

BILAN SOCIAL 2020-2021

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

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

BILAN SOCIAL 2020 2021

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

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des Sports
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, Elise Dion, Yves Dubois, Pascaline Feuillet, Marie
Lebaudy, Danielle Prouteau, Jean-Eric Thomas, Catherine Valette)

- DGRH

- DAF

Impression : Atelier de Grenelle

ISBN : 978-2-11-162566-2

e-ISBN : 978-2-11-162567-9

Fonds de carte @ IGN 2020

Dépôt légal : XXX 2021

Avant - propos

Le Bilan social est un instrument annuel clé pour le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports afin de connaître les personnels de l'enseignement scolaire, identifier leurs besoins et permettre une action éclairée à tous les niveaux de responsabilité du ministère.

Ce bilan social revêt une importance accrue cette année alors que le ministère s'est engagé dans un grand chantier de transformation en profondeur de la gestion de ses ressources humaines dans le cadre du GRENELLE DE L'EDUCATION et des 12 engagements qui ont été pris en ce sens.

Cette édition portant sur les données 2020-2021 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 concours, aux carrières des personnels titulaires, aux rémunérations, à la formation continue, aux congés pour raison de santé et aux départs à la retraite et aux démissions, et par la direction générale des ressources humaines (DGRH) pour les chapitres sur les promotions, le handicap, la mobilité géographique, la politique sociale, la gestion des ressources humaines de proximité et les relations professionnelles. La direction des affaires financières (DAF) a également contribué au chapitre sur les promotions dans l'enseignement privé.

Cette édition reconduit l'ensemble des thèmes développés dans les éditions précédentes du Bilan social. Certains de ces thèmes ont été enrichis 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. L'ensemble de ces améliorations traduit un investissement important de la DEPP et de la DGRH sur les statistiques sur les personnels, avec l'élaboration et la diffusion de nombreux indicateurs et analyses. Ainsi pour l'édition 2020-2021, le thème de la gestion des ressources humaines de proximité a été ajouté, indicatif de la transformation engagée par le ministère en faveur d'un accompagnement personnalisé des parcours et des évolutions professionnelles des personnels. Des informations supplémentaires ont été introduites sur les personnels d'assistance éducative. Des éclairages sont apportés sur la rémunération des personnels selon leur temps de travail. La présentation du chapitre sur les congés pour raison de santé a été remaniée afin d'isoler les congés maternité, paternité et adoption. Les données sur la formation continue sont plus récentes et portent désormais sur l'année 2019-2020. Une thématique issue d'une étude récemment menée par la DEPP sur un sujet présenté dans le Bilan social a été développée. Ainsi, les caractéristiques des enseignants remplaçants dans les premier et second degrés ont fait l'objet d'un encadré dans le chapitre correspondant.

Conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le Bilan social, de nombreux indicateurs sont déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des femmes et des hommes en termes d'égalité professionnelle, manifestant des priorités du ministère dans ce domaine. En vue de toujours mieux mesurer la situation relative des femmes et des hommes, ces indicateurs sexués sont accompagnés par des données sur leur évolution à chaque fois que cela était possible.

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. Dès l'année prochaine, le Rapport social unique permettra, conformément au décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au Rapport social unique dans la fonction publique, de présenter des données encore plus complètes incluant le champ de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

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

Vincent Soetemont
Le directeur général des ressources
humaines

Sommaire

Chapitre 1	Les personnels relevant de l'enseignement scolaire	9
A.	Les personnels enseignants et non enseignants	13
B.	Les enseignants	24
C.	Les personnels non enseignants du secteur public.....	47
D.	Annexes	66
Chapitre 2	Les missions et les lieux d'exercice	73
A.	Les missions exercées par les enseignants des secteurs public et privé.....	75
B.	Les conditions d'exercice particulières des enseignants.....	86
C.	Les personnels des corps non enseignants du secteur public	100
Chapitre 3	Les concours de recrutement	115
A.	Le recrutement par voie de concours en 2020 : 25 000 admis aux concours externes.....	118
B.	Les résultats aux concours de personnels enseignants	122
C.	Les résultats aux concours de personnels non enseignants	148
Chapitre 4	La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement	161
A.	La carrière des enseignants.....	164
B.	L'ancienneté des personnels non enseignants.....	171
Chapitre 5	Les rémunérations	173
A.	Vue d'ensemble	179
B.	Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2019.....	189
C.	Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2019.....	198
D.	Annexes	205
Chapitre 6	La formation continue	209
A.	L'accès à la formation continue	212
B.	Le temps passé en formation continue.....	227
C.	Les taux d'accès aux priorités nationales des formations suivies	233
D.	Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle. Année scolaire 2019-2020	236
Chapitre 7	Les congés pour raison de santé	245
A.	Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale.....	248
B.	Les congés de maladie ordinaire et les congés longs	257
C.	Les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP).....	270
D.	Évolution des congés pour raison de santé depuis 2012-2013	281

Chapitre 8	Les départs à la retraite et démissions	287
	A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé sous contrat en 2020	292
	B. Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale.....	304
Chapitre 9	Les promotions	313
	A. Promotions internes de l'année 2020 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'éducation nationale.....	316
	B. Promotions des personnels de direction et d'inspection	320
	C. Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques.....	323
	D. Bilan des promotions des maîtres du privé sous contrat - campagne 2020.....	327
Chapitre 10	La politique handicap	333
Chapitre 11	La mobilité géographique	337
	A. Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public.....	339
	B. Mouvement des enseignants du second degré public	343
	C. Mouvement des personnels de direction et d'inspection	348
	D. Opérations de mutation à date unique des personnels ASS	350
	E. Annexes.....	353
Chapitre 12	La politique sociale	357
	A. Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire	361
	B. Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN).....	372
	C. Les prestations non financées par le ministère.....	374
	Annexes.....	375
Chapitre 13	L'écosystème de l'accompagnement personnalisé des personnels : la gestion des ressources humaines de proximité	381
	A. La mise en œuvre des RH de proximité	382
	B. Le déploiement des conseillers RH de proximité.....	384
	C. Les typologies des demandes/sollicitations des RH de proximité.....	389
	D. La formation des conseillers en accompagnement personnalisé de proximité	393
Chapitre 14	Les relations professionnelles	395
	A. Niveau de déconcentration CAP Personnels	396
	B. Répartition par sexe des représentants du personnel.....	406
	C. Le crédit de temps syndical.....	410

Table des sigles	413
-------------------------	------------

1. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire

A. Les personnels enseignants et non enseignants	13
B. Les enseignants	24
C. Les personnels non enseignants du secteur public.....	47
D. Annexes.....	66

CHIFFRES-CLES 2020-2021

- ▶ **1 202 000 personnes en activité au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports relevant de l'enseignement scolaire,**
dont **879 000** femmes
et **322 500** hommes
 - ▶ **898 400 enseignants, dont 45 % dans le premier degré et 55 % dans le second degré**
754 900 enseignants dans le secteur public
 358 700 dans le premier degré
 396 200 dans le second degré
143 500 enseignants dans le secteur d'enseignement privé
 47 100 dans le premier degré
 96 400 dans le second degré
 - ▶ **296 800 non-enseignants, dont :**
6 % de personnels d'encadrement
68 % de personnels de la vie scolaire
22 % de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
4 % d'ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)
 - ▶ **6 400 étudiants en préprofessionnalisation pour le métier enseignant**
82 apprentis non enseignants
 - ▶ **936 400 (78 %) titulaires (ou sur échelle de titulaires)**
95 % sont en catégorie A
 - ▶ **258 700 (22 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**
179 000 personnels d'assistance éducative (soit **100 %** d'entre eux)
40 000 enseignants du secteur public (soit **5 %** d'entre eux)
26 700 enseignants du secteur privé (soit **19 %** d'entre eux)
9 800 personnels ASS et ITRF (soit **13 %** d'entre eux)
3 300 personnels d'éducation (soit **15 %** d'entre eux)
 - ▶ **7 % de l'ensemble des agents sont à temps partiel**
Parmi les personnels non-titulaires, le temps incomplet concerne :
20 % des enseignants du secteur public et **39 %** des enseignants du secteur privé
54 % des AED et **98 %** des AESH
18 % des personnels ASS et ITRF
-

SOURCES

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir **des données du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. 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 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.

Une différence d'effectifs peut être observée entre les données provenant du panel des

personnels issu de BSA et celles des Bases relais : 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.

Avertissement :

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles 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 l'année scolaire 2015-2016.

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 au cours de l'année 2020-2021 (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 DROM, 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.

Le panel des personnels issu de BSA est construit à partir des données de gestion, qui ne sont donc pas figées. L'actualisation de la situation des personnels entraîne une réévaluation marginale des effectifs comptabilisés par corps et filières par rapport aux précédentes éditions du bilan social national.

DEFINITION

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...). 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 8 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. Les autres missions (non enseignement) regroupent des fonctions variées. Les personnels de direction du premier degré et du second degré déchargés d'enseignement sont classés dans cette catégorie. D'autres activités professionnelles y figurent également, comme le soutien à l'enseignement, les missions d'inspection, l'administration, la santé. Les agents en congés de formation, en congés longs pour raison de santé, qui ne sont pas affectés à la date d'observation, soit 11 400 agents, sont regroupés et distingués de ceux qui ont une mission. Le tableau de la fiche 8.2 de RERS (édition 2021) offre une synthèse de ces deux présentations des personnels, en croisant l'approche par corps avec celle par mission.

"Étudiants en préprofessionnalisation"

Les personnels non titulaires ayant des activités associées à l'enseignement mais qui ne sont pas des enseignants en exercice ont été regroupés dans la rubrique "Étudiants en préprofessionnalisation". Cela concerne :

- les contractuels alternant, étudiants bénéficiant du dispositif de formation alternée dès la première année du master "métiers de l'enseignement, de l'Éducation et de la formation", qui leur permet de suivre la formation de professeur tout en bénéficiant d'un contrat pour découvrir le métier de professeur des écoles à tiers temps. Ce dispositif a été ouvert à la rentrée 2017-2018 dans plusieurs académies (Amiens, Créteil, Guyane, Reims et Versailles).
- les assistants d'éducation, depuis la rentrée 2019-2020, qui ont choisi un parcours de professionnalisation pour entrer progressivement dans le métier d'enseignant, comme le prévoit la loi pour une école de la confiance. Les autres assistants d'éducation restent comptabilisés avec les personnels de vie scolaire.
- les assistants de langue étrangère, qui interviennent auprès de l'enseignant de langues pendant le cours et dans le cadre des projets internationaux de l'établissement.
- les apprentis-enseignants qui, tout en poursuivant un cursus universitaire en licence, assurent des missions dans une classe en présence d'un tuteur. Ce dispositif s'adresse aux étudiants qui envisagent de devenir professeur de mathématiques, de lettres, d'anglais ou d'allemand au collège ou au lycée ou professeur des écoles dans les académies d'Amiens, Créteil, Guyane, Reims ou Versailles,

et qui ont besoin d'une aide financière pour poursuivre leurs études.

Personnels non enseignants

Les corps des personnels non enseignants sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnelle très variés. Ils sont classés en plusieurs groupes :

- Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, vice-recteurs et conseillers, le secrétaire général de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGEN, IGAENR), les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, sous-directeurs et les personnels d'encadrement de l'administration centrale ainsi que les administrateurs civils (de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur) et les experts de haut niveau.
- La vie scolaire regroupe les personnels d'éducation, et notamment les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, qui remplacent, depuis le 1^{er} septembre 2017, les psychologues scolaires et conseillers d'orientation-psychologues. Depuis cette date, une partie des corps enseignants du premier degré a basculé dans celui des psychologues de l'Éducation nationale. Afin d'harmoniser les données présentées dans les évolutions d'effectifs, les corps enseignants du premier degré sur des fonctions de psychologues scolaires avant 2017 ont été intégrés aux personnels de vie scolaire.
- Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap).
- Les personnels administratifs, sociaux et de santé.
- Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Temps partiel

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

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.

La nomenclature établie par la DGAFP est la référence pour constituer la catégorie A+ des personnels relevant de l'Éducation nationale.

Enseignement du secteur privé

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

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 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 titulaires relevant de l'enseignement scolaire sont en activité pour environ 95 % d'entre eux, soit 96 % des enseignants et 94 % 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. Les personnels non actifs sont ceux en

détachement (1,5 % de l'ensemble des agents ; 4 % des non-enseignants), en disponibilité (3 % des agents), en congé parental (0,4 % des agents). Les autres positions touchent peu d'agents.

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

Tableau 1.1 - Position des personnels titulaires de l'enseignement scolaire en %, en 2020-2021

	Enseignants			Non enseignants			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Activité	95.6	95.4	95.5	94.8	90.4	93.7	95.5	94.9	95.3
Congé parental	0.6	0.1	0.4	0.3	0.0	0.2	0.5	0.1	0.4
Disponibilité	2.8	2.3	2.7	2.2	1.1	1.9	2.7	2.2	2.6
Détachement	0.9	1.9	1.2	2.7	8.2	4.1	1.1	2.6	1.5
Autres positions, hors détachement	0.1	0.2	0.1	0.0	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

© DEPP

Observation : contrairement aux publications des années précédentes, les données sur les personnels en détachement sont disponibles et sont donc intégrées au tableau.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels de l'Éducation nationale.
- ▶ Source : *DEPP-MENJS*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

1. Les caractéristiques des agents de l'Éducation nationale

En 2020-2021, 1,2 million de personnes, dont 75 % d'enseignants, exercent dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'Éducation nationale (**Tableau 1.2**), soit plus de la moitié des effectifs physiques de la fonction publique d'État hors établissements publics à caractère administratif (EPA)¹. Les femmes représentent 73 % des agents de l'Éducation nationale soit environ 17 points de plus que dans la fonction publique d'État (hors EPA).

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 (78 %) dans une proportion plus forte pour les hommes que pour les femmes (80 % et 78 %) (**Figure 1.1**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (94 % contre 90 % chez les enseignants). Chez les personnels non enseignants en revanche, moins de la moitié des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (41 %) que les femmes (34 %). Ces taux s'expliquent par la présence des personnels d'assistance éducative, tous non titulaires et qui représentent à eux seuls plus de la moitié des agents non enseignants. Sans eux, les titulaires sont largement majoritaires dans cette population (90 %).

La plupart des personnels titulaires de l'Éducation nationale appartiennent à la catégorie A (95 %) (**Figure 1.2**). Le poids de la catégorie A est dû à celui des enseignants, qui en relèvent quasiment tous (presque 100 %), aussi bien les hommes que les femmes. Les enseignants de catégorie B appartiennent exclusivement aux corps d'instituteurs, mis en extinction en 2003 et en 2017 pour ceux recrutés à Mayotte.

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction comme les recteurs, les secrétaires généraux d'académie, les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN), les inspecteurs d'académie-inspecteurs académiques régionaux, les inspecteurs généraux et la plupart des ingénieurs de recherche exerçant au titre de l'Éducation nationale. Elle regroupe moins de 2 500 personnes (**Tableau 1.2**). La part de cette catégorie dans l'ensemble des personnels est stable (0,2 %).

Toutes les catégories hiérarchiques sont présentes parmi les non-enseignants titulaires, la catégorie A

étant néanmoins la plus nombreuse. La répartition des hommes au sein de ces catégories diffère de celle des femmes. Les hommes, plus nombreux que les femmes en catégorie A (69 % contre 53 %), sont moins présents parmi les catégories B et surtout C (13 % et 17 % contre respectivement 17 % et 30 % pour les femmes) (**Figure 1.2**).

Les étudiants en préprofessionnalisation et les apprentis non enseignants sont peu nombreux. Ils représentent moins de 1 % des effectifs et les femmes sont majoritaires (**Tableau 1.2**).

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 moins élevée parmi les enseignants (71 %), que parmi les non-enseignants (79 %). Parmi les catégories A, elle est légèrement plus faible que celle de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Les femmes représentent 46 % des personnels de catégorie A+, une part inférieure à celle des femmes de cette même catégorie dans la fonction publique d'État, hors enseignants, en 2018 (47,5 %). La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (79 %) et C (84 %).

L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 43,7 ans. Ceux âgés de 50 ans et plus regroupent 33 % de la population de l'Éducation nationale et 22 % d'entre eux ont moins de 35 ans.

En moyenne, 7 % des agents sont à temps partiel : 8 % des enseignants et 4 % 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 %.

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020, «Faits et chiffres : fiches thématiques», ministère de la Fonction publique, direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

Tableau 1.2 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2020-2021

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel ⁽²⁾ (en %)	Quotité moyenne ⁽³⁾ (en %)	Effectifs ETP
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Catégorie A	F	639 933	53.3		18.6	32.6	44.2	11.1	96.2	612 363
		H	249 840	20.8		15.0	41.0	46.2	3.6	98.0	243 617
		Ensemble	889 773	74.1	71.9	17.6	35.0	44.8	9.0	96.7	855 980
	dont A+	F	1 070	0.1		0.3	74.1	54.0	0.6	99.9	1 062
		H	1 269	0.1		0.2	71.0	53.7	0.1	100.0	1 267
		Ensemble	2 339	0.2	45.7	0.2	72.4	53.8	0.3	100.0	2 329
	Catégorie B	F	14 597	1.2		8.0	50.3	48.6	14.5	96.8	13 966
		H	3 856	0.3		8.5	48.1	48.3	3.6	98.7	3 763
		Ensemble	18 453	1.5	79.1	8.1	49.9	48.5	12.3	97.2	17 730
	Catégorie C	F	23 799	2.0		8.8	55.4	49.2	16.5	96.2	22 592
		H	4 398	0.4		11.4	48.7	47.8	4.8	98.5	4 257
		Ensemble	28 197	2.3	84.4	9.2	54.3	49.0	14.7	96.6	26 850
	Ensemble titulaires	F	678 329	56.5		18.0	33.8	44.5	11.3	96.2	648 921
		H	258 094	21.5		14.8	41.2	46.3	3.7	98.0	251 638
		Ensemble	936 423	77.9	72.4	17.1	35.9	45.0	9.2	96.7	900 559
	Ensemble non titulaires	F	195 846	16.3		34.1	25.3	40.6	0.3	72.2	141 360
		H	62 884	5.2		54.7	16.2	35.8	0.1	82.6	51 942
		Ensemble	258 730	21.5	75.7	39.1	23.1	39.4	0.2	74.7	193 301
Enseignants	Catégorie A	F	597 708	49.7		19.3	31.3	43.9	11.0	96.1	571 718
		H	232 345	19.3		15.8	39.7	45.9	3.8	97.8	226 297
		Ensemble	830 053	69.1	72.0	18.3	33.7	44.5	9.0	96.6	798 016
	Catégorie B	F	1 217	0.1		10.6	70.6	50.0	9.5	95.6	1 131
		H	482	0.0		7.7	59.1	49.5	1.5	98.9	461
		Ensemble	1 699	0.1	71.6	9.8	67.3	49.9	7.2	96.5	1 592
	Non titulaires	F	40 417	3.4		37.1	18.8	39.5	0.7	87.9	35 527
		H	26 222	2.2		36.4	22.6	40.3	0.3	91.1	23 881
		Ensemble	66 639	5.5	60.7	36.8	20.3	39.8	0.5	89.2	59 407
	Enseignant	F	639 342	53.2		20.4	30.6	43.6	10.4	95.6	608 376
		H	259 049	21.6		17.8	38.0	45.3	3.4	97.2	250 639
		Ensemble	898 391	74.8	71.2	19.7	32.8	44.1	8.4	96.0	859 015
Non enseignants	Catégorie A	F	42 225	3.5		8.8	50.8	48.8	11.5	97.0	40 645
		H	17 495	1.5		4.6	57.5	50.5	1.5	99.4	17 320
		Ensemble	59 720	5.0	70.7	7.6	52.8	49.3	8.5	97.7	57 964
	Catégorie B	F	13 380	1.1		7.8	48.5	48.5	15.0	96.9	12 835
		H	3 374	0.3		8.6	46.5	48.1	3.9	98.7	3 302
		Ensemble	16 754	1.4	79.9	8.0	48.1	48.4	12.8	97.2	16 138
	Catégorie C	F	23 799	2.0		8.8	55.4	49.2	16.5	96.2	22 592
		H	4 398	0.4		11.4	48.7	47.8	4.8	98.5	4 257
		Ensemble	28 197	2.3	84.4	9.2	54.3	49.0	14.7	96.6	26 850
	Non titulaires	F	155 429	12.9		33.3	27.0	40.9	0.2	68.1	105 833
		H	36 662	3.1		67.9	11.6	32.6	0.0	76.5	28 061
		Ensemble	192 091	16.0	80.9	39.9	24.0	39.3	0.1	69.7	133 894
Non enseignant	F	234 833	19.5		25.0	35.4	43.6	4.7	77.7	181 905	
	H	61 929	5.2		42.7	29.1	39.6	1.0	85.7	52 941	
	Ensemble	296 762	24.7	79.1	28.7	34.1	42.7	3.9	79.4	234 846	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	F	874 175	72.8		21.6	31.9	43.6	8.8	90.8	790 281	
	H	320 978	26.7		22.7	36.3	44.2	3.0	95.0	303 580	
	Ensemble	1 195 153	99.5	73.1	21.9	33.1	43.8	7.3	91.9	1 093 861	

Tableau 1.2 (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel ⁽²⁾ (en %)	Quotité moyenne ⁽³⁾ (en %)	Effectifs ETP
Étudiants en préprofessionnalisation ⁽¹⁾	F	4 767	0.4		95.0	2.0	23.6	0.4	82.8	3 945
	H	1 513	0.1		97.1	0.7	23.5	0.3	82.1	1 242
	Ensemble	6 280	0.5	75.9	95.5	1.6	23.6	0.4	82.6	5 187
Apprentis non enseignants	F	45	0.0		97.8	0.0	23.1	0.0	100.0	45
	H	37	0.0		100.0	0.0	21.8	0.0	100.0	37
	Ensemble	82	0.0	54.9	98.8	0.0	22.5	0.0	100.0	82
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	F	4 812	0.4		95.0	1.9	23.6	0.4	82.9	3 990
	H	1 550	0.1		97.2	0.6	23.4	0.3	82.5	1 279
	Ensemble	6 362	0.5	75.6	95.6	1.6	23.6	0.4	82.8	5 269
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	F	878 987	73.2		22.0	31.7	43.5	8.8	90.7	794 271
	H	322 528	26.8		23.0	36.1	44.1	3.0	94.9	304 859
	Ensemble	1 201 515	100.0	73.2	22.3	32.9	43.7	7.2	91.8	1 099 130

© DEPP

(1) Voir rubrique "Avertissement" pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.

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

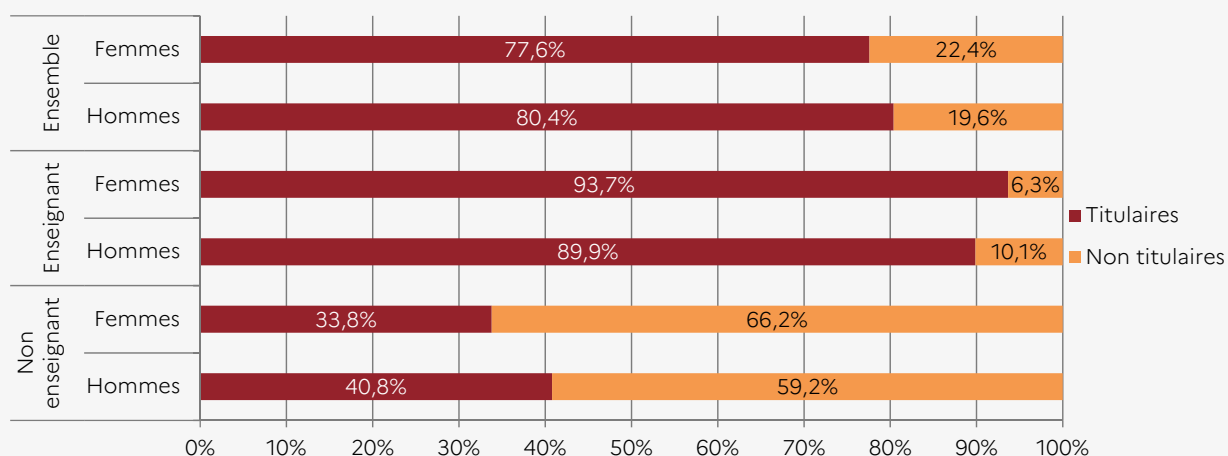
(3) La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

► Lecture : En catégorie A, parmi les titulaires, on compte 639 933 agents féminins (soit 53,3% de l'ensemble des personnels), 18,6% ont moins de 35 ans et 32,6% ont 50 ans et plus. Leur âge moyen est de 44,2 ans, 11,1% d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,2% ; l'effectif en équivalent temps plein est de 612 363, La part des femmes parmi les catégories A est de 74,1%.

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.1 - Répartition des personnels par statut en 2020-2021



© DEPP

► Lecture : les femmes sont majoritairement titulaires (77,6%), 22,4% d'entre elles sont des personnels non titulaires.

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.2 - Répartition des personnels titulaires ou assimilés par catégorie en 2020-2021



© DEPP

- Lecture : la population féminine titulaire est surtout composée de catégorie A (94,3 %), les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2,2 % et 3,5 % des effectifs féminins.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

2. Les évolutions d'effectifs sur la période 2015-2020

Entre les rentrées 2019 et 2020, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire ont augmenté de 2 % (**Tableau 1.3**). Le nombre d'enseignants augmente de 0,3 % entre les deux années, hors étudiants en préprofessionnalisation, de manière plus prononcée dans le secteur privé (+ 0,9 %) que dans le secteur public (+ 0,2 %). Le nombre de titulaires ou assimilés titulaires des deux secteurs stagne, tandis que celui des non titulaires augmente (+ 5 % dans le public et + 6 % dans le privé). La hausse globale des effectifs sur la dernière année est essentiellement due à l'augmentation du nombre des personnels non enseignants, hors apprentis (+7%), les effectifs des agents non titulaires relevant de la vie scolaire ayant fortement progressé (+ 12 %) en 2020-2021 et plus particulièrement ceux des accompagnants d'élèves en situation de handicap.

Depuis, 2015, les effectifs totaux des agents de l'Éducation nationale augmentent continuellement (**Figure 1.3**). Sur cette période de cinq ans, ils ont cru de 10 %.

Le nombre d'enseignants a augmenté globalement de 2 % depuis 2015, tirés par ceux du public (+ 2 %, contre + 1 % dans le privé) (**Tableau 1.3**). En particulier, les effectifs d'enseignants non titulaires du public ont considérablement augmenté (+ 26 %) ; ceux des maîtres délégués du privé ont également augmenté, mais dans une moindre mesure (+ 12 %). Le nombre d'enseignants du secteur public augmente de manière conséquente jusqu'en 2018 (**Figure 1.4**). Depuis, les effectifs stagnent dans le premier degré et sont en légère baisse dans le second degré. Dans le secteur privé, les effectifs sont stables sur toute la période.

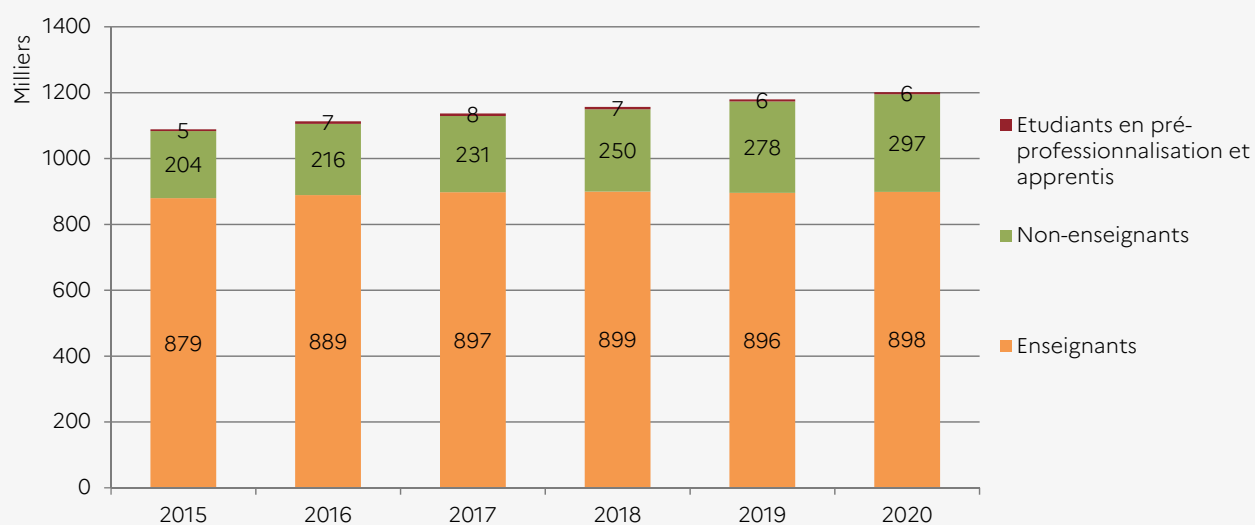
Les effectifs des personnels non enseignants de l'Éducation nationale ont augmenté de 46 % depuis 2015, avec une hausse continue année après année (**Tableau 1.3; Figure 1.3**). Cette croissance est surtout liée à celle, particulièrement élevée, des agents non titulaires relevant de la vie scolaire (+ 105 %). Dans les autres filières professionnelles, les effectifs des personnels non enseignants restent stables (**Figure 1.5**). Leur structure hiérarchique a légèrement évolué depuis 2015 (**Figure 1.6**). La part

des agents titulaires de catégorie A, qui était de 53 % en 2015, est passée à 57 % en 2020. Cette évolution est liée à leur augmentation dans la filière ASS. À contrario, la proportion des agents de catégorie B et C a tendance à diminuer (de 18 % en 2015 à 16 % en 2020 pour la catégorie B, de 29 % à 27 % pour la catégorie C).

La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 22 % en 2020 (**Figure 1.7**). Elle a augmenté beaucoup moins fortement chez les enseignants (6 % en 2015 à 7 %

en 2020) que chez les non-enseignants (respectivement 47,5 % et 65 %). La présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous non-titulaires, la création en 2014 du corps des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) dont le recrutement a augmenté depuis cette date expliquent la forte croissance de leur part (Attention, cette part est sous-évaluée en 2015, cf. avertissement en début de chapitre).

Figure 1.3 - Evolution des effectifs des personnels de l'Education nationale entre 2015 et 2020



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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.3 - Évolution des effectifs des personnels (2015-16/2020-21)

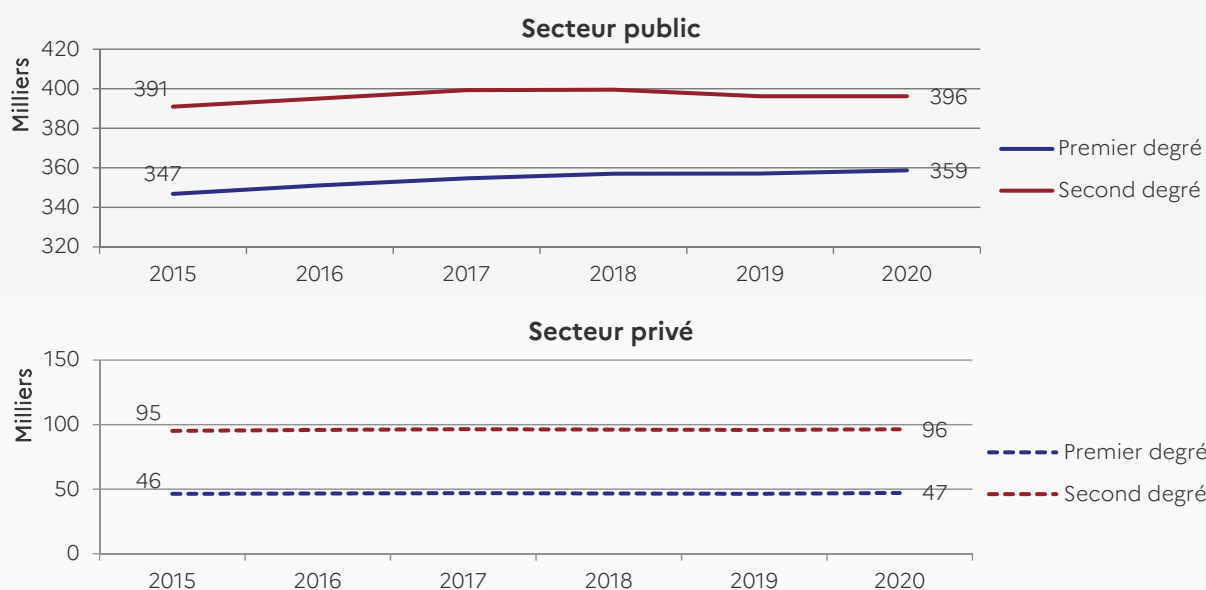
			Effectifs 2015-2016	Effectifs 2019-2020	Effectifs 2020-2021	Évolution 2015/16 - 2020/21 (en %)	Évolution 2019/20 - 2020/21 (en %)	
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 866	357 089	358 687	3.4	0.4	
		Second degré	390 926	396 213	396 209	1.4	0.0	
		Titulaires	706 151	715 071	714 935	1.2	0.0	
		Non-titulaires	31 641	38 231	39 961	26.3	4.5	
		Ensemble premier et second degrés	737 792	753 302	754 896	2.3	0.2	
	Secteur privé	Premier degré	46 365	46 413	47 090	1.6	1.5	
		Second degré	95 173	95 857	96 405	1.3	0.6	
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	117 756	117 072	116 817	-0.8	-0.2	
		Ensemble maîtres délégués	23 782	25 198	26 678	12.2	5.9	
		Ensemble premier et second degrés	141 538	142 270	143 495	1.4	0.9	
	Ensemble des enseignants			879 330	895 572	898 391	2.2	0.3
	Étudiants en préprofessionnalisation ⁽¹⁾			4 397	5 597	6 280	42.8	12.2
Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation			883 727	901 169	904 671	2.4	0.4	
Non enseignants	Personnels d'encadrement - Titulaires		17 803	17 986	18 268	2.6	1.6	
	Personnels vie scolaire		108 214	182 596	201 567	86.3	10.4	
	Titulaires		19 460	19 393	19 276	-0.9	-0.6	
	Non-titulaires		88 754	163 203	182 291	105.4	11.7	
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		66 675	65 839	65 816	-1.3	0.0	
	Titulaires		59 763	58 101	57 429	-3.9	-1.2	
	Non-titulaires		6 912	7 738	8 387	21.3	8.4	
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		10 926	11 097	11 111	1.7	0.1	
	Titulaires		9 796	9 839	9 698	-1.0	-1.4	
	Non-titulaires		1 130	1 258	1 413	25.0	12.3	
	Ensemble des non enseignants			203 618	277 518	296 762	45.7	6.9
	Apprentis			1 233	583	82	-93.3	-85.9
Ensemble des non- enseignants et apprentis			204 851	278 101	296 844	44.9	6.7	
Ensemble des personnels			1 088 578	1 179 270	1 201 515	10.4	1.9	
Titulaires			930 729	937 462	936 423	0.6	-0.1	
Non-titulaires			157 849	241 808	265 092	67.9	9.6	

© DEPP

(1) Voir rubrique "Définitions"

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

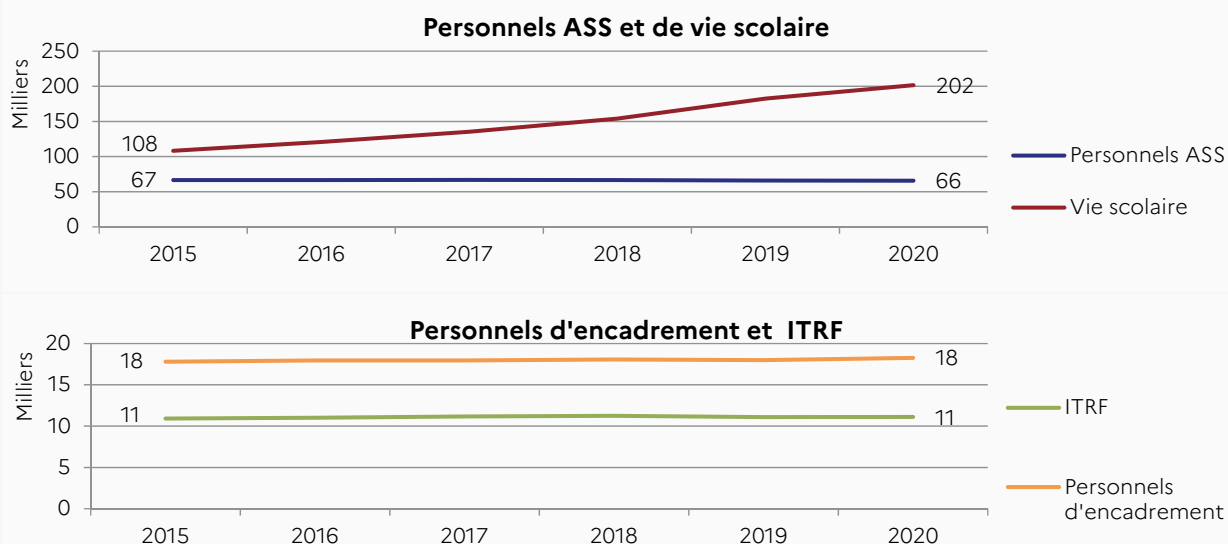
Figure 1. 4. - Évolution des effectifs enseignants de l'Éducation nationale entre 2015 et 2020



© 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 : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

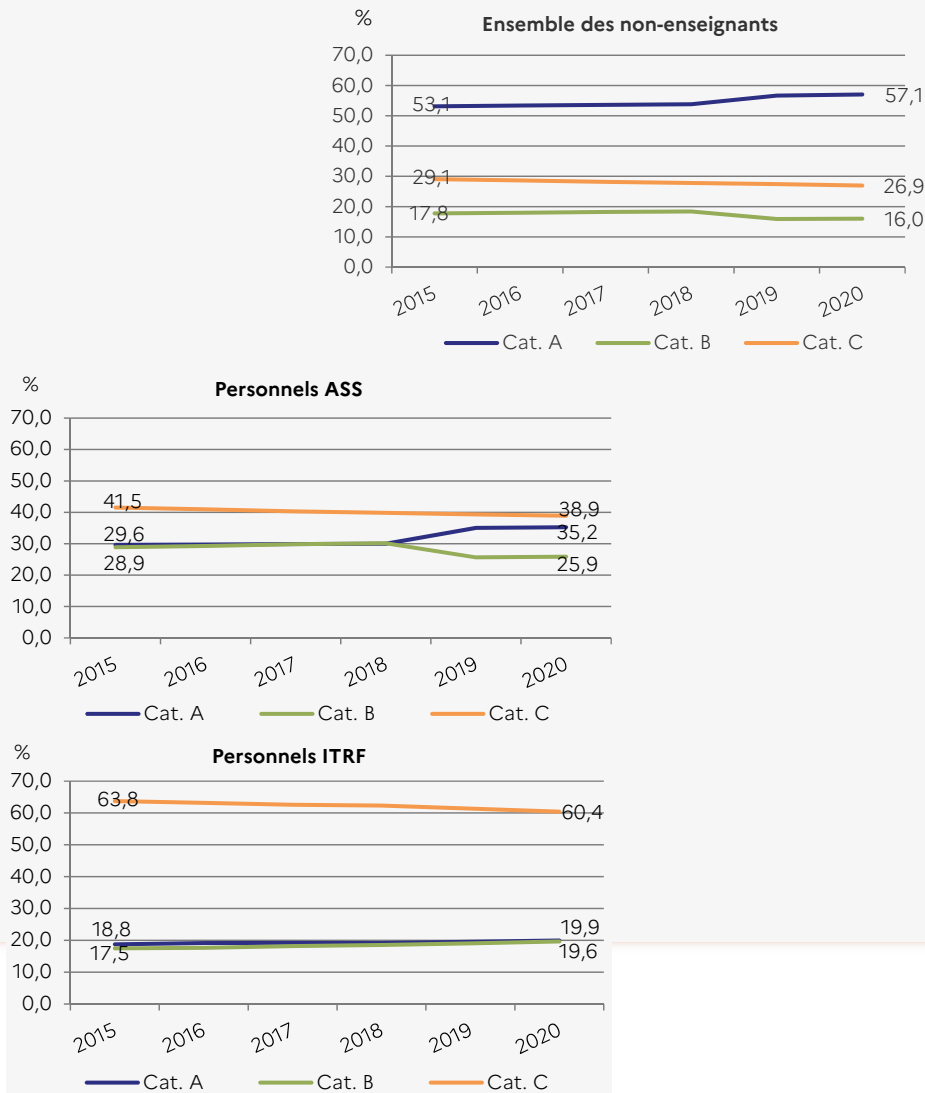
Figure 1.5 - Évolution des effectifs des personnels non enseignants entre 2015 et 2020



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non-enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

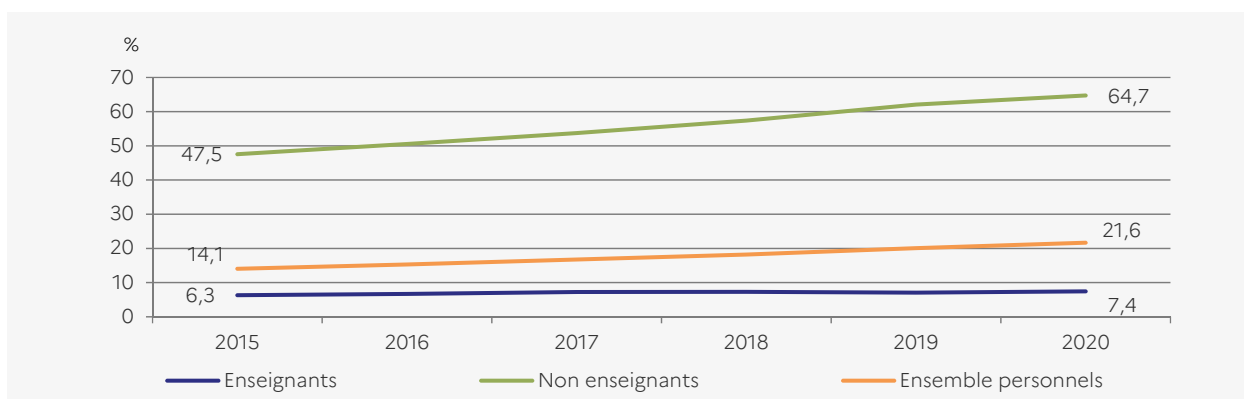
Figure 1.6 - Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les personnels titulaires non enseignants entre 2015 et 2020



© DEPP

- Lecture : La part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 53 % en 2008 à 57 % en 2020.
- Champ : Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps non-enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.7 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels de l'Éducation nationale, de 2015 à 2020



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

B. LES ENSEIGNANTS

898 400 enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, exercent leurs fonctions en 2020-2021 au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports 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 : 44 % de l'ensemble des enseignants sont dans le second degré public et 40 % dans le premier degré, ces proportions pour l'enseignement privé sont respectivement de 11 % et 5 %.

La moyenne d'âge est un peu moins élevée parmi les corps enseignants du public (43,9 ans contre 45,2 ans dans le privé). Les enseignants du premier degré sont plus jeunes que ceux du second degré. Les moins de 35 ans représentent 20 % des effectifs du public et 17 % de ceux du privé. La part des 50 ans et plus est moins forte dans le public (32 % contre 37 %).

La population enseignante est majoritairement féminine (71 %), et plus encore dans le privé (74 %) que dans le public (71 %), 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 (92 % contre 84 % dans le public). Dans le second degré, les femmes représentent 66 % des effectifs des corps du privé et 59 % de ceux du public. Depuis 2015, la part des femmes a tendance à augmenter, notamment dans le premier degré public (+2 points) (**Figure 1.8**). Il n'y a que dans le second degré privé que leur part a diminué (-0,5 point).

La part des enseignants non titulaires ou assimilés a augmenté dans les deux secteurs depuis 2015.

Dans le secteur public, les non titulaires exercent essentiellement dans le second degré. Les non-titulaires sont proportionnellement plus nombreux chez les hommes (10 % contre 8 % des femmes) (**Figure 1.9**). Dans le secteur privé, les maîtres-délégués exercent des fonctions dans les deux

degrés d'enseignement. Leur part est du même ordre pour les deux sexes (15 %) dans le premier degré à la différence du second degré, où la part des maîtres délégués est plus forte parmi les hommes (23% et 19 % pour les femmes).

Dans le secteur public, l'augmentation de la part des non-titulaires entre 2015 et 2020 concerne essentiellement le second degré (+1,5 points) (**Figure 1.10**). La part des non titulaires du premier degré est faible, néanmoins elle augmente 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 12 % en 2015 à 15 % en 2020). Dans le second degré, ces personnels représentaient 19 % des effectifs en 2015. Leur part passe à 20 % en 2020.

Le temps partiel concerne surtout les enseignants titulaires, et plus fréquemment les femmes.

Le temps partiel concerne 8 % des enseignants et essentiellement les personnels titulaires ou assimilés (**Tableau 1.4**). Il est du même ordre dans le public et le privé : les titulaires du privé y ont davantage recours, mais le privé comporte plus de non titulaires, qui sont peu à temps partiel. Les femmes y ont plus recours dans les deux secteurs (10 % contre 3 % des hommes).

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 1.5**). Dans le public, 3 % des enseignants sont à mi-temps ou moins (8 % dans le privé). Des écarts existent entre le temps de travail des titulaires et assimilés et celui des non-titulaires, 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, ces taux sont de 7 % pour les non titulaires et 3 % des titulaires.

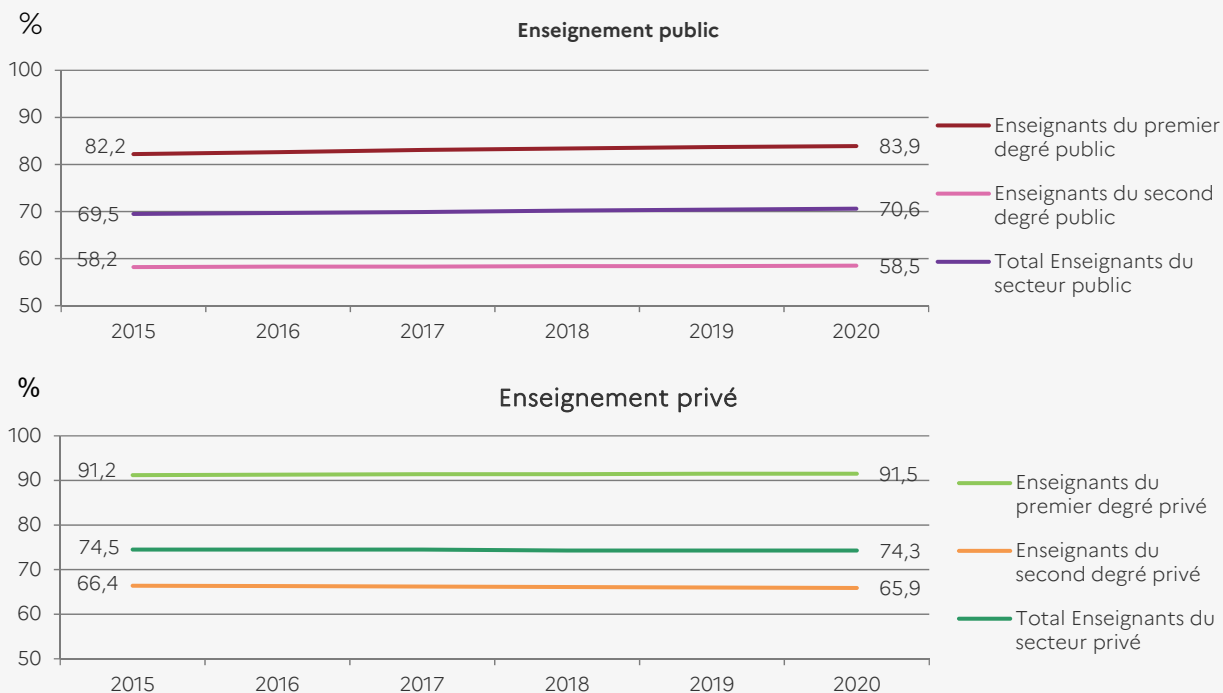
Tableau 1.4 - Répartition des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2020-2021

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	1 ^{er} degré	F	301 051	33.5		22.5	25.7	42.5	10.9	96.4	288 579
		H	57 636	6.4		16.7	35.2	44.9	3.1	98.6	56 447
		Ensemble	358 687	39.9	83.9	21.6	27.3	42.9	9.7	96.8	345 026
	2 nd degré	F	231 669	25.8		19.0	34.4	44.5	9.8	96.1	221 703
		H	164 540	18.3		18.4	38.6	45.4	3.6	97.8	160 266
		Ensemble	396 209	44.1	58.5	18.8	36.1	44.8	7.2	96.8	381 969
	Titulaires	F	510 726	56.8		20.3	29.9	43.5	10.8	96.5	490 110
		H	204 209	22.7		16.5	38.9	45.6	3.7	98.4	199 894
		Ensemble	714 935	79.6	71.4	19.2	32.5	44.1	8.8	97.0	690 004
	Non titulaires	F	21 994	2.4		37.0	20.2	39.7	1.2	91.7	20 172
		H	17 967	2.0		34.8	24.2	40.8	0.4	93.6	16 819
		Ensemble	39 961	4.4	55.0	36.0	22.0	40.2	0.8	92.6	36 991
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F	532 720	59.3		21.0	29.5	43.3	10.4	96.3	510 282
		H	222 176	24.7		17.9	37.7	45.3	3.4	98.0	216 713
		Ensemble	754 896	84.0	70.6	20.1	31.9	43.9	8.4	96.8	726 995
Secteur privé	1 ^{er} degré	F	43 106	4.8		19.1	32.1	44.0	11.4	92.6	39 890
		H	3 984	0.4		16.1	33.2	44.7	4.3	95.5	3 802
		Ensemble	47 090	5.2	91.5	18.8	32.2	44.1	10.8	92.9	43 692
	2 nd degré	F	63 516	7.1		16.0	39.2	45.8	9.0	91.7	58 203
		H	32 889	3.7		17.4	41.0	45.8	3.4	91.6	30 125
		Ensemble	96 405	10.7	65.9	16.5	39.8	45.8	7.1	91.7	88 328
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	88 199	9.8		13.1	40.3	46.3	12.0	93.9	82 739
		H	28 618	3.2		10.8	46.2	47.6	4.5	93.9	26 865
		Ensemble	116 817	13.0	75.5	12.5	41.8	46.6	10.2	93.9	109 604
	Maîtres délégués	F	18 423	2.1		37.3	17.2	39.2	0.2	83.4	15 354
		H	8 255	0.9		39.8	19.3	39.2	0.0	85.5	7 062
		Ensemble	26 678	3.0	69.1	38.1	17.8	39.2	0.1	84.0	22 416
	Ensemble 1^{er} et 2nd degrés	F	106 622	11.9		17.3	36.3	45.0	10.0	92.1	98 093
		H	36 873	4.1		17.3	40.2	45.7	3.5	92.1	33 926
		Ensemble	143 495	16.0	74.3	17.3	37.3	45.2	8.3	92.1	132 020
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé	F	344 157	38.3		22.1	26.5	42.7	11.0	95.9	328 469	
	H	61 620	6.9		16.7	35.1	44.9	3.2	98.4	60 248	
	Ensemble	405 777	45.2	84.8	21.3	27.8	43.0	9.8	96.3	388 718	
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé	F	295 185	32.9		18.4	35.4	44.7	9.7	95.2	279 907	
	H	197 429	22.0		18.2	39.0	45.4	3.5	96.8	190 391	
	Ensemble	492 614	54.8	59.9	18.3	36.8	45.0	7.2	95.8	470 297	
Ensemble des enseignants, public et privé	F	639 342	71.2		20.4	30.6	43.6	10.4	95.6	608 376	
	H	259 049	28.8		17.8	38.0	45.3	3.4	97.2	250 639	
	Ensemble	898 391	100.0	71.2	19.7	32.8	44.1	8.4	96.0	859 015	

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

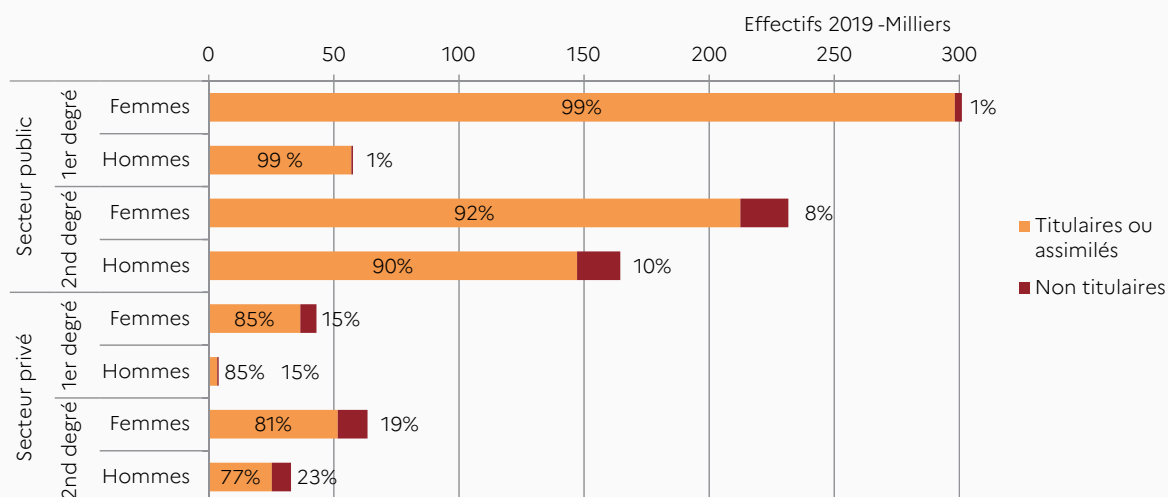
Figure 1.8 - Évolution de la part des femmes dans les corps enseignants de 2015 à 2020



© 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 : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

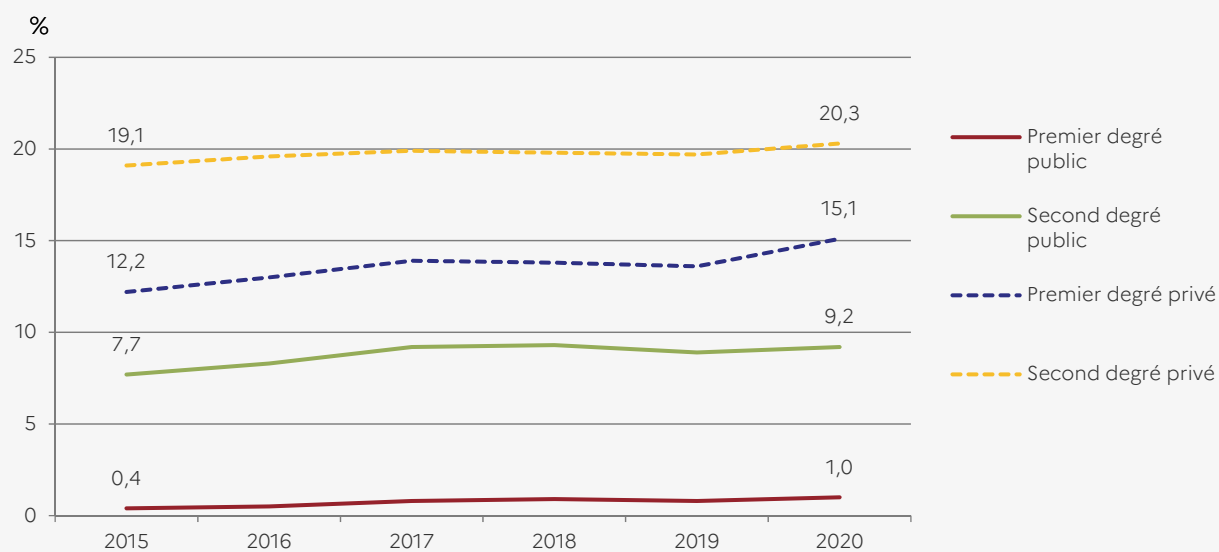
Figure 1.9 - Répartition des personnels enseignants, par statut en 2020-2021



© DEPP

- Lecture : dans le premier degré public, 301 051 enseignants sont des femmes, dont 99 % sont titulaires et 1 % 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 : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.10 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les enseignants entre 2015 et 2020, en %.



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.5 – Quotité de travail des personnels enseignants en 2020-2021

			% 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	F	3.5	8.1	0.1	88.3
		H	2.1	2.0	0.1	95.9
		Ensemble	3.2	7.1	0.1	89.6
	2 nd degré	F	3.1	5.7	4.0	87.2
		H	2.2	2.4	1.8	93.6
		Ensemble	2.7	4.3	3.1	89.9
	Titulaire	F	3.1	7.0	1.6	88.3
		H	1.9	1.9	1.0	95.2
		Ensemble	2.7	5.6	1.4	90.3
	Non titulaire	F	8.0	8.1	6.3	77.5
		H	5.9	6.3	5.9	81.9
		Ensemble	7.1	7.3	6.1	79.5
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F	3.3	7.1	1.8	87.9
		H	2.2	2.3	1.4	94.2
		Ensemble	3.0	5.6	1.7	89.7
Secteur privé	1 ^{er} degré	F	9.4	7.9	0.9	81.7
		H	5.5	3.9	1.2	89.4
		Ensemble	9.1	7.6	1.0	82.4
	2 nd degré	F	7.1	9.0	6.0	78.0
		H	8.1	5.9	4.0	82.0
		Ensemble	7.5	7.9	5.3	79.3
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	5.9	7.4	3.0	83.7
		H	6.0	3.8	2.0	88.2
		Ensemble	5.9	6.5	2.8	84.8
	Ensemble des maîtres délégués	F	18.3	14.2	8.4	59.1
		H	14.1	12.3	9.5	64.1
		Ensemble	17.0	13.6	8.7	60.6
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F	8.0	8.5	3.9	79.5
		H	7.8	5.7	3.7	82.8
		Ensemble	8.0	7.8	3.9	80.3

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Dans le premier degré public, 11 % des femmes titulaires ont recours au temps partiel (**Tableau 1.10.1**). Entre 30 et 39 ans, leur part est d'environ 20 % (**Figure 1.11**). Dans le privé, les taux sont similaires : la moyenne est de 13 % pour les femmes assimilées titulaires, et il atteint 20 % pour les trentenaires. En revanche, la part des femmes de plus de 45 ans du premier degré privé à temps partiel est plus élevée que dans le public (entre 10 % et 11 % pour les femmes âgées de 45 à 59 ans, entre 6 % et 8 % pour celles du public dans la même tranche d'âge).

Dans le second degré, les trentenaires ont moins recours au temps partiel que dans le premier degré. Ainsi, il concerne 15 % des femmes de 35 ans à 39 ans dans le public et 12 % dans le privé. Dans le second degré privé, la part des femmes à temps partiel s'élève 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.

Entre 2015 et 2020, la part des enseignants titulaires à temps partiel a évolué différemment dans les deux secteurs d'enseignement (**Figure 1.12**). Dans le premier degré public, la proportion d'hommes se stabilise autour de 3 %. Le temps partiel féminin dans le premier degré public était de l'ordre de 14 % en 2015 et sa part régresse depuis 2017 (11 % en 2020). Dans le premier degré privé, la part de temps partiel reste stable pour les femmes (13,5 %) et tend à augmenter pour les hommes, peu concernés par cette modalité de travail. En 2015, 4 % des hommes étaient à temps partiel contre 5 % en 2020.

Dans le second degré public, le temps partiel des hommes est stable sur toute la période, celui des femmes baisse, passant de 12 % en 2015 à 11 % en 2020. Dans le second degré privé la part des hommes à temps partiel a très légèrement augmenté (3 % en 2015, 4 % en 2020) tout comme celle des femmes (10 % en 2015, 11 % en 2020).

Deux motifs prédominent parmi ceux invoqués pour travailler à temps partiel (**Tableau 1.6**). Celui, de droit, pour élever un enfant concerne 27 % de l'ensemble des enseignants à temps partiel, les femmes plus que les hommes, aussi bien dans le public que dans le privé. Il est plus fréquemment utilisé dans le public (29 % contre 17 % dans le privé). C'est dans le premier degré public que l'écart entre les sexes est le moins élevé : 33 % des hommes et 38 % des femmes font une demande pour ce motif (17 % des hommes et 25 % des femmes dans le premier degré privé). La part des enseignants du second degré à temps partiel pour cette raison est moins élevée mais concerne 20 %

des femmes dans le public (12 % des hommes) et 13 % dans le privé (4 % des hommes).

Le temps partiel accordé sur autorisation est le plus répandu (60 % des situations). Moins utilisé dans le public (58 % contre 73 % dans le privé), les hommes l'invoquent plus que les femmes, à l'exception du premier degré public où la part est équivalente pour les deux sexes.

Parmi les autres motifs invoqués, le temps partiel thérapeutique et ceux, de droit, pour personne handicapée et pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint regroupent chacun 4 % des enseignants à temps partiel.

Les enseignants non-titulaires plus souvent à temps incomplet et en CDD.

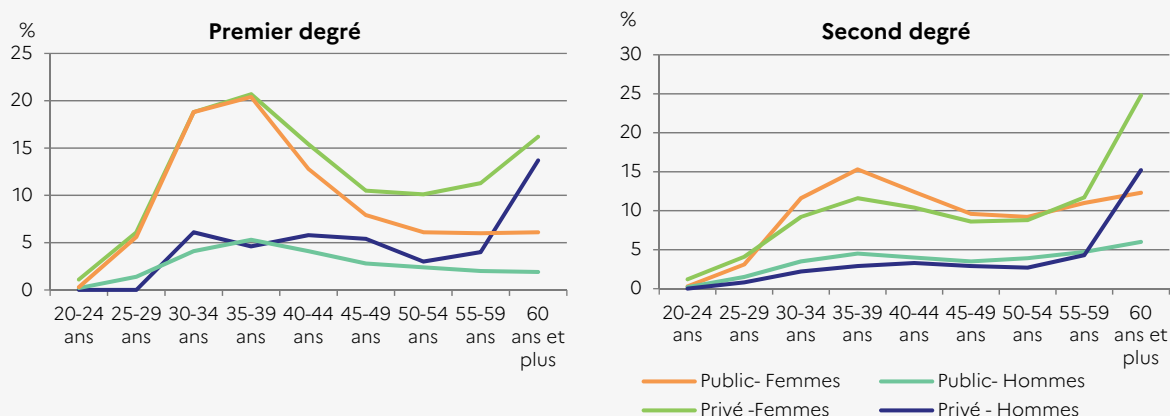
Près des trois quarts des enseignants non titulaires sont employés à temps complet (72 %). Le temps incomplet, c'est-à-dire un service prévu par l'administration d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire, concerne 27 % des enseignants non titulaires pour lesquels les heures disponibles dans leur discipline de recrutement ou dans les établissements dans lesquels ils exercent ne permettent pas d'atteindre un service à temps complet (**Tableau 1.7**). Le temps incomplet est plus utilisé dans le privé (39 % contre 20 % dans le public). Il est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le secteur d'enseignement. Le temps partiel est très marginal (moins de 1 %) au sein de cette population.

Sur la période 2015-2020, la part des agents à temps incomplet a globalement baissé dans le premier degré (**Figure 1.13**). En 2015, 9 % des enseignantes non titulaires du premier degré public étaient à temps incomplet, elles ne sont plus que 6 % en 2020 (respectivement 3 % et 2 % des hommes). Pour les hommes du secteur privé, le temps incomplet baisse de 24 % en 2015 à 21 % en 2020. Il baisse également pour les femmes du premier degré privé en 2020 (33 %), après avoir augmenté jusqu'à atteindre 35 % en 2019.

Dans le second degré, la part du temps incomplet diminue plus fortement dans le public que dans le privé où cette modalité de travail est nettement plus fréquente. Dans le public, elle concerne 29 % des enseignantes non titulaires en 2015 et 21 % en 2020 (chez les hommes, 23 % et 18 %). Dans le second degré privé, elle passe de 46 % pour les femmes en 2015 à 45 % en 2020 (39 % à 37 % pour les hommes).

Les contrats à durée déterminée (CDD) sont les plus nombreux : 78 %, contre 22 % de contrats à durée indéterminée (CDI), avec une part un peu plus forte des CDD dans le privé que dans le public (**Tableau 1.7**).

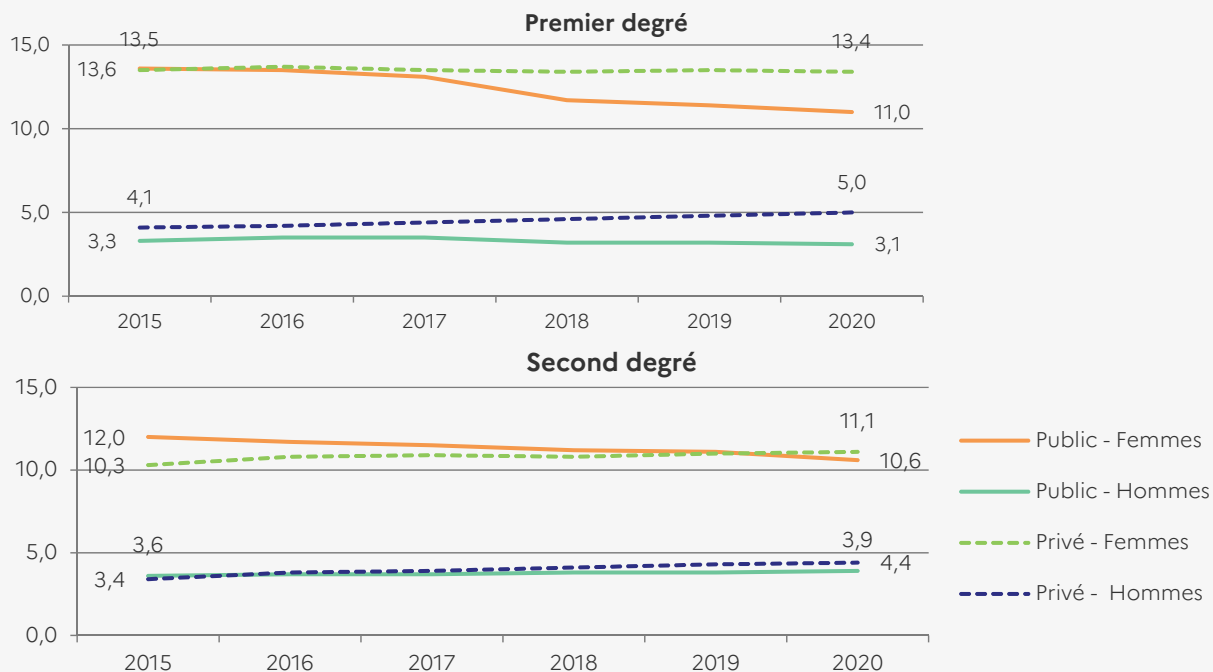
Figure 1.11 Temps partiel des enseignants titulaires en 2020



© DEPP

- Lecture : dans le premier degré public, le temps partiel concerne 18,8 % des enseignantes titulaires âgées entre 30 et 34 ans et 4,1 % des enseignants titulaires du même âge.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.12 Évolution du temps partiel des enseignants titulaires entre 2015 et 2020 par sexe, en %.



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.6 - Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2020-2021

			Temps partiel de droit pour élever un enfant	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Temps partiel thérapeutique	Temps partiel de droit pour personne handicapée	Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	Ensemble
Secteur public	1 ^{er} degré	Femmes	37.6	48.3	5.4	3.6	4.6	0.4	0.0	100.0
		Hommes	32.9	48.5	4.9	6.7	5.5	1.1	0.4	100.0
		Tout	37.3	48.3	5.4	3.8	4.7	0.4	0.1	100.0
	2 nd degré	Femmes	20.1	67.9	3.0	4.1	4.1	0.4	0.4	100.0
		Hommes	11.6	72.5	2.3	6.4	3.9	0.8	2.5	100.0
		Tout	18.4	68.9	2.8	4.6	4.1	0.4	0.8	100.0
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	Femmes	30.5	56.3	4.4	3.8	4.4	0.4	0.2	100.0
		Hommes	16.6	66.9	2.9	6.5	4.3	0.8	2.0	100.0
		Tout	28.8	57.6	4.2	4.1	4.4	0.4	0.4	100.0
Secteur privé	1 ^{er} degré	Femmes	25.1	65.7	2.5	3.0	3.6	0.1	0.1	100.0
		Hommes	16.5	74.7	1.8	4.1	2.4	0.0	0.6	100.0
		Tout	24.8	66.0	2.5	3.1	3.5	0.1	0.1	100.0
	2 nd degré	Femmes	12.8	76.1	2.6	3.3	4.9	0.1	0.2	100.0
		Hommes	3.9	85.0	1.6	3.1	4.7	0.4	1.3	100.0
		Tout	11.3	77.6	2.4	3.3	4.9	0.1	0.4	100.0
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	Femmes	18.4	71.3	2.6	3.2	4.3	0.1	0.1	100.0
		Hommes	5.5	83.7	1.6	3.3	4.4	0.3	1.2	100.0
		Tout	17.1	72.6	2.5	3.2	4.3	0.1	0.2	100.0
Femmes			28.5	58.7	4.1	3.7	4.4	0.3	0.2	100.0
Hommes			15.0	69.3	2.7	6.0	4.3	0.8	1.9	100.0
Ensemble			26.9	60.0	3.9	4.0	4.4	0.4	0.4	100.0

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.7 - Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2020-2021

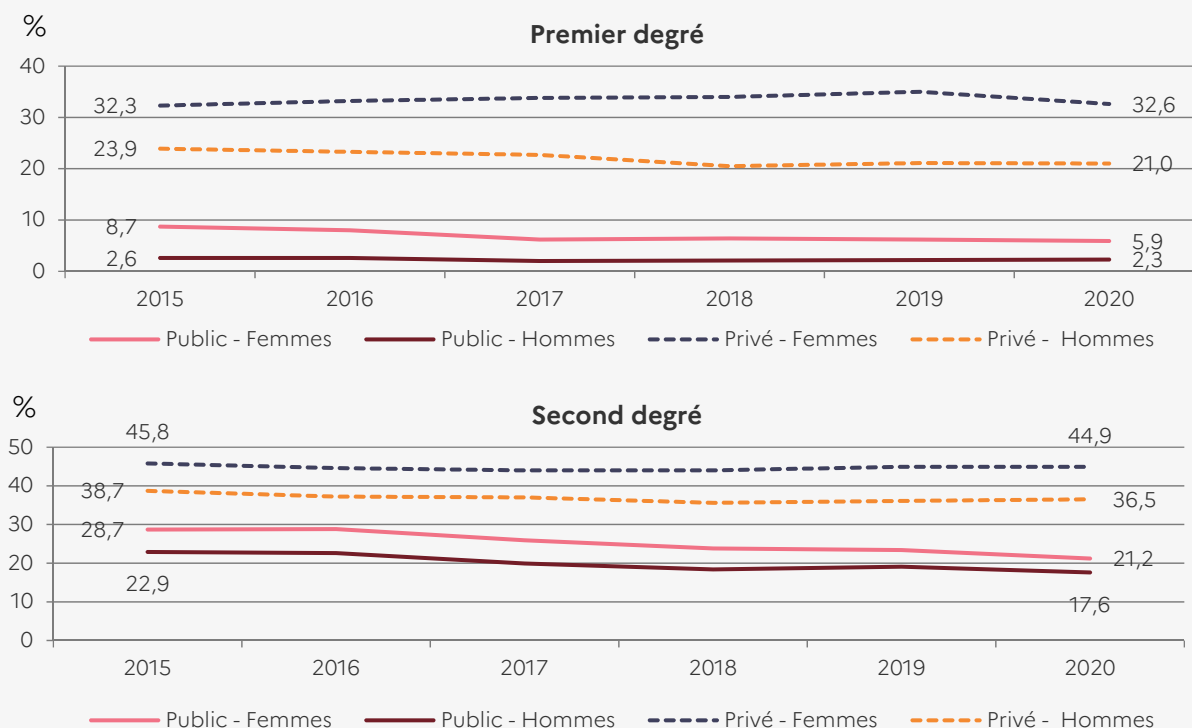
		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Secteur public	Femmes	CDD	16 501	24.8		45.5	12.9	37.3	0.6	25.7	73.7	90.2	14 880	
		CDI	5 491	8.2		11.4	41.9	46.9	3.1	7.5	89.5	96.4	5 293	
		Vacations	2	0.0		50.0	50.0	43.5						
		Ensemble	21 994	33.0		37.0	20.2	39.7	1.2	21.2	77.6	91.7	20 172	
	Hommes	CDD	12 948	19.4		43.8	16.9	38.3	0.1	22.8	77.2	91.9	11 902	
		CDI	5 011	7.5		11.6	43.0	47.2	1.1	4.3	94.6	98.1	4 916	
		Vacations	8	0.0		37.5	50.0	46.8						
		Ensemble	17 967	27.0		34.8	24.2	40.8	0.4	17.6	82.0	93.6	16 819	
	Ensemble non titulaires	CDD	29 449	44.2		56.0	44.8	14.7	37.7	0.4	24.4	75.2	90.9	26 781
		CDI	10 502	15.8		52.3	11.5	42.4	2.1	6.0	91.9	97.2	10 209	
		Vacations	10	0.0		20.0	40.0	50.0	46.1					
		Ensemble	39 961	60.0		55.0	36.0	22.0	40.2	0.8	19.6	79.6	92.6	36 991
Secteur privé	Femmes	CDD	15 635	23.5		42.2	14.0	37.9	0.0	41.4	58.6	83.0	12 978	
		CDI	2 771	4.2		10.0	35.1	46.0	0.8	36.1	63.2	85.7	2 376	
		Vacations	17	0.0		11.8	35.3	46.5						
		Ensemble	18 423	27.6		37.3	17.2	39.2	0.2	40.6	59.3	83.4	15 354	
	Hommes	CDD	6 785	10.2		46.3	17.0	37.9	0.0	36.3	63.7	85.8	5 823	
		CDI	1 444	2.2		9.8	29.6	45.2	0.2	31.7	68.1	85.8	1 238	
		Vacations	26	0.0		11.5	34.6	47.5						
		Ensemble	8 255	12.4		39.8	19.3	39.2	0.0	35.4	64.6	85.5	7 062	
	Ensemble des maîtres délégués	CDD	22 420	33.6		69.7	43.4	14.9	37.9	0.0	39.8	60.1	83.9	18 801
		CDI	4 215	6.3		65.7	9.9	33.2	45.7	0.6	34.6	64.8	85.8	3 615
		Vacations	43	0.1		39.5	11.6	34.9	47.1	0.0	0.0	100.0	0.0	0
		Ensemble	26 678	40.0		69.1	38.1	17.8	39.2	0.1	39.0	60.9	84.0	22 416
Ensemble des enseignants non titulaires	CDD	51 869	77.8		62.0	44.2	14.8	37.8	0.2	31.1	68.7	87.9	45 583	
	CDI	14 717	22.1		56.1	11.1	39.8	46.7	1.7	14.2	84.2	93.9	13 824	
	Vacations	53	0.1		35.8	17.0	37.7	46.9						
	Ensemble	66 639	100.0		60.7	36.8	20.3	39.8	0.5	27.3	72.1	89.2	59 407	

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM (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 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.13 - Évolution du temps incomplet des enseignants non titulaires entre 2015 et 2020 par sexe, en %



© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

La part des femmes selon la discipline et le service hebdomadaire moyen des enseignants du second degré en charge d'élèves à l'année

La part des femmes parmi les enseignants du second degré varie selon la discipline. Les femmes sont largement majoritaires dans les groupes de disciplines "langues" et "lettres" : elles représentent respectivement 83 % et 79 % des effectifs dans le secteur public (Tableau 1.8.1), 87 % et 84 % dans le privé sous contrat (Tableau 1.8.2). À l'inverse, elles sont particulièrement peu présentes parmi les enseignants de "technologie" (15 % dans le public et 23 % dans le privé). Elles sont également minoritaires en éducation physique et sportive et dans les disciplines scientifiques. Sur la période 2015-2020, leur proportion est stable.

Le service hebdomadaire moyen d'un enseignant du second degré (y compris ceux à temps partiel ou incomplet) est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, et dans chaque secteur plus élevé pour les hommes. 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. Dans le public, un homme a un service hebdomadaire de 18,8 heures, contre 18,3 heures pour une femme (Tableau 1.9). Dans les deux secteurs, un homme fait en moyenne 0,5 heure supplémentaire annualisée de plus qu'une femme ; 1 heure s'il est non-titulaire.

Pyramides des âges des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat (Figure 1.14)

Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que leurs homologues du secteur privé. Les écarts les plus importants entre l'âge moyen des

enseignants titulaires ou assimilés du public et du privé sont parmi les agrégés (45 ans contre 48 ans dans le privé), les certifiés (45 ans et 47 ans) et les professeurs des écoles (43 ans et 45 ans). La proportion d'enseignants de moins de 35 ans est de 20 % dans le secteur public contre 17 % dans le privé, celle de la tranche d'âge des 35-44 ans de 30 % dans le public contre 28 % 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 plus fortement représentés parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) que parmi les autres corps (public : respectivement 30 % et 23 %, privé : 19 % et 18 %). Le corps des professeurs des écoles comprend une forte proportion d'enseignants âgés de 40 à 49 ans dans les deux secteurs (de l'ordre de 36 %). Dans le privé, 36 % des professeurs des écoles

ont 50 ans ou plus (27 % dans le public). Chez les professeurs de lycée professionnel (PLP) et les agrégés, les enseignants âgés de moins de 40 ans sont proportionnellement moins nombreux que ceux des tranches d'âges supérieures. Chez les enseignants non-titulaires, la part des jeunes enseignants des deux sexes est la plus forte (entre 35 % et 39 % de moins de 35 ans selon le secteur et le sexe).

La part des femmes est très importante dans la plupart des corps enseignants des deux secteurs. Chez les enseignants des deux secteurs, elles sont proportionnellement moins nombreuses à partir de la tranche d'âge des 50 ans et plus. Dans le corps des PEPS, elles sont minoritaires, quels que soient leur tranche d'âge et leur secteur d'exercice.

Tableau 1.8.1 - Part des femmes dans le second degré public pour les principaux groupes de disciplines en 2020-2021, en %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Philosophie	39.1	39.1	39.1	38.5	38.8	38.8
Lettres	79.2	79.3	79.4	79.5	79.5	79.4
Langues	83.2	83.1	83.0	83.0	83.0	83.0
Histoire-géographie	50.5	50.2	50.1	50.1	50.3	50.2
Sciences économiques et sociales	48.9	48.9	48.9	48.9	49.0	49.4
Mathématiques	44.7	44.5	44.3	44.4	44.5	44.5
Physique-chimie	42.9	42.9	42.8	42.9	42.8	42.8
Biologie-géologie	64.8	64.8	65.1	65.2	65.3	65.3
Éducation musicale	56.3	55.7	56.0	55.8	55.6	55.5
Arts plastiques	66.5	67.3	67.8	68.4	68.4	69.0
Éducation physique et sportive	43.7	43.4	43.2	43.0	42.7	42.4
Technologie	15.5	15.3	15.2	15.1	14.9	15.0
Économie et gestion	67.6	67.3	67.1	66.6	66.7	66.1

© DEPP

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

- ▶ Lecture : dans le secteur public, la part des femmes avec une discipline de poste "Philosophie" est passée de 39,1 % en 2015 à 38,8 % en 2020.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM. Secteur public.
- ▶ Source : DEPP-MENJS/ Bases relais.

Tableau 1.8.2 - Part des femmes dans le second degré privé sous contrat pour les principaux groupes de disciplines en 2020-2021, en %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Philosophie	44.7	44.0	44.1	43.5	44.1	43.0
Lettres	83.9	84.0	83.8	83.6	83.9	84.0
Langues	87.5	87.7	87.6	87.5	87.6	87.2
Histoire-géographie	58.5	58.2	57.8	57.5	57.2	56.9
Sciences économiques et sociales	58.5	58.2	57.6	56.4	56.7	55.6
Mathématiques	58.3	57.8	57.3	57.3	56.8	56.6
Physique-chimie	51.1	50.9	51.1	51.4	51.6	51.1
Biologie-géologie	72.2	71.6	71.5	71.6	71.9	72.0
Éducation musicale	60.8	60.7	59.9	59.2	59.6	59.2
Arts plastiques	72.2	72.2	73.4	74.3	74.9	75.4
Éducation physique et sportive	38.6	38.6	38.0	37.5	37.7	37.2
Technologie	22.8	22.5	22.4	22.8	22.7	22.6
Économie et gestion	73.6	73.5	73.2	73.0	72.5	72.2

© DEPP

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

- ▶ Le secteur privé sous contrat la part des femmes avec une discipline de poste "Philosophie" est passée de 44,7 % en 2015 à 43,0 % en 2020.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM. Secteur privé sous contrat
- ▶ Source : DEPP-MENJS/ Bases relais.

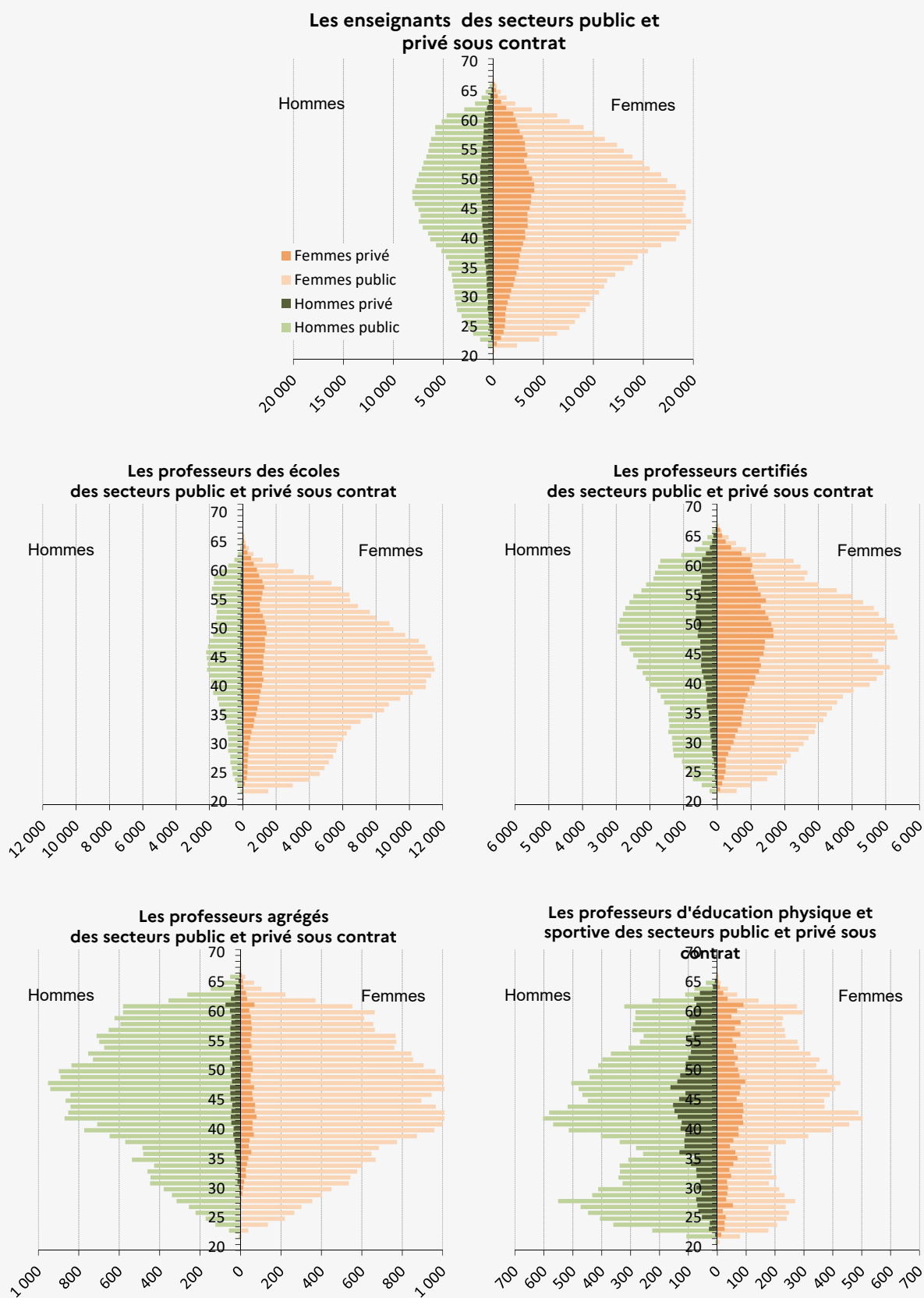
Tableau 1.9 Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré 2020-2021

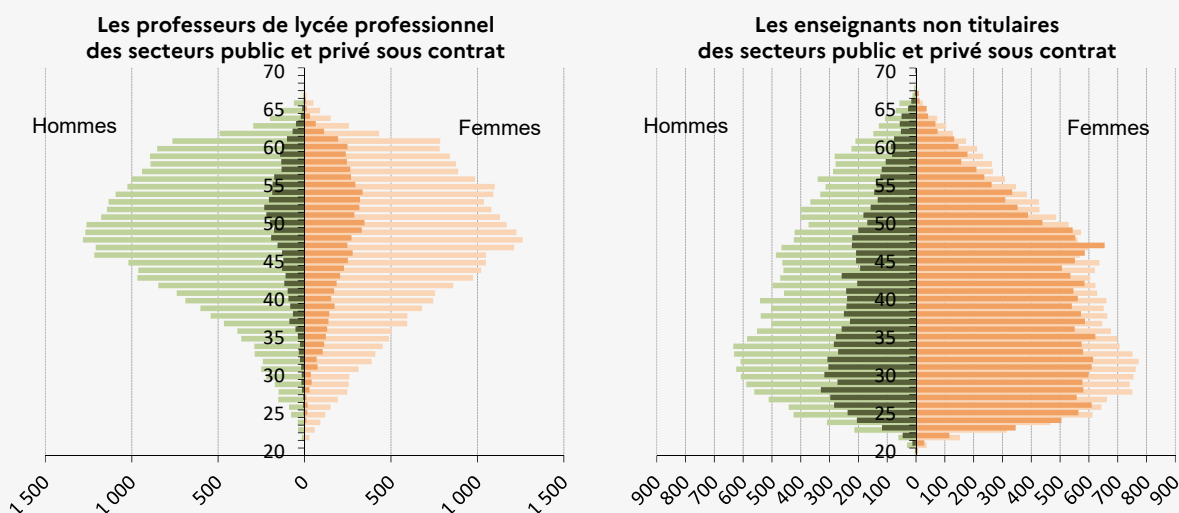
		Heures rémunérées									
		Enseignement		Autres activités ⁽¹⁾		Heures de pondération ⁽²⁾		Service hebdomadaire total ⁽³⁾		dont heures supplémentaires annualisées	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	14.6	14.8	0.4	0.4	0.8	0.9	15.8	16.2	1.9	2.5
	Certifiés et assimilés	17.6	18.0	0.5	0.8	0.5	0.6	18.6	19.4	1.3	1.7
	Adjoints, chargés d'enseignement et PEGC	17.1	17.7	1.7	1.9	0.1	0.1	19.0	19.7	0.8	1.0
	PLP	18.8	19.3	0.2	0.2	0.1	0.1	19.1	19.6	1.7	2.0
	Autres titulaires ⁽⁴⁾	20.6	20.7	0.3	0.5	0.2	0.3	21.1	21.5	0.5	0.7
	Total titulaires	17.5	17.7	0.4	0.6	0.5	0.6	18.4	18.9	1.4	1.9
	Non-titulaires ⁽⁵⁾	16.1	17.2	0.2	0.3	0.4	0.4	16.8	17.9	1.1	1.4
Ensemble second degré public		17.4	17.7	0.4	0.6	0.5	0.6	18.3	18.8	1.4	1.8
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	14.4	14.4	0.2	0.4	0.9	0.8	15.6	15.5	2.2	3.2
	Certifiés et assimilés	17.6	17.7	0.3	0.7	0.5	0.6	18.4	19.0	1.5	1.9
	Adjoints et chargés d'enseignement	15.9	15.0	0.2	0.5	0.2	0.3	16.3	15.7	0.9	1.2
	PLP	18.4	18.8	0.1	0.2	0.2	0.2	18.7	19.2	1.8	2.3
	Autres titulaires ⁽⁴⁾	19.8	18.0	0.2	0.2	0.0	0.0	20.0	18.1	0.3	0.4
	Total titulaires	17.6	17.6	0.3	0.6	0.5	0.5	18.3	18.7	1.6	2.1
	Non-titulaires ⁽⁵⁾	15.1	16.0	0.1	0.3	0.4	0.4	15.6	16.7	1.2	1.7
Ensemble second degré privé		17.2	17.3	0.3	0.5	0.5	0.5	17.9	18.3	1.5	2.0

© 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 16,2 heures qui se décompose en 14,8 heures devant élèves, 0,4 heure dans une autre activité et 0,9 heure de pondération. Sur ce service moyen, 2,5 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.
 - ▶ Champ : France métropolitaine + DOM.
 - ▶ Source : DEPP-MENJS / Bases relais.

Figure 1.14 - Pyramides des âges des enseignants des principaux corps de titulaires des secteurs public et privé et des enseignants non-titulaires en novembre 2020.





© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

1. Les enseignants du secteur public

En 2020-2021, 754 900 enseignants relèvent du secteur public, dont 47 % dans le premier degré et 53 % dans le second degré (**Tableau 1.10.1**).

Les professeurs des écoles constituent l'essentiel des effectifs du premier degré. Près d'un enseignant sur trois est professeur certifié, 4 % sont professeurs d'éducation physique et sportive, 7 % sont agrégés et 8 % sont professeurs de lycée professionnel.

Les femmes représentent 71 % des enseignants du secteur public. Elles constituent 84 % des effectifs des professeurs des écoles du premier degré. Leur part parmi les enseignants titulaires du second degré est la plus forte chez les professeurs certifiés (65 %). Elles sont 54 % parmi les agrégés, 51 % chez les professeurs de lycée professionnel et 42 % chez les professeurs d'éducation physique et sportive. Le corps des professeurs de chaire supérieure, qui totalise moins de 1 % des effectifs enseignants du secteur public, est celui où les enseignantes sont les moins nombreuses (38 %).

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (43 ans) que dans le second (45

ans) où 36 % d'entre eux ont 50 ans ou plus. Dans le premier degré, 27 % des enseignants sont dans cette tranche d'âge.

Le temps partiel concerne 8 % des enseignants dans le secteur public, dont 10 % dans le premier degré et 7 % dans le second degré.

À ces enseignants s'ajoutent 6 300 étudiants en préprofessionnalisation, population qui regroupe des apprentis-enseignants et des assistants de langue étrangère, qui sont tous des personnels non-titulaires (voir **Avertissement** et **Tableau 1.10.2**). Les deux tiers d'entre eux sont dans le second degré. Les femmes constituent 76 % des effectifs et sont, comme parmi les enseignants, très majoritaires dans le premier degré (85 %). Il s'agit essentiellement d'une population jeune, âgée en moyenne de 24 ans.

