pour 36 % d'entre eux et 31 % dans les services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale (**Tableau 2.15**). La répartition des corps de personnels relevant de la vie scolaire entre les différentes catégories d'établissement diffère en fonction du sexe. Ainsi, dans l'ensemble, près de la moitié des hommes sont affectés dans les collèges et Sepga, alors que 32 % des femmes seulement sont dans ce cas. Celles-ci sont en revanche majoritairement affectées dans les services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale (39 % pour 8 % chez les hommes).



Tableau 2.11 - Personnels titulaires de direction par type d'établissement, par sexe en 2017-2018 (en %)

	Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologiques ¹ , et EREA ²	Lycées professionnels	Autres ³	Total
Hommes	61,3	28,6	9,2	0,9	100,0
Femmes	67,2	23,1	9,1	0,6	100,0
Total	64,2	25,9	9,1	0,7	100,0

1. Y compris les lycées polyvalents.

2. Erea : établissement régional d'enseignement adapté.

3. Autres : personnels des rectorats, de l'administration centrale, personnels d'établissement socio-éducatif, etc.

► Lecture : 25,9 % des personnels de direction sont affectés en lycées d'enseignement général et technologiques, et EREA.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public, personnels titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (Base Statistique des Agents), novembre 2017

© DEPP



Tableau 2.12 - Répartition des personnels titulaires de direction selon le corps et selon le sexe en 2017-2018 (en %)

	Effectifs	Répartition par corps	Répartition par sexe	
			Hommes	Femmes
Proviseurs lycée d'enseignement général et technologique (LGT)	1 578	11,7	68,4	31,6
Proviseurs lycée professionnel (LP)	661	4,9	58,5	41,5
Proviseurs adjoints LGT & LP	2 438	18,1	44,1	55,9
Principal collègue	4 976	36,9	52,3	47,7
Principal adjoint collègue	3 690	27,4	42,5	57,5
Autres pers. titulaires de direction	144	1,1	56,9	43,1
Total personnel de direction	13 487	100	50,4	49,6

© DEPP

- ▶ Lecture : 50,4 % des personnels de direction sont des hommes. 36,9 % des personnels de direction sont des principaux de collègue.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public, personnels titulaires.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Tableau 2.13 - Personnels titulaires de direction par classement de l'établissement, en 2017-2018 (en %)

		Catégorie financière de l'établissement					Autres ¹	Total
		1 ^{re} Catégorie	2 ^e Catégorie	3 ^e Catégorie	4 ^e Catégorie	4 ^e Catégorie exceptionnelle		
Proviseurs lycée d'enseignement général et technologique (LGT)	Hommes		13,9	18,7	44,0	23,1	0,4	100,0
	Femmes		17,3	23,5	42,6	16,7		100,0
	Total		15,0	20,2	43,5	21,0	0,3	100,0
Proviseurs lycée professionnel (LP)	Hommes	7,8	22,7	37,0	30,5	2,1		100,0
	Femmes	11,3	26,3	37,2	23,4	0,7	1,1	100,0
	Total	9,2	24,2	37,1	27,5	1,5	0,5	100,0
Proviseurs adjoints LGT et LP	Hommes	0,8	9,7	21,0	43,4	24,7	0,4	100,0
	Femmes	0,9	12,4	23,6	39,8	23,1	0,3	100,0
	Total	0,9	11,2	22,4	41,4	23,8	0,3	100,0
Principal collègue	Hommes	13,3	33,7	34,6	17,9	0,3	0,2	100,0
	Femmes	16,8	37,0	31,4	14,5	0,3	0,1	100,0
	Total	15,0	35,2	33,1	16,3	0,3	0,2	100,0
Principal adjoint collègue	Hommes	1,2	31,4	42,5	23,9	0,9	0,1	100,0
	Femmes	1,6	34,6	43,6	19,9	0,3		100,0
	Total	1,4	33,2	43,1	21,6	0,6	0,0	100,0
Autres pers. titulaires de direction	Hommes	1,2	31,7	19,5	3,7		43,9	100,0
	Femmes		29,0	14,5	1,6		54,8	100,0
	Total	0,7	30,6	17,4	2,8		48,6	100,0
Total personnel de direction	Hommes	6,0	25,6	31,7	28,0	8,0	0,8	100,0
	Femmes	7,1	29,2	33,2	23,7	6,2	0,6	100,0
	Total	6,5	27,4	32,4	25,9	7,1	0,7	100,0

© DEPP

1. Autres : comprend les non-renseignés, les sans objets, les non-concernés

- ▶ Lecture : 27,4 % des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public, personnels titulaires.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Tableau 2.14 - Personnels titulaires d'inspection par type d'établissement, en 2017-2018 (en %)

		Rectorats, services académiques et CIO	services départementaux de l'éducation nationale et circonscription inspection EN	Autres ¹	Total
Inspection d'académie- Inspection pédagogique régional (IA-IPR)	Hommes	98,2		1,8	100,0
	Femmes	98,3	0,4	1,3	100,0
	Total	98,3	0,2	1,6	100,0
Inspection de l'Éducation nationale (IEN)	Hommes	32,6	66,6	0,8	100,0
	Femmes	25,1	74	0,9	100,0
	Total	28,8	70,3	0,8	100,0
Total personnel d'inspection	Hommes	57,7	41,1	1,2	100,0
	Femmes	49,8	49,2	1	100,0
	Total	53,9	45	1,1	100,0

1. Autres : principalement personnels de l'administration centrale (soit 1 % de l'ensemble des personnels d'inspection)

© DEPP

► Lecture : 53,9 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats, services académiques et CIO.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public, personnels titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Tableau 2.15 - Personnels titulaires de la vie scolaire par type d'établissement, en 2017-2018 (en %)

		Collèges (y c. Segpa)	Lycées et EREA ¹	Lycées pro- fessionnels et SEP	Rectorats, serv. aca- démiques et CIO	Services départementaux de l'Éducation nationale et circonscription inspection EN	Autres ²	Tout	
Titulaire	Conseiller principal d'éducation	Hommes	45,7	35,4	13,8	0,3	0,1	4,8	100,0
		Femmes	53,3	30,0	12	0,2	0,1	4,4	100,0
		Tout	51,2	31,4	12,5	0,3	0,1	4,5	100,0
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Hommes	0,1			51,9	46,6	1,4	100,0
		Femmes	0,0	0,0		50,3	48,6	0,9	100,0
		Tout	0,0	0,0		50,5	48,4	1,0	100,0
	Total titulaires	Hommes	34,9	27,0	10,5	12,5	11,1	4,0	100,0
		Femmes	30,9	17,4	7,0	21,2	20,4	3,0	100,0
		Tout	31,8	19,5	7,7	19,4	18,4	3,2	100,0
Non- titulaires	AESH-AED (assistance éducative) ³	Hommes	50,8	28,7	11,3	1,3	7,9	0,0	100,0
		Femmes	32,9	15,3	4,8	3,5	43,4	0,0	100,0
		Tout	37,5	18,7	6,5	2,9	34,4	0,0	100,0
	Autres personnels d'assistance éducative	Hommes	34,5	22,0	8,8	24,7	0,5	9,4	100,0
		Femmes	19,2	11,1	4,4	51,4	5,3	8,6	100,0
		Tout	22,2	13,3	5,3	46,0	4,4	8,8	100,0
	Total non-titulaires	Hommes	50,5	28,5	11,2	1,8	7,8	0,2	100,0
		Femmes	32,6	15,2	4,8	4,7	42,4	0,2	100,0
		Tout	37,1	18,6	6,4	4,0	33,6	0,2	100,0
Total personnels de la vie scolaire	Hommes	48,5	28,3	11,1	3,2	8,2	0,7	100,0	
	Femmes	32,3	15,5	5,1	7,2	39,1	0,7	100,0	
	Tout	36,3	18,7	6,6	6,2	31,4	0,7	100,0	

1. EREA : établissement régional d'enseignement adapté.

© DEPP

2. Autres : personnels dont l'établissement n'est pas identifié, Onisep, établissement pour enfants malade ou autres services médico-sociaux, zone de remplacement, etc.

3. AESH-AED : accompagnant d'élève en situation de handicap.

► Lecture : 36,3 % des personnels de la vie scolaire sont affectés en collège (y compris Segpa).

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public, titulaires et non-titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

2. Les personnels ASS et ITRF

Les personnels de la filière administrative (**Tableau 2.16**), titulaires et non titulaires, se répartissent en part égale (environ 30 %) entre ces types d'établissement : les collèges, les lycées, rectorats et les services départementaux de l'Éducation nationale. Les agents de catégories A et C de la filière administrative sont plus souvent affectés en collèges (respectivement 31 % et 34 %) tandis que ceux de catégorie B et les non titulaires sont plus souvent affectés en rectorats et services départementaux (respectivement 35 % et 39 %).

Près de 64 % des personnels, titulaires et non titulaires, de la filière santé et sociale sont affectés en EPLE et 35 % en rectorats et services départementaux. Les femmes sont plutôt en collèges (42 % pour 29 % des hommes), et les hommes en rectorats et services départementaux (41 % pour 34 % des femmes).

Plus de 6 agents de la filière technique sur 10 sont affectés en rectorats et services départementaux, et principalement les femmes. Les hommes sont plus souvent affectés en collèges (16 %) que les femmes (6 %) de même qu'en lycées (17 % pour les hommes et 11 % pour les femmes).

Plus de la moitié des personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), titulaires et non titulaires, sont affectés en lycée général et technologie et professionnel (53 %) (**Tableau 2.17**). C'est dans ces établissements que les femmes de catégories B et C et non titulaires sont le plus souvent affectées, alors que les hommes quelle que soit leur catégorie sont plus souvent affectés en rectorats et services départementaux de l'Éducation nationale.



Tableau 2.16 - Personnels titulaires administratifs, sociaux et de santé (ASS), personnels techniques et personnels non titulaires par type d'établissement, en 2017-2018 (en %)

			Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'ens. général et techno.	Lycées pro- fessionnels et SEP	Administra- tion centrale MENJ- MESRI	Rectorats et services départementaux de l'Éducation nationale	Autres	Total
Filière administrative	Catégorie A	Hommes	29,7	30,3	8,6	7,0	21,9	2,5	100,0
		Femmes	31,5	26,3	7,5	7,4	25,1	2,2	100,0
		Total	30,9	27,7	7,9	7,2	24,0	2,3	100,0
	Catégorie B	Hommes	28,1	24,0	5,2	3,3	33,9	5,5	100,0
		Femmes	24,2	27,3	4,8	2,6	35,2	5,8	100,0
		Total	24,9	26,8	4,9	2,7	35,0	5,8	100,0
	Catégorie C	Hommes	29,0	24,0	6,9	2,5	28,0	9,6	100,0
		Femmes	34,5	23,1	6,2	1,2	26,0	9,1	100,0
		Total	34,0	23,1	6,3	1,3	26,2	9,1	100,0
	Non-titulaire	Hommes	13,9	9,2	2,9	17,0	52,1	4,9	100,0
		Femmes	26,8	22,5	5,6	3,2	37,2	4,8	100,0
		Total	25,1	20,7	5,3	5,0	39,1	4,8	100,0
Total filière administrative	Hommes	27,6	24,9	6,6	5,7	29,7	5,4	100,0	
	Femmes	30,4	24,6	5,9	2,5	29,7	6,8	100,0	
	Total	29,9	24,6	6,0	3,0	29,7	6,6	100,0	
Filière santé et sociale	Total filière santé et sociale	Hommes	28,8	19,5	8,0		40,8	2,8	100,0
	Femmes	42,1	16,1	5,7	0,1	34,2	1,8	100,0	
	Total	41,5	16,3	5,8	0,1	34,5	1,9	100,0	
Filière technique	Total filière technique	Hommes	16,2	15,2	1,6		57,9	9,1	100,0
	Femmes	5,9	10,4	0,9		65,8	17,1	100,0	
	Total	11,9	13,2	1,3		61,2	12,4	100,0	

© DEPP

- ▶ Lecture : 11,9 % des personnels de la filière technique sont affectés en collège.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public, titulaires et non-titulaires.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.



Tableau 2.17 - Personnels titulaires et non titulaires ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) par type d'établissement, en 2017-2018 (en %)

		Collèges	Lycées d'ens. général et technologique, lycées professionnels	Administration centrale	Rectorats et services départementaux de l'Éducation nationale	Autres	Total
Catégorie A	Hommes		0,8	12,9	85,8	0,5	100,0
	Femmes		1,4	19,9	77,4	1,3	100,0
	Total		1,0	15,5	82,7	0,8	100,0
Catégorie B	Hommes	0,1	33,1	5,1	58,8	2,9	100,0
	Femmes	0,1	68,7	5,6	23,9	1,6	100,0
	Total	0,1	47,7	5,3	44,5	2,4	100,0
Catégorie C	Hommes	9,3	57,1	2,7	24,1	6,8	100,0
	Femmes	8,2	78,7	0,3	8,5	4,3	100,0
	Total	8,6	70,9	1,2	14,1	5,2	100,0
Non-titulaire	Hommes	2,2	42,7		53,5	1,6	100,0
	Femmes	5,2	62,5		29,5	2,8	100,0
	Total	3,9	54,0		39,9	2,3	100,0
Total personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Hommes	4,4	37,0	5,4	49,3	3,9	100,0
	Femmes	5,9	66,7	3,2	20,7	3,5	100,0
	Total	5,2	53,3	4,2	33,6	3,7	100,0

© DEPP

► Lecture : 5,2 % des personnels de la filière technique sont affectés en collège.

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public, titulaires et non-titulaires.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

2

POUR EN SAVOIR PLUS

MEN-DEPP, 2018, *Repères et références statistiques*, chapitre 9 « Les personnels ».

Stéfanou A., 2018, « L'éducation prioritaire – État des lieux », *Note d'information*, n° 2018-02, MEN-DEPP

3. Les concours de recrutement

A. Le recrutement par voie de concours en 2017	92
B. Les résultats aux concours de personnels enseignants	96
C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants	108
Annexes	113

CHIFFRES-CLÉS 2017

36 600 admis aux concours et recrutements réservés organisés au titre de l'Éducation nationale, dont :

- ▶ **32 000** admis aux concours enseignants dans le public et le privé,
- ▶ **4 600** admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et d'ASS

72% des admis sont des femmes

77% des admis sont issus des concours externes

Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes d'enseignants

- ▶ enseignants du 1^{er} degré public : **2,8**
- ▶ enseignants du 2nd degré public : **3,5**

- ▶ enseignants du 1^{er} degré privé : **3,6**
- ▶ enseignants du 2nd degré privé : **4,0**

Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes de personnels ASS

- ▶ **15,0**
-

SOURCES ET DÉFINITIONS

Les résultats aux différents concours de recrutement d'enseignants des premier et second degrés et à ceux des personnels ASS déconcentrés sont issus des systèmes de gestion Ocean (Organisation des concours et examens académiques et nationaux) et Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours). Les données relatives aux concours ASS nationaux et aux concours de personnels de direction et d'inspection proviennent de la direction générale des ressources humaines (DGRH). Les données relatives aux concours de recrutement ITRF et de personnels des bibliothèques figurent dans le *Bilan social national* consacré aux personnels de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Les chiffres sont pour partie déjà publiés dans « Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche » (MEN-MESRI-DEPP, 2018) et dans les notes d'information n° 13 et 14 de juin 2018. Pour les concours du premier degré, les écarts entre les chiffres présentés dans ces publications et ceux de la présente édition du *Bilan social national* s'expliquent par la prise en compte, ici, des COM (public et privé), et de la Nouvelle-Calédonie pour le privé (hors Nouvelle-Calédonie pour le public car les concours de recrutement de professeurs des écoles sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat). Pour les autres concours, les champs sont identiques, quelle que soit la publication.

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

Concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), concours du certificat d'aptitude au professorat du second degré (Capes), du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (Capet), du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (Capeps), du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP), du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation.

Les concours externes se situent en fin d'année de master 1 et sont intégrés à un cursus de formation progressive, jusqu'à l'obtention du master 2. Ils s'adressent aux étudiants inscrits en master 1, aux étudiants inscrits ou diplômés en master 2, et aux titulaires d'un titre sanctionnant un cycle d'études postsecondaires d'au moins cinq années. Les troisièmes concours, comptabilisés avec les concours externes, sont ouverts aux candidats qui justifient de cinq années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé. Aucune condition de titre ou de diplôme n'est exigée. Les concours internes sont accessibles aux candidats titulaires d'une licence ou équivalent et justifiant de trois années de services publics.

Pour les concours externes et internes, sont dispensés de diplôme les mère ou père d'au moins trois enfants, ou les sportifs de haut niveau.

À partir de la session 2017, le concours externe et le second concours interne de recrutement de professeurs des écoles sont organisés à Mayotte. Auparavant, il s'agissait de concours spécifiques qui alimentaient le corps des instituteurs de la fonction publique de l'État recrutés à Mayotte.

Concours de recrutement des professeurs agrégés

Les concours externes et internes de l'agrégation s'adressent aux personnes titulaires d'un master ou équivalent, ou d'un doctorat. Un nouveau concours est organisé à partir de la session 2017 : un concours externe spécial réservé aux titulaires d'un doctorat.

Concours de l'enseignement privé sous contrat

Les candidats souhaitant exercer leurs fonctions dans un établissement privé sous contrat passent les mêmes épreuves devant les mêmes jurys que les candidats des concours correspondants de l'enseignement public. Les conditions de titre, de diplôme et de durée de services sont les mêmes que celles qui sont requises pour les candidats aux concours correspondants de l'enseignement public.

Les concours de recrutement de psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) –

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'Éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'Éducation nationale a été créé en 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Les candidats doivent posséder une licence en psychologie et soit être inscrit en deuxième année de master de psychologie soit détenir un master de psychologie, ou justifier d'un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue. Par ailleurs, les candidats aux concours interne ou réservé doivent justifier de conditions de qualité et de services.

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

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

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

Les recrutements réservés - Le dispositif « loi Sauvadet », destiné aux agents contractuels, a été prolongé pour deux sessions (2017 et 2018) selon les mêmes modalités, mais avec une modification des conditions de candidature puisque l'observation des conditions requises à la date de mars 2011 est décalée à la date de mars 2013. Les concours et examens professionnels réservés ne posent aucune exigence de diplôme, l'épreuve d'admissibilité repose sur l'étude d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Les indicateurs des concours

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

A. Le recrutement par voie de concours en 2017

Toutes voies d'accès confondues, 36 557 candidats ont été admis à un concours de recrutement de personnels enseignants ou non enseignants dans les secteurs public

et privé à la session 2017 : 34 442 candidats ont été admis par concours externes ou internes et 2 115 par recrutements réservés (**Tableau 3.1**).



Tableau 3.1 - Ensemble des admis aux concours et recrutements réservés en 2017

		Concours externes	Concours internes	Total	Femmes (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)	Recrutements réservés	Total général
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1 ^{er} degré ¹	12 691	351	13 042	84,9	1,4	8	13 050
	Enseignants du 2 nd degré ²	11 163	2 231	13 394	57,7	-1,9	955	14 349
	Total 1^{er} et 2nd degré public	23 854	2 582	26 436	71,1	-0,3	963	27 399
Enseignants du secteur privé	Enseignants du 1 ^{er} degré	908	36	944	94,0	10,8	346	1 290
	Enseignants du 2 nd degré	1 394	1 339	2 733	67,6	1,9	574	3 307
	Total 1^{er} et 2nd degré privé	2 302	1 375	3 677	74,4	4,0	920	4 597
Ensemble personnels enseignants		26 156	3 957	30 113	71,5	0,2	1 883	31 996
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection ³		842	842	58,9	5,9		842
	Conseillers principaux d'éducation	320	70	390	76,2	-4,4	61	451
	Psychologues	240	40	280	92,5	86,7	50	330
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	560	952	1 512	69,6	11,8	111	1 623
	ASS	1 466	1 351	2 817	84,8	-15,5	121	2 938
Ensemble personnels non enseignants		2 026	2 303	4 329	79,5	-7,6	232	4 561
Ensemble personnels		28 182	6 260	34 442	72,5	-0,8	2 115	36 557

© DEPP

1. Le concours externe supplémentaire de Créteil est pris en compte.

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

3. Le concours supplémentaire d'IA-IPR est pris en compte.

► Note : les recrutements réservés sans concours ne sont pas comptabilisés dans ces données.

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

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH-DAF.

1. Concours internes et externes : plus de 34 000 recrutés en 2017

Parmi les 34 442 admis aux différents concours externes et internes organisés au titre de l'Éducation nationale en 2017, 88 % sont des personnels enseignants. 26 436 (77 %) ont réussi un concours de personnels enseignants dans l'enseignement public (13 042 pour le primaire et 13 394 pour le secondaire) (**Tableau 3.1**). Par ailleurs, 3 677 candidats (11 %) ont été reçus aux concours enseignants dans l'enseignement privé (944 pour le premier degré et 2 733 pour le second degré).

Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 2 817 admis), et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 512).

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 97 % des admis du premier degré et 83 % du second degré (**Figure 3.1**). Dans l'enseignement privé, le mode de recrutement externe est également prépondérant pour le premier degré (96 %). En revanche, les proportions de recrutements externes et internes sont similaires pour le second degré.

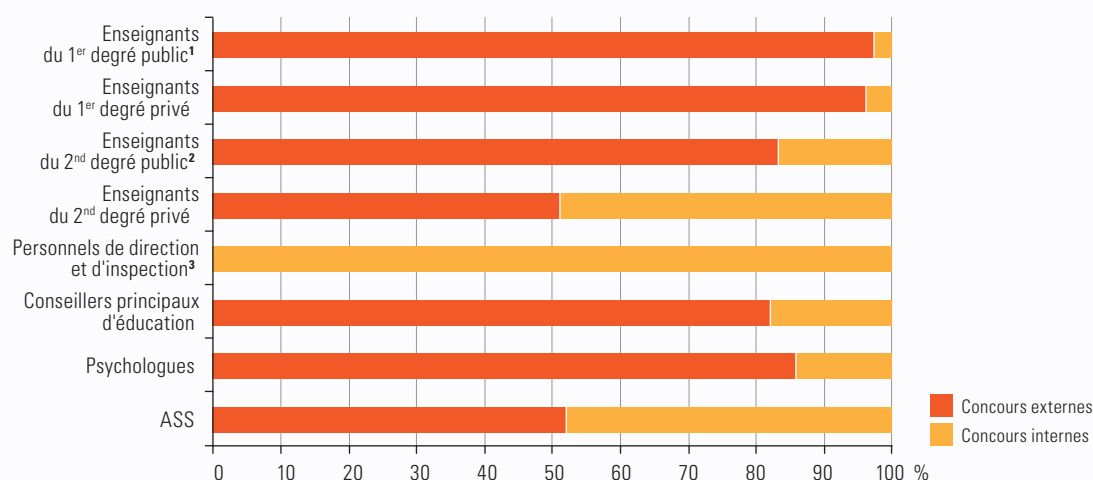
L'accès au corps des psychologues de l'Éducation nationale se fait principalement par la voie externe (86 % des admis), comme celui des conseillers principaux d'éducation (82 %). Par ailleurs, un recrutement sur deux de personnels ASS est issu des concours externes.

En revanche, les concours de personnels de direction et d'inspection ne sont ouverts qu'en interne.

Toutes voies de recrutements confondues, hors recrutements réservés, le nombre de personnes admises diminue légèrement entre les sessions 2016 et 2017 (- 1 %) et l'évolution est contrastée selon le type de concours. Aux concours enseignants du premier degré, le nombre d'admis est un peu supérieur à celui de la session précédente (+ 1 %) dans l'enseignement public, tandis qu'il augmente de 11 %, dans l'enseignement privé. Aux concours enseignants du second degré, les admis sont moins nombreux (- 2 %) dans le public, contrairement au privé (+ 2 %). Globalement, les recrutements de personnels non enseignants reculent, à l'exemple des personnels ASS (- 15 %).

Les recrutements 2017 restent dans l'ensemble très largement féminisés, plus de sept lauréats sur dix sont des femmes. Pour les concours enseignants, la part des femmes est plus élevée dans l'enseignement primaire (85 % dans le public et 94 % dans le privé) que dans le secondaire (respectivement 58 % et 68 %). La féminisation des recrutements de non-enseignants diffère selon les métiers : elle est très forte pour les psychologues (93 %) et les personnels ASS (85 %), moindre pour les personnels de direction et d'inspection (59 %).

Figure 3.1 - Répartition des admis par type de concours et voies d'accès en 2017



1. Le concours externe supplémentaire de Créteil est pris en compte.

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

3. Le concours supplémentaire d'IA-IPR est pris en compte.

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH-DAF.

2. Concours réservés : malgré le vivier de candidats, l'augmentation du nombre d'admis reste insuffisante au regard de l'offre en 2017

4 068 postes ou contrats ont été offerts aux différents concours réservés et examens professionnalisés de recrutement réservés en 2017, dont 2 163 pour les seuls concours enseignants du second degré public (**Tableau 3.2**). L'offre progresse de 12 % par rapport à 2016. L'année 2017 est la première des deux années de prolongation du dispositif dit « loi Sauvadet » pour les concours réservés. Les dates et périodes de références utiles à l'appréciation des conditions d'ancienneté sont décalées de deux ans afin de permettre l'inscription d'agents qui n'étaient jusqu'à présent pas éligibles. Le nombre de candidats est logiquement en augmentation par l'élargissement du vivier : 36 % de présents, ou dossiers retenus, en plus par rapport à la session précédente, + 28 % pour les admis. Globalement, un candidat s'est présenté pour un poste. Les taux de candidature pour les personnels enseignants restent en moyenne moins élevés dans le public (1,0) que dans le privé (1,3).

Neuf lauréats sur dix proviennent des concours enseignants, à part quasi égale entre l'enseignement public et l'enseignement privé.

Les deux tiers des présents aux concours réservés sont des femmes, de même parmi les admis. Elles représentent plus de 90 % des admis aux recrutements réservés d'enseignants du premier degré privé, de psychologues et de personnels ASS. Les taux de réussite des femmes sont supérieurs à ceux des hommes dans tous les corps, sauf dans le second degré public (**Figure 3.2**) ; les écarts se réduisent dans l'enseignement privé par rapport à 2016.

En moyenne, le taux de couverture s'améliore (52 % en 2017 contre 46 % en 2016), mais le vivier de candidats élargi est insuffisant compte tenu du nombre de postes à pourvoir. Cette difficulté à recruter concerne à la fois les concours réservés d'enseignants du public (56 % des postes ne sont pas pourvus en 2017), ceux de l'enseignement privé (30 % des contrats offerts sont restés vacants), ceux de personnels d'éducation (30 % de postes non pourvus) et ceux de personnels ASS (72 % de postes non pourvus). Seuls les concours réservés de psychologues sont couverts.

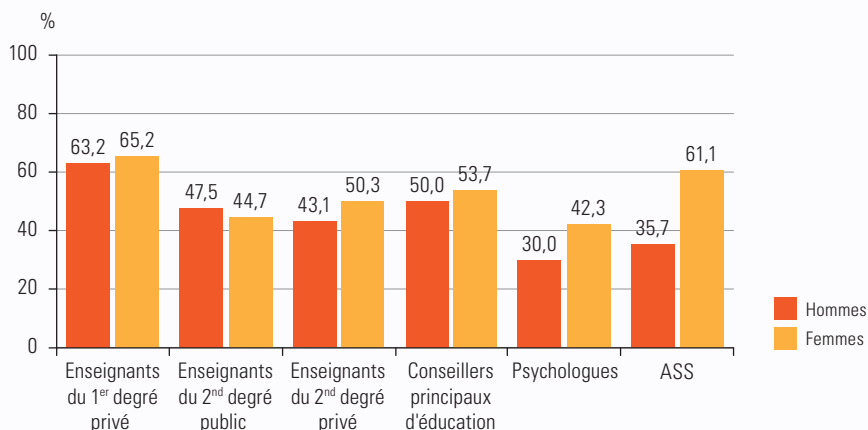
Tableau 3.2 - Nombre de postes et de candidats aux recrutements réservés en 2017

		Postes	Ins-crits	Pré-sents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/pré-sents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1 ^{er} degré	20	113	22	95,5	1,1	8	87,5	0,4	36,4	40,0
	Enseignants du 2 nd degré	2 163	4 585	2 078	54,7	1,0	955	53,2	45,1	46,0	44,2
	Total 1^{er} et 2nd degré public	2 183	4 698	2 100	55,1	1,0	963	53,5	45,5	45,9	44,1
Enseignants du secteur privé	Enseignants du 1 ^{er} degré	510	954	532	92,9	1,0	346	93,1	16,4	65,0	67,8
	Enseignants du 2 nd degré	800	2 212	1 203	63,8	1,5	574	67,2	27,1	47,7	71,8
	Total 1^{er} et 2nd degré privé	1 310	3 166	1 735	72,7	1,3	920	77,0	43,5	53,0	70,2
Ensemble personnels enseignants		3 493	7 864	3 835	63,1	1,1	1 883	64,9	89,0	49,1	53,9
Personnels non enseignants du secteur public	Conseillers principaux d'éducation	87	329	116	70,7	1,3	61	72,1	2,9	52,6	70,1
	Psychologues	50	193	121	91,7	2,4	50	94,0	2,4	41,3	100,0
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	137	522	237	81,4	1,7	111	82,0	5,3	46,8	81,0
	ASS	438	960	204	93,1	0,5	121	95,9	5,7	59,3	27,6
Ensemble personnels non enseignants		575	1 482	441	86,8	0,8	232	89,2	11,0	52,6	40,3
Ensemble personnels		4 068	9 346	4 276	65,5	1,1	2 115	67,6	100,0	49,5	52,0

- Note : les recrutements réservés sans concours ne sont pas comptabilisés dans ces données.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH.

© DEPP

Figure 3.2 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux recrutements réservés en 2017



© DEPP

- Note : pour le premier degré public, les candidats, peu nombreux, ne figurent pas dans cette représentation.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH.

B. Les résultats aux concours de personnels enseignants

1. Les concours du premier degré public : l'offre en 2017 se stabilise autour de 13 000 postes aux concours externes

13 658 postes ont été ouverts en 2017 au recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public pour la France, y compris COM. La grande majorité de ces postes sont ouverts aux concours externes (13 196 postes, dont 500 au concours supplémentaire de Créteil et 764 au troisième concours) (Tableau 3.3). L'offre de postes est comparable à celle de la session précédente, se stabilisant après de fortes augmentations observées depuis 2012 (Figure 3.9 en annexe). 37 924 candidats se sont présentés, soit autant qu'en 2016 (+0,4%). Sur dix ans, l'attractivité des concours enseignants du premier degré public diminue : on compte 25% de présents en moins en 2017 qu'en 2008 pour une offre en hausse de 15% dans le même temps.

Néanmoins, depuis 2015, l'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré public se maintient avec près de 3 présents pour un poste. Cependant, cette moyenne masque une forte dispersion académique aux concours externes : d'à peine plus d'un présent par poste dans l'académie de Versailles à 5 candidats ou plus dans les académies de La Réunion, de Martinique, de Corse et de Guadeloupe (Tableau 3.4). Dans l'académie de Créteil, le concours supplémentaire demeure de loin plus attractif que le concours externe classique (7,3 présents pour un poste contre 1,1). Au premier concours interne, réservé aux instituteurs titulaires, on compte moins de 1 candidat présent pour un poste offert. En revanche, 2,6 candidats se présentent par poste aux seconds concours internes. Moins de 3% des admis aux concours 2017 de professeurs des écoles sont issus de la voie interne.

Les taux de réussite aux concours externes sont d'autant plus élevés que les ratios candidats présents/poste

sont faibles. La moyenne nationale est de 34%, comparable à celle de 2016. Les taux de réussite s'élèvent à 70% à Versailles et à 61% à Créteil (hors concours supplémentaire). Ils descendent à 22% à Bordeaux, à 20% à La Réunion et en deçà de 20% en Martinique, en Corse et en Guadeloupe (Carte 3.1).

Presque toutes les académies ont pourvu les postes ouverts aux différents concours externes avec les candidats retenus sur liste principale. Néanmoins, l'académie de Créteil enregistre de nouveau un déficit important : 31% des postes sont restés vacants au concours externe classique (26% en 2016). Le concours supplémentaire organisé pour la troisième année consécutive, en complément du concours classique, a permis de pourvoir les 500 postes offerts. Au total, le déficit est de 20% dans cette académie. L'académie de Versailles, en difficulté lors de la session précédente avec 12% de postes non pourvus, présente en 2017 un déficit réduit à 5,5%.

Les femmes sont toujours majoritaires parmi les candidats, présents et admis, aux différents concours enseignants 2017 du premier degré public. Elles constituent 85% des admis aux concours externes. Ce taux est compris entre 80 et 90% dans toutes les académies, à l'exception de Mayotte (72%) et de la Corse (93%). Entre 2013 et 2017, la proportion de femmes se maintient entre 85 et 87% parmi les admis aux concours externes. En revanche, la part des femmes a nettement progressé aux concours internes, passant de 70% en 2013 à 78% en 2017 (Figure 3.13 en annexe). Les femmes réussissent mieux que les hommes, sauf au troisième concours où les taux de réussite sont comparables (Figure 3.3).



Tableau 3.3 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 1^{er} degré public en 2017

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes ¹	13 196	92 370	36 987	83,3	2,8	12 691	85,1	97,3	34,3	96,2
dont troisième concours ²	764	12 940	3 596	82,7	4,7	781	82,1	6,0	21,7	102,2
Premier concours interne	147	255	118	62,7	0,8	76	64,5	0,6	64,4	51,7
Seconds concours internes	315	2 944	819	78,3	2,6	275	82,2	2,1	33,6	87,3
Total	13 658	95 569	37 924	83,1	2,8	13 042	84,9	100,0	34,4	95,5

© DEPP

1. Le concours externe supplémentaire de Créteil est pris en compte.

2. Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes grâce à un report de postes non pourvus aux concours externes ou internes.

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

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

Tableau 3.4 - Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur public par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2017

Académies	Postes	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Aix-Marseille	580	1 677	2,9	580	87,8	34,6	100,0
Amiens	470	923	2,0	470	85,5	50,9	100,0
Besançon	195	483	2,5	195	87,2	40,4	100,0
Bordeaux ¹	408	1 831	4,5	410	84,1	22,4	100,5
Caen	178	639	3,6	176	88,1	27,5	98,9
Clermont-Ferrand	115	503	4,4	115	87,0	22,9	100,0
Corse	30	179	6,0	30	93,3	16,8	100,0
Créteil	2 240	5 765	2,6	1 792	82,8	31,1	80,0
<i>dont concours classique</i>	1 600	1 785	1,1	1 111	83,4	62,2	69,4
<i>concours supplémentaire</i>	500	3 642	7,3	500	80,2	13,7	100,0
Dijon	280	606	2,2	280	83,6	46,2	100,0
Grenoble	480	1 440	3,0	480	85,6	33,3	100,0
Lille	700	2 200	3,1	700	84,6	31,8	100,0
Limoges	90	329	3,7	90	84,4	27,4	100,0
Lyon	850	2 158	2,5	850	84,0	39,4	100,0
Montpellier ¹	510	1 730	3,4	519	82,5	30,0	101,8
Nancy-Metz	310	1 024	3,3	310	87,7	30,3	100,0
Nantes	385	1 624	4,2	385	86,5	23,7	100,0
Nice	314	981	3,1	313	87,9	31,9	99,7
Orléans-Tours	444	1 018	2,3	444	83,6	43,6	100,0
Paris	302	855	2,8	302	85,8	35,3	100,0
Poitiers	253	781	3,1	253	86,2	32,4	100,0
Reims	225	589	2,6	225	86,7	38,2	100,0
Rennes ¹	328	1 299	4,0	329	85,1	25,3	100,3
Rouen	360	919	2,6	360	85,6	39,2	100,0
Strasbourg ¹	390	974	2,5	399	86,5	41,0	102,3
Toulouse ¹	451	1 567	3,5	472	89,2	30,1	104,7
Versailles	1 680	2 268	1,4	1 588	86,0	70,0	94,5
Total France métropolitaine	12 568	34 362	2,7	12 067	85,3	35,1	96,0
Guadeloupe	54	330	6,1	52	82,7	15,8	96,3
Guyane	180	368	2,0	178	82,6	48,4	98,9
Martinique	63	340	5,4	63	88,9	18,5	100,0
Mayotte	90	299	3,3	90	72,2	30,1	100,0
La Réunion	231	1 147	5,0	231	81,8	20,1	100,0
Total DOM	618	2 484	4,0	614	81,4	24,7	99,4
France métropolitaine + DOM	13 186	36 846	2,8	12 681	85,1	34,4	96,2

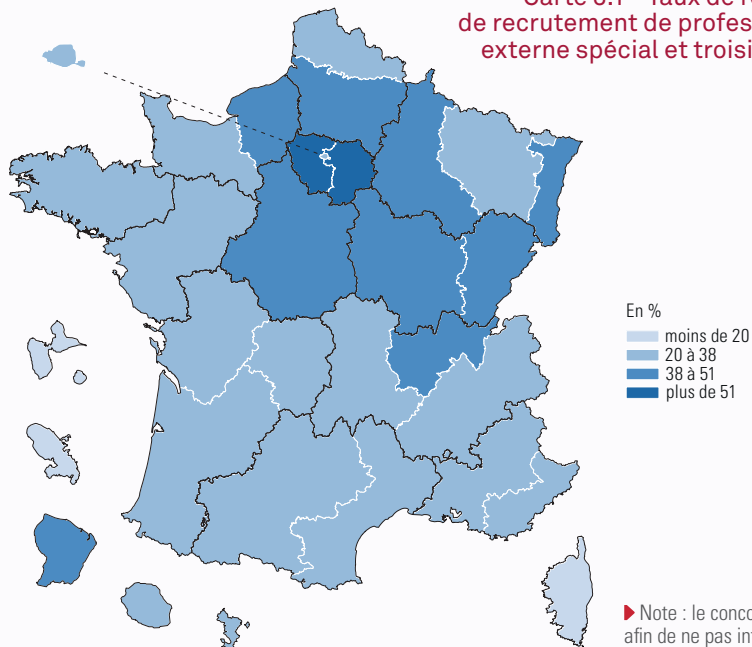
© DEPP

1. Le nombre d'admis aux concours externes est supérieur au nombre de postes grâce à un report de postes non pourvus aux concours internes ou recrutement sur liste complémentaire.

► Champ : France métropolitaine + DOM.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

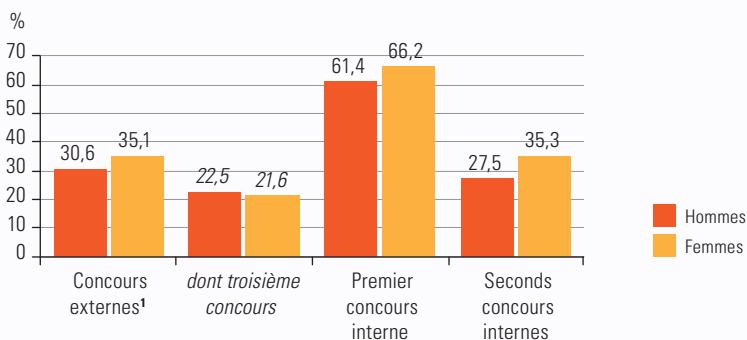
Carte 3.1 - Taux de réussite aux concours externes de recrutement de professeurs des écoles (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2017



© DEPP
 ► Note : le concours supplémentaire de Créteil n'est pas pris en compte afin de ne pas introduire de biais dans les comparaisons académiques.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Système de gestion Ocean.



Figure 3.3 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1^{er} degré public en 2017



© DEPP
 1. Le concours externe supplémentaire de Créteil est pris en compte.
 ► Note : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM + COM.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

2. Les concours du second degré public : le nombre de postes non pourvus est en légère hausse en 2017

L'offre de recrutement d'enseignants du second degré public à la session 2017 est de 15 320 postes, un niveau comparable à celle de la session 2016 (-0,7%). 13 040 postes sont ouverts pour les concours externes (dont 400 pour les troisièmes concours) et 2 280 pour les concours internes (**Tableau 3.5**). L'offre globale de postes se stabilise ainsi autour de 15 000 pour la troisième année consécutive (**Figure 3.9 en annexe**). Contrairement aux cinq dernières sessions, le nombre de candidats présents diminue (-7% entre 2016 et 2017). En dix ans, l'attractivité des concours enseignants du second degré public recule : le nombre de candidats présents a baissé de 19% alors que l'offre a augmenté de 54%. Néanmoins, le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré public est de 4,1 présents pour un poste. Ce taux reste plus élevé aux concours internes (7,8) qu'aux concours externes (3,5).

Aux concours externes enseignants, le nombre de candidats présents augmente de 1% en moyenne pour une offre de postes en légère diminution (-1%). Mais le nombre d'admis sur liste principale, en retrait (-3%), devient en 2017 inférieur de 14% aux besoins de recrutement, plus que lors des trois sessions précédentes (-13%). Aux concours internes enseignants, les candidats présents sont sensiblement moins nombreux

(-21%) qu'en 2016, contrastant avec la quasi-stabilité de l'offre (+1%). Le taux de réussite aux concours internes de l'enseignement (13%) reste très inférieur à celui des concours externes (25%). En revanche, quasiment tous les postes offerts ont été pourvus : il manque 2% d'admis sur liste principale pour couvrir l'ensemble des postes.

Globalement, les femmes constituent 58% des admis aux concours enseignants du second degré public, pour 55% des présents. Les recrutements internes sont sensiblement plus féminisés (64%) que les recrutements externes (57%). Au cours des cinq dernières sessions, la part des femmes diminue aux concours externes : les femmes représentaient 60% des lauréats en 2013 (**Figure 3.13 en annexe**). Par contre, la part des femmes progresse aux concours internes, elle s'établissait à 61% en 2013. La proportion de femmes varie selon le concours. En 2017, elles sont largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (63%) et encore plus dans la voie interne (72%). En revanche, les recrutements aux Copeps et Capet restent les moins féminisés, à peine 35% de femmes aux Copeps externe ou interne. En général, les taux de réussite des hommes et des femmes sont équivalents, ou à l'avantage des femmes, à l'exception des Capet externes et internes (**Figure 3.4**).



Tableau 3.5 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 2nd degré public en 2017

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Agrégation ¹	1 975	26 210	11 479	50,8	5,8	1 747	49,5	13,0	15,2	88,5
Capes	7 665	39 962	21 025	60,0	2,7	6 328	62,5	47,2	30,1	82,6
<i>dont troisième concours</i>	350	3 013	1 060	62,3	3,0	317	64,4	2,4	29,9	90,6
Capeps	800	4 809	3 837	28,3	4,8	800	35,1	6,0	20,8	100,0
Capet	670	7 471	2 919	51,2	4,4	632	46,0	4,7	21,7	94,3
<i>dont troisième concours</i>	40	353	124	7,3	3,1	36	11,1	0,2	29,0	90,0
CAPLP	1 930	15 117	5 958	55,5	3,1	1 656	55,1	12,4	27,8	85,8
<i>dont troisième concours</i>	10	379	82	32,9	8,2	10	30,0	0,1	12,2	100,0
Total concours externes	13 040	93 569	45 218	53,8	3,5	11 163	56,5	83,3	24,7	85,6
<i>dont troisièmes concours</i>	400	3 745	1 266	55,0	3,2	363	58,1	2,7	28,7	90,8
Agrégation	975	17 357	10 229	56,3	10,5	974	60,2	7,3	9,5	99,9
Capes	835	9 420	4 834	66,8	5,8	821	72,1	6,1	17,0	98,3
Capeps	70	1 190	690	25,5	9,9	70	34,3	0,5	10,1	100,0
Capet	85	1 492	515	50,1	6,1	85	43,5	0,7	16,5	100,0
CAPLP	315	3 442	1 459	62,7	4,6	281	65,8	2,1	19,3	89,2
Total concours internes	2 280	32 901	17 727	58,3	7,8	2 231	63,8	16,7	12,6	97,9
Total	15 320	126 470	62 945	55,1	4,1	13 394	57,7	100,0	21,3	87,4

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

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

© DEPP



Figure 3.4 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du second degré public en 2017



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

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

© DEPP

Les résultats à l'agrégation par discipline

À l'agrégation externe, les difficultés de recrutement persistent en mathématiques, mais le taux de couverture continue de s'améliorer, passant de 65% en 2016 à 67% en 2017 (**Tableau 3.6 et Figure 3.10 en annexe**). Comme à la session 2016, un peu plus de 4 candidats se sont présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur au regard de la plupart des autres disciplines (6 en moyenne). D'autres disciplines sous tension améliorent leur taux de couverture des postes par la liste principale. C'est le cas de l'allemand (79% contre 74%). En revanche, l'agrégation de lettres modernes, jusqu'à présent épargnée par cette pénurie de recrutement, devient déficitaire en 2017 avec 93% de postes pourvus. Le taux de couverture se dégrade par rapport à 2016 en économie et gestion (78% contre 82%).

Quasiment tous les postes offerts à l'agrégation interne ont été pourvus avec un taux de candidature moyen presque deux fois plus élevé que celui de l'agrégation externe, soit 11 présents pour un poste.

Parmi les lauréats, la féminisation varie selon la discipline de recrutement. À l'agrégation externe, elle atteint en moyenne 74% en langues, contre 29% dans les disciplines scientifiques, ou 39% dans les disciplines professionnelles (13% en sciences industrielles de l'ingénieur). Les concours internes sont plus féminisés dans la majorité des disciplines.

Tableau 3.6 - Nombre de postes et de candidats à l'agrégation en 2017

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
Agrégation externe ¹	Disciplines scientifiques	699	8 176	3 517	5,0	540	29,4	15,4	77,3
	dont : mathématiques	472	4 163	1 913	4,1	314	22,3	16,4	66,5
	physique-chimie	132	2 519	932	7,1	131	24,4	14,1	99,2
	Disciplines littéraires et sciences humaines	502	5 950	2 881	5,7	491	56,6	17,0	97,8
	dont : lettres modernes	162	1 522	723	4,5	151	68,9	20,9	93,2
	histoire	90	1 599	811	9,0	90	41,1	11,1	100,0
	Langues	388	4 393	2 036	5,2	370	73,8	18,2	95,4
	dont : anglais	213	2 329	1 213	5,7	213	74,6	17,6	100,0
	allemand	80	436	247	3,1	63	69,8	25,5	78,8
	Disciplines professionnelles	247	5 055	1 850	7,5	220	38,6	11,9	89,1
	dont : économie et gestion	122	2 246	725	5,9	95	61,1	13,1	77,9
	sciences industrielles de l'ingénieur	108	1 785	768	7,1	108	13,0	14,1	100,0
	Disciplines artistiques	89	1 273	675	7,6	76	61,8	11,3	85,4
Éducation physique et sportive	50	1 363	520	10,4	50	46,0	9,6	100,0	
Total	1 975	26 210	11 479	5,8	1 747	49,5	15,2	88,5	
Agrégation interne	Disciplines scientifiques	247	4 810	3 103	12,6	246	42,7	7,9	99,6
	dont : mathématiques	155	2 215	1 379	8,9	154	39,6	11,2	99,4
	physique-chimie	44	1 424	943	21,4	44	29,5	4,7	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	327	4 725	2 593	7,9	327	63,6	12,6	100,0
	dont : lettres modernes	130	1 924	1 050	8,1	130	77,7	12,4	100,0
	histoire et géographie ²	105	1 525	821	7,8	105	51,4	12,8	100,0
	Langues	176	3 269	2 036	11,6	176	88,1	8,6	100,0
	dont : anglais	70	1 848	1 119	16,0	70	91,4	6,3	100,0
	allemand	56	319	214	3,8	56	91,1	26,2	100,0
	Disciplines professionnelles	73	1 994	1 020	14,0	73	53,4	7,2	100,0
	dont : économie et gestion	46	1 010	411	8,9	46	65,2	11,2	100,0
	sciences industrielles de l'ingénieur	19	883	556	29,3	19	10,5	3,4	100,0
	Disciplines artistiques	42	851	552	13,1	42	66,7	7,6	100,0
Éducation physique et sportive	110	1 708	925	8,4	110	46,4	11,9	100,0	
Total	975	17 357	10 229	10,5	974	60,2	9,5	99,9	

© DEPP

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

2. Au concours interne de l'agrégation, l'histoire et la géographie sont regroupées au sein d'une seule section.

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline : difficultés croissantes de recrutement au Capes externe en 2017

Alors que le nombre de postes et de présents est en légère diminution (- 1 %), le nombre d'admis sur liste principale au Capes externe, en recul de 4 %, reste en deçà des besoins : 1 337 postes y sont restés vacants en 2017, soit 17 %, contre 14 à 15 % au cours des trois dernières sessions (**Tableau 3.7**). Le taux de candidature moyen se maintient à 2,7 candidats présents pour un poste, mais il reste le plus faible des concours externes d'enseignants du second degré. Le taux de couverture de certaines disciplines sous tension progresse en 2017, comme les lettres modernes (89 % au lieu de 83 % en 2016) (**Figure 3.10 en annexe**). En revanche le taux de couverture se dégrade au Capes de mathématiques (76 % pour 80 % en 2016) comme au Capes d'anglais (72 % contre 87 % en 2016). Le déficit s'accroît aussi dans les disciplines artistiques, le taux de couverture passant de 92 % à 80 %.

Pour les sections professionnelles, le taux de couverture poursuit sa progression au Capet externe, passant de 90 % en 2016 à 94 % en 2017 ; il se stabilise à 77 % au CAPLP externe pour ces sections.

La proportion de femmes parmi les admis varie sensiblement selon la discipline de recrutement. Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de lettres modernes (80 %) et de langues (77 %), contrairement au Capes de mathématiques (39 %). Dans les sections professionnelles, les femmes sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (19 % au Capet externe), mais majoritaires dans les sections d'économie et gestion, de l'ordre de 61 à 65 % aux Capet et CAPLP externes, et surtout de biotechnologies (80 % au CAPLP externe).

Tableau 3.7 - Nombre de postes et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP en 2017

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes externes								
Capes :								
Disciplines scientifiques	2 345	11 445	5 513	2,4	1 971	44,6	35,8	84,1
<i>dont : mathématiques</i>	1 577	6 295	2 749	1,7	1 203	39,0	43,8	76,3
<i>sciences de la vie et de la Terre</i>	424	2 989	1 657	3,9	424	63,2	25,6	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	2 687	15 744	8 108	3,0	2 391	66,3	29,5	89,0
<i>dont : lettres modernes</i>	1 339	4 184	2 142	1,6	1 188	80,2	55,5	88,7
<i>histoire et géographie</i>	680	5 153	3 036	4,5	680	45,6	22,4	100,0
Langues	2 280	10 683	6 145	2,7	1 683	77,4	27,4	73,8
<i>dont : anglais</i>	1 281	4 778	2 886	2,3	927	75,1	32,1	72,4
<i>espagnol</i>	564	3 430	1 973	3,5	542	83,4	27,5	96,1
Disciplines artistiques	350	2 060	1 245	3,6	280	67,5	22,5	80,0
Langages spéciaux ¹	3	30	14	4,7	3	33,3	21,4	100,0
Total Capes²	7 665	39 962	21 025	2,7	6 328	62,5	30,1	82,6
Capeps	800	4 809	3 837	4,8	800	35,1	20,8	100,0
Capet²	670	7 471	2 919	4,4	632	46,0	21,7	94,3
<i>dont : sciences industrielles de l'ingénieur</i>	297	1 670	640	2,2	267	18,7	41,7	89,9
<i>économie et gestion</i>	240	3 896	1 476	6,2	233	60,9	15,8	97,1
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	731	5 768	2 421	3,3	731	59,6	30,2	100,0
<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	251	1 945	803	3,2	251	38,6	31,3	100,0
<i>lettres-histoire et géographie</i>	220	1 980	761	3,5	220	52,7	28,9	100,0
Disciplines professionnelles	1 199	9 349	3 537	2,9	925	51,5	26,2	77,1
<i>dont : biotechnologies</i>	242	876	362	1,5	144	79,9	39,8	59,5
<i>économie et gestion</i>	231	4 110	1 299	5,6	231	65,4	17,8	100,0
Total CAPLP²	1 930	15 117	5 958	3,1	1 656	55,1	27,8	85,8
Capes internes								
Capes :								
Disciplines scientifiques	244	2 350	1 131	4,6	244	54,5	21,6	100,0
<i>dont : mathématiques</i>	187	1 420	715	3,8	187	49,7	26,2	100,0
<i>sciences de la vie et de la Terre</i>	44	597	308	7,0	44	77,3	14,3	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	290	4 264	2 199	7,6	280	75,7	12,7	96,6
<i>dont : lettres modernes</i>	119	1 378	661	5,6	119	87,4	18,0	100,0
<i>histoire et géographie</i>	63	1 130	621	9,9	63	57,1	10,1	100,0
Langues	234	2 188	1 162	5,0	233	87,1	20,1	99,6
<i>dont : anglais</i>	149	1 077	553	3,7	149	85,9	26,9	100,0
<i>espagnol</i>	44	797	427	9,7	44	90,9	10,3	100,0
Disciplines artistiques	67	618	342	5,1	64	68,8	18,7	95,5
Total Capes	835	9 420	4 834	5,8	821	72,1	17,0	98,3
Capeps	70	1 190	690	9,9	70	34,3	10,1	100,0
Capet	85	1 492	515	6,1	85	43,5	16,5	100,0
<i>dont : sciences industrielles de l'ingénieur</i>	33	374	127	3,8	33	12,1	26,0	100,0
<i>économie et gestion</i>	39	800	293	7,5	39	64,1	13,3	100,0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	81	1 484	614	7,6	69	63,8	11,2	85,2
<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	37	402	175	4,7	28	46,4	16,0	75,7
<i>lettres-histoire et géographie</i>	20	594	225	11,3	20	65,0	8,9	100,0
Disciplines professionnelles	234	1 958	845	3,6	212	66,5	25,1	90,6
<i>dont : biotechnologies</i>	65	391	216	3,3	64	92,2	29,6	98,5
<i>économie et gestion</i>	31	513	157	5,1	31	77,4	19,7	100,0
Total CAPLP	315	3 442	1 459	4,6	281	65,8	19,3	89,2

© DEPP

1. Un Capes de langue des signes française (LSF) a été créé en 2010. Il est destiné à doter l'éducation nationale d'un vivier de professeurs habilités à enseigner la langue des signes française à laquelle la loi du 11 février 2005 (loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) a conféré le statut de langue à part entière.

2. Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

3. Les concours du premier degré privé : une hausse de 9 % de l'offre de postes dans la voie externe en 2017

990 contrats ont été ouverts en vue de recruter des professeurs des écoles dans l'enseignement privé, 915 pour les concours externes (dont 14 pour le troisième concours) et 75 pour les concours internes (**Tableau 3.8**), soit 83 contrats de plus que l'année précédente (**Figure 3.9 en annexe**).

Aux concours externes, le nombre de contrats progresse de 9% par rapport à la session 2016, tandis que le nombre de candidats présents recule de 4%. Près de 4 candidats se sont présentés pour un contrat ; le taux de candidature reste supérieur à celui du public (2,8). Comme dans le public, le nombre d'admis augmente plus vite que le nombre de contrats. Aussi, le taux de couverture des concours externes s'améliore, passant de 97% en 2016

à 99% en 2017. Par ailleurs, le taux de réussite s'établit à 28% en 2017 au lieu de 24% en 2016, contrastant avec la stabilité du taux observé dans le public. Les chances de succès à un concours externe de professeur des écoles dans l'enseignement privé sont inférieures de sept points à celles dans l'enseignement public.

Les différents concours du premier degré sont plus féminisés dans le privé (94% pour les admis) que dans le public. La part des femmes varie au cours des cinq dernières sessions entre 92% et 95% (**Figure 3.13 en annexe**). Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours externes ; les écarts de taux de réussite sont plus marqués que dans le public (**Figure 3.5**).



Tableau 3.8 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 1^{er} degré privé en 2017

	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Concours externes	915	10 441	3 282	92,0	3,6	908	94,2	96,2	27,7	99,2
<i>dont troisième concours</i>	14	460	61	88,5	4,4	11	81,8	1,2	18,0	78,6
Premier concours interne	23	41	20	85,0	0,9	9	66,7	0,9	45,0	39,1
Seconds concours internes	52	248	85	91,8	1,6	27	96,3	2,9	31,8	51,9
Total	990	10 730	3 387	92,0	3,4	944	94,0	100,0	27,9	95,4

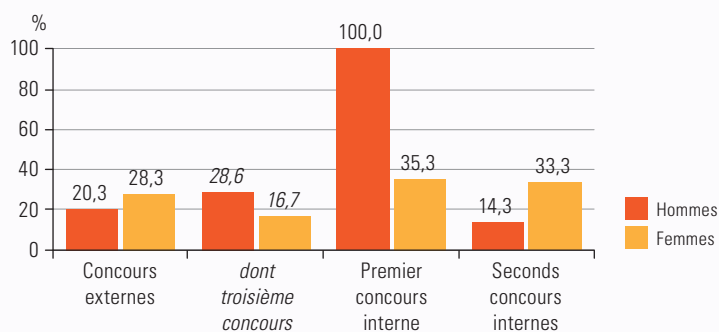
► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DAF.

© DEPP



Figure 3.5 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1^{er} degré privé en 2017



► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DAF.

© DEPP

4. Les concours du second degré privé : le taux de couverture des concours externes s'améliore en 2017

En 2017, 2 980 contrats ont été ouverts aux concours de personnels enseignants du second degré dans l'enseignement privé sous contrat (1 530 pour les concours externes dont 35 pour les troisièmes concours, 1 450 pour les concours internes), soit une augmentation de 3% par rapport à la session précédente (**Tableau 3.9 et Figure 3.9 en annexe**). Comme dans le public, les candidats présents sont moins nombreux en 2017 (-9% par rapport à 2016). Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé (4,1), le plus faible de la décennie, est identique à celui du second degré public.

Alors que dans l'enseignement public du second degré, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe, dans l'enseignement privé la moitié seulement des admis provient des concours externes. Aux concours externes (Cafep), le nombre d'admis progresse plus vite (+5%) que l'offre (+2%); le taux de couverture s'améliore, passant de 89% à 91% entre 2016 et 2017. Les recrutements externes sont inférieurs de 9% aux besoins, contre 14% dans l'enseignement public. Aux concours internes (CAER), en revanche, le taux de couverture se dégrade en 2017 (92% contre 97% en 2016) en raison d'un nombre

d'admis plus faible (-1%) et d'une offre de contrats en hausse (4%). Le taux de réussite moyen aux concours du second degré du privé se situe autour de 22% dans chacune des deux voies d'accès. Toutefois, les chances de succès aux concours internes sont plus fortes dans le privé que dans le public, tandis qu'elles sont comparables aux concours externes.

À l'exception des concours du Capes, les femmes sont toujours majoritaires parmi les candidats, présents et admis, aux différents concours enseignants 2017 de l'enseignement privé, dans les deux voies de recrutement. Ces recrutements sont plus largement féminisés dans le privé que dans le public : deux tiers des admis sont des femmes. La proportion de femmes est sensiblement plus élevée aux concours internes (70%) qu'aux concours externes (65%). Toutefois, la part des femmes n'a cessé de décroître parmi les admis aux concours enseignants du second degré privé : les femmes représentent 68% des lauréats en 2017 contre 73% en 2013, toutes voies confondues (**Figure 3.13 en annexe**). Globalement, les femmes réussissent mieux que les hommes, en particulier aux concours du Capes, et plus encore du Capet (**Figure 3.6**).



Tableau 3.9 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 2nd degré privé en 2017

	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes	1 129	8 414	4 248	64,3	3,8	1 015	68,1	37,1	23,9	89,9
<i>dont troisième concours</i>	34	685	235	74,9	6,9	34	79,4	1,3	14,5	100,0
Capeps	100	745	472	33,1	4,7	100	34,0	3,7	21,2	100,0
Capet	82	1 314	529	55,8	6,5	75	72,0	2,7	14,2	91,5
<i>dont troisième concours</i>	1	29	6	0,0	6,0	1	0,0	0,0	16,7	100,0
CAPLP	219	2 436	901	61,7	4,1	204	64,2	7,5	22,6	93,2
Total concours externes/ Cafep¹	1 530	12 909	6 150	60,8	4,0	1 394	65,3	51,0	22,7	91,1
<i>dont troisièmes concours</i>	35	714	241	73,0	6,9	35	77,1	1,3	14,5	100,0
Agrégation	160	2 791	1 594	61,6	10,0	148	61,5	5,4	9,3	92,5
Capes	934	4 369	3 007	72,0	3,2	843	76,3	30,9	28,0	90,3
Capeps	104	659	472	26,1	4,5	104	26,9	3,8	22,0	100,0
Capet	65	539	316	64,6	4,9	65	70,8	2,4	20,6	100,0
CAPLP	187	1 041	652	72,4	3,5	179	72,6	6,5	27,5	95,7
Total concours internes/ CAER²	1 450	9 399	6 041	65,3	4,2	1 339	70,1	49,0	22,2	92,3
Total	2 980	22 308	12 191	63,0	4,1	2 733	67,6	100,0	22,4	91,7

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

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

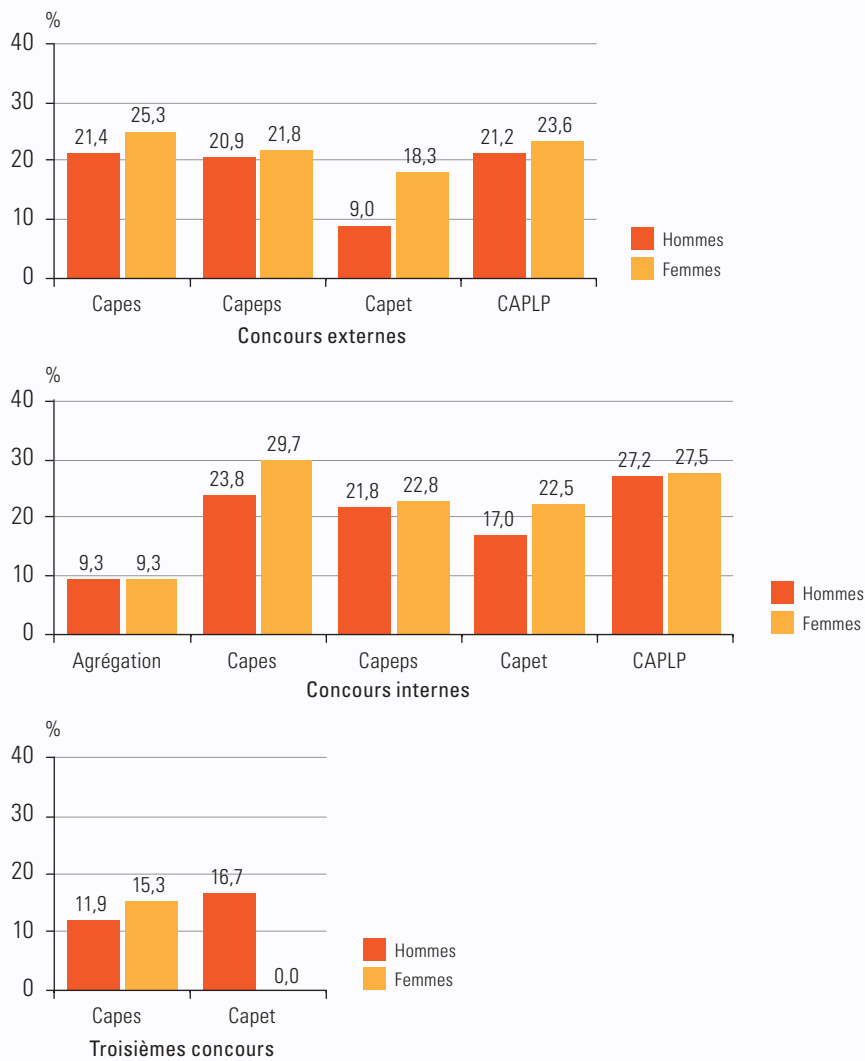
► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

© DEPP



Figure 3.6 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 2nd degré privé en 2017



► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

© DEPP

Les résultats à l'agrégation par discipline

L'agrégation interne de l'enseignement privé, jusqu'à présent épargnée par les difficultés de recrutement, devient déficitaire en 2017 avec 8 % de contrats non pourvus ; 12 contrats sont restés vacants, dont 8 en sciences de la vie, de la Terre et de l'Univers (**Tableau 3.10**). Globalement, le nombre de présents diminue (- 10%) tandis que l'offre progresse de 7 %, comme le nombre d'admis (+ 1 %). Néanmoins, le taux de candidature, soit 10 candidats présents pour un contrat, reste comparable à celui du public, où quasiment tous les contrats ouverts ont été pourvus.

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline

De nouveau, comme dans l'enseignement public pour les concours équivalents, la session 2017 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts aux différents concours externes dans l'enseignement privé. Même si le taux de couverture s'améliore au Capes externe, 10 % des contrats sont restés vacants (14 % en 2016) (**Tableau 3.11**). En moyenne, près de quatre candidats s'y sont présentés pour un contrat, le taux de candidature le plus bas des concours externes de l'enseignement privé du second degré. Contrairement aux concours équivalents dans le public, tous les contrats offerts

sont pourvus aux Capes de mathématiques, de lettres modernes et d'anglais, comme aux deux dernières sessions ; en revanche le Capes de SVT est déficitaire dans le privé (23 % de contrats vacants), pas dans le public. De plus, certaines disciplines sous tension amorcent une progression sensible de leur taux de couverture, comme l'histoire et géographie (71 % contre 44 % en 2016).

Aux concours internes, des difficultés de recrutement apparaissent en 2017 au Capes d'histoire et géographie, aucunement déficitaire dans le public ; plus de la moitié des contrats sont restés vacants par manque de candidats retenus sur liste principale.

Aux sections professionnelles des Capet et CAPLP, les taux de couverture continuent de s'améliorer dans les deux voies de recrutement.

L'inégale répartition des femmes et des hommes selon la discipline se retrouve également aux concours de l'enseignement secondaire privé. Aux concours externes, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de lettres modernes (79 %) et de langues (83 %), ainsi qu'au CAPLP d'économie et gestion (80 %) pour les sections professionnelles.

Tableau 3.10 - Nombre de contrats et de candidats à l'agrégation de l'enseignement privé en 2017

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	46	869	559	12,2	38	60,5	6,8	82,6
<i>dont : sciences de la vie, Terre et Univers</i>	20	258	181	9,1	12	91,7	6,6	60,0
<i>mathématiques</i>	16	332	203	12,7	16	43,8	7,9	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	45	754	408	9,1	43	62,8	10,5	95,6
<i>dont : lettres modernes</i>	20	305	173	8,7	20	75,0	11,6	100,0
<i>histoire et géographie</i>	8	203	98	12,3	7	71,4	7,1	87,5
Langues	32	489	295	9,2	32	75,0	10,8	100,0
<i>dont : anglais</i>	16	225	148	9,3	16	75,0	10,8	100,0
<i>espagnol</i>	11	192	98	8,9	11	81,8	11,2	100,0
Disciplines professionnelles	18	325	151	8,4	17	64,7	11,3	94,4
<i>dont économie et gestion</i>	13	191	83	6,4	13	76,9	15,7	100,0
Disciplines artistiques	5	111	59	11,8	4	75,0	6,8	80,0
Éducation physique et sportive	14	243	122	8,7	14	21,4	11,5	100,0
Total	160	2 791	1 594	10,0	148	61,5	9,3	92,5

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

© DEPP

Tableau 3.11 - Nombre de contrats et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement privé en 2017

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	% taux de couverture (admis/contrats) (en %)	
Capes, Capet, CAPLP externes (Cafep)	Capes :								
	Disciplines scientifiques	355	2 939	1 440	4,1	316	50,9	21,9	89,0
	<i>dont : mathématiques</i>	183	1 515	713	3,9	183	46,4	25,7	100,0
	<i>sciences de la vie et de la Terre</i>	87	773	411	4,7	67	61,2	16,3	77,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	404	2 791	1 323	3,3	370	70,0	28,0	91,6
	<i>dont : lettres modernes</i>	195	827	368	1,9	195	78,5	53,0	100,0
	<i>histoire et géographie</i>	100	926	466	4,7	71	57,7	15,2	71,0
	Langues	315	2 306	1 284	4,1	296	83,1	23,1	94,0
	<i>dont : anglais</i>	197	1 181	668	3,4	197	82,2	29,5	100,0
	<i>espagnol</i>	61	826	471	7,7	61	80,3	13,0	100,0
	Disciplines artistiques	55	378	201	3,7	33	75,8	16,4	60,0
	Total Capes¹	1 129	8 414	4 248	3,8	1 015	68,1	23,9	89,9
	Capeps	100	745	472	4,7	100	34,0	21,2	100,0
	Capet¹	82	1 314	529	6,5	75	72,0	14,2	91,5
	<i>dont : économie et gestion</i>	48	723	311	6,5	44	77,3	14,1	91,7
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	14	276	105	7,5	14	28,6	13,3	100,0
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	109	933	323	3,0	96	56,3	29,7	88,1
	<i>dont : lettres-histoire et géographie</i>	45	308	96	2,1	33	66,7	34,4	73,3
	<i>mathématiques-physique chimie</i>	36	347	124	3,4	36	33,3	29,0	100,0
Disciplines professionnelles	110	1 503	578	5,3	108	71,3	18,7	98,2	
<i>dont : économie et gestion</i>	35	754	263	7,5	35	80,0	13,3	100,0	
<i>sciences et techniques médico-sociales</i>	20	177	62	3,1	20	100,0	32,3	100,0	
Total CAPLP	219	2 436	901	4,1	204	64,2	22,6	93,2	
Capes, Capet, CAPLP internes (CAER)	Capes :								
	Disciplines scientifiques	303	1 152	783	2,6	302	64,9	38,6	99,7
	<i>dont : mathématiques</i>	150	463	313	2,1	149	65,8	47,6	99,3
	<i>sciences de la vie et de la Terre</i>	79	365	259	3,3	79	75,9	30,5	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	343	1 699	1 159	3,4	253	78,7	21,8	73,8
	<i>dont : lettres modernes</i>	133	644	425	3,2	133	89,5	31,3	100,0
	<i>histoire et géographie</i>	150	675	488	3,3	65	69,2	13,3	43,3
	Langues	248	1 285	902	3,6	248	88,3	27,5	100,0
	<i>dont : anglais</i>	140	558	382	2,7	140	92,1	36,6	100,0
	<i>espagnol</i>	75	546	396	5,3	75	81,3	18,9	100,0
	Disciplines artistiques	40	233	163	4,1	40	72,5	24,5	100,0
	Total Capes	934	4 369	3 007	3,2	843	76,3	28,0	90,3
	Capeps	104	659	472	4,5	104	26,9	22,0	100,0
	Capet	65	539	316	4,9	65	70,8	20,6	100,0
	<i>dont : économie et gestion</i>	39	277	171	4,4	39	74,4	22,8	100,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	12	124	67	5,6	12	25,0	17,9	100,0
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	109	494	306	2,8	101	67,3	33,0	92,7
	<i>dont : lettres-histoire et géographie</i>	40	201	116	2,9	40	65,0	34,5	100,0
	<i>mathématiques-physique chimie</i>	31	117	68	2,2	31	51,6	45,6	100,0
Disciplines professionnelles	78	547	346	4,4	78	79,5	22,5	100,0	
<i>dont : économie et gestion</i>	7	125	58	8,3	7	85,7	12,1	100,0	
<i>sciences et techniques médico-sociales</i>	24	118	83	3,5	24	100,0	28,9	100,0	
Total CAPLP	187	1 041	652	3,5	179	72,6	27,5	95,7	

© DEPP

1. Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants

1. Les concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire

Les concours internes de personnels de direction et d'inspection

À la session 2017, le nombre de postes ouverts aux concours de personnels de direction reste inchangé, soit 600 comme aux deux dernières sessions. Les effectifs des candidats présents diminuent, passant de 3 511 à 3 238 (**Tableau 3.12**). Le concours de deuxième classe (C2) représente 97 % des lauréats. Tous les postes sont pourvus pour les deux concours, comme aux huit dernières sessions. En 2017, le taux de réussite au concours de première classe C1 (13,5%) est presque divisé par deux, compte tenu de l'effet conjugué de l'augmentation du nombre de présents (+ 27) et de la baisse du nombre d'admis (- 10). En revanche, le taux de réussite augmente au C2 (18,8%), en raison d'une baisse du nombre de présents (-300) et de l'augmentation du nombre d'admis (+ 10).

115 postes sont offerts au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) depuis la session 2013. Deux recrutements par voie de concours ont été organisés en 2017 pour les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), soit 130 postes : 80 au concours habituel pour la quatrième année consécutive, et 50 au concours supplémentaire (**Tableau 3.13**). Les IA-IPR représentent ainsi 53 % des recrutements de personnels d'inspection. Tous les postes d'IEN sont pourvus, comme les années précédentes. Le taux de réussite, globalement en hausse, est très contrasté selon la spécialité, allant de 10% à 29%. Pour le concours habituel d'IA-IPR, contrairement à 2016, quelques postes sont restés vacants dans certaines spécialités (anglais, espagnol et sciences physiques

et chimiques) ; au concours supplémentaire, des postes ne sont pas pourvus en mathématiques, philosophie, sciences et techniques industrielles. Le concours supplémentaire est plus sélectif (19,3 % des inscrits sont admis) que le concours habituel (28,5%). Le taux de réussite moyen est plus élevé pour les IA-IPR (24,1 %) que pour les IEN (14,4%). Ce taux varie de 11 % à 67 % selon la spécialité.

Tous concours de direction et d'inspection confondus, la hausse de l'offre de postes (+ 6 % entre 2016 et 2017) rompt avec la stabilité des deux dernières années et le recul amorcé en 2009. La baisse tendancielle engagée depuis 2011 du nombre de candidats présents ralentit en 2017 (- 1%), les effectifs sont proches du plus bas niveau de la décennie, celui de 2008 (**Figure 3.11 en annexe**). Le taux de candidature fléchit donc, avec 5 candidats pour un poste, alors qu'il oscillait autour de 6 aux quatre dernières sessions.

La proportion de femmes admises varie selon le corps, de 62 % pour les emplois de direction ou 58 % pour les IEN, à 47 % pour les IA-IPR. La tendance est à l'augmentation de la part des femmes admises à ces concours. Ainsi, entre 2013 et 2017, la part des femmes est plus élevée de 6 points parmi les admis aux concours de direction, de 7 points aux concours d'inspection (**Figure 3.13 en annexe**). Bien que globalement moins nombreuses parmi les présents en 2017, les femmes réussissent mieux que les hommes les concours de personnels de direction, contrairement aux concours de personnels d'inspection (**Figure 3.7**).

Tableau 3.12 - Concours de recrutement de personnels de direction en 2017

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Première classe - C1	20	245	148	53,4	7,4	20	35,0	13,5	100,0
Deuxième classe - C2	580	3 915	3 090	58,5	5,3	580	62,6	18,8	100,0
Total	600	4 160	3 238	58,3	5,4	600	61,7	18,5	100,0

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJ-MESRI-DGRH, session 2017.