Tableau 1.10.1 - Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement en 2020-2021

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	F	297 095	39.4		22.2	25.7	42.5	11.0	96.4	284 814
		H	56 520	7.5		16.3	35.3	45.0	3.1	98.6	55 362
		Ensemble	353 615	46.8	84.0	21.2	27.3	42.9	9.7	96.8	340 177
	Instituteurs et instituteurs suppléants	F	1 151	0.2		11.2	70.8	49.9	7.8	96.6	1 079
		H	476	0.1		7.8	59.5	49.5	1.3	99.3	457
		Ensemble	1 627	0.2	70.7	10.2	67.5	49.8	5.9	97.4	1 536
	Titulaires	F	298 246	39.5		22.1	25.9	42.6	11.0	96.4	285 893
		H	56 996	7.6		16.2	35.5	45.1	3.1	98.6	55 819
		Ensemble	355 242	47.1	84.0	21.2	27.5	43.0	9.7	96.8	341 713
	Non titulaires	F	2 805	0.4		64.1	6.7	33.3	2.5	95.7	2 686
		H	640	0.1		62.7	7.7	34.3	1.1	98.1	628
		Ensemble	3 445	0.5	81.4	63.9	6.9	33.5	2.3	96.2	3 313
	Ensemble 1^{er} degré	F	301 051	39.9		22.5	25.7	42.5	10.9	96.4	288 579
		H	57 636	7.6		16.7	35.2	44.9	3.1	98.6	56 447
		Ensemble	358 687	47.5	83.9	21.6	27.3	42.9	9.7	96.8	345 026
2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	828	0.1		0.0	69.7	53.3	0.5	99.9	827
		H	1 340	0.2		0.0	70.3	53.6	0.2	99.9	1 336
		Ensemble	2 168	0.3	38.2	0.0	70.1	53.5	0.3	99.9	2 163
	Professeurs agrégés	F	27 778	3.7		16.0	35.3	45.2	9.7	96.9	26 783
		H	24 151	3.2		15.1	38.3	45.9	4.2	98.2	23 561
		Ensemble	51 929	6.9	53.5	15.6	36.7	45.5	7.2	97.5	50 344
	Professeurs certifiés	F	142 894	18.9		19.4	33.6	44.2	11.7	96.3	136972
		H	77 414	10.3		18.0	39.7	45.5	4.4	98.2	75681
		Ensemble	220 308	29.2	64.9	18.9	35.7	44.7	9.1	96.9	212654
	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	11 707	1.6		22.8	31.8	43.6	9.2	97.1	11343
		H	15 875	2.1		30.0	27.7	42.0	3.6	98.6	15621
		Ensemble	27 582	3.7	42.4	27.0	29.4	42.7	6.0	97.9	26963
	Professeurs de lycée professionnels	F	28 759	3.8		10.3	44.4	47.4	7.2	97.4	27 824
		H	27 962	3.7		7.2	47.8	48.4	2.6	98.6	27 433
		Ensemble	56 721	7.5	50.7	8.8	46.1	47.9	4.9	98.0	55 257
	PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	F	514	0.1		0.0	100.0	60.4	18.5	93.6	467
		H	471	0.1		0.0	100.0	60.7	7.2	96.0	443
		Ensemble	985	0.1	52.2	0.0	100.0	60.6	13.1	94.7	910
Titulaires	F	212 480	28.1		17.8	35.5	44.8	10.6	96.6	204 216	
	H	147 213	19.5		16.5	40.2	45.9	3.9	98.3	144 074	
	Ensemble	359 693	47.6	59.1	17.3	37.4	45.3	7.9	97.3	348 291	
Non titulaires	F	19 189	2.5		33.0	22.1	40.6	1.0	91.1	17 487	
	H	17 327	2.3		33.8	24.8	41.0	0.3	93.4	16 191	
	Ensemble	36 516	4.8	52.5	33.4	23.4	40.8	0.7	92.2	33 678	
Ensemble 2nd degré	F	231 669	30.7		19.0	34.4	44.5	9.8	96.1	221 703	
	H	164 540	21.8		18.4	38.6	45.4	3.6	97.8	160 266	
	Ensemble	396 209	52.5	58.5	18.8	36.1	44.8	7.2	96.8	381 969	

Tableau 1.10.1 (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble titulaires	F	510 726	67.7		20.3	29.9	43.5	10.8	96.5	490 110
	H	204 209	27.1		16.5	38.9	45.6	3.7	98.4	199 894
	Ensemble	714 935	94.7	71.4	19.2	32.5	44.1	8.8	97.0	690 004
Ensemble non titulaires	F	21 994	2.9		37.0	20.2	39.7	1.2	91.7	20 172
	H	17 967	2.4		34.8	24.2	40.8	0.4	93.6	16 819
	Ensemble	39 961	5.3	55.0	36.0	22.0	40.2	0.8	92.6	36 991
Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré public, titulaires et non titulaires	F	532 720	70.6		21.0	29.5	43.3	10.4	96.3	510 282
	H	222 176	29.4		17.9	37.7	45.3	3.4	98.0	216 713
	Ensemble	754 896	100.0	70.6	20.1	31.9	43.9	8.4	96.8	726 995

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.10.2 - Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur public, par degré d'enseignement en 2020-2021

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Etudiants en pré-professionnalisation dans le premier degré	F	1 688	26.9		24.4	72.9	1 231
	H	293	4.7		24.9	74.4	218
	Ensemble	1 981	31.5	85.2	24.5	73.1	1 449
Etudiants en pré-professionnalisation dans le second degré	F	3 079	49.0		23.2	88.1	2 714
	H	1 220	19.4		23.1	84.0	1 024
	Ensemble	4 299	68.5	71.6	23.2	87.0	3 738
Ensemble des étudiants en préprofessionnalisation	F	4 767	75.9		23.6	82.8	3 945
	H	1 513	24.1		23.5	82.1	1 242
	Ensemble	6 280	100.0	75.9	23.6	82.6	5 187

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non titulaires du secteur public en préprofessionnalisation, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

REPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC PAR ACADEMIE

Dans le premier degré, un enseignant sur cinq exerce dans la région académique d'Ile-de-France dont 10 % pour la seule académie de Versailles, 12 % dans celle d'Auvergne-Rhône-Alpes et 10 % dans les Hauts-de-France (**Tableau 1.11**). La région académique d'Ile-de-France est celle de métropole où la part des jeunes enseignants est la plus élevée avec celle des Hauts-de-France (respectivement 28 % et 23 % de moins de 35 ans). Dans les DROM, la part des moins de 35 ans est particulièrement forte en Guyane (34 %) et à Mayotte (33 %). A contrario, les effectifs enseignants sont peu importants dans les régions académiques de l'ouest (Bretagne, Pays de la Loire), du Centre-Val-de-Loire et de Bourgogne-Franche-Comté ou Corse où les enseignants âgés de 50 ans ou plus sont fréquents. Les non-titulaires sont en moyenne peu nombreux dans chaque région académique. Celle d'Ile-de-France

fait exception (2 % de non-titulaires) ainsi que deux DROM, la Guyane et Mayotte où leur part est très élevée (respectivement 12 % et 21 %).

Dans le second degré, les trois régions académiques où les effectifs d'enseignants sont les plus nombreux sont les mêmes que dans le premier degré, avec un poids équivalent au niveau national. De même, la part des jeunes enseignants est particulièrement élevée en Ile-de-France dans les académies de Créteil et Versailles (un tiers ou plus) à l'opposé de celle de Rennes, qui a le taux le plus faible (10 %). Trois régions académiques métropolitaines ont une part de non-titulaires supérieure à la moyenne nationale (9 %) : la Corse (13 %), l'Ile-de-France (11 %) et les Pays de la Loire (10 %) et comme dans le premier degré, ce sont les deux DROM Guyane et Mayotte qui en comptent le plus (28 % et 52 %).

Tableau 1.11 - Les enseignants du secteur public par académie en 2020-2021

Académies et régions académiques	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 %)	Age 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 %)	Age moyen
Clermont-Ferrand	6 588	83.8	0.8	17.0	30.0	44.0	7 425	58.5	8.9	13.1	40.7	46.3
Grenoble	17 662	85.7	0.5	19.2	27.2	43.2	19 207	60.7	8.9	15.4	36.1	45.3
Lyon	17 698	85.6	0.7	25.2	24.8	41.9	17 923	59.8	9.3	17.8	34.3	44.7
Auvergne-Rhône-Alpes	41 948	85.4	0.6	21.4	26.6	42.8	44 555	60.0	9.1	16.0	36.1	45.2
Besançon	6 602	83.3	1.0	20.0	28.0	43.1	7 358	58.7	6.9	16.4	39.0	45.6
Dijon	8 609	84.2	0.0	21.4	27.2	42.7	9 369	57.8	6.5	19.6	35.6	44.6
Bourgogne-Franche-Comté	15 211	83.8	0.5	20.8	27.6	42.9	16 727	58.2	6.6	18.2	37.1	45.0
Bretagne (Rennes)	11 921	83.4	0.8	15.7	30.0	44.2	14 580	58.8	7.9	9.6	43.9	47.2
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	13 736	85.4	0.3	21.5	26.3	42.7	15 207	58.9	8.0	20.5	33.5	44.2
Corse	1 724	83.3	5.1	21.6	36.4	44.2	2 039	61.0	12.8	12.5	48.3	47.5
Nancy-Metz	12 673	84.9	0.6	18.4	30.5	43.5	14 000	58.4	8.1	15.7	40.5	45.8
Reims	7 610	83.3	0.2	22.5	28.8	42.8	7 896	57.3	6.6	19.7	35.4	44.6
Strasbourg	10 238	85.2	1.0	22.4	27.7	42.8	11 650	59.4	6.7	17.6	36.0	45.0
Grand Est	30 521	84.6	0.6	20.8	29.1	43.1	33 546	58.5	7.2	17.3	37.7	45.3
Amiens	11 446	84.7	0.3	23.2	25.4	42.2	12 080	57.4	5.8	26.0	31.4	43.0
Lille	23 039	83.5	0.1	22.3	24.6	42.2	24 932	55.7	7.1	20.4	36.0	44.6
Hauts-de-France	34 485	83.9	0.2	22.6	24.9	42.2	37 012	56.2	6.7	22.2	34.5	44.1

Tableau 1.11 (suite)

Académies et régions académiques	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 %)	Age 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 %)	Age moyen
Créteil	29 848	83.2	2.3	29.2	21.6	41.1	30 093	56.6	12.0	37.0	23.9	40.4
Paris	8 199	83.9	0.1	25.1	30.0	43.2	11 942	57.9	11.0	12.9	45.2	47.4
Versailles	34 753	86.8	1.1	26.8	25.1	41.9	35 431	60.6	10.5	31.7	27.9	41.7
Administration centrale	25	36.0	0.0	0.0	56.0	52.8	87	57.5	0.0	4.6	49.4	49.4
Île-de-France	72 825	85.0	1.5	27.6	24.2	41.7	77 553	58.6	11.1	30.8	29.1	42.1
Normandie	17 273	85.2	0.0	20.4	28.5	43.1	19 317	57.9	5.5	15.5	37.2	45.5
Bordeaux	16 292	82.9	0.5	17.8	29.2	43.8	19 220	60.6	9.4	11.2	41.3	46.7
Limoges	3 593	82.7	0.9	19.5	28.6	43.4	4 348	59.0	7.0	13.1	38.2	45.8
Poitiers	8 699	82.5	0.1	18.7	27.7	43.4	10 008	58.6	8.2	12.0	40.5	46.5
Nouvelle-Aquitaine	28 584	82.8	0.4	18.3	28.7	43.6	33 576	59.8	8.7	11.7	40.6	46.5
Montpellier	14 413	83.0	0.5	17.3	29.9	44.0	16 127	58.1	7.9	10.7	41.5	46.9
Toulouse	14 805	85.1	0.7	17.3	30.6	44.0	17 572	62.2	8.6	13.0	38.5	46.0
Occitanie	29 218	84.0	0.6	17.3	30.2	44.0	33 699	60.2	8.3	11.9	39.9	46.4
Pays de la Loire (Nantes)	15 118	83.2	0.0	20.1	25.3	42.8	16 993	57.8	9.5	13.5	37.4	45.8
Aix-Marseille	15 860	85.0	0.4	18.6	29.9	43.8	17 257	60.0	8.5	14.1	37.9	45.9
Nice	10 516	85.4	0.1	16.8	34.6	44.6	12 198	60.2	8.4	12.6	39.1	46.3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 376	85.2	0.3	17.9	31.7	44.1	29 455	60.1	8.5	13.5	38.4	46.1
France métropolitaine	338 940	84.5	0.7	21.6	27.3	42.9	374 259	58.8	8.6	18.7	36.0	44.8
Guadeloupe	3 033	81.5	1.4	14.5	32.3	45.1	3 849	58.3	12.3	12.1	43.3	47.1
Guyane	3 476	77.8	12.1	33.9	22.4	40.4	3 170	46.5	28.1	29.5	30.3	42.6
Martinique	2 635	84.4	0.1	11.3	35.8	45.8	3 015	62.6	11.0	8.2	48.1	48.4
Mayotte	3 313	56.5	20.6	33.4	19.9	40.3	3 188	41.8	52.3	45.6	26.3	39.9
Réunion	7 290	75.4	0.0	18.8	27.2	43.2	8 728	52.0	10.3	13.4	39.1	45.9
Ensemble DROM	19 747	74.8	5.8	22.2	27.1	42.9	21 950	52.3	19.4	19.4	37.9	45.1
France métropolitaine + DROM	358 687	83.9	1.0	21.6	27.3	42.9	396 209	58.5	9.2	18.8	36.1	44.8

© DEPP

- ▶ Note : il n'y a pas d'enseignants au SIEC, qui ne figure pas dans ce tableau
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

143 500 enseignants exercent leur activité dans l'enseignement privé, dont 33 % dans le premier degré (**Tableau 1.12**). Les professeurs des écoles représentent 28 % de l'ensemble des enseignants du privé et les maîtres délégués du premier degré, enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires, constituent 5 % de cette population.

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 ont en moyenne deux ans de plus que ceux du premier degré (46 ans contre 44 ans).

Le temps partiel au sens strict, c'est-à-dire qui n'inclut 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 (**Tableau 1.7**).

Tableau 1.12 - Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2020-2021

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	F	36 527	25.5		14.9	35.7	45.2	13.4	93.9	34 274
		H	3 372	2.3		9.9	37.5	46.2	5.0	96.3	3 245
		Ensemble	39 899	27.8	91.5	14.5	35.8	45.3	12.6	94.1	37 519
	Instituteurs	F	66	0.0		0.0	66.7	52.0	39.4	78.3	52
		H	6	0.0		0.0	33.3	48.3	16.7	70.8	4
		Ensemble	72	0.1	91.7	0.0	63.9	51.7	37.5	77.7	56
	Enseignants du 1 ^{er} degré échelle de rémunération de titulaires	F	36 593	25.5		14.9	35.7	45.2	13.4	93.9	34 326
		H	3 378	2.4		9.9	37.5	46.2	5.0	96.3	3 249
		Ensemble	39 971	27.9	91.5	14.4	35.9	45.3	12.7	94.1	37 575
	Maîtres délégués du 1 ^{er} degré	F	6 513	4.5		42.9	11.7	37.4	0.2	85.5	5 564
		H	606	0.4		51.0	8.9	35.8	0.0	91.2	553
		Ensemble	7 119	5.0	91.5	43.6	11.4	37.3	0.2	85.9	6 117
	Ensemble 1^{er} degré	F	43 106	30.0		19.1	32.1	44.0	11.4	92.6	39 890
		H	3 984	2.8		16.1	33.2	44.7	4.3	95.5	3 802
		Ensemble	47 090	32.8	91.5	18.8	32.2	44.1	10.8	92.9	43 692

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 %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	16	0.0		0.0	81.3	56.9	0.0	98.4	16
		H	48	0.0		0.0	95.8	57.8	2.1	98.1	47
		Ensemble	64	0.0	25.0	0.0	92.2	57.6	1.6	98.2	63
	Professeurs agrégés	F	1 760	1.2		8.0	42.4	47.5	7.0	96.3	1 693
		H	1 397	1.0		5.7	52.1	49.6	4.0	95.8	1 338
		Ensemble	3 157	2.2	55.7	6.9	46.7	48.4	5.7	96.1	3 031
	Professeurs certifiés	F	39 427	27.5		12.6	42.2	46.7	11.7	93.7	36 927
		H	15 414	10.7		11.4	47.9	47.7	4.8	92.9	14 308
		Ensemble	54 841	38.2	71.9	12.3	43.8	47.0	9.8	93.5	51 234
	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	2 469	1.7		18.2	35.8	45.0	8.9	95.0	2 343
		H	3 911	2.7		19.0	32.4	44.3	3.0	96.0	3 753
		Ensemble	6 380	4.4	38.7	18.7	33.7	44.6	5.3	95.6	6 096
	Professeurs de lycées professionnels	F	7 164	5.0		7.4	50.2	48.5	9.0	94.9	6 794
		H	4 033	2.8		4.4	54.6	49.4	4.2	94.8	3 823
		Ensemble	11 197	7.8	64.0	6.3	51.8	48.8	7.3	94.9	10 617
	Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC	F	421	0.3		0.0	89.5	55.5	18.5	82.1	342
		H	229	0.2		0.0	89.5	56.2	5.2	77.0	176
		Ensemble	650	0.5	64.8	0.0	89.5	55.8	13.8	80.3	519
	Maîtres auxiliaire sur contrat définitif	F	349	0.2		0.3	66.5	53.0	14.0	85.9	299
		H	208	0.1		0.0	63.9	53.3	7.2	82.0	171
Ensemble		557	0.4	62.7	0.2	65.5	53.1	11.5	84.4	469	
Enseignants du 2 nd degré échelle de rémunération de titulaires	F	51 606	36.0		11.8	43.6	47.0	11.1	93.9	48 414	
	H	25 240	17.6		10.9	47.4	47.7	4.4	93.6	23 616	
	Ensemble	76 846	53.6	67.2	11.5	44.8	47.3	8.9	93.8	72 029	
Maîtres délégués du 2 nd degré	F	11 910	8.3		34.2	20.2	40.1	0.1	82.2	9 790	
	H	7 649	5.3		38.9	20.1	39.5	0.1	85.1	6 509	
	Ensemble	19 559	13.6	60.9	36.1	20.2	39.9	0.1	83.3	16 299	
Ensemble 2nd degré	F	63 516	44.3		16.0	39.2	45.8	9.0	91.7	58 203	
	H	32 889	22.9		17.4	41.0	45.8	3.4	91.6	30 125	
	Ensemble	96 405	67.2	65.9	16.5	39.8	45.8	7.1	91.7	88 328	
Ensemble sur une échelle de rémunération de titulaires	F	88 199	61.5		13.1	40.3	46.3	12.0	93.9	82 739	
	H	28 618	19.9		10.8	46.2	47.6	4.5	93.9	26 865	
	Ensemble	116 817	81.4	75.5	12.5	41.8	46.6	10.2	93.9	109 604	
Ensemble des maîtres délégués	F	18 423	12.8		37.3	17.2	39.2	0.2	83.4	15 354	
	H	8 255	5.8		39.8	19.3	39.2	0.0	85.5	7 062	
	Ensemble	26 678	18.6	69.1	38.1	17.8	39.2	0.1	84.0	22 416	
Ensemble 1^{er} et 2nd degré privé, titulaires et non titulaires	F	106 622	74.3		17.3	36.3	45.0	10.0	92.1	98 093	
	H	36 873	25.7		17.3	40.2	45.7	3.5	92.1	33 926	
	Ensemble	143 495	100.0	74.3	17.3	37.3	45.2	8.3	92.1	132 020	

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM hors Mayotte, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

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 régions académiques des Pays de la Loire et de Bretagne regroupent à elles seules près de 30 % des effectifs du premier degré. Dans le second degré, la même proportion est atteinte dans les régions académiques d'Île-de-France et d'Auvergne-Rhône-Alpes réunies. La part de

maîtres délégués varie fortement entre les académies mais dans les deux degrés d'enseignement, les régions académiques de Nantes et Rennes sont celles où leur proportion est la moins forte. Dans le premier degré, leur part s'échelonne entre 9 % à Rennes et 32 % dans les DROM en Martinique, où les enseignants dans le privé sous contrat sont très peu nombreux. Dans le second degré, le taux le plus faible est également dans la région Bretagne (14 %). En Île-de-France, la part des maîtres délégués est de 30 % et s'élève jusqu'à 52 % en Guyane.

Tableau 1.13- Les enseignants du secteur privé sous contrat par académie en 2020-2021

Académies et régions académiques	Enseignants du 1 ^{er} degré privé						Enseignants du 2 nd degré privé					
	Effectifs	Part des femmes	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Effectifs	Part des femmes	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen
Clermont-Ferrand	1 009	91.9	13.1	14.1	39.6	45.8	1 996	66.7	18.2	13.8	42.3	46.7
Grenoble	2 266	93.5	17.6	16.9	31.5	44.4	5 106	68.5	20.8	15.0	37.9	45.7
Lyon	2 953	92.3	18.5	20.6	32.3	43.8	6 377	65.1	19.5	18.6	39.2	45.4
Auvergne-Rhône-Alpes	6 228	92.7	17.3	18.2	33.2	44.3	13 479	66.6	19.8	16.5	39.2	45.7
Besançon	557	90.3	15.6	22.3	31.8	43.1	1 307	63.4	22.3	15.1	41.3	46.2
Dijon	658	91.5	18.5	21.1	29.3	43.4	1 576	64.3	21.5	13.9	38.2	46.0
Bourgogne-Franche-Comté	1 215	90.9	17.2	21.6	30.5	43.3	2 883	63.9	21.9	14.4	39.6	46.1
Bretagne (Rennes)	6 458	89.8	9.2	16.2	31.3	44.1	9 721	64.8	13.5	15.0	41.9	46.3
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	1 248	92.8	15.1	21.1	34.1	43.9	2 649	65.9	26.7	17.2	39.0	45.6
Corse	52	94.2	13.5	21.2	32.7	44.4	116	64.7	22.4	16.4	39.7	45.7
Nancy-Metz	776	89.7	20.0	23.6	29.1	43.1	2 553	64.3	22.8	15.7	43.9	46.5
Reims	636	94.0	14.6	20.6	34.1	43.9	1 561	63.9	21.3	17.3	38.9	45.5
Strasbourg	585	92.3	26.5	25.3	26.7	42.7	1 686	65.9	20.5	19.8	39.1	45.2
Grand Est	1 997	91.8	20.2	23.1	30.0	43.2	5 800	64.7	21.7	17.3	41.2	45.9
Amiens	967	94.2	15.8	21.8	27.5	43.3	2 206	67.1	22.2	16.5	38.3	45.4
Lille	4 150	92.0	12.7	18.8	32.3	43.9	7 931	62.9	16.9	15.4	41.3	46.0
Hauts-de-France	5 117	92.4	13.3	19.4	31.4	43.8	10 137	63.8	18.1	15.6	40.7	45.8

Tableau 1.13 (suite)

Académies et régions académiques	Enseignants du 1 ^{er} degré privé						Enseignants du 2 nd degré privé					
	Effectifs	Part des femmes	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Effectifs	Part des femmes	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen
Créteil	1 412	93.1	17.8	24.7	30.6	42.9	3 901	63.9	31.7	19.4	39.2	45.4
Paris	1 755	95.6	16.0	28.2	35.8	43.6	4 561	65.7	29.8	21.7	37.8	44.9
Versailles	2 324	96.0	17.4	15.7	35.8	45.2	6 558	69.4	28.8	17.2	38.9	45.6
Île-de-France	5 491	95.1	17.1	22.0	34.5	44.1	15 020	66.9	29.9	19.1	38.6	45.3
Normandie	2 112	91.6	18.2	17.3	33.7	44.5	4 500	65.4	20.0	13.5	42.3	46.5
Bordeaux	2 060	90.1	15.9	19.9	31.3	43.9	4 146	68.0	16.7	17.5	36.7	45.2
Limoges	198	92.9	30.8	22.2	32.3	44.1	522	68.6	23.8	18.2	36.6	45.1
Poitiers	1 005	91.2	14.2	16.9	31.6	44.3	1 831	65.3	20.2	16.1	41.5	46.0
Nouvelle-Aquitaine	3 263	90.6	16.3	19.1	31.5	44.0	6 499	67.3	18.2	17.1	38.0	45.4
Montpellier	1 615	90.2	17.7	16.5	33.7	44.8	3 173	65.2	18.2	15.0	39.4	45.9
Toulouse	1 791	92.6	16.0	16.5	32.5	44.5	3 803	69.5	18.4	16.8	36.7	45.3
Occitanie	3 406	91.5	16.8	16.5	33.1	44.7	6 976	67.5	18.3	16.0	37.9	45.6
Pays de la Loire (Nantes)	7 021	88.9	11.4	19.0	29.3	43.4	10 682	66.0	15.6	17.6	39.6	45.4
Aix-Marseille	1 569	92.9	16.6	15.6	35.8	45.3	4 360	66.5	19.2	14.2	41.1	46.4
Nice	804	93.2	25.7	16.2	35.0	45.0	1 881	69.0	15.2	13.7	40.7	46.4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 373	93.0	19.7	15.8	35.5	45.2	6 241	67.3	18.0	14.1	41.0	46.4
France métropolitaine	45 981	91.6	14.9	18.8	32.1	44.0	94 703	66.0	20.1	16.5	39.8	45.8
Guadeloupe	261	88.5	22.6	20.7	41.4	45.6	441	60.3	25.9	7.9	54.6	49.2
Guyane	146	81.5	20.5	25.3	35.6	43.3	243	56.4	51.9	32.9	25.1	41.1
Martinique	231	86.1	32.0	16.9	44.2	47.3	414	65.9	31.9	11.1	48.1	47.8
Réunion	471	90.4	21.2	22.1	27.2	43.5	604	59.9	18.9	17.1	34.3	45.0
Ensemble DROM	1 109	87.9	23.7	21.1	35.2	44.7	1 702	61.0	28.6	15.5	41.6	46.2
France métropolitaine + DROM (hors Mayotte)	47 090	91.5	15.1	18.8	32.2	44.1	96 405	65.9	20.3	16.5	39.8	45.8

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM hors Mayotte, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé sous contrat, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

C. LES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

1. L'ensemble des personnels non enseignants

296 800 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'Éducation nationale pour l'année 2020-2021 (**Tableau 1.14**). Dans ce groupe d'agents sont regroupés des filières professionnelles variées. 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 6 % 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 (68 %). Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) représentent 22 % des non enseignants et 4 % sont des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

L'âge moyen des personnels non enseignants est de 42,7 ans mais il diffère selon les corps et les filières. Il varie entre 39,2 ans chez les personnels d'assistance éducative et 53,7 ans pour ceux d'encadrement supérieur.

Tableau 1.14 - Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2020-2021

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	7 096	2.4		0.6	60.7	51.4	0.2	99.9	7 083
		H	6 476	2.2		0.5	62.6	51.9	0.2	99.9	6 470
		Ensemble	13 572	4.6	52.3	0.6	61.6	51.6	0.2	99.9	13 553
	Personnels d'inspection	F	1 699	0.6		0.1	71.2	53.3	0.2	100.0	1 699
		H	1 608	0.5		0.0	68.7	53.2	0.1	100.0	1 607
		Ensemble	3 307	1.1	51.4	0.0	69.9	53.2	0.2	100.0	3 306
	Encadrement supérieur	F	580	0.2		0.7	68.3	53.2	0.2	100.0	573
		H	809	0.3		0.2	72.4	54.0	0.1	100.0	807
		Ensemble	1 389	0.5	41.8	0.4	70.7	53.7	0.1	100.0	1 380
	Ensemble personnels d'encadrement	F	9 375	3.2		0.5	63.1	51.9	0.2	99.9	9 355
		H	8 893	3.0		0.4	64.6	52.3	0.1	100.0	8 883
		Ensemble	18 268	6.2	51.3	0.5	63.8	52.1	0.2	99.9	18 238
Vie scolaire	Personnels d'éducation ⁽¹⁾	F	17 937	6.0		19.9	38.3	45.1	6.3	96.9	17 303
		H	4 649	1.6		15.6	47.4	47.2	2.4	98.0	4 536
		Ensemble	22 586	7.6	79.4	19.0	40.2	45.6	5.5	97.1	21 839
	Personnels d'assistance éducative	F	144 826	48.8		33.3	27.1	40.9	0.0	66.4	96 119
		H	34 155	11.5		69.9	10.8	32.2	0.0	75.1	25 656
		Ensemble	178 981	60.3	80.9	40.3	24.0	39.2	0.0	68.0	121 775
	Ensemble personnels de vie scolaire	F	162 763	54.8		31.8	28.3	41.3	0.7	69.7	113 423
		H	38 804	13.1		63.4	15.2	34.0	0.3	77.8	30 191
		Ensemble	201 567	67.9	80.7	37.9	25.8	39.9	0.6	71.3	143 614
Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	43 479	14.7		10.2	49.7	48.2	12.4	96.4	41 494
		H	8 248	2.8		12.0	44.8	47.3	3.1	98.6	8 053
		Ensemble	51 727	17.4	84.1	10.5	48.9	48.1	10.9	96.8	49 547
	Filière santé et sociale	F	13 010	4.4		12.1	48.7	48.1	26.2	92.0	11 809
		H	615	0.2		12.8	48.1	48.2	6.7	95.5	582
		Ensemble	13 625	4.6	95.5	12.1	48.7	48.1	25.3	92.2	12 390
	Filière technique	F	193	0.1		10.4	52.3	48.8	2.1	90.0	168
		H	271	0.1		18.1	46.9	46.1	1.5	98.4	261
		Ensemble	464	0.2	41.6	14.9	49.1	47.2	1.7	94.9	429
	Ensemble des personnels ASS	F	56 682	19.1		10.6	49.5	48.2	15.5	95.4	53 471
		H	9 134	3.1		12.3	45.1	47.3	3.3	98.4	8 896
		Ensemble	65 816	22.2	86.1	10.8	48.9	48.1	13.8	95.8	62 367

Tableau 1.14 (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	6 013	2.0		12.6	51.0	47.9	17.0	94.9	5 657
	H	5 098	1.7		14.3	44.2	46.7	3.8	98.4	4 970
	Ensemble	11 111	3.7	54.1	13.4	47.8	47.3	11.0	96.5	10 628
Ensemble des titulaires	F	79 404	26.8		8.6	51.8	48.9	13.6	96.7	76 072
	H	25 267	8.5		6.3	54.5	49.7	2.4	99.1	24 879
	Ensemble	104 671	35.3	75.9	8.1	52.5	49.1	10.9	97.3	100 952
Ensemble des non titulaires	F	155 429	52.4		33.3	27.0	40.9	0.2	68.1	105 833
	H	36 662	12.4		67.9	11.6	32.6	0.0	76.5	28 061
	Ensemble	192 091	64.7	80.9	39.9	24.0	39.3	0.1	69.7	133 894
Ensemble titulaires et non titulaires	F	234 833	79.1		25.0	35.4	43.6	4.7	77.7	181 905
	H	61 929	20.9		42.7	29.1	39.6	1.0	85.7	52 941
	Ensemble	296 762	100.0	79.1	28.7	34.1	42.7	3.9	79.4	234 846

© DEPP

(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 (hors apprentis).

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Les femmes sont majoritaires (79 %), 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), 81 % chez les personnels de vie scolaire, 51 % parmi les personnels d'encadrement (42 % dans l'encadrement supérieur) et 54 % chez les ITRF.

Sur la période 2015/2020, la progression de la part des femmes est très nette chez les personnels de vie scolaire : de 71 % en 2015, leur part s'élève à 81 % en 2020 (Figure 1.15). La part des femmes augmente également dans les corps d'encadrement, de 47 % à 51 % sur la même période. Chez les ASS et les ITRF la proportion de femmes reste stable.

Les agents non titulaires représentent près des deux tiers des non-enseignants (65 %) en raison du nombre très 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 augmente depuis 2015 dans chaque filière professionnelle : de 10 % en 2015 à 13 % en 2020 chez les ITRF comme chez les ASS (Figure 1.16). Parmi les personnels de vie scolaire, majoritairement non-titulaires, leur part passe de 82 % en 2015 à 90 % en 2020.

Le temps partiel concerne 4 % des agents et essentiellement des titulaires (11 % contre moins de 1 % pour les non-titulaires, fréquemment à temps incomplet). Comme parmi les enseignants, ce sont

les femmes qui y recourent le plus fréquemment (14 % des femmes titulaires, 2 % des hommes). Mais le recours à cette modalité de travail a évolué différemment pour les hommes et les femmes ces cinq dernières années (Figure 1.17). La part du temps partiel féminin a tendance à baisser chez les personnels d'éducation relevant de la vie scolaire (8 % en 2015 à 7 % en 2020) et dans les filières ASS et ITRF (20 % en 2015 et 18 % en 2020). Pour les hommes, cette part demeure stable sur toute la période dans ces filières.

L'utilisation du temps incomplet parmi les agents non-titulaires a diminué au sein des femmes ASS et ITRF entre 2015 et 2020 (26 % en 2015 et 21 % en 2020), et est restée stable pour les hommes de ces filières autour de 10 % (Figure 1.18). En revanche, chez les personnels d'assistance éducative, l'usage du temps incomplet s'est développé, particulièrement pour les femmes : de 68 % en 2015 à 85 % en 2020. L'augmentation est moins forte pour les hommes (respectivement 52 % à 63 %). Cette forte augmentation est liée au recrutement massif d'AESH, principalement à temps incomplet.

Pyramides des âges des personnels non enseignants : principales filières en 2020-2021 (Figure 1.19)

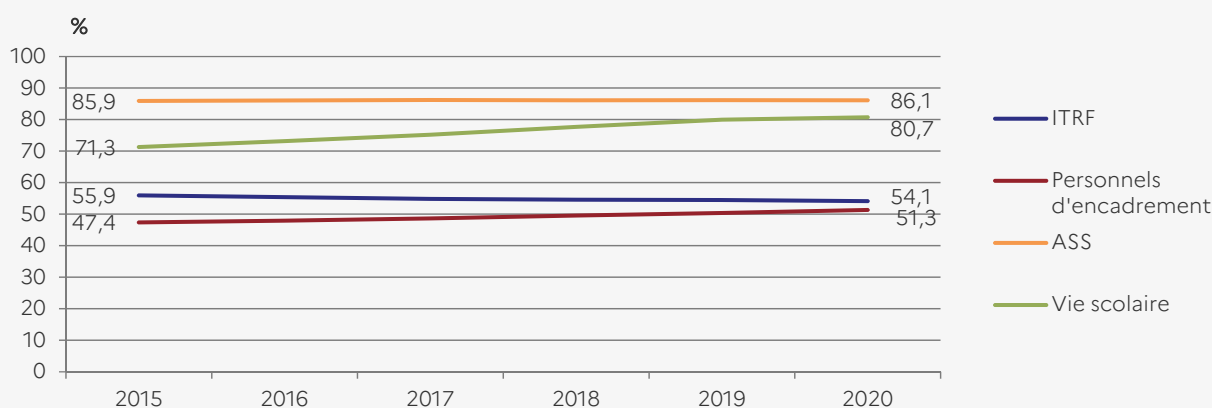
La répartition par âge des agents non enseignants, toutes filières professionnelles confondues, est différente pour les hommes et les femmes, car elle mélange des personnels de corps très variés. Or, une grande diversité de situations existe selon la

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'à 45-50 ans dans la filière administrative et 58-60 ans dans la filière santé. Chez les personnels de direction, où le nombre des moins de 35 ans est marginal et la structure par âge est relativement équilibrée entre les sexes, c'est entre 45 et 60 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 58 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 58 ans.

Les assistants d'éducation (AED) sont jeunes, avec un pic entre 23 et 25 ans. Jusqu'à 30 ans les effectifs des hommes et des femmes demeurent importants puis diminuent rapidement dans les tranches d'âge supérieures. La situation est bien différente pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Les hommes sont très peu nombreux et les effectifs féminins augmentent jusqu'à la tranche d'âge des 45-47 ans, à partir de laquelle ils décroissent, tout en restant conséquents jusqu'à 60 ans.

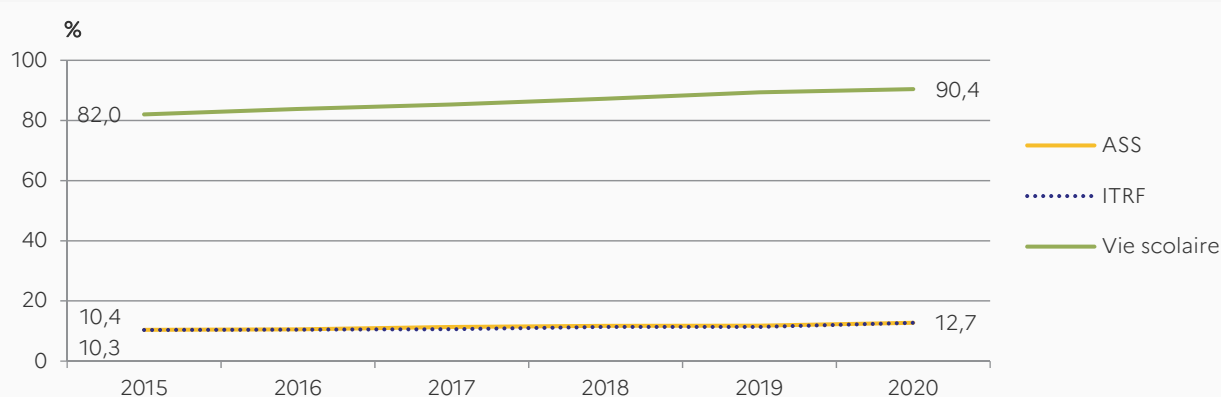
Figure 1.15 - Évolution de la part des femmes parmi les personnels non enseignants, de 2015 à 2020



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.16 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels non enseignants, de 2015 à 2020

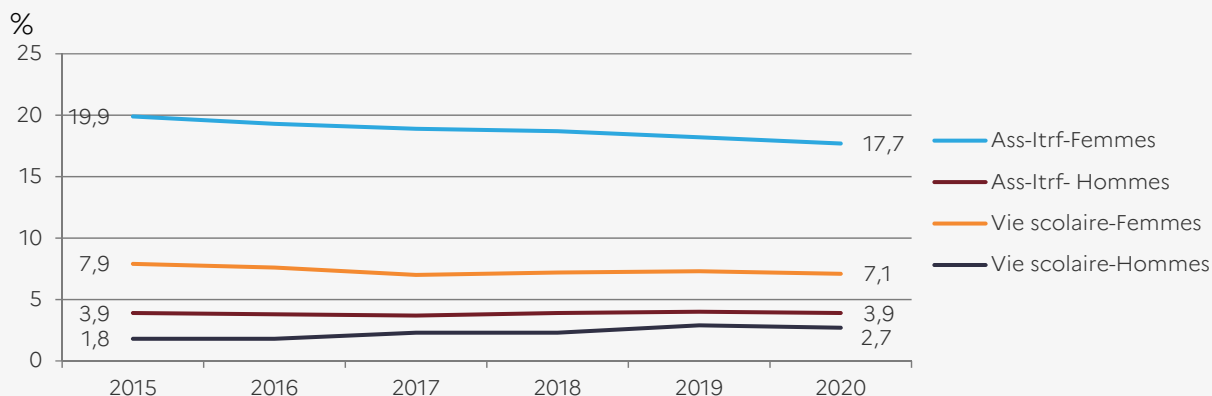


© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.17 - Évolution de la part du temps partiel parmi les personnels titulaires non enseignants, hors encadrement ¹, de 2015 à 2020.



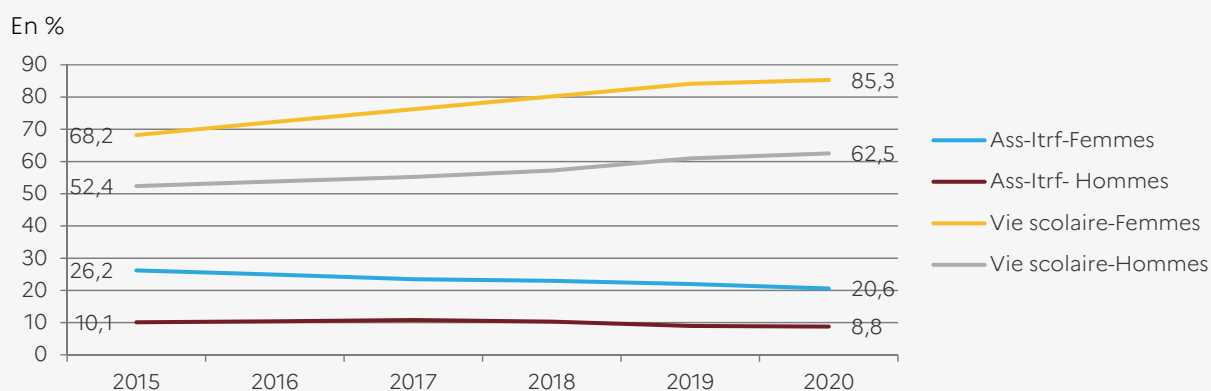
© DEPP

1. Les personnels non enseignants pris en compte ici sont les personnels relevant de la vie scolaire (CPE, psychologues de l'Éducation nationale), les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Le temps partiel des personnels d'encadrement étant marginal, ils n'ont pas été comptabilisés.

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.18 - Évolution de la part du temps incomplet parmi les personnels non titulaires non enseignants ⁽¹⁾, de 2015 à 2020.



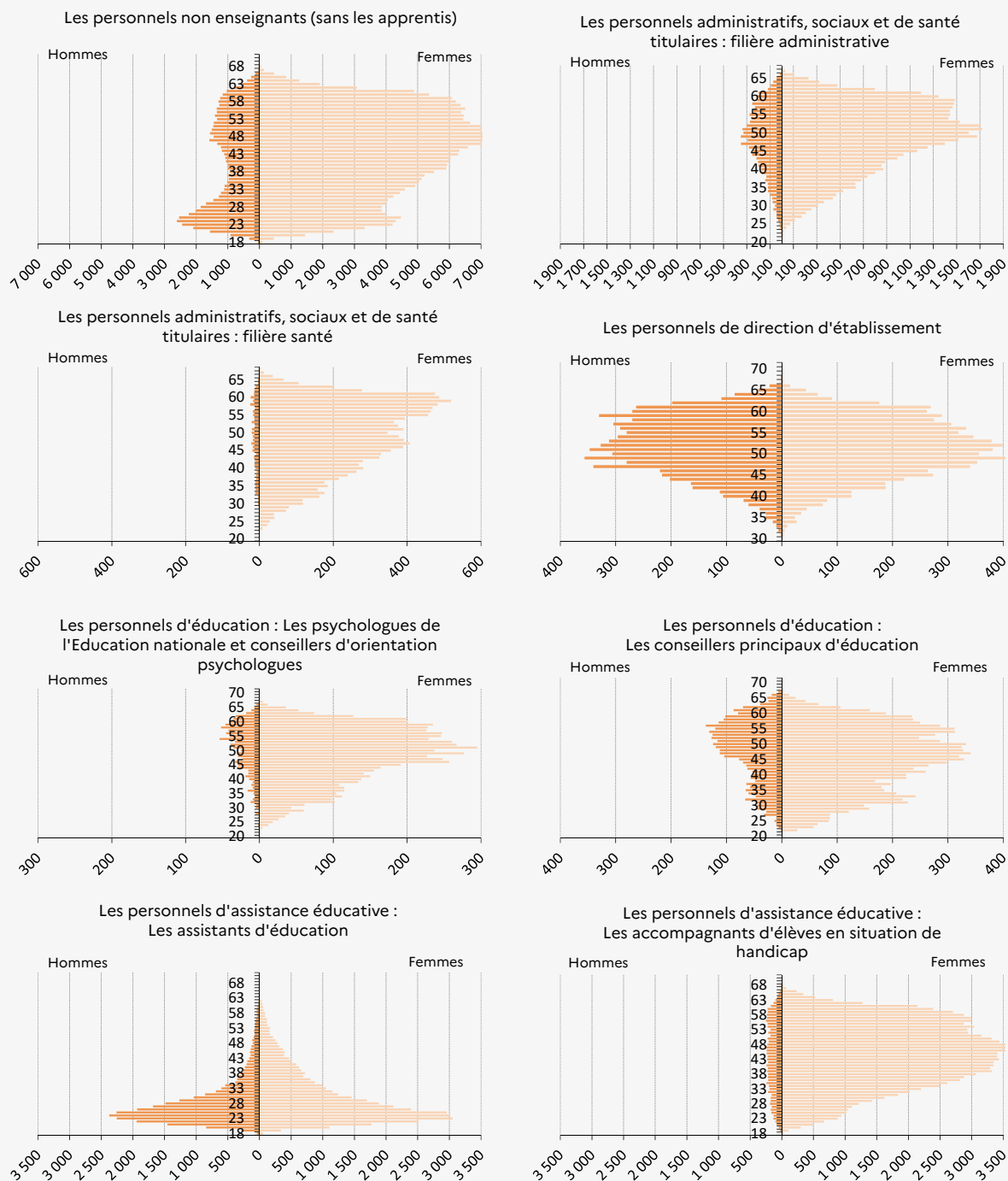
© DEPP

(1) Les personnels non titulaires relevant de la vie scolaire sont dans leur majorité des assistants d'éducation (AED) et des accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH).

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.19 - Pyramide des âges des principales filières des personnels non enseignants, en novembre 2020.



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

2. Les filières professionnelles

Les personnels d'encadrement

Les corps de direction et d'inspection, et les personnels d'encadrement supérieur regroupent 18 300 personnes en 2020-2021 (**Tableau 1.15**). L'ensemble de ces agents sont titulaires. Les trois quarts, soit 13 600 personnes, font partie des corps de direction. 3 300 sont des personnels d'inspection (18 % des effectifs) et 1 400 (8 %) sont dans l'encadrement supérieur.

La moitié des personnels de direction sont des femmes, de même que dans les corps d'inspection où leur part varie selon les fonctions exercées : 56 % de femmes parmi les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) du premier degré contre 49 % parmi ceux du second degré. Au sein des corps regroupés dans la catégorie « encadrement supérieur », c'est chez les directeurs, sous-directeurs, personnels d'encadrement de l'administration centrale qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (51 %).

Parmi les personnels d'encadrement relevant de l'enseignement scolaire dans les services déconcentrés, au 31 décembre 2020, les femmes représentent 41 % des recteurs et vice-recteurs (**Tableau 1.16**). Elles sont proportionnellement moins nombreuses (31 %) parmi les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) que parmi leurs adjoints, les DAASEN (49 %).

L'âge moyen de l'ensemble des personnels d'encadrement est élevé (52,1 ans), avec près des deux tiers (64 %) des agents âgés de 50 ans et plus. Le temps partiel est presque inexistant parmi les personnels d'encadrement.

Les personnels relevant de la vie scolaire

Les activités relatives à la vie scolaire concernent 201 600 personnes (**Tableau 1.17**). Les personnels d'éducation, dont les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), représentent 11 % des effectifs (22 600 personnes). Les femmes sont les plus nombreuses (79 %) dans cette filière professionnelle, particulièrement parmi les PsyEN (88 %). Les personnels d'éducation non titulaires sont pour la plupart des agents contractuels du second degré.

Les personnels d'assistance éducative comprennent les assistants d'éducation (AED), qui ont un rôle de soutien de l'équipe pédagogique dans les établissements scolaires et les accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) dont la

mission est de favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap. Ce sont les plus nombreux de la filière vie scolaire : 179 000 personnes, soit 89 % des effectifs dont 32 % d'AED et 57 % d'AESH. Les AED sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 29,4 ans et 60 % d'entre eux sont des femmes. Ils exercent leur activité presque exclusivement dans le second degré (99 % d'entre eux) (**Tableau 1.18**). Les AESH sont en moyenne plus âgés (44,6 ans) et la part des femmes y est particulièrement élevée (92 %). Un tiers d'entre eux exerce leurs fonctions dans le premier degré, un quart dans le second degré et 39 % sont rattachés à un Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)² interdegré ce qui ne permet pas de savoir précisément s'ils exercent dans le premier ou dans le second degré.

Le temps incomplet concerne 82 % des personnels d'assistance éducative, dont 54 % des AED et 98 % des AESH.

² Circulaire n° 2020-090 du 5-6-2020, MENJ - DGRH B1-3 relative au cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH).

Tableau 1.15 - Répartition des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2020-2021

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Personnels de direction											
Ensemble personnels de direction	F	7 096	38,8		0,6	60,7	51,4	0,2	99,9	7 083	
	H	6 476	35,4		0,5	62,6	51,9	0,2	99,9	6 470	
	Ensemble	13 572	74,3	52,3	0,6	61,6	51,6	0,2	99,9	13 553	
Personnels d'inspection											
IA - IPR	F	568	3,1		0,0	70,8	53,1	0,5	100,0	568	
	H	646	3,5		0,0	66,4	53,0	0,0	100,0	645	
	Ensemble	1 214	6,6	46,8	0,0	68,5	53,0	0,2	100,0	1 213	
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1 ^{er} degré	F	796	4,4		0,1	73,6	53,6	0,0	100,0	796
		H	616	3,4		0,0	70,3	53,5	0,2	100,0	616
		Ensemble	1 412	7,7	56,4	0,1	72,2	53,6	0,1	100,0	1 412
	IEN 2 ^e degré	F	325	1,8		0,0	66,2	53,0	0,3	100,0	325
		H	333	1,8		0,0	70,9	53,1	0,0	100,0	333
		Ensemble	658	3,6	49,4	0,0	68,5	53,0	0,2	100,0	658
	Ensemble IEN ⁽¹⁾	F	1 131	6,2		0,1	71,4	53,4	0,1	100,0	1 131
		H	962	5,3		0,0	70,2	53,3	0,1	100,0	962
		Ensemble	2 093	11,5	54,0	0,0	70,8	53,4	0,1	100,0	2 093
Ensemble des personnels d'inspection	F	1 699	9,3		0,1	71,2	53,3	0,2	100,0	1 699	
	H	1 608	8,8		0,0	68,7	53,2	0,1	100,0	1 607	
	Ensemble	3 307	18,1	51,4	0,0	69,9	53,2	0,2	100,0	3 306	
Encadrement supérieur											
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ⁽²⁾ , adjoints,	F	123	0,7		0,0	61,0	51,9	0,0	100,0	120	
	H	184	1,0		0,0	65,2	52,7	0,0	100,0	183	
	Ensemble	307	1,7	40,1	0,0	63,5	52,4	0,0	100,0	303	
IGESR ⁽⁴⁾	F	91	0,5		0,0	92,3	58,1	0,0	100,0	90	
	H	173	0,9		0,0	87,9	57,8	0,0	100,0	173	
	Ensemble	264	1,4	34,5	0,0	89,4	57,9	0,0	100,0	263	
DASEN -DAASEN ⁽³⁾	F	144	0,8		0,0	76,4	54,3	0,0	100,0	144	
	H	197	1,1		0,0	76,6	53,8	0,0	100,0	197	
	Ensemble	341	1,9	42,2	0,0	76,5	54,0	0,0	100,0	341	
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	F	34	0,2		5,9	73,5	52,1	0,0	100,0	32	
	H	33	0,2		0,0	75,8	53,0	0,0	100,0	33	
	Ensemble	67	0,4	50,7	3,0	74,6	52,6	0,0	100,0	65	
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	188	1,0		1,1	54,3	51,0	0,5	100,0	187	
	H	222	1,2		0,9	62,2	52,5	0,5	99,9	221	
	Ensemble	410	2,2	45,9	1,0	58,5	51,8	0,5	99,9	408	
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	F	580	3,2		0,7	68,3	53,2	0,2	100,0	573	
	H	809	4,4		0,2	72,4	54,0	0,1	100,0	807	
	Ensemble	1 389	7,6	41,8	0,4	70,7	53,7	0,1	100,0	1 380	
Ensemble											
Ensemble des personnels d'encadrement ⁽⁵⁾	F	9 375	51,3		0,5	63,1	51,9	0,2	99,9	9 355	
	H	8 893	48,7		0,4	64,6	52,3	0,1	100,0	8 883	
	Ensemble	18 268	100,0	51,3	0,5	63,8	52,1	0,2	99,9	18 238	

© DEPP

(1) Les inspecteurs de l'éducation nationale qui ne sont pas affectés dans le 1^{er} et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (23 en novembre 2020).

(2) Secrétaire général d'académie

- (3) Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'Éducation nationale ou de vice-rectorat et adjoints au directeur académique des services de l'Éducation nationale chargé du premier degré.
- (4) IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Une inspection générale interministérielle prend le relais de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN), de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), de l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS) et de l'inspection générale des bibliothèques (IGB).
- (5) L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires
- ▶ Note : À la différence du tableau 1.16 qui porte sur les agents de l'encadrement supérieur répartis par fonction, ce tableau présente des effectifs d'agents dont les fonctions ont été regroupées. Ainsi, les DASEN et DAASEN sont regroupés ici avec d'autres emplois (voir note 3), ce qui explique les différences d'effectifs entre ces deux tableaux.
 - ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
 - ▶ Source : *DEPP-MENJS*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.16 - Effectifs des agents de l'encadrement supérieur répartis par fonction et ventilés par sexe au 31 décembre 2020

	Fonction	Hommes	Femmes	Postes vacants	Ensemble	% femmes parmi les postes non vacants
En administration centrale	IG	0	0	0	0	0,0
	DAC - SG	4	6	0	10	60,0
	Chefs de service	17	7	1	25	29,2
	Sous-directeurs	17	18	4	39	51,4
	EHN / Directeurs projet	13	7	1	21	35,0
	AENESR - Chefs mission	26	38	10	74	59,4
	Total en administration centrale		77	76	16	169
Dans les services déconcentrés	Recteurs - Vice-recteurs	20	14	0	34	41,2
	Secrétaires généraux	26	13	0	39	33,3
	DASEN	66	30	1	97	31,3
	DAASEN	35	34	1	70	49,3
	AENESR	162	142	25	329	46,7
	Directeurs territoriaux Canopé	5	4	3	12	44,4
	Directeur académie de Paris	1	0	0	1	0,0
	Directeur du SIEC	1	0	0	1	0,0
	Total dans les services déconcentrés		316	237	30	583
Total des emplois de l'encadrement supérieur		393	313	46	752	44,3

© DEPP

- ▶ Observation : Le champ pris en compte pour les personnels de l'encadrement supérieur n'est pas le même pour l'administration centrale et les services déconcentrés. En administration centrale, sont recensés les personnels exerçant au titre de l'enseignement supérieur et au titre de l'enseignement scolaire. En revanche, dans les services déconcentrés, seuls les personnels en fonction au titre de l'enseignement scolaire sont recensés.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM.
- ▶ Source : *DGRH E1*, 31 décembre 2020.

Tableau 1.17 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire en 2020-2021

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'éducation										
Conseillers principaux d'éducation	F	8 999	4,0		19,3	37,6	45,2	5,2	97,8	8 759
	H	3 071	2,0		13,2	50,5	48,0	2,1	98,4	3 006
	Ensemble	12 070	6,0	74,6	17,7	40,9	45,9	4,4	98,0	11 765
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	6 312	3,0		9,7	50,3	48,5	9,8	96,7	6 074
	H	894	0,0		5,0	62,5	51,2	4,7	98,3	874
	Ensemble	7 206	4,0	87,6	9,1	51,8	48,8	9,1	96,9	6 948
Personnels d'éducation non titulaires	F	2 626	1,0		46,6	12,0	37,0	1,8	94,1	2 470
	H	684	0,0		39,9	13,9	38,5	0,4	95,8	655
	Ensemble	3 310	2,0	79,3	45,3	12,4	37,3	1,5	94,5	3 126
Ensemble des personnels d'éducation	F	17 937	9,0		19,9	38,3	45,1	6,3	96,9	17 303
	H	4 649	2,0		15,6	47,4	47,2	2,4	98,0	4 536
	Ensemble	22 586	11,0	79,4	19,0	40,2	45,6	5,5	97,1	21 839
Personnels d'assistance éducative										
AED (assistance éducative)	F	38 233	19,0		75,3	3,9	30,1	0,0	78,7	30 072
	H	25 443	13,0		84,7	2,8	28,3	0,0	79,0	20 090
	Ensemble	63 676	32,0	60,0	79,0	3,5	29,4	0,0	78,8	50 162
AESH (assistance éducative)	F	106 593	53,0		18,2	35,3	44,7	0,0	62,0	66 047
	H	8 712	4,0		26,6	34,1	43,3	0,0	63,9	5 566
	Ensemble	115 305	57,0	92,4	18,8	35,3	44,6	0,0	62,1	71 612
Ensemble des personnels d'assistance éducative ⁽¹⁾	F	144 826	72,0		33,3	27,1	40,9	0,0	66,4	96 119
	H	34 155	17,0		69,9	10,8	32,2	0,0	75,1	25 656
	Ensemble	178 981	89,0	80,9	40,3	24,0	39,2	0,0	68,0	121 775
Ensemble										
Total titulaires	F	15 311	8,0		15,3	42,8	46,5	7,1	97,3	14 833
	H	3 965	2,0		11,4	53,2	48,7	2,7	98,4	3 880
	Ensemble	19 276	10,0	79,4	14,5	45,0	47,0	6,2	97,6	18 713
Total non titulaires	F	147 452	73,0		33,5	26,8	40,8	0,1	66,9	98 589
	H	34 839	17,0		69,3	10,9	32,3	0,0	75,5	26 311
	Ensemble	182 291	90,0	80,9	40,4	23,7	39,2	0,1	68,5	124 900
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	F	162 763	81,0		31,8	28,3	41,3	0,7	69,7	113 423
	H	38 804	19,0		63,4	15,2	34,0	0,3	77,8	30 191
	Ensemble	201 567	100,0	80,7	37,9	25,8	39,9	0,6	71,3	143 614

© DEPP

(1) L'ensemble des personnels d'assistance éducative sont non-titulaires.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.18 - Les AED et AESH, par degré d'enseignement en 2020-2021

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Age moyen	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
AED	1 ^{er} degré	F	407	0,0		58,0	33,8	85,0	15,0	63,0	257
		H	111	0,0		78,4	30,6	79,3	20,7	64,4	71
		Ensemble	518	0,0	78,6	62,4	33,1	83,8	16,2	63,3	328
	2 ^e degré	F	37 826	21,0		75,5	30,1	54,9	45,1	78,8	29 816
		H	25 332	14,0		84,7	28,3	52,3	47,7	79,0	20 018
		Ensemble	63 158	35,0	59,9	79,2	29,4	53,9	46,1	78,9	49 834
	Ensemble des AED	F	38 233	21,0		75,3	30,1	55,2	44,8	78,7	30 072
		H	25 443	14,0		84,7	28,3	52,5	47,6	79,0	20 090
		Ensemble	63 676	36,0	60,0	79,0	29,4	54,1	45,9	78,8	50 162
AESH	1 ^{er} degré	F	39 213	22,0		16,6	45,4	99,0	1,0	60,4	23 701
		H	2 564	1,0		23,5	44,4	98,6	1,4	60,9	1 562
		Ensemble	41 777	23,0	93,9	17,0	45,3	99,0	1,0	60,5	25 262
	2 ^e degré	F	26 165	15,0		17,0	45,2	95,6	4,0	64,9	16 990
		H	2 946	2,0		24,9	44,0	92,8	7,2	67,1	1 978
		Ensemble	29 111	16,0	89,9	17,8	45,1	95,3	4,6	65,2	18 968
	Inter-dégré	F	41 215	23,0		20,6	43,8	98,3	1,7	61,5	25 356
		H	3 202	2,0		30,8	41,7	97,2	2,7	63,3	2 026
		Ensemble	44 417	25,0	92,8	21,3	43,6	98,2	1,7	61,6	27 382
	Ensemble des AESH	F	106 593	60,0		18,2	44,7	97,9	2,1	62,0	66 047
		H	8 712	5,0		26,6	43,3	96,1	3,9	63,9	5 566
		Ensemble	115 305	64,0	92,4	18,8	44,6	97,7	2,2	62,1	71 612
Ensemble des AED et AESH	F	144 826	81,0		33,3	40,9	86,6	13,3	66,4	96 119	
	H	34 155	19,0		69,9	32,2	63,6	36,4	75,1	25 656	
	Ensemble	178 981	100,0	80,9	40,3	39,2	82,2	17,8	68,0	121 775	

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH et AED rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

RÉPARTITION DES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVE EN SITUATION DE HANDICAP (AESH) ET DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION (AED) PAR ACADÉMIE

Les caractéristiques des accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) varient en fonction de leur académie d'affectation (**Tableau 1.19**). 16 % exercent dans la région académique d'Île-de-France, 13 % dans celle d'Auvergne-Rhône-Alpes, 12 % en Occitanie et 10 % dans les Hauts-de-France. La région académique des Hauts-de-France est celle de métropole où la part des jeunes AESH est la plus élevée avec celle de Normandie (22 % de moins de 35 ans). Dans les DROM, la part des moins de 35 ans est particulièrement forte à Mayotte (63 %) et en Guyane (52 %). À contrario, la Bretagne est la région académique où les AESH âgés de 50 ans ou plus sont les plus fréquents (42 %), suivie par la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (40 %). La part des femmes est de 92 % en moyenne mais de seulement 82 % dans l'académie de Paris. La part des femmes est légèrement moins élevée dans les

DROM également.

La répartition des assistants d'éducation (AED) par académie est proche de celle des AESH. Les trois régions académiques où les effectifs sont les plus nombreux sont l'Île-de-France (18 %), l'Auvergne-Rhône-Alpe (10,5 %) et les Hauts-de-France (10 %). Les moins de 35 ans sont plus fréquents dans les Hauts-de-France et en Normandie (85%) tandis que les 50 ans ou plus sont sur-représentés dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (6 %). Dans les DROM, la part des 50 ans ou plus est particulièrement forte en Martinique (6 %) ainsi que la part des femmes (67%). La part des femmes est également plus élevée que la moyenne dans les régions Auvergne-Rhône-Alpe et Bourgogne-Franche-Comté (64 %).

Tableau 1.19 - Les accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) et les assistants d'éducation (AED) par académie en 2020-2021

Académies et régions académiques	AESH						AED					
	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen
Clermont-Ferrand	1 826	1,6	94,8	18,8	32,7	44,1	1 359	2,1	61,4	78,7	3,5	29,4
Grenoble	6 035	5,2	95,0	14,9	38,9	45,8	2 803	4,4	65,3	68,7	5,1	31,5
Lyon	6 699	5,8	93,0	21,8	34,4	43,9	2 517	4,0	64,5	78,9	2,6	29,4
Auvergne-Rhône-Alpes	14 560	12,6	94,1	18,6	36,1	44,7	6 679	10,5	64,2	74,6	3,8	30,3
Besançon	1 122	1,0	94,5	18,1	31,9	44,2	1 366	2,1	65,0	73,9	4,2	30,3
Dijon	3 003	2,6	92,4	16,1	37,8	45,4	1 578	2,5	63,2	79,7	2,7	29,2
Bourgogne-Franche-Comté	4 125	3,6	92,9	16,6	36,2	45,1	2 944	4,6	64,0	77,0	3,4	29,7
Bretagne (Rennes)	6 026	5,2	91,1	12,6	41,7	46,6	2 410	3,8	59,9	76,2	2,9	30,3
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	3 225	2,8	93,8	19,7	32,5	44,1	2 473	3,9	62,4	78,3	3,2	29,5
Corse	383	0,3	95,6	19,6	37,3	44,7	185	0,3	60,5	80,5	4,9	29,2
Nancy-Metz	3 877	3,4	93,2	16,4	39,5	45,6	2 341	3,7	62,8	79,8	3,6	29,1
Reims	2 311	2,0	94,0	21,9	29,3	43,4	1 590	2,5	61,1	83,7	2,5	28,2
Strasbourg	2 336	2,0	90,0	24,8	29,6	42,7	1 464	2,3	63,5	80,5	2,0	29,1
Grand Est	8 524	7,4	92,5	20,2	34,0	44,2	5 395	8,5	62,5	81,1	2,8	28,9
Amiens	3 059	2,7	93,3	26,2	27,5	42,1	2 007	3,2	59,5	82,5	2,0	28,5
Lille	8 594	7,5	93,8	20,7	27,4	43,1	4 347	6,8	57,1	86,0	2,0	27,8
Hauts-de-France	11 653	10,1	93,7	22,1	27,4	42,8	6 354	10,0	57,9	84,9	2,0	28,0
Créteil	6 999	6,1	92,8	19,6	34,0	44,2	4 676	7,3	54,9	82,7	4,2	28,4
Paris	3 113	2,7	81,8	23,3	38,3	44,7	1 534	2,4	52,3	89,4	3,1	27,7
Versailles	8 544	7,4	93,1	14,9	40,5	46,1	5 064	8,0	57,3	81,9	3,5	28,5
Île-de-France	18 656	16,2	91,1	18,1	37,7	45,1	11 274	17,7	55,6	83,3	3,7	28,3

Tableau 1.19 (suite)

Académies et régions académiques	AESH						AED					
	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen
Normandie	5 195	4,5	93,7	22,3	32,9	43,8	3 532	5,5	61,4	84,9	2,3	28,2
Bordeaux	5 766	5,0	93,0	17,3	37,3	45,2	3 107	4,9	61,1	78,0	4,0	29,8
Limoges	1 377	1,2	91,3	22,7	31,7	43,3	887	1,4	60,1	83,0	2,4	28,5
Poitiers	2 834	2,5	91,9	14,3	36,9	45,6	1 822	2,9	62,0	76,1	3,1	29,7
Nouvelle-Aquitaine	9 977	8,7	92,4	17,2	36,4	45,1	5 816	9,1	61,2	78,1	3,5	29,6
Montpellier	6 248	5,4	92,4	17,0	40,3	45,7	2 520	4,0	58,1	74,0	6,0	30,9
Toulouse	7 260	6,3	91,7	17,5	37,7	45,2	2 572	4,0	59,3	77,8	3,5	29,4
Occitanie	13 508	11,7	92,0	17,3	38,9	45,4	5 092	8,0	58,7	75,9	4,7	30,2
Pays de la Loire (Nantes)	5 160	4,5	92,6	19,2	34,5	44,3	2 683	4,2	61,1	78,6	2,9	29,5
Aix-Marseille	6 373	5,5	91,9	16,4	36,9	45,2	2 921	4,6	58,4	75,0	4,8	30,6
Nice	2 956	2,6	93,4	10,0	47,6	48,2	1 835	2,9	63,6	65,7	7,3	32,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9 329	8,1	92,4	14,4	40,3	46,2	4 756	7,5	60,4	71,4	5,8	31,2
France métropolitaine	110 321	95,7	92,6	18,2	36,0	44,8	59 593	93,6	60,1	79,3	3,5	29,3
Guadeloupe	1 092	0,9	89,8	24,7	26,3	42,3	696	1,1	59,2	74,6	4,2	30,6
Guyane	690	0,6	85,9	52,0	11,9	35,5	529	0,8	52,2	78,4	4,5	29,8
Martinique	656	0,6	92,1	19,1	30,8	44,2	632	1,0	66,8	66,0	6,2	33,0
Mayotte	59	0,1	84,7	62,7	5,1	34,0	422	0,7	51,4	72,7	2,6	30,9
Réunion	2 487	2,2	89,9	35,0	15,0	39,1	1 804	2,8	60,3	79,3	2,0	29,7
Ensemble DROM	4 984	4,3	89,5	33,3	19,0	39,9	4 083	6,4	59,1	75,6	3,4	30,5
France métropolitaine + DROM	115 305	100,0	92,4	18,8	35,3	44,6	63 676	100,0	60,0	79,0	3,5	29,4

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH et AED rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

65 800 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé en 2020-2021 (**Tableau 1.20.1**). La filière administrative est la plus importante (51 700 soit 79 %, des ASS) et comprend 10 % des non-titulaires de l'ensemble de la filière (**Tableau 1.20.2**). Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 600, soit 21 % des ASS), la part des non-titulaires est inférieure à celle de la filière administrative (3 %) (**Tableau 1.20.3**). Les agents de la filière technique représentent moins de 1 % des effectifs de l'ensemble des personnels ASS.

L'âge moyen de ces agents, toutes filières confondues, est de 48,1 ans. La part des moins de 35 ans est faible (11 %), en particulier chez les titulaires (8 %) qui représentent 87 % des effectifs. Dans la filière administrative, près de la moitié des titulaires appartiennent à un corps de catégorie C (**Figure 1.20**) et 18 % à un corps de catégorie A. À l'inverse, dans la filière santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A (près de 100 %). Le temps partiel est de 16 % chez les agents titulaires (**Tableau 1.20.1**). Quatre agents ASS non-titulaires sur cinq sont employés à temps plein, 19 % à temps incomplet, et 2 % d'entre eux sont à temps partiel (**Tableau 1.21**). Les recrutements sur

contrats à durée déterminée sont les plus fréquents.

Les personnels ITRF

Les 11 100 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions pour l'Éducation nationale sont majoritairement (87 %) des titulaires (**Tableau 1.22**). Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs (54 %). La moyenne d'âge est de 47 ans et 48 % d'entre eux ont 50 ans ou plus. Les ingénieurs de recherche sont les plus âgés (51 ans en moyenne). Le temps partiel concerne 11 % des agents, particulièrement les femmes titulaires : 19 %

d'entre elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF (60 %) est en catégorie C (**Figure 1.20**). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (63 %). La part des agents titulaires appartenant aux catégories A et B est de l'ordre de 20 %.

Les non titulaires sont en moyenne âgés de 38 ans. Comme pour les personnels ASS, les CDD sont les plus fréquents pour ces agents (**Tableau 1.21**). 17 % des ITRF non titulaires travaillent à temps incomplet et 83 % à temps complet, le temps partiel étant négligeable.

Tableau 1.20.1 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut en 2020-2021

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble des titulaires, toutes filières professionnelles	F	49 457	75.0		8.1	52.2	49.0	17.5	96.0	46 893
	H	7 972	12.0		8.8	47.6	48.2	3.6	98.8	7 781
	Ensemble	57 429	87.0	86.1	8.2	51.5	48.9	15.6	96.4	54 674
Ensemble des non titulaires	F	7 225	11.0		27.6	31.0	42.6	1.7	91.0	6 577
	H	1 162	2.0		35.8	27.7	41.2	0.9	96.0	1 115
	Ensemble	8 387	13.0	86.1	28.7	30.6	42.4	1.6	91.7	7 693
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	F	56 682	86.0		10.6	49.5	48.2	15.5	95.4	53 471
	H	9 134	14.0		12.3	45.1	47.3	3.3	98.4	8 896
	Ensemble	65 816	100.0	86.1	10.8	48.9	48.1	13.8	95.8	62 367

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant ASS, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.20.2 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2020-2021 - filières administrative et technique.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière administrative											
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	H	5 446	8.3		5.0	50.4	49.3	4.6	98.9	5 342
		F	2 916	4.4		6.2	49.5	49.0	1.2	99.5	2 869
		Ensemble	8 362	12.7	65.1	5.4	50.1	49.2	3.4	99.1	8 211
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	H	12 494	19.0		8.0	47.9	48.3	14.7	96.9	11 986
		F	2 313	3.5		8.6	47.5	48.2	4.1	98.5	2 260
		Ensemble	14 807	22.5	84.4	8.1	47.9	48.3	13.1	97.1	14 246
Catégorie C	Adjoints administratifs	H	20 018	30.4		8.6	55.3	49.3	16.1	96.3	19 020
		F	2 153	3.3		13.1	43.1	46.7	5.2	98.1	2 083
		Ensemble	22 171	33.7	90.3	9.1	54.2	49.0	15.0	96.5	21 104
Total titulaires	H	37 958	57.7		7.9	52.2	49.0	14.0	96.9	36 348	
	F	7 382	11.2		9.0	47.0	48.1	3.3	98.8	7 213	
	Ensemble	45 340	68.9	83.7	8.1	51.4	48.8	12.2	97.2	43 561	
Total non titulaires	H	5 521	8.4		25.7	32.4	43.0	1.4	93.2	5 145	
	F	866	1.3		38.1	26.1	40.5	1.0	97.1	841	
	Ensemble	6 387	9.7	86.4	27.4	31.5	42.7	1.3	93.7	5 986	
Total filière administrative	H	43 479	66.1		10.2	49.7	48.2	12.4	96.4	41 494	
	F	8 248	12.5		12.0	44.8	47.3	3.1	98.6	8 053	
	Ensemble	51 727	78.6	84.1	10.5	48.9	48.1	10.9	96.8	49 547	
Filière technique											
Total titulaires - Catégorie C Adjoints et agents technique des établissements d'enseignement	H	70	0.1		0.0	91.4	55.9	5.7	98.8	63	
	F	96	0.1		1.0	79.2	54.0	4.2	99.3	89	
	Ensemble	166	0.3	42.2	0.6	84.3	54.8	4.8	99.1	153	
Total non titulaires	H	123	0.2		16.3	30.1	44.8	0.0	85.5	105	
	F	175	0.3		27.4	29.1	41.8	0.0	97.9	171	
	Ensemble	298	0.5	41.3	22.8	29.5	43.0	0.0	92.8	276	
Total filière technique	H	193	0.3		10.4	52.3	48.8	2.1	90.0	168	
	F	271	0.4		18.1	46.9	46.1	1.5	98.4	261	
	Ensemble	464	0.7	41.6	14.9	49.1	47.2	1.7	94.9	429	

© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

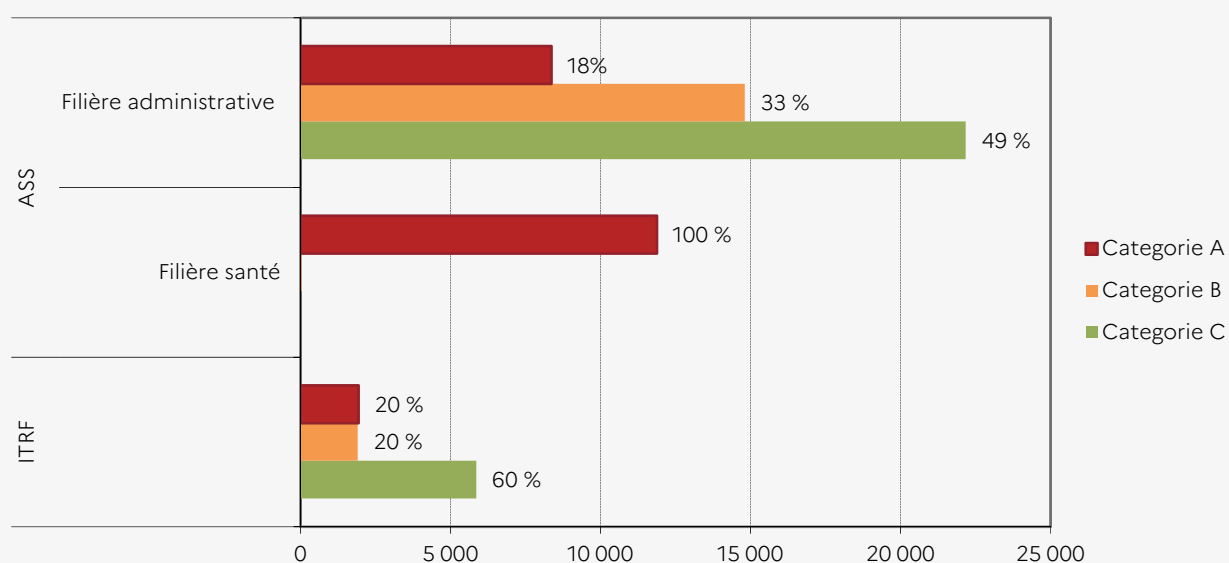
Tableau 1.20.3- Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2020-2021 - filière sociale et de santé.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière sociale et de santé											
Catégorie A	Médecin	F	868	1,3		1,8	82,6	55,7	31,8	92,3	795
		H	32	0,0		3,1	78,1	55,8	15,6	97,2	31
		Ensemble	900	1,4	96,4	1,9	82,4	55,7	31,2	92,5	826
	Infirmier	F	7 496	11,4		7,4	51,9	49,2	29,9	92,9	6 848
		H	319	0,5		5,6	55,5	49,7	9,1	97,7	308
		Ensemble	7 815	11,9	95,9	7,3	52,1	49,2	29,0	93,1	7 155
	Assistants de Service Social	F	2 654	4,0		16,9	39,0	45,8	29,5	93,5	2 446
		H	120	0,2		18,3	31,7	44,8	5,0	99,0	118
		Ensemble	2 774	4,2	95,7	16,9	38,6	45,8	28,5	93,7	2 564
	Conseillers techniques de service social	F	370	0,6		1,4	70,3	53,7	10,8	97,2	355
		H	21	0,0		0,0	47,6	50,5	0,0	100,0	21
		Ensemble	391	0,6	94,6	1,3	69,1	53,5	10,2	97,3	376
	Ensemble catégorie A	F	11 388	17,3		9,0	51,9	49,0	29,3	93,1	10 444
		H	492	0,7		8,3	50,8	49,0	8,1	98,0	478
		Ensemble	11 880	18,1	95,9	8,9	51,8	49,0	28,5	93,3	10 921
Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	F	41	0,1		0,0	51,2	50,8	34,1	94,8	38
		H	2	0,0		0,0	50,0	56,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	43	0,1	95,3	0,0	51,2	51,0	32,6	94,9	39
Total titulaires	F	11 429	17,4		8,9	51,9	49,1	29,4	93,1	10 482	
	H	494	0,8		8,3	50,8	49,0	8,1	98,1	479	
	Ensemble	11 923	18,1	95,9	8,9	51,8	49,0	28,5	93,3	10 960	
Total non titulaires	F	1 581	2,4		34,9	26,3	41,0	3,0	83,9	1 327	
	H	121	0,2		31,4	37,2	45,0	0,8	85,3	103	
	Ensemble	1 702	2,6	92,9	34,7	27,1	41,3	2,9	84,0	1 430	
Total filière sociale et de santé	F	13 010	19,8		12,1	48,7	48,1	26,2	92,0	11 809	
	H	615	0,9		12,8	48,1	48,2	6,7	95,5	582	
	Ensemble	13 625	20,7	95,5	12,1	48,7	48,1	25,3	92,2	12 390	

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant ASS, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 1.20 - Répartition des personnels non enseignants titulaires ASS et ITRF par catégorie hiérarchique en 2020-2021.



© DEPP

- ▶ Lecture : La filière administrative des personnels administratifs, sociaux et de santé comprend 45 340 titulaires, 18 % appartiennent à la catégorie A, 33 % à la catégorie B et 49 % à la catégorie C.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.21 Nature du contrat des personnels ASS et ITRF non titulaires en 2020-2021

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels ASS	Femmes	CDD	6 775	69,0		28,9	29,5	42,2	1,4	20,2	78,4	91,2	6 180
		CDI	444	5,0		7,2	54,3	49,5	6,1	22,3	71,6	88,7	394
		Vacations	6	0,0		33,3	66,7	54,3	0,0	0,0	100,0	50,0	3
		Ensemble	7 225	74,0		27,6	31,0	42,6	1,7	20,3	78,0	91,0	6 577
	Hommes	CDD	1 037	11,0		39,2	25,5	40,3	0,8	9,3	90,0	96,0	995
		CDI	122	1,0		7,4	45,9	48,2	1,6	3,3	95,1	96,9	118
		Vacations	3	0,0		0,0	66,7	62,7	0,0	0,0	100,0	66,7	2
		Ensemble	1 162	12,0		35,8	27,7	41,2	0,9	8,6	90,5	96,0	1 115
	Ensemble non titulaires	CDD	7 812	80,0	86,7	30,3	28,9	41,9	1,4	18,8	79,9	91,9	7 175
		CDI	566	6,0	78,4	7,2	52,5	49,3	5,1	18,2	76,7	90,5	512
		Vacations	9	0,0	66,7	22,2	66,7	57,1	0,0	0,0	100,0	55,6	5
		Ensemble	8 387	86,0	86,1	28,7	30,6	42,4	1,6	18,7	79,7	91,7	7 693
Personnels ITRF	Femmes	CDD	721	7,0		43,0	24,8	38,7	0,8	22,9	76,3	88,9	641
		CDI	31	0,0		9,7	67,7	50,5	3,2	35,5	61,3	82,8	26
		Ensemble	752	8,0		41,6	26,6	39,2	0,9	23,4	75,7	88,6	666
	Hommes	CDD	611	6,0		53,8	18,0	36,2	0,5	10,0	89,5	95,7	585
		CDI	50	1,0		10,0	50,0	47,7	0,0	0,0	100,0	100,0	50
		Ensemble	661	7,0		50,5	20,4	37,1	0,5	9,2	90,3	96,0	635
	Ensemble non titulaires	CDD	1 332	14,0	54,1	48,0	21,7	37,5	0,7	17,0	82,4	92,0	1 225
		CDI	81	1,0	38,3	9,9	56,8	48,8	1,2	13,6	85,2	93,4	76
Ensemble		1 413	14,0	53,2	45,8	23,7	38,2	0,7	16,8	82,5	92,1	1 301	
Ensemble ASS et ITRF non titulaires	CDD	9 144	93,0	82,0	32,9	27,9	41,3	1,3	18,5	80,3	91,9	8 401	
	CDI	647	7,0	73,4	7,6	53,0	49,2	4,6	17,6	77,7	90,8	588	
	Vacations	9	0,0	66,7	22,2	66,7	57,1	0,0	0,0	100,0	55,6	5	
	Ensemble	9 800	100,0	81,4	31,2	29,6	41,8	1,5	18,4	80,1	91,8	8 994	

© 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 : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.22- Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en 2020-2021.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieur de recherche	F	158	1,0		0,0	67,1	52,9	16,5	96,4	152
		H	299	3,0		0,3	53,8	50,3	3,7	98,7	294
		Ensemble	457	4,0	34,6	0,2	58,4	51,2	8,1	97,9	446
	Ingénieur d'études de recherche et de formation	F	450	4,0		9,1	42,9	47,4	24,4	95,0	424
		H	702	6,0		10,3	36,8	46,2	6,3	98,4	689
		Ensemble	1 152	10,0	39,1	9,8	39,1	46,7	13,4	97,1	1 112
	Assistant ingénieurs	F	97	1,0		4,1	53,6	49,6	15,5	97,3	94
		H	228	2,0		7,5	39,5	47,0	2,6	99,6	227
		Ensemble	325	3,0	29,8	6,5	43,7	47,8	6,5	98,9	321
	Ensemble catégorie A	F	705	6,0		6,4	49,8	48,9	21,4	95,6	670
		H	1 229	11,0		7,3	41,4	47,4	5,0	98,7	1 210
		Ensemble	1 934	17,0	36,5	7,0	44,5	47,9	11,0	97,6	1 880
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	F	845	8,0		4,7	56,6	50,2	18,0	96,5	811
		H	1 059	10,0		8,5	44,3	47,9	3,5	99,1	1 041
		Ensemble	1 904	17,0	44,4	6,8	49,7	48,9	9,9	97,9	1 853
Catégorie C	Adjoints techniques de recherche et de formation	F	3 711	33,0		9,7	54,8	48,9	19,2	95,6	3 509
		H	2 149	19,0		10,1	53,0	48,6	4,3	98,7	2 084
		Ensemble	5 860	53,0	63,3	9,8	54,1	48,8	13,8	96,8	5 594
Total titulaires	F	5 261	47,0		8,5	54,4	49,1	19,3	95,8	4 991	
	H	4 437	40,0		8,9	47,7	48,1	4,3	98,8	4 336	
	Ensemble	9 698	87,0	54,2	8,7	51,4	48,7	12,5	97,2	9 326	
Total non titulaires	F	752	7,0		41,6	26,6	39,2	0,9	88,6	666	
	H	661	6,0		50,5	20,4	37,1	0,5	96,0	635	
	Ensemble	1 413	13,0	53,2	45,8	23,7	38,2	0,7	92,1	1 301	
Ensemble ITRF	F	6 013	54,0		12,6	51,0	47,9	17,0	94,9	5 657	
	H	5 098	46,0		14,3	44,2	46,7	3,8	98,4	4 970	
	Ensemble	11 111	100,0	54,1	13,4	47,8	47,3	11,0	96,5	10 628	

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant ITRF, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

D. ANNEXES

Tableau 1.23 - Évolution des effectifs des personnels de l'Éducation nationale depuis la rentrée scolaire 2015, par domaine professionnel

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		
	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 %	
Enseignants	1 ^{er} degré public et privé	393 231	83.3	397 775	83.6	401 615	84.0	403 645	84.3	403 502	84.6	405 777	84.8
	2 nd degré public et privé	486 099	59.8	490 889	59.8	495 726	59.8	495 623	59.9	492 070	59.9	492 614	59.9
	Total enseignants	879 330	70.3	888 664	70.5	897 341	70.7	899 268	70.8	895 572	71.0	898 391	71.2
Personnels non enseignants	Encadrement	17 803	47.4	17 946	47.9	17 942	48.7	18 075	49.6	17 986	50.4	18 268	51.3
	Vie scolaire	108 214	71.3	120 856	73.1	135 306	75.2	154 103	77.7	182 596	80.0	201 567	80.7
	Administratifs, sociaux et de santé	66 675	85.9	66 676	86.0	66 865	86.2	66 549	86.1	65 839	86.1	65 816	86.1
	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	10 926	55.9	11 015	55.4	11 170	54.9	11 243	54.6	11 097	54.5	11 111	54.1
	Total non-enseignants	203 618	73.2	216 493	74.1	231 283	75.3	249 970	76.8	277 518	78.5	296 762	79.1
Etudiants en préprofessionnalisation et apprentis non enseignants	5 630	75.9	7 484	75.4	8 190	75.7	7 140	76.8	6 180	76.5	6 362	75.6	
Total général	1 088 578	70.9	1 112 641	71.2	1 136 814	71.6	1 156 378	72.2	1 179 270	72.8	1 201 515	73.2	

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.24 - Évolution des effectifs des enseignants des secteurs public et privé depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		
	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 %	
Secteur public	Prof. des écoles	340 751	82.4	345 252	82.8	348 711	83.2	351 209	83.5	352 172	83.8	353 615	84.0
	Instituteurs	4 696	69.9	3 969	70.0	3 202	69.6	2 520	69.9	2 001	70.0	1 627	70.7
	Enseignants non titulaires	1 419	77.9	1 931	77.9	2 732	79.8	3 297	81.6	2 916	79.7	3 445	81.4
	Corps du 1^{er} degré	346 866	82.2	351 152	82.6	354 645	83.1	357 026	83.4	357 089	83.7	358 687	83.9
	Prof. chaire sup.	2 176	34.9	2 172	36.2	2 174	36.9	2 152	37.3	2 149	38.1	2 168	38.2
	Agrégés	48 689	52.2	49 383	52.5	50 057	52.9	50 802	53.3	51 438	53.5	51 929	53.5
	Certifiés	220 119	64.5	221 099	64.5	221 634	64.6	221 687	64.7	220 676	64.8	220 308	64.9
	PEPS	27 604	43.9	27 865	43.5	28 013	43.2	27 921	42.9	27 763	42.7	27 582	42.4
	PLP	58 969	50.0	58 980	50.3	58 678	50.6	58 218	50.7	57 532	50.7	56 721	50.7
	PEGC- Adjoints & chargés d'ens.	3 147	52.3	2 642	52.4	2 148	52.4	1 721	52.2	1 340	52.3	985	52.2
Enseignants non titulaires	30 222	54.0	32 902	53.6	36 565	52.8	36 987	52.6	35 315	52.4	36 516	52.5	
Corps du 2nd degré	390 926	58.2	395 043	58.3	399 269	58.3	399 488	58.4	396 213	58.4	396 209	58.5	
Ensemble enseignants du secteur public	737 792	69.5	746 195	69.7	753 914	69.9	756 514	70.2	753 302	70.4	754 896	70.6	
Secteur privé sous contrat	Prof. des écoles	39 848	91.1	39 859	91.2	39 920	91.3	39 856	91.4	39 955	91.5	39 899	91.5
	Instituteurs	876	93.0	699	93.1	533	93.1	317	92.7	126	92.1	72	91.7
	Maitres délégués	5 641	91.8	6 065	91.5	6 517	92.0	6 446	91.4	6 332	91.6	7 119	91.5
	Effectifs du 1^{er} degré	46 365	91.2	46 623	91.3	46 970	91.4	46 619	91.4	46 413	91.5	47 090	91.5
	Prof. chaire sup.	50	30.0	49	26.5	54	22.2	52	25.0	61	27.9	64	25.0
	Agrégés	2 872	51.6	2 955	52.5	3 026	53.8	3 079	54.4	3 104	55.0	3 157	55.7
	Certifiés	52 650	71.6	53 641	71.7	54 348	71.8	54 541	71.8	54 767	71.8	54 841	71.9
	PEPS	5 869	41.2	6 076	40.5	6 249	39.8	6 343	39.2	6 358	39.0	6 380	38.7
	PLP	10 732	63.4	10 922	63.7	11 192	63.9	11 222	64.0	11 263	63.9	11 197	64.0
	PEGC- Adjoints & chargés d'ens.	1 690	66.0	1 379	64.5	1 147	63.8	962	64.6	782	64.5	650	64.8
Maitres aux. sur contrat définitif	3 169	63.3	2 041	62.8	1 217	62.0	885	61.1	656	61.7	557	62.7	
Maitres délégués	18 141	64.3	18 783	63.7	19 224	62.8	19 051	62.1	18 866	61.5	19 559	60.9	
Effectifs du 2nd degré	95 173	66.4	95 846	66.3	96 457	66.2	96 135	66.1	95 857	66.0	96 405	65.9	
Ensemble enseignants du secteur privé sous contrat	141 538	74.5	142 469	74.5	143 427	74.5	142 754	74.3	142 270	74.3	143 495	74.3	

© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.25 - Évolution des effectifs des personnels d'encadrement depuis la rentrée scolaire 2015

	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 %
Personnels de direction	13 559	48.5	13 523	48.9	13 485	49.6	13 582	50.5	13 406	51.4	13 572	52.3
IA - IPR	1 087	42.2	1 099	45.2	1 148	45.6	1 145	45.7	1 167	46.6	1 214	46.8
Inspecteurs de l'éducation nationale	2 141	47.6	2 041	49.5	2 036	50.5	2 051	51.3	2 076	52.5	2 093	54
dont 1 ^{er} degré public	1 430	48.7	1 369	50.8	1 367	52.2	1 373	53	1 381	54.8	1 412	56.4
2 nd degré public	654	45.1	648	46.1	650	47.1	659	48.1	668	48.2	658	49.4
Ensemble des personnels d'inspection	3 228	45.8	3 140	48	3 184	48.7	3 196	49.3	3 243	50.4	3 307	51.4
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ⁽¹⁾ , adjoints,	56	32.1	296	35.1	292	36.3	287	36.2	295	35.3	307	40.1
IGESR	234	32.5	231	32.9	230	33.9	226	35.4	251	34.7	264	34.5
DASEN - DAASEN ⁽²⁾	155	26.5	324	34.6	327	36.4	328	42.1	335	43	341	42.2
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	53	32.1	56	32.1	57	38.6	60	43.3	64	46.9	67	50.7
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	518	43.2	376	44.7	367	44.7	396	42.7	392	42.9	410	45.9
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	1 016	37	1 283	37.3	1 273	38.4	1 297	39.9	1 337	39.9	1 389	41.8
Ensemble des personnels d'encadrement⁽³⁾	17 803	47.4	17 946	47.9	17 942	48.7	18 075	49.6	17 986	50.4	18 268	51.3

© DEPP

(1) Secrétaire général d'académie.

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

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

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.26 - Évolution des effectifs des personnels relevant de la vie scolaire depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	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 %
Conseillers principaux d'éducation	12 135	72.6	12 257	73.1	12 290	73.5	12 210	74	12 082	74.4	12 070	74.6
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	7 352	85.2	7 390	85.8	7 566	86.7	7 465	86.8	7 311	87.3	7 206	87.6
Personnels d'éducation non titulaires	2 221	80.5	2 416	80.6	2 633	80.4	2 838	79.9	3 035	78.9	3 310	79.3
Ensemble des personnels d'éducation	21 708	77.7	22 063	78.1	22 489	78.7	22 513	79	22 428	79.2	22 586	79.4
Assistants d'éducation (AED)	60 167	59.9	61 805	59.8	62 580	59.6	62 712	60	62 812	60.3	63 676	60
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	26 339	92.0	36 988	92.5	50 237	93.0	68 878	93.3	97 356	92.8	115 305	92.4
Ensemble des personnels d'assistance éducative	86 506	69.7	98 793	72	112 817	74.5	131 590	77.4	160 168	80.1	178 981	80.9
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	108 214	71.3	120 856	73.1	135 306	75.2	154 103	77.7	182 596	80	201 567	80.7

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.27 - Évolution des effectifs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	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 %
Attachés d'administration de l'État	8 332	63.3	8 415	63.6	8 406	64.1	8 367	64.4	8 354	64.9	8 362	65.1
Secrétaires administratifs	14 529	83.5	14 683	83.8	14 840	83.9	14 864	84.1	14 855	84.2	14 807	84.4
Agents/adjoints administratifs	24 263	91.3	23 969	91.1	23 585	90.9	23 181	90.6	22 648	90.4	22 171	90.3
Personnels administratifs non titulaires	5 235	86.1	5 273	87	5 772	86.8	5 903	86.6	5 839	86.6	6 387	86.4
Ensemble filière administrative	52 359	84.2	52 340	84.2	52 603	84.2	52 315	84.1	51 696	84.1	51 727	84.1
Médecins	1 146	95.4	1 116	95.4	1 045	95.6	993	96	961	96.3	900	96.4
Infirmiers	7 859	95.9	7 861	96	7 888	96.1	7 901	96.1	7 886	96	7 858	95.9
Assistants service social	2 662	95.7	2 725	95.7	2 788	96	2 818	95.7	2 800	95.6	2 774	95.7
Conseillers technique service social	421	94.8	416	94.7	418	94.7	401	94.8	407	94.8	391	94.6
Personnels sociaux et de santé non titulaires	1 432	93.4	1 488	93.8	1 592	93.2	1 603	92.6	1 597	93.2	1 702	92.9
Ensemble filière santé et sociale	13 520	95.5	13 606	95.6	13 731	95.6	13 716	95.5	13 651	95.6	13 625	95.5
Agents/adjoints techniques et de laboratoire	551	33.6	469	34.1	305	37.4	224	37.9	190	38.9	166	42.2
Personnels techniques non titulaires	245	51.8	261	49	226	47.8	294	39.8	302	42.4	298	41.3
Ensemble filière technique	796	39.2	730	39.5	531	41.8	518	39	492	41.1	464	41.6
Ensemble des personnels ASS	66 675	85.9	66 676	86	66 865	86.2	66 549	86.1	65 839	86.1	65 816	86.1

© 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).
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 1.28 - Évolution des effectifs des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	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 %
Ingénieurs de recherche	474	35.0	483	36.0	471	35.2	461	35.6	467	36.2	457	34.6
Ingénieurs d'études	1 097	40.3	1 128	39.0	1 165	38.9	1 161	39.5	1 145	40.1	1 152	39.1
Assistants ingénieurs	267	31.5	279	31.2	282	31.6	287	31.7	311	30.2	325	29.8
Techniciens de recherche	1 713	40.6	1 743	40.8	1 819	41.1	1 848	42.2	1 875	43.6	1 904	44.4
Adjointes techniques	6 245	64.8	6 230	64.5	6 249	64.0	6 212	63.7	6 041	63.4	5 860	63.3
Personnels ITRF non titulaires	1 130	59.9	1 152	58.0	1 184	56.9	1 274	53.9	1 258	53.4	1 413	53.2
Ensemble des personnels ITRF	10 926	55.9	11 015	55.4	11 170	54.9	11 243	54.6	11 097	54.5	11 111	54.1

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

POUR EN SAVOIR PLUS

Thomas J.-E., 2021, « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2020 dans le second degré », *Note d'information*, n° 21.20, MENJS-DEPP.

Thomas J.-E., 2020, « Les effectifs d'élèves à chaque heure de cours dans le second degré en 2019 », *Note d'information*, n° 20.43, MENJ-DEPP.

MENJS-DEPP, 2021, *Repères et références statistiques*, Paris.

2. Les missions et les lieux d'exercice

A. Les missions exercées par les enseignants des secteurs public et privé.....	75
B. Les conditions d'exercice particulières des enseignants.....	86
C. Les personnels des corps non enseignants du secteur public.....	100

CHIFFRES-CLES 2020-2021

Les missions les plus fréquentes des personnels des corps enseignants

- ▶ Dans le premier degré public, **45 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire, **12 %** en direction d'école
- ▶ Dans le premier degré privé sous contrat, **53 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire, **9 %** en direction d'école
- ▶ Dans le second degré public, **89 %** en classe attitrée, **5 %** en remplacement
- ▶ Dans le second degré privé sous contrat, **92 %** en classe attitrée, **4 %** en remplacement

Pour ceux qui enseignent dans le public, affectation en éducation prioritaire

- ▶ Dans le premier degré, **24 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, **53 %** des enseignants effectuent au moins leur 4^{ème} année dans la même école. Hors éducation prioritaire, ils sont **61 %**.
- ▶ Dans le second degré, **12 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, **60 %** des enseignants effectuent au moins leur 4^{ème} année dans le même établissement. Hors éducation prioritaire, ils sont **73 %**.

Directeurs d'école du public

- ▶ **36 %** des directeurs d'école n'ont pas de décharge d'enseignement, ou une décharge d'au plus un jour par mois.
- ▶ **8 %** des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement

Personnels de direction

- ▶ **45 %** des proviseurs de lycée et principaux de collège sont des femmes.
 - ▶ **60 %** des proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège sont des femmes.
-

SOURCES

Ce chapitre mobilise le panel des personnels issu de BSA et les Bases-relais. Se référer au chapitre 1 pour une description de ces sources, et

également pour la description du champ, qui est identique.

DEFINITION

Répartition des personnels des corps enseignants selon leur mission

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.

Les enseignants titulaires remplaçants

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

- 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.).
- soit cet enseignant est peu disponible pour du remplacement temporaire, car il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.
- 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 finissant au plus tard en mai).

Les enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements

Certains enseignants n'effectuent pas la totalité de leur service dans l'établissement où ils sont affectés à titre principal. Ils peuvent ainsi effectuer des compléments de service dans un ou plusieurs autres établissements. Il s'agit d'affectations secondaires. On compte ainsi le nombre d'« établissements-mères » différents dans lequel un enseignant est affecté. La partie du chapitre qui leur est consacrée concerne les enseignants titulaires du public ayant une mission d'enseignement, hors enseignants en zone de remplacement (ceux-ci ayant déjà des conditions d'exercice spécifiques).

À noter : La comptabilisation du nombre d'établissements scolaires différents où la personne est affectée a légèrement évolué cette année. En effet, nous excluons dorénavant les affectations dont le temps de travail calculé en équivalent temps plein (ETP) est nul. Ainsi, les effectifs d'enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements s'en trouvent légèrement réduits.

L'ancienneté dans l'établissement

L'ancienneté dans l'établissement mesure le nombre d'années totales et successives de présence dans l'établissement, et rend compte de la stabilité de l'affectation 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 2020, indépendamment du poste exercé. Par exemple, à la rentrée 2020, pour un enseignant qui vient d'arriver dans un établissement, l'ancienneté sera de 0 année. Pour un enseignant affecté à la rentrée 2012 dans une école, qui en devient directeur en 2014 et y est

toujours présent en 2020, l'ancienneté dans l'établissement sera de 8 ans.

Répartition des personnels non enseignants selon leur lieu d'exercice

Le type d'établissement est celui de l'affectation administrative principale. Il peut diverger de l'affectation réelle, notamment pour les

personnels non-titulaires : les AESH en particulier qui peuvent être recrutés par le recteur ou son délégataire, ou par le chef d'établissement de l'EPL mutualisateur. Ceci est d'autant plus vrai depuis la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) à la rentrée 2019.

A. LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

1. Missions exercées par les enseignants du premier degré

En 2020-2021, 93 % des personnels des corps enseignants du premier degré public enseignent dans le premier degré, dont 45 % en classe élémentaire (**Tableau 2.1**) et 22 % en classe préélémentaire. 11 % enseignent tout en ayant des fonctions de directeur d'école. 8 % des enseignants titulaires et 42 % des enseignants non titulaires exercent une mission de remplacement, c'est-à-dire qu'ils ont été appelés ou peuvent être appelés 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., mais aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.). Cela concerne aussi des contractuels nommés tardivement sur leur poste (à partir d'octobre) ou dont le contrat ne couvre pas l'année scolaire. Enfin, 7 % des enseignants répondent à des besoins spécifiques (enseignant mobile pour élèves en difficultés, enseignant chargé de classes pour enfants handicapés, etc.).

Près de 3 % des professeurs des écoles et instituteurs enseignent dans le second degré, en particulier en Segpa.

Enfin, peu d'enseignants des corps du premier degré public ne font pas d'enseignement (4 %). Parmi ceux-ci, 1 % sont directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement et 1,4 % sont animateurs pédagogiques.

Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (25 % contre 10 %) en 2020-2021 (**Figure 2.1**). Les femmes titulaires sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (46 % contre 41 %). En revanche dans l'ensemble, les enseignantes du premier degré

sont moins fréquemment remplaçantes (7 % contre 14 %) que les hommes.

Comme la part des femmes parmi les enseignants du premier degré progresse, elle augmente également au sein de toutes les missions (**Figure 2.2**). Néanmoins, la part des femmes parmi les enseignants en classe préélémentaire reste relativement stable depuis l'année 2013-2014 autour de 93 %. À contrario, c'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (approchant les 7 points d'augmentation entre 2013-2014 et 2020-2021).

En 2020-2021, plus d'un enseignant sur deux du premier degré privé sous contrat enseigne en classe élémentaire (**Tableau 2.2**). Seuls les maîtres délégués peuvent avoir une mission de remplacement ; 41 % d'entre eux sont dans ce cas, c'est-à-dire que plus de quatre enseignants contractuels du privé sur dix ont une affectation qui ne couvre pas l'année scolaire.

Dans le premier degré privé sous contrat, les constats sont proches de ceux du public : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (respectivement 23 % contre 8 %), ainsi qu'en élémentaire (respectivement 53 % et 49 %) (**Figure 2.3**). Elles sont moins souvent directrices d'école (8 % contre 22 %), que ce soit avec ou sans enseignement. Elles sont également moins souvent en charge de besoins spécifiques (8 % contre 13 %).

La part des femmes parmi les enseignants du premier degré privé sous contrat a augmenté entre 2013-2014 et 2020-2021 pour les directeurs d'écoles avec ou sans enseignement, ainsi que pour les enseignants en besoins spécifiques (**Figure 2.4**). Elle

2 LES MISSIONS ET LES LIEUX D'EXERCICE

a diminué sur cette période dans la mission de remplacement.

Tableau 2.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission, en 2020-2021 (en %)

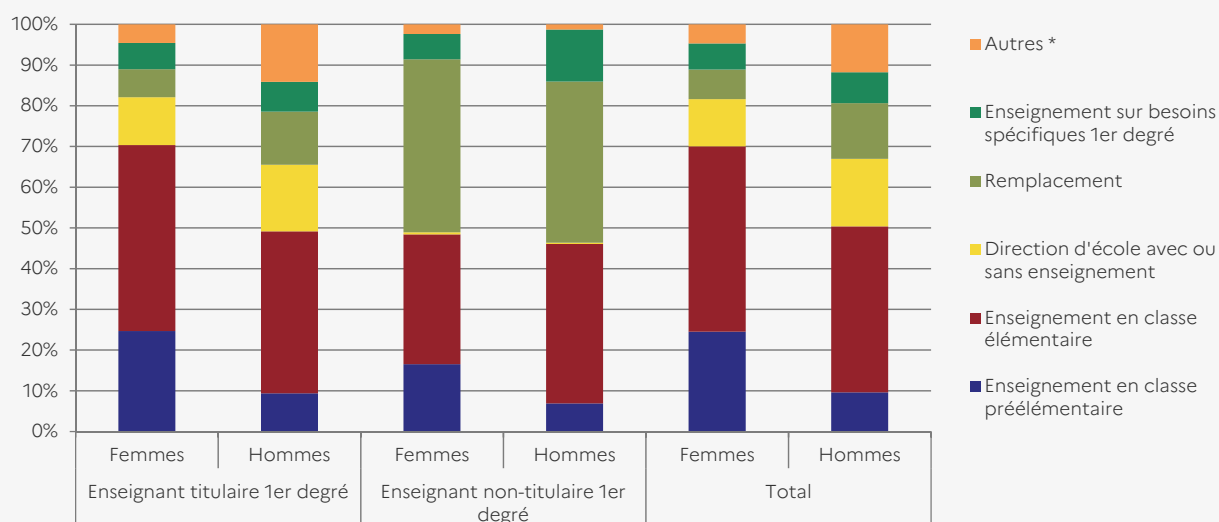
	Enseignant titulaire 1 ^{er} degré	Enseignant non-titulaire 1 ^{er} degré	Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré	93,1	97,8	93,2
Enseignement en classe préélémentaire	22,2	14,7	22,1
Enseignement en classe élémentaire	44,9	33,3	44,8
Enseignement et direction d'école simultanés	11,5	0,4	11,4
Remplacement	8,0	42,0	8,3
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	6,5	7,4	6,6
Enseignement d'élèves du second degré	2,6	0,0	2,6
Autres	4,3	2,2	4,2
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	1,0		1,0
<i>dont direction d'établissement du second degré public (Segpa)</i>	0,4		0,3
<i>dont animation pédagogique</i>	1,4		1,4
<i>dont autre activité non enseignante</i>	0,4	2,0	0,5
<i>dont sans affectation ⁽¹⁾</i>	1,1	0,2	1,0
Total	100,0	100,0	100,0

© DEPP

(1) Personnes en congé de longue durée, par exemple.

- ▶ Lecture : 44,8 % des professeurs des écoles et instituteurs du public enseignent en classe élémentaire.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur public, selon la mission, par sexe en 2020-2021 (en %)

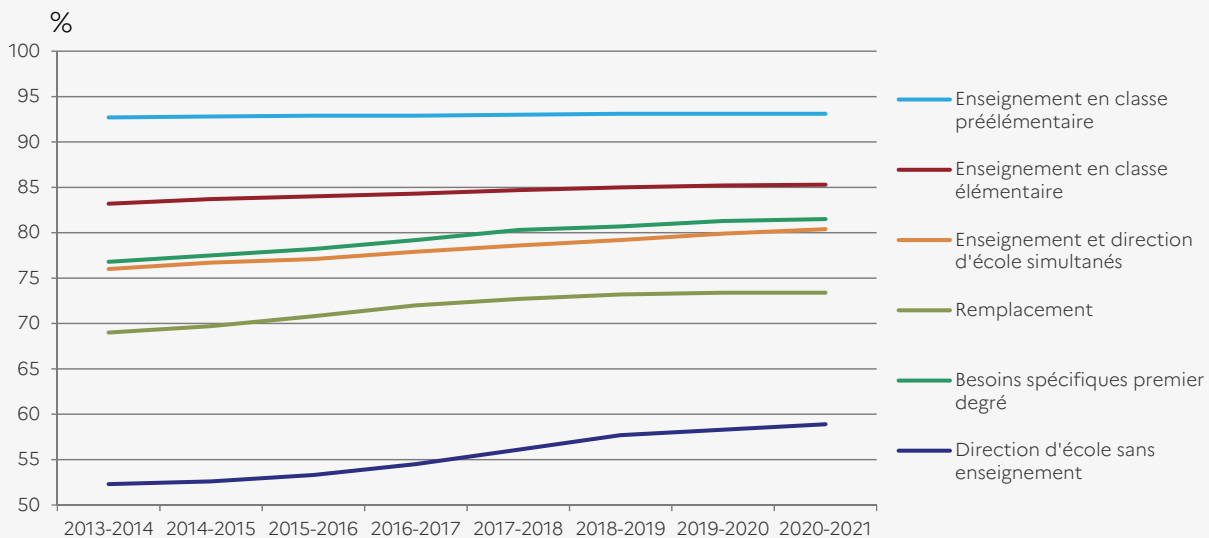


© DEPP

* Enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.2 – Évolution de la part des femmes des corps du premier degré public selon la mission, en 2020-2019



© DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants en classes préélémentaires, 93,1 % sont des femmes en 2020-2021.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

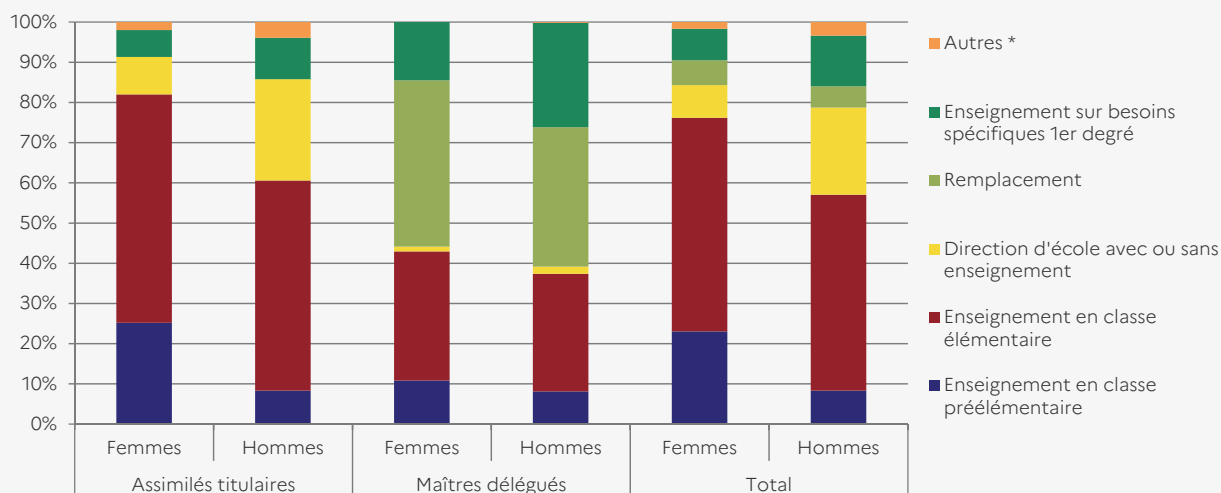
Tableau 2.2 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission, en 2020-2021 (en %)

	Assimilés titulaire	Maîtres délégués	Total
Enseignement d'élèves du premier degré	96,0	99,9	96,5
Enseignement en classe préélémentaire	23,8	10,5	21,8
Enseignement en classe élémentaire	56,4	31,9	52,7
Enseignement et direction d'école simultanés	8,8	1,3	7,6
Remplacement	0,0	40,8	6,2
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	7,0	15,4	8,2
Total enseignement d'élèves de second degré	1,3	0,1	1,1
Autres	2,8	0,0	2,3
dont direction d'école sans enseignement	1,9	0,0	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

© DEPP

- Lecture : Dans le privé, 56,4 % des enseignants assimilés titulaires enseignent en classe élémentaire.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur privé, selon la mission, par sexe en 2020-2021 (en %)



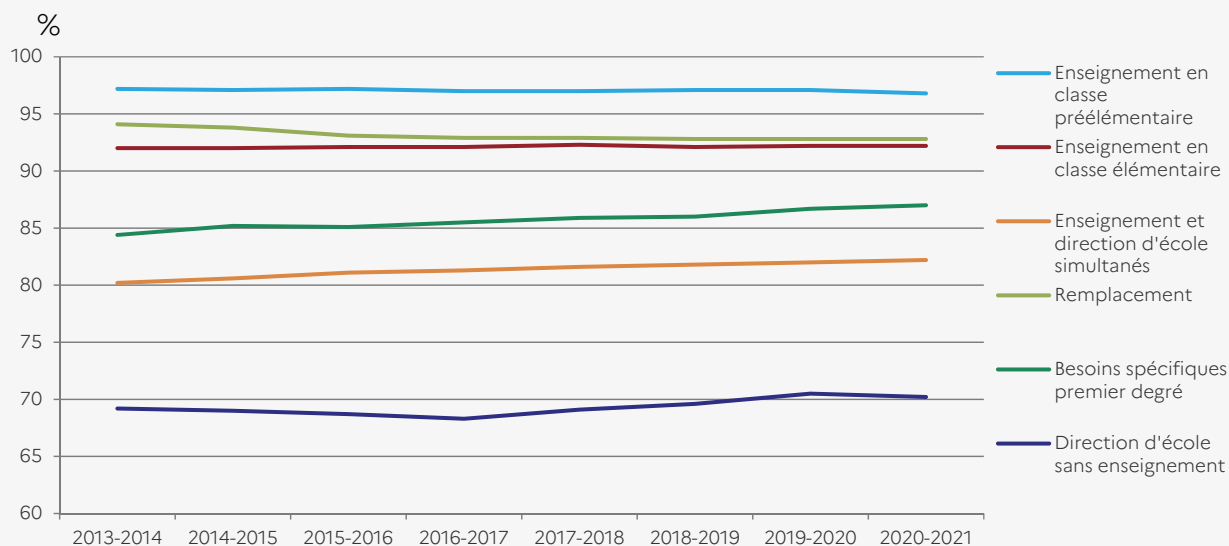
© DEPP

*enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.

► Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.4 – Évolution de la part des femmes par mission dans le premier degré privé, depuis 2013-2014



© DEPP

► Lecture : Parmi les enseignants en classes préélémentaires, 96,8 % sont des femmes, en 2020-2021.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre.

► Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

2. Missions exercées par les enseignants du second degré

En 2020-2021, 89 % des enseignants des corps du second degré public enseignent sur des classes attitrées, c'est-à-dire qu'ils sont chargés 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.). 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 attitrées (96 %). Près d'un tiers des enseignants non titulaires sont remplaçants, leur affectation ne couvrant pas l'année scolaire. Plus de 2 % des enseignants sont chargés de la documentation. Enfin, l'enseignement sur des besoins spécifiques, comme les classes pour enfants handicapés [ULIS, EREA], ou l'enseignement à des adultes en formation continue, sont peu fréquents pour les enseignants des corps du second degré.

Près de 2 % des enseignants des corps du second degré public exercent une activité autre que l'enseignement (personnel faisant fonction de direction, d'inspection...). Enfin, 1 % sont sans affectation (en congé de longue durée, de formation...).

Dans le second degré public, l'enseignement en classes attitrées est plus fréquent pour les hommes que pour les femmes (**Figure 2.5**). La part des femmes dans les activités de documentation est en revanche plus importante (3,5 % contre moins de 1 % chez les hommes).

La part des femmes enseignant en classes attitrées et pour celles qui ont des missions de documentation reste stable depuis l'année 2013-2014 (de l'ordre respectivement de 58 % et 86 %) (**Figure 2.6**). La part des femmes enseignantes en besoins spécifiques a augmenté de façon régulière de plus de 5 points sur la période de 2013-2014 à 2020-2021, augmentation accentuée depuis 2018-2019. La hausse en 2019-2020 pour la mission de remplacement ne s'est pas confirmée en 2020-2021 qui reprend son niveau de 2018-2019.

Dans le second degré privé sous contrat, en 2020-2021, les maîtres délégués sont en majorité affectés à l'année sur des classes (78 %) et 19 % sont en mission de remplacement, c'est-à-dire affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire (**Tableau 2.4**). Comme dans le public, les femmes qui enseignent dans le second degré privé sous contrat sont plus nombreuses en documentation (3 % contre 1 % chez les hommes) (**Figure 2.7**).

Alors que la part des femmes dans les missions de remplacement a baissé de 2013-2014 à 2019-2020, elle augmente de 1,4 point cette année. Malgré un léger fléchissement en 2017-2018, elle est en constante augmentation dans les missions en besoins spécifiques, et est restée stable pour les autres missions (**Figure 2.8**).

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**), en 2020-2021, un enseignant en charge d'élèves sur deux, titulaire ou non titulaire, assure une formation de niveau collège, 26 % une formation générale ou technologique au lycée et 16 % une formation professionnelle au lycée. Les non titulaires sont proportionnellement plus nombreux dans les formations professionnelles au lycée que les titulaires (32 % contre 15 %). Ils le sont en revanche moins dans les formations générales et technologiques au lycée (20 % contre 27 % des titulaires).

Au niveau global, sur la même année, la répartition par corps des enseignants dans les niveaux de formation du second degré privé sous contrat est quasiment similaire à celle du second degré public (**Tableau 2.6**). Cependant, si les non-titulaires du second degré privé sont plus nombreux que les assimilés titulaires dans les formations professionnelles, l'écart est nettement moins important que dans le public, et ils enseignent plus fréquemment au niveau collège (un sur deux).

Tableau 2.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, en 2020-2021 (en %)

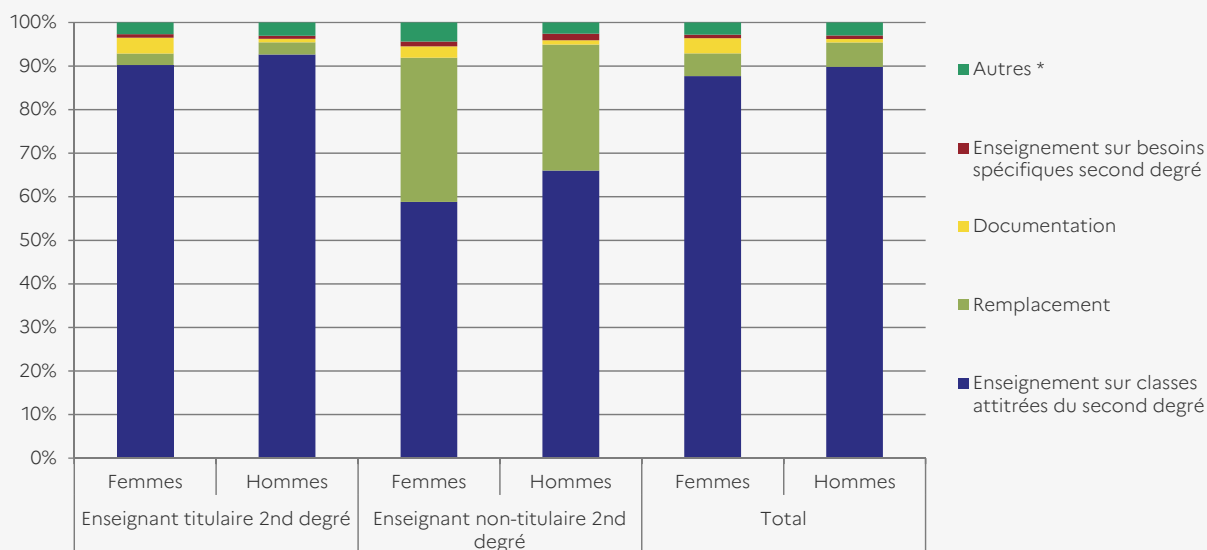
	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Enseignants non-titulaires 2D	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	97,9	97,6	94,4	92,9	96,4	97,1
Enseignement sur classes attitrées du second degré	95,7	90,4	90,5	89,5	62,2	88,5
Remplacement	1,8	3,2	1,5	2,4	31,1	5,4
Documentation	0,0	3,5	0,1	0,3	1,8	2,4
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,4	0,5	2,3	0,7	1,3	0,8
Autres	2,1	2,4	5,6	7,1	3,6	2,8
dont activité non enseignante	1,0	1,1	4,1	2,0	3,3	1,7
dont sans affectation ⁽¹⁾	1,1	1,3	1,4	5,1	0,2	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

(1) Personnes en congé de longue durée, par exemple.

- ▶ Lecture : Dans le public, 90,4 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du second degré.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.5 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, par sexe en 2020-2021 (en %)

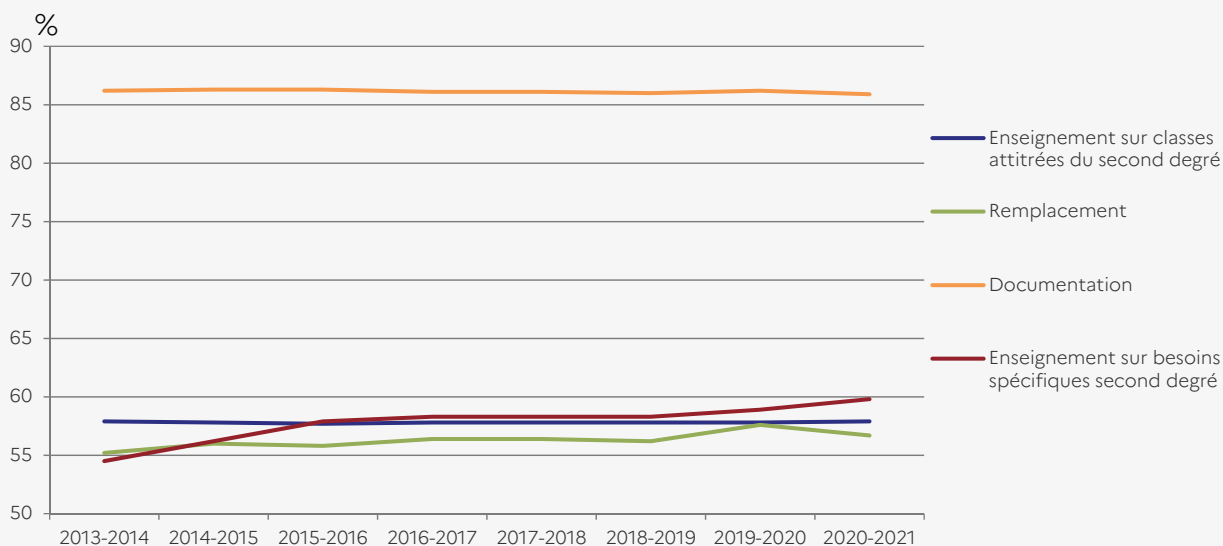


© DEPP

* personnels enseignant dans le 1^{er} degré, en mission de non enseignement ou sans affectation.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.6 – Évolution de la part des femmes des corps du second degré public par mission, depuis 2013-2014.



© DEPP

- Lecture : Parmi les personnels des corps enseignants et non titulaires du second degré public, 56,7 % des remplaçants sont des femmes, en 2020-2021.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.4 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, en 2020-2021 (en %)

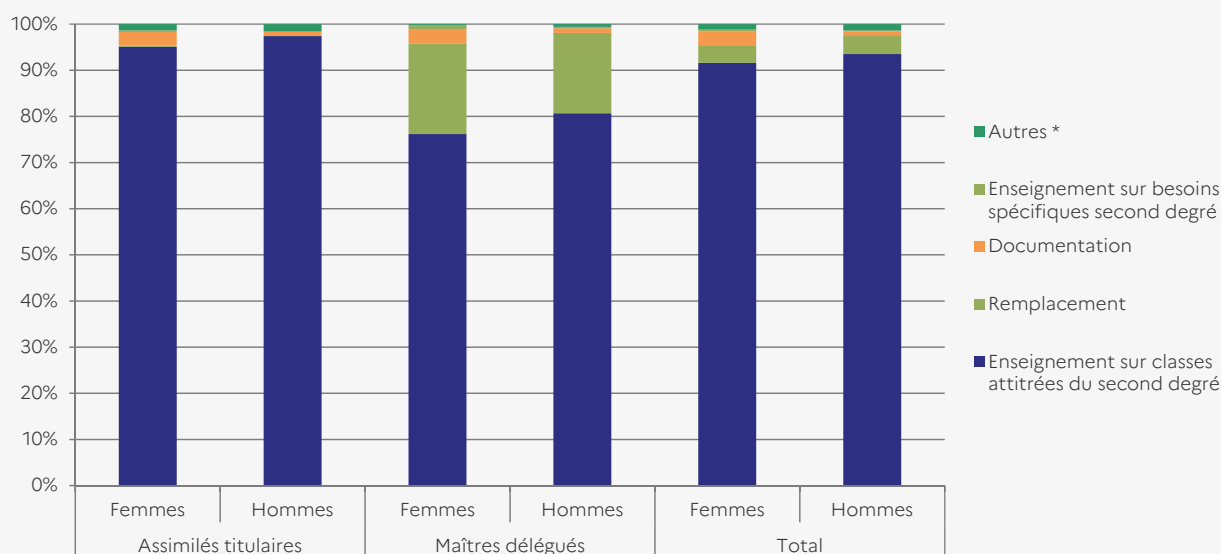
	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Maîtres délégués	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	98,9	98,8	97,1	95,3	99,5	98,7
Enseignement sur classes attirées du second degré	98,8	95,8	95,8	91,6	77,8	92,3
Remplacement	0,1	0,1	0,6	0,2	18,8	3,9
Documentation		2,7	0,1	3,2	2,3	2,2
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,0	0,2	0,6	0,3	0,6	0,3
Autres	1,0	1,1	2,9	4,7	0,4	1,2
dont activité non enseignante	0,3	0,2	2,0	0,6	0,1	0,4
dont sans affectation ⁽¹⁾	0,7	0,9	0,9	4,1	0,3	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

(1) Personnes en congé de longue durée, par exemple.

- Lecture : Dans le privé, 95,8 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attirées du second degré.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.7 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, par sexe en 2020-2021 (en %)

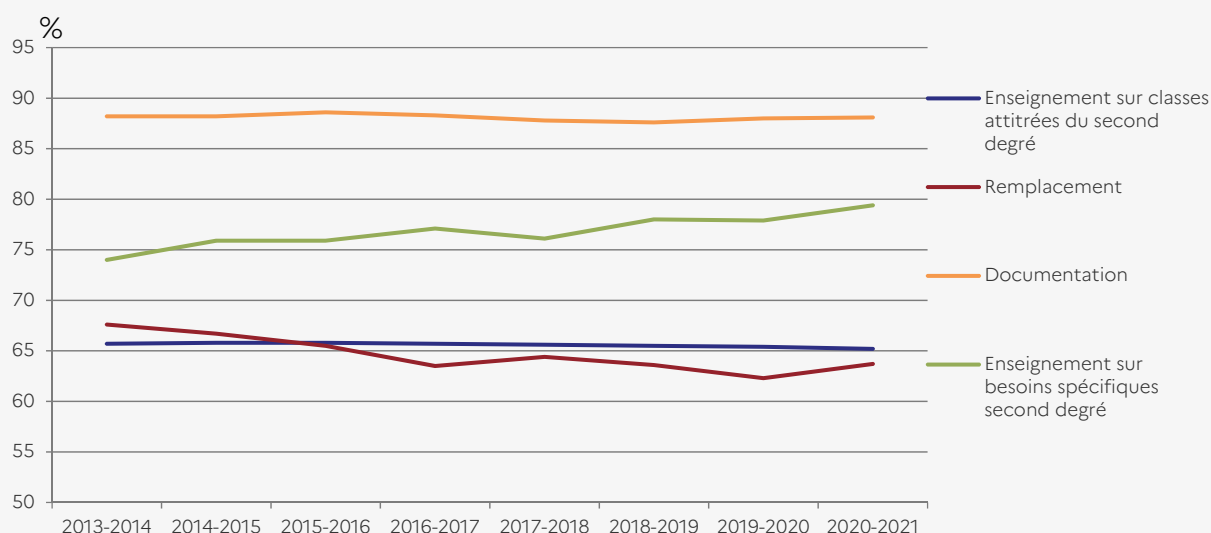


© DEPP

* personnels enseignant dans le 1^{er} degré, en mission de non enseignement ou sans affectation

- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.8 – Évolution de la part des femmes des corps du second degré privé par mission depuis 2013-2014.



© DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré privé, 63,7 % des remplaçants sont des femmes, en 2020-2021.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.5 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré public selon le niveau de la formation en 2020-2021 (en %) ⁽¹⁾

		Formations en collège yc SEGPA	Formations professionnelles au lycée	Formations générales et technologiques au lycée	CPGE	STS	Autres formations ⁽²⁾	Total
Professeurs de chaire supérieure	Femmes			0,9	98,6	0,5		100,0
	Hommes			0,3	99,5	0,1		100,0
	Total			0,5	99,2	0,3		100,0
Agrégés	Femmes	25,4	0,6	57,9	6,8	9,3	0,1	100,0
	Hommes	17,9	0,9	55,6	12,4	13,2	0,1	100,0
	Total	21,9	0,7	56,8	9,4	11,1	0,1	100,0
Certifiés et assimilés	Femmes	69,0	1,1	25,4	0,0	4,4	0,2	100,0
	Hommes	60,6	2,6	30,3	0,1	6,3	0,2	100,0
	Total	65,8	1,7	27,2	0,1	5,1	0,2	100,0
P.L.P	Femmes	8,0	89,3	0,6	0,0	1,4	0,7	100,0
	Hommes	6,9	90,4	0,3	0,0	1,7	0,7	100,0
	Total	7,5	89,8	0,4	0,0	1,6	0,7	100,0
Autres titulaires ⁽³⁾	Femmes	93,7	4,7	1,1	0,0		0,5	100,0
	Hommes	91,4	6,1	1,9	0,0	0,0	0,6	100,0
	Total	92,9	5,2	1,3	0,0	0,0	0,5	100,0
Total titulaires	Femmes	55,5	12,9	25,5	1,3	4,5	0,3	100,0
	Hommes	43,9	18,6	27,9	3,0	6,3	0,3	100,0
	Total	50,7	15,3	26,5	2,0	5,2	0,3	100,0
Total non-titulaires	Femmes	45,4	29,9	20,5	0,0	3,3	0,9	100,0
	Hommes	43,0	33,9	19,0	0,0	3,6	0,5	100,0
	Total	44,2	31,9	19,7	0,0	3,4	0,7	100,0
Ensemble titulaires et non-titulaires	Femmes	54,9	13,9	25,2	1,3	4,4	0,3	100,0
	Hommes	43,8	19,9	27,2	2,7	6,1	0,3	100,0
	Total	50,3	16,4	26,0	1,9	5,1	0,3	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 : 50,3 % des enseignants (titulaires et non-titulaires) en charge d'élèves du second degré public donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

► Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants en charge d'élèves du second degré public à l'année.

► Source : DEPP-MENJS, Bases Relais, 2020-2021.

Tableau 2.6 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré privé selon le niveau de la formation en 2020-2021 (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	Femmes			2,9	97,1	0,0		100,0
	Hommes			3,3	96,7	0,0		100,0
	Total			3,2	96,8	0,8		100,0
Agrégés	Femmes	21,4	0,6	48,5	16,9	12,5	0,2	100,0
	Hommes	15,0	1,0	40,6	31,0	12,2	0,2	100,0
	Total	18,4	0,8	44,8	23,4	12,4	0,2	100,0
Certifiés et assimilés	Femmes	62,3	0,9	30,3	0,2	6,1	0,1	100,0
	Hommes	55,2	3,1	34,3	0,6	6,7	0,1	100,0
	Total	60,1	1,7	31,6	0,3	6,3	0,1	100,0
P.L.P	Femmes	7,3	89,7	1,2		1,7	0,2	100,0
	Hommes	8,6	86,9	1,6		2,6	0,3	100,0
	Total	7,7	88,7	1,3		2,0	0,2	100,0
Autres titulaires ⁽³⁾	Femmes	79,4	12,1	7,2	0,1	1,3	0,0	100,0
	Hommes	74,9	7,5	15,0	0,0	2,3		100,0
	Total	78,1	10,7	9,4	0,1	1,6	0,0	100,0
Total assimilés titulaires	Femmes	53,0	13,6	26,6	1,0	5,7	0,1	100,0
	Hommes	45,0	16,1	29,3	3,1	6,4	0,1	100,0
	Total	50,3	14,5	27,5	1,7	5,9	0,1	100,0
Total non-titulaires	Femmes	51,8	19,0	21,9	0,1	6,7	0,4	100,0
	Hommes	48,4	20,7	23,2	0,1	7,2	0,4	100,0
	Total	50,4	19,7	22,5	0,1	6,9	0,4	100,0
Ensemble assimilés titulaires et non-titulaires	Femmes	52,8	14,5	25,8	0,8	5,8	0,2	100,0
	Hommes	45,7	17,1	28,0	2,5	6,6	0,2	100,0
	Total	50,3	15,4	26,6	1,4	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) Adjointes et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

► Lecture : 50,3 % des enseignants (titulaires et non-titulaires) en charge d'élèves du second degré privé donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

► Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants en charge d'élèves du second degré privé sous contrat à l'année.

► Source : DEPP-MENJS, Bases Relais, 2020-2021.

B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS

1. Les enseignants titulaires du secteur public mission de remplacement ou affectés en "zone"

Dans le premier degré public, en 2020-2021, près de 15 % des enseignants titulaires ont au moins une affectation en zone (« Définitions »). Cela comprend 8 % d'enseignants qui sont réellement en mission de remplacement, 3 % qui sont peu disponibles et un peu plus de 3 % qui ne sont pas du tout disponibles pour du remplacement (Figure 2.9). Les hommes sont presque deux fois plus souvent remplaçants que les femmes (14 % contre 7%).

Les femmes enseignantes titulaires du premier degré public en mission de remplacement sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 37 ans et la moitié d'entre elles ont moins de 35 ans, tandis que l'âge moyen et l'âge médian des hommes sont respectivement de 43 ans et 42 ans (Figure 2.10).

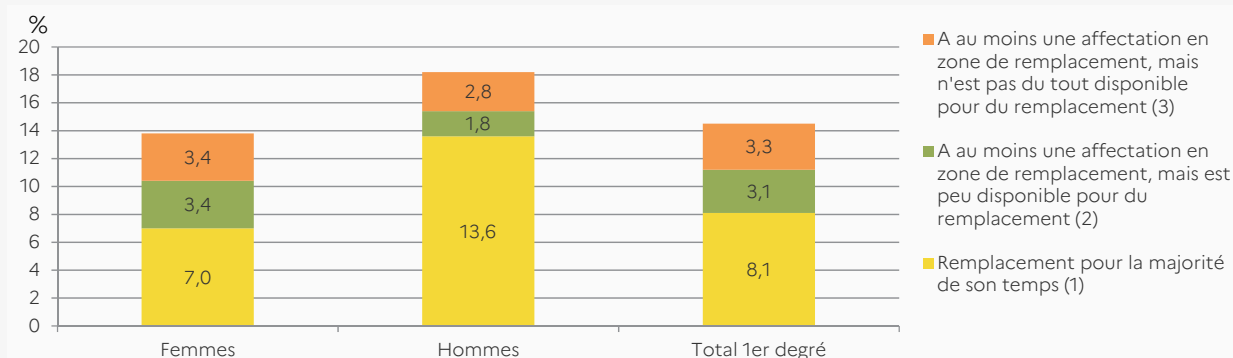
Dans le second degré public, 8 % des enseignants ont, en 2020-2021, au moins une affectation en zone (Figure 2.11), dont 2,8 % sont réellement en

mission de remplacement. Contrairement au premier degré, la part des hommes et des femmes remplaçants est du même ordre.

Les femmes enseignantes titulaires du second degré public en mission de remplacement sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 38 ans, tandis que l'âge moyen des hommes est de 40 ans (Figure 2.12).

Entre 2013-2014 et 2018-2019, dans le premier degré public, la part des hommes remplaçants et celle des femmes ont connu une progression d'au moins 1 point, mais depuis, elles sont l'une et l'autre en baisse d'un demi-point (Figure 2.13). Dans le second degré public, entre 2013-2014 et 2017-2018, cette part baisse légèrement pour les hommes tandis qu'elle est stable pour les femmes. Elle progresse légèrement depuis pour les deux sexes de 0,8 point sur les trois dernières années.

Figure 2.9 – Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du premier degré public, en 2020-2021 (en %)



© DEPP

(1) Est appelé remplaçant une personne mobilisée et mobilisable pour remplacer un enseignant absent ou combler un poste vacant sur une durée inférieure à l'année. Précisément, on considère qu'un enseignant est remplaçant si, à la date d'observation, la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations dont la durée de chacune est inférieure à l'année.

(2) Malgré son affectation en zone de remplacement, la majorité du temps de service de la personne n'est pas consacré au remplacement. Il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.

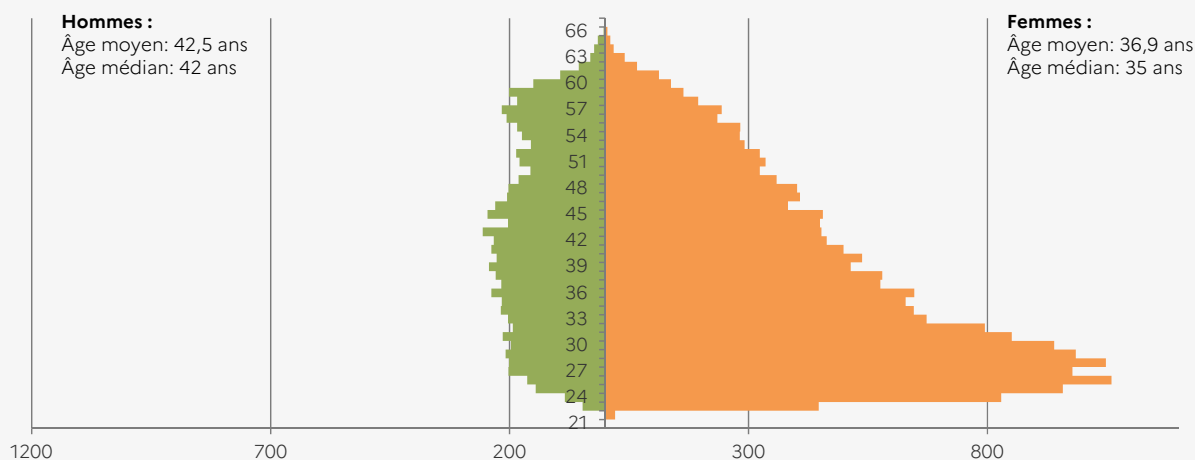
(3) L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.

► Lecture : Parmi les hommes enseignants titulaires du 1er degré public, 13,6% sont remplaçants.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.

► Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

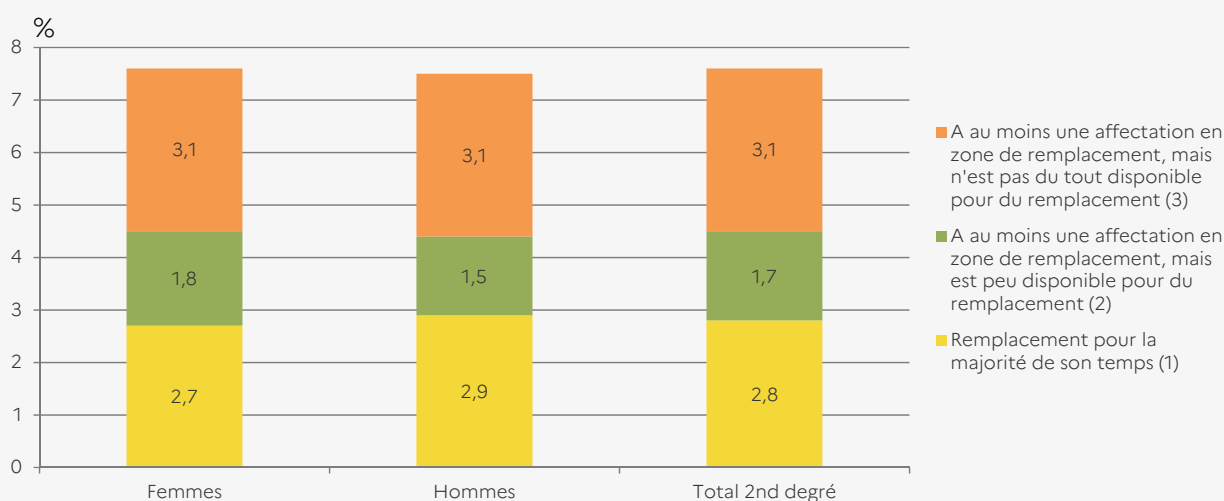
Figure 2.10 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du premier degré public, remplaçants en 2020-2021



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires remplaçants du premier degré public
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

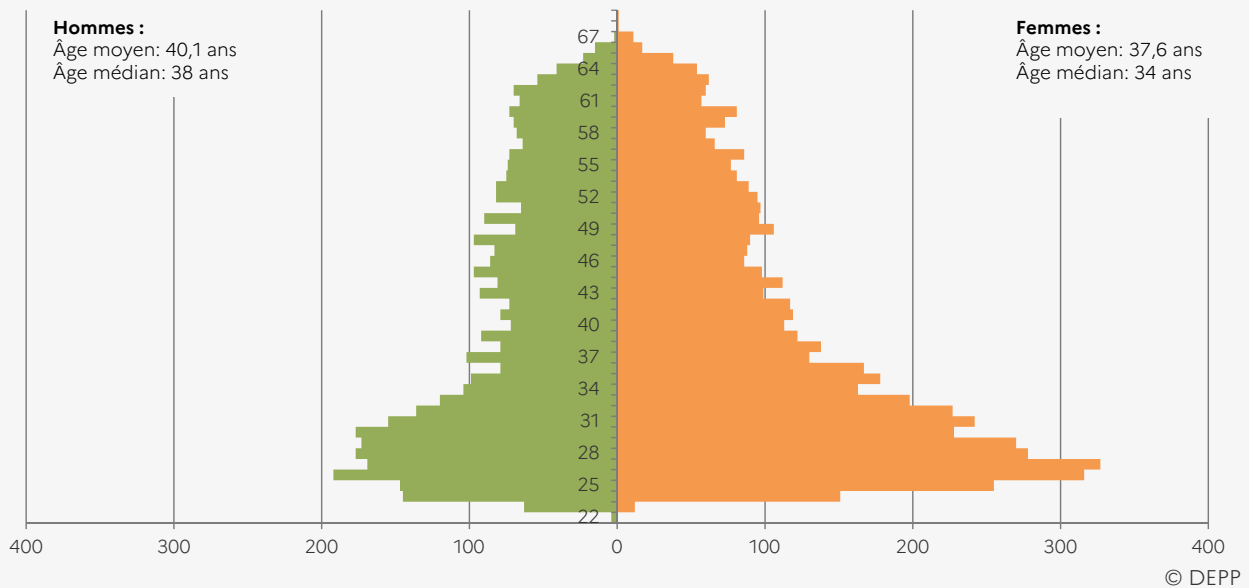
Figure 2.11 – Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du second degré public, en 2020-2021 (en %)



© DEPP

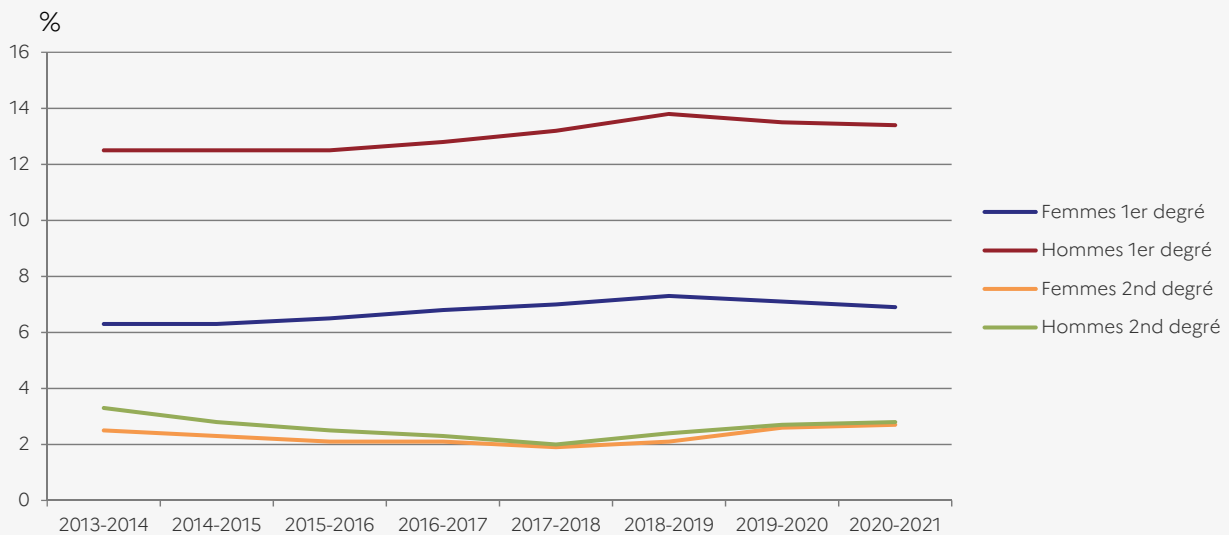
- (1) Est appelé remplaçant une personne mobilisée et mobilisable pour remplacer un enseignant absent ou combler un poste vacant sur une durée inférieure à l'année. Précisément, on considère qu'un enseignant est remplaçant si, à la date d'observation, la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations dont la durée de chacune est inférieure à l'année.
- (2) Malgré son affectation en zone de remplacement, la majorité du temps de service de la personne n'est pas consacrée au remplacement. Il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.
- (3) L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.
- Lecture : Parmi les hommes enseignants titulaires du second degré public, 2,9% sont remplaçants.
 - Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
 - Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.12 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du second degré public, remplaçants en 2020-2021



- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires remplaçants du second degré public
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.13 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants remplaçants depuis 2013-2014.



- ▶ Lecture : 13,4% des enseignants hommes du premier degré public sont des remplaçants ; 6,9% des enseignantes le sont.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires du secteur public.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

LES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS REMPLAÇANTS DANS LES PREMIER ET SECOND DEGRÉS

Extrait de la Note d'information N°20.45 - Novembre 2020, DEPP-MENJS "Les enseignants remplaçants dans les premier et second degrés publics: place parmi les enseignants et caractéristiques". (Marie Lebaudy)

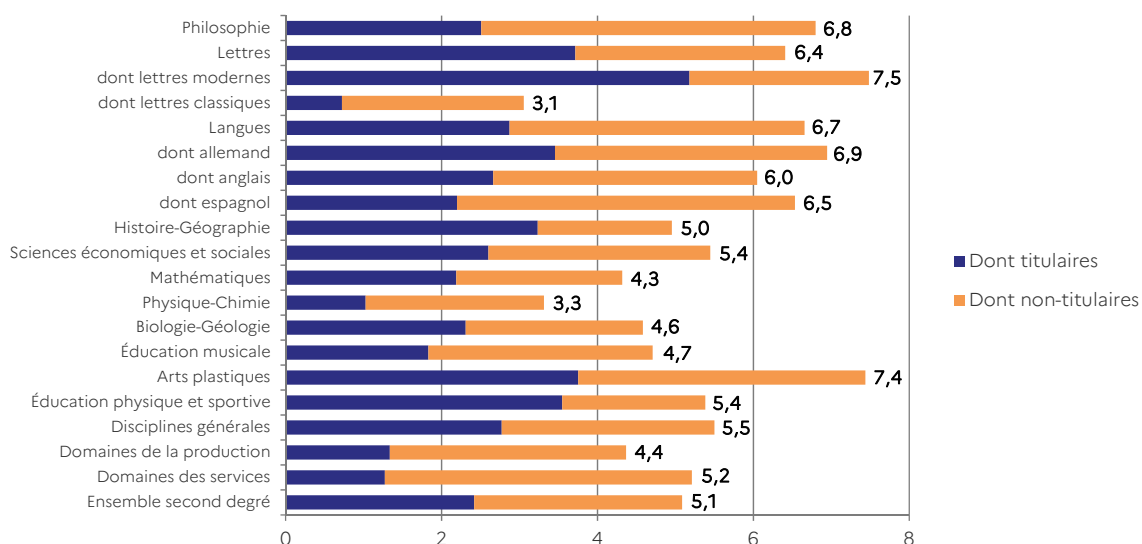
Le remplacement permet d'assurer la continuité pédagogique du service public. Outre les titulaires, le vivier de remplaçants qui, au quotidien, consacrent la majorité de leur temps à pallier les absences en cours d'année scolaire, est complété par les enseignants non titulaires, souvent sollicités une fois la rentrée passée, voire plus tardivement.

Dans le premier degré, la part des remplaçants est plus élevée chez les hommes que chez les femmes

tandis qu'elle est très proche dans le second degré.

Cette part varie dans le second degré selon la discipline d'enseignement : elle est en général plus élevée dans les disciplines littéraires, avec environ 6 à 7 % de remplaçants en lettres modernes, philosophie, langues, mais moins forte dans les disciplines professionnelles (4,4 % dans le domaine de la production et 5,2 % dans le domaine des services) et surtout dans les disciplines scientifiques (entre 3 et 5 % en mathématiques, physique-chimie, et biologie-géologie). Selon les années, les taux peuvent varier selon la discipline du fait des variations d'effectifs, et également des réformes.

Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires et non titulaires du second degré, selon la discipline en 2019-2020 (en %)



© DEPP

- Lecture : dans l'ensemble des disciplines générales, 5,5 % des enseignants sont remplaçants répartis en 2,8 % de titulaires et de 2,7 % de non-titulaires.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires et non titulaires enseignant dans le second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- Source : MENJS-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

En fin de carrière, le parcours est différent entre le premier et le second degrés. Dans le premier degré, ils sont plus nombreux à finir leur carrière en faisant plusieurs années en remplacement. Ainsi, dans le premier degré public, plus de la moitié des enseignants titulaires remplaçants de 55 ans et plus en 2019-2020 l'ont été au moins les cinq années scolaires précédentes. Dans le second degré, la situation diffère puisque seulement un remplaçant de 55 ans et plus sur cinq l'est depuis au moins cinq années et 41 %

depuis une année.

Les jeunes enseignants titulaires sont plus fréquemment remplaçants dans le premier degré (environ un quart d'entre eux ayant entre 1 an et 4 ans d'ancienneté sont remplaçants et dans une moindre mesure dans le second degré. Cette part remonte au-delà de 60 ans.

Dans le premier comme dans le second degrés, les remplaçants sont plus nombreux que les autres enseignants, et les femmes plus que les

hommes, à être concernés par les congés de longue durée, notamment au-delà de 50 ans.

2. Les enseignants titulaires affectés dans plusieurs écoles ou établissements dans le secteur public

Les enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements en 2020-2021 (« Définitions ») représentent 3 200 personnes dans le premier degré et 13 400 dans le second degré, soit respectivement 1,2 % et 4,3 % de la population titulaire en mission d'enseignement dans le public, hors enseignants en "zone" (Tableau 2.7).

Au sein de chaque degré, l'affectation dans plusieurs écoles ou établissements concerne de manière identique les femmes et les hommes. Dans le second degré, ce sont les PEPS qui sont le plus fréquemment multi-affectés (plus de 6 %) et les professeurs de lycées professionnels qui le sont le moins (1,3 %).

Dans le premier degré public, en 2020-2021, ce sont les professeurs des écoles les plus jeunes qui sont affectés dans plusieurs écoles. Leur âge moyen est

de 35 ans pour les hommes et de 32 ans pour les femmes (contre respectivement 45 ans et 43 ans s'ils sont affectés sur une seule école) (Figure 2.14a). Dans le second degré public, le taux d'enseignants affectés dans plusieurs établissements dépend peu de l'âge (Figure 2.14b).

Dans le premier degré public, depuis 2013-2014, la part des hommes affectés sur plusieurs écoles est stable jusqu'en 2017-2018 et baisse légèrement ensuite (- 0,7 point depuis 2018-2019) (Figure 2.15). La part des femmes affectées sur plusieurs écoles a baissé de 1,6 point sur la période, dont 1,3 point depuis 2018-2019. Dans le second degré public, l'évolution de la part des hommes et des femmes affectées sur plusieurs établissements est comparable et a légèrement diminué (environ -0,5 point depuis 2013-2014).

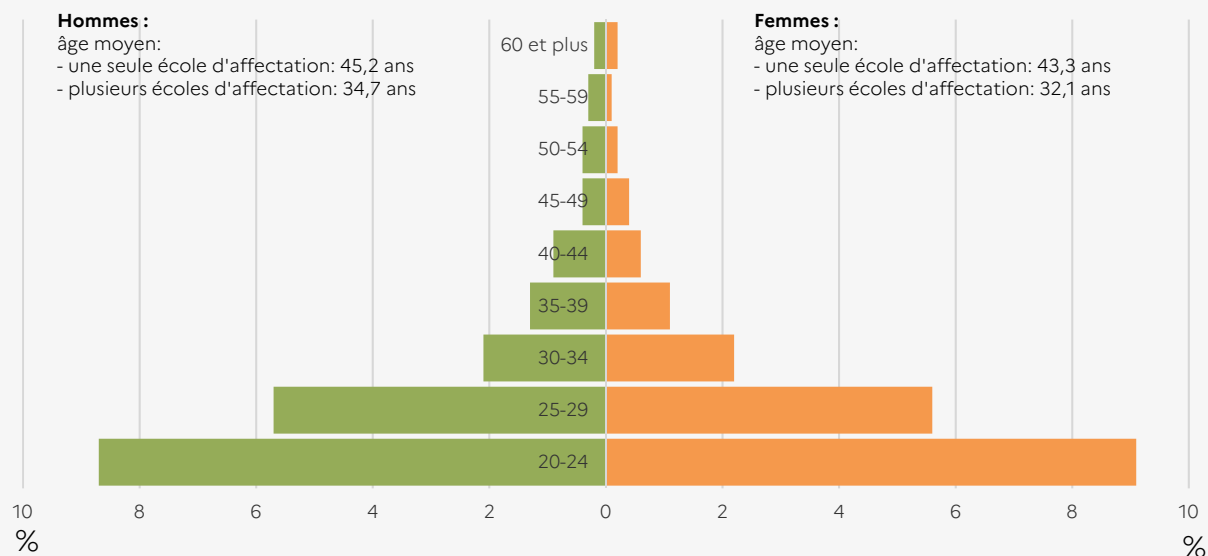
Tableau 2.7 – Enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements, en 2020-2021.

	Effectifs	Part parmi les titulaires en mission d'enseignement (%)
Enseignants des corps du premier degré public	3 172	1,2
Femmes	2 747	1,2
Hommes	425	1,2
Enseignants des corps du second degré public	13 396	4,3
Femmes	7 935	4,4
Hommes	5 461	4,2
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	2 129	4,4
Professeurs certifiés	9 060	4,9
PEPS	1 547	6,2
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	636	1,3
Autres enseignants second degré	24	2,7
ENSEMBLE des enseignants du public	16 568	2,9
Femmes	10 682	2,6
Hommes	5 886	3,5

© DEPP

- ▶ Lecture : 2,6 % des femmes enseignantes titulaires dans le premier et second degré publics sont affectés dans plusieurs écoles ou établissements.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

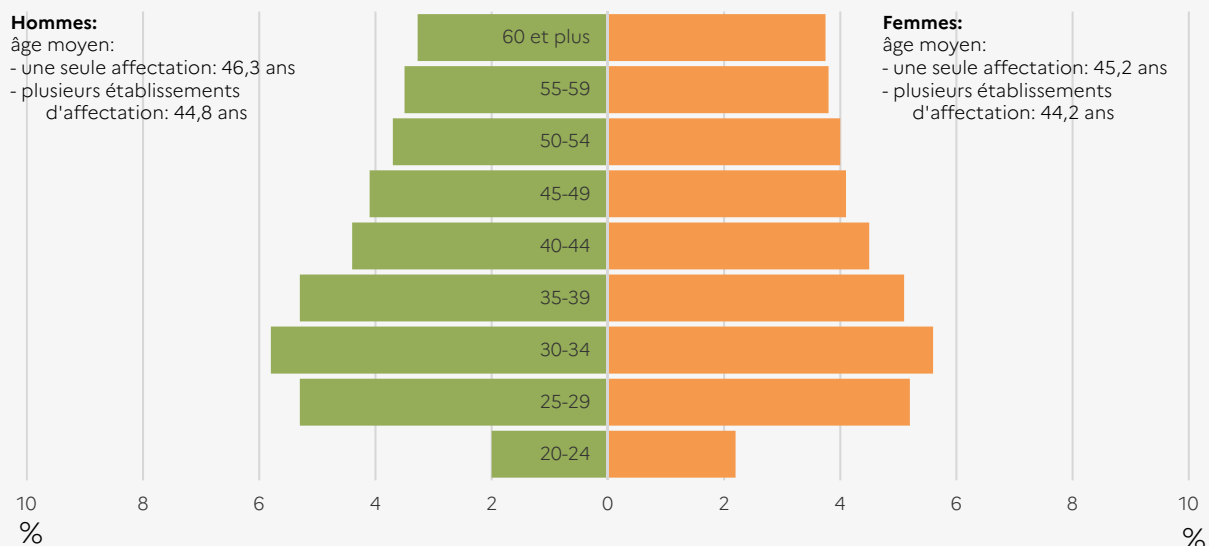
Figure 2.14a - Dans le premier degré public



© DEPP

- Lecture : 9,1% des enseignantes du premier degré de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs écoles.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

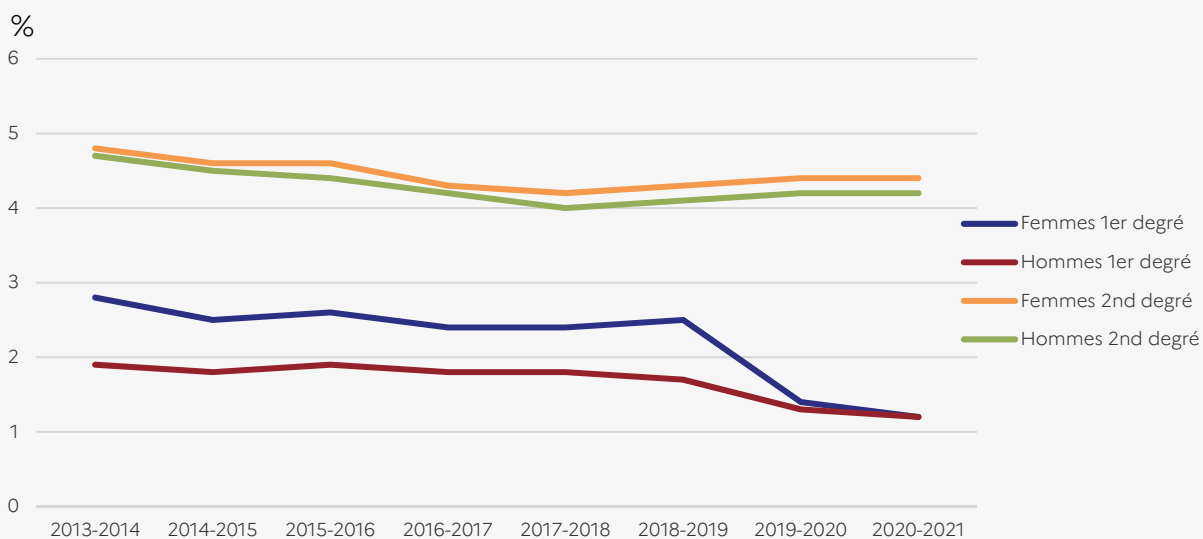
Figure 2.14b - Dans le second degré public



© DEPP

- Lecture : 2,2% des enseignantes du second degré de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs établissements.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
- Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.15 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants en mission d'enseignement, affectés sur plusieurs écoles ou établissements depuis 2013-2014.



© DEPP

- ▶ Lecture : En 2020-2021, 1,2 % des hommes enseignants du premier degré public sont affectés sur plusieurs écoles.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

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

La proportion d'enseignants du secteur public affectés en établissements scolaires avec au moins une affectation en éducation prioritaire est, en 2020-2021, de 24 % dans le premier degré et de 12 % dans le second degré (**Tableau 2.8**). Dans le secondaire, 18 % des professeurs d'EPS et 15 % des professeurs certifiés sont affectés dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, contre 5 % des agrégés et de chaire supérieure. Ceci s'explique par le fait que les enseignants relevant de ce corps sont très majoritairement affectés en lycée, alors que le dispositif d'éducation prioritaire concerne le collège.

Alors que la part des enseignants affectés en éducation prioritaire est plus élevée chez les hommes dans le premier degré (29 % contre 23 % 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 84 % des effectifs de REP. Dans le second degré, 55 % des enseignants en REP+ sont des femmes, contre 59 % des enseignants en REP.

En 2020-2021, les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements (**Figure 2.16**). L'âge médian des enseignants en éducation prioritaire est du même ordre dans les

deux degrés (autour de 40 ans). Hors dispositif d'éducation prioritaire, l'âge médian est de 44 ans dans le premier degré et de 46 ans dans le second. Cependant, les enseignants les plus âgés ne sont pas absents de l'éducation prioritaire : un quart des enseignants ont 47 ans ou plus dans le premier degré et 48 ans ou plus dans le second degré.

Dans les deux degrés, les enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire (REP ou REP+) ont moins d'ancienneté que ceux qui sont en dehors de ce dispositif. Dans le premier degré, 47 % d'entre eux ont au plus deux ans d'ancienneté dans leur établissement contre 39 % pour les hors éducation prioritaire (**Figure 2.17**). Dans le second degré, 40 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont deux ans d'ancienneté dans leur établissement ou moins contre 27 % pour les enseignants en établissement hors éducation prioritaire.

Dans le premier degré, la part des enseignants affectés en éducation prioritaire a augmenté de 4 points depuis 2015-2016 pour les hommes et de 2,9 points pour les femmes (**Figure 2.18**). La part des hommes en éducation prioritaire a plus progressé que celle des femmes sur la période. Elle reste stable au même niveau pour les hommes et pour les femmes dans le second degré, autour de 12%.

Tableau 2.8 – Enseignants du secteur public affectés en éducation prioritaire en 2020-2021.

	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 les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)
Corps du premier degré	45 640	14,4	83,4	30 756	9,7	80,8	76 396	24,1	82,4
Femmes	38 069	14,1		24 845	9,2		62 914	23,3	
Hommes	7 571	16,0		5 911	12,5		13 482	28,5	
Corps du second degré	28 925	7,8	59,2	16 314	4,4	55,4	45 239	12,2	57,8
Femmes	17 128	8,0		9 036	4,2		26 164	12,2	
Hommes	11 797	7,5		7 278	4,7		19 075	12,2	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 535	3,0	56,2	804	1,6	52,1	2 339	4,5	54,8
Professeurs certifiés	20 281	9,9	64,3	10 893	5,3	61,3	31 174	15,2	63,3
PEPS	3 038	11,3	37,8	1 698	6,3	32,5	4 736	17,6	35,9
Professeurs de Lycée professionnel (PLP)	480	0,9	52,7	340	0,7	46,5	820	1,6	50,1
Autres enseignants titulaires du second degré	97	10,7	54,6	41	4,5	58,5	138	15,2	55,8
Maîtres auxiliaires et contractuels	3 494	10,2	50,6	2 538	7,4	47,7	6 032	17,7	49,4

© DEPP

- ▶ Lecture : 45 640 professeurs des écoles ou instituteurs ont au moins une affectation dans un établissement en REP. Cela représente 14,4 % de l'ensemble des professeurs des écoles ou instituteurs en mission d'enseignement. 83,4 % des professeurs des écoles ou instituteurs en REP sont des femmes.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.16 – Pyramide des âges des enseignants des premiers et second degrés public en et hors éducation prioritaire, en 2020-2021 (en %)

Premier degré :

Age moyen des enseignants:

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

Age médian des enseignants:

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 44 ans

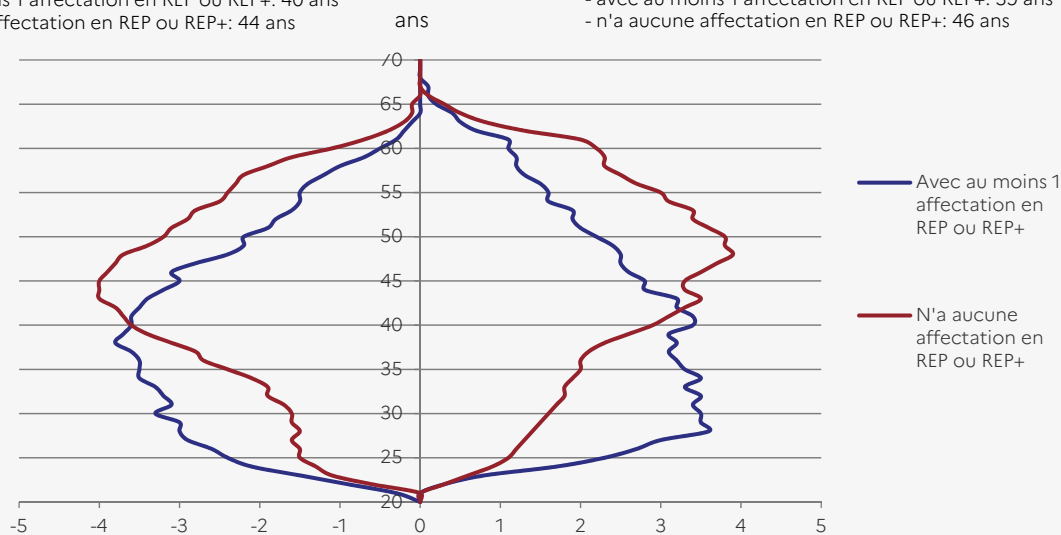
Second degré :

Age moyen des enseignants:

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40,1 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 45,2 ans

Age médian des enseignants:

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 39 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 46 ans

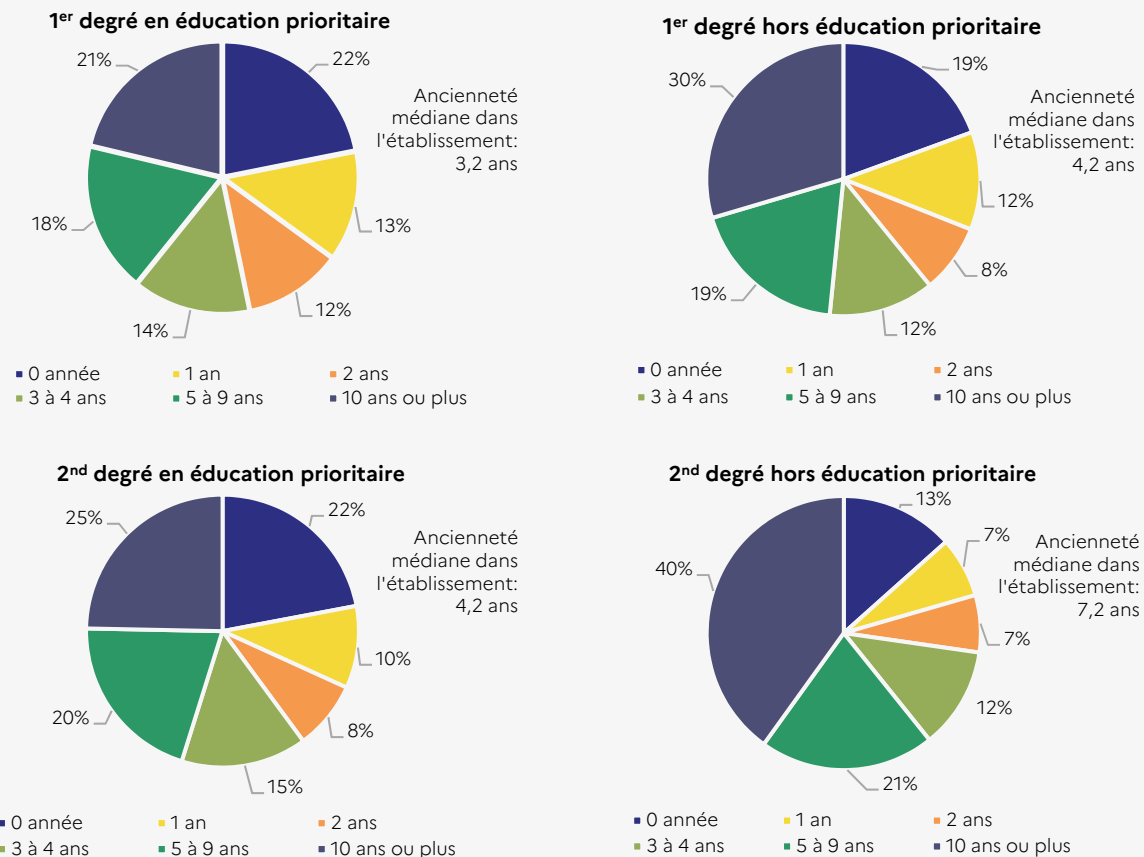


© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

dans les schémas ci-dessous, j'ai écarté la zone de texte de façon que les : ne soient pas sur la dernière ligne devant le nombre donnant l'ancienneté

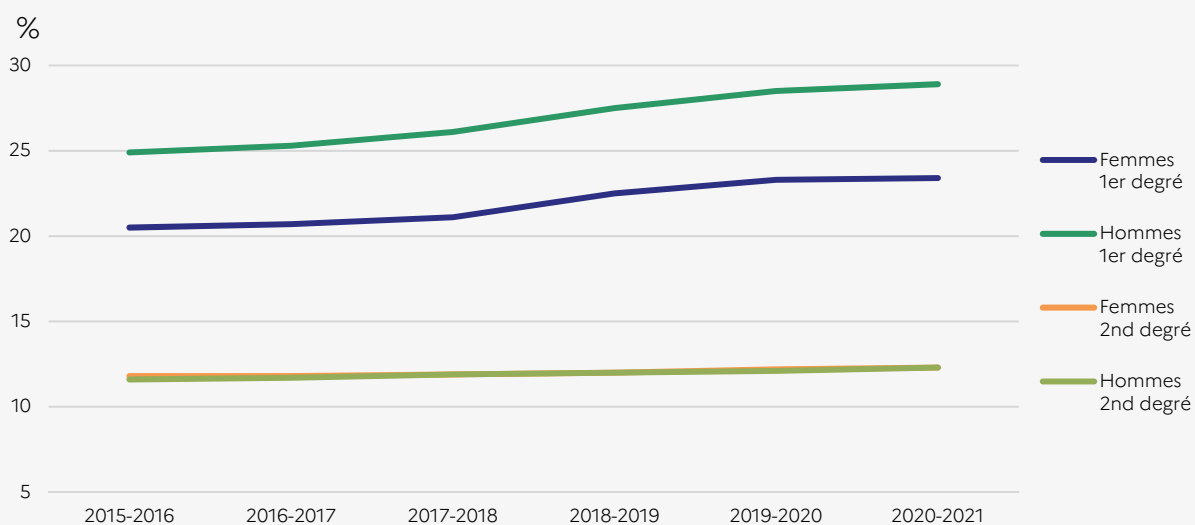
Figure 2.17 – Ancienneté des enseignants dans l'établissement, selon l'appartenance à l'éducation prioritaire, en 2020-2021



© DEPP

- ▶ Lecture : 22 % des enseignants 1^{er} degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ effectuent leur première année dans leur établissement. C'est le cas de 19 % des enseignants du premier degré qui n'ont pas d'affectation en EP.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.18 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants affectés en éducation prioritaire depuis 2015-2016.



© DEPP

- ▶ Lecture : 28,9 % des hommes enseignants du 1^{er} degré sont affectés en éducation prioritaire (REP ou REP+) en 2020-2021. Ce taux est de 23,4 % chez les femmes.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

4. La direction d'école et les décharges des enseignants du premier degré public

La direction des écoles est assurée par un enseignant appartenant au corps de professeurs des écoles ou au corps des instituteurs. Pour assurer cette fonction, une décharge d'enseignement³ peut être accordée afin de libérer le temps nécessaire à l'enseignant pour exercer les responsabilités que comporte la fonction de directeur en matière de pilotage pédagogique, de fonctionnement de l'école et de relations avec les parents ainsi qu'avec les partenaires de l'école.

Ainsi, en 2020-2021, 36 % des enseignants directeurs d'école n'ont aucune décharge d'enseignement ou sont très faiblement déchargés, 38 % ont un quart de leur temps en décharge d'enseignement, 8 % ont un tiers temps déchargé et 10 % ont une décharge d'un mi-temps. Enfin, 8 % des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement (**Tableau 2.9**). Plus de 80 % des enseignants totalement déchargés ou de l'ordre d'un quart de décharge sont des femmes pour 58 % parmi les enseignants totalement déchargés.

L'âge moyen des enseignants directeurs d'école est également d'autant plus élevé que la décharge d'enseignement est importante. Les enseignants hommes sans décharge ont en moyenne 46 ans tandis que ceux totalement déchargés ont 52 ans, les femmes ont respectivement 43 ans et 52 ans.

³ On peut retrouver les déclinaisons des décharges d'enseignement dans la circulaire n°2014-115 du 3-9-2014 (MENH1416702C).

Tableau 2.9 – Décharges d'enseignement des directeurs d'école du secteur public, en 2020-2021

	Répartition selon la décharge (%)			Age moyen		Part des femmes (%)
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Sans décharge ou faiblement déchargé d'enseignement ⁽¹⁾	38,4	25,6	35,7	43,0	45,8	84,6
1/4 de décharge d'enseignement ou environ	38,7	33,6	37,6	46,6	48,6	80,9
1/3 de décharge d'enseignement ou environ	7,1	9,4	7,6	47,4	48,7	73,6
1/2 de décharge d'enseignement ou environ	9,1	14,9	10,4	49,2	49,9	69,2
Forte décharge d'enseignement	0,5	0,6	0,5	49,1	47,1	72,5
Totalement déchargé d'enseignement	6,2	15,8	8,2	51,6	51,6	58,9
Total	100,0	100,0	100,0	45,8	48,5	78,6

© DEPP

(1) Dans les petites écoles (1 à 3 classes), les directeurs n'ont pas de décharge d'enseignement en tant que tel, mais peuvent bénéficier de décharges pour la rentrée scolaire ou de fin d'année (4 jours annuels fractionnables si 1 classe ; 1 jours par mois si 2 à 3 classes).

- ▶ Lecture : 10,4 % des directeurs d'école ont la moitié de leur temps de service en décharge d'enseignement.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants, ou non titulaires, du premier degré public, avec une mission de direction d'école partielle ou totale.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

C. LES PERSONNELS DES CORPS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

1. Les personnels des corps de direction

En 2020-2021, près des deux tiers des personnels de direction sont affectés en collège (**Tableau 2.10**), 14 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT), 12 % en lycée polyvalent et 9 % en lycée professionnel (LP) et EREA. La part des femmes qui exercent leurs fonctions en collège est plus élevée que celle de leurs homologues masculins (68 % contre 60 % des hommes). Elles sont par contre moins représentées en lycée d'enseignement général et technologique et en lycée polyvalent.

Les principaux et principaux-adjoints de collèges constituent une large part des personnels de direction (respectivement 37 % et 27 %) (**Tableau 2.11**). Les femmes sont majoritaires parmi les personnels de direction (52 %), mais c'est parmi les principaux adjoints de collège et proviseurs adjoints en lycée général et technologique et en lycée professionnel qu'elles sont les plus nombreuses (respectivement 62 % et 58 %). Un tiers des proviseurs de LEGT sont des femmes.

Une part de la rémunération des chefs d'établissements et de leurs adjoints (bonification indiciaire et indemnité de fonctions de responsabilité et de résultats) 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, cette dernière étant la mieux rémunérée⁴. Les personnels de direction sont affectés, en 2020-2021, pour 32 % d'entre eux dans les établissements de troisième catégorie (**Tableau 2.12**), 27 % sont dans les établissements de deuxième catégorie et 26 % dans les établissements de quatrième catégorie. Ce sont les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle et de 1^{re} catégorie qui ont le moins de personnels de direction (7 %) : en 4^e catégorie exceptionnelle, on trouve quasi uniquement des proviseurs de LEGT. A *contrario*, en première catégorie, il y a surtout des principaux de collège, mais également des proviseurs de lycée professionnel. 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 catégories que les hommes. Au-delà de la troisième catégorie, les personnels de direction sont plus fréquemment des hommes (établissements de quatrième catégorie : 28 % des hommes, 24 % des femmes, quatrième catégorie exceptionnelle : 9 % des hommes et 6 % des femmes).

Les adjoints sont rares dans les établissements de 1^{re} catégorie, plus petits, les proviseurs adjoints et principaux adjoints sont par conséquent plus fréquemment affectés dans des établissements de catégories plus élevées.

Entre les rentrées 2013 et 2020, la part des femmes parmi les proviseurs et principaux de collège a surtout augmenté pour les établissements de 1^{re} catégorie (+9 points). Elle augmente plus faiblement pour les 2^e, 3^e catégories (+5 points) et la 4^{ème} catégorie (+2 points). En revanche, elle est stable pour les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle durant la période (**Figure 2.19**).

⁴ 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'EPLE et à la complexité de l'organisation pédagogique.

Tableau 2.10 – Personnels de direction, par type d'établissement et sexe en 2020-2021 (en %)

	Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA ⁽¹⁾	Autres ⁽²⁾	Total
Femmes	67,6	12,1	10,5	9,0	0,8	100,0
Hommes	60,1	15,4	13,8	9,7	1,0	100,0
Total	64,0	13,6	12,1	9,3	0,9	100,0

© DEPP

(1) Erea : Établissement régional d'enseignement adapté.

(2) Autres : rectorats, administration centrale, établissements socio-éducatif, etc.

- ▶ Lecture : 13,6 % des personnels de direction sont affectés en lycées d'enseignement général et technologiques.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.11 – Personnels de direction, par statut et sexe en 2020-2021 (en %)

	Effectifs	Répartition par statut	Répartition par sexe		
			Femmes	Hommes	
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	7 202	53,1	45,4	54,6
	Proviseurs de LEGT	1 582	11,7	32,8	67,2
	Proviseurs de LP	643	4,7	41,5	58,5
	Principaux de collège	4 977	36,7	50,0	50,0
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	6 189	45,6	60,4	39,6
	Proviseurs adjoints de LEGT & LP	2 475	18,2	57,7	42,3
	Principaux adjoints de collège	3 714	27,4	62,2	37,8
Autres personnels de direction	181	1,3	48,1	51,9	
Ensemble des personnels de direction	13 572	100,0	52,3	47,7	

© DEPP

- ▶ Lecture : 36,7 % des personnels de direction sont des principaux de collège. 47,7 % des personnels de direction sont des hommes.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.12 – Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, en 2020-2021 (en %)

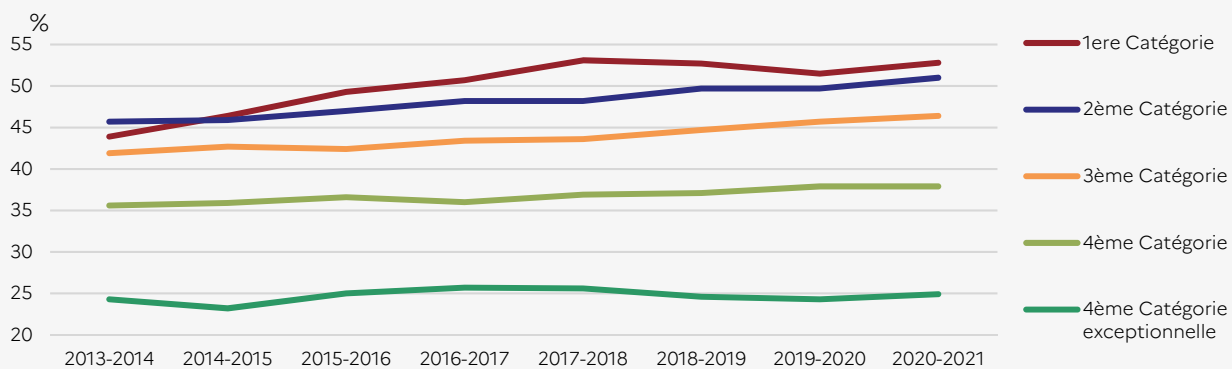
			Catégorie financière de l'établissement						Total
			1 ^{re} Catégorie	2 ^e Catégorie	3 ^e Catégorie	4 ^e Catégorie	4 ^e Catégorie exceptionnelle	Autres ⁽¹⁾	
Provisseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	Femmes	13,1	33,5	31,2	19,3	2,8	0,1	100,0
		Hommes	9,8	26,9	30,0	26,3	7,0	0,1	100,0
		Total	11,3	29,9	30,5	23,1	5,1	0,1	100,0
	Provisseurs de LEGT	Femmes		19,5	24,3	39,8	16,0	0,4	100,0
		Hommes		13,2	17,8	44,6	24,2	0,2	100,0
		Total		15,3	19,9	43,0	21,5	0,3	100,0
	Provisseurs de LP	Femmes	10,5	24,7	39,7	24,0	1,1		100,0
		Hommes	8,2	22,6	36,4	31,1	1,6		100,0
		Total	9,2	23,5	37,8	28,1	1,4		100,0
	Principaux de collège	Femmes	16,1	37,4	31,7	14,6	0,2	0,0	100,0
		Hommes	14,1	33,3	34,2	17,8	0,4	0,1	100,0
		Total	15,1	35,4	33,0	16,2	0,3	0,1	100,0
Provisseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	Femmes	1,3	26,2	35,7	27,8	8,9	0,1	100,0
		Hommes	0,9	22,1	33,7	31,5	11,6	0,1	100,0
		Total	1,1	24,6	34,9	29,3	10,0	0,1	100,0
	Provisseurs adjoints de LEGT & LP	Femmes	0,6	12,6	23,3	40,6	22,7	0,2	100,0
		Hommes	0,7	9,5	21,4	41,7	26,5	0,2	100,0
		Total	0,6	11,3	22,5	41,1	24,3	0,2	100,0
	Principaux adjoints de collège	Femmes	1,7	34,6	43,4	19,9	0,4	0,0	100,0
		Hommes	1,1	31,5	42,8	23,9	0,5	0,1	100,0
		Total	1,5	33,4	43,2	21,4	0,5	0,1	100,0
Autres personnels de direction	Femmes		26,4	14,9	1,1		57,5	100,0	
	Hommes	2,1	26,6	18,1	1,1		52,1	100,0	
	Total	1,1	26,5	16,6	1,1		54,7	100,0	
Ensemble des personnels de direction	Femmes	6,7	29,6	33,4	23,6	6,0	0,8	100,0	
	Hommes	6,3	25,1	31,2	27,9	8,6	0,9	100,0	
	Total	6,5	27,4	32,3	25,6	7,3	0,8	100,0	

© DEPP

(1) Autres : comprend les non classés et les sans objet.

- ▶ Lecture : 27,7% des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Figure 2.19 – Évolution de la part des femmes parmi les proviseurs et principaux selon le classement de l'établissement depuis 2013-2014.



© DEPP

- ▶ Lecture : 52,8% des proviseurs et principaux d'établissements en 1ère catégorie sont des femmes, en 2020-2021
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

2. Les personnels des corps d'inspection et de la vie scolaire

Les rectorats, les services académiques et CIO regroupent 54 % des personnels d'inspection (**Tableau 2.13**) dans leur globalité, en 2020-2021, mais c'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (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 (11 points de plus), qui sont plus nombreuses dans les SDEN et circonscriptions.

Les personnels de corps de l'inspection de l'Éducation nationale exerçant dans le premier degré sont à 96 % affectés dans les circonscriptions, ceux exerçant dans le second degré sont à 84 % affectés en rectorats, services académiques ou CIO (**Tableau 2.14**). Les autres personnels d'"inspection de l'Éducation nationale" sont des inspecteurs généraux affectés pour 55 % en administration centrale.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont affectés pour 52 % en collège, et pour 44 % en lycée. Les femmes CPE sont plus fréquemment en collège que les hommes. Les psychologues de l'Éducation nationale sont affectés dans les CIO, rectorats, services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale (**Tableau 2.15**). L'ensemble des personnels AED sont affectés de par leur statut en EPLE⁵, 60 % d'entre eux sont en collège.

L'affectation des personnels accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), ne révèle pas systématiquement leur lieu d'exercice réel, car ils sont souvent affectés administrativement sur les rectorats, services départementaux et circonscriptions ou rattachés à une autre entité de gestion administrative, même s'ils exercent dans des établissements. Parmi ces personnels, 4 sur 10, sont affectés en services départementaux et circonscriptions. La part des femmes y est particulièrement forte. Plus de 1 sur 2 d'entre eux sont affectés en EPLE. À partir de la rentrée 2019, des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) ont été déployés dans chaque département, permettant une organisation collective de la gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire défini par l'IA-DASEN. Les AESH recrutés dans ce cadre peuvent exercer leurs fonctions à la fois dans le premier et le second degrés tout en ayant une affectation administrative dans un établissement recruteur considéré comme pilote de l'organisation

du service. 29 % de ces AESH ont une affectation principale est un lycée d'enseignement général et technologique (**Tableau 2.16**). 41 % des AESH ayant des missions relevant du premier degré ont comme établissement recruteur, soit un LEGT, soit un lycée polyvalent.

⁵ Établissements Publics Locaux d'Enseignement

Tableau 2.13 – Personnels d'inspection, par type d'établissement et sexe en 2020-2021 (en %)

		Services départementaux de l'éducation nationale	Circonscriptions inspection de l'éducation nationale	Rectorats, services académiques et CIO ⁽¹⁾	Administration centrale et autres	Total
Inspection d'académie - Inspection pédagogique régional (IA-IPR)	Femmes	0,2		98,6	1,2	100,0
	Hommes			99,1	0,9	100,0
	Total	0,1		98,8	1,1	100,0
Inspection de l'Education Nationale (IEN)	Femmes	7,8	67	24,4	0,8	100,0
	Hommes	3,6	61,7	33,6	1	100,0
	Total	5,9	64,6	28,6	0,9	100,0
Total personnel d'inspection	Femmes	5,2	44,6	49,2	0,9	100,0
	Hommes	2,2	36,9	59,9	1,0	100,0
	Total	3,7	40,9	54,4	1,0	100,0

© DEPP

1. CIO : Centre d'information et d'Orientation

- ▶ Lecture : 54,4 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats, services académiques et CIO.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : *DEPP-MENJS*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.14 – Personnels d'inspection, par type d'établissement et degré ⁽¹⁾ en 2020-2021 (en %)

		Services départementaux de l'éducation nationale	Circonscriptions inspection de l'éducation nationale	Rectorats, services académiques et CIO	Administration centrale et autres	Total
Inspection d'académie - Inspection pédagogique régional (IA-IPR)	Total	0,1		98,8	1,1	100,0
Inspection de l'Education Nationale (IEN)	Premier degré	1,6	95,5	3,0		100,0
	Second degré	15,3	0,3	84,0	0,3	
	Inter degré	3,2	12,9	29,0	54,8	100,0
	Total	5,9	64,6	28,6	0,9	100,0
Total personnel d'inspection	Premier degré	1,6	95,5	3,0		100,0
	Second degré	5,5	0,1	94,1	0,3	100,0
	Inter degré	2,9	5,8	53,6	37,7	100,0
	Total	3,7	40,9	54,4	1,0	100,0

© DEPP

(1) Le degré est défini ici à partir de la mission

- ▶ Lecture : 54,4 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats, services académiques et CIO.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : *DEPP-MENJS*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.15 – Personnels des corps de la vie scolaire, par type d'établissement et sexe, en 2020-2021 (en %)

			Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA ⁽¹⁾	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres ⁽²⁾	Total
Titulaires	Conseiller principal d'éducation	Femmes	53,5	16,1	15,3	11,2	0,1	0,2	3,6	100,0
		Hommes	46,7	18,2	18,3	12,3	0,0	0,3	4,2	100,0
		Total	51,7	16,6	16,0	11,5	0,1	0,3	3,8	100,0
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	0,0		0,0	0,0	48,4	50,2	1,3	100,0
		Hommes	0,3			0,1	44,7	53,2	1,6	100,0
		Total	0,1		0,0	0,0	48,0	50,6	1,3	100,0
	Total titulaires	Femmes	31,4	9,5	9,0	6,6	20,0	20,8	2,7	100,0
		Hommes	36,2	14,1	14,1	9,6	10,1	12,3	3,6	100,0
		Total	32,4	10,4	10,0	7,2	18,0	19,1	2,8	100,0
Non titulaires	AESH ⁽³⁾	Femmes	7,2	21,8	19,6	2,4	44,5	4,5		100,0
		Hommes	11,2	25,5	21,1	3,3	31,8	7,0		100,0
		Total	7,5	22,1	19,7	2,5	43,6	4,7		100,0
	AED ⁽⁴⁾	Femmes	62,4	14,6	13,3	9,7		0,0	0,0	100,0
		Hommes	56,9	15,5	15,5	12,1		0,0	0,0	100,0
		Total	60,2	14,9	14,2	10,7		0,0	0,0	100,0
	Autre personnels d'assistance éducative ⁽⁵⁾	Femmes	22,9	4,5	5,1	4,2	15,6	37,0	10,7	100,0
		Hommes	37,1	8,2	12,1	7,0	4,2	19,3	12,0	100,0
		Total	25,9	5,3	6,6	4,8	13,2	33,4	10,9	100,0
	Total non titulaires	Femmes	21,8	19,6	17,7	4,3	32,5	3,9	0,2	100,0
		Hommes	45,1	17,8	16,8	9,8	8,0	2,1	0,3	100,0
Total		26,2	19,3	17,5	5,4	27,8	3,6	0,2	100,0	

© DEPP

(1) Erea : Établissement régional d'enseignement adapté.