© DEPP

Tableau 3.13 - Concours de recrutement de personnels d'inspection en 2017

	Postes	Inscrits ¹	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/inscrits) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	75	500	62,6	6,7	75	60,0	15,0	100,0
Information et orientation	8	61	63,9	7,6	8	50,0	13,1	100,0
Enseignement général	12	80	52,5	6,7	12	66,7	15,0	100,0
Lettres-langues vivantes	5	17	76,5	3,4	5	100,0	29,4	100,0
Lettre-histoire géographie	4	36	63,9	9,0	4	50,0	11,1	100,0
Mathématiques, sciences physiques et chimiques	3	27	22,2	9,0	3	33,3	11,1	100,0
Enseignement technique	20	159	42,8	8,0	20	50,0	12,6	100,0
Économie et gestion	6	58	70,7	9,7	6	66,7	10,3	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	3	19	73,7	6,3	3	100,0	15,8	100,0
Sciences et techniques industrielles	11	82	15,9	7,5	11	27,3	13,4	100,0
Total IEN	115	800	57,8	7,0	115	58,3	14,4	100,0
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Administration et vie scolaire	21	111	55,9	5,3	21	47,6	18,9	100,0
Allemand	1	2	0,0	2,0	1	0,0	50,0	100,0
Anglais	5	6	83,3	1,2	4	75,0	66,7	80,0
Arts plastiques	1	1	100,0	1,0	1	100,0	100,0	100,0
Économie et gestion	4	18	55,6	4,5	4	50,0	22,2	100,0
Éducation physique et sportive	5	11	45,5	2,2	5	40,0	45,5	100,0
Espagnol	3	5	80,0	1,7	2	100,0	40,0	66,7
Histoire-géographie	4	27	51,9	6,8	4	75,0	14,8	100,0
Lettres	9	26	65,4	2,9	9	55,6	34,6	100,0
Mathématiques	8	17	17,6	2,1	8	25,0	47,1	100,0
Philosophie	1	4	25,0	4,0	1	0,0	25,0	100,0
Sciences de la vie et de la Terre ²	2	13	46,2	6,5	3	66,7	23,1	150,0
Sciences médico-sociales	1	4	50,0	4,0	1	0,0	25,0	100,0
Sciences physiques et chimiques	6	6	16,7	1,0	4	25,0	66,7	66,7
Sciences et techniques industrielles ²	9	23	17,4	2,6	10	20,0	43,5	111,1
Total concours classique	80	274	49,3	3,4	78	44,9	28,5	97,5
Allemand	1	6	50,0	6,0	1	0,0	16,7	100,0
Anglais ²	6	17	70,6	2,8	7	71,4	41,2	116,7
Arts plastiques	2	6	50,0	3,0	2	50,0	33,3	100,0
Biotechnologies génie biologique	1	4	25,0	4,0	1	0,0	25,0	100,0
Économie et gestion	1	9	44,4	9,0	1	100,0	11,1	100,0
Éducation musicale	3	14	42,9	4,7	3	33,3	21,4	100,0
Éducation physique et sportive	6	30	40,0	5,0	6	50,0	20,0	100,0
Espagnol ²	3	17	58,8	5,7	4	25,0	23,5	133,3
Histoire-géographie	4	30	53,3	7,5	4	100,0	13,3	100,0
Lettres	5	42	61,9	8,4	5	60,0	11,9	100,0
Mathématiques	5	18	27,8	3,6	4	0,0	22,2	80,0
Philosophie	1	4	50,0	4,0	0	0,0	0,0	0,0
Sciences économiques et sociales	2	8	37,5	4,0	2	100,0	25,0	100,0
Sciences de la vie et de la Terre	4	24	58,3	6,0	4	50,0	16,7	100,0
Sciences médico-sociales	1	3	33,3	3,0	1	0,0	33,3	100,0
Sciences physiques et chimiques	4	22	31,8	5,5	4	25,0	18,2	100,0
Sciences et techniques industrielles	1	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Total concours supplémentaire	50	254	49,2	5,1	49	49,0	19,3	98,0
Total IA-IPR	130	528	49,2	4,1	127	46,5	24,1	97,7
Total général	245	1328	54,4	5,4	242	52,1	18,2	98,8

1. Les inscrits sont les candidats dont les dossiers sont examinés.

2. Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes grâce à un transfert de postes non pourvus dans d'autres spécialités.

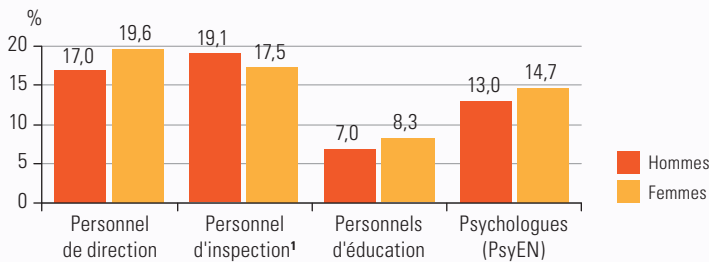
► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DGRH, session 2017.

© DEPP



Figure 3.7 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire en 2017



1. Le concours supplémentaire d'IA-IPR est pris en compte.

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH (personnels de direction et d'inspection).

© DEPP

Les concours de personnels d'éducation et de psychologues

En 2017, 390 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont proposés (320 au concours externe et 70 au concours interne) (**Tableau 3.14**). Globalement, cette offre baisse (-4%) par rapport à la session 2016, mais l'évolution est contrastée selon la voie de recrutement, externe (-6%) ou interne (+3%). Les candidats présents sont moins nombreux pour chacun des concours (-4% et -2%, **Figure 3.11 en annexe**). La forte sélectivité du concours interne demeure avec 24 présents pour un poste, contre 10 au concours externe. Tous les postes ont été pourvus comme les années précédentes.

Au titre de la première session des concours de recrutement de psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), 280 postes sont offerts (240 au concours externe et 40

au concours interne) en 2017. Un peu moins de 2 000 candidats se sont présentés. Le taux de candidature est sensiblement supérieur au concours interne avec 11 présents pour un poste, contre 6 au concours externe. Tous les postes ont été pourvus.

Les femmes représentent 83% des admis aux concours de personnels d'éducation et de psychologues du second degré public, pour 78% des présents. La proportion de femmes est sensiblement plus forte aux concours de PsyEN. Depuis la session 2014, la part des femmes parmi les admis se situe autour de 76% aux concours de CPE ; elle fluctue au-dessus de 90% aux concours de psychologues, sauf en 2015 où elle descend à 84% (**Figure 3.13 en annexe**). Globalement, les femmes réussissent mieux que les hommes (**Figure 3.7**).



Tableau 3.14 - Concours de recrutement de personnels d'éducation et de psychologues du 2nd degré public en 2017

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	320	7 353	3 274	73,7	10,2	320	76,9	47,8	9,8	100,0
Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) ¹	240	2 850	1 483	91,2	6,2	240	92,5	35,8	16,2	100,0
Total concours externes	560	10 203	4 757	79,2	8,5	560	83,6	83,6	11,8	100,0
CPE	70	3 527	1 648	71,1	23,5	70	72,9	10,4	4,2	100,0
PsyEN ¹	40	695	445	92,8	11,1	40	92,5	6,0	9,0	100,0
Total concours internes	110	4 222	2 093	75,7	19,0	110	80,0	16,4	5,3	100,0
Total	670	14 425	6 850	78,1	10,2	670	83,0	100,0	9,8	100,0

1. En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017.

© DEPP

2. Les concours de personnels ASS : la filière sociale et de santé face aux difficultés croissantes de recrutement de médecins

Les recrutements par concours

À la session 2017, 2 939 postes ont été offerts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (53 % aux concours externes, 47 % aux concours internes) (**Tableau 3.15**). L'offre diminue en moyenne de 14 % par rapport à la session 2016, après avoir augmenté sensiblement au cours des trois années précédentes (**Figure 3.12 en annexe**). 83 % des postes sont destinés à la filière administrative.

Globalement, le nombre de candidats présents recule de 11 % par rapport à la session précédente, après des hausses consécutives depuis 2012. Celui des admis baisse de 15 %, suivant l'évolution de l'offre. Le taux de candidature moyen s'établit à 14,6 candidats présents pour un poste en 2017 (14 en 2016). Néanmoins, ce taux de candidature est très différent selon la filière : il est plus élevé dans chacune des deux voies de recrutement dans la filière administrative, épargnée par la crise du recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé expliquent en partie les difficultés persistantes de recrutement. Ainsi, au concours de médecin, on compte un candidat présent pour quatre postes, et le taux de couverture se dégrade fortement, passant de 61 % à 25 % de postes pourvus, par manque de candidats admis sur liste principale. En revanche, le taux de couverture de certains concours sous tension s'améliore en 2017 comme celui du concours unique d'infirmier (96 % pour 85 % en 2016) et du concours interne d'assistant de service social (64 % au lieu de 42 % en 2016).

Les femmes sont largement majoritaires dans tous les métiers, en particulier ceux de la filière sociale et de santé. Prise globalement, toutes voies et filières confondues, la part des femmes admises varie sur les cinq dernières sessions entre 84 % et 87 % (**Tableau 3.16 en annexe**). Les taux de réussite dans les deux voies de recrutement de la filière administrative sont très inférieurs à ceux de la filière sociale et de santé, quel que soit le sexe (**Figure 3.8**).

Les recrutements par le Pacte

Par ailleurs, l'enquête, effectuée auprès des académies par la direction générale des ressources humaines sur les recrutements opérés en 2017, indique que 47 adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont été recrutés par la voie du dispositif Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État). Le nombre de postes offerts au titre de la campagne 2017 s'élevait à 76 pour le périmètre de l'enseignement scolaire. Le Pacte permet d'être recruté sur des emplois de catégorie C par un contrat de droit public, de 12 à 24 mois, alternant une formation et une activité professionnelle. Aux termes du contrat, l'intéressé est titularisé sous réserve d'une vérification d'aptitude. Ce mode de recrutement est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme, sans qualification professionnelle, ou n'ayant pas obtenu le baccalauréat. De nouveaux critères d'éligibilité s'appliqueront dès la campagne 2018.



Tableau 3.15 - Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS en 2017

		Postes	Inscrits	Pré-sents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/pré-sents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes	Attaché d'administration ¹	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Secrétaire administratif de classe normale ^{2 et 3}	718	21 677	8 774	83,5	12,2	716	80,4	8,2	99,7
	Secrétaire administratif de classe supérieure ³	53	3 179	911	82,1	17,2	53	73,6	5,8	100,0
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ²	361	22 774	11 016	81,8	30,5	360	76,1	3,3	99,7
	Total filière administrative	1 132	47 630	20 701	82,6	18,3	1 129	78,7	5,5	99,7
	Médecin ⁴	80	50	20	80,0	0,3	20	80,0	100,0	25,0
	Assistant de service social	96	1 173	648	93,4	6,8	88	92,0	13,6	91,7
	Infirmier ⁵	239	3 068	1 908	95,3	8,0	229	96,9	12,0	95,8
	Total filière sociale et de santé	415	4 291	2 576	94,7	6,2	337	94,7	13,1	81,2
	Total concours externes	1 547	51 921	23 277	83,9	15,0	1 466	82,4	6,3	94,8
Concours internes	Attaché d'administration	80	5 536	2 597	81,3	32,5	80	86,3	3,1	100,0
	Secrétaire administratif de classe normale ^{2 et 3}	681	15 574	9 865	86,9	14,5	666	84,7	6,8	97,8
	Secrétaire administratif de classe supérieure ³	72	2 853	1 393	87,1	19,3	66	92,4	4,7	91,7
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ²	484	8 544	5 565	89,9	11,5	482	89,6	8,7	99,6
	Total filière administrative	1 317	32 507	19 420	87,0	14,7	1 294	87,0	6,7	98,3
	Conseiller technique de service social ⁶	25	154	36	88,9	1,4	25	88,0	69,4	100,0
	Assistant de service social	50	138	95	92,6	1,9	32	100,0	33,7	64,0
	Total filière sociale et de santé	75	292	131	91,6	1,7	57	94,7	43,5	76,0
Total concours internes	1 392	32 799	19 551	87,1	14,0	1 351	87,3	6,9	97,1	
Total	2 939	84 720	42 828	85,3	14,6	2 817	84,8	6,6	95,8	

© DEPP

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

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

3. Y compris administration centrale.

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

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

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

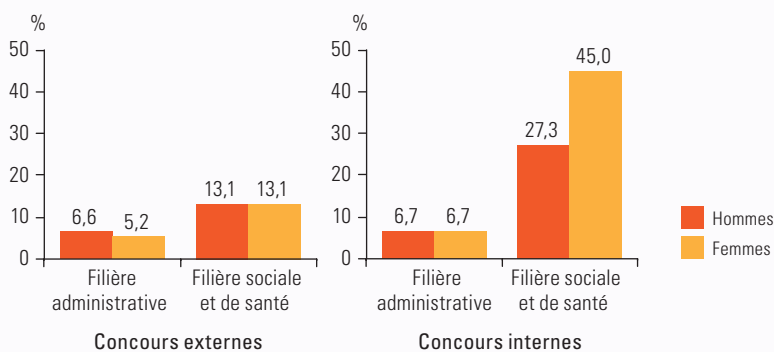
► Note : à compter du 1^{er} janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1^{re} classe sont intégrés dans le grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe.

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Divisions académiques des examens et concours, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH.



Figure 3.8 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels ASS en 2017



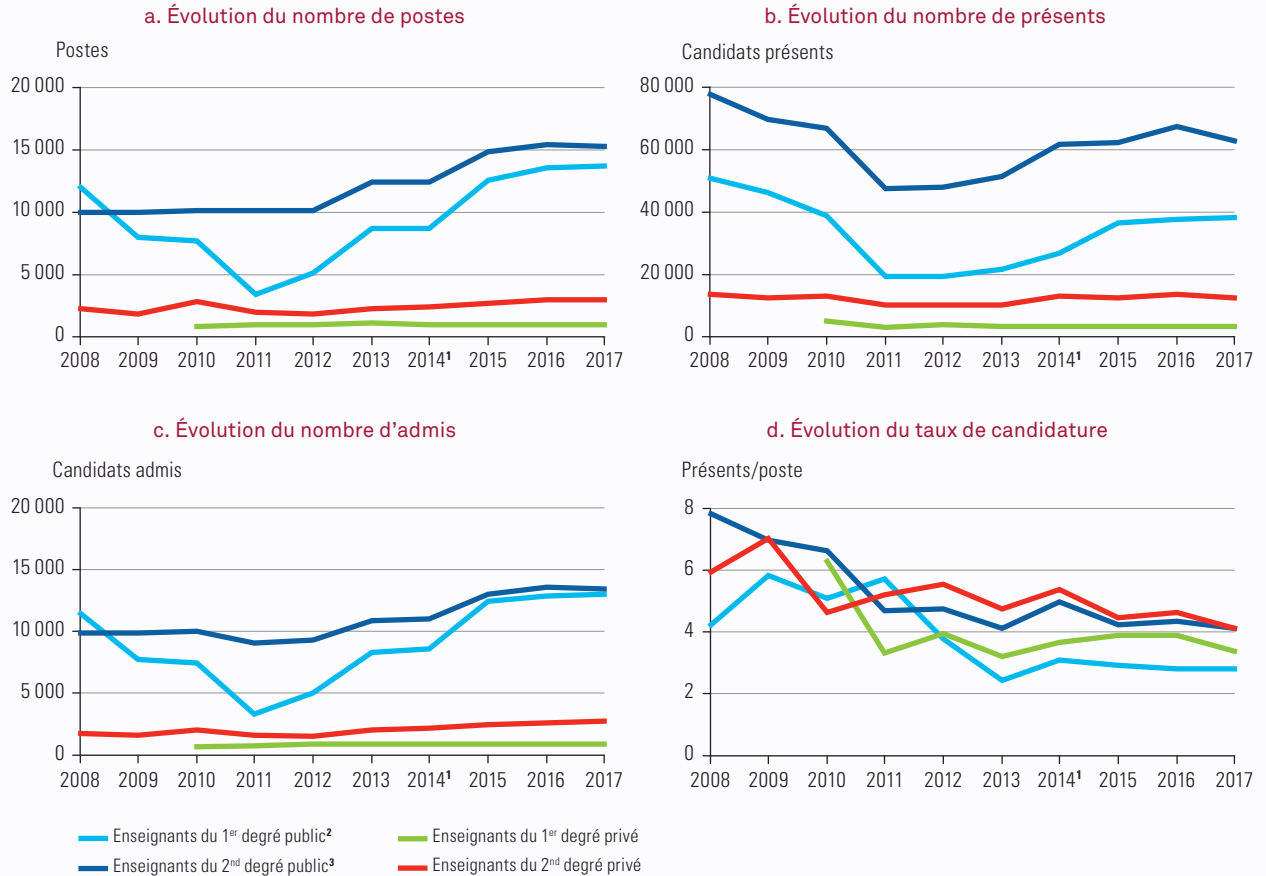
► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Divisions académiques des examens et concours, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH.

© DEPP

Annexes

Figure 3.9 - Concours externes et internes de personnels enseignants : évolution du nombre de postes, de présents et d'admis, évolution du taux de candidature depuis 2008



1. Hors session exceptionnelle.
 2. Le concours externe supplémentaire de Créteil, organisé en 2015, 2016 et 2017, est pris en compte.
 3. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé en 2017, est pris en compte.
 Note : hors Nouvelle-Calédonie pour le premier degré public.
 Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean. MENJ-MESRI-DGRH-DAF.

© DEPP

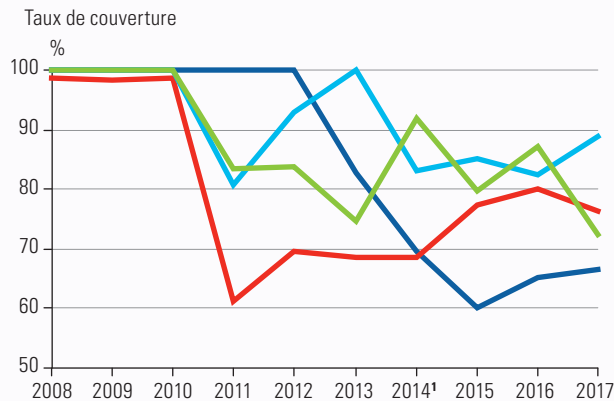
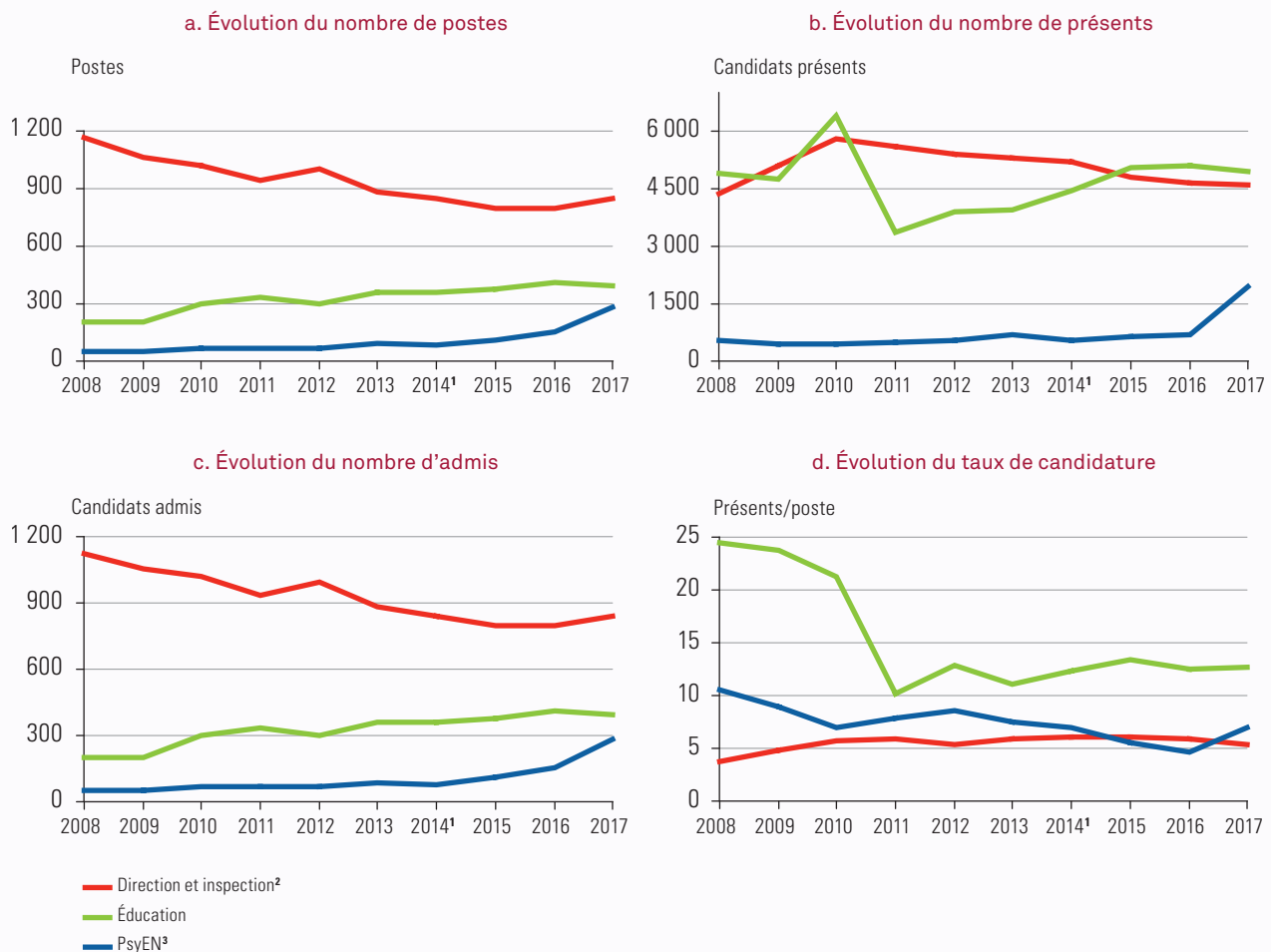


Figure 3.10 - Concours externes de l'agrégation et du Capes de l'enseignement public : évolution du taux de couverture selon la discipline depuis 2008

1. Hors session exceptionnelle.
 2. Y compris le concours externe spécial ouvert en 2017.
 3. Y compris les troisièmes concours.
 Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean.

© DEPP

Figure 3.11 - Concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire (externes et internes) : évolution du nombre de postes, de présents et d'admis, évolution du taux de candidature depuis 2008



1. Hors session exceptionnelle.

2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR est pris en compte.

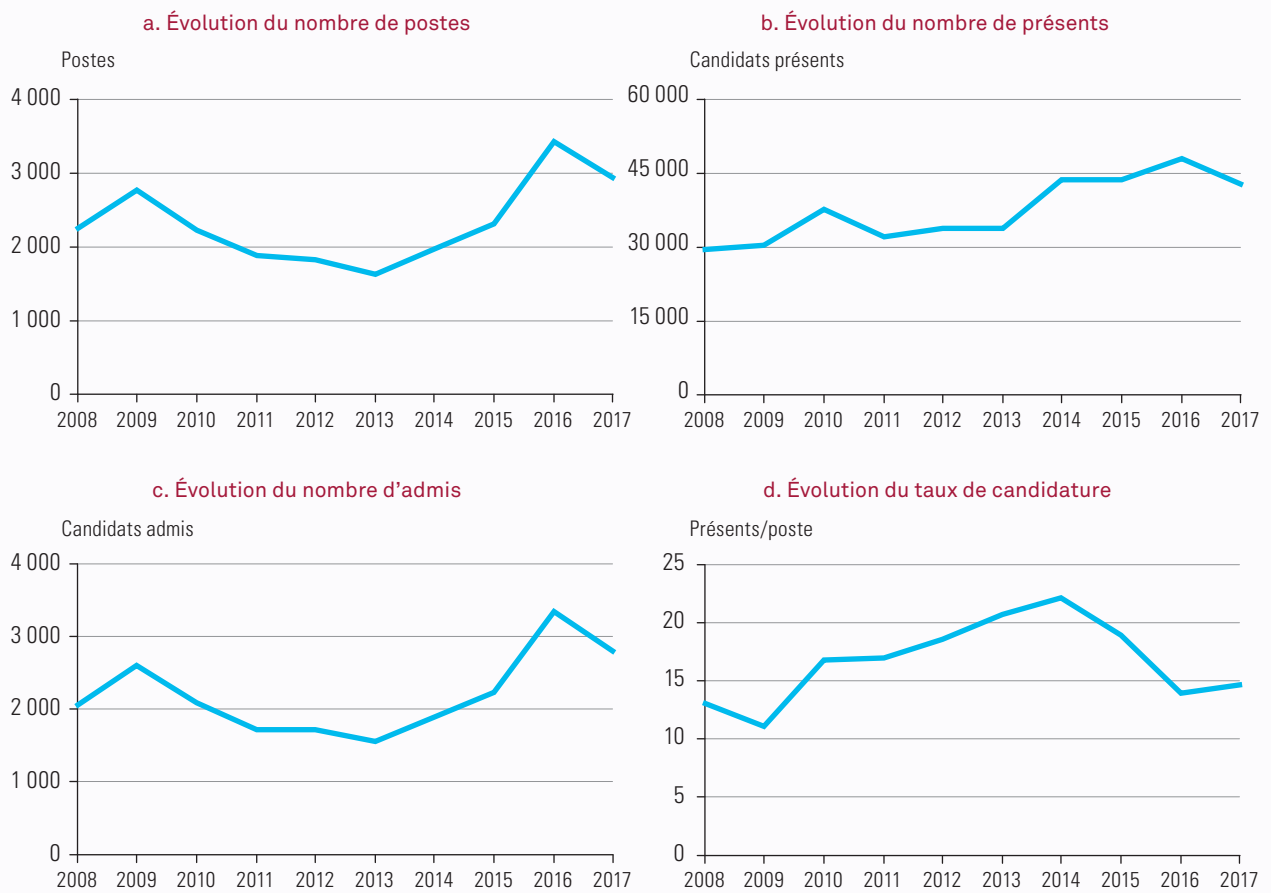
3. En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean. MENJ-MESRI-DGRH.

© DEPP

Figure 3.12 - Concours externes et internes de personnels ASS : évolution du nombre de postes, de présents et d'admis, évolution du taux de candidature depuis 2008



► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Divisions académiques des examens et concours. MENJ-MESRI-DGRH.

© DEPP

Tableau 3.16 - Lauréats des concours externes et internes : évolution de la part de femmes, évolution du taux de réussite des hommes et des femmes depuis 2013

		2013			2014 ⁵			2015		
		Femmes (en %)	Taux de réussite (en %)		Femmes (en %)	Taux de réussite (en %)		Femmes (en %)	Taux de réussite (en %)	
			Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1 ^{er} degré ¹	86,0	37,3	39,5	85,9	29,5	32,1	85,5	29,1	34,8
	concours externes	86,5	37,8	39,9	86,5	28,9	32,1	85,7	28,9	34,8
	concours internes	69,5	30,1	29,3	64,3	39,6	29,5	73,5	35,1	33,7
	Enseignants du 2 nd degré ²	60,1	20,5	21,7	59,2	17,2	18,3	57,2	20,4	21,3
	concours externes	60,0	26,8	29,0	58,4	21,1	22,2	56,1	24,8	26,1
	concours internes	60,8	9,3	9,6	63,1	8,5	10,1	62,8	9,8	11,5
Enseignants du secteur privé	Enseignants du 1 ^{er} degré	93,6	21,8	27,2	93,0	20,6	25,7	92,1	21,5	24,8
	concours externes	94,0	21,4	27,5	93,2	20,6	25,3	92,9	19,6	24,7
	concours internes	88,9	25,0	24,0	91,5	20,8	33,5	77,8	50,0	25,9
	Enseignants du 2 nd degré	72,6	16,3	20,7	71,1	14,8	17,9	69,3	18,7	21,6
	concours externes	71,8	19,3	23,5	68,6	19,2	20,4	66,2	23,5	25,7
	concours internes	73,2	14,2	18,7	73,9	11,4	15,8	72,6	14,7	18,7
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	56,1	15,6	18,7	55,2	15,7	16,9	55,5	16,2	16,8
	Personnels d'inspection ³	44,9	16,9	14,0	51,3	15,7	16,1	53,3	18,2	16,4
	Conseillers principaux d'éducation	72,8	9,0	9,1	76,7	7,1	8,4	76,5	6,3	7,9
	concours externes	73,7	15,2	15,5	79,3	9,2	11,9	76,8	8,3	10,2
	concours internes	68,3	3,3	2,8	63,3	4,4	3,0	75,4	3,1	3,8
	Psychologues ⁴	89,8	8,3	14,2	92,5	8,8	15,0	83,8	18,2	18,0
	concours externes	88,2	9,2	12,5	93,3	7,0	13,3	85,6	15,9	17,2
	concours internes	95,0	4,5	25,3	90,0	18,2	25,4	76,2	29,4	22,9
	ASS	86,5	4,3	4,7	84,4	4,6	4,3	85,9	5,0	5,2
	concours externes	85,8	4,6	4,9	83,5	4,4	4,2	83,4	5,1	4,8
concours internes	87,5	4,0	4,3	85,5	4,9	4,5	88,9	4,7	5,6	

1. Le concours externe supplémentaire de Créteil, organisé en 2015, 2016 et 2017, est pris en compte.

2. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé en 2017, est pris en compte.

3. Le concours supplémentaire d'IA-IPR est pris en compte.

4. En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

5. Hors session exceptionnelle.

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

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, système de gestion Ocean, session 2017. MENJ-MESRI-DGRH-DAF.

2016			2017		
Femmes (en %)	Taux de réussite (en %)		Femmes (en %)	Taux de réussite (en %)	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
85,0	29,9	34,9	84,9	30,8	35,1
85,2	29,8	35,0	85,1	30,6	35,1
74,6	34,1	31,4	78,3	34,2	38,5
56,8	19,7	20,7	57,7	20,0	22,3
55,7	24,6	26,3	56,5	23,2	25,9
62,4	8,9	10,4	63,8	10,9	13,8
94,7	14,9	24,9	94,0	21,0	28,5
94,5	15,5	24,7	94,2	20,3	28,3
100,0	0,0	31,3	88,9	40,0	33,7
67,8	18,2	20,9	67,6	19,6	24,0
65,3	21,2	23,2	65,3	20,1	24,3
70,3	15,6	19,2	70,1	19,1	23,8
57,8	16,4	17,6	61,7	17,0	19,6
59,0	15,7	19,2	52,1	19,1	17,5
76,2	7,1	8,4	76,2	7,0	8,3
76,5	9,0	10,3	76,9	8,6	10,2
75,0	3,6	4,2	72,9	4,0	4,4
91,3	12,7	23,2	92,5	13,0	14,7
91,1	9,0	16,7	92,5	13,8	16,4
91,7	38,5	55,6	92,5	9,4	9,0
83,8	7,6	6,8	84,8	6,8	6,5
80,0	8,5	6,6	82,4	6,9	6,2
88,1	6,3	7,1	87,3	6,8	6,9

© DEPP

3

POUR EN SAVOIR PLUS

MEN-MESRI-DEPP, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, fiches 9.19 à 9.24.

Valette C., 2018, « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2017 », *Note d'information*, n° 18.13, MEN-MESRI-DEPP.

Valette C., 2018, « Concours enseignants 2017 du second degré », *Note d'information*, n° 18.14, MEN-MESRI-DEPP.

Terrier C., 2014, « L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré public : une étude rétrospective », *Note d'Information*, n° 14.24, MEN-MESRI-DEPP.

Valette C., 2014, « Les concours externes de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé : des recrutements en baisse entre 2003 et 2013 », *Note d'information*, n° 14.35, MEN-MESRI-DEPP.

MEN-MESRI-DEPP, *Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif*.

4. Les départs à la retraite et démissions

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé en 2017	123
B. Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale	132
C. Démissions constatées depuis cinq ans	138

CHIFFRES-CLÉS 2017

Enseignants titulaires du premier degré public

- ▶ **8 430 départs à la retraite (2,4% des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **59,8** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **59,4** ans

Enseignants titulaires du second degré public

- ▶ **8 510 départs à la retraite (2,3% des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **62,6** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **62,3** ans

Maîtres contractuels ou agréés du premier degré privé

- ▶ **1 180 départs à la retraite (2,9% des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **61,0** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **59,6** ans

Maîtres contractuels ou agréés du second degré privé

- ▶ **2 280 départs à la retraite (3,0% des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **63,0** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **62,4** ans

Titulaires non enseignants

- ▶ **3 920 départs à la retraite (3,6% des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **62,5** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **62,3** ans

Pensions moyennes perçues par les nouveaux retraités monopensionnés anciennement titulaires : **2 600 euros**

- Dont : **2 500 euros** pour les enseignants titulaires du premier degré public
 - 2 850 euros** pour les enseignants titulaires du second degré public
-

SOURCES

Les effectifs de départ à la retraite des personnels du secteur public sont constitués à partir des fichiers « fin de fonction » des annuaires de gestion EPP, EPP privé, AGAPE, AGORA et ITRF 2007 à 2013, et à partir de la base statistique des agents (BSA) pour les années suivantes. Ces fichiers couvrent l'ensemble du champ des personnels titulaires de l'éducation nationale. Ils couvrent de plus les maîtres agréés ou contractuels du premier et du second degré des établissements privés sous contrat, qui sont sur échelle de rémunération de titulaire. Pour ce chapitre, seuls sont retenus les agents qui au cours de leur dernière année d'activité étaient affectés sur les programmes budgétaires de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » – à l'exception de l'enseignement technique agricole – sur le champ géographique France métropolitaine + DOM.

Les effectifs de retraités et montants de pension des nouveaux retraités, versés par le régime de retraite de la fonction publique de l'État, sont calculés à partir de la base des pensions au 31 décembre 2017 du Service des retraites de l'État (SRE) de la DGFIP. Les données sont agrégées par la DEPP. Cette source de données ne permet pas de connaître l'ensemble des pensions perçues par les polypensionnés. Ces derniers perçoivent en effet, en plus de leurs pensions au SRE, des pensions versées par d'autres régimes de retraite tels que le régime général ou la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) par exemple. Sont réputés retraités de l'éducation nationale, les retraités dont le dernier service de gestion dépend de ce ministère dans son périmètre de fin 2017.

CONCEPTS

Effectifs de départs à la retraite : Il s'agit de l'ensemble des cessations de fonction pour départ à la retraite avec liquidation des droits au régime de retraite de la fonction publique de l'État. Ils ne prennent donc pas en compte les bénéficiaires d'allocation pour invalidité temporaire avant la liquidation définitive de leur pension.

Catégories actives/sédentaires : La réforme de 1989 a supprimé pour les nouvelles générations le statut des instituteurs (corps classé en « catégorie active ») et créé le corps des professeurs des écoles (classé en « catégorie sédentaire »). Elle a donc introduit des différences d'âge légal d'ouverture des droits à la retraite entre les enseignants du premier degré. En effet, les enseignants qui bénéficient du statut d'actifs peuvent partir à la retraite à partir de 55 ans (jusqu'à 57 ans en 2017 suite à la réforme de 2010) contre 60 ans pour les sédentaires (jusqu'à 62 ans en 2017 suite à la réforme de 2010). Un enseignant est considéré comme actif s'il est actuellement dans un corps actif ou s'il a passé au moins 15 ans de services dans un corps actif avant d'intégrer un corps sédentaire (ce qui est le cas de nombreux instituteurs devenus professeurs des écoles). Si la quasi-totalité

des enseignants atteignant leur âge légal d'ouverture des droits bénéficient du statut d'actifs jusqu'en 2007, le nombre de sédentaires augmente progressivement et représente plus de 11,2% des enseignants en 2016.

Effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits : il s'agit du nombre de titulaires ou ex-titulaires retraités qui atteignent leur âge légal d'ouverture des droits au cours de l'année. Cet effectif est reconstitué à partir de l'ensemble des agents encore en activité en décembre 2017 ou étant partis à la retraite auparavant. L'âge légal d'ouverture des droits dépend de l'évolution de la législation et de la validation de 15 ans ou plus en catégorie active. Cet effectif correspond à la situation fictive où tous les titulaires auraient choisi de partir à leur âge d'ouverture des droits. On parle aussi de « départs potentiels ».

Effectifs de retraités de l'Éducation nationale : Il s'agit de l'ensemble des anciens titulaires de l'Éducation nationale, percevant une pension au régime des retraites de la fonction publique d'État, qu'ils soient ou non polypensionnés.

ENCADRÉ 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

		Avant la réforme de 2003	Après la réforme de 2003 : à compter du 01/01/2004 sauf mention contraire	Réforme de 2010, à compter du 1 ^{er} juillet 2011
Âge d'ouverture des droits (AOD) (c.-à-d. : âge à partir duquel un agent peut prendre sa retraite)			<i>Sédentaires</i> : 60 ans <i>Actifs</i> (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans <i>Mères de trois enfants</i> : pas de condition d'âge	<i>Sédentaires</i> : recul progressif de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017* <i>Actifs</i> : décalage de 55 à 57 ans <i>Parents de trois enfants</i> : suppression progressive du régime spécial**
Durée de service requise pour accéder à une pension de la fonction publique		15 ans de service sauf cas particulier (ex. : inaptitude)		2 ans de service
Taux plein		75 % (jusqu'à 80 % avec les bonifications)		
Durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein		37,5 ans	Convergence vers le régime général : +2 trimestres/an de 2004 à 2008, puis 1 trimestre/an (41 ans en 2012).	41,5 ans en 2017
Décote	Montant	Néant	À compter du 01/01/2006 : convergence vers le régime général : de 0,125 % par trimestre manquant (2006) à 1,25 % par trimestre manquant (2015), limite passant de 4 à 20 trimestres	
	Âge d'annulation		<i>Sédentaires</i> : passage de 61 ans (2006) à 63 ans (2012).	<i>Sédentaires</i> : de 62 ans et 5 mois (2011) à 67 ans (2020)
Surcote	Montant et conditions	Néant	0,75%/trimestre de service supplémentaire (post AOD, au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein), dans la limite de 20 trimestres (5 ans)	À compter du 01/01/2009 (PLSS 2009) : 1,25 % par trimestre supplémentaire pour les trimestres entièrement accomplis à compter du 01/01/2009
				Trimestres d'assurance pris en compte pour la surcote et non plus les trimestres de service
Minimum garanti de pension		Pas de condition		Avoir atteint la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein (c.-à-d. sans décote) ou l'âge d'annulation de la décote (en 2015, avant : aménagement progressif)
Limite d'âge		<i>Sédentaires</i> : 65 ans		<i>Sédentaires</i> : de 65 à 67 ans de 2011 à 2017

► * La réforme de 2010 augmente progressivement les âges légaux d'ouverture des droits de 60 ans à 62 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique. Il augmente ainsi de 4 mois pour les personnes nées après le 30 juin 1951, puis de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1955. Parallèlement, il passe de 55 ans à 57 ans pour les catégories actives de la fonction publique, il augmente à 55 ans et quatre mois pour les personnes nées après le 30 juin 1956, puis augmente de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1960.

► ** Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants :

Les parents d'au moins trois enfants ayant exercé de manière effective au moins quinze ans dans la fonction publique et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants pouvaient partir quand ils le souhaitaient. L'arrêt de ce dispositif a été programmé lors de la réforme des retraites de 2010 et son bénéfice a été restreint à partir du 1^{er} juillet 2011 aux personnes à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite à cette date. Initialement réservé aux femmes, ce dispositif a été étendu aux hommes suite à une décision européenne en 2004, ce qui a permis à un certain nombre d'entre eux de partir de manière anticipée en 2004 et 2005. Mais à partir de mi-2005, l'obligation d'interruption d'activité pour chaque naissance a été introduite, ce qui a exclu de fait la quasi-totalité des hommes.

© DEPP

ENCADRÉ 2 : ÂGE LÉGAL D'OUVERTURE DES DROITS PAR GÉNÉRATION

Catégories sédentaires		Catégories actives	
Génération	Âge d'ouverture des droits	Génération	Âge d'ouverture des droits
1950	60 ans	1955	55 ans
1951 avant le 1 ^{er} juillet	60 ans	1956 avant le 1 ^{er} juillet	55 ans
1951 à partir du 1 ^{er} juillet	60 ans et 4 mois	1956 à partir du 1 ^{er} juillet	55 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	1957	55 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	1958	56 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	1959	56 ans et 7 mois
à partir de 1955	62 ans	à partir de 1960	57 ans

© DEPP

Tableau 4.1 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités en 2017

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeur des écoles	2,4	8 321	5 850	2 471	59,5	59,4	59,8
Instituteurs, instructeurs	2,6	111	74	37	58,6	58,7	58,3
Enseignants du premier degré	2,4	8 432	5 924	2 508	59,5	59,4	59,8
Professeurs de chaire supérieure	6,6	144	38	106	63,3	62,3	63,6
Professeurs agrégés	2,6	1 320	642	678	62,6	62,4	62,8
Professeurs certifiés	1,9	4 282	2 705	1 577	62,5	62,4	62,7
Professeurs d'éducation physique et sportive	2,0	560	248	312	62,4	61,8	62,8
Professeurs de lycée professionnel	2,9	1 705	780	925	62,1	62,1	62,1
Professeurs d'enseignement général de collège	22,6	346	200	146	62,2	62,1	62,2
Adjoints et chargés d'enseignement	13,2	155	56	99	62,3	62,0	62,5
Enseignants du second degré public	2,3	8 512	4 669	3 843	62,4	62,3	62,6
Enseignants du premier degré privé	2,9	1 177	1 087	90	59,7	59,6	61,0
Enseignants du second degré privé	3,0	2 278	1 531	747	62,6	62,4	63,0
Ensemble titulaires enseignants	2,4	20 399	13 211	7 188	61,1	60,8	61,6
Personnels d'encadrement	4,2	659	300	359	62,8	62,7	62,8
Personnels vie scolaire	2,3	363	221	142	62,8	62,8	62,9
Personnels administratifs, sociaux et de santé	3,8	2 615	2 170	445	62,3	62,3	62,3
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,9	278	154	124	62,0	61,9	62,1
Ensemble titulaires non enseignant	3,6	3 915	2 845	1 070	62,4	62,3	62,5
Ensemble titulaires du public	2,5	20 859	13 438	7 421	61,3	61,0	61,6
Ensemble assimilés titulaires du privé	3,0	3 455	2 618	837	61,6	61,2	62,8
Ensemble	2,6	24 314	16 056	8 258	61,3	61,1	61,7

© DEPP

► Lecture : 2,4 % des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire en 2016 sont partis à la retraite en 2017. Ils sont en moyenne âgée, lors de leur départ, de 59,4 ans pour les femmes et 59,8 ans pour les hommes, soit un écart de 0,4 année (un peu moins de 5 mois).

► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé en 2017

En 2017, 20 859 fonctionnaires titulaires du secteur public d'enseignement de l'Éducation nationale et 3 455 enseignants du privé, sur échelle de rémunération de titulaires ont pris leur retraite (**Tableau 4.1**). Ils sont en moyenne âgés de 61,3 ans.

Les enseignants du second degré public sont en moyenne âgés de 62,4 ans lors de leur départ. Les ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF) et les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) prennent leur retraite en moyenne un peu plus tôt (respectivement 62,0 ans et 62,3 ans). En revanche, les personnels d'éducation ainsi que les personnels d'encadrement, partent en moyenne plus tard, à 62,8 ans. Quant aux enseignants du premier degré public, ils ont, pour la plupart, été instituteurs pendant au moins quinze ans et bénéficient à ce titre d'un âge d'ouverture des droits inférieur de cinq ans à celui des autres. Ils sont ainsi en moyenne âgés de 59,5 ans au moment de leur départ. Toutefois, cet âge moyen se rapproche ces dernières années de celui des enseignants du second degré, sous l'effet cumulé des réformes communes à tous les agents et de l'arrivée progressive à l'âge de la retraite de professeurs des écoles qui ne bénéficient pas du dispositif de départs anticipés.

Les enseignants du secteur privé partent en retraite très légèrement plus tard que leurs homologues du public; l'écart étant de 0,2 an, dans le premier comme dans le second degré.

Les nouvelles retraitées sont un peu plus jeunes dans l'ensemble des corps (hors instituteurs). Au global en 2017, elles partent en moyenne sept mois avant les hommes. Cet écart s'explique notamment par le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants. En effet, l'écart n'est que de trois mois et demi si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif (**Tableau 4.2**). En 2017, 1 300 femmes ont été bénéficiaires de ce dispositif dont les conditions d'accès se sont fortement durcies pour les femmes dont l'âge d'ouverture des droits est postérieur à 2011.

Par ailleurs, ce départ plus précoce des femmes à la retraite s'explique également par le fait qu'elles sont plus nombreuses dans le premier degré : 43,7 % des nouvelles retraitées y exerçaient alors que ce n'était le cas que 31,5 % des nouveaux retraités. Elles bénéficient ainsi plus souvent de l'âge d'ouverture des droits des catégories actives.



Tableau 4.2 - Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite des femmes, comparé à celui des hommes chez des les titulaires du public

	Hommes	Femmes	Femmes (hors départs mères de trois enfants)	Mères de trois enfants	Mères de trois enfants des départs (en %)
Enseignants du premier degré public	59,8	59,4	59,6	57,8	10,6
Enseignants du second degré public	62,6	62,3	62,5	58,8	5,9
Enseignants du premier degré privé	61,0	59,6	60,2	56,8	16,4
Enseignants du second degré privé	63,0	62,4	62,7	58,0	6,5
Non-enseignants	62,5	62,3	62,5	59,2	4,7
Ensemble	61,7	61,1	61,4	58,0	8,2

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

1. Départs à la retraite des enseignants du premier degré public

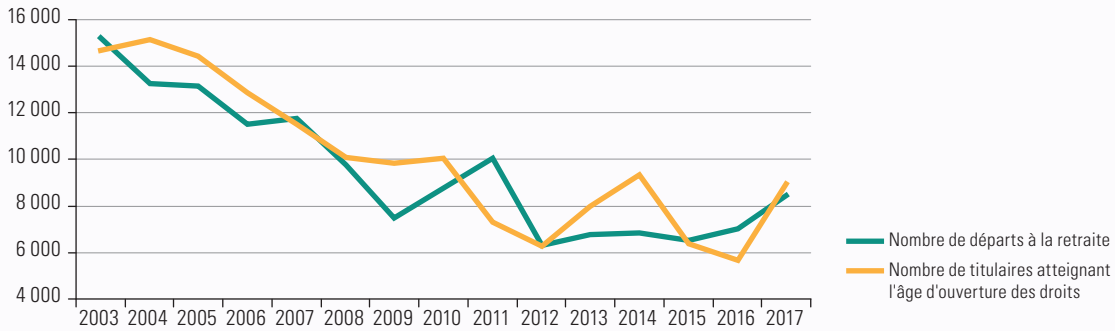
Au cours de la dernière décennie, le nombre annuel de départs à la retraite des enseignants du premier degré a fortement diminué, résultant des effets conjugués de la démographie et des réformes des retraites mises en œuvre depuis 2004 (**Figure 4.1**).

Cette baisse s'explique en premier lieu par la diminution du nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits. Sur la période 2003-2008, la baisse du nombre d'enseignants atteignant l'âge d'ouverture des droits est principalement due à un effet démographique, car il y a beaucoup plus d'enseignants nés en 1948 que d'enseignants nés les années suivantes, avec une nette diminution des tailles des générations jusqu'en 1953. Or, pour la plupart, les droits à la retraite s'ouvrent à 55 ans, donc en 2003 pour la génération 1948 et en 2008 pour la génération 1953. Sur la période 2012 à 2016, le nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits reste faible, sous les effets conjugués de la hausse de l'âge d'ouverture des droits faisant suite à la réforme de 2010 (**Encadré 1**), et dans une moindre mesure de la baisse de la part de professeurs des écoles ayant fait 15 ans de services en tant qu'instituteurs et pouvant ainsi prétendre à une retraite d'actif. L'année 2017 et l'année 2014 sont particulières : ce sont les seules années depuis 2010, où une génération entière atteint l'âge de la retraite, car pour les autres années, seule une partie d'une génération avec le glissement progressif de l'âge de départ, atteint l'âge d'ouverture de ses droits (entre 5/12^e et 10/12^e d'une génération). Ceci explique les pics en 2014 et 2017 du nombre de titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits. L'année 2017 marque ainsi la fin de l'impact du décalage progressif de l'âge d'ouverture des droits de 55 ans à 57 ans.

Néanmoins, le nombre de départs à la retraite évolue différemment du nombre d'agents qui atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite. L'augmentation du nombre de trimestres requis pour le départ au taux plein, ainsi que la hausse de l'âge de l'annulation de la décote, touchent plus particulièrement les catégories actives. Celles-ci, en effet, n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits, ce qui entraîne une plus grande dispersion des âges de départ effectifs. Ainsi, seuls 12 % des professeurs des écoles ayant atteint leur âge d'ouverture des droits en 2017 sont partis en retraite au cours de l'année. Enfin, le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants et sa disparition progressive a aussi un effet sur l'évolution des âges de départs. En particulier, la forte augmentation du nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré en 2011 peut être attribuée au durcissement du dispositif ; la grande majorité des personnes souhaitant conserver le bénéfice de ce dispositif devaient partir avant le 1^{er} juillet 2011.

Ces effets conjugués des réformes des retraites et de la baisse progressive de la part des bénéficiaires appartenant aux catégories actives augmentent les âges de départ à la retraite (**Figure 4.2**). La part de départs à la retraite après 55 ans passe ainsi de 36 % pour les générations non touchées par les réformes de 2003 et 2010 (celles nées avant 1949) à 95 % pour la génération 1961, âgée de 55 ans en 2016 ; cette dernière n'atteindra l'âge d'ouverture des droits à la retraite (57 ans pour les actifs) qu'en 2018.

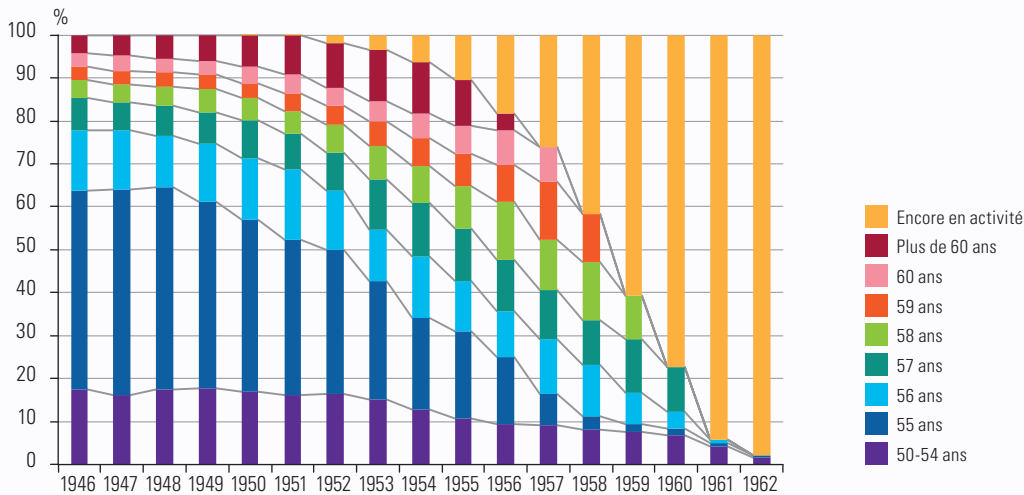
Figure 4.1 - Comparaison entre le nombre de départs en retraite des enseignants du premier degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2017)



© DEPP

- ▶ Lecture : en 2003, 15 200 enseignants du premier degré partent à la retraite. Près de 14 700 enseignants du premier degré ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette année (55 ans pour les actifs et 60 ans pour les sédentaires).
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

Figure 4.2 - Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré public par génération (Constat au 31 Décembre 2017)



© DEPP

- ▶ Lecture : plus de 17 % des enseignants du premier degré, nés en 1946, sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans. Plus de 63 % d'entre eux sont partis avant leur 56^e anniversaire.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité à 50 ans.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA), mai 2018.

2. Départs à la retraite des enseignants du second degré public

Les enseignants du second degré nés entre 1943 et 1945 appartiennent aux générations creuses de la Seconde Guerre mondiale et sont donc beaucoup moins nombreux que ceux nés immédiatement après la guerre (**Figure 4.3**). Environ 14 000 enseignants titulaires du second degré sont nés en 1944, près de 20 000 sont nés en 1947. Ce glissement vers des générations plus nombreuses explique en grande partie le pic du nombre de départs à la retraite observé entre 2006 et 2008. Moins d'enseignants du second degré public sont nés après 1948, ce qui explique en partie la diminution du nombre de départ observée à partir de 2008. L'effet de la réforme 2010 maintient, par la suite, un faible nombre de départs du fait de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits. Pour l'année 2017, la réforme a atteint le maximum de son effet, avec l'intégralité de la génération 1960 qui atteint l'âge d'ouverture des droits de 62 ans au cours de l'année.

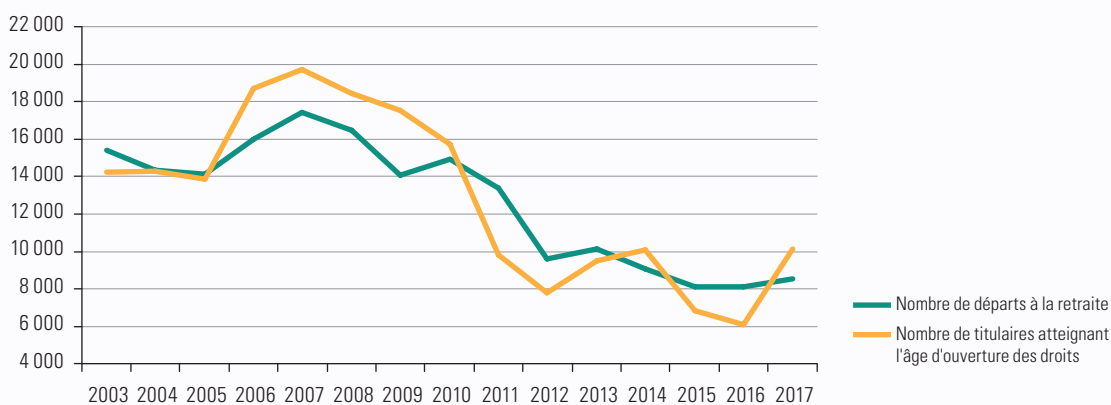
Enfin, la réforme de 2003, avec la mise en place à partir de 2004 de l'augmentation progressive de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein et l'introduction d'une surcote, puis à partir de 2006 d'une décote (**Encadré 1**) se cumule aux effets démographiques et à l'augmentation de l'âge d'ouverture des

droits. Ces facteurs contribuent à décaler de manière progressive les départs à la retraite par rapport au nombre d'enseignants atteignant l'âge d'ouverture des droits entre 2005 et 2016, et lissent dans le temps les effets de la forte baisse démographique.

La faible baisse du nombre de retraités entre 2010 et 2011 au regard de la baisse du nombre de ceux qui atteignent l'âge d'ouverture des droits est due à l'extinction progressive du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants et aux départs retardés des générations précédentes.

La structure des départs à la retraite des enseignants du second degré public (**Figure 4.4**) est plus concentrée sur l'année où l'agent atteint l'âge d'ouverture de ses droits que dans le premier degré. En effet les enseignants du second degré ont plus fréquemment la durée d'assurance requise à leur âge d'ouverture des droits. Ainsi, pour les générations 1940 à 1943, non concernées par les réformes de 2003 et 2010, environ trois quarts des agents partent à 60 ans, et un peu plus de 15% partent après 60 ans. Cette proportion de départs après 60 ans augmente progressivement et atteint près d'un départ sur neuf pour la génération 1956 dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans.

Figure 4.3 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite pour les enseignants du second degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2017)

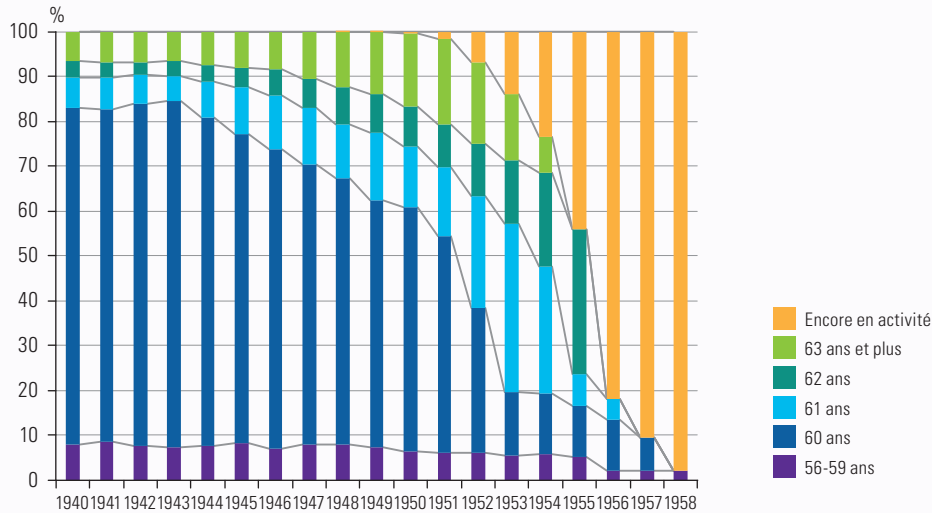


© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

Figure 4.4 - Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré public par génération (Constat au 31 Décembre 2017)



© DEPP

- Lecture : 8,5 % des enseignants du second degré, nés en 1939, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans. Près de 85 % d'entre eux sont partis avant leur 61^e anniversaire.
- Note : ce constat est effectué au 1^{er} février 2016. À cette date, une partie des enseignants nés en 1955 n'ont pas atteint 61 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 60 ans.
- Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité après 55 ans.
- Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

3. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

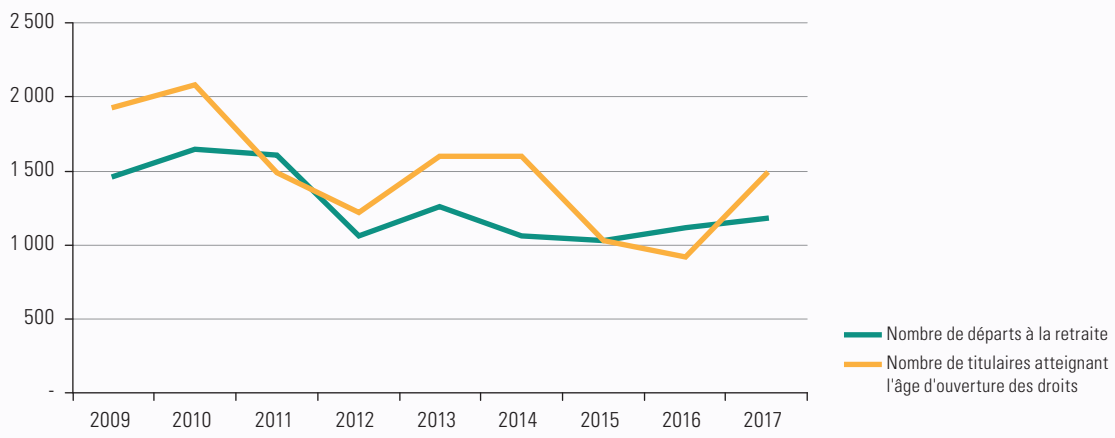
Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Ils liquident leurs droits auprès de la CNAV et des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO aux mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (loi Guerneur de 1977), en particulier s'ils bénéficient des dispositifs de cessation anticipée pour service actif ou pour parent de trois enfants. Cette retraite temporaire est versée par le régime de retraite temporaire de l'enseignement privé (RETREP) entre leur date de départ à la retraite et leur date de liquidation au régime général.

En 2017, 1 180 maîtres agréés ou contractuels du premier degré privé sous contrat ont pris leur retraite.

Du fait de l'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein introduite par la réforme de 2003, l'évolution du nombre de départs à la retraite est, de manière similaire aux enseignants du premier degré public, lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 (**Figure 4.5**).

Les maîtres agréés ou contractuels du premier degré privé sous contrat partis à la retraite en 2017, sont en moyenne âgés de 59,7 ans, soit un âge moyen de départ plus élevé, d'un peu plus de deux mois, que celui des enseignants titulaires du premier degré public (**Tableau 4.1**). Moins de 10 % des maîtres des écoles privées sous contrat sont partis en 2017, à l'âge d'ouverture des droits de 57 ans pour des raisons similaires à celles du premier degré public (**Figure 4.6**).

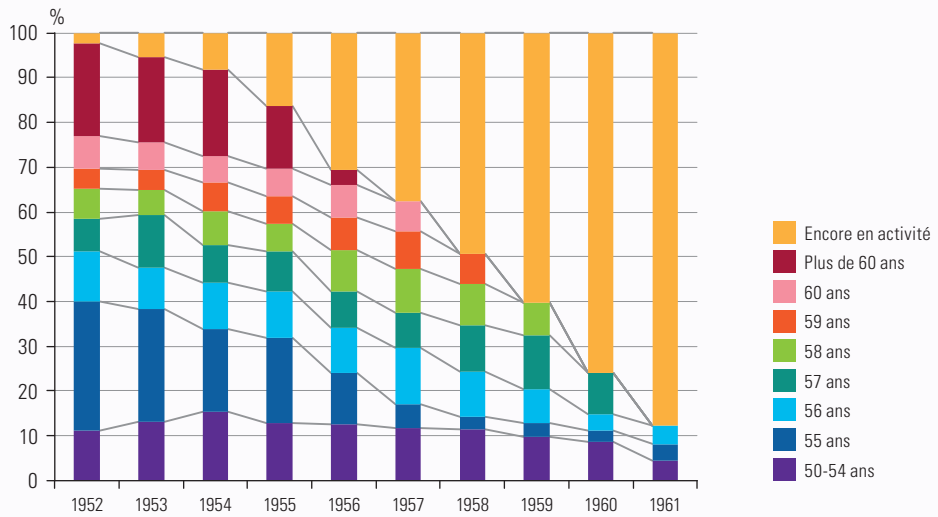
Figure 4.5 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels d'éducation et d'orientation et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2016)



© DEPP

► Lecture : en 2013, 2 670 enseignants du second degré privé sous contrat partent à la retraite. Près de 1 450 enseignants du second degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite en 2013.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM, maîtres agréés ou contractuels du second degré privé sous contrat.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

Figure 4.6 - Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat par génération (constat au 31 décembre 2017)



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle Calédonie, personnels administratifs, sociaux et de santé.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

4. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

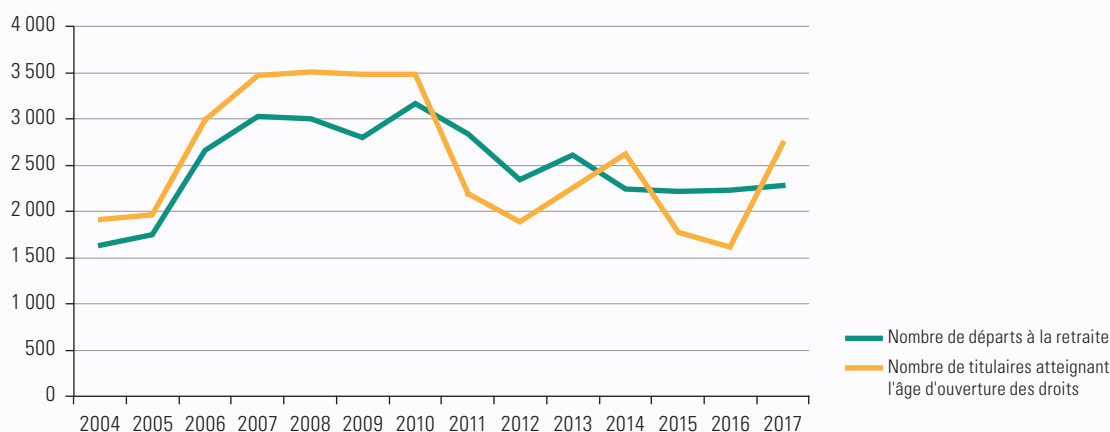
De manière similaire aux retraités du premier degré privé, les enseignants assimilés titulaires des établissements du second degré privé sous contrat bénéficient pour leur retraite des mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public. En particulier, ils peuvent bénéficier des dispositifs pour parent de trois enfants.

En 2017, 2 280 enseignants assimilés titulaires des établissements du second degré privé ont pris leur retraite. Similairement aux enseignants titulaires du second degré public, du fait des effets de la réforme 2003, l'évolution du nombre de départs à la retraite est lissée dans

le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 (**Figure 4.7**).

Les maîtres agréés ou contractuels du second degré privé sous contrat, partis à la retraite en 2017, sont en moyenne âgés de 62,6 ans, soit un âge moyen de départ plus élevé de deux mois par rapport aux enseignants titulaires du second degré public (**Tableau 4.1**). Les âges de départ sont plus dispersés que pour les enseignants fonctionnaires (**Figure 4.8**), avec une moindre concentration des départs à l'âge d'ouverture des droits.

Figure 4.7 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2016)



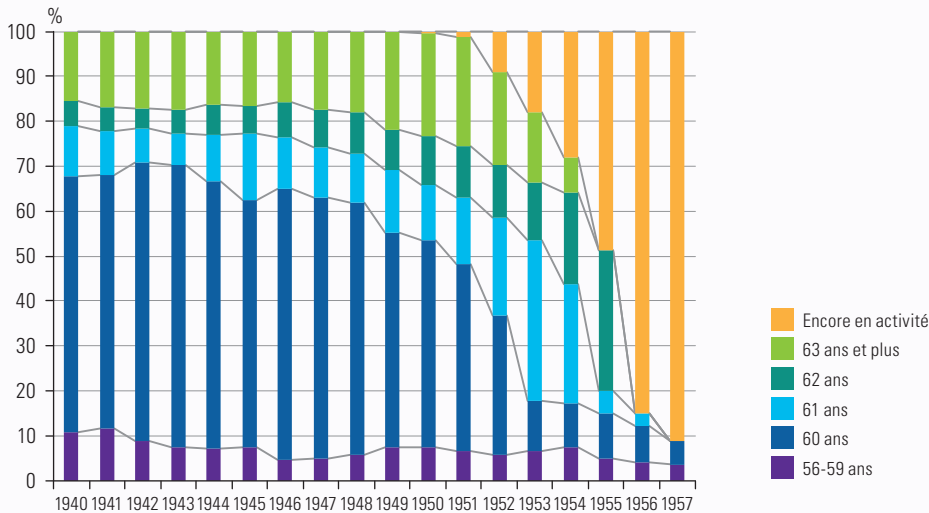
© DEPP

► Lecture : en 2013, 2670 enseignants du second degré privé sous contrat partent à la retraite. Près de 1 450 enseignants du second degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite en 2013.

► Champ : France métropolitaine + DOM, maîtres agréés ou contractuels du second degré privé sous contrat.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

Figure 4.8 - Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat par génération (constat au 31 décembre 2017)



- ▶ Lecture : 17,1 % des enseignants du second degré privé sous contrat, nés en 1951, sont encore en activité en février 2017.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM, maîtres agréés ou contractuels du second degré privé sous contrat.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

© DEPP

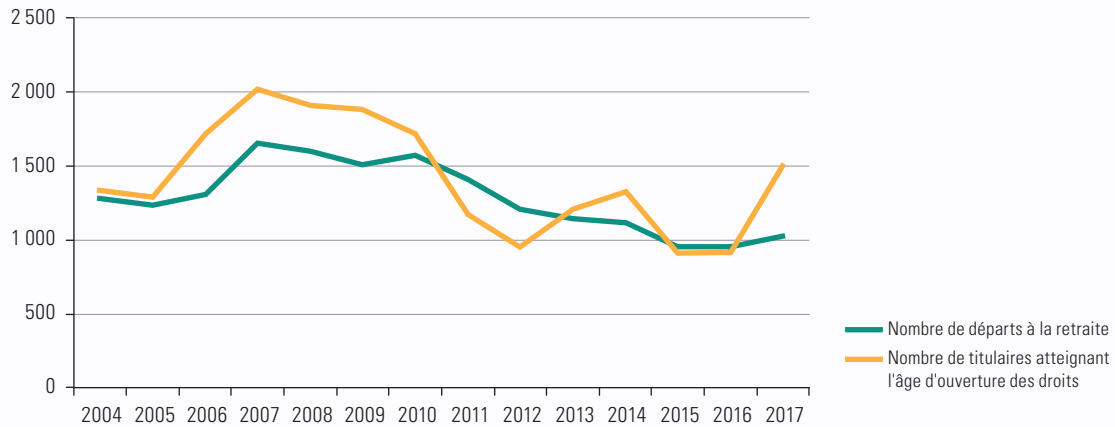
5. Départs à la retraite des personnels titulaires non enseignants du public

Les personnels d'encadrement et de vie scolaire (**Figure 4.9**) connaissent des effets démographiques similaires à ceux des enseignants du second degré. De plus, ils sont peu nombreux à atteindre l'âge d'ouverture des droits sur la période 2011 à 2016, du fait de l'augmentation progressive de celui-ci. À l'image des enseignants, suite à l'augmentation de la durée de cotisation et à l'introduction d'une surcote et d'une décote, ils reculent leur date de départ à la retraite, expliquant le décalage observé entre 2004 et 2010 entre le nombre de départs et le nombre de ceux qui atteignent l'âge d'ouverture des droits. En revanche, ils sont moins touchés par l'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants, car ces catégories sont plus masculines et partent plus tardivement.

La baisse du nombre de départs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) sont impactés par leur baisse d'effectifs au sein de l'Éducation nationale (**Figure 4.10**), en lien avec le transfert de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) vers les collectivités territoriales entre 2006 et 2008.

Les réformes de 2003 et 2010 impactent aussi les personnels ASS et ITRF : la baisse du nombre de retraités depuis 2006 peut ainsi être attribuée au décalage de l'âge d'ouverture des droits, et à l'introduction d'une décote puis d'une surcote. La stabilité du nombre de départs à la retraite en 2010 et 2011, s'explique en partie par la mise en extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants.

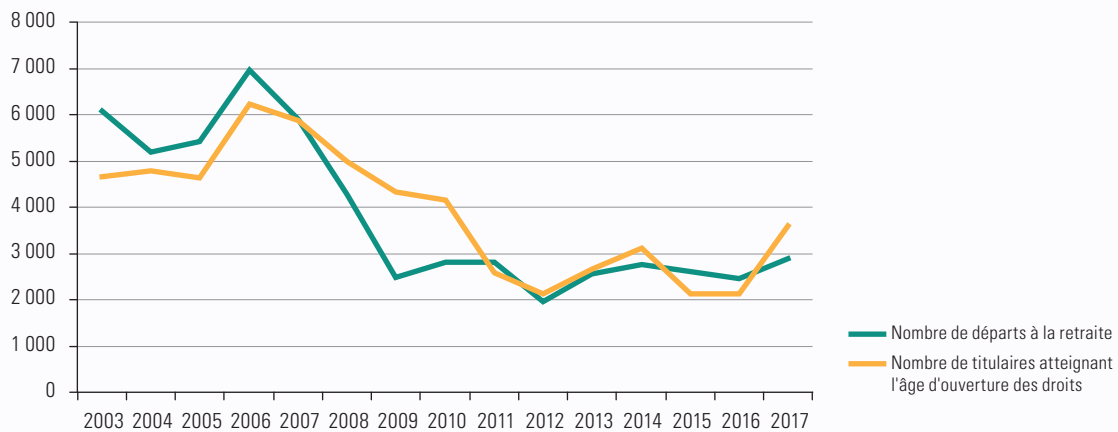
Figure 4.9 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels d'encadrement et de vie scolaire et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2017)



► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

© DEPP

Figure 4.10 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels ASS et ITRF et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2016)



► Champ : France métropolitaine + DOM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, base statistique des agents (BSA).

© DEPP

B. Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale

1. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale partis en 2017

La pension brute versée par le service des retraites de l'État au moment de la liquidation est le produit de trois termes : le traitement indiciaire brut détenu pendant les six derniers mois, multiplié par un taux de liquidation et par un coefficient de proratisation. Le **traitement perçu des six derniers mois** est le dernier traitement indiciaire détenu depuis au moins six mois au moment du départ à la retraite. Le **taux de liquidation** est de 75 %, éventuellement majoré par une surcote ou minoré par une décote en fonction de la durée d'assurance tous régimes et de la durée d'assurance requise. Lorsqu'il n'y a ni décote ni surcote, on parle de liquidation au taux plein. Le **coefficient de proratisation** est égal à la durée de service dans la fonction publique d'État rapportée à la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Pour les agents qui ont des périodes d'affiliation à d'autres régimes que celui de la fonction publique d'État, leur pension brute au régime de la fonction publique d'État (SRE) ne représente qu'une partie de l'ensemble des pensions qu'ils perçoivent. Ainsi, les nouveaux retraités perçoivent en moyenne 2 380 euros par mois de pensions du Système de retraite de l'État (**Figure 4.12**). Néanmoins, pour les retraités monopensionnés ou ayant moins de trois ans de cotisations dans un autre régime (**Encadré 3**), que celui de la fonction publique d'État, la pension moyenne perçue au SRE est plus importante avec 2 600 euros par mois (**Figure 4.11**).

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités, ce sont les enseignants qui partent le plus souvent avec une décote. Ils sont 19 % à être dans cette situation pour les ensei-

gnants du second degré, et plus d'un tiers dans le premier degré. Ce taux important de départ avec décote dans le premier degré s'explique principalement par la possibilité de partir plus tôt pour les anciens instituteurs (57 ans en 2017), à un âge où ils n'ont pas pu cotiser les 166 trimestres nécessaires pour partir au taux plein.

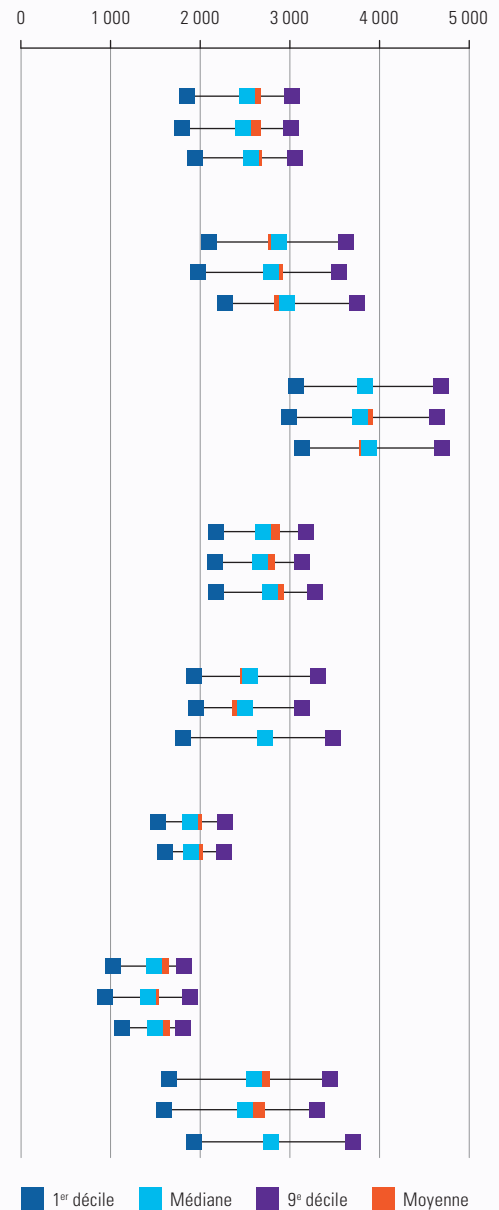
Les monopensionnés ne bénéficient de pensions directes qu'au régime de la fonction publique d'État. Pour ces nouveaux retraités au cours de l'année civile 2017, la pension moyenne des enseignants du 1^{er} degré s'élève à 2 500 euros par mois, celle des enseignants du second degré à 2 850 euros. Les personnels de direction et d'inspection perçoivent 3 830 euros par mois en moyenne. Au sein des personnels ASS et ITRF, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 550 euros contre 1 490 pour les personnels de catégorie C.

L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 270 euros mensuels sur l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2017 et monopensionnés. Une partie de cet écart s'explique par une répartition entre les familles de professions, différente entre les hommes et les femmes. Ainsi, parmi les nouveaux retraités enseignants, la moitié des femmes étaient enseignantes dans le premier degré contre un tiers pour les hommes. L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est 60 euros pour les enseignants monopensionnés du premier degré, de 180 euros pour les enseignants du second degré, et de 230 euros pour les personnels ASS et ITRF de catégorie A.



Figure 4.11 - Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités monopensionnés du public partis en 2017

	1 ^{er} décile	Médiane	9 ^e décile	Moyenne
Enseignants du premier degré public				
<i>Ensemble</i>	1 846	2 587	3 015	2 504
Femmes	1 784	2 580	3 005	2 484
Hommes	1 939	2 599	3 038	2 547
Enseignants du second degré public				
<i>Ensemble</i>	2 090	2 845	3 609	2 850
Femmes	1 968	2 825	3 533	2 773
Hommes	2 268	2 909	3 741	2 955
Personnels d'encadrement				
<i>Ensemble</i>	3 059	3 828	4 665	3 832
Femmes	2 973	3 811	4 622	3 776
Hommes	3 133	3 842	4 681	3 869
Personnels vie scolaire				
<i>Ensemble</i>	2 164	2 787	3 170	2 705
Femmes	2 154	2 727	3 117	2 660
Hommes	2 169	2 832	3 267	2 774
ASS et ITRF de catégorie A				
<i>Ensemble</i>	1 924	2 526	3 297	2 551
Femmes	1 946	2 444	3 130	2 484
Hommes	1 799	2 714	3 478	2 710
ASS et ITRF de catégorie B				
<i>Ensemble</i>	1 516	1 918	2 270	1 878
Femmes	1 590	1 926	2 256	1 898
Hommes	n.s.	n.s.	n.s.	1 747
ASS et ITRF de catégorie C				
<i>Ensemble</i>	1 027	1 545	1 813	1 487
Femmes	935	1 444	1 871	1 418
Hommes	1 114	1 560	1 804	1 500
Ensemble	1 649	2 664	3 441	2 603
<i>Femmes</i>	<i>1 580</i>	<i>2 612</i>	<i>3 296</i>	<i>2 507</i>
<i>Hommes</i>	<i>1 925</i>	<i>2 774</i>	<i>3 688</i>	<i>2 781</i>



■ 1^{er} décile ■ Médiane ■ 9^e décile ■ Moyenne

► Lecture : parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2017, 10 % perçoivent moins de 2 090 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 3 609 euros. Les pensions, reportées ici, ne concernent que les pensions versées par le régime de retraite de l'État, pour les retraités ayant moins de trois ans de durée validée dans un autre régime que celui de la fonction publique d'État.

► Champ : ensemble des monopensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2017, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation nationale.