(2) Autres : personnels dont l'établissement n'est pas identifié, CNED, établissements pour enfants malade ou autres services médico-sociaux, zones de remplacement, etc.

(3) AESH : Accompagnant d'élève en situation de handicap. Ces personnels interviennent dans les écoles et établissements mais sont pour partie affectés administrativement dans les services départementaux ou les rectorats, ce qui ressort dans ce tableau.

(4) AED : Assistants d'éducation.

(5) Y compris les MI-SE (maître d'internat - surveillant d'externat).

► Lecture : 32,4 % des personnels titulaires de la vie scolaire sont affectés en collège (y compris SEGPA).

► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps relevant de la vie scolaire, ou non titulaires, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.

► Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.16 – Personnels des corps AESH et AED, par type d'établissement recruteur ⁽³⁾ et degré en 2020-2021 (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA ⁽¹⁾	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres ⁽²⁾	Total
AESH ⁽³⁾	Premier degré	9,0	20,0	20,8	2,9	43,8	3,6		100,0
	Second degré	9,6	13,2	19,7	2,5	49,3	5,8		100,0
	Inter degré	4,8	29,1	18,7	2,0	40,0	5,3		100,0
	Autre ⁽⁵⁾	0,5	10,5	0,3		81,2	7,5		100,0
	Total	7,5	22,1	19,7	2,5	43,6	4,7		100,0
AED ⁽⁴⁾	Premier degré	80,0	10,1	6,6	3,3				100,0
	Second degré	60,0	15,0	14,3	10,8			0,0	100,0
	Inter degré	61,5	7,7	7,7	15,4		7,7		100,0
	Autre ⁽⁵⁾	73,3	20,0	6,7					100,0
	Total	60,2	14,9	14,2	10,7		0,0	0,0	100,0

© DEPP

(1) Erea : Établissement régional d'enseignement adapté.

(2) Autres : personnels dont l'établissement n'est pas identifié, CNED, établissements pour enfants malade ou autres services médico-sociaux, zones de remplacement, etc.

(3) AESH : Accompagnant d'élève en situation de handicap. Ces personnels interviennent dans les écoles et établissements mais peuvent être affectés de façon administrative ailleurs, en particulier dans les services départementaux ou les rectorats, ce qui ressort dans ce tableau.

Les EPLE dans lesquels sont affectés les AESH correspondent aux établissements recruteurs qui assurent le pilotage et l'organisation des services."

(4) AED : Assistants d'éducation.

(5) correspond à des personnels sans affectation (personnes en congé de longue durée, par exemple)

► Lecture : 14,2 % des personnels titulaires de de corps AED sont affectés en lycées polyvalent

► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; personnels titulaires des corps AESH et AED, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.

► Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

3. Les personnels relevant des corps administratifs, sociaux, de santé et ITRF

Les personnels de la filière administrative (**Tableau 2.17**), titulaires et non titulaires, sont en collège pour 30 % d'entre eux, en lycée pour 31 %, et 20 % sont en rectorat, en 2020-2021. Les agents de catégories A et C de la filière administrative sont plus souvent affectés en collège (respectivement 31 % et 35 %), alors que ceux de catégorie B sont plus fréquemment en services déconcentrés.

Près de 64 % des personnels, titulaires et non titulaires, de la filière santé et sociale sont affectés en EPLE et 31 % en services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale. Les femmes sont plutôt en collèges (42 % pour 28 % des hommes), et les hommes plus fréquemment en rectorats, services académiques et CIO (9 % pour 4 % des femmes).

Près de 4 agents de la filière technique sur 10, hommes ou femmes, sont affectés en rectorats,

services académiques et CIO. Les hommes sont plus souvent affectés en collèges (19 %) que les femmes (10 %), mais le sont moins en lycée polyvalent (12 % versus 19 %).

Près de 6 personnes sur 10 des corps ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), titulaires et non titulaires, sont affectés en EPLE et plus d'un tiers en services départementaux et circonscription de l'Éducation Nationale (**Tableau 2.18**). Les personnes de catégorie A sont principalement en services départementaux et circonscription de l'Éducation Nationale (82 %) où les hommes sont plus nombreux. Les femmes de catégorie B et C sont plus nombreuses en lycée d'enseignement général que les hommes.

Tableau 2.17 – Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, par type d'établissement et sexe, en 2020-2021 (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres	Total	
Filière administrative	Catégorie A	Femmes	31,3	15,7	11,4	8,1	8,1	16,7	8,9	100,0
		Hommes	30,9	17,3	13,0	9,1	6,0	15,3	8,4	100,0
		Total	31,2	16,2	12,0	8,4	7,3	16,2	8,7	100,0
	Catégorie B	Femmes	24,5	15,1	12,3	5,1	15,0	23,0	5,0	100,0
		Hommes	28,2	14,4	9,8	5,1	13,3	24,6	4,7	100,0
		Total	25,0	15,0	11,9	5,1	14,8	23,3	4,9	100,0
	Catégorie C	Femmes	35,6	12,7	10,9	6,6	13,5	16,6	4,1	100,0
		Hommes	31,4	14,0	11,0	6,4	11,9	20,6	4,8	100,0
		Total	35,2	12,9	10,9	6,6	13,4	17,0	4,1	100,0
	Non titulaires	Femmes	27,9	11,3	10,8	6,0	14,0	26,1	3,9	100,0
		Hommes	14,2	5,2	4,8	2,9	11,3	39,0	22,5	100,0
		Total	26,0	10,4	10,0	5,5	13,6	27,9	6,5	100,0
	Total filière administrative	Femmes	30,9	13,6	11,4	6,3	13,3	19,7	4,9	100,0
		Hommes	28,5	14,3	10,7	6,6	10,1	21,8	7,9	100,0
		Total	30,5	13,7	11,3	6,3	12,8	20,0	5,4	100,0
Filière santé et sociale	Total filière santé et sociale	Femmes	41,9	8,4	7,5	6,2	31,0	3,4	1,5	100,0
		Hommes	28,0	11,1	9,1	9,3	32,5	8,6	1,5	100,0
		Total	41,3	8,6	7,5	6,4	31,1	3,6	1,5	100,0
Filière technique	Total filière technique	Femmes	9,8	6,7	18,7		15,0	38,3	11,4	100,0
		Hommes	18,8	5,5	11,8		14,8	38,4	10,7	100,0
		Total	15,1	6,0	14,7		14,9	38,4	11,0	100,0

© DEPP

- ▶ Lecture : 15,1 % des personnels de la filière technique sont affectés en collège.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, ou non titulaires ATSS, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 2.18 – Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), par type d'établissement et sexe, en 2020-2021 (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseigne- ment général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA	Administration centrale	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscription inspection EN	Autres	Total
Catégorie A	Femmes		2,3	0,9		19,1	76,9	0,9	100,0
	Hommes		1,1	0,8		11,9	85,6	0,7	100,0
	Total		1,5	0,8		14,5	82,4	0,7	100,0
Catégorie B	Femmes		49,9	24,3	0,1	5,3	19,3	1,1	100,0
	Hommes	0,6	22,5	12,1		5,0	58,0	1,9	100,0
	Total	0,3	34,7	17,5	0,1	5,1	40,8	1,5	100,0
Catégorie C	Femmes	7	49,6	29,6	0,9	0,3	8,8	4,0	100,0
	Hommes	8,3	33,1	23,2	1,9	2,8	24,2	6,5	100,0
	Total	7,4	43,5	27,2	1,2	1,2	14,4	4,9	100,0
Non titulaire	Femmes	2,4	36,7	21,5	0,7		36,7	2,0	100,0
	Hommes	1,8	22,5	11,2	0,8		61,3	2,4	100,0
	Total	2,1	30,1	16,7	0,7		48,2	2,2	100,0
Total ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	4,6	42,5	24,4	0,6	3,2	21,7	3,0	100,0
	Hommes	3,8	21,8	13,9	0,9	5,1	50,8	3,6	100,0
	Total	4,2	33,0	19,6	0,8	4,0	35,1	3,3	100,0

© DEPP

- ▶ Lecture : 4,2 % des personnels ITRF sont affectés en collège.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels ITRF titulaires ou non, en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- ▶ Source : DEPP-MENJS-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP-MENJS, 2021, Repères et références statistiques, chapitre 8 « Les personnels ».

Dion E., 2021 « Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants », *Note d'information*, n°21.18. DEPP-MENJS

Thomas J.E. 2021, «Les caractéristiques des professeurs principaux du second degré à la rentrée 2020 », *Note d'information*, n° 21.35. DEPP-MENJS

Thomas J.E., 2020 « Les différences d'expérience, d'ancienneté dans l'établissement, d'âge et de statut des enseignants du second degré par niveau de formation », *Note d'information*, n°20.12. DEPP-MENJS

Feuillet P., Duquet-Métayer C., Jouannic M., 2019 « Enseigner, un métier de proximité », *Note d'information*, n°19.27, DEPP-MENJS

Stéfanou A., 2018 « L'éducation prioritaire – État des lieux », *Note d'information*, n°18.02, DEPP-MENJ

3. Les concours de recrutement

A. Le recrutement par voie de concours en 2020 : 25 000 admis aux concours externes.....	118
B. Les résultats aux concours de personnels enseignants	122
C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants	148

CHIFFRES-CLES 2020-2021

31 800 admis aux concours externes et internes organisés au titre de l'Éducation nationale

- ▶ 27 700 admis aux concours enseignants dans le public et le privé,
- ▶ 4 100 admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et d'ASS

71 % des admis sont des femmes

79 % 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 : **3,2**
- ▶ enseignants du 2nd degré public : **3,9**

- ▶ enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat : **4,2**
- ▶ enseignants du 2nd degré privé sous contrat : **4,2**

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

- ▶ **10,9**
-

SOURCES ET CHAMP

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 consacré aux personnels de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

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

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

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 service 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, organisé de 2013 à 2018, n'est pas reconduit à compter de la session 2019.

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 également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.
- **Taux de réussite** - Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

Avertissement

La crise sanitaire de l'année 2019-2020 a profondément affecté l'organisation de l'ensemble des concours de la session 2020 :

- ▶ Les concours de recrutement de personnels enseignants : pour tous les concours de professeurs des écoles, les jurys ont prononcé l'admission à l'issue des épreuves écrites. Les épreuves orales ont été supprimées. Pour une grande majorité des concours de l'enseignement secondaire, les jurys ont prononcé l'admission à l'issue des épreuves écrites. Les épreuves orales ont été supprimées. En revanche, pour les concours internes, un oral de titularisation, en fin d'année scolaire 2020/2021, sera mis en place.
- ▶ Les concours de recrutement de personnels d'encadrement et de vie scolaire : pour le concours de personnels de direction, l'épreuve orale d'admission a été annulée, requalifiant

l'épreuve écrite en unique épreuve d'admission. Pour ceux de personnels d'inspection, le calendrier a été modifié, reportant l'épreuve orale d'admission. Les concours externes 2020 de recrutement de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont pu se dérouler dans leur intégralité, même si la phase d'admission a dû être reculée. En revanche, pour les concours internes, l'épreuve d'admissibilité a valu comme épreuve d'admission. Un oral de titularisation, en fin d'année scolaire 2020/2021, sera mis en place

- ▶ Les concours de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) : une adaptation des épreuves de certains d'entre eux a été mise en place. Pour la plupart, les épreuves écrites d'admissibilité ont tenu lieu d'épreuves d'admission.

A. LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS EN 2020 : 25 000 ADMIS AUX CONCOURS EXTERNES

Parmi les 31 763 lauréats de la session 2020 des concours externes et internes organisés par l'Éducation nationale, 23 544 sont des enseignants de l'enseignement public soit 74 % d'entre eux. Ainsi, 11 486 candidats sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 12 058 à un concours de professeurs des collèges et lycées (**Tableau 3.1**). Par ailleurs, 4 114 candidats ont réussi un concours enseignant de l'enseignement privé sous contrat (1 131 pour le premier degré et 2 983 pour le second degré).

Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 2 772 admis), et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 333 admis).

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 97 % des admis du premier degré et 79 % du second degré (**Figure 3.1**). Dans l'enseignement privé sous contrat, les recrutements externes sont également prépondérants pour le premier degré (94 %). En revanche, ils sont nettement moins importants pour le second degré (44 %).

L'accès au corps de psychologues de l'Éducation nationale se fait principalement par la voie externe (80 % des admis), comme à celui de conseillers principaux d'éducation (79 %). Pour les personnels ASS, 55 % des recrutements sont issus 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, le nombre de personnes admises augmente en moyenne de 4 % entre les sessions 2019 et 2020, une évolution cependant contrastée selon le type de concours. Aux concours enseignants du premier degré, le nombre d'admis s'accroît de 8 % dans l'enseignement public par rapport à la session précédente, tandis qu'il est stable dans l'enseignement privé. Aux concours enseignants du second degré, la hausse est sensiblement plus élevée dans le privé (+9 %) que dans le public (+2 %). Les recrutements de personnels non

enseignants sont globalement moins nombreux, inférieurs de 5 % à ceux de la session 2019 pour les personnels d'encadrement et ASS.

Les femmes représentent 71 % des admis aux différents concours 2020. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (84 % dans le public et 93 % dans le privé), dans une moindre mesure pour ceux du second degré (respectivement 54 % et 67 %). La féminisation des recrutements de non enseignants varie selon les métiers : elle est plus élevée pour les psychologues (93 %) et les personnels ASS (86 %) que pour les personnels de direction et d'inspection (68 %).

Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours enseignants, surtout dans le primaire (**Tableau 3.2**). Ainsi, entre 2013 et 2020, l'écart de réussite en faveur des femmes atteint son maximum en 2015 dans le premier degré public (+6 points) et en 2016 dans le privé (+10 points). De l'ordre de 28 % en 2019 pour les deux sexes dans le public, le taux de réussite en 2020 augmente plus pour les hommes (+5 points) que pour les femmes (+3 points). Il devient donc inférieur à celui des hommes.

Dans le secondaire, la réussite des femmes est légèrement supérieure à celles des hommes dans le public. Si l'écart s'accroît en 2017 et 2018 (+3 points, soit le plus haut niveau), il se réduit les deux dernières années. Dans le privé, l'écart de réussite en faveur des femmes oscille entre 2 à 4 points jusqu'en 2020 où il atteint 6 points.

En général, les femmes obtiennent des taux de réussite nettement supérieurs à ceux des hommes aux concours de psychologues. Les écarts sont moins marqués aux concours de conseillers principaux d'éducation ou de personnels de direction. La réussite aux concours d'inspection varie d'une année sur l'autre pour les deux sexes. En 2020, celle des femmes est supérieure de 3 points à celle des hommes. Les taux de réussite aux concours de personnels ASS sont le plus souvent à l'avantage des hommes.

Tableau 3.1 - Ensemble des admis aux concours en 2020

		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2020/2019 (en %)	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1er degré ⁽¹⁾	11 133	353	11 486	8.3	83.9	36.1
	Enseignants du 2nd degré ⁽²⁾	9 471	2 587	12 058	2.4	53.9	38.0
	Total 1^{er} et 2nd degré public	20 604	2 940	23 544	5.2	68.5	74.1
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du 1 ^{er} degré	1 063	68	1 131	0.3	92.6	3.6
	Enseignants du 2 nd degré	1 315	1 668	2 983	9.2	67.2	9.4
	Total 1^{er} et 2nd degré privé	2 378	1 736	4 114	6.6	74.2	13.0
Ensemble personnels enseignants		22 982	4 676	27 658	5.4	69.4	87.1
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection		793	793	-5.5	67.8	2.5
	Conseillers principaux d'éducation	270	70	340	3.0	79.7	1.1
	Psychologues	160	40	200	0.0	93.0	0.6
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	430	903	1 333	-2.6	74.6	4.2
	ASS	1 531	1 241	2 772	-4.9	86.4	8.7
Ensemble personnels non enseignants		1 961	2 144	4 105	-4.2	82.6	12.9
Ensemble personnels		24 943	6 820	31 763	4.1	71.1	100.0

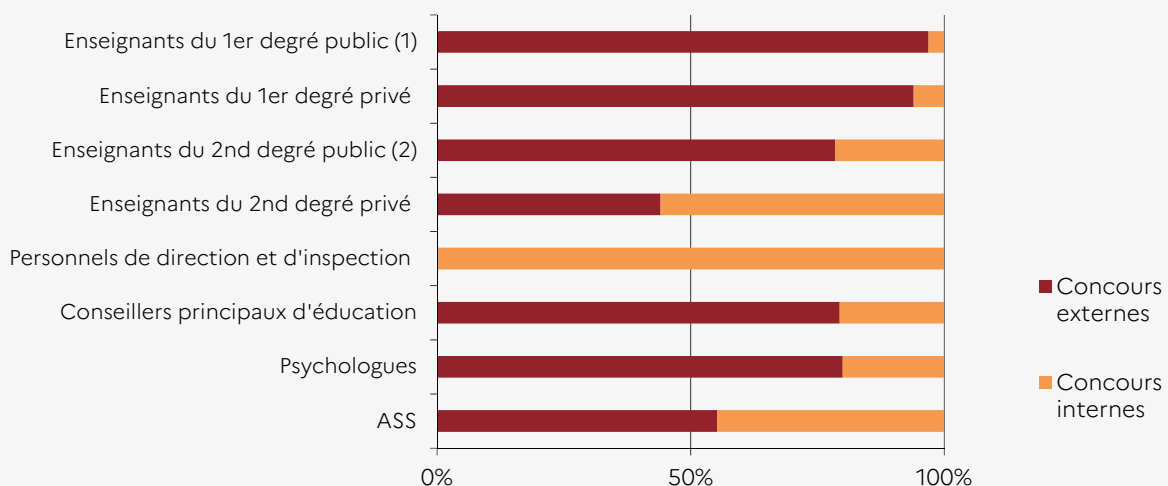
© DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.

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

- ▶ Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'Éducation nationale.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020. DGRH-DAF-MENJS.

Figure 3.1 - Répartition des admis par type de concours et voies d'accès en 2020



© DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.

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

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020. DGRH-DAF-MENJS.

Tableau 3.2 - Lauréats des concours externes et internes : évolution du taux de réussite des femmes et des hommes

		2013		2014 ⁽⁵⁾		2015	
		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1^{er} degré ⁽¹⁾	39.5	37.3	31.1	28.9	34.8	29.1
	concours externes	39.9	37.8	31.1	28.6	34.8	28.9
	concours internes	29.3	30.1	29.5	39.6	33.7	35.1
	Enseignants du 2nd degré ⁽²⁾	21.7	20.5	19.6	18.5	21.3	20.4
	concours externes	29.0	26.8	22.1	21.1	26.1	24.8
	concours internes	9.6	9.3	10.1	8.5	11.5	9.8
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du 1^{er} degré	27.2	21.8	25.8	23.6	24.8	21.5
	concours externes	27.5	21.4	25.6	23.7	24.7	19.6
	concours internes	24.0	25.0	33.5	20.8	25.9	50.0
	Enseignants du 2nd degré	20.7	16.3	16.9	15.0	21.6	18.7
	concours externes	23.5	19.3	17.6	17.4	25.7	23.5
	concours internes	18.7	14.2	15.8	11.4	18.7	14.7
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	18.7	15.6	16.9	15.7	16.8	16.2
	Personnels d'inspection ⁽³⁾	14.0	16.9	16.1	15.7	16.4	18.2
	Conseillers principaux d'éducation	9.1	9.0	9.9	6.9	7.9	6.3
	concours externes	15.5	15.2	12.1	7.9	10.2	8.3
	concours internes	2.8	3.3	3.0	4.4	3.8	3.1
	Psychologues ⁽⁴⁾	14.2	8.3	15.0	8.8	18.0	18.2
	concours externes	12.5	9.2	13.3	7.0	17.2	15.9
	concours internes	25.3	4.5	25.4	18.2	22.9	29.4
	ASS	4.7	4.3	4.3	4.6	5.2	5.0
	concours externes	4.9	4.6	4.2	4.4	4.8	5.1
concours internes	4.3	4.0	4.5	4.9	5.6	4.7	

(1) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(3) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, 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) La session exceptionnelle est prise en compte.

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

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-DAF-MENJS.

2016		2017		2018		2019		2020	
Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
34.9	29.9	35.1	30.8	30.1	27.0	28.5	28.0	31.1	32.7
35.0	29.8	35.1	30.6	30.1	27.0	28.5	27.9	31.1	32.5
31.4	34.1	38.5	34.2	29.8	27.7	26.3	31.4	30.5	37.8
20.7	19.7	22.3	20.0	21.0	18.2	20.5	18.8	21.6	21.3
26.3	24.6	25.9	23.2	23.9	20.5	22.9	20.7	24.3	23.8
10.4	8.9	13.8	10.9	14.1	11.5	15.3	13.6	16.1	14.5
24.9	14.9	28.5	21.0	22.5	21.2	28.0	23.2	24.3	22.6
24.7	15.5	28.3	20.3	22.0	21.0	27.5	22.2	23.8	21.8
31.3		33.7	40.0	40.7	27.3	40.9	54.5	38.0	50.0
20.9	18.2	24.0	19.6	20.2	17.0	23.0	19.2	28.5	22.1
23.2	21.2	24.3	20.1	19.2	16.0	18.9	15.9	25.4	20.0
19.2	15.6	23.8	19.1	21.1	18.2	27.2	22.9	31.4	24.5
17.6	16.4	19.6	17.0	23.6	21.4	21.1	16.6	22.5	15.6
19.2	15.7	17.5	19.1	19.7	17.5	18.2	18.4	24.4	21.5
8.4	7.1	8.3	7.0	7.9	5.5	7.7	5.8	8.5	6.4
10.3	9.0	10.2	8.6	9.6	6.3	9.5	7.5	10.8	8.0
4.2	3.6	4.4	4.0	4.6	4.0	4.4	3.6	4.5	4.2
23.2	12.7	14.7	13.0	22.1	17.4	23.1	17.6	30.3	24.1
16.7	9.0	16.4	13.8	24.5	15.9	24.0	20.7	33.5	23.5
55.6	38.5	9.0	9.4	14.8	23.5	20.2	6.3	21.3	25.0
6.8	7.6	6.4	6.9	8.1	9.3	8.2	9.0	8.2	7.9
6.6	8.5	5.8	7.2	8.3	10.6	9.2	11.5	8.8	9.3
7.1	6.3	7.0	6.4	7.8	7.5	7.2	6.1	7.6	6.1

© DEPP

B. LES RESULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS

Pour l'ensemble des concours enseignants la période 2008-2020 est constituée de plusieurs tendances. En début de période, le nombre de postes offerts aux concours externes et internes diminue, ou reste stable, comme dans le second degré public. **(Figure 3.2)**. Ensuite, avec les ouvertures massives de postes proposés aux concours et l'organisation de recrutements réservés, la progression de l'offre est particulièrement rapide et soutenue pour les différents concours. En 2014, une session exceptionnelle s'est ajoutée aux concours externes et a amplifié la tendance. Ces dernières années, le nombre de postes offerts décroît dans la voie externe contrairement à l'interne. En 2020, pour les concours externes et internes, le nombre de postes progresse dans le premier degré public et le second degré privé. Stable par rapport à 2019 dans le second degré public, l'offre fléchit dans le premier degré privé.

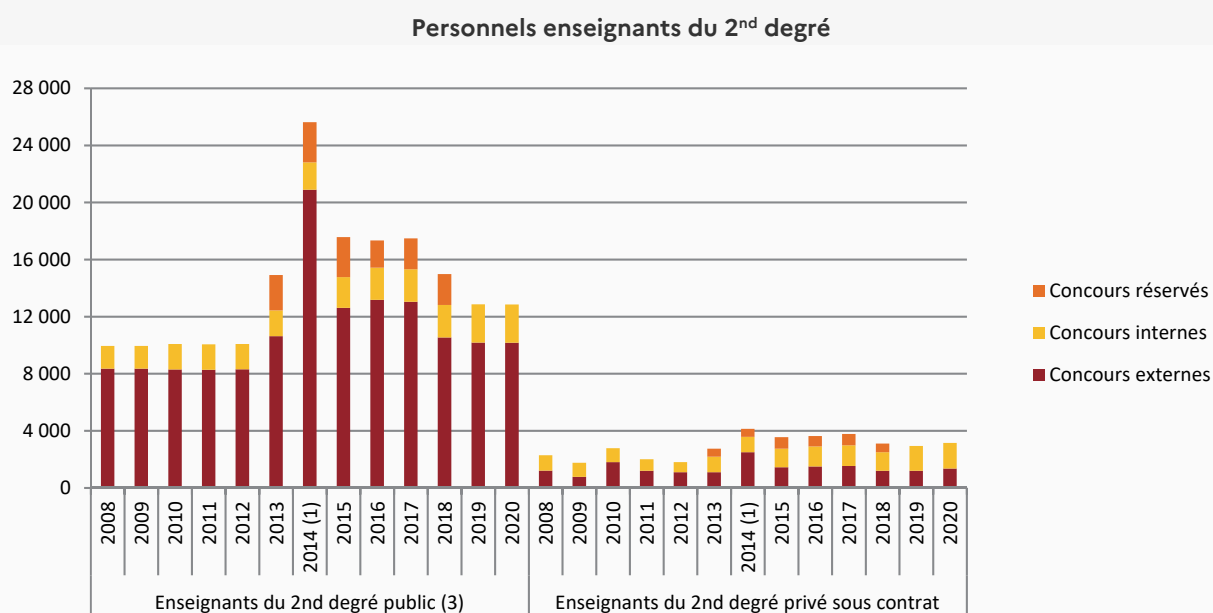
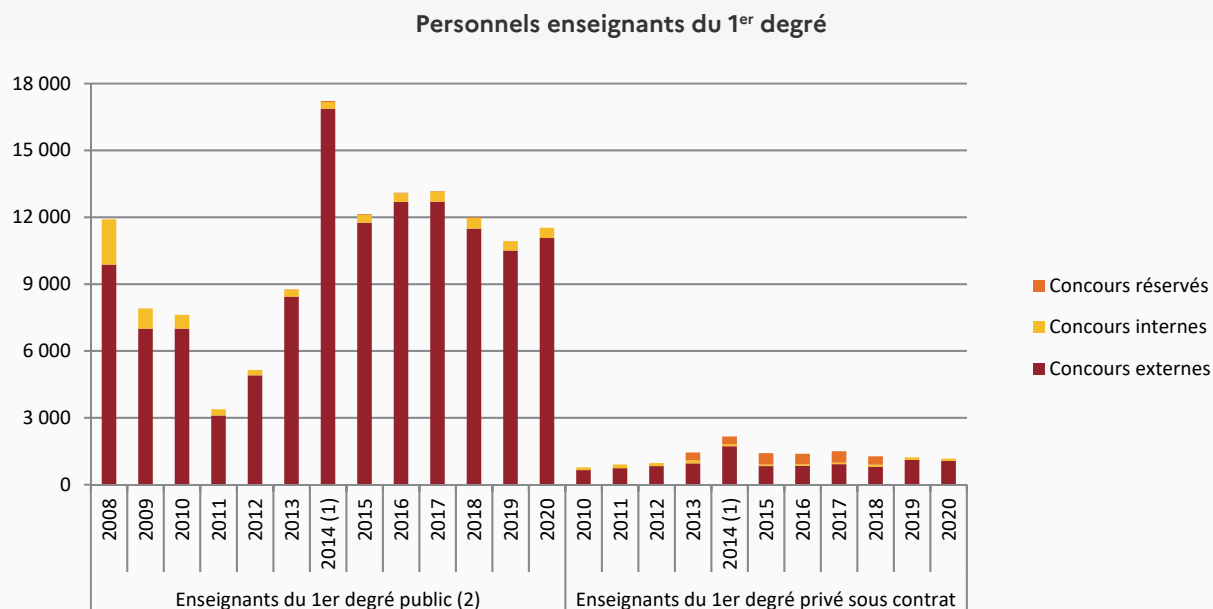
Ces évolutions s'accompagnent d'un recul sensible du nombre de candidats sur les treize dernières

années **(Figure 3.3)**. Parallèlement, les taux de candidature aux différents concours enseignants se dégradent jusqu'en 2013. Les ratios de candidats présents par poste se sont ensuite stabilisés en croissant très légèrement lors des sessions suivantes.

Si les femmes sont largement majoritaires parmi les lauréats des concours enseignants, leur part a plutôt tendance à décroître entre 2013 et 2020 aux concours externes **(Figure 3.4)**. Plus fluctuante aux concours internes, la proportion de femmes s'accroît dans le primaire contrairement au secondaire.

L'âge moyen des lauréats a fortement augmenté au cours des dernières années. Aux concours externes, dans le primaire comme dans le secondaire, les lauréats sont en moyenne plus jeunes dans le public que dans le privé (deux ans de moins en 2020), contrairement aux concours internes **(Tableau 3.3)**.

Figure 3.2 - Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès pour les personnels enseignants



© DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, n'est pas prise en compte. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun.

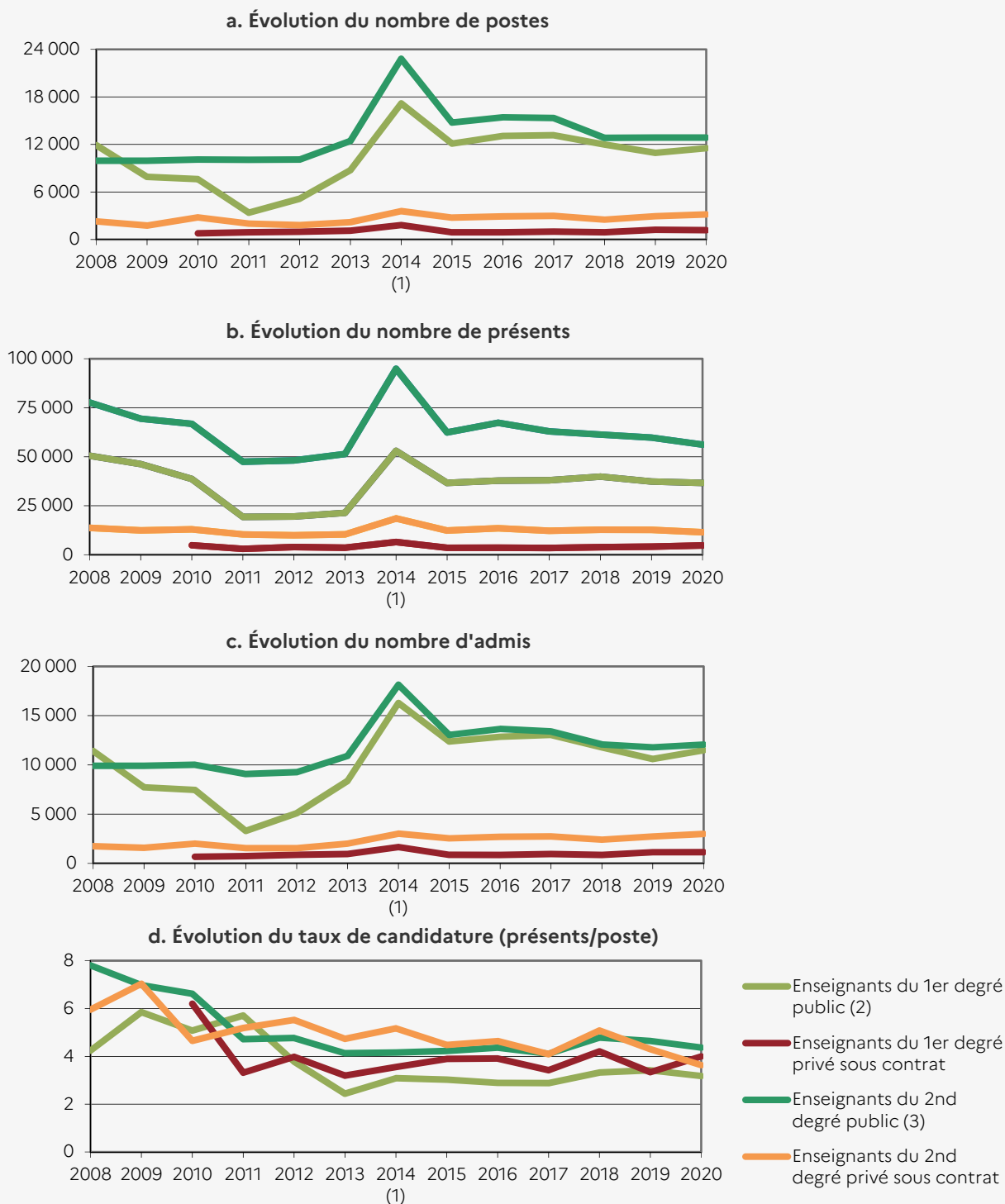
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

► Note : hors Nouvelle-Calédonie pour le premier degré public.

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-DAF-MENJS.

Figure 3.3 - Concours externes et internes de personnels enseignants : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

© DEPP

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte pour les candidats. Mais les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 12 097 postes à pourvoir en 2015.

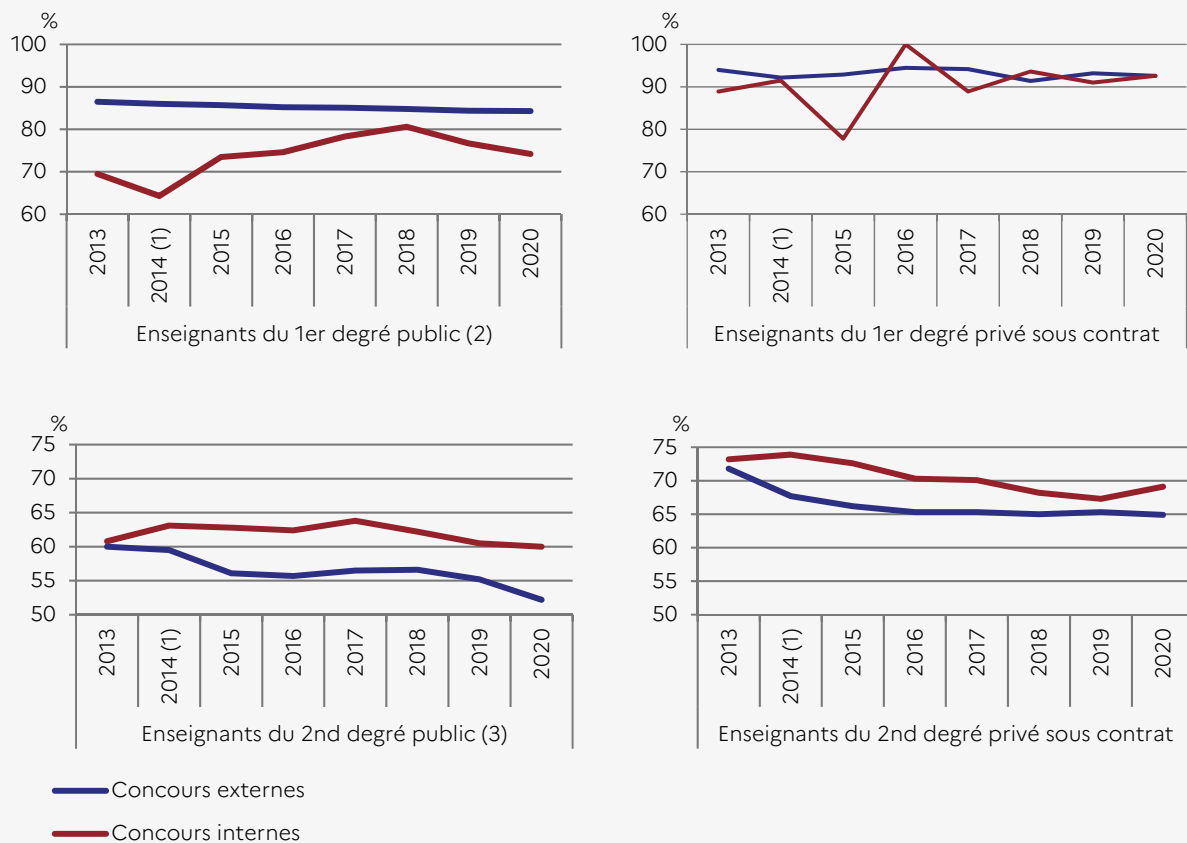
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

► Note : hors Nouvelle-Calédonie pour le premier degré public.

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-DAF-MENJS.

Figure 3.4 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants



© DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

► Note : hors Nouvelle-Calédonie pour le premier degré public.

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-DAF-MENJS.

Tableau 3.3 - Évolution de l'âge moyen parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants

		2013	2014 ⁽¹⁾	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1^{er} degré ⁽²⁾	27.8	28.3	28.4	28.9	29.2	29.1	28.8	29.0
	concours externes	27.6	28.2	28.2	28.7	29.0	28.8	28.6	28.8
	concours internes	36.4	39.0	37.9	38.2	37.5	37.9	37.6	37.5
	Enseignants du 2nd degré ⁽³⁾	29.3	29.2	29.6	30.1	30.4	30.4	30.8	31.4
	concours externes	27.9	28.3	28.2	28.6	28.8	28.5	28.5	29.2
	concours internes	36.8	37.3	37.2	38.0	38.5	38.7	38.9	39.6
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du 1^{er} degré	29.2	29.9	30.1	30.1	31.1	31.7	31.1	31.7
	concours externes	28.7	29.7	29.8	29.8	30.9	31.2	30.7	31.2
	concours internes	35.4	35.2	35.3	37.1	35.1	39.5	37.4	38.8
	Enseignants du 2nd degré	32.8	32.2	33.8	34.4	34.7	34.7	35.1	35.6
	concours externes	29.5	30.0	30.7	31.3	31.4	30.9	30.8	31.2
	concours internes	35.8	36.5	37.0	37.5	38.1	38.3	38.3	39.0

© DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

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

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-DAF-MENJS.

1. Les concours du premier degré public : deux fois moins de présents pour un poste à la session supplémentaire du concours externe en 2020

En 2020, 11 525 postes d'enseignants titulaires du premier degré public sont ouverts pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer : 11 062 pour les concours externes de la session de droit commun (dont 807 pour le troisième concours) et 463 pour les concours internes (**Tableau 3.4**). Aux concours externes, après les ouvertures massives de 2012 à 2015, la baisse tendancielle des deux dernières années s'inverse en 2020, l'offre de postes repart à la hausse (+ 5 % par rapport à 2019) (**Figure 3.2**). Le nombre de candidats présents décroît fortement à la session supplémentaire (- 40 %), entraînant une baisse globale des présents de 2 % aux différents concours externes. Au premier concours interne, l'offre recule de nouveau, reflétant la baisse du vivier des instituteurs. Aux seconds concours internes, l'offre progresse de 24 %, le nombre de présents de 7 %. Sur treize ans, le nombre de présents diminue de 27 % contre 3 % pour l'offre de postes pour l'ensemble des concours de professeurs des écoles de l'enseignement public (**Figure 3.3**).

Le taux d'absentéisme à l'écrit reste important. En 2020, à titre d'exemple, 61 % des inscrits renoncent à se présenter à un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite. Les 11 133 admis aux concours externes (dont 700 à la session supplémentaire) représentent 12 % des inscrits en 2020 (11 % en 2019).

Toutefois, l'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré public se maintient autour de trois présents pour un poste depuis 2014. Cette moyenne masque une forte dispersion académique à l'exemple des concours externes. Les académies de Créteil et de Versailles, offrant le plus de postes, ont une moindre attractivité, soit à peine plus d'un présent pour un poste contre sept dans l'académie de Toulouse, alors que la moyenne nationale s'établit à trois pour la session de droit commun (**Tableau 3.5**). En revanche, malgré un net recul, la session supplémentaire reste plus attractive avec un taux de candidature supérieur dans chacune des deux académies concernées : deux présents pour un poste à Créteil, six à Versailles. Au premier concours interne, réservé aux instituteurs titulaires, on compte moins d'un candidat présent pour un poste offert. Près de trois candidats se présentent pour un poste aux seconds concours internes. En moyenne, les candidats des concours enseignants du premier degré public obtiennent de meilleurs résultats en 2020, 31 % des candidats

présents ont été reçus contre 28 % en 2019. Les troisièmes concours ont les résultats les plus faibles (26 %) malgré une progression de 6 points.

Au seul concours externe de droit commun, le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le ratio candidats présents par poste est faible. Les académies de la banlieue parisienne affichent les taux de réussite les plus élevés : 81 % à Versailles et 69 % à Créteil. Ils descendent à 14 % dans l'académie de Toulouse (**Carte 3.1**).

Globalement, le nombre de candidats déclarés admis sur liste principale augmente plus vite (+ 8 % par rapport à 2019) que l'offre, permettant une amélioration des taux de couverture. Presque toutes les académies ont pourvu les postes ouverts aux différents concours externes de la session de droit commun avec les candidats retenus sur liste principale, soit un taux de couverture de 94 % (92 % en 2019). Si les académies de Créteil et de Versailles enregistrent de nouveau un déficit, leur taux de couverture s'améliore, passant respectivement de 73 % en 2019 à 75 %, et de 81 % à 88 %, hors la session supplémentaire. Pour pallier le manque d'admis dans chacune de ces deux académies, la session supplémentaire est organisée pour la sixième année consécutive dans l'académie de Créteil, pour la troisième année dans celle de Versailles. Elle a permis l'admission de 700 candidats de plus portant ainsi le taux de couverture global des concours externes à 100 % (98 % en 2019). Aux concours internes, le taux de couverture est en légère baisse au premier concours (39 % au lieu de 40 %) tandis qu'il s'améliore sensiblement aux seconds concours (87 % contre 79 %).

Les femmes sont toujours majoritaires aux différents concours enseignants 2020 du premier degré public. Parmi les admis, leur part est plus élevée aux concours externes (84 %) qu'internes (74 %). Elle varie aux concours externes de 71 % dans l'académie de Mayotte à 90 % dans celle de Rouen. Entre 2013 et 2020, la proportion de femmes parmi les admis aux concours externes diminue, passant de 87 % à 84 % (**Figure 3.4**). En revanche, elle progresse sensiblement aux concours internes, passant de 70 % en début de période à 81 % en 2018, mais une inversion de tendance s'amorce en fin de période. En 2020, globalement, les réductions d'effectifs de présents sont assez comparables entre les deux sexes. Pour les admis, les augmentations sont plus fortes pour les femmes que pour les hommes, les taux de réussite sont alors

à l'avantage des hommes pour la plupart des concours (**Figure 3.5**).

Entre 2013 et 2020, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré public a augmenté, passant de 27,8 ans en 2013 à 29 ans en

2020 (**Tableau 3.3**). La progression est globalement similaire dans les deux voies de recrutement. En 2020, les lauréats des concours externes sont en moyenne plus jeunes (28,8 ans), ceux des concours internes ont neuf ans de plus.

Tableau 3.4 – Concours de recrutement de personnels enseignants du 1er degré public en 2020

	Postes ⁽¹⁾	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, session de droit commun	11 062	82 965	33 144	84.9	3.0	10 433	84.5	90.8	31.5	94.3
<i>dont troisième concours</i>	807	9 885	3 199	84.2	4.0	817	83.8	7.1	25.5	101.2
Concours externes, session supplémentaire	700	7 724	2 368	83.3	3.4	700	80.7	6.1	29.6	100.0
Total concours externes	11 062	90 689	35 512	84.8	3.2	11 133	84.3	96.9	31.3	100.6
Premier concours interne	100	157	68	69.1	0.7	39	82.1	0.4	57.4	39.0
Seconds concours internes	363	3 367	1 032	78.7	2.8	314	73.2	2.7	30.4	86.5
Total	11 525	94 213	36 612	84.6	3.2	11 486	83.9	100.0	31.4	99.7

© DEPP

(1) Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 11 525 postes à pourvoir en 2020.

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Tableau 3.5 - Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur public par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2020

Académies	Postes ⁽¹⁾	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	Exclusivement le concours externe Taux de réussite (admis/présents) (en %)
Session de droit commun	11 062	33 144	3.0	10 433	84.5	31.5	94.3	32.0
Aix-Marseille	405	1 837	4.5	405	87.9	22.0	100.0	23.5
Amiens	380	914	2.4	380	85.3	41.6	100.0	45.2
Besançon	163	498	3.1	163	79.8	32.7	100.0	33.5
Bordeaux ⁽²⁾	354	1 724	4.9	359	80.5	20.8	101.4	21.5
Caen	134	693	5.2	134	86.6	19.3	100.0	19.9
Clermont-Ferrand	135	679	5.0	135	87.4	19.9	100.0	20.2
Corse	58	222	3.8	51	80.4	23.0	87.9	19.0
Créteil	1 740	1 921	1.1	1 302	80.8	67.8	74.8	69.5
Dijon	310	673	2.2	310	83.2	46.1	100.0	46.1
Grenoble	465	1 420	3.1	465	86.7	32.7	100.0	34.2
Lille	500	2 325	4.7	500	85.4	21.5	100.0	22.8
Limoges	90	435	4.8	90	83.3	20.7	100.0	21.0
Lyon	532	1 881	3.5	532	87.6	28.3	100.0	28.7
Montpellier	244	1 284	5.3	244	88.9	19.0	100.0	19.1
Nancy-Metz	380	966	2.5	380	85.3	39.3	100.0	39.8
Nantes	300	1 713	5.7	300	86.7	17.5	100.0	17.5
Nice ⁽²⁾	282	992	3.5	293	88.1	29.5	103.9	29.9
Orléans-Tours	439	1 222	2.8	439	83.8	35.9	100.0	37.2
Paris	281	645	2.3	281	84.0	43.6	100.0	46.1
Poitiers	164	998	6.1	164	87.2	16.4	100.0	16.8
Reims	185	519	2.8	185	88.6	35.6	100.0	36.9
Rennes ⁽²⁾	245	1 180	4.8	249	89.2	21.1	101.6	19.3
Rouen	204	879	4.3	204	89.7	23.2	100.0	24.0
Strasbourg ⁽²⁾	295	929	3.1	306	85.3	32.9	103.7	30.0
Toulouse	240	1 661	6.9	240	88.3	14.4	100.0	14.0
Versailles	1 860	2 112	1.1	1 642	83.7	77.7	88.3	80.9
Guadeloupe ⁽²⁾	68	337	5.0	73	84.9	21.7	107.4	22.1
Guyane	200	412	2.1	200	78.5	48.5	100.0	51.9
Martinique	47	303	6.4	47	85.1	15.5	100.0	14.9
Mayotte	160	460	2.9	160	71.3	34.8	100.0	34.8
La Réunion	192	1 212	6.3	191	82.2	15.8	99.5	16.7
Polynésie française	10	98	9.8	9	77.8	9.2	90.0	9.2
Session supplémentaire	700	2 368	3.4	700	80.7	29.6	100.0	29.6
Créteil	500	1 209	2.4	500	79.6	41.4	100.0	
Versailles	200	1 159	5.8	200	83.5	17.3	100.0	
Tous concours externes	11 062	35 512	3.2	11 133	84.3	31.3	100.6	

© DEPP

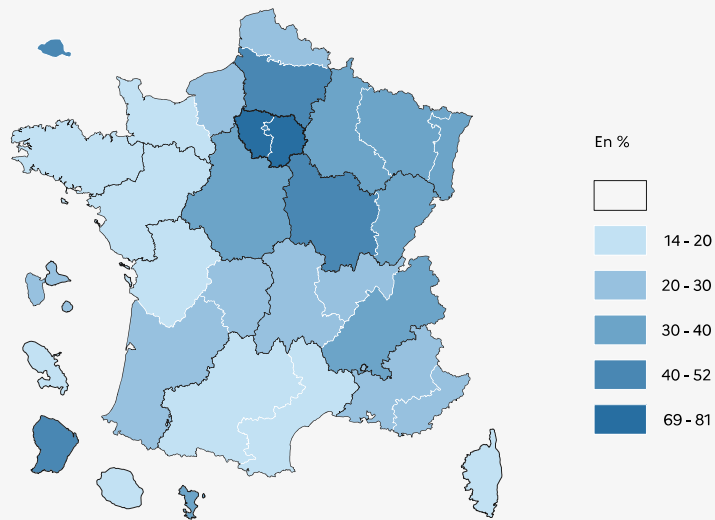
(1) Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 11 062 postes à pourvoir aux concours externes en 2020.

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

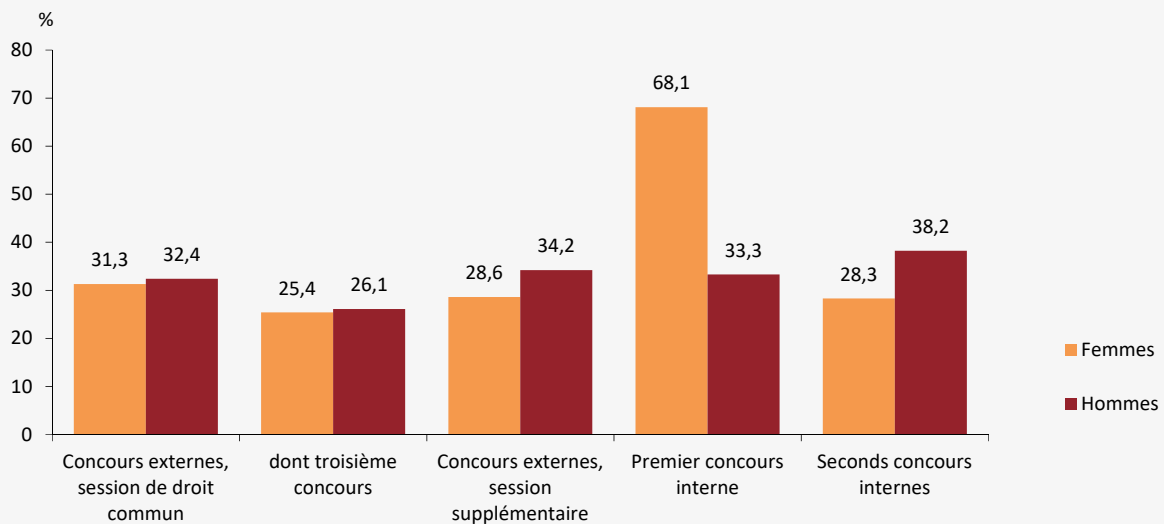
Carte 3.1 - Taux de réussite au concours externe de droit commun de professeurs des écoles en 2020



© DEPP

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Figure 3.5 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du 1^{er} degré public en 2020



© DEPP

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

2. Les concours du second degré public : la baisse du nombre de candidats présents est plus importante en 2020 pour une offre stable

En 2020, 12 850 postes d'enseignants titulaires du second degré public sont ouverts au recrutement pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 10 170 postes pour les concours externes (dont 445 pour les troisièmes concours) et 2 680 pour les concours internes (**Tableau 3.6**). L'offre de postes aux concours externes et internes se stabilise ainsi autour de 13 000 pour la troisième session consécutive (**Figures 3.2 et 3.3**). En effet, le nombre de postes offerts en 2020 est du même ordre qu'en 2019 aux concours externes classiques (-35 postes) et aux troisièmes concours (+25 postes) ; il est identique aux concours internes.

En revanche, la baisse du nombre de candidats présents se poursuit pour la quatrième session consécutive, plus importante en 2020 (-6 %) que l'an passé (-3 %). Les effectifs augmentent uniquement aux concours du Capes.

En léger recul, les désistements restent importants entre l'inscription et le passage des épreuves. En 2020, à titre d'exemple, 48 % des inscrits renoncent à se présenter à un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite. Cependant, il existe de fortes disparités selon les concours : si huit inscrits sur dix sont présents à la première épreuve du Capes externe, ils ne sont plus que quatre sur dix aux Capet et CAPLP externes. Finalement, les 9 471 admissions aux concours externes (dont 403 aux troisièmes concours) représentent 13 % des inscriptions (11 % en 2019).

Le taux de candidature se dégrade sur les treize dernières sessions puisqu'il y avait en moyenne 7,8 présents pour un poste aux concours enseignants du second degré public en 2008 mais seulement 4,4 en 2020. (**Figure 3.3**). Toutefois, cet indicateur est stable depuis 2011, il oscille autour de quatre et cinq présents pour un poste. En 2020, il reste plus élevé aux concours internes (6,3) qu'aux concours externes (3,9).

Aux concours externes du second degré public, le nombre de candidats déclarés admis sur liste principale augmente de 3 % par rapport à la session 2019 pour une offre qui varie peu. Ainsi, les taux de couverture s'améliorent en 2020 pour la plupart des concours externes, en moyenne 93 % des postes sont pourvus contre 90 % en 2019. Aux concours internes, il y a autant de postes et de lauréats qu'en 2019, le taux de couverture se maintient autour de 96 %. Comme pour les concours du premier degré de l'enseignement public, les taux de réussite sont

plus favorables en 2020 que les années précédentes. En moyenne, le taux de réussite aux concours internes de l'enseignement (15 %) reste bien inférieur à celui des concours externes (24 %).

Globalement, les femmes constituent 54 % des présents et des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent sensiblement plus féminisés (60 %) que les recrutements externes (52 %). Au cours des huit dernières sessions, la part des femmes diminue aux concours externes : les femmes représentaient 60 % des lauréats en 2013 (**Figure 3.4**). Aux concours internes, la part des femmes parmi les admis varie entre 60 % et 64 % sur la période 2013-2020. La proportion de femmes diffère selon le concours. En 2020, elles sont largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (58 %) et encore plus dans la voie interne (67 %). En revanche, les recrutements aux Capes externe et interne sont les moins féminisés, respectivement 36 % et 38 %, mais la proportion de lauréates est en hausse sensible dans la voie interne par rapport à 2019. Contrairement à la session précédente, les femmes représentent moins de la moitié des lauréats du CAPLP externe.

En 2020, les écarts de réussite entre les femmes et les hommes aux concours enseignants du second degré public se réduisent. Cependant, les femmes obtiennent un taux de réussite très supérieur aux deux concours du Capes et au Capet interne, alors qu'elles réussissent de moins en moins bien aux concours externes de l'agrégation et du Capet ainsi qu'aux différents concours du CAPLP (**Figure 3.6**).

Entre 2013 et 2020, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré public a augmenté, passant de 29,3 ans en 2013 à 31,4 ans en 2020, plus fortement aux concours internes avec une progression proche de trois ans pour un peu plus d'un an aux concours externes (**Tableau 3.3**). Les lauréats des concours externes sont en moyenne plus jeunes (environ 29 ans depuis 2016), dix ans de plus pour les lauréats des concours internes en 2020.

Les résultats à l'agrégation par discipline

2 610 postes sont ouverts en 2020 aux concours de l'agrégation, autant qu'en 2019 dans chacune des deux voies de recrutement. À l'agrégation externe, si le nombre de présents fléchit de 1 %, la baisse est moins importante que l'an passé (-7 %). Comme en 2019, en moyenne, six candidats se sont présentés pour un poste, mais les taux de couverture

s'améliorent dans les disciplines scientifiques, et plus encore dans les disciplines professionnelles par rapport à la session précédente. Si les difficultés de recrutement persistent en mathématiques, 82 % des postes sont pourvus en 2020 contre 78 % en 2019 (**Tableau 3.7 et Figure 3.7**). À peine plus de quatre candidats se sont présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur à celui de la plupart des autres disciplines. Tous les postes offerts à l'agrégation interne sont de nouveau pourvus avec un taux de candidature moyen sensiblement plus élevé que celui de l'agrégation externe, soit dix présents pour un poste.

La part des femmes parmi les lauréats varie selon la discipline de recrutement. À l'agrégation externe, elle atteint en moyenne 73 % en langues, contre 25 % dans les disciplines scientifiques (16 % en mathématiques), 40 % dans les disciplines professionnelles (19 % en sciences industrielles de l'ingénieur). À l'agrégation interne, les lauréates sont plus nombreuses qu'à l'agrégation externe dans la plupart des disciplines. Néanmoins, la proportion des admises affiche un décrochage sensible à l'agrégation interne en 2020 dans les disciplines artistiques (-17 points), scientifiques (-8 points, -13 points pour les mathématiques), en éducation physique et sportive (-7 points), et à l'agrégation externe de façon moins marquée.

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline : amélioration sensible du taux de postes pourvus au Capes externe de mathématiques en 2020

À la session 2020, 699 postes ne sont pas pourvus aux concours externes par manque de candidats admis sur la liste principale dont 367 au Capes (164 en mathématiques), contre 985 (et 573) à la session précédente, 262 pour le Capes externe de mathématiques. Au Capes externe, si le nombre de présents continue de reculer (-8 % par rapport à 2019), la tendance à la baisse s'inverse pour l'offre (+1 %) comme pour le nombre d'admis (+5 %). Le

taux de candidature moyen se maintient autour de trois présents pour un poste, le plus bas des concours externes d'enseignants du second degré public (**Tableau 3.8**). En 2020, 94 % des postes sont pourvus au Capes externe contre 90 % en 2019. L'amélioration du taux de couverture est sensible pour les sections scientifiques du Capes externe : tous les postes ouverts en physique-chimie sont pourvus contre 68 % en 2019. En mathématiques, le déficit se réduit (12 % de postes non pourvus au lieu de 19 %) (**Figure 3.7**). En revanche, des disciplines sous tension pendant plusieurs années au Capes externe (lettres modernes et anglais) comblent tous leurs postes pour la troisième session consécutive. De façon générale, le taux de couverture progresse aux concours externes sauf au Capet où il se dégrade de nouveau, mais moins fortement qu'en 2019 par rapport à la session 2018, 80 % de postes couverts en 2020 contre 85 % en 2019. En comparaison, le taux de couverture des sections professionnelles au CAPLP externe s'établit à 89 % (82 % en 2019).

La part des femmes parmi les admis varie selon la discipline de recrutement. Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues (77 %) et de lettres modernes (75 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (34 %) et de mathématiques (35 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (14 % au Capet externe), mais majoritaires en économie et gestion au Capet externe (60 %), et encore plus en biotechnologies (73 % au CAPLP externe).

La proportion de femmes est plus élevée aux concours internes dans la plupart des disciplines. Néanmoins, la proportion des admises affiche un décrochage sensible dans les disciplines d'enseignement général au CAPLP interne (-12 points), comme au CAPLP externe (-11 points).

Tableau 3.6 – Concours de recrutement de personnels enseignants du 2nd degré public en 2020

	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⁾	1 615	20 967	9 896	49.9	6.1	1 518	44.7	12.6	15.3	94.0
Capes	5 865	33 023	18 294	58.0	3.1	5 498	58.1	45.6	30.1	93.7
<i>dont troisième concours</i>	375	2 741	1 119	55.3	3.0	339	56.6	2.8	30.3	90.4
Capeps	670	5 331	4 428	28.2	6.6	670	36.3	5.5	15.1	100.0
Capet	665	5 740	2 273	52.9	3.4	531	46.3	4.4	23.4	79.8
<i>dont troisième concours</i>	55	580	169	26.6	3.1	49	16.3	0.4	29.0	89.1
CAPLP	1 355	10 448	4 466	52.7	3.3	1 254	46.3	10.4	28.1	92.5
<i>dont troisième concours</i>	15	283	87	35.6	5.8	15	13.3	0.1	17.2	100.0
Total concours externes	10 170	75 509	39 357	51.7	3.9	9 471	52.2	78.5	24.1	93.1
<i>dont troisièmes concours</i>	445	3 604	1 375	50.5	3.1	403	50.1	3.3	29.3	90.6
Agrégation	995	15 234	9 562	57.6	9.6	995	56.5	8.3	10.4	100.0
Capes	1 015	8 223	4 175	64.6	4.1	995	67.4	8.3	23.8	98.0
Capeps	80	1 430	941	24.5	11.8	80	37.5	0.7	8.5	100.0
Capet	130	1 645	662	51.2	5.1	130	57.7	1.0	19.6	100.0
CAPLP	460	3 501	1 457	61.5	3.2	387	55.6	3.2	26.6	84.1
Total concours internes	2 680	30 033	16 797	57.6	6.3	2 587	60.0	21.5	15.4	96.5
Total	12 850	105 542	56 154	53.5	4.4	12 058	53.9	100.0	21.5	93.8

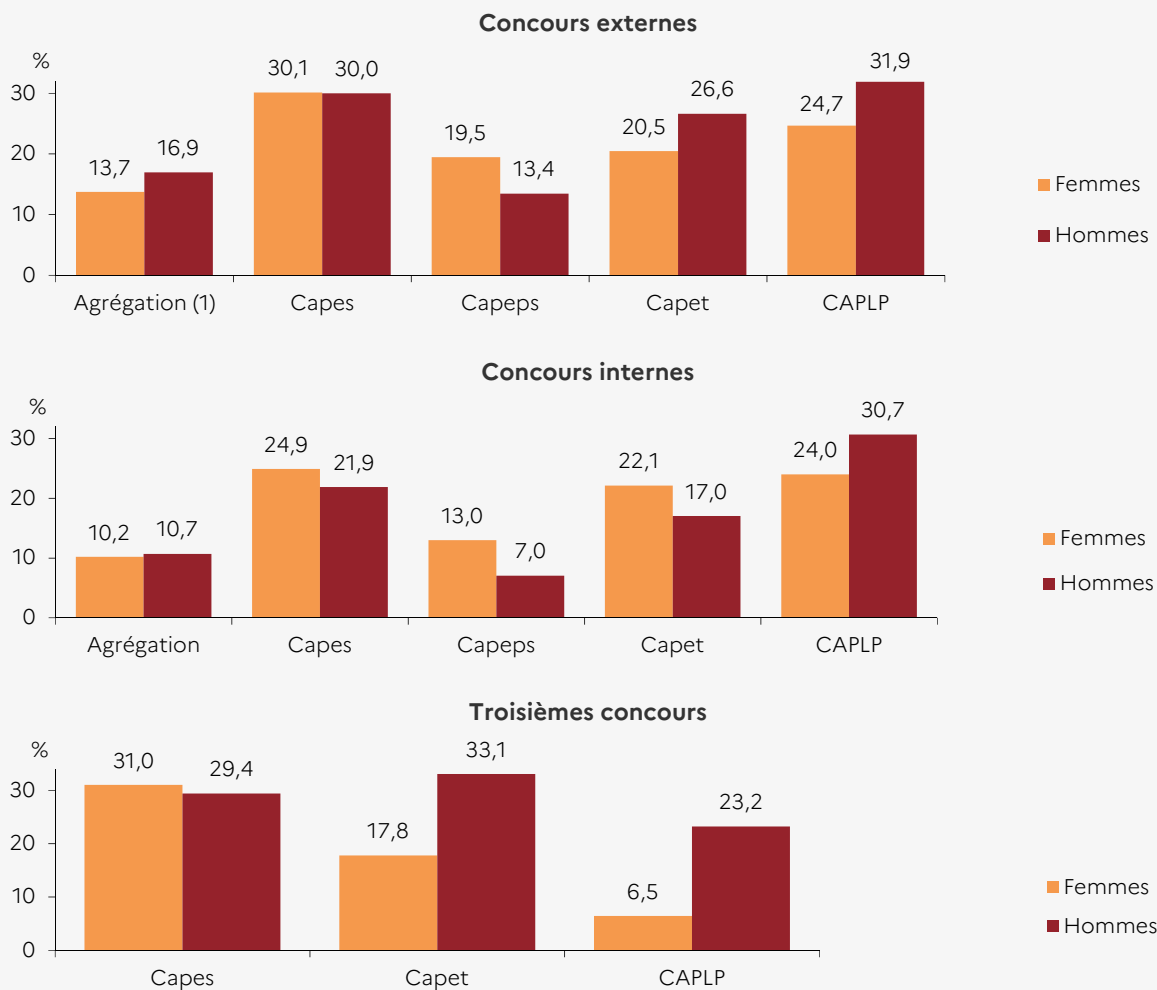
© DEPP

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

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.

▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Figure 3.6 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du 2nd degré public en 2020



© DEPP

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

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Tableau 3.7 – Nombre de postes et de candidats à l'agrégation de l'enseignement public en 2020

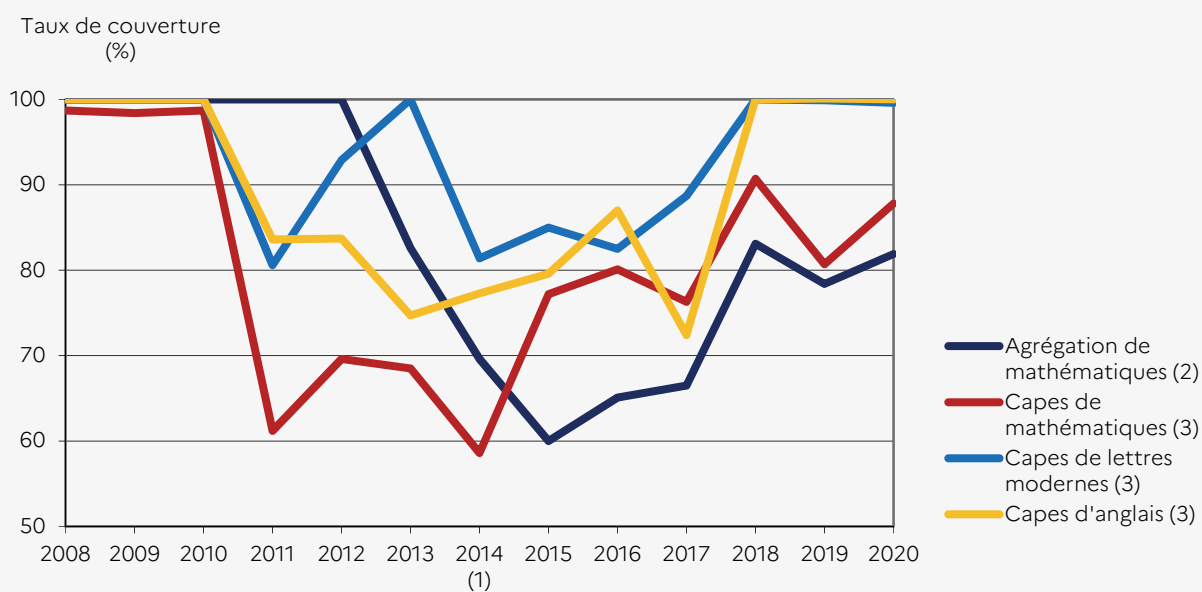
	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
Agrégation externe ⁽¹⁾	Disciplines scientifiques	606	6 436	3 173	5.2	533	24.8	16.8	88.0
	dont : mathématiques	403	3 232	1 745	4.3	330	15.8	18.9	81.9
	physique-chimie	133	1 887	832	6.3	133	28.6	16.0	100.0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	420	5 308	2 747	6.5	403	53.8	14.7	96.0
	dont : lettres modernes	122	1 320	713	5.8	122	68.0	17.1	100.0
	philosophie	73	1 420	865	11.8	73	34.2	8.4	100.0
	Langues	271	3 449	1 580	5.8	267	73.0	16.9	98.5
	dont : anglais	161	1 819	886	5.5	157	79.6	17.7	97.5
	espagnol	45	825	351	7.8	45	64.4	12.8	100.0
	Disciplines professionnelles	214	3 691	1 470	6.9	211	39.8	14.4	98.6
	dont : économie et gestion	99	1 876	673	6.8	96	61.5	14.3	97.0
	sciences industrielles de l'ingénieur	99	1 308	611	6.2	99	19.2	16.2	100.0
	Disciplines artistiques	64	980	510	8.0	64	56.3	12.5	100.0
	Éducation physique et sportive	40	1 103	416	10.4	40	35.0	9.6	100.0
Total	1 615	20 967	9 896	6.1	1 518	44.7	15.3	94.0	
Agrégation interne	Disciplines scientifiques	275	4 106	2 758	10.0	275	39.6	10.0	100.0
	dont : mathématiques	165	1 917	1 276	7.7	165	29.1	12.9	100.0
	physique-chimie	45	1 149	772	17.2	45	40.0	5.8	100.0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	326	4 307	2 678	8.2	326	64.1	12.2	100.0
	dont : lettres modernes	120	1 753	1 105	9.2	120	76.7	10.9	100.0
	philosophie	27	525	312	11.6	27	29.6	8.7	100.0
	Langues	169	2 861	1 824	10.8	169	84.0	9.3	100.0
	dont : anglais	70	1 549	951	13.6	70	84.3	7.4	100.0
	espagnol	37	831	554	15.0	37	89.2	6.7	100.0
	Disciplines professionnelles	74	1 753	880	11.9	74	55.4	8.4	100.0
	dont : économie et gestion	46	974	443	9.6	46	71.7	10.4	100.0
	sciences industrielles de l'ingénieur	20	664	382	19.1	20	15.0	5.2	100.0
	Disciplines artistiques	41	749	473	11.5	41	61.0	8.7	100.0
	Éducation physique et sportive	110	1 458	949	8.6	110	32.7	11.6	100.0
Total	995	15 234	9 562	9.6	995	56.5	10.4	100.0	

© DEPP

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

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Figure 3.7 - Concours externes de l'agrégation et du Capes de l'enseignement public : évolution du taux de couverture selon la discipline



© DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) Y compris le concours externe spécial ouvert depuis 2017.

(3) Y compris les troisièmes concours.

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours.

Tableau 3.8 – Nombre de postes et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement public en 2020

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	2 018	10 177	5 325	2.6	1 854	38.9	34.8	91.9
<i>dont : mathématiques</i>	1 342	4 517	2 350	1.8	1 178	35.3	50.1	87.8
<i>physique-chimie</i>	379	1 773	1 024	2.7	379	33.5	37.0	100.0
Disciplines littéraires et sciences humaines	2 001	12 672	6 911	3.5	1 907	61.5	27.6	95.3
<i>dont : lettres modernes</i>	890	3 526	1 857	2.1	886	74.6	47.7	99.6
<i>histoire et géographie</i>	566	4 519	2 710	4.8	566	45.1	20.9	100.0
Langues	1 604	8 660	5 158	3.2	1 495	77.2	29.0	93.2
<i>dont : anglais</i>	913	4 266	2 711	3.0	913	75.2	33.7	100.0
<i>espagnol</i>	370	2 540	1 505	4.1	370	83.5	24.6	100.0
Disciplines artistiques	239	1 488	891	3.7	239	61.1	26.8	100.0
Langages spéciaux ⁽¹⁾	3	26	9	3.0	3	66.7	33.3	100.0
Total Capes (2)	5 865	33 023	18 294	3.1	5 498	58.1	30.1	93.7
Capeps	670	5 331	4 428	6.6	670	36.3	15.1	100.0
Capet ⁽²⁾	665	5 740	2 273	3.4	531	46.3	23.4	79.8
<i>dont : économie et gestion</i>	288	3 082	1 174	4.1	247	59.9	21.0	85.8
<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	281	1 099	459	1.6	190	13.7	41.4	67.6
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	406	4 186	1 803	4.4	406	45.1	22.5	100.0
<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	231	1 358	607	2.6	231	29.9	38.1	100.0
<i>lettres-histoire et géographie</i>	100	1 494	593	5.9	100	50.0	16.9	100.0
Disciplines professionnelles	949	6 262	2 663	2.8	848	46.8	31.8	89.4
<i>dont : biotechnologies</i>	200	752	362	1.8	200	73.0	55.2	100.0
<i>économie et gestion</i>	147	2 741	942	6.4	147	53.1	15.6	100.0
Total CAPLP ⁽²⁾	1 355	10 448	4 466	3.3	1 254	46.3	28.1	92.5

© 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 + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Tableau 3.8 (suite)

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	321	2 314	1 163	3.6	321	54.2	27.6	100.0
dont : mathématiques	209	1 327	668	3.2	209	51.2	31.3	100.0
physique-chimie	52	512	236	4.5	52	53.8	22.0	100.0
Disciplines littéraires et sciences humaines	368	3 559	1 765	4.8	352	67.3	19.9	95.7
dont : lettres modernes	148	1 033	496	3.4	148	85.8	29.8	100.0
histoire et géographie	72	1 120	585	8.1	72	56.9	12.3	100.0
Langues	264	1 896	1 011	3.8	260	82.3	25.7	98.5
dont : anglais	149	848	433	2.9	149	81.2	34.4	100.0
espagnol	63	695	392	6.2	63	76.2	16.1	100.0
Disciplines artistiques	62	454	236	3.8	62	74.2	26.3	100.0
Total Capes	1 015	8 223	4 175	4.1	995	67.4	23.8	98.0
Capeps	80	1 430	941	11.8	80	37.5	8.5	100.0
Capet	130	1 645	662	5.1	130	57.7	19.6	100.0
dont : économie et gestion	58	845	340	5.9	58	70.7	17.1	100.0
sciences industrielles de l'ingénieur	42	407	179	4.3	42	23.8	23.5	100.0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	115	1 238	494	4.3	101	53.5	20.4	87.8
dont : mathématiques-physique chimie	55	364	150	2.7	50	36.0	33.3	90.9
lettres-histoire et géographie	30	511	198	6.6	30	60.0	15.2	100.0
Disciplines professionnelles	345	2 263	963	2.8	286	56.3	29.7	82.9
dont : biotechnologies	75	375	183	2.4	75	84.0	41.0	100.0
économie et gestion	25	634	224	9.0	25	80.0	11.2	100.0
Total CAPLP	460	3 501	1 457	3.2	387	55.6	26.6	84.1

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

3. Les concours du premier degré privé : moins de contrats, plus de candidats présents en 2020

En 2020, 1 170 contrats sont offerts aux concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 1 070 pour les concours externes (dont 23 pour le troisième concours) et 100 pour les concours internes (**Tableau 3.9**). Contrairement au public, l'offre de contrats baisse par rapport à 2019 dans les deux voies de recrutement. Aux concours externes, elle recule de 4 % après une hausse importante en 2019 (+ 39 %) tandis que le nombre de contrats se maintient entre 800 et 900 de 2015 à 2018 (**Figure 3.2**). Aux concours internes, si l'offre est divisée par trois au premier concours interne, elle augmente de 3 % aux seconds concours internes, mais le nombre de contrats proposés ne représente que 8 % de l'offre globale en 2020. La hausse du nombre de candidats présents se poursuit en 2020, plus importante que l'année précédente, 15 % de plus pour les seuls concours externes (+ 7 % en 2019) (**Figure 3.3**).

Aux concours externes de professeurs des écoles, le taux de défection entre l'inscription et le passage des épreuves est plus élevé dans le privé sous contrat avec 69 % des inscrits qui renoncent à se présenter avant même le passage de la première épreuve écrite, contre 61 % dans le public. Finalement, les 1 063 admissions aux concours externes représentent 7 % des inscriptions (12 % dans le public).

Néanmoins, l'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré privé sous contrat est supérieure à celle du public pour les concours externes. Le taux de candidature progresse en 2020, 4,2 candidats se sont présentés pour un contrat (3,2 dans le public). Cette moyenne masque une forte dispersion académique : à peine plus d'un présent pour un contrat dans l'académie de Créteil (comme dans le public), deux à Paris, et environ neuf candidats dans les académies de Toulouse et de Martinique (**Tableau 3.10**).

Contrairement au premier degré public, les concours externes du premier degré privé sont plus sélectifs en 2020. En moyenne, 24 % des candidats présents à un concours externe ont été reçus, au lieu de 27 % en 2019. Mais le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le ratio candidats présents par poste est faible,

comme dans le public. Les taux de réussite les plus élevés concernent les académies de Créteil (70 %) et de Paris (61 %). Ils descendent à 11 % dans les académies de Toulouse et de Martinique.

Le taux de réussite à un concours externe de professeurs des écoles est bien moins favorable, de huit points, dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public.

Globalement, le nombre de candidats déclarés admis sur liste principale varie peu par rapport à la session 2019 pour une offre en baisse. Ainsi, les taux de couverture s'améliorent en 2020, quasiment tous les contrats sont pourvus aux concours externes tandis que 4 % des contrats sont restés vacants en 2019. L'amélioration est plus sensible aux seconds concours internes avec sept contrats sur dix pourvus au lieu de six en 2019. En revanche, les sept contrats ouverts au premier concours interne sont restés vacants, en 2019, ce concours était déficitaire à hauteur de 41 %.

La part des femmes admises aux différents concours du premier degré est plus forte dans le privé (93 %) que dans le public. Entre 2013 et 2020, elle varie entre 91 % et 95 % aux concours externes (**Figure 3.4**). Bien qu'inégale sur la période, leur part s'accroît également aux concours internes, passant de 89 % à 93 %. Contrairement aux concours externes du premier degré public, la réussite reste plus élevée pour les femmes en 2020 même si l'écart avec les hommes se réduit (**Figure 3.8**). En revanche, elles réussissent de nouveau moins bien aux seconds concours internes, l'écart est plus marqué que dans le public.

Sur la période 2013-2020, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré privé, plus élevée d'un à trois ans que celle des admis du public, passe de 29,2 ans en 2013 à 31,7 ans en 2020 (**Tableau 3.3**). Supérieur d'un à deux ans à celui de leurs homologues du public dans la voie externe, l'âge moyen des lauréats est en général moins élevé dans la voie interne. En 2020, pour l'enseignement privé sous contrat, les lauréats des concours externes ont en moyenne 31,2 ans, huit ans de plus pour les lauréats des concours internes

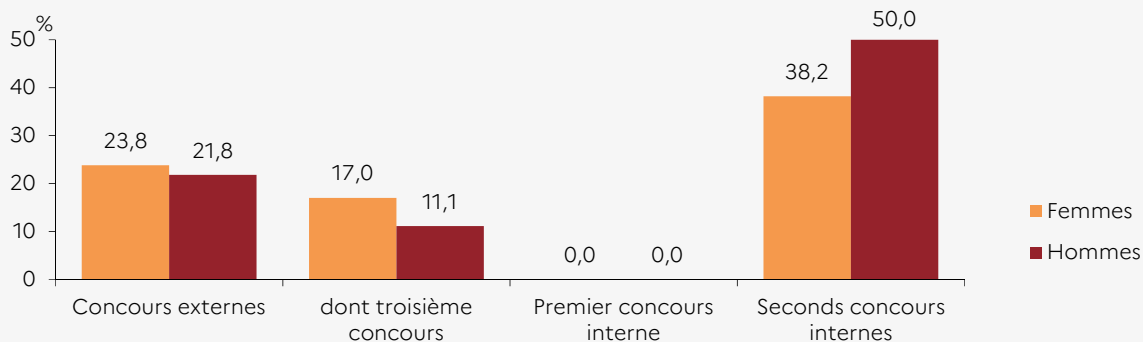
Tableau 3.9 – Concours de recrutement de personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat en 2020

	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	1 070	14 676	4 500	92.0	4.2	1 063	92.6	94.0	23.6	99.3
dont troisième concours	23	654	124	85.5	5.4	20	90.0	1.8	16.1	87.0
Premier concours interne	7	2	1	100.0	0.1					
Seconds concours internes	93	407	175	94.3	1.9	68	92.6	6.0	38.9	73.1
Total	1 170	15 085	4 676	92.0	4.0	1 131	92.6	100.0	24.2	96.7

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020. DAF-MENJS.

Figure 3.8 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat en 2020

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020. DAF-MENJS.

Tableau 3.10 - Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2020

Académies	Contrats	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Aix-Marseille	35	156	4.5	35	91.4	22.4	100.0
Amiens	29	80	2.8	29	93.1	36.3	100.0
Besançon	22	68	3.1	18	94.4	26.5	81.8
Bordeaux	53	208	3.9	42	90.5	20.2	79.2
Caen	28	136	4.9	27	88.9	19.9	96.4
Clermont-Ferrand	17	77	4.5	17	88.2	22.1	100.0
Corse	1	5	5.0	1	100.0	20.0	100.0
Créteil ⁽¹⁾	104	150	1.4	105	89.5	70.0	101.0
Dijon	24	76	3.2	24	91.7	31.6	100.0
Grenoble	36	138	3.8	36	88.9	26.1	100.0
Lille	105	342	3.3	105	91.4	30.7	100.0
Limoges	2	10	5.0	2		20.0	100.0
Lyon	58	296	5.1	58	98.3	19.6	100.0
Montpellier	32	150	4.7	27	92.6	18.0	84.4
Nancy-Metz	25	71	2.8	25	96.0	35.2	100.0
Nantes	90	633	7.0	90	93.3	14.2	100.0
Nice	10	83	8.3	10	100.0	12.0	100.0
Orléans-Tours	28	131	4.7	27	100.0	20.6	96.4
Paris ⁽¹⁾	88	175	2.0	107	97.2	61.1	121.6
Poitiers	18	109	6.1	18	100.0	16.5	100.0
Reims	27	60	2.2	27	88.9	45.0	100.0
Rennes	103	682	6.6	103	87.4	15.1	100.0
Rouen	25	118	4.7	25	96.0	21.2	100.0
Strasbourg	6	22	3.7	4	75.0	18.2	66.7
Toulouse	19	179	9.4	19	94.7	10.6	100.0
Versailles	53	171	3.2	53	98.1	31.0	100.0
Guadeloupe	12	40	3.3	10	90.0	25.0	83.3
Guyane	2	8	4.0	2	100.0	25.0	100.0
Martinique	2	19	9.5	2	100.0	10.5	100.0
La Réunion	8	57	7.1	8	75.0	14.0	100.0
Polynésie française	8	50	6.3	7	100.0	14.0	87.5
Total	1 070	4 500	4.2	1 063	92.6	23.6	99.3

© DEPP

(1) Le nombre d'admis aux concours externes est supérieur au nombre de contrats grâce à un report de contrats non pourvus aux concours internes.

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

4. Les concours du second degré privé : de moins en moins de présents aux concours externes quand l'offre repart à la hausse en 2020

En 2020, 3 150 contrats sont ouverts aux concours de personnels enseignants du second degré dans l'enseignement privé sous contrat (1 350 pour les concours externes dont 35 pour le troisième concours, 1 800 pour les concours internes) (**Tableau 3.11**). Stable aux concours externes (Cafep) en 2019, l'offre repart à la hausse en 2020, 150 contrats de plus dont 134 pour le Capes. Si l'offre augmente de nouveau aux concours internes (CAER), la hausse est moins importante que l'année précédente (59 contrats de plus en 2020 contre 441 en 2019) (**Figure 3.2**). Le recul du nombre de candidats présents s'accroît, de façon contrastée selon le concours. Globalement, sur la période 2008-2020, les effectifs se réduisent de 16 %, moins que dans le public, alors que l'offre augmente de 38 %, plus fortement que dans le public (**Figure 3.3**). Inégal et fluctuant, le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé descend à 3,6 présents pour un contrat ouvert, le plus bas depuis 2008.

Le taux d'absentéisme aux concours externes du secondaire est similaire dans le public et le privé avec une évaporation de 48 % des inscrits à l'issue des épreuves écrites. Finalement, les 1 315 admissions aux concours externes représentent 12 % des inscriptions (13 % dans le public). Contrairement aux corps du second degré public où l'entrée se fait majoritairement par la voie externe, seulement 44 % des admis proviennent des concours externes dans l'enseignement privé.

Le nombre de candidats déclarés admis sur liste principale augmente légèrement plus que l'offre dans chacune des voies de recrutement. Ainsi, les taux de couverture s'améliorent en 2020 pour la plupart des concours. Aux concours externes, ils restent plus élevés dans le privé (97 %) que dans le public (93 %).

Comme pour les concours de l'enseignement public, les taux de réussite sont plus élevés en 2020 que les années précédentes. Le taux de réussite moyen aux concours du second degré privé s'établit à 26 % au lieu de 22 % en 2019. À l'inverse des concours externes, les chances de succès aux concours internes restent plus fortes dans le privé que dans le public.

Les recrutements sont plus largement féminisés dans le privé que dans le public : un peu plus des deux tiers des admis sont des femmes. Leur part est légèrement plus élevée aux concours internes (69 %)

qu'aux concours externes (65 %). Toutefois, la proportion de femmes ne cesse de décroître dans chacune des voies de recrutement : les femmes représentaient en moyenne 72 % des admis à l'externe en 2013, 73 % à l'interne (**Figure 3.4**). La répartition femmes/hommes varie selon le concours : les femmes sont très nettement minoritaires parmi les admis au Capes interne (30 % en 2020). Les femmes réussissent mieux que les hommes, en particulier au Capes externe et aux concours internes du Capes et du CAPLP (**Figure 3.9**). Les écarts de réussite en faveur des femmes s'accroissent en 2020, ils sont globalement supérieurs à ceux observés aux concours équivalents du public.

Entre 2013 et 2020, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat est plus élevée de trois à quatre ans que celle des admis du public. Elle passe de 32,8 ans en 2013 à 35,6 ans en 2020 (**Tableau 3.3**). L'élévation de l'âge moyen est plus sensible aux concours internes (+ 3,2 ans) qu'aux concours externes (+ 1,7 ans). Sur la période, la moyenne d'âge des lauréats est plus élevée pour les concours externes et comparable pour les concours internes à celle des admis du public. En 2020, les lauréats des concours internes ont en moyenne huit ans de plus que ceux des concours externes.

Les résultats à l'agrégation par discipline

À l'agrégation interne de l'enseignement privé, le nombre de présents se réduit de 7 % par rapport à 2019 tandis que le nombre d'admis augmente de 12 % et l'offre de 6 %. Ainsi, le taux de candidature fléchit en 2020 : en moyenne neuf candidats se sont présentés pour un contrat, le ratio reste comparable à celui du public (**Tableau 3.12**). Les disciplines scientifiques, déficitaires en 2019, comblent tous leurs postes en 2020. Les taux de couverture s'améliorent aussi dans les disciplines professionnelles, seuls trois contrats sont restés vacants.

La part des femmes parmi les lauréats est plus forte à l'agrégation interne du privé que du public (64 % contre 57 %). Elle varie selon la discipline de recrutement. Les femmes sont largement majoritaires aux agrégations d'espagnol (92 %), de lettres modernes (91 %) et de sciences de la vie, terre et Univers (89 %). Comme dans le public, la proportion des admises affiche un décrochage sensible en 2020 à l'agrégation interne dans les

disciplines scientifiques (- 14 points, - 45 points pour les mathématiques).

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline

Comme dans l'enseignement public pour les concours équivalents, la session 2020 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts aux différents concours externes dans l'enseignement privé. Au Capes externe, le nombre de présents se réduit de 9 % par rapport à 2019 tandis que le nombre d'admis augmente de 19 % et l'offre de 15 %. Ainsi, le taux de candidature baisse en 2020 : en moyenne près de quatre candidats se sont présentés pour un contrat, le ratio le plus faible des concours externes d'enseignants du second degré privé (**Tableau 3.13**). En 2020, 98 % des contrats sont pourvus au Capes externe contre 95 % en 2019. Le déficit est trois fois moins élevé que dans le public. L'amélioration du taux de couverture est sensible pour les sections scientifiques, en particulier en physique-chimie comme au concours équivalent du public : tous les contrats sont pourvus alors que l'année précédente, 36 % sont restés vacants. Au Capes externe de mathématiques, tous les contrats sont de nouveau couverts,

contrairement au public. En histoire-géographie, le déficit se réduit avec 97 % de contrats pourvus au lieu de 86 % en 2019. Les disciplines artistiques, sous tension pendant plusieurs années, comblent tous leurs postes pour la deuxième session consécutive.

Parallèlement, le taux de couverture se dégrade sensiblement au Capet externe, passant de 98 % de contrats couverts en 2019 à 89 % en 2020. Les difficultés de recrutement s'accroissent dans les disciplines d'enseignement général aux CAPLP externe et interne.

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 langues (82 %) et de lettres modernes (84 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (40 %) et de mathématiques (46 %). Dans les sections professionnelles, la proportion de femmes est de l'ordre de 60 % pour les admis.

La part des femmes parmi les admis est plus élevée que celle des hommes aux concours internes dans la plupart des disciplines, sauf au Capes

Tableau 3.11 – Concours de recrutement de personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat en 2020

	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	1 041	7 563	4 027	63.7	3.9	1 022	66.8	34.3	25.4	98.2
<i>dont troisième concours</i>	35	589	259	59.1	7.4	34	61.8	1.1	13.1	97.1
Capeps	70	743	508	31.7	7.3	70	44.3	2.3	13.8	100.0
Capet	53	910	377	50.7	7.1	47	59.6	1.6	12.5	88.7
CAPLP	186	1 755	758	59.1	4.1	176	63.6	5.9	23.2	94.6
Total concours externes/ Cafep ⁽¹⁾	1 350	10 971	5 670	59.4	4.2	1 315	64.9	44.1	23.2	97.4
<i>dont troisième concours</i>	35	589	259	59.1	7.4	34	61.8	1.1	13.1	97.1
Agrégation	170	2 544	1 574	61.6	9.3	167	64.1	5.6	10.6	98.2
Capes	1 131	4 038	2 691	70.6	2.4	1 066	74.3	35.7	39.6	94.3
Capeps	125	594	465	28.4	3.7	125	29.6	4.2	26.9	100.0
Capet	73	667	378	57.4	5.2	73	63.0	2.4	19.3	100.0
CAPLP	301	1 087	666	67.1	2.2	237	71.7	8.0	35.6	78.7
Total concours internes/ CAER ⁽²⁾	1 800	8 930	5 774	63.5	3.2	1 668	69.1	55.9	28.9	92.7
Total	3 150	19 901	11 444	61.4	3.6	2 983	67.2	100.0	26.1	94.7

© DEPP

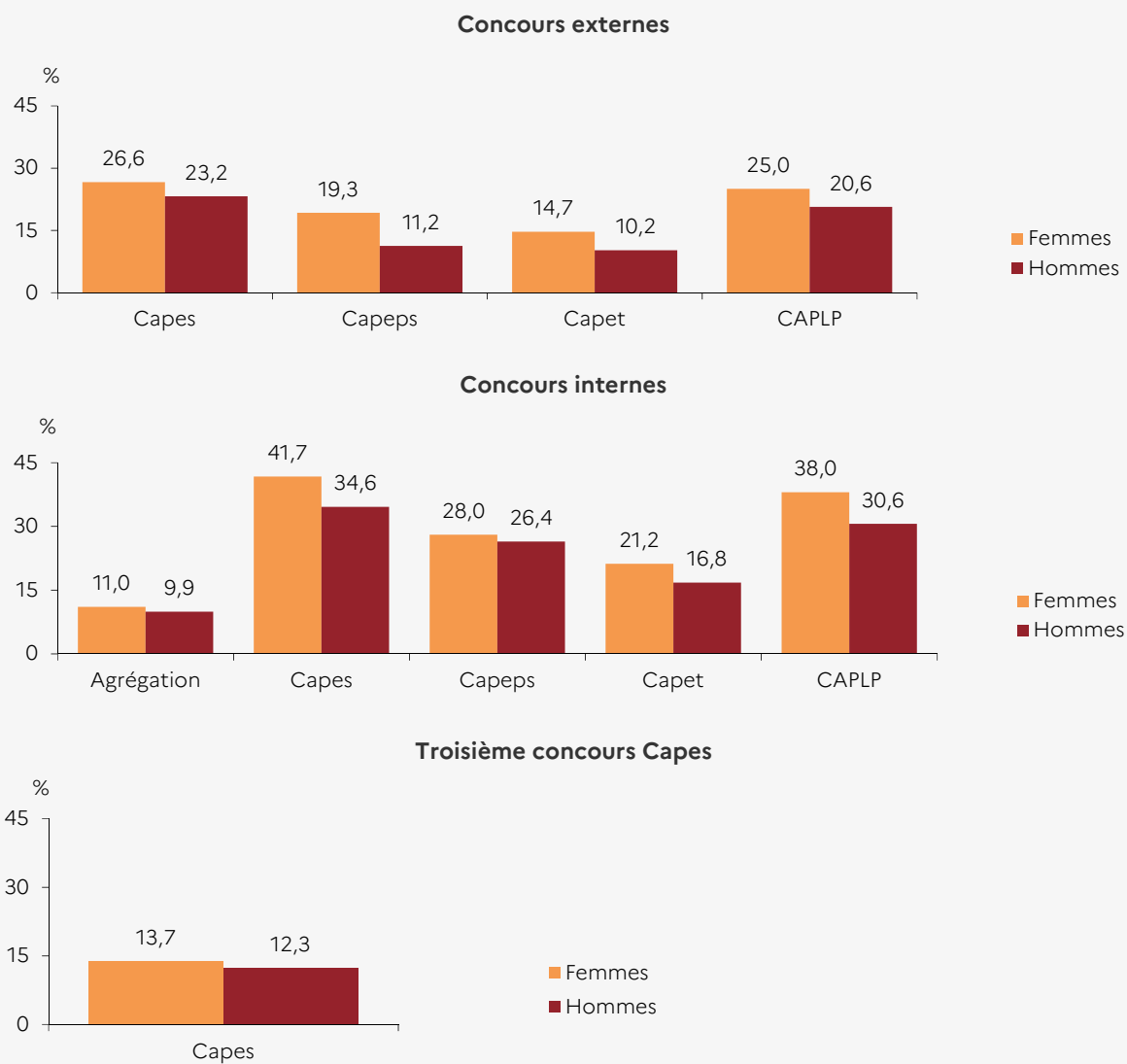
(1) Concours d'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat correspondant aux concours externes et troisièmes concours de l'enseignement public.