► Source : DGFIP, service des retraites de l'État ; base des pensions au 31/12/2017, calculs MENJ-MESRI-DEPP.

© DEPP

ENCADRÉ 3 : MONOPENSIONNÉS ET POLYPENSIONNÉS

Les personnels titulaires de la fonction publique d'état, s'ils ont eu une période d'emploi dans le secteur privé, dans la fonction publique hospitalière ou territoriale ou en tant que contractuel, perçoivent en plus de leur pension au système de retraite de l'État, des pensions dans d'autres régimes de retraite. L'interruption temporaire de carrière pour l'éducation d'enfant peut de plus donner lieu à la cotisation de trimestres d'assurance au Régime général (allocation vieillesse des parents au foyer AVPF).

Monopensionnés : personnels de la fonction publique d'État ne percevant pas de pensions d'un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Dans les statistiques présentées sont assimilées aux monopensionnés les personnes percevant une partie de leurs pensions dans une autre caisse d'assurance dans la limite de trois ans de cotisation.

Polypensionnés : personnels de la fonction publique d'État percevant une partie de leurs pensions dans un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Sont ici, exclus les retraités ayant moins de trois ans dans un autre régime.

Parmi les nouveaux retraités de l'Éducation nationale, les enseignants du premier degré, sont le plus souvent monopensionnés, ils sont ainsi 77,9 % à avoir moins de trois ans validés dans un autre régime (**Figure 4.12**). Parmi ceux-ci, ce sont les hommes qui sont le plus souvent monopensionnés (82,7 % contre 75,8 %) du fait que les femmes bénéficient plus fréquemment de trimestres au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Pour le second degré, la situation est inverse, les femmes sont plus souvent monopensionnées (62,9 % contre 55,9 %) du fait de la plus grande fréquence des hommes parmi les professeurs de lycée professionnel, pour lesquels enseigner est, plus fréquemment que dans les autres corps, un choix de seconde carrière. Pour les non-enseignants, ce sont les personnels de direction et d'inspection qui sont le plus souvent monopensionnés (69,4 %), car ces corps ne sont accessibles que par concours interne. Au global, environ deux tiers des nouveaux retraités de l'Éducation nationale ont connu une carrière complète dans la fonction publique d'État, le tiers restant ayant, soit été non-titulaire de la fonction publique d'État de manière prolongée, soit eu une autre carrière avant ou après la fonction publique d'État, soit connu une longue interruption de carrière pour élever un enfant.



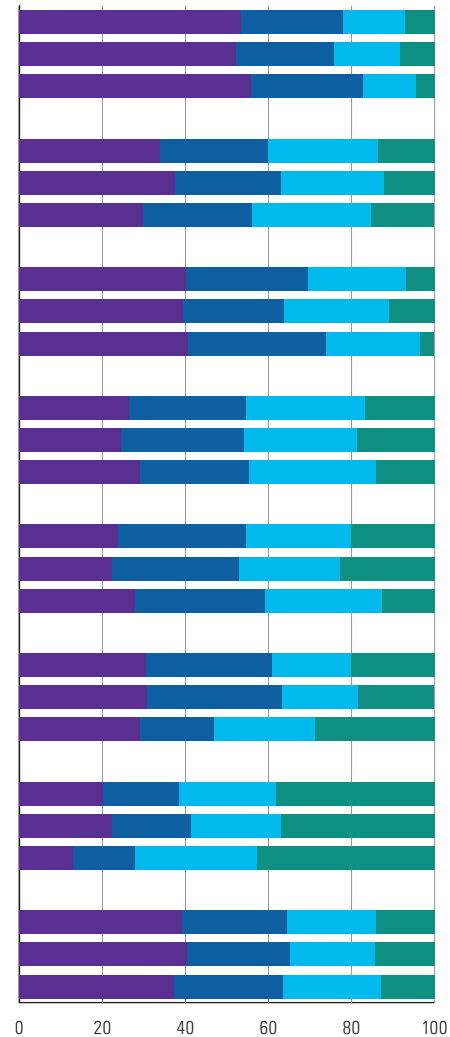
Figure 4.12 - Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et taux de décote pour les retraités du public parti en 2017

	Proportion de départs avec décote (en %)	Pension moyenne, ensemble des monopensionnés et poly-pensionnés	Pension moyenne monopensionnés	Répartition des durées validées dans un autre régime de retraite (en %)
Enseignants du premier degré public				
Ensemble	33,7	2 380	2 504	
Femmes	29,5	2 343	2 484	
Hommes	43,6	2 467	2 547	
Enseignants du second degré public				
Ensemble	18,7	2 631	2 850	
Femmes	18,9	2 561	2 773	
hommes	18,5	2 713	2 955	
Direction et inspection				
Ensemble	11,5	3 714	3 832	
Femmes	10,4	3 613	3 776	
Hommes	12,3	3 790	3 869	
Éducation et orientation				
Ensemble	12,7	2 474	2 705	
Femmes	15,5	2 380	2 660	
Hommes	8,5	2 616	2 774	
ASS et ITRF de catégorie A				
Ensemble	13,2	2 293	2 551	
Femmes	14,0	2 171	2 484	
Hommes	11,0	2 615	2 710	
ASS et ITRF de catégorie B				
Ensemble	7,9	1 700	1 878	
Femmes	8,3	1 720	1 898	
Hommes	6,2	1 601	1 747	
ASS et ITRF de catégorie C				
Ensemble	7,3	1 202	1 487	
Femmes	3,0	1 196	1 418	
Hommes	8,6	1 204	1 500	
Ensemble	22,1	2 384	2 603	
Femmes	20,9	2 272	2 507	
Hommes	24,3	2 584	2 781	

► Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2017, 33,9 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le régime de retraite de l'État. 13,6 % avaient validé 10 ans ou plus dans un autre régime.

► Champ : Ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2017, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation nationale.

► Source : DGFIP, service des retraites de l'État ; base des pensions au 31/12/2017, calculs MENJ-MESRI-DEPP.



© DEPP

2. Les effectifs et montants de pension de l'ensemble des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est de l'ordre de 690 000 au 31 décembre 2017 pour les agents des corps répertoriés dans les nomenclatures de l'Éducation nationale (**Tableau 4.3**). Les ayants droit les plus nombreux sont ceux des corps d'enseignants du premier degré (un peu

plus de 284 000), suivis par ceux du second degré (289 000).

En 2017, la pension brute moyenne des retraités de l'Éducation nationale s'élève à un peu plus de 2 230 euros par mois. Les enseignants touchent en moyenne 2 380 euros, soit 150 euros de plus que la moyenne.

Tableau 4.3 - Effectifs de retraités (ayants droit) selon le corps au 31 décembre 2017

	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	225 789	169 600	56 189
Instituteurs	58 386	50 351	8 035
Enseignants du premier degré	284 175	219 951	64 224
Prof. de chaires supérieures	2 840	966	1 874
Prof. agrégés	36 285	19 023	17 262
Prof. certifiés	137 828	90 935	46 893
PEPS	11 950	5 536	6 414
PLP	46 711	21 118	25 593
PEGC	47 525	29 048	18 477
Adjoints-chargés ens.	6 116	3 429	2 687
Enseignants du second degré	289 255	170 055	119 200
Personnels de direction	17 331	6 532	10 799
Personnels d'inspection	3 119	1 105	2 014
Personnels de l'encadrement supérieur	812	215	597
Ensemble des personnels de direction, d'inspection	21 262	7 852	13 410
Conseiller principal d'éducation	5 744	3 327	2 417
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	3 378	2 296	1 082
Ensemble éducation et orientation	9 122	5 623	3 499
Personnels ASS filière administrative	41 335	37 487	3 848
Personnels ASS Filière santé	3 476	3 355	121
Personnels ASS, Filière technique	30 944	23 892	7 052
Ensemble des personnels ASS	75 755	64 734	11 021
Ensemble des ITRF	10 279	5 976	4 303
Ensemble des personnels	689 848	474 191	215 657

© DEPP

► Champ : retraités dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation nationale. Pension en paiement au 31/12/2017.

► Source : DGFIP, service des retraites de l'État; base des pensions au 31/12/2017, calculs MENJ-MESRI-DEPP.

ENCADRÉ 4 : DIFFÉRENCE D'ESPÉRANCE DE VIE À LA RETRAITE

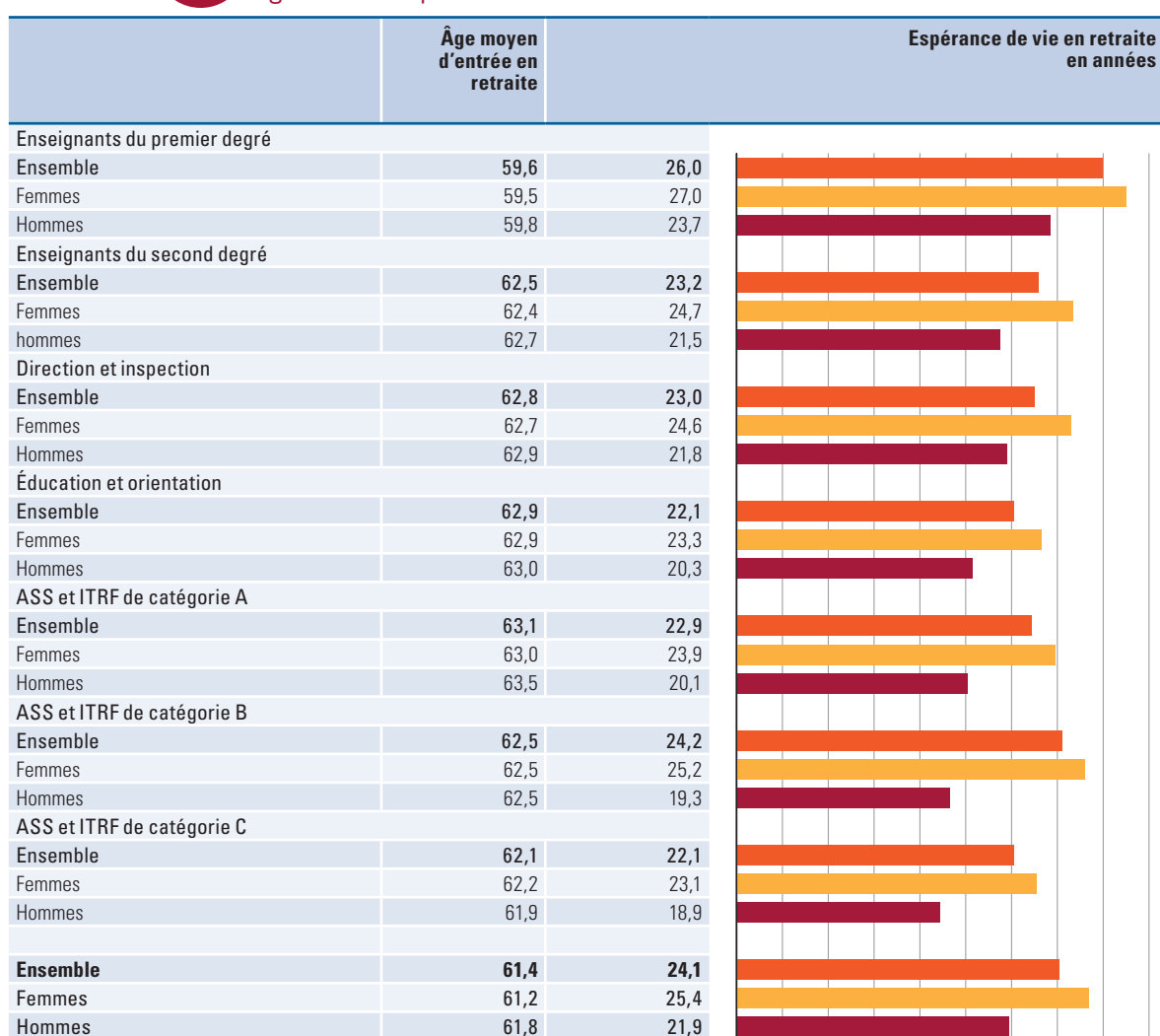
L'espérance de vie en retraite représente la durée de vie à la retraite moyenne d'une génération fictive soumise aux âges de départ à la retraite observés pour les partants de l'année et aux taux de mortalité observés pour les retraités du même sexe et de la même catégorie professionnelle au cours de l'année. Elle ne tient pas compte de l'augmentation de l'espérance de vie anticipée.

L'espérance de vie en retraite est plus importante pour les femmes de l'Éducation nationale que pour les hommes de 3,5 ans, cet écart ne s'expliquant que pour

une faible partie par un âge de départ en moyenne moins élevé de sept mois (Figure 4.13). Au sein de chaque sexe, la durée passée à la retraite des enseignants du premier degré public est plus importante que celle des enseignants du second degré, mais cet écart est moindre que le décalage d'âge d'entrée en retraite. En revanche pour les personnels ASS et ITRF, les agents de catégorie A partent en retraite sept mois plus tard que ceux de catégorie B, lesquels partent 5 mois plus tard que ceux de catégorie C. Or, ce sont les agents de catégorie B qui ont la plus grande espérance de vie à la retraite.



Figure 4.13 - Espérance de vie à la retraite observée en 2017



► Lecture : les âges moyens de départ peuvent différer légèrement du tableau 4.1 car les deux tableaux sont construits à partir de sources différentes, de plus, l'âge moyen présenté ici est celui à la date d'entrée en jouissance des droits, contrairement au tableau 4.1, où il est celui à la date de radiation des cadres.

► Champ : Ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2017, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation nationale.

► Source : DGFIP, service des retraites de l'État ; base des pensions au 31/12/2017, calculs MENJ-MESRI-DEPP.

10 12 14 16 18 20 22 24 26 28

ensemble
femmes
hommes

© DEPP

C. Démissions constatées depuis cinq ans

1. Les enseignants titulaires

Les tableaux suivants présentent l'évolution du nombre de démissions depuis 2011, tous motifs confondus, ainsi

que le nombre d'agents ayant obtenu une indemnité au titre de départ volontaire (IDV).

Tableau 4.4 - Évolution du nombre de démissions depuis 2011 pour les enseignants du premier degré¹

Année scolaire	Nombre de démissions	dont IDV
2011-2012	322	150
2012-2013	289	91
2013-2014	384	114
2014-2015	461	74
2015-2016	532	82
2016-2017	694	93
2017-2018	861	102

1. Entre le 1^{er} octobre de l'année *n-1* et le 30 septembre de l'année *n*.

► Le volume global des démissions 2017-2018 représente 0,3 % des effectifs enseignants du premier degré.

► Source : MENJ-DGRH.

Tableau 4.5 - Évolution du nombre de démissions depuis 2011 pour les enseignants du second degré¹

Année scolaire	Nombre de démissions	dont IDV
2011-2012	447	227
2012-2013	348	169
2013-2014	385	142
2014-2015	351	94
2015-2016	441	90
2016-2017	527	110
2017-2018	538	95

1. Entre le 1^{er} octobre de l'année *n-1* et le 30 septembre de l'année *n*.

► Le volume global des démissions 2017-2018 représente 0,1 % des effectifs enseignants du second degré.

► Source : MENJ-DGRH.

La grande majorité des enseignants qui démissionnent correspond essentiellement à des enseignants qui souhaitent s'investir dans un nouveau projet d'ordre professionnel ou privé, créer une entreprise, etc., et décident pour cela de rompre de leur propre initiative le lien qui les unit à l'administration.

La mise en œuvre du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 relatif à l'indemnité de départ volontaire (IDV) a généré une augmentation du nombre de démissions pour les motifs « création d'entreprise » et « projet personnel » sur les cinq dernières années scolaires. Cette modalité de départ représente 19,9 % de l'ensemble des démissions du premier degré et 30,5 % pour le second degré sur la période 2012-2018.

Le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique, qui a notamment modifié le décret du 17 avril 2008 précité, a supprimé la possibilité de bénéficier de l'indemnité de départ volontaire pour mener un projet personnel. Cette suppression s'est logiquement traduite en 2014-2015 par une baisse significative des démissions pour ce motif. En 2017-2018, pour le premier degré on constate une légère remontée de ces démissions, alors qu'elle diminue légèrement dans le second degré.

On observe, hors IDV, une proportion de démissions qui, en dépit de son évolution, reste peu significative au regard des effectifs enseignants.

5. Les rémunérations

A. Vue d'ensemble	144
B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2016 en France métropolitaine	149
C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2016 en France métropolitaine	156
Annexes	162

CHIFFRES-CLÉS 2016

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale en France métropolitaine + DOM (hors Mayotte)

Les personnels enseignants du secteur public : 2 440 €

(2 540 € en EQTP)

► Titulaires : 2 480 €

dans le premier degré : 2 220 €

dans le second degré : 2 730 €

► Non-titulaires : 1 750 €

dans le premier degré : 1 730 €

dans le second degré : 1 760 €

Les personnels enseignants du secteur privé sous contrat : 2 050 €

(2 220 € en EQTP)

► Assimilés titulaires : 2 220 €

dans le premier degré : 1 950 €

dans le second degré : 2 380 €

► Maîtres délégués : 1 420 €

dans le premier degré : 1 300 €

dans le second degré : 1 440 €

Les personnels non enseignants titulaires de l'Éducation nationale : 2 540 €

(2 610 € en EQTP)

► Personnels de catégorie A : 3 210 €

► Personnels de catégorie B : 2 060 €

► Personnels de catégorie C : 1 630 €

Les personnels non enseignants contractuels de l'Éducation nationale : 1 030 €

(1 360 € en EQTP)

SOURCE

Les données annuelles de rémunération sont produites à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Conçu et produit par l'Insee, Siasp recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Pour la majorité des agents relevant de la fonction publique d'État (FPE), il est alimenté par les fichiers mensuels de paye de l'État, les autres données remontant via les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Les données sont en années civiles et non en années scolaires. Les données disponibles les plus récentes sont celles de 2016. Les informations sont issues de données individuelles relatives à chaque salarié déclarées par l'établissement employeur.

Dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise l'agent en emploi dans un établissement donné. Au cours d'une même année civile, un agent peut avoir occupé plusieurs postes : soit parce qu'il a changé d'établissement en

cours d'année (remplacement, mutation), soit parce qu'il a été multi-affecté. Afin d'avoir une mesure des rémunérations totales perçues par un agent du ministère, nous avons procédé depuis cette édition à une transformation de la table originelle Siasp au niveau poste en une table au niveau individu. Pour chaque agent, les données sur les différents postes occupés (salaires annuels, durée, quotité) ont été rassemblées afin de calculer le salaire mensuel moyen perçu par la personne. Dans le cas de postes occupés de façon successive, le salaire net mensuel résulte de la moyenne des salaires annualisés perçus sur chacun des postes, pondérés par la durée des postes. Dans le cas de postes occupés de façon simultanée (multi-affectation), un passage à un seul poste est effectué en sommant salaires et quotités sur la période considérée. Sont considérés comme étant à temps plein les agents dont la quotité est supérieure à 95 %, sans qu'elle ne puisse dépasser 100 % (correspondant aux 1 820 heures annuelles légales d'un fonctionnaire à temps plein).

CHAMP

Le chapitre porte sur les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et sur les non-enseignants rémunérés en 2016 par le ministère de l'Éducation nationale en France entière (hors Mayotte qui n'est pas couvert par Siasp).

Sont retenus les agents actifs rémunérés sur les actions des programmes budgétaires 139 (enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés), 140 (enseignement scolaire public du 1^{er} degré), 141 (enseignement scolaire public du 2nd degré), 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale), 230 (vie de l'élève) ou directement par les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ). Tous les agents en poste à un moment ou à un autre sur l'année sont considérés. Par conséquent, les effectifs sont plus importants que ce qui est présenté dans le chapitre 1, « effectifs », de ce bilan social (personnels présents au 30 novembre).

Ne sont pas retenus dans le champ :

- les agents en congé de fin d'activité, en congé de longue durée (à demi ou plein traitement) ou en congé familial ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du ministère de l'Éducation nationale ;
- les apprentis, les assistants étrangers et les agents recrutés sur contrats aidés ;
- les agents relevant des établissements suivants : les groupements d'établissements publics locaux de formations continues pour adultes (Greta), le centre national de documentation pédagogique (CNDP), l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), le Centre national d'enseignement à distance (Cned) et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) ;
- les agents pour lesquels les rémunérations perçues sur des postes dits « annexes » (payés le ministère de l'Éducation nationale – correspondant le plus souvent à des vacances) représentent plus de 25 % de leur rémunération annuelle totale.

En 2016, dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), les agents sur lesquels reposent les salaires publiés dans ce chapitre se répartissent comme suit :

Tableau 5.1 - Données de cadrage sur les effectifs de Siasp

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	Effectifs	% à temps partiel	Quotité moyenne à temps partiel	Effectifs	% à temps partiel	Quotité moyenne à temps partiel	Effectifs	% à temps partiel	EQTP
Enseignants du 1^{er} degré public	62 257	5,0	0,73	296 926	15,2	0,73	359 183	13,4	330 480
Professeurs des écoles	60 926	4,8	0,74	291 934	15,1	0,74	352 860	13,3	325 898
Instituteurs	722	9,4	0,62	2 554	19,6	0,64	3 276	17,3	2 984
Non-titulaires	609	18,7	0,64	2 438	22,4	0,62	3 047	21,6	1 597
Enseignants du 2nd degré public	168 944	9,1	0,73	236 514	17,1	0,76	405 458	13,8	371 329
Professeurs de chaire supérieure	1 386	0,5	0,76	747	1,5	0,83	2 133	0,8	2 073
Professeurs agrégés	23 246	5,1	0,78	25 647	12,0	0,80	48 893	8,7	46 342
Professeurs certifiés	79 116	5,8	0,78	144 396	14,8	0,80	223 512	11,6	210 071
Professeurs d'EPS	15 816	4,6	0,78	12 254	12,4	0,80	28 070	8,0	26 651
Professeurs de lycée professionnel	29 148	4,3	0,76	29 368	10,5	0,79	58 516	7,4	55 974
PEGC ¹ , adjoints et chargés d'enseignement	1 414	12,2	0,74	1 542	21,7	0,77	2 956	17,2	2 657
Non-titulaires	18 818	39,8	0,69	22 560	48,4	0,68	41 378	44,5	27 561
Enseignants du 1^{er} degré privé	4 039	13,2	0,68	41 271	21,2	0,68	45 310	20,5	40 163
Professeurs des écoles	3 525	8,1	0,69	36 867	17,6	0,68	40 392	16,7	36 954
Instituteurs	60	11,7	0,7	815	22,7	0,61	875	21,9	784
Non-titulaires	454	52,9	0,66	3 589	58,0	0,65	4 043	57,4	2 425
Enseignants du 2nd degré privé	32 981	19,7	0,66	67 681	26,2	0,71	100 662	24,1	86 810
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	1 472	7,1	0,68	1 543	12,1	0,75	3 015	9,7	2 864
Professeurs certifiés	14 778	12,7	0,63	37 912	18,0	0,74	52 690	16,5	48 856
Professeurs d'EPS	3 359	7,8	0,67	2 341	14,0	0,75	5 700	10,3	5 390
Professeur de lycée professionnel	3 832	7,9	0,64	6 680	13,5	0,74	10 512	11,4	9 984
PEGC 1, adjoints et chargés d'enseignement	522	25,1	0,61	1 040	29,8	0,67	1 562	28,2	1 354
Non-titulaires	9 018	42,4	0,67	18 165	50,6	0,68	27 183	47,9	18 361
Non-enseignants	58 478	32,7	0,61	158 181	44,3	0,64	216 659	41,2	161 075
Titulaires	25 376	3,6	0,75	75 900	17,5	0,78	101 276	14,1	95 405
Personnels d'encadrement ²	9 286	0,7	0,76	8 396	1,0	0,79	17 682	0,9	17 232
Personnels d'éducation ³	3 877	3,9	0,74	12 014	10,6	0,75	15 891	8,9	15 096
Personnels ASS ⁴	8 057	5,6	0,75	50 200	21,3	0,78	58 257	19,2	54 184
Personnels ITRF ⁵	4 156	6,1	0,76	5 290	23,6	0,78	9 446	15,9	8 893
Non-titulaires	33 102	55,0	0,60	82 281	69,1	0,60	115 383	65,0	65 670
Personnels de vie scolaire ⁶	31 772	56,2	0,60	74 337	71,4	0,60	106 109	66,9	59 809
Personnels administratifs, sociaux et de santé	1 330	24,7	0,66	7 944	46,8	0,68	9 274	43,6	5 862
Ensemble	326 699	13,7	0,67	800 573	22,8	0,70	1 127 272	20,1	989 857
Titulaires	264 698	5,6	0,74	671 540	15,3	0,75	936 238	12,5	874 243
Catégorie A	256 274	5,5	0,74	627 515	14,9	0,75	883 789	12,2	825 417
Catégorie B	4 248	6,4	0,73	18 541	20,8	0,77	22 789	18,1	21 220
Catégorie C	4 176	8,0	0,74	25 484	20,0	0,78	29 660	18,3	27 606
Non-titulaires	62 001	48,2	0,63	129 033	61,7	0,62	191 034	57,3	115 614

© DEPP

1. Professeurs d'enseignement général des collèges.

2. Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur.

3. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

5. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, AED et AESH.

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

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

DÉFINITIONS

Traitement indiciaire brut (TIB). Traitement avant tout complément et retenue, obtenu en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. L'indice majoré est fonction du niveau de l'échelon atteint dans la grille indiciaire du corps-grade d'appartenance.

Primes et indemnités. Elles incluent les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps, les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ainsi que les rémunérations pour heures supplémentaires.

Deux éléments en sont exclus : l'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT).

Salaire brut (SB). Il s'obtient en ajoutant au TIB les primes et indemnités, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Salaire net (ou net de prélèvements sociaux). Salaire que perçoit effectivement le salarié. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

CONCEPTS

Dans ce chapitre, il s'agit de salaires annualisés, présentés de manière mensuelle : ainsi, le salaire d'un agent correspond à la somme des rémunérations que l'Éducation nationale lui a versées sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Par exemple, une personne ayant perçu 1 200 € par mois pendant 3 mois, puis, plus tard dans l'année 900 € pour quinze jours de travail, aura un salaire net de $(3 * 1\,200 + 900) / 3,5 = 1\,286$ €.

En outre, comme rappelé dans le champ, seuls les salaires versés par l'Éducation nationale sont considérés dans ce chapitre. Les éventuels compléments de rémunération perçus en dehors du ministère ne sont pas pris en compte.

Salaire individuel

Les différents éléments de rémunérations (salaire brut, salaire net, TIB, primes et indemnités) présentés sont des salaires réels individuels. Chaque personne compte pour 1, qu'elle ait travaillé à temps partiel, à temps incomplet, ou à temps plein, et qu'elle ait été présente toute l'année ou seulement une partie de l'année (par exemple une personne présente six mois dans l'année compte pour 1 et non pas pour 0,5).

Salaire en EQTP

Le salaire net en EQTP, ou en équivalent temps plein annualisé, correspond au salaire qui serait perçu si toutes les personnes avaient travaillé à temps plein toute l'année. Dans cette approche, les personnes sont prises

en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année : les personnes à temps plein toute l'année comptent pour 1, celles à temps partiel ou n'ayant été rémunérées par le MEN que quelques mois comptent pour moins. Par exemple, un agent ayant occupé un poste durant six mois à 80 % et ayant perçu 1 000 euros par mois compte pour 0,4 EQTP ($0,5 \text{ année} * 80\%$) rémunéré 1 250 euros par mois ($1\,000 / 0,8$).

Exemple

Considérons un corps fictif composé de 10 personnes, réparties comme suit :

- 7 personnes à temps plein toute l'année, payées 2 000 € nets par mois
- 1 personne à 80 % toute l'année, payée 1 800 € nets par mois
- 2 personnes à 60 % pendant 3 mois, payées 900 € nets par mois

En approche individuelle :

- Effectif = 10 personnes
- Salaire net moyen = $(7 * 2\,000 + 1 * 1\,800 + 2 * 900) / 10 = 1\,760$ €

En approche EQTP :

- EQTP = $7 + 0,8 + 2 * (0,6 * 3 / 12) = 8,1$ EQTP
- Salaire net moyen EQTP = $(7 * 2\,000 + 0,8 * (1\,800 / 0,8) + 2 * (0,6 * 3 / 12) * (900 / 0,6)) / 8,1 = 2\,006$ €

AVERTISSEMENT : CHANGEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Le tableau qui suit, portant sur les données 2015 et en concept EQTP comme la précédente édition du BSN, permet de mesurer l'impact de la révision méthodologique. Par ailleurs, dans les tableaux du chapitre,

les salaires EQTP sont systématiquement présentés en sus des salaires individuels, permettant de comparer l'ancien concept au nouveau.

	Champ et méthode BSN 2016-2017		Champ commun aux deux approches				Champ et méthode BSN 2017-2018		Champ et méthode BSN 2017-2018	
	Postes EQTP 2015	Salaire net poste EQTP 2015	Postes EQTP 2015	Salaire net poste EQTP 2015	Individus EQTP 2015	Salaire net individu EQTP 2015	Individus EQTP 2015	Salaire net individu EQTP 2015	Individus EQTP 2016	Salaire net individu EQTP 2016
Enseignants du public	701 974	2 511	698 660	2 510	695 601	2 523	696 685	2 522	701 809	2 541
1 ^{er} degré	326 863	2 275	326 172	2 274	326 292	2 279	326 440	2 279	330 480	2 312
Titulaires	326 674	2 276	325 984	2 274	325 195	2 281	325 198	2 281	328 882	2 315
Non-titulaires	190		188	1 954	1 097	1 687	1 242	1 676	1 597	1 759
2 nd degré	375 110	2 716	372 488	2 716	369 308	2 738	370 246	2 736	371 329	2 745
Titulaires	346 208	2 782	344 870	2 778	343 204	2 796	343 205	2 796	343 768	2 806
Non-titulaires	28 902	1 936	27 618	1 933	26 104	1 974	27 041	1 979	27 561	1 983
Enseignants du privé	127 578	2 192	127 032	2 191	126 797	2 201	126 800	2 201	126 972	2 219
1 ^{er} degré	41 357	1 978	41 263	1 976	40 141	1 997	40 142	1 997	40 163	2 024
Titulaires	38 090	2 024	38 058	2 022	37 873	2 029	37 873	2 029	37 738	2 057
Non-titulaires	3 267	1 436	3 205	1 431	2 269	1 467	2 269	1 467	2 425	1 501
2 nd degré	86 221	2 294	85 769	2 294	86 656	2 295	86 658	2 295	86 810	2 309
Titulaires	68 770	2 462	68 685	2 460	68 284	2 472	68 284	2 472	68 449	2 487
Non-titulaires	17 452	1 632	17 084	1 630	18 372	1 637	18 373	1 637	18 361	1 643
Non-enseignants titulaires	170 656	2 090	164 942	2 106	163 004	2 144	163 384	2 144	161 075	2 105
Personnels d'encadrement	32 273	3 331	32 060	3 330	17 188	4 266	17 202	4 266	17 232	4 293
Personnels d'éducation					15 047	2 505	15 047	2 505	15 096	2 526
Personnels ASS	56 068	2 207	55 323	2 207	54 238	2 158	54 298	2 160	54 184	2 192
Personnels ITRF	8 991	2 052	8 899	2 050	8 861	2 058	8 861	2 058	8 893	2 077

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

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

A. Vue d'ensemble

1. Avertissement au lecteur

De manière inédite, ce chapitre aborde la question des rémunérations des agents du ministère de l'Éducation nationale sous un angle « individuel ». Jusqu'à présent, les données présentées reflétaient ce qu'en moyenne un agent percevait sur un poste donné comme s'il était à temps plein et présent toute l'année : il s'agissait de salaire poste en équivalent temps plein (EQTP). Désormais, pour appréhender la réalité salariale vécue, les données présentées reflètent ce qu'en moyenne un agent perçoit réellement, quelle que soit sa situation : il est pris en compte pareillement qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein ou à temps partiel.

Pour interpréter les résultats communiqués dans ce chapitre, il est donc nécessaire de bien avoir à l'esprit que les agents à temps partiel ou incomplet perçoivent, à même corps, grade et échelon, des salaires plus faibles

que les agents à temps complet. Les agents à temps partiel n'étant pas uniformément répartis entre les titulaires et les non-titulaires, les enseignants et les non-enseignants, les hommes et les femmes (etc.), les écarts de salaire entre groupes d'agents s'expliquent en partie par le poids différent du temps partiel dans chaque groupe.

En outre, chaque personne présente dans l'année compte pour un. Or, les personnels non titulaires sont moins stables, car beaucoup sont recrutés sur des contrats courts. Par rapport à l'ancienne approche EQTP, les salaires sont plus faibles, car le poids des non-titulaires, moins bien rémunérés, est renforcé par leur renouvellement.

Enfin, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux. Ils offrent une lecture complémentaire en facilitant les comparaisons entre personnels et dans le temps.

2. Généralités sur les salaires (France entière)

En 2016, en France (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen d'un agent du ministère de l'Éducation nationale s'élève à 2 250 euros (**Tableau 5.2**). Cette moyenne couvre tous les types de personnels rémunérés par le MEN, quel que soit leur statut (titulaires, assimilés titulaires ou non titulaires), qu'ils soient enseignants (du secteur public ou privé sous contrat) ou non-enseignants (du secteur public), à temps complet, temps partiel ou temps incomplet.

Un agent titulaire (ou assimilé dans le secteur privé) a perçu, en 2016, un salaire net mensuel moyen de 2 450 euros. Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 500 euros), très majoritaires au ministère compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en moyenne 2 040 euros nets par mois et ceux de catégorie C 1 630 euros.

Le traitement indiciaire brut (TIB) constitue l'élément prépondérant du salaire brut : tous personnels confondus, il en représente 86 % (86 % pour ceux de catégorie A, 80 % pour les catégories B et 82 % pour les catégories C). Concernant les titulaires, l'écart moyen de TIB est de 620 euros entre les agents de catégorie A et B et de 360 euros entre les agents de catégorie B et C. Les primes sont l'autre composante significative du salaire brut, constituant 12 % du salaire brut en moyenne. Les fonctionnaires de catégorie B sont ceux qui, en moyenne, en perçoivent le plus (440 euros), ceux de catégorie A et ceux de catégorie C en percevant respectivement 380

et 310 euros. Néanmoins, les primes sont relativement neutres dans la différenciation salariale entre catégories, contrairement au TIB. Enfin, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement représentent en moyenne 2 % du salaire brut.

Les salaires moyens des enseignants se distinguent très peu, par construction, de ceux de l'ensemble des titulaires de catégorie A. Le détail par corps des enseignants (partie B) et des non-enseignants (partie C) permet de mesurer les disparités salariales dans ces deux groupes. Le détail par corps est également nécessaire pour mesurer les écarts de salaires entre hommes et femmes, qui sont, à un niveau très agrégé, notamment liés au poids inégal de chaque sexe dans les différents corps. Au global, un homme rémunéré par l'éducation nationale perçoit 16 % de plus qu'une femme.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DOM, constitue un facteur de différenciation salariale important : le salaire net d'un Métropolitain est inférieur de 1 000 euros à celui d'un Domien (hors Mayotte) (**Tableau 5.3**). Ce sont les primes qui expliquent tout l'écart entre les Métropolitains et les Domiens ; à type de personnel donné, le TIB moyen est proche entre eux. Pour la suite du chapitre, le champ retenu sera désormais celui de la France métropolitaine. Pour en savoir plus sur les salaires dans les DOM (hors Mayotte), se référer aux tableaux 5.13 et 5.14 mis à disposition en annexes.

Tableau 5.2 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2016 (France entière)

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitements indiciaires brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires H/F	
			Montant ²	Primes dans le salaire brut (en %) ³					
Ensemble	2 758	2 367	338	12,3	2 252	2 209	2,7	1,2	2 429
Titulaires	3 003	2 566	378	12,6	2 454	2 336	2,0	1,2	2 543
Catégorie A	3 051	2 612	378	12,4	2 492	2 362	2,0	1,2	2 582
Catégorie B	2 479	1 990	444	17,9	2 043	2 014	1,6	1,1	2 128
Catégorie C	1 973	1 626	311	15,8	1 632	1 583	1,4	1,0	1 695
Non-titulaires	1 561	1 390	146	9,4	1 262	1 197	3,2	1,1	1 565
Enseignants (public + privé sous contrat)	2 913	2 506	349	12,0	2 375	2 294	2,1	1,1	2 492
1 ^{er} degré	2 676	2 413	203	7,6	2 180	2 163	1,8	1,1	2 281
Titulaires	2 691	2 427	203	7,5	2 193	2 172	1,8	1,1	2 288
Non-titulaires	1 842	1 625	172	9,3	1 483	1 384	2,8	1,1	1 604
2 nd degré	3 103	2 581	465	15,0	2 532	2 459	2,2	1,1	2 663
Titulaires	3 270	2 719	491	15,0	2 673	2 568	1,9	1,1	2 753
Non-titulaires	2 032	1 695	297	14,6	1 632	1 591	2,5	1,1	1 847
Enseignants (public)	2 969	2 548	362	12,2	2 437	2 347	2,0	1,1	2 541
Titulaires	3 019	2 594	364	12,1	2 479	2 369	1,9	1,2	2 566
Non-titulaires	2 161	1 803	319	14,8	1 754	1 700	2,4	1,1	1 971
1 ^{er} degré	2 708	2 431	216	8,0	2 217	2 190	1,8	1,1	2 312
Titulaires	2 713	2 436	216	8,0	2 221	2 191	1,8	1,1	2 315
Non-titulaires	2 128	1 826	257	12,1	1 730	1 639	2,6	1,0	1 759
2 nd degré	3 201	2 652	490	15,3	2 633	2 549	2,1	1,1	2 745
Titulaires	3 319	2 749	509	15,3	2 732	2 627	1,9	1,1	2 806
Non-titulaires	2 163	1 801	323	14,9	1 756	1 707	2,4	1,1	1 983
Enseignants (privé sous contrat)	2 620	2 287	280	10,7	2 052	2 031	2,3	1,1	2 219
Assimilés titulaires ¹	2 842	2 494	291	10,2	2 223	2 174	1,9	1,1	2 335
Non-titulaires	1 806	1 526	237	13,1	1 423	1 425	2,3	1,1	1 626
1 ^{er} degré	2 426	2 273	95	3,9	1 891	1 871	2,0	1,1	2 024
Assimilés titulaires ¹	2 505	2 351	94	3,8	1 949	1 920	1,8	1,1	2 057
Non-titulaires	1 627	1 473	107	6,6	1 297	1 267	2,4	1,1	1 501
2 nd degré	2 708	2 293	363	13,4	2 124	2 111	2,4	1,1	2 309
Assimilés titulaires ¹	3 032	2 574	402	13,3	2 377	2 313	1,8	1,1	2 487
Non-titulaires	1 832	1 534	256	14,0	1 442	1 455	2,2	1,0	1 643
Non-enseignants titulaires	3 069	2 449	570	18,6	2 536	2 178	2,8	1,4	2 614
Catégorie A	3 884	3 080	742	19,1	3 208	3 010	2,4	1,3	3 282
Catégorie B	2 499	1 962	492	19,7	2 065	2 008	1,5	1,0	2 140
Catégorie C	1 973	1 626	311	15,8	1 632	1 583	1,4	1,0	1 695
Non-enseignants non titulaires	1 263	1 194	56	4,4	1 029	955	2,4	1,1	1 365

© DEPP

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

2. L'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) en sont exclus (cf. « Définitions » p. 142).

3. Le pourcentage de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions » p. 142).

► Unité : salaire en euros.

► Lecture : en 2016, les 10 % des agents du MEN « les mieux rémunérés » perçoivent un salaire net mensuel 2,7 fois plus élevé que les 10 % des agents du MEN « les moins bien rémunérés » (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

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

► Source : Traitement DEPP. SIASP, Insee.

Tableau 5.3 - Comparaison géographique des salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2016

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traite-ment indiciaire brut (TIB)	Primes		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires H/F	
			Montant	Primes dans le salaire brut (en%)					
France métropolitaine	2 710	2 366	290	10,7	2 209	2 190	2,66	1,15	2 385
Enseignants	2 862	2 505	297	10,4	2 329	2 269	2,07	1,14	2 446
Premier degré	2 625	2 411	153	5,8	2 134	2 137	1,76	1,11	2 236
Second degré	3 051	2 579	413	13,5	2 485	2 433	2,20	1,09	2 617
Public	2 913	2 547	305	10,5	2 387	2 318	1,98	1,14	2 492
Privé sous contrat	2 602	2 287	261	10,0	2 037	2 026	2,31	1,10	2 204
Non-enseignants	2 071	1 779	260	12,6	1 701	1 390	5,29	1,21	2 067
Titulaires	3 018	2 447	520	17,2	2 490	2 135	2,76	1,37	2 570
Contractuels	1 232	1 188	30	2,4	1 003	935	2,28	1,07	1 330
DOM (hors Mayotte)	3 831	2 386	1 417	37,0	3 211	3 197	2,75	1,13	3 406
Enseignants	4 095	2 542	1 522	37,2	3 434	3 360	2,01	1,10	3 525
Premier degré	3 841	2 456	1 351	35,2	3 220	3 187	1,69	1,06	3 290
Second degré	4 301	2 612	1 661	38,6	3 607	3 563	2,18	1,09	3 721
Public	4 137	2 562	1 543	37,3	3 482	3 396	1,94	1,10	3 567
Privé sous contrat	3 571	2 295	1 254	35,1	2 824	2 826	2,30	1,03	2 968
Non-enseignants	2 848	1 807	1 025	36,0	2 381	2 046	5,29	1,17	2 861
Titulaires	4 221	2 500	1 694	40,1	3 571	3 045	2,78	1,31	3 596
Non-titulaires	1 846	1 302	537	29,1	1 512	1 333	2,91	1,05	1 994

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

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

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

3. Distribution des salaires (France métropolitaine)

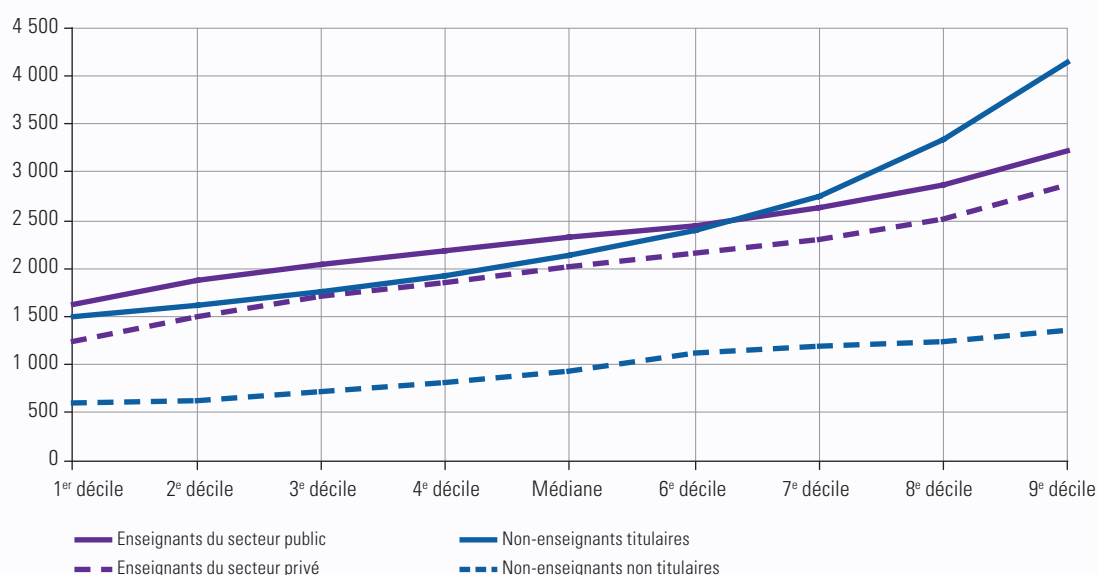
La **figure 5.1** permet d'identifier à quels niveaux de salaire les écarts entre personnels de l'éducation nationale se creusent. En 2016, les personnels titulaires non enseignants les mieux rémunérés bénéficient de rémunérations plus importantes que les enseignants du public ; par ailleurs, les salaires des enseignants du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants du public.

Les 20 % des postes les moins bien rémunérés ont un salaire net mensuel inférieur à 1 580 euros. 42 % des enseignants non titulaires du public, 68 % des maîtres délégués du privé, plus de 50 % des personnels ASS et ITRF de catégorie C et 94 % des non-enseignants non titulaires ont un salaire inférieur à ce montant (**Figure 5.2**). Le temps partiel explique en partie ces niveaux de salaire : parmi les agents percevant un salaire net mensuel inférieur à 1 580 euros, 77 % des enseignants non-titulaires du public, 63 % des maîtres délégués du privé et 69 % des non-enseignants non-titulaires sont à temps partiel. Par contre, le temps partiel ne concerne que 32 % des agents titulaires de catégorie C dont le salaire net mensuel est inférieur à 1 580 euros.

Pour les 20 % des postes les mieux rémunérés, le salaire net mensuel est supérieur à 2 770 euros en 2016. Cela concerne huit professeurs de chaire supérieure et agrégés sur dix, la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 40 % des personnels administratifs, sociaux et de santé de catégorie A et près de 60 % des ingénieurs et personnels de recherche et de formation de catégorie A.

En 2016, en France métropolitaine, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des personnels de l'Éducation nationale est de 2 190 euros nets par mois. Bien que les professeurs des écoles, les certifiés, les professeurs d'EPS (PEPS) ainsi que les professeurs de lycée professionnel (PLP) soient rémunérés sur la même grille indiciaire, 52 % des professeurs des écoles du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane (72 % dans le privé sous contrat), ce qui n'est le cas que de 30 % des certifiés, 26 % des PEPS et 18 % des PLP du secteur public (43 % des certifiés et des PEPS et 32 % des PLP dans le privé sous contrat). Cette inégale répartition des corps enseignants dans la distribution des salaires est principalement due aux écarts de primes (cf. partie B).

Figure 5.1 - Distribution du salaire net mensuel des personnels de l'Éducation nationale en métropole, en 2016



© DEPP

► Unité : salaire en euros.

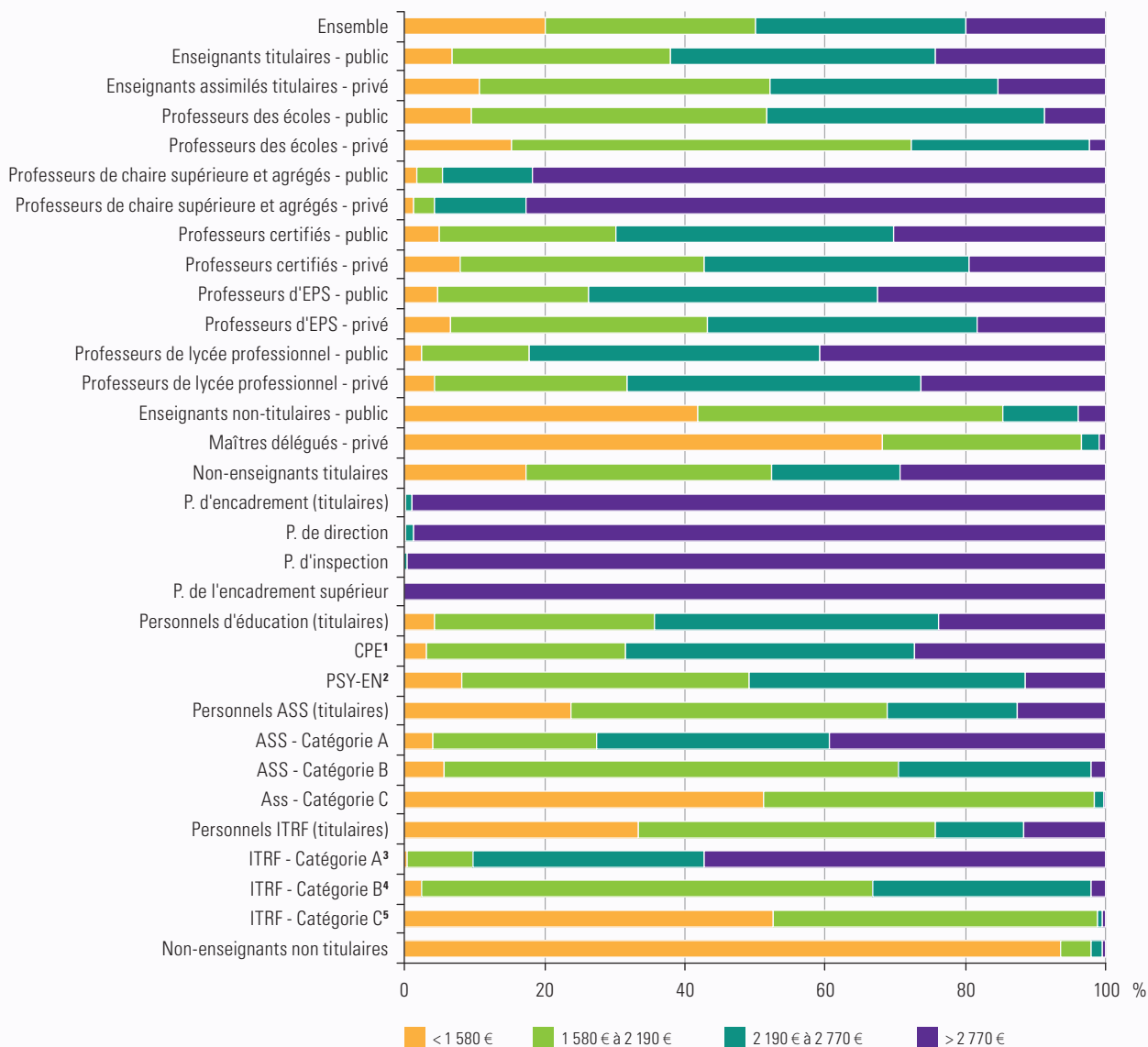
► Lecture : en 2016, en France métropolitaine, les 10 % des enseignants du secteur public les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 628 euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public et privé sous contrat.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

Figure 5.2 - Répartition des personnels de l'Éducation nationale, en métropole, selon leur niveau de salaire, en 2016



1. Conseillers principaux d'éducation.

2. Psychologues et conseillers d'orientation psychologue de l'Éducation nationale.

3. Ingénieurs de recherche et d'études, assistants ingénieurs.

4. Techniciens de recherche.

5. Agents et adjoints techniques.

► Lecture : en 2016, en France métropolitaine, 20 % des agents rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale (tous types de personnels et tous statuts) perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 580 euros. Cela concerne 6,8 % des enseignants titulaires du public, 10,8 % des enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif, 17,4 % des non-enseignants titulaires et 93,7 % des contractuels non enseignants.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public et privé sous contrat.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

© DEPP

B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2016 en France métropolitaine

1. Les enseignants du secteur public

Des salaires moins élevés dans le premier degré

En 2016, dans le secteur public, en France métropolitaine, les enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 2 390 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 2 910 euros (**Tableau 5.4**). Les primes constituent 10,4 % du salaire brut et le tiers d'entre elles concernent les rémunérations pour heures supplémentaires.

Les enseignants titulaires des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 170 euros contre 2 680 euros pour les titulaires du second degré, soit une différence de 500 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 600 euros). La moitié (48 %) de l'écart de salaire brut est portée par les primes. La part des primes dans le salaire brut (dont les heures supplémentaires font partie) est de 6,1 % pour les corps du premier degré et de 13,8 % pour ceux du second. L'écart restant (soit 52 % de la différence totale) entre le salaire brut moyen perçu par les enseignants du premier degré et celui perçu par ceux du second degré concerne le traitement indiciaire brut (TIB), du fait notamment de la présence dans le second degré des corps d'agrégés et de professeurs de chaire supérieure, aux grilles indiciaires plus favorables.

En 2016, la réduction des écarts de salaire net entre enseignants du premier degré et du second degré se poursuit (500 euros en 2016, après 530 euros en 2015 et 590 euros en 2012) : d'une part, le traitement indiciaire brut moyen des professeurs des écoles a augmenté de 15 euros par rapport à 2015, en raison d'une augmentation du poids de ces derniers en hors classe (+ 1,6 point) ; par ailleurs, leur niveau de primes s'est rapproché grâce à l'augmentation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) qui est passée de 400 euros annuels à 1 200 euros à la rentrée 2016.

Bien que rémunérés au départ sur la même grille indiciaire, les professeurs des écoles (98 % des enseignants du premier degré public) gagnent environ 330 euros de moins que les professeurs certifiés et 500 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel (PLP), en net mensuel. Si l'on retrouve l'impact des primes sur les différences de salaires, déjà évoqué, entre les enseignants du premier degré et ceux du second degré, il reste que le TIB présente un différentiel significatif en fin de carrière. En revanche, comme attendu, les TIB pour les moins de 30 ans sont très proches entre ces trois corps enseignants. Le creusement des écarts entre PE et les corps de

professeurs certifiés et de PLP avec l'avancement de la carrière résulte de la « jeunesse » du corps des professeurs des écoles, constitué en 1990 et dans lequel ont été intégrés des ex-instituteurs. La structure par grades en est le reflet : moins de professeurs des écoles sont en hors classe que de certifiés, de professeurs d'EPS et de professeurs de lycée professionnel (**Tableau 5.4**). De plus, contrairement aux professeurs des écoles, les certifiés et PEPS ainsi que les PLP peuvent bénéficier d'une grille spécifique de rémunération dite des « bi-admissibles ». L'accès à cette grille, aux rémunérations plus avantageuses qu'en classe normale, est accordé en cas d'admissibilité à deux sessions du concours d'agrégation. Enfin, une partie des écarts de salaire entre les professeurs des écoles et les titulaires du second degré est attribuable au temps partiel, car les professeurs des écoles sont plus fréquemment à temps partiel que les professeurs certifiés, PEPS et PLP.

Des différences de salaires entre corps du second degré

Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés : leur salaire net moyen est de 5 590 euros et correspond à un brut mensuel de 6 650 euros, dont 34,2 % de primes, constituées majoritairement d'heures supplémentaires. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 3 400 euros nets en moyenne, et une part des primes dans le salaire brut deux fois plus faible (16,4 %). Le salaire net mensuel des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur de 900 euros à celui des agrégés, et leur part des primes plus faible d'environ 4 points. Les professeurs agrégés (et a fortiori de chaire supérieure), du fait de leur affectation principale au lycée et de leur obligation réglementaire de service, ont davantage d'opportunités de compléter leur service par des heures supplémentaires. Néanmoins, l'essentiel du différentiel (en salaire brut) entre professeurs certifiés et agrégés (70 %) provient d'un TIB plus élevé chez les seconds.

L'écart entre le salaire net des professeurs certifiés et celui des professeurs de lycée professionnel (PLP), en faveur de ces derniers, est de 180 euros par mois, lié à l'âge plus important des PLP.

Appartenant à des corps qui ne sont plus recrutés depuis 1986, les professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC) et les adjoints et chargés d'enseignement

Tableau 5.4 - Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public, en 2016 (France métropolitaine)

	Traite- ment indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Primes et indemni- tés dans le salaire brut (en %)			
Ensemble	2 548	304	110	10,4	2 913	2 387	2 492
Moins de 30 ans	1 941	230	57	10,4	2 205	1 806	1 899
Plus de 50 ans	3 087	337	127	9,7	3 463	2 833	2 913
Enseignants du premier degré public	2 429	163	<i>ns</i>	6,1	2 654	2 169	2 265
Moins de 30 ans	1 938	163	<i>ns</i>	7,6	2 132	1 744	1 812
Plus de 50 ans	2 921	184	<i>ns</i>	5,9	3 141	2 563	2 617
Enseignants titulaires	2 434	164	<i>ns</i>	6,2	2 659	2 173	2 267
Moins de 30 ans	1 939	165	<i>ns</i>	7,7	2 135	1 747	1 815
Plus de 50 ans	2 925	184	<i>ns</i>	5,9	3 145	2 566	2 619
Professeurs des écoles	2 436	163	<i>ns</i>	6,1	2 660	2 174	2 268
Moins de 30 ans	1 939	165	<i>ns</i>	7,7	2 135	1 747	1 815
Plus de 50 ans	2 943	182	<i>ns</i>	5,8	3 160	2 579	2 629
Classe normale	2 355	157	<i>ns</i>	6,1	2 577	2 106	2 205
Hors classe	3 368	228	<i>ns</i>	6,3	3 631	2 964	3 000
Instituteurs	2 244	237	<i>ns</i>	9,4	2 527	2 064	2 191
Enseignants non titulaires	1 830	88	<i>ns</i>	4,5	1 970	1 599	1 637
Enseignants du second degré public	2 653	430	197	13,7	3 142	2 581	2 694
Moins de 30 ans	1 945	297	107	13,0	2 277	1 869	1 991
Plus de 50 ans	3 208	449	212	12,1	3 701	3 032	3 134
Enseignants titulaires	2 746	449	207	13,8	3 258	2 677	2 752
Moins de 30 ans	1 996	313	112	13,3	2 347	1 930	2 012
Plus de 50 ans	3 301	462	221	12,1	3 808	3 121	3 196
Professeurs de chaire supérieure	4 271	2 276	1 930	34,2	6 646	5 593	5 611
Plus de 50 ans	4 409	2 231	1 867	33,2	6 720	5 645	5 666
Professeurs agrégés	3 366	679	430	16,4	4 129	3 404	3 491
Moins de 30 ans	2 302	474	279	16,9	2 813	2 320	2 445
Plus de 50 ans	3 980	664	407	14,1	4 703	3 864	3 949
Classe normale	3 105	670	427	17,3	3 867	3 193	3 278
Hors classe	4 155	706	442	14,3	4 922	4 045	4 141
Professeurs certifiés	2 606	384	155	12,6	3 048	2 501	2 579
Moins de 30 ans	1 957	288	92	12,6	2 282	1 874	1 953
Plus de 50 ans	3 154	387	163	10,8	3 583	2 932	3 009
Classe normale	2 361	370	146	13,3	2 791	2 292	2 369
Hors classe	3 363	427	183	11,1	3 840	3 144	3 217
Bi-admissible	2 554	395	172	13,1	3 018	2 479	2 550
Professeurs d'EPS	2 638	393	122	12,7	3 093	2 539	2 601
Moins de 30 ans	1 966	308	79	13,3	2 322	1 910	1 984
Plus de 50 ans	3 319	375	115	10,1	3 731	3 051	3 114
Classe normale	2 374	392	123	13,8	2 834	2 330	2 391
Hors classe	3 422	395	121	10,2	3 860	3 158	3 217
Bi-admissible	2 618	434	137	13,9	3 130	2 573	2 613
Professeurs de lycée professionnel	2 727	468	199	14,4	3 257	2 680	2 729
Moins de 30 ans	1 961	318	121	13,7	2 323	1 912	2 000
Plus de 50 ans	3 150	455	184	12,5	3 648	2 991	3 046
Classe normale	2 467	462	203	15,4	2 997	2 471	2 519
Hors classe	3 427	485	188	12,3	3 956	3 243	3 302
Bi-admissible	2 606	459	205	14,6	3 149	2 596	2 657
PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	3 191	296	87	8,4	3 509	2 864	2 980
Enseignants non titulaires	1 800	254	97	12,1	2 095	1 700	1 937
Moins de 30 ans	1 715	225	81	11,5	1 960	1 593	1 832
Plus de 50 ans	1 902	259	97	11,8	2 198	1 782	2 032

© DEPP

▶ Unité : salaire en euros.

▶ Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

▶ Champ : France métropolitaine, public.

▶ Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

doivent leur niveau de salaire plus élevé que celui des certifiés à leur ancienneté, leur grille salariale étant moins favorable.

Les enseignants non titulaires du second degré perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues titulaires, par exemple 32 % de moins en net que les professeurs certifiés. En effet, ils enseignent beaucoup plus fréquemment à temps partiel ou incomplet. De plus leurs salaires ne progressent pas autant avec l'âge que ceux des titulaires, car ils ne bénéficient pas, comme ces derniers, d'avancement automatique tout au long de la carrière.

Des salaires près de 50% plus élevés pour les enseignants titulaires en fin de carrière par rapport à leurs collègues qui débutent

Les enseignants titulaires de 50 ans et plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs collègues de moins de 30 ans, et ce, malgré leur plus forte propension à exercer à temps partiel. Ainsi, ils gagnent en moyenne en net 47 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 62 % de

plus dans le second degré. Cette différence est portée presque intégralement par le TIB, même si les primes progressent également entre ces deux groupes d'âge. Le TIB (moyen) des plus de 50 ans rapporté à celui des moins de 30 ans est 52 % plus élevé chez les professeurs des écoles, d'environ 60 % plus élevé chez les certifiés et PLP, atteignant 69 % chez les professeurs d'EPS et 73 % chez les agrégés (**Tableau 5.4**).

L'âge est ainsi un important motif d'écarts salariaux, le changement d'échelon et donc d'indice intervenant selon une périodicité définie, liée en majeure partie à l'ancienneté. À cet effet s'ajoutent les opportunités d'accès à des grilles de rémunérations plus avantageuses au sein du corps d'appartenance (bi-admissibilité, hors classe) qui accélèrent encore cette progression salariale. En vertu de ces mécanismes, les enseignants voient leur traitement indiciaire brut augmenter au fil du temps.

Comme déjà évoqué, les enseignants non titulaires font exception à ce principe de progression salariale au fil du temps. Les salaires des plus âgés d'entre eux se différencient beaucoup moins que pour les titulaires de ceux de leurs collègues plus jeunes (de l'ordre de 10 %).

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

Ce paragraphe présente les salaires des enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Les assimilés titulaires (maîtres contractuels ou agréés détenteurs d'un contrat ou d'un agrément à titre définitif ou provisoire), lorsqu'ils enseignent dans le premier degré sont classés dans les échelles de rémunérations (ECR) correspondant à celles des instituteurs ou des professeurs des écoles de l'enseignement public. Ceux du second degré privé sous contrat sont classés dans les ECR correspondant à celles des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel, etc., de l'enseignement public. Les maîtres délégués, en contrat à durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI), comparables aux professeurs contractuels de l'enseignement public, sont classés sur l'ECR des maîtres auxiliaires.

En 2016, en France métropolitaine, les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 040 euros, soit en brut 2 600 euros (**Tableau 5.5**). Les primes constituent 10 % du salaire brut (3,0 % dans le premier degré et 12,9 % dans le second degré) ; la moitié

de ces primes concernent les rémunérations pour heures supplémentaires dans le second degré.

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 1 870 euros contre 2 110 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 240 euros nets mensuels. Les maîtres délégués du premier degré perçoivent en moyenne 1 270 euros nets mensuels contre 1 430 dans le second degré. Les écarts de salaire entre maîtres délégués du premier degré privé et ceux du second degré privé se réduisent depuis 2015. En effet, les instituteurs suppléants qui constituaient le vivier des maîtres délégués du premier degré privé ont basculé dans l'ECR plus rémunératrice du second degré. L'écart de salaire entre les maîtres délégués des premier et second degrés est désormais majoritairement attribuable à l'écart de primes perçues.

Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre le premier et le second degré, entre les corps et selon l'âge.

Tableau 5.5 - Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé, en 2016 (France métropolitaine)

	Traite- ment indi- ciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Rapport salaire net moyen privé/ public	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Primes et indemni- tés dans le salaire brut (en %)				
Ensemble	2 287	261	115	10,0	2 602	2 037	0,85	2 204
Moins de 30 ans	1 776	199	74	10,0	1 991	1 558	0,86	1 695
Plus de 50 ans	2 720	278	126	9,2	3 032	2 380	0,84	2 550
Enseignants du premier degré privé	2 270	71	<i>ns</i>	3,0	2 400	1 870	0,86	2 004
Moins de 30 ans	1 858	82	<i>ns</i>	4,2	1 957	1 527	0,88	1 625
Plus de 50 ans	2 681	72	<i>ns</i>	2,6	2 783	2 171	0,85	2 295
Enseignants assimilés titulaires	2 348	70	<i>ns</i>	2,8	2 478	1 928	0,89	2 037
Moins de 30 ans	1 967	77	<i>ns</i>	3,7	2 060	1 599	0,92	1 647
Plus de 50 ans	2 715	72	<i>ns</i>	2,6	2 816	2 196	0,86	2 310
Professeurs des écoles	2 363	70	<i>ns</i>	2,8	2 493	1 939	0,89	2 048
Moins de 30 ans	1 967	77	<i>ns</i>	3,7	2 060	1 599	0,92	1 647
Plus de 50 ans	2 733	73	<i>ns</i>	2,6	2 834	2 210	0,86	2 321
Classe normale	2 296	70	<i>ns</i>	2,9	2 429	1 887	0,90	1 997
Hors classe	3 242	75	<i>ns</i>	2,2	3 341	2 624	0,89	2 720
Instituteurs	1 647	61	<i>ns</i>	3,5	1 755	1 385	0,67	1 510
Maîtres délégués	1 467	80	<i>ns</i>	5,0	1 594	1 271	0,79	1 479
Enseignants du second degré privé	2 294	346	164	12,9	2 692	2 111	0,82	2 296
Moins de 30 ans	1 739	251	104	12,5	2 007	1 573	0,84	1 732
Plus de 50 ans	2 736	361	174	11,5	3 133	2 465	0,81	2 656
Enseignants assimilés titulaires	2 574	384	186	12,7	3 014	2 362	0,88	2 472
Moins de 30 ans	1 982	296	122	12,9	2 296	1 785	0,92	1 851
Plus de 50 ans	2 903	378	184	11,4	3 316	2 610	0,84	2 760
Prof. de chaire supérieure et agrégés	3 465	743	524	17,3	4 296	3 421	0,98	3 517
Moins de 30 ans	2 525	600	380	19,1	3 143	2 466	1,06	2 467
Plus de 50 ans	3 821	767	549	16,5	4 646	3 708	0,92	3 823
P. agrégés de classe normale	3 256	713	492	17,5	4 069	3 235	1,01	3 318
P. agrégés de hors classe	4 104	737	526	15,1	4 890	3 903	0,96	4 068
Professeurs certifiés	2 530	362	172	12,3	2 947	2 307	0,92	2 422
Moins de 30 ans	1 980	295	124	12,9	2 294	1 783	0,95	1 848
Plus de 50 ans	2 863	353	169	10,9	3 252	2 557	0,87	2 709
Classe normale	2 339	356	167	12,9	2 754	2 147	0,94	2 250
Hors classe	3 233	378	186	10,3	3 653	2 889	0,92	3 065
Bi-admissible	2 495	480	270	15,8	3 041	2 384	0,96	2 472
Professeurs d'EPS	2 545	340	126	11,6	2 939	2 299	0,91	2 378
Moins de 30 ans	1 957	278	94	12,4	2 250	1 750	0,92	1 821
Plus de 50 ans	3 000	320	116	9,5	3 357	2 642	0,87	2 764
Classe normale	2 347	342	128	12,5	2 746	2 140	0,92	2 204
Hors classe	3 254	330	121	9,1	3 628	2 868	0,91	3 014
Professeurs de lycée professionnel	2 622	435	202	14,0	3 111	2 439	0,91	2 523
Moins de 30 ans	2 033	340	162	14,2	2 387	1 856	0,97	1 914
Plus de 50 ans	2 905	406	178	12,1	3 344	2 632	0,88	2 751
Classe normale	2 384	433	206	15,1	2 876	2 244	0,91	2 317
Hors classe	3 274	440	192	11,7	3 755	2 972	0,92	3 091
PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	2 081	285	106	11,9	2 404	1 872	0,65	2 076
Maîtres délégués	1 533	241	103	13,3	1 816	1 430	0,84	1 631
Moins de 30 ans	1 569	219	91	12,1	1 803	1 423	0,89	1 600
Plus de 50 ans	1 514	241	102	13,5	1 788	1 404	0,79	1 660

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, privé sous contrat.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

3. Comparaison des salaires enseignants entre secteur public et privé

En 2016, en France métropolitaine, les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 15 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 350 euros de moins par mois (**Tableau 5.5**). Dans le premier degré comme dans le second degré, les écarts de salaires sont essentiellement dus à des écarts de traitement indiciaires bruts (TIB) en faveur du public.

Une des sources majeures de ces écarts est à rechercher dans la surreprésentation des enseignants à temps partiel (et incomplet) dans le secteur privé. En moyenne, 23 % des enseignants du privé le sont contre 14 % des enseignants du public. Le temps partiel impacte l'ensemble des composantes de salaire. Ainsi, par rapport aux enseignants du public, ceux du privé perçoivent en moyenne un TIB inférieur de 250 euros mensuels.

Une seconde source de ces écarts est à rechercher dans l'âge des lauréats aux concours, plus élevé dans le secteur privé : à classe d'âge identique, les enseignants du public sont plus avancés dans leur carrière que ceux du privé. La création plus tardive des concours du Capes et CAPLP pour le secteur privé (en 1993) induit

également une ancienneté de carrière plus faible des enseignants du privé.

En outre, dans le premier degré privé sous contrat, ce n'est pas l'État qui verse la prime de sujétion spéciale de direction d'école aux professeurs des écoles (PE). Par conséquent, cette donnée non remontée dans Siasp minore les salaires moyens des PE du privé.

Enfin, le poids plus important des enseignants qui, dans le secteur privé, ne sont pas rémunérés comme des fonctionnaires creuse l'écart sur le salaire net. Par ailleurs, les maîtres de l'enseignement privé relèvent pour l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale et de régimes additionnels et complémentaires, aux cotisations plus élevées que celles auxquelles sont assujettis les fonctionnaires.

À noter

Pour en savoir plus sur les écarts de salaires public-privé, voir Defresne M., 2016, « Les enseignants du public sont-ils mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n°92, MENESR-DEPP, p. 35-56.

4. Les salaires selon le sexe

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, il existe des écarts salariaux entre hommes et femmes.

Dans le premier degré public, le salaire net des hommes est supérieur de 11 % à celui des femmes (5 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 8 % (7 % dans le secteur privé) (**Tableaux 5.6 et 5.7**). Les écarts entre les hommes et les femmes s'observent à la fois pour le TIB et pour les primes.

Quels que soient le corps et le secteur, les hommes enseignent davantage à temps plein et sont plus avancés dans leur carrière (TIB plus élevé de 2 % à 10 % selon les corps et le secteur) (**Tableaux 5.6 et 5.7**). Le niveau et la part des primes sont également plus élevés pour les hommes. Parmi les professeurs des écoles du public, l'écart de primes est de 43 % entre hommes et femmes, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements

de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la taille de l'établissement). Dans le second degré, public comme privé, et plus encore parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure, les hommes perçoivent en moyenne 26 % (dans le privé) à 29 % (dans le public) de primes de plus que les femmes. Ces derniers ont en particulier une plus grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant, en moyenne 45 % (dans le privé) à 51 % (dans le public) de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes.

À noter

Pour en savoir plus sur les écarts de salaires femmes-hommes, voir Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », *Éducation & formations* n°96, MEN-DEPP.



Tableau 5.6 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur public, en 2016 (France métropolitaine)

			Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
				Montant	dont heures sup.			
Ensemble	Hommes		2 693	421	186	3 174	2 607	2 687
	Femmes		2 485	255	77	2 801	2 293	2 407
	Ratio H/F		1,08	1,65	2,42	1,13	1,14	1,12
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Hommes	2 610	217	n.s.	2 881	2 356	2 399
		Femmes	2 392	152	n.s.	2 608	2 130	2 236
		Ratio H/F	1,09	1,43	n.s.	1,10	1,11	1,07
	Professeurs des écoles	Hommes	2 620	217	n.s.	2 891	2 364	2 404
		Femmes	2 398	152	n.s.	2 613	2 135	2 239
		Ratio H/F	1,09	1,43	n.s.	1,11	1,11	1,07
Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Hommes	2 724	496	245	3 282	2 699	2 794
		Femmes	2 602	384	162	3 044	2 497	2 622
		Ratio H/F	1,05	1,29	1,51	1,08	1,08	1,07
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Hommes	3 472	878	611	4 435	3 671	3 738
		Femmes	3 341	625	385	4 051	3 336	3 438
		Ratio H/F	1,04	1,40	1,59	1,09	1,10	1,09
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Hommes	2 694	452	192	3 208	2 638	2 686
		Femmes	2 590	367	140	3 014	2 472	2 558
		Ratio H/F	1,04	1,23	1,37	1,06	1,07	1,05
	PEGC, adj. et chargés d'enseignement	Hommes	3 239	313	95	3 577	2 921	3 008
		Femmes	3 147	281	81	3 448	2 813	2 955
		Ratio H/F	1,03	1,11	1,17	1,04	1,04	1,02
	Enseignants non titulaires du second degré	Hommes	1 859	276	113	2 177	1 765	1 976
		Femmes	1 751	236	83	2 027	1 646	1 904
		Ratio H/F	1,06	1,17	1,36	1,07	1,07	1,04

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► n.s. : non significatif.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.



Tableau 5.7 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur privé, en 2016 (France métropolitaine)

			Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
				Montant	dont heures sup.			
Ensemble		Hommes	2 355	367	186	2 774	2 178	2 347
		Femmes	2 264	225	91	2 543	1 989	2 155
		Ratio H/F	1,04	1,63	2,04	1,09	1,10	1,09
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Hommes	2 371	88	n.s.	2 511	1 957	2 044
		Femmes	2 260	69	n.s.	2 389	1 862	2 000
		Ratio H/F	1,05	1,28	n.s.	1,05	1,05	1,02
	Professeurs des écoles	Hommes	2 480	82	n.s.	2 617	2 037	2 088
		Femmes	2 352	69	n.s.	2 482	1 930	2 044
		Ratio H/F	1,05	1,19	n.s.	1,05	1,06	1,02
	Maîtres délégués	Hommes	1 598	138	n.s.	1 758	1 394	1 555
		Femmes	1 450	73	n.s.	1 574	1 256	1 470
		Ratio H/F	1,10	1,89	n.s.	1,12	1,11	1,06
Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Hommes	2 353	401	207	2 806	2 204	2 385
		Femmes	2 266	319	143	2 637	2 066	2 252
		Ratio H/F	1,04	1,26	1,45	1,06	1,07	1,06
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Hommes	3 554	879	650	4 526	3 612	3 699
		Femmes	3 380	614	405	4 078	3 239	3 341
		Ratio H/F	1,05	1,43	1,60	1,11	1,12	1,11
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Hommes	2 602	421	212	3 079	2 415	2 521
		Femmes	2 519	347	155	2 921	2 285	2 393
		Ratio H/F	1,03	1,21	1,37	1,05	1,06	1,05
	PEGC, adj. et chargés d'enseignement	Hommes	2 111	315	125	2 463	1 919	2 127
		Femmes	2 066	270	97	2 374	1 849	2 050
		Ratio H/F	1,02	1,17	1,29	1,04	1,04	1,04
	Maîtres délégués	Hommes	1 559	278	128	1 872	1 471	1 652
		Femmes	1 520	222	91	1 788	1 409	1 620
		Ratio H/F	1,03	1,25	1,41	1,05	1,04	1,02

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► n.s. : non significatif.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, privé sous contrat.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2016 en France métropolitaine

En 2016, en France métropolitaine, les personnels non enseignants de l'Éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 1 700 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 2 070 euros (**Tableau 5.8**). Les non-enseignants titulaires ont perçu un salaire net mensuel de 2 490 euros, soit plus du double que les non titulaires. Parmi les fonctionnaires, les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 150 euros et 1 600 euros) et supérieur de 1 000 euros au salaire moyen des catégories B.

Une forte hétérogénéité des salaires au sein de la catégorie A

La catégorie A se distingue des catégories B et C par une forte hétérogénéité des salaires. Ainsi, les personnels d'encadrement ont un salaire net mensuel moyen d'environ 4 200 euros (**Tableau 5.9**), tandis que celui des personnels titulaires de vie scolaire s'établit à 2 420 euros (**Tableau 5.10**).

Les personnels d'encadrement, tous de catégorie A et pour la majorité à temps plein, sont les personnels non enseignants titulaires les mieux rémunérés (**Tableau 5.9**). Les personnels de direction et d'inspection perçoivent un peu moins de 4 100 euros nets mensuels contre près de 6 500 euros pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent 17% des salaires bruts des personnels de direction et d'inspection contre 40% de ceux des personnels d'encadrement supérieur.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'Éducation nationale (PSY-EN), également tous de catégorie A, perçoivent en moyenne 43% de moins que les personnels d'encadrement : les CPE ont un salaire net de 2 470 euros nets par mois contre 2 240 euros pour les PSY-EN (**Tableau 5.10**). L'écart de salaire entre ces deux corps est porté à égalité par le TIB et les primes, les CPE percevant en moyenne deux fois plus de ces dernières que les PSY-EN.

Les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) de catégorie A forment à eux seuls un groupe non homogène (**Tableau 5.11**). En effet, avec 3 230 euros nets mensuels, les fonctionnaires administratifs gagnent en moyenne 920 euros de plus que les personnels sociaux et de santé. Environ un tiers de l'écart est porté par des différences de TIB et le reste par des écarts de primes. D'une part les infirmiers et assistants sociaux, qui forment

la majorité du vivier des personnels sociaux et de santé bénéficient de grilles de salaires moins avantageuses et sont davantage à temps partiel que les attachés et attachés principaux d'administration ; d'autre part, les opportunités de perception de primes ainsi que les montants alloués sont moindres.