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

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Figure 3.9 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat en 2020



© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Tableau 3.12 – Nombre de contrats et de candidats à l'agrégation de l'enseignement privé sous contrat en 2020

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	49	799	517	10.6	49	46.9	9.5	100.0
<i>dont : mathématiques</i>	19	298	202	10.6	19	10.5	9.4	100.0
<i>sciences de la vie, Terre et Univers</i>	18	245	166	9.2	18	88.9	10.8	100.0
Disciplines littéraires et sciences humaines	48	670	385	8.0	48	70.8	12.5	100.0
<i>dont : lettres modernes</i>	21	250	162	7.7	21	90.5	13.0	100.0
<i>histoire et géographie</i>	11	200	94	8.5	11	72.7	11.7	100.0
Langues	34	475	320	9.4	34	88.2	10.6	100.0
<i>dont : anglais</i>	18	257	167	9.3	18	83.3	10.8	100.0
<i>espagnol</i>	12	160	115	9.6	12	91.7	10.4	100.0
Disciplines professionnelles	20	249	138	6.9	17	70.6	12.3	85.0
<i>dont : économie et gestion</i>	13	151	84	6.5	13	84.6	15.5	100.0
<i>Disciplines artistiques</i>	7	143	89	12.7	7	57.1	7.9	100.0
Éducation physique et sportive	12	208	125	10.4	12	33.3	9.6	100.0
Total	170	2 544	1 574	9.3	167	64.1	10.6	98.2

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Tableau 3.13 – Nombre de contrats et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement privé sous contrat en 2020

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	378	2 548	1 353	3.6	371	50.1	27.4	98.1
<i>dont : mathématiques</i>	220	1 113	540	2.5	220	46.4	40.7	100.0
<i>physique-chimie</i>	80	532	311	3.9	80	40.0	25.7	100.0
Disciplines littéraires et sciences humaines	342	2 481	1 280	3.7	331	71.9	25.9	96.8
<i>dont : lettres modernes</i>	153	772	415	2.7	153	83.7	36.9	100.0
<i>histoire et géographie</i>	104	926	489	4.7	101	62.4	20.7	97.1
Langues	294	2 245	1 239	4.2	293	82.3	23.6	99.7
<i>dont : anglais</i>	183	1 163	640	3.5	183	83.1	28.6	100.0
<i>espagnol</i>	61	776	421	6.9	61	82.0	14.5	100.0
Disciplines artistiques	27	289	155	5.7	27	66.7	17.4	100.0
Total Capes ⁽¹⁾	1 041	7 563	4 027	3.9	1 022	66.8	25.4	98.2
Capeps	70	743	508	7.3	70	44.3	13.8	100.0
Capet ⁽¹⁾	53	910	377	7.1	47	59.6	12.5	88.7
<i>dont : économie et gestion</i>	21	521	226	10.8	21	66.7	9.3	100.0
<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	16	201	91	5.7	16	25.0	17.6	100.0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	101	746	324	3.2	91	64.8	28.1	90.1
<i>dont : mathématiques</i>								
<i>physique chimie</i>	38	250	120	3.2	38	42.1	31.7	100.0
<i>lettres-histoire et géographie</i>	34	231	92	2.7	28	64.3	30.4	82.4
Disciplines professionnelles	85	1 009	434	5.1	85	62.4	19.6	100.0
<i>dont : sciences et techniques médico-sociales</i>	18	172	66	3.7	18	94.4	27.3	100.0
<i>économie et gestion</i>	16	430	165	10.3	16	75.0	9.7	100.0
Total CAPLP	186	1 755	758	4.1	176	63.6	23.2	94.6

© DEPP

(1) Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Tableau 3.13 (suite)

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	403	1 096	734	1.8	403	63.5	54.9	100.0
<i>dont : mathématiques</i>	195	461	299	1.5	195	62.1	65.2	100.0
<i>physique-chimie</i>	105	336	225	2.1	105	57.1	46.7	100.0
Disciplines littéraires et sciences humaines	352	1 615	1 026	2.9	287	74.9	28.0	81.5
<i>dont : lettres modernes</i>	133	529	334	2.5	133	85.7	39.8	100.0
<i>histoire et géographie</i>	135	780	486	3.6	80	63.8	16.5	59.3
Langues	318	1 102	772	2.4	318	87.1	41.2	100.0
<i>dont : anglais</i>	170	481	317	1.9	170	85.9	53.6	100.0
<i>espagnol</i>	100	462	337	3.4	100	84.0	29.7	100.0
Disciplines artistiques	58	225	159	2.7	58	75.9	36.5	100.0
Total Capes	1 131	4 038	2 691	2.4	1 066	74.3	39.6	94.3
Capeps	125	594	465	3.7	125	29.6	26.9	100.0
Capet	73	667	378	5.2	73	63.0	19.3	100.0
<i>dont : économie et gestion</i>	39	344	199	5.1	39	69.2	19.6	100.0
<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	19	197	99	5.2	19	31.6	19.2	100.0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	158	371	214	1.4	98	71.4	45.8	62.0
<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	45	107	57	1.3	43	58.1	75.4	95.6
<i>lettres-histoire et géographie</i>	60	146	88	1.5	33	72.7	37.5	55.0
Disciplines professionnelles	143	716	452	3.2	139	71.9	30.8	97.2
<i>dont : sciences et techniques médico-sociales</i>	32	89	65	2.0	32	93.8	49.2	100.0
<i>économie et gestion</i>	18	226	135	7.5	18	83.3	13.3	100.0
Total CAPLP	301	1 087	666	2.2	237	71.7	35.6	78.7

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

C. LES RESULTATS 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 2020, au concours unique de personnels de direction, le nombre de postes ouverts continue de diminuer, passant à 600 contre 650 à la session précédente (**Tableau 3.14**). Tous les postes sont pourvus pour la douzième session consécutive.

Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN), 115 postes sont offerts, comme à la session 2019. À l'issue de l'épreuve d'admission, trois postes ne sont pas pourvus contrairement aux années précédentes : deux en lettres-langues vivantes et un en lettres-histoire géographie. Le taux de réussite est très contrasté selon la spécialité, allant de 7 % à 21 %. Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), le nombre de postes offerts augmente, 110 en 2020 contre 80 depuis 2014. Pour une hausse de candidats admis moins élevée que celle de l'offre, le taux de couverture se dégrade. Ainsi, vingt-neuf postes sont restés vacants (six en 2019). Le taux de réussite moyen reste plus élevé pour les IA-IPR (35 %) que pour les IEN (19 %) et les personnels de direction (20 %). Il varie sensiblement, de 19 % à 75 %, selon la spécialité. Entre 2019 et 2020, ce taux augmente de 10 points au concours IA-IPR.

La baisse tendancielle de l'offre de postes, amorcée en 2009, se poursuit en 2020 aux concours de

personnels de direction alors qu'aux concours d'inspection, l'offre s'est relativement stabilisée à partir de 2011, augmentant en 2020. Entre 2019 et 2020, le nombre de candidats présents se réduit de 10 % au concours de direction. Pour les concours d'inspection, cette baisse, plus forte (-20 %), prolonge la tendance observée depuis 2011 (**Figure 3.10**). En 2020, le volume de candidats présents aux différents concours est inférieur à celui de la session 2008. Tandis que le taux de candidature au concours de direction se maintient à cinq présents pour un poste en 2020, ce taux fléchit aux concours d'inspection, soit 3,7 présents pour un poste contre 5,3 en 2019, le plus bas niveau depuis 2008.

La présence des femmes aux concours d'encadrement se renforce en 2020. Parmi les admis, elle varie de 71 % pour les IEN à 69 % pour les emplois de direction et 53 % pour les IA-IPR. La tendance à la féminisation de ces corps se confirme à ces concours. Sur les huit dernières années, la part des femmes progresse de 13 points parmi les admis aux concours de direction, de 18 points aux concours d'inspection (**Figure 3.11**). Sur la période, les femmes obtiennent un meilleur taux de réussite que les hommes au concours de direction (**Tableau 3.2**). En 2020, les taux de réussite sont en faveur des femmes pour chacun des corps (**Figure 3.12**).

Tableau 3.14 - Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection en 2020

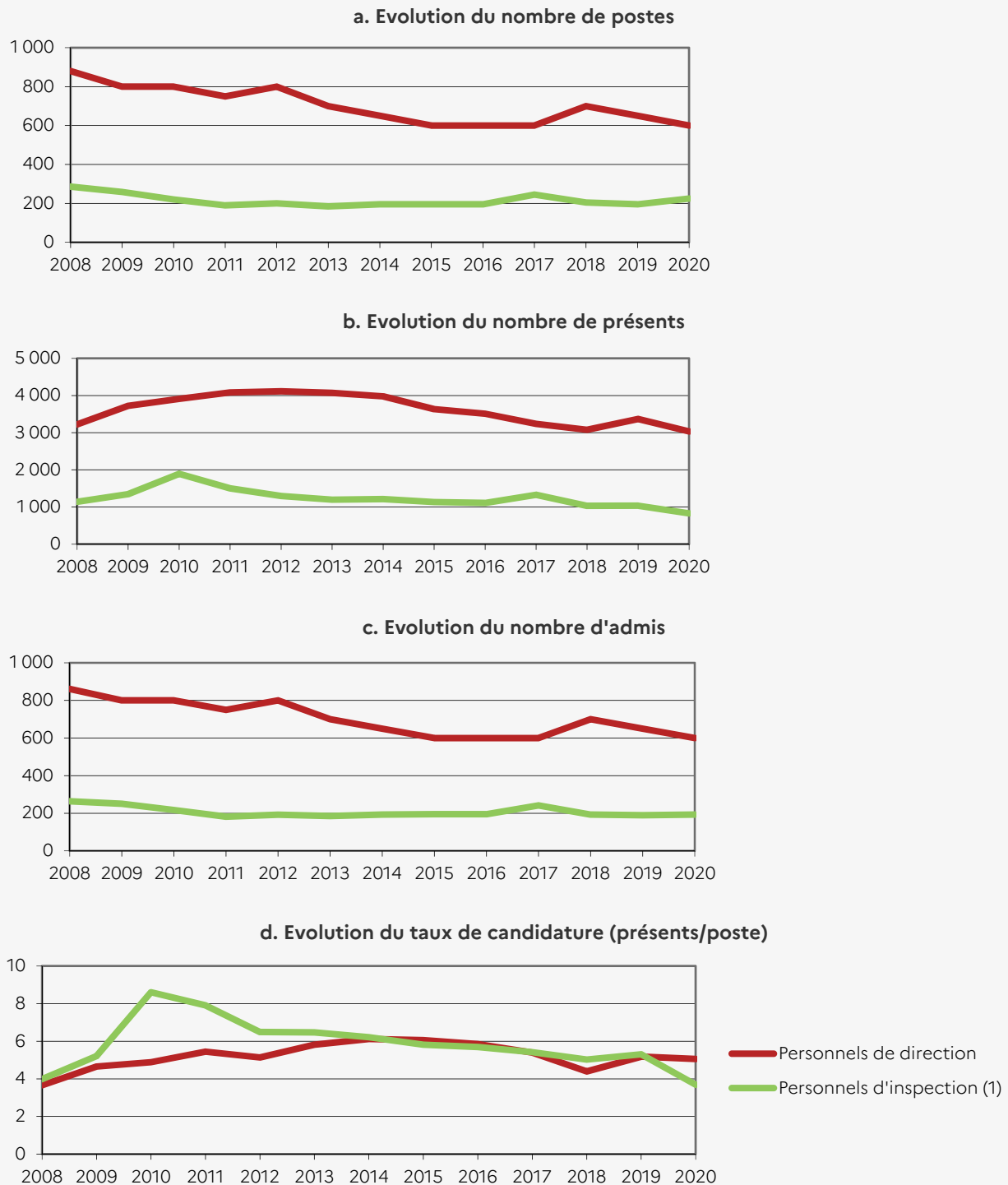
	Postes	Présents ⁽¹⁾	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Personnels de direction	600	3 033	61.1	5.1	600	69.3	19.8	100.0
Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	92	437	67.7	4.8	92	69.6	21.1	100.0
Information et orientation	5	32	75.0	6.4	5	80.0	15.6	100.0
Enseignement général	9	33	60.6	3.7	6	66.7	18.2	66.7
Lettres-langues vivantes	4	11	81.8	2.8	2	100.0	18.2	50.0
Lettres-histoire géographie	5	22	50.0	4.4	4	50.0	18.2	80.0
Enseignement technique	9	94	41.5	10.4	9	77.8	9.6	100.0
Économie et gestion	3	41	61.0	13.7	3	66.7	7.3	100.0
Sciences et techniques industrielles	6	53	26.4	8.8	6	83.3	11.3	100.0
Total IEN	115	596	63.6	5.2	112	70.5	18.8	97.4
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Allemand	2	6	50.0	3.0	2	50.0	33.3	100.0
Anglais	12	4	100.0	0.3	3	100.0	75.0	25.0
Arts plastiques	2	4	75.0	2.0	2	100.0	50.0	100.0
Économie et gestion	8	11	54.5	1.4	7	57.1	63.6	87.5
Éducation physique et sportive	9	9	44.4	1.0	6	66.7	66.7	66.7
Espagnol	8	4	75.0	0.5	3	66.7	75.0	37.5
Établissements et vie scolaire	20	105	53.3	5.3	20	45.0	19.0	100.0
Histoire-géographie	5	16	37.5	3.2	5	20.0	31.3	100.0
Italien	1	2		2.0	1		50.0	100.0
Lettres	11	19	78.9	1.7	7	85.7	36.8	63.6
Mathématiques	8	20	40.0	2.5	5	60.0	25.0	62.5
Philosophie	2	3	66.7	1.5	2	100.0	66.7	100.0
Physique chimie	8	10	10.0	1.3	5		50.0	62.5
Sciences de la vie et de la Terre	6	11	72.7	1.8	6	83.3	54.5	100.0
Sciences médico-sociales	2	2	50.0	1.0	1	100.0	50.0	50.0
Sciences et techniques industrielles	6	8		1.3	6		75.0	100.0
Total IA-IPR	110	234	51.3	2.1	81	53.1	34.6	73.6
Total général	825	3 863	60.9	4.7	793	67.8	20.5	96.1

© DEPP

(1) Candidats qui se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au concours de direction, ou candidats dont le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est examiné dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité aux concours d'inspection.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DGRH-MENJS, session 2020.

Figure 3.10 - Concours de personnels d'encadrement : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



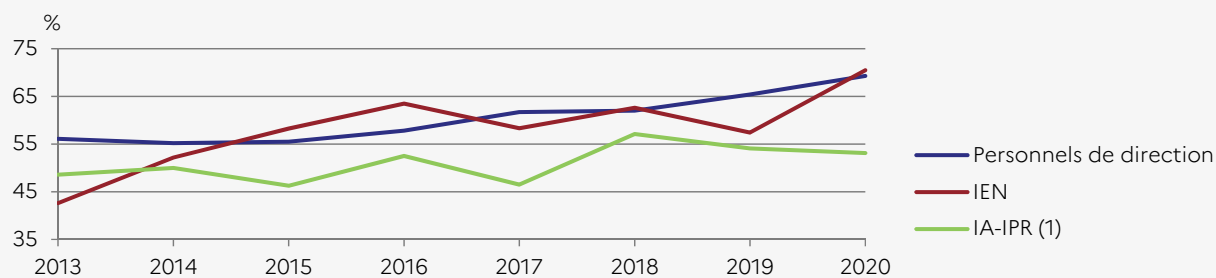
© DEPP

(1) Le concours supplémentaire d'IA-IPR ouvert en 2017 est pris en compte.

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

► Source : DGRH-MENJS.

Figure 3.11 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours internes de personnels d'encadrement



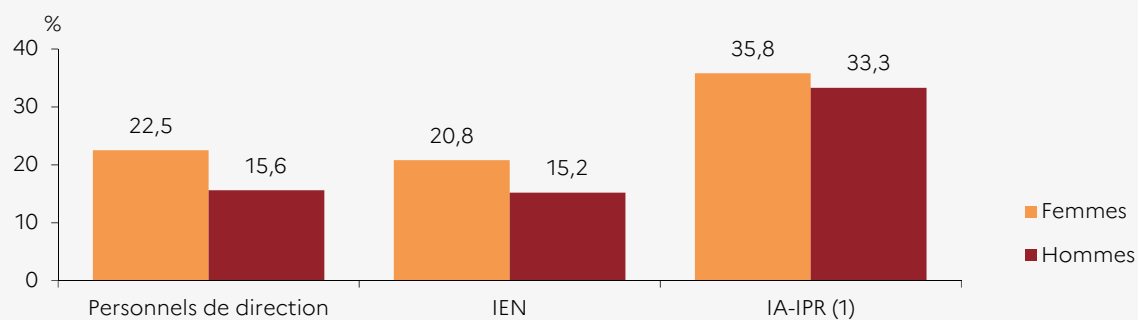
© DEPP

(1) Le concours supplémentaire d'IA-IPR ouvert en 2017 est pris en compte.

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

► Source : DGRH-MENJS.

Figure 3.12 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours internes de personnels d'encadrement en 2020



© DEPP

(1) Le concours supplémentaire d'IA-IPR ouvert en 2017 est pris en compte.

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

► Source : DGRH-MENJS.

Les concours de conseillers principaux d'éducation et de psychologues

En 2020, 340 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts (270 au concours externe et 70 au concours interne) (**Tableau 3.15**). Cette offre augmente de 4 % au concours externe par rapport à 2019, elle est stable au concours interne (**Figure 3.13**). Les concours conservent un caractère très sélectif : 10 % des candidats présents sont déclarés admis à l'externe, 4 % à l'interne.

Aux concours de psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), 200 postes sont offerts (160 au concours externe et 40 au concours interne) comme en 2019. Par rapport à l'an passé, la session 2020 est sensiblement moins sélective avec 33 % des présents admis à l'externe (24 % en 2019) et 22 % à l'interne (19 % en 2019).

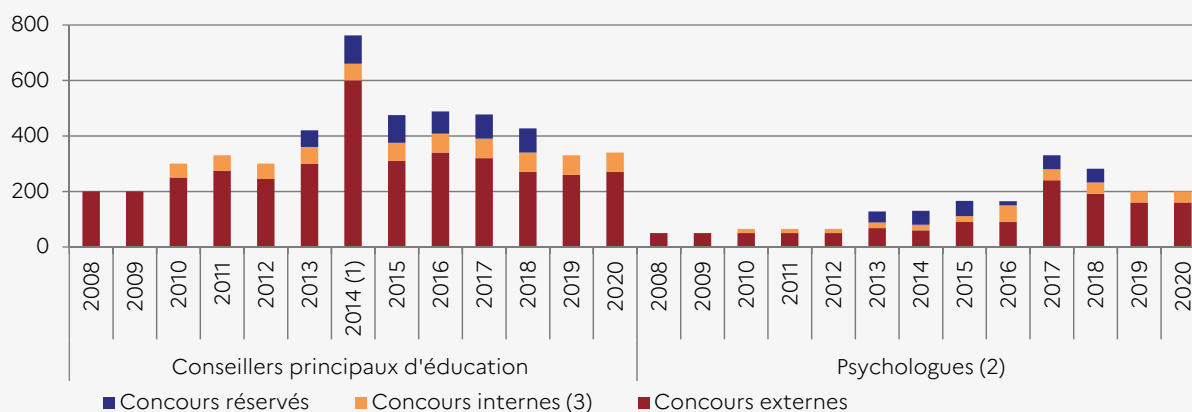
Tous les postes ont été pourvus à l'ensemble des concours de personnels de vie scolaire, comme les années précédentes.

La baisse tendancielle du nombre de présents se poursuit pour chacun des concours, de façon

continue depuis 2017 pour les CPE, et 2018 pour les psychologues (**Figure 3.14**). Globalement, le taux de candidature aux concours de CPE oscille entre treize et quatorze présents pour un poste sur les six dernières années alors qu'il continue de reculer aux concours de psychologues, le plus bas niveau (3,4) s'établit en 2020. Par rapport à 2008, il y a deux fois moins de présents pour un poste aux concours de CPE, trois fois moins pour les psychologues.

Les femmes représentent 85 % des admis aux concours de personnels de vie scolaire, pour 77 % de présentes. La proportion de femmes reste sensiblement plus forte aux concours de psychologues. Depuis la session 2014, la part des femmes parmi les lauréats des concours externes reste proche de 80 % pour les CPE ; elle est supérieure à 90 % pour les psychologues, à l'exception de 2015 (86 %) (**Figure 3.15**). Globalement, les femmes réussissent mieux que les hommes (**Figure 3.16**).

Figure 3.13 - Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès pour les personnels de vie scolaire



© DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré, 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.

(3) Les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours.

Tableau 3.15 – Concours de recrutement de personnels de vie scolaire du 2nd degré public en 2020

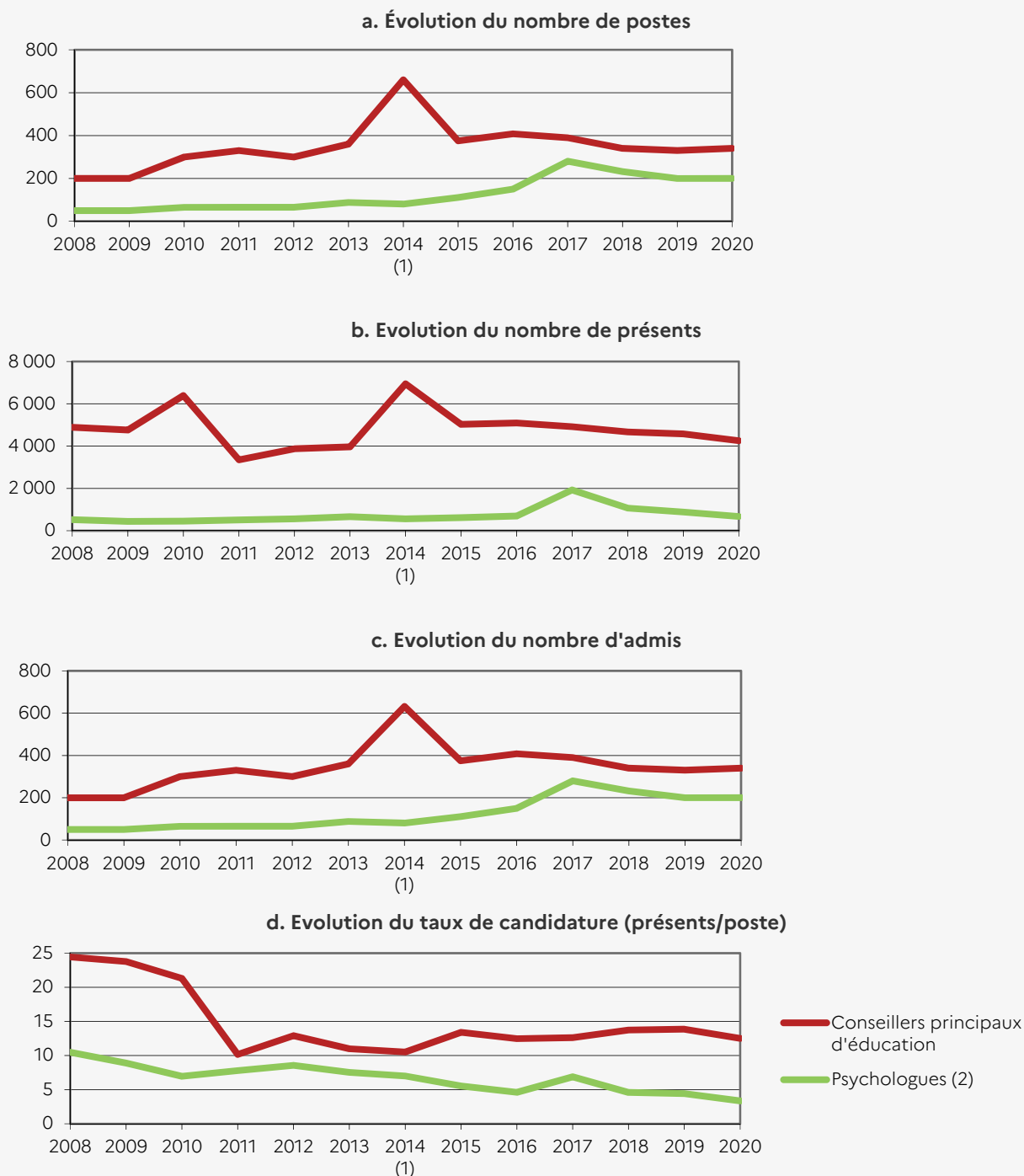
	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	270	5 536	2 668	76.5	9.9	270	81.5	50.0	10.1	100.0
Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) ⁽¹⁾	160	1 143	488	93.0	3.1	160	95.0	29.6	32.8	100.0
Total concours externes	430	6 679	3 156	79.1	7.3	430	86.5	79.6	13.6	100.0
CPE	70	3 230	1 585	71.4	22.6	70	72.9	13.0	4.4	100.0
PsyEN ⁽¹⁾	40	349	184	87.0	4.6	40	85.0	7.4	21.7	100.0
Total concours internes	110	3 579	1 769	73.0	16.1	110	77.3	20.4	6.2	100.0
Total	540	10 258	4 925	76.9	9.1	540	84.6	100.0	11.0	100.0

© DEPP

(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 + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

Figure 3.14 - Concours externes et internes de personnels de vie scolaire : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



© DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

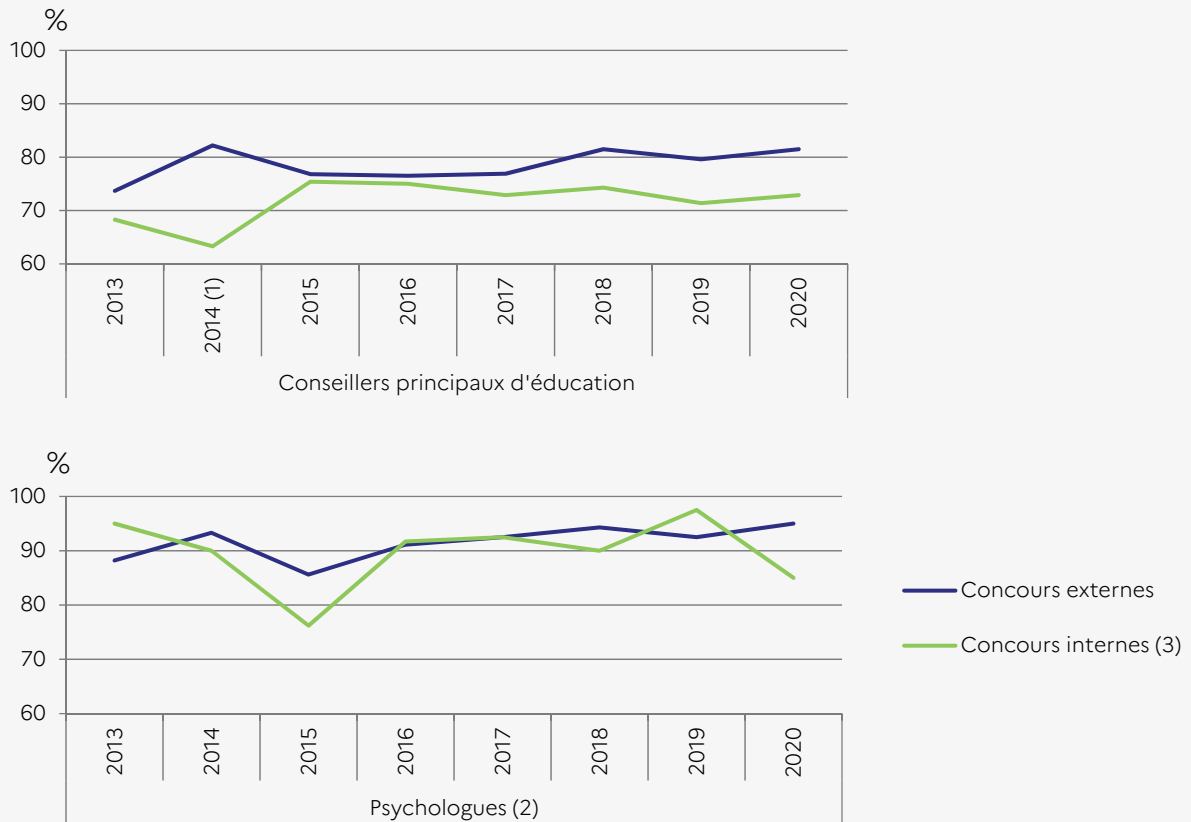
(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation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

Note : les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours.

Figure 3.15 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels de vie scolaire



© DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

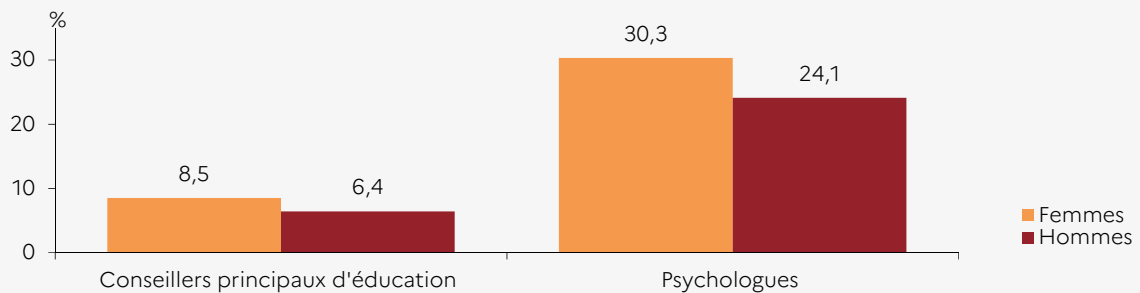
(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré, de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation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

(3) Les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours.

Figure 3.16 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels de vie scolaire en 2020



© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020.

2. Les concours de personnels ASS : une attractivité contrastée selon la filière

Les recrutements par concours

À la session 2020, 2 857 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (1 581 aux concours externes, 1 276 aux concours internes), soit une baisse moyenne de 4 % par rapport à 2019. 84 % des postes sont destinés à la filière administrative (**Tableau 3.16**). L'offre de postes aux concours externes et internes fluctue ainsi autour de 3 000 pour la quatrième session consécutive (**Figure 3.17**). Elle est supérieure de 11 % à celle de 2008 (**Figure 3.18**). Si le nombre de présents se réduit de nouveau, de 4 % par rapport à 2019, la baisse est moins importante que l'an passé (-9 %), comme pour les postes. Les effectifs se situent au même niveau qu'en 2009.

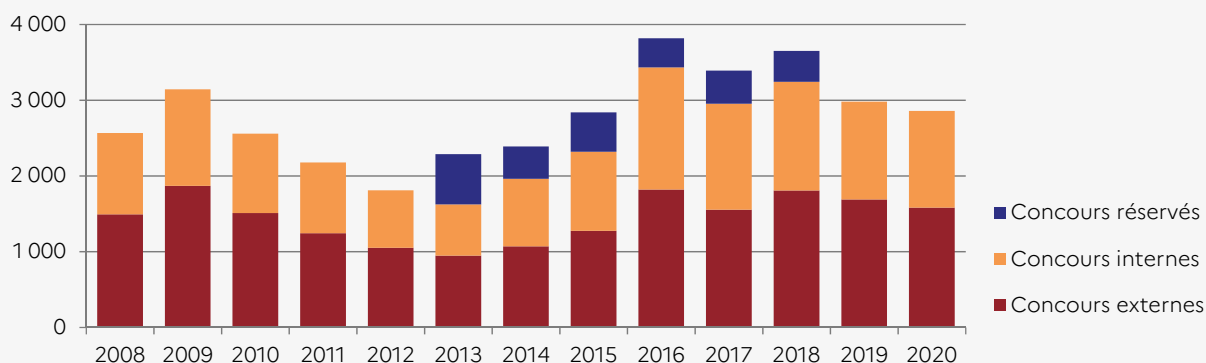
Comme chaque année, de nombreux inscrits renoncent à se présenter aux épreuves écrites. Dans la filière administrative, le taux de défection est de 54 % aux concours externes, 40 % aux concours internes.

Le taux de candidature moyen se maintient à 12 candidats présents pour un poste depuis 2018, un des plus bas des treize dernières années. Ce taux est très différent selon la filière et le corps: il est plus élevé dans chacune des deux voies de recrutement dans la filière administrative, assez 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. En effet, au concours de médecin, on compte à peine plus d'un candidat présent pour trois postes, et le taux de couverture se dégrade de nouveau, passant de 43 % à 33 % de postes pourvus, par manque de candidats admis sur liste principale. Le concours interne d'assistant de service social reste sous tension avec 24 % de postes couverts, au lieu de 46 % en 2019.

Les femmes sont largement majoritaires dans tous les métiers, en particulier ceux de la filière sociale et de santé. La proportion de femmes, relativement stable parmi les présents, est légèrement supérieure à celle de la session 2019 parmi les admis. Les concours internes demeurent plus féminisés : toutes filières confondues, la part de femmes admises oscille entre 86 % et 90 % ces huit dernières sessions. Aux concours externes, la part de femmes, en recul jusqu'en 2016, s'est ensuite stabilisée autour de 80 %. Cette tendance s'inverse en 2020, toutes filières confondues, avec 84 % de lauréates (**Figure 3.19**). Dans la filière administrative, le taux de réussite des femmes reste inférieur à celui des hommes aux concours externes, bien que l'écart se réduise en 2020. (**Figure 3.20**).

Figure 3.17 - Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès pour les personnels ASS



© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-MENJS.

Tableau 3.16 - Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS en 2020

		Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes	Attaché d'administration ⁽¹⁾									
	Secrétaire administratif de classe normale ^{(2) et (3)}	708	15 142	6 892	82.7	9.7	707	79.9	10.3	99.9
	Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	49	1 466	371	82.7	7.6	45	86.7	12.1	91.8
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	438	15 295	7 392	82.8	16.9	437	80.3	5.9	99.8
	Total filière administrative	1 195	31 903	14 655	82.7	12.3	1 189	80.3	8.1	99.5
	Médecin ⁽⁴⁾	55	45	24	87.5	0.4	18	88.9	75.0	32.7
	Assistant de service social	76	869	440	93.2	5.8	71	95.8	16.1	93.4
	Infirmier ⁽⁵⁾	255	3 338	2 049	94.3	8.0	253	96.0	12.3	99.2
	Total filière sociale et de santé	386	4 252	2 513	94.1	6.5	342	95.6	13.6	88.6
Total concours externes	1 581	36 155	17 168	84.4	10.9	1 531	83.7	8.9	96.8	
Concours internes	Attaché d'administration	90	4 764	2 722	82.1	30.2	90	86.7	3.3	100.0
	Secrétaire administratif de classe normale ^{(2) et (3)}	571	12 428	7 655	87.6	13.4	567	88.5	7.4	99.3
	Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	71	2 368	1 216	88.7	17.1	71	97.2	5.8	100.0
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	486	8 080	5 043	89.9	10.4	484	90.7	9.6	99.6
	Total filière administrative	1 218	27 640	16 636	87.5	13.7	1 212	89.8	7.3	99.5
	Conseiller technique de service social ⁽⁶⁾	20	146	44	88.6	2.2	20	85.0	45.5	100.0
	Assistant de service social	38	86	33	97.0	0.9	9	100.0	27.3	23.7
	Total filière sociale et de santé	58	232	77	92.2	1.3	29	89.7	37.7	50.0
	Total concours internes	1 276	27 872	16 713	87.5	13.1	1 241	89.8	7.4	97.3
Total	2 857	64 027	33 881	85.9	11.9	2 772	86.4	8.2	97.0	

© 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.

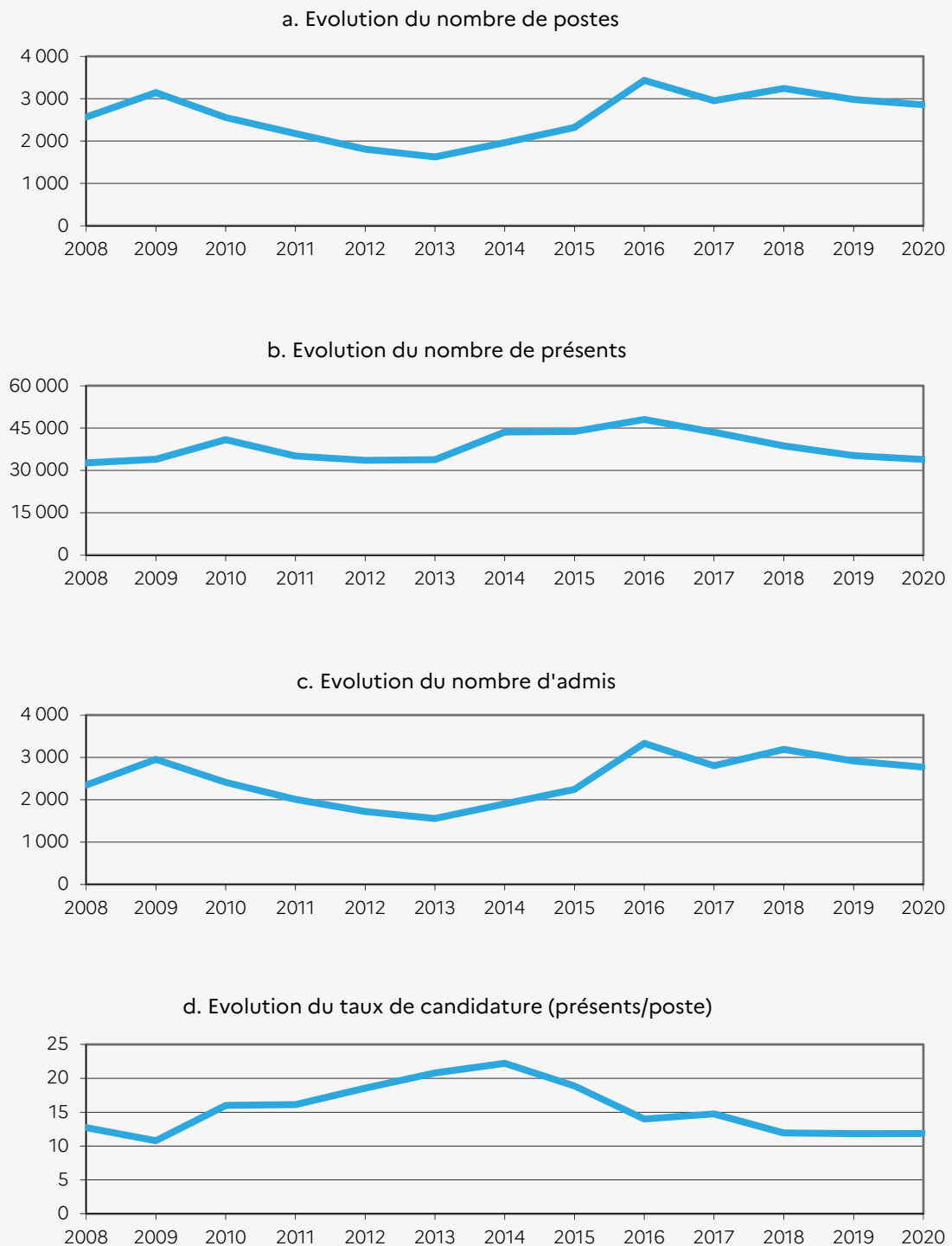
(6) Le concours unique de conseiller technique de service social est comptabilisé dans les concours internes.

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

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020. DGRH-MENJS.

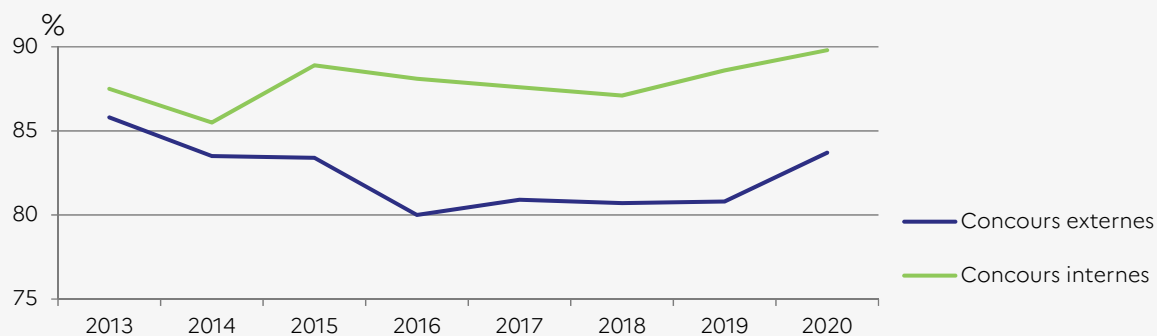
Figure 3.18 - Concours externes et internes de personnels ASS : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-MENJS.

Figure 3.19 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels ASS

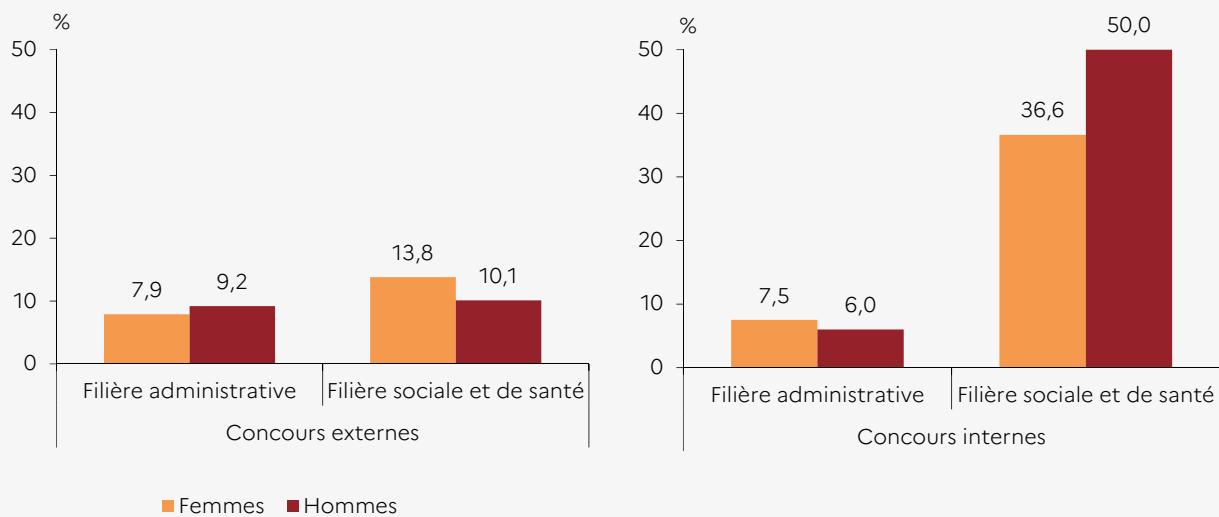


© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours. DGRH-MENJS.

Figure 3.20 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels ASS en 2020



© DEPP

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

► Source : DEPP-MENJS, Bases de données sur les concours, session 2020. DGRH-MENJS.

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 2019, indique que 21 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 2019 s'élevait à 32 pour le périmètre de l'enseignement scolaire. Ce dispositif a été mis en place à partir de 2006 et ses critères d'éligibilité élargis à partir de 2018. Ce mode de recrutement est ouvert aux jeunes âgés de 28 ans au plus, sans

diplôme ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat, ainsi qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, et bénéficiaires du revenu de solidarité active et autres allocations. 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. Pour 2020, le nombre de postes offerts s'élève à 34 pour le périmètre de l'enseignement scolaire.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP-MENJS, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, fiches 8.25 à 8.30.

DEPP-MENJS, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif.

Valette C., 2020, « Profil des admis aux concours enseignants 2019 des premier et second degrés », Note d'information, n° 20.44, DEPP-MENJS.

Prouteau D., 2020, « La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public », Note d'information, n° 20.17, DEPP-MENJS.

Valette C., 2019, « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2018 », Note d'information, n° 19.24, DEPP-MENJS.

Valette C., 2019, « Concours enseignants 2018 du second degré public », Note d'information, n° 19.25, DEPP-MENJS.

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, DEPP-MENJS.

Terrier C., 2014, « L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré public : une étude rétrospective », Note d'Information, n° 14.24, DEPP-MENJS.

4 • La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement

A. La carrière des enseignants.....	164
B. L'ancienneté des personnels non enseignants.....	171

CHIFFRES-CLES 2020-2021

La carrière des enseignants :

Ancienneté moyenne des enseignants :

- ▶ Premier degré : **18 ans** pour les hommes, **16 ans** pour les femmes
- ▶ Second degré : **17 ans** pour les hommes, **17 ans** pour les femmes

Les enseignants en hors classe :

- ▶ Professeurs des écoles : **17 %** des hommes, **14 %** des femmes
- ▶ Professeurs certifiés : **29 %** des hommes, **26 %** des femmes
- ▶ Professeurs agrégés : **26 %** des hommes, **25 %** des femmes
- ▶ PEPS : **24 %** des hommes, **31 %** des femmes
- ▶ PLP : **30 %** des hommes, **28 %** des femmes

Les professeurs des écoles en classe exceptionnelle :

- ▶ **9 %** des hommes, **4 %** des femmes

Les professeurs certifiés en classe exceptionnelle :

- ▶ **8 %** des hommes, **6 %** des femmes

Indice moyen atteint par les enseignants avec plus de 20 ans de carrière :

- ▶ Professeurs des écoles : indice supérieur d'environ **3 %** pour les hommes à ancienneté équivalente
- ▶ Corps du second degré : indice supérieur au plus de **3 %** pour les hommes à ancienneté équivalente,
- ▶ sauf pour les professeurs des écoles et les PLP : **4 %**

L'ancienneté moyenne des non-enseignants :

- ▶ CPE : **16 ans** pour les hommes, **15 ans** pour les femmes
- ▶ Psychologues : **21 ans** pour les hommes, **19 ans** pour les femmes
- ▶ ASS filière administrative : **15 ans** pour les hommes, **15 ans** pour les femmes
- ▶ ASS filière santé et sociale : **12 ans** pour les hommes, **13 ans** pour les femmes
- ▶ ITRF : **15 ans** pour les hommes, **18 ans** pour les femmes

SOURCES ET CHAMP

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA), elle-même résultant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. 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.

Le champ est identique à celui du chapitre 1 « Les personnels relevant de l'enseignement scolaire », mais est restreint aux fonctionnaires de l'enseignement scolaire public.

DEFINITIONS

L'ancienneté.

- Enseignants : nombre d'années d'activité depuis l'intégration dans un corps d'enseignant fonctionnaire, période de stage comprise. Les éventuelles années exercées en tant que contractuel, ou en tant que titulaire d'un corps non enseignant ne sont pas prises en compte. De même, les années qui n'ont pas été passées dans une position d'activité au sein de l'Éducation nationale ne sont pas non plus comptabilisées. Cette ancienneté est calculée au 30 novembre 2020. Ainsi, un enseignant recruté en septembre 2019 aura 1 an d'ancienneté dans les pyramides.
- Non-enseignants : nombre d'années totales d'activité exercées à l'Éducation nationale en tant que fonctionnaire, période de stage comprise. Toute la carrière compte, y compris celle passée dans un corps différent du corps actuel. Cette ancienneté est indisponible pour les personnels gérés par le système d'information SIRHEN, à savoir les personnels relevant des corps de direction et d'inspection.

Les promotions de grade.

Les promotions de grade des enseignants des premier et second degrés sont prononcées après inscription sur un tableau d'avancement dans des conditions fixées par les statuts particuliers des corps auxquels ils appartiennent. Les campagnes d'avancement sont annuelles et concernent le passage en hors classe ou en classe exceptionnelle. La classe exceptionnelle a été créée à compter de l'année 2017 dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale. Le nombre de promotions annuelles à la classe exceptionnelle dans chaque corps est contingenté par un arrêté de 2017. (Voir chapitre 9. Les promotions).

A. LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS

1. L'ancienneté des enseignants

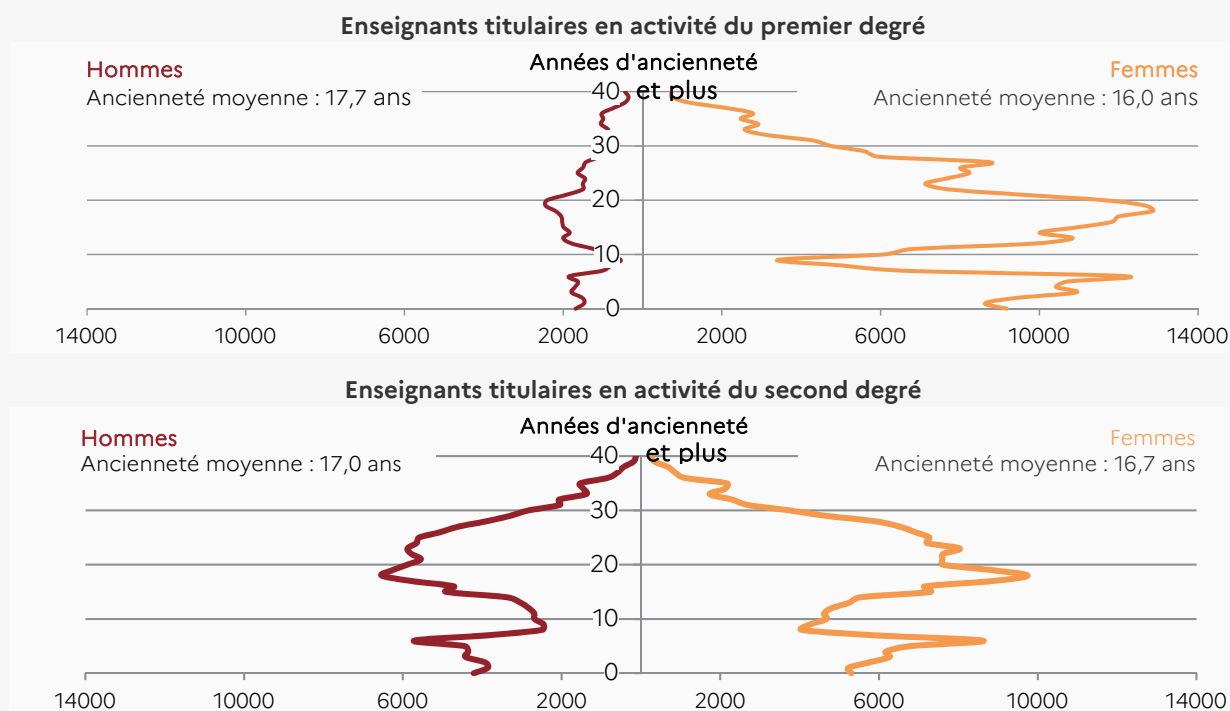
Dans premier degré, l'ancienneté moyenne en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité est de 18 ans pour les hommes et de 16 ans pour les femmes (**Figure 4.1**). La part des jeunes enseignants débutant dans la carrière est importante et les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (20 % de femmes contre 17 % d'hommes ont au plus cinq ans d'ancienneté). En effet, les recrutements effectués dans le premier degré public entre 2013 et 2020 sont plus féminisés que le sont l'ensemble des professeurs des écoles.

Le creux observé dans les effectifs enseignants ayant neuf ans d'ancienneté correspond à l'année 2011 et à la réforme du recrutement des enseignants qui a porté de la licence au master le niveau requis pour accéder aux concours, réduisant le vivier des candidats et donc les recrutements jusqu'en 2013-2014. Environ un tiers des enseignants des deux sexes a une ancienneté moyenne comprise entre 12 et 20 ans. Au-delà de 30 ans

d'ancienneté, la part des femmes diminue globalement par rapport à celle des hommes, du fait d'un départ en retraite un peu plus précoce, et d'une féminisation de la profession moins accentuée par le passé.

Dans le second degré, les hommes et les femmes sont fonctionnaires en moyenne depuis 17 ans (**Figure 4.1**). La part plus importante d'enseignants ayant au plus 5 ans d'ancienneté correspond, comme dans le premier degré public, à l'augmentation des recrutements à partir de 2013-2014. La proportion d'enseignants des deux sexes ayant entre 7 et 13 ans d'ancienneté est beaucoup plus réduite que dans le premier degré public, du fait de la baisse des effectifs enregistrée sur cette période de temps. À contrario, la part des enseignants du second degré ayant entre 20 et 30 ans d'ancienneté est plus importante. Elle diminue au-delà de 30 ans d'ancienneté.

Figure 4.1 – Ancienneté ⁽¹⁾ en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité dans le secteur public, en 2020-2021



(1) Une ancienneté d'un an en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité correspond, pour les personnes concernées, à la seconde année dans l'Education nationale, la précédente étant l'année de stage.

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

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

2. L'accès des enseignants à la hors classe et à la classe exceptionnelle

En 2020, dans le premier degré, la part des enseignants fonctionnaires ayant atteint la hors classe est de 14 % (Tableau 4.1). Parmi l'ensemble des hommes professeurs des écoles, 17 % sont en hors classe et 9 % en classe exceptionnelle, plus que dans la population féminine du même corps (respectivement 14 % et 5 %).

Dans le second degré, 26 % des professeurs agrégés, 27% des certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) ont accédé à la hors classe. Les professeurs de lycée professionnels (PLP) y sont un peu plus nombreux (29 %). Pour la plupart des corps du second degré à l'exception des PEPS, la proportion de femmes appartenant à la hors classe est moins élevée que celle des hommes : 29% des hommes certifiés sont en hors classe, contre 26 % des femmes, respectivement 26 % et 25 % dans les populations masculine et féminine d'agrégés, 30 % et 28 % pour les PLP. Pour les PEPS,

les proportions de femmes et d'hommes en hors classe, sont respectivement de 31 % et de 24 %. Ces différences hommes-femmes sont en partie liées à la structure démographique des corps : comme le montrent les pyramides d'ancienneté, les hommes sont un peu plus d'ancienneté que les femmes, car les recrutements récents sont plus féminisés. Les PEPS sont l'exception : les femmes sont plus âgées et ont plus d'ancienneté, les recrutements s'étant nettement masculinisés au cours des dernières décennies.

La part des enseignants du second degré qui ont accédé à la classe exceptionnelle représentent entre 6 % et 7 % des effectifs de chaque corps. La part des femmes en classe exceptionnelle est moins élevée que celle des hommes, à l'exception des PEPS; ainsi les enseignantes du second degré sont 6,0 % à avoir atteint la classe exceptionnelle contre 7,4 % pour les hommes.

Tableau 4.1 - Répartition des corps enseignants, fonctionnaires du secteur public, en fonction de leur grade en 2020-2021

				Secteur public			
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen	
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	Femmes	Classe normale	243 813	82.1	39.9	
			Hors classe	41 360	13.9	53.8	
			Classe excep.	11 922	4.0	56.5	
			Ensemble	297 095	100.0	42.5	
		Hommes	Classe normale	41 653	73.7	41.1	
			Hors classe	9 585	17.0	55.1	
			Classe excep.	5 282	9.4	57.5	
			Ensemble	56 520	100.0	45.0	
	Ensemble 1^{er} degré			Classe normale	285 466	80.7	40.1
				Hors classe	50 945	14.4	54.1
			Classe excep.	17 204	4.9	56.8	
			Ensemble	353 615	100.0	42.9	
2 nd degré	Professeurs agrégés	Femmes	Classe normale	19 165	69.0	40.6	
			Hors classe	7 027	25.3	54.6	
			Classe excep.	1 586	5.7	58.1	
			Ensemble	27 778	100.0	45.2	
		Hommes	Classe normale	16 126	66.8	41.0	
			Hors classe	6 270	26.0	54.9	
			Classe excep.	1 755	7.3	58.6	
			Ensemble	24 151	100.0	45.9	
				Classe normale	35 291	68.0	40.8
				Hors classe	13 297	25.6	54.7
				Classe excep.	3 341	6.4	58.3
				Ensemble	51 929	100.0	45.5
	Professeurs certifiés	Femmes	Classe normale	97 997	68.6	39.7	
			Hors classe	36 597	25.6	53.8	
Classe excep.			8 300	5.8	55.5		
Ensemble			142 894	100.0	44.2		
Hommes		Classe normale	49 118	63.5	40.2		

				Secteur public			
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen	
	PEPS		Hors classe	22 344	28.9	54.5	
			Classe excep.	5 952	7.7	55.8	
			Ensemble	77 414	100.0	45.5	
		Ensemble	Classe normale	147 115	66.8	39.9	
			Hors classe	58 941	26.8	54.1	
			Classe excep.	14 252	6.5	55.6	
		Ensemble	Ensemble	220 308	100.0	44.7	
			Femmes	Classe normale	7 311	62.5	37.4
				Hors classe	3 595	30.7	53.6
		Classe excep.		801	6.8	55.7	
		Ensemble		11 707	100.0	43.6	
		Hommes	Classe normale	11 068	69.7	36.6	
	Hors classe		3 809	24.0	54.1		
	Classe excep.		998	6.3	56.2		
	Ensemble		15 875	100.0	42.0		
	Ensemble	Classe normale	18 379	66.6	36.9		
		Hors classe	7 404	26.8	53.8		
		Classe excep.	1 799	6.5	56.0		
		Ensemble	27 582	100.0	42.7		
	PLP	Femmes	Classe normale	18 810	65.4	43.2	
			Hors classe	8 079	28.1	55.2	
			Classe excep.	1 870	6.5	56.8	
			Ensemble	28 759	100.0	47.4	
		Hommes	Classe normale	17 603	63.0	44.3	
			Hors classe	8 256	29.5	55.2	
			Classe excep.	2 103	7.5	56.5	
			Ensemble	27 962	100.0	48.5	
		Ensemble	Classe normale	36 413	64.2	43.7	
			Hors classe	16 335	28.8	55.2	
			Classe excep.	3 973	7.0	56.6	
Ensemble			56 721	100.0	47.9		
Ensemble 2nd degré	Femmes	Classe normale	143 283	67.9	40.2		
		Hors classe	55 298	26.2	54.1		
		Classe excep.	12 557	6.0	56.0		
		Ensemble	211 138	100.0	44.8		
	Hommes	Classe normale	93 915	64.6	40.7		
		Hors classe	40 679	28.0	54.7		
		Classe excep.	10 808	7.4	56.4		
		Ensemble	145 402	100.0	45.8		
	Ensemble	Classe normale	237 198	66.5	40.4		
		Hors classe	95 977	26.9	54.3		
		Classe excep.	23 365	6.6	56.2		
		Ensemble	356 540	100.0	45.2		

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

3. La progression de carrière des hommes et des femmes au sein d'un même corps

Un rythme de progression différent pour les hommes et les femmes.

S'il y a plus d'hommes que de femmes en hors classe et classe exceptionnelle, cela est dû en partie aux différences démographiques (les femmes étant plus jeunes), mais également à un rythme de progression différent. Quel que soit le corps considéré, les hommes passent plus rapidement à la hors classe à partir de 20 ans d'ancienneté en moyenne (Figure 4.2). C'est parmi les professeurs des écoles et les professeurs d'éducation physique

et sportive que l'écart entre femmes et hommes est le plus important.

Le passage en classe exceptionnelle est également un peu plus rapide pour les hommes que pour les femmes au sein du corps des professeurs certifiés. L'écart entre femmes et hommes est moins lisible pour les autres corps du second degré, les cohortes d'ancienneté forte étant plus réduites, d'où des taux plus variables.

Figure 4.2 - Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2020-2021.

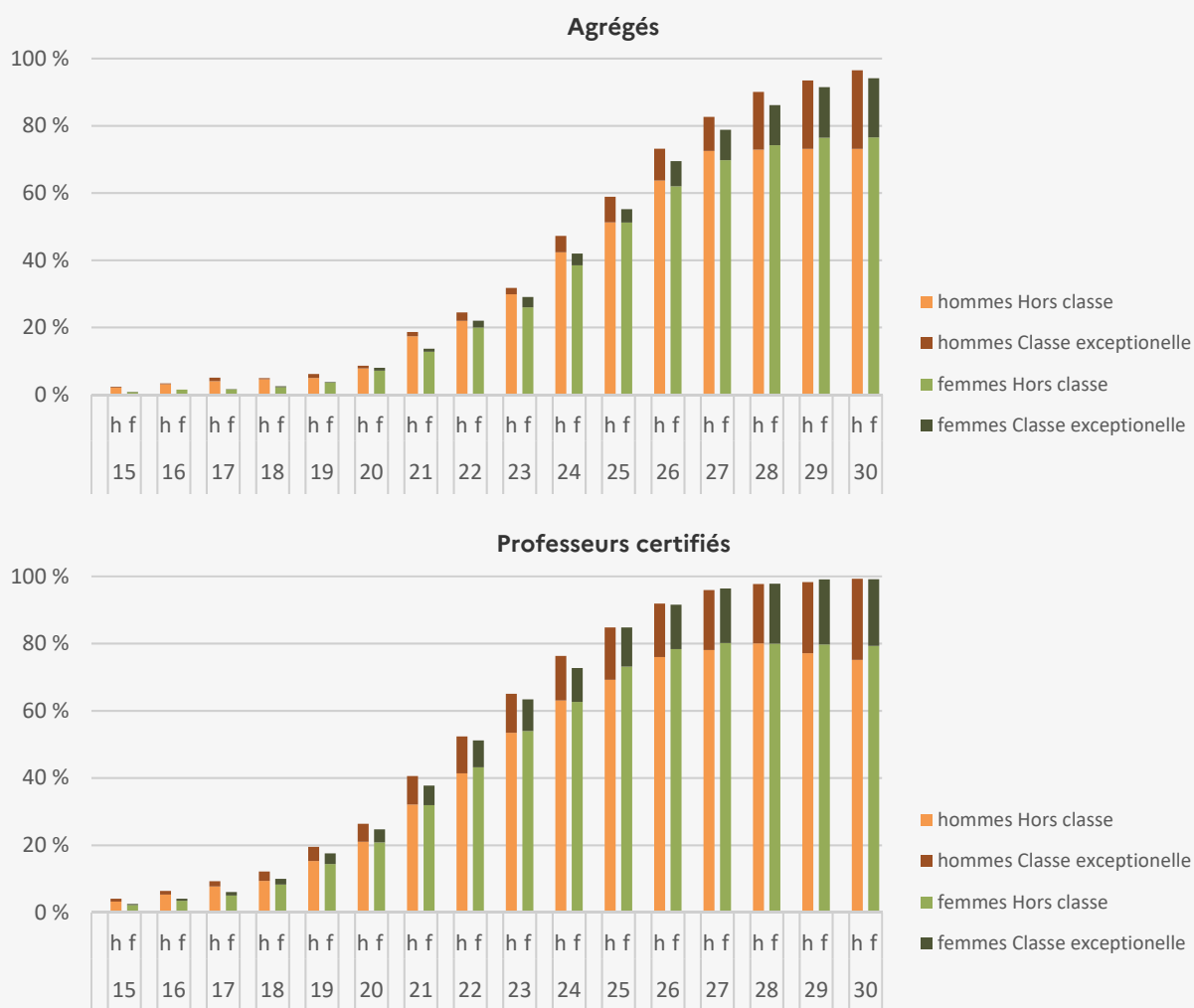
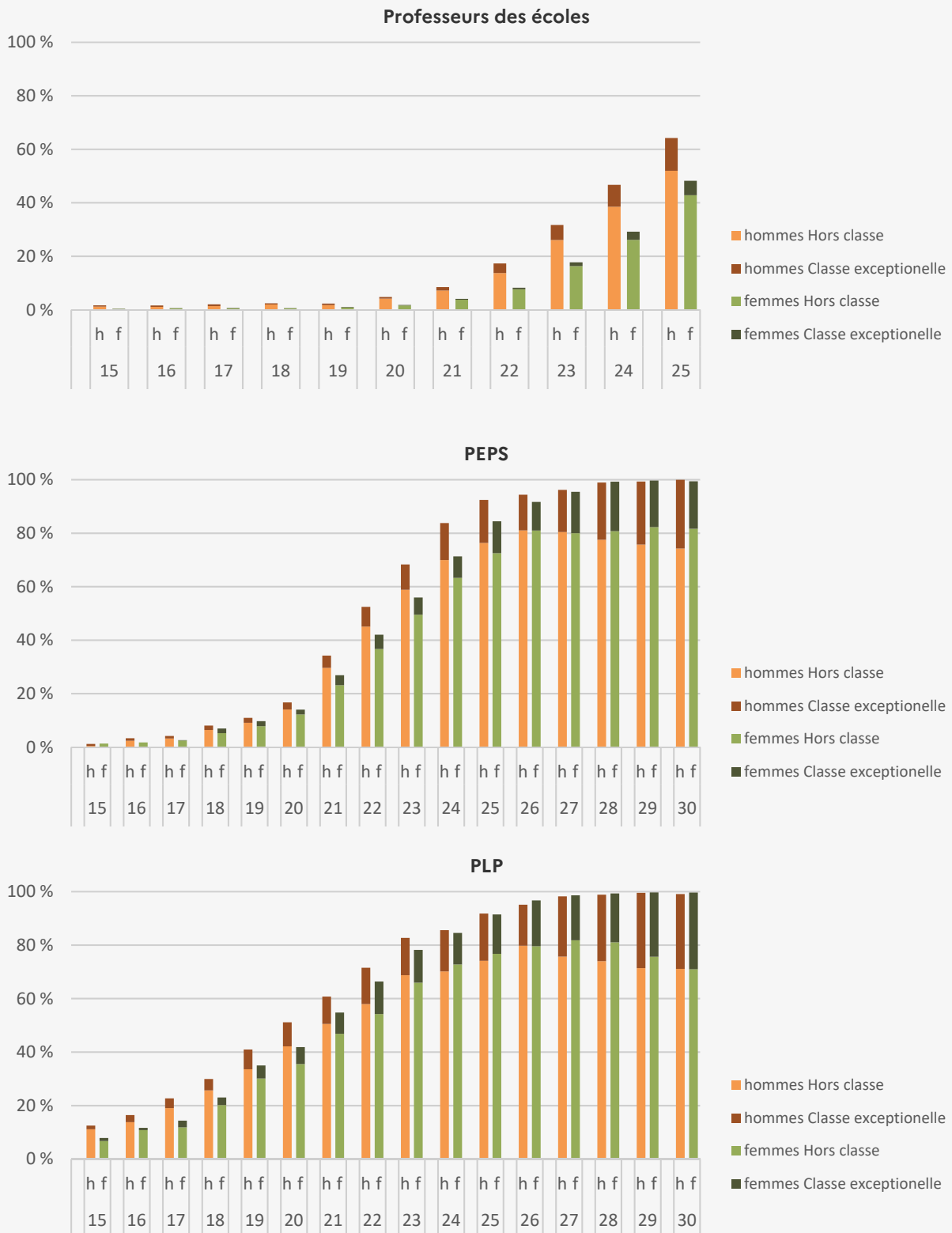


Figure 4.2 (suite)



► Champ : enseignants fonctionnaires du public, en activité et rémunérés au 30/11/2020.

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

Peu de différences d'indice entre les sexes, avec l'avancée dans la carrière.

Ce rythme différent de passage de grades entre les hommes et les femmes font que les écarts d'indice se creusent après vingt ans d'ancienneté. Les différences entre l'indice des enseignantes et celui des enseignants sont faibles, mais ont tendance à s'accroître avec la progression dans la carrière (**Figure 4.3**). Dans le corps des professeurs des écoles, l'indice moyen des hommes est supérieur d'environ 3% à celui des femmes pour les enseignants qui ont plus de 20 ans de carrière.

Dans le second degré, pour les corps d'agrégés et PEPS l'écart est également plus élevé après 20 ans de carrière, avec un indice moyen des hommes supérieur de 3% à celui des femmes, il peut atteindre 4% pour les PEPS. L'écart entre les indices moyens commence plus tôt chez les PLP, en général plus âgés au moment du recrutement. En revanche, l'écart est relativement stable au cours de la carrière des professeurs certifiés, il ne dépasse pas 1% en moyenne.

Figure 4.3 - Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2020-2021.

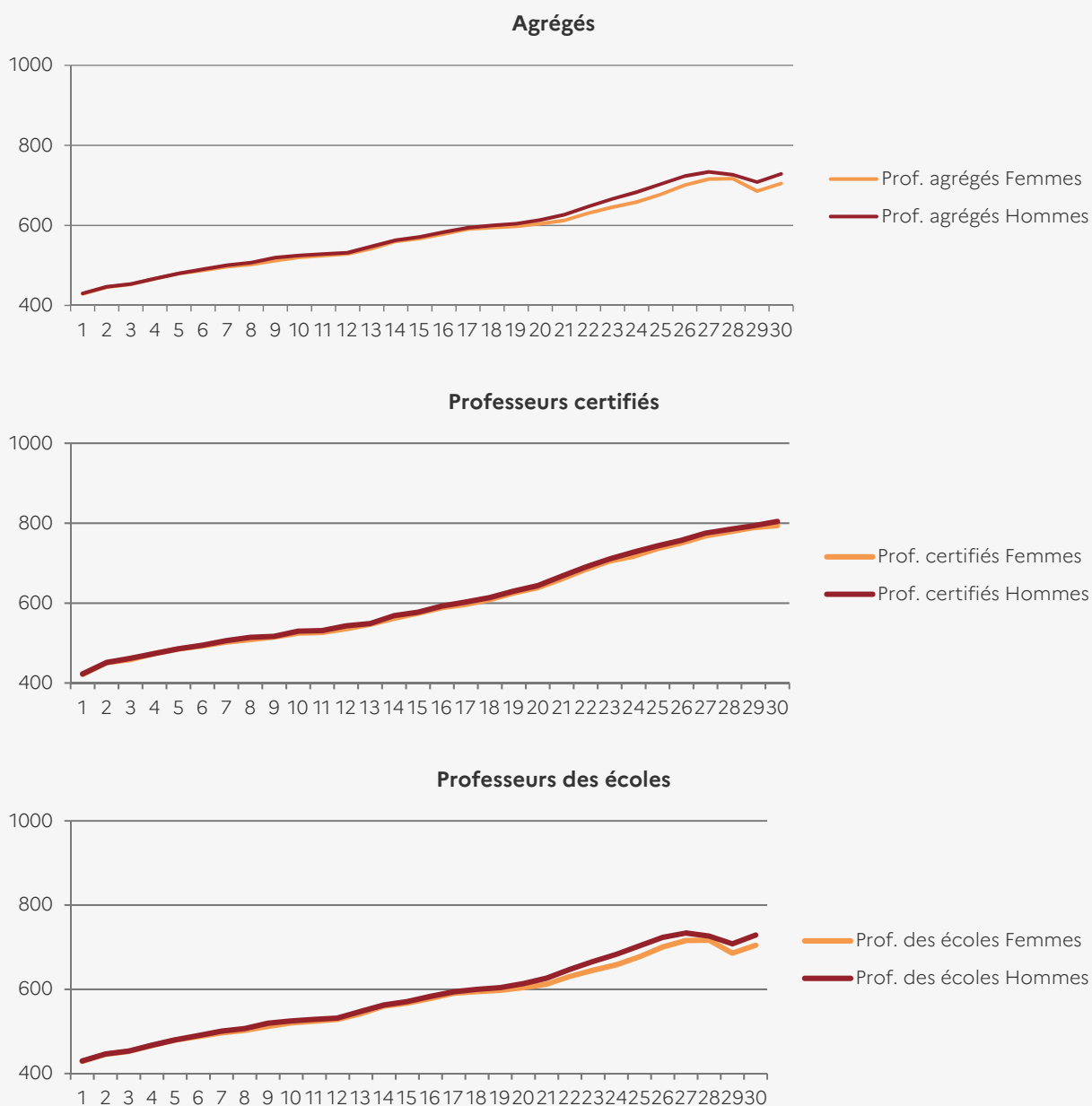
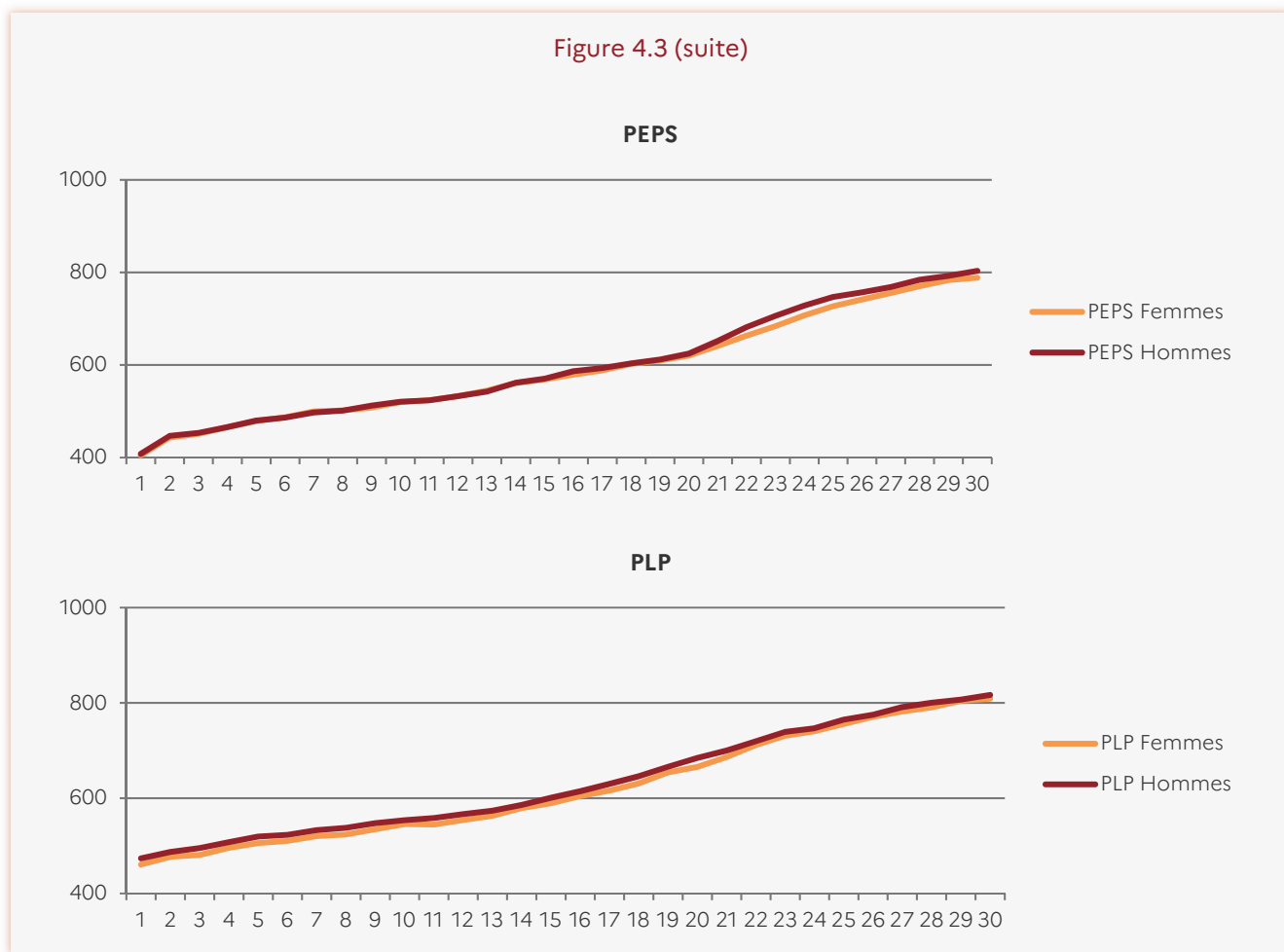


Figure 4.3 (suite)



© DEPP

► Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

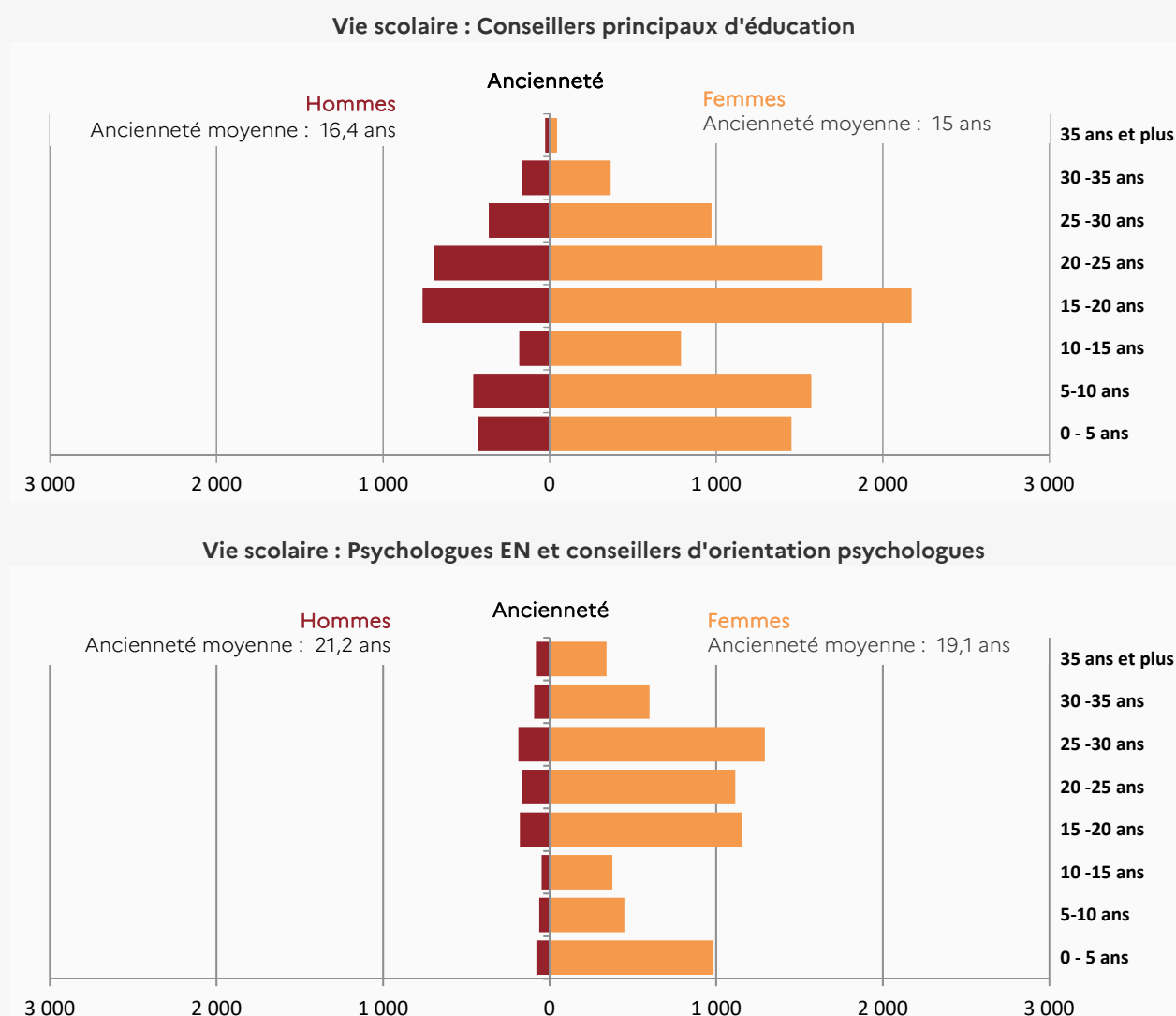
B. L'ANCIENNETE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

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

Parmi les personnels fonctionnaires relevant de la vie scolaire, l'ancienneté moyenne des conseillers principaux d'éducation (CPE) est de 16 ans pour les hommes et de 15 ans pour les femmes (Figure 4.4). De l'ordre du quart de la population de chaque sexe a entre 15 et 20 ans d'ancienneté. La part des femmes moins avancées dans la carrière est plus importante que celle des hommes.

Chez les psychologues de l'Éducation nationale et les conseillers d'orientation psychologues, l'ancienneté est plus importante (21 ans pour les hommes et 19 ans pour les femmes). La proportion des femmes appartenant à ces corps depuis 5 ans ou moins est, comme pour les conseillers principaux d'éducation, plus forte que chez les hommes (Figure 4.4).

Figure 4.4 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnes en activité relevant de la vie scolaire en 2020-2021.



© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

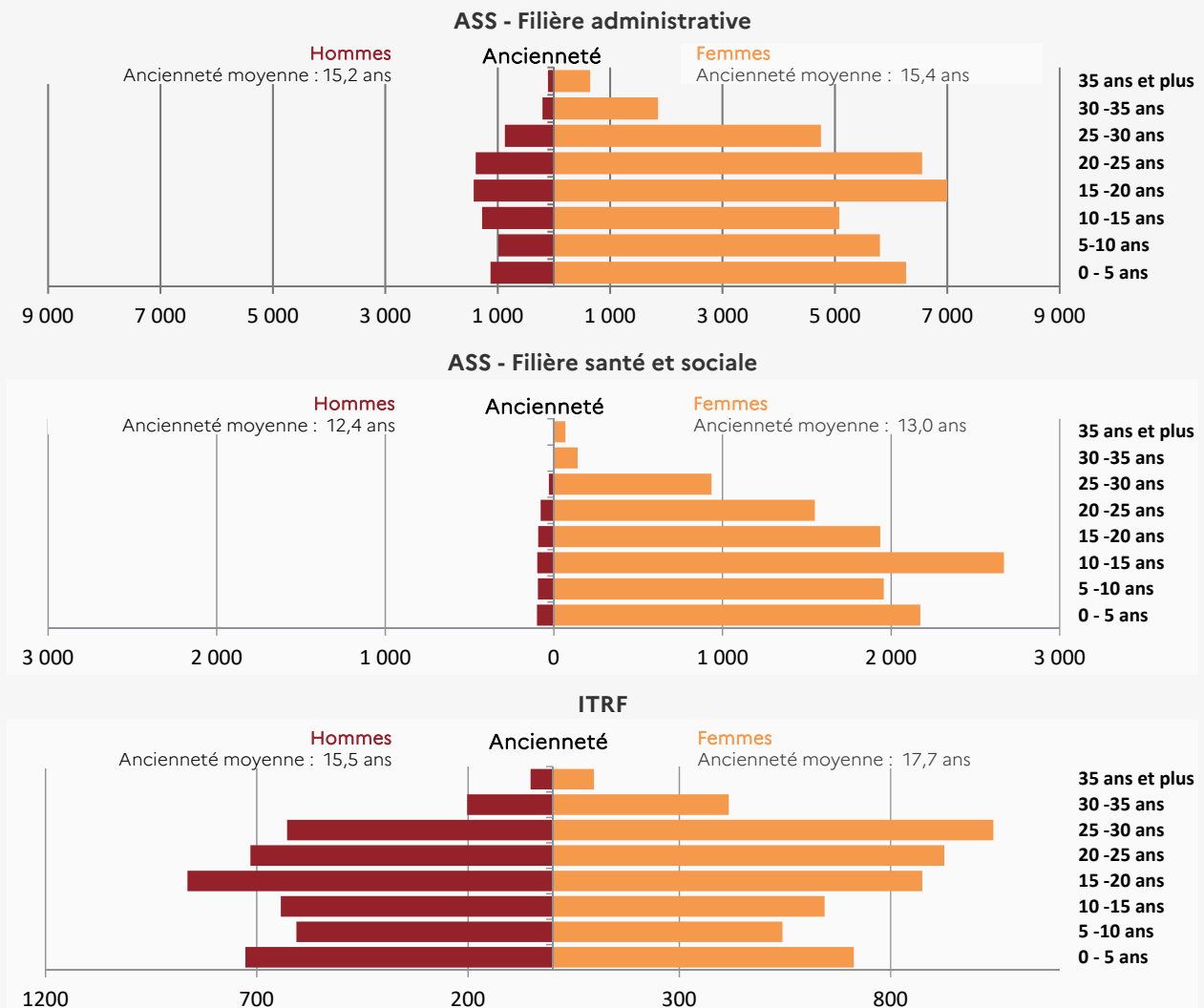
2. Les personnels ASS et ITRF

Parmi les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), l'ancienneté en tant que fonctionnaires diffère selon la filière professionnelle dont ils relèvent (**Figure 4.5**). Elle est plus élevée pour les agents de la filière administrative (15 ans pour les deux sexes) que pour ceux de la filière santé (12 ans pour les hommes et 13 ans pour les femmes). Une part importante des personnels ASS de la filière administrative a entre 15 et 20 ans d'ancienneté. Les femmes y sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes. L'ancienneté la plus

importante pour les femmes de la filière santé est entre 10 et 15 ans, celle des hommes moins de 5 ans.

Les personnels ITRF ont une ancienneté moyenne de 15 ans pour les hommes et 18 ans pour les femmes. Comme pour les personnels ASS, la part des ITRF fonctionnaires depuis au moins 15 ans est forte. Mais celle des femmes qui ont une ancienneté de 25 à 30 ans est plus importante que chez les ASS de la filière administrative.

Figure 4.5 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), des Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) en activité en 2020-2021.



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2020.

5. Les rémunérations

A. Vue d'ensemble	179
B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2019.....	189
C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2019.....	198
D. Annexes.....	205

CHIFFRES-CLES 2019

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale en France métropolitaine + DOM (hors Mayotte).

Avertissement : il s'agit du salaire que l'agent perçoit, qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

▶ **Les personnels enseignants du secteur public : 2 550 €**

(2 650 € en EQTP)

▶ **Titulaires : 2 600 €**

dans le premier degré : 2 350 €

dans le second degré : 2 840 €

▶ **Non-titulaires : 1 860 €**

▶ **Les personnels enseignants du secteur privé sous contrat : 2 160 €**

(2 340 € en EQTP)

▶ **Assimilés titulaires : 2 320 €**

dans le premier degré : 2 080 €

dans le second degré : 2 450 €

▶ **Maîtres délégués : 1 520 €**

▶ **Les personnels non enseignants titulaires de l'Éducation nationale : 2 620 €**

(2 700 € en EQTP)

▶ Personnels de catégorie A : 3 210 €

▶ Personnels de catégorie B : 2 100 €

▶ Personnels de catégorie C : 1 690 €

▶ **Les personnels non enseignants contractuels de l'Éducation nationale : 950 €**

(1 350 € en EQTP)

▶ Personnels d'éducation : 1 760 €

▶ Personnels d'assistance éducative : 900 €

▶ Personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques (ASS et ITRF) : 1 490 €

SOURCES

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) ou les déclarations sociales nominatives (DSN). Les données sont en années civiles et non en années scolaires. Les données disponibles les plus récentes sont celles de 2019. 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 occupe plusieurs postes différents simultanément. Afin d'avoir une mesure des rémunérations totales perçues par un agent du ministère, nous avons procédé 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, 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 1 607 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 du public, rémunérés en 2019 par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, 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 dans l'année sont considérés. Par conséquent, les effectifs ainsi que les % d'agents à temps partiel ou incomplet sont plus importants que ceux présentés dans le chapitre 1, « Les personnels relevant de l'enseignement scolaire » 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 en congé formation ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ;
- 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 par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports – correspondant le plus souvent à des vacations) représentent plus de 25 % de leur rémunération annuelle totale.

En 2019, 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

	Femmes			Hommes			Ensemble		EQTP
	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	
Enseignants du 1^{er} degré public	302 741	13.1	0.74	58 760	4.5	0.74	361 501	11.7	337 970
Professeurs des écoles	298 706	13.0	0.74	57 783	4.4	0.74	356 489	11.6	334 143
Instituteurs	1 215	16.8	0.64	344	9.0	0.64	1 559	15.1	1 433
Professeurs contractuels	2 820	18.2	0.67	633	8.7	0.69	3 453	16.5	2 394
Enseignants du 2nd degré public	236 816	15.8	0.76	168 102	8.8	0.73	404 918	12.9	375 032
Professeurs de chaire supérieure	792	0.8	0.79	1 328	0.7	0.85	2 120	0.7	2 075
Professeurs agrégés	27 107	11.6	0.80	23 512	5.2	0.78	50 619	8.6	48 286
Professeurs certifiés	144 391	13.9	0.80	78 344	5.9	0.78	222 735	11.1	211 107
Professeurs d'EPS	11 915	11.8	0.81	15 904	5.6	0.78	27 819	8.2	26 597
Professeurs de lycée professionnel	29 093	9.6	0.79	27 946	4.1	0.76	57 039	6.9	54 858
PEGC ⁽¹⁾ , adjoints et chargés d'ens.	839	22.2	0.77	771	14.3	0.76	1 610	18.4	1 424
Professeurs contractuels	22 679	42.9	0.67	20 297	33.9	0.68	42 976	38.6	30 685
Enseignants du 1^{er} degré privé	43 914	23.1	0.67	4 225	14.9	0.68	48 139	22.4	41 927
Professeurs des écoles	37 025	17.2	0.69	3 428	8.9	0.69	40 453	16.5	37 132
Instituteurs	276	26.4	0.59	23	17.4	0.55	299	25.8	263
Maîtres délégués	6 613	56.0	0.66	774	41.5	0.67	7 387	54.5	4 532
Enseignants du 2nd degré privé	64 993	24.8	0.71	33 046	19.6	0.66	98 039	23.1	85 863
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	1 685	12.4	0.74	1 418	7.5	0.69	3 103	10.2	2 966
Professeurs certifiés	39 143	18.3	0.74	15 071	12.7	0.63	54 214	16.7	50 424
Professeurs d'EPS	2 482	13.8	0.73	3 823	8.4	0.67	6 305	10.5	5 995
Professeur de lycée professionnel	7 097	13.6	0.73	3 948	8.8	0.65	11 045	11.9	10 520
PEGC ⁽¹⁾ , adjoints et chargés d'ens., MACD ⁽²⁾	1 002	30.8	0.66	548	23.9	0.58	1 550	28.4	1 336
Maîtres délégués	13 584	52.7	0.68	8 238	44.6	0.68	21 822	49.6	14 621
Non-enseignants	218 204	58.1	0.62	63 754	38.7	0.62	281 958	53.7	195 176
Titulaires	78 942	16.2	0.78	25 118	4.0	0.76	104 060	13.3	98 426
Personnels d'encadrement ⁽³⁾	8 873	1.0	0.78	8 960	0.9	0.75	17 833	1.0	17 402
Personnels d'éducation ⁽⁴⁾	15 439	9.1	0.77	4 100	4.6	0.76	19 539	8.2	18 682
Personnels ASS ⁽⁵⁾	49 371	20.6	0.78	7 859	6.1	0.75	57 230	18.6	53 377
Personnels ITRF ⁽⁶⁾	5 259	22.0	0.78	4 199	5.9	0.77	9 458	14.9	8 965
Non-titulaires	139 262	81.9	0.61	38 636	61.3	0.62	177 898	77.4	96 751
P. d'éducation contractuels ⁽⁷⁾	130 539	84.3	0.60	36 734	63.3	0.62	167 273	79.6	89 892
ASS ⁽⁵⁾ et ITRF ⁽⁶⁾ contractuels	8 723	46.6	0.67	1 902	22.9	0.67	10 625	42.4	6 859
Ensemble	866 668	26.5	0.68	327 887	15.0	0.67	1 194 555	23.4	1 035 968
Titulaires	681 710	13.9	0.76	259 309	5.7	0.74	941 019	11.6	886 985
Catégorie A	643 121	13.6	0.76	251 477	5.6	0.74	894 598	11.4	843 486
Catégorie B	14 435	17.4	0.78	3 716	6.4	0.75	18 151	15.1	17 097
Catégorie C	24 154	19.7	0.78	4 116	7.6	0.74	28 270	17.9	26 402
Non-titulaires	184 958	73.1	0.62	68 578	50.5	0.64	253 536	67.0	148 983

© DEPP

(1) Professeurs d'enseignement général des collèges

(2) Maîtres auxiliaires à contrat définitif

(3) Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur

(4) psychologues de l'Éducation nationale

(5) Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

(6) Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

(7) Conseillers d'orientation intérimaire, AED et AESH

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

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

DEFINITION

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.

Indemnité de résidence (IR). Le montant de l'indemnité de résidence auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001. Elle ne peut être inférieure à celle de l'indice brut 308, indice majoré 313.

Supplément familial de traitement (SFT). Son montant est déterminé selon le nombre d'enfants et ne peut être versé au-delà des 20 ans de l'enfant. Dans le cas de couple de fonctionnaires, il ne peut être perçu que par l'un des deux parents. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel.

Primes et indemnités. Elles incluent les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les rémunérations pour heures supplémentaires, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps. L'IR et le SFT sont exclus du montant des primes et indemnités. La part de primes correspond aux primes et indemnités rapportées au salaire brut.

Salaire brut (SB). Il s'obtient en ajoutant au TIB les primes et indemnités, l'IR et le SFT.

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 au titre de l'Éducation nationale sont considérés dans ce chapitre. Les éventuels compléments de rémunération perçus en dehors 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 individuels perçus. 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 MENJS 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 = $(7 * 2\,000 + 0,8 * (1\,800 / 0,8) + 2 * (0,6 * 3/12) * (900 / 0,6)) / 8,1 = 2\,006$ €

A. VUE D'ENSEMBLE

1. Avertissement au lecteur

Ce chapitre aborde la question des rémunérations des agents en mission au sein de l'Éducation nationale sous un angle « individuel ». En effet, pour appréhender la réalité salariale vécue, les données présentées reflètent ce qu'en moyenne un agent perçoit sur sa fiche de paye, 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, à temps partiel ou à temps incomplet.

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 ou incomplet 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/incomplet 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 une approche EQTP, les salaires sont plus faibles, car le poids des non-titulaires, moins bien rémunérés, est renforcé par leur renouvellement.

Enfin, pour faciliter les comparaisons entre personnels et dans le temps, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux.

2. Généralités sur les salaires

En 2019, en France (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen d'un agent relevant de l'Éducation nationale s'élève à 2 270 euros (**Tableau 5.2**). Cette moyenne couvre tous les personnels rémunérés au titre de l'enseignement scolaire par le ministère en charge de l'Éducation nationale, 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. Les tableaux 5.14, 5.15 et 5.16 disponibles en annexe de ce chapitre présentent les salaires nets moyens des personnels selon le statut, le sexe et l'âge, en distinguant les agents à temps complet de ceux à temps partiel/incomplet.

Un agent titulaire (ou assimilé titulaire dans le secteur privé) a perçu, en 2019, un salaire net mensuel moyen de 2 560 euros. Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 600 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en moyenne 2 100 euros nets par mois et ceux de catégorie C 1 690 euros.

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage,

complémentaire retraite), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En 2019, les contributions et cotisations sociales représentent en moyenne 19 % du salaire brut des enseignants du public ainsi que des personnels non-enseignants, contre 22 % du salaire brut des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat. En effet, ces derniers, cotisant davantage pour leur complémentaire retraite et, par ailleurs, soumis à l'assurance chômage lorsqu'ils enseignent dans des établissements sous contrat simple, sont, à salaire brut égal, plus fortement prélevés que leurs homologues du public (**Tableau 5.3**).

Le traitement indiciaire brut (TIB) constitue l'élément prépondérant du salaire brut : tous personnels confondus, il en représente 85 % (85 % pour ceux de catégorie A, 78 % pour les catégories B et 81 % pour les catégories C). Concernant les titulaires, l'écart moyen de TIB est de 730 euros entre les agents de catégorie A et B et de 320 euros entre les agents de catégorie B et C. Les primes sont l'autre composante significative du salaire brut, constituant 13 % du salaire brut en moyenne. Les fonctionnaires de catégorie B sont ceux qui, en moyenne, en perçoivent le plus (530 euros), ceux de catégorie A et ceux de catégorie C en percevant respectivement 420 et 350 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 femmes et hommes, qui sont, à un niveau très agrégé, notamment liés au poids inégal

de chaque sexe dans les différents corps. Au global, une femme rémunérée par l'Éducation nationale perçoit 15 % de moins qu'un homme.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DROM, constitue un facteur de différenciation salariale important : le salaire net d'un Métropolitain est inférieur de près de 1 000 euros à celui d'un Domien (hors Mayotte) (**Tableau 5.4**). 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.

LES SALAIRES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti en salaire temps plein. Le salaire net moyen en EQTP correspond à une moyenne des salaires en EQTP, pondérée par le volume de travail effectif. 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 ministère que quelques mois comptent pour moins.

Ce calcul en équivalent temps plein (EQTP) permet de s'affranchir des différences de temps de travail : des différences liées à la quotité travaillée, puisqu'on compare des salaires « théoriques » à temps complet ; des différences liées à la durée travaillée, puisque les personnes détentrices de contrat court pèsent moins.

Cette approche en EQTP facilite les comparaisons entre corps, mais aussi entre professions.

En 2019, en France (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen en EQTP d'un agent rémunéré par le ministère en charge de l'Éducation nationale s'élève à 2 490 euros (**Tableau 5.2**). Un agent titulaire (ou assimilé dans le secteur privé) a perçu, en 2019, un salaire net mensuel moyen en

EQTP de 2 650 euros : 2 690 euros EQTP pour un agent de catégorie A, 2 170 euros EQTP pour un agent de catégorie B et 1 750 euros pour un agent de catégorie C.

Le niveau de salaire en EQTP des enseignants titulaires du public est très proche de celui des agents de catégorie A (2 670 euros). Que l'on procède selon l'approche « salaire net fiche de paye » ou selon l'approche « salaire net en équivalent temps plein (EQTP) », les enseignants titulaires du premier degré public ont en moyenne une rémunération inférieure à celle de leurs homologues du second degré public. Une partie de ces écarts de salaire net fiche de paye entre titulaires du premier degré et titulaires du second degré est attribuable au temps partiel, les professeurs des écoles l'étant plus fréquemment que leurs homologues du second degré. Ainsi, si le salaire net moyen d'un enseignant titulaire du premier degré public est inférieur de 17,4 % à celui d'un enseignant titulaire du second degré public, l'écart se réduit à 16,6 % lorsqu'on compare des salaires nets en équivalent temps plein, qui sont de 2 430 euros EQTP par mois dans le premier degré public, et de 2 840 euros EQTP dans le second.

Tableau 5.2 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2019 (France entière)

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut					Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Indemnité de résidence (IR)	Supplément familial de traitement (SFT)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
					Montant ⁽²⁾	Part de primes (en %) ⁽³⁾					
Ensemble	2 820	2 410	20	31	358	12.7	2 271	2 263	3.55	0.85	2 491
Titulaires	3 185	2 707	24	37	417	13.1	2 564	2 438	2.01	0.86	2 647
Catégorie A	3 232	2 753	24	38	417	12.9	2 601	2 470	1.96	0.86	2 685
Catégorie B	2 587	2 019	21	21	526	20.3	2 098	2 052	1.51	0.95	2 167
Catégorie C	2 088	1 698	16	19	354	17.0	1 689	1 645	1.39	0.97	1 753
Non-titulaires	1 463	1 308	8	12	136	9.3	1 182	1 023	3.08	0.79	1 563
Enseignants (public + privé sous contrat)	3 092	2 644	23	37	389	12.6	2 488	2 404	2.05	0.89	2 598
1 ^{er} degré	2 871	2 556	22	41	252	8.8	2 299	2 277	1.81	0.90	2 392
Titulaires	2 897	2 581	22	41	252	8.7	2 319	2 293	1.77	0.91	2 405
Non-titulaires	1 934	1 637	18	25	255	13.2	1 555	1 484	2.48	0.87	1 728
2 nd degré	3 272	2 715	24	33	500	15.3	2 642	2 567	2.15	0.92	2 768
Titulaires	3 435	2 853	25	35	522	15.2	2 773	2 675	1.92	0.92	2 853
Non-titulaires	2 165	1 778	19	20	348	16.1	1 757	1 738	2.41	0.92	1 992
Enseignants (public)	3 155	2 690	24	37	404	12.8	2 550	2 448	1.98	0.89	2 645
Titulaires	3 211	2 743	24	38	406	12.6	2 595	2 481	1.92	0.87	2 673
Non-titulaires	2 286	1 871	21	19	374	16.4	1 856	1 835	2.34	0.93	2 071
1 ^{er} degré	2 915	2 584	23	40	268	9.2	2 343	2 313	1.77	0.91	2 425
Titulaires	2 921	2 591	23	40	266	9.1	2 347	2 317	1.76	0.91	2 429
Non-titulaires	2 356	1 866	33	16	442	18.8	1 903	1 834	1.90	0.91	1 936
2 nd degré	3 368	2 784	25	34	525	15.6	2 736	2 654	2.07	0.93	2 843
Titulaires	3 497	2 893	25	35	544	15.6	2 841	2 745	1.92	0.92	2 911
Non-titulaires	2 280	1 872	20	19	369	16.2	1 852	1 835	2.36	0.93	2 082
Enseignants (privé sous contrat)	2 764	2 399	17	36	311	11.3	2 161	2 133	2.24	0.92	2 338
Assimilés titulaires ⁽¹⁾	2 983	2 605	18	39	321	10.8	2 321	2 270	1.89	0.90	2 439
Non-titulaires	1 887	1 577	14	24	271	14.4	1 523	1 530	2.31	0.92	1 760
1 ^{er} degré	2 542	2 345	14	45	138	5.4	1 971	1 954	2.04	0.95	2 129
Assimilés titulaires ⁽¹⁾	2 688	2 493	14	47	133	4.9	2 076	2 046	1.77	0.94	2 191
Non-titulaires	1 737	1 530	12	29	167	9.6	1 392	1 386	2.27	0.91	1 618
2 nd degré	2 872	2 426	19	32	395	13.8	2 255	2 227	2.26	0.95	2 439
Assimilés titulaires ⁽¹⁾	3 140	2 664	20	35	421	13.4	2 451	2 396	1.85	0.94	2 570
Non-titulaires	1 937	1 593	15	23	306	15.8	1 568	1 596	2.26	0.95	1 804
Non enseignants titulaires	3 234	2 575	25	27	608	18.8	2 623	2 279	2.72	0.75	2 696
Catégorie A	3 956	3 152	30	32	743	18.8	3 209	2 972	2.41	0.78	3 280
Catégorie B	2 590	1 993	20	21	555	21.4	2 104	2 046	1.50	0.95	2 167
Catégorie C	2 088	1 698	16	19	354	17.0	1 689	1 645	1.39	0.97	1 753
Non enseignants non titulaires	1 179	1 116	4	8	51	4.3	950	827	2.11	0.88	1 350

© 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 »).

(3) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions »).

► Unité : salaire en euros.

► Lecture : en 2019, les 10 % des agents du MENJS « les mieux rémunérés » perçoivent un salaire net mensuel 3,6 fois plus élevé que les 10 % des agents du MENJS « les moins bien rémunérés » (c'est le rapport interdécales D9/D1).

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

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

Tableau 5.3 - Décomposition du salaire mensuel moyen des personnels de l'Éducation nationale, en 2019 (France entière)

	Enseignants du public		Enseignants du privé		Non-enseignants				Contractuels
	Fonctionnaires	Contractuels	Déteneurs d'un concours	Maîtres délégués	Fonctionnaires				
					Ensemble	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Salaire brut (a)	3 211	2 286	2 983	1 887	3 234	3 956	2 590	2 088	1 179
Contributions et cotisations sociales (b)	616	429	662	363	612	747	486	399	229
- Cotisations sociales salariées	311	215	379	186	305	372	240	201	118
- CSG ⁽¹⁾ et CRDS ⁽²⁾	305	214	283	177	307	375	246	198	111
Salaire net (a - b)	2 595	1 856	2 321	1 523	2 623	3 209	2 104	1 689	950

© DEPP

(1) Contribution sociale généralisée

(2) Contribution au remboursement de la dette sociale

▶ Unité : salaire en euros.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

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

Tableau 5.4 - Comparaison géographique des salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2019

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
France métropolitaine	2 771	2 411	308	11.1	2 228	2 243	3.52	0.85	2 445
Enseignants du public	3 095	2 691	342	11.1	2 497	2 420	1.93	0.89	2 592
Titulaires	3 149	2 741	344	10.9	2 540	2 452	1.87	0.87	2 619
P. des écoles	2 863	2 591	207	7.2	2 295	2 294	1.71	0.92	2 377
P. agrégés	4 296	3 496	716	16.7	3 502	3 499	1.78	0.93	3 582
P. certifiés	3 220	2 753	410	12.7	2 604	2 566	1.79	0.94	2 680
P. d'EPS	3 259	2 778	419	12.9	2 635	2 623	1.71	1.00	2 695
P. de lycée pro	3 436	2 866	507	14.8	2 789	2 763	1.68	0.95	2 838
Non-titulaires	2 220	1 877	300	13.5	1 801	1 800	2.28	0.92	2 025
Enseignants du privé	2 745	2 400	290	10.6	2 146	2 123	2.23	0.92	2 322
Titulaires	2 961	2 604	300	10.1	2 304	2 258	1.88	0.90	2 423
P. des écoles	2 667	2 496	108	4.0	2 059	2 045	1.74	0.95	2 174
P. agrégés	4 362	3 540	738	16.9	3 432	3 380	1.71	0.90	3 531
P. certifiés	3 055	2 622	378	12.4	2 383	2 352	1.82	0.95	2 507
P. d'EPS	3 058	2 648	355	11.6	2 382	2 352	1.69	0.99	2 464
P. de lycée pro	3 233	2 721	461	14.3	2 525	2 492	1.71	0.94	2 617
Non-titulaires	1 866	1 575	251	13.5	1 507	1 520	2.29	0.92	1 746
Non enseignants	1 907	1 656	223	11.7	1 540	1 218	4.72	0.76	1 992
Titulaires	3 181	2 574	554	17.4	2 575	2 237	2.67	0.75	2 650
P. d'encadrement	5 325	4 216	1 034	19.4	4 322	4 128	1.61	0.94	4 315
P. d'éducation	3 147	2 835	254	8.1	2 525	2 496	1.72	0.94	2 574
P. ASS	2 632	2 072	515	19.6	2 133	1 937	2.02	0.82	2 221
P. ITRF	2 530	1 976	509	20.1	2 054	1 776	2.04	0.84	2 120
Non-titulaires	1 157	1 116	29	2.5	931	809	2.07	0.88	1 320

Tableau 5.4 (Suite)

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
			Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾					
DROM (hors Mayotte)	3 874	2 394	1 453	37.5	3 210	3 264	3.74	0.87	3 491
Enseignants du public	4 370	2 681	1 658	37.9	3 636	3 543	1.93	0.92	3 709
Titulaires	4 522	2 781	1 707	37.7	3 767	3 643	1.76	0.89	3 809
P. des écoles	4 183	2 625	1 522	36.4	3 472	3 417	1.63	0.93	3 520
P. agrégés	6 278	3 694	2 543	40.5	5 268	5 240	1.55	0.94	5 312
P. certifiés	4 702	2 846	1 826	38.8	3 929	3 841	1.71	0.93	3 966
P. d'EPS	4 741	2 880	1 829	38.6	3 958	3 890	1.63	1.00	4 005
P. de lycée pro	4 742	2 893	1 820	38.4	3 959	3 887	1.70	0.94	3 980
Non-titulaires	3 046	1 805	1 226	40.2	2 491	2 425	1.76	0.99	2 578
Enseignants du privé	3 716	2 363	1 329	35.8	2 919	2 871	2.23	0.97	3 082
Titulaires	4 169	2 660	1 481	35.5	3 255	3 185	1.75	0.95	3 343
P. des écoles	3 941	2 593	1 320	33.5	3 060	3 003	1.62	0.99	3 126
P. agrégés	6 150	3 710	2 409	39.2	4 860	4 805	1.48	0.92	4 850
P. certifiés	4 300	2 681	1 588	36.9	3 370	3 313	1.70	0.98	3 489
P. d'EPS	4 301	2 719	1 560	36.3	3 363	3 268	1.66	1.06	3 428
P. de lycée pro	4 247	2 698	1 526	35.9	3 322	3 223	1.74	0.97	3 427
Non-titulaires	2 589	1 625	950	36.7	2 082	2 040	1.84	1.00	2 220
Non enseignants	2 568	1 624	927	36.1	2 118	1 535	4.73	0.80	2 794
Titulaires	4 424	2 610	1 789	40.4	3 688	3 208	2.69	0.78	3 708
P. d'encadrement	7 397	4 306	3 063	41.4	6 174	6 039	1.52	0.92	6 153
P. d'éducation	4 486	2 851	1 608	35.8	3 721	3 612	1.69	0.91	3 733
ASS	3 621	2 090	1 508	41.6	3 021	2 749	2.00	0.85	3 051
ITRF	3 497	2 034	1 439	41.1	2 919	2 522	2.00	0.89	2 933
Non-titulaires	1 615	1 118	485	30.0	1 313	1 221	2.15	0.93	1 940

© DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions »).

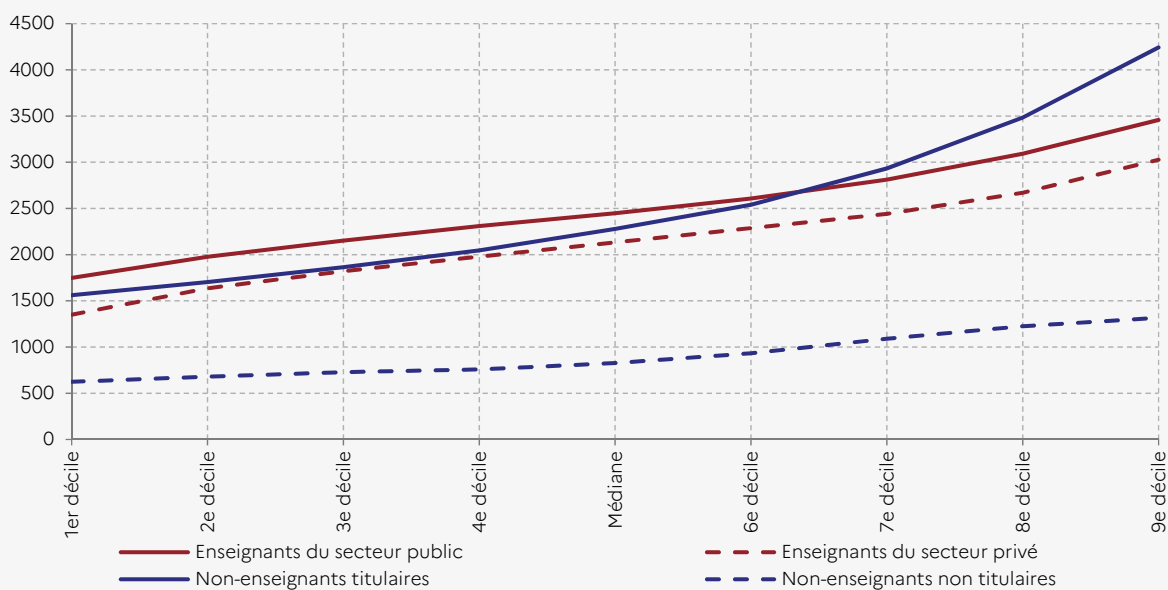
- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

3. Distribution des salaires

La figure 5.1 permet d'identifier à quels niveaux de salaire les écarts entre personnels de l'Éducation nationale se creusent. En 2019, les personnels titulaires non enseignants les mieux rémunérés bénéficient de rémunérations plus importantes que les enseignants du public ayant les plus hauts salaires. C'est le contraire pour les personnels les

moins rémunérés. Par ailleurs, les salaires des enseignants du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants du public, avec un écart semblable à tous les déciles (ratio compris entre 0,8 et 0,9).

Figure 5.1 - Distribution du salaire net mensuel des personnels de l'Éducation nationale, en 2019



© DEPP

- Unité : salaire en euros.
- Lecture : en 2019, en France (hors Mayotte), les 10 % des enseignants du secteur public les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 748 euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

Les 20 % des postes les moins bien rémunérés ont un salaire net mensuel inférieur à 1 520 euros. 26 % des enseignants non titulaires du public, 49 % des maîtres délégués du privé, un cinquième des personnels ASS et ITRF de catégorie C et 95 % des non-enseignants non titulaires ont un salaire inférieur à ce montant (**Figure 5.2**). Le temps incomplet explique en partie ces niveaux de salaire : parmi les agents percevant un salaire net mensuel inférieur à 1 520 euros, 86 % des enseignants non titulaires du public, 77 % des maîtres délégués du privé et 80 % des non-enseignants non-titulaires sont à temps partiel ou incomplet. En revanche, le temps partiel ne concerne que 55 % des agents titulaires de catégorie C dont le salaire net mensuel est inférieur à 1 520 euros.

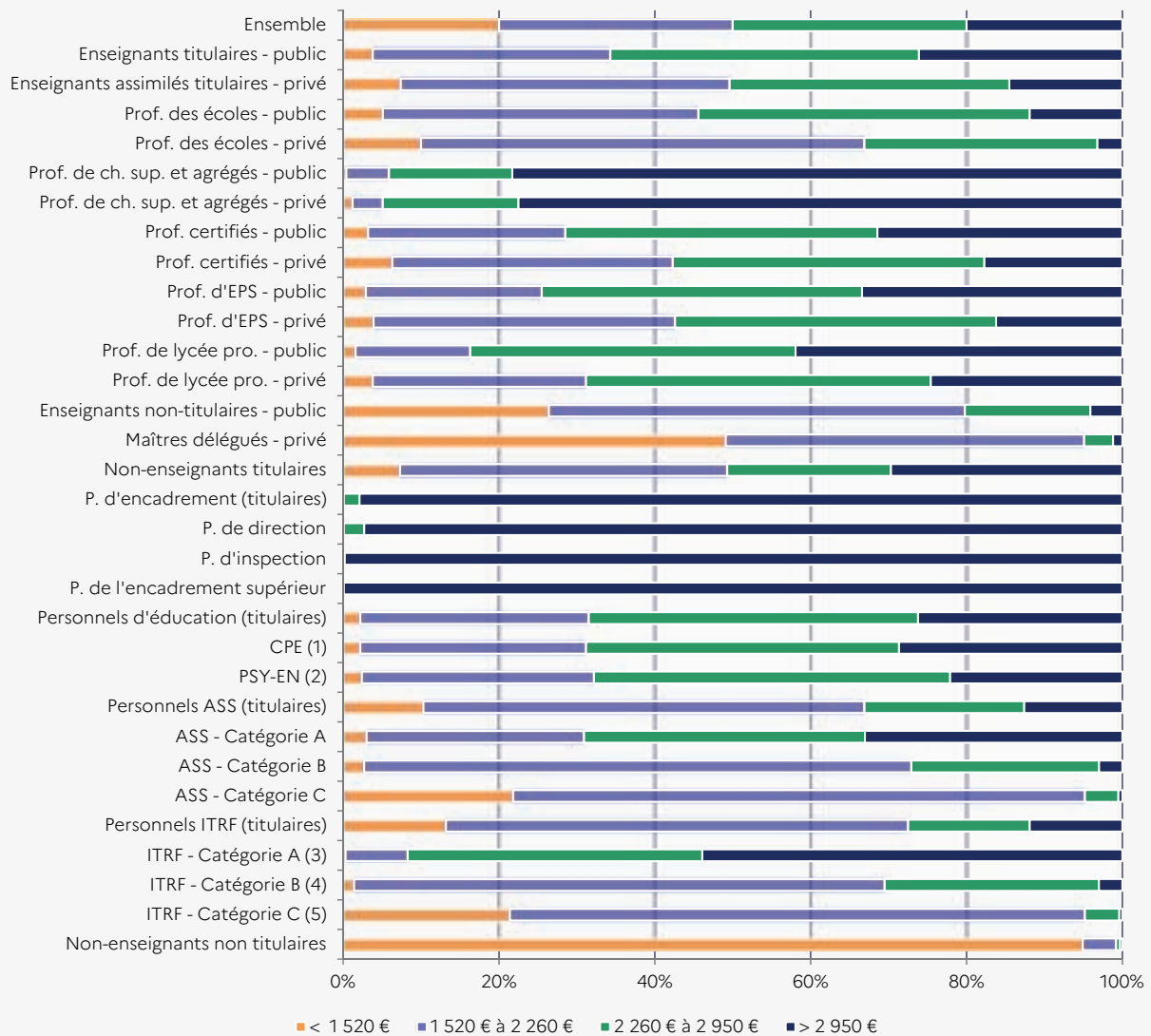
Pour les 20 % des postes les mieux rémunérés, le salaire net mensuel est supérieur à 2 950 euros en 2019. Cela concerne huit professeurs de chaire supérieure et agrégés sur dix, la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 33 % des personnels administratifs, sociaux et de santé de catégorie A et 54 % des ingénieurs et personnels de recherche et de formation de catégorie A.

En 2019, en France (hors Mayotte), 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 2 260 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, 41 % des professeurs des écoles du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane (57 % dans le privé sous contrat), ce qui n'est le cas que de 25 % des certifiés, 23 % des PEPS et 15 % des PLP du secteur public (36 % des certifiés, 39 % des PEPS

et 27 % 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 5.2 - Répartition des personnels de l'Éducation nationale, selon leur niveau de salaire, en 2019



© DEPP

- (1) Conseillers principaux d'éducation
 (2) Psychologues de l'éducation nationale
 (3) Ingénieurs de recherche et d'études, assistants ingénieurs
 (4) Techniciens de recherche
 (5) Agents et adjoints techniques

► Lecture : en 2019, 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 1 520 euros. Cela concerne 3,8 % des enseignants titulaires du public, 7,4 % des enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif, 7,3 % des non-enseignants titulaires et 94,8 % des non-enseignants non titulaires.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

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

4. Évolution du salaire net moyen

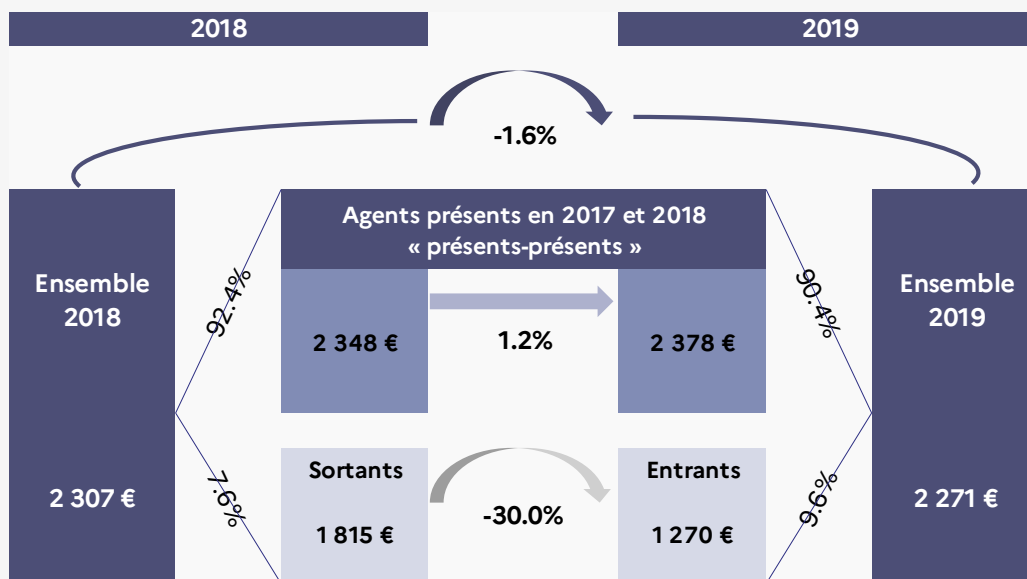
L'édition 2020 du bilan social national présentait les niveaux de salaires moyens en 2018. La figure 5.3 présente succinctement les évolutions de salaire entre 2018 et 2019 en mettant en évidence le poids des mouvements de population entre deux années consécutives dans les évolutions de salaire. En effet, chaque année, la population du ministère en charge de l'Éducation nationale change : certains quittent le ministère quand d'autres arrivent ou reviennent, et, parmi ceux qui restent (les « présents-présents »), des évolutions de nature statutaire (titularisation, changement de corps, grade, échelon) ou de rythme de travail viennent modifier la rémunération.

Parmi les agents rémunérés en 2019 par le ministère en charge de l'Éducation nationale, 90,4 % l'étaient déjà en 2018 (**figure 5.3**). Le salaire net moyen de ces agents (2 380 euros) augmente de 1,2 % en euros constants par rapport à 2018 (i.e. en tenant compte

du poids de l'inflation qui s'élève à 1,1 % en 2019). Les 9,6 % autres sont des agents rémunérés en 2019 par le ministère en charge de l'Éducation nationale mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours, contractuels, etc.) avec un salaire mensuel moyen de 1 270 euros. Quant aux agents présents en 2018 qui ne le sont plus en 2019 (départs à la retraite, non renouvellement de contrat pour les contractuels...), ils gagnaient en moyenne 1 820 euros en 2018. Ainsi, les nouveaux agents ont un salaire moyen plus faible de 30 % à celui que percevaient les agents partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des agents diminue entre 2018 et 2019 (-1,6 %) : tandis que le salaire des « présents-présents » augmente (+1,2 %), le renouvellement des populations tire à la baisse l'évolution globale.

Figure 5.3 - Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen entre 2018 et 2019 des agents du MENJS (en euros constants⁽¹⁾)



© DEPP

(1) Les salaires nets 2018 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 1,1 % entre 2018 et 2019 (1,8 % entre 2017 et 2018).

- Lecture : le salaire net moyen 2019 des agents du ministère en charge de l'Éducation nationale diminue de 1,6 % en euros constants par rapport au salaire net moyen 2018 des agents du ministère en charge de l'Éducation nationale. Cette diminution résulte de l'évolution 2018-2019 du salaire net moyen des personnels présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2018 et les entrants 2019. Les présents-présents représentent 92,4 % de la population du ministère en 2018. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 1,2 % en euros constants en 2019. Les sortants représentent 7,6 % de la population du ministère en 2018 et les entrants représentent 9,6 % de la population du ministère en 2019. L'écart de salaire entre les sortants 2018 et les entrants 2019 est égal à 30,0 %.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat. Agents titulaires et contractuels du MENJS, à temps complet, partiel ou incomplet.
- Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

Les évolutions du salaire moyen des agents restant en place en 2018-2019 s'expliquent par leur progression de carrière, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte / un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur.

Les principales mesures réglementaires et de contexte économique ayant influé sur les salaires sur la période 2018-2019 sont les suivantes :

- ▶ La valeur du point d'indice reste inchangée par rapport à 2018 (4,6860 € depuis le 1^{er} février 2017 ; décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice).
- ▶ Inflation : la hausse des prix s'élève à 1,1 % en 2019 (après 1,8 % en 2018 et 1,0 % en 2017).
- ▶ Dans le cadre du protocole parcours carrière compétences (PPCR) :
 - Poursuite de la transformation d'une partie des primes en points d'indice pour les personnels titulaires de catégorie A (hors domaine social et paramédical) : ce transfert primes/points (TPP) se traduit par une majoration des indices de traitement (+5 points d'INM, après +4 points d'INM en 2017) et d'une majoration du montant maximal annuel brut de la baisse des primes de 167 euros à 389 euros (autrement dit passage d'un abattement de 3 à 7 points maximum pour un temps plein). Pour les personnels percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation a donné lieu à une augmentation nette de la rémunération perçue.
 - Poursuite du déploiement de la classe exceptionnelle. Par exemple, pour les enseignants, taux fixés à 4,29 % pour les professeurs des écoles (+1,43 point par rapport à 2018) et à 7,53 % pour les enseignants du second degré (+2,51 points par rapport à 2018).
 - En vertu du décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 (version consolidée au 7 septembre 2020), application de mesures de revalorisation des grilles indiciaires (hors TPP) pour certains fonctionnaires :
 - 1) Les agents et adjoints techniques (personnels ASS et ITRF de catégorie C)
 - 2) Les techniciens (personnels ITRF de catégorie B)
 - 3) Les infirmier(ères)
- 4) Au 1^{er} février 2019, reclassement en catégorie A des assistant(es) de service social (jusqu'alors en catégorie B) avec de nouvelles grilles indiciaires.
- Revalorisation des taux d'heures supplémentaires année (HSA) au 1^{er} janvier 2019 comme suit :

	Certifiés CN	Certifiés HC	Agrégés CN	Agrégés KH
2018 ⁽¹⁾	1 132	1 245	1 645	1 810
2019 ⁽²⁾	1 143	1 257	1 658	1 824
Évolution en %	0,97	0,96	0,79	0,77

(1) Taux en vigueur le 1^{er} septembre 2017

(2) Taux entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019

- ▶ Taux d'accès à la hors classe : en 2019, augmentation du taux d'accès à la hors classe (fixé à 15,1 %, soit 1,9 point de plus par rapport à 2018) pour les professeurs des écoles afin de converger avec celui des professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et d'agrégés (17 % depuis 2017).
- ▶ Heures supplémentaires
 - Entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019 du décret n° 2019-309 du 11 avril 2019 portant création d'une seconde heure supplémentaire année (HSA) non refusable. La première heure compte pour 1,2 (majoration du taux de rémunération de 20 %), la seconde heure compte pour 1.
 - Exonération et défiscalisation des heures supplémentaires et indemnités pour missions particulières (IMP) pour les enseignants et les conseillers principaux d'éducation (CPE) : conformément à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et à l'article 2 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, les heures supplémentaires et complémentaires accomplies à compter du 1^{er} janvier 2019 seront exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse et, dans la limite de 5 000 € nets par an, d'impôt sur le revenu.
- ▶ Indemnité « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » (REP+) : À compter du 1^{er} septembre 2019, la prime en REP+ est revalorisée à 4 646 euros bruts annuels. Cette majoration fait suite à une 1^{ère} majoration intervenue au 1^{er} septembre 2018 qui la faisait passer de 2 312 euros (valeur à sa création en septembre 2015) à 3 479 euros bruts annuels.
- ▶ Mesures s'appliquant au CET des agents de la FPE :
 - Abaissement du seuil d'indemnisation des jours de CET, passant de 20 à 15 jours : avant le 1^{er} janvier 2019, les agents de la fonction

publique avaient la possibilité de monétiser ou de prendre en compte pour la retraite complémentaire (RAFP) les jours de CET comptabilisés au-delà de 20. À compter du 1^{er} janvier 2019, le seuil est abaissé à 15 jours pour les agents de la FPE.

- À compter du 1^{er} janvier 2019, revalorisation de l'indemnisation des jours de CET comme suit :

	Montant net jusqu'au 31/12/2018	Montant net jusqu'au 01/01/2019
Catégorie A	113,09 €	122,13 €
Catégorie B	72,38 €	81,42 €
Catégorie C	58,81 €	67,85 €

► Convergence des taux de cotisations salariales au titre de la retraite du public sur le privé :

- Pour les enseignants et non enseignants titulaires du public, le taux de cotisation salariale passe de 10,56 % en 2018 à 10,83 % en 2019 soit une augmentation du taux de cotisation de 0,27 point entre 2018 et 2019.
- Pour les enseignants du privé sous contrat et l'ensemble des contractuels, le taux de cotisation salariale s'élève à 10,10 en 2019 (il était inchangé depuis janvier 2017).

B. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2019

1. Les enseignants du secteur public

Des salaires moins élevés dans le premier degré

En 2019, dans le secteur public, en France, les enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 2 550 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 160 euros (**Tableau 5.5**). Les primes constituent 13 % du salaire brut : 9 % dans le premier degré, 16 % dans le second degré avec plus de la moitié correspondant à des rémunérations pour heures supplémentaires marquées, en 2019, par l'introduction de la 2^{ème} heure supplémentaire année (HSA) non refusable ainsi que par les mesures de défiscalisation et désocialisation dont elles ont bénéficié.

Les enseignants titulaires des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 350 euros contre 2 840 euros pour les titulaires du second degré, soit une différence d'environ 500 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 580 euros). La moitié (48 %) de l'écart de salaire brut est portée par les primes. 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. Cela est également lié, dans une moindre mesure, à la fréquence plus forte du temps partiel dans le premier degré.

Bien que rémunérés au départ sur la même grille indiciaire, les professeurs des écoles gagnent, en net mensuel, environ 310 euros de moins que les professeurs certifiés, 350 euros de moins que les professeurs d'EPS et 520 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel (PLP). Si l'on retrouve l'impact des primes et du temps partiel 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 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 moins grande longévité 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 et classe exceptionnelle que de certifiés, de professeurs d'EPS et de professeurs de lycée professionnel.

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 5 700 euros et correspond à un brut mensuel de 6 780 euros, dont 34 % de primes, constituées majoritairement d'heures supplémentaires. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 3 550 euros nets en moyenne, et une part des primes dans le salaire brut deux fois plus faible (17,5 %). Le salaire net mensuel des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur d'environ 850 à 880 euros à celui des agrégés, et leur part des primes plus faible d'environ 3 points. Les professeurs agrégés (et a fortiori de chaire supérieure), du fait de leur affectation principale au lycée, et notamment dans des classes à examen et post-bac, qui bénéficient d'heures de pondération, et de leur obligation réglementaire de service, ont davantage d'opportunités de compléter leur service par des heures supplémentaires (pour en savoir plus sur les HSA, voir Thomas J-E., 2020 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2019 dans le second degré », Note d'Information, n° 20.22, MENJ-MESRI-DEPP). 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 200 euros par mois, lié à l'âge plus élevé des PLP.

Les enseignants non titulaires du second degré perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues titulaires, par exemple 30 % de moins en net que les professeurs certifiés. En effet, ils enseignent fréquemment à temps 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 51 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 63 % 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 plus élevé de 55 % chez les professeurs des écoles, 62 % chez les PLP, 64 % chez les certifiés, atteignant 69 % chez les professeurs d'EPS et 74 % chez les agrégés (**Tableau 5.5**).

L'âge est ainsi un important motif d'écart salarial, 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 (hors classe, classe exceptionnelle) 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. À la différence des titulaires, les salaires des non-titulaires âgés de 50 ans ou plus se différencient beaucoup moins de ceux de leurs collègues âgés de moins de 30 ans (de l'ordre de 14 % dans le second degré).

Tableau 5.5 - Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public, en 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Ensemble	2 690	404	278	12.8	3 155	2 550	2 645
Moins de 30 ans	2 015	301	210	12.8	2 349	1 898	1 978
50 ans et plus	3 251	449	301	12.0	3 740	3 019	3 094
Enseignants du premier degré public	2 584	268	n.s.	9.2	2 915	2 343	2 425
Moins de 30 ans	2 024	238	n.s.	10.4	2 291	1 843	1 897
50 ans et plus	3 115	297	n.s.	8.6	3 449	2 767	2 821
Enseignants titulaires	2 591	266	n.s.	9.1	2 921	2 347	2 429
Moins de 30 ans	2 026	232	n.s.	10.1	2 288	1 840	1 896
50 ans et plus	3 123	295	n.s.	8.5	3 454	2 772	2 823
Professeurs des écoles	2 592	266	n.s.	9.1	2 922	2 348	2 429
Moins de 30 ans	2 026	232	n.s.	10.1	2 288	1 840	1 896
50 ans et plus	3 134	295	n.s.	8.5	3 466	2 781	2 831
Classe normale	2 458	256	n.s.	9.2	2 782	2 236	2 323
Hors classe	3 418	302	n.s.	8.0	3 756	3 012	3 057
Classe exceptionnelle	3 833	461	n.s.	10.6	4 332	3 482	3 495
Enseignants non titulaires	1 866	442	n.s.	18.8	2 356	1 903	1 936
Enseignants du second degré public	2 784	525	301	15.6	3 368	2 736	2 843
Moins de 30 ans	2 005	368	232	15.3	2 410	1 956	2 070
50 ans et plus	3 346	554	315	14.0	3 944	3 194	3 286
Enseignants titulaires	2 893	544	308	15.6	3 497	2 841	2 911
Moins de 30 ans	2 067	372	236	15.0	2 479	2 013	2 085
50 ans et plus	3 446	569	320	14.0	4 059	3 287	3 353
Professeurs de chaire supérieure	4 390	2 290	1 992	33.8	6 777	5 701	5 700
50 ans et plus	4 525	2 225	1 925	32.6	6 830	5 729	5 725
Professeurs agrégés	3 501	762	551	17.5	4 345	3 546	3 626
Moins de 30 ans	2 366	492	434	17.0	2 896	2 359	2 450
50 ans et plus	4 116	760	529	15.4	4 935	4 010	4 073
Classe normale	3 194	748	547	18.5	4 033	3 298	3 382
Hors classe	4 225	773	539	15.3	5 059	4 110	4 177
Classe exceptionnelle	4 719	974	711	16.9	5 757	4 693	4 765
Professeurs certifiés	2 757	473	244	14.4	3 285	2 662	2 737
Moins de 30 ans	2 027	347	209	14.4	2 413	1 957	2 028
50 ans et plus	3 315	492	254	12.8	3 848	3 109	3 180
Classe normale	2 449	454	234	15.3	2 962	2 404	2 477
Hors classe	3 477	502	262	12.5	4 024	3 250	3 321
Classe exceptionnelle	3 773	635	311	14.2	4 463	3 614	3 673
Professeurs d'EPS	2 783	483	229	14.5	3 326	2 696	2 754
Moins de 30 ans	2 051	388	196	15.6	2 485	2 018	2 089
50 ans et plus	3 472	470	218	11.8	3 981	3 210	3 270
Classe normale	2 461	479	229	15.9	3 006	2 443	2 501
Hors classe	3 506	478	228	11.9	4 030	3 251	3 309
Classe exceptionnelle	3 786	594	243	13.4	4 425	3 575	3 644
Professeurs de lycée professionnel	2 868	595	298	16.9	3 523	2 867	2 914
Moins de 30 ans	2 029	399	265	16.1	2 473	2 012	2 082
50 ans et plus	3 285	598	284	15.2	3 924	3 182	3 233
Classe normale	2 546	581	299	18.2	3 195	2 608	2 653
Hors classe	3 520	602	290	14.5	4 164	3 372	3 429
Classe exceptionnelle	3 851	776	319	16.6	4 681	3 798	3 835
Enseignants non titulaires	1 872	369	209	16.2	2 280	1 852	2 082
Moins de 30 ans	1 744	352	210	16.6	2 116	1 719	1 973
50 ans et plus	1 987	353	218	14.9	2 373	1 927	2 153

© DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions »).

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ n.s. : non significatif.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

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 2019, en France (hors Mayotte) les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 160 euros, soit en brut 2 760 euros (**Tableau 5.6**). Les primes constituent 11 % du salaire brut (5 % dans le premier degré et 14 % dans le second degré) ; dans le second degré, plus des deux

tiers des primes concernent les rémunérations pour heures supplémentaires.

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 1 970 euros contre 2 260 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 280 euros nets mensuels. Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre le premier et le second degrés, entre les corps et selon l'âge.

Les maîtres délégués du premier degré perçoivent en moyenne 1 390 euros nets mensuels contre 1 570 dans le second degré. Les écarts de salaire entre maîtres délégués des premier et second degrés se sont réduits depuis 2015 grâce au passage des instituteurs suppléants qui constituaient le vivier des maîtres délégués du premier degré privé dans l'ECR plus rémunératrice du second degré. L'écart de salaire entre les maîtres délégués des premier et second degrés est en partie attribuable à l'écart de primes perçues.

3. Comparaison des salaires des enseignants entre secteurs public et privé sous contrat

En 2019, en France (hors Mayotte), les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 15 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 390 euros de moins par mois (**Tableau 5.6**). 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 secteur public.

Une des sources majeures de ces écarts est à rechercher dans la surreprésentation des enseignants à temps incomplet dans le secteur privé. En moyenne, 23 % des enseignants du privé le sont contre 12 % des enseignants du public. Le temps partiel et incomplet impacte l'ensemble des composantes de salaire. Ainsi, par rapport aux enseignants du public, ceux du privé perçoivent en moyenne un TIB inférieur de 290 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, les professeurs des écoles qui exercent une fonction de direction d'école ne perçoivent pas, comme leurs homologues du public, l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) de direction. Ils bénéficient d'un complément de rémunération de la part du réseau au titre des fonctions de directeur, donnée qui ne remonte pas dans Siasp. Par conséquent, les salaires moyens des PE du privé sont minorés.

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, DEPP-MENESR, p. 35-56.

Tableau 5.6 - Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Rapport salaire net moyen privé/public	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) (1)				
Ensemble	2 399	311	244	11.3	2 764	2 161	0.85	2 338
Moins de 30 ans	1 819	239	199	11.5	2 075	1 652	0.87	1 810
50 ans et plus	2 830	335	260	10.5	3 200	2 491	0.83	2 676
Enseignants du premier degré privé	2 345	138	n.s.	5.4	2 542	1 971	0.84	2 129
Moins de 30 ans	1 842	133	n.s.	6.7	1 990	1 572	0.85	1 708
50 ans et plus	2 797	149	n.s.	5.0	2 976	2 297	0.83	2 444
Enseignants assimilés titulaires	2 493	133	n.s.	4.9	2 688	2 076	0.88	2 191
Moins de 30 ans	2 024	106	n.s.	4.9	2 148	1 679	0.91	1 730
50 ans et plus	2 870	149	n.s.	4.9	3 048	2 351	0.85	2 477
Professeurs des écoles	2 499	133	n.s.	4.9	2 694	2 080	0.89	2 195
Moins de 30 ans	2 024	106	n.s.	4.9	2 148	1 679	0.91	1 730
50 ans et plus	2 880	149	n.s.	4.9	3 058	2 359	0.85	2 484
Classe normale	2 386	131	n.s.	5.1	2 583	1 995	0.89	2 109
Hors classe	3 315	152	n.s.	4.4	3 492	2 692	0.89	2 818
Classe exceptionnelle	3 572	159	n.s.	4.2	3 754	2 901	0.83	3 054
Maîtres délégués	1 530	167	n.s.	9.6	1 737	1 392	0.73	1 618
Enseignants du second degré privé	2 426	395	252	13.8	2 872	2 255	0.82	2 439
Moins de 30 ans	1 807	299	205	14.1	2 123	1 697	0.87	1 868
50 ans et plus	2 844	410	266	12.5	3 290	2 570	0.80	2 770
Enseignants assimilés titulaires	2 664	421	264	13.4	3 140	2 451	0.86	2 570
Moins de 30 ans	2 029	300	204	12.8	2 347	1 849	0.92	1 925
50 ans et plus	2 994	423	272	12.2	3 454	2 692	0.82	2 851
Prof. de chaire supérieure et agrégés	3 555	784	620	17.7	4 423	3 483	0.96	3 580
Moins de 30 ans	2 578	492	305	15.9	3 089	2 412	1.02	2 455
50 ans et plus	3 934	825	682	17.1	4 815	3 795	0.92	3 920
P. agrégés de classe normale	3 319	754	581	18.1	4 167	3 279	0.99	3 363
P. agrégés de hors classe	4 195	749	611	15.0	4 995	3 929	0.96	4 095
P. agrégés de classe exceptionnelle	4 676	1 089	944	18.7	5 816	4 607	0.98	4 710
Professeurs certifiés	2 623	397	247	12.9	3 074	2 398	0.90	2 523
Moins de 30 ans	2 020	292	207	12.5	2 331	1 838	0.94	1 918
50 ans et plus	2 961	398	253	11.7	3 395	2 644	0.85	2 807
Classe normale	2 396	389	239	13.7	2 844	2 220	0.92	2 326
Hors classe	3 313	410	260	10.9	3 767	2 933	0.90	3 130
Classe exceptionnelle	3 640	528	383	12.6	4 202	3 287	0.91	3 519
Professeurs d'EPS	2 649	374	210	12.2	3 078	2 397	0.89	2 479
Moins de 30 ans	2 051	321	187	13.4	2 387	1 876	0.93	1 932
50 ans et plus	3 139	350	201	9.9	3 529	2 741	0.85	2 881
Classe normale	2 424	379	211	13.3	2 860	2 230	0.91	2 290
Hors classe	3 352	357	206	9.5	3 753	2 916	0.90	3 081
Classe exceptionnelle	3 552	382	218	9.6	3 971	3 090	0.86	3 436
Professeurs de lycée professionnel	2 720	480	280	14.8	3 252	2 539	0.89	2 632
Moins de 30 ans	2 037	334	200	14.0	2 382	1 886	0.94	1 950
50 ans et plus	2 994	471	269	13.5	3 498	2 726	0.86	2 853
Classe normale	2 449	476	279	16.0	2 981	2 330	0.89	2 401
Hors classe	3 369	485	281	12.5	3 893	3 034	0.90	3 186
Classe exceptionnelle	3 598	606	256	14.3	4 242	3 304	0.87	3 616
Maîtres délégués	1 593	306	199	15.8	1 937	1 568	0.85	1 804
Moins de 30 ans	1 633	298	207	15.3	1 947	1 579	0.92	1 801
50 ans et plus	1 545	297	204	15.8	1 874	1 513	0.79	1 809

© DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions »).

► Unité : salaire en euros.

► n.s. : non significatif.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.

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

4. Les salaires selon le sexe

Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 9 % à celui des hommes (5 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 7 % (5 % dans le secteur privé) (**Tableaux 5.7 et 5.8 et figure 5.4**). Les écarts entre les enseignantes et les enseignants s'observent à la fois pour le TIB et pour les primes.

Quels que soient les corps et le secteur, les femmes enseignent davantage à temps partiel/incomplet et sont moins avancées dans leur carrière (TIB moins élevé de 3 % à 9 % selon les corps et le secteur). Le niveau et la part des primes sont également moins élevés pour les femmes. Parmi les professeurs des écoles du public, l'écart de primes est de 27 % entre femmes et hommes, 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), et dans les missions de remplacement. Dans le second degré, public comme privé, les femmes perçoivent en moyenne 21 % (dans le public) à 25 % (dans le privé) de primes de moins que les hommes. Cet écart est

particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (28 % dans le public, 30 % dans le privé). En particulier, les hommes ont une plus grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant en moyenne, tous corps confondus 33 % (dans le privé) à 41 % (dans le public) de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes. Ils exercent également davantage de fonctions rémunératrices. Enfin, la part des hommes est plus importante dans les DROM (hors Mayotte), ils perçoivent donc davantage la prime pour cherté de la vie.

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, DEPP-MEN.

Tableau 5.7 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur public, en 2019

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
			Montant	dont heures sup.	dont NBI				
Ensemble	Femmes	2 635	349	232	n.s.	3 046	2 457	2 559	
	Hommes	2 821	534	347	n.s.	3 413	2 773	2 847	
	Ratio F/H	0.93	0.65	0.67	n.s.	0.89	0.89	0.90	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Femmes	2 553	252	n.s.	8	2 870	2 305	2 396
		Hommes	2 748	346	n.s.	12	3 150	2 536	2 574
		Ratio F/H	0.93	0.73	n.s.	0.67	0.91	0.91	0.93
	Professeurs des écoles	Femmes	2 560	250	n.s.	8	2 876	2 310	2 400
		Hommes	2 758	344	n.s.	12	3 158	2 543	2 580
		Ratio F/H	0.93	0.73	n.s.	n.s.	0.91	0.91	0.93
	Enseignants non titulaires du premier degré	Femmes	1 834	431	n.s.	n.s.	2 314	1 869	1 917
		Hommes	2 007	488	n.s.	n.s.	2 543	2 056	2 016
		Ratio F/H	0.91	0.88	n.s.	n.s.	0.91	0.91	0.95
Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Femmes	2 741	473	256	n.s.	3 271	2 651	2 770
		Hommes	2 846	599	362	n.s.	3 505	2 855	2 945
		Ratio F/H	0.96	0.79	0.71	n.s.	0.93	0.93	0.94
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Femmes	3 478	693	493	n.s.	4 255	3 465	3 559
		Hommes	3 602	969	747	n.s.	4 654	3 822	3 879
		Ratio F/H	0.97	0.72	0.66	n.s.	0.91	0.91	0.92
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Femmes	2 739	456	224	n.s.	3 251	2 632	2 715
		Hommes	2 841	558	295	n.s.	3 458	2 811	2 857
		Ratio F/H	0.96	0.82	0.76	n.s.	0.94	0.94	0.95
	Enseignants non titulaires du second degré	Femmes	1 821	342	185	n.s.	2 201	1 787	2 041
		Hommes	1 929	399	233	n.s.	2 368	1 925	2 125
		Ratio F/H	0.94	0.86	0.79	n.s.	0.93	0.93	0.96

© DEPP

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ n.s. : non significatif.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP-MENJS.

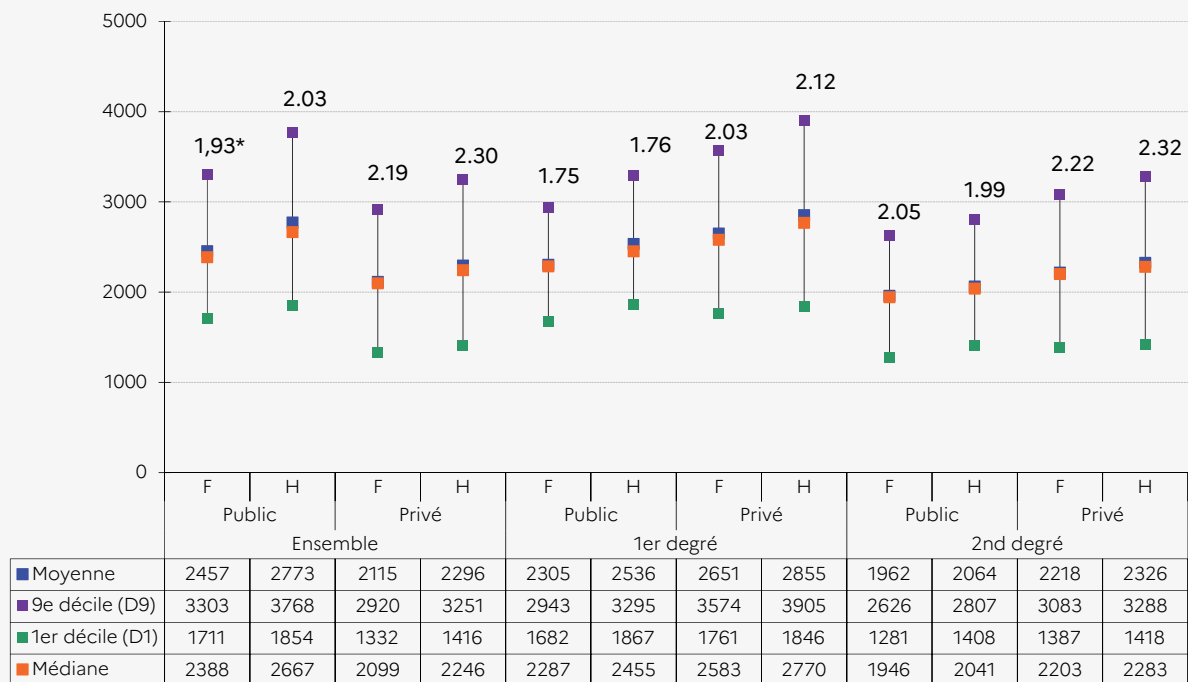
Tableau 5.8 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur privé sous contrat, en 2019

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP		
			Montant	dont heures sup.					
Ensemble	Femmes	2 380	275	217	2 710	2 115	2 292		
	Hommes	2 457	416	298	2 922	2 296	2 471		
	Ratio F/H	0.97	0.66	0.73	0.93	0.92	0.93		
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Femmes	2 336	136	n.s.	2 531	1 962	2 125	
		Hommes	2 443	166	n.s.	2 660	2 064	2 173	
		Ratio F/H	0.96	0.82	n.s.	0.95	0.95	0.98	
	Professeurs des écoles	Femmes	2 487	131	n.s.	2 681	2 070	2 189	
		Hommes	2 626	154	n.s.	2 837	2 191	2 256	
		Ratio F/H	0.95	0.85	n.s.	0.95	0.94	0.97	
	Maîtres délégués	Femmes	1 516	161	n.s.	1 719	1 378	1 614	
		Hommes	1 646	220	n.s.	1 892	1 514	1 648	
		Ratio F/H	0.92	0.73	n.s.	0.91	0.91	0.98	
	Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Femmes	2 409	369	226	2 830	2 218	2 403
			Hommes	2 458	448	301	2 956	2 326	2 510
			Ratio F/H	0.98	0.82	0.75	0.96	0.95	0.96
Professeurs de chaire supérieure et agrégés		Femmes	3 459	655	490	4 197	3 294	3 399	
		Hommes	3 670	937	771	4 692	3 706	3 792	
		Ratio F/H	0.94	0.70	0.64	0.89	0.89	0.90	
Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel		Femmes	2 615	382	227	3 052	2 379	2 497	
		Hommes	2 693	461	294	3 208	2 508	2 619	
		Ratio F/H	0.97	0.83	0.77	0.95	0.95	0.95	
Maîtres délégués		Femmes	1 570	289	183	1 901	1 538	1 790	
		Hommes	1 631	334	224	1 998	1 618	1 827	
		Ratio F/H	0.96	0.87	0.82	0.95	0.95	0.98	

© DEPP

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ n.s. : non significatif.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

Figure 5.4 - Répartition du salaire net mensuel des enseignants par degré, sexe et secteur, en 2019



© DEPP

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Lecture : en 2019, les 10 % des enseignantes du public « les mieux rémunérées » perçoivent un salaire net mensuel 1,93 fois plus élevé que les 10 % enseignantes du public « les moins bien rémunérés » (c'est le rapport interdéciles D9/D1).
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

C. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2019

En 2019, en France (hors Mayotte), les personnels non enseignants de l'Éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 1 570 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 1 940 euros (**Tableau 5.9**). Les non-enseignants titulaires ont perçu un salaire net mensuel de 2 620 euros : les

personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel presque deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 210 euros et 1 690 euros) et supérieur de plus de 1 100 euros au salaire moyen des catégories B.

Tableau 5.9 - Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	1 655	257	13.3	1 938	1 567	2 029
Moins de 30 ans	1 190	59	4.7	1 253	1 009	1 353
50 ans et plus	2 124	412	16.1	2 560	2 072	2 494
Femmes	1 562	224	12.4	1 813	1 465	1 922
Hommes	1 971	367	15.5	2 366	1 918	2 378
Ratio F/H	0.79	0.61	-	0.77	0.76	0.81
Titulaires	2 575	608	18.8	3 234	2 623	2 696
Moins de 30 ans	1 778	365	16.7	2 187	1 771	1 815
50 ans et plus	2 862	668	18.7	3 565	2 888	2 951
Femmes	2 410	533	17.8	2 992	2 423	2 508
Hommes	3 095	842	21.1	3 997	3 251	3 273
Ratio F/H	0.78	0.63	-	0.75	0.75	0.77
Catégorie A	3 152	743	18.8	3 956	3 209	3 280
Moins de 30 ans	1 959	361	15.3	2 365	1 914	1 972
50 ans et plus	3 558	841	18.9	4 443	3 601	3 662
Femmes	2 957	637	17.4	3 651	2 956	3 047
Hommes	3 614	995	21.3	4 678	3 807	3 820
Ratio F/H	0.82	0.64	-	0.78	0.78	0.80
Catégorie B	1 993	555	21.4	2 590	2 104	2 167
Moins de 30 ans	1 657	501	22.9	2 190	1 785	1 792
50 ans et plus	2 151	571	20.8	2 750	2 231	2 278
Femmes	1 981	543	21.2	2 566	2 084	2 155
Hommes	2 040	602	22.4	2 683	2 183	2 210
Ratio F/H	0.97	0.90	-	0.96	0.95	0.98
Catégorie C	1 698	354	17.0	2 088	1 689	1 753
Moins de 30 ans	1 524	318	16.8	1 889	1 529	1 566
50 ans et plus	1 785	359	16.6	2 164	1 748	1 803
Femmes	1 693	349	16.8	2 078	1 680	1 750
Hommes	1 726	383	17.8	2 148	1 740	1 770
Ratio F/H	0.98	0.91	-	0.97	0.97	0.99

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) (1)			
Non-titulaires	1 116	51	4.3	1 179	950	1 350
Moins de 30 ans	1 164	45	3.7	1 212	975	1 316
50 ans et plus	1 035	35	3.2	1 079	870	1 343
Femmes	1 082	49	4.3	1 144	922	1 344
Hommes	1 241	58	4.4	1 305	1 051	1 370
Ratio F/H	0.87	0.84	-	0.88	0.88	0.98

© DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions »).

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

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 4 400 euros, tandis que celui des personnels d'éducation s'établit à 2 580 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. Les personnels de direction et d'inspection perçoivent respectivement 4 220 et 4 340 euros nets mensuels contre 6 500 euros en moyenne pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent de 18 % à 22 % des salaires bruts des personnels de direction et d'inspection contre 39 % 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, ont des salaires proches : les CPE ont un salaire net de 2 610 euros nets par mois contre 2 530 euros pour les PSY-EN. Contrairement à 2018 où l'écart de salaire brut entre ces deux corps était dû, pour plus des deux tiers, par des différences de TIB, en 2019, l'écart s'explique pour plus de la moitié (60 %) par les différences de primes. En effet, en 2019, les CPE ont pu bénéficier de la mesure de défiscalisation des indemnités pour missions particulières (IMP), ayant eu pour effet de dynamiser le niveau de primes perçues.

Les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) de catégorie A forment à eux seuls un groupe non homogène. En effet, avec 3 350 euros nets mensuels, les fonctionnaires administratifs gagnent en moyenne près de 1 000 euros de plus que les personnels sociaux et de santé. 43 % de l'écart est porté par des différences de TIB et le reste par des écarts de primes. D'une part les infirmiers, 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. Par ailleurs, au 1^{er} février 2019, le corps des assistants de service social (jusqu'alors en catégorie B) a été reclassé en catégorie A et a bénéficié d'une revalorisation indiciaire. Néanmoins, cette mesure a mécaniquement engendré sur l'année 2019, une diminution du salaire net moyen des personnels sociaux et de santé de catégorie A.

Avec 3 260 euros nets par mois, 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.

Tableau 5.10 - Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie A de l'Éducation nationale, en 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont NBI	dont IMP ⁽¹⁾	Part de primes (en %) ⁽²⁾			
Personnels d'encadrement	4 220	1 123	-	-	20.7	5 415	4 403	4 396
50 ans et plus	4 450	1 211	-	-	21.2	5 714	4 646	4 640
Femmes	4 131	1 047	-	-	20.0	5 246	4 261	4 255
Hommes	4 308	1 197	-	-	21.4	5 583	4 544	4 535
Ratio F/H	0.96	0.87	-	-	-	0.94	0.94	0.94
Personnels de direction	4 205	930	79	-	17.9	5 207	4 218	4 218
50 ans et plus	4 455	1 011	103	-	18.3	5 516	4 467	4 471
Femmes	4 121	876	61	-	17.3	5 063	4 099	4 099
Hommes	4 292	986	97	-	18.4	5 354	4 340	4 340
Ratio F/H	0.96	0.89	0.63	-	-	0.95	0.94	0.94
Personnels d'inspection	4 114	1 150	-	-	21.6	5 332	4 339	4 335
50 ans et plus	4 262	1 152	-	-	21.1	5 467	4 443	4 440
Femmes	4 047	1 140	-	-	21.7	5 251	4 274	4 271
Hommes	4 179	1 159	-	-	21.4	5 410	4 402	4 399
Ratio F/H	0.97	0.98	-	-	-	0.97	0.97	0.97
Encadrement supérieur	4 632	3 068	171	-	39.3	7 802	6 499	6 424
50 ans et plus	4 870	3 179	168	-	39.1	8 140	6 777	6 692
Femmes	4 509	3 014	177	-	39.6	7 614	6 341	6 287
Hommes	4 716	3 106	167	-	39.2	7 930	6 606	6 517
Ratio F/H	0.96	0.97	1.06	-	-	0.96	0.96	0.96
Personnels d'éducation	2 836	313	-	-	9.8	3 205	2 577	2 625
Moins de 30 ans	2 026	241	-	-	10.4	2 312	1 863	1 930
50 ans et plus	3 293	324	-	-	8.9	3 657	2 934	2 971
Femmes	2 800	299	-	-	9.5	3 156	2 536	2 591
Hommes	2 972	364	-	-	10.7	3 391	2 729	2 751
Ratio F/H	0.94	0.82	-	-	-	0.93	0.93	0.94
Conseillers principaux d'éducation	2 824	355	-	94	11.0	3 235	2 605	2 653
Moins de 30 ans	2 022	266	-	88	11.4	2 332	1 880	1 955
50 ans et plus	3 359	368	-	90	9.8	3 767	3 025	3 066
Femmes	2 777	344	-	91	10.8	3 177	2 557	2 614
Hommes	2 959	387	-	100	11.4	3 403	2 741	2 764
Ratio F/H	0.94	0.89	-	0.91	-	0.93	0.93	0.95
Psychologues de l'Éducation nationale	2 857	243	-	-	7.7	3 155	2 531	2 578
Moins de 30 ans	2 040	129	-	-	5.8	2 222	1 782	1 816
50 ans et plus	3 213	269	-	-	7.6	3 521	2 822	2 853
Femmes	2 833	236	-	-	7.5	3 126	2 507	2 559
Hommes	3 016	288	-	-	8.6	3 350	2 689	2 706
Ratio F/H	0.94	0.82	-	-	-	0.93	0.93	0.95
Personnels ASS	2 550	787	-	-	23.2	3 392	2 761	2 891
Moins de 30 ans	1 802	580	-	-	23.9	2 425	1 978	2 021
50 ans et plus	2 811	823	-	-	22.4	3 669	2 980	3 103
Femmes	2 489	710	-	-	21.8	3 253	2 643	2 790
Hommes	2 851	1 168	-	-	28.6	4 082	3 346	3 375
Ratio F/H	0.87	0.61	-	-	-	0.80	0.79	0.83
Filière administrative	2 845	1 181	-	-	28.9	4 083	3 347	3 380
Moins de 30 ans	1 927	904	-	-	31.1	2 911	2 396	2 387
50 ans et plus	3 112	1 239	-	-	28.2	4 393	3 595	3 627
Femmes	2 803	1 135	-	-	28.4	3 993	3 270	3 310
Hommes	2 921	1 264	-	-	29.7	4 249	3 488	3 508
Ratio F/H	0.96	0.90	-	-	-	0.94	0.94	0.94

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont NBI	dont IMP ⁽¹⁾	Part de primes (en %) ⁽²⁾			
Filière sociale et de santé	2 348	517	-	-	17.7	2 918	2 359	2 536
Moins de 30 ans	1 753	452	-	-	20.3	2 232	1 812	1 875
50 ans et plus	2 615	551	-	-	17.2	3 196	2 578	2 746
Femmes	2 344	514	-	-	17.7	2 911	2 353	2 534
Hommes	2 432	600	-	-	19.4	3 085	2 502	2 566
Ratio F/H	0.96	0.86	-	-	-	0.94	0.94	0.99
Personnels ITRF	2 771	1 129	-	-	28.5	3 967	3 257	3 334
Moins de 30 ans	2 000	807	-	-	28.4	2 845	2 334	2 344
50 ans et plus	3 166	1 279	-	-	28.4	4 503	3 694	3 775
Femmes	2 764	1 086	-	-	27.7	3 914	3 209	3 347
Hommes	2 776	1 156	-	-	28.9	3 999	3 286	3 326
Ratio F/H	1.00	0.94	-	-	-	0.98	0.98	1.01

© DEPP

(1) En 2019, les conseillers principaux d'éducation (CPE) ont bénéficié de la mesure de défiscalisation et de désocialisation des montants d'indemnités pour mission particulières (IMP).

(2) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les indemnités pour missions particulières (IMP) et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités.

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

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

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 (Tableaux 5.11 et 5.12). Les ITRF de catégorie B perçoivent en moyenne 2 150 euros nets par mois, soit environ 60 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 plus jeunes et perçoivent un peu moins de primes.

Tableau 5.11 - Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie B de l'Éducation nationale, en 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels ASS (filière administrative)	1 990	550	21.3	2 582	2 097	2 161
Moins de 30 ans	1 661	494	22.6	2 189	1 783	1 787
50 ans et plus	2 151	568	20.7	2 746	2 227	2 276
Femmes	1 979	544	21.2	2 564	2 083	2 153
Hommes	2 051	582	21.8	2 673	2 172	2 203
Ratio F/H	0.96	0.93	-	0.96	0.96	0.98
Personnels ITRF	2 008	596	22.5	2 647	2 154	2 200
Moins de 30 ans	1 630	550	25.0	2 199	1 796	1 825
50 ans et plus	2 143	595	21.5	2 770	2 249	2 287
Femmes	2 001	534	20.7	2 575	2 089	2 171
Hommes	2 014	643	23.8	2 701	2 203	2 221
Ratio F/H	0.99	0.83	-	0.95	0.95	0.98

© DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

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

Tableau 5.12 - Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie C de l'Éducation nationale, en 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels ASS (filiale technique)	1 698	357	17.1	2 090	1 691	1 756
Moins de 30 ans	1 516	319	16.9	1 884	1 525	1 566
50 ans et plus	1 787	362	16.7	2 168	1 752	1 807
Femmes	1 695	356	17.1	2 086	1 687	1 755
Hommes	1 724	371	17.4	2 134	1 728	1 763
Ratio F/H	0.98	0.96	-	0.98	0.98	1.00
Personnels ITRF	1 700	342	16.5	2 079	1 680	1 743
Moins de 30 ans	1 542	317	16.7	1 901	1 538	1 565
50 ans et plus	1 778	347	16.1	2 149	1 735	1 785
Femmes	1 685	313	15.4	2 035	1 642	1 725
Hommes	1 729	396	18.3	2 162	1 753	1 777
Ratio F/H	0.97	0.79	-	0.94	0.94	0.97

© DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

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

Les personnels d'assistance éducative ont les plus faibles salaires

En 2019, en France (hors Mayotte), les agents contractuels non enseignants perçoivent moins de 1 000 euros nets mensuels (Tableau 5.13). Ce niveau de salaire est largement déterminé par celui des assistants d'éducation (AED) et des accompagnants

d'élèves en situation de handicap (AESH), qui représentent la majorité des personnels non enseignants non titulaires du ministère. Or 54 % des AED exercent à temps partiel et 98 % des AESH exercent à temps incomplet.

Tableau 5.13 - Salaires mensuels moyens des personnels contractuels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels de vie scolaire	1 081	46	4.0	1 137	916	1 321
Moins de 30 ans	1 150	43	3.6	1 195	962	1 308
50 ans et plus	968	25	2.5	1 001	806	1 283
Femmes	1 048	44	4.0	1 105	890	1 320
Hommes	1 197	51	4.1	1 253	1 008	1 323
Ratio F/H	0.88	0.86	-	0.88	0.88	1.00
Personnels d'éducation	1 896	243	11.2	2 173	1 756	1 900
Moins de 30 ans	1 921	193	9.1	2 130	1 720	1 832
50 ans et plus	1 960	216	9.8	2 205	1 780	1 967
Femmes	1 882	229	10.7	2 145	1 733	1 879
Hommes	1 949	297	13.0	2 279	1 842	1 975
Ratio F/H	0.97	0.77	-	0.94	0.94	0.95
Personnels d'assistance éducative	1 063	41	3.7	1 114	897	1 303
Moins de 30 ans	1 139	41	3.5	1 182	951	1 299
50 ans et plus	953	22	2.2	983	792	1 269
Femmes	1 029	40	3.7	1 081	871	1 303
Hommes	1 182	46	3.7	1 231	991	1 304
Ratio F/H	0.87	0.87	-	0.88	0.88	1.00

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels ASS et ITRF	1 674	136	7.4	1 842	1 488	1 732
Moins de 30 ans	1 608	109	6.3	1 736	1 399	1 542
50 ans et plus	1 699	130	7.0	1 850	1 495	1 836
Femmes	1 584	127	7.3	1 740	1 405	1 650
Hommes	2 090	180	7.8	2 312	1 870	2 057
Ratio F/H	0.76	0.71	-	0.75	0.75	0.80

© DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

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 (**Tableau 5.9**). Parmi l'ensemble des non-enseignants titulaires, le TIB (moyen) des quinquagénaires et plus rapporté à celui des moins de 30 ans est de 82 % plus élevé chez les personnels de catégorie A, de 30 % plus élevé chez les personnels de catégorie B et de 17 % chez les catégories C. Les écarts sur le TIB selon l'âge sont particulièrement marqués pour les personnels administratifs et ITRF de catégorie A ainsi que pour les personnels d'éducation titulaires (environ 63 %) (**Tableau 5.10**).

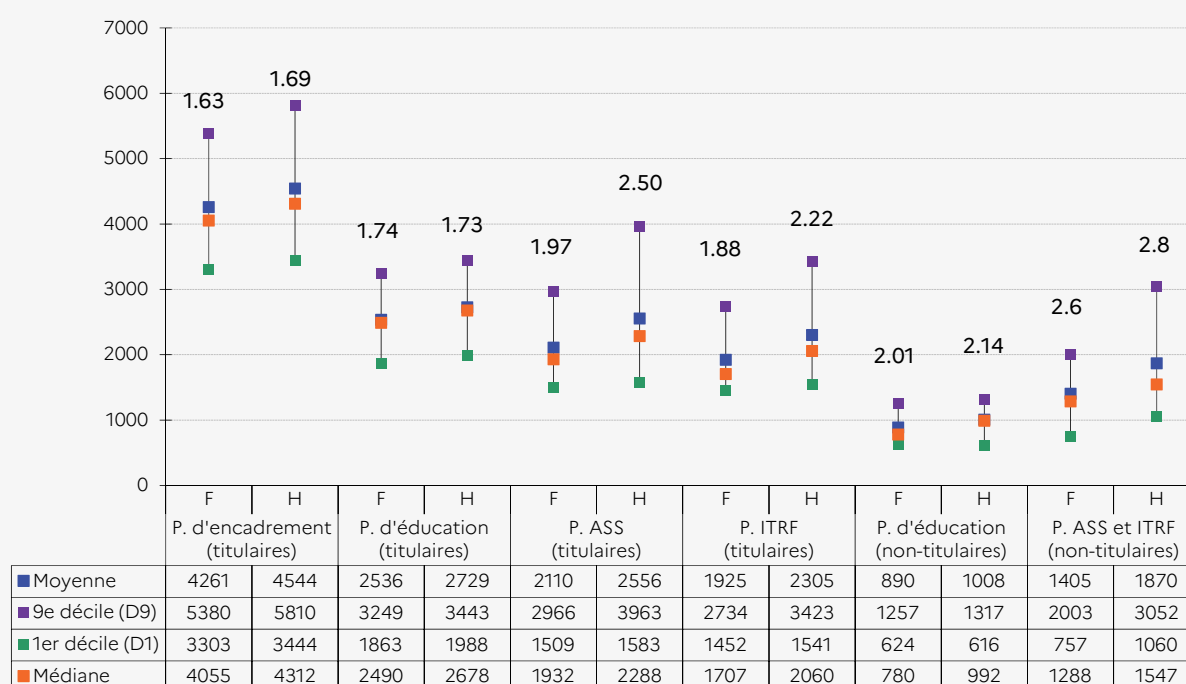
A l'inverse, les personnels d'assistance éducative âgés de 50 ans ou plus ont un TIB moyen inférieur de 16 % par rapport à leurs homologues âgés de moins de 30 ans. Cela s'explique principalement par le recrutement récent d'AESH, généralement plus âgés que les AED, ayant moins d'ancienneté et exerçant à temps incomplet (**Tableau 5.13**).

Des différences femmes/hommes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A

En 2019, le salaire net moyen des non-enseignants titulaires femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes, ce qui correspond à un écart de 830 euros (**Tableau 5.9 et figure 5.5**). 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 supérieur ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10e 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 femmes ayant un salaire de 22 % inférieur à celui des hommes. En revanche, l'écart n'est que de 3 % à 4 % au sein des catégories C et B respectivement.

Figure 5.5 - Répartition du salaire net mensuel des non-enseignants de l'Éducation nationale selon le sexe, en 2019



© DEPP

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

D. ANNEXES

Tableau 5.14 - Salaires nets mensuels moyens des enseignants du secteur public selon le temps de travail, en 2019 (France entière)

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Enseignants titulaires du 1^{er} degré	2 429	2 376	1.65	0.93	1 723	1 724	1.84	0.94	11.6
Moins de 30 ans	1 859	1 855	1.42	1.00	1 509	1 569	1.92	1.16	5.5
30-39 ans	2 157	2 111	1.36	0.98	1 650	1 678	1.72	0.97	19.7
40-49 ans	2 466	2 413	1.36	0.97	1 750	1 768	1.82	0.98	11.0
50 ans et plus	2 838	2 754	1.46	0.93	1 921	1 893	2.12	0.94	7.3
Enseignants titulaires du 2nd degré	2 914	2 816	1.86	0.94	2 167	2 107	2.04	0.96	9.8
Moins de 30 ans	2 032	2 015	1.67	0.99	1 562	1 601	2.19	1.07	4.1
30-39 ans	2 483	2 367	1.60	0.95	1 879	1 884	1.79	1.00	12.0
40-49 ans	2 909	2 769	1.62	0.94	2 118	2 114	1.89	0.99	9.6
50 ans et plus	3 381	3 267	1.64	0.95	2 461	2 508	2.01	0.99	10.2
Enseignants contractuels	2 110	2 003	1.70	0.96	1 424	1 393	2.55	0.95	37.0
Moins de 30 ans	2 047	1 921	1.80	0.99	1 369	1 345	2.67	0.99	43.7
30-39 ans	2 080	1 987	1.62	0.97	1 467	1 439	2.37	0.95	36.7
40-49 ans	2 124	2 028	1.65	0.94	1 446	1 423	2.50	0.96	36.3
50 ans et plus	2 179	2 058	1.74	0.94	1 381	1 331	2.79	0.91	32.7

© DEPP

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Lecture : Parmi les enseignants titulaires du 1^{er} degré public en poste au MENJS en 2019 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 88,4 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 429 euros et 11,6 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 723 euros. Les 10 % des enseignants titulaires du 1^{er} degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,65 fois plus que les 10 % des enseignants titulaires du 1^{er} degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante titulaire du 1^{er} degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 7 % à son homologue masculin.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

Tableau 5.15 - Salaires nets mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat selon le temps de travail, en 2019 (France entière)

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel/incomplet (1)				Part du temps partiel / incomplet parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré	2 186	2 154	1.56	0.97	1 521	1 503	1.97	0.94	16.6
Moins de 30 ans	1 706	1 728	1.25	1.02	1 367	1 359	1.89	1.19	8.1
30-39 ans	1 915	1 880	1.24	1.00	1 460	1 497	1.78	1.00	22.0
40-49 ans	2 136	2 150	1.34	0.99	1 481	1 512	1.87	0.98	15.4
50 ans et plus	2 483	2 432	1.48	0.95	1 629	1 551	2.17	0.91	15.4
Enseignants assimilés titulaires du 2nd degré	2 571	2 471	1.69	0.94	1 797	1 783	2.47	1.09	15.5
Moins de 30 ans	1 884	1 915	1.49	1.01	1 476	1 528	1.96	1.05	8.5
30-39 ans	2 191	2 147	1.37	0.97	1 631	1 680	1.91	1.09	13.5
40-49 ans	2 482	2 429	1.50	0.96	1 706	1 735	2.28	1.15	13.2
50 ans et plus	2 871	2 871	1.61	0.93	1 907	1 915	2.54	1.09	18.6
Maîtres délégués	1 784	1 715	1.55	0.95	1 272	1 250	2.47	0.95	50.8
Moins de 30 ans	1 795	1 700	1.62	0.97	1 321	1 293	2.42	0.95	54.9
30-39 ans	1 757	1 694	1.53	0.96	1 296	1 286	2.30	0.96	47.4
40-49 ans	1 800	1 733	1.54	0.95	1 255	1 234	2.53	0.95	50.9
50 ans et plus	1 803	1 750	1.54	0.93	1 192	1 158	2.74	0.95	53.2

© DEPP

(1) les données issues du système d'information Siasp ne permettent pas d'isoler le temps incomplet du temps partiel.

► Unité : salaire en euros.

► Lecture : Parmi les enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré privé en poste au MENJS en 2019 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 83,4 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 186 euros et 16,6 % exercent à temps partiel / incomplet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 521 euros. Les 10 % des enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,56 fois plus que les 10 % des enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante assimilée titulaire du 1^{er} degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 3 % à son homologue masculin.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.

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

Tableau 5.16 - Salaires nets mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale selon le temps de travail, en 2019 (France entière)

	Agents à temps complet				Agents à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Titulaires de catégorie A	3 341	3 109	2.29	0.81	2 096	2 013	2.24	0.84	10.6
Moins de 30 ans	1 970	1 912	1.43	0.94	1 389	1 512	2.01	1.09	9.7
30-39 ans	2 363	2 176	1.75	0.87	1 827	1 795	1.78	0.91	17.6
40-49 ans	3 130	2 908	1.99	0.83	2 045	2 014	1.90	0.86	11.2
50 ans et plus	3 726	3 517	2.12	0.82	2 295	2 179	2.46	0.85	8.7
Titulaires de catégorie B	2 162	2 087	1.46	0.97	1 774	1 759	1.53	1.00	14.9
Moins de 30 ans	1 803	1 740	1.23	0.99	1 549	1 590	1.19	1.09	7.4
30-39 ans	1 923	1 862	1.32	0.99	1 649	1 644	1.33	1.06	23.0
40-49 ans	2 114	2 054	1.36	0.98	1 773	1 774	1.43	1.00	16.9
50 ans et plus	2 277	2 204	1.43	0.95	1 865	1 850	1.74	1.00	11.3
Titulaires de catégorie C	1 746	1 681	1.35	0.99	1 426	1 440	1.81	1.01	17.9
Moins de 30 ans	1 561	1 508	1.19	1.00	1 331	1 328	1.52	0.93	13.9
30-39 ans	1 626	1 561	1.25	1.01	1 387	1 396	1.39	1.04	27.1
40-49 ans	1 712	1 652	1.30	0.97	1 425	1 448	1.73	1.03	19.8
50 ans et plus	1 800	1 736	1.35	0.97	1 450	1 469	2.00	0.99	14.8
Non-titulaires	1 396	1 254	1.44	1.01	820	752	1.77	0.97	77.4
Moins de 30 ans	1 309	1 235	1.32	1.02	821	756	1.83	1.01	68.3
30-39 ans	1 403	1 269	1.47	1.02	850	776	1.85	0.95	72.8
40-49 ans	1 509	1 318	1.65	0.93	826	764	1.68	0.94	84.4
50 ans et plus	1 628	1 311	1.87	0.83	785	738	1.58	0.92	89.9

© DEPP

- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Lecture : Parmi les personnels non enseignants titulaires de catégorie A en poste au MENJS en 2019 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 89,4 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 3 341 euros et 10,6 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 096 euros. Les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 2,29 fois plus que les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une titulaire non enseignante de catégorie A à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 19 % à son homologue masculin.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- ▶ Source : Insee, *Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)*. Traitement DEPP-MENJS.

POUR EN SAVOIR PLUS

Defresne M., 2021 « L'évolution du salaire des enseignants entre 2018 et 2019 », Note d'Information, n° 21.31, DEPP-MENJS.

Thomas J-E., 2020 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2019 dans le second degré », Note d'Information, n° 20.22, DEPP-MENJS.

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, DEPP-MEN.

Defresne M., 2016, « Les enseignants du public mieux payés que ceux du privé ? », Éducation & formations, n° 92, DEPP-MENESR.

DGAFP, 2020, « Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres ».

Bour R., Godet F., « Les salaires dans la fonction publique de l'État », Insee Première, n° 1861, INSEE.

6. La formation continue

A. L'accès à la formation continue.....	212
B. Le temps passé en formation continue.....	227
C. Les taux d'accès aux priorités nationales des formations suivies	233
D. Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle. Année scolaire 2019-2020	236

CHIFFRES-CLES 2019-2020

Taux d'accès à la formation continue

- ▶ **77 % des enseignants dans le premier degré public**
 - ▶ 78 % des femmes
 - ▶ 75 % des hommes
- ▶ **58 % des enseignants dans le second degré public**
 - ▶ 59 % des femmes
 - ▶ 55 % des hommes
- ▶ **70 % des directeurs d'école entièrement déchargés du public**
- ▶ **67 % des directeurs d'établissement du second degré public**
- ▶ **91 % des inspecteurs**

Le temps passé en formation continue

- ▶ un enseignant du premier degré public a passé en moyenne **2 jours** en formation.
- ▶ un enseignant du second degré public a passé en moyenne **1,6 jour** en formation.

Taux d'accès aux priorités nationales

- ▶ **50 % des enseignants dans le premier degré public accèdent à des priorités nationales du premier degré**
 - ▶ **45 % des enseignants dans le second degré public accèdent à des priorités nationales du second degré**
-

SOURCES

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 de l'enseignement scolaire. Dans le BSN, jusqu'à présent, les données étaient présentées avec deux ans de décalage. Dorénavant, ce décalage est réduit à un an. Les activités de formation présentées ici concernent donc celles suivies au cours de l'année scolaire 2019-2020 enregistrées dans GAIA par les personnels en activité et rémunérés au 30 novembre de l'année. Afin de mieux décrire les personnes qui suivent une formation continue, les données de GAIA sont mises en regard de celles sur les personnels issues de la Base Statistique des Agents (BSA) (cf. partie « sources » des chapitres 1 et 2). Ainsi, les personnels sont recensés sur la mission dans laquelle ils passent la majorité de leur temps (cf. partie « définitions » du chapitre 2).

Les données présentées dans ce chapitre concernent les personnels du secteur public en activité et rémunérés par l'Éducation nationale au 30 novembre de l'année considérée qui ont une mission d'enseignement, de direction, d'inspection, d'animation pédagogique, ou d'éducation. Le champ est donc comparable au champ des personnels décrits dans les chapitres 1 et 2 de ce bilan social, restreint à certaines missions pour lesquelles les données de Gaia sont pertinentes.

Avertissement

- La formation continue fait l'objet d'une attention particulière au sein du ministère et l'accent a été mis ces dernières années sur la qualité des saisies dans l'outil GAIA. Cependant, le rendu des données peut être affecté par différents éléments tels que les évolutions des politiques de formation, les pratiques différentes des gestionnaires, des responsables formation en académies. Ce qui inclut notamment des appréciations hétérogènes des concepts de formation (par exemple, quelle est la frontière entre formation et réunion d'information, entre formation et animation pédagogique, ...). Ces différents aspects limitent le suivi temporel.
- Ce chapitre s'intéresse exclusivement aux personnes qui ont des activités de formation continue et à leurs caractéristiques. Les indicateurs sur les volumes de formation ne sont pas reconduits. La méthode pour attribuer les dispositifs et modules de formation sur l'année étudiée a été affinée. Il en résulte un taux d'inscription plus élevé (En effet, un certain nombre d'inscriptions se font à partir de mai-juin de l'année N sur un dispositif concernant l'année scolaire N/N+1 Ces inscriptions n'étaient auparavant pas comptabilisés, elles le sont maintenant).
- L'année 2019-2020 est par ailleurs très spéciale en raisons du contexte lié à la crise sanitaire. Les activités de formation ont ainsi été affectées. Il est important d'en tenir compte en particulier dans les comparaisons temporelles.

CONCEPTS

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 en charge de l'Éducation Nationale. 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 de 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 : depuis l'année 2019-2020, les priorités nationales sont intégrées au schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2019-2020 (cf MENH1927275C – circulaire n°2019-133 du 23-9-2019 du MEN) et traduisent la volonté de mettre l'accent sur les principaux axes de formation de tous les personnels du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. La liste des priorités nationales a été définie pour les trois années du SDFC, à savoir 2019/2020, 2020/2021 et 2021/2022 ;
- 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 INDICATEURS DE LA FORMATION CONTINUE

Dans ce chapitre, l'unité statistique de présentation des indicateurs de la formation continue est la personne. Chaque agent est comptabilisé une seule fois, même s'il a participé à plusieurs modules.

Pour calculer le temps passé, le total du temps des différents modules auxquels l'agent a participé est sommé.

- Journées-stagiaires : ensemble des heures de présence en formation. Une journée-stagiaire représente 6 heures de présence.
- Temps passé en formation : calculé en nombre de jours (à partir des journées-stagiaires), il peut être relatif au nombre de personnes présentes en formation ou bien à la population entière

Phase de la formation	Indicateur calculé
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 étudiée
L'administration retient la candidature	Nombre de personnes retenues pour au moins un module de formation.
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 potentiellement concernée par la formation.

A. L'ACCÈS A LA FORMATION CONTINUE

Les activités de formation présentées ici sont celles suivies au cours de l'année scolaire 2019-2020 par les personnels en activité et rémunérés au 30 novembre de l'année (cf. paragraphe « source et champ » plus haut).

1. L'accès à la formation des enseignants du premier degré public

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 300 800 enseignants du premier degré public, soit 90 % d'entre eux, se sont inscrits à au moins un module de formation (**Tableau 6.1**).

Ce taux est légèrement supérieur à la moyenne pour les enseignants en classe préélémentaire et élémentaire. Il est encore plus élevé pour les personnes qui enseignent et sont aussi directeurs d'école (96 %). Il est plus faible pour les remplaçants (85 %) et les enseignants sur des besoins spécifiques (75 %).

On peut estimer à 257 500 personnes, soit 77 %, la part des enseignants du premier degré public à avoir participé à une formation. Comme pour les taux d'inscription, les taux d'accès sont plus élevés pour les femmes (78 % contre 75 % chez les hommes) et sont plus faibles pour les remplaçants (70 %) et les enseignants sur des besoins spécifiques (62 %). Ils restent aussi très élevés pour les personnes à la fois enseignants et directeurs d'école (88 %).

Le taux d'inscription des enseignants du premier degré ayant au moins une affectation en éducation prioritaire est inférieur de 3 points à celui des enseignants hors éducation prioritaire. L'écart est plus important pour le taux d'accès (**Figures 6.1a et 6.1b**). Ainsi, 73 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont eu accès à une formation contre 79 % pour les autres. C'est pour les enseignants qui sont aussi directeurs d'école que l'écart entre ces taux d'accès est le plus important (7 points).

Les évolutions du taux d'accès à une formation depuis l'année scolaire 2012-2013 sont similaires quelles que soient les catégories d'enseignants du premier degré, à l'exception des enseignants sur des

besoins spécifiques dont l'accès à la formation ralenti entre 2015-2016 et 2018-2019 (**Figures 6.2a et 6.2b**). Le taux d'accès s'est légèrement infléchi entre 2012-2013 et 2014-2015 puis remonte ensuite de façon importante pour atteindre son maximum en 2018-2019. Le fléchissement de l'année 2019-2020 s'explique par les particularités de cette année scolaire (cf avertissement). L'évolution est similaire pour les hommes et les femmes, avec cependant un écart qui apparaît en faveur des femmes depuis 2017-2018. Le taux d'accès à une formation a connu une augmentation depuis l'année scolaire 2014-2015, expliquée en partie par la mise en place des animations pédagogiques. Ces courbes sont également le reflet des efforts fait par le ministère pour améliorer la qualité des enregistrements. Ceux-ci ont notamment été intensifiés pour le premier degré lors de la mise en place des animations pédagogiques et de l'obligation réglementaire de formation (Circulaire n°2013-019 du 04/02/2013) et s'est traduit par des groupes de référents en département, des forums d'échanges, de nouveaux outils.

Globalement, l'âge moyen (**Figure 6.3**) des enseignants du premier degré qui ont eu accès à une formation en 2019-2020 est très proche de celui des agents qui n'en n'ont pas eu. Ainsi, l'âge moyen est de 43 ans pour les hommes qui ont eu accès à une formation et de 44 ans dans le cas contraire. Pour les femmes, il est respectivement de 42 ans et de 41 ans. Le taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré varie peu avec l'âge, même si les plus jeunes se forment un peu moins : Ainsi, c'est au-delà de 40 ans et jusqu'à 60 ans que l'on retrouve les taux d'accès les plus importants (entre 74 et 81 %).