Avec 3 100 euros nets par mois (**Tableau 5.12**), les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) de catégorie A ont un salaire net moyen supérieur à celui des personnels sociaux et de santé de catégorie A mais inférieur à celui des personnels administratifs de catégorie A. Comme ces derniers, les primes constituent près de 30% de leur salaire brut. Néanmoins, ils bénéficient de grilles de rémunération moins favorables que les fonctionnaires administratifs de catégorie A. De plus, ils sont davantage à temps partiel.

Une relative homogénéité de salaires au sein des catégories B et C

À catégories données B et C, les niveaux de salaire sont assez proches entre les personnels ASS et les ITRF. Les ITRF de catégorie B perçoivent en moyenne 2 090 euros nets par mois, soit environ 45 à 65 euros de plus que les personnels ASS de catégorie B qui sont plus nombreux à exercer à temps partiel. À l'inverse, les ITRF de catégorie C ont un salaire net très légèrement inférieur à celui des personnels ASS de catégorie C : ils sont en moyenne un plus jeunes et perçoivent un peu moins de primes.

Les personnels d'assistance éducative ont les plus faibles salaires

En 2016, en France métropolitaine, les agents contractuels non enseignants perçoivent en moyenne 1 000 euros nets mensuels (**Tableau 5.8**). Parmi eux, les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), représentant la majorité des personnels non enseignants non titulaires du ministère, ont un salaire net mensuel moyen de 960 euros. Leur niveau de salaire s'explique en grande partie par l'exercice de leur activité à temps partiel ou incomplet.

Des différences de salaire selon l'âge

Comme pour les enseignants, c'est principalement le traitement indiciaire brut (TIB) qui porte les écarts de salaire selon l'âge. Parmi l'ensemble des non-enseignants titulaires, le TIB (moyen) des quinquagénaires rapporté à celui des moins de 30 ans est de 80% plus élevé chez les personnels de catégorie A, de 37% plus élevé chez les personnels de catégorie B et de 15% chez

les catégories C. Les écarts sur le TIB selon l'âge sont particulièrement marqués pour les personnels ASS et ITRF de catégorie A ainsi que pour les personnels de vie scolaire titulaires (environ 60 %).

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

En 2016, le salaire net moyen des non-enseignants titulaires hommes est supérieur de 37 % à celui des femmes, ce qui correspond à un écart de 840 euros (Tableau 5.8). Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont moins nombreuses dans les corps où les rémunérations

sont les plus fortes et, inversement, plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérées. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10^e des personnels ASS de catégorie C. Par ailleurs, le temps partiel renforce les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

À catégorie identique, l'écart est moins marqué, mais reste important pour les personnels de catégorie A : les hommes ayant un salaire de 27 % supérieur à celui des femmes. En revanche, l'écart n'est que de 4 % au sein de la catégorie B, et de 3 % parmi les C.

Tableau 5.8 - Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)			
Ensemble	1 779	260	12,6	2 071	1 701	2 067
Moins de 30 ans	1 218	42	3,3	1 265	1 031	1 335
Plus de 50 ans	2 406	465	16,0	2 902	2 388	2 628
Hommes	2 006	336	14,2	2 372	1 951	2 356
Femmes	1 696	232	11,8	1 960	1 610	1 961
Ratio H/F	1,18	1,45	-	1,21	1,21	1,20
Titulaires	2 447	520	17,2	3 018	2 490	2 570
Moins de 30 ans	1 720	316	15,2	2 078	1 718	1 764
Plus de 50 ans	2 743	583	17,4	3 360	2 768	2 837
Hommes	2 978	734	19,4	3 774	3 119	3 144
Femmes	2 271	449	16,2	2 768	2 282	2 373
Ratio H/F	1,31	1,63	-	1,36	1,37	1,33
Catégorie A	3 077	678	17,8	3 818	3 149	3 224
Moins de 30 ans	1 931	312	13,7	2 284	1 878	1 940
Plus de 50 ans	3 487	783	18,2	4 314	3 556	3 623
Hommes	3 477	880	19,9	4 427	3 660	3 676
Femmes	2 877	577	16,4	3 513	2 893	2 991
Ratio H/F	1,21	1,53	-	1,26	1,27	1,23
Catégorie B	1 960	458	18,6	2 463	2 033	2 108
Moins de 30 ans	1 579	409	20,2	2 026	1 686	1 714
Plus de 50 ans	2 165	474	17,8	2 667	2 195	2 251
Hommes	1 988	508	20,0	2 541	2 100	2 121
Femmes	1 953	446	18,2	2 445	2 017	2 105
Ratio H/F	1,02	1,14	-	1,04	1,04	1,01
Catégorie C	1 625	275	14,2	1 936	1 599	1 663
Moins de 30 ans	1 487	260	14,5	1 794	1 490	1 528
Plus de 50 ans	1 714	281	13,9	2 015	1 658	1 715
Hommes	1 649	289	14,6	1 978	1 634	1 660
Femmes	1 621	273	14,1	1 930	1 593	1 664
Ratio H/F	1,02	1,06	-	1,02	1,03	1,00
Non-titulaires	1 188	30	2,4	1 232	1 003	1 330
Moins de 30 ans	1 189	26	2,1	1 218	991	1 293
Plus de 50 ans	1 141	23	2,0	1 177	958	1 372
Hommes	1 255	29	2,2	1 289	1 049	1 327
Femmes	1 162	30	2,5	1 209	984	1 331
Ratio H/F	1,08	0,97	-	1,07	1,07	1,00

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.



Tableau 5.9 - Salaires mensuels moyens des personnels d'encadrement titulaires de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)			
Ensemble	4 058	974	19,1	5 106	4 216	4 214
Plus de 50 ans	4 298	1 062	19,6	5 414	4 470	4 470
Hommes	4 127	1 037	19,8	5 243	4 333	4 331
Femmes	3 982	903	18,2	4 954	4 087	4 085
Ratio H/F	1,04	1,15	–	1,06	1,06	1,06
Personnels de direction	4 041	845	17,0	4 958	4 085	4 085
Plus de 50 ans	4 301	928	17,6	5 278	4 347	4 349
Hommes	4 107	887	17,5	5 071	4 180	4 179
Femmes	3 970	800	16,5	4 839	3 986	3 985
Ratio H/F	1,03	1,11	–	1,05	1,05	1,05
Personnels d'inspection	3 999	853	17,3	4 920	4 053	4 063
Plus de 50 ans	4 156	851	16,8	5 061	4 165	4 176
Hommes	4 054	865	17,3	4 990	4 111	4 123
Femmes	3 934	840	17,4	4 837	3 985	3 992
Ratio H/F	1,03	1,03	–	1,03	1,03	1,03
Encadrement supérieur	4 477	3 083	40,2	7 672	6 494	6 474
Plus de 50 ans	4 739	3 222	40,0	8 062	6 821	6 792
Hommes	4 545	3 176	40,5	7 840	6 640	6 627
Femmes	4 366	2 928	39,6	7 394	6 251	6 219
Ratio H/F	1,04	1,08	–	1,06	1,06	1,07

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.



Tableau 5.10 - Salaires mensuels moyens des personnels de vie scolaire de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)			
Ensemble	1 349	56	3,9	1 422	1 160	1 541
Moins de 30 ans	1 193	28	2,3	1 225	997	1 308
Plus de 50 ans	1 777	100	5,3	1 898	1 547	2 028
Hommes	1 393	54	3,7	1 457	1 187	1 516
Femmes	1 331	56	4,0	1 408	1 148	1 551
Ratio H/F	1,05	0,96	–	1,03	1,03	0,98
Titulaires	2 654	247	8,4	2 957	2 418	2 478
Moins de 30 ans	1 968	216	9,7	2 225	1 824	1 894
Plus de 50 ans	3 119	253	7,4	3 411	2 783	2 835
Hommes	2 791	276	8,8	3 123	2 554	2 585
Femmes	2 610	237	8,2	2 904	2 375	2 443
Ratio H/F	1,07	1,16	–	1,08	1,08	1,06
Conseillers principaux d'éducation	2 685	279	9,2	3 022	2 472	2 522
Moins de 30 ans	1 981	231	10,2	2 254	1 848	1 921
Plus de 50 ans	3 194	286	8,1	3 520	2 873	2 913
Hommes	2 802	294	9,3	3 154	2 580	2 612
Femmes	2 642	273	9,2	2 973	2 433	2 489
Ratio H/F	1,06	1,08	–	1,06	1,06	1,05
Psychologues de l'Éducation nationale	2 549	139	5,1	2 741	2 237	2 326
Moins de 30 ans	1 837	60	3,1	1 926	1 573	1 610
Plus de 50 ans	2 913	164	5,3	3 114	2 538	2 619
Hommes	2 725	169	5,8	2 939	2 400	2 422
Femmes	2 517	134	5,0	2 706	2 207	2 309
Ratio H/F	1,08	1,26	–	1,09	1,09	1,05
Non-titulaires	1 153	27	2,3	1 191	970	1 303
Moins de 30 ans	1 176	24	2,0	1 203	979	1 287
Plus de 50 ans	1 025	14	1,3	1 050	855	1 281
Hommes	1 222	26	2,1	1 252	1 019	1 293
Femmes	1 124	27	2,3	1 165	949	1 307
Ratio H/F	1,09	0,96	–	1,07	1,07	0,99
Personnels d'éducation non titulaires	1 741	136	7,1	1 915	1 553	1 706
Moins de 30 ans	1 759	124	6,5	1 900	1 540	1 681
Plus de 50 ans	1 728	116	6,2	1 870	1 513	1 704
Hommes	1 838	160	7,9	2 038	1 650	1 780
Femmes	1 717	130	6,9	1 885	1 529	1 688
Ratio H/F	1,07	1,23	–	1,08	1,08	1,06
Personnels d'assistance éducative	1 140	24	2,0	1 175	957	1 291
Moins de 30 ans	1 171	23	1,9	1 196	973	1 282
Plus de 50 ans	1 009	11	1,1	1 032	840	1 268
Hommes	1 213	24	1,9	1 241	1 010	1 283
Femmes	1 109	24	2,1	1 147	935	1 294
Ratio H/F	1,09	1,00	–	1,08	1,08	1,06

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.



Tableau 5.11 - Salaires mensuels moyens des personnels ASS de l'Éducation nationale, en 2016
(France métropolitaine)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)			
Ensemble	1 939	412	17,2	2 395	1 976	2 105
Moins de 30 ans	1 578	218	11,9	1 827	1 504	1 603
Plus de 50 ans	2 125	448	17,2	2 599	2 140	2 254
Hommes	2 198	604	21,2	2 852	2 362	2 438
Femmes	1 897	381	16,4	2 321	1 914	2 050
Ratio H/F	1,16	1,59	-	1,23	1,23	1,19
Titulaires	1 994	467	18,6	2 506	2 070	2 159
Moins de 30 ans	1 578	383	19,1	2 004	1 666	1 701
Plus de 50 ans	2 173	483	18,0	2 682	2 211	2 290
Hommes	2 227	690	23,2	2 968	2 463	2 494
Femmes	1 956	432	17,8	2 432	2 008	2 103
Ratio H/F	1,14	1,60	-	1,22	1,23	1,19
Filière administrative	1 924	483	19,7	2 449	2 027	2 094
Moins de 30 ans	1 557	391	19,6	1 992	1 658	1 690
Plus de 50 ans	2 075	494	19,0	2 594	2 141	2 198
Hommes	2 231	718	23,9	3 000	2 491	2 520
Femmes	1 866	438	18,7	2 345	1 939	2 011
Ratio H/F	1,20	1,64	-	1,28	1,28	1,25
Catégorie A	2 733	1 088	28,1	3 878	3 229	3 265
Moins de 30 ans	1 864	884	31,8	2 783	2 327	2 318
Plus de 50 ans	3 053	1 154	27,2	4 249	3 532	3 568
Hommes	2 786	1 165	29,0	4 014	3 348	3 363
Femmes	2 703	1 042	27,4	3 798	3 160	3 208
Ratio H/F	1,03	1,12	-	1,06	1,06	1,05
Catégorie B	1 942	466	19,0	2 451	2 023	2 087
Moins de 30 ans	1 577	423	20,8	2 037	1 697	1 711
Plus de 50 ans	2 138	482	18,2	2 647	2 179	2 226
Hommes	1 998	493	19,5	2 534	2 092	2 114
Femmes	1 931	460	18,9	2 434	2 010	2 082
Ratio H/F	1,03	1,07	-	1,04	1,04	1,02
Catégorie C	1 626	278	14,3	1 940	1 602	1 667
Moins de 30 ans	1 480	267	14,9	1 796	1 493	1 532
Plus de 50 ans	1 719	283	14,0	2 021	1 664	1 722
Hommes	1 640	287	14,6	1 968	1 626	1 655
Femmes	1 625	277	14,3	1 937	1 600	1 668
Ratio H/F	1,01	1,04	-	1,02	1,02	0,99
Filière santé et sociale	2 269	413	15,1	2 737	2 248	2 431
Moins de 30 ans	1 651	356	17,4	2 049	1 695	1 740
Plus de 50 ans	2 540	454	15,0	3 025	2 480	2 649
Hommes	2 400	429	14,9	2 882	2 367	2 424
Femmes	2 263	412	15,1	2 731	2 243	2 432
Ratio H/F	1,06	1,04	-	1,06	1,06	1,00
Catégorie A	2 329	425	15,1	2 809	2 306	2 496
Moins de 30 ans	1 736	333	15,8	2 113	1 740	1 773
Plus de 50 ans	2 577	468	15,2	3 076	2 522	2 697
Hommes	2 504	437	14,6	2 993	2 457	2 523
Femmes	2 322	424	15,1	2 801	2 300	2 495
Ratio H/F	1,08	1,03	-	1,07	1,07	1,01
Catégorie B	2 055	372	15,0	2 485	2 045	2 205
Moins de 30 ans	1 583	373	18,7	1 999	1 659	1 716
Plus de 50 ans	2 346	377	13,7	2 760	2 262	2 402
Hommes	2 036	399	16,0	2 488	2 047	2 081
Femmes	2 056	370	14,9	2 485	2 044	2 211
Ratio H/F	0,99	1,08	-	1,00	1,00	0,94

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)			
Filière technique ¹	1 639	294	14,8	1 981	1 639	1 689
Plus de 50 ans	1 641	299	15,1	1 974	1 631	1 709
Hommes	1 677	340	16,5	2 064	1 709	1 756
Femmes	1 578	218	11,8	1 844	1 525	1 578
Ratio H/F	1,06	1,56	–	1,12	1,12	1,11
Non-titulaires	1 592	63	3,7	1 694	1 380	1 607
Moins de 30 ans	1 578	65	3,9	1 663	1 355	1 456
Plus de 50 ans	1 604	61	3,6	1 687	1 373	1 700
Hommes	2 027	87	4,0	2 157	1 754	1 974
Femmes	1 519	59	3,7	1 616	1 316	1 537
Ratio H/F	1,33	1,47	–	1,33	1,33	1,28

1. Près de 95 % des agents titulaires de la filière technique sont en catégorie C.

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.



Tableau 5.12 - Salaires mensuels moyens des personnels titulaires ITRF de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)			
Ensemble	1 880	455	19,1	2 381	1 971	2 039
Moins de 30 ans	1 563	326	16,9	1 931	1 603	1 639
Plus de 50 ans	2 015	471	18,7	2 517	2 079	2 130
Hommes	2 013	559	21,3	2 621	2 175	2 201
Femmes	1 780	376	17,1	2 199	1 818	1 912
Ratio H/F	1,13	1,49	–	1,19	1,20	1,15
Catégorie A	2 648	1 006	27,0	3 722	3 102	3 188
Moins de 30 ans	1 870	709	27,0	2 625	2 191	2 190
Plus de 50 ans	3 068	1 149	26,9	4 276	3 560	3 646
Hommes	2 665	1 026	27,3	3 761	3 137	3 168
Femmes	2 620	973	26,6	3 659	3 046	3 223
Ratio H/F	1,02	1,05	–	1,03	1,03	0,98
Catégorie B	1 962	520	20,6	2 527	2 089	2 137
Moins de 30 ans	1 572	452	22,0	2 056	1 712	1 740
Plus de 50 ans	2 151	526	19,4	2 707	2 232	2 259
Hommes	1 961	548	21,4	2 555	2 116	2 134
Femmes	1 962	480	19,3	2 486	2 051	2 140
Ratio H/F	1,00	1,14	–	1,03	1,03	1,00
Catégorie C	1 619	265	13,8	1 923	1 587	1 650
Moins de 30 ans	1 503	241	13,5	1 786	1 481	1 517
Plus de 50 ans	1 697	275	13,8	1 995	1 642	1 689
Hommes	1 658	291	14,6	1 988	1 641	1 663
Femmes	1 601	253	13,4	1 892	1 560	1 644
Ratio H/F	1,04	1,15	–	1,05	1,05	1,01

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : France métropolitaine, public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

Annexes

Tableau 5.13 - Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public, dans les DOM (hors Mayotte), en 2016

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.			
Ensemble	2 562	1 543	117	4 137	3 482	3 567
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>5,1</i>	<i>1,1</i>	<i>1,4</i>	<i>1,5</i>	<i>1,4</i>
Enseignants du premier degré	2 461	1 362	n.s.	3 858	3 245	3 315
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>8,4</i>	<i>n.s.</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>
Professeurs des écoles	2 489	1 381	n.s.	3 906	3 289	3 349
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>8,5</i>	<i>n.s.</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>
Enseignants du second degré	2 645	1 694	199	4 369	3 679	3 782
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,9</i>	<i>1,0</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Professeurs de chaire supérieure	4 368	4 437	2 030	8 817	7 560	7 589
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>1,9</i>	<i>1,1</i>	<i>1,3</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Professeurs agrégés	3 534	2 451	502	6 036	5 117	5 165
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,6</i>	<i>1,2</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>
Professeurs certifiés	2 716	1 730	191	4 476	3 784	3 824
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>4,5</i>	<i>1,2</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>
Professeurs d'EPS	2 737	1 739	147	4 513	3 815	3 862
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>4,4</i>	<i>1,2</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>
Professeurs de lycée professionnel	2 777	1 750	190	4 558	3 851	3 877
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,7</i>	<i>1,0</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	3 238	1 892	109	5 135	4 326	4 448
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>6,4</i>	<i>1,3</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>
Enseignants non titulaires du second degré	1 816	1 155	122	2 982	2 434	2 517
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>0,6</i>	<i>4,0</i>	<i>1,5</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>	<i>1,3</i>

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► n.s. : non significatif.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : DOM (hors Mayotte), public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

Tableau 5.14 - Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, dans les DOM (hors Mayotte), en 2016

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités	Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
Ensemble	1 807	1 025	2 848	2 381	2 861
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,9</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Titulaires	2 500	1 694	4 221	3 571	3 596
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,3</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Catégorie A	3 157	2 165	5 354	4 530	4 566
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,2</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Catégorie B	1 990	1 405	3 417	2 894	2 926
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,1</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Catégorie C	1 660	1 055	2 735	2 311	2 326
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,8</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Personnels d'encadrement	4 181	2 943	7 161	6 068	6 065
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,0</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Personnels de vie scolaire	2 663	1 502	4 192	3 531	3 561
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>6,1</i>	<i>1,4</i>	<i>1,5</i>	<i>1,4</i>
ASS	2 019	1 411	3 452	2 922	2 952
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,0</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
ITRF	1 934	1 381	3 348	2 838	2 858
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,0</i>	<i>3,0</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>
Non-titulaires	1 302	537	1 846	1 512	1 994
<i>Ratio DOM/FM</i>	<i>1,1</i>	<i>17,9</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► Avertissement : les données de rémunération présentées dans ce bilan social national ne sont pas comparables à celles des éditions précédentes du BSN (cf. « Changement méthodologique », p. 143).

► Champ : DOM (hors Mayotte), public.

► Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.

5

POUR EN SAVOIR PLUS

Defresne M., 2018 « L'évolution du salaire des enseignants entre 2015 et 2016 », *Note d'Information*, n° 18.25, MEN-DEPP.

Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », *Éducation & formations*, n° 96, MEN-DEPP.

Defresne M., 2016, « Les enseignants du public mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n° 92, MENESR-DEPP.

DGAFP, 2018, « Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres ».

Goussen J., Gualbert N., « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee Première*, n° 1708, INSEE

6. Les congés pour raison de santé

A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale	168
B. Les congés pour raison de santé des personnels enseignants	171
C. Les congés pour raison de santé des personnels non enseignants	178
D. Évolution des congés pour raison de santé sur les cinq dernières années scolaires	180

CHIFFRES-CLÉS 2016-2017

48,2% des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé (y compris congés de maternité, paternité et adoption)

- ▶ **52,0%** des enseignants du secteur public
- ▶ **39,5%** des enseignants du second degré du secteur privé
- ▶ **38,8%** des non-enseignants

45,1% des personnels ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (CMO)

- ▶ **48,7%** des enseignants du secteur public
- ▶ **36,3%** des enseignants du second degré du secteur privé
- ▶ **36,4%** des non-enseignants

16,4 jours : durée annuelle moyenne des congés pour raison de santé, rapportée à l'ensemble de la population

- ▶ **17,7** jours pour les enseignants du secteur public
- ▶ **13,8** jours pour les enseignants du second degré du secteur privé
- ▶ **13** jours pour les non-enseignants

7,3 jours : durée annuelle moyenne des congés de maladie ordinaire, rapportée à l'ensemble de la population

- ▶ **7,6** jours pour les enseignants du secteur public
 - ▶ **6,1** jours pour les enseignants du second degré du secteur privé
 - ▶ **6,4** jours pour les non-enseignants
-

CHAMP, SOURCES, CONCEPTS

Ce chapitre porte sur les congés pour raison de santé au cours de l'année scolaire 2016-2017 de l'ensemble des personnels payés par le ministère en charge de l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2016 en France (soit les mêmes personnels que dans le chapitre 1 « Les personnels du ministère de l'Éducation nationale »). Il s'agit des enseignants du secteur public, du second degré privé, et des personnels non enseignants rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse au titre de l'enseignement scolaire. Pour des raisons techniques, les personnels du premier degré privé n'ont pas pu être intégrés dans le champ.

Contrairement aux éditions précédentes du *Bilan social national*, cette édition utilise la base statistique des congés. Elle est alimentée à partir des systèmes d'information qui permettent de construire également la base statistique des agents (BSA).

Les congés pour raison de santé regroupent les congés décrits ci-dessous.

Les congés de maladie

les congés de maladie ordinaire (CMO), qui ne peuvent pas durer plus de 12 mois consécutifs. Une journée de carence a été instaurée du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 pour tout nouveau CMO.

les congés longs, qui comprennent les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD) pour les fonctionnaires, ainsi que les congés de grave maladie (GM), équivalent des CLM pour les non-titulaires qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique. Ces congés, renouvelés par période de 3 à 6 mois, ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les GM et de 5 ans pour les CLD (en cas de maladie professionnelle, la durée maximale est portée à 8 ans).

les congés pour accidents de travail et maladie professionnelle, indépendamment de leur durée.

Les congés pour accueil d'enfant

les congés maternité : d'une durée allant de 16 semaines (pour le premier et deuxième enfant hors naissances multiples) à 46 semaines (pour des triplés et plus) selon le nombre d'enfants nés ou à naître, ils peuvent être anticipés ou prolongés par des congés pour grossesse pathologique¹ allongeant la durée du congé maternité : 2 semaines avant et 4 semaines

après. Ils englobent également les congés pour repos suite de couches pathologiques et les congés maternités pathologiques lié à l'exposition au distilbène ; les congés paternité et adoption : les congés paternité durent au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant l'adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père ainsi que le congé de présence parentale.

Dans ce chapitre, les congés de maladie ordinaire précédant ou succédant à un congé de maternité ont été requalifiés en congé pathologique lorsqu'ils ne dépassent pas le délai légal de 2 semaines pour le congé prénatal et 4 semaines pour le congé pathologique post-natal. Lorsqu'ils dépassent le délai légal, les congés de maladie ordinaires sont scindés en deux congés : un congé pathologique dont la durée est celle de la durée légale de ce type de congé et un congé de maladie ordinaire d'une durée égale au nombre de jours restant.

Les congés renseignés au niveau individuel sont traités afin d'éliminer les chevauchements de dates entre les congés de même nature, mais également entre les congés de nature différente. Dans ce dernier cas, des priorités par type de congé sont établies pour neutraliser ces chevauchements. Par exemple, les congés de longue maladie priment sur les congés de maladie ordinaire.

Plusieurs mesures agrégées sont effectuées :

- **les agents « concernés »** : proportions d'agents ayant eu au moins un des différents types de congés pour raison de santé ;

- **le nombre de congé** : un congé entamé avant le 1^{er} septembre de l'année scolaire et se poursuivant au-delà de cette date est pris en compte au titre de l'année observée ;

- **les durées cumulées moyennes** des congés additionnent les durées individuelles de congé, quel qu'en soit le nombre, et les rapportent à l'ensemble des agents, pour tous types de congé. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017 inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d'autant plus probable que le congé dure longtemps. Cette troncature touche surtout les congés de maternité et les congés longs. Les congés qui englobent l'année scolaire sont comptés pour 365 jours.

Depuis cette présente édition, on ne fournit pas les durées cumulées moyennes pour les agents arrêtés.

¹ Au sens de la législation sociale, les congés pathologiques de grossesse sont des congés de maladie ordinaire. Dans ce chapitre, ils sont considérés comme des congés de maternité.

Il est assez aisé de retrouver ces durées, car les durées cumulées moyennes rapportées à l'ensemble du personnel s'obtiennent simplement par combinaison de la proportion des agents arrêtés au moins une fois dans l'année et de la durée cumulée moyenne des congés.

Dans ce chapitre, les termes d'arrêt ou d'absence ainsi que leurs dérivatifs seront employés comme synonyme de congé pour raison de santé tels qu'ils ont été définis ci-dessus.

LES PRINCIPAUX TYPES DE CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, AU-DELÀ DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les congés et autorisations d'absences recensées dans BSA ne concernent pas seulement les congés pour raison de santé. Entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017, les neuf types de congés/autorisations d'absences les plus fréquents ont été listés (**Tableau 6.1**). Dans l'ensemble, parmi les principaux, les congés de maladie ordinaire concernent 43 % de ces congés, les autorisations d'absence pour stage de formation continue 16 %, et les autorisations d'absence

pour garde d'enfant malade 11 %. Les autres absences identifiées sont moins fréquentes. Néanmoins, la qualité du recensement des congés et autorisations d'absences dépend du type de congés. La suite du chapitre se concentre exclusivement sur les congés pour raison de santé, qui représentent 45,6 % des congés et autorisation d'absences et dont les enregistrements sont de bonnes qualités dans les bases de gestion, car ils ont un impact sur la paie.

Tableau 6.1 - Répartition des principaux congés et absences au cours de l'année scolaire 2016-2017

Libellé du congé	Fréquence
Congé de maladie ordinaire	42,8
Autorisation d'absence pour stage de formation continue	16,1
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	10,6
Autorisations d'absences diverses avec traitement	8,7
Absence autorisée rep	3,2
Autorisation d'absence pour réunions pédagogiques	1,7
Sortie pédagogique	1,4
Autorisation d'absence pour événement familial	1,3
Congé de maternité	1,2
Autres	13,0
Total	100,0

► Note : les congés et absences n'ont subi aucun traitement statistique liés aux éventuels chevauchements ou inclusions de congé pour un même agent.

► Champ : France métropolitaine et DOM, congés des personnels de l'Éducation nationale hors premier degré privé.

► Source : MENU-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

© DEPP

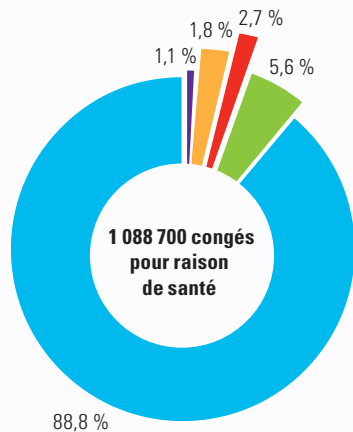
A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale

1.9 congés pour raison de santé sur 10 sont des congés de maladie ordinaire

Durant l'année scolaire 2016-2017, 1 088 700 congés pour raison de santé ont été comptabilisés, soit environ 17,4 millions de jours d'arrêt pour les agents de l'Éducation nationale. Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire («**Champ, sources, concepts**») varie fortement en fonction de leurs motifs. En 2016-2017, près

de neuf congés sur dix sont enregistrés pour maladie ordinaire (CMO), mais ils ne représentent que 44 % du nombre de jours d'arrêt pour raison de santé (7,7 millions de jours). Inversement, les congés longs constituent 3 % des congés et représentent 31 % du nombre de jours (Figures 6.1 et 6.2).

Figure 6.1 - Répartition du nombre de congés pour raison de santé selon le type en 2016-2017

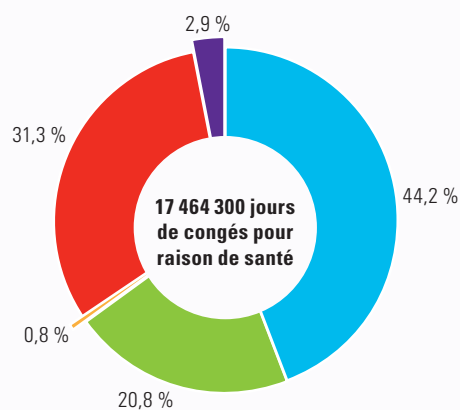


Maladie ordinaire	(966 400)
Maternité	(61 100)
Paternité ou adoption	(19 500)
Congé long	(29 900)
Maladie professionnelle ou accident du travail	(11 600)

1. Les congés maternités comprennent les congés pathologiques.
 ► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels de l'Éducation nationale hors premier degré privé.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

© DEPP

Figure 6.2 - Répartition du nombre de jours de congé pour raison de santé selon le type en 2016-2017



Maladie ordinaire	(7,7 millions)
Maternité	(3,6 millions)
Paternité ou adoption	(0,1 million)
Congé long	(5,5 millions)
Maladie professionnelle ou accident du travail	(0,5 million)

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels de l'Éducation nationale hors premier degré privé.
 Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

© DEPP

2. 48 % des agents ont été arrêtés au moins une fois

En 2016-2017, 48 % de l'ensemble du personnel a déclaré au moins un congé pour raison de santé et 45 % ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (Tableau 6.2). 3 % des agents ont connu un congé maternité, et 1 % un congé paternité ou adoption. Les arrêts longs ont concerné 2 % des agents, les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail 1 %.

Les durées individuelles de congé pour raisons de santé, survenus au cours de l'année scolaire 2016-2017, sont très dispersées : trois agents sur dix ont été arrêtés 3 jours ou moins sur la totalité de l'année scolaire, tandis

que deux sur dix ont été arrêtés plus de 30 jours sur la même période (Tableau 6.3). Au titre du congé de maladie ordinaire (CMO), la moitié des agents arrêtés l'ont été pour 5 jours ou moins dans l'année (34 % pour 1 à 3 jours, 15 % pour 4 à 5 jours).

En moyenne, un agent du ministère de l'Éducation nationale est arrêté 16 jours sur l'année, dont 7 pour maladie ordinaire (Tableau 6.3). Les congés longs, liés à des pathologies lourdes, représentent 5 jours par personne, et les congés de maternité un peu plus de 3 jours par personne.



Tableau 6.2 - Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon l'âge et le sexe pour l'année 2016-2017

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Hommes	Moins de 30 ans	34,6	0,2	0,5	n.c.	2,7	36,5
		De 30 à 39 ans	39,1	0,6	0,6	n.c.	7,6	44,2
		De 40 à 49 ans	35,2	1,1	0,7	n.c.	1,7	37,3
		Plus de 50 ans	35,4	3,5	0,9	n.c.	0,2	38,9
		Total	36,1	1,7	0,8	n.c.	2,7	39,3
	Femmes	Moins de 30 ans	50,5	0,3	0,8	9,0	0,0	52,9
		De 30 à 39 ans	54,1	0,9	0,9	11,0	0,2	58,0
		De 40 à 49 ans	46,2	1,8	1,0	0,8	0,1	48,1
		Plus de 50 ans	46,5	4,2	1,5	n.s.	0,0	50,4
		Total	49,0	2,0	1,1	4,4	0,1	52,0
	Total	Moins de 30 ans	45,7	0,3	0,7	6,3	0,8	48,0
		De 30 à 39 ans	50,2	0,8	0,8	8,1	2,1	54,4
		De 40 à 49 ans	43,0	1,6	0,9	0,5	0,5	45,0
		Plus de 50 ans	42,7	4,0	1,3	n.s.	0,1	46,5
Total		45,1	1,9	1,0	3,1	0,9	48,2	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Hommes	Moins de 30 ans	4,0	0,4	0,2	n.c.	0,3	4,9
		De 30 à 39 ans	4,6	1,6	0,3	n.c.	0,9	7,3
		De 40 à 49 ans	4,8	2,9	0,3	n.c.	0,2	8,2
		Plus de 50 ans	6,9	9,9	0,7	n.c.	0,0	17,5
		Total	5,3	4,6	0,4	n.c.	0,3	10,6
	Femmes	Moins de 30 ans	7,7	0,8	0,2	9,3	0,0	18,0
		De 30 à 39 ans	8,9	2,4	0,3	12,5	0,1	24,1
		De 40 à 49 ans	7,0	4,6	0,5	0,9	0,1	13,0
		Plus de 50 ans	8,8	11,4	1,0	n.s.	0,0	21,2
		Total	8,1	5,4	0,5	4,9	0,1	18,9
	Total	Moins de 30 ans	6,6	0,7	0,2	6,5	0,1	14,1
		De 30 à 39 ans	7,8	2,2	0,3	9,2	0,3	19,7
		De 40 à 49 ans	6,4	4,1	0,4	0,7	0,1	11,7
		Plus de 50 ans	8,1	10,9	0,9	n.s.	0,0	19,9
Total		7,3	5,1	0,5	3,4	0,1	16,4	

© DEPP

► n.s. : non significatif.

► n.c. : non concernés.

► Lecture : en 2016-2017, un agent est absent 16,4 jours pour raison de santé en moyenne.

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

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels de l'Éducation nationale hors premier degré privé.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

Tableau 6.3 - Répartition des durées cumulées de congé pour raison de santé par agent arrêté en 2016-2017 (en %)

	Maladie ordinaire	Maladie professionnelle ou accident du travail	Tous congés
De 1 à 3 jours	34,2	16,7	30,7
De 4 à 5 jours	15,1	9,5	13,6
De 6 à 15 jours	25,9	26,5	24,5
De 16 à moins de 30 jours	10,7	13,7	9,6
De 30 jours et plus	14,1	33,7	21,6
Total	100,0	100,0	100,0

© DEPP

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels de l'Éducation nationale hors premier degré privé.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

3. L'effet du sexe et de l'âge sur les congés pour raison de santé

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé (54 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 45 à 48 % des personnes des autres tranches d'âge). Ce résultat est valable quel que soit le sexe (44 % pour les hommes trentenaires et 58 % pour les femmes trentenaires), et s'explique en partie par la plus forte prévalence des congés maternité et paternité dans cette tranche d'âge. Néanmoins, les trentenaires ont également plus de congés pour maladie ordinaire.

La proportion d'agents ayant connu un congé long ou un arrêt pour maladie professionnelle/accident du travail augmente avec l'âge : seul 0,3 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 4 % des agents de plus de 50 ans.

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 52 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 39 % des hommes. La différence entre les hommes et les femmes

s'explique notamment par les congés de maternité et les congés de maladie ordinaire souvent associés à la maternité (**Encadré sur les congés de maternité**). Néanmoins, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 35 % des hommes de plus de 50 ans ont connu un congé de maladie ordinaire, contre 47 % des femmes du même âge.

En moyenne, une femme a été arrêtée 19 jours et un homme 11 jours. Sur cet écart de 8 jours, 5 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également, en moyenne, 2,8 jours de congé de maladie ordinaire de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité. Les trentenaires sont absents pour raison de santé presque aussi longtemps que les plus de 50 ans (19,7 jours contre 19,9 jours) : en effet, les premiers connaissent en moyenne 9,2 jours de congé maternité et peu de congés longs, les seconds 10,9 jours de congé longs et pas de congé maternité (**Tableau 6.3**).

B. Les congés pour raison de santé des personnels enseignants

1. Les congés des enseignants du secteur public

7,6 jours de congé maladie ordinaire par enseignant du secteur public, en moyenne, dont 7,6 jours de CMO

Durant l'année scolaire 2016-2017, 52 % des personnels des corps enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour raison de santé, d'une durée cumulée moyenne de 17,7 jours par agent pour l'ensemble du personnel : 7,6 jours pour maladie ordinaire, 5,7 jours pour congés longs, 3,8 jours pour maternité et moins d'un jour pour les autres motifs (Tableau 6.4).

Les congés de maladie ordinaire sont de loin les congés les plus fréquents : 49 % des enseignants y ont eu recours. Les autres congés concernent des proportions beaucoup plus faibles d'agents : 4 % pour les congés de maternité/paternité ou adoption, 2 % pour les congés longs et 1 % pour les congés de maladie professionnelle ou les accidents de travail.



Tableau 6.4 - Congés pour raison de santé des enseignants du public selon l'âge et le sexe pour l'année 2016-2017

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	47,6	0,3	1,0	n.c.	4,7	50,3
			De 30 à 39 ans	46,3	0,9	0,5	n.c.	9,2	51,8
			De 40 à 49 ans	39,1	1,2	0,8	n.c.	1,8	41,3
			Plus de 50 ans	37,3	4,1	0,8	n.c.	0,2	41,2
			Total	40,9	2,1	0,8	n.c.	3,3	44,6
		Femmes	Moins de 30 ans	60,8	0,4	1,0	11,9	0,0	63,4
			De 30 à 39 ans	57,1	1,1	1,0	11,8	0,3	61,1
			De 40 à 49 ans	48,2	2,0	1,1	0,8	0,1	50,3
			Plus de 50 ans	49,9	4,6	1,7	0,0	0,0	54,2
			Total	52,9	2,1	1,2	5,4	0,1	56,2
		Total	Moins de 30 ans	59,3	0,4	1,0	10,5	0,6	61,9
			De 30 à 39 ans	55,6	1,0	0,9	10,0	1,6	59,8
	De 40 à 49 ans		46,7	1,9	1,0	0,6	0,4	48,9	
	Plus de 50 ans		46,7	4,5	1,4	0,0	0,1	51,0	
	Total		50,8	2,1	1,1	4,4	0,7	54,2	
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	38,3	0,3	0,6	n.c.	3,6	41,0
			De 30 à 39 ans	40,6	0,6	0,7	n.c.	7,8	45,8
			De 40 à 49 ans	37,4	1,2	0,7	n.c.	1,7	39,6
			Plus de 50 ans	39,2	3,7	1,1	n.c.	0,2	42,8
			Total	38,8	1,8	0,8	n.c.	2,8	42,2
		Femmes	Moins de 30 ans	51,2	0,5	0,9	7,7	0,0	53,4
			De 30 à 39 ans	57,6	1,0	0,9	11,4	0,1	61,5
			De 40 à 49 ans	50,2	1,9	1,0	0,8	0,1	52,1
			Plus de 50 ans	51,1	4,6	1,6	n.s.	0,0	55,4
			Total	52,5	2,3	1,1	4,2	0,1	55,7
		Total	Moins de 30 ans	46,3	0,4	0,8	4,8	1,4	48,7
			De 30 à 39 ans	51,1	0,8	0,8	7,1	3,0	55,5
De 40 à 49 ans	44,8		1,6	0,9	0,5	0,7	46,9		
Plus de 50 ans	45,7		4,2	1,3	n.s.	0,1	49,7		
Total	46,8		2,1	1,0	2,4	1,2	50,1		
Total	Hommes		39,4	1,9	0,8	n.c.	2,9	42,9	
	Femmes		52,7	2,2	1,1	4,8	0,1	56,0	
	Moins de 30 ans		52,8	0,4	0,9	7,6	1,0	55,3	
	De 30 à 39 ans		53,4	0,9	0,9	8,6	2,3	57,7	
	De 40 à 49 ans		45,7	1,7	1,0	0,6	0,6	47,8	
	Plus de 50 ans		46,1	4,3	1,4	n.s.	0,1	50,2	
	Total		48,7	2,1	1,0	3,4	0,9	52,0	

Tableau 6.4 (suite)

				Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	6,0	0,8	0,3	n.c.	0,5	7,6
			De 30 à 39 ans	5,5	2,3	0,2	n.c.	1,1	9,1
			De 40 à 49 ans	5,4	3,3	0,3	n.c.	0,2	9,3
			Plus de 50 ans	7,2	11,5	0,6	n.c.	0,0	19,3
			Total	6,1	5,8	0,4	n.c.	0,4	12,7
		Femmes	Moins de 30 ans	9,7	1,0	0,2	12,5	0,1	23,5
			De 30 à 39 ans	9,4	2,8	0,3	13,5	0,2	26,2
			De 40 à 49 ans	7,1	5,2	0,5	0,9	0,1	13,8
			Plus de 50 ans	9,2	12,7	1,0	n.s.	0,0	22,9
			Total	8,6	5,6	0,5	6,1	0,1	20,9
		Total	Moins de 30 ans	9,3	1,0	0,2	11,1	0,1	21,7
			De 30 à 39 ans	8,9	2,7	0,3	11,5	0,3	23,7
			De 40 à 49 ans	6,8	4,9	0,5	0,8	0,1	13,1
			Plus de 50 ans	8,7	12,4	0,9	n.s.	0,0	22,0
			Total	8,2	5,7	0,5	5,0	0,1	19,5
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	4,5	0,8	0,2	n.c.	0,4	5,9
			De 30 à 39 ans	4,5	1,6	0,3	n.c.	0,9	7,3
			De 40 à 49 ans	4,9	3,1	0,4	n.c.	0,2	8,5
			Plus de 50 ans	7,2	10,4	0,9	n.c.	0,0	18,4
			Total	5,5	5,0	0,5	n.c.	0,3	11,3
		Femmes	Moins de 30 ans	7,5	1,3	0,2	7,9	0,0	16,9
			De 30 à 39 ans	9,0	2,6	0,3	12,9	0,1	24,8
			De 40 à 49 ans	7,2	5,0	0,4	1,0	0,1	13,6
			Plus de 50 ans	9,3	12,8	1,0	n.s.	0,0	23,1
			Total	8,3	6,2	0,5	4,6	0,0	19,7
		Total	Moins de 30 ans	6,4	1,1	0,2	4,9	0,2	12,8
			De 30 à 39 ans	7,3	2,2	0,3	8,0	0,4	18,2
			De 40 à 49 ans	6,2	4,2	0,4	0,6	0,1	11,5
			Plus de 50 ans	8,3	11,7	0,9	0,0	0,0	21,0
			Total	7,2	5,7	0,5	2,7	0,2	16,2
Total	Hommes			5,7	5,2	0,5	n.c.	0,3	11,7
	Femmes			8,5	5,9	0,5	5,4	0,1	20,4
	Moins de 30 ans			7,8	1,0	0,2	8,0	0,1	17,2
	De 30 à 39 ans			8,1	2,5	0,3	9,8	0,3	21,0
	De 40 à 49 ans			6,5	4,5	0,4	0,7	0,1	12,2
	Plus de 50 ans			8,5	12,0	0,9	n.s.	0,0	21,4
Total			7,6	5,7	0,5	3,8	0,1	17,7	

© DEPP

▶ n.s. : non significatif.

▶ n.c. : non concernés.

▶ Lecture : en 2016-2017, les enseignants du service public ont été absents 17,7 jours pour raison de santé en moyenne.

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

▶ Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps enseignants du service public (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale.

▶ Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

Les femmes enseignantes plus souvent arrêtées

Les femmes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour raison de santé : 56% des femmes contre 43% des hommes. Elles sont plus concernées par les CMO, mais également par les congés longs, ou les congés pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Les congés des femmes durent également plus longtemps avec en moyenne 20,4 jours de congé rapportés à l'ensemble des agents, soit 8,7 jours de plus que les hommes. Cet écart est en grande partie causé par les congés de maternité : les femmes enseignantes qui n'ont pas de congé de maternité dans l'année n'ont en moyenne que 1,8 jour de congé de maladie ordinaire de plus que l'ensemble des hommes.

Les trentenaires sont les plus concernés par les congés pour arrivée d'enfants et les CMO, les 50 ans et plus par les congés longs

Les trentenaires sont ceux qui connaissent le plus communément au moins un arrêt pour raison de santé, notamment pour motif de maladie ordinaire et d'arrivée d'enfants. 39 % des hommes ont eu au moins un CMO, et 42 % des hommes trentenaires. Cette proportion s'élève à 53 % pour les femmes et à 57 % pour les femmes trentenaires. En revanche, les plus de 50 ans ont la durée cumulée moyenne de CMO la plus longue : 8,5 jours soit de 0,4 à 2 jours de plus que les autres tranches d'âge. De plus, ils ont davantage recours aux congés longs (plus de 4 % sont concernés) que les agents plus jeunes (moins de 1 % pour les personnes de moins de 40 ans).

Plus d'enseignants arrêtés dans le premier degré public que dans le second

Les enseignants exerçant dans le premier degré sont davantage à être arrêtés au moins une fois dans l'année que leurs homologues du second degré public : 54 % contre 50 % (**Tableau 6.4**). Cela s'explique notamment par le fait que les corps enseignants du premier degré sont plus féminisés et plus jeunes que ceux du second degré : 4 % des agents du premier degré ont eu un congé maternité contre 2 % de ceux du second degré. De même les congés de maladie ordinaire sont plus fréquents parmi les enseignants du premier degré, ce qui est également lié à la différence de démographie. En effet, au sein de chaque population féminine, comme masculine, les différences sont plus faibles : dans le premier comme dans le second degré, 53 % des femmes sont arrêtées au moins une fois pour maladie ordinaire. C'est le cas de 39 % des hommes du second degré, et de 41 % de ceux du premier degré.

Dans le second degré public, les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins souvent absents pour raison de santé

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un congé pour raison de santé, durant l'année scolaire 2016-2017, est nettement plus faible (37 %) que celles des autres corps du second degré (plus de 50 %). En moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent 11,3 jours sur l'année ; un professeur d'EPS 15,4 jours, un certifié 17,6 jours, et un professeur de lycée professionnel 18,9 jours (**Tableau 6.5**).

Les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) sont plus fréquemment arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail (ATMP) que les autres enseignants (3 % contre 1 % pour l'ensemble), surtout les femmes (4 % d'agents concernés). En effet, les femmes PEPS sont plus âgées que leurs collègues masculins, la part d'agents affectés par les ATMP augmentant

avec l'âge. Dans une moindre mesure, les professeurs de lycée professionnel sont également davantage concernés par les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle que les certifiés, agrégés, et professeurs de chaire supérieure.

L'éducation prioritaire : un secteur un peu plus touché par les arrêts maladie, mais des durées d'absence équivalentes en moyenne

Les enseignants qui appartiennent à un dispositif d'éducation prioritaire sont plus arrêtés pour raison de santé que leurs homologues d'autres écoles et collèges publics : 5 points de plus dans les écoles comme dans les collèges relevant de ces dispositifs (**Tableau 6.6**). Cette plus forte prévalence des congés en éducation prioritaire se vérifie chez les enseignants des deux sexes et parmi les plus jeunes, plus présents en éducation prioritaire.

En revanche, les différences sont très faibles en matière de nombre de jours d'absence : les enseignants sont absents en moyenne environ 8 jours pour maladie ordinaire, dans les écoles et les collèges d'éducation prioritaire comme dans le reste des écoles et collèges.

Plus de deux remplaçants sur trois ont eu un congé pour raison de santé

Au cours de l'année scolaire 2016-2017, 64 % des enseignants ayant au moins une affection en zone de remplacement (appelés enseignants ZR par la suite, voir chapitre 2 sur les missions et lieux d'exercice pour la définition) et 57 % des enseignants multi-affectés (hors enseignants ZR) ont eu au moins un arrêt pour raison de santé, contre 50 % des autres enseignants du secteur public (**Tableau 6.7**). Cet écart entre enseignants multi-affectés ou ZR et autres enseignants est plus élevé dans le premier degré que dans le second.

Les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement se sont absents 30,6 jours en moyenne pour raison de santé sur l'année scolaire 2016-2017, soit deux fois plus que les enseignants multi-affectés (17,5 jours) ou autres enseignants (16,3 jours). Si, dans le second degré, la différence de jours d'absences entre multi-affectés et autres enseignants est faible, elle est plus élevée dans le premier degré (22,5 jours pour les multi-affectés contre 18 jours pour les autres enseignants).

Tableau 6.5 - Congés pour raison de santé des enseignants du second degré public selon le corps pour l'année 2016-2017

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)			Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)		
			Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés	Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés
Hommes	dont	Agrégés et chaire supérieure	26,6	0,4	29,8	3,1	0,2	6,7
		Certifiés	41,3	0,5	44,6	5,8	0,3	12,0
		Éducation physique et sportive	42,8	2,6	47,1	6,5	1,5	11,8
		Lycée professionnel	42,2	1,1	46,2	6,6	0,8	14,8
	Total		38,8	0,8	42,2	5,5	0,5	11,3
Femmes	dont	Agrégés et chaire supérieure	41,4	0,7	44,5	5,6	0,3	15,5
		Certifiés	55,0	0,9	58,2	8,7	0,4	20,6
		Éducation physique et sportive	53,1	3,8	57,0	9,1	1,9	20,0
		Lycée professionnel	55,6	1,4	59,2	9,6	0,8	23,0
	Total		52,5	1,1	55,7	8,3	0,5	19,7
Total	dont	Agrégés et chaire supérieure	34,3	0,6	37,4	4,4	0,2	11,3
		Certifiés	50,2	0,8	53,4	7,7	0,4	17,6
		Éducation physique et sportive	47,3	3,2	51,4	7,6	1,6	15,4
		Lycée professionnel	48,9	1,2	52,7	8,1	0,8	18,9
	Total		46,8	1,0	50,1	7,2	0,5	16,2

© DEPP

- Lecture : en 2016-2017, les enseignants du second degré du service public ont été absents 16,2 jours pour raison de santé en moyenne.
 ► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps enseignants du second degré du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

Tableau 6.6 - Congés pour raison de santé selon le type d'établissement pour l'année 2016-2017

				Maladie ordinaire		Tous congés	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire	Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Hommes	Moins de 30 ans	47,4	48,3	50,0	51,4
			Total	39,9	45,1	43,7	48,4
		Femmes	Moins de 30 ans	60,1	63,7	62,7	66,0
			Total	51,8	57,9	55,2	60,7
		Total	Moins de 30 ans	58,7	61,8	61,3	64,2
			Total	49,8	55,5	53,2	58,3
	Collèges	Hommes	Moins de 30 ans	40,3	48,3	43,1	50,8
			Total	43,4	48,4	46,4	51,9
		Femmes	Moins de 30 ans	53,7	61,1	56,2	63,1
			Total	55,2	61,7	57,9	64,3
Total		Moins de 30 ans	49,1	56,2	51,6	58,5	
		Total	51,2	56,3	54,0	59,2	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Hommes	Moins de 30 ans	6,1	5,4	7,7	7,2
			Total	6,3	5,6	13,6	9,0
		Femmes	Moins de 30 ans	9,7	10,0	23,4	24,0
			Total	8,5	9,0	20,9	20,8
		Total	Moins de 30 ans	9,3	9,4	21,7	21,9
			Total	8,2	8,3	19,7	18,5
	Collèges	Hommes	Moins de 30 ans	4,5	5,7	6,0	7,1
			Total	6,0	6,7	10,7	10,6
		Femmes	Moins de 30 ans	7,9	8,3	18,8	17,9
			Total	8,7	9,6	18,7	20,7
Total		Moins de 30 ans	6,7	7,3	14,3	13,8	
		Total	7,8	8,4	16,0	16,6	

© DEPP

- Lecture : en 2016-2017, les enseignants du second degré du service public ont été absents 16,6 jours pour raison de santé en moyenne.
 ► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

Tableau 6.7 - Congés pour raison de santé des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année 2016-2017

				Maladie ordinaire			Tous congés		
				Multi-affectés (hors enseignants ZR)	Enseignants ZR 1	Autres	Multi-affectés (hors enseignants ZR)	Enseignants ZR 1	Autres
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	57,5	57,1	41,8	58,3	60,5	44,5
			Total	46,0	56,0	37,7	48,4	60,7	41,3
		Femmes	Moins de 30 ans	66,8	69,8	55,1	68,8	72,5	57,7
			Total	63,4	66,8	50,6	65,8	70,4	53,8
		Total	Moins de 30 ans	65,9	68,4	53,5	67,8	71,2	56,1
			Total	60,8	64,4	48,5	63,2	68,2	51,7
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	44,6	42,0	37,1	48,7	44,6	39,6
			Total	43,5	41,7	38,2	46,7	48,8	41,3
		Femmes	Moins de 30 ans	63,3	57,2	48,9	67,2	59,8	50,9
			Total	58,1	56,7	51,8	60,8	64,3	54,6
		Total	Moins de 30 ans	56,4	51,6	44,4	60,3	54,2	46,7
			Total	51,8	50,4	46,2	54,7	57,7	49,1
	Total	Moins de 30 ans	62,4	62,1	48,3	65,0	64,8	50,7	
		Total	54,4	59,2	47,2	57,1	64,3	50,3	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	9,2	6,9	5,1	11,1	8,2	6,9
			Total	7,1	10,0	5,3	9,3	19,0	11,5
		Femmes	Moins de 30 ans	11,8	12,4	8,0	24,8	29,3	20,3
			Total	11,4	13,5	7,8	24,9	31,5	19,3
		Total	Moins de 30 ans	11,5	11,8	7,6	23,5	27,0	18,7
			Total	10,8	12,7	7,4	22,5	28,7	18,0
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	4,6	6,2	4,1	7,6	7,3	5,5
			Total	6,1	8,1	5,3	10,2	24,4	10,4
		Femmes	Moins de 30 ans	9,8	10,7	6,6	24,8	21,8	15,2
			Total	9,3	13,1	7,9	19,6	40,6	18,1
		Total	Moins de 30 ans	7,9	9,0	5,7	18,4	16,4	11,5
			Total	8,0	11,0	6,8	15,5	33,8	14,9
	Total	Moins de 30 ans	10,2	10,8	6,5	21,6	23,1	14,6	
		Total	8,8	12,1	7,1	17,5	30,6	16,3	

© DEPP

► n.c. : non concernés.

1. Enseignants ZR : enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement.

► Lecture : en 2016-2017, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 30,6 jours pour raison de santé en moyenne.

► Champ : France métropolitaine et DOM, enseignants titulaires du secteur public de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

2. Les congés des enseignants du second degré privé

13,8 jours de congé par enseignant du second degré privé en 2016-2017, dont 6,1 jours de CMO

Durant l'année scolaire 2016-2017, 40 % des corps enseignants du second degré du secteur privé ont eu au moins un congé pour raison de santé. Cela représente 13,8 jours d'absence par enseignant, dont 6,1 jours pour maladie ordinaire (**Tableau 6.8**).

Les congés de maladie ordinaire sont de loin les congés les plus fréquents : 36 % des agents ont eu recours à un congé de ce type. Les autres congés concernent des proportions beaucoup plus faibles d'agents : 2 % pour les congés maternité/paternité ou adoption, 2 % pour les congés longs et 1 % pour les congés de maladie professionnelle ou les accidents de travail.

Tableau 6.8 - Congés pour raison de santé des enseignants du second degré privé selon le sexe et l'âge pour l'année 2016-2017

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Hommes	Moins de 30 ans	27,1	0,2	0,4	n.c.	3,5	29,6
		De 30 à 39 ans	29,0	0,2	0,6	n.c.	8,0	35,1
		De 40 à 49 ans	27,2	0,6	0,7	n.c.	1,7	29,2
		Plus de 50 ans	27,8	2,6	0,8	n.c.	0,2	30,6
		Total	27,8	1,2	0,7	n.c.	2,7	31,1
	Femmes	Moins de 30 ans	42,0	0,1	0,5	9,9	0,0	45,7
		De 30 à 39 ans	45,7	0,4	0,7	11,3	0,1	50,0
		De 40 à 49 ans	38,7	1,3	0,9	0,8	0,1	40,4
		Plus de 50 ans	38,9	3,5	1,2	n.s.	0,0	42,5
		Total	40,6	1,8	0,9	3,7	0,1	43,8
	Total	Moins de 30 ans	37,1	0,1	0,5	6,7	1,1	40,5
		De 30 à 39 ans	40,2	0,4	0,7	7,6	2,7	45,1
		De 40 à 49 ans	34,9	1,0	0,8	0,5	0,6	36,7
		Plus de 50 ans	35,0	3,2	1,1	0,0	0,1	38,4
Total		36,3	1,6	0,8	2,4	1,0	39,5	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Hommes	Moins de 30 ans	3,1	0,6	0,1	n.c.	0,4	4,1
		De 30 à 39 ans	3,5	0,7	0,3	n.c.	0,9	5,3
		De 40 à 49 ans	4,2	1,5	0,3	n.c.	0,2	6,2
		Plus de 50 ans	6,2	7,6	0,5	n.c.	0,0	14,3
		Total	4,7	3,5	0,3	n.c.	0,3	8,8
	Femmes	Moins de 30 ans	6,1	0,3	0,1	10,2	0,0	16,6
		De 30 à 39 ans	7,8	1,0	0,2	13,0	0,1	22,1
		De 40 à 49 ans	6,0	3,4	0,3	0,9	0,1	10,6
		Plus de 50 ans	7,3	9,9	0,7	n.s.	0,0	17,9
		Total	6,9	4,9	0,4	4,1	0,1	16,3
	Total	Moins de 30 ans	5,1	0,4	0,1	6,9	0,1	12,6
		De 30 à 39 ans	6,4	0,9	0,2	8,7	0,4	16,5
		De 40 à 49 ans	5,4	2,8	0,3	0,6	0,1	9,2
		Plus de 50 ans	6,9	9,1	0,6	0,0	0,0	16,7
Total		6,1	4,4	0,4	2,7	0,1	13,8	

© DEPP

► n.s. : non significatif.

► n.c. : non concernés.

► Lecture : en 2016-2017, les enseignants du service privé ont été absents 13,8 jours pour raison de santé en moyenne.

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

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps enseignants du secteur privé de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

Les maîtres délégués et les professeurs agrégés et de chaire supérieure cumulent moins de jours d'arrêts que les autres enseignants du second degré privé

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant pris au moins un congé pour raison de santé, durant l'année scolaire 2016-2017, est nettement plus faible (29%) que celles des autres corps (près de 37% pour les maîtres délégués, entre 39 et 41% pour les autres corps) (Tableau 6.9).

En moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure du privé est absent 9 jours pour raison de santé, et un maître auxiliaire 10 jours. Un professeur certifié, d'EPS ou de lycée professionnel est quant à lui arrêté en moyenne 14 à 15 jours.

Comme dans le public, on retrouve une plus grande importance des arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle au sein des professeurs d'EPS, et dans une bien moindre mesure des professeurs de lycée professionnel, qu'au sein des autres corps.

Tableau 6.9 - Congés pour raison de santé des enseignants du second degré privé selon le corps pour l'année 2016-2017

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)			Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)		
			Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés	Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés
Hommes	dont	Agrégés et Chaire supérieure	19,1	0,5	21,2	2,9	0,3	5,2
		Certifiés	28,2	0,4	31,4	4,6	0,2	9,5
		Éducation physique et sportive	31,8	2,3	36,6	6,2	1,1	10,4
		Lycée professionnel	27,9	0,9	30,8	5,1	0,5	9,4
		Maîtres délégués	26,5	0,4	29,5	3,9	0,3	5,6
	Total	27,8	0,7	31,1	4,7	0,3	8,8	
Femmes	dont	Agrégés et Chaire supérieure	33,2	1,0	35,8	5,0	0,6	12,1
		Certifiés	41,7	0,8	44,9	7,0	0,3	17,1
		Éducation physique et sportive	40,9	3,6	45,5	8,5	2,1	19,9
		Lycée professionnel	41,1	1,0	44,3	7,1	0,5	17,0
		Maîtres délégués	38,3	0,7	40,5	6,2	0,2	12,4
	Total	40,6	0,9	43,8	6,9	0,4	16,3	
Total	dont	Agrégés et Chaire supérieure	26,4	0,7	28,8	4,0	0,4	8,8
		Certifiés	37,9	0,7	41,1	6,3	0,3	15,0
		Éducation physique et sportive	35,4	2,8	40,2	7,1	1,5	14,2
		Lycée professionnel	36,3	1,0	39,4	6,3	0,5	14,3
		Maîtres délégués	34,0	0,6	36,5	5,3	0,2	9,9
	Total	36,3	0,8	39,5	6,1	0,4	13,8	

► Lecture : en 2016-2017, les personnels enseignants du second degré privé ont été absents 13,8 jours pour raison de santé en moyenne.

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps enseignants du secteur privé de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

© DEPP

C. Les congés pour raison de santé des personnels non enseignants

Durant l'année scolaire 2016-2017, 39 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour raison de santé. Rapportés à l'ensemble des personnels non enseignants du secteur public, ces congés représentent 13 jours par agent, dont 6,4 jours de maladie ordinaire (Tableau 6.10).

La part des personnels non enseignants ayant eu recours à un congé pour raison de santé s'étend de 15 % pour les personnels d'encadrement à environ 47 à 48 % pour

les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Cette part est de 37 % pour les personnels de vie scolaire (Tableau 6.11).

Tous congés confondus, les personnels non enseignants ont été absents 13 jours en moyenne : 15 jours pour les femmes et 7 jours pour les hommes. Le maximum est atteint pour les agents ASS de la filière technique, plus âgés, avec en moyenne 31 jours d'arrêt par agent.



Tableau 6.10 - Congés pour raison de santé des non-enseignants selon le sexe et l'âge pour l'année 2016-2017

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion de non-enseignants ayant eu au moins un congé (%)	Hommes	Moins de 30 ans	29,3	0,0	0,3	n.c.	1,5	30,3
		De 30 à 39 ans	30,3	0,4	0,4	n.c.	4,3	33,2
		De 40 à 49 ans	25,3	1,1	0,7	n.c.	1,3	27,3
		Plus de 50 ans	23,9	2,9	0,8	n.c.	0,2	26,7
		Total	27,2	1,1	0,5	n.c.	1,6	29,3
	Femmes	Moins de 30 ans	38,8	0,1	0,5	6,4	0,0	41,0
		De 30 à 39 ans	43,2	0,6	0,8	7,7	0,1	46,4
		De 40 à 49 ans	38,2	1,4	1,0	0,6	0,1	39,8
		Plus de 50 ans	39,0	3,4	1,5	n.s.	n.s.	42,3
		Total	39,6	1,6	1,0	3,0	0,1	42,2
	Total	Moins de 30 ans	35,1	0,0	0,4	3,9	0,6	36,8
		De 30 à 39 ans	40,1	0,5	0,7	5,9	1,1	43,2
		De 40 à 49 ans	35,5	1,3	0,9	0,4	0,3	37,2
		Plus de 50 ans	35,6	3,3	1,3	n.s.	0,0	38,8
		Total	36,4	1,5	0,9	2,2	0,5	38,8
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des non-enseignants (en jours)	Hommes	Moins de 30 ans	3,3	0,0	0,1	n.c.	0,2	3,6
		De 30 à 39 ans	4,2	1,1	0,2	n.c.	0,5	5,9
		De 40 à 49 ans	4,1	2,8	0,4	n.c.	0,2	7,3
		Plus de 50 ans	5,7	7,2	0,6	n.c.	n.s.	13,5
		Total	4,2	2,7	0,3	n.c.	0,2	7,4
	Femmes	Moins de 30 ans	5,7	0,1	0,1	6,5	0,0	12,5
		De 30 à 39 ans	7,5	1,4	0,3	8,5	0,1	17,8
		De 40 à 49 ans	6,8	3,4	0,5	0,6	0,0	11,3
		Plus de 50 ans	8,2	8,6	1,0	n.s.	0,0	17,9
		Total	7,2	4,0	0,5	3,2	0,0	15,0
	Total	Moins de 30 ans	4,8	0,1	0,1	4,0	0,1	9,0
		De 30 à 39 ans	6,7	1,3	0,3	6,5	0,2	14,9
		De 40 à 49 ans	6,2	3,3	0,5	0,5	0,1	10,5
		Plus de 50 ans	7,6	8,3	0,9	n.s.	0,0	16,9
		Total	6,4	3,6	0,5	2,4	0,1	13,0

© DEPP

► n.s. : non significatif.

► n.c. : non concernés.

► Lecture : en 2016-2017, les personnels non enseignants ont été absents 13 jours pour raison de santé en moyenne.

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

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

Tableau 6.11 - Congés pour raison de santé des non-enseignants selon le sexe pour l'année 2016-2017

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)			Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)			
			Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés	Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés	
Hommes	Personnels d'encadrement	Total	9,9	0,4	11,3	2,2	0,4	4,7	
		Personnels de direction	9,8	0,5	11,3	2,2	0,3	5,0	
		Personnels d'inspection	11,1	0,4	12,6	2,3	0,6	4,8	
		Encadrement supérieur	8,8	0,2	9,3	1,3	0,0	1,7	
	Vie scolaire	Total	29,2	0,3	30,8	3,9	0,1	5,4	
		Personnels d'éducation	34,4	0,7	38,5	6,0	0,4	14,8	
		Personnels d'assistance éducative	28,4	0,3	29,6	3,5	0,1	3,9	
	Personnels ASS ¹	Total	32,0	0,8	35,4	6,1	0,5	13,8	
		Filière administrative	31,8	0,6	34,9	6,0	0,4	13,0	
		Filière santé et sociale	30,7	0,8	34,1	5,2	0,3	12,2	
		Filière technique	37,1	3,6	46,6	10,7	2,7	30,3	
	Personnels ITRF ²		38,5	1,6	41,4	7,0	0,9	13,3	
	Total		27,2	0,5	29,3	4,2	0,3	7,4	
	Femmes	Personnels d'encadrement	Total	17,6	0,9	19,8	4,0	0,5	8,1
			Personnels de direction	17,5	1,0	19,8	4,2	0,5	8,8
			Personnels d'inspection	18,5	0,9	20,4	3,2	0,7	6,2
Encadrement supérieur			17,0	0,4	18,4	3,4	0,1	4,9	
Vie scolaire		Total	37,2	0,8	39,2	6,2	0,3	11,9	
		Personnels d'éducation	45,4	1,2	48,8	7,9	0,6	19,2	
		Personnels d'assistance éducative	35,6	0,7	37,3	5,8	0,2	10,4	
Personnels ASS ¹		Total	45,5	1,2	48,9	8,8	0,9	19,8	
		Filière administrative	45,2	1,2	48,5	8,5	0,8	19,2	
		Filière santé et sociale	46,8	1,2	50,5	9,4	1,0	21,7	
		Filière technique	45,5	4,2	50,3	18,5	3,0	30,8	
Personnels ITRF ²			49,0	2,2	52,7	10,7	1,3	22,4	
Total			39,6	1,0	42,2	7,2	0,5	15,0	
Total		Personnels d'encadrement	Total	13,6	0,7	15,4	3,0	0,4	6,3
			Personnels de direction	13,5	0,7	15,4	3,2	0,4	6,9
			Personnels d'inspection	14,7	0,7	16,3	2,7	0,6	5,5
	Encadrement supérieur		11,9	0,3	12,7	2,1	0,0	2,9	
	Vie scolaire	Total	35,0	0,6	36,9	5,5	0,3	10,1	
		Personnels d'éducation	42,8	1,1	46,4	7,5	0,5	18,2	
		Personnels d'assistance éducative	33,6	0,6	35,2	5,2	0,2	8,6	
	Personnels ASS ¹	Total	43,6	1,2	47,1	8,4	0,8	19,0	
		Filière administrative	43,1	1,1	46,3	8,1	0,7	18,2	
		Filière santé et sociale	46,1	1,2	49,7	9,2	1,0	21,3	
		Filière technique	40,4	3,8	48,1	13,7	2,8	30,5	
	Personnels ITRF ²		44,3	2,0	47,7	9,1	1,1	18,3	
	Total		36,4	0,9	38,8	6,4	0,5	13,0	

© DEPP

1. Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé.

2. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

► Lecture : en 2016-2017, les personnels non enseignants ont été absents 13 jours pour raison de santé en moyenne.

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

D. Évolution des congés pour raison de santé sur les cinq dernières années scolaires

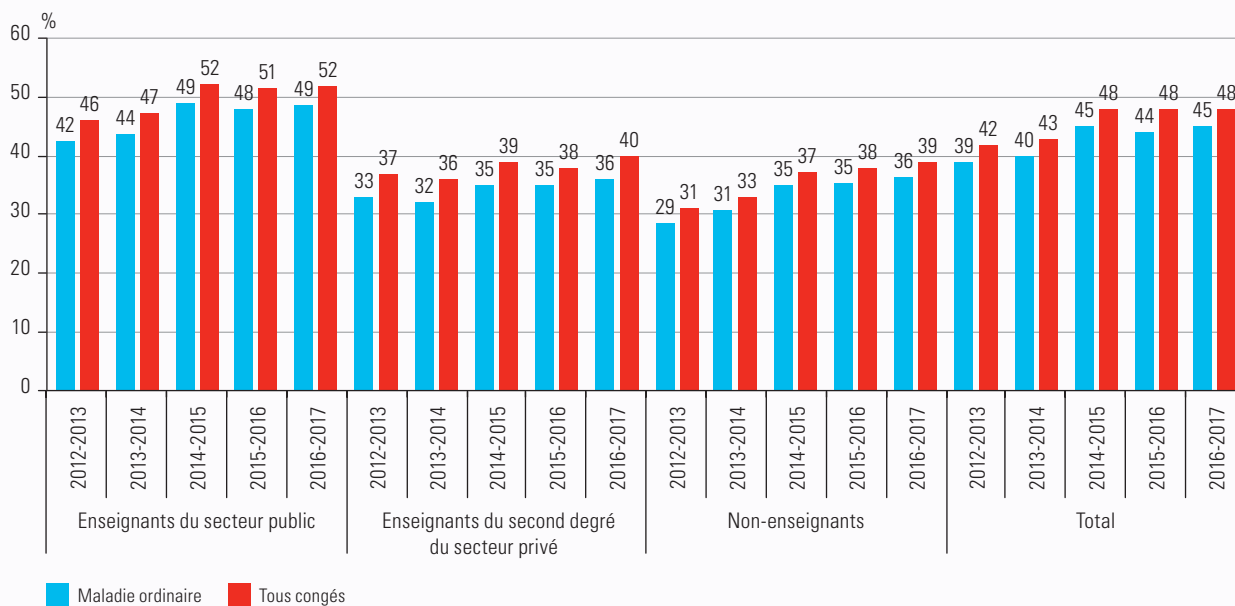
La proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé a augmenté entre les années scolaires 2012-2013 et 2014-2015, passant de 42 % à 48 %, soit une augmentation de 6 points. Depuis, cette proportion est stable (**Figure 6.3**). Cette évolution est tirée par les enseignants du secteur public, population la plus nombreuse. En revanche, pour les enseignants du secteur privé, les variations sont un peu plus faibles, la proportion d'agents arrêtés augmentant de 3 points sur la période. Enfin, parmi les non-enseignants, la proportion d'agents arrêtés au moins une fois croît sur toute la période, de 31 % en 2012-2013 à 39 % en 2016-2017, soit une augmentation de 8 points. La même tendance est observée quand on se limite aux congés de maladie ordinaire.

De l'année scolaire 2012-2013 à l'année scolaire 2016-2017, la durée cumulée moyenne des congés pour raison

de santé des agents a augmenté de 1 jour, autant que la durée des congés de maladie ordinaire sur la même période (**Figure 6.4**). Cette augmentation est plus marquée pour les personnels non enseignants que pour les enseignants du secteur public. Pour ces derniers, la durée cumulée diminue légèrement en 2016-2017, après une forte augmentation l'année précédente.

À l'inverse, dans le même temps, les durées cumulées moyennes de congés des enseignants du second degré privé ont diminué, passant de 14,3 jours en 2012-2013 à 13,8 jours en 2016-2017 alors que la durée cumulée moyenne de congés de maladie ordinaire augmentait légèrement, passant respectivement de 5,6 jours à 6,1 jours (**Figure 6.4 et Tableau 6.12**). Cette diminution s'explique par une baisse des durées moyennes des congés maternité (3,1 jours en 2012-2013 à 2,7 jours en 2016-2017), des congés longs (de 5 à 4,4 jours sur la même période) et dans une bien moindre mesure, des ATMP.

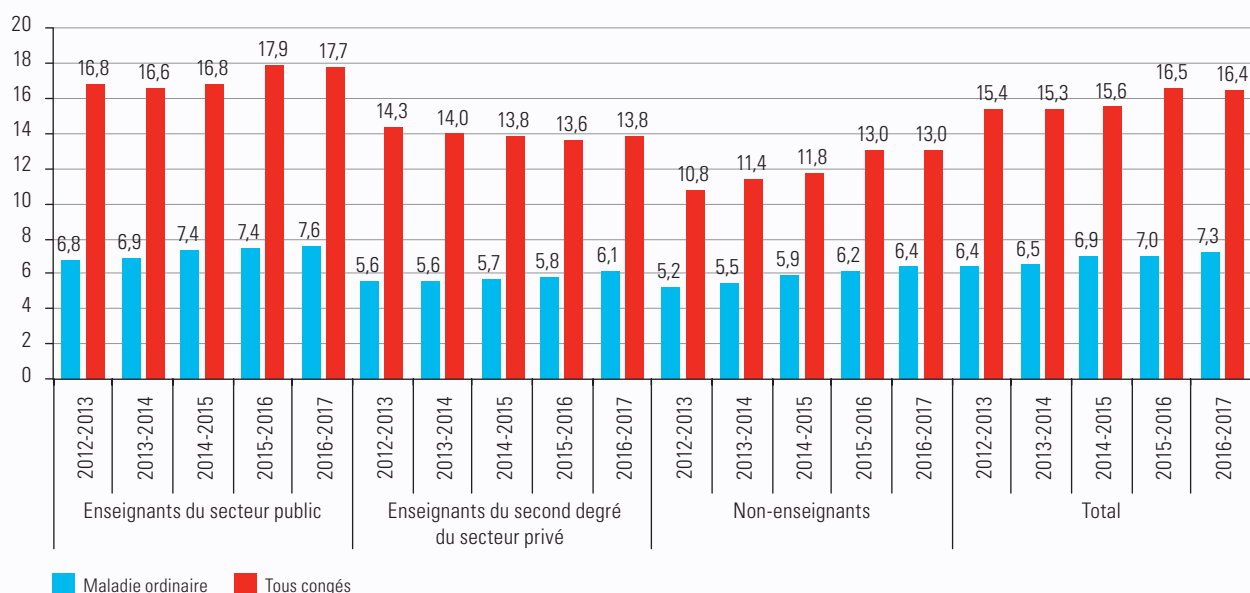
Figure 6.3 - Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le type de personnel et le type de congé



- Lecture : en 2016-2017, 47 % des agents ont été au moins une fois absent pour raison de santé.
- Champ : France métropolitaine et DOM, personnels de l'Éducation nationale, hors premier degré privé.
- Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

© DEPP

Figure 6.4 - Évolution de la durée cumulée moyenne des agents selon le type de personnel et le type de congé



► Lecture : en 2016-2017, les agents ont été absents 16,4 jours pour raison de santé en moyenne.
 ► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels de l'Éducation nationale, hors premier degré privé.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

© DEPP

Tableau 6.12 - Évolution des congés pour raison de santé des personnels selon le sexe, des années scolaires 2012-2013 à 2016-2017

				Maladie ordinaire					Tous congés				
				2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Enseignants	Enseignants du secteur public	Hommes	33,3	34,9	39,5	38,5	39,4	37,3	38,6	42,9	42,1	42,9
			Femmes	46,4	47,7	53,1	52,2	52,7	50,0	51,0	56,1	55,6	56,0
			Total	42,3	43,8	48,9	48,1	48,7	46,0	47,2	52,1	51,5	52,0
		Enseignants du second degré du secteur privé	Hommes	24,5	23,9	27,3	26,6	27,8	28,5	27,9	30,8	30,0	31,1
			Femmes	37,5	35,9	39,6	39,1	40,6	41,1	39,4	42,9	42,3	43,8
			Total	33,1	31,9	35,5	34,9	36,3	36,8	35,6	38,8	38,2	39,5
	Non-enseignants	Hommes	20,8	22,3	26,0	26,4	27,2	22,7	24,4	28,0	28,4	29,3	
		Femmes	31,5	33,8	38,4	38,8	39,6	34,1	36,3	40,8	41,5	42,2	
		Total	28,6	30,7	35,0	35,4	36,4	31,0	33,1	37,3	38,0	38,8	
	Total	Hommes			30,3	31,6	35,9	35,2	36,1	33,9	35,1	39,0	38,5
Femmes			42,6	43,9	49,0	48,4	49,0	45,9	47,0	51,9	51,6	52,0	
Ensemble				38,8	40,2	45,0	44,4	45,1	42,2	43,4	48,0	47,7	48,2
Durée cumulée moyenne des agents arrêtés au moins un jour (en jours)	Enseignants	Enseignants du secteur public	Hommes	4,9	5,1	5,5	5,5	5,7	10,1	10,3	10,6	11,7	11,7
			Femmes	7,6	7,7	8,2	8,3	8,5	19,8	19,4	19,5	20,5	20,4
			Total	6,8	6,9	7,4	7,4	7,6	16,8	16,6	16,8	17,9	17,7
		Enseignants du second degré du secteur privé	Hommes	4,1	3,9	4,1	4,3	4,7	9,1	8,8	8,8	8,6	8,8
			Femmes	6,3	6,4	6,5	6,6	6,9	16,9	16,6	16,4	16,2	16,3
			Total	5,6	5,6	5,7	5,8	6,1	14,3	14,0	13,8	13,6	13,8
	Non-enseignants	Hommes	3,5	3,6	4,0	4,2	4,2	5,7	6,2	6,7	7,4	7,4	
		Femmes	5,9	6,2	6,6	6,9	7,2	12,7	13,3	13,7	15,1	15,0	
		Total	5,2	5,5	5,9	6,2	6,4	10,8	11,4	11,8	13,0	13,0	
	Total	Hommes			4,6	4,8	5,1	5,2	5,3	9,3	9,5	9,8	10,6
Femmes			7,2	7,3	7,8	7,9	8,1	18,1	17,9	18,1	19,1	18,9	
Ensemble				6,4	6,5	6,9	7,0	7,3	15,4	15,3	15,6	16,5	16,4

► Champ : France métropolitaine et DOM, personnels de l'Éducation nationale, hors premier degré privé.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

© DEPP

LES CONGÉS MATERNITÉ

Au cours de l'année scolaire 2016-2017, plus de 32 600 femmes de l'Éducation nationale ont eu un congé maternité. Cela représente 4,8% des enseignantes du secteur public, 3,7% des enseignantes du second degré privé et 3% des non-enseignantes (**Tableau 6.13**).

En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'Éducation nationale et ayant eu un congé maternité ont été arrêtées 111,4 jours au cours de l'année scolaire 2016-2017 (les arrêts pouvant dépasser sur les années scolaires précédente ou suivante), y compris les congés dits « pathologiques » qui concernent plus de deux femmes sur trois en moyenne. À ces congés maternités s'ajoutent des congés de maladie ordinaire : d'une part,

des congés de maladie ordinaire accolés au congé maternité, qui durent en moyenne 4,5 jours (**Tableau 6.14**). D'autre part, d'autres congés de maladie ordinaire liés à la grossesse ou à la naissance de l'enfant, avant ou après le congé maternité proprement dit.

Au cours de l'année scolaire 2016-2017, les trois quarts des femmes ayant eu un congé maternité, ont également eu un congé de maladie ordinaire contre moins d'une femme sur deux de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité. De plus, elles sont absentes trois fois plus longtemps pour maladie ordinaire (hors CMO accolés au congé maternité) : 23 jours contre 7 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité.

Tableau 6.13 - Nombre de femmes ayant eu un congé de maternité et durée cumulée moyenne de congé maternité selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2016-2017

		Effectifs	Part de la population féminine (en %)	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	25 533	4,8	112,0
	Enseignantes du second degré du secteur privé	2 325	3,7	112,8
	Non-enseignantes	4 745	3,0	106,9
	Total	32 603	4,4	111,4

► Champ : France métropolitaine et DOM, femmes ayant eu au moins un congé maternité de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

Tableau 6.14 - Durée et proportion de CMO pour les femmes selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2016-2017

		Proportion de femmes ayant eu un CMO dans l'année	Durée CMO accolés au congé maternité	Durée CMO en dehors de ceux accolés au congé maternité
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	76,1	4,6	23,3
	Enseignantes du second degré du secteur privé	67,2	5,1	19,4
	Non-enseignantes	68,1	3,5	19,6
	Total	74,3	4,5	22,5
Femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité dans l'année scolaire	Enseignantes du secteur public	51,8	n.c.	6,9
	Enseignantes du second degré du secteur privé	40,0	n.c.	5,6
	Non-enseignantes	38,6	n.c.	6,1
	Total	48,3	n.c.	6,6

► n.c. : non concernés.

► Champ : France métropolitaine + DOM, femmes de 18 à 50 ans de l'Éducation nationale.

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2016-2017.

7. La formation continue

A. Activité globale de formation	186
B. Les formations continues relatives à l'enseignement du premier degré public	188
C. Les formations continues du domaine du second degré public	194
D. Les formations continues relatives aux fonctions de soutien	201
E. Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle Année scolaire 2017-2018	206

CHIFFRES-CLÉS 2016-2017

Formations relevant de l'enseignement scolaire public du premier degré

- ▶ **810 000** journées-stagiaires ont été enregistrées
- ▶ **218 100** personnes ont participé à au moins une heure de formation, soit un taux d'accès à une formation estimé à **55%**.

Formations relevant de l'enseignement scolaire public du second degré

- ▶ **1 145 300** journées-stagiaires ont été enregistrées
- ▶ **283 200** enseignants ont participé à au moins une heure de formation, soit un taux d'accès à une formation estimé à **67%**.
- ▶ **22 800** personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation ont participé à au moins une heure de formation
- ▶ **12 000** autres personnels (y compris Biatoss) ont participé à au moins une heure de formation.

Formations relevant du soutien de la politique de l'Éducation nationale

- ▶ **146 400** journées-stagiaires ont été enregistrées
 - ▶ **2 600** personnels d'encadrement ont participé à au moins une heure de formation, soit un taux d'accès à une formation estimé à **14%**.
 - ▶ **23 100** personnels ATSS ont participé à au moins une heure de formation, soit un taux d'accès à une formation estimé à **29%**.
 - ▶ **24 100** autres personnels ont participé à au moins une heure de formation.
-

SOURCE ET PÉRIMÈTRE D'INFORMATION

Les données sur la formation continue dans le secteur public sont enregistrées dans GAIA (gestion académique informatisée des actions de formations), application qui gère la formation continue du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse. Elles sont exploitées par la DGESCO via l'outil décisionnel Egide (entrepôt GAIA indicateurs décisionnels enquêtes) depuis l'année scolaire 2009-2010.

Les plans académiques de formation (PAF) présentent la programmation pluriannuelle de l'ensemble de l'activité de formation. Ils s'inspirent du plan national de formation (PNF), vecteur d'orientation et d'impulsion de la formation au niveau national, défini chaque année par le ministère. Afin de mettre en œuvre la politique académique de formation et de permettre à chaque agent de construire un parcours individualisé de formation, les PAF se déclinent en dispositifs, articulés entre eux et composés d'un ou plusieurs modules (contenus de formation).

Les dispositifs et modules de formation se caractérisent par :

- un objectif qui traduit la politique de formation des personnels;
- une priorité nationale : la nomenclature des priorités nationales est redéfinie chaque année scolaire (DGESCO). Adossées aux axes d'amélioration ou de transformation du système éducatif, les priorités nationales guident l'élaboration du plan national de formation et la construction des plans académiques de formation;
- un niveau d'initiative qui désigne le maître d'ouvrage du dispositif : départemental, académique, national;
- un type de candidature que déterminent les conditions d'inscription à un dispositif;
- un contenu qui indique le champ de connaissances ou de pratiques sur lequel porte le module;
- un public cible qui correspond à la population visée par le module.

Les dispositifs de formation établis par le Ministère sont obligatoirement rattachés à un programme et une action budgétaire. Dans l'exploitation effectuée via Egide pour réaliser ce chapitre, sont pris en compte :

- les dispositifs relatifs à l'enseignement scolaire public du premier degré qui relèvent du programme 140 action 04 (à l'exception de l'objectif de formation « fonctionnement » et des dispositifs d'initiative nationale);
- les dispositifs relatifs à l'enseignement scolaire public du second degré qui relèvent du programme 141 action 10 (à l'exception de l'objectif de formation « fonctionnement » et des dispositifs d'initiative nationale);
- les dispositifs relatifs au soutien de la politique de l'éducation nationale – formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé qui relèvent du programme 214 action 06 (à l'exception de l'objectif de formation « fonctionnement » et des dispositifs d'initiative nationale).

Dans ce chapitre, seront appelés « dispositifs du premier degré public » ceux relevant du programme 140 action 04, « dispositifs du second degré public », ceux relevant du programme 141 action 10, et « dispositifs relatifs au soutien », ceux relevant du programme 214 action 06.

Les données issues d'Egide sont mises en regard des effectifs de la population potentielle en activité, que nous avons repris cette année d'après l'indicateur « nombre d'enseignants potentiellement concernés » issu de GAIA défini ainsi :

- pour les dispositifs du premier degré public : professeurs des écoles et instituteurs;
- pour les dispositifs du second degré public : enseignants en collège, en lycée (lycée général ou polyvalent), en lycée professionnel, personnels d'inspection et de direction, d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé, encadrement administratif, enseignement supérieur.

AVERTISSEMENT

À noter : depuis 2016-2017, l'ensemble des indicateurs de la colonne « personnes concernées » du tableau ci-dessous sont filtrés selon les mêmes critères que la population potentielle calculée dans GAIA (cf. partie source

et périmètre ci-dessus). Ainsi, les nombres de personnes inscrites, retenues et présentes, peuvent être rapportés à l'effectif de la population concernée. En revanche, les indicateurs de la colonne « volume » ne sont pas filtrés.

LES INDICATEURS DE LA FORMATION CONTINUE

Deux optiques complémentaires sont utilisées pour suivre la formation continue dans ce chapitre. D'une part, une optique en nombre de personnes, où chaque

personne est comptabilisée une seule fois. D'autre part, une optique en volume, où chaque personne est comptabilisée sur chacun des modules de formation (ou stages).

Phase de la formation	Personnes concernées	Volume
La personne « fait acte » de candidature à un module.	Nombre de personnes inscrites à au moins un module de formation. Taux d'inscription : rapport entre le nombre de personnes inscrites et l'effectif de la population potentielle.	Nombre de candidatures déposées . Une personne ayant déposé des candidatures à trois modules génère trois candidatures déposées.
L'administration retient la candidature	Nombre de personnes retenues pour au moins un module de formation.	Nombre de candidatures retenues . Taux d'acceptation : rapport entre le nombre de candidatures retenues et le nombre de candidatures déposées.
La personne assiste à au moins une heure de formation sur le module	Nombre de personnes présentes . Taux d'accès à la formation : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif de la population potentielle.	Nombre de stagiaires présents . Une personne sera comptabilisée comme stagiaire présent autant de fois qu'elle se sera présentée à un module de formation. Taux de présence : rapport entre le nombre de stagiaires présents et le nombre de candidatures retenues. Un candidat peut ne pas se présenter à la formation pour diverses raisons (multiples candidatures, non-remplacement, indisponibilité à cette date, etc.)
La personne assiste à au moins 2/3 de la durée totale du module		Nombre de stagiaires assidus . Taux d'assiduité : rapport entre le nombre de stagiaires assidus et le nombre de candidatures retenues. Taux de déperdition : rapport entre le nombre de stagiaires non assidus et le nombre de stagiaires présents.

- **Journées-stagiaires effectives** : ensemble des heures de présence en formation. Une journée-stagiaire représente 6 heures de présence.

A. Activité globale de formation

Les activités de formation présentées ici, issues de l'exploitation des données de l'entrepôt Egide, sont celles suivies par les personnels en activité au cours de l'année scolaire 2016-2017 répondant aux critères décrits au début de ce chapitre (paragraphe « **source et périmètre d'information** »).

Les graphiques ci-dessous (**Figures 7.1a à 7.1d**) donnent une comparaison de l'activité globale de la formation sur les cinq dernières années. Néanmoins, cette comparaison doit être faite avec prudence, compte tenu d'une part de la prise en compte progressive des animations pédagogiques en tant que modules de formation dans le premier degré, et d'autre part de l'hétérogénéité avec laquelle ces modules sont renseignés. L'évolution de ces données est donc proposée avec et hors animations pédagogiques pour ce qui est des modules, des stagiaires et des journées stagiaires. Les données sur les formations des dispositifs relatifs au soutien (concernant le programme 214 action 06) sont calculées pour la première fois sur cette année scolaire 2016-2017.

Dans les dispositifs relatifs à l'enseignement scolaire du premier degré public, le volume des activités de formation a augmenté sur l'ensemble des indicateurs entre l'année 2015-2016 et l'année 2016-2017. Ainsi, le nombre de modules réalisés a crû de 34 %, soit une hausse de

17 % du nombre de journées consacrées à ces formations, atteignant cette année 810 000 journées-stagiaires (**Figures 7.1a à 7.1d**) et poursuivant ainsi la tendance à la hausse déjà remarquée l'année précédente.

En excluant les animations pédagogiques, qui sont de mieux en mieux prises en compte dans GAIA, les volumes de modules réalisés et de journées stagiaires connaissent une augmentation plus modérée (respectivement + 22 % et + 10 %).

À l'inverse, dans les dispositifs relevant de l'enseignement scolaire du second degré public, l'activité globale de formation diminue. Le nombre de modules réalisés baisse de 1 %, le volume de stagiaires présents et de journées stagiaires baisse de 16 %. On peut attribuer cet effet à l'impact de l'accompagnement de la mise en place de la réforme du collège dans les plans de formation l'année précédente, et qui s'atténue cette année. Cependant, le volume de l'activité globale de formation pour le second degré reste plus élevé qu'en 2014-2015 du fait de la mise en place du plan numérique dans les collèges.

Dans les dispositifs liés au soutien de la politique de l'éducation nationale pour les personnels de l'encadrement/ATSS, l'activité globale de formation représente 146 400 journées stagiaires, pour 8 600 modules qui ont été suivis par 117 400 stagiaires.

Figure 7.1 - Évolution depuis 2012-2013 de l'activité globale de formation (en milliers)



1. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire : une personne sera comptabilisée comme stagiaire autant de fois qu'elle se sera présentée à un module de formation.

► Lecture : dans le cadre des formations relatives au 2nd degré, en 2016-2017, 41 200 modules de formation ont été suivis par les personnels.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au premier degré public, formations relatives au second degré public, formations relatives au soutien.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

© DEPP

B. Les formations continues relatives à l'enseignement du premier degré public

Le programme 140 action 04 porte l'accent sur l'enseignement scolaire public du premier degré. Les dispositifs de formation comportent des volets pédagogiques disciplinaires, des volets interdisciplinaires ou transversaux (notamment dans les domaines de la gestion de classe,

de l'accueil des élèves à besoins éducatifs particulier, de l'ouverture culturelle, de l'éducation à la citoyenneté et du numérique). Ils comportent également des préparations aux concours internes enseignants.

1. L'accès à la formation des personnels

Au cours de l'année 2016-2017, 254 200 personnes se sont inscrites à une formation relative aux personnels du premier degré public (**Tableau 7.1**), soit 64 % des personnes à qui s'adressent ces formations. Néanmoins, ce taux d'inscription est très différent selon la fonction. Ainsi, il est très faible pour les titulaires remplaçants, animateurs informatiques, conseillers pédagogiques, regroupés dans la rubrique « autres personnels » (38 %). Par contre, plus de 7 enseignants en classe maternelle ou élémentaire sur 10 et plus de 8 directeurs sur 10 se sont inscrits à une formation.

Le taux d'inscription global des femmes est plus élevé que celui des hommes (65 % contre 60 %), et il est proche

au sein de chaque fonction, à l'exception de la catégorie des « autres personnels » pour laquelle le taux d'inscription des femmes est de 5 points supérieur à celui des hommes.

On peut estimer à 55 % la part des personnes du premier degré public qui ont accédé à une formation, soit 218 100 personnes. Comme pour le taux d'inscription, ce taux d'accès est plutôt faible pour les « autres personnels », et fort pour les directeurs d'école.

L'accès à une de ces formations est dans l'ensemble plus important pour les femmes (55 % contre 52 % pour les hommes), mais similaire au sein de chaque fonction.

2. Présence et assiduité des stagiaires

En 2016-2017, 1 277 100 candidatures ont été déposées dans un module de formation relatif aux personnels du premier degré public, ce qui représente une augmentation de 31 % par rapport à 2015-2016 (**Tableau 7.2**). 1 135 900 candidatures ont été retenues, soit un taux d'acceptation de 89 %, taux proche de celui de l'année précédente, peu variable selon les différentes fonctions des personnels, mais légèrement plus élevé pour les hommes. 65 % des candidatures retenues se sont présentées au stage proposé. En effet, un candidat retenu peut, pour diverses raisons, ne pas se présenter au stage.

C'est le cas s'il ne peut être remplacé à son poste, s'il est indisponible aux dates proposées, s'il a candidaté sur plusieurs sessions, etc. Ce sont les hommes personnels du secteur de l'adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés (ASH) qui ont le taux de présence le plus faible et les femmes directrices d'école qui ont celui le plus fort.

Le taux de déperdition sur l'ensemble de ces formations est de 6 %. Il est supérieur à la moyenne pour les agents regroupés dans la catégorie « autres personnels » et les personnels du secteur de l'ASH (hommes ou femmes).



Tableau 7.1 - Les personnes inscrites, retenues et présentes dans les formations relatives au premier degré public, selon la fonction, en 2016-2017

Fonction		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectif	Taux d'inscription (en %) ¹	Effectif	Effectif	Taux d'accès (en %) ¹
Directeur d'école	Hommes	9 526	81	9 426	8 623	73
	Femmes	31 256	81	30 672	28 264	74
	Total	40 782	81	40 098	36 887	74
Enseignant en classe maternelle	Hommes	3 605	70	3 538	3 145	61
	Femmes	51 444	70	49 535	43 684	60
	Total	55 049	70	53 073	46 829	60
Enseignant en classe élémentaire	Hommes	16 546	72	16 159	14 393	63
	Femmes	91 123	74	88 188	78 019	63
	Total	107 669	73	104 347	92 412	63
Personnel du secteur ASH ² en et hors Rased ³	Hommes	1 820	66	1 786	1 536	56
	Femmes	7 977	65	7 794	6 812	55
	Total	9 797	65	9 580	8 348	55
Autre personnel ⁴	Hommes	8 349	34	8 102	6 891	28
	Femmes	32 547	39	31 533	26 692	32
	Total	40 896	38	39 635	33 583	31
Total	Hommes	39 846	60	39 011	34 588	52
	Femmes	214 347	65	207 722	183 471	55
	Total	254 193	64	246 733	218 059	55

© DEPP

1. Les taux d'inscription et les taux d'accès sont calculés à partir de l'indicateur de personnes concernées issu de l'applicatif GAIA.

2. ASH : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés.

3. Rased : réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.

4. Titulaires remplaçants, animateurs informatiques, conseillers pédagogiques.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au premier degré public.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

Tableau 7.2 - Les candidatures et les stagiaires des formations relatives au premier degré public selon la fonction, en 2016-2017

Fonction		Candi- datures déposées	Candi- datures retenues	Taux d'accep- tation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidus	Taux d'assi- duité (en %)	Taux de déper- dition (en %)	Journées- stagiaires effectives
Directeur d'école	Hommes	53 949	49 547	92	32 987	67	31 027	63	6	37 684
	Femmes	171 252	154 314	90	105 440	68	99 066	64	6	124 239
	Total	225 201	203 861	91	138 427	68	130 093	64	6	161 922
Enseignant en classe maternelle	Hommes	16 018	14 345	90	9 573	67	8 977	63	6	8 445
	Femmes	229 162	200 370	87	133 298	67	125 544	63	6	118 084
	Total	245 180	214 715	88	142 871	67	134 521	63	6	126 529
Enseignant en classe élémentaire	Hommes	80 027	72 130	90	46 706	65	43 887	61	6	42 925
	Femmes	433 288	379 643	88	247 697	65	232 784	61	6	227 724
	Total	513 315	451 773	88	294 403	65	276 671	61	6	270 650
Personnel du secteur ASH ¹ en et hors Rased ²	Hommes	11 395	10 624	93	6 380	60	5 866	55	8	17 438
	Femmes	44 231	39 936	90	24 898	62	23 013	58	8	70 953
	Total	55 626	50 560	91	31 278	62	28 879	57	8	88 390
Autre personnel ³	Hommes	54 288	49 810	92	31 074	62	28 548	57	8	37 894
	Femmes	183 457	165 172	90	101 089	61	93 302	56	8	124 602
	Total	237 745	214 982	90	132 163	61	121 850	57	8	162 496
Total	Hommes	215 677	196 456	91	126 720	65	118 305	60	7	144 386
	Femmes	1 061 390	939 435	89	612 422	65	573 709	61	6	665 601
	Total	1 277 067	1 135 891	89	739 142	65	692 014	61	6	809 987

© DEPP

1. ASH : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés.

2. Rased : réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.

3. Titulaires remplaçants, animateurs informatiques, conseillers pédagogiques.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au premier degré public

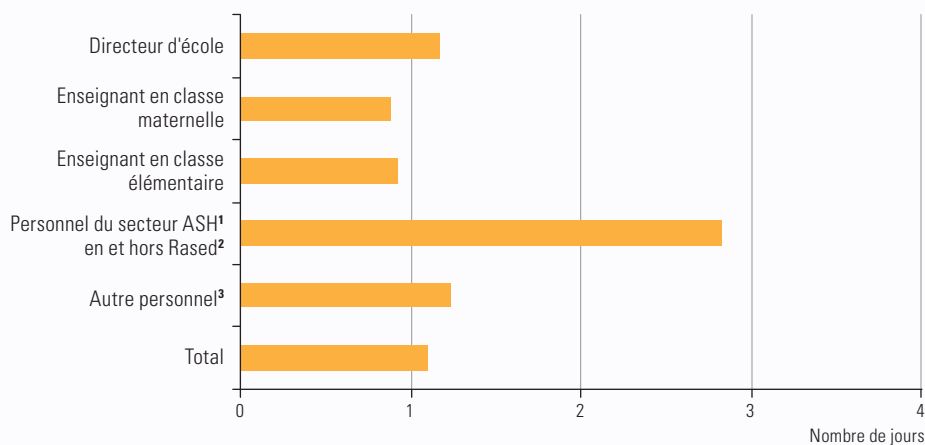
► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

3. Durée moyenne des modules de formation

En moyenne, les formations relatives aux personnels du premier degré public suivies par les stagiaires ont duré 1,1 jour (**Figure 7.2a**), soit légèrement moins que l'année précédente. Ce sont les formations suivies par le personnel du secteur ASH qui sont les plus longues (2,8 jours), ce qui peut expliquer que le taux de déperdition est l'un des plus forts (cf. paragraphe précédent). Les formations suivies par les enseignants en classe maternelle et en classe élémentaire sont les plus courtes (moins d'une journée).

Les personnes présentes à au moins un module (hors personnels ASH) ont bénéficié de 3,3 jours de formation (**Figure 7.2b**). Il n'y a pas de différence de temps passé entre les hommes et les femmes. Les directeurs d'école ont passé 4,4 jours en formation, tandis que les enseignants en classe maternelle y ont passé 2,7 jours.

Figure 7.2a - Durée moyenne des modules de formations relatives au premier degré public selon la fonction, en 2016-2017



1. ASH : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés.

2. Rased : réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.

3. Titulaires remplaçants, animateurs informatiques, conseillers pédagogiques.

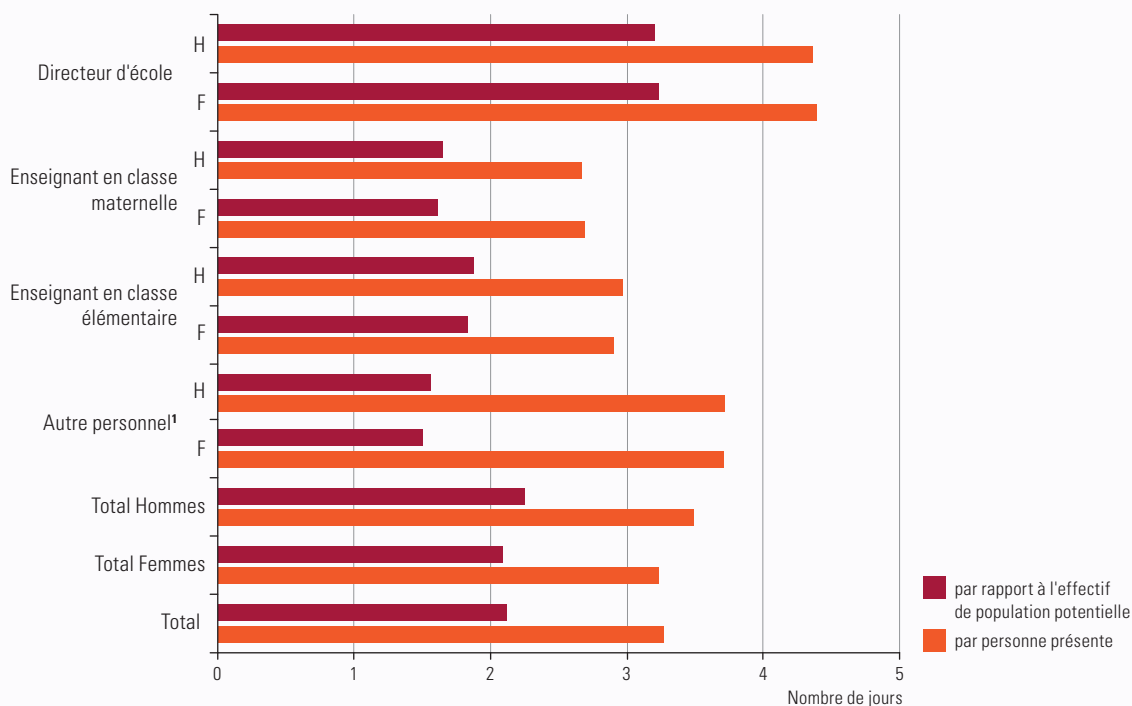
► Lecture : la durée moyenne du module de formation est de 1,1 pour l'ensemble des personnels 1^{er} degré, et de 1,2 jour pour les directeurs d'école.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au premier degré public.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

© DEPP

Figure 7.2b - Temps passé en formation sur les formations relatives au premier degré public selon la fonction, en 2016-2017



1. Titulaires remplaçants, animateurs informatiques, conseillers pédagogiques.

► Lecture : le temps passé en formation rapporté à la population potentielle est de 3,2 jours pour les directeurs d'école, hommes ou femmes. Le temps passé par personne présente est de 4,4 jours pour les directeurs d'école, hommes ou femmes.

► Note : le calcul du temps passé par personne présente n'a pu se faire ici pour les personnels ASH du fait de difficultés à mettre l'effectif de cette population en regard des effectifs de la population potentielle.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au premier degré public.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

© DEPP

4. Les priorités nationales des formations

Près des trois quarts des journées stagiaires réalisées correspondent à une formation allouée à une priorité nationale. Un quart du volume total des journées-stagiaires est composé de formations ayant comme priorité nationale la « maîtrise des savoirs fondamentaux à l'école », et 11 % de formations portant sur la « réussite éducative ».

Parmi les formations relatives aux personnels du premier degré, près de 9 candidatures déposées sur 10 et rentrant dans les priorités nationales ont été acceptées (**Tableau 7.3**). Ce taux d'acceptation correspond à celui de l'ensemble des formations (cf. **Tableau 7.2**). Ce sont les formations liées aux « valeurs de la République », à la « maîtrise des savoirs fondamentaux à l'école » et à la « mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève » qui ont les taux d'acceptation les plus faibles.

Les taux de présence et d'assiduité des formations rentrant dans les priorités nationales sont, eux, supérieurs à ceux de l'ensemble des formations de près de 4 points. Néanmoins, les formations relevant de certaines priorités ont des taux de présence faibles : environ un enseignant sur deux est présent pour les formations des priorités « mise en place du conseil école-collège, mise en place du cycle 3 » et « accompagnement du dispositif Plus de maîtres que de classes ».

La durée moyenne des modules de formation (**Figure 7.3**) entrant dans le cadre des priorités nationales est de 1 journée. Elle est plus élevée pour les formations dont la priorité est la « formation en alternance des nouveaux enseignants » et « réussite éducative » (respectivement 1,9 et 1,8 jour).

Tableau 7.3 - Les candidatures et les stagiaires de formations relatives au premier degré public selon les priorités nationales en 2016-2017

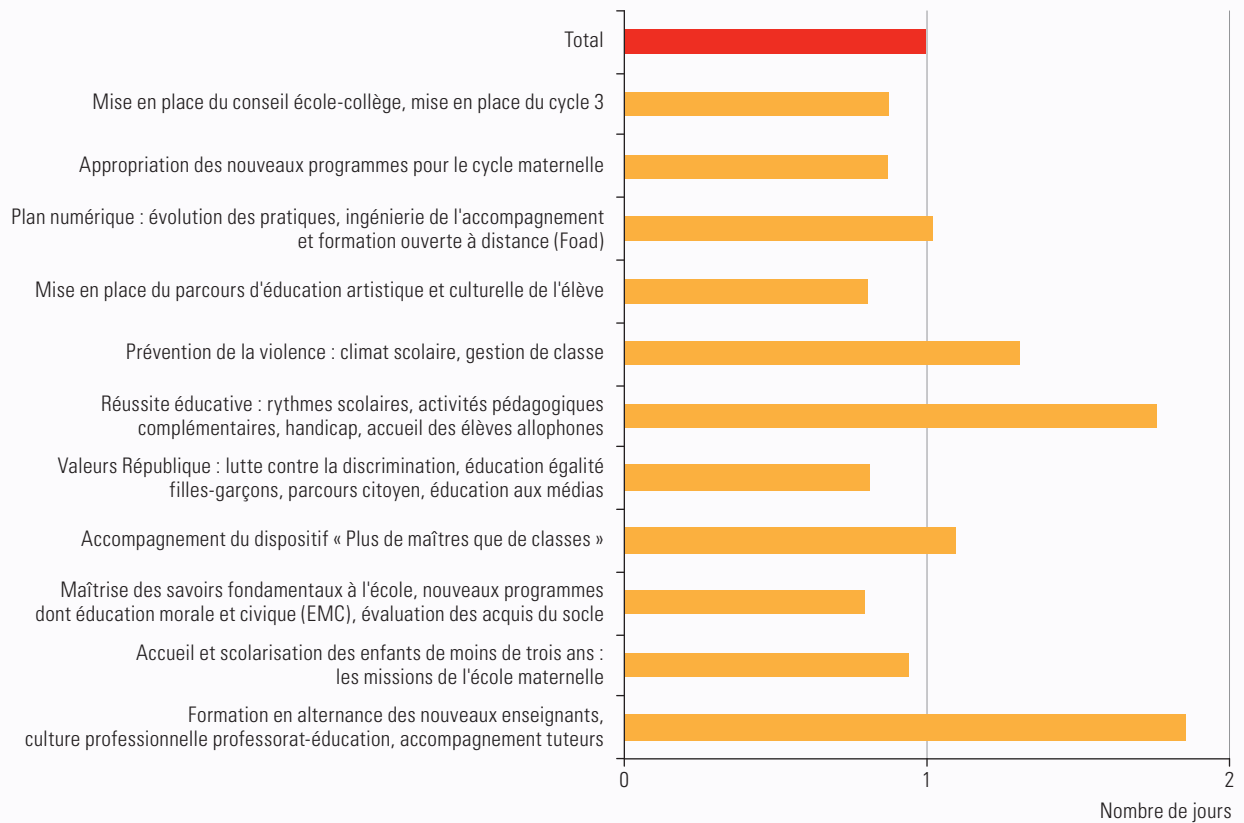
Formation		Candi- datures dépo- sées	Candi- datures rete- nues	Taux d'ac- cep- tation (en %)	Sta- giaires prés- ents	Taux de pré- sence (en %)	Sta- giaires assis- dus	Taux d'assi- dité (en %)	Jour- nées- sta- giaires effec- tives	Part des journées-sta- giaires effec- tives dans le volume total de formation (%)
Formation en alternance des nouveaux enseignants, culture professionnelle professorat-éducation, accompagnement tuteurs	Hommes	9 400	9 056	96	5 623	62	5 085	56	10 191	6
	Femmes	40 702	39 125	96	22 577	58	20 675	53	42 106	
	Total	50 102	48 181	96	28 200	59	25 760	53	52 297	
Accueil et scolarisation des enfants de moins de trois ans : les missions de l'école maternelle	Hommes	1 245	1 190	96	792	67	728	61	711	1
	Femmes	9 785	9 075	93	6 847	75	6 403	71	6 475	
	Total	11 030	10 265	93	7 639	74	7 131	69	7 186	
Maîtrise des savoirs fondamentaux à l'école, nouveaux programmes dont éducation morale et civique (EMC), évaluation des acquis du socle	Hommes	69 406	61 399	88	43 556	71	40 951	67	35 535	25
	Femmes	349 840	295 703	85	210 633	71	198 377	67	166 584	
	Total	419 246	357 102	85	254 189	71	239 328	67	202 119	
Accompagnement du dispositif « Plus de maîtres que de classes »	Hommes	5 366	5 236	98	2 780	53	2 585	49	2 957	2
	Femmes	21 137	20 261	96	10 651	53	9 906	49	11 760	
	Total	26 503	25 497	96	13 431	53	12 491	49	14 717	
Valeurs République : lutte contre la discrimination, éducation égalité filles-garçons, parcours citoyen, éducation aux médias	Hommes	6 611	5 657	86	3 918	69	3 568	63	3 131	2
	Femmes	28 151	23 525	84	16 477	70	15 059	64	13 409	
	Total	34 762	29 182	84	20 395	70	18 627	64	16 540	
Réussite éducative : rythmes scolaires, APC, handicap, accueil des élèves allophones	Hommes	15 109	14 488	96	9 426	65	8 838	61	16 394	11
	Femmes	67 820	63 127	93	43 061	68	40 595	64	75 984	
	Total	82 929	77 615	94	52 487	68	49 433	64	92 378	
Prévention de la violence : climat scolaire, gestion de classe	Hommes	7 357	6 821	93	4 742	70	4 411	65	7 220	4
	Femmes	36 629	33 298	91	22 437	67	21 067	63	28 308	
	Total	43 986	40 119	91	27 179	68	25 478	64	35 528	
Mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève	Hommes	10 236	8 894	87	6 334	71	5 925	67	5 028	4
	Femmes	59 503	50 582	85	36 305	72	33 967	67	29 310	
	Total	69 739	59 476	85	42 639	72	39 892	67	34 338	
Plan numérique : évolution des pratiques, ingénierie de l'accompagnement et Foad (1)	Hommes	16 730	15 361	92	10 966	71	10 330	67	10 801	7
	Femmes	65 457	58 563	89	41 387	71	38 793	66	42 479	
	Total	82 187	73 924	90	52 353	71	49 123	66	53 280	
Appropriation des nouveaux programmes pour le cycle maternelle	Hommes	10 536	9 508	90	6 706	71	6 287	66	5 865	8
	Femmes	102 740	92 978	90	69 007	74	64 869	70	59 981	
	Total	113 276	102 486	90	75 713	74	71 156	69	65 846	
Mise en place du conseil école- collège, mise en place du cycle 3	Hommes	11 076	10 863	98	5 473	50	5 187	48	4 797	2
	Femmes	33 360	32 272	97	16 122	50	15 212	47	14 053	
	Total	44 436	43 135	97	21 595	50	20 399	47	18 850	
Total	Hommes	163 072	148 473	91	100 316	68	93 895	63	102 630	73
	Femmes	815 124	718 509	88	495 504	69	464 923	65	490 449	
	Total	978 196	866 982	89	595 820	69	558 818	64	593 079	

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au premier degré public.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

Figure 7.3 - Durée moyenne des modules de formations relatives au premier degré public selon les priorités, en 2016-2017



► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au premier degré public.
 ► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

© DEPP

C. Les formations continues du domaine du second degré public

Le programme 141 action 10 porte l'accent sur l'enseignement scolaire public du second degré. Les dispositifs de formation comportent les mêmes desseins que ceux

du premier degré, avec les spécificités de l'enseignement du second degré.

1. L'accès à la formation des personnels

324 000 enseignants se sont inscrits à une formation relative aux personnels du second degré public au cours de l'année 2016-2017 (**Tableau 7.4**). 67 % d'entre elles (69 % l'année précédente) ont accédé à au moins une formation. Ce taux d'accès varie selon les corps : en particulier, il est de 56 % pour les professeurs agrégés contre 68 % pour les professeurs de lycée professionnel (PLP) et 72 % pour les professeurs certifiés. Celui des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (68 % contre 65 %).

Les taux d'inscription et d'accès par rapport à l'année 2015-2016 des professeurs certifiés et des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) baissent de

manière significative, probablement en raison d'un ralentissement du suivi de formations pour accompagner la réforme du collège.

Le taux d'accès des femmes est supérieur à celui des hommes dans la majorité des corps. En particulier, chez les agrégés, l'écart est nettement marqué (hommes : 50 %, femmes : 61 %).

27 400 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) se sont inscrits à un module de formation relatif au second degré, 63 % de ces inscrits sont des femmes. Comme l'an dernier, le taux d'accès à une formation du second degré pour les personnels d'éducation reste élevé (75 %).

2. Présence et assiduité des stagiaires

En 2016-2017, 1 129 500 candidatures à un module de formation relatif aux enseignants du second degré public ont été déposées par des enseignants (**Tableau 7.5**), soit une baisse de 8,5 % par rapport à l'année 2015-2016. 1 020 200 candidatures ont été retenues ce qui correspond à un taux d'acceptation de 90 %. Près des trois quarts des enseignants dont la candidature a été retenue se sont présentés aux stages, ce qui est équivalent à l'année dernière. Ces taux sont très proches d'un corps à un autre et il y a peu de différence entre les hommes et les femmes.

89 100 candidatures de personnels DIEO ont été enregistrées à un module de ces formations. 83 700 ont été retenues, soit un taux d'acceptation de 94 %, s'échelonnant de 91 % pour les femmes personnels d'éducation à presque 100 % pour les hommes et femmes personnels d'inspection. La présence et l'assiduité de l'ensemble des personnels DIEO sont plus faibles que celle des enseignants. C'est chez les personnels d'éducation, hommes ou femmes, que le taux d'assiduité est le plus faible. Ce sont ceux qui abandonnent le plus fréquemment en cours de formation (taux de déperdition de 16 % pour les hommes et 15 % pour les femmes).



Tableau 7.4 - Les personnes inscrites, retenues et présentes sur des formations relatives au second degré public selon le corps, en 2016-2017

Corps		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectif	Taux d'inscription (en %) ¹	Effectif	Effectif	Taux d'accès (en %) ¹
Agrégés	Hommes	14 289	58	14 105	12 167	50
	Femmes	18 699	71	18 463	16 111	61
	Total	32 988	65	32 568	28 278	56
Certifiés	Hommes	72 395	77	71 816	64 883	69
	Femmes	127 064	83	125 976	113 739	74
	Total	199 459	81	197 792	178 622	72
PLP	Hommes	21 968	74	21 779	19 405	66
	Femmes	23 332	79	23 178	20 610	70
	Total	45 300	77	44 957	40 015	68
PEGC	Hommes	500	77	492	413	63
	Femmes	637	75	632	522	62
	Total	1 137	76	1 124	935	62
AE-CE	Hommes	355	53	353	287	43
	Femmes	348	57	345	300	49
	Total	703	55	698	587	46
Autres enseignants ²	Hommes	18 611	82	18 233	14 548	64
	Femmes	25 769	60	25 218	20 248	47
	Total	44 380	68	43 451	34 796	53
Total enseignants 2 nd degré	Hommes	128 118	74	126 778	111 703	65
	Femmes	195 849	77	193 812	171 530	68
	Total	323 967	76	320 590	283 233	67
Personnel d'orientation	Hommes	485	77	478	413	65
	Femmes	2 751	77	2 709	2 343	66
	Total	3 236	77	3 187	2 756	66
Personnel d'éducation	Hommes	2 891	86	2 875	2 387	71
	Femmes	8 092	89	8 058	6 894	76
	Total	10 983	88	10 933	9 281	75
Personnel d'inspection	Hommes	1 469		1 466	1 260	
	Femmes	1 404		1 403	1 191	
	Total	2 873		2 869	2 451	
Personnel de direction	Hommes	5 151		5 123	4 151	
	Femmes	5 108		5 064	4 159	
	Total	10 259		10 187	8 310	
Total DIED	Hommes	9 996		9 942	8 211	
	Femmes	17 355		17 234	14 587	
	Total	27 351		27 176	22 798	
Biatoss	Hommes	1 883		1 795	1 263	
	Femmes	10 666		10 128	7 700	
	Total	12 549		11 923	8 963	
Autres personnels ³	Hommes	602		597	483	
	Femmes	3 037		2 992	2 581	
	Total	3 639		3 589	3 064	
Total Biatoss + autres personnels	Hommes	2 485		2 392	1 746	
	Femmes	13 703		13 120	10 281	
	Total	16 188		15 512	12 027	
Total	Hommes	140 599		139 112	121 660	
	Femmes	226 907		224 166	196 398	
	Total	367 506		363 278	318 058	

© DEPP

1. Les taux d'inscription et les taux d'accès sont calculés à partir de l'indicateur de personnes concernées issus de l'application GAIA.

2. Enseignants du 1^{er} degré en Segpa, contractuels, maîtres auxiliaires.

3. Apprentis, vacataires, etc.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au second degré public.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

Tableau 7.5 - Les candidatures et les stagiaires des formations relatives au second degré public selon le corps, en 2016-2017

Corps		Candi- datures déposées	Candi- datures retenues	Taux d'accep- tation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidus	Taux d'assi- duité (en %)	Taux de déper- dition (en %)	Journées- stagiaires effectives
Agrévés	Hommes	42 890	39 463	92	27 904	71	24 918	63	11	38 693
	Femmes	62 214	55 006	88	38 594	70	34 312	62	11	54 857
	Total	105 104	94 469	90	66 498	70	59 230	63	11	93 550
Certifiés	Hommes	242 943	220 357	91	163 147	74	147 859	67	9	225 797
	Femmes	446 850	394 297	88	291 045	74	264 128	67	9	391 077
	Total	689 793	614 654	89	454 192	74	411 987	67	9	616 874
PLP	Hommes	67 760	63 361	94	46 080	73	42 165	67	8	70 451
	Femmes	80 408	73 482	91	52 954	72	47 972	65	9	83 978
	Total	148 168	136 843	92	99 034	72	90 137	66	9	154 429
PEGC	Hommes	1 411	1 324	94	901	68	810	61	10	968
	Femmes	1 687	1 544	92	1 044	68	946	61	9	1 146
	Total	3 098	2 868	93	1 945	68	1 756	61	10	2 114
AE-CE	Hommes	716	684	96	471	69	429	63	9	504
	Femmes	911	840	92	589	70	542	65	8	682
	Total	1 627	1 524	94	1 060	70	971	64	8	1 186
Autres enseignants ¹	Hommes	65 717	62 130	95	41 882	67	36 629	59	13	58 316
	Femmes	115 995	107 729	93	73 179	68	64 340	60	12	99 151
	Total	181 712	169 859	93	115 061	68	100 969	59	12	157 467
Total enseignants 2 nd degré	Hommes	421 437	387 319	92	280 385	72	252 810	65	10	394 729
	Femmes	708 065	632 898	89	457 405	72	412 240	65	10	630 891
	Total	1 129 502	1 020 217	90	737 790	72	665 050	65	10	1 025 620
Personnel d'orientation	Hommes	1 769	1 618	91	1 257	78	1 221	75	3	3 355
	Femmes	6 763	6 250	92	4 341	69	4 030	64	7	14 302
	Total	8 532	7 868	92	5 598	71	5 251	67	6	17 657
Personnel d'éducation	Hommes	9 161	8 523	93	5 529	65	4 645	54	16	7 796
	Femmes	28 248	25 596	91	16 754	65	14 218	56	15	22 863
	Total	37 409	34 119	91	22 283	65	18 863	55	15	30 660
Personnel d'inspection	Hommes	5 535	5 507	99	3 550	64	3 176	58	11	3 953
	Femmes	5 853	5 787	99	3 730	64	3 303	57	11	4 048
	Total	11 388	11 294	99	7 280	64	6 479	57	11	8 001
Personnel de direction	Hommes	15 205	14 713	97	9 428	64	8 581	58	9	10 318
	Femmes	16 534	15 747	95	10 066	64	9 040	57	10	12 916
	Total	31 739	30 460	96	19 494	64	17 621	58	10	23 234
Total DIEO	Hommes	31 670	30 361	96	19 764	65	17 623	58	11	25 423
	Femmes	57 398	53 380	93	34 891	65	30 591	57	12	54 129
	Total	89 068	83 741	94	54 655	65	48 214	58	12	79 552
Biatoss	Hommes	3 643	3 394	93	2 069	61	1 906	56	8	2 445
	Femmes	18 953	16 830	89	11 247	67	10 255	61	9	16 024
	Total	22 596	20 224	90	13 316	66	12 161	60	9	18 469
Autres personnels	Hommes	3 832	3 582	93	2 154	60	1 960	55	9	3 545
	Femmes	14 890	13 376	90	8 876	66	8 153	61	8	18 120
	Total	18 722	16 958	91	11 030	65	10 113	60	8	21 665
Total Biatoss + autres personnels	Hommes	7 475	6 976	93	4 223	61	3 866	55	8	5 989
	Femmes	33 843	30 206	89	20 123	67	18 408	61	9	34 145
	Total	41 318	37 182	90	24 346	65	22 274	60	9	40 134
Total	Hommes	460 582	424 656	92	304 372	72	274 299	65	10	426 142
	Femmes	799 306	716 484	90	512 419	72	461 239	64	10	719 164
	Total	1 259 888	1 141 140	91	816 791	72	735 538	64	10	1 145 306

© DEPP

1. Enseignants du 1^{er} degré en Segpa, contractuels, maîtres auxiliaires.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au second degré public.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

3. Durée moyenne des modules et temps passé en formation

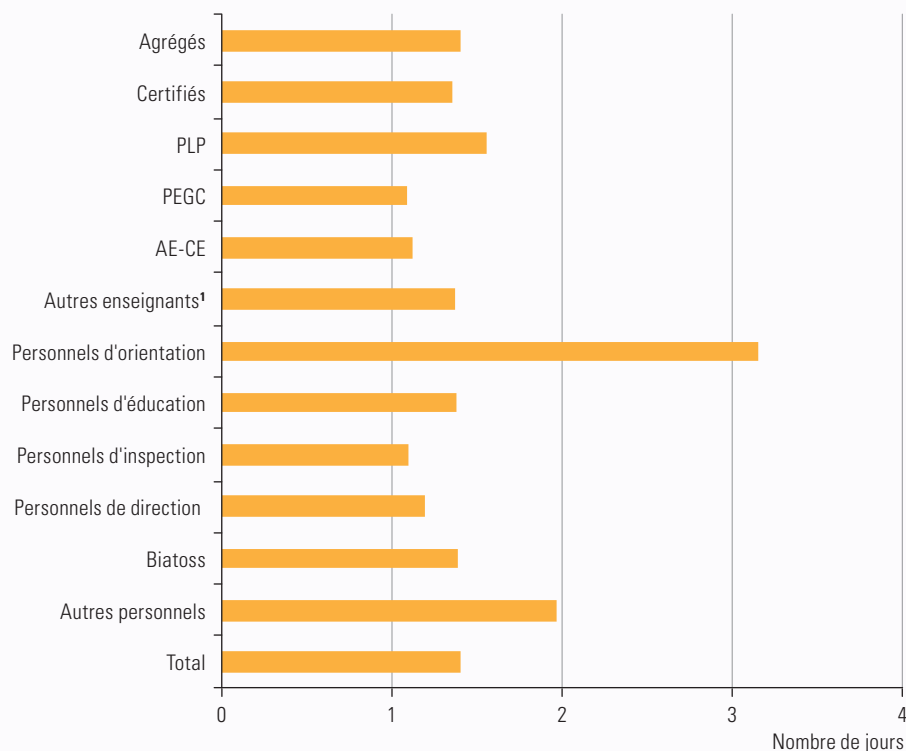
En moyenne, la durée des modules de formation relatifs aux personnels du second degré public est de 1,4 jour (**Figure 7.4a**). Les personnels d'orientation ont suivi les formations les plus longues (3,2 jours). Les personnels de direction et d'inspection, ainsi que les PEGC et les adjoints-chargés d'enseignement (AE-CE) ont suivi les formations les plus courtes (1,1 journée en moyenne).

Les personnes présentes à au moins un module ont bénéficié en moyenne de 3,2 jours de formation (**Figure 7.4b**). Au sein des enseignants, ce sont les hommes adjoints-chargés d'enseignement dont la durée moyenne de formation a été la plus courte (1,7 jour), et les femmes PLP

dont la durée est la plus longue (4 jours). Les hommes personnels d'orientation ayant suivi au moins une formation ont passé en moyenne 8,1 jours en formation et leurs homologues féminins 6,1 jours. Chez les personnels Biatoss (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, personnels sociaux et de santé), les hommes n'ont passé que 1,9 jour en formation relative au second degré public.

Par rapport aux effectifs de la population potentielle, 4,2 jours ont été consacrés à la formation continue des enseignants d'orientation en 2016-2017, et 2,6 jours à celle des PLP.

Figure 7.4a - Durée moyenne des modules de formations relatives au second degré public selon le corps, en 2016-2017



1. Enseignants du 1^{er} degré en Segpa, contractuels, maîtres auxiliaires.

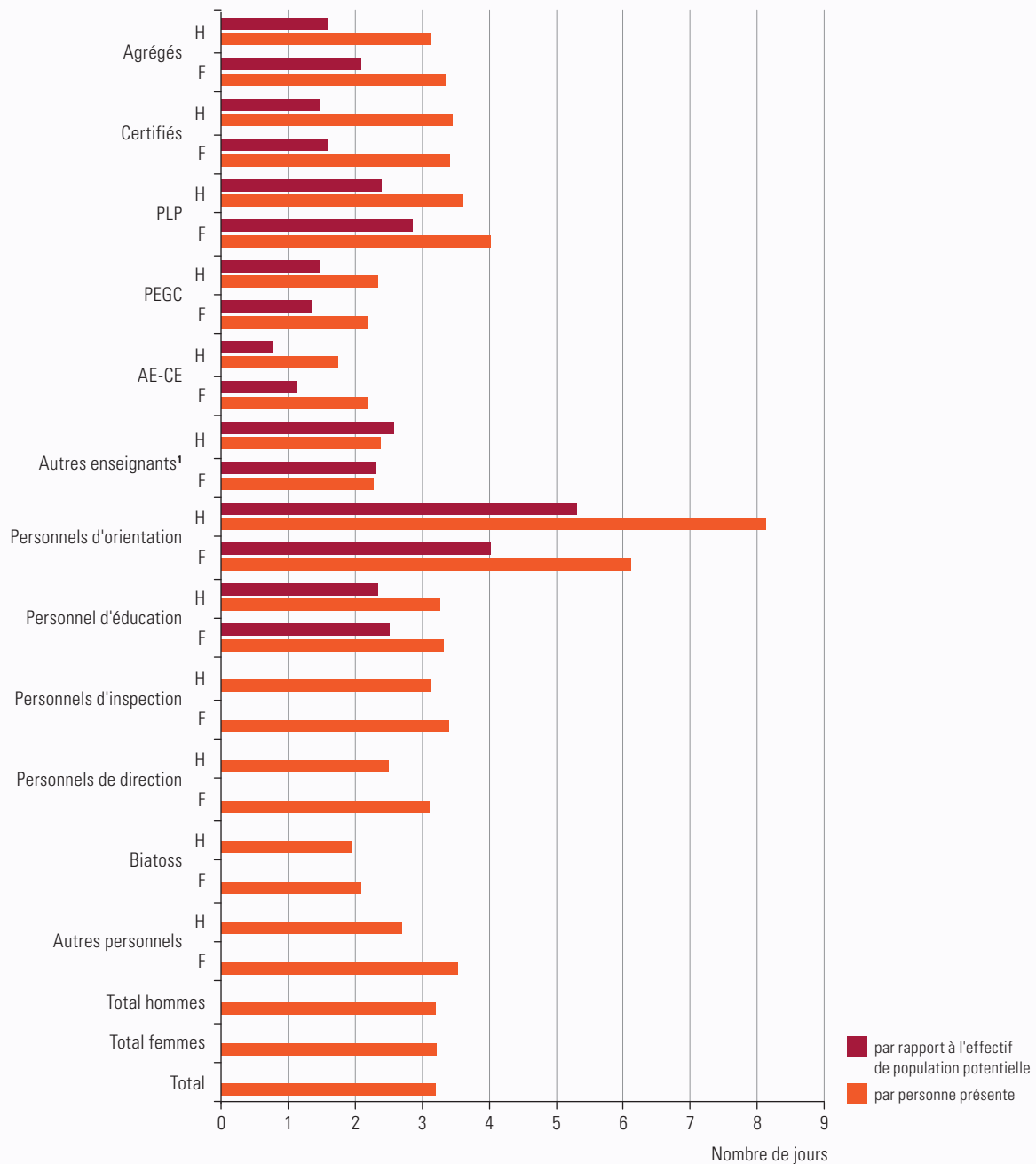
► Lecture : la durée moyenne du module de formation est de 1,4 pour l'ensemble des personnels 2nd degré, et de 3,2 jours pour les COP.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, programme budgétaire 0141, action 10.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

© DEPP

Figure 7.4b - Temps passé en formations relatives au second degré public selon le corps, en 2016-2017



© DEPP

1. Enseignants du 1^{er} degré en Segpa, contractuels, maîtres auxiliaires.

► Lecture : le temps passé en formation rapporté à la population potentielle est de 2,1 jours pour les professeurs agrégés femmes.

Le temps passé par personne présente est de 3,4 jours pour les professeurs agrégés femmes.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, programme budgétaire D141, action 10.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

4. Les priorités nationales de la formation

Pour les formations relatives aux personnels du second degré public et rentrant dans les priorités nationales, les taux d'acceptation et de présence (**Tableau 7.6**) sont très proches de ceux de l'ensemble des formations (**cf. tableau 7.5**). Ce sont les formations liées à la « mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève », à la « Prévention de la violence » et aux « valeurs de la République » qui ont les taux d'acceptation les plus faibles, même si ceux-ci sont toutefois élevés (au-dessus de 80%).

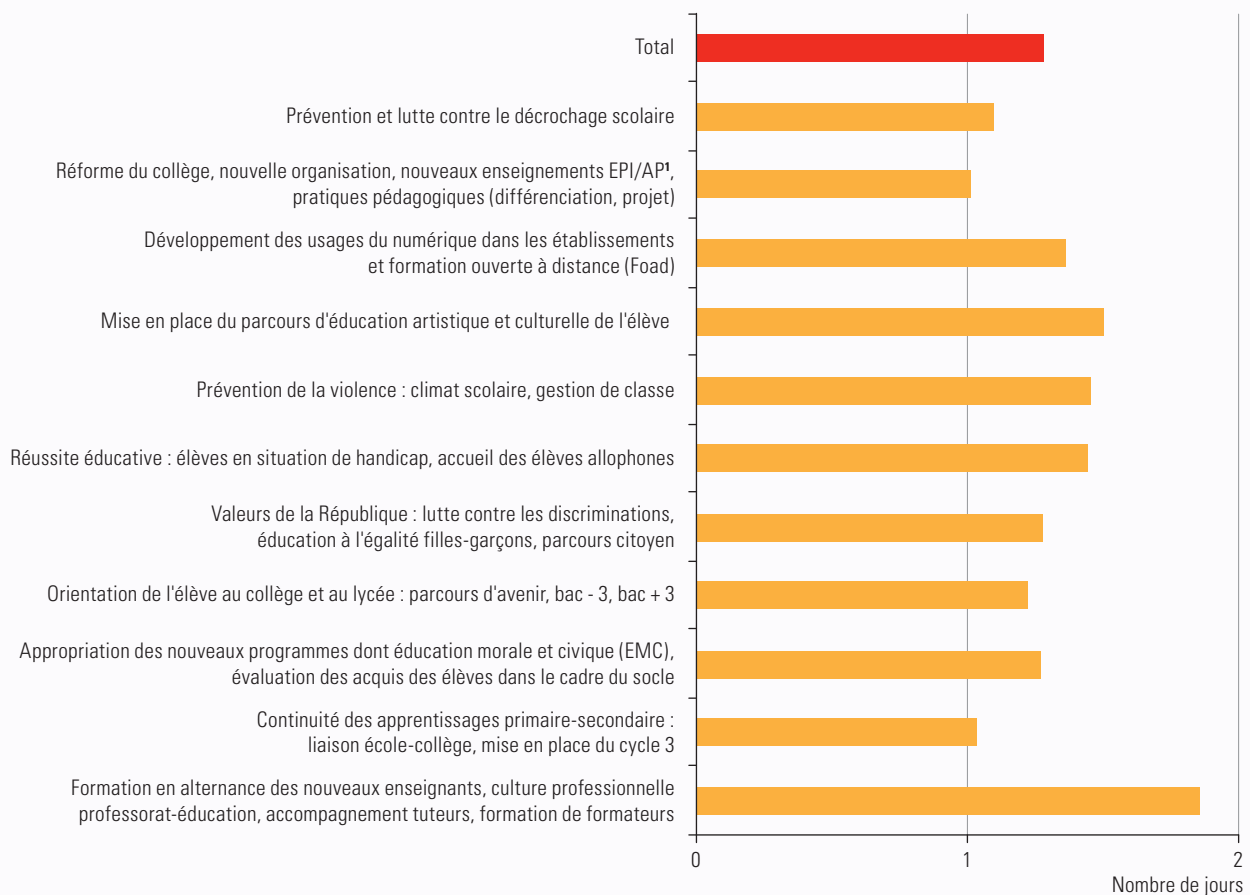
Les taux de présence et d'assiduité sont au-dessus de la moyenne pour les formations liées à l'« appropriation des nouveaux programmes » et à la « continuité des apprentissages primaire-secondaire » (respectivement 76 % et 73 % de taux de présence et 69 % et 68 % de

taux d'assiduité pour des moyennes respectives de 72 % et 66%).

Les journées-stagiaires des formations rattachées à une priorité nationale représentent 64 % de l'ensemble des journées-stagiaires. Le plus faible volume porte sur les formations sur la « prévention et lutte contre le décrochage scolaire » avec moins de 1 % de l'ensemble des journées stagiaires.

La durée moyenne des modules de formation (**Figure 7.5**) entrant dans le cadre des priorités nationales est de 1,3 journée, avec un maximum de 1,9 jour pour les formations dont la priorité est la « formation en alternance des nouveaux enseignants ». Les autres formations qui ont une priorité nationale ont des durées oscillant entre 1 et 1,5 jour.

Figure 7.5 - Durée moyenne des modules de formations relatives au second degré public selon les priorités, en 2016-2017



1. EPI/AP : enseignements pratiques interdisciplinaires, accompagnements personnalisés.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au second degré public.

► Source : MENJ-DGESCO, application Egide.

Tableau 7.6 - Les candidatures et les stagiaires des formations relatives au second degré public selon les priorités nationales en 2016-2017

Priorités		Candi- datures dépo- sées	Candi- datures reten- ues	Taux d'ac- cep- tion (en %)	Sta- giaires prés- ents	Taux de pré- sence (en %)	Sta- giaires assi- dus	Taux d'assi- dité (en %)	Jour- nées- sta- giaires effec- tives	Part des journées stagiaires effectives dans le volume total de formation (en %)
Formation en alternance des nouveaux enseignants, culture professionnelle professorat-éducation, accompagnement tuteurs, la formation de formateurs	Hommes	38 507	37 364	97	25 414	68	22 695	61	48 104	
	Femmes	55 742	54 354	98	37 084	68	32 778	60	67 899	
	Total	94 249	91 718	97	62 498	68	55 473	60	116 003	10
Continuité des apprentissages primaire-secondaire : liaison école-collège, mise en place du cycle 3	Hommes	8 341	7 951	95	5 859	74	5 408	68	6 111	
	Femmes	15 753	14 917	95	10 946	73	10 060	67	11 269	
	Total	24 094	22 868	95	16 805	73	15 468	68	17 380	2
Appropriation des nouveaux programmes dont éducation morale et civique (EMC), évaluation des acquis des élèves dans le cadre du socle	Hommes	31 374	27 999	89	21 593	77	19 614	70	27 789	
	Femmes	47 526	42 084	89	31 829	76	28 824	68	39 844	
	Total	78 900	70 083	89	53 422	76	48 438	69	67 633	6
Orientation de l'élève au collège et au lycée : parcours d'avenir, bac -3, bac +3	Hommes	19 454	18 765	96	13 692	73	12 824	68	14 733	
	Femmes	29 828	28 043	94	19 889	71	18 531	66	26 263	
	Total	49 282	46 808	95	33 581	72	31 355	67	40 996	4
Valeurs République : lutte contre les discriminations, éducation à l'égalité filles-garçons, parcours citoyen	Hommes	11 649	9 966	86	7 225	72	6 719	67	9 351	
	Femmes	27 314	22 594	83	16 224	72	15 209	67	20 550	
	Total	38 963	32 560	84	23 449	72	21 928	67	29 901	3
Réussite éducative : élèves en situation de handicap, accueil des élèves allophones	Hommes	15 161	14 294	94	10 224	72	8 906	62	14 101	
	Femmes	39 632	36 270	92	26 437	73	23 399	65	38 887	
	Total	54 793	50 564	92	36 661	73	32 305	64	52 988	5
Prévention de la violence : climat scolaire, gestion de classe	Hommes	10 086	8 920	88	6 067	68	5 284	59	8 467	
	Femmes	25 463	20 977	82	14 636	70	12 716	61	21 638	
	Total	35 549	29 897	84	20 703	69	18 000	60	30 105	3
Mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève	Hommes	13 378	11 260	84	8 178	73	7 312	65	12 293	
	Femmes	39 970	32 663	82	23 446	72	20 896	64	35 279	
	Total	53 348	43 923	82	31 624	72	28 208	64	47 572	4
Développement des usages du numérique dans les établissements et formation ouverte à distance (Foad)	Hommes	58 713	52 645	90	38 905	74	34 385	65	53 836	
	Femmes	85 195	73 088	86	52 669	72	46 470	64	71 017	
	Total	143 908	125 733	87	91 574	73	80 855	64	124 853	11
Réforme du collège, nouvelle organisation, nouveaux enseignements EPI/AP, pratiques pédagogiques (différenciation, projet)	Hommes	99 731	94 433	95	69 391	73	64 716	69	71 779	
	Femmes	177 457	166 486	94	120 795	73	112 854	68	120 728	
	Total	277 188	260 919	94	190 186	73	177 570	68	192 507	17
Prévention et lutte contre le décrochage scolaire	Hommes	4 265	3 923	92	2 743	70	2 449	62	2 947	
	Femmes	9 411	8 490	90	6 016	71	5 304	62	6 656	
	Total	13 676	12 413	91	8 759	71	7 753	62	9 603	1
Total	Hommes	310 659	287 520	93	209 291	73	190 312	66	269 511	
	Femmes	553 291	499 966	90	359 971	72	327 041	65	460 030	
	Total	863 950	787 486	91	569 262	72	517 353	66	729 541	64

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au second degré public.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

D. Les formations continues relatives aux fonctions de soutien

Les données relatives au programme 214 action 06 sont pour la première fois disponibles dans l'entrepôt de données Egide. Ce programme porte sur les ressources nécessaires aux fonctions support du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) pour mettre en œuvre les politiques publiques relevant des missions interministérielles de l'enseignement scolaire (MIES) et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MIREs).

Les dispositifs de formation relatifs au soutien à la politique de l'éducation nationale comportent des formations statutaires, pour l'adaptation à l'emploi, pour le développement des compétences professionnelles et pour la préparation aux concours internes administratifs; ces aspects sont ainsi plus généralistes que les dispositifs de formation destinés à l'enseignement et concernent par conséquent un public plus élargi.

1. L'accès à la formation des personnels

61 600 personnes se sont inscrites à une formation relative au soutien de la politique de l'Éducation nationale au cours de l'année 2016-2017 (**Tableau 7.7**). Leur nombre est réparti en :

- ▶ 3 700 personnels d'encadrement, avec un taux d'inscription de 20 %;
- ▶ 27 200 personnels ATSS avec un taux d'inscription de 34 %;
- ▶ 30 700 personnels hors encadrement/ATSS avec un taux d'inscription de 2 %.

Les taux d'inscription sont globalement plus élevés pour les femmes que pour les hommes, mais ne le sont pas pour le personnel d'encadrement.

On peut estimer à 14 % la part des personnels d'encadrement qui ont accédé à une formation relative aux fonctions de soutien. Cette part est identique pour les hommes et les femmes. Pour l'ensemble des personnels ATSS, ce taux d'accès est de 29 %, avec un écart conséquent entre les hommes (21 %) et les femmes (31 %), car les femmes sont très présentes dans la filière santé/social, dont les taux d'accès à une formation sont plus élevés.

Le taux d'accès des « autres personnels », c'est-à-dire n'appartenant pas au personnel d'encadrement ou ATSS, mais ayant quand même suivi une de ces formations, est très faible (2 %).

2. Présence et assiduité des stagiaires

En 2016-2017, 194 200 candidatures ont été déposées dans un module de formation relatif au soutien de la politique de l'éducation nationale (**Tableau 7.8**). 176 500 candidatures ont été retenues avec un taux d'acceptation de 98 % pour le personnel d'encadrement, de 91 % pour le personnel ATSS et de 90 % pour les autres personnels. Les taux d'acceptation d'ensemble sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes, en raison de leur plus forte présence parmi les personnels d'encadrement, catégorie où les taux d'acceptation sont les plus élevés.

À peine un personnel d'encadrement sur deux s'est présenté au stage proposé. Cette proportion est de sept sur dix pour le personnel ATSS.

Le taux de déperdition sur l'ensemble de ces formations est de 7 %; ce sont les enseignants du premier degré qui abandonnent le plus (taux de déperdition de 12 %).



Tableau 7.7 - Les personnes inscrites, retenues et présentes à des formations relatives au soutien selon le corps et le sexe, en 2016-2017

Fonction		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectif	Taux d'inscription (en %) ¹	Effectif	Effectif	Taux d'accès (en %) ¹
Personnels d'inspection	Hommes	838	43	835	580	30
	Femmes	779	48	775	578	35
	Total	1617	45	1610	1158	32
Personnels de direction	Hommes	919	13	909	660	9
	Femmes	691	10	687	528	8
	Total	1 610	11	1 596	1 188	8
Personnels d'encadrement supérieur	Hommes	258	76	256	185	55
	Femmes	168	71	165	117	50
	Total	426	74	421	302	53
Total personnels encadrement	Hommes	2 015	21	2 000	1 425	15
	Femmes	1 638	19	1 627	1 223	14
	Total	3 653	20	3 627	2 648	14
ATSS - filière administrative, catégorie A, B, C et non-titulaires	Hommes	3 368	32	3 327	2 806	26
	Femmes	12 632	34	12 341	10 675	29
	Total	16 000	33	15 668	13 481	28
ATSS - filière santé et social, catégorie A, B, C et non-titulaires	Hommes	423	41	416	367	36
	Femmes	9 358	51	9 151	8 184	44
	Total	9 781	50	9 567	8 551	44
ATSS - filière technique B, C et non-titulaires	Hommes	168	6	166	130	5
	Femmes	54	2	50	35	1
	Total	222	4	216	165	3
ITRF - catégorie A, B, C et non-titulaires	Hommes	626	16	612	491	13
	Femmes	555	17	526	426	13
	Total	1 181	16	1 138	917	13
Total personnels ATSS	Hommes	4 585	25	4 521	3 794	21
	Femmes	22 599	37	22 068	19 320	31
	Total	27 184	34	26 589	23 114	29
Enseignants du 1 ^{er} degré (y c. contractuels)	Hommes	612	1	587	438	1
	Femmes	1 296	0	1 222	937	0
	Total	1 908	1	1 809	1 375	0
Enseignants du 2 nd degré (y c. contractuels)	Hommes	2 816	1	2 578	1 953	1
	Femmes	3 976	1	3 572	2 751	1
	Total	6 792	1	6 150	4 704	1
Personnels d'orientation, psychologues, éducation	Hommes	574	7	540	408	5
	Femmes	2 069	7	1 919	1 551	5
	Total	2 643	7	2 459	1 959	5
Autres personnels (y c. personnels sans correspondance grade) ²	Hommes	5 012	5	4 909	4 121	4
	Femmes	14 373	9	13 885	11 941	7
	Total	19 385	7	18 794	16 062	6
Total autres personnels (hors encadrement et ATSS)	Hommes	9 014	2	8 614	6 920	2
	Femmes	21 714	3	20 598	17 180	2
	Total	30 728	2	29 212	24 100	2
Total	Hommes	15 614	4	15 135	12 139	3
	Femmes	45 951	5	44 293	37 723	4
	Total	61 565	5	59 428	49 862	4

© DEPP

1. Les taux d'inscription et les taux d'accès sont calculés à partir de l'indicateur de personnes concernées issu de l'appliquatif GAIA.

2. Contractuels, indemnitaires, vacataires, etc.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au soutien.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide

Tableau 7.8 - Les candidatures et les stagiaires à des formations relatives au soutien selon le corps et le sexe, en 2016-2017

Fonction		Candi- datures déposées	Candi- datures retenues	Taux d'accep- tation (en %)	Sta- giaires présents	Taux de présence (en %)	Sta- giaires assidus	Taux d'assi- dité (en %)	Taux de déper- dition (en %)	Journées- stagiaires effectives
Personnels d'inspection	Hommes	2 704	2 682	99	1 327	49	1 195	45	10	1 551
	Femmes	3 146	3 091	98	1 544	50	1 405	45	9	1 757
	Total	5 850	5 773	99	2 871	50	2 600	45	9	3 308
Personnels de direction	Hommes	2 945	2 855	97	1 335	47	1 256	44	6	1 458
	Femmes	2 731	2 627	96	1 237	47	1 138	43	8	1 380
	Total	5 676	5 482	97	2 572	47	2 394	44	7	2 838
Personnels d'encadrement supérieur	Hommes	607	596	98	338	57	312	52	8	319
	Femmes	420	405	96	240	59	223	55	7	264
	Total	1 027	1 001	97	578	58	535	53	7	583
Total personnels encadrement	Hommes	6 256	6 133	98	3 000	49	2 763	45	8	3 329
	Femmes	6 297	6 123	97	3 021	49	2 766	45	8	3 400
	Total	12 553	12 256	98	6 021	49	5 529	45	8	6 729
ATSS - filière administrative, catégorie A, B, C et non-titulaires	Hommes	12 029	11 248	94	7 142	63	6 676	59	7	8 258
	Femmes	46 067	41 566	90	28 311	68	26 295	63	7	34 225
	Total	58 096	52 814	91	35 453	67	32 971	62	7	42 483
ATSS - filière santé et social, catégorie A, B, C et non-titulaires	Hommes	1 085	1 024	94	741	72	709	69	4	1 037
	Femmes	26 119	23 812	91	17 678	74	16 833	71	5	24 599
	Total	27 204	24 836	91	18 419	74	17 542	71	5	25 636
ATSS - filière technique B, C et non-titulaires	Hommes	204	201	99	155	77	155	77	0	162
	Femmes	85	69	81	48	70	46	67	4	40
	Total	289	270	93	203	75	201	74	1	202
ITRF - catégorie A, B, C et non-titulaires	Hommes	1 150	1 039	90	727	70	678	65	7	977
	Femmes	1 320	1 122	85	776	69	722	64	7	903
	Total	2 470	2 161	87	1 503	70	1 400	65	7	1 880
Total personnels ATSS	Hommes	14 468	13 512	93	8 765	65	8 218	61	6	10 434
	Femmes	73 591	66 569	90	46 813	70	43 896	66	6	59 767
	Total	88 059	80 081	91	55 578	69	52 114	65	6	70 201
Enseignants du 1 ^{er} degré (y c. contractuels)	Hommes	1 241	1 131	91	713	63	621	55	13	960
	Femmes	2 967	2 586	87	1 720	67	1 530	59	11	2 299
	Total	4 208	3 717	88	2 433	65	2 151	58	12	3 259
Enseignants du 2 nd degré (y c. contractuels)	Hommes	5 563	5 030	90	2 977	59	2 778	55	7	3 615
	Femmes	7 980	6 971	87	4 637	67	4 339	62	6	5 425
	Total	13 543	12 001	89	7 614	63	7 117	59	7	9 040
Personnels d'orientation, psychologues, éducation	Hommes	1 359	1 160	85	699	60	628	54	10	821
	Femmes	5 822	4 583	79	3 107	68	2 814	61	9	4 445
	Total	7 181	5 743	80	3 806	66	3 442	60	10	5 266
Autres personnels (y c. personnels sans correspondance grade) ¹	Hommes	1 386	1 183	85	715	60	642	54	10	840
	Femmes	5 948	4 691	79	3 163	67	2 865	61	9	4 519
	Total	7 334	5 874	80	3 878	66	3 507	60	10	5 359
Total autres personnels (hors encadrement et ATSS)	Hommes	27 395	25 573	93	15 947	62	14 843	58	7	19 750
	Femmes	66 179	58 563	88	39 888	68	36 962	63	7	49 715
	Total	93 574	84 136	90	55 835	66	51 805	62	7	69 465
Total	Hommes	48 119	45 218	94	27 712	61	25 824	57	7	33 513
	Femmes	146 067	131 255	90	89 722	68	83 624	64	7	112 883
	Total	194 186	176 473	91	117 434	67	109 448	62	7	146 395

1. Contractuels, indemnitaires, vacataires, etc.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au soutien.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

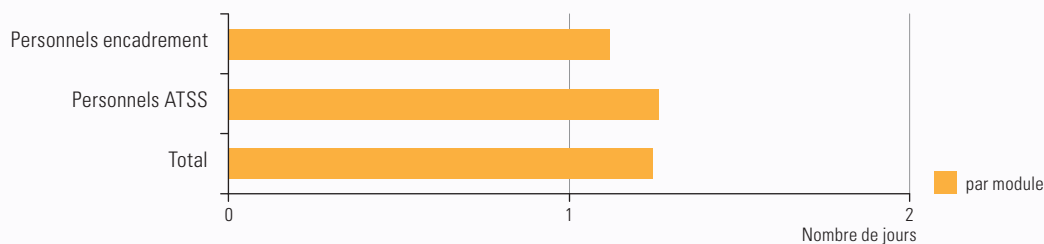
© DEPP

3. Durée moyenne des modules de formation

En moyenne, les formations relatives au soutien suivies par les stagiaires ont duré 1,2 jour (**Figure 7.6a**). Cette durée est quasiment identique pour les personnels encadrant, les personnels ATSS et les autres personnels ayant suivi ces formations.

Les personnes présentes à au moins un module ont bénéficié en moyenne de 1,8 jour de formation (**Figure 7.6b**). Cette durée est plus faible pour les hommes (1,2 jour). Ce sont les femmes personnels d'encadrement qui passent, en moyenne, le plus de temps en formation (2,5 jours).

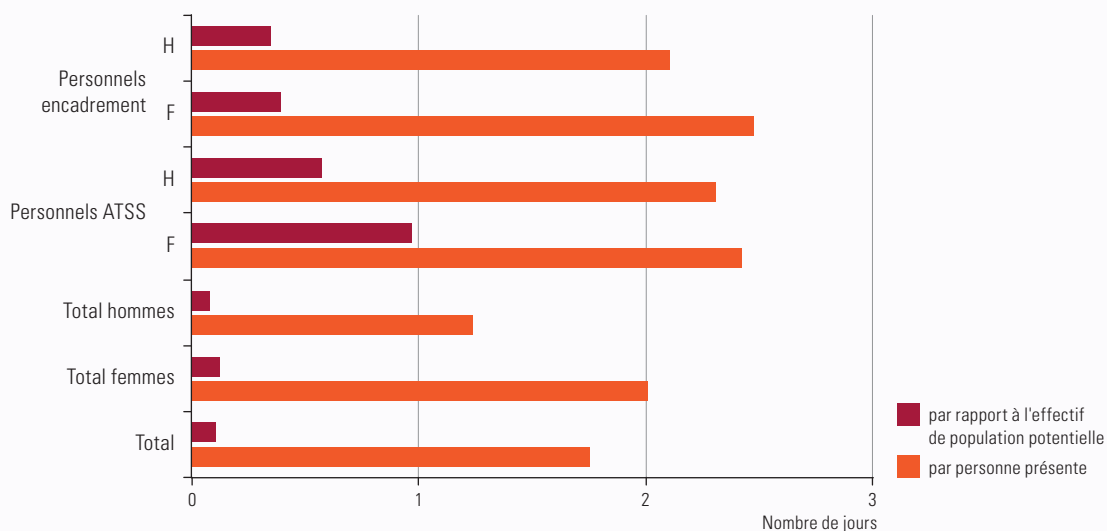
Figure 7.6a - Durée moyenne des modules de formations relatives au soutien, selon le corps en 2016-2017



- ▶ Lecture : la durée moyenne du module est de 1,3 pour le personnel ATSS et de 1,1 pour le personnel d'encadrement.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au soutien.
- ▶ Source : MENJ-DGESCO-Application Egide

© DEPP

Figure 7.6b - Temps passé en formations relatives au soutien, selon le corps en 2016-2017



- ▶ Lecture : le temps passé rapporté à la population potentielle est de 1 jour pour les femmes ATSS. Le temps passé par personne présente est de 2,1 jours pour les hommes personnels encadrant.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au soutien.
- ▶ Source : MENJ-DGESCO-Application Egide

© DEPP

4. Les priorités nationales des formations

Parmi les formations relatives au soutien de la politique de l'éducation nationale, le rapport entre le volume des journées-stagiaires des formations rattachées à une priorité nationale et celui de l'ensemble des journées-stagiaires est de 12% (**Tableau 7.9**). Ainsi, à peine un peu plus d'une journée stagiaire réalisée sur 10 correspond à une formation allouée à une priorité nationale.