Tableau 6.1 - Enseignants du premier degré, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2019-2020

		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement en classe préélémentaire	Femmes	66 589	91,4	65 518	55 722	76,5
	Hommes	4 686	87,2	4 606	3 899	72,5
	Total	71 275	91,1	70 124	59 621	76,2
Enseignement en classe élémentaire	Femmes	125 471	92,4	123 885	107 610	79,3
	Hommes	21 031	88,9	20 782	17 996	76,1
	Total	146 502	91,9	144 667	125 606	78,8
Enseignement et direction d'école simultanés	Femmes	31 690	96,1	31 409	29 125	88,3
	Hommes	7 887	95,0	7 844	7 271	87,6
	Total	39 577	95,9	39 253	36 396	88,2
Remplacement	Femmes	19 024	86,2	18 727	15 712	71,2
	Hommes	6 599	82,4	6 505	5 459	68,2
	Total	25 623	85,2	25 232	21 171	70,4
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	14 704	75,7	14 313	12 146	62,5
	Hommes	3 078	69,1	2 999	2 549	57,2
	Total	17 782	74,5	17 312	14 695	61,5
Enseignement d'élèves du premier degré public	Femmes	257 478	91,0	253 852	220 315	77,8
	Hommes	43 281	86,9	42 736	37 174	74,7
	Total	300 759	90,4	296 588	257 489	77,4

© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.1a - Taux d'inscription à la formation des enseignants du premier degré, selon l'affectation en éducation prioritaire⁽¹⁾, en 2019-2020

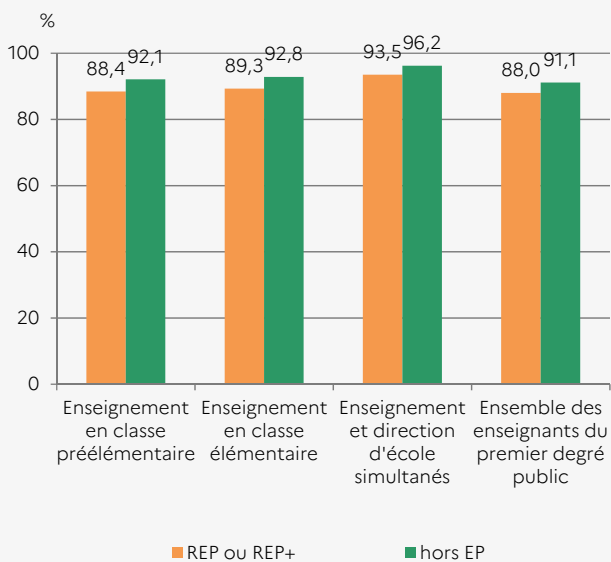
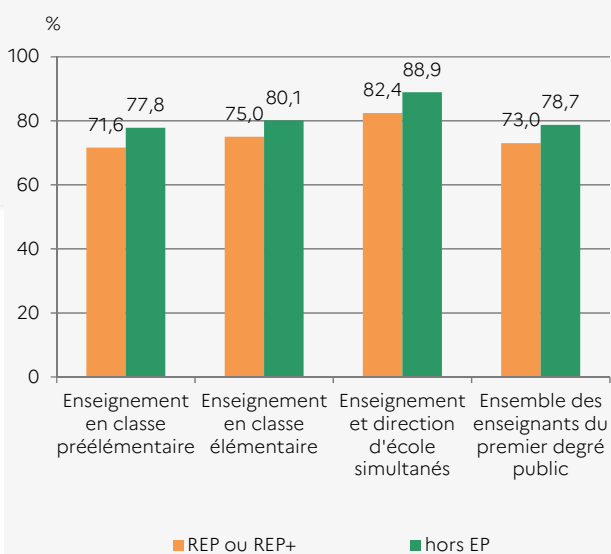


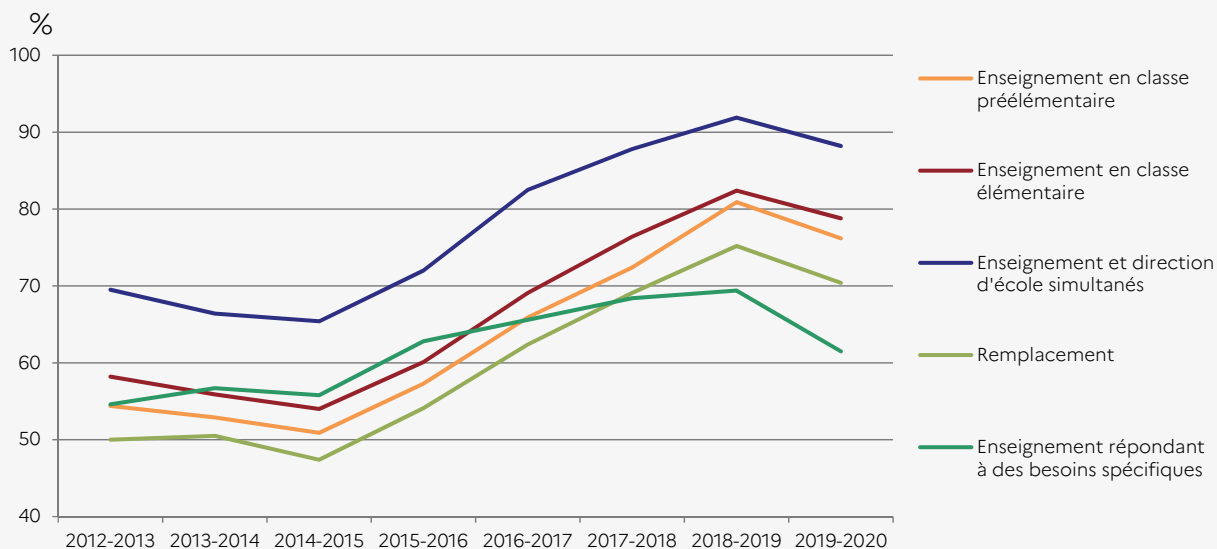
Figure 6.1b - Taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré, selon l'affectation en éducation prioritaire⁽¹⁾, en 2019-2020



(1) Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- ▶ Source : *DEPP-MENJS* - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.2a - Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré⁽¹⁾, depuis 2012, selon leur mission

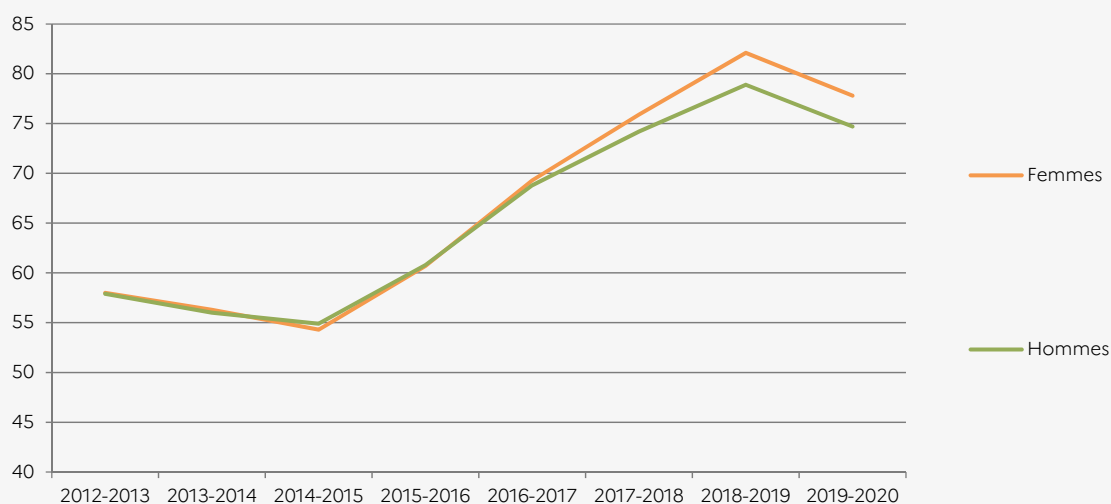


© DEPP

(1) Depuis 2015, des efforts soutenus, tant au niveau de l'interface de saisie "animation pédagogique" que l'accompagnement des services de formation en département, ont amélioré la qualité des remontées et expliquent en partie l'augmentation visible depuis cette date.

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- ▶ Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.2b - Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré, titulaires et non-titulaires, depuis 2012, selon le sexe



© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- ▶ Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.3 - Taux d'accès des enseignants dans le premier degré, selon la classe d'âge, en 2019-2020

Femmes 1^{er} degré

Age moyen :

- sans accès à la formation : 41,4 ans

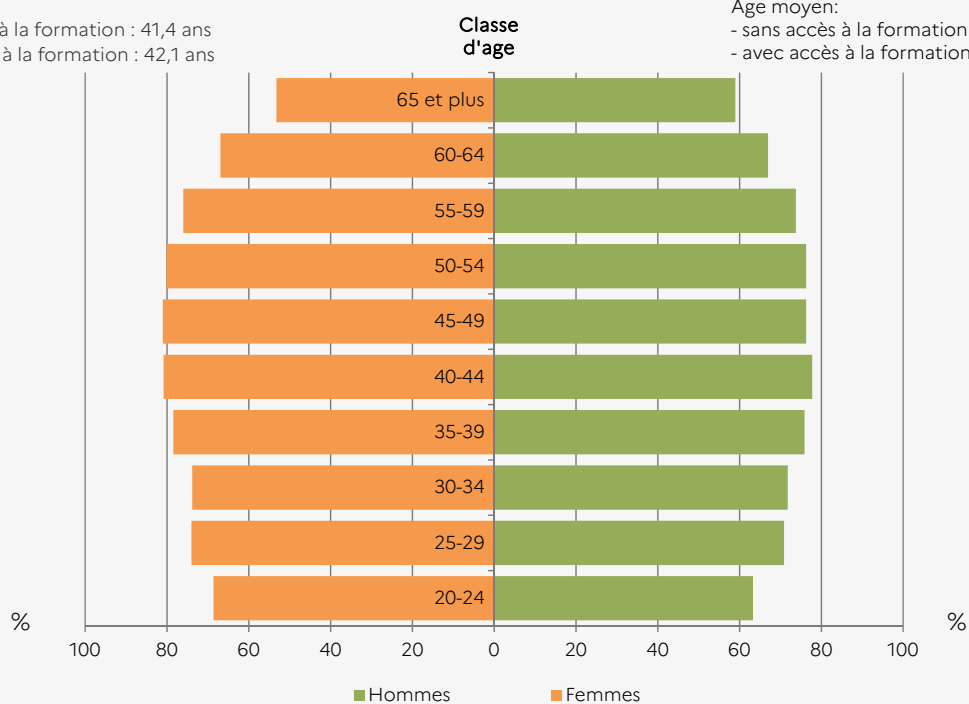
- avec accès à la formation : 42,1 ans

Hommes 1^{er} degré

Age moyen :

- sans accès à la formation : 44,0 ans

- avec accès à la formation : 44,3 ans



© DEPP

Note de lecture : les enseignants femmes du premier degré de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 68,6 %.

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

2. L'accès à la formation des enseignants du second degré public

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 279 800 enseignants du second degré public, soit 71 % d'entre eux, se sont inscrits à au moins un module de formation (**Tableau 6.2**). Le taux d'inscription des femmes est plus élevé que celui des hommes (73 % contre 68 %).

C'est pour les remplaçants que le taux est le plus faible (63 %) et pour les enseignants documentalistes qu'il est le plus élevé (90 %).

58 % des enseignants du second degré public ont participé à au moins un module de formation en 2019-2020, soit 225 500 personnes. À l'image du premier degré, le taux d'accès des femmes (59 %) est supérieur à celui des hommes (55 %). Comme pour le taux d'inscription, cette part est plus faible pour les remplaçants (48 %) et plus élevée pour les documentalistes (78 %). Au sein des enseignants sur classes attitrées, ce sont les professeurs en lycée professionnels qui ont le taux d'accès le plus élevé (64 %).

Le taux d'inscription des enseignants du second degré ayant au moins une affectation en éducation prioritaire (**Figure 6.4a**) est supérieur à celui des autres enseignants devant élèves (73 % contre 71 %). Leur taux d'accès (**Figure 6.4b**) est également plus élevé : 59 % pour les enseignants du second degré ayant au moins une affectation en éducation

prioritaire contre 57 % pour les autres enseignants devant élèves. Néanmoins les différences sont très sensibles selon les corps : chez les agrégés, certifiés et PEPS, les enseignants ont un taux d'accès à la formation continue plus élevé quand ils sont en éducation prioritaire. En revanche, chez les professeurs de lycée professionnel et des enseignants non-titulaires, les enseignants en éducation prioritaire ont un taux d'accès inférieur.

Depuis l'année scolaire 2012-2013, le taux d'accès a connu deux pics (**Figures 6.5a et 6.5b**), ce qui reflète les efforts de formation en lien avec les réformes, d'abord des collèges, et ensuite des lycées. À l'instar du premier degré et du fait du contexte sanitaire de 2020, il baisse fortement en 2019-2020. Le taux d'accès à la formation connaît une évolution identique entre les hommes et les femmes, celui des femmes étant toujours supérieur à celui des hommes.

Globalement, l'âge moyen (**Figure 6.6**) des enseignants qui ont eu accès à une formation en 2019-2020 est inférieur de 2 années (hommes et femmes) à celui des enseignants qui n'y ont pas eu accès. Les enseignants du second degré se forment plus souvent entre 40 et 45 ans.

Tableau 6.2 - Enseignants dans le second degré, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2019-2020

			Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement sur classes attitrées	Agrégés et chaires supérieures	Femmes	19 462	72,8	19 004	15 491	58,0
		Hommes	14 640	61,7	14 323	11 365	47,9
		Total	34 102	67,6	33 327	26 856	53,2
	Certifiés et PEPS ⁽¹⁾	Femmes	99 326	71,9	96 242	79 691	57,7
		Hommes	60 117	69,5	58 605	48 239	55,8
		Total	159 443	71,0	154 847	127 930	57,0
	PLP ⁽²⁾	Femmes	21 268	81,1	20 933	17 908	68,3
		Hommes	18 788	73,1	18 439	15 291	59,5
		Total	40 056	77,1	39 372	33 199	63,9
	Enseignant non-titulaire	Femmes	7 926	71,7	7 791	6 439	58,2
		Hommes	7 740	67,6	7 592	6 245	54,6
		Total	15 666	69,6	15 383	12 684	56,4
	Autres titulaires ⁽³⁾	Femmes	3 310	71,8	3 231	2 745	59,6
		Hommes	1 786	60,8	1 750	1 454	49,5
		Total	5 096	67,5	4 981	4 199	55,6
	Total	Femmes	151 292	73,2	147 201	122 274	59,2
		Hommes	103 071	68,6	100 709	82 594	54,9
		Total	254 363	71,2	247 910	204 868	57,4
	Remplacement	Femmes	7 373	64,1	7 158	5 609	48,7
		Hommes	5 181	61,4	5 081	3 970	47,0
		Total	12 554	62,9	12 239	9 579	48,0
Documentation	Femmes	7 480	90,9	7 385	6 576	79,9	
	Hommes	1 118	84,7	1 102	945	71,6	
	Total	8 598	90,1	8 487	7 521	78,8	
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	2 835	75,1	2 776	2 360	62,5	
	Hommes	1 410	68,5	1 365	1 143	55,6	
	Total	4 245	72,8	4 141	3 503	60,1	
Enseignement d'élèves du second degré public	Femmes	168 980	73,4	164 520	136 819	59,4	
	Hommes	110 780	68,3	108 257	88 652	54,7	
	Total	279 760	71,3	272 777	225 471	57,5	

© DEPP

(1) Professeur d'éducation physique et sportive.

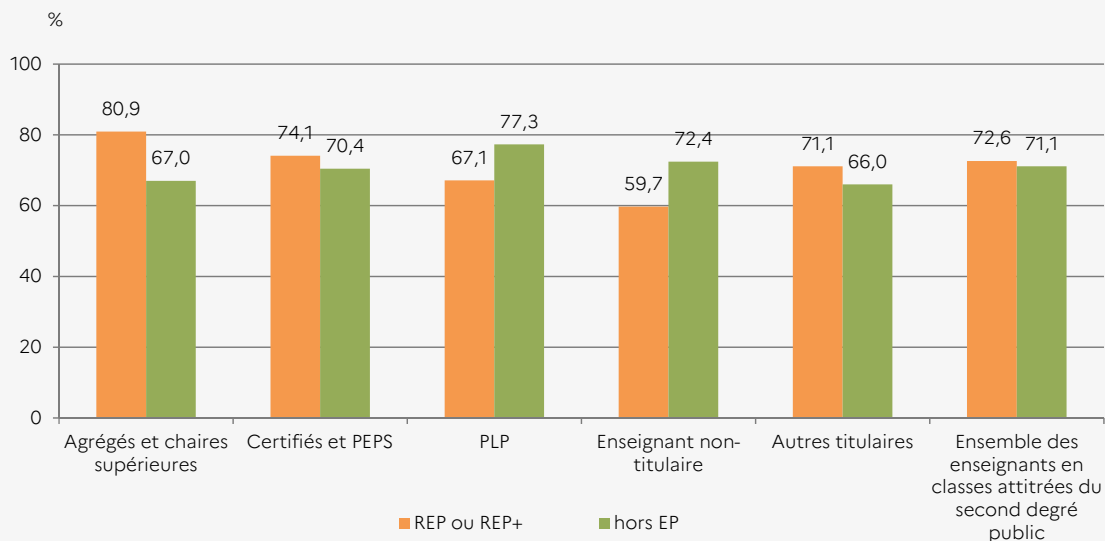
(2) Professeur de lycée professionnel.

(3) Professeur d'enseignement général de collège (PEGC), adjoints et chargés d'enseignement, enseignants de corps du premier degré (SEGPA), etc..

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le second degré public.

► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.4a - Taux d'inscription à la formation des enseignants en classes attitrées du second degré, selon l'affectation en éducation prioritaire, en 2019-2020



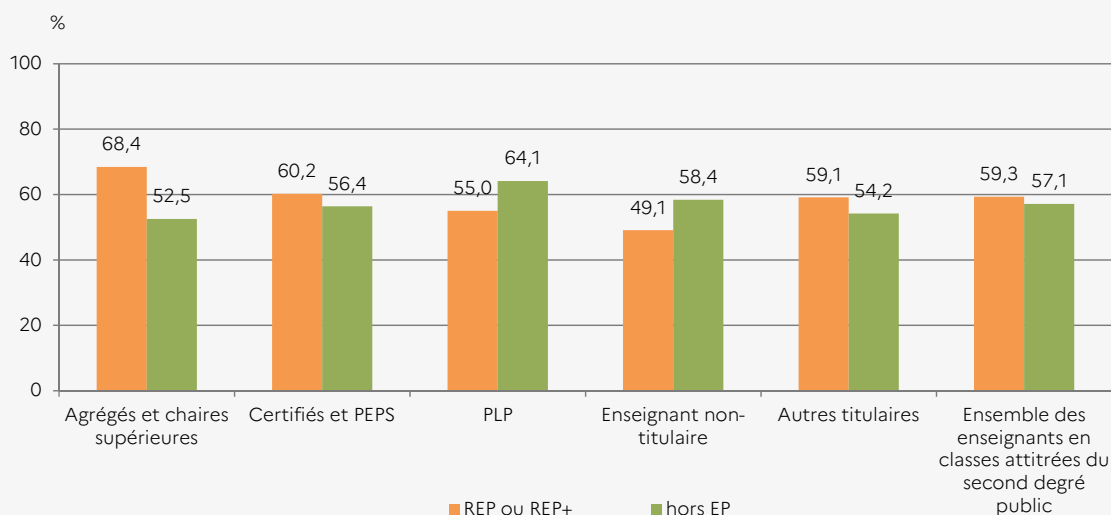
© DEPP

(1) Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.

► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.4b - Taux d'accès à la formation des enseignants en classes attitrées du second degré, selon l'affectation en éducation prioritaire, en 2019-2020



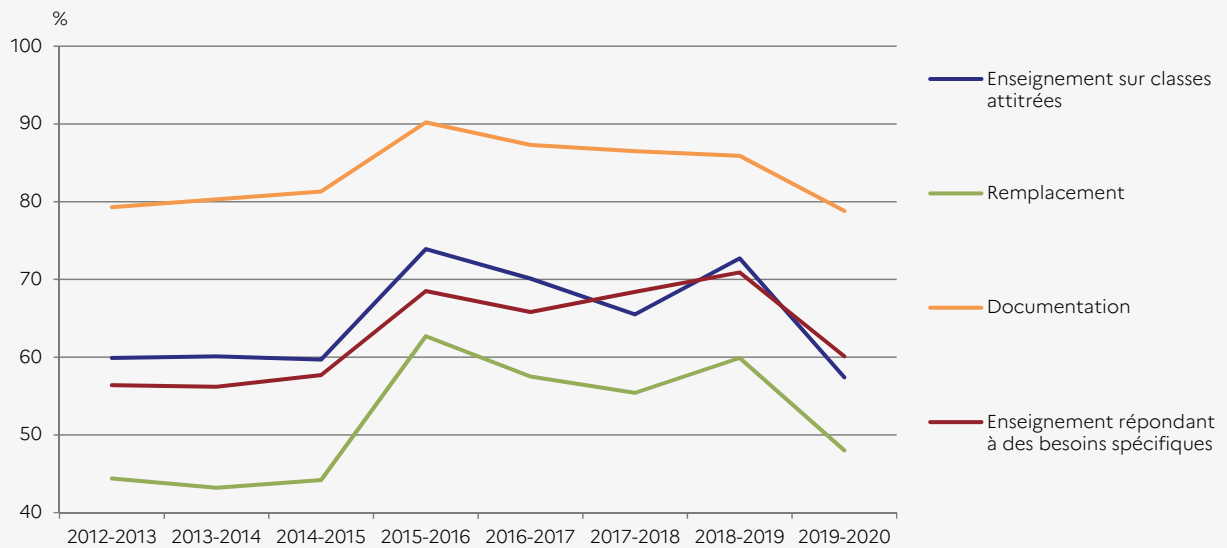
© DEPP

(1) Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.

► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

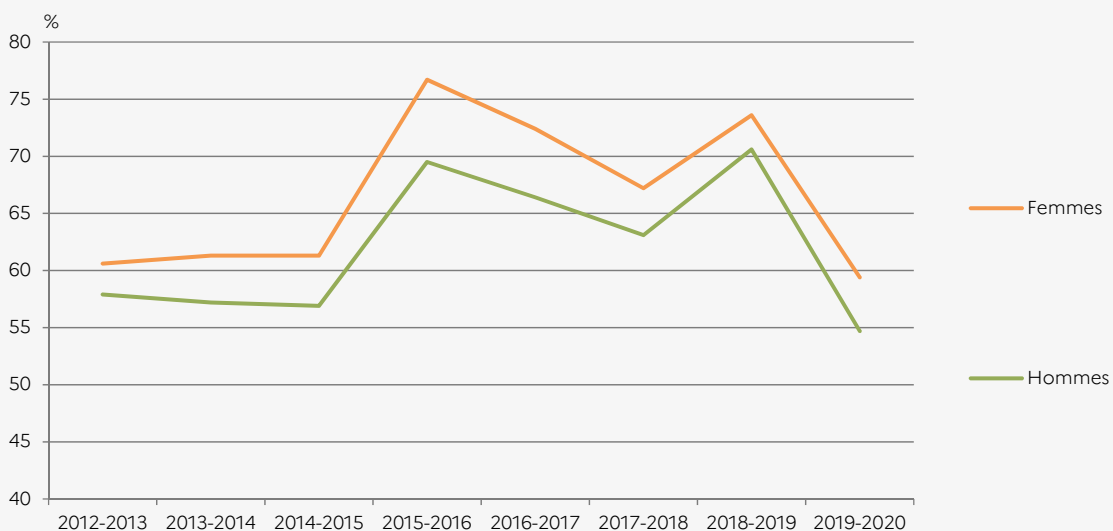
Figure 6.5a - Évolution des taux d'accès des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon leur mission



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.5b - Évolution des taux d'accès des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon le sexe



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : DEPP-MENJS- Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.6 - Taux d'accès des enseignants dans le second degré, selon la classe d'âge, en 2019-2020

Femmes 2nd degré

Age moyen :

- sans accès à la formation : 44,9 ans

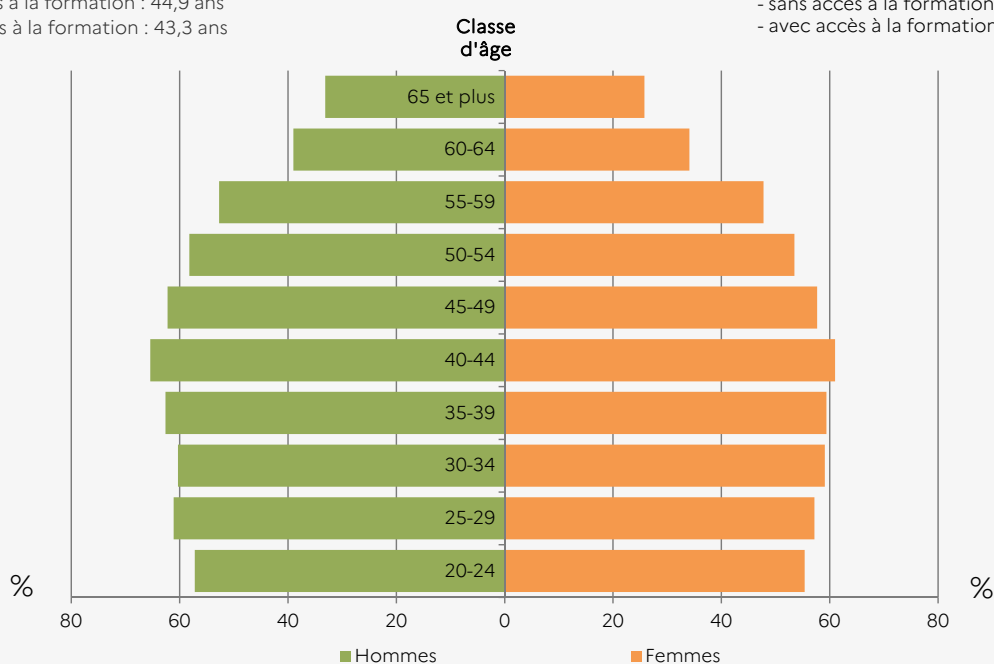
- avec accès à la formation : 43,3 ans

Hommes 2nd degré

Age moyen :

- sans accès à la formation : 46,2 ans

- avec accès à la formation : 44,0 ans



© DEPP

Note de lecture : les enseignants femmes du second degré de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 55,4 %

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

3. L'accès à la formation des personnels ayant des missions de direction, d'inspection, d'éducation ou d'animation pédagogique, dans le secteur public

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 85 % des directeurs d'école sans enseignement et 87 % des proviseurs, principaux ou adjoints se sont inscrits à au moins un module de formation, et respectivement 70 % et 67 % d'entre eux y ont accédé (**Tableau 6.3**). Quasiment tous les inspecteurs du premier degré se sont inscrits et ont suivi une formation. Pour les inspecteurs du second degré, les taux d'accès sont également élevés (88 %). Ces taux élevés s'expliquent par le fait que

les formations considérées englobent à la fois, des formations proprement dites, mais aussi des réunions d'information, des séminaires, des stages, etc... Le taux d'inscription des personnels d'éducation est supérieur de 19 points à leur taux d'accès (82 % contre 63 %), l'écart est de 7 points pour les animateurs pédagogiques (76 % contre 70 %).

Tableau 6.3 - Les personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2019-2020

			Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Femmes	1 812	86,7	1 772	1 489	71,2
		Hommes	1 238	83,0	1 207	1 013	67,9
		Total	3 050	85,1	2 979	2 502	69,8
	Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou adjoints)	Femmes	6 981	88,8	6 896	5 478	69,7
		Hommes	6 286	85,1	6 227	4 801	65,0
		Total	13 267	87,0	13 123	10 279	67,4
	Total	Femmes	8 793	88,4	8 668	6 967	70,0
		Hommes	7 524	84,8	7 434	5 814	65,5
		Total	16 317	86,7	16 102	12 781	67,9
Inspection des 1 ^{er} et 2 nd degrés	Inspection du 1 ^{er} degré	Femmes	799	99,5	799	768	95,6
		Hommes	650	98,8	648	626	95,1
		Total	1 449	99,2	1 447	1 394	95,4
	Inspection du 2 nd degré	Femmes	884	98,1	882	791	87,8
		Hommes	967	97,9	964	863	87,3
		Total	1 851	98,0	1 846	1 654	87,6
	Total	Femmes	1 683	98,8	1 681	1 559	91,5
	Hommes	1 617	98,2	1 612	1 489	90,5	
	Total	3 300	98,5	3 293	3 048	91,0	
Éducation	Femmes	14 470	82,6	14 249	11 155	63,7	
	Hommes	3 809	79,8	3 754	2 806	58,8	
	Total	18 279	82,0	18 003	13 961	62,6	
Animation pédagogique	Femmes	4 169	75,2	4 129	3 834	69,1	
	Hommes	3 348	77,7	3 306	3 027	70,2	
	Total	7 517	76,3	7 435	6 861	69,6	

© DEPP

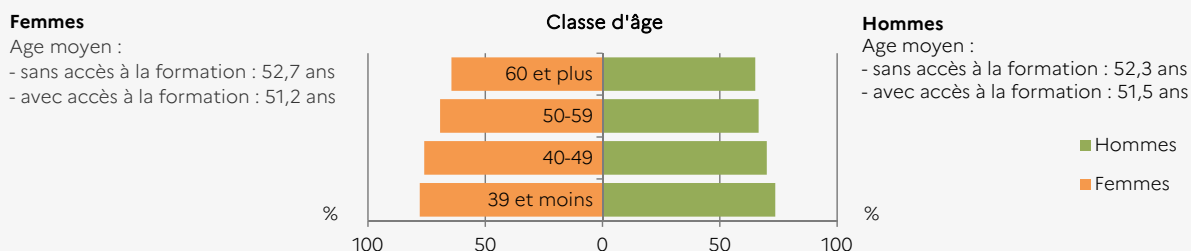
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
- Source : *DEPP-MENJS* - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Les personnels qui ont accédé à une formation sur l'année scolaire 2019-2020 sont en moyenne plus jeunes que ceux qui n'en ont pas eu (**Figures 6.7a à 6.7d**). Ainsi, chez les directeurs d'école entièrement déchargés, les femmes qui ont suivi une ou plusieurs formations ont un an et demi de moins que les autres (à peine 1 an d'écart pour les hommes). Chez les personnels de direction du second degré qui se sont formés durant l'année scolaire 2019-2020, cette moyenne s'établit à 51 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes (contre respectivement 53 ans pour celles et ceux qui n'ont pas eu de formation). Jusqu'à 55 ans, le taux d'accès est très proche d'une classe d'âge à l'autre. Au-delà, il baisse.

Les inspecteurs du premier degré des deux sexes qui ont eu accès à une formation ont en moyenne 53 ans (respectivement 56 ans pour les femmes et 58 ans pour les hommes qui ne se sont pas formés). Les inspecteurs du second degré qui ont eu accès à une formation sont en moyenne plus jeunes que ceux du premier degré (52 ans).

Les personnels d'éducation hommes se forment en moyenne à 46 ans (**Figure 6.8a et 6.8b**), les femmes à 44 ans. La moyenne d'âge des personnels d'animation pédagogique qui ont eu une formation est de 52 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes (contre respectivement 50 ans et 48 ans). Ce sont les personnes de 40 à 49 ans qui se forment le plus.

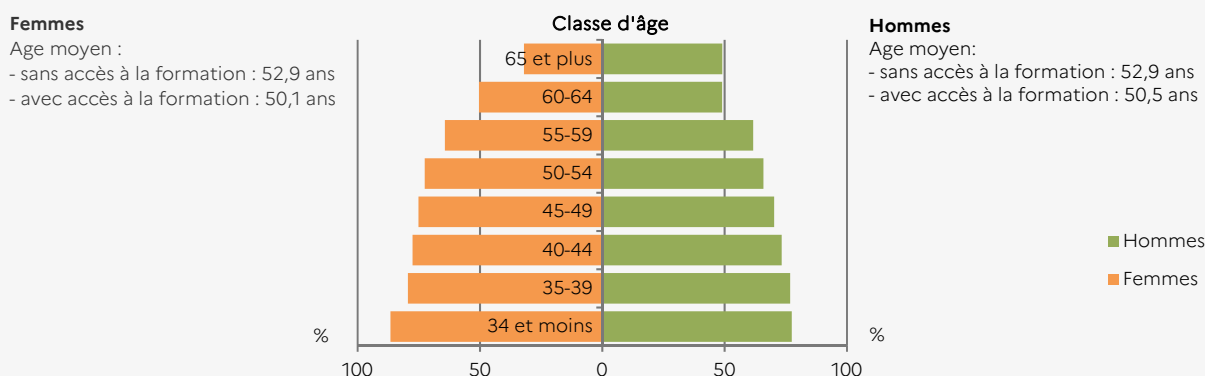
Figure 6.7a.- Taux d'accès des directeurs d'écoles sans enseignement, selon la classe d'âge, en 2019-2020.



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission de direction d'écoles du premier degré (sans enseignement), dans le secteur public.
- Source : *DEPP-MENJS* - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.7b.- Taux d'accès des proviseurs, principaux ou adjoints, selon la classe d'âge, en 2019-2020.



© DEPP

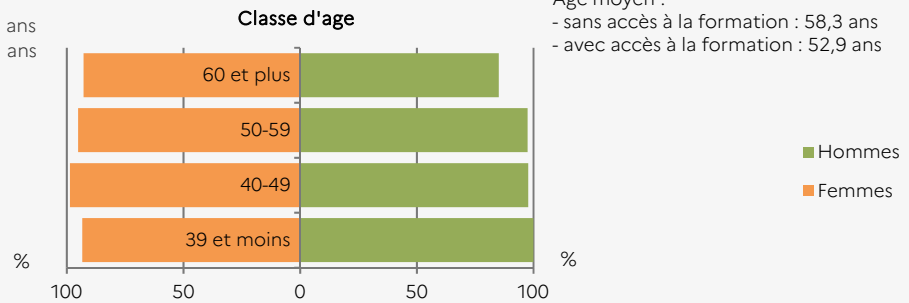
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des proviseurs, principaux ou adjoints, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019, en mission de direction d'établissement du second degré, dans le secteur public.
- Source : *DEPP-MENJS* - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.7c.- Taux d'accès des inspecteurs du 1^{er} degré, selon la classe d'âge, en 2019-2020

Femmes

Age moyen :

- sans accès à la formation : 55,6 ans
- avec accès à la formation : 53,1 ans



© DEPP

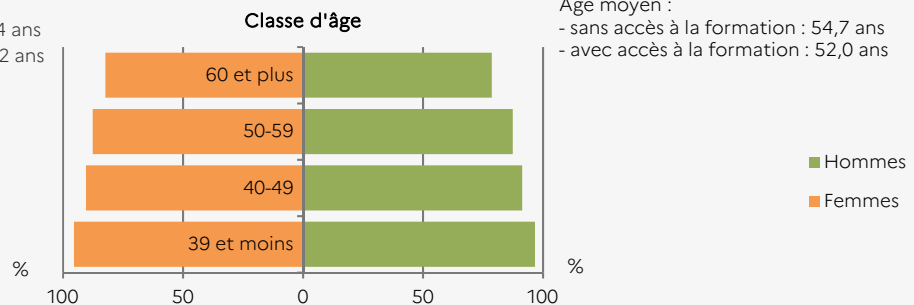
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'inspection du premier degré, dans le secteur public.
- Source : *DEPP-MENJS* - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.7d.- Taux d'accès des inspecteurs du 2nd degré, selon la classe d'âge, en 2019-2020

Femmes

Age moyen :

- sans accès à la formation : 54,4 ans
- avec accès à la formation : 52,2 ans



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'inspection du second degré, dans le secteur public.
- Source : *DEPP-MENJS* - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.8a.- Taux d'accès des personnels en charge de l'éducation, selon la classe d'âge, en 2019-2020

Femmes 1^{er} degré

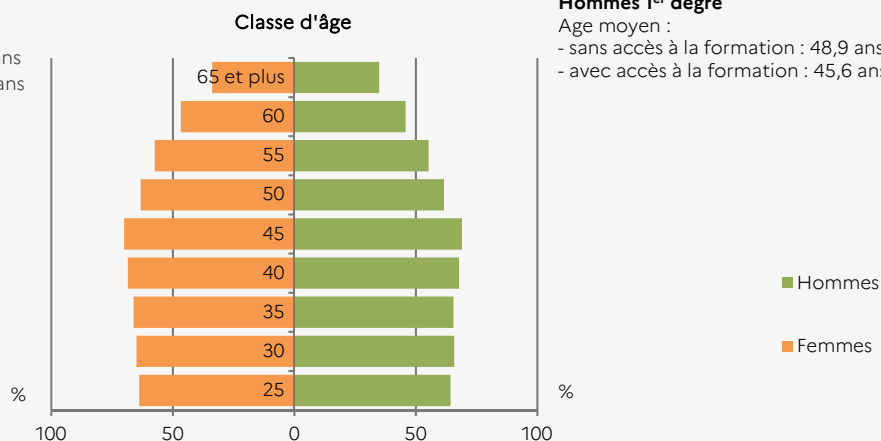
Age moyen :

- sans accès à la formation : 45,9 ans
- avec accès à la formation : 44,3 ans

Hommes 1^{er} degré

Age moyen :

- sans accès à la formation : 48,9 ans
- avec accès à la formation : 45,6 ans



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'éducation (organisation de la vie quotidienne de l'établissement, animation éducative, développement psychologique), dans le secteur public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.8b.- Taux d'accès des personnels de l'animation pédagogique, selon la classe d'âge, en 2019-2020

Femmes

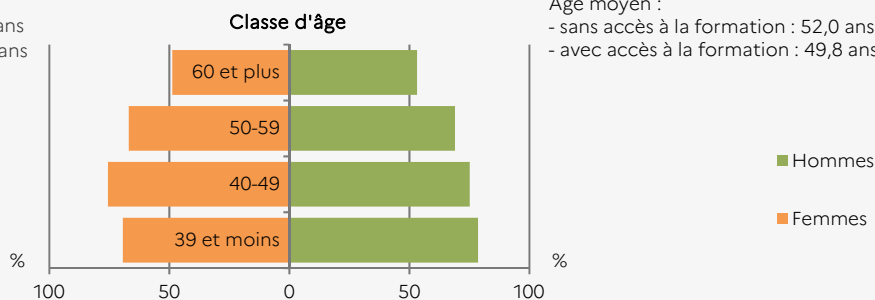
Age moyen :

- sans accès à la formation : 50,3 ans
- avec accès à la formation : 48,4 ans

Hommes

Age moyen :

- sans accès à la formation : 52,0 ans
- avec accès à la formation : 49,8 ans



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'animation pédagogique, dans le secteur public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

B. LE TEMPS PASSE EN FORMATION CONTINUE

1. Les enseignants du premier degré public

En 2019-2020, les enseignants du premier degré public qui ont participé à une formation y ont consacré en moyenne 2,6 jours (**Tableau 6.4**).

Rapporté à l'ensemble de la population des enseignants du premier degré public, le temps passé en formation est de 2 jours. La durée est la plus longue pour les enseignants également directeurs d'écoles et pour les enseignants répondant à des besoins spécifiques (3 jours).

Ce temps passé en formation a augmenté de 2014-2015 à 2018-2019 (**Figure 6.9a**). En 2019-2020, il a fortement baissé. Cette baisse est relativement plus importante que la baisse constatée du taux d'accès. La crise sanitaire a beaucoup touché les usages dans

le premier degré. Les formations en présentiel ont été fortement impactées. Ainsi, le passage à une organisation en distanciel de formations a permis à certaines personnes d'y participer, alors qu'elles n'y auraient probablement pas participé en présentiel. Cependant, cette nouvelle organisation a fait baisser le nombre de journées de formation. En effet, une formation qui pouvait habituellement se dérouler en présentiel sur 6 heures se voit réduite à 3 heures en distanciel.

Ce temps est quasi-similaire pour les hommes et les femmes (**Figure 6.9b**).

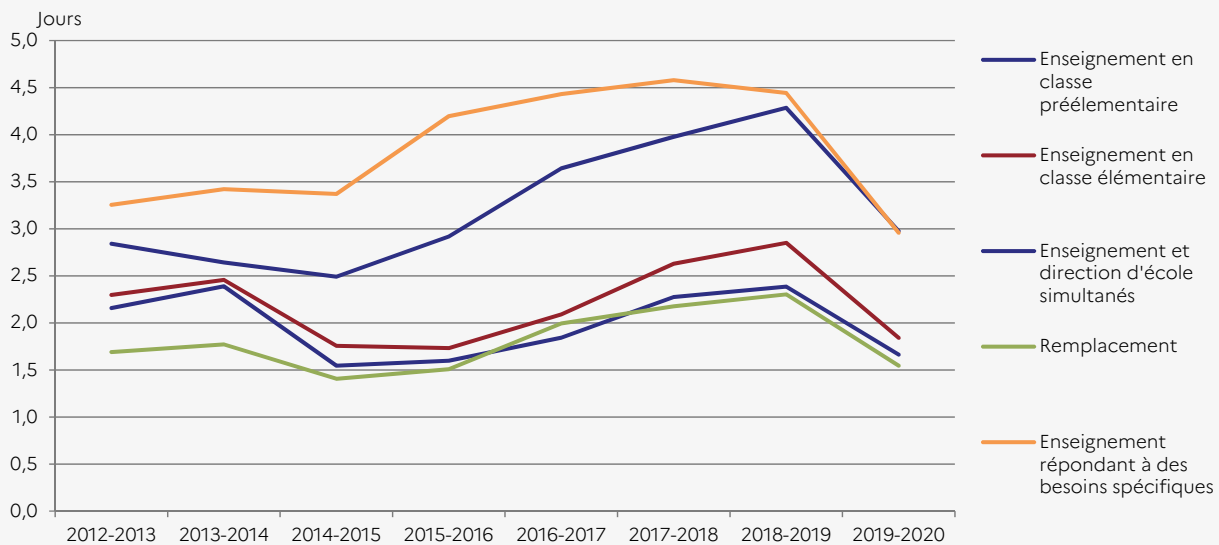
Tableau 6.4 - Temps passé en formation pour les enseignants dans le premier degré, selon le sexe, en 2019-2020

		Temps passé par personne présente	Temps passé par rapport à la population
Enseignement en classe préélémentaire	Femmes	2,2	1,7
	Hommes	2,3	1,7
	Total	2,2	1,7
Enseignement en classe élémentaire	Femmes	2,3	1,8
	Hommes	2,4	1,8
	Total	2,3	1,8
Enseignement et direction d'école simultanés	Femmes	3,4	3,0
	Hommes	3,4	2,9
	Total	3,4	3,0
Remplacement	Femmes	2,2	1,6
	Hommes	2,2	1,5
	Total	2,2	1,5
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	5,0	3,1
	Hommes	4,1	2,3
	Total	4,8	3,0
Enseignement d'élèves du premier degré public	Femmes	2,6	2,0
	Hommes	2,7	2,0
	Total	2,6	2,0

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- ▶ Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

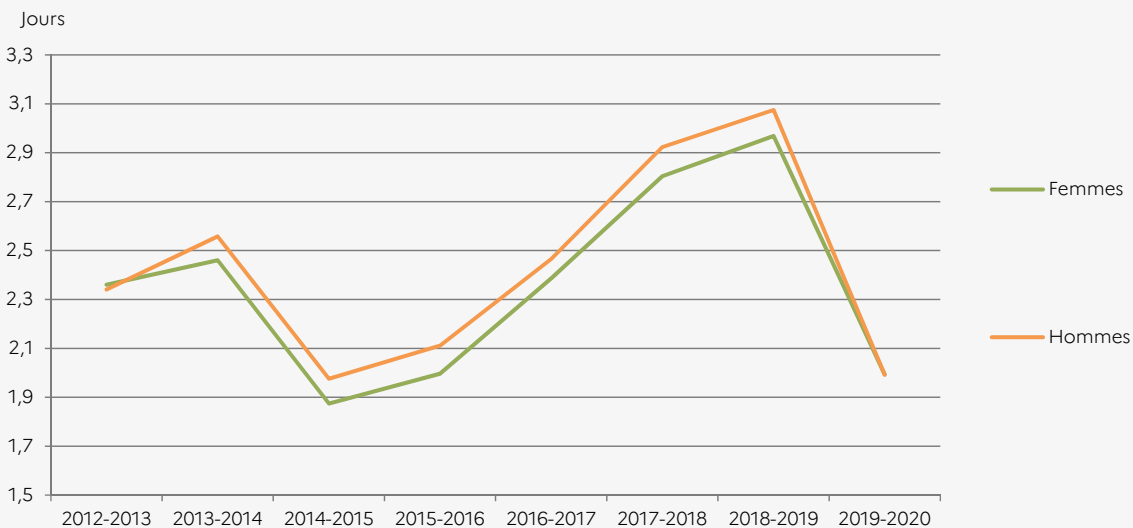
Figure 6.9a - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population des enseignants dans le premier degré, depuis 2012, selon leur mission



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.9b - Évolution du temps passé par rapport à la population des enseignants dans le premier degré, depuis 2012, selon le sexe



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

2. Les enseignants du second degré public

En 2019-2020, les enseignants du second degré public ayant suivi au moins une formation ont passé en moyenne 2,7 jours en formation (**Tableau 6.5**). Parmi les enseignants sur classes attitrées, le groupe des 'autres titulaires', qui comprend notamment les enseignants du premier degré exerçant en Segpa, est celui qui y a passé le plus de temps (5 jours).

Rapporté à l'ensemble de la population des enseignants du second degré public, le temps de formation est de 1,6 jour. A l'instar du premier degré, les enseignants répondant à des besoins spécifiques passent plus de temps en formation (2,1 jours) que la moyenne.

Globalement, depuis 2012-2013 et en dehors du pic de 2015-2016, année de la réforme du collège, et la baisse de 2019-2020, le temps passé en formation rapporté à la population des enseignants du second degré public a peu évolué (**Figure 6.10a**). Cependant, l'augmentation du temps passé en 2015-2016 a été plus forte pour les professeurs certifiés et PEPS que pour les autres corps enseignants (**Figure 6.10b**). Le temps passé en formation est quasi-similaire pour les hommes et les femmes (**Figure 6.10c**).

Tableau 6.5 - Temps passé en formation pour les enseignants dans le second degré, selon le sexe, en 2019-2020

			Temps passé par personne présente	Temps passé par rapport à la population
Enseignement sur classes attitrées	Agrégés et chaires supérieures	Femmes	2,4	1,4
		Hommes	2,7	1,3
		Total	2,6	1,4
	Certifiés et PEPS ⁽¹⁾	Femmes	2,5	1,5
		Hommes	2,7	1,5
		Total	2,6	1,5
	PLP ⁽²⁾	Femmes	3,2	2,2
		Hommes	2,8	1,7
		Total	3,0	1,9
	Enseignant non-titulaire	Femmes	2,8	1,6
		Hommes	2,8	1,5
		Total	2,8	1,6
	Autres titulaires ⁽³⁾	Femmes	5,4	3,2
		Hommes	4,3	2,1
		Total	5,0	2,8
Total	Femmes	2,7	1,6	
	Hommes	2,7	1,5	
	Total	2,7	1,6	
Remplacement	Femmes	2,8	1,4	
	Hommes	2,7	1,3	
	Total	2,8	1,3	
Documentation	Femmes	3,0	2,4	
	Hommes	2,7	2,0	
	Total	3,0	2,3	
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	3,6	2,2	
	Hommes	3,3	1,8	
	Total	3,5	2,1	
Enseignement d'élèves du second degré public	Femmes	2,7	1,6	
	Hommes	2,8	1,5	
	Total	2,7	1,6	

(1) Professeur d'éducation physique et sportive DEPP

(2) Professeur de lycée professionnel

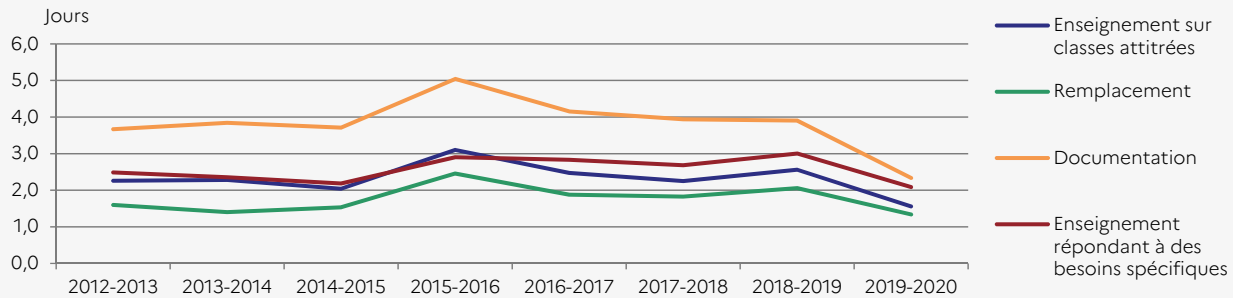
(3) Professeur d'enseignement général de collège (PEGC), adjoints et chargés d'enseignement, enseignants de corps du premier degré (SEGPA), etc..

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le second degré public.

©

► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

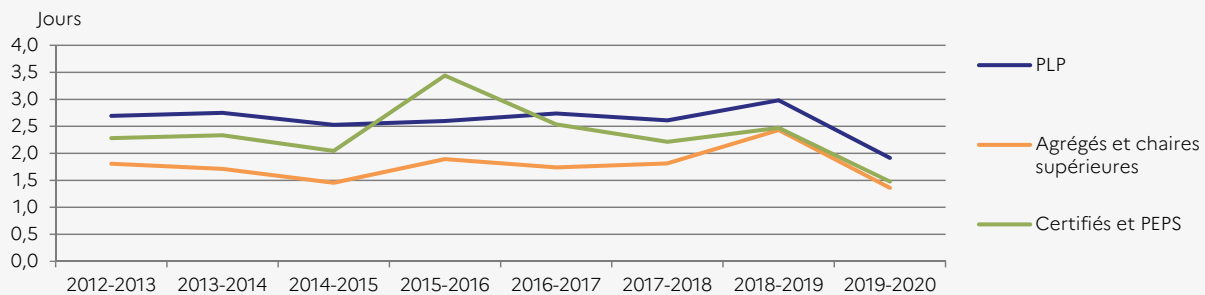
Figure 6.10a - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population, des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon leur mission



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.
 ► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

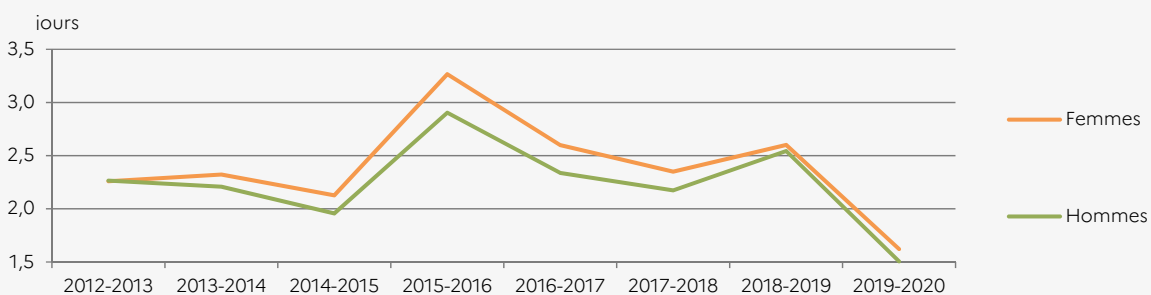
Figure 6.10b - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population, des enseignants en classe attirée dans le second degré, depuis 2012, selon leur corps



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement en classe attirée dans le second degré public.
 ► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.10c - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon le sexe



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

3. Les personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique ou d'éducation

Les directeurs d'école sans enseignement ont été en moyenne présents en formation 3,3 jours (**Tableau 6.6**). Cette durée est de 4 jours en moyenne pour les proviseurs, principaux ou adjoints. Ce sont les inspecteurs du premier degré qui y ont passé le plus de temps (6,9 jours). En revanche, les personnes chargées de l'éducation ont été présents en moyenne 2,3 jours et les personnels de l'animation pédagogique en moyenne 6,3 jours.

Les courbes d'évolution du temps passé par rapport à la population des personnels non-enseignants du secteur public depuis 2012-2013 montrent une légère augmentation pour chacune de ces populations (**Figure 6.11**) jusqu'en 2018-2019, l'année 2019-2020 connaissant une forte baisse. Les personnels d'inspection et ceux d'animation pédagogique dont le temps passé en formation par rapport à la population avait le plus augmenté sont ceux qui connaissent aussi la plus forte baisse cette année.

Tableau 6.6 - Temps passé en formation des personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, selon le sexe, en 2019-2020

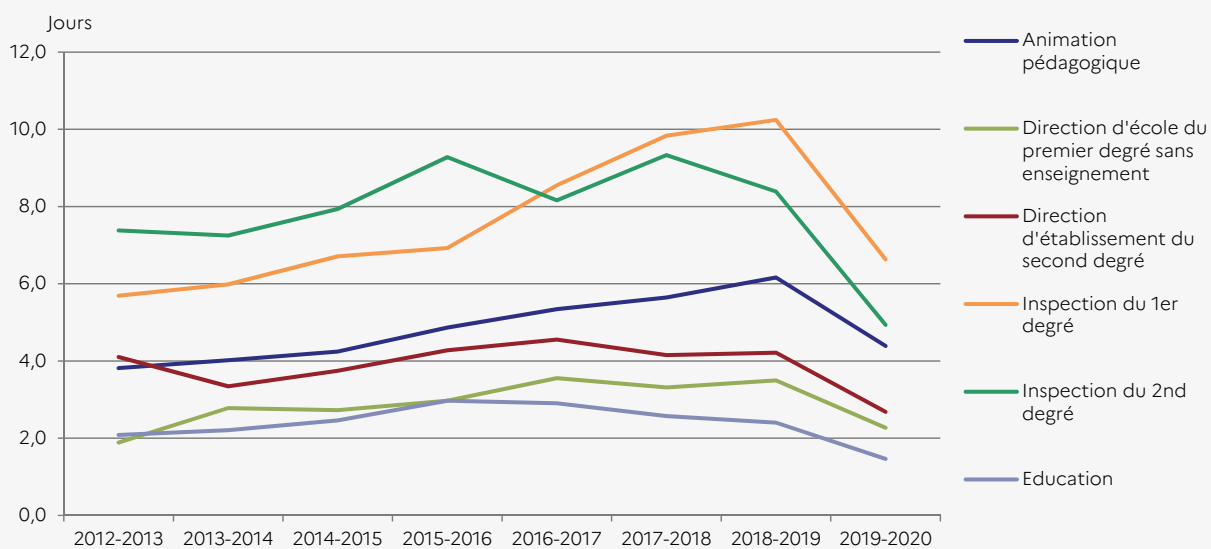
			Temps passé par personne présente	Temps passé par rapport à la population
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Femmes	3,4	2,4
		Hommes	3,0	2,1
		Total	3,3	2,3
	Direction d'établissement du second degré	Femmes	4,5	3,1
		Hommes	3,4	2,2
		Total	4,0	2,7
	Total	Femmes	4,3	3,0
		Hommes	3,3	2,2
		Total	3,8	2,6
Inspection	Inspection du 1 ^{er} degré public	Femmes	7,3	6,9
		Hommes	6,6	6,3
		Total	6,9	6,6
	Inspection du 2 nd degré public	Femmes	6,0	5,3
		Hommes	5,3	4,6
		Total	5,6	4,9
	Total	Femmes	6,6	6,1
		Hommes	5,8	5,3
		Total	6,2	5,7
Éducation	Femmes	2,4	1,5	
	Hommes	2,3	1,3	
	Total	2,3	1,5	
Animation pédagogique	Femmes	7,0	4,8	
	Hommes	5,4	3,8	
	Total	6,3	4,4	

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, dans le secteur public.

► Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Figure 6.11 - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population des personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, depuis 2012, selon leur mission



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

C. LES TAUX D'ACCES AUX PRIORITES NATIONALES DES FORMATIONS SUIVIES

Chaque année, la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et la direction générale des ressources humaines (DGRH) définissent les priorités nationales de la formation de l'ensemble des personnels, issues du schéma directeur pluriannuel de la formation continue.

Un taux d'accès aux différentes priorités nationales a été calculé pour les enseignants du premier degré et pour les enseignants du second degré.

Les enseignants du premier degré qui ont suivi une formation ont majoritairement suivi des formations dont les modules relevaient d'une priorité nationale (53 %) (**Tableau 6.7**). Un sur deux a suivi une formation dont la priorité nationale était consacrée

au premier degré et 34 % ont suivi un module portant sur "l'apprentissage des fondamentaux à l'école primaire".

Les enseignants du second degré sont 47 % à avoir suivi une formation dont les modules relevaient d'une priorité nationale (**Tableau 6.8**) et 45 % à avoir suivi une formation dont les modules relevaient d'une priorité nationale du second degré. Près d'un enseignant sur 10 a suivi un module de la priorité nationale "Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique".

Tableau 6.7 - Taux d'accès des enseignants du premier degré aux priorités nationales, en 2019-2020 (en %)

	Enseignement en classe préélémentaire	Enseignement en classe élémentaire	Enseignement et direction d'école simultanés	Remplacement	Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Enseignement d'élèves du premier degré public	
Priorités nationales du premier degré définies par la DGEFSCO, définies pour 2019-2020	École maternelle	34,5	4,7	18,9	13,6	2,8	14,2
	Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	19,0	44,0	37,2	31,6	13,0	33,9
	Déontologie de la fonction publique	0,0	0,0	1,2	0,2	0,1	0,2
	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique	0,1	0,2	2,8	0,2	0,0	0,5
	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république	0,9	1,3	2,6	1,0	0,7	1,3
	Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	2,6	4,5	3,5	2,7	4,2	3,8
	Favoriser une école inclusive	1,8	3,0	5,1	3,5	16,3	4,0
	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	2,6	3,4	9,9	2,1	2,1	3,8
	Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir faire savoir être	1,1	0,8	2,5	0,7	0,7	1,1
	Prévenir les violences éducatives ordinaires	0,4	0,4	1,4	0,3	0,4	0,5
	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	2,2	3,2	4,7	1,7	1,2	2,9
	Sciences cognitives et mécanisme d'apprentissage	1,3	0,8	1,3	0,9	1,5	1,1
	Éducation artistique et culturelle	4,9	5,0	6,1	2,6	1,4	4,6
	Les évaluations nationales des élèves	0,7	1,7	1,9	0,7	0,6	1,3
	Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	1,3	1,1	1,5	1,1	3,3	1,4
	Promotion de la santé au service de la diversité des élèves	0,6	0,9	1,5	0,5	0,4	0,8
	Santé et sécurité au travail	0,8	0,8	3,0	0,7	0,5	1,1
	Évolutions professionnelles et valorisation des compétences	1,8	2,5	10,2	2,1	5,8	3,5
	Innovation	0,3	0,6	1,0	0,2	0,4	0,5
	Continuum formation initiale formation continuée	1,6	2,3	3,2	4,2	1,3	2,3
Ensemble des priorités nationales 1^{er} degré	50,3	51,1	58,6	44,9	36,8	50,2	
Ensemble des priorités nationales 2nd degré et encadrement/ATSS	1,1	2,1	4,2	1,6	6,8	2,4	
Ensemble des autres priorités nationales	1,1	1,4	3,2	1,2	2,3	1,6	
Ensemble des priorités nationales	51,9	53,5	62,7	47,9	42,7	53,0	
Ensemble hors priorité nationale	29,1	32,8	42,0	27,6	27,1	32,2	

© DEPP

- Lecture : 50,2% des enseignants du premier degré ont eu accès à une formation dont les modules relevaient de priorités nationales du premier degré. 14,2% des enseignants du premier degré ont eu accès à une formation dont les modules relevaient de la priorité nationale "École maternelle".
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

Tableau 6.8 - Taux d'accès des enseignants du second degré aux priorités nationales, en 2019-2020 (en %)

	Enseignement sur classes attitrées	Remplacement	Documentation	Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Enseignement d'élèves du second degré public	
Priorités nationales du second degré définies par la DGESCO, définies pour 2019-2020	Mise en œuvre de la réforme du lycée général et technologique et du baccalauréat	6,3	3,4	1,4	1,2	6,0
	Transformation de la voie professionnelle (valorisation filière ; évolution filière gestion administrative)	4,0	2,1	1,5	5,2	3,9
	Continuum lycées-enseignement supérieur	1,8	0,5	3,3	0,7	1,8
	Nouveaux programmes LYC, LGT, LP	7,0	3,9	1,2	2,0	6,6
	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	8,8	4,1	24,5	5,7	8,9
	Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	2,2	1,0	3,2	1,8	2,2
	Éducation artistique et culturelle	4,9	2,1	18,3	3,7	5,1
	Évaluations nationales des élèves	0,3	0,2	0,1	0,0	0,3
	Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	3,2	2,4	4,1	2,1	3,2
	Continuum formation initiale formation continuée	3,1	8,7	3,2	1,1	3,4
	Déontologie de la fonction publique	0,1	0,3	0,6	0,1	0,1
	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique	0,1	0,0	0,3	0,0	0,1
	Incarner et transmettre les valeurs de la république	1,5	0,8	5,8	0,9	1,5
	Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	4,4	2,6	6,7	3,0	4,3
	Favoriser une école inclusive	2,3	1,3	2,6	10,6	2,3
	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	3,0	1,3	18,4	1,5	3,2
	Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves et avec les adultes : savoir faire savoir être	1,0	0,6	1,6	1,8	1,0
	Prévenir les violences éducatives ordinaires	0,7	0,3	1,7	0,7	0,7
	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	0,6	0,3	1,0	0,5	0,6
	Santé et sécurité au travail	2,4	1,1	1,2	3,3	2,3
Évolutions professionnelles et valorisation des compétences	7,2	10,1	10,1	5,3	7,4	
Innovation	1,0	0,5	1,8	0,7	1,0	
Ensemble des priorités nationales 2nd degré	45,4	35,5	64,8	37,0	45,3	
Ensemble des priorités nationales encadrement/ATSS⁽¹⁾	1,1	1,3	1,4	1,7	1,2	
Ensemble des priorités nationales 1^{er} degré	1,8	0,9	2,6	16,9	2,0	
Ensemble des autres priorités nationales	0,2	0,1	0,2	1,1	0,2	
Ensemble des priorités nationales	46,9	36,9	65,9	49,3	46,9	
Ensemble des hors priorité nationale	21,0	17,8	38,9	22,6	21,3	

© DEPP

(1) ATSS : personnels administratifs, techniciens, santé et social

- ▶ Lecture : 45,3% des enseignants du second degré ont eu accès à une formation dont les modules relevaient de priorités nationales du second degré. 6% des enseignants du second degré ont eu accès à une formation dont les modules relevaient de la priorité nationale "Mise en œuvre de la réforme du lycée général et technologique et du baccalauréat".
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2019, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- ▶ Source : DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année scolaire 2019-2020 et panel des agents issu de BSA, novembre 2020.

D. BILAN DE L'ATTRIBUTION DES CONGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE. ANNEE SCOLAIRE 2019-2020

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 résultant 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 2019-2020

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 2019-2020.

Au total, 2 460 personnels ont bénéficié ou sont en situation de congé(s) de formation professionnelle ainsi répartis :

- ▶ 862 personnels enseignants du premier degré public ;
- ▶ 1 399 personnels enseignants du second degré public ;
- ▶ 193 personnels BIATSS ;
- ▶ 6 personnels d'encadrement.

Ces données sont détaillées ci-après.

Tableau 6.9 - Effectifs des personnels enseignants du premier degré en congé(s) de formation professionnelle - Annuaire AGAPE - AS 2019-2020 (toutes durées)

Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2019-2020	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2019-2020	Total (*)
Instituteur	6		6
Professeur des écoles	819	37	856
Total général	825	37	862

© DEPP

▶ Source : AGAPE, AS 2019-2020 (01-09-2019 au 31-08-2020)

(*) : quelques personnes ont bénéficié des deux types de congés.

NB : Effectifs hors Psychologues (PSYEN) comptabilisés dans l'annuaire EPP.

Tableau 6.10 - Effectifs des personnels enseignants du premier degré en congé(s)
de formation professionnelle, par académie.
Annuaire AGAPE - AS 2019-2020 (toutes durées).

Académie	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2019-2020	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2019-2020	Total (*)	Répartition par académie (en %)
AIX-MARSEILLE	31	1	32	3,7%
AMIENS	25	3	27	3,1%
BESANÇON	18	1	19	2,2%
BORDEAUX	38	3	41	4,8%
CAEN	7		7	0,8%
CLERMONT-FERRAND	16		16	1,9%
CORSE	6		6	0,7%
CRÉTEIL	41	1	41	4,8%
DIJON	17	1	18	2,1%
GRENOBLE	51	2	53	6,1%
GUADELOUPE	9	1	10	1,2%
GUYANE	9		9	1,0%
LILLE	20	2	22	2,6%
LIMOGES	12	1	12	1,4%
LYON	39	2	41	4,8%
MARTINIQUE	6		6	0,7%
MAYOTTE	1		1	0,1%
MONTPELLIER	43		43	5,0%
NANCY-METZ	35	1	36	4,2%
NANTES	48	3	51	5,9%
NICE	21		21	2,4%
ORLÉANS-TOURS	45	2	47	5,5%
PARIS	21	3	23	2,7%
POITIERS	19	1	20	2,3%
REIMS	24	2	25	2,9%
RENNES	20	2	21	2,4%
RÉUNION	20		20	2,3%
ROUEN	13		13	1,5%
STRASBOURG	26	2	28	3,2%
TOULOUSE	53	1	54	6,3%
VERSAILLES	93	6	99	11,5%
Total général	825	37	862	100,0%

© DEPP

► Source : AGAPE, AS 2019-2020 (01-09-2019 au 31-08-2020)

(*) : quelques personnes ont bénéficié des deux types de congés.

Tableau 6.11 - Répartition des enseignants du premier degré ayant bénéficié de congé(s) de formation professionnelle durant l'année 2019-2020 par modalité de congés et par durée.

Nombre de mois de congé de formation dans l'année scolaire	Congé non fractionné	Congé fractionné	Total général
Moins de 3 mois	75	101	176
De 3 mois à moins de 6 mois	97	20	117
De 6 mois à moins de 10 mois	224	38	262
De 10 mois à 1 an	292	15	307
Total général	688	174	862

© DEPP

Lecture :

862 enseignants du premier degré ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2019-2020.

Parmi eux, 292 enseignants ont bénéficié d'un seul congé de formation pour une durée totale comprise entre 10 mois et un an.

20 enseignants ont bénéficié de plus d'un congé de formation pour une durée totale comprise entre 3 et moins de 6 mois.

NB : Le nombre de CFP pris par les enseignants du 1er degré au titre de l'année scolaire 2019-2020 s'élève à 3 354 (dont 226 CFP non indemnisés et 3 128 CFP indemnisés).

Tableau 6.12 - Effectifs des personnels enseignants du second degré en congés de formation professionnelle - annuaire EPP - AS 2019-2020.

Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2019-2020	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2019-2020	Total (*)
Accompagnant élèves situation handicap (AESH)	14		14
Enseignant contractuel	17		17
Conseiller principal d'éducation	25		25
Maitre auxiliaire	1		1
PEGC	1	1	1
Professeur agrégé	146	4	150
Professeur certifié	917	7	924
Professeur de lycées prof	126	4	129
Professeur d'EPS	80	1	81
Professeur des écoles	34	4	38
Psychologue de l'Éducation Nationale	19		19
Total général	1 379	20	1 399

© DEPP

► Source : MENJS- DGRH - EPP, AS 2019-2020 (01-09-2019 au 31-08-2020)

(*) : quelques personnes ont bénéficié des deux types de congés

NB : Les 38 professeurs des écoles exercent dans les SEGPA, EREA et collèges.

Tableau 6.13 - Effectifs des personnels enseignants du second degré en congés de formation professionnelle, par académie - Annuaire EPP - AS 2019-2020.

Académie	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2019-2020	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2019-2020	Total	Répartition par académie (en %)
AIX-MARSEILLE	53		53	3,8%
AMIENS	41	1	42	3,0%
BESANÇON	23		23	1,6%
BORDEAUX	75	2	76	5,4%
CAEN	21	1	21	1,5%
CLERMONT-FERRAND	21	1	22	1,6%
CORSE	11		11	0,8%
CRÉTEIL	59	2	61	4,4%
DIJON	24	1	25	1,8%
GRENOBLE	51		51	3,6%
GUADELOUPE	10	1	10	0,7%
GUYANE	9		9	0,6%
LILLE	115	1	116	8,3%
LIMOGES	20	1	20	1,4%
LYON	81	3	84	6,0%
MARTINIQUE	5		5	0,4%
MAYOTTE	1		1	0,1%
MONTPELLIER	61		61	4,4%
NANCY-METZ	56		56	4,0%
NANTES	48	1	48	3,4%
NICE	39		39	2,8%
ORLEANS-TOURS	53	1	53	3,8%
PARIS	62	3	64	4,6%
POITIERS	29	1	30	2,1%
REIMS	36	1	36	2,6%
RENNES	50	2	52	3,7%
RÉUNION	19	1	19	1,4%
ROUEN	34		34	2,4%
STRASBOURG	42		42	3,0%
TOULOUSE	64	1	65	4,6%
VERSAILLES	170		170	12,2%
Total général	1379	20	1399	100,0%

© DEPP

► Source : MENJS- DGRH -EPP, AS 2019-2020 (01-09-2019 au 31-08-2020)

Tableau 6.14 - Répartition des enseignants du second degré ayant bénéficié de congé(s) de formation professionnelle durant l'année 2019-2020 par modalité de congés et par durée.

Nombre de mois de congé de formation dans l'année scolaire	Congé non fractionné	Congé fractionné	Total général
Moins de 3 mois	53	11	64
De 3 mois à moins de 6 mois	150	5	155
De 6 mois à moins de 10 mois	695	16	711
De 10 mois à 1 an	464	5	469
Total général	1 362	37	1 399

© DEPP

Lecture :

1 399 enseignants du second degré ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2019-2020.

464 enseignants ont bénéficié d'un congé de formation pour une durée totale de 10 mois ou plus.

5 enseignants ont bénéficié de plus d'un congé de formation pour une durée totale comprise entre 3 et moins de 6 mois.

NB :

Le nombre de CFP pris par les enseignants du 2nd degré au titre de l'année scolaire 2019-2020 s'élève à 1 467 (dont 31 CFP non indemnisés et 1 436 CFP indemnisés).

Tableau 6.15 - Effectifs des BIATSS en congés de formation professionnelle.
Annuaire AGORA - AS 2019-2020

Filière	Corps	Grade	Congé formation indemnisé	Congé formation non indemnisé	Congé formation professionnel	
ADMINISTRATIVE	AAE	AAE HC	1		1	
		APAE	12		12	
		AAE	12	1	13	
			Total AAE	25	1	26
	SAENES	SAENES CE	8		8	
		SAENES CS	9		9	
		SAENES CN	15		15	
			Total SAENES	32	0	32
	ADJAENES	ADJ P1C	4		4	
		ADJ P2C	29	1	30	
		ADJ	1		1	
			Total ADJAENES	34	1	35
TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE			91	2	93	
SOCIALE ET DE SANTE	CTSSAE	CTSSS	1		1	
		CTSS	2		2	
			Total CTSSAE	3	0	3
	ASS	APSS A	2		2	
		ASS	15		15	
			Total ASS	17	0	17
	INFENES	INFENES HC	3		3	
		INFENES CS	8		8	
		INFENES CN	16		16	
			Total INF_A	27		27
MEN	MED EN 2C	2		2		
		Total MEN	2	0	2	
TOTAL FILIERE SOCIALE ET DE SANTE			49	0	49	
ITRF	IGR	IGR HC	3	1	4	
		IGR 1C	1		1	
		IGR 2C	1		1	
			Total IGR	5	1	6
	IGE	IGE CN	7		7	
			Total IGE	7	0	7
	ASI	ASI	6	0	6	
			Total ASI	6	0	6
	TECH	TECHRF CE	3		3	
		TECHRF CS	2		2	
		TECHRF CN	4		4	
			Total TECH	9	0	9
	ATRF	ATRF P1C	3		3	
ATRF P2C		10	1	11		
ATRF		5		5		
		Total ATRF	18	1	19	
TOTAL FILIERE ITRF			45	2	47	
BIBLIOTHÈQUE	BIB	BIB HC	1		1	
		BIB	1		1	
			Total BIB	2		2
	MAG	MAG P2C	2		2	
		Total MAG	2	0	2	
TOTAL FILIERE BIBLIOTHÈQUE			4	0	4	
TOTAL GENERAL			189	4	193	

© DEPP

► Source : MENJS- DGRH annuaires AGORA

Tableau 6.17- Répartition des BIATSS ayant bénéficié de congés de formation dans l'enseignement scolaire durant l'année 2019-2020 par durée de formation

Durée des congés en mois	Congé formation indemnisé	Congé formation non indemnisé	Congé formation professionnel
0	16		16
1	18		18
2	3		3
3	6		6
4	10	1	11
5	8		8
6	11		11
7	7		7
8	13		13
9	24	1	25
10	53		53
11	4		4
12	16	2	18
Total	189	4	193

© DEPP

► Source : MENJS- DGRH annuaires AGORA

Tableau 6.18 -Effectifs des personnels d'encadrement en congé(s) de formation professionnelle

Corps	Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2019-2020	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2019-2020	Total
IEN	Hors classe			
	Classe normale			
IA-IPR	Hors classe			
	Classe normale			
Personnels de direction	Hors classe			
	Classe normale	6		6
	Total	6		6

© DEPP

► Source : MENJS- DGRH SIRHEN, AS 2019-2020

POUR EN SAVOIR PLUS

Charpentier A., Solnon A., 2019, « La formation continue, un levier face à la baisse du sentiment d'efficacité personnelle des enseignants au collège ? », Note d'Information, n°19.23. MENJS-DEPP.

Enquête TALIS 2018 : les professeurs de français aiment leur métier et aspirent à être encore mieux formés.

7 • Les congés pour raison de santé

A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale.....	248
B. Les congés de maladie ordinaire et les congés longs.....	257
C. Les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP).....	270
D. Évolution des congés pour raison de santé depuis 2012-2013.....	281

CHIFFRES-CLES 2020-2021

- ▶ **36,1 % des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé (34,8 % hors congés de maternité, paternité et adoption)**
 - 39,1 % des enseignants du secteur public
 - 31,9 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 29,3 % des non-enseignants
 - ▶ **32,9 % des personnels ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (CMO)**
 - 35,6 % des enseignants du secteur public
 - 29,2 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 26,9 % des non-enseignants
 - ▶ **14,4 jours : durée annuelle moyenne des congés pour raison de santé, rapportée à l'ensemble de la population (11,4 jours hors congés de maternité, paternité ou adoption)**
 - 16,0 jours pour les enseignants du secteur public
 - 10,9 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 11,4 jours pour les non-enseignants
 - ▶ **6,3 jours : durée annuelle moyenne des congés de maladie ordinaire, rapportée à l'ensemble de la population**
 - 6,6 jours pour les enseignants du secteur public
 - 5,6 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 5,7 jours pour les non-enseignants
-

CHAMP, SOURCES, CONCEPTS

■ Ce chapitre porte sur les congés pour raison de santé de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère en charge de l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2019 en France (soit les mêmes personnels que dans le chapitre 1 « Les personnels du ministère de l'Éducation nationale ») au cours de l'année scolaire 2019-2020. Il s'agit des enseignants des secteurs public et privé sous-contrat, et des personnels non enseignants rémunérés par le ministère en charge de l'Éducation nationale au titre de l'enseignement scolaire. La source utilisée est la base statistique des congés, alimentée à partir la base statistique des agents (BSA).

Avertissement : Les congés de maladie ordinaire des enseignants du premier degré privé sous contrat (CMO) ne remontent pas dans leur intégralité dans les bases académiques, ce qui rend impossible leur exploitation. Ils ne sont donc pas présentés dans ce chapitre.

Les congés pour raison de santé regroupent plusieurs types d'arrêts :

- **les congés de maladie ordinaire (CMO)**, qui correspondent à l'arrêt standard prescrit par le professionnel de santé lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ces arrêts sont souvent non prévisibles. Les CMO ne peuvent durer plus de 12 mois consécutifs en année glissante. Une journée de carence a été instaurée du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 pour tout nouveau CMO et depuis le 1^{er} janvier 2018, avec des exceptions et une suspension due à la crise sanitaire ;
- **les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle** ont un statut à part, car il s'agit d'événements survenus dans l'exercice des fonctions, ou lors d'un trajet vers l'école ou l'établissement d'exercice ;
- **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 maternité** et ses complications : 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,

les congés maternité peuvent être anticipés ou prolongés par des congés pour grossesse pathologique 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 liés 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.

Ensemble, les congés maternité, paternité et adoption forment les congés pour accueil d'enfant.

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.

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 congés : 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 des agents arrêtés, 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 2019 au 31 août 2020 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.

De plus, ces durées incluent vacances scolaires, week-ends et jours fériés.

Les durées cumulées moyennes pour les agents arrêtés ne sont plus fournies, afin d'alléger la lecture. 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.

LES PRINCIPAUX TYPES DE CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, AU-DELÀ DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les congés et autorisations d'absences recensés dans BSA ne concernent pas seulement les congés pour raison de santé. Entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 août 2020, les neuf types de congés/autorisations d'absences les plus fréquents ont été listés (**Tableau 7.1**). Dans l'ensemble, parmi les principaux, les congés de maladie ordinaire concernent 41 % de ces congés, les autorisations d'absence pour stage de formation continue 18 %, et les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade 12 %. 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 48 % des congés et autorisations d'absences et dont les enregistrements sont de bonne qualité dans les bases de gestion, car ils ont un impact sur la paie.

Tableau 7.1 - Répartition des principaux congés et absences au cours de l'année scolaire 2019-2020 (en %)

Libellé du congé	Fréquence
Congé de maladie ordinaire	40,8
Autorisation d'absence pour stage de formation continue	18,0
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	11,8
Autorisations d'absences diverses avec traitement	7,3
Absence autorisée en REP	2,7
Autorisation d'absence pour réunions pédagogiques	1,9
Congé de longue maladie non imputable au service	1,6
Congé de maternité	1,6
Sortie pédagogique	1,4
Autorisation d'absence pour événement familial	1,4
Autres	11,6
Total	100,0

© DEPP

► Note : les congés et absences n'ont subi ici aucun traitement statistique liés aux éventuels chevauchements ou inclusions de congés pour un même agent.

- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, congés pour raison de santé eus au cours de l'année scolaire par les personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (y compris premier degré privé).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

A. LES CONGES POUR RAISON DE SANTE DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

1. 84 % des congés pour raison de santé sont des congés de maladie ordinaire

Durant l'année scolaire 2019-2020, 632 400 congés maladies ordinaires (CMO), congés longs et maladies professionnelles ou accidents du travail ont été comptabilisés, soit environ 12,8 millions de jours d'arrêt pour les agents de l'Éducation nationale. Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire (voir « **Champ, sources, concepts** ») varient fortement en fonction de leurs motifs. En 2019-2020, plus de neuf congés sur dix sont enregistrés pour maladie ordinaire (CMO), mais

ils ne représentent que 55 % du nombre de jours d'arrêt (7,1 millions de jours). Inversement, les congés longs constituent 5 % des congés et représentent 41 % du nombre de jours (Figures 7.1 et 7.2). Au total, en comptant les congés maternité, paternité ou adoption, 706 500 congés pour raison de santé sont déclarés sur l'année scolaire 2019-2020, soit 16,2 millions de jours d'arrêt. Les CMO restent majoritaires et représentent 83,5 % de l'ensemble de ces congés.

Figure 7.1 - Répartition du nombre de congés pour raison de santé selon le type en 2019-2020 (hors congés maternité, paternité ou adoption)

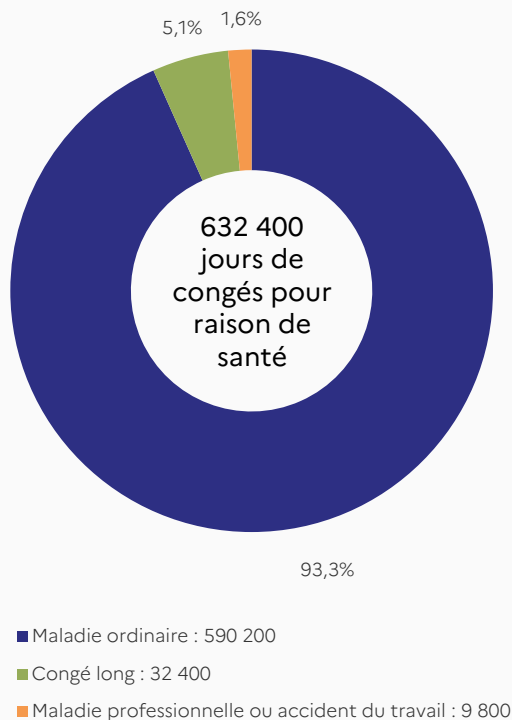
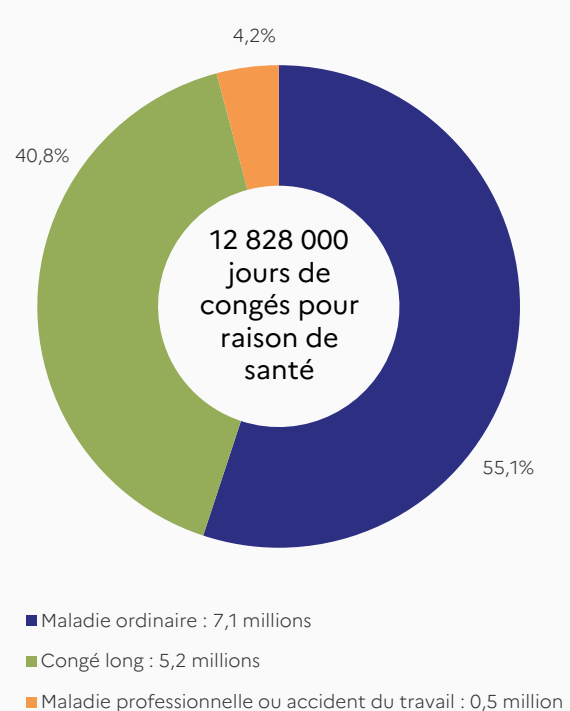


Figure 7.2 - Répartition du nombre de jours de congé pour raison de santé selon le type en 2019-2020 (hors congés maternité, paternité ou adoption)



© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (hors premier degré privé).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

2. Plus d'un agent sur trois a été arrêté au moins une fois

En 2019-2020, 36 % de l'ensemble du personnel a déclaré au moins un congé pour raison de santé, cette proportion se réduit peu si on exclut les congés de maternité, paternité ou adoption (35 %). Le motif le plus fréquent est le congé de maladie ordinaire : 33 % de l'ensemble du personnel ayant eu au moins un congé de maladie ordinaire (**Tableau 7.2a**). 3 % des personnels ont eu un congé maternité, et moins d'un pourcent un congé paternité ou adoption. Les arrêts longs ont concerné 2 % des agents, les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail 1 %.

En moyenne, un agent du ministère de l'Éducation nationale est arrêté 14 jours sur l'année. Hors congés maternité, paternité ou adoption, cette durée est de 11 jours, dont 6 pour maladie ordinaire (**Tableau 7.2a**). Les congés longs, liés à des pathologies lourdes, représentent 5 jours par

personne, et les congés de maternité un peu moins de 3 jours par personne.

Dans le détail, 39 % des personnels enseignants du public ont déclaré un congé pour raison de santé (un peu moins de 38 % hors congés pour accueil d'enfant). La durée moyenne en jours était de 16 jours (moins de 13 jours hors congés pour accueil d'enfant). Pour les personnels enseignants du second degré privé, 32 % ont eu un congé pour raison de santé et un peu plus de 30 % un congé hors congés pour accueil d'enfant, la durée moyenne était respectivement de 11 et 8 jours (**Tableau 7.2b**). Pour les personnels non enseignants, 29 % ont déclaré un congé pour raison de santé (28 % hors congés de maternité, paternité ou adoption). La durée moyenne en jours était de 11 jours au total et 9 jours congés de maternité, paternité ou adoption exclus.

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 (42 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 33 à 39 % des personnes des autres tranches d'âge). Ce résultat est valable quel que soit le sexe, et s'explique en partie par la plus forte prévalence des congés maternité et paternité dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de congés pour maladie ordinaire (**Tableau 7.2a**). En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long ou un arrêt pour maladie professionnelle/accident du travail augmente avec l'âge : seul 0,2 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 3 % des agents de 50 ans et plus.

En nombre de jours, les trentenaires sont absents le plus longtemps si on comptabilise tous les congés pour raison de santé : 18,3 jours, suivis des 50 ans et plus (16,5 jours). Cependant, la durée totale hors congés pour accueil d'enfant est croissante avec l'âge, ce sont les 50 ans et plus qui ont la durée la plus longue, 16,5 jours (**Tableau 7.2a**).

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 39 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 29 % 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 (**voir partie A.5 sur les congés de maternité, paternité et adoption**). Néanmoins, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 25 % des hommes de 50 ans et plus ont connu un congé de maladie ordinaire, contre 33 % des femmes du même âge.

En moyenne, une femme a été arrêtée 16 jours pour raison de santé et un homme 9 jours. Sur cet écart de 7 jours, un peu plus de 4 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également, en moyenne, 2,4 jours de congé de maladie ordinaire de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité.

Tableau 7.2a - Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon l'âge et le sexe pour l'année 2019-2020

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. ou accident du travail	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	40,6	0,3	0,6	41,1	8,5	0,0	43,6
		De 30 à 39 ans	40,6	0,9	0,7	41,6	10,5	0,2	45,2
		De 40 à 49 ans	32,9	1,6	0,8	34,5	0,7	0,1	34,8
		50 ans et plus	33,3	3,4	1,2	36,8	n.s.	0,0	36,8
		Total	35,7	1,8	0,9	37,7	3,8	0,1	39,0
	Hommes	Moins de 30 ans	27,2	0,2	0,3	27,5	n.c.	2,2	29,0
		De 30 à 39 ans	28,2	0,6	0,5	28,9	n.c.	6,6	33,4
		De 40 à 49 ans	24,2	1,0	0,5	25,3	n.c.	1,5	26,3
		50 ans et plus	24,9	2,9	0,7	27,9	n.c.	0,1	27,9
		Total	25,6	1,5	0,6	27,2	n.c.	2,1	28,7
	Total	Moins de 30 ans	36,5	0,2	0,5	37,0	5,9	0,7	39,2
		De 30 à 39 ans	37,5	0,8	0,6	38,5	7,9	1,8	42,3
		De 40 à 49 ans	30,6	1,4	0,7	32,1	0,5	0,5	32,6
		50 ans et plus	30,7	3,3	1,0	34,1	n.s.	0,1	34,1
Total		32,9	1,7	0,8	34,8	2,7	0,7	36,1	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	6,8	0,8	0,2	7,8	8,5	0,0	16,3
		De 30 à 39 ans	7,8	2,4	0,3	10,5	11,5	0,1	22,2
		De 40 à 49 ans	6,0	4,1	0,4	10,5	0,9	0,1	11,4
		50 ans et plus	7,3	9,3	0,9	17,6	n.s.	0,0	17,6
		Total	6,9	4,9	0,5	12,3	4,1	0,1	16,5
	Hommes	Moins de 30 ans	3,5	0,5	0,1	4,1	n.c.	0,3	4,4
		De 30 à 39 ans	4,0	1,5	0,2	5,8	n.c.	0,7	6,5
		De 40 à 49 ans	4,0	2,6	0,3	6,9	n.c.	0,2	7,1
		50 ans et plus	5,6	8,0	0,7	14,3	n.c.	0,0	14,3
		Total	4,5	4,0	0,4	8,9	n.c.	0,2	9,2
	Total	Moins de 30 ans	5,8	0,7	0,2	6,7	5,9	0,1	12,7
		De 30 à 39 ans	6,9	2,2	0,3	9,3	8,7	0,3	18,3
		De 40 à 49 ans	5,5	3,7	0,4	9,6	0,6	0,1	10,3
		50 ans et plus	6,8	8,9	0,8	16,5	n.s.	0,0	16,6
Total		6,3	4,6	0,5	11,4	2,9	0,1	14,4	

© DEPP

- ▶ Lecture : En 2019-2020, un agent est absent en cumulé 14,4 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.
- ▶ n.s. : non significatif.
- ▶ n.c. : non concernés.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (hors premier degré privé).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.2b - Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon le type de personnel pour l'année 2019-2020

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. ou accident du travail	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Enseignants du secteur public	35,6	2,0	0,8	37,7	3,1	0,8	39,1
	Enseignants du second degré privé sous contrat	29,2	1,0	0,7	30,5	2,3	0,8	31,9
	Non-enseignants	26,9	1,2	0,8	28,4	1,8	0,3	29,3
	Total	32,9	1,7	0,8	34,8	2,7	0,7	36,1
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Enseignants du secteur public	6,6	5,5	0,5	12,5	3,3	0,1	16,0
	Enseignants du second degré privé sous contrat	5,6	2,4	0,4	8,3	2,4	0,1	10,9
	Non-enseignants	5,7	3,2	0,5	9,4	2,0	0,1	11,4
	Total	6,3	4,6	0,5	11,4	2,9	0,1	14,4

© DEPP

- ▶ Lecture : En 2019-2020, un agent est absent en cumulé 14,4 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 DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (hors premier degré privé).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

4. Moins de congés de maladie ordinaire durant le confinement dû à la crise sanitaire

Au cours de l'année 2019-2020, un jour donné, en moyenne, 4,1% des agents ont été absents pour raison de santé, week-ends, vacances scolaires et jours fériés inclus. 1,8% sont absents pour congé de maladie ordinaire (CMO), 2,3% pour les autres motifs : congés longs, accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) et congés de maternité, paternité ou adoption (**Tableau 7.3**). Si la prise en compte des jours non chômés influe marginalement sur le pourcentage d'agents absents un jour donné pour les motifs de congés longs, maternité, paternité ou adoption et ATMP, ce n'est pas le cas pour les congés de maladie ordinaire : ils augmentent de 0,7 point lorsqu'on exclut les week-ends, vacances scolaires et jours fériés (le pourcentage passe de 1,8% à 2,5%). 5,0% des agents en moyenne, ont donc été absents pour raison de santé hors week-ends, vacances scolaires et jours fériés. La non-prescription et/ou la non-

présentation des arrêts de maladie ordinaire durant ces jours non chômés explique en partie l'écart.

Les mesures prises en raison de la crise sanitaire survenue en 2019-2020, à savoir le confinement du 17 mars au 11 mai 2020 et la fermeture des établissements scolaires à partir du 16 mars, ont eu des conséquences sur les congés de maladie ordinaire de l'année scolaire 2019-2020. Le nombre de congés sur les mois de mars, mai et surtout avril 2020 a été particulièrement bas comparé aux années précédentes (**Figure 7.3**). Le confinement a pu avoir un effet bénéfique sur la non-transmission d'autres maladies que la Covid-19 (comme la grippe saisonnière). Le contexte sanitaire dissuasif d'un déplacement chez le médecin (phénomène global à toute la population) et le télétravail favorisant peuvent-être le présentéisme, peuvent expliquer en partie cette baisse.

Tableau 7.3 - Pourcentages d'agents absents au cours de l'année scolaire 2019-2020

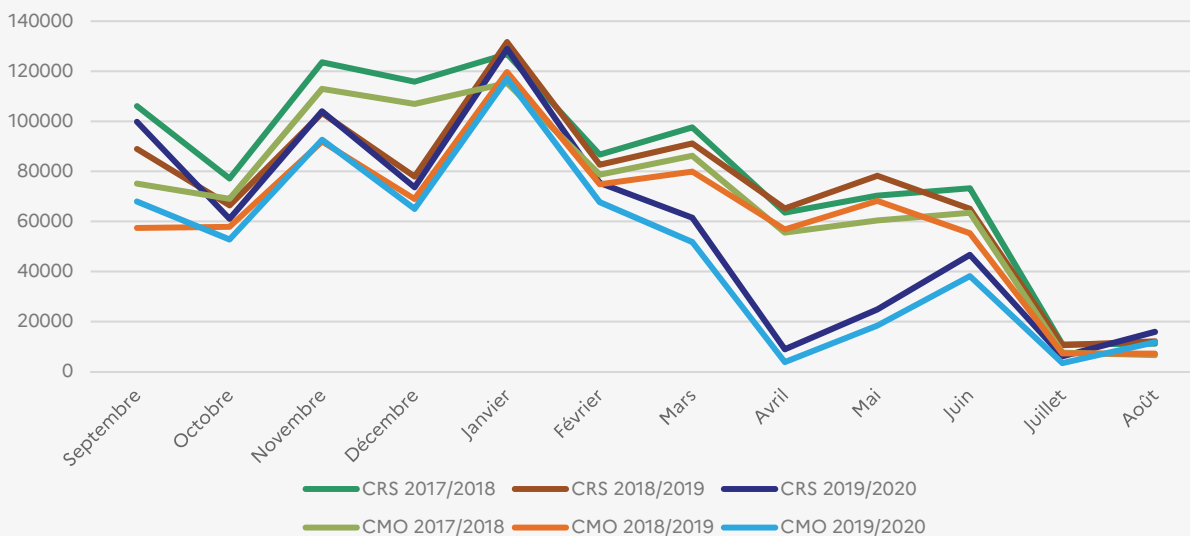
Congé pour raison de santé	Pourcentage d'agents absents un jour donné	Pourcentage d'agents absents un jour donné, hors week-end, jours fériés et vacances scolaires
Maladie ordinaire	1,8	2,5
Congé maternité	0,8	0,9
Congé long	1,3	1,4
Paternité ou adoption	0,0 ⁽¹⁾	0,1
Maladie pro ou acc. du travail	0,1	0,2
Ensemble	4,1	5,0

© DEPP

(1) ce nombre n'est pas nul mais il est inférieur à 0,05.