Les formations dont les priorités sont « Former les managers et les responsables RH à la politique du handicap » et « Former à la démarche d'évaluation, de prévention

et de gestion des risques psychosociaux » représentent à elles deux presque la moitié des journées-stagiaires effectives rattachées à une priorité nationale.

Plus de 9 candidatures sur 10 déposées et rentrant dans les priorités nationales ont été acceptées. Ce taux d'acceptation est identique à celui de l'ensemble des formations (**cf. Tableau 7.8**). Les taux de présence et d'assiduité des formations ayant une priorité nationale sont également identiques à ceux de l'ensemble des formations.

Tableau 7.9 - Les candidatures et les stagiaires des formations relatives au soutien, selon les priorités nationales en 2016-2017

Total 2016-2017 - Synthèse nationale		Candidatures déposées	Candidatures retenues	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	stagiaires assidus	Taux d'assiduité (en %)	Journées-stagiaires réalisées	Part des journées-stagiaires effectives dans le volume total de formation (%)
Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations	Hommes	653	588	90	267	45	234	40	320	
	Femmes	1 335	1 250	94	734	59	683	55	1 063	
	Total	1 988	1 838	92	1 001	54	917	50	1 382	1
Former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS)	Hommes	1 148	1 058	92	764	72	712	67	863	
	Femmes	3 427	2 987	87	2 189	73	2 043	68	2 880	
	Total	4 575	4 045	88	2 953	73	2 755	68	3 743	3
Accompagner les managers dans les réformes et les projets de modernisation de l'État	Hommes	1 593	1 532	96	1 016	66	951	62	1 003	
	Femmes	3 105	2 916	94	1 941	67	1 833	63	1 931	
	Total	4 698	4 448	95	2 957	66	2 784	63	2 935	2
Développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences	Hommes	11	11	100	7	64	7	64	10	
	Femmes	6	6	100	ε	67	ε	67	7	
	Total	17	17	100	11	65	11	65	16	0
Professionaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs)	Hommes	539	501	93	334	67	305	61	432	
	Femmes	1 155	1 019	88	728	71	701	69	875	
	Total	1 694	1 520	90	1 062	70	1 006	66	1 307	1
Former les managers et les responsables RH à la politique du handicap	Hommes	553	510	92	351	69	326	64	1 465	
	Femmes	1 215	1 111	91	880	79	842	76	2 392	
	Total	1 768	1 621	92	1 231	76	1 168	72	3 857	3
Former à la laïcité, à la neutralité, aux valeurs de la république	Hommes	1 020	1 013	99	382	38	368	36	302	
	Femmes	1 484	1 465	99	713	49	690	47	601	
	Total	2 504	2 478	99	1 095	44	1 058	43	903	1
Renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables	Hommes	682	626	92	455	73	430	69	575	
	Femmes	2 408	2 206	92	1 754	80	1 663	75	2 129	
	Total	3 090	2 832	92	2 209	78	2 093	74	2 705	2
Renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement	Hommes	10	10	100	ε	30	ε	10	ε	
	Femmes	17	17	100	11	65	6	35	15	
	Total	27	27	100	14	52	7	26	19	0
Total	Hommes	6 209	5 849	94	3 579	61	3 334	57	4 974	
	Femmes	14 152	12 977	92	8 954	69	8 465	65	11 892	
	Total	20 361	18 826	92	12 533	67	11 799	63	16 866	12

► Note : ε signifie que l'effectif est trop faible pour être signalé.

► Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte, formations relatives au soutien.

► Source : MENJ-DGESCO-Application Egide.

© DEPP

E. Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle Année scolaire 2017-2018

1. Rappel du dispositif

Destiné à étendre ou parfaire la formation des agents de l'État, titulaires ou contractuels, le congé de formation professionnelle constitue un levier essentiel de la gestion des ressources humaines. Dans le cadre d'une recherche d'évolution professionnelle, il doit permettre en priorité la réalisation des projets de mobilité et l'accompagnement des parcours professionnels.

Le congé de formation professionnelle peut ainsi être mobilisé :

- pour un changement d'orientation professionnelle. Les demandes de formations destinées à préparer une nouvelle activité professionnelle au sein de la fonction publique voire hors de la sphère publique doivent être examinées avec la plus grande attention ;
- pour la préparation aux examens et concours en vue d'une promotion de grade ou d'un changement de corps.

Textes applicables pour le congé de formation professionnelle

- Article 34 (6°) de la loi n° 1984-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- 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 (articles 24 à 30)
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultants du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 (article 10)

Conditions d'octroi

Pour être éligible au congé de formation professionnelle, les agents doivent être en position d'activité, justifier d'au moins trois années de services effectifs à temps plein dans l'administration et ne pas avoir bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation visant à préparer un examen, un concours administratif ou une autre procédure de promotion interne dans les douze mois qui précèdent.

Pour les agents contractuels, ils doivent avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans de services publics à temps plein, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

La durée maximale du congé de formation professionnelle est de trois ans sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Les demandes régulièrement présentées ne peuvent faire l'objet d'un refus pour défaut de crédits tant que les dépenses effectuées au titre des congés de formation professionnelle n'atteignent pas 0,20 % du montant des crédits affectés aux traitements bruts et aux indemnités versés aux personnels.

Le rejet d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

Si une demande de congé de formation professionnelle présentée par un agent a déjà été refusée deux fois, l'autorité compétente ne peut prononcer un troisième rejet qu'après avis de la commission administrative paritaire.

Situation financière et administrative

Durant le congé de formation professionnelle, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Elle est versée pendant une durée limitée à 12 mois.

A la fin de chaque mois et lors de sa reprise de fonction, l'agent remet à son employeur une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif valable, l'agent perd le bénéfice de son congé et doit rembourser les indemnités perçues.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service de l'administration pendant une durée triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour le décompte du droit à pension et donne lieu aux retenues pour pension civile

dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

L'agent reprend de plein droit son service au terme du congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci s'il a demandé à en interrompre le déroulement.

2. Bilan de l'attribution pour l'année scolaire 2017-2018

Les données qui suivent sont extraites des SIRH Agape, EPP et Agora pour les agents en activité ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2017-2018.

Au total, 2 475 personnels ont bénéficié ou sont en situation de congé(s) de formation professionnelle ainsi répartis :

- 828 personnels enseignants du premier degré public ;
- 1 512 personnels enseignants du second degré public ;
- 127 personnels BIATSS ;
- 8 personnels de direction.

Ces données sont détaillées ci-après.

Tableau 7.10 - Effectifs des personnels enseignants du premier degré en congé(s) de formation professionnelle, annuaire Agape - AS 2017-2018 (toutes durées)

Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total ¹
Instituteur	8	1	9
Instituteur d'État recruté à Mayotte	1	0	1
Non-titulaire	1	0	1
Professeur des écoles	800	17	817
Total général	810	18	828

© DEPP

1. Quelques personnes ont bénéficié des deux types de congé.

► N.B. : Effectifs hors psychologues (PSYEN) comptabilisés dans l'annuaire EPP.

► Source : MENJ-DGRH-Agape, AS 2017-2018.

Tableau 7.11 - Effectifs des personnels enseignants du premier degré en congé de formation professionnelle, par académie annuelle Agape - AS 2017-2018 (toutes durées)

Académie	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total ¹	Répartition par académie (en %)
Aix-Marseille	27		27	3,3
Amiens	22		22	2,7
Besancon	17	1	18	2,2
Bordeaux	34		34	4,1
Caen	8		8	1,0
Clermont-Ferrand	18		18	2,2
Corse	7		7	0,8
Créteil	41	1	42	5,1
Dijon	18	2	20	2,4
Grenoble	39		39	4,7
Guadeloupe	7		7	0,8
Guyane	10		10	1,2
Lille	32	2	34	4,1
Limoges	17	1	18	2,2
Lyon	29	1	30	3,6
Martinique	7		7	0,8
Mayotte	5	1	6	0,7
Montpellier	39		39	4,7
Nancy-Metz	27		27	3,3
Nantes	45	1	46	5,6
Nice	21	2	23	2,8
Orléans-Tours	40		40	4,8
Paris	24		24	2,9
Poitiers	19		19	2,3
Reims	25	1	26	3,1
Rennes	28		28	3,4
Réunion (La)	43		43	5,2
Rouen	13		13	1,6
Strasbourg	22	1	23	2,8
Toulouse	50		50	6,0
Versailles	76	4	80	9,7
Total général	810	18	828	100,0

© DEPP

1. Quelques personnes ont bénéficié des deux types de congé.

► Source : MENJ-DGRH-Agape, AS 2017-2018.

Tableau 7.12 - Répartition par nombre de congés et par durée des enseignants du premier degré ayant bénéficié de congé de formation professionnelle durant l'année 2017-2018

Nombre de mois de congé de formation dans l'année scolaire	Congé non fractionné	Congé fractionné	Total général
Moins de 3 mois	82	78	160
De 3 mois à moins de 6 mois	100	13	113
De 6 mois à moins de 10 mois	229	24	253
De 10 mois à 1 an	285	17	302
Total général	696	132	828

© DEPP

► Lecture : 828 enseignants du premier degré ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2017-2018. Parmi eux, 285 enseignants ont bénéficié d'un seul congé de formation pour une durée totale comprise entre 10 mois et un an. 13 enseignants ont bénéficié de plus d'un congé de formation pour une durée totale comprise entre 3 et moins de 6 mois.

► Source : MENJ-DGRH-Agape, AS 2017-2018.

Tableau 7.13 - Effectifs des personnels enseignants du second degré en congé de formation professionnelle, annuaire EPP - AS 2017-2018

Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total ¹
Psychologue de L'Éducation nationale	36	9	45
Conseiller principal d'éducation classe normale	34		34
PEGC	1		1
Professeur agrégé - Chaire supérieure	311	9	320
Professeur certifié	797	19	816
Professeur de lycées pro.	120	2	122
Professeur D'EPS	96	4	100
Professeur des écoles	46	2	48
Maître auxiliaire	2		2
Contractuel enseignant	24		24
Total général	1 467	45	1 512

1. Quelques personnes ont bénéficié des deux types de congé.

► N.B. : déclinaison des 45 psychologues : 20 PS2D et 25 PS1D ; les 48 professeurs des écoles exercent dans les Segpa, EREA et collèges.

► Source : MENJ-DGRH-EPP, AS 2017-2018.

Tableau 7.14 - Effectifs des personnels enseignants du second degré en congé de formation professionnelle, par académie, annuaire EPP - AS 2017-2018

Académie	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total	Répartition par académie (en %)
Aix-Marseille	60	2	62	4,1
Amiens	22	4	26	1,7
Besançon	26		26	1,7
Bordeaux	67	4	71	4,7
Caen	38		38	2,5
Clermont-Ferrand	20	1	21	1,4
Corse	12		12	0,8
Créteil	58		58	3,8
Dijon	18	1	19	1,3
Grenoble	68	1	69	4,6
Guadeloupe	9		9	0,6
Guyane	7		7	0,5
Lille	101	1	102	6,7
Limoges	20	1	21	1,4
Lyon	83	3	86	5,7
Martinique	6		6	0,4
Mayotte	10		10	0,7
Montpellier	63		63	4,2
Nancy-Metz	63		63	4,2
Nantes	65	2	67	4,4
Nice	38		38	2,5
Orléans-Tours	58	2	60	4,0
Paris	70	4	74	4,9
Poitiers	37	2	39	2,6
Reims	30		30	2,0
Rennes	44	3	47	3,1
Réunion (La)	66	1	67	4,4
Rouen	38		38	2,5
Strasbourg	46	1	47	3,1
Toulouse	65	1	66	4,4
Versailles	159	11	170	11,2
Total général	1 467	45	1 512	100,0

► Source : MENJ-DGRH-EPP, AS 2017-2018.

© DEPP

Tableau 7.15 - Répartition par nombre de congés et par durée des enseignants du second degré ayant bénéficié de congé de formation professionnelle durant l'année 2017-2018

Nombre de mois de congé de formation dans l'année scolaire	Congé non fractionné	Congé fractionné	Total général
Moins de 3 mois	77	73	150
De 3 mois à moins de 6 mois	144	12	156
De 6 mois à moins de 10 mois	620	21	641
De 10 mois à 1 an	565		565
Total général	1 406	106	1 512

© DEPP

► Lecture : 1 512 enseignants du second degré ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2017-2018. 565 enseignants ont bénéficié d'un congé de formation pour une durée totale de 10 mois ou plus. 12 enseignants ont bénéficié de plus d'un congé de formation pour une durée totale comprise entre 3 et moins de 6 mois.

► Source : MENJ-DGRH Agape, AS 2017-2018.

Tableau 7.16 - Effectifs des BIATSS en congés de formation professionnelle - annuaire AGORA - AS 2017-2018

Filière	Corps	Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total	
Administrative	AAE	Attaché hors classe	2		2	
		Dir. de serv.		1	1	
		Attaché Pr.	3	1	4	
		Attaché	10		10	
	Total AAE			15	2	17
	Saenes	Saenes ce	3		3	
		Saenes cs	6		6	
		Saenes cn	12	2	14	
	Total Saenes			21	2	23
	Adjaenes	ADJ P1C	4		4	
		ADJ P2C	20	1	21	
		Adjaenes	2		2	
	Total Adjaenes			26	1	27
Total Administrative			62	5	67	
ITRF	IGR	Igr 2c	2		2	
		Total IGR	2		2	
	TECH	TechRF cn	2		2	
		Total TECH	2		2	
	ATRF	Atrf P2C	4	1	5	
		Atrf	1		1	
Total ATRF			5	1	6	
Total ITRF			9	1	10	
Ouvrière	ATEC	Atec P2C	1		1	
	Total ATEC		1		1	
Total Ouvrière			1		1	
Sociale & Santé	CTSSAE	Ctssae	2		2	
		Total CTSSAE	2		2	
	INF_A	Inf hc A	2		2	
		Inf cs A	12	1	13	
		Inf cn A	21		21	
	Total INF_A			35	1	36
	ASSAE	Asspae	7		7	
		Assae	4		4	
Total ASSAE			11		11	
Total Sociale & Santé			48	1	49	
Total général			120	7	127	

© DEPP

► Source : MENJ-DGRH, annuaires Agora.

Tableau 7.17 - Effectifs des BIATSS en congé de formation professionnelle, annuaire Agora - AS 2017-2018

Académies	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total	Répartition par académie (en %)
Aix-Marseille	5		5	3,9
Amiens	1		1	0,8
Bordeaux	10		10	7,9
Clermont-Ferrand	2		2	1,6
Créteil	6		6	4,7
Dijon	4		4	3,1
Grenoble	6	2	8	6,3
Guadeloupe	2		2	1,6
La Réunion	8	1	9	7,1
Lille	5	1	6	4,7
Limoges	3		3	2,4
Lyon	10	1	11	8,7
Martinique	2		2	1,6
Montpellier	2		2	1,6
Nancy-Metz	6		6	4,7
Nantes	7		7	5,5
Nice	2		2	1,6
Orléans-Tours	6		6	4,7
Paris	8	1	9	7,1
Poitiers	1		1	0,8
Reims	3	1	4	3,1
Rennes	4		4	3,1
Rouen	2		2	1,6
Strasbourg	3		3	2,4
Toulouse	5		5	3,9
Versailles	6		6	4,7
Étranger ou administration centrale	1		1	0,8
Total général	120	7	127	100,0

► Source : MENJ-DGRH annuaires Agora.

© DEPP

Tableau 7.18 - Répartition des BIATSS ayant bénéficié de congés de formation dans l'enseignement scolaire durant l'année 2017-2018 par durée de formation

Nombre de mois de congé de formation dans l'année	Nombre de congé			Total
	1	2	3 et +	
Moins d'un mois	1	3	17	21
1 mois	2	4	2	8
2 mois	1		3	4
3 mois	2	7	2	11
4 mois		2	0	2
5 mois			1	1
6 mois	4	8	1	13
7 mois	1	3	0	4
8 mois	2	8	0	10
9 mois	2	7	0	9
10 mois	10	19	1	30
11 mois		5	0	5
12 mois	2	7	0	9
Total général	27	73	27	127

► Lecture : 8 personnes font une formation d'une durée cumulée (F01 et F09) de 1 mois. Parmi celles-ci, 2 n'ont eu qu'une formation dans l'année, 4 ont fait leur formation en deux parties.

► Source : MENJ-DGRH, annuaire Agora.

© DEPP

Tableau 7.19 - Effectifs des personnels d'encadrement en congé de formation professionnelle, source SIRHEN - AS 2017-2018

Corps	Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total
IEN	Hors classe	1		1
	Classe normale			
IA-IPR	Hors classe	1		1
	Classe normale			
Personnels de direction	Hors classe			
	Classe normale	6		6
Total		8		8

	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2017-2018	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2017-2018	Total	Répartition par académie (en %)
29 ^e rectorat				
Aix-Marseille				
Amiens	1		1	12,5
Besançon				
Bordeaux				
Caen				
Clermont-Ferrand				
Corse				
Creteil				
Dijon				
Grenoble				
Guadeloupe				
Guyane				
Lille				
Limoges				
Lyon				
Martinique				
Montpellier				
Nancy-Metz	1		1	12,5
Nantes				
Nice				
Orléans-Tours	2		2	25,0
Paris				
Poitiers	1		1	12,5
Reims				
Rennes	1		1	12,5
Réunion (La)				
Rouen	1		1	12,5
Strasbourg				
Toulouse	1		1	12,5
Versailles				
Total	8		8	100,0

© DEPP

► Source : MENJ-DGRH-SIRHEN, AS 2017-2018.

Tableau 7.20 - Effectif des personnels d'encadrement ayant bénéficié de congés de formation, année 2017-2018, par durée et nombre de congé sur la base des éléments renseignés

Nombre total de mois de congé de formation dans l'année	Total congé non fractionné
Moins de 3 mois	0
3 mois à moins de 6 mois	1
6 mois à moins de 10 mois	3
10 mois à 1 an	4
Total général	8

© DEPP

► Lecture : l'âge moyen des personnels d'encadrement ayant bénéficié de congés de formation professionnelle s'élève à 50,6 ans. 75 % des bénéficiaires sont des femmes.

Source : MENJ-DGRH-SIRHEN, AS 2017-2018.

7

POUR EN SAVOIR PLUS

MENESR-DEPP, 2013, « TALIS 2013 – La formation professionnelle des enseignants est moins développée en France que dans les autres pays », *Note d'Information*, n° 13.22.

8. Les promotions

A. Promotions internes de l'année 2018 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale	218
B. Promotions des personnels de direction et d'inspection	221
C. Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques	223

CHIFFRES-CLÉS 2018

Nomination par liste d'aptitude

- ▶ **546** professeurs des écoles
- ▶ **231** professeurs certifiés
- ▶ **16** professeurs d'éducation physique et sportive
- ▶ **356** professeurs agrégés
- ▶ **97** professeurs de chaires supérieures
- ▶ **27** personnels d'inspection et **47** personnels de direction, dont **1** directeur d'EREA et d'ERPD
- ▶ **508** personnels administratifs

Avancement à la hors classe

- ▶ **12 771** professeurs des écoles
- ▶ **14 008** enseignants du second degré (y compris PEGC et CE d'EPS)
- ▶ **494** conseillers principaux d'éducation
- ▶ **483** psychologues de l'Éducation nationale
- ▶ **685** personnels de direction et d'inspection

Avancement à la classe exceptionnelle

- ▶ **5 136** professeurs des écoles
- ▶ **9 107** enseignants du second degré (y compris PEGC et CE d'EPS)
- ▶ **65** conseillers principaux d'éducation
- ▶ **198** psychologues de l'Éducation nationale

Avancement des autres personnels

- ▶ **3 287** personnels administratifs
 - ▶ **793** personnels sociaux et de santé
 - ▶ **313** personnels techniques
-

DÉFINITIONS ET SOURCES : MODALITÉS ET CONDITIONS DES PROMOTIONS INTERNES

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de corps par promotion interne, au sein de la même fonction publique, ou en passant un concours (externe ou interne), au sein de la même ou dans une autre fonction publique. La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau corps (ou cadre d'emplois) peut s'effectuer au choix par l'administration employeur, après avis de la Commission administrative paritaire (CAP), au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés. Elle peut aussi s'effectuer après examen professionnel. Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Pour ce qui concerne les corps enseignants :

- les candidats à l'accès aux corps des certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) doivent appartenir à un corps enseignant de l'Éducation nationale et, au 1^{er} octobre de l'année *n*, être âgés de 40 ans au moins et justifier de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq en qualité de fonctionnaire titulaire. Ils doivent en outre détenir un titre ou diplôme (licence ou diplôme équivalent) correspondant à la discipline postulée ;
- les candidats à l'accès au corps des agrégés doivent être, au 31 décembre de l'année *n-1*, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou d'éducation physique et sportive. Ils doivent justifier à cette date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans le corps ; ils doivent avoir au moins 40 ans.
- les agents éligibles au corps des professeurs de chaires supérieures doivent être professeurs agrégés de classe normale au 6^e échelon de leur grade ou professeurs agrégés hors classe, et avoir assuré pendant au moins deux années scolaires un service hebdomadaire de cinq heures en classe préparatoire aux grandes écoles.

Les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne (quotas) : pour les certifiés et les PEPS, les possibilités de promotion correspondent à 1/9^e des titularisations prononcées dans chacun de ces corps l'année *n-1*, après concours interne et externe ; pour les agrégés, la proportion est de 1/7^e. Les emplois de professeurs de chaires supérieures sont contingentés : le nombre de promotions est déterminé chaque année par le nombre de postes déclarés vacants à la suite des départs définitifs du corps.

L'avancement de grade est une promotion qui entraîne le passage dans un grade supérieur.

Pour les corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale¹, l'avancement de grade se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) a conduit à modifier les conditions d'avancement de grade des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale : les conditions d'accès au grade de la hors classe ont évolué et un troisième grade, dit la classe exceptionnelle, a été créé à compter de 2017, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de carrière. Dans ce nouveau cadre, les personnels ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Tous les personnels qui remplissent les conditions statutaires voient leur dossier examiné lors de chaque campagne d'avancement, sans qu'il soit nécessaire de se porter candidat, sauf dérogation prévue par le statut particulier du corps.

Peuvent accéder à la hors classe de leur corps tous les agents de classe normale ayant au moins deux années d'ancienneté dans le 9^e échelon au 31 août de l'année *n*.

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle de leur corps :

- les professeurs agrégés classés au moins au 2^e échelon de la hors classe et ayant exercé au cours de leur carrière des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant huit ans, ainsi que des agents ayant au moins trois ans d'ancienneté au 4^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année *n*. Par dérogation et à titre transitoire, jusqu'à la campagne 2020 incluse, les agents doivent se porter candidats pour l'accès à la classe exceptionnelle au titre des fonctions exercées.

- les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'éducation physique et sportive et les conseillers principaux d'éducation classés au moins au 3^e échelon de

¹ Le corps des psychologues de l'Éducation nationale a été créé par décret n° 2017-120 du 1^{er} février 2017. Il est constitué au 1^{er} septembre 2017 par l'intégration de l'ancien corps des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation psychologues et par l'intégration ou l'accueil en détachement des professeurs des écoles exerçant au 1^{er} septembre 2017 les fonctions de psychologues scolaires.

la hors classe et ayant exercé au cours de leur carrière des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant huit ans, ainsi que des agents classés au 6^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année *n*. Par dérogation et à titre transitoire, jusqu'à la campagne 2020 incluse, les agents doivent se porter candidats pour l'accès à la classe exceptionnelle au titre des fonctions exercées.

- les psychologues de l'Éducation nationale classés au moins au 3^e échelon de la hors classe et ayant exercé au cours de leurs carrières des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant huit ans, ainsi que des agents classés au 6^e échelon de la hors classe

au 31 août de l'année *n*. Aucun acte de candidature n'est requis.

Les données statistiques des concours 2018 de recrutement des enseignants, des personnels de direction, des IA-IPR et des IEN ont été élaborées par la direction générale des ressources humaines et figurent dans les rapports de jurys publiés sur le site education.gouv.fr.

Les promotions des ITRF sont disponibles dans le Bilan social national consacré à l'Enseignement supérieur et la Recherche, car ces agents exercent essentiellement dans l'enseignement supérieur.

A. Promotions internes de l'année 2018 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale

1. Accès aux corps d'enseignant

En 2018, 546 instituteurs ont été promus par liste d'aptitude dans le corps des professeurs des écoles soit 8,7% de moins qu'en 2017 (**Tableau 8.1**). Ces promus ont en moyenne 49,4 ans, un âge moyen supérieur de 7 ans à celui des professeurs des écoles. La part des femmes promues (69,8%) est légèrement supérieure à la part des femmes parmi les promouvables (69,5%).

La politique d'intégration des instituteurs se poursuit, selon une volumétrie moindre, en relation avec la baisse du vivier des éligibles, par liste d'aptitude et par concours interne : à la session 2018, 130 postes étaient proposés au premier concours interne du concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), 41 candidats ont été admis.

Pour les enseignants qui veulent intégrer le corps des professeurs agrégés, le concours interne demeure le mode d'accès principal. Il y a trois fois plus d'enseignants qui accèdent au corps des professeurs agrégés par la voie du concours interne que par la voie de la liste d'aptitude : 970 admis à la session 2018, contre 356 par liste d'aptitude. Le nombre limité de possibilités de nomination par liste d'aptitude explique la faible proportion de promus par rapport au nombre des candidats (2,3%). L'inscription sur la liste d'aptitude intervient le plus souvent vers la fin de la carrière (55,1 ans). La part des femmes promues agrégées (61,9%) est plus élevée que celle des femmes candidates (53,4%).

Pour les enseignants qui veulent accéder au corps des professeurs certifiés ou au corps des professeurs d'EPS (PEPS), le concours interne constitue aussi le mode d'accès privilégié. 810 admis à la session 2018 du Capes contre 231 inscrits sur la liste d'aptitude et 70 admis au concours interne du Capes 2018 contre 16 inscrits sur la liste d'aptitude. Dans ces deux corps, les possibilités de promotion par liste d'aptitude sont supérieures au nombre de candidats. Les listes d'aptitude bénéficient désormais essentiellement aux enseignants appartenant à un corps de même niveau indiciaire (professeurs de lycée professionnel et professeurs des écoles), le vivier traditionnel constitué par les adjoints d'enseignement, les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et les instituteurs se tarissant du fait de la mise en extinction de ces corps.

Le corps des professeurs de chaires supérieures est accessible uniquement par voie de liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps. Pour 2018-2019, 97 professeurs agrégés ont été nommés professeurs de chaires supérieures à effet du 1^{er} septembre 2018. La part des femmes parmi les agents nommés est de 45,4% alors qu'elles représentaient 39,9% des agents promouvables. L'âge moyen des agents promus est de 47 ans en 2018.



Tableau 8.1 - Liste d'aptitude des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré publics

Corps d'accès	Nombre de promus								Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017						
Professeurs des écoles	1 766	1 017	758	675	791	757	672	598	546	69,8	49,4	18,1	69,5	50,1
Agrégés ¹	279	277	262	286	261	304	314	356	356	61,9	55,1	2,3	53,4	55,7
Certifiés ²	140	142	151	202	215	242	245	295	231	66,2	46,5	92,8	66,3	45,5
PEPS	11	11	11	19	13	10	15	17	16	37,5	45,1	88,9	38,8	46,7
Professeurs de chaires supérieures ³						116	108	106	97 ⁴	45,4	47,2	2,3	39,9	47,5

© DEPP

1. Pour les agrégés, le nombre de promouvables correspond au nombre de candidats.

2. Pour les certifiés et les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS), le nombre de promouvables correspond ici au nombre de candidats ayant été proposés par les recteurs.

3. Pour les professeurs de chaires supérieures, le nombre de promouvables correspond au nombre d'agents remplissant les conditions statutaires.

4. Professeurs de chaires supérieures nommés au 1^{er} septembre 2018.

► Source : MENJ-DGRH-B2-1, B2-3.

2. Avancement aux grades supérieurs

Le taux de promotion (ratio des promus par rapport aux promouvables) au grade supérieur par tableau d'avancement est déterminé par arrêté ministériel.

Pour les professeurs des écoles, le taux de promotion à la hors classe est passé de 5,5 % en 2017 à 13,2 % en 2018 compte tenu de la modification des conditions de promouvabilité dans le cadre du PPCR (**Tableau 8.2**). 79,5 % des professeurs des écoles promus à la hors classe en 2018 sont des femmes, soit 2,4 points de plus qu'en 2017 et 5,5 points de plus qu'en 2016. Cette part se rapproche ainsi de la représentativité des femmes parmi les promouvables (82,7 %).

Pour les personnels enseignants du second degré, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, les taux de promotion à la hors classe (nombre de promotions possibles/nombre des promouvables) sont depuis 2018 fixés à 17 %.

La part des femmes parmi les promus à la hors classe des corps de professeurs agrégés, certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et professeurs de lycée professionnel (PLP) reflète peu ou prou leur représentation dans ces corps (50,2 % pour 52,0 % des enseignants agrégés, 61,7 % pour 64 % des enseignants

certifiés, 50,1 % pour 43 % des PEPS et 50,5 % pour 50 % des PLP). De même, la part des femmes ayant bénéficié en 2018 de l'avancement à la hors classe des conseillers principaux d'éducation (CPE) et des psychologues de l'Éducation nationale, soit 66,7 % et 87,1 %, reflète leur part dans le corps : respectivement 73 % et 86 %.

L'âge moyen d'accès à la hors classe se situe entre 50 et 53 ans pour les personnels enseignants et d'éducation. Il est de 57 ans pour les psychologues de l'Éducation nationale.

S'agissant de la classe exceptionnelle, le taux de promotion annuel est un pourcentage des effectifs du corps. Pour les corps enseignants des premier et second degrés, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, le pourcentage est de 2,51 % en 2017, 5,02 % en 2018, 7,53 % en 2019, jusqu'à atteindre 10 % de chaque corps en 2023.

La part des femmes parmi les promus est légèrement inférieure à la part des femmes parmi les agents promouvables, hormis dans le corps des conseillers principaux d'éducation (63,4 % de femmes promues contre 63 % de femmes parmi les promouvables). L'âge moyen d'accès à la classe exceptionnelle se situe, selon les corps, entre 54 et 58 ans.



Tableau 8.2 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré public, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

Avancement aux grades supérieurs	Nombre de promus								Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/promouvables ¹	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017							2018
HC des professeurs des écoles	3 921	4 098	4 810	6 606	9 427	10 442	11 480	12 518	12 771	79,5	53,3	13,2	82,7	53,1	
Classe exceptionnelle des professeurs des écoles	sans objet								5 316	5 136	66,3	56,5	42,0	67,4	56,3
HC des professeurs agrégés	2 390	2 304	2 265	2 241	2 288	2 256	2 242	2 226	2 576	50,2	53,5	17,0	50,6	53,5	
Classe exceptionnelle des professeurs agrégés	sans objet								1 583 ²	1 509	44,0	58,2	21,1	44,3	58,0
HC des professeurs certifiés	8 690	8 601	8 302	8 326	8 476	8 404	8 153	7 990	8 099	61,7	52,0	17,0	62,2	51,7	
Classe exceptionnelle des professeurs certifiés	sans objet								5 915 ²	5 524	54,5	54,5	22,5	57,0	54,5
HC des professeurs d'éducation physique et sportive	1 040	1 057	1 026	1 063	1 104	1 093	1 048	1 005	1 002	50,1	50,3	17,0	46,5	49,7	
Classe exceptionnelle des professeurs d'EPS	sans objet								755 ²	734	40,2	55,3	18,1	42,9	55,0
HC des professeurs de lycée professionnel	2 544	2 463	2 392	2 365	2 353	2 323	2 234	2 206	2 326	50,5	52,8	17,0	47,9	52,7	
Classe exceptionnelle des professeurs de lycée professionnel	sans objet								1 509 ²	1 322	46,5	55,8	17,1	48,9	56,1
HC des conseillers principaux d'éducation	374	376	367	376	525	508	463	447	494	66,7	52,5	17,0	69,5	52,1	
Classe exceptionnelle des conseillers principaux d'éducation	sans objet								302 ²	265	63,4	55,4	17,6	63,0	55,6
HC des psychologues de l'Éducation nationale	sans objet								483	87,1	57,1	17,0	87,8	57,1	
Classe exceptionnelle des psychologues de l'Éducation nationale	sans objet								186 ²	198	79,8	58,2	28,9	81,6	57,9
HC des chargés d'enseignement d'EPS	10	5	1	2	2	0	0	2	2						
Classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'EPS	221	168	113	71	42	24	10	1	5						
HC des professeurs d'enseignement général de collège	6	5	6	0	2	4	1	5	3						
Classe exceptionnelle des PEGC	602	311	155	85	46	19	7	1	13						
Directeurs des centres d'information et d'orientation	63	51	50	51	41	32	33	172	sans objet						

© DEPP

► HC : hors classe.

► Note : les campagnes de promotion à la classe exceptionnelle se sont déroulées en 2018, à titre rétroactif.

1. Pour les corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PEPS, des PLP, des CPE et des psychologues de l'Éducation nationale, le taux de promotion à la hors classe est fixé par arrêté du 30 juin 2009 modifié.

Pour la classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PEPS, des PLP, des CPE et psychologues de l'Éducation nationale, par « promouvables », il faut entendre : candidats recevables au titre du vivier 1 et promouvables au titre du vivier 2, non recevables au titre du vivier 1.

► Source : MENJ-DGRH-B2-1, B2-3.

B. Promotions des personnels de direction et d'inspection

1. Promotions de corps

Les promotions par liste d'aptitude au corps de personnel de direction sont très minoritaires comparées à l'accès par concours : en 2018, 47 personnes ont été recrutées dans ce corps (en classe normale) alors que 700 personnes ont réussi le concours (**Tableau 8.3**).

Les femmes devenues personnels de direction par liste d'aptitude en 2018 représentent plus de la moitié des bénéficiaires, soit une part équivalente à celle qu'elles occupent parmi les enseignants, qui composent la majorité des recrutés par cette voie (87,2% sont des enseignants). Cette part est toutefois moins élevée que celle des lauréates du concours de personnel de direction, à 62,6%. L'âge moyen des personnels de direction classe normale recrutés sur liste d'aptitude en 2018, hommes comme femmes, est de 49 ans, soit 6 ans de plus que

l'âge moyen des lauréats au concours et 6 ans de plus que l'âge moyen des enseignants du second degré.

Pour les IEN, 27 promotions ont eu lieu, tandis que 134 lauréats ont été reçus au concours de recrutement des inspecteurs de l'Éducation nationale de la session 2018. Le nombre de promotions par liste d'aptitude a baissé de 6,9% par rapport à 2017. La part des femmes promues (66,7%), qui avait diminué en 2017, a fortement progressé en 2018 (+ 13,8%), et elles demeurent toujours surreprésentées parmi les promus, eu égard à leur poids parmi les promouvables (55,6%). La féminisation de ce corps, qui s'établit à 49,5% s'en trouve renforcée. Depuis 2016, il n'y a plus de liste d'aptitude d'accès au corps des IA-IPR. En effet, le décret n° 2015-1835 du 30 décembre 2015 supprime la liste d'aptitude permettant aux IEN d'accéder au corps des IA-IPR.



Tableau 8.3 - Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

Corps d'accès	Nombre de promus					Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues
	2010	2011	2015	2016	2017						
Personnels de direction 2 ^e classe	52	52	51	46	45						
Personnels de direction classe normale ¹						47	61,7	49,4	15,5	61,1	50,1
Personnels de direction 2 ^e classe (liste d'aptitude spécifique dir. EREA et ERPD)			5	6	pas de recrutement en 2017						
Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)	42	32	28	28	29	27	66,7	50,5	7,2	55,6	51,7
Inspecteurs acad.et insp. pédagogiques régionaux	15	11	6	Il n'y a plus de liste d'aptitude d'accès au corps des IA-IPR du fait de l'échelon spécial des IEN hors classe							

1. Suite au PPCR et à la fusion des 2^e classe et 1^{re} classe en une classe unique les agents sont recrutés par liste d'aptitude à la classe normale.

► Source : MENJ-DGRH-E2-2, DGRH-E2-3.

© DEPP

2. Avancement aux grades supérieurs et aux échelons spéciaux des personnels de direction, des IEN et des IA-IPR

Le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 a été modifié par le décret n° 2017-955 du 10 mai 2017. Le corps des personnels de direction comporte désormais une classe normale, issue de la fusion de la 2^e classe et de la 1^{re} classe en une classe unique, une hors classe, accessible par tableau d'avancement. Par ailleurs, il est créé un échelon spécial dans le grade de hors classe du corps des personnels de direction. L'accès à cet échelon spécial se fait au choix, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce corps, par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire nationale.

Aussi pour l'année 2018, 283 personnels de direction ont été promus à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe, soit 16,3 % des promouvables (1 730). Avec 38,9 % (contre 38,5 %), la part des femmes promues connaît une faible progression de 0,4 point avec un âge moyen d'accès au grade identique entre 2017 et 2018 (**Tableau 8.4**).

Quant aux promotions à la hors classe, 453 personnels de direction ont été promus en 2018, soit 7,4 % des promouvables (6 069). Avec un taux s'élevant à 43,9 % en 2018 la part de femmes parmi les bénéficiaires d'avancement de grade à la hors classe des personnels de direction enregistre une augmentation significative par rapport à l'année 2017 (39,3 %).

Le décret n° 2015-1835 du 30 novembre 2015 prévoit, dans son article 2, un alinéa créant un échelon spécial accordé aux IEN hors classe. L'accès à cet échelon spécial se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire nationale.

Pour l'année 2018, 56 IEN ont été promus, soit 20 % des promouvables (279). La part des femmes promues à l'échelon spécial des IEN qui avait légèrement diminué en 2017, a fortement progressé en 2018 (37,5 % contre 27,1 % en 2017), soit + 28 %. Par ailleurs, le décret n° 2016-1388 du 17 octobre 2016 a créé un échelon spécial au sommet du grade d'IA-IPR hors classe. Le tableau d'avancement, établi au titre de 2018, a permis de promouvoir 27 IA-IPR, soit 16,6 % des promouvables (163). La part des femmes promues à l'échelon spécial a légèrement diminué, passant de 31 % en 2017 à 29,6 % en 2018, tandis que leur représentation parmi les promouvables a progressé de 3 %.

Quant aux promotions à la hors classe, 147 inspecteurs de l'Éducation nationale et 85 IA-IPR ont été promus soit respectivement 30 % et 32 % des promouvables. La part de femmes parmi les bénéficiaires d'avancement de grade à la hors classe des IEN et des IA-IPR a fortement progressé, atteignant respectivement 54,4 % et 41,2 %. La part des femmes promues à la hors classe des IEN et des IA-IPR est désormais supérieure à la part que les femmes occupent parmi les promouvables (53,4 % et 41 %).



Tableau 8.4 - Avancement aux grades supérieurs des personnels de direction et aux échelons spéciaux des IEN et des IA-IPR

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus					Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues
	2010	2011	2015	2016	2017						
Hors classe des personnels de direction	462	462	415	448	455	453	43,9	56,9	7,4	47,1	57,6
Personnels de direction 1 ^{re} classe	822	822	745	758	753						
Échelon spécial des personnels de direction ¹					289	283	38,9	58,2	16,3	37,7	58,5
Hors classe des inspecteurs de l'Éducation nationale	125	117	182	168	156	147	54,4	53,8	30,0	53,4	54,4
Hors classe des inspecteurs IA-IPR	111	110	103	92	92	85	41,2	56,1	32,0	41,0	56,1
Échelon spécial des inspecteurs de l'Éducation nationale			54	51	59	56	37,5	60,4	20,0	43,4	60,4
Échelon spécial des inspecteurs IA-IPR				31	29	27	29,6	60,0	16,6	33,1	59,0

▶ n.d. : non disponible.

1. Décret n° 2017-955 du 10 mai 2017 créé un échelon spécial à compte du 1^{er} septembre 2017.

▶ Source : MEN-DGRH-E2-2, DGRH-E2-3.

© DEPP

C. Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques

1. Accès aux corps sur liste d'aptitude

Le dispositif transitoire permettant l'augmentation des nominations par liste d'aptitude (article 17 du décret n° 2013-876) ayant pris fin en 2017, les promotions dans le corps des attachés d'administration de l'État (AAE) par liste d'aptitude ont bénéficié à 148 agents, contre 215 en 2017. Le concours interne des AAE session 2018 a été ouvert à hauteur de 80 postes (**Tableau 8.5**).

S'agissant de l'accès au corps des secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Saenes), 352 personnes ont été promues par liste d'aptitude en 2018 (contre 349 en 2017), alors que 285 postes ont été ouverts aux concours internes à la session 2018.

La part des femmes nommées dans les corps d'AAE est inférieure à la part des femmes promouvables (-2,3). *A contrario* dans le corps des Saenes, la part des femmes promues est plus élevée que celle des femmes promouvables (+4). La proportion des femmes nommées dans le corps des CTSSAE est représentative de la forte féminisation du corps vivier (ASSAE) et du corps d'accès (CTSSAE).

Les nominations interviennent autour de 51 ans, moyenne identique à celle de 2017.

2. Avancement aux grades supérieurs

Les personnels administratifs

Compte tenu de la fin de la montée en charge de l'accès au grade d'attaché d'administration hors classe (AAHC), le nombre de promotions prononcées au tableau d'avancement 2018 a été déterminé par le seul nombre d'AAHC quittant le MENJ-MESRI (retraite...). 86 promotions au grade d'attaché d'administration hors classe ont ainsi été prononcées au titre de 2018. S'agissant de l'accès à l'échelon spécial, 51 attachés d'administration hors classe ont été promus (**Tableau 8.6**).

La part des femmes bénéficiant d'un avancement dans le grade des attachés principaux d'administration est un peu moins élevée (64,1%) que leur représentation au sein de la population des promouvables (67,6% en 2018).

Compte tenu de la fusion des deuxième et troisième grades des corps de catégorie C type, en application du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié, intervenue dans le cadre du protocole «PPCR», le corps des Adjaenes comprend trois grades au lieu de quatre. Deux tableaux d'avancement ont ainsi été établis au titre de l'année 2018.

Les personnels sociaux et de santé

En 2018, 793 agents de la filière santé et sociale ont bénéficié d'un avancement (**Tableau 8.7**). S'agissant du corps des médecins de l'Éducation nationale (MEN), la transposition du protocole «PPCR» s'est traduite par la création du nouveau grade de médecin de l'Éducation nationale hors classe (MEN HC). En 2018, 77 médecins ont été promus à ce grade.

La représentation des femmes parmi les promus au grade supérieur correspond à la proportion des femmes promouvables, près de 95% en moyenne, et à la très forte féminisation de ces personnels (96%). Dans la filière sociale et de santé, les assistants sociaux sont parmi l'ensemble des promus ceux dont la moyenne d'âge est la plus basse, les autres types de personnels promus étant plus âgés de quelques années.

Les personnels techniques

Compte tenu de la fusion des deuxième et troisième grades des corps de catégorie C type, en application du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié, intervenue dans le cadre du protocole «PPCR», le corps des ATÉE comprend trois grades au lieu de quatre. Deux tableaux d'avancement ont ainsi été établis au titre de l'année 2018. En 2018, 313 adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATÉE) ont été promus dans le grade supérieur, volume en baisse de 13,7% par rapport à 2017 (**Tableau 8.8**). Cette diminution du nombre de promotions est liée à la diminution du nombre de promouvables suite au tarissement du recrutement. La part des femmes parmi les personnels techniques promus est très variable selon les grades. Elle est de 62,3% pour les ATÉE P2 et de 32,6% pour les ATÉE P1.

Les promotions interviennent à un âge légèrement plus élevé (56 ans en moyenne) que l'âge moyen des personnels techniques (54 ans).



Tableau 8.5 - Liste d'aptitude des personnels administratifs et sociaux

Corps d'accès	Nombre de promus								Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017						
AAE	136	143	129	129	214	214	214	215	148	80,6	50,0	1,2	82,9	50,0
Saenes	162	164	305	246	251	284	296	349	352	95,0	51,0	1,6	91,0	49,0
CTSSAE	7	6	4	5	6	4	6	7	8	100,0	51,0	0,5	97,0	51,0
Total	305	313	438	380	471	502	516	571	508	89,3	51,0	1,4	88,4	50,0

© DEPP

► Source : MENJ-DGRH-C1-1 et C2-1.



Tableau 8.6 - Avancement au grade supérieur des personnels administratifs

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus								Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017						
Échelon spécial attachés hors classe					74	51	55	57	51	47,1	57,0	24,8	44,9	56,0
Attachés hors classe				373	248	258	281	193	86	54,7	55,0	6,6	57,3	57,0
Attachés principaux	402	388	388	426	416	370	363	362	341	64,1	46,0	7,0	67,6	46,5
Saenes classe exceptionnelle	536	399	387	411	422	433	455	468	461	84,2	50,0	11,0	82,5	50,0
Saenes classe supérieure	516	708	724	782	754	806	758	736	707	85,4	47,0	8,5	84,8	47,0
Adjaenes P1	797	547	796	1 144	1 108	1 072	1 005	966	1 165	91,5	54,0	7,5	90,1	54,0
Adjaenes P2	1 492	1 230	1 190	1 832	1 669	1 666	1 470	1 524	476	94,4	47,0	33,0	92,4	47,0
Adjaenes 1C	256	318	320	1 468	919	840	722	610		0,0		0,0	0,0	
Total	3 999	3 590	3 805	6 063	5 610	5 496	5 109	4 916	3 287	85,1	50,0	9,2	83,6	50,0

© DEPP

1. Accès à l'échelon spécial : le taux (20 %) s'applique aux effectifs du grade AAHC.

2. Accès au grade AAHC : le taux (10 %) s'applique aux effectifs du corps.

► Source : MENJ-DGRH-C1-1 et C2-1.



Tableau 8.7 - Avancement au grade supérieur des personnels sociaux et de santé

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus								Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017						
Médecins hors classe								91	77	90,9	59,0	16,5	94,4	59,4
Médecins 1 ^{re} classe	55	54	49	55	51	53	54	52	66	95,5	55,2	16,0	97,5	55,0
Assistants sociaux principaux	139	143	134	142	122	117	111	110	103	98,0	47,0	10,0	95,3	47,0
Infirmiers hors classe			231	236	236	236	236	236	236	96,0	56,0	10,6	95,6	56,0
Infirmiers classe supérieure	272	290	315	319	328	333	330	329	311	92,6	51,0	11,0	96,5	51,0
Total	466	487	729	752	737	739	731	818	793	94,4	53,0	10,9	95,9	53,0

► Source : MENJ-DGRH-C1-1 et C2-1.

© DEPP



Tableau 8.8 - Avancement au grade supérieur des personnels techniques

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus								Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017						
Adjointes techniques des établissements d'enseignement P1	45	36	30	28	25	19	18	15	115	32,6	57,0	5,0	31,0	58,0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement P2	60	48	40	139	138	125	111	106	198	62,3	55,0	8,0	63,1	55,0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement C1	543	430	373	540	441	350	287	238						
Total	818	689	443	707	604	494	416	359	313	51,4	56,0	6,5	33,7	56,0

► Source : MENJ-DGRH-C1-1 et C2-1.

© DEPP

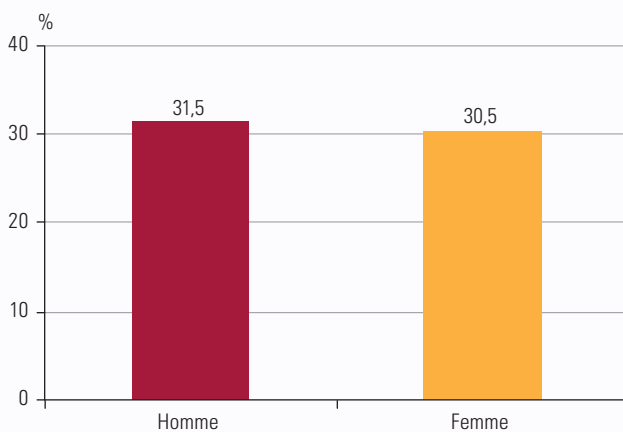
À la session 2018, 742 candidats étaient présents à l'examen professionnel pour 229 postes offerts soit 3,2 candidats pour un poste, un taux de candidature comparable à celui de la session 2017. Le nombre de candidats diminua de 4 % pour les présents, de 3 % pour les admis, face à

une offre de postes en retrait de 5 points. La totalité des postes offerts à cette voie d'avancement a été pourvue. Les femmes représentent 65,4 % des admis pour 64 % des présents. Le taux de réussite des femmes est néanmoins inférieur à celui des hommes.

Tableau 8.9 - Nombre de postes et de candidats à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration en 2018

	Postes	Inscrits	Présents	Présents Femmes en %	présents/postes	Admis	Admis Femmes en %	Taux de réussite admis/présents en %	Taux de couverture admis/postes en %
Attaché principal d'administration	229	964	742	64	3,2	229	62,9	30,9	100

Figure 8.1 - Taux de réussite des hommes et des femmes à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration en 2018



© DEPP

9. La politique handicap

CHIFFRES-CLÉS 2017

- ▶ Taux d'emploi direct : **3,5%**
 - ▶ Taux d'emploi légal : **3,6%**
 - ▶ **35 719** agents sont en situation de handicap
 - ▶ **77%** d'entre eux sont des femmes
 - ▶ **559** personnes et **141** apprentis en situation de handicap ont été recrutés en 2017
-

SOURCES

Les données sont issues d'enquêtes portant sur le recensement et le recrutement des personnels en situation de handicap. Le recensement est réalisé à partir des saisies des académies dans les bases de gestion et d'une enquête manuelle lancée auprès des académies afin de recenser au 1^{er} janvier de l'année $n-1$ le nombre de travailleurs handicapés qui bénéficient d'un contrat aidé. Chaque déclaration est calculée sur la base des effectifs rémunérés au 1^{er} janvier de l'année $n-1$. Les éléments sur le recrutement sont communiqués par la DGRH (concours nationaux) et obtenus à partir d'enquêtes manuelles réalisées auprès des académies pour les concours déconcentrés.

CHAMP

Les données portent sur l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale, secteurs public et privé.

L'année 2017 correspond à la première année du plan pluriannuel 2017-2019 et d'une nouvelle convention MEN-FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Ce plan prévoit d'atteindre un taux d'emploi de 4,4 % en 2019, par le déploiement d'actions variées et complémentaires permettant le recrutement de personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi des personnels du ministère : mise en place d'accompagnements et d'aménagements de poste (prise en charge de prothèses auditives, de déplacements domicile-travail, achat de matériels adaptés, intervention de traducteurs en langue des signes française (LSF), prise en charge de formation en vue d'une reconversion professionnelle, etc.).

L'atteinte de ces objectifs passe aussi par des actions de sensibilisation, d'information et de formation. Cela se traduit notamment, dans le cadre du plan 2017-2019, par la mise en place par les équipes ressources pluridisciplinaires académiques de formations à destination des chefs d'établissement, des assistants accompagnant les agents handicapés et des acteurs de prévention.

Pour l'année 2017, qui correspond à la première année de mise en place de la convention MEN-FIPHFP actuelle, 3 433 agents ont pu bénéficier d'aménagements divers (hors postes adaptés et allègements de service accordés aux personnels enseignants). Le montant total des actions menées par le ministère s'élève à 43,80 M€ (dont 29,50 M€ pour les allègements de service). Le FIPHFP a pour sa part accordé un financement de 5 M€.

En 2017, 35 719 agents sont en situation de handicap. Sur les trois dernières années 2015-2017, leur nombre progresse de 17,5 %. Le taux d'emploi direct est de 3,5 % en 2017, soit une progression de 12 % par rapport à 2016 (**Tableau 9.1**). Le taux d'emploi légal, commun avec l'enseignement supérieur, 3,6 % est très proche de l'objectif fixé à 3,7 %.

Les femmes représentent 77 % des personnels en situation de handicap (**Tableau 9.2**). La majorité de ces agents ont entre 41 et 55 ans (**Figure 9.1**) et environ deux tiers d'entre eux sont fonctionnaires ou stagiaires (70 %), la majeure partie en catégorie A (58 %) (**Tableau 9.3**).

Plus de quatre agents sur cinq (87 %) bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (**Tableau 9.4**).

Le recrutement par contrat reste le mode de recrutement le plus important : 57 %, dont 56 % au titre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. 43 % de l'ensemble des recrutements sont effectués par concours. À ces chiffres, il convient d'ajouter 141 recrutements d'apprentis en situation de handicap, alors que l'objectif initial était fixé à 80 (**Tableau 9.5**).

Tableau 9.1 - Nombre d'agents en situation de handicap rapporté à l'effectif total des agents rémunérés, année 2017

	Effectifs			Évolution (en %)		
	2015	2016	2017	2015/2016	2016/2017	2015/2017
Effectif total rémunéré au 1 ^{er} janvier	969 787	1 017 095	1 016 431	4,9	-0,1	4,8
Nombre d'agents en situation de handicap	30 410	33 909	35 719	11,5	5,3	17,5
Ratio	3,1	3,3	3,5			

► Note : effectifs au 1^{er} janvier de l'année considérée.

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.

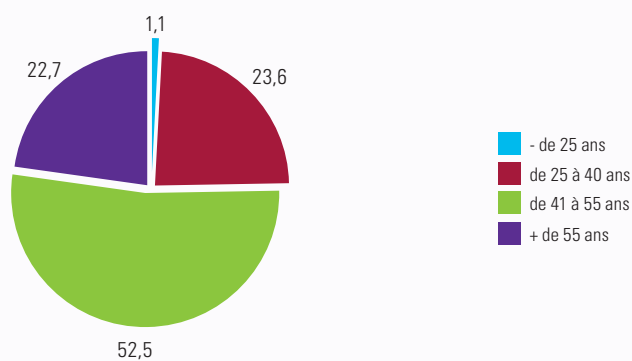


Tableau 9.2 - Répartition par sexe des agents en situation de handicap, en 2017

	Effectifs	Part (en %)
Hommes	8 123	22,7
Femmes	27 596	77,3
Total	35 719	100,0

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.

Figure 9.1 - Répartition par tranches d'âge des agents en situation de handicap, en 2017, en %



► Champ : personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale.

Tableau 9.3 - Répartition par statut et par catégorie des agents en situation de handicap, en 2017

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Part (en %)
I - Fonctionnaire	19 843	1 540	2 681	24 064	67,0
II - Stagiaire	828	59	111	998	3,0
Total I+II	20 671	1 599	2 792	25 062	70,0
III - Contractuels				10 657	30,0
Total I+II+III				35 719	100,0

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.



Tableau 9.4 - Effectif des agents en situation de handicap par type de bénéficiaire, en 2017

Type de bénéficiaire	Hommes	Femmes	Total
Titulaires de la RQTH ¹	5 960	25 229	31 189
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	738	1 050	1 788
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	138	221	359
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	28	32	60
Agents reclassés ou assimilés	205	461	666
Agents recrutés par la voie des emplois réservés	773	401	1 174
<i>dont anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés (veuves de guerre...)</i>	715	323	1 038
<i>dont anciens militaires non titulaires d'une pension militaire d'invalidité</i>	58	78	136
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	184	299	483
<i>dont agents titulaires d'une carte d'invalidité</i>	155	245	400
<i>dont agents titulaires d'une AAH</i>	29	54	83
Total	8 026	27 693	35 719

1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivré par la MDPH.

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale



Tableau 9.5 - Recrutement des agents en situation de handicap par catégorie, filière, corps et modalités de recrutement, en 2017

Éducation nationale (Mission enseignement scolaire)	Recrutement par la voie contractuelle art. 27 de la loi 84-16			Recrutement par concours externe de droit commun			Recrutement par contrats art. 4 et 6 L 84-16			Total recrutements effectués		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A												
Personnels enseignants 1 ^{er} degré (secteur public)	10	34	44	7	103	110		1	1	17	138	155
Personnels enseignants 2 nd degré (secteur public)	54	77	131	53	57	110			0	107	134	241
Personnels enseignants 1 ^{er} degré (secteur privé)		2	2	0	7	7			0	0	9	9
Personnels enseignants 2 nd degré (secteur privé)	5	10	15	2	1	3			0	7	11	18
Attaché	6	5	11	1	0	1		1	1	7	6	13
Médecin			0	0	0	0			0	0	0	0
Infirmier		4	4		1	1			0	0	5	5
Ingénieur d'études RF			0			0			0	0	0	0
Informaticien de haut niveau			0			0			0	0	0	0
Total catégorie A	75	132	207	63	169	232	0	2	2	138	303	441
Catégorie B												
Assistant de service social			0		1	1			0	0	1	1
Technicien RF		1	1			0			0	0	1	1
Saenes classe normale	8	21	29		1	1	1	2	3	9	24	33
Saenes classe supérieure		1	1		1	1			0	0	2	2
Total catégorie B	8	23	31	0	3	3	1	2	3	9	28	37
Catégorie C												
Adjoint administratif 1 ^{re} classe	6	34	40		2	2		1	1	6	37	43
Adjoint administratif 2 ^e classe	5	23	28		1	1			0	5	24	29
Adjoint technique RF 2 ^e classe	3	3	6			0			0	3	3	6
Adjoint technique principal RF 2 ^e classe	1		1			0			0	1	0	1
Contractuel ASS			0			0		2	2	0	2	2
Total catégorie C	15	60	75	0	3	3	0	3	3	15	66	81
Total catégories A, B et C	98	215	313	63	175	238	1	7	8	162	397	559

► Note : à ces recrutements s'ajoute celui de 141 apprentis (40 hommes et 101 femmes).

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.

Tableau 9.6 - Recrutement des agents en situation de handicap par concours, en 2017

	I Total des recrutements par concours externe	II Dont recrutements d'agents en situation de handicap	Ratio II/I (en %)
Catégorie A			
Personnels enseignants 1 ^{er} degré public ¹	12 167	110	0,9
Personnels enseignants 1 ^{er} degré privé	908	7	0,8
Personnels enseignants 2 nd degré public	11 724	110	0,9
Personnels enseignants 2 nd degré privé	1 394	3	0,2
Attaché	236	1	0,4
Médecin	20	0	0,0
Infirmier	229	1	0,4
Total catégorie A	26 678	232	0,9
Catégorie B			
Assistant de service social	88	1	1,1
Technicien RF	341	0	0,0
Saenes classe normale	716	1	0,1
Saenes classe supérieure	53	1	1,9
Total catégorie B	1 198	3	0,3
Catégorie C			
Adjoint administratif	360	3	0,8
Adjoint technique principal RF 2 ^e classe	193	0	0,0
Total catégorie C	553	3	0,5
Total catégories A, B et C	28 429	238	0,8

1. Hors 500 admis Créteil concours supplémentaire.

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.

10. La mobilité géographique

A. Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public	235
B. Mouvement des enseignants du second degré public	238
C. Mouvement des personnels de direction et d'inspection	243
D. Mouvement des personnels ASS	244
Annexes	245

CHIFFRES-CLÉS 2018

Enseignants titulaires du premier degré public

- ▶ **17 069** participants au mouvement interdépartemental 2018
- ▶ **49,6%** d'entre eux proviennent des départements d'Île-de-France
- ▶ **23,7%** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation

Enseignants titulaires du second degré public

- ▶ **15 503** titulaires ont participé au mouvement interacadémique
- ▶ **50,7%** d'entre eux proviennent des académies de Versailles, Créteil et Amiens
- ▶ **43,1%** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation

- ▶ **13 225** néo-titulaires ont participé au mouvement interacadémique soit **66,4%** des affectations interacadémiques.
- ▶ **66,7%** des demandes de maintien dans l'académie de stage ont été satisfaites

Titulaires non enseignants

- ▶ **5 326** candidats à la mobilité ont participé aux mouvements des personnels de direction et d'inspection
 - ▶ **44,1%** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation pour les personnels d'inspection
 - ▶ **45,1%** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation pour les personnels de direction

 - ▶ **2 188** ont participé aux mouvements des personnels administratifs, sociaux et de santé
 - ▶ **33,2%** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation
-

LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS DANS LE PREMIER DEGRÉ

Les enseignants du premier degré sont recrutés grâce à un concours académique. Ils sont affectés en stage dans un des départements de l'académie où ils ont réussi le concours, en fonction de leurs préférences et de leur rang de classement. Une fois titularisés, s'ils souhaitent changer de département par la suite, ils doivent participer au mouvement interdépartemental. Aucun changement de département ne peut leur être imposé.

Les participants au mouvement remplissent une liste ordonnée de départements dans lesquels ils souhaitent être affectés. Ces demandes sont classées à l'aide d'un barème tenant compte à la fois de la situation personnelle de l'agent (éloignement du conjoint et/ou des enfants, demande de mutation simultanée, situation de handicap, demande faite au titre du centre des intérêts matériels et moraux [CIMM] dans les départements

et régions d'outre-mer), de son affectation actuelle (exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, exercice en école relevant des dispositifs REP et REP+) et de ses demandes de mobilité antérieures (même premier vœu répété de manière consécutive). Les candidats ayant le barème le plus élevé obtiennent leur mutation, en fonction des capacités d'accueil définies dans chaque département. Si aucun des vœux de l'enseignant n'est à sa portée, il ne change pas de département.

Les demandes d'affectation ou de mise à disposition dans les territoires d'outre-mer sont traitées à part. Mayotte est, depuis 2014, inclus dans le mouvement national.

L'affectation dans une école a lieu dans un second temps et n'est pas du ressort de l'administration centrale.

LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS DANS LE SECOND DEGRÉ

Les enseignants fonctionnaires du second degré sont recrutés grâce à un concours national. À la différence des enseignants du premier degré, leur affectation pendant la durée de leur stage n'est que temporaire. Ils ne peuvent être affectés définitivement dans une académie qu'au moment de leur titularisation. Ils peuvent demander à en changer par la suite, mais cela ne peut leur être imposé. En 2018, deux mouvements sont à la disposition des enseignants titulaires du second degré public désirant être affectés dans une nouvelle académie : le mouvement interacadémique proprement dit et le mouvement spécifique. Le mouvement spécifique a lieu en premier et permet aux enseignants de candidater directement sur des postes dits « à profil » : en classe préparatoire, BTS, sections internationales ou artistiques, postes éventuellement situés hors de leur académie. L'affectation sur ces postes dépend du curriculum vitae des enseignants et non pas de l'usage d'un barème.

Ce mouvement amène chaque année quelques centaines d'enseignants à changer d'académie. Le mouvement interacadémique est à l'origine de la plupart des changements d'académie et permet d'affecter les néo-titulaires (ex-stagiaires affectés pour la première fois en tant que titulaires). Il est organisé disciplinairement : certifiés et agrégés enseignant la même discipline sont traités ensemble. Les affectations sont effectuées sur le fondement d'un barème. Si leur nombre de points est insuffisant, les titulaires ne changent pas d'académie. En revanche, les néo-titulaires sont nommés dans une académie hors vœux, dans le cadre d'une procédure dite d'extension des vœux.

Les demandes d'affectation dans les territoires d'outre-mer sont traitées à part.

L'affectation dans un établissement a lieu dans un second temps et n'est pas du ressort de l'administration centrale.

A. Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public

1. Les candidatures

En 2018, 17 069 candidats participent au mouvement interdépartemental (désirant sortir de leur département d'affectation), soit 5,0 % des enseignants (titulaires) du premier degré rattachés à un département en 2017-2018. La mobilité à destination des collectivités d'outre-mer n'est pas intégrée à ce mouvement. Il existe un mouvement des enseignants spécialisés à destination de ces territoires : 25 enseignants y ont été affectés à ce titre en 2018 et autant en sont partis.

Près de la moitié des candidats au mouvement interdépartemental sont issus des départements des académies d'Île-de-France (49,6% dont 14,6% en Seine-Saint-Denis, 7,4% dans les Hauts-de-Seine, 5,9% dans le Val-de-Marne, 4,7% dans les Yvelines, 5,1% dans le Val-d'Oise, 4,2% en Seine-et-Marne, 4,3% en Essonne et 3,4% à Paris), alors que ces départements représentent environ un cinquième de l'ensemble des effectifs d'enseignants.

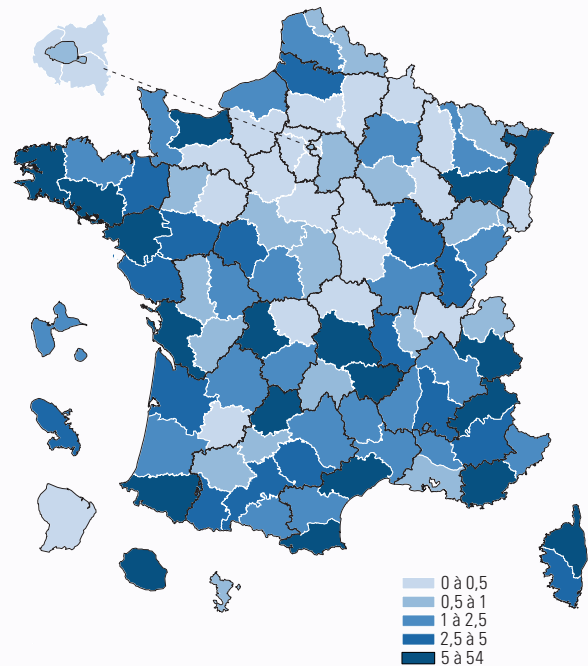
Les souhaits de départs y sont en effet particulièrement fréquents : 24,6% des participants au mouvement sont des enseignants de l'académie de Créteil et 15,7% des enseignants titulaires de cette académie souhaitent quitter leur département d'affectation.

21,5% des participants au mouvement proviennent de l'académie de Versailles, et 11,5% des enseignants titulaires de cette académie souhaitent quitter leur département d'affectation.

Sur 17 069 demandes d'entrée en premier vœu, six départements totalisent près de 23% des demandes (Gironde, Loire-Atlantique, Pyrénées-Atlantiques, Paris, Seine-et-Marne et Hérault).

Le ratio du nombre de demandes d'entrée en premier vœu sur le nombre de demandes de sortie permet de mesurer l'attractivité des départements. En 2018, huit départements enregistrent plus de dix demandes d'entrée en premier vœu pour une demande de sortie :

Carte 10.1 - Ratio des demandes d'entrée en 1^{er} vœu/demande de sorties des enseignants titulaires du premier degré, mouvement interdépartemental 2018



► Source : MEN-MESRI-DGRH-B2.

les Pyrénées-Atlantiques (54,4), le Finistère (27), les Hautes-Alpes (21,2), la Haute-Loire (18,5), les Pyrénées-Orientales (15,7), le Puy-de-Dôme (12,6), le Morbihan (12,5), la Haute-Vienne (12,3) (**Carte 10.1**). À l'inverse, les ratios les plus faibles entre le nombre de demandes d'entrée en premier vœu et le nombre de demandes de sortie concernent la Seine-Saint-Denis (165,9 demandes de sortie pour une demande d'entrée en premier vœu), la Meuse (10) les Hauts-de-Seine (10), la Guyane (6,8), le Val d'Oise (5,9), l'Ain (5,7), l'Aisne (5,5).

2. Les mutations réalisées au mouvement interdépartemental

En 2018, 4 047 enseignants, soit 23,7 % des demandeurs, ont été mutés hors de leur département d'exercice lors du mouvement interdépartemental. Cette proportion est similaire à 2017 (**Tableau 10.1**). Dans onze départements, plus de 80 % des titulaires demandant à quitter leur département ont obtenu satisfaction (**Carte 10.2**). Il s'agit des départements des Hautes-Alpes, du Finistère, de la Haute-Loire, des Pyrénées-Atlantiques, des Pyrénées Orientales, de la Corse-du-Sud, de la Haute-Corse, de la Haute-Vienne, de La Réunion, de la Savoie et du Jura. Les taux de satisfaction les plus faibles concernent l'Oise (7,5%), l'Orne (10%) l'Eure-et-Loir (11,1 %), l'Allier (11,1 %), le Loiret (11,2 %) et les Landes (12,1 %).

En Seine-Saint-Denis, le rapport entre le nombre des sorties et celui des entrées est particulièrement désé-

quilibré : 13,4 agents quittent ce département quand un y pénètre (**Carte 10.3**). Ce déséquilibre est en grande partie comblé par l'arrivée d'enseignants stagiaires. En revanche, ce ratio est en faveur des entrées dans les Pyrénées-Orientales par exemple : 3,5 agents entrent dans ce département pour une sortie.

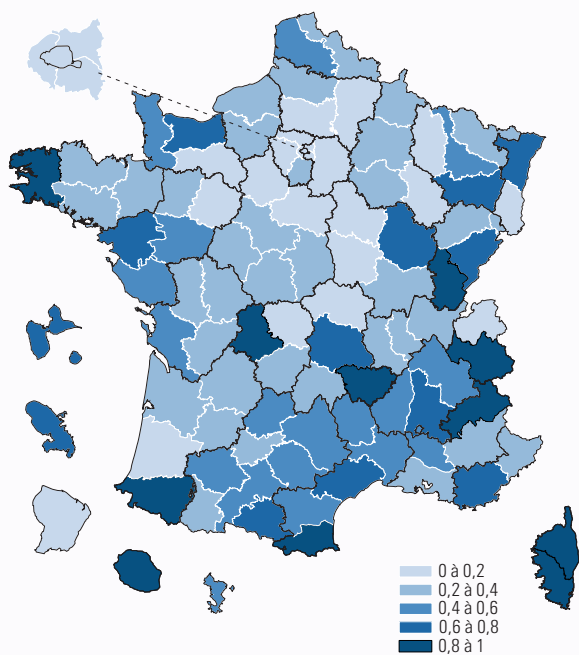
Le nombre d'enseignants mutés en moyenne par département est relativement faible. Seuls huit départements accueillent plus de 100 agents : Paris, la Gironde, le Rhône, la Seine-et-Marne, les Bouches-du-Rhône, la Loire-Atlantique, les Hauts-de-Seine et La Réunion. À l'inverse, quatre départements accueillent au maximum cinq agents : la Haute-Loire, la Nièvre, la Lozère et le Lot.

Tableau 10.1 - Enseignants du premier degré public

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de participants au mouvement interdépartemental	16 956	16 900	17 099	16 330	16 482	16 740	17 069
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation (en %)	25,1	21,3	23,1	21,7	24	24	23,7

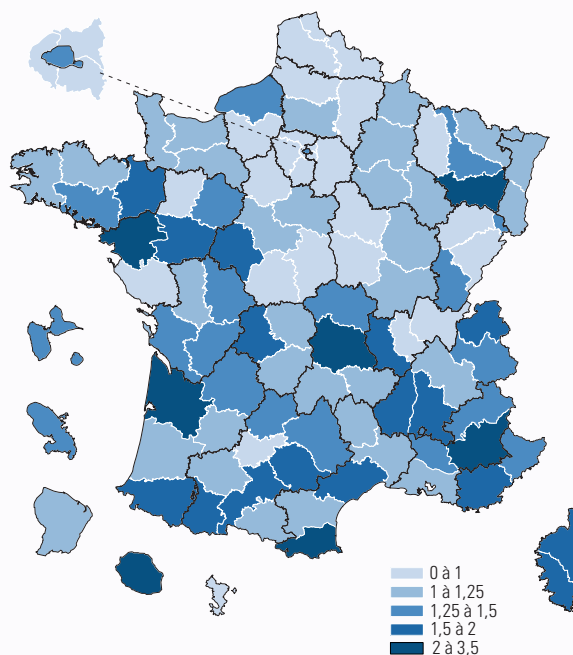
Source : MEN-MESRI-DGRH-B2-1.

Carte 10.2 - Ratio des sorties réalisées sur les sorties demandées par les enseignants titulaires du 1^{er} degré public, mouvement interdépartemental 2018



Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2.

Carte 10.3 - Ratio des entrées sur les sorties réalisées par les enseignants titulaires du 1^{er} degré public, mouvement interdépartemental 2018



Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2.

3. Les motifs de mutation au mouvement interdépartemental

Près d'un tiers des candidats à la mobilité dans le premier degré, soit 5 144 personnes, souhaitent se rapprocher de leur famille (**Tableau 10.2**). Un agent dont les vœux sont motivés par un rapprochement familial (rapprochement du conjoint ou de la résidence de l'enfant) a plus de chances d'obtenir satisfaction (48,1 %) qu'un agent souhaitant une nouvelle affectation pour convenance personnelle (13,8 %).

Les enseignants qui formulent une demande de mutation au titre des « vœux liés » n'obtiennent une affectation dans un nouveau département que dans 7,5 % des cas.

Les personnels dont le 1^{er} vœu correspond à une demande dans le cadre d'un centre d'intérêts matériels et moraux

(CIMM) pour revenir dans un département et une région d'outre-mer ont obtenu satisfaction à hauteur de 73,9 %.

S'agissant des demandes au titre du handicap (bonification de 800 points), 346 demandes sur les 347 formulées ont obtenu satisfaction après la phase interdépartementale, soit un taux de 99,7 %. Ce taux a été porté à 100 % à l'issue de la phase complémentaire.

Parmi toutes les bonifications possibles, à motif de mutation donné, les bonifications au titre du handicap (800 points), du CIMM (600 points) ou du rapprochement de conjoint augmentent ainsi significativement les chances d'un enseignant d'obtenir sa mutation.



Tableau 10.2 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants du premier degré par motif du premier vœu, mouvement interdépartemental 2018

Motif de demande de mutation	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites (en %)		
			avec une bonification « handicap » 800 points ou 100 points	sans bonification « handicap »	Ensemble
Hommes					
Rapprochement familial	598	311	90,5	50,6	52,0
Vœux liés	572	41	53,8	6,1	7,2
Convenances personnelles	1 765	244	58,8	12,5	13,8
Total	2 935	596	65,9	18,9	20,3
Femmes					
Rapprochement familial	4 546	2 165	89,6	45,7	47,6
Vœux liés	596	47	50,0	6,9	7,9
Convenances personnelles	8 992	1 239	61,5	12,0	13,8
Total	14 134	3 451	71,6	22,5	24,4
Ensemble					
Rapprochement familial	5 144	2 476	89,6	46,3	48,1
Vœux liés	1 168	88	51,9	6,5	7,5
Convenances personnelles	10 757	1 483	61,1	12,1	13,8
Total	17 069	4 047	70,8	21,9	23,7

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-1.

B. Mouvement des enseignants du second degré public

1. Mouvement spécifique national des enseignants du second degré

La prise en considération des caractéristiques de certains postes conduit à traiter certaines affectations en dehors des critères de classement « barémés ». Il s'agit des affectations prononcées sur postes spécifiques, de compétence ministérielle, qui nécessitent, compte tenu de leurs exigences particulières, une adéquation étroite entre le profil du poste et les compétences et qualifications du candidat.

En 2018, 1 509 postes spécifiques étaient à pourvoir dans le cadre du mouvement spécifique national (Tableau 10.3).

6 278 enseignants (5 555 titulaires et 723 néo-titulaires) se sont portés candidats pour une affectation sur les postes du mouvement spécifique national (soit une augmentation de près de 10 % par rapport à 2017). Cette hausse s'explique en partie par l'introduction d'un mouvement spécifique pour les directeurs des centres d'information et d'orientation, mis en place en 2018 dans le prolongement de la création du corps des psychologues de l'éducation nationale. 1 428 candidats ont obtenu satisfaction, soit un taux de mutation de 22,7 %.

Parmi les candidats retenus sur les postes du mouvement spécifique national, 68,6 % d'entre eux sont originaires de l'académie au sein de laquelle est situé le poste.

Tableau 10.3 - Mouvement spécifique national (2018)

Mouvements	Postes	Demandes		Mutés		Dont mutés intra	
			Soit en % des demandes		Taux de mutation		%
Théâtre/Cinéma	33	164	2,6	29	17,7	18	62,1
PLP spéc. requérant certaines compétences	312	334	5,3	129	38,6	84	65,1
ARTS Disciplines artistiques	58	107	1,7	41	38,3	29	70,7
BTS Économie et gestion	181	363	5,8	123	33,9	81	65,9
BTS Sciences et techniques industrielles	100	304	4,8	66	21,7	40	60,6
BTS Sciences physiques	36	190	3,0	31	16,3	23	74,2
DDF ex-chefs de travaux	183	658	10,5	225	34,2	183	81,3
Sections internationales	108	488	7,8	85	17,4	54	63,5
CO/CIO Personnels d'orientation et d'information	47	117	1,9	54	46,2	42	77,8
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles	388	3 230	51,4	593	18,4	389	65,6
Dispositif sportif conventionné	4	25	0,4	4	16,0	3	75,0
Enseignement en langue bretonne	3	2	0,0	0	0,0	0	0,0
Enseignement en langue corse	4	5	0,1	1	20,0	1	100,0
PLP Dessin arts appliqués aux métiers d'art	14	96	1,5	12	12,5	7	58,3
Sections binationales	38	195	3,1	35	17,9	26	74,3
Total	1 509	6 278	100,0	1 428	22,7	980	68,6
Total hors mouvement PLP et CIO		5 731					
Total des demandes des agrégés hors mouvements PLP et CIO		3 531 soit 61,6 %					
Total des demandes des agrégés mouvement CPGE		2 889 soit 89,4 %					

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-2.

2. Mouvement interacadémique des enseignants du second degré

Les demandes de mutation au mouvement interacadémique

28 728 enseignants ont participé au mouvement interacadémique 2018, dont 15 503 titulaires et 13 225 nouveaux enseignants ex-stagiaires (néo-titulaires) dans le cadre de leur première affectation (**Tableau 10.4**).

Le mouvement national à gestion déconcentrée s'analyse au regard des académies, des disciplines et des corps concernés. On observe un mouvement particulièrement contraint vers les académies attractives et/ou dans certaines disciplines de l'enseignement professionnel.

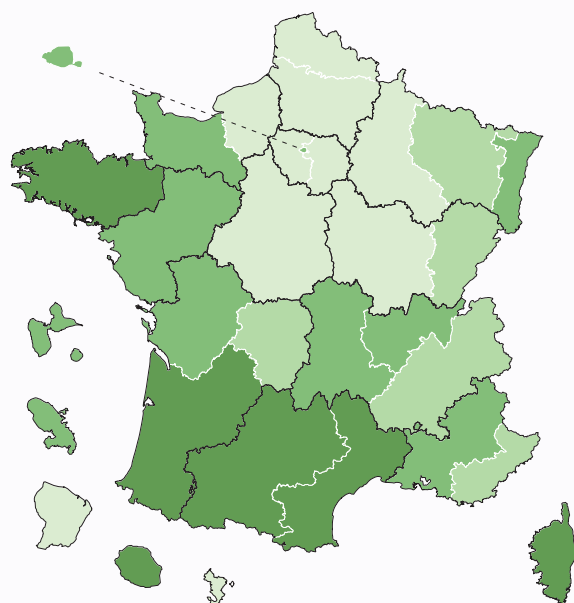
4,3 % de l'ensemble des enseignants titulaires rattachés à une académie (mais pas nécessairement en position d'exercice) en 2017-2018 demandent à changer d'académie. Cette proportion est équivalente à celle de 2016-2017. La moitié de ces demandes de participation émanent des académies de Versailles (23,1 %), de Créteil (20,8 %) et d'Amiens (6,8 %).

À l'exception de celle de Paris, les académies les plus demandées en premier vœu se situent dans le sud et l'ouest de la métropole : l'académie de Bordeaux concentre 1 628 demandes (10,5 % de l'ensemble), celle de Rennes 1 462 demandes (9,4 % des demandes), celle de Toulouse 1 204 demandes (7,8 %) et celle de Montpellier 1 124 demandes (7,2 %). Ce sont également, avec La Réunion, celles pour lesquelles le rapport entre le nombre de demandes en premier vœu et le nombre de demandes de sorties est le plus élevé : 18 dans l'académie de Rennes, 11 dans celle de Bordeaux et 6,3 dans celle de Montpellier (**Carte 10.4**). L'académie de Paris a fait l'objet de 1 105 demandes (7,1 %), soit 2,4 demandes d'entrée pour une demande de sortie (cette spécificité s'expliquant notamment par la forte attractivité de cette académie dans les disciplines telles que la philosophie et les lettres). Les académies d'Amiens, de Reims et de Guyane rassemblent chacune moins de 1 % des demandes. Pour un agent demandant à y entrer, un peu moins de 21 agents demandent à sortir de l'académie de Créteil, 13 de celle d'Amiens et près de 17 de celle de Versailles.

Tableau 10.4 - Enseignants titulaires du second degré public

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de participants titulaires	17 177	16 806	16 698	15 835	15 868	15 503
Part des enseignants titulaires qui participent au mouvement (en %)	4,5	4,5	4,4	4,1	4,3	4,3
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation parmi les titulaires (en %)	40,9	43,9	55,1	46,7	43,7	43,1
Nombre de participants néo-titulaires	7 913	11 767	17 904	13 700	12 837	13 225
Part des néo-titulaires dans les affectations interacadémique (en %)	53,0	61,4	66,1	65,0	64,9	66,4
Taux de satisfaction sur les demandes de maintien dans l'académie de stage (en %)	65,4	67,3	70,5	65,6	68,1	66,7

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-2.



Carte 10.4 - Ratio des demandes d'entrée en 1^{er} vœu/demandes de sortie de enseignants titulaires du second degré, mouvement interacadémique 2018

moins de 1
1 à 2
2 à 5
5 à 18

► Source : MEN-MESRI-DGRH-B2.

Les mutations réalisées

Le mouvement interacadémique concentre la plupart des mobilités entre académies alors que le mouvement spécifique a entraîné moins de 450 affectations d'enseignants du second degré hors de leur académie d'origine (980 affectations au sein de leur académie). Les mutations réalisées dans le cadre du mouvement interacadémique ont concerné 6 677 titulaires. 43,1 % des demandes de sortie des titulaires ont donc été satisfaites, à un niveau légèrement en deçà de celui de 2017. Les académies de destination les plus importantes dans l'accueil des titulaires sont celles de Bordeaux (438 entrants), de Nantes (395), de Toulouse (388) et de Grenoble (367).

Le rapport entre le nombre d'entrées et de sorties d'enseignants titulaires varie entre 0,2 et 8,2 en fonction de l'académie. Les académies de l'ouest de la France accueillent de trois à huit fois plus d'enseignants titulaires qu'elles n'en laissent partir dans d'autres académies (**Carte 10.5**). Rennes est l'académie où ce ratio est le plus élevé. En revanche, les académies du Nord de la France et du bassin parisien (hors Paris) perdent plus d'enseignants titulaires qu'elles n'en accueillent. Les enseignants titulaires quittant l'académie de Créteil sont plus de cinq fois plus nombreux que ceux qui y sont affectés. La forte proportion d'affectation des néo-titulaires dans les académies où ce solde est négatif tend à réduire ces déséquilibres.

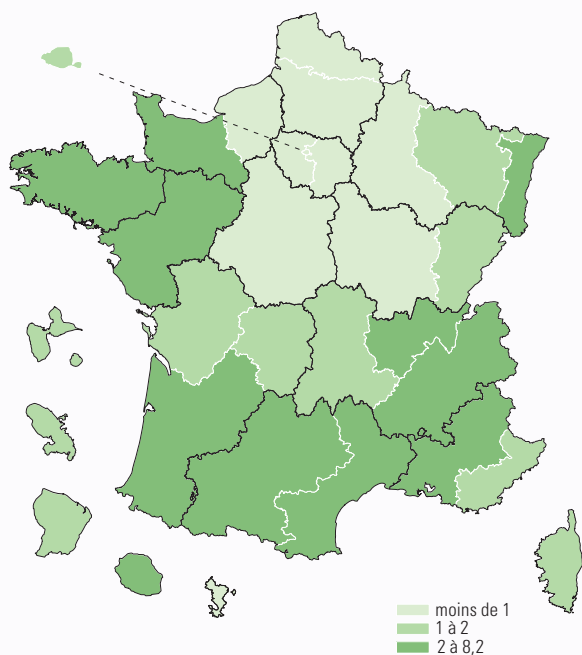
Les titulaires participent à hauteur de 33,6 % aux affectations interacadémiques, les néo-titulaires à hauteur de 66,4 %. La part des titulaires parmi les entrants est très variable selon les académies. Elle ne dépasse pas 10 % dans les académies de Créteil (8,7 %) et d'Amiens (9,3 %) (**Carte 10.6**). En revanche, cette part est supérieure à 69 % dans deux académies de l'ouest de la France métropolitaine : celle de Rennes (74 %) et de Bordeaux (69,7 %).

Le mouvement interacadémique a permis de réaliser les premières affectations de 13 225 néo-titulaires en France métropolitaine et dans les DOM.

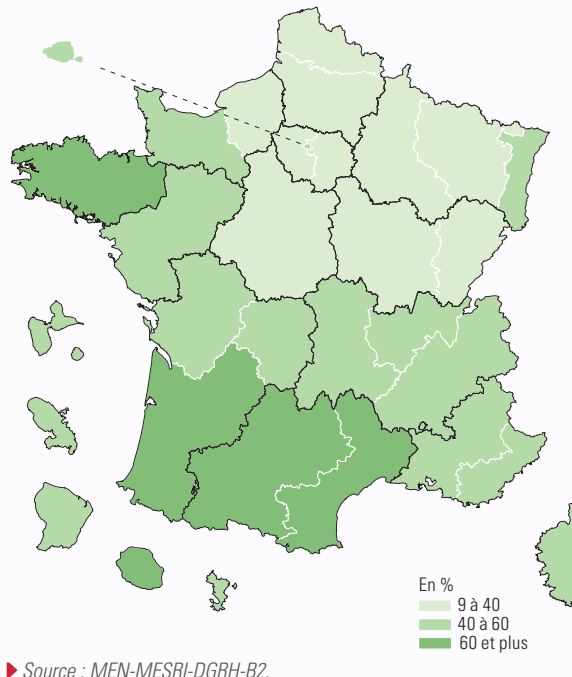
Deux académies, celles de Versailles et de Créteil, totalisent 39,3 % de l'accueil, soit respectivement 2 628 et 2 574 entrants. Ces académies sont suivies par celles de Lille (893), d'Amiens (884), et d'Orléans-Tours (654). Les académies de Créteil et Versailles avaient accueilli 38,8 % des néo-titulaires en 2017 (respectivement 2 549 et 2 430 entrants).

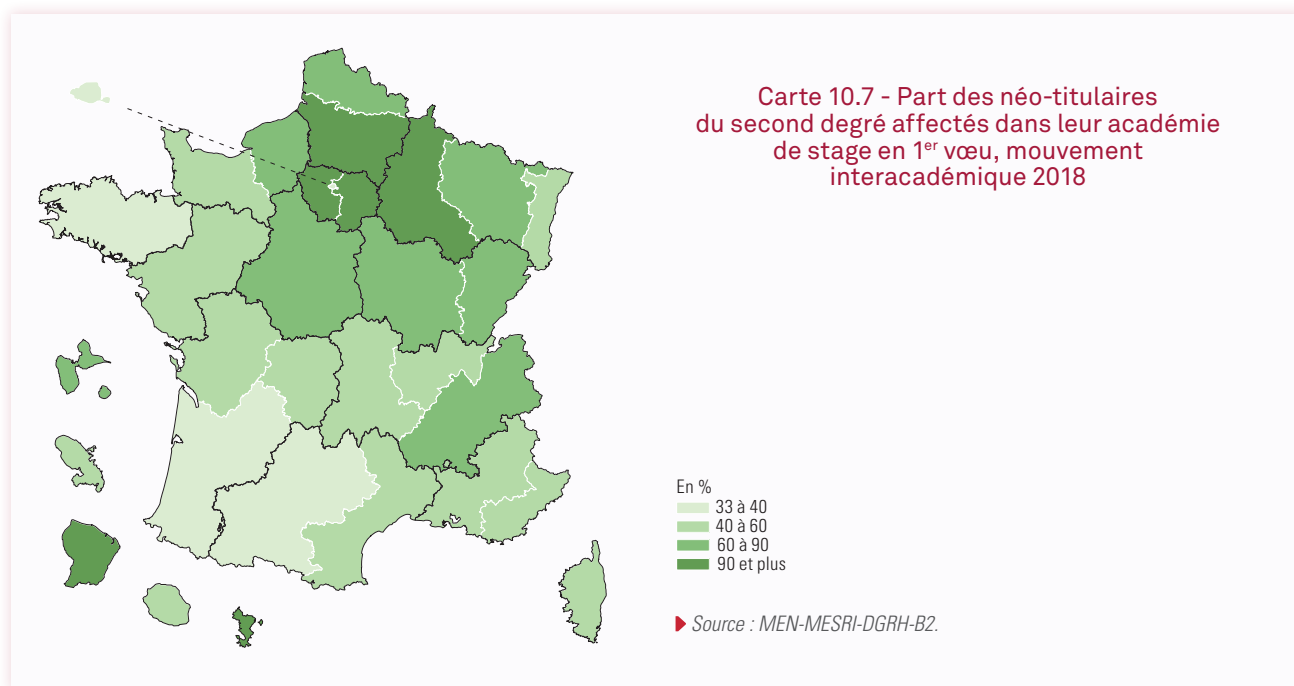
Les néo-titulaires, qui ont demandé leur maintien dans leur académie de stage, ont eu leur demande satisfaite à 66,7 %. Ce taux de satisfaction dépasse 96 % dans les académies de Créteil, de Versailles, et d'Amiens (**Carte 10.7**). Il est inférieur à 38 % dans les académies de Toulouse, Rennes, Bordeaux et Paris.

Carte 10.5 - Ratio des entrées/sorties des enseignants titulaires du second degré, mouvement interacadémique 2018



Carte 10.6 - Part des titulaires parmi les entrants dans l'académie dans le second degré, mouvement interacadémique 2018





Les motifs de mutation des enseignants titulaires au mouvement interacadémique

Plus d'un quart des demandes de mobilité des enseignants titulaires du second degré s'inscrivent dans le cadre d'un rapprochement familial (**Tableau 10.5**). Les demandes de mutation motivées par un rapprochement familial sont celles qui ont le plus de chance d'aboutir : 82,2% d'entre elles connaissent une issue favorable.

A contrario, les demandes au titre de la convenance personnelle ne sont satisfaites que pour 26,9% d'entre elles.

33,5% des demandes de mutations simultanées connaissent une issue favorable. Environ 8% des candidats à la mobilité formulent une demande simultanée de mutation avec un personnel du second degré.

Les bonifications augmentent significativement les chances des agents d'obtenir leur mutation. Ainsi, pour le motif de rapprochement familial, le taux de satisfaction s'élève à 89,7% pour les demandes déposées par des agents bénéficiant également d'une bonification au titre du handicap et à 91,7% pour les demandes des agents bénéficiant également d'une bonification après avoir exercé dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

La mobilité dans les territoires d'outre-mer

La loi n° 2017-256 du 28 février 2017 qui modifie l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 érige le centre des intérêts matériels et moraux en priorité légale d'affectation. Sont concernées, dans le cadre de la mobilité, les demandes formulées pour les seuls départements d'outre-mer au sens de l'article 73 de la Constitution (la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et La Réunion).

S'agissant de la mobilité dans les territoires d'outre-mer, on distingue deux groupes. Les académies dites attractives à savoir la Guadeloupe, la Martinique et La Réunion enregistrent 1 957 demandes de titulaires et néo-titulaires qui sont satisfaites pour près de 26% d'entre elles. Les académies de la Guyane et de Mayotte, du fait du contexte particulier de ces territoires, enregistrent de faibles demandes d'entrées et donc des taux de satisfaction très élevés (95% pour la Guyane et 94,5% pour Mayotte), les demandes d'entrées sur ces territoires ne permettant pas de couvrir l'ensemble des besoins.

Enfin, plus de 45% des demandes de mobilité sont bonifiées au titre du centre des intérêts matériels et moraux, ce qui accroît de façon significative les chances d'obtenir une mutation dans le DOM considéré.

Tableau 10.5 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants titulaires du second degré par motif du premier vœu, mouvement interacadémique 2018

Motif de demande de mutation (mouvement interacadémique)	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites (en %)			Ensemble	
			Nbre avec une bonification handicap	Nombre avec une bonification « Éducation prioritaire »	Nombre sans bonification handicap ou « Éducation prioritaire »		
Hommes	Rapprochement familial	1 581	1 227	88,3	90,4	76,0	77,6
	Convenances personnelles	4 395	1 219	63,8	48,3	24,2	27,7
	Mutations simultanées	584	196	76,2	54,2	36,7	33,6
	Total	6 560	2 642	72,8	91,2	76,3	40,3
Femmes	Rapprochement familial	2 817	2 386	90,4	92,6	83,9	84,7
	Convenances personnelles	5 530	1 450	72,5	55,3	21,6	26,2
	Mutations simultanées	596	199	70,8	62,4	41,0	33,4
	Total	8 943	4 035	79,4	93,5	84,6	45,1
Ensemble	Rapprochement familial	4 398	3 613	89,7	91,7	81,1	82,2
	Convenances personnelles	9 925	2 669	69,1	51,9	22,7	26,9
	Mutations simultanées	1 180	395	73,3	58,4	39,2	33,5
	Ensemble	15 503	6 677	76,9	92,6	81,6	43,1

► Lecture : 89,7 % des enseignants du second degré ayant formulé un premier vœu motivé par un rapprochement familial et bénéficiant d'une bonification pour handicap ont obtenu une mutation (pas nécessairement sur ce premier vœu).

► N.B. Les bonifications ne sont pas exclusives : un enseignant peut à la fois bénéficier d'une bonification « handicap » et d'une bonification « éducation prioritaire ». Le motif « rapprochement familial » somme les motifs « rapprochement du conjoint », « autorité parentale conjointe » et « parent isolé ».

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-2.

C. Mouvement des personnels de direction et d'inspection

Le taux de satisfaction des candidats à la mobilité pour les deux corps d'inspection a connu une baisse notable en 2018 (- 7,5 points), soit 44,1 % de candidatures satisfaites, par rapport au mouvement 2017 (51,6 %, **Tableaux 10.6 et 10.7**). Cette diminution concerne l'ensemble du mouvement des IA-IPR (taux de satisfaction 2018 : 41,9 % par rapport au taux de satisfaction 2017 : 50,0 %) ainsi que les candidatures du mouvement du premier degré chez les IEN (taux de satisfaction 2018 : 51,6 % par rapport au taux de satisfaction 2017 : 56,3 %). Il est à noter, toutefois que le taux

de satisfaction des IEN candidats au mouvement du second degré reste stable et s'établit à 30,1 % des candidatures déposées (29,4 % en 2017).

Le taux de satisfaction des candidats à la mobilité des personnels de direction est lui aussi en diminution, à un degré sensiblement moindre cependant : de 46,7 % en 2017 (taux le plus haut depuis 2013), il s'établit en 2018 à 45,1 %. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de baisse du nombre de postes offerts au mouvement cette année (- 2,3 % par rapport à 2017).

Tableau 10.6 - Mouvement des personnels de direction et d'inspection, en 2018

	Nombre de demandes	Nombre de mutations réalisées	Taux de satisfaction (en %)
Personnel de direction	4 884	2 202	45,1
IA-IPR	136	57	41,9
IEN	306	138	45,1
Total personnel d'inspection	442	195	44,1
Total	5 326	2 397	45,0

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-E.

Tableau 10.7 - Personnels de direction et d'inspection

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de participants aux mouvements des personnels de direction et d'inspection	4 586	4 898	5 139	5 123	5 346	5 511	5 326
Personnel de direction	4 044	4 295	4 659	4 637	4 850	4 955	4 884
Personnel d'inspection	542	603	443	486	496	556	442
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation (en %)	50,5	48,6	46,2	44,3	44,2	47,2	45
Personnel de direction	50,2	47,8	44,3	43,2	43,5	46,7	45,1
Personnel d'inspection	52,4	54,4	63,8	54,9	51,6	51,6	44,1

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-E.

D. Mouvement des personnels ASS

Plus de 40 % des personnels administratifs, sociaux et de santé dont la mobilité s'inscrit dans le cadre du mouvement interacadémique des AAE et Saenes ou du mouvement national des MEN et CTSSAE organisé au titre de l'année 2018 et qui ont demandé une mutation ont obtenu une nouvelle affectation (**Tableau 10.8**).

Plus de 29 % des personnels relevant du mouvement interacadémique à gestion déconcentrée (INFENES, Adjaenes, ASSAE) ayant demandé une mutation ont obtenu satisfaction.

Dans la filière administrative, pour le mouvement interacadémique, les taux de satisfaction s'élèvent à 36,7 % pour les AAE, ce taux de satisfaction est en hausse de 5 points par rapport à 2017. Le taux s'élève et 43,7 % de satisfaction pour les Saenes. S'agissant du mouvement interacadémique à gestion déconcentrée des Adjaenes, le taux global de satisfaction est de 25 %.

Pour la filière médico-sociale, le taux de satisfaction global est en augmentation de 3 points par rapport à 2017, avec 38,3 % de demandes satisfaites en 2018.

Tableau 10.8 - Mouvement des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2018

		Nombre d'agents ayant formulé une demande	Nombre de mutations réalisées	Taux de satisfaction (en %)
Filière administrative	Attachés d'administration de l'État (AAE)	376	138	36,7
	Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Saenes)	394	172	43,7
	Total mouvement interacadémique¹	770	310	40,3
	Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Adjaenes)	951	238	25,0
	Total mouvement interacadémique à gestion déconcentrée²	951	238	25,0
	Total filière administrative	1 721	548	31,8
Filière santé-sociale	Médecins de l'Éducation nationale (MEN)	4	2	50,0
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	24	8	33,3
	Total mouvement national³	28	10	35,7
	Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES)	335	116	34,6
	Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	104	53	51,0
	Total mouvement interacadémique à gestion déconcentrée²	439	169	38,5
Total filière santé-sociale	467	179	38,3	
Total	Total mouvement interacadémique	770	310	40,3
	Total mouvement national	28	10	35,7
	Total mouvement interacadémique à gestion déconcentrée	1 390	407	29,3
	Total	2 188	727	33,2

1. Le mouvement interacadémique concerne les attachés d'administration de l'État (AAE) et les secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Saenes)

2. Le mouvement interacadémique à gestion déconcentrée concerne les adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Adjaenes), les infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES) et les assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)

3. Le mouvement national concerne les médecins de l'Éducation nationale (MEN) et les conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-C2-1 et enquête MENJ-MESRI-C2-1 sur les mouvements interacadémiques à gestion déconcentrée.

Annexes

Tableau 10.9 - Données relatives aux cartes du mouvement interdépartemental du premier degré public en 2018

Département	Ratio des demandes d'entrée en 1 ^{er} vœu/ demande de sorties	Ratio des sorties réalisées sur les sorties demandées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public	Ratio des entrées sur les sorties réalisées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public	Département	Ratio des demandes d'entrée en 1 ^{er} vœu/ demande de sorties	Ratio des sorties réalisées sur les sorties demandées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public	Ratio des entrées sur les sorties réalisées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public
Ain	0,18	0,26	0,52	Isère	1,25	0,44	1,17
Aisne	0,18	0,18	0,72	Jura	3,90	0,80	1,25
Allier	0,28	0,11	1,47	Landes	1,72	0,12	1,17
Alpes-de-Haute-Provence	3,33	0,38	2,11	Loire	3,80	0,35	1,88
Alpes-Maritimes	1,91	0,33	1,29	Loire-Atlantique	8,78	0,61	2,08
Ardèche	2,15	0,43	1,65	Loiret	0,27	0,11	1,19
Ardennes	0,35	0,27	1,07	Loir-et-Cher	0,87	0,24	1,10
Ariège	2,21	0,63	1,00	Lot	7,33	0,44	1,25
Aube	0,85	0,29	1,08	Lot-et-Garonne	0,39	0,23	1,09
Aude	1,53	0,49	1,07	Lozère	2,33	0,42	1,00
Aveyron	1,96	0,50	1,33	Maine-et-Loire	3,15	0,52	1,81
Bas-Rhin	5,30	0,64	1,21	Manche	1,96	0,49	1,24
Bouches-du-Rhône	0,87	0,26	1,14	Marne	1,09	0,32	1,00
Calvados	6,88	0,61	1,20	Martinique	3,54	0,66	1,27
Cantal	0,61	0,27	1,00	Mayenne	0,61	0,29	0,57
Charente	0,72	0,23	1,47	Mayotte	0,60	0,48	1,00
Charente-Maritime	7,75	0,58	1,25	Meurthe-et-Moselle	1,52	0,46	1,30
Cher	0,60	0,23	0,60	Meuse	0,10	0,18	0,91
Corrèze	1,42	0,33	1,18	Morbihan	12,50	0,34	1,45
Corse-du-Sud	4,40	1,00	1,70	Moselle	0,73	0,29	1,04
Côte-d'Or	4,48	0,76	1,00	Nièvre	0,27	0,14	0,50
Cotes-d'Armor	2,09	0,27	1,14	Nord	0,60	0,32	0,81
Creuse	0,32	0,18	1,10	Oise	0,25	0,07	1,10
Deux-Sèvres	0,56	0,20	1,10	Orne	0,26	0,10	1,00
Dordogne	1,02	0,33	1,27	Paris	0,98	0,18	1,37
Doubs	2,44	0,78	0,67	Pas-de-Calais	1,05	0,48	0,85
Drome	4,49	0,63	1,58	Puy-de-Dôme	12,57	0,74	2,47
Essonne	0,30	0,20	0,59	Pyrénées-Atlantiques	54,36	1,00	1,91
Eure	0,27	0,26	0,54	Pyrénées-Orientales	15,67	1,00	3,53
Eure-et-Loir	0,24	0,11	0,96	Réunion (La)	8,54	0,88	2,02
Finistère	27,00	1,00	1,19	Rhône	0,99	0,33	0,91
Gard	1,72	0,48	1,06	Saône-et-Loire	1,43	0,34	1,21
Gers	0,95	0,42	1,22	Sarthe	0,50	0,16	1,37
Gironde	4,57	0,30	2,25	Savoie	5,90	0,84	1,35
Guadeloupe	2,47	0,72	1,39	Seine-Maritime	1,94	0,39	1,39
Guyane	0,15	0,18	1,00	Seine-et-Marne	0,79	0,19	0,89
Haute-Savoie	0,68	0,19	1,54	Seine-Saint-Denis	0,01	0,14	0,07
Haute-Corse	5,50	1,00	1,63	Somme	3,75	0,32	0,70
Haute-Garonne	4,43	0,58	1,58	Tarn	3,00	0,56	1,74
Haute-Loire	18,50	1,00	1,00	Tarn-et-Garonne	0,66	0,38	0,95
Haute-Marne	0,41	0,16	1,00	Territoire de Belfort	0,54	0,29	1,43
Hautes-Alpes	21,20	1,00	1,40	Val-de-Marne	0,28	0,16	0,45
Haute-Saône	0,55	0,39	0,83	Val-d'Oise	0,17	0,15	0,62
Hautes-Pyrénées	4,32	0,39	1,82	Var	6,17	0,66	1,66
Haute-Vienne	12,30	0,90	1,67	Vaucluse	2,10	0,53	1,31
Haut-Rhin	0,35	0,19	1,13	Vendée	3,13	0,48	0,89
Hauts-De-Seine	0,10	0,14	0,58	Vienne	1,49	0,32	1,47
Hérault	9,25	0,79	1,60	Vosges	8,00	0,75	2,50
Ille-et-Vilaine	3,50	0,33	1,95	Yonne	0,21	0,18	0,68
Indre	1,02	0,26	0,82	Yvelines	0,33	0,20	0,59
Indre-et-Loire	4,82	0,33	1,75				

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-1.

Tableau 10.10 - Données relatives aux cartes du mouvement interacadémique des enseignants du second degré public en 2018

Académie	Ratio des demandes d'entrée en 1 ^{er} vœu/ demandes de sortie des enseignants titulaires du second degré	Ratio des entrées/ sorties des enseignants titulaires du second degré	Part des titulaires parmi les entrants dans l'académie du second degré (en %)	Part des néo-titulaires du second degré affectés dans leur académie de stage en 1 ^{er} vœu (en %)
Aix-Marseille	2,4	2,1	50,7	48,3
Amiens	0,1	0,2	9,3	96,8
Besançon	1,4	1,5	31,6	71,5
Bordeaux	11,0	5,7	69,7	35,2
Caen	2,1	2,1	59,7	45,6
Clermont-Ferrand	2,8	2,0	53,6	50,4
Corse	5,2	1,1	40,8	59,1
Créteil	0,0	0,2	8,7	97,8
Dijon	0,6	1,0	34,0	83,0
Grenoble	1,8	2,1	47,2	61,2
Guadeloupe	2,0	1,2	49,1	82,5
Guyane	0,3	1,0	38,6	100,0
Lille	0,4	0,8	16,9	84,2
Limoges	1,4	1,6	44,9	47,4
Lyon	2,5	2,6	52,5	48,8
Martinique	4,2	1,4	56,6	43,1
Mayotte	0,3	0,8	57,0	100,0
Montpellier	6,3	3,4	61,9	44,1
Nancy-Metz	1,1	1,5	30,5	82,9
Nantes	3,7	3,2	57,5	49,7
Nice	1,8	1,4	49,5	49,2
Orléans-Tours	0,3	0,7	25,9	80,8
Paris	2,4	1,5	55,3	33,4
Poitiers	2,3	2,0	53,4	53,6
Reims	0,2	0,6	21,1	92,8
Rennes	18,0	8,2	74,0	36,0
Réunion (La)	10,8	3,2	61,5	52,2
Rouen	0,4	0,8	24,3	80,0
Strasbourg	2,0	2,2	45,5	57,8
Toulouse	5,5	3,2	65,1	38,6
Versailles	0,1	0,2	10,3	98,3

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-2.

Tableau 10.11 - Mouvement spécifique national (2017)

Mouvements	Postes	Demandes		Mutés		Dont mutés intra	
			Soit en % des demandes		Taux de mutation		%
Théâtre/Cinéma	27	134	2,3	28	20,9	21	75,0
PLP spéc. requérant certaines compétences	306	336	5,9	163	48,5	99	60,7
ARTS Disciplines artistiques	58	106	1,8	37	34,9	28	75,7
BTS Économie et gestion	133	310	5,4	86	27,7	51	59,3
BTS Sciences et techniques industrielles	89	205	3,6	46	22,4	21	45,7
BTS Sciences physiques	34	210	3,7	26	12,4	23	88,5
DDF ex-chefs de travaux	190	670	11,7	240	35,8	206	85,8
Sections internationales	74	374	6,5	50	13,4	28	56,0
CO/CIO Personnels d'orientation et d'information	8	9	0,2	3	33,3	2	66,7
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles	407	3 130	54,6	591	18,9	368	62,3
Dispositif sportif conventionné	9	26	0,5	7	26,9	6	85,7
Enseignement en langue bretonne	6	9	0,2	4	44,4	2	50,0
Enseignement en langue corse	6	8	0,1	3	37,5	2	66,7
PLP Dessin arts appliqués aux métiers d'art	18	88	1,5	14	15,9	6	42,9
Sections binationales	32	116	2,0	27	23,3	18	66,7
Total	1 397	5 731	100,0	1 325	23,1	881	66,5
Total hors mouvement PLP et CIO		5 298					
Total des demandes des agrégés hors mouvements PLP et CIO		3 372 soit 63,6%					
Total des demandes des agrégés mouvement CPGE		2 826 soit 90,3%					

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-2.

Tableau 10.12 - Mouvement inter-académique¹ et national² des personnels administratifs, sociaux et de santé

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de participants au mouvement	1 184	1 097	998	937	953	908	798
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation	32,5	32,5	39,2	40,8	33,8	39,2	40,1

1. Le mouvement interacadémique concerne les attachés d'administration de l'État (AAE) et les secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Saenes).

2. Le mouvement national concerne les médecins de l'Éducation nationale (MEN) et les conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE).

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-C2-1 et enquête MENJ-MESRI-DGRH-C2-1 sur les mouvements interacadémiques à gestion déconcentrée.

Tableau 10.13 - Mouvement des personnels administratifs, sociaux et de santé au titre du centre des intérêts matériels et moraux en 2018

Filière	Corps	Demandes de mutation au titre du CIMM	Mutations réalisées au titre du CIMM	Taux de satisfaction (en %)
Administrative	Attachés d'administration de l'État (AAE)	11	2	18,2
	Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Saenes)	39	5	12,8
	Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Adjaenes)	40	11	27,5
Santé-sociale	Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES) Catégorie A	3	3	100,0
	Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	3	3	100,0
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	0	0	Sans objet

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-C2-1 et enquête MENJ-MESRI-DGRH-C2-1 sur les mouvements interacadémiques à gestion déconcentrée.

10

POUR EN SAVOIR PLUS

MENESR-DEPP, 2014, « L'attractivité des académies pour les enseignants du second degré public en 2013 », *Géographie de l'école*, n° 11, Paris, p. 125-133.

11. La politique sociale

A. Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire	251
B. Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN)	259
C. Les prestations non financées par le Ministère	260
Annexes	261

CHIFFRES-CLÉS

En 2017, les dépenses d'action sociale financées par le ministère chargé de l'éducation nationale pour ses personnels se sont élevées à 39,7 millions d'euros.

Elles se répartissent en :

- ▶ **31** millions d'euros dont **28,4** de crédits consommés par les académies et **2,6** consommés par l'administration centrale ;
 - ▶ **8,7** millions d'euros de subventions versées à différents partenaires qui mènent des actions en faveur des agents sur l'ensemble du territoire.
-

SOURCES

Les données sur la politique sociale sont issues du *Bilan de l'action sociale* réalisé par le bureau de l'action sanitaire et sociale de la direction générale des ressources humaines (DGRH-C1-3).

AVERTISSEMENT

Ce chapitre couvre les dépenses d'action sociale effectuées pour les agents relevant seulement de la mission « Enseignement scolaire », correspondant aux programmes 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale » et 139 « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés ». Les prestations attribuées sur le programme « Formations supérieures et recherche universitaire » (programme 150) pour les personnels des établissements d'enseignement supérieur n'étant pas passés

aux responsabilités et compétences élargies (RCE) ne sont pas prises en compte. Ces dépenses s'élèvent à hauteur de 286 631 € en 2017. Dans le cadre de la loi LRU, les établissements d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE ont bénéficié d'un transfert de crédits accordés au titre de l'action sociale ; ces établissements définissent et mettent en œuvre leur politique d'action sociale pour leurs personnels et en assurent le financement sur leur budget.

La politique sociale : présentation

Élément de la gestion des ressources humaines, l'action sociale en faveur des personnels est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle ; elle doit contribuer à leur bien-être personnel et permettre d'améliorer leurs conditions de travail. Cette action, à laquelle sont étroitement associés les partenaires sociaux, est mise en œuvre aux niveaux central, académique et départemental.

Les prestations d'action sociale :

- ▶ soit présentent un caractère strictement ministériel : c'est le cas des actions sociales d'initiative académique (ASIA) et des secours ;
- ▶ soit sont gérées au niveau ministériel, mais définies par circulaire interministérielle (prestations à réglementation commune) : c'est le cas des prestations interministérielles (PIM) financées par le Ministère ;
- ▶ soit sont définies juridiquement par le ministère en charge de la fonction publique et gérées par différents prestataires : (chèques-vacances, CESU garde d'enfants, aide à l'installation des personnels) prestations interministérielles à financement interministériel.

Les deux premiers types de prestations représentent au total 31 millions d'euros, dont 28,4 millions d'euros consommés par les académies (**cf. partie A**) et 2,6 millions d'euros consommés par l'administration centrale

(**cf. Annexes**). Le dernier type de prestations d'action sociale est décrit en partie C.

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse conduit un partenariat avec la MGEN pour la mise en œuvre de dispositifs de promotion de la qualité de vie au travail et d'accompagnement social des personnels, par une participation stable de 3,645 millions d'euros. Ces actions concertées sont développées en partie B.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse verse en outre à l'association « Les Fauvettes » une subvention annuelle correspondant à la participation de l'administration aux frais de fonctionnement et permettant de pratiquer une réduction financière des tarifs des différentes activités qu'elles mettent en place (vacances, culture, loisirs, etc.) en faveur des personnels du ministère. En 2017, le montant de la subvention accordée a été de 2,9 millions d'euros qui ont permis à l'association d'accueillir 2 872 enfants d'agents du ministère.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse participe également au financement de la protection sociale complémentaire, à hauteur de 2 millions d'euros en 2017.

Au total, les dépenses d'action sociale financées par le ministère pour les agents relevant de la mission « Enseignement scolaire : programmes 214 et 139 » se sont élevées à 39,7 millions d'euros en 2017.

A. Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire

Dans le cadre du pilotage national, l'action sociale est observée au travers des crédits qui lui sont consacrés dans le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (programme 214) pour tous les agents de l'enseignement scolaire excepté les enseignants de l'enseignement privé. Ces derniers perçoivent des prestations au titre du programme « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés » (programme 139).

Les agents relevant du champ rappelé ci-dessus ont bénéficié de 28,4 millions d'euros d'aide au titre de l'action sociale en 2017 (**Tableau 11.1**). Sur ce total, 25,9 millions sont affectés à l'enseignement scolaire public et 2,5 millions à l'enseignement privé.

La répartition de ces dépenses s'établit comme suit : 43 % pour les prestations interministérielles (PIM) financées par le ministère chargé de l'éducation nationale, 34,9 % pour les actions d'initiative académique (ASIA) et 22,1 % pour les secours.

Les dépenses totales effectuées en 2017 par les académies (hors académie de Mayotte) au titre de l'action sociale ont connu une augmentation (+6,5%) par rapport à 2016. Pour le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (programme 214), qui supporte 91,1 % des dépenses (**Figure 11.1**), l'évolution est à la hausse (7,3%) par rapport à 2016. Pour le programme « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés » (programme 139), les dépenses ont connu une très légère baisse (-0,7%) par rapport à 2016.

Tableau 11.1 - Dépenses d'action sociale des académies en 2017 (hors subventions versées aux associations et à la MGEN) et évolution rapportée à 2016, par programme LOLF (214 et 139)

	Programme LOLF					
	Soutien à la politique de l'éducation nationale		Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés		Total	
	Dépenses (en euros)	Part (en %)	Dépenses (en euros)	Part (en %)	Dépenses (en euros)	Part (en %)
PIM	10 625 060	41,0	1 601 524	63,5	12 226 584	43,0
Évolution 2017/2016 (%)	2,6		-1,2		2,1	
ASIA	9 339 281	36,1	574 693	22,8	9 913 974	34,9
Évolution 2017/2016 (%)	17,3		2,3		16,3	
Secours	5 936 934	22,9	346 449	13,7	6 283 384	22,1
Évolution 2017/2016 (%)	1,9		-3,1		1,6	
Total	25 901 275	100,0	2 522 667	100,0	28 423 942	100,0
Évolution 2017-2016 (%)	7,3		-0,7		6,5	

► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

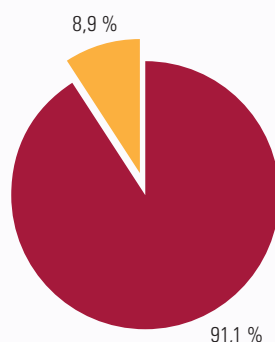


Figure 11.1 - Répartition des dépenses d'action sociale en 2017 par programme budgétaire (214 et 139)

■ Programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale »
 ■ Programme 139 « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés »

► Source : DGRH-C1-3, données 2017

© DEPP

1. Les prestations interministérielles financées et gérées par le ministère (PIM)

Les prestations interministérielles présentées ici sont celles, définies par circulaire interministérielle (prestations à réglementation commune), qui sont gérées par le Ministère.

Dépenses par type de prestations

Les prestations interministérielles (PIM) se déclinent en aide :

- ▶ aux enfants handicapés : il s'agit de faciliter l'intégration sociale (allocations aux parents d'enfants handicapés, aux étudiants handicapés, pour les séjours en centres spécialisés);
 - ▶ aux séjours d'enfants;
 - ▶ à la restauration : il s'agit d'une participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs, qui prend la forme d'un abattement sur le prix du repas.
- En 2017, les prestations interministérielles sur les programmes 214 et 139, hors aide à la restauration, se sont élevées à 10,6 millions d'euros et les repas ont été subventionnés à hauteur de 1,6 million d'euros (**Tableau 11.2**). L'aide aux enfants handicapés, qui représente la part

la plus importante (81 %) (**Figure 11.2**), connaît une progression de 3,2 % par rapport à 2016.

Pour le programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale », l'augmentation de la consommation des crédits est de 2,6 % par rapport à 2016.

Les crédits consommés au titre des prestations d'aides aux enfants handicapés sont en augmentation de 3,2 % par rapport à 2016. Cette prestation connaît chaque année une augmentation.

Les dépenses d'aide à la restauration augmentent de 2,5 % après avoir enregistré une baisse de 8,5 % entre 2015 et 2016.

Les crédits consommés au titre des prestations liées aux vacances connaissent une baisse (-4,5 %), mais bien moins importante que l'an dernier (-17,2 % en 2016).

Pour le programme 139 « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés », les constats sont très différents. L'aide aux enfants handicapés augmente de 3,6 % par rapport à 2016. Pour rappel, entre 2015 et 2016 l'évolution des dépenses était stable (+0,2 %). L'aide aux vacances et l'aide à la restauration diminuent respectivement de 14,9 % et de 6 %.

Tableau 11.2 - Nombre de bénéficiaires et montant des prestations interministérielles à réglementation commune gérées en académie, par programme LOLF, en 2017

Type de prestation	Soutien à la politique de l'éducation nationale		Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	Total
	Bénéficiaires	Dépenses (en euros)	Dépenses (en euros)	Dépenses (en euros)
Aide aux enfants handicapés	5 002	8 926 020	973 543	9 899 563
Évolution 2017-2016 (en %)	6,3	3,2	3,6	3,2
Aide aux vacances	5 409	628 321	121 368	749 689
Évolution 2017-2016 (en %)	-0,4	-4,5	-14,9	-6,3
Sous-total	10 411	9 554 341	1 094 910	10 649 252
Aide à la restauration (nombre de repas)	877 710	1 070 719	506 614	1 577 333
Évolution 2017-2016 (en %)	2,6	2,5	-6,0	-0,4
Total		10 625 060	1 601 524	12 226 584
Évolution 2017-2016 (en %)		2,6	-1,2	2,1

© DEPP

▶ Source : DGRH-C1-3, données 2017.

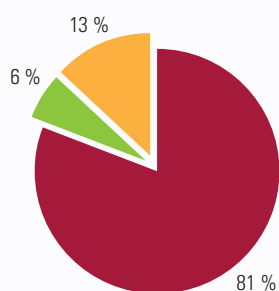


Figure 11.2 - Répartition des prestations interministérielles (tous programmes) par type, en 2017

- Aide aux enfants handicapés
- Aide aux vacances
- Aide à la restauration (nombre de repas)

▶ Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

Répartition académique des PIM

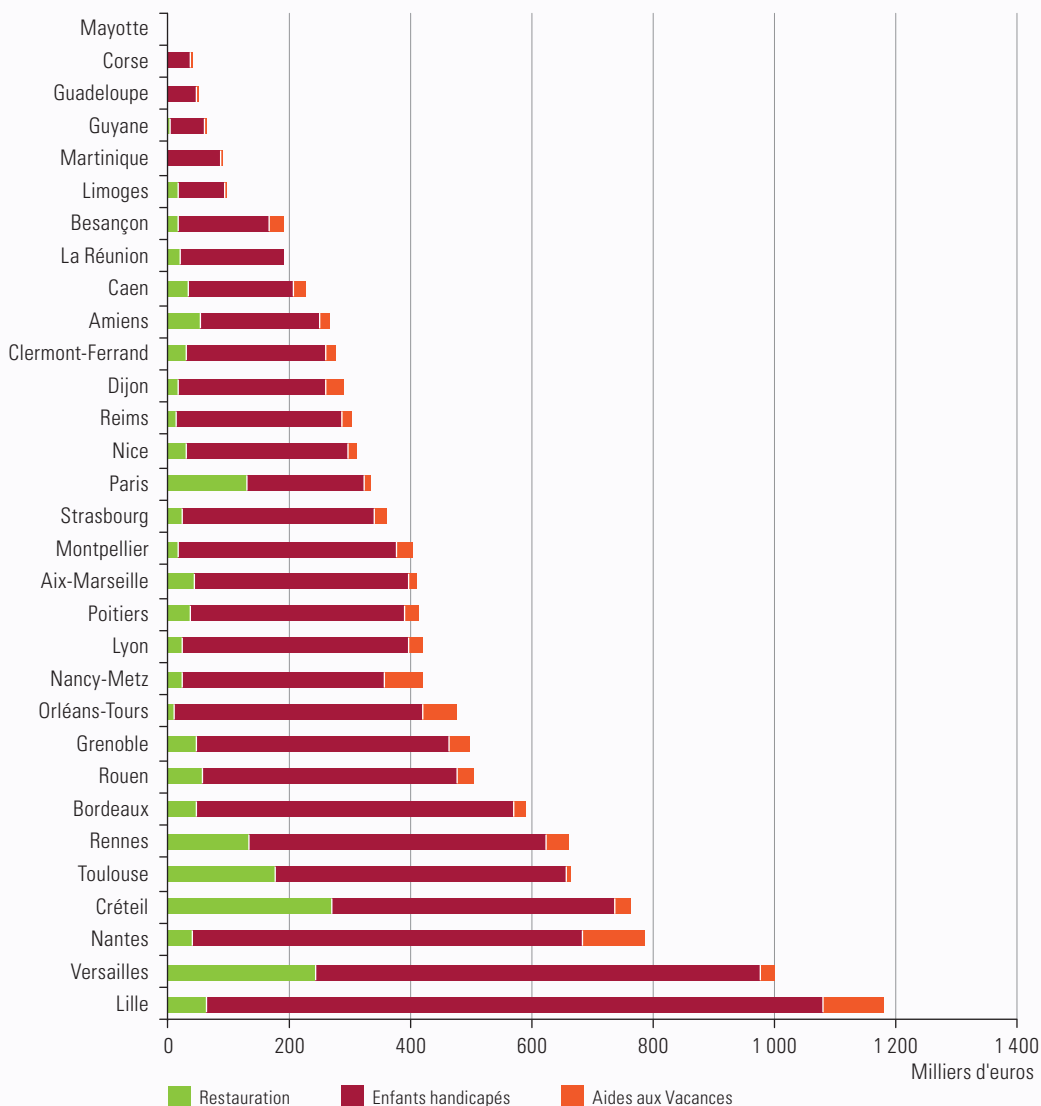
Le montant des dépenses consacrées aux prestations interministérielles dans les programmes 214 et 139 reflète assez logiquement le poids démographique des académies : faiblesse des effectifs et des PIM dans les départements des académies d'outre-mer, et de Corse, importance des prestations dans celles de Lille, Versailles, Nantes, Créteil, Toulouse et Rennes (**Figure 11.3, Annexe 11.6**).

Les différentes aides n'ont pas le même poids selon les académies. L'aide aux vacances représente en moyenne 6,1 % du montant total des dépenses (**Figure 11.2**). Elle représente 15,6 % des dépenses dans l'académie de Nancy-Metz, 13 % à Nantes et 12 % à Orléans-Tours (**Figure 11.3**).

La restauration représente 12,9 % en moyenne du montant total de la dépense, mais dépasse 38 % des dépenses dans l'académie de Paris, s'établit à 35,4 % à Créteil, 26,6 % à Toulouse et 24,4 % à Versailles.

L'action en faveur des enfants handicapés s'élève à 81 % des dépenses totales et c'est dans les académies de Corse (99,2 %), Guyane (99,2 %), Guadeloupe (98,2 %), Martinique (97,7 %), aux enveloppes globalement les plus faibles, qu'elle a le poids le plus important. Celui-ci est également proche des 90 % dans les académies de Reims (91,8 %), La Réunion (90,4 %), Lyon (89,6 %), Montpellier (89,5 %), Bordeaux (88,7 %) et Strasbourg (88,5 %).

Figure 11.3 - Répartition des dépenses académiques des PIM par type, en 2017



Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

2. Les actions sociales d'initiative académique (ASIA)

La vocation des actions sociales d'initiative académique (ASIA) élaborées avec les partenaires sociaux est de répondre aux besoins spécifiques locaux. Plus de 94 % des montants concernés sont financés par le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » pour les agents du secteur public d'enseignement scolaire. Sur ce programme, les prestations ont bénéficié à près de 22 140 agents pour un montant global de 9,3 millions d'euros (cf **Tableau 11.1**). La dépense totale des académies au titre des ASIA connaît une augmentation par rapport à 2016 (+ 17,3 %). Une évolution de la dépense qui s'explique, pour une grande part, par la mise en place d'une mesure nouvelle destinée à favoriser l'accès aux logements sociaux des personnels néotitulaires des académies de Créteil et Versailles ; et pour une moindre part, par la mise en place, au sein de l'académie de Guadeloupe, d'un dispositif de soutien exceptionnel pour accompagner les agents sinistrés des îles de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin suite au passage de l'ouragan « Irma ».

Les dépenses globales d'ASIA sur le programme 139 ont augmenté de 2,3 % par rapport à 2016, et s'établissent à 0,57 million d'euros pour 1 785 bénéficiaires. Sur ce programme, les ASIA « enfance et études » représentent (51,9 %) des dépenses, suivies des ASIA « environnement privé et professionnel » (21,7 %) et « vacances, culture, loisirs » (20,2 %).

Le montant total alloué au titre des dépenses d'ASIA des programmes « Soutien à la politique de l'éducation nationale » et « Enseignement privé des 1^{er} et du 2nd degrés », selon le type d'actions, varie d'une académie à l'autre (**Figure 11.5, Annexe 11.7**) :

Parmi les sept champs d'action, celui relatif à la « **garde des jeunes enfants et l'aide aux études** » occupe, comme les années précédentes, le premier rang des dépenses d'ASIA financées par le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale », soit 34,1 % de la dépense totale (7 262 bénéficiaires, soit 32,8 % de l'ensemble des bénéficiaires) (**Tableau 11.3, Figure 11.4**).

À l'intérieur du champ « garde des jeunes enfants et aide aux études », la répartition des dépenses reste identique à l'année précédente : l'aide aux études (aide financière directe) consomme 86 % des dépenses, l'aide à la garde d'enfants 12 % et les aides aux séjours liés au développement éducatif 2 %. La dépense totale au titre de cette action connaît une évolution significative par rapport à 2017 (+ 12,9 %).

L'ASIA « **vacances-culture-loisirs** » représente 14 % de la dépense totale et enregistre une baisse de 3,7 % par rapport à 2016. Cette ASIA comprend l'aide aux séjours

d'enfants dans le cadre des vacances individuelles ou en famille, l'aide aux séjours collectifs et l'aide à l'accès à des activités de loisirs culturels et sportifs.

L'aide au « **logement** », qui comprend à la fois l'aide au logement et l'aide à l'installation et à l'équipement octroyée par décision du comité interministériel des villes (CIV), compte 1 702 bénéficiaires, consomme 23,9 % de la dépense globale. Elle enregistre une hausse de 80,9 % par rapport à 2016 suite à la mise en place de la nouvelle mesure logement à destination des enseignants néotitulaires dans les académies de Créteil et Versailles.

L'ASIA « **logement** » est destinée à aider les agents qui entrent dans un logement (notamment installation des personnes nouvellement nommées dans une académie). Elle permet d'allouer à l'agent une aide couvrant une partie des frais de déménagement, d'agence, de caution et l'achat de l'équipement de première installation. Les académies franciliennes ainsi qu'Aix-Marseille consacrent une part importante de leur budget d'action sociale à ce domaine : Versailles (54 %), Créteil (53 %), Paris (32,1 %) et Aix-Marseille (23 %). L'académie de Guyane, comme les années précédentes, consacre l'essentiel de son budget ASIA à l'aide au logement, soit 71 % de ses dépenses totales. L'ASIA « logement » représente 94,4 % des dépenses totales d'aide au logement et le CIV 5,6 %.

L'ASIA « **restauration** », par le biais de subventions d'équipement et de fonctionnement, est destinée à l'achat et au renouvellement de matériels de cuisine des restaurants administratifs et interadministratifs (87 sites). Elle représente 10,7 % de la dépense globale. Dans certaines académies, l'aide à la restauration représente plus de 50 % de leur dépense globale notamment à Bordeaux (62,7 %) et Limoges (58,4 %).

L'ASIA « **environnement privé** » consomme 9,1 % de la dépense totale et a concerné 2 110 agents ; elle intervient dans le cadre de situations de divorces, de monoparentalité et d'actions envers des proches hospitalisés ou des retraités en situation de handicap. Près des deux tiers des dépenses globales sur cette action sont consommés par l'académie de Nantes (41,3 %) et Lille (32,5 %).

L'ASIA « **environnement professionnel** » consomme 6,5 % de la dépense totale et a concerné 1 641 agents. Les académies mettent notamment en place des actions à destination des personnels nouvellement nommés (Amiens, Créteil, Rouen et Versailles) ainsi qu'en faveur des agents dont l'affectation est éloignée du domicile (Caen, Créteil, Dijon, Grenoble, Nantes et Versailles).

Des prestations d'aide à la formation ou à l'insertion professionnelle, notamment pour les assistants d'éducation (AED), sont également mises en œuvre par les académies de Rennes, Guadeloupe et Toulouse.

D'autres actions destinées à aider les personnels contractuels en fin de contrat sont proposées par les académies de Caen, La Réunion, Lille, Lyon et Martinique.

L'ASIA « **accueil-information-conseil** » est destinée à informer l'ensemble des agents des aides mises en place en matière d'action sociale. Elle représente 1,8 % de la dépense globale. La partie « conseil » recouvre la consultation juridique et le conseil en économie sociale et familiale.

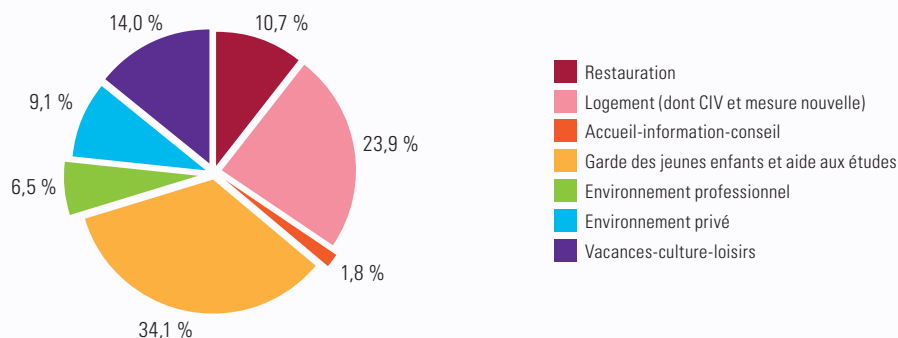
Tableau 11.3 - Montants et bénéficiaires des prestations ASIA du programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale » en 2017

ASIA	Dépenses		Bénéficiaires	
	En euros	Évolution 2017/2016 (en %)	Effectifs	Évolution 2017/2016 (en %)
Restauration	995 330	10,4	–	–
Logement (dont CIV et mesure nouvelle)	2 232 476	80,9	1 702	-3,0
Accueil-information-conseil	169 009	53,5	–	–
Garde des jeunes enfants et aide aux études	3 181 853	12,9	7 262	13,9
Environnement professionnel	604 291	-20,0	1 641	-13,4
Environnement privé	847 448	8,2	2 110	23,5
Vacances-culture-loisirs	1 308 873	-3,7	9 425	-4,8
Total	9 339 281	17,3	–	–

► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

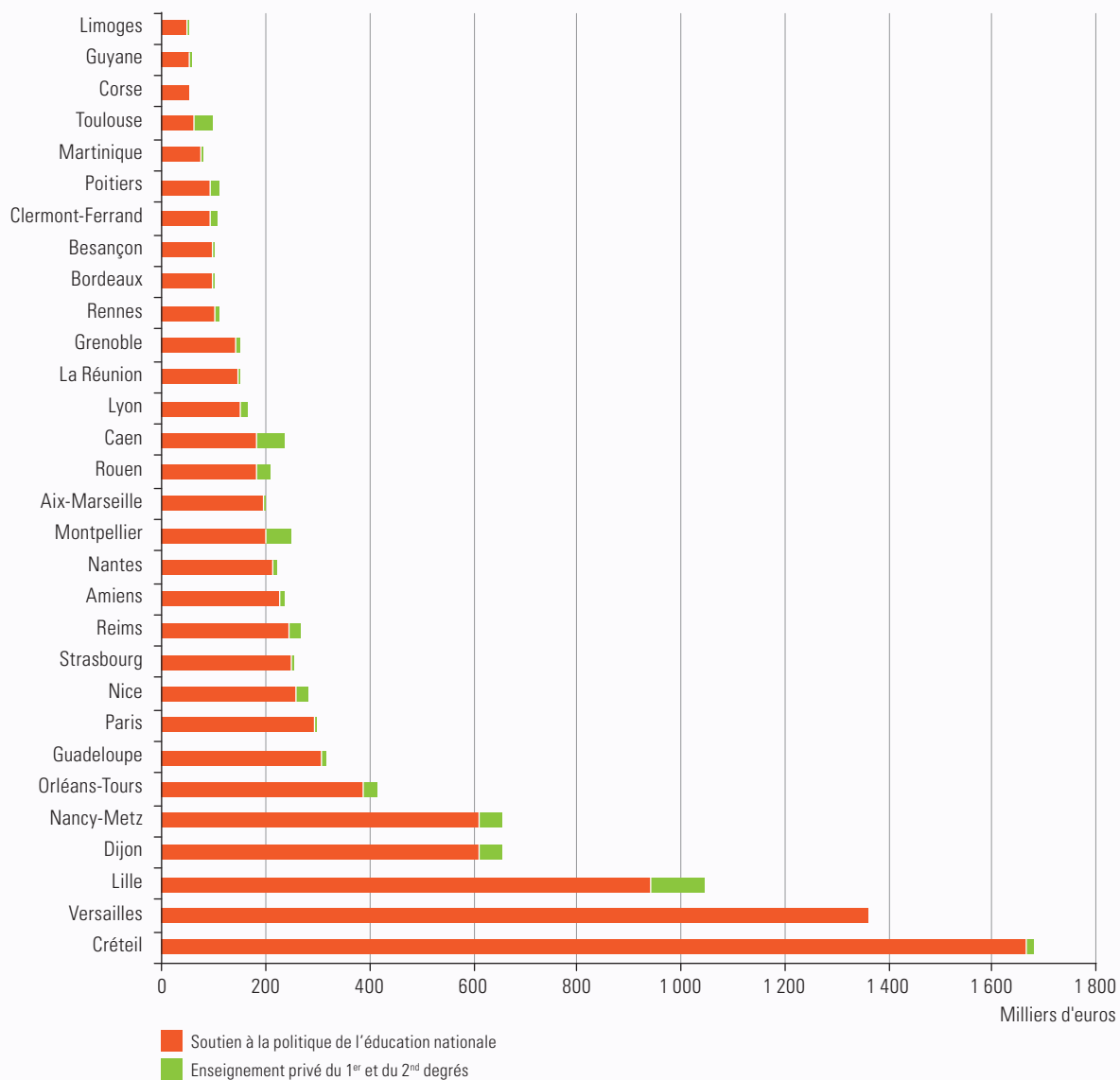
Figure 11.4 - Répartition des dépenses d'ASIA du programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » par type, en 2016



► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

Figure 11.5 - Répartition des dépenses d'ASIA (en euros)
par académie et programme budgétaire, en 2017



Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

3. Les prêts à court terme et secours urgents et exceptionnels

Pour venir en aide aux agents en activité, retraités ou à leur famille, qui rencontrent des difficultés passagères par suite d'événements imprévus (séparation, divorce, chômage du conjoint ou décès), des aides financières sont attribuées par le recteur d'académie après enquête sociale et avis de la commission académique ou départementale d'action sociale. Ces aides peuvent également être attribuées pour participer aux dépenses liées à des frais dentaires ou de prothèses auditives, peu remboursées par la sécurité sociale et les mutuelles.

Il s'agit :

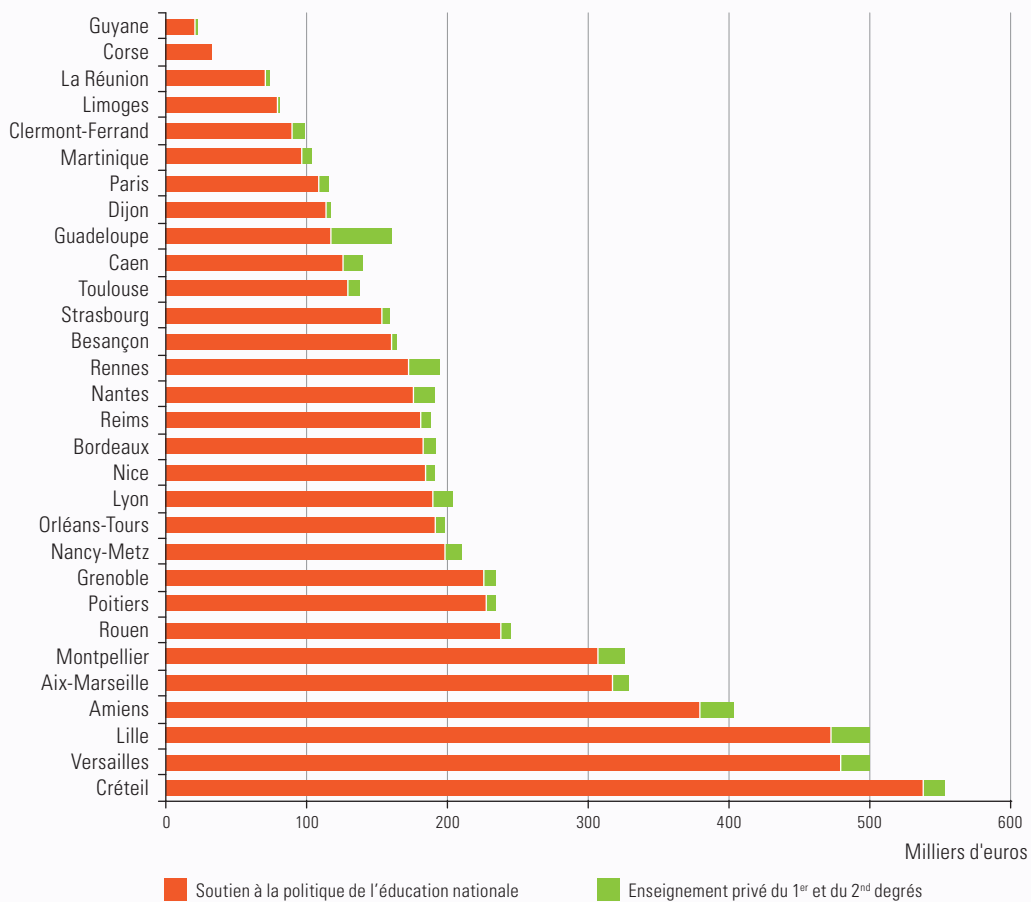
- ▶ de secours urgents et exceptionnels non remboursables ;
- ▶ de prêts à court terme et sans intérêt.

Dépenses au titre des secours par programme budgétaire

Les dépenses affectées aux secours sur les programmes 214 et 139 se sont élevées à 6 283 384 euros en 2017, soit une hausse globale de 1,6% par rapport à 2016 (**Tableau 11.1**).

Plus de 94,5% des dépenses au titre des secours de la majorité des académies relèvent du programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale ». Les montants consacrés se révèlent importants dans les académies de Créteil (536 630 euros), Versailles (479 127 euros), Lille (472 112 euros), Amiens (378 400 euros) et Aix-Marseille (316 100 euros) (**Figure 11.6 et Annexe 11.8**).

Figure 11.6 - - Répartition académique des dépenses (en euros) au titre des secours, par programme budgétaire, en 2017



▶ Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

Nombre de secours attribués sur le programme 214 et montant moyen

En 2017, 8 290 secours ont été attribués pour une dépense totale de 5 936 934 euros (contre 8 604 secours et 5 825 169 euros en 2016) pour le programme «Soutien à la politique de l'éducation nationale» (**Annexe 11.9**).

Sept académies : Versailles, Créteil, Lille, Amiens, Aix-Marseille Poitiers et Montpellier totalisent plus de 40% des dossiers retenus.

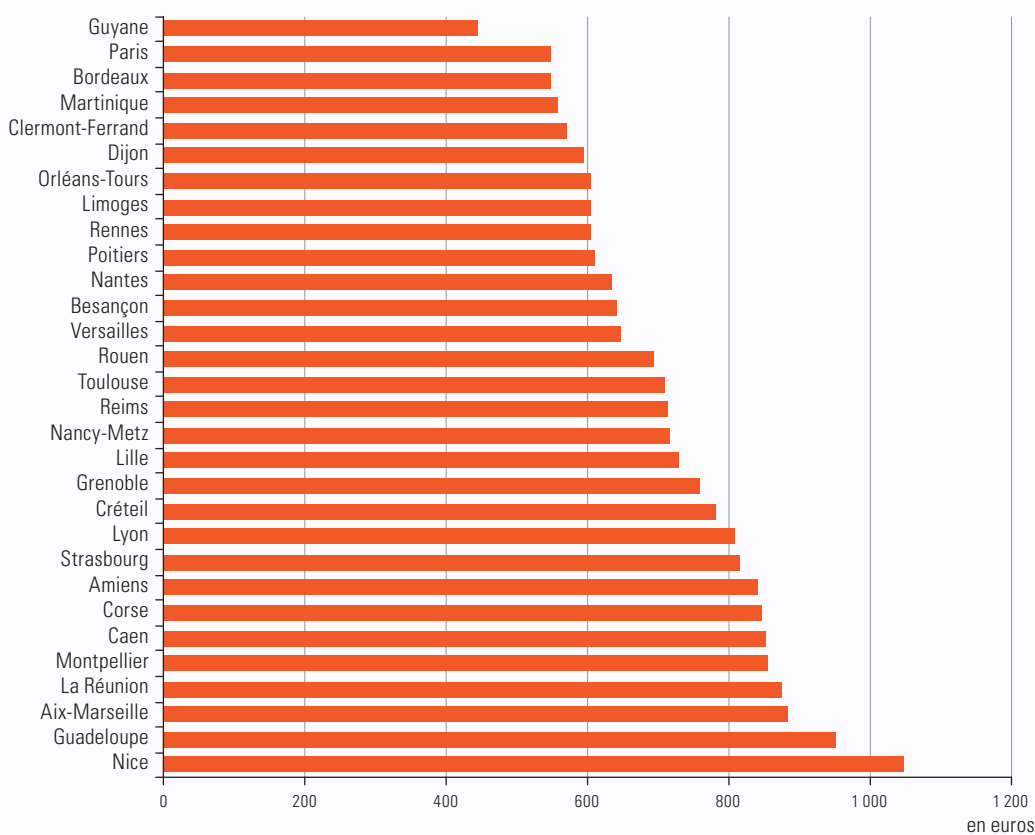
Plus de 90% des bénéficiaires des secours attribués dans le programme 214 sont des agents en activité (3 816 enseignants, 3 376 non-enseignants). Le montant moyen accordé reste stable : 716 euros contre 677 en 2016. Le montant maximum accordé s'élève à 3 300 euros contre 3 000 euros en 2016. L'académie de la Guadeloupe connaît la plus forte augmentation (+66%). Celle-ci est principalement due au soutien apporté par l'académie aux agents sinistrés des îles de Saint-Martin et Saint-Barthélemy suite au passage de l'ouragan «Irma» (**Figure 11.7 et Annexe 11.9**).

Prêts accordés

Aux termes d'une convention conclue entre le ministère et la MGEN, les prêts sont gérés par cette mutuelle. Sur les 919 prêts accordés au titre du programme 214 «Soutien à la politique de l'éducation nationale», 64,1% l'ont été à des enseignants en activité. Le nombre total de prêts a baissé de 16% par rapport à 2016.

Au regard du nombre de bénéficiaires, cette baisse n'est cependant pas homogène et concerne seulement quelques académies en particulier : Caen, Corse, Grenoble, Limoges et Nantes. À l'inverse, les académies de Besançon, Créteil, Dijon et Lille voient le nombre de bénéficiaires progresser. Le montant moyen accordé sur l'ensemble des académies reste stable (1 738 euros en 2017 contre 1 597 euros en 2016), ainsi que le montant maximal accordé (4 000 euros en 2017 contre 5 000 euros en 2016).

Figure 11.7 - Montant moyen accordé au titre des secours urgents et exceptionnels pour le programme «Soutien à la politique de l'éducation nationale» en 2017¹



1. Voir tableau 10.8 pour le détail académique du nombre d'agents bénéficiaires et des montants de secours urgents et exceptionnels au titre du programme 214 (secteur scolaire).

Source : DGRH-C1-3, données 2017.

B. Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN)

L'accord-cadre entre la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN), le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation inscrivant dans le long terme un partenariat ancien dans les domaines de la santé, de l'aide sociale, de l'éducation et de la formation au profit des personnels, a été renouvelé pour la dernière fois le 20 février 2014. Le ministère participe à hauteur de 3 645 000 euros au titre du programme 214 (Tableau 11.4) à la mise en œuvre de ces prestations :

Des « actions concertées » sont mises en place pour venir en aide aux personnes en situation de handicap ou fragilisées :

Le financement des équipements spéciaux a pour but d'aider financièrement les personnes pour les frais ponctuels liés au handicap ou à la perte d'autonomie (aménagement du domicile, installations particulières pour véhicule automobile, etc.).

La participation aux centres de vacances consiste à accueillir, pendant l'été, des enfants ou des adultes en situation de handicap.

L'aide financière « tierce personne » est destinée à aider les actifs et retraités en situation de handicap ou de dépendance qui requièrent une tierce personne.

L'action « réservation de lits » vise à financer l'accueil de personnes retraitées dépendantes ou vieillissantes en situation de handicap dans des EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes).

Les réseaux académiques de prévention, d'aide et de suivi (réseaux PAS) et les centres de réadaptation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des personnels de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, mutualistes ou non, soumis à des risques professionnels particuliers ou atteints par une ou des affections entraînant des difficultés dans leur exercice professionnel.

Les centres de réadaptation organisent des stages de reconfrontation au travail. Ce dispositif, initialement mis en place dans le centre d'Ile-de-France, est désormais développé dans d'autres académies (Bordeaux, Aix-Marseille et Nantes).

La prestation « techniciennes d'intervention sociale et familiale » finance des interventions de travailleuses familiales ou d'aides ménagères à domicile. En 2017, 632 interventions ont été subventionnées.

Suite au passage de l'ouragan « Irma » dans les îles de Saint Barthélémy et Saint-Martin, le Ministère a versé une subvention d'un montant de 200 000 euros à la MGEN pour financer un dispositif d'accompagnement social d'urgence aux agents sinistrés. Ce sont 333 personnes qui ont bénéficié d'un accompagnement téléphonique, d'une aide psychologique ou alors d'une aide financière sous la forme de secours.

Tableau 11.4 - Prestations gérées en partenariat avec la MGEN, en 2017

Actions concertées/ techniciennes d'intervention	Dépenses totales		Bénéficiaires	Participation du Ministère		Part du Ministère (en %)
	En euros	%		En euros	%	
Équipements spéciaux	4 571 990	33,4	22 920	350 000	9,6	7,7
Centres de vacances	1 913 825	14,0	482	870 000	23,9	45,5
Tierce personne	3 915 128	28,6	13 214	345 000	9,5	8,8
Réservation de lits	326 000	2,4	13	250 000	6,9	76,7
PAS/centres de réadaptation	2 644 519	19,3	13 500	1 530 000	42,0	57,9
Techniciennes d'intervention sociale et familiale	323 751	2,4	529	300 000	8,2	92,7
Total	13 695 213	100,0	50 658	3 645 000	100,0	26,6

► PAS : réseau académique de prévention, d'aide et de suivi.

► CR : centre de réadaptation.

► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

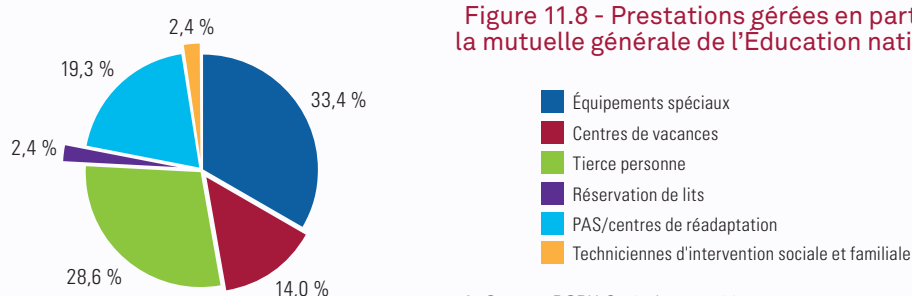


Figure 11.8 - Prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN)

Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

C. Les prestations non financées par le Ministère

D'autres prestations interministérielles au bénéfice des agents du ministère chargé de l'éducation nationale définies juridiquement par le ministère chargé de la fonction publique et financées sur le programme 148 « fonction publique » sont gérées par différents prestataires. Non financées par le ministère, elles ne figurent pas dans le **Tableau 11.2**. Il s'agit des prestations suivantes :

- ▶ le chèque-vacances : en 2017, on a compté 130 322 bénéficiaires, tous ministères confondus, soit 33,1 millions d'euros de bonification servie par l'État et près de 152,4 millions d'euros d'épargne des bénéficiaires. Le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation comptent 54 803 bénéficiaires, 13,6 millions d'euros de bonification servie par l'État et 63,3 millions d'euros d'épargne des bénéficiaires ;

- ▶ le CESU garde d'enfants 0-6 ans : parmi les 67 580 bénéficiaires de CESU garde d'enfants pour tous les ministères, 28 584 relèvent du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (soit 42,3 % du total des bénéficiaires) pour 14,2 millions d'euros et un montant moyen de 497 euros par bénéficiaire ;
- ▶ l'aide à l'installation des personnels (AIP) est destinée à accompagner l'accès au logement locatif des fonctionnaires civils stagiaires et titulaires de l'État et des ouvriers d'État. En 2017, 5 907 agents du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont perçu l'AIP pour un montant total de 4 087 855 euros, soit une aide moyenne par bénéficiaire de 692 euros.

► Annexes

Tableau 11.5 - Les dépenses d'action sociale de l'administration centrale (PIM, ASIA et Secours) en 2017

Prestations	Montants
PIM	
Aides aux enfants handicapés	41 831,97 €
Aides aux séjours d'enfants	2 794,55 €
Restauration	197 095,88 €
Total	241 722,40 €
ASIA	
Accueil/info/conseil	7 257,60 €
Enfance et études	70 287,86 €
Logement	42 111,01 €
Vacances, culture, loisirs	366 000 €
Restauration	1 849 317,66 €
Total	2 334 974,13 €
Secours	45 730,00 €
Total dépenses administration centrale	2 622 426,53 €

© DEPP

Tableau 11.6 - Prestations interministérielles (PIM) en 2017, répartition des dépenses académiques (en euros) par programme et type

Académies	Programme 214 Soutien à la politique de l'éducation nationale				Programme 139 Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés			
	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	Total	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	Total
Aix-Marseille	342 940	11 865	25 952	380 757	10 054	1 361	16 551	27 966
Amiens	178 812	15 520	31 971	226 303	17 667	1 888	21 065	40 620
Besançon	141 591	20 457	16 570	178 618	8 758	857	0	9 615
Bordeaux	490 141	17 854	46 787	554 781	32 331	1 917	0	34 247
Caen	157 561	16 992	11 766	186 319	14 963	4 693	20 079	39 735
Clermont-Ferrand	209 317	14 689	18 601	242 608	22 452	772	9 090	32 314
Corse	32 952	291	0	33 243	3 820	0	0	3 820
Créteil	447 218	20 847	211 711	679 776	20 438	4 493	57 954	82 885
Dijon	231 812	28 521	9 548	269 880	13 176	429	4 454	18 060
Grenoble	377 322	28 961	16 535	422 819	40 757	3 339	29 035	73 131
Lille	860 230	88 043	25 874	974 147	156 758	12 638	37 173	206 569
Limoges	73 417	4 960	12 500	90 877	1 911	22	3 985	5 917
Lyon	335 600	20 244	21 162	377 006	39 674	2 009	0	41 684
Montpellier	340 289	26 745	13 978	381 012	19 903	1 307	0	21 210
Nancy-Metz	303 809	60 088	22 283	386 180	27 865	5 112	0	32 977
Nantes	490 162	57 629	36 848	584 639	156 824	44 652	0	201 476
Nice	256 170	13 945	27 446	297 561	10 343	53	0	10 396
Orléans-Tours	377 912	52 811	8 020	438 744	31 378	4 188	0	35 566
Paris	169 592	5 134	61 896	236 623	24 507	4 255	66 826	95 588
Poitiers	319 551	18 682	19 044	357 276	35 340	2 841	16 077	54 258
Reims	240 956	13 105	10 665	264 727	35 025	976	0	36 001
Rennes	383 011	23 087	46 214	452 312	108 842	12 315	85 389	206 546
Rouen	379 703	23 859	41 135	444 697	39 831	2 002	14 324	56 157
Strasbourg	303 643	16 936	1 427	322 006	13 532	3 272	19 765	36 569
Toulouse	459 807	5 830	157 780	623 417	19 583	373	17 717	37 674
Versailles	681 162	18 387	156 597	856 146	50 935	5 472	87 130	143 537
Total France métropolitaine	8 584 679	625 482	1 052 311	10 262 472	956 668	121 235	506 614	1 584 517
Guadeloupe	41 376	815	0	42 191	3 341	0	0	3 341
Guyane	54 920	100	377	55 396	1 752	0	0	1 752
Martinique	76 443	1 924	0	78 367	9 871	133	0	10 004
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0
La Réunion	168 603	0	18 032	186 634	1 911	0	0	1 911
Total DOM	341 341	2 839	18 408	362 588	16 874	133	0	17 007
Total	8 926 020	628 321	1 070 719	10 625 060	973 543	121 368	506 614	1 601 524

► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

Tableau 11.6 - Suite

Académies	Total programme 214 et 139			
	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	Total
Aix-Marseille	352 994	13 226	42 502	408 723
Amiens	196 479	17 408	53 037	266 923
Besançon	150 349	21 314	16 570	188 233
Bordeaux	522 471	19 770	46 787	589 029
Caen	172 525	21 685	31 844	226 054
Clermont-Ferrand	231 769	15 461	27 692	274 921
Corse	36 772	291	0	37 063
Créteil	467 655	25 340	269 665	762 661
Dijon	244 988	28 950	14 002	287 940
Grenoble	418 080	32 300	45 570	495 950
Lille	1 016 988	100 681	63 047	1 180 716
Limoges	75 328	4 982	16 485	96 794
Lyon	375 274	22 254	21 162	418 690
Montpellier	360 192	28 052	13 978	402 222
Nancy-Metz	331 674	65 200	22 283	419 158
Nantes	646 987	102 280	36 848	786 115
Nice	266 513	13 998	27 446	307 957
Orléans-Tours	409 290	56 999	8 020	474 309
Paris	194 100	9 389	128 722	332 211
Poitiers	354 891	21 523	35 121	411 534
Reims	275 981	14 081	10 665	300 728
Rennes	491 853	35 402	131 603	658 857
Rouen	419 534	25 861	55 459	500 854
Strasbourg	317 174	20 208	21 193	358 575
Toulouse	479 390	6 204	175 497	661 091
Versailles	732 097	23 859	243 727	999 683
Total France métropolitaine	9 541 348	746 717	1 558 925	11 846 990
Guadeloupe	44 717	815	0	45 531
Guyane	56 671	100	377	57 148
Martinique	86 314	2 057	0	88 371
Mayotte	0	0	0	0
La Réunion	170 513	0	18 032	188 545
Total DOM	358 215	2 972	18 408	379 595
Total	9 899 563	749 689	1 577 333	12 226 584

► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

Tableau 11.7 - Dépenses d'ASIA (en euros) par académie et programme budgétaire, en 2017

Académies	Dépenses (en euros)		
	Soutien à la politique de l'éducation nationale	Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	Total
Aix-Marseille	194 509	7 335	201 844
Amiens	227 414	8 755	236 169
Besançon	95 494	4 431	99 924
Bordeaux	98 924	3 164	102 088
Caen	181 821	55 950	237 771
Clermont-Ferrand	95 076	13 520	108 595
Corse	52 429	0	52 429
Créteil	1 663 709	15 428	1 679 136
Dijon	610 657	46 307	656 964
Grenoble	140 956	11 383	152 339
Lille	940 070	103 351	1 043 420
Limoges	49 372	220	49 592
Lyon	149 985	13 000	162 985
Montpellier	0	0	0
Nancy-Metz	199 697	5 050	204 747
Nantes	609 115	48 829	657 943
Nice	211 710	46 875	258 585
Orléans-Tours	256 087	9 065	265 152
Paris	389 059	23 989	413 047
Poitiers	294 818	27 720	322 538
Reims	92 233	2 924	95 157
Rennes	242 885	19 254	262 139
Rouen	103 636	23 100	126 736
Strasbourg	183 596	7 101	190 697
Toulouse	249 579	24 139	273 717
Versailles	61 860	840	62 700
Total France métropolitaine	7 394 688	521 727	7 916 415
Guadeloupe	305 999	11 009	317 008
Guyane	50 840	1 200	52 040
Martinique	76 416	3 796	80 212
Mayotte	1 363 191	35 881	1 399 072
La Réunion	148 146	1 080	149 226
Total DOM	1 944 593	52 966	1 997 558
Total	9 339 281	574 693	9 913 974

© DEPP

Source : DGRH-C1-3, données 2017.

Tableau 11.8 - Répartition des dépenses totales (en euros)
au titre des secours par programme et académie, en 2017

Académies	Soutien à la politique de l'éducation nationale	Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	Total	Soutien à la politique de l'éducation nationale (en %)	Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés (en %)	Total
Aix-Marseille	316 100	13 200	329 300	96,0	4,0	100,0
Amiens	378 400	23 800	402 200	94,1	5,9	100,0
Besançon	159 560	4 000	163 560	97,6	2,4	100,0
Bordeaux	182 310	9 100	191 410	95,2	4,8	100,0
Caen	125 181	14 280	139 461	89,8	10,2	100,0
Clermont-Ferrand	89 637	7 780	97 417	92,0	8,0	100,0
Corse	33 050	0	33 050	100,0	0,0	100,0
Créteil	536 630	15 340	551 970	97,2	2,8	100,0
Dijon	112 500	5 000	117 500	95,7	4,3	100,0
Grenoble	225 530	8 800	234 330	96,2	3,8	100,0
Lille	472 445	27 050	499 495	94,6	5,4	100,0
Limoges	77 920	2 015	79 935	97,5	2,5	100,0
Lyon	188 471	14 000	202 471	93,1	6,9	100,0
Montpellier	306 159	19 516	325 675	94,0	6,0	100,0
Nancy-Metz	197 654	12 200	209 854	94,2	5,8	100,0
Nantes	174 878	16 100	190 978	91,6	8,4	100,0
Nice	183 100	8 300	191 400	95,7	4,3	100,0
Orléans-Tours	190 194	7 620	197 814	96,1	3,9	100,0
Paris	107 200	8 500	115 700	92,7	7,3	100,0
Poitiers	227 459	6 470	233 929	97,2	2,8	100,0
Reims	180 100	6 400	186 500	96,6	3,4	100,0
Rennes	171 936	22 100	194 036	88,6	11,4	100,0
Rouen	236 752	8 150	244 902	96,7	3,3	100,0
Strasbourg	152 700	5 500	158 200	96,5	3,5	100,0
Toulouse	129 260	7 660	136 920	94,4	5,6	100,0
Versailles	479 127	20 050	499 177	96,0	4,0	100,0
Total France métropolitaine	5 634 253	292 931	5 927 184	95,1	4,9	100,0
Guadeloupe	116 081	43 022	159 103	73,0	27,0	100,0
Guyane	19 500	650	20 150	96,8	3,2	100,0
Martinique	96 200	6 547	102 747	93,6	6,4	100,0
Mayotte	0	0	0	0,0	0,0	0,0
La Réunion	70 900	3 300	74 200	95,6	4,4	100,0
Total DOM	302 681	53 518	356 199	85,0	15,0	100,0
Total	5 936 934	346 449	6 283 384	94,5	5,5	100,0

► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

© DEPP

Tableau 11.9 - Nombre d'agents bénéficiaires et montants des secours urgents et exceptionnels au titre du programme 214 (secteur scolaire public), en 2017

Académies	Nombre de dossiers examinés				Agents bénéficiaires				Nombre de secours attribués	Montant total des secours (en euros)	Montant moyen accordé (en euros)	Montant maximum accordé
	Enseignants	Non enseignants	Retraités	Ayants cause	Enseignants	Non enseignants	Retraités	Ayants cause				
Aix-Marseille	203	199	36	0	160	150	32	0	358	316 100	883	2 400
Amiens	245	193	33	9	227	185	28	9	449	378 400	843	2 000
Besançon	171	71	14	4	163	68	14	4	249	159 560	641	1 000
Bordeaux	171	158	40	2	145	148	30	1	333	182 310	547	1 500
Caen	55	100	13	0	44	93	10	0	147	125 181	852	2 000
Clermont-Ferrand	54	93	19	1	48	91	17	1	157	89 637	571	800
Corse	15	16	8	0	15	16	8	0	39	33 050	847	1 500
Créteil	431	295	7	0	402	278	7	0	687	536 630	781	1 500
Dijon	134	60	26	2	112	47	21	2	189	112 500	595	1 300
Grenoble	129	133	35	0	129	133	35	0	297	225 530	759	1 800
Lille	310	341	81	9	242	262	48	9	648	472 445	729	1 500
Limoges	51	36	20	36	44	34	17	34	129	77 920	604	1 650
Lyon	165	66	24	0	156	56	21	0	233	188 471	809	1 200
Montpellier	187	200	55	5	144	161	35	4	358	306 159	855	1 500
Nancy-Metz	135	111	36	8	118	97	30	8	276	197 654	716	2 000
Nantes	132	144	18	2	90	99	7	2	276	174 878	634	1 005
Nice	91	93	31	1	69	83	19	1	175	183 100	1 046	2 500
Orléans-Tours	142	160	33	1	122	139	25	1	315	190 194	604	1 500
Paris	104	148	9	1	76	111	8	1	196	107 200	547	1 200
Poitiers	127	228	35	0	107	228	35	3	373	227 459	610	1 000
Reims	115	130	27	1	92	103	24	1	252	180 100	715	1 500
Rennes	119	156	31	4	104	141	20	4	284	171 936	605	1 400
Rouen	131	213	9	7	120	171	8	5	342	236 752	692	1 220
Strasbourg	101	85	8	1	86	76	8	1	187	152 700	817	1 500
Toulouse	74	95	24	3	61	93	21	3	182	129 260	710	1 690
Versailles	523	224	44	13	489	199	40	12	740	479 127	647	1 500
Total France métropolitaine	4 115	3 748	716	110	3 565	3 262	568	106	7 871	5 634 253	716	3 000
Guadeloupe	89	45	8	3	74	38	7	3	122	116 081	951	3 300
Guyane	57	13	1	0	32	11	1	0	44	19 500	443	600
Martinique	101	57	42	0	87	47	38	0	172	96 200	559	1 200
La Réunion	62	20	4	0	58	18	3	0	81	70 900	875	2 000
Total DOM	309	135	55	3	251	114	49	3	419	302 681	722	1 500
Total	4 424	3 883	771	113	3 816	3 376	617	109	8 290	5 936 934	716	3 300

► Source : DGRH-C1-3, données 2017.

12. Les relations professionnelles

A. Niveau de déconcentration CAP Personnels	268
B. Répartition par genre des représentants du personnel	277
C. Le crédit de temps syndical	279

A. Niveau de déconcentration CAP Personnels

Tableau 12.1 - Actes de compétence ministérielle pour les inspecteurs et les personnels de direction à la rentrée 2017

CAP nationale compétente pour	Recrutement par liste d'aptitude	Détachement entrant	Renouvellement de stage	Titularisation, Classement dans le corps, Avancement d'échelon	Licenciement	Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	Mouvement national (inter)	Mouvement intra	
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux		X	Sans objet	X	X	X	X	Sans objet	
Inspecteurs de l'Éducation nationale		X	Sans objet	X	X	X	X	Sans objet	
Personnel de direction	X	X	X	Avancement échelon personnels hors académie et affectés dans les COM	X	X	X	Sans objet	
CAP nationale compétente pour	Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Détachement sortant, réintégration après détachement	Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction	Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	Autres sanctions Groupe 2, 3 et 4	Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	Refus des congés pour formation syndicale	Refus décharges syndicales - saisine pour information
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux	X	X	Actes de gestion ministériels sans CAPN		X	X	X	X	X
Inspecteurs de l'Éducation nationale	X	X			X	X	X	X	X
Personnel de direction	Mise en disponibilité uniquement pour les personnels hors académie et affectés COM	X	Avis comité médical supérieur seulement		X	X		X	X



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

► Source : MENJ-MESRI-DGRH.

Tableau 12.2 - Actes de compétence ministérielle pour les inspecteurs et les personnels de direction à la rentrée 2017

CAP nationale compétente pour	Recrutement par liste d'aptitude	Détachement entrant	Renouvellement de stage	Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Licenciement	Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	Mouvement national (inter)	Mouvement intra
Enseignants 1 ^{er} degré		X		Uniquement PE détachés	Recours après licenciement			
Agrégés	X	X		Classement et avancement d'échelon	X	X	X	
Chaires supérieures	X	Sans objet		Nomination, classement et avancement d'échelon		Sans objet	Mouvement avec nomination sur poste	
Autres corps enseignants 2 nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)	X	X			Acte de gestion sans CAPN	Uniquement COP avancement de grade	X	

CAP nationale compétente pour	Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Détachement sortant, réintégration après détachement	Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction	Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	Autres sanctions groupe 2, 3 et 4	Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	Refus des congés pour formation syndicale	Refus décharges syndicales - saisine pour information
Enseignants 1 ^{er} degré		Détachement sortant en dehors de l'Éducation nationale	Uniquement saisine du comité médical supérieur pour avis						X
Agrégés		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	Uniquement saisine du comité médical supérieur pour avis			Groupes 3 et 4 uniquement après avis CAPA		X	X
Chaires supérieures		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	Uniquement saisine du comité médical supérieur pour avis		X	X	X	X	X
Autres corps enseignants 2 nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	Uniquement saisine du comité médical supérieur pour avis			Groupes 3 et 4 uniquement après avis CAPA			X



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

- ▶ PEPS : professeurs d'éducation physique et sportive
- ▶ PSYEN : psychologues de l'Éducation nationale.
- ▶ PLP : professeurs de lycée professionnel
- ▶ CPE : conseillers principaux d'éducation
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DGRH.

Tableau 12.3 - Actes de compétence ministérielle pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé à la rentrée 2017

CAP nationale compétente pour	AAE	Saenes	Adjaenes	ATÉE	INFENES	Médecins EN (CAPN unique-ment)	INF cat. B (CAPN unique-ment)	CTSSAE (CAPN unique-ment)	ASSAE
Recrutement par liste d'aptitude								X	
Détachement entrant	X					X	X	X	
Renouvellement de stage	X					X	Sans objet	X	
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Uniquement titularisation					Uniquement titularisation	Uniquement titularisation	Uniquement titularisation	
Licenciement	X					X	X	X	
Promotion par tableau d'avancement, Avancement de grade	Uniquement titularisation TA AAHC et échelon spécial, TA examen professionnel pour le principalat					X	X	Sans objet	
Mouvement national (inter)	X	X				X	X	X	
Mouvement intra						X	X	X	
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité									
Détachement sortant, réintégration après détachement	Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement					Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement	Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement	Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement	
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction									
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)								X	
Autres sanctions Groupe 2, 3 et 4	Sanctions des groupes 3 et 4 uniquement					X	X	X	
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X					X	X	X	
Refus des congés pour formation syndicale						X	X	X	
Refus décharges syndicales - saisine pour information	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

- ▶ AAE : attachés d'administration de l'État.
- ▶ Saenes : secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ Adjaenes : adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INFENES : infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INF cat. B : infirmières de l'Éducation nationale.
- ▶ CTSSAE : conseillers techniques de service social des administrations de l'État.
- ▶ ASSAE : assistants de service social des administrations de l'État.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DGRH

Tableau 12.4 - Actes de compétence ministérielle pour les personnels de bibliothèque et les ITRF à la rentrée 2017

CAP nationale compétente pour	Personnels des bibliothèques	ITRF A et B
Recrutement par liste d'aptitude		X
Détachement entrant	X	X
Renouvellement de stage	X	X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	X	Actes de gestion sans CAPN sauf refus
Licenciement	X	X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	X	X
Mouvement national (inter)	X	Pas de campagne de mouvement
Mouvement intra	Sans objet	
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité		Actes de gestion sans CAPN sauf refus
Détachement sortant, réintégration après détachement		
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Actes de gestion sans CAPN	Actes de gestion sans CAPN sauf refus TP
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction		
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X	X
Autres sanctions groupe 2, 3 et 4	X	X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X	X
Refus des congés pour formation syndicale	X	X
Refus décharges syndicales - saisine pour information	X	X



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

► Source : MENJ-MESRI-DGRH.

Tableau 12.5 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les inspecteurs et les personnels de direction à la rentrée 2017

CAP académique ou locale compétente pour	Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux	Inspecteurs de l'Éducation nationale	Personnel de direction
Recrutement par liste d'aptitude			Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national
Détachement entrant			Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national
Renouvellement de stage		Sans objet	
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon			X
Licenciement			
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade		Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national	Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national
Mouvement national (inter)			Avis sur les candidatures des agents (« lettres-code »)
Mouvement intra	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité			Uniquement mise en disponibilité personnels affectés dans l'académie
Détachement sortant, réintégration après détachement			
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction			
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)			
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4			
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants			X
Refus des congés pour formation syndicale			
Refus décharges syndicales - saisine pour information			



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

► Source : MENJ-MESRI-DGRH.

Tableau 12.6 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les personnels enseignants à la rentrée 2017

CAP académique ou locale compétente pour	Enseignants 1 ^{er} degré	Agrégés	Chaires supérieures	Autres corps enseignants 2 nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)
Recrutement par liste d'aptitude	X			
Détachement entrant	Uniquement pour les corps enseignants		Sans objet	
Renouvellement de stage	X	X	X	X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	X	Uniquement pour la titularisation		X
Licenciement	X			
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	X	Avis des recteurs après CAPA avant envoi au niveau national	Sans objet	X
Mouvement national (inter)	X			
Mouvement intra	X	X	Sans objet	X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Détachement sortant, réintégration après détachement	Détachement sortant pour un corps de l'EN ou suite à un concours et réintégration sans CAPD			
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X	X		X
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4	X	Uniquement sanctions 2 ^e groupe après avis de la CAPA		Uniquement sanctions 2 ^e groupe après avis de la CAPA
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X	X		X
Refus des congés pour formation syndicale	X			X
Refus décharges syndicales - saisine pour information				



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

- ▶ PEPS : professeurs d'éducation physique et sportive
- ▶ PSYEN : psychologues de l'Éducation nationale
- ▶ PLP : professeurs de lycée professionnel
- ▶ CPE : conseillers principaux d'éducation
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DGRH.

Tableau 12.7 - Actes de compétence académique, locale ou départementale pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé à la rentrée 2017

CAP académique ou locale compétente pour	AAE	Saenes	Adjaenes	ATÉE
Recrutement par liste d'aptitude	X	X		
Détachement entrant		X	X	X
Renouvellement de stage		X	X	X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	X	X	X
Licenciement		X	X	X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	TA choix pour le principalat	X	X	X
Mouvement national (inter)		X	X	X
Mouvement intra	X	X	X	X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Disponibilité sauf pour les cas où l'avis du comité médical supérieur est requis	X	X	X
Détachement sortant, réintégration après détachement	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	X	X	X
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction				
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X	X	X	X
Autres sanctions, Groupe 2, 3 et 4	sanctions 2 ^e groupe uniquement	X	X	X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants		X	X	X
Refus des congés pour formation syndicale	X	X	X	X
Refus décharges syndicales - saisine pour information				

Tableau 12.7 (suite)

CAP académique ou locale compétente pour	INFENES	Médecins EN (CAPN uniquement)	INF cat. B (CAPN uniquement)	CTSSAE (CAPN uniquement)	ASSAE
Recrutement par liste d'aptitude					
Détachement entrant	X				X
Renouvellement de stage	X				X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	X	Uniquement classement dans le corps, échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	X
Licenciement	X				X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	X			Sans objet	X
Mouvement national (inter)	X				X
Mouvement intra	X				X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	X	Disponibilité sauf pour les cas où l'avis du comité médical supérieur est requis		Disponibilité sauf pour les cas où l'avis du comité médical supérieur est requis	X
Détachement sortant, réintégration après détachement	X	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	X
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction			Actes de gestion déconcentrés sans CAPA		
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X				X
Autres sanctions, Groupe 2, 3 et 4	X				X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X				X
Refus des congés pour formation syndicale	X				X
Refus décharges syndicales - saisine pour information					



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

- ▶ AAE : attachés d'administration de l'État.
- ▶ Saenes : secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ Adjaenes : adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INFENES : infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INF Catég B : infirmières de l'Éducation nationale.
- ▶ CTSSAE : conseillers techniques de service social des administrations de l'État.
- ▶ ASSAE : assistants de service social des administrations de l'État.
- ▶ Source : MENJ-MESRI-DGRH.

Tableau 12.8 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les personnels de bibliothèque et les ITRF à la rentrée 2017

CAP académique ou locale compétente pour	Personnels des bibliothèques	ITRF catégorie C déconcentrée
Recrutement par liste d'aptitude		Sans objet
Détachement entrant		X
Renouvellement de stage		X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon		Actes de gestion sans CAPA sauf refus
Licenciement		X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade		X
Mouvement national (inter)		Pas de mouvement national
Mouvement intra		X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité		Actes de gestion sans CAPA sauf refus
Détachement sortant, réintégration après détachement		
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA sauf refus TP
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction		
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)		X
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4		X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants		X
Refus des congés pour formation syndicale		X
Refus Décharges syndicales - saisine pour information		X

X Échelon national compétent

► Source : MENJ-MESRI-DGRH.

B. Répartition par genre des représentants du personnel

Tableau 12.9 - Répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par instance nationale pour l'année scolaire 2017-2018

Instances nationales	Nombre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes						Nombre de représentants Hommes					
		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant	
			1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)		1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)
Comité technique ministériel de l'Éducation nationale (CTMEN)	15	6	6		40 %	40 %		9	9		60 %	60 %	
Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'Éducation nationale (CHSCTMEN)	7	3	5		43 %	71 %		4	2		57 %	29 %	
La composition des CAPN des inspections générales													
CAPN des inspecteurs généraux de l'Éducation nationale (IGEN)	2	1	0		50 %	0 %		1	0		50 %	0 %	
CAPN des inspecteurs généraux de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (IGAENR)	4	3	2		75 %	50 %		1	2		25 %	50 %	
La composition des CAPN des personnels d'inspection et de direction													
CAPN des personnels de direction (Perdir)	11	6	5		55 %	45 %		5	6		45 %	55 %	
CAPN des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)	5	2	2		40 %	40 %		3	3		60 %	60 %	
CAPN des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)	5	1	2		20 %	40 %		4	3		80 %	60 %	
La composition des CAPN des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation													
CAPN des professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) et des chargés d'EPS (PEPS)	9	4	4	3	44 %	44 %	33 %	5	5	6	56 %	56 %	67 %
CAPN commune aux instituteurs et professeurs des écoles (PE)	10	7	7	6	70 %	70 %	60 %	3	3	4	30 %	30 %	40 %
CAPN des professeurs agrégés (Agrégés)	10	4	3	5	40 %	30 %	50 %	6	7	5	60 %	70 %	50 %
CAPN des professeurs de lycée professionnel (PLP)	10	5	6	3	50 %	60 %	30 %	5	4	7	50 %	40 %	70 %
CAPN des professeurs certifiés et des adjoints d'enseignement (AE)	19	7	10	7	37 %	53 %	37 %	12	9	12	63 %	47 %	63 %
CAPN des conseillers principaux d'éducation (CPE)	8	5	5	4	63 %	63 %	50 %	3	3	4	38 %	38 %	50 %
CAPN des professeurs de chaire supérieure (Chaire Sup)	4	2	3		50 %	75 %		2	1		50 %	25 %	
CAPN des psychologues de l'Éducation nationale (PSYEN)	7	7	6		100 %	86 %		0	1		0 %	14 %	
La composition des CAPN des personnels sociaux et de santé													
CAPN des Médecins de l'Éducation nationale (MED)	4	4	4		100 %	100 %		0	0		0 %	0 %	
CAPN des infirmières de l'Éducation nationale (cat. B) (INFEN)	4	4	3		100 %	75 %		0	1		0 %	25 %	
CAPN des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (catégorie A) (INFENES)	9	8	8		89 %	89 %		1	1		11 %	11 %	
CAPN des assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	6	5	6		83 %	100 %		1	0		17 %	0 %	
CAPN des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	2	2	2		100 %	100 %		0	0		0 %	0 %	

Tableau 12.9 - (suite)

Instances nationales	Nombre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes						Nombre de représentants Hommes					
		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant	
			1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)		1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)
La composition des CAPN des personnels de bibliothèques													
CAPN des conservateurs généraux de bibliothèques (Cons. gén.BIB)	2	0	1		0%	50%		2	1		100%	50%	
CAPN des conservateurs de bibliothèques (Cons. BIB)	4	2	3		50%	75%		2	1		50%	25%	
CAPN des bibliothécaires (BIB)	2	1	2		50%	100%		1	0		50%	0%	
CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés (BIB Ass. spéc.)	6	6	3		100%	50%		0	3		0%	50%	
CAPN des magasiniers des bibliothèques (Mag. BIB)	8	4	4		50%	50%		4	4		50%	50%	
La composition des CAPN des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation													
CAPN des ingénieurs de recherche (IGR)	7	3	3		43%	43%		4	4		57%	57%	
CAPN des ingénieurs d'études (IGE)	9	3	4		33%	44%		6	5		67%	56%	
CAPN des assistants-ingénieurs (ASI)	4	1	2		25%	50%		3	2		75%	50%	
CAPN des techniciens de recherche et de formation (TRF)	10	5	6		50%	60%		5	4		50%	40%	
CAPN des adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF)	15	8	8		53%	53%		7	7		47%	47%	
La composition des CAPN des personnels administratifs et techniques													
CAPN des attachés d'administration de l'État (AAE)	9	6	4		67%	44%		3	5		33%	56%	
CAPN des secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Saenes)	10	7	4		70%	40%		3	6		30%	60%	
CAPN des adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Adjaenes)	15	12	11		80%	73%		3	4		20%	27%	
CAPN des agents techniques (ATEE)	9	2	3		22%	33%		7	6		78%	67%	
La commission administrative paritaire ministérielle (CAPM) des administrateurs civils													
CAPM des administrateurs civils affectés ou rattachés pour leur gestion au MENJ-MESRI (Adm. civils)	5	3	1		60%	20%		2	4		40%	80%	
Corps non concernés par la désignation des seconds suppléants													
Total	266	149	148		56%	56%		117	116		44%	44%	

► Source : MENJ-MESRI-DGRH.

C. Le crédit de temps syndical

Un contingent global de crédit de temps syndical est déterminé, pour le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à partir du cumul des effectifs des électeurs inscrits sur les listes électorales pour les élections au comité technique ministériel de chacun des deux départements ministériels (arrêté du 30 août 2012 portant application au ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche des dispositions de l'article 18 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié et de l'article 16-1 du décret 2012-224 du 16 février 2012).

Le crédit de temps syndical (article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié) est fixé annuellement par arrêté interministériel de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ou des ministres intéressés. L'arrêté du 4 août 2017 publié au J.O.R.F. n° 0200 du 27 août 2017 fixe le contingent à 2 500 ETP pour l'année scolaire 2017-2018.

Conformément au décret du 28 mai 1982, la répartition entre les organisations syndicales est effectuée, compte tenu de leur représentativité, appréciée de la manière suivante :

- ▶ la moitié du contingent ministériel résultant de l'application du barème est répartie entre les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
- ▶ l'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ministériel, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Chaque organisation syndicale peut utiliser son contingent de crédit de temps syndical au titre de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur, selon son souhait.

12.10 - Attribution des moyens syndicaux au sein de l'enseignement scolaire pour l'année 2017-2018

Dénomination des organisations syndicales	Contingent de crédit de temps syndical au titre du MENJ et du MESRI en ETP	Décharges de service en ETP au titre du MENJ et du MESRI en ETP	Décharges de service en ETP au titre de l'enseignement scolaire
FSU	815,639	752,03	696,049
Unsa	540,867	489,877	466,976
FNEC-FP-FO	302,512	280,657	248,512
Sgen-CFDT	246,753	241,163	195,853
CGT	221,626	215,657	121,113
CSEN	124,768	123,657	121,622
SNPTES	100,188	76,831	6,594
Sud-éducation	88,392	81,502	64,437
CFTC	15,213	13,65	10,138
FAEN	14,500	13,558	11,595
CFE-CGC	13,79	12,76	9,466
SPEG	4,969	4,958	4,13
UDAS	4,229	2,395	2,395
STC	2,671	0	0
SCENRAC	1,656	1,656	1,656
SNCA-eil	1,212	1,212	1,212
ASAMEN	1,015	0,815	0,815
Total	2 500	2 312,378	1 962,563

▶ Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2.

13. Les élections professionnelles

A. Les comités techniques	283
B. Les commissions administratives paritaires	284
C. Élections dans l'enseignement privé	290

CHIFFRES-CLÉS 2018

Aux dernières élections professionnelles qui ont eu lieu du 29 novembre au 6 décembre 2018, le taux de participation au comité technique ministériel de l'Éducation nationale a été de **42,6%** :
▶ **436 321** suffrages exprimés pour **1 023 211** électeurs.

Répartition des **15 sièges** à pourvoir :

- ▶ la FSU a obtenu **6 sièges (34,91 % des voix)**
 - ▶ l'UNSA a obtenu **4 sièges (21,6 %)**
 - ▶ la FNEC-FP-FO a obtenu **2 sièges (13,66 %)**
 - ▶ le SGEN-CFDT a obtenu **1 siège (8,4 %)**
 - ▶ la CGT Educ'action a obtenu **1 siège (6,14 %)**
 - ▶ le SNALC-SNE a obtenu **1 siège (6,03 %)**
-

SOURCES

- ▶ Site du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse : <https://resultats.elections2018.education.gouv.fr>
- ▶ MENJ-DGRH

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles dans la fonction publique se sont déroulées entre le 29 novembre et le 6 décembre 2018. Elles ont concerné les trois versants de la fonction publique. Les élections professionnelles précédentes ont eu lieu du 27 novembre au 4 décembre 2014.

Tous les personnels gérés par l'Éducation nationale (y compris les personnels affectés dans les services et établissements publics relevant de l'enseignement supérieur) ont élu leurs représentants aux différents comités et commissions qui structurent le dialogue avec leur employeur. Au total, plus d'un million d'électeurs étaient appelés à participer aux différents scrutins, le taux global de participation s'élève à 44,39 %, soit

1 888 682 suffrages exprimés sur 4 254 455 suffrages à exprimer sur l'ensemble des scrutins.

Les élections professionnelles de l'Éducation nationale se déroulent au scrutin de liste ou de sigle (pour les agents contractuels de droit public) à un seul tour, quel que soit le taux de participation électorale. Toutes les instances sont renouvelées en même temps, sur une période commune à tous les personnels et pour un mandat de quatre ans. Tous les représentants sont élus directement. À l'issue du vote, l'attribution des sièges entre les listes candidates se fait proportionnellement au nombre de voix recueilli par chacune, facilitant ainsi la représentation des différentes organisations syndicales.

A. Les comités techniques

Résultats au comité technique ministériel

Pour le comité technique ministériel de l'Éducation nationale, 436 321 suffrages ont été exprimés pour 1 023 211 électeurs, soit un taux de participation de 42,64 %, en hausse de 0,91 point par rapport à 2014 (41,73 %) (Tableau 13.1).

Au scrutin du 6 décembre 2018, la FSU a recueilli 34,91 % des voix exprimées et obtenu presque la moitié des sièges (6). Elle est suivie de l'UNSA : 21,6 % des voix et quatre sièges, de FO, dont le score se maintient (13,66 %). Le SGEN-CFDT (8,4 %) enregistre un score similaire à celui de 2014. La CGT, le SNALC-SNE obtiennent respectivement 6,14 % et 6,03 % des suffrages et 1 siège chacun (Figure 13.1).

Résultats aux comités techniques académiques

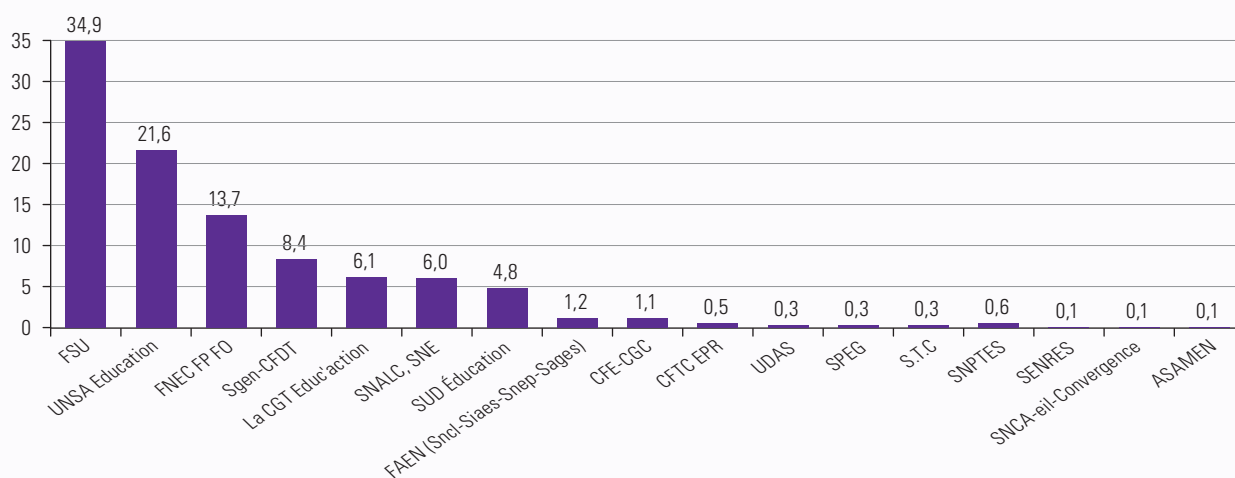
1 024 796 électeurs étaient appelés à désigner leurs représentants aux comités techniques académiques et 419 106 suffrages ont été exprimés. Le taux de participation (40,90 %), en baisse de près d'un point par rapport à 2014 (41,8 %), est particulièrement élevé dans les territoires d'outre-mer (Polynésie française 88,16 %, Saint-Pierre-et-Miquelon 75 %, Wallis-et-Futuna 69,21 %, Nouvelle-Calédonie 72,82 %). On enregistre par ailleurs une progression notable des taux de participation de la Corse (+ 7 points par rapport à 2014, soit 72 % en 2018) et de la Guadeloupe (+ 8 points par rapport à 2014, soit 63 % en 2018). Les académies de Créteil, Lille et Versailles présentent les taux de participation les plus faibles, inférieurs à 38 %.

Tableau 13.1 - Participation au comité technique ministériel de l'enseignement scolaire

	Effectifs
Nombre d'électeurs	1 023 211
Suffrages exprimés	436 321
Votes blancs ou nuls	24 619
Taux de participation	42,6

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Figure 13.1 - Résultats par organisation syndicale au comité technique ministériel de l'enseignement scolaire



► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

B. Les commissions administratives paritaires

Elles sont constituées par corps, mais lorsque les fonctions sont de même nature et de même niveau, il est permis d'instituer une commission pour plusieurs corps.

1. La commission administrative paritaire ministérielle (CAPM) du corps des administrateurs civils

Les résultats de la commission administrative paritaire ministérielle des administrateurs civils ont fait état de 62 suffrages exprimés pour 120 électeurs,

soit un taux de participation de 51,66 %. La fédération SGEN-CFDT, la seule à présenter une liste aux élections de décembre 2018, a obtenu les trois sièges.

2. Les commissions administratives paritaires nationales (CAPN)

838 623 personnels étaient concernés par ces élections. Le taux de participation pour l'ensemble des CAPN est de 50,55 %, en progression de 3 points par rapport à celui de 2014 (47,5 %).

Les CAPN des personnels d'inspection, de direction

Les taux de participation s'échelonnent de 81,95 % pour les personnels de direction (84,1 % en 2014) à 60 % pour les IGEN (50,3 % en 2014) ; la CAPN des IGAENR enregistre un taux de participation de 81,55 %, contre 91,9 % en 2014. Le taux de participation à la CAPN des IA-IPR progresse de 60,7 % en 2014 à 65,1 % en 2018 (**Tableau 13.2**).

Pour les IGEN, la liste de l'association professionnelle de l'inspection générale de l'Éducation nationale (APIGEN) rallie 80,9 % des suffrages et obtient 2 sièges. S'agissant des IGAENR, la liste de l'association professionnelle de

l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche ainsi que celle du SGEN-CFDT obtiennent chacune deux des quatre sièges ouverts au scrutin. Pour les IA-IPR, la liste majoritaire de la CAPN des IA-IPR, le SNIA-IPR, a obtenu 3 sièges avec 73,5 % des suffrages exprimés et la liste du SIA (syndicat des inspecteurs d'académie), 1 siège avec 19,6 % des suffrages. Pour les inspecteurs de l'Éducation nationale, parmi les trois listes présentées, le SIEN-UNSA Éducation, très largement majoritaire avec 68,70 % des suffrages exprimés, a obtenu 5 sièges et le SNPI-FSU 1 siège avec 21,9 % des suffrages. Comme en 2014, six organisations syndicales étaient candidates pour représenter les personnels de direction. Le SNPDEN-UNSA a recueilli 62,5 % des suffrages exprimés et cinq sièges. Indépendance et direction (ID), avec 20 % des suffrages exprimés, a obtenu 1 siège et le SGEN-CFDT, 1 siège avec 11,2 % des suffrages (**Tableau 13.3**).

Tableau 13.2 - Taux de participation aux CAPN des personnels d'inspection et de direction

	IGEN	IA-IPR	IEN	IGAENR	Personnels de direction
Nombre d'électeurs	150	1 292	2 154	103	13 560
Suffrages exprimés	90	841	1 521	84	11 112
Votes blancs ou nuls	1	31	58	1	402
Taux de participation (en %)	60,0	65,1	70,6	81,6	81,9

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Tableau 13.3 - Résultats des suffrages aux CAPN des personnels d'inspection, de direction

Organisations syndicales	IGEN		IA-IPR		IEN		IGAENR		Personnels de direction	
	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges
Liste APIGEN	80,9	2								
Liste du SIA			19,6	1						
SNIA-IPR UNSA			73,5	3						
SNPDEN UNSA									62,5	5
SNALC									0,7	
CGT Educ' Action									1,6	
Indépendance et Direction									20,0	1
SIEN-UNSA Éducation					68,7	5				
Sgen-CFDT	19,1		6,9		9,4		49,4	2	11,2	1
SNPI-FSU					21,9	1				
SnU.pden-FSU									4,0	
APIGAENR							50,6	2		
Total	100,0	2	100,0	4	100,0	6	100,0	4	100,0	7

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Les CAPN des enseignants, des personnels d'éducation et d'orientation

Les taux de participation

742 758 personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale, appartenant à huit corps, étaient concernés par ces élections. Soixante-treize listes ont été présentées à ces scrutins. Le taux de participation global est de 49,1 % (45,7 % en 2014).

Les taux de participation des enseignants des premier et second degrés aux élections professionnelles s'élèvent respectivement à 48,6 % (45,4 % en 2014) et 48,7 % (contre 45,3 % en 2014). Pour les autres personnels, le taux de participation dépasse 60 % : 62 % pour les CPE (61,7 % en 2014) et 71,3 % pour les psychologues de l'Éducation nationale (66,5 % en 2017) (Tableau 13.4).

Résultats par organisation syndicale

La FSU obtient des résultats identiques à 2014 dans la filière enseignement du premier degré (44,3 %). Dans le second degré, elle obtient 42,5 % des voix en 2014 contre 41,3 % en 2018.

FO passe de 13,4 % des voix en 2014 à 14,2 % en 2018 dans la filière enseignement du premier degré et de 14 % des voix en 2014 à 13,2 % en 2018 dans le second degré.

L'UNSA obtient des résultats identiques à 2014 dans la filière enseignement du premier degré (25,1 %). Dans le second degré, elle gagne 9,25 % des voix en 2018 contre 9 % en 2014.

La CFDT obtient 6 % des voix en 2018 contre 6,2 % en 2014 dans la filière enseignement du premier degré. Dans le second degré, elle enregistrait 8,9 % des voix en 2014 contre 8,45 % en 2018.

Le SNE-SNALC progresse à 2,63 % des voix en 2018 contre 2 % en 2014 dans la filière enseignement du premier degré. Dans le second degré, le SNALC obtient 10,4 % des voix en 2018 contre 10 % en 2014.

La CGT se stabilise dans la filière enseignement du premier degré, passant de 2 % des voix en 2014 à 2,18 % en 2018. Elle gagne 7,70 % des voix en 2018 dans le second degré, contre 6,2 % en 2014.

SUD enregistre 4,7 % des voix en 2014 contre 3,41 % en 2018 dans la filière enseignement du premier degré et obtient des résultats stables, autour de 5 % des voix, dans la filière enseignement du second degré.

Tableau 13.4- Taux de participation aux CAPN des enseignants, des personnels d'éducation et d'orientation

	Enseignants du 1 ^{er} degré	Enseignants du 2 nd degré	CPE	Psychologues de l'EN
Nombre d'électeurs	350 516	372 733	12 216	7 293
Suffrages exprimés	170 354	181 590	7 578	5 203
Votes blancs ou nuls	3 908	5 250	245	98
Taux de participation (en %)	48,6	48,7	62,0	71,3

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Pour les enseignants du premier degré

350 516 instituteurs et professeurs des écoles étaient concernés par cette élection et treize organisations syndicales ont participé au scrutin.

- la FSU a recueilli 44,3 % (44,3 % en 2014) des voix et 6 sièges sur 10 ;
- le SE-UNSA a obtenu 25,1 % (25,1 % en 2014) des voix et 3 sièges, la FNEC FP-FO a obtenu 14,2 % (13,4 % en 2014) des voix et 1 siège, les autres listes, qui ont totalisé 16,4 % des voix, n'ont disposé d'aucun siège (**Tableau 13.5**).

Pour les enseignants du second degré, les personnels d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale

Sur les 70 sièges des CAPN (5 sièges ont été créés par rapport à 2014, 4 dans le corps des psychologues de l'Éducation nationale et 1 dans celui des conseillers principaux d'éducation) :

- la FSU en détient 37 (+ 2 par rapport à 2014) ;
- la CFDT en détient 8 (+ 1 par rapport à 2014) ;
- l'UNSA en détient 8 (+ 2 par rapport à 2014) ;
- le SNALC en détient 6 (même résultat qu'en 2014) ;
- FO en détient 6 (- 1 par rapport à 2014) ;
- la CGT en détient 4 (+ 1 par rapport à 2014) ;
- SUD 1 (même résultat qu'en 2014).

Pour les enseignants du second degré

- la FSU a recueilli 41,4 % des voix (42,5 % en 2014) et obtenu 28 sièges sur 52, résultat identique aux élections de 2014 ;

- FO est arrivée en deuxième position avec 13,3 % (14 % en 2014) des voix et 6 sièges (même résultat qu'en 2014) ;
- le SNALC est en troisième position avec 10,4 % (10 % en 2014) des voix et 6 sièges (même résultat qu'en 2014) ;
- l'UNSA a obtenu 9,3 % des voix (9 % en 2014) et 3 sièges (4 sièges en 2014) ;
- le SGEN-CFDT a obtenu 8,5 % des voix (contre 8,9 % en 2014) et 4 sièges (même résultat qu'en 2014) ;
- la CGT a obtenu 7,7 % des voix (6,2 % en 2014) et 4 sièges (3 sièges en 2014) ;
- SUD a obtenu 5 % des voix et 1 siège (même résultat qu'en 2014).

Pour les personnels d'éducation

- la FSU a totalisé 39,3 % des voix (39,6 % en 2014) et obtenu 4 sièges ;
- l'UNSA a obtenu 24,5 % des voix (23,2 % en 2014) et 3 sièges (+ 1) ;
- le SGEN CFDT a obtenu 15,9 % des voix (17 % en 2014) et 2 sièges (+ 1).

Pour les psychologues de l'Éducation nationale

- la FSU a rassemblé plus de la moitié des voix : 51,5 % (49,6 % en 2017) et 5 sièges ;
- l'UNSA a obtenu 18,5 % des voix et 2 sièges ;
- le SGEN-CFDT a obtenu 18,2 % des voix et 2 sièges.

Tableau 13.5 - Résultats des suffrages aux CAPN des enseignants et personnels d'éducation et d'orientation

Organisations syndicales	Enseignants du 1 ^{er} degré			Enseignants du 2 nd degré			CPE			Psychologues de l'EN		
	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges
SNUIPP-FSU, SNES-SNUEP	73 785	44,3	6	72 931	41,4	28	2 883	39,3	4	2 628	51,5	5
Se-UNSA	41 818	25,1	3	16 318	9,3	3	1 799	24,5	3	946	18,5	2
FNEC-FP-FO	23 669	14,2	1	23 361	13,2	6	534	7,3		292	5,7	
SGEN-CFDT	9 968	6,0		14 908	8,5	4	1 164	15,9	2	928	18,2	2
SUD Éducation	5 683	3,4		8 722	4,9	1	235	3,2		233	4,6	
La CGT Educ'action	3 622	2,2		13 573	7,7	4	362	4,9		78	1,5	
CFTC EPR	1 048	0,6			0,0			0,0				
SPEG	322	0,2		724	0,4		54	0,7				
UDAS	828	0,5			0,0			0,0				
STC	679	0,4			0,0			0,0				
CFE CGC	422	0,3		3 161	1,8		76	1,0				
SNE, SNALC	4 374	2,6		18 312	10,4	6	166	2,3				
SNCL-SAEM-SIES-SPIEN-SAGES affilié à la FAEN	228	0,1		4 330	2,5		60	0,8				
Total	166 446	100,0	10	176 340	100,0	52	7 333	100,0	9	5 105	100,0	9

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Résultats pour les enseignants du second degré par corps (Tableau 13.6).

Dans tous les corps, la FSU a recueilli le plus grand pourcentage de voix (de 39,1 % à 83,1 %) sauf pour les professeurs de lycée professionnel (PLP) (16,4 %).

Dans le corps des professeurs de chaires supérieures, le SNALC gagne 4,2 points en termes de suffrages par rapport à 2014, mais la FSU reste en tête (+ 1,5 point en termes de suffrages) et les deux listes conservent leurs 2 sièges.

Dans le corps des professeurs agrégés, les résultats se maintiennent par rapport à 2014.

Dans le corps des professeurs certifiés, la FSU a perdu 1 siège et la CGT en a gagné 1. Les autres listes conservent leurs sièges par rapport à 2014.

Dans le corps des PLP, le SNEETA FO arrive en tête avec 27,2 % des voix (- 1,9 point par rapport à 2014) et 3 sièges.

La CGT obtient 22,8 % des voix (+ 0,7 point par rapport à 2014) et 3 sièges.

Pour la CAPN des professeurs d'éducation physique et sportive et des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive, la FSU a obtenu tous les sièges (9, + 1 par rapport à 2014) avec 83,1 % des voix (81,9 % en 2014). L'UNSA a perdu 1 siège par rapport à 2014 avec 8,7 % des voix (9,3 % en 2014).

Dans le corps des conseillers principaux d'éducation, 1 siège a été créé (de 8 en 2014 à 9 en 2018). La FSU conserve ses 4 sièges. L'UNSA a 3 sièges (+ 1 siège et + 1,3 point en termes de suffrages). La CFDT a 2 sièges (+ 1 siège et - 1,1 point en termes de suffrages). FO a perdu 1 siège.

Dans le corps des psychologues de l'éducation nationale, 2 sièges ont été créés par rapport à 2017. L'UNSA et le SGEN CFDT gagnent chacun 1 siège et la FSU conserve ses 5 sièges.

Tableau 13.6 - Suffrages (en %) et sièges obtenus par fédération et par corps pour les personnels du 2nd degré

Corps	Chaires supérieures		Agrégés		Certifiés AE-CE		PLP		PEPS-CE d'EPS		Total Enseignants du 2 nd degré		CPE		Psychologues de l'EN	
	Suffrages (en %)	Sièges	Suffrages (en %)	Sièges	Suffrages (en %)	Sièges	Suffrages (en %)	Sièges	Suffrages (en %)	Sièges	Suffrages (en %)	Sièges	Suffrages (en %)	Sièges	Suffrages (en %)	Sièges
SNES-SNEP-SNUEP-SNESup	37,6	2	43,2	6	42,3	9	16,4	2	83,1	9	41,4	28	39,3	4	51,5	5
SGEN-CFDT	6,4	0	10,8	1	9,1	2	8,1	1	1,3		8,5	4	15,9	2	18,2	2
SNALC-SNE	34,3	2	18,9	2	11,1	2	4,5	0	2,1		10,4	6	2,3			
STC	0,0	0		0		0	0,0	0			0,0	0	0,0			
UNSA	0,0	0	5,0	0	10,3	2	10,4	1	8,7		9,3	3	24,5	3	18,5	2
SUD Éducation	0,0	0	5,4	0	6,4	1	2,6	0	1,0		5,0	1	3,2		4,6	
FNEC FP FO	12,1	0	7,7	1	12,0	2	27,2	3	2,3		13,3	6	7,3		5,7	
SAGES - SIES - SNCL	9,6	0	4,2	0	2,7	0	1,0	0	1,1		2,5	0	0,8			
CGT Educ'Action	0,0	0	3,7	0	4,9	1	22,8	3	0,5		7,7	4	4,9		1,5	
SPEG			0,3		0,4		0,6				0,4		0,7			
CFE-CGC	0,0	0	0,8	0	0,8	0	6,3	0			1,8	0	1,0			
Total	100,0	4	100,0	10	100,0	19	100,0	10	100,0	9	100,0	52	100,0	9	100,0	9

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Les CAPN des personnels administratifs

61 000 personnels administratifs, appartenant à trois corps, étaient appelés à voter au scrutin du 6 décembre 2018. Le taux de participation a été de 60,5 % pour l'ensemble de la filière, pratiquement identique à celui de 2014 (60,7 %).

Avec 44,8 % des suffrages exprimés (47,4 % en 2014), l'UNSA reste l'organisation syndicale principale dans cette filière (17 sièges sur 31). La FSU recueille 8 sièges, la CFDT 3, FO 2 et la CGT 1.

A&I-UNSA remporte le plus grand nombre de sièges à chaque CAPN : respectivement 7 sur 10 des sièges à la CAPN des attachés, 5 sur 10 à celle des Saenes ; la CAPN des Adjaenes est un peu plus dispersée en termes de représentation avec 5 sièges sur 11 pour A&I-UNSA, 3 pour le SNASUB-FSU, et respectivement 1 pour FNEC-FP-FO, SGEN-CFDT et la CGT (**Tableau 13.7**).

Les CAPN des personnels sociaux et de santé

12 377 personnels, appartenant à cinq corps, étaient appelés à voter pour le scrutin auquel dix organisations syndicales ont participé. Le taux global de participation est de 65,6 % (contre 62,4 % en 2014) et celui de la CAPN des infirmières (catégorie A) est plus important encore (68,8 %) suivi de celui de la CAPN des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE), 65,8 %.

Avec 49,5 % des suffrages, la FSU reste l'organisation syndicale principale dans la filière (53,3 % en 2014), suivie de l'UNSA avec 33,5 % (33 % en 2014) (**Tableau 13.8 et 13.9**).

Tableau 13.7 - Résultats des suffrages à la CAPN des personnels administratifs

Corps Organisations syndicales	AAE		Saenes		Adjaenes		Total
	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Sièges
SUD Éducation			1,8		2,7		
SGEN CFDT	10,0	1	8,0	1	7,6	1	3
SNASUB-FSU	14,9	2	22,5	3	22,3	3	8
FNEC-FP-FO	4,6		10,6	1	12,6	1	2
ASAMEN	3,7						
CGT	4,4		7,5		8,4	1	1
Liste CAPN AAE syndicat A&I-UNSA	58,5	7					7
Liste CAPN Saenes syndicat A&I-UNSA			44,2	5			5
Liste CAPN Adjaenes syndicat A&I-UNSA					38,8	5	5
SNALC	1,4		1,9		2,3		
SNPTES	2,5		3,2		4,4		
CFE-CGC			0,5		1,0		
Total	100,0	10	100,0	10	100,0	11	31

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Tableau 13.8 - Taux de participation aux CAPN des personnels médico-sociaux

	Médecins EN	Infirmiers EN cat. A	Infirmiers EN cat. B	ASSAE	CTSSAE
Nombre d'électeurs	974	7 942	47	2 979	435
Suffrages exprimés	542	5 465	23	1 805	286
Votes blancs ou nuls	6	200	4	49	9
Taux de participation	55,6	68,8	48,9	60,6	65,7

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Tableau 13.9 - Résultats des suffrages aux CAPN des personnels médico-sociaux

Corps Organisations syndicales	Médecins EN		Infirmiers EN ES cat. A		Infirmiers EN cat. B		ASSAE		CTSSAE		Total
	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Suffrages obtenus (en %)	Sièges	Sièges
SNMSU-UNSA Éducation	60,6	3									3
Liste SNAMSPEN	35,8	2									2
FNEC FP	3,5		2,4				8,3				
SNIES UNSA Éducation			33,2	3	52,6	1					4
SNUAS-SNICS FP-FSU			58,2	6	47,4	1	41,1	3	34,7	1	11
CGT Educ 'Action			1,9				15,1	1	10,5		1
Sud Éducation			0,8				3,0				
SNALC			0,9				0,9				
SNASEN UNSA							24,4	2	43,3	1	3
SGEN CFDT			2,7				7,3		11,6		
Total	100,0	5	100,0	9	100,0	2	100,0	6	100,0	2	24

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

La CAPN des adjoints techniques d'établissement d'enseignement

Les 5 229 adjoints techniques d'établissement d'enseignement (ATÉE) ont élu leurs représentants lors du scrutin du 6 décembre 2018 : le taux de participation est

de 10,0% (19,4% en 2014). Avec 37,0% des voix, la CGT a obtenu 3 sièges ; la liste UNSA Éducation arrive en deuxième position avec 32,8% des suffrages et 3 sièges, FO obtient 2 sièges. SUD Éducation n'a obtenu aucun siège alors qu'il en avait obtenu 1 en 2014. (Tableau 13.10).

Tableau 13.10 - Résultats des suffrages aux CAPN des adjoints techniques des établissements d'enseignement

Organisations syndicales	Voix	Suffrages obtenus (en %)	Sièges
CGT	177	37,0	3
Liste UNSA Éducation ATE	157	32,8	3
FNEC FP FO	122	25,5	2
SUD Éducation	23	4,8	
Total	479	100,0	8

► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

C. Élections dans l'enseignement privé

La loi de refondation de l'École (loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013, art. 80) institue auprès du ministre chargé de l'Éducation nationale, un comité consultatif ministériel compétent à l'égard des maîtres des établissements d'enseignement privés des premier et second degrés sous contrat (CCMMEP).

Ce comité est chargé de connaître des questions relatives aux effectifs, aux emplois et compétences ainsi que des questions d'ordre statutaire intéressant les maîtres des établissements d'enseignement privés des premier et second degrés sous contrat (**Tableaux 13.11 et 13.12**).

Ce cadre réglementaire a rapproché le droit électoral, l'organisation et le fonctionnement des instances représentatives des maîtres du privé de celles des enseignants du public.

Les commissions consultatives mixtes (CCM) sont les instances représentatives des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat traitant des questions individuelles.

Les représentants des maîtres y sont élus pour quatre ans (**Figure 13.2, Figure 13.3, Figure 13.4, Figure 13.5**).

Ces instances sont organisées par niveau d'enseignement. Ainsi, les CCMA représentent les maîtres et documentalistes du second degré et les CCMD et CCMI représentent les maîtres du premier degré. Une CCMI (interdépartementale) peut être créée lorsque la gestion des maîtres du premier degré est mutualisée entre plusieurs ou tous les départements d'une académie.

Tableau 13.11 - Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP)

	Effectifs
Nombre d'électeurs	142 262
Suffrages exprimés	47 055
Votes blancs ou nuls	1 614
Taux de participation	33,1

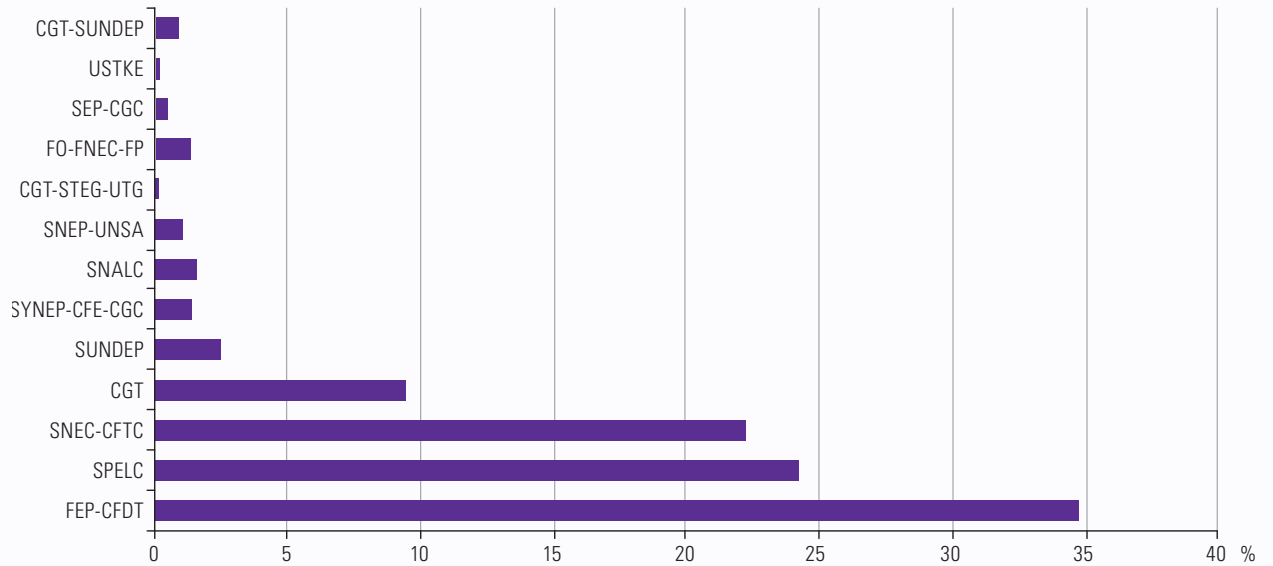
► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Tableau 13.12 - Résultats par organisation syndicale au comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP)

Organisations syndicales	Voix ou suffrages valablement exprimés	Suffrages obtenus (en %)	Sièges
FEP-CFDT AGIR, NE PAS SUBIR !	15 246	32,4	4
SNALC Affilié à la CSEN	871	1,9	0
SPELC	13 196	28,0	3
Snec & SnepI-CFTC	11 010	23,4	2
CGT Enseignement Privé	3 906	8,3	1
Liste SYNEP CFE-CGC CCMMEP	757	1,6	0
FORCE OUVRIERE FNEC FP	565	1,2	0
SUNDEP Solidaires	1 266	2,7	0
Ma priorité c'est la parité je vote donc CNMEP	238	0,5	0
Ensemble	47 055	100,0	10

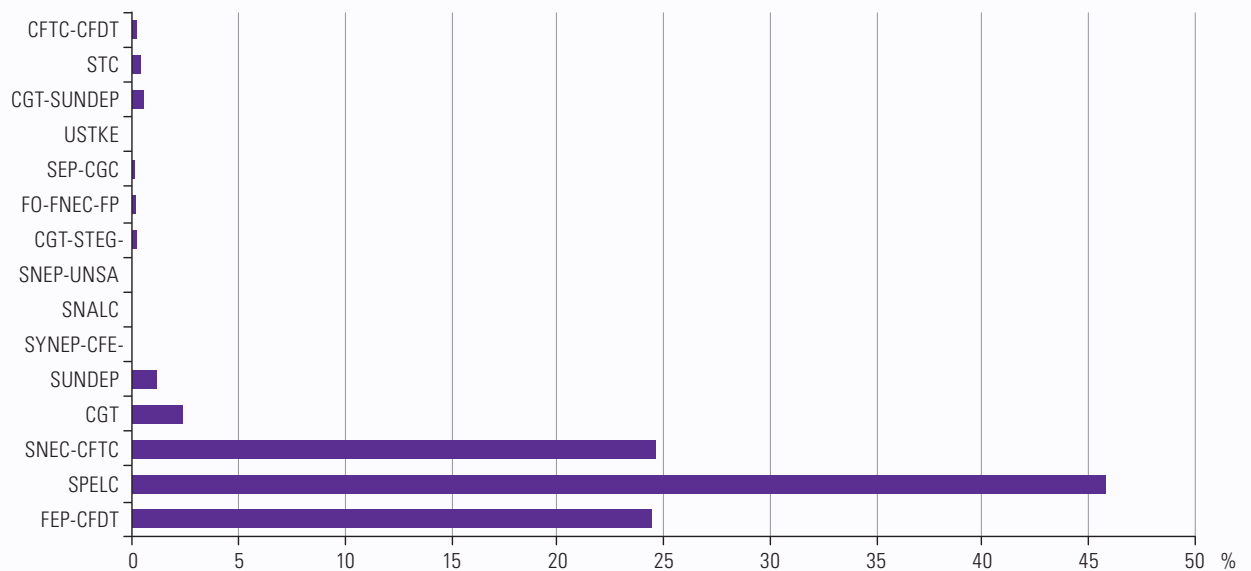
► Source : MENJ (scrutin du 6 décembre 2018).

Figure 13.2 - Élections aux commissions consultatives mixtes académiques en % de voix



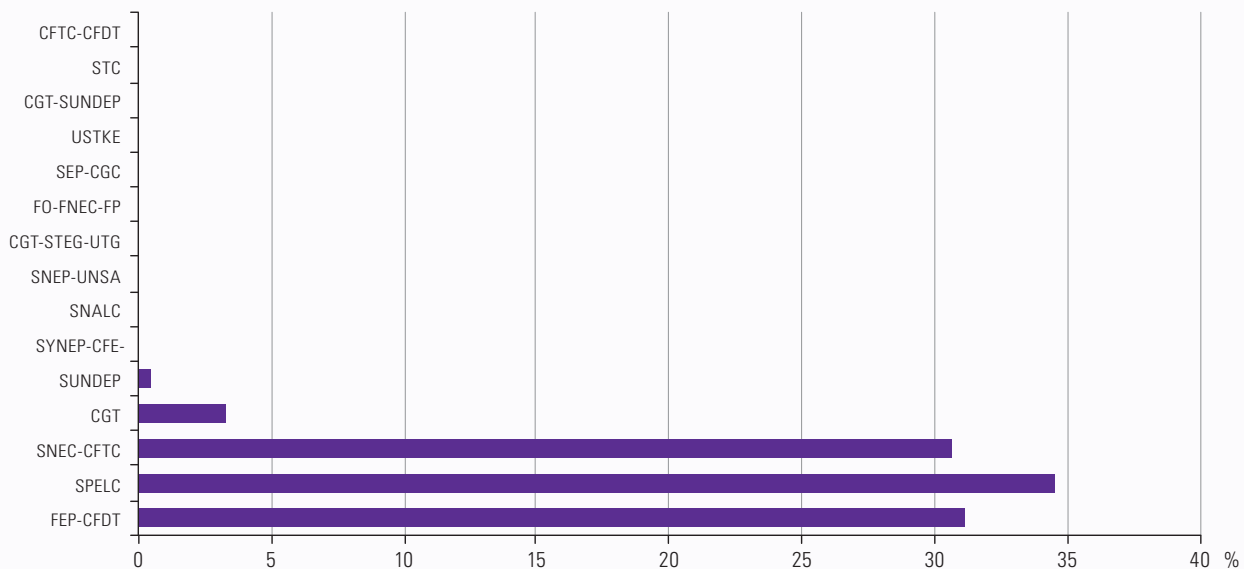
► Source : MENJ-DAF-D1 (scrutin du 6 décembre 2018).

Figure 13.3 - Élections aux commissions consultatives mixtes départementales en % de voix



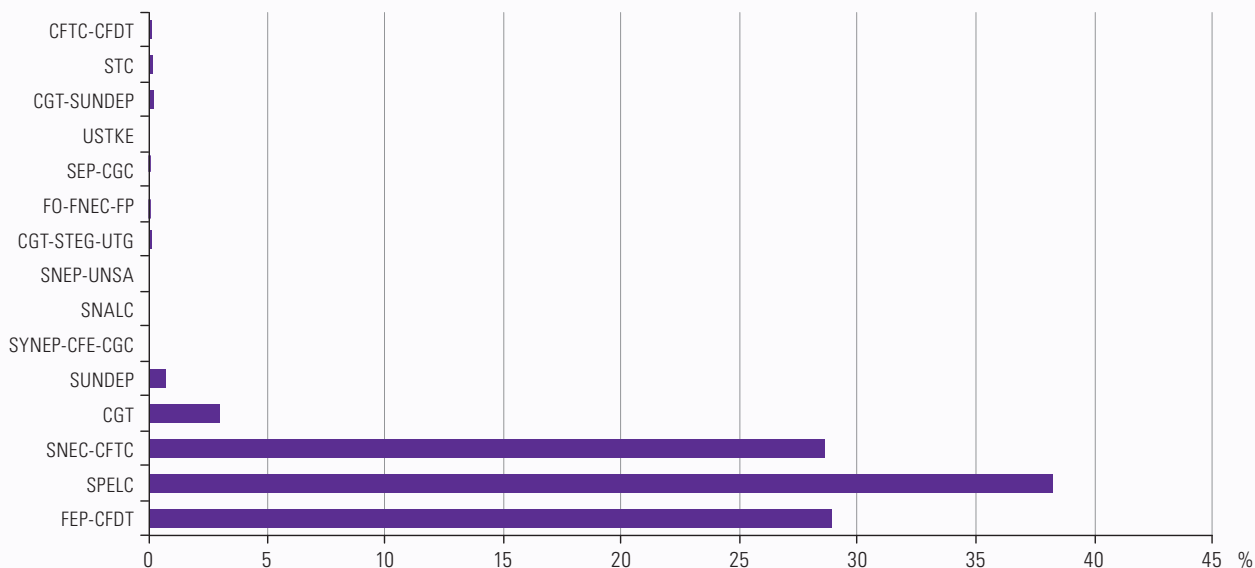
► Source : MENJ-DAF-D1 (scrutin du 6 décembre 2018).

Figure 13.4 - Élections aux commissions consultatives mixtes interdépartementales en % de voix



Source : MENJ-DAF-D1 (scrutin du 6 décembre 2018).

Figure 13.5 - Élections aux commissions consultatives mixtes départementales et interdépartementales en % de voix



Source : MENJ-DAF-D1 (scrutin du 6 décembre 2018).

Table des sigles

AAE Attaché d'administration de l'État	Capet Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.
Adaenes Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.	CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel.
Adjaenes Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.	CAPN Commission administrative paritaire nationale.
AENESR Administrateur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.	CASU Conseiller d'administration scolaire et universitaire.
AE Adjoint d'enseignement.	CDDP Centre départemental de documentation pédagogique.
AED Assistant d'éducation.	CE Chargé d'enseignement.
AESH Accompagnants des élèves en situation de handicap.	CE-EPS Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive.
Agape Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles.	CE Classe exceptionnelle.
Agora Aide à la gestion optimisée des ressources ASS.	Céreq Centre d'études et de recherche sur les qualifications.
AIP-CIV Aide au logement des personnels affectés en établissement difficile dans le cadre du comité interministériel de la ville.	CFC Conseiller en formation continue.
ASAMEN Association des attachés d'administration, de l'Enseignement supérieur, de la recherche et des Sports.	CFDT Confédération française démocratique du travail.
A&I Syndicat de l'administration et de l'intendance.	CFE-CGC Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres.
ASH Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés.	CFTC-EPR Confédération française des travailleurs chrétiens-Enseignement public et recherche.
ASIA Action sociale d'initiative académique.	La CGT Éduc'action Confédération générale du travail de l'éducation.
AST Agent des services techniques.	CIEP Centre international d'études pédagogiques.
ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé.	CIGeM Corps interministériel à gestion ministérielle.
ATÉE Adjoint technique des établissements d'enseignement	CIO Centre d'information et d'orientation.
Avec la FEPCFDT Donnez de la voix à votre voix : Fédération de l'enseignement privé CFDT	CIV Comité interministériel des villes.
AVS Assistant d'éducation, vie scolaire.	CLD Congé de longue durée.
Biatoss Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, personnels sociaux et de santé.	CLM Congé longue maladie.
CAE Contrat d'accompagnement dans l'emploi.	CMO Congé maladie ordinaire.
CAER Concours d'accès à une échelle de rémunération.	Cned Centre national d'enseignement à distance.
Cafep Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé.	CNDP Centre national de documentation pédagogique.
Canopé Réseau de création et d'accompagnement pédagogique (remplace CNDP, CRDP et CDDP).	CNGA-CGC Conseil national des groupes académiques de l'enseignement public.
CAPE Certificat d'aptitude au professorat des écoles.	CNMEP Coordination nationale des maîtres - Enseignement privé.
Capeps Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive.	CNU Conseil national des universités.
Capes Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.	COM Collectivités d'outre-mer.
	COP Conseiller d'orientation-psychologue.
	CPE Conseiller principal d'éducation.
	CRDP Centre régional de documentation pédagogique.
	CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale.
	CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles.

CSEN Confédération syndicale de l'Éducation nationale.

CSG Contribution sociale généralisée.

CTP Comité technique paritaire.

CTSS Conseiller technique de service social.

DADS Déclaration annuelle de données sociales.

DAF Direction des affaires financières (MENESR).

DASEN Directeur académique des services de l'Éducation nationale.

DAASEN Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale.

DCIO Directeur de centre d'information et d'orientation.

DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENESR).

DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique.

DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENESR).

DGRH Direction générale des ressources humaines (MENESR).

DGFIP Direction générale des finances publiques.

DIEO (personnel de) Direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.

DOM Départements d'outre-mer.

Éclair Écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite.

ECR Échelle de rémunération.

EIL SNETAA Syndicat national de l'enseignement technique action autonome.

Ensam École nationale supérieure des arts et métiers.

ENSI École nationale supérieure d'ingénieurs.

EPLE Établissement public local d'enseignement.

EPP Emploi-Poste-Personnel.

EPS Éducation physique et sportive.

EQTP Equivalent temps plein (annualisé).

EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP).

ERPD École régionale du premier degré.

ESPÉ Écoles supérieures du professorat et de l'éducation

FAEN Fédération autonome de l'Éducation nationale.

FGAF Fédération générale autonome des fonctionnaires dont fait partie la Confédération syndicale de l'Éducation nationale.

FNEC FP FO Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle.

FO Force ouvrière.

FPE Fonction publique d'État.

FPH Fonction publique hospitalière.

FPT Fonction publique territoriale.

FSU Fédération syndicale unitaire.

GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations.

Greta Groupement d'établissements.

IA-IPR Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional.

IEN Inspecteur de l'Éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO).

IFE Institut français de l'éducation (remplace l'INRP).

IGAENR Inspecteur (Inspection) général(e) de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche.

IGEN Inspecteur (Inspection) général(e) de l'Éducation nationale.

IGE Ingénieur d'études.

IGR Ingénieur de recherche.

IME Institut médico-éducatif.

Indépendance et Direction Syndicat indépendant des personnels de l'Éducation nationale.

INRP Institut national de recherche pédagogique.

Insee Institut national de la statistique et des études économiques.

IR Indemnité de résidence.

ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.

LEGT Lycée d'enseignement général et technique.

LOLF Loi organique relative aux lois de finances.

LP Lycée professionnel.

MA Maître auxiliaire.

Maître E Enseignant spécialisé intervenant en Rased, chargé de l'aide à dominante pédagogique.

Maître G Enseignant spécialisé intervenant en Rased, chargé de l'aide à dominante rééducative.

MEN Ministère de l'Éducation nationale.

MESRI Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

MIPH Mission à l'intégration des personnels handicapés.

NBI Nouvelle bonification indiciaire.

NNE Nouvelle nomenclature des emplois.

Ocean Organisation des concours et examens, académiques et nationaux.

Onisep Office national d'information sur les enseignements et les professions.

Pacte Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.



- PAF** Plan académique de formation.
- PCS** Professions et catégories socioprofessionnelles.
- PEGC** Professeur d'enseignement général de collège.
- PEPS** Professeur d'éducation physique et sportive.
- PIM** Prestation interministérielle.
- PLP** Professeur de lycée professionnel.
- RAEP** Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- RAR** Réseau ambition réussite.
- Rased** Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.
- RCE** Responsabilité et compétences élargies (universités).
- RRS** Réseau de réussite scolaire.
- Saenes** Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- SAGES** Syndicat des agrégés de l'Enseignement supérieur.
- SAIO** Service académique d'information et d'orientation.
- SB** Salaire brut.
- SCENRAC** Syndicat de l'Éducation nationale, de la recherche et des affaires culturelles.
- SCENRAC-CFTC** Syndicat de l'Éducation nationale, de la Recherche et des affaires culturelles-Confédération française des travailleurs chrétiens.
- SDEN** Service départemental de l'Éducation nationale.
- Segpa** Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA).
- SEP** Section d'enseignement professionnel.
- SE-UNSA** Syndicat des enseignants – Union nationale des syndicats autonomes.
- SFT** Supplément familial de traitement.
- SGA** Secrétaire général d'administration.
- SGEN-CFDT** Syndicat général de l'Éducation nationale – Confédération française démocratique du travail.
- SIA** Syndicat des inspecteurs d'académie.
- Siasp** Système d'information sur les agents des services publics.
- SIEN** Syndicat des inspecteurs de l'Éducation nationale.
- Siaes** Syndicat indépendant académique de l'enseignement secondaire.
- SIES** Syndicat indépendant de l'enseignement du second degré.
- SNALC-CSEN** Syndicat national des lycées et collèges – Confédération syndicale de l'Éducation nationale.
- SNASUB-FSU** Syndicat national de l'administration scolaire universitaire et des bibliothèques – Fédération syndicale unitaire.
- SNCA-eil-Convergence** Syndicat national des certifiés et agrégés-efficacité indépendance, laïcité.
- SNCL-FAEN** Syndicat national des collèges et lycées – Fédération autonome de l'Éducation nationale.
- SNETAA** Syndicat national de l'enseignement technique action autonome.
- SNFOLC** Syndicat national force ouvrière des lycées et collèges.
- SNIA-IPR** Syndicat national des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.
- SNIA-CR** Syndicat national indépendant des inspecteurs d'académie et conseillers de recteur.
- SNPCT** Syndicat national des professeurs chefs de travaux.
- SNPDEN** Syndicat national des personnels de direction de l'Éducation nationale.
- SNPI** Syndicat national des personnels d'inspection.
- SNPTES-UNSA** Syndicat national du personnel technique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- SPEG** Syndicat des personnels de l'Éducation en Guadeloupe
- SPELC** Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.
- SPIEN** Syndicat pluraliste et indépendant de l'Éducation nationale.
- STC** Syndicat des travailleurs corses.
- SUNDEP Solidaires Union Solidaires FP** Syndicat unitaire national démocratique des personnels de l'enseignement et de la formation privés.
- SVT** Sciences de la vie et de la Terre.
- SYNEP CFE-CGC** Syndicat national de l'enseignement privé-Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres.
- TIB** Traitement indiciaire brut.
- TZR** Titulaire en zone de remplacement.
- UDAS** Union des alternatives syndicales.
- UNSA** Union nationale des syndicats autonomes.
- Unsen-CGT** Union nationale des syndicats de l'Éducation nationale – Confédération générale du travail.
- VAE** Validation des acquis de l'expérience.
- ZR** Zone de remplacement.

Achévé d'imprimer en juin 2019
sur les presses de reprographie
du site Grenelle MENJ - 75007 Paris

BILAN SOCIAL

DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

2017-2018

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

- ▶ Chapitre 1 : Les personnels relevant de l'enseignement scolaire
- ▶ Chapitre 2 : Les missions et les lieux d'exercice
- ▶ Chapitre 3 : Les concours de recrutement
- ▶ Chapitre 4 : Les départs à la retraite et démissions
- ▶ Chapitre 5 : Les rémunérations
- ▶ Chapitre 6 : Les congés pour raison de santé
- ▶ Chapitre 7 : La formation continue
- ▶ Chapitre 8 : Les promotions
- ▶ Chapitre 9 : La politique handicap
- ▶ Chapitre 10 : La mobilité géographique
- ▶ Chapitre 11 : La politique sociale
- ▶ Chapitre 12 : Les relations professionnelles
- ▶ Chapitre 13 : Les élections professionnelles



Direction de l'évaluation,
de la prospective
et de la performance

Entièrement téléchargeable sur
www.education.gouv.fr/bilan-social

ISBN 978-2-11-152674-7