- ▶ Lecture : En 2019-2020, 1,8% des personnels de l'Éducation nationale est absent un jour donné pour un congé de maladie ordinaire, en moyenne, y compris week-end, jours fériés et vacances scolaires.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (hors premier degré privé).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Figure 7.3 - Profil mensuel des congés pour raison de santé heurté par le confinement pour l'année scolaire 2019-2020



© DEPP

- Note : CRS congés pour raison de santé ; CMO congés de maladie ordinaire.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé).
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020.

5. Les congés pour accueil d'enfant : maternité, paternité et adoption

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 32 400 femmes de l'Éducation nationale ont eu un congé maternité. Dans le détail, cela représente 4,4 % des enseignantes du secteur public, 3,8 % des enseignantes du secteur privé sous contrat et 2,3 % des non-enseignantes (**Tableau 7.4**).

En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'Éducation nationale qui ont eu un congé maternité ont été arrêtées 108 jours au cours de l'année scolaire 2019-2020 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes), y compris les congés dits « pathologiques » qui concernent, en moyenne, plus de la moitié des femmes ayant eu un congé maternité. 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 4,8 jours (**Tableau 7.5**). 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 2019-2020, près des deux tiers des femmes ayant eu un congé maternité (67 %, hors premier degré privé), ont également eu

un congé de maladie ordinaire contre 35 % de femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité. De plus, elles sont absentes quatre fois plus longtemps pour maladie ordinaire (hors CMO accolés au congé maternité) : 20 jours contre un peu moins de 6 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité (**Tableau 7.5**).

En 2019-2020, 7 600 personnes, parmi lesquelles 90 % d'hommes ont eu un congé paternité ou adoption (**Tableau 7.6**). 0,6 % de la population totale a eu un congé paternité ou adoption en moyenne : soit 2,1 % de la population masculine et 0,1 % de la population féminine.

La durée est plus longue pour les femmes : 66 jours en moyenne comparée à 11 jours pour les hommes. Au cours de l'année scolaire, les femmes ont eu relativement plus fréquemment que les hommes des congés dont le motif autorise une durée maximale plus longue, comme le congé de présence parentale (310 jours maximum contre 11 jours maximum pour un congé de paternité et d'accueil d'enfant). Le congé de présence parentale a pour but de permettre aux parents de s'occuper

d'un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade.

Tableau 7.4 - 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 2019-2020

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	Premier degré	14 596	4,9	109,0
		Second degré	8 630	3,7	107,4
		Total	23 226	4,4	108,4
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	1 897	4,5	111,3
		Second degré	2 159	3,4	107,7
		Total	4 056	3,8	109,4
	Non-enseignantes		5 100	2,3	107,2
	Total		32 382	3,8	108,3

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, femmes ayant eu au moins un congé maternité de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (y compris premier degré privé).
- ▶ Source : *DEPP-MENJS*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.5 - Durée et proportion de CMO pour les femmes selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2019-2020

		Proportion de femmes ayant eu un CMO dans l'année ⁽¹⁾	Durée CMO accolé au congé maternité	Durée CMO en dehors de ceux accolés au congé maternité
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	68,8	4,9	20,7
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	61,4	5,1	17,2
	Non-enseignantes	61,6	4,0	17,8
	Total	67,0	4,8	20,0
Femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité dans l'année scolaire	Enseignantes du secteur public	37,8	n.c.	6,0
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	32,7	n.c.	5,3
	Non-enseignantes	28,3	n.c.	5,3
	Total	35,0	n.c.	5,8

© DEPP

(1) pour les femmes ayant eu un congé maternité, y compris ceux accolés au congé maternité.

- ▶ n.c. : non concernés.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, femmes de 18 à 50 ans de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (hors premier degré privé).
- ▶ Source : *MENJS-DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.6 - Nombre d'agents ayant eu un congé de paternité ou adoption et durée cumulée moyenne selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2019-2020

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux/celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé adoption	Enseignantes du secteur public	Premier degré	392	0,1	56,7
		Second degré	153	0,1	60,1
		Total	545	0,1	57,6
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	47	0,1	103,5
		Second degré	33	0,1	71,9
		Total	80	0,1	90,4
	Non-enseignantes		118	0,1	85,2
Total		743	0,1	65,5	
Hommes ayant eu un congé paternité ou adoption	Enseignants du secteur public	Premier degré	1 493	2,6	11,5
		Second degré	3 708	2,3	11,3
		Total	5 201	2,3	11,4
	Enseignants du secteur privé sous contrat	Premier degré	96	2,4	13,0
		Second degré	710	2,2	11,1
		Total	806	2,2	11,4
	Non-enseignants		830	1,4	11,2
Total		6 837	2,1	11,3	
Total		7 580	0,6	16,7	

© DEPP

- ▶ Note : les congés de paternité ou adoption regroupent les congés paternité et d'accueil d'enfant, les congés d'adoption, les congés de présence parentale et les transferts de congé maternité sur le père. Les congés paternité et d'accueil d'enfant sont ouverts au père de l'enfant mais également au conjoint(e) de la mère sans condition filiale avec l'enfant.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, agents ayant eu au moins un congé paternité ou adoption de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (y compris premier degré privé).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

B. LES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE ET LES CONGES LONGS

On rappelle ici que les congés de maladie ordinaire des enseignants du premier degré privé sous contrat ne remontent pas intégralement dans les bases académiques ce qui ne rend pas possible leur exploitation.

Parmi les agents ayant eu un congé de maladie ordinaire, 45 % ont été absents moins de 6 jours au cours de l'année scolaire

Parmi l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale arrêtés au moins une fois pour CMO, près

de 87 % ont eu au plus deux arrêts au cours de l'année scolaire (**Tableau 7.7**). Plus de 2 % des agents arrêtés l'ont été au moins 5 fois. Un peu moins d'un agent sur deux a été arrêté pour une durée de 5 jours au plus, mais plus d'un sur 10 a été absent au moins 40 jours pour CMO. Près de 1 % des agents arrêtés ont été à la fois absents au moins 40 jours et à cinq reprises au cours de l'année scolaire. Ces absences dites « perlées » sont révélatrices de problèmes de santé chronique ou d'autres fragilités.

Tableau 7.7 - Répartition du nombre d'agents arrêtés pour CMO selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts, en 2019-2020 (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts	Trois ou quatre arrêts	Cinq arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	39,8	4,8	0,6	0,0	45,2
6 à 15 jours	13,2	8,6	3,6	0,3	25,7
16 à 39 jours	6,9	5,3	3,7	0,8	16,7
40 ou plus	4,5	3,6	3,3	1,1	12,4
Ensemble	64,3	22,3	11,1	2,3	100,0

© DEPP

- ▶ Lecture : Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CMO, 39,8% ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (hors premier degré privé).
- ▶ Source : *DEPP-MENJS*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

1. Les congés des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

36 % des enseignants du public arrêtés au moins une fois pour CMO

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 36 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés pour maladie ordinaire, soit rapportée à cette population, une durée de 6,6 jours en moyenne. 2 % ont eu un congé long, soit 5,5 jours d'arrêts par agent. Pour le second degré privé, 29 % ont été arrêtés pour maladie ordinaire et 1 % pour congé long. Cela représente respectivement 5,6 jours et 2,4 jours d'arrêt rapportés à l'ensemble des enseignants du second degré privé (**Tableaux 7.8 et 7.9**).

Les femmes enseignantes ont plus fréquemment un congé de maladie ordinaire ou long quel que soit le secteur et le degré

Les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour maladie ordinaire dans le secteur public : 39 % pour les femmes quel que soit le degré contre respectivement 29 % et 27 % dans les premier et second degrés pour les hommes (**Tableau 7.8**). De même, dans le second degré privé où 33 % des femmes ont eu un CMO contre 22 % des hommes. Elles sont également plus concernées par les congés longs : dans le public, plus de 2 % des femmes ont eu un congé long contre 1,7 % pour les hommes ; dans le privé, plus de 1 % des femmes contre 0,7 % des hommes.

Les congés de maladie ordinaire des femmes durent également plus longtemps quel que soit le secteur ou le degré. Par exemple, dans le secteur public, l'écart entre leur durée moyenne pour les femmes et les hommes enseignant(e)s est de 2,2 jours dans

le premier degré et de 2,4 dans le second degré. Cet écart est en partie causé par les congés de maladie ordinaire liés à la grossesse. Les femmes enseignantes du secteur public qui n'ont pas de congé de maternité dans l'année ont en moyenne 1,6 jour de congé de maladie ordinaire de plus seulement que les hommes enseignants du public (**Partie A.5 : les congés pour accueil d'enfant**).

Les enseignants de 50 ans et plus ont plus fréquemment un congé long

Comme pour l'ensemble des personnels, parmi les enseignants, la proportion d'agents ayant eu un congé long croît avec l'âge, quel que soit le sexe et le secteur. Par exemple, dans le premier degré public, 4 % des agents de 50 ans et plus ont eu au moins un congé long, contre 2 % pour l'ensemble des enseignants du premier degré public et ces congés ont duré 11 jours en moyenne pour les 50 ans et plus contre 5,4 jours pour l'ensemble (**Tableau 7.9**).

En 2019-2020, la situation est plus disparate pour les congés de maladie ordinaire. Les trentenaires des seconds degrés public et privé sous contrat sont, comme l'ensemble des personnels, les plus concernés par ces congés, liés en partie à l'arrivée d'enfant. Ce sont, en revanche, les moins de 30 ans les plus concernés dans le premier degré public (48 % contre 37 % dans l'ensemble).

Plus d'enseignants arrêtés dans le premier degré public que dans le second

Les enseignants exerçant dans le premier degré public sont davantage à être arrêtés au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire que leurs homologues du second degré public : 37 % contre 34 % (**Tableau 7.8**). 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. Dans les deux degrés d'enseignement, 39 % des femmes sont arrêtées au moins une fois pour maladie ordinaire. C'est le cas de 29 % des hommes du premier degré et 27 % du second degré. La plus grande fréquence des congés maternité dans le premier degré (4 % de l'ensemble des agents contre 1 % dans le second degré) implique une proportion plus importante de CMO chez la population féminine du premier degré.

Dans les seconds degrés public et privé sous contrat, les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins souvent absents pour maladie ordinaire

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un congé pour maladie ordinaire, durant l'année scolaire 2019-2020, est nettement plus faible (25 %), que pour l'ensemble

du second degré public (34 %) (**Tableau 7.10**). C'est le même constat dans le second degré privé : 22 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 29 % dans l'ensemble. Concernant les congés longs, la proportion des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un congé est inférieure à l'ensemble de la population dans le public (1,3 % contre 2,0 %) mais équivalente dans le privé (0,9 % contre 1,0 %).

Dans le secteur public, en moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent 4,2 jours sur l'année pour maladie ordinaire ; un professeur d'EPS 5,8 jours, un certifié 6,5 jours, et un professeur de lycée professionnel 6,6 jours (**Tableau 7.10**). Ceci est notamment à mettre en lien avec les différences de démographie des corps. Par exemple, les corps des professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins féminisés, et comportent moins d'enseignants de moins de 40 ans que les autres corps.

Dans le secteur privé sous contrat, en moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure ou un maître délégué est absent environ 4 jours pour maladie ordinaire (**Tableau 7.10**). Un professeur certifié, d'EPS ou de lycée professionnel est quant à lui arrêté en moyenne 6 jours. Encore une fois, ces résultats sont à relier aux différences de structure par âge et sexe des personnels des différents corps.

L'éducation prioritaire : un secteur un peu plus touché par les arrêts maladie, mais des durées d'absence équivalentes en moyenne

Pour rappel, l'éducation prioritaire concerne exclusivement le secteur public. Les enseignants qui exercent dans une école ou un collège en éducation prioritaire sont plus arrêtés pour maladie ordinaire que leurs homologues d'autres écoles et collèges publics : 2 points de plus dans les écoles, 5 points de plus dans les collèges (**Tableau 7.11**). Cette plus forte prévalence des congés en éducation prioritaire se vérifie chez les enseignants des deux sexes, dans le premier degré et en collège. En revanche, en se restreignant aux enseignants de moins de 30 ans, cela ne se vérifie que dans le second degré : les hommes de moins de 30 ans du premier degré en éducation prioritaire sont moins arrêtés que ceux de l'ensemble des écoles, 37 % contre 40 % hors éducation prioritaire.

Il y a peu de différence en matière de nombre de jours d'absence : l'écart est de 0,8 jours pour CMO dans les écoles, avec une durée plus longue dans les écoles hors éducation prioritaire. Dans les collèges, l'écart est de 0,3 jours, avec une durée un peu plus longue pour les collèges en éducation prioritaire.

La proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé long au cours de l'année 2019-2020, est plus faible dans les écoles ou les collèges en éducation prioritaire (**Tableau 7.11**). Il en va de même pour la durée. Ceci s'explique en partie par la structure par âge : en effet, la population enseignante dans les réseaux d'éducation prioritaire est relativement plus jeune.

Les enseignants du public affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs écoles ou établissements sont plus touchés par les congés pour maladie ordinaire

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 47 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement et 42 % des enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, contre 34 % des autres enseignants du secteur public (**Tableau 7.12**). Cet

écart entre enseignants affectés sur plusieurs sites ou en zone de remplacement et autres enseignants est plus élevé dans le premier degré que dans le second. De même, pour les congés longs, 3,2 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont eu au moins un arrêt, contre 1,9 % des autres enseignants du secteur public. Pour les congés longs, l'écart de proportion est plus élevé dans le second degré que dans le premier.

Les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement se sont absentés 10,6 jours en moyenne pour maladie ordinaire sur l'année scolaire 2019-2020, soit presque deux fois plus que les autres enseignants (6,0 jours). La durée pour les congés longs est également plus longue pour les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement que pour les autres (respectivement 8,9 jours contre 5,1).

Tableau 7.8 - Congés de maladie ordinaire des enseignants des secteurs public et privé selon l'âge et le sexe pour l'année 2019-2020

			Maladie ordinaire			
			Enseignants du secteur public			Enseignants du second degré privé sous contrat
			Premier degré	Second degré	Total	
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	49,3	43,4	47,1	34,3
		De 30 à 39 ans	43,1	44,6	43,7	39,7
		De 40 à 49 ans	34,3	35,6	34,8	31,0
		50 ans et plus	35,9	37,4	36,7	30,9
		Total	38,9	39,0	38,9	33,0
	Hommes	Moins de 30 ans	39,4	29,4	31,8	23,4
		De 30 à 39 ans	32,4	29,2	30,1	23,5
		De 40 à 49 ans	26,3	25,4	25,6	20,9
		50 ans et plus	25,9	27,4	27,0	21,4
		Total	28,6	27,3	27,6	21,9
	Total	Moins de 30 ans	48,2	37,7	43,1	30,3
		De 30 à 39 ans	41,7	38,7	40,2	34,3
		De 40 à 49 ans	33,0	31,5	32,2	27,7
50 ans et plus		33,7	33,0	33,3	27,6	
Total		37,2	34,1	35,6	29,2	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	8,8	7,1	8,2	5,0
		De 30 à 39 ans	8,5	8,1	8,3	7,3
		De 40 à 49 ans	6,2	5,9	6,1	5,7
		50 ans et plus	7,7	7,5	7,6	7,0
		Total	7,5	7,1	7,3	6,5
	Hommes	Moins de 30 ans	5,4	3,9	4,3	2,6
		De 30 à 39 ans	5,1	4,0	4,3	2,8
		De 40 à 49 ans	4,6	4,0	4,2	3,2
		50 ans et plus	6,0	5,8	5,9	5,3
		Total	5,3	4,7	4,8	3,9
	Total	Moins de 30 ans	8,4	5,8	7,2	4,1
		De 30 à 39 ans	8,0	6,5	7,3	5,8
		De 40 à 49 ans	5,9	5,2	5,5	4,9
50 ans et plus		7,3	6,7	7,0	6,4	
Total		7,1	6,1	6,6	5,6	

© DEPP

- Lecture : En 2019-2020, les enseignants du premier degré public ont été absents 7,1 jours pour maladie ordinaire en moyenne.
- Note : les congés de maladie ordinaire ne sont pas disponibles pour le premier degré privé.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des secteurs public et privé sous contrat (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.9 - Congés longs des enseignants des secteurs public et privé selon l'âge et le sexe pour l'année 2019-2020

			Congé long					
			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé sous contrat		
			Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	0,4	0,5	0,4	0,2	0,2	0,2
		De 30 à 39 ans	1,1	1,1	1,1	0,4	0,6	0,5
		De 40 à 49 ans	1,9	1,7	1,8	1,0	0,7	0,8
		50 ans et plus	4,1	4,1	4,1	2,3	1,9	2,1
		Total	2,1	2,2	2,1	1,2	1,1	1,1
	Hommes	Moins de 30 ans	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
		De 30 à 39 ans	0,9	0,6	0,7	0,3	0,2	0,2
		De 40 à 49 ans	1,1	1,0	1,0	0,3	0,4	0,4
		50 ans et plus	3,5	3,2	3,2	1,8	1,3	1,4
		Total	1,8	1,7	1,7	0,7	0,7	0,7
	Total	Moins de 30 ans	0,4	0,4	0,4	0,2	0,1	0,1
		De 30 à 39 ans	1,1	0,9	1,0	0,4	0,5	0,5
		De 40 à 49 ans	1,8	1,4	1,6	0,9	0,6	0,7
		50 ans et plus	4,0	3,7	3,8	2,3	1,7	1,9
		Total	2,0	2,0	2,0	1,2	1,0	1,0
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	1,0	1,4	1,2	0,6	0,4	0,5
		De 30 à 39 ans	3,0	3,0	3,0	1,0	1,4	1,2
		De 40 à 49 ans	5,0	4,6	4,8	2,3	1,8	2,0
		50 ans et plus	11,3	11,4	11,3	5,8	4,6	5,0
		Total	5,5	6,1	5,8	2,9	2,7	2,8
	Hommes	Moins de 30 ans	0,9	0,9	0,9	0,0	0,1	0,1
		De 30 à 39 ans	2,2	1,7	1,9	0,8	0,5	0,6
		De 40 à 49 ans	2,7	2,8	2,8	0,4	1,1	1,0
		50 ans et plus	9,8	8,8	9,0	3,5	3,3	3,3
		Total	4,9	4,6	4,7	1,5	1,8	1,7
	Total	Moins de 30 ans	1,0	1,2	1,1	0,5	0,3	0,4
		De 30 à 39 ans	2,9	2,5	2,7	1,0	1,1	1,1
		De 40 à 49 ans	4,6	3,8	4,2	2,2	1,6	1,8
		50 ans et plus	11,0	10,2	10,5	5,6	4,1	4,5
		Total	5,4	5,5	5,5	2,8	2,4	2,5

© DEPP

- Lecture : En 2019-2020, les enseignants du premier degré ont été absents 5,4 jours pour congés longs en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des secteurs public et privé sous contrat (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.10 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants du second degré selon le corps pour l'année 2019-2020

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Enseignants du secteur public	Femmes	Agrégés et Chaire supérieure	30,7	1,5	5,3	3,9
		Certifiés	40,8	2,4	7,4	6,6
		Education Physique et sportive	37,1	1,8	7,2	4,6
		Lycée professionnel	39,7	3,1	7,7	8,7
		Autres titulaires	42,9	8,6	10,6	23,4
		Non-titulaires	37,7	0,8	6,0	1,9
		Total	39,0	2,2	7,1	6,1
	Hommes	Agrégés et Chaire supérieure	18,8	1,1	3,0	3,1
		Certifiés	29,0	1,9	4,9	5,3
		Education Physique et sportive	28,5	1,2	4,8	3,3
		Lycée professionnel	29,2	2,4	5,5	6,6
		Autres titulaires	32,7	6,7	11,0	19,3
		Non-titulaires	27,6	0,5	4,2	1,3
		Total	27,3	1,7	4,7	4,6
	Total	Agrégés et Chaire supérieure	25,1	1,3	4,2	3,5
		Certifiés	36,7	2,2	6,5	6,2
		Education Physique et sportive	32,2	1,5	5,8	3,8
		Lycée professionnel	34,5	2,7	6,6	7,7
		Autres titulaires	38,1	7,7	10,8	21,4
		Non-titulaires	32,9	0,7	5,1	1,6
Total		34,1	2,0	6,1	5,5	

Tableau 7.10 (suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	Agrégés et Chaire supérieure	26,8	1,1	4,7	2,2
		Certifiés	33,9	1,3	6,8	3,0
		Éducation Physique et sportive	34,1	0,8	7,9	1,9
		Lycée professionnel	31,8	1,3	6,4	3,4
		Autres assimilés titulaires	35,1	5,2	12,3	11,9
		Maîtres délégués	31,3	0,2	5,1	0,6
		Total	33,0	1,1	6,5	2,7
	Hommes	Agrégés et Chaire supérieure	16,8	0,6	2,9	1,0
		Certifiés	22,2	0,9	3,9	2,3
		Éducation Physique et sportive	22,5	0,7	4,8	1,5
		Lycée professionnel	21,4	0,9	4,4	2,4
		Autres assimilés titulaires	27,2	1,7	12,2	4,9
		Maîtres délégués	21,6	0,1	2,7	0,3
		Total	21,9	0,7	3,9	1,8
	Total	Agrégés et Chaire supérieure	22,3	0,9	3,9	1,7
		Certifiés	30,6	1,2	6,0	2,8
		Éducation Physique et sportive	27,0	0,7	6,0	1,7
		Lycée professionnel	28,1	1,2	5,7	3,0
		Autres assimilés titulaires	32,2	3,9	12,3	9,3
		Maîtres délégués	27,6	0,2	4,2	0,5
		Total	29,2	1,0	5,6	2,4

© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants du second degré (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.11 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire pour l'année 2019-2020

				Maladie ordinaire		Congé long	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire	Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	49,8	47,9	0,4	0,2
			Total	38,5	40,5	2,3	1,1
		Hommes	Moins de 30 ans	40,2	36,9	0,4	0,2
			Total	28,5	28,7	2,1	0,9
		Total	Moins de 30 ans	48,6	46,6	0,4	0,2
			Total	36,9	38,4	2,3	1,1
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	42,8	48,0	0,7	0,4
			Total	39,9	45,8	1,7	1,4
		Hommes	Moins de 30 ans	30,4	33,8	0,2	0,3
			Total	29,0	33,6	1,2	0,9
		Total	Moins de 30 ans	38,0	42,3	0,5	0,4
			Total	36,2	40,8	1,6	1,2
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	9,2	7,7	1,1	0,6
			Total	7,6	7,0	6,2	2,9
		Hommes	Moins de 30 ans	5,9	4,0	1,0	0,4
			Total	5,6	4,2	5,7	2,1
		Total	Moins de 30 ans	8,8	7,3	1,1	0,6
			Total	7,3	6,5	6,1	2,7
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	7,0	7,1	1,8	1,1
			Total	6,9	7,5	4,5	3,8
		Hommes	Moins de 30 ans	4,1	3,6	0,6	0,8
			Total	4,8	4,9	3,4	2,3
		Total	Moins de 30 ans	5,9	5,7	1,3	1,0
			Total	6,2	6,5	4,1	3,2

© DEPP

- Lecture : En 2019-2020, les enseignants du second degré du service public en éducation prioritaire ont été absents 6,5 jours pour maladie ordinaire.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.12 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année 2019-2020

				Maladie ordinaire			Congé long		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ⁽¹⁾	Enseignants affectés en zone de remplacement ⁽²⁾	Autres ⁽³⁾	Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ⁽¹⁾	Enseignants affectés en zone de remplacement ⁽²⁾	Autres ⁽³⁾
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	55,3	56,5	44,8	0,6	0,4	0,4
			Total	53,7	52,6	36,4	1,2	2,2	2,1
		Hommes	Moins de 30 ans	49,0	47,2	34,5	0,5	0,4	0,3
			Total	41,5	42,5	25,4	0,7	2,5	1,7
		Total	Moins de 30 ans	54,6	55,4	43,6	0,6	0,4	0,4
			Total	52,1	50,5	34,7	1,1	2,2	2,0
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	49,4	46,2	42,3	0,4	0,6	0,5
			Total	43,6	44,5	38,4	2,0	5,4	2,0
		Hommes	Moins de 30 ans	39,5	31,0	28,6	0,7	0,5	0,3
			Total	32,2	31,7	26,8	1,4	5,0	1,4
		Total	Moins de 30 ans	45,5	40,6	36,5	0,5	0,6	0,4
			Total	39,0	39,3	33,6	1,8	5,2	1,8
	Total	Moins de 30 ans	51,1	50,2	39,8	0,6	0,4	0,4	
		Total	41,9	46,7	34,1	1,6	3,2	1,9	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	11,6	11,0	7,4	1,9	0,8	1,1
			Total	12,4	11,8	6,7	2,9	5,7	5,6
		Hommes	Moins de 30 ans	7,7	6,5	4,7	1,6	1,0	0,8
			Total	8,0	9,0	4,5	2,2	6,6	4,6
		Total	Moins de 30 ans	11,2	10,5	7,1	1,9	0,8	1,0
			Total	11,8	11,2	6,4	2,8	5,9	5,4
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	9,3	8,9	6,5	1,0	1,4	1,4
			Total	8,5	10,7	6,7	5,1	15,2	5,5
		Hommes	Moins de 30 ans	5,6	5,6	3,5	2,0	1,5	0,8
			Total	5,6	7,3	4,4	3,8	13,9	4,0
		Total	Moins de 30 ans	7,8	7,7	5,2	1,4	1,5	1,2
			Total	7,3	9,3	5,8	4,5	14,7	4,9
	Total	Moins de 30 ans	9,9	9,5	6,1	1,7	1,1	1,1	
		Total	8,3	10,6	6,0	4,1	8,9	5,1	

© DEPP

(1) Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2 "missions et lieux d'exercice").

(2) Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

(3) Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes

► Lecture : En 2019-2020, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 10,6 jours pour maladie ordinaire en moyenne.

► Champ : France métropolitaine et DROM, enseignants titulaires du secteur public de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

2. Les congés des personnels non enseignants

Plus d'un personnel non enseignant sur quatre a eu un congé de maladie ordinaire, 1,2 % un congé long

Durant l'année scolaire 2019-2020, 27 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé de maladie ordinaire. Rapportés à l'ensemble des personnels non enseignants du secteur public, ces congés représentent 5,7 jours par agent (**Tableau 7.13**). 1,2 % des personnels non enseignants ont eu au moins un congé long, soit 3,2 jours par agent en moyenne.

Une situation hétérogène en fonction des corps des agents

La part des personnels non enseignants ayant eu recours à un congé de maladie ordinaire varie entre 11 % pour les personnels d'encadrement et 30 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS). Cette part est de 27 % pour les personnels de vie scolaire et de 29 % pour les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) (**Tableau 7.14**). De même, pour les congés longs, la proportion s'échelonne de 0,4 % pour les personnels de vie scolaire à 3 % pour

les personnels ASS. Ces différences sont à rapprocher des différences de composition démographique des différents corps, mais également des différences de conditions d'exercice, occasionnant notamment un plus ou moins grand présentéisme en cas de maladie, et un effet de sélection, les personnes à santé fragile étant probablement en retrait sur le passage de concours ou la prise de postes requérant beaucoup de disponibilité.

Comme dans l'ensemble de la population, les femmes ont des congés en moyenne plus longs : pour les CMO, 6,2 jours pour les femmes, contre 3,8 jours pour les hommes et pour les congés longs 3,4 jours pour les femmes contre 2,5 jours pour les hommes. Pour les congés de maladie ordinaire, le maximum est atteint par les agents ASS de la filière technique, plus âgés, avec en moyenne 8,8 jours de maladie ordinaire par agent. Par contre, pour les congés longs, ce sont les agents ASS de la filière des personnels sociaux et de santé, plus âgés et féminisées, qui ont la durée la plus longue avec 10,6 jours.

Tableau 7.13 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des non-enseignants selon le sexe et l'âge pour l'année 2019-2020

			Maladie ordinaire	Congé long
Proportion de non-enseignants ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	30,4	0,0
		De 30 à 39 ans	31,7	0,4
		De 40 à 49 ans	27,5	1,0
		50 ans et plus	27,3	2,5
		Total	28,8	1,3
	Hommes	Moins de 30 ans	23,0	0,0
		De 30 à 39 ans	22,7	0,3
		De 40 à 49 ans	18,2	1,0
		50 ans et plus	17,2	2,6
		Total	20,3	1,0
	Total	Moins de 30 ans	27,7	0,0
		De 30 à 39 ans	30,0	0,4
De 40 à 49 ans		25,9	1,0	
50 ans et plus		25,4	2,5	
Total		26,9	1,2	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des non-enseignants (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	4,8	0,1
		De 30 à 39 ans	6,4	1,0
		De 40 à 49 ans	5,9	2,6
		50 ans et plus	7,0	6,9
		Total	6,2	3,4
	Hommes	Moins de 30 ans	2,9	0,0
		De 30 à 39 ans	3,7	0,7
		De 40 à 49 ans	4,0	2,6
		50 ans et plus	4,7	6,6
		Total	3,8	2,5
	Total	Moins de 30 ans	4,1	0,1
		De 30 à 39 ans	5,9	0,9
De 40 à 49 ans		5,6	2,6	
50 ans et plus		6,6	6,9	
Total		5,7	3,2	

© DEPP

- ▶ Lecture : En 2019-2020, les personnels non enseignants ont été absents 5,7 jours pour maladie ordinaire en moyenne.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.14 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des non-enseignants selon le sexe pour l'année 2019-2020

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	14,2	1,6	4,5	3,9
		Personnels d'inspection	14,8	1,5	3,7	3,7
		Encadrement supérieur	9,2	0,8	2,5	1,9
		Total	14,0	1,5	4,2	3,7
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	31,8	2,5	7,2	6,7
		Personnels d'assistance éducative	27,9	0,2	5,4	0,4
		Total	28,3	0,5	5,6	1,2
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	30,6	2,9	7,7	7,8
		Filière santé et sociale	35,8	3,7	8,6	10,7
		Filière technique	37,6	4,0	10,2	9,4
		Total	31,8	3,1	7,9	8,5
	Personnels ITRF ⁽²⁾		32,9	2,8	8,1	6,9
	Total		28,8	1,3	6,2	3,4
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	8,6	1,5	2,7	3,4
		Personnels d'inspection	7,9	0,9	2,3	1,9
		Encadrement supérieur	4,0	0,2	0,7	0,7
		Total	8,0	1,3	2,4	2,9
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	24,1	2,4	4,9	6,1
		Personnels d'assistance éducative	22,1	0,0	3,2	0,1
		Total	22,4	0,3	3,4	0,9
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	20,8	2,7	5,3	7,0
		Filière santé et sociale	26,7	3,1	6,4	8,2
		Filière technique	29,0	3,8	7,9	10,4
		Total	21,5	2,7	5,5	7,2
	Personnels ITRF ⁽²⁾		24,6	2,2	5,8	5,6
	Total		20,3	1,0	3,8	2,5

© DEPP

Tableau 7.14 (suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	11,5	1,6	3,6	3,6
		Personnels d'inspection	11,4	1,2	3,0	2,8
		Encadrement supérieur	6,1	0,4	1,4	1,2
		Total	11,0	1,4	3,3	3,3
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	30,2	2,5	6,7	6,6
		Personnels d'assistance éducative	26,7	0,1	4,9	0,4
		Total	27,1	0,4	5,2	1,1
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	29,1	2,9	7,3	7,7
		Filière santé et sociale	35,4	3,7	8,5	10,6
		Filière technique	32,5	3,9	8,8	10,0
		Total	30,4	3,0	7,6	8,3
	Personnels ITRF ⁽²⁾		29,1	2,5	7,1	6,3
	Total		26,9	1,2	5,7	3,2

© DEPP

(1) Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé.

(2) Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

- ▶ Lecture : En 2019-2020, les personnels non enseignants ont été absents 5,7 jours pour maladie ordinaire en moyenne.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

C. LES CONGES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)

Parmi les agents ayant eu un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, 91 % ont eu un seul arrêt au cours de l'année scolaire

Parmi l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale arrêtés au moins une fois pour accidents du travail ou maladie professionnelle, 91 % ont eu

un seul arrêt en 2019-2020 (**Tableau 7.15**). Quel que soit le nombre d'arrêts, la moitié des agents ont été arrêtés pour une durée au plus de 15 jours et 32 % des agents ont une durée de 40 jours ou plus. Les personnes arrêtées plusieurs fois sont proportionnellement arrêtées plus longtemps.

1. Les ATMP des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Quel que soit le secteur et le degré, les agents âgés plus concernés par les maladies professionnelles et les accidents du travail

Durant l'année scolaire 2019-2020, 0,8 % de l'ensemble des enseignants du public ont été arrêtés suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail (ATMP), soit, dans le détail, 0,9 % des enseignants du premier degré et 0,8 % des enseignants du second (**Tableau 7.16**). Cela représente une durée de 0,5 jour en moyenne quel que soit le degré. Peu de différence avec le second degré privé : 0,7 % ont été arrêtés pour ATMP, soit 0,4 jour en moyenne pour l'ensemble des enseignants du second degré privé. Dans le premier degré privé, 0,5 % des agents sont arrêtés pour ATMP, soit 0,3 jour par agent en moyenne.

La proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail, ainsi que la durée, augmente avec l'âge (**Tableau 7.16**). Par exemple, dans le premier degré public, 1,1 % des 50 ans et plus ont été arrêtés pour ATMP contre 0,9 % pour l'ensemble. En nombre de jours, cela représente, en moyenne, respectivement 0,9 jour contre 0,5 jour.

Dans le second degré, les professeurs d'EPS plus souvent arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, les professeurs d'EPS sont plus fréquemment arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail (ATMP) que les autres enseignants : 2,4 % contre 0,8 % pour l'ensemble du second degré public et 2,1 % contre 0,7 % dans le second degré privé

(**Tableau 7.17**). Dans une moindre mesure et seulement dans le second degré public, les professeurs de lycée professionnel sont davantage concernés par les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle (1,0 %) que les certifiés, agrégés, et professeurs de chaire supérieure.

La part d'agents arrêtés pour ATMP équivalente en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire

Il y a peu de différences entre les proportions d'agents arrêtés au moins une fois au cours de l'année scolaire pour accident du travail ou maladie professionnelle en éducation prioritaire ou non, école ou collège. Ces parts sont proches de la moyenne et s'échelonnent autour de 0,8 % à 0,9 % (**Tableau 7.18**). De même, les durées vont de 0,4 jour à 0,5 jour d'arrêt en moyenne.

Les enseignants affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs écoles/établissements légèrement plus touchés par les ATMP

Dans le premier degré, ce sont les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement les plus concernés par les ATMP : 1 % des agents ont eu au moins un arrêt contre 0,8 % pour les autres et 0,6 % pour les enseignants sur plusieurs sites (**Tableau 7.19**). Dans le second degré, 1,1 % des enseignants affectés sur plusieurs établissements ont été arrêtés au moins une fois, suivi des enseignants en zone de remplacement (0,8 %) et des autres (0,7 %). La durée moyenne est un peu plus longue pour les enseignants affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs sites : 0,6 jour contre 0,5 jour contre les autres.

2. Les ATMP des personnels non enseignants

Comme pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, 0,8 % des personnels non enseignants arrêtés pour ATMP

Durant l'année scolaire 2019-2020, 0,8 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail. Rapportés à l'ensemble des personnels non enseignants du secteur public, ces congés représentent 0,5 jour par agent (**Tableau 7.20**).

Comme pour l'ensemble des personnels, la proportion d'agents arrêtés et la durée moyenne croît avec l'âge.

Les personnels administratifs, sociaux et de santé de la filière technique les plus touchés

La part des personnels non enseignants ayant eu au moins un congé de maladie professionnelle ou accident du travail s'étend de 0,6 % pour les personnels de vie scolaire à 1,5 % pour les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) (**Tableau 7.21**). Cette part est de 1 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et de 0,7 % pour les personnels d'encadrement. Le maximum est atteint pour les agents ASS de la filière technique, plus âgés, avec 1,8 % d'agents arrêtés au moins une fois, soit en moyenne 2 jours par agent contre 0,5 jour pour l'ensemble de la population.

Tableau 7.15 - Répartition du nombre d'agents arrêtés pour maladie professionnelle et accidents du travail selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts, en 2019-2020 (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	23,9	0,3	24,2
6 à 15 jours	24,5	1,4	26,0
16 à 39 jours	15,9	1,9	17,8
40 ou plus	26,5	5,6	32,1
Ensemble	90,8	9,2	100,0

© DEPP

- ▶ Lecture : Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour ATMP, 23,9 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (hors premier degré privé).
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.16 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants des secteurs public et privé selon l'âge et le sexe pour l'année 2019-2020

			Maladie professionnelle ou accident du travail					
			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé sous contrat		
			Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	0,8	0,7	0,8	0,3	0,6	0,4
		De 30 à 39 ans	0,7	0,6	0,7	0,4	0,7	0,6
		De 40 à 49 ans	0,8	0,8	0,8	0,5	0,7	0,6
		50 ans et plus	1,2	1,2	1,2	0,8	1,0	0,9
		Total	0,9	0,9	0,9	0,6	0,8	0,7
	Hommes	Moins de 30 ans	0,5	0,5	0,5	0,4	0,1	0,1
		De 30 à 39 ans	0,5	0,5	0,5	0,3	0,6	0,6
		De 40 à 49 ans	0,5	0,6	0,6	0,2	0,5	0,5
		50 ans et plus	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7
		Total	0,6	0,6	0,6	0,4	0,6	0,6
	Total	Moins de 30 ans	0,8	0,6	0,7	0,3	0,4	0,4
		De 30 à 39 ans	0,7	0,6	0,6	0,4	0,6	0,6
		De 40 à 49 ans	0,8	0,7	0,7	0,5	0,6	0,6
		50 ans et plus	1,1	1,0	1,0	0,8	0,9	0,8
		Total	0,9	0,8	0,8	0,5	0,7	0,7

Tableau 7.16 (suite)

			Maladie professionnelle ou accident du travail					
			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé sous contrat		
			Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1
		De 30 à 39 ans	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2
		De 40 à 49 ans	0,5	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
		50 ans et plus	0,9	0,9	0,9	0,6	0,6	0,6
		Total	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4
	Hommes	Moins de 30 ans	0,3	0,2	0,2	0,4	0,0	0,1
		De 30 à 39 ans	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2
		De 40 à 49 ans	0,3	0,4	0,4	0,0	0,2	0,2
		50 ans et plus	0,7	0,6	0,7	0,1	0,5	0,5
		Total	0,4	0,4	0,4	0,1	0,3	0,3
	Total	Moins de 30 ans	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
		De 30 à 39 ans	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2
		De 40 à 49 ans	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
		50 ans et plus	0,9	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6
		Total	0,5	0,5	0,5	0,3	0,4	0,4

© DEPP

- ▶ Lecture : En 2019-2020, les enseignants du premier degré public ont été absents à 0,5 jour pour maladie professionnelle ou accidents du travail en moyenne.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des secteurs public et privé sous contrat (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : *DEPP-MENJS*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.17 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants du second degré selon le corps pour l'année 2019-2020

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Enseignants du secteur public	Femmes	Agrégés et Chaire supérieure	0,6	0,2
		Certifiés	0,7	0,4
		Education Physique et sportive	2,9	1,6
		Lycée professionnel	1,2	0,8
		Autres titulaires	1,3	0,5
		Non-titulaires	0,6	0,3
		Total	0,9	0,5
	Hommes	Agrégés et Chaire supérieure	0,4	0,2
		Certifiés	0,4	0,3
		Education Physique et sportive	1,9	1,3
		Lycée professionnel	0,9	0,8
		Autres titulaires	1,7	0,8
		Non-titulaires	0,3	0,3
		Total	0,6	0,4
	Total	Agrégés et Chaire supérieure	0,5	0,2
		Certifiés	0,6	0,3
		Education Physique et sportive	2,4	1,4
		Lycée professionnel	1,0	0,8
		Autres titulaires	1,5	0,7
		Non-titulaires	0,4	0,3
		Total	0,8	0,5

Tableau 7.17 (Suite)

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	Agrégés et Chaire supérieure	1,1	0,8
		Certifiés	0,7	0,3
		Education Physique et sportive	2,5	1,7
		Lycée professionnel	0,8	0,3
		Autres assimilés titulaires	0,7	0,2
		Maîtres délégués	0,5	0,2
		Total	0,8	0,4
	Hommes	Agrégés et Chaire supérieure	0,6	0,5
		Certifiés	0,4	0,3
		Education Physique et sportive	1,8	1,1
		Lycée professionnel	0,4	0,2
		Autres assimilés titulaires	0,4	0,2
		Maîtres délégués	0,4	0,1
		Total	0,6	0,3
	Total	Agrégés et Chaire supérieure	0,9	0,7
		Certifiés	0,7	0,3
		Education Physique et sportive	2,1	1,3
		Lycée professionnel	0,6	0,3
		Autres assimilés titulaires	0,6	0,2
		Maîtres délégués	0,5	0,2
		Total	0,7	0,4

© DEPP

- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants du second degré (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.18 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire pour l'année 2019-2020

				Maladie professionnelle ou accident du travail	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Ecoles	Femmes	Moins de 30 ans	0,9	0,8
			Total	0,9	0,9
		Hommes	Moins de 30 ans	0,6	0,3
			Total	0,6	0,4
		Total	Moins de 30 ans	0,8	0,7
			Total	0,9	0,8
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,7	0,8
			Total	0,8	1,0
		Hommes	Moins de 30 ans	0,6	0,7
			Total	0,6	0,7
		Total	Moins de 30 ans	0,7	0,8
			Total	0,8	0,9
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Ecoles	Femmes	Moins de 30 ans	0,3	0,2
			Total	0,5	0,4
		Hommes	Moins de 30 ans	0,2	0,4
			Total	0,5	0,2
		Total	Moins de 30 ans	0,3	0,2
			Total	0,5	0,4
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,1	0,2
			Total	0,5	0,4
		Hommes	Moins de 30 ans	0,1	0,3
			Total	0,3	0,5
		Total	Moins de 30 ans	0,1	0,3
			Total	0,4	0,4

© DEPP

- ▶ Lecture : En 2019-2020, les enseignants du second degré du service public en éducation prioritaire ont été absents à 0,4 jour pour maladie professionnelle et accident du travail.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.19 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année 2019-2020

				Maladie professionnelle ou accident du travail		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ⁽¹⁾	Enseignants affectés en zone de remplacement ⁽²⁾	Autres ⁽³⁾
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,0	0,9	0,8
			Total	0,7	1,1	0,9
		Hommes	Moins de 30 ans	0,5	0,6	0,5
			Total	0,4	0,8	0,6
		Total	Moins de 30 ans	0,9	0,9	0,7
			Total	0,6	1,0	0,8
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,3	0,8	0,7
			Total	1,3	0,9	0,8
		Hommes	Moins de 30 ans	1,3	0,6	0,5
			Total	0,9	0,7	0,6
		Total	Moins de 30 ans	1,3	0,7	0,6
			Total	1,1	0,8	0,7
	Total	Moins de 30 ans	1,1	0,8	0,7	
		Total	1,0	0,9	0,8	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,1	0,3	0,2
			Total	0,2	0,7	0,5
		Hommes	Moins de 30 ans	0,8	0,2	0,3
			Total	0,3	0,5	0,4
		Total	Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,2
			Total	0,2	0,6	0,5
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,2	0,2	0,2
			Total	0,7	0,6	0,5
		Hommes	Moins de 30 ans	0,3	0,2	0,2
			Total	0,7	0,7	0,4
		Total	Moins de 30 ans	0,3	0,2	0,2
			Total	0,7	0,7	0,4
	Total	Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,2	
		Total	0,6	0,6	0,5	

© DEPP

(1) Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2 "missions et lieux d'exercice").

(2) Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

(3) Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes.

- ▶ Lecture : En 2019-2020, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 0,6 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, enseignants titulaires du secteur public de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.20 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des non-enseignants selon le sexe et l'âge pour l'année 2019-2020

		Maladie professionnelle ou accident du travail	
		Proportion de non-enseignants ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des non-enseignants (en jours)
Femmes	Moins de 30 ans	0,4	0,1
	De 30 à 39 ans	0,7	0,3
	De 40 à 49 ans	0,9	0,5
	50 ans et plus	1,2	0,9
	Total	0,9	0,6
Hommes	Moins de 30 ans	0,2	0,1
	De 30 à 39 ans	0,4	0,2
	De 40 à 49 ans	0,4	0,3
	50 ans et plus	0,7	0,7
	Total	0,4	0,3
Total	Moins de 30 ans	0,3	0,1
	De 30 à 39 ans	0,6	0,3
	De 40 à 49 ans	0,8	0,5
	50 ans et plus	1,1	0,9
	Total	0,8	0,5

© DEPP

- ▶ Lecture : En 2019-2020, les personnels non enseignants ont été absents 0,5 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : *DEPP-MENJ*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

Tableau 7.21 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des non-enseignants selon le sexe pour l'année 2019-2020

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	1,1	0,8
		Personnels d'inspection	0,9	0,6
		Encadrement supérieur	0,6	0,2
		Total	1,0	0,7
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	1,0	0,7
		Personnels d'assistance éducative	0,7	0,4
		Total	0,7	0,4
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	1,1	0,8
		Filière santé et sociale	1,0	0,9
		Filière technique	1,5	2,3
		Total	1,1	0,9
	Personnels ITRF ⁽²⁾		1,7	1,3
	Total		0,9	0,6
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,4	0,6
		Personnels d'inspection	0,2	0,1
		Encadrement supérieur	0,1	0,4
		Total	0,4	0,5
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	0,5	0,3
		Personnels d'assistance éducative	0,2	0,1
		Total	0,3	0,2
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	0,5	0,5
		Filière santé et sociale	1,2	0,2
		Filière technique	2,1	1,7
		Total	0,6	0,5
	Personnels ITRF ⁽²⁾		1,2	0,9
	Total		0,4	0,3

Tableau 7.21 (suite)

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,7	0,7
		Personnels d'inspection	0,6	0,3
		Encadrement supérieur	0,3	0,3
		Total	0,7	0,6
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	0,9	0,6
		Personnels d'assistance éducative	0,6	0,3
		Total	0,6	0,4
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	1,0	0,8
		Filière santé et sociale	1,0	0,8
		Filière technique	1,8	2,0
		Total	1,0	0,8
	Personnels ITRF ⁽²⁾		1,5	1,1
	Total		0,8	0,5

© DEPP

(1) Ingénieurs, administratifs, techniciens sociaux et de santé.

(2) Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

- ▶ Lecture : En 2019-2020, les personnels non enseignants ont été absents 0,5 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne.
- ▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
- ▶ Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2019-2020.

D. ÉVOLUTION DES CONGES POUR RAISON DE SANTE DEPUIS 2012-2013

Les données en évolution portent sur un champ légèrement plus restreint que le champ précédent : les séries sont effectuées hors administration centrale et service interacadémique des examens et concours (SIEC), pour lesquels les données en séries longues ne sont pas disponibles, et hors assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), population qui a fortement crû ces dernières années, ce qui brouillerait la lecture des séries longues. En outre, les évolutions sont à étudier avec précaution : en 2019-2020 en raison du contexte sanitaire et des mesures qui en découlent (**voir Partie A.4**), une baisse généralisée est en effet enregistrée quels que soient les personnels.

La proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé a augmenté de 6 points entre 2012-2013 (42 %) et 2014-2015 (48 %) puis s'est stabilisée jusqu'en 2016-2017 et a diminué de 3 points par an pour atteindre 42 % en 2018-2019 (**Figure 7.4**). Cette évolution à la baisse est tirée par les enseignants du secteur public, population la plus nombreuse mais se constate partout. Pour les enseignants du second degré privé, les variations sont plus faibles, la proportion d'agents arrêtés diminuant au global de 1 à 2 points par an pour la période 2016-2017 à 2018-2019. Enfin, parmi les non-enseignants, la proportion d'agents arrêtés au moins une fois diminue également passant de 39 % en 2016-2017 à 33 % en 2018-2019. Sur la dernière année, la proportion chute de 5 points et atteint 37 % pour l'ensemble des personnels en 2019-2020. Encore une fois, si la baisse est généralisée pour les trois catégories de personnels, elle est plus importante chez les enseignants du secteur public. La même tendance est observée pour ces trois catégories de personnels quand on se limite aux congés de maladie ordinaire. La baisse

systématique de la proportion d'agents arrêtés au moins une fois à partir de la rentrée 2017-2018 s'explique en partie par l'introduction du jour de carence depuis le 1^{er} janvier 2018, jour de carence qui a été suspendu pendant la crise sanitaire.

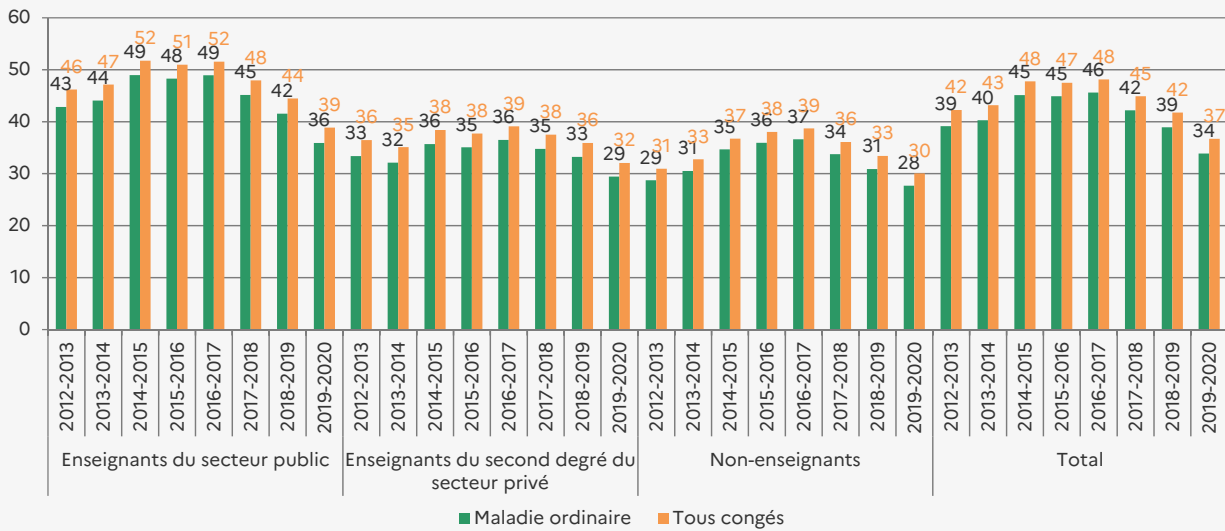
De l'année scolaire 2012-2013 à 2014-2015, la durée cumulée moyenne des congés pour raison de santé des agents a augmenté de 0,3 jour, passant de 14,2 à 14,5 jours, puis s'est stabilisée autour de 14,4 jours jusqu'en 2018-2019 (**Figure 7.5**). En 2019-2020, la durée a chuté d'1,1 jour et atteint 13,3 jours en moyenne par agent.

Dans le détail, l'évolution chez les enseignants dans le secteur public suit l'évolution de la population générale. Par contre, chez les non-enseignants, la durée n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2018-2019 atteignant 12,5 jours contre 11,5 jours en 2019-2020. Chez les enseignants du second degré privé, un point haut est atteint en 2016-2017 à 11,9 jours et a baissé depuis à 10,8 jours.

Au cours des sept dernières années scolaires, l'évolution de la proportion d'agents qui a été arrêtée au moins une fois est la même pour les hommes et pour les femmes : la différence entre hommes et femmes se réduit un peu entre 2012-2013 et 2019-2020 (**Figure 7.6** et **Figure 7.8**).

Quand on considère la durée cumulée moyenne d'absence pour raison de santé, l'écart entre les hommes et les femmes enseignants se réduit également, en particulier au sein des enseignants du secteur public (**Figure 7.7**). En effet, les femmes connaissent une baisse de leur durée cumulée d'absences, tandis que la durée cumulée de celle des hommes est plutôt stable. Pour les non-enseignants, en revanche, l'écart de la durée cumulée d'absences entre les hommes et les femmes augmente (**Figure 7.9**).

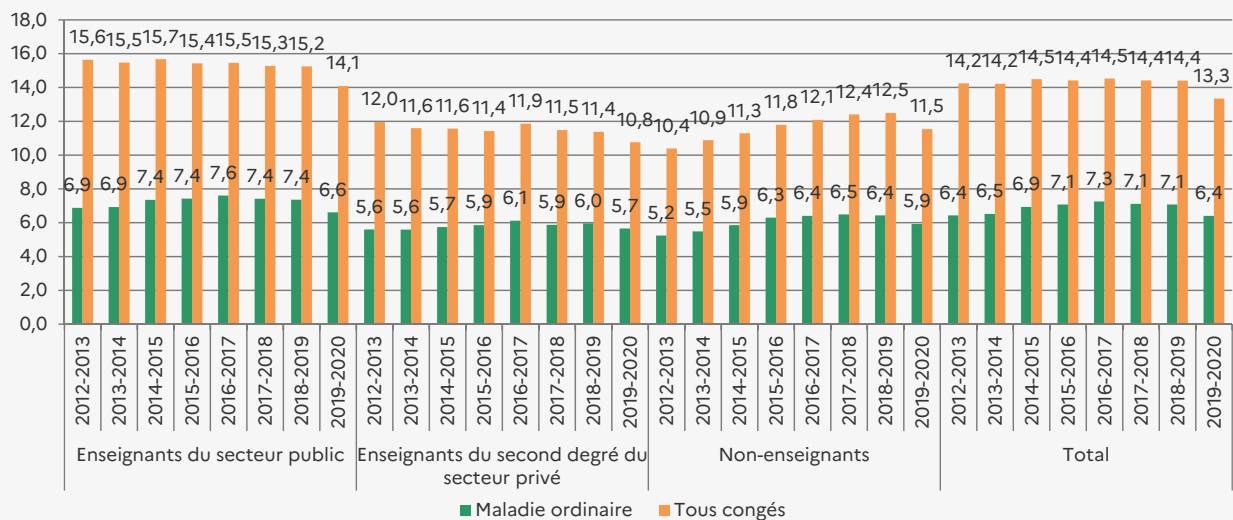
Figure 7.4 - Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le type de personnel et le type de congé (en %)



© DEPP

- Lecture : En 2019-2020, 37 % des agents ont été au moins une fois absent pour raison de santé.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé et personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2019-2020.

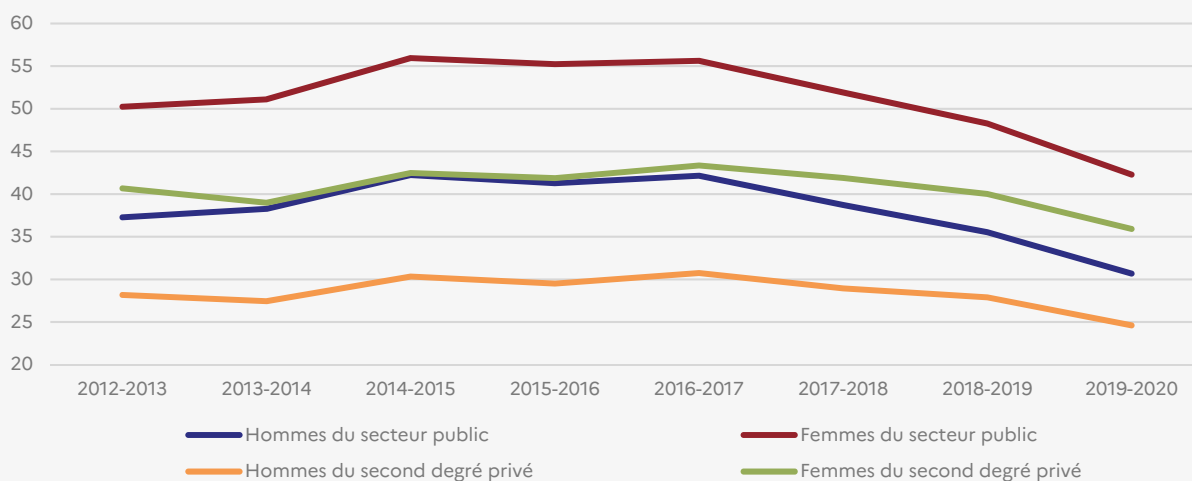
Figure 7.5 - Évolution de la durée cumulée moyenne des agents selon le type de personnel et le type de congé (en jours)



© DEPP

- Lecture : En 2019-2020, les agents ont été absents 13,3 jours pour raison de santé en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé et personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2019-2020.

Figure 7.6 - Évolution de la proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en %)

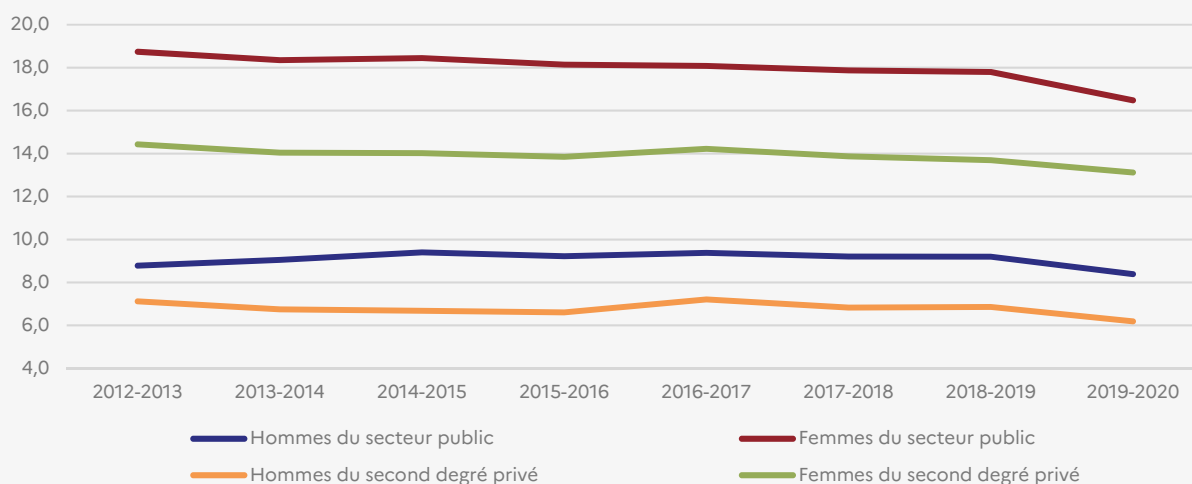


© DEPP

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (Hors administration centrale, SIEC).

► Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2019-2020.

Figure 7.7 - Évolution de la durée cumulée moyenne des enseignants arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en jours)

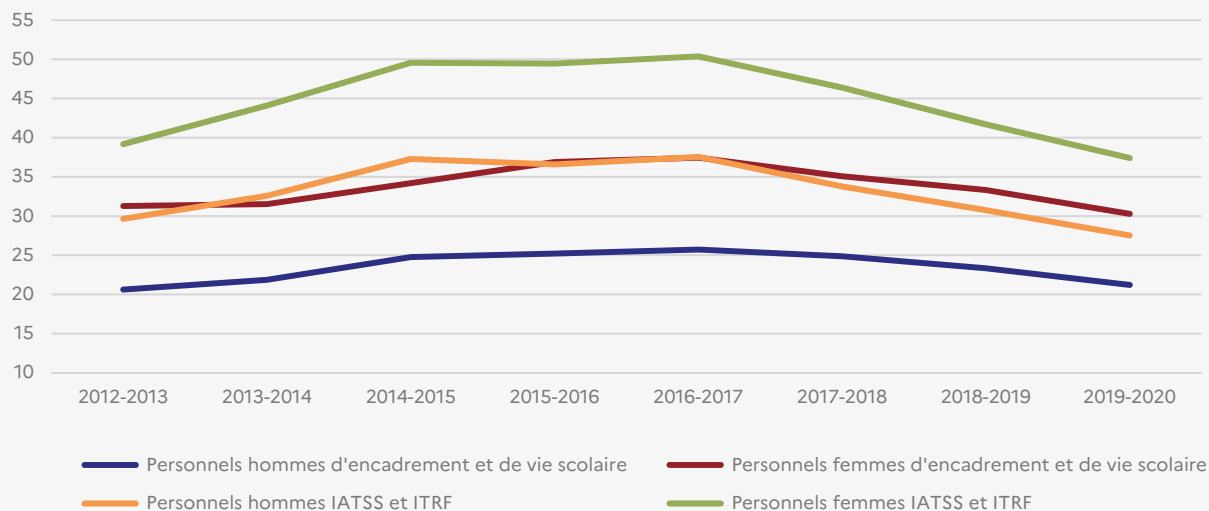


© DEPP

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (Hors administration centrale, SIEC)

► Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2019-2020.

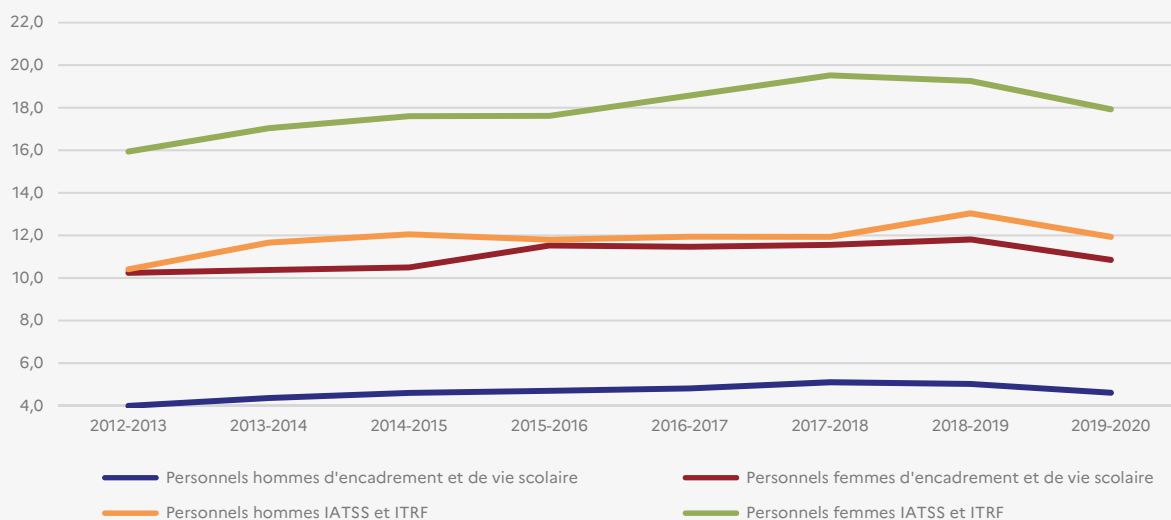
Figure 7.8 - Évolution de la proportion de non-enseignants titulaires ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en %)



© DEPP

- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non-enseignants titulaires de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2019-2020.

Figure 7.9 - Évolution de la durée cumulée moyenne des non-enseignants titulaires arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en jours)



© DEPP

- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non-enseignants titulaires de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2019 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : DEPP-MENJS, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2019-2020.

POUR EN SAVOIR PLUS

MAUGENDRE E., 2020 « En 2017-2018, les absences pour raison de santé des enseignants du secteur public dépendent de la période de l'année et peu du jour de semaine. », *Note d'information* n° 20.31, DEPP-MENJS.

8. Les départs à la retraite et démissions

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé sous contrat en 2020	292
B. Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale.....	304

CHIFFRES-CLES 2020-2021

Entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020 :

▶ **Enseignants titulaires du premier degré public**

- ▶ 7 200 départs à la retraite (2,1 % des agents)
- ▶ Âge moyen de départ des hommes : 60,7 ans
- ▶ Âge moyen de départ des femmes : 60,1 ans

▶ **Enseignants titulaires du second degré public**

- ▶ 7 700 départs à la retraite (2,5 % des agents)
- ▶ Âge moyen de départ des hommes : 63,0 ans
- ▶ Âge moyen de départ des femmes : 62,6 ans

▶ **Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé**

- ▶ 1 000 départs à la retraite (2,8 % des agents)
- ▶ Âge moyen de départ des hommes : 61,4 ans
- ▶ Âge moyen de départ des femmes : 60,6 ans

▶ **Enseignants assimilés titulaires du second degré privé**

- ▶ 2 300 départs à la retraite (2,7 % des agents)
- ▶ Âge moyen de départ des hommes : 63,5 ans
- ▶ Âge moyen de départ des femmes : 62,8 ans

▶ **Titulaires non enseignants**

- ▶ 3 700 départs à la retraite (3,4 % des agents)
- ▶ Âge moyen de départ des hommes : 62,8 ans
- ▶ Âge moyen de départ des femmes : 62,7 ans

▶ **Pensions moyennes perçues en 2019 par les nouveaux retraités monopensionnés anciennement titulaires : 2 530 euros**

Dont :

- ▶ 2 500 euros pour les enseignants titulaires du premier degré public
 - ▶ 2 700 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) de novembre 2020 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 une 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 + DROM.

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 2019 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 2019, et en dehors des personnes relevant des corps de l'enseignement supérieur (maîtres de conférences, professeurs des universités...).

CONCEPTS

Date d'observation : sont couramment appelés dans ce chapitre « départs en 2020 » les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020. De même, pour chaque année N, le terme « départs en N » décrit les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre N-1 et le 30 septembre N. En effet, au moment de la rédaction de ce chapitre, les données des départs de la fin de l'année civile 2020 n'étaient pas disponibles. Néanmoins, les départs en septembre étant très fréquents, l'observation sur la période octobre 2019 - fin septembre 2020 permet de prendre en compte très majoritairement des départs de 2020.

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 11% des enseignants en 2020.

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 2019 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.

ENCADRE 1 : EVOLUTION DU CADRE LEGAL DES DEPARTS A LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les enseignants titulaires du secteur public, et les personnels non-enseignants titulaires en activité au ministère en charge de l'Éducation nationale, dépendent du régime des retraites de l'État. À ce titre, leur cadre légal antérieur et actuel est le suivant :

		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)		Sédentaires : 60 ans Actifs (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans Mères de trois enfants : pas de condition d'âge		Sédentaires : recul de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017* Actifs : décalage de 55 à 57 ans Parents de trois enfants : 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		Sédentaires : passage de 61 ans (2006) à 63 ans (2012).	Sédentaires : 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 À compter du 01/01/2011 : Nombre de trimestres de surcote illimités
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		Sédentaires : 65 ans		Sédentaires : augmentation de 65 à 67 ans de 2011 à 2017

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 1er juillet	60 ans	1956 avant le 1er juillet	55 ans
1951 à partir du 1er juillet	60 ans et 4 mois	1956 à partir du 1er 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

ENCADRE 2 : CADRE LEGAL DES DEPARTS A LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS ASSIMILES TITULAIRES DU SECTEUR PRIVE SOUS CONTRAT

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du secteur privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Ils liquident leurs droits auprès de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse (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.

Tableau 8.1 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités de 2020

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeur des écoles	2,1	7 163	5 330	1 833	60,2	60,1	60,8
Instituteurs, instructeurs	3,8	70	46	24	59,1	58,9	59,4
Enseignants du premier degré public	2,1	7 233	5 376	1 857	60,2	60,1	60,7
Professeurs de chaire supérieure	6,6	139	56	83	63,5	62,9	63,8
Professeurs agrégés	2,4	1 208	612	596	62,9	62,7	63,1
Professeurs certifiés	1,8	3 878	2 376	1 502	62,8	62,6	63,1
Professeurs d'éducation physique et sportive	2,4	625	283	342	62,9	62,6	63,1
Professeurs de lycée professionnel	2,8	1 475	733	742	62,7	62,6	62,8
Professeurs d'enseignement général de collège	26,5	343	188	155	62,8	62,8	63,0
Enseignants du second degré public	2,5	7 668	4 248	3 420	62,8	62,6	63,0
Enseignants du premier degré privé	2,8	992	918	74	60,7	60,6	61,4
Enseignants du second degré privé	2,7	2 260	1 514	746	63,0	62,8	63,5
Ensemble titulaires enseignants	2,2	18 153	12 056	6 097	61,7	61,3	62,4
Personnels d'encadrement	3,9	672	320	352	62,9	62,9	63,0
Personnels vie scolaire	2,6	505	375	130	62,7	62,6	63,2
Personnels administratifs, sociaux et de santé	3,6	2 203	1 892	311	62,7	62,7	62,6
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,8	284	174	110	62,2	62,1	62,2
Ensemble titulaires non-enseignants	3,4	3 664	2 761	903	62,7	62,7	62,8
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	2,3	18 565	12 385	6 180	61,8	61,5	62,3
Ensemble assimilés titulaires du privé	2,7	3 252	2 432	820	62,3	61,9	63,3
Ensemble	2,4	21 817	14 817	7 000	61,9	61,6	62,4

© DEPP

- Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2020 (les départs en septembre étant très fréquents).
- Lecture : 2,1% des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire l'année précédente sont partis à la retraite entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020. Ils sont en moyenne âgés lors de leur départ de 60,1 ans pour les femmes et 60,8 ans pour les hommes, soit un écart de 0,7 années (un peu plus de 8 mois).
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

- Sources : *DEPP-MENJS*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

A. LES DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILES TITULAIRES DU PRIVE SOUS CONTRAT EN 2020

Entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, 18 570 fonctionnaires du secteur public d'enseignement de l'Éducation nationale et 3 250 enseignants du privé sur échelle de rémunération de titulaires ont pris leur retraite (**Tableau 8.1**). Ils sont en moyenne âgés de 61,9 ans.

Les enseignants du second degré public sont en moyenne âgés de 62,8 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 très légèrement plus tôt (respectivement 62,2 ans et 62,7 ans). En revanche, les personnels d'encadrement partent en moyenne plus tard, à 62,9 ans. Quant aux enseignants du premier degré public, ils sont nombreux à avoir 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 60,2 ans au moment de leur départ. 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 sous contrat partent en retraite un plus tard que leurs homologues du public ; l'écart étant de 2 mois dans le second degré et de 6 mois dans le premier degré.

Les nouvelles retraitées sont un peu plus jeunes dans l'ensemble des corps. Au global en 2020, elles partent en moyenne dix mois avant les hommes. Cet écart s'explique en partie, pour 2 mois, par le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants dont bénéficient 7 % des nouvelles retraitées. L'écart est de sept mois si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif (**Tableau 8.2**). En 2020, un peu plus de 1 000 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 : 36 % des nouvelles retraitées y exerçaient alors que ce n'était le cas que de 27 % des nouveaux retraités de sexe masculin. Elles bénéficient ainsi plus souvent de l'âge d'ouverture des droits des catégories actives.

Tableau 8.2 – Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite

	Hommes	Femmes	Femmes (hors départs mères de trois enfants)	Mères de trois enfants	Mères de trois enfants en % des départs
Enseignants du premier degré public	60,7	60,1	60,2	58,0	8,3
Enseignants du second degré public	63,0	62,6	62,9	58,8	6,2
Enseignants du premier degré privé	61,4	60,6	61,1	58,2	17,2
Enseignants du second degré privé	63,5	62,8	63,0	58,8	5,1
Non-enseignants	62,8	62,7	62,8	59,3	4,2
Ensemble	62,4	61,6	61,8	58,4	7,1

© DEPP

- ▶ Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2020 (les départs en septembre étant très fréquents).
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Sources : *DEPP-MENJS*, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

1. Départs à la retraite des enseignants du premier degré public

Entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, 7 200 professeurs des écoles et instituteurs du premier degré public ont pris leur retraite, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente. Au cours des quinze dernières années, 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 8.1**).

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 2011-2017, le nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits est très heurté, en raison de la hausse de l'âge d'ouverture des droits faisant suite à la réforme de 2010 (**Encadré 1**) : avec le glissement progressif de l'âge de départ, seule environ la moitié d'une génération peut prendre sa retraite en 2012, 2014 ou 2015, environ les trois-quarts en 2011, 2016 et 2017, et une génération entière en 2013 et à partir de 2018⁶.
- ▶ Depuis 2018, outre les effets démographiques, le nombre de titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits reste faible en raison de la baisse progressive de la part de professeurs des écoles ayant fait 15 ans de services en tant qu'instituteurs et pouvant ainsi partir à 57 ans et non 62 ans (**Figure 8.2**)

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 grande dispersion des âges de départ effectifs. Ainsi, pour les générations 1960 et 1961, dont l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans, seul un peu plus d'un enseignant sur 10 est parti à la retraite à cet âge.
- ▶ 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 devait partir avant le 1^{er} juillet 2011.
- ▶ Plus récemment, le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) a augmenté les taux de promotions à la hors classe et a créé la classe exceptionnelle (cf. chapitre 10, « Les promotions »). Des enseignants ont ainsi décalé leur départ, pour bénéficier de ces promotions, d'où des nombres de départs plus faibles ces deux dernières années.

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 8.3**). 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 97 % pour la génération 1963, âgée de 55 ans en 2018; cette dernière a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 57 ans pour les actifs en 2020.

⁶ En effet, pour les personnes ayant 15 ans de service actif :

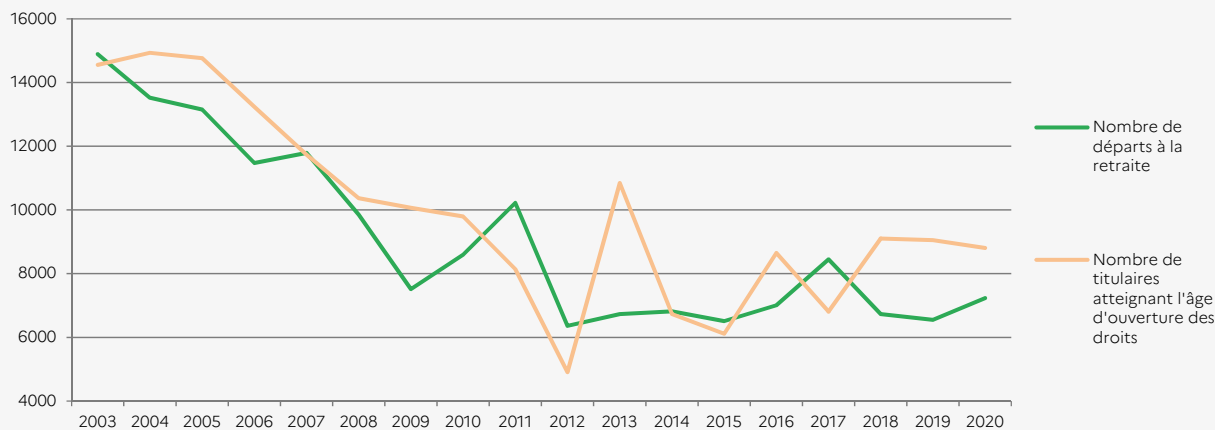
- Entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 septembre 2011, les personnes nées entre octobre 1955 et juin 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans. Cela correspond donc à 9/12e d'une génération.
- Entre le 1^{er} octobre 2011 et le 30 septembre 2012, les personnes nées entre juillet et décembre 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 4 mois. Cela correspond donc à 6/12e d'une génération.
- Entre le 1^{er} octobre 2012 et le 30 septembre 2013, les personnes nées en 1957 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 9 mois. Cela correspond donc à toute une génération.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

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

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE
2020-2021

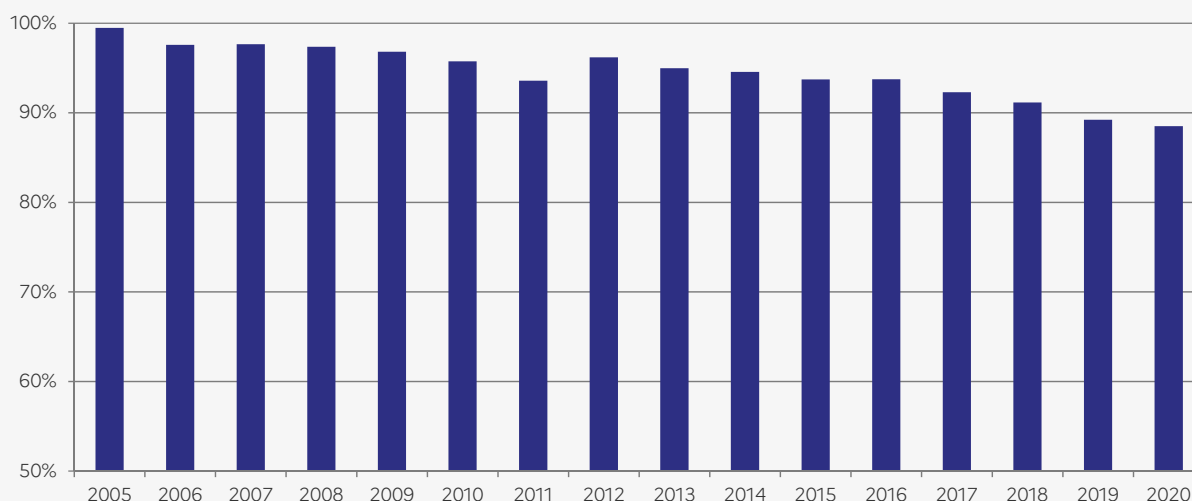
Figure 8.1 - Comparaison entre le nombre de départs en retraite des enseignants du premier degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2020)



© DEPP

- ▶ Lecture : Entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 900 enseignants titulaires du premier degré public sont partis à la retraite. 14 600 enseignants titulaires du premier degré public 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 + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

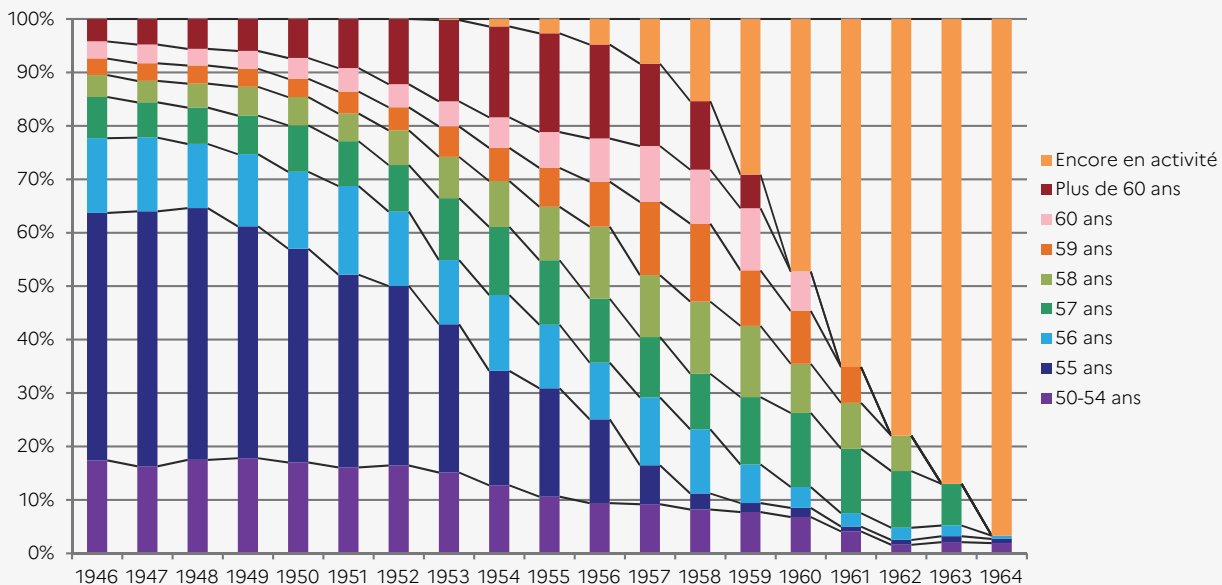
Figure 8.2 - Part de personnes ayant 15 ans de service actif parmi les enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite



© DEPP

- ▶ Lecture : Entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, 89 % des enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite avaient 15 ans de service actif.
- ▶ Note : ce graphique est effectué en estimant les durées de services actifs effectuées à partir des bases de gestion. Il ne s'agit pas du constat réel qui ne serait possible qu'avec les données des retraites liquidées.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 8.3 - Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré public par génération (constat au 30 septembre 2020).



© 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^{ème} anniversaire.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité à 50 ans.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

2. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

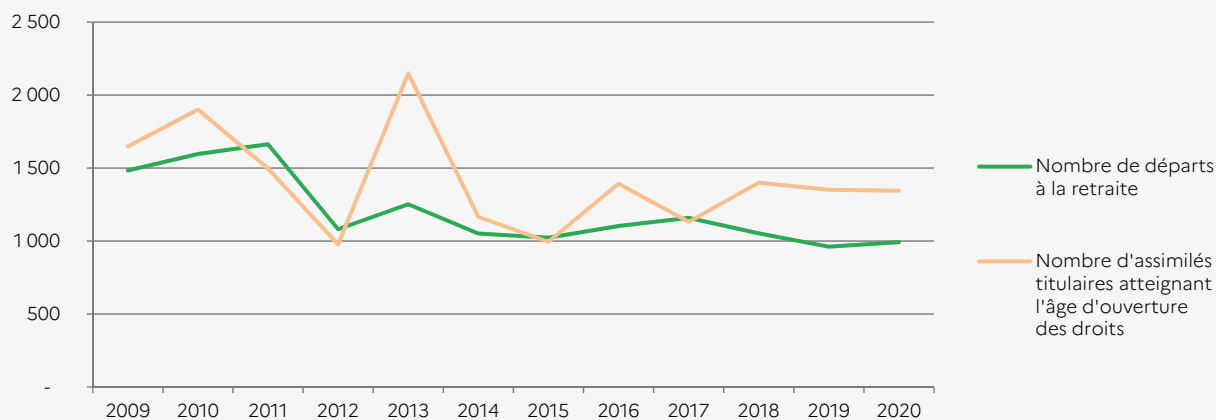
Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (**Encadré 2**).

Entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, 990 maîtres assimilés titulaires 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 8.4**).

Pour les générations 1960 et 1961, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans. Seuls environ un quart des maîtres des écoles privées sous contrat sont partis à cet âge ou avant (**Figure 8.5**). En effet, comme dans le premier degré public, les maîtres n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits.

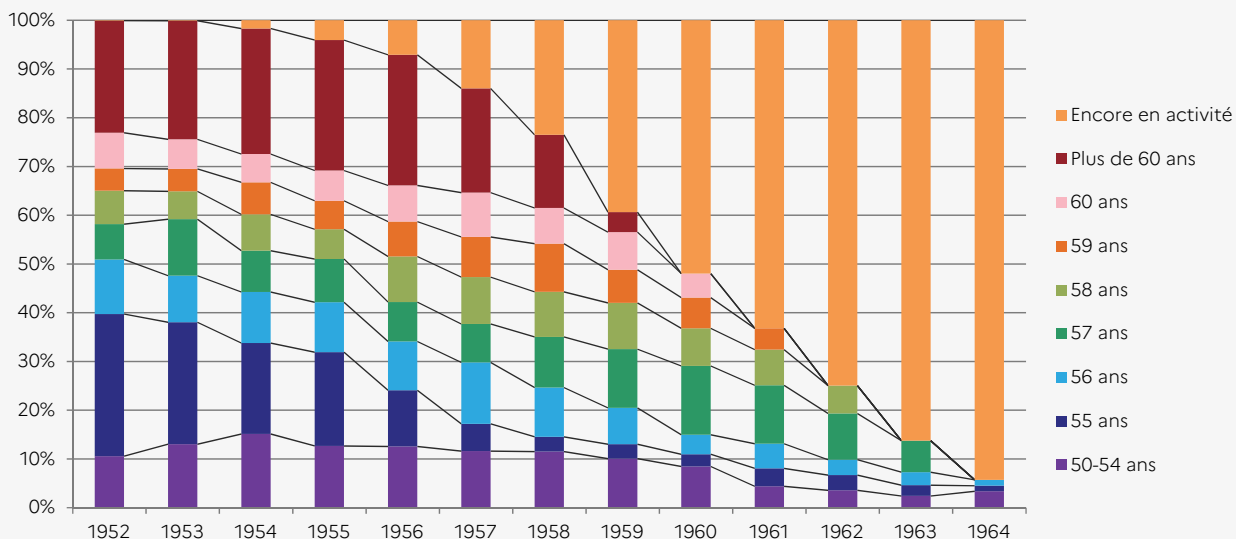
Figure 8.4 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2009-2020).



© DEPP

- ▶ Lecture : entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, 950 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat sont partis à la retraite. 1 350 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite cette année-là.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, maîtres agréés ou contractuels du second degré privé sous contrat.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 8.5 – Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat par génération (constat au 30 septembre 2019).



© DEPP

- ▶ Lecture : 94 % des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, nés en 196', sont encore en activité au 31 décembre 2020.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, encore en activité à l'âge de 50 ans.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

3. Départs à la retraite des enseignants du second degré public

Près de 7 700 enseignants titulaires d'un corps du second degré public sont partis à la retraite entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, soit une augmentation de 3% par rapport à l'année précédente. Comme dans le premier degré, ce nombre de départ a fortement diminué au cours des quinze dernières années.

L'effet démographique est prépondérant : 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 8.6**). 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 départs observée à partir de 2008.

L'effet de la réforme de 2010 maintient, par la suite, un nombre de départs plutôt faible et heurté du fait de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits : comme dans le premier degré, la taille de la génération pouvant partir en retraite est différente chaque année. Depuis 2018, l'intégralité d'une génération atteint l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire 62 ans, au cours de l'année.

Enfin, toutes les personnes ne partent pas à la retraite à l'âge d'ouverture de leurs droits :

- ▶ 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,

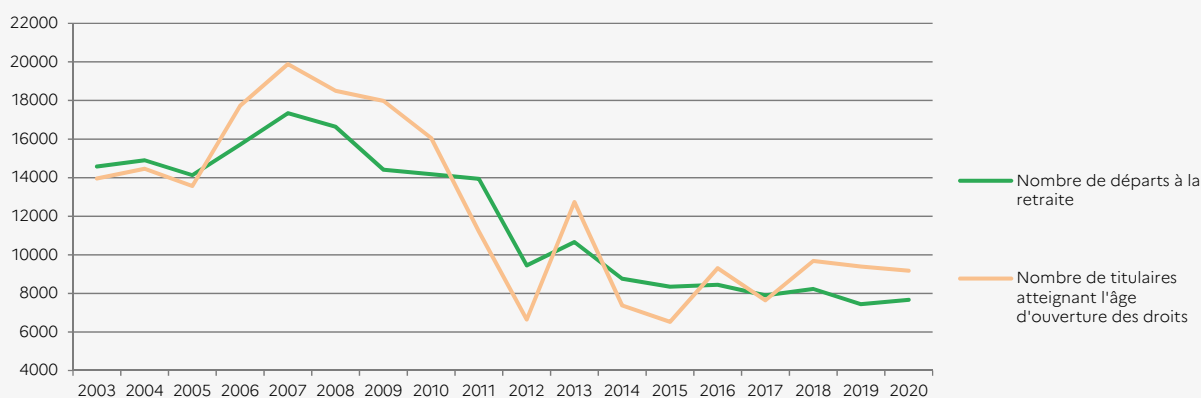
incite de plus en plus d'enseignants à partir après l'âge d'ouverture de leurs droits, et lisse dans le temps les effets de la baisse démographique et du décalage de l'âge d'ouverture des droits.

- ▶ L'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants entraîne davantage de départ en 2011.
- ▶ Le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) baisse légèrement le nombre de départs en 2018 et 2019 : en effet, des enseignants ont décalé leur départ, pour bénéficier de la création de la classe exceptionnelle (cf. chapitre 9, « Les promotions »).

La structure des départs à la retraite des enseignants du second degré public (**Figure 8.7**) 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.

Néanmoins, les âges de départ sont plus variés que précédemment : pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, environ 1 personne sur 5 est partie à la retraite avant cet âge, 2 personnes sur 5 partent à 62 ans, et 2 personnes sur 5 sont parties ou partiront après. Cette proportion de départ à 62 ans ou avant diminue néanmoins à chaque génération. Pour la génération 1957 cette part est de 56%, contre 59% pour la génération 1956 et 64,2% pour la génération 1955 malgré un âge d'ouverture des droits identique.

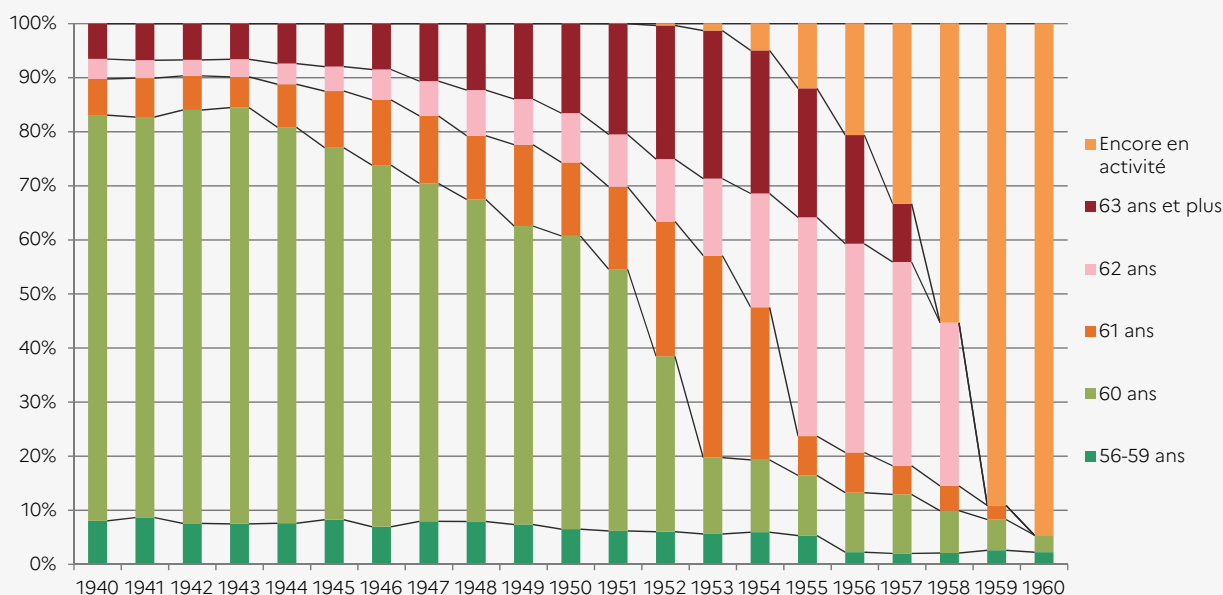
Figure 8.6 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite pour les enseignants du second degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2020)



© DEPP

- ▶ Lecture : Entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 15 400 enseignants titulaires du second degré public sont partis à la retraite. 14 000 enseignants titulaires du second degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette année.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 8.7 - Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré public par génération (constat au 30 septembre 2020)



© DEPP

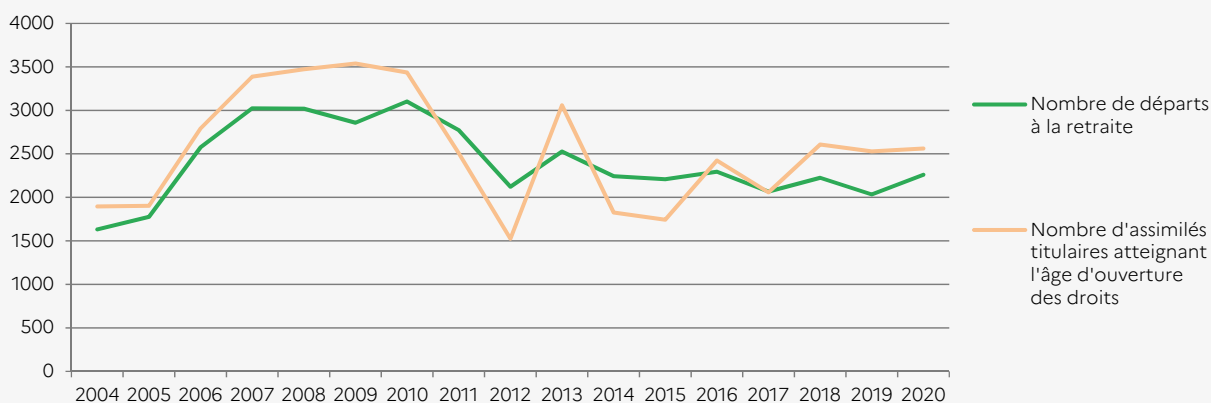
- ▶ Lecture : 8 % des enseignants titulaires du second degré nés en 1940, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans. En tout, 83 % d'entre eux sont partis avant leur 61^{ème} anniversaire.
- ▶ Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2020. A cette date, une partie des enseignants nés en 1957 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité à 56 ans.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

4. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

Entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, environ 2 300 enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat 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 8.8).

Pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, les comportements de départs des enseignants du second degré privé sous contrat sont proches de ceux des enseignants du second degré public : environ 2 enseignants sur 5 sont partis à la retraite à 62 ans. Néanmoins, ils sont un peu moins nombreux à être partis plus tôt (Figure 8.9).

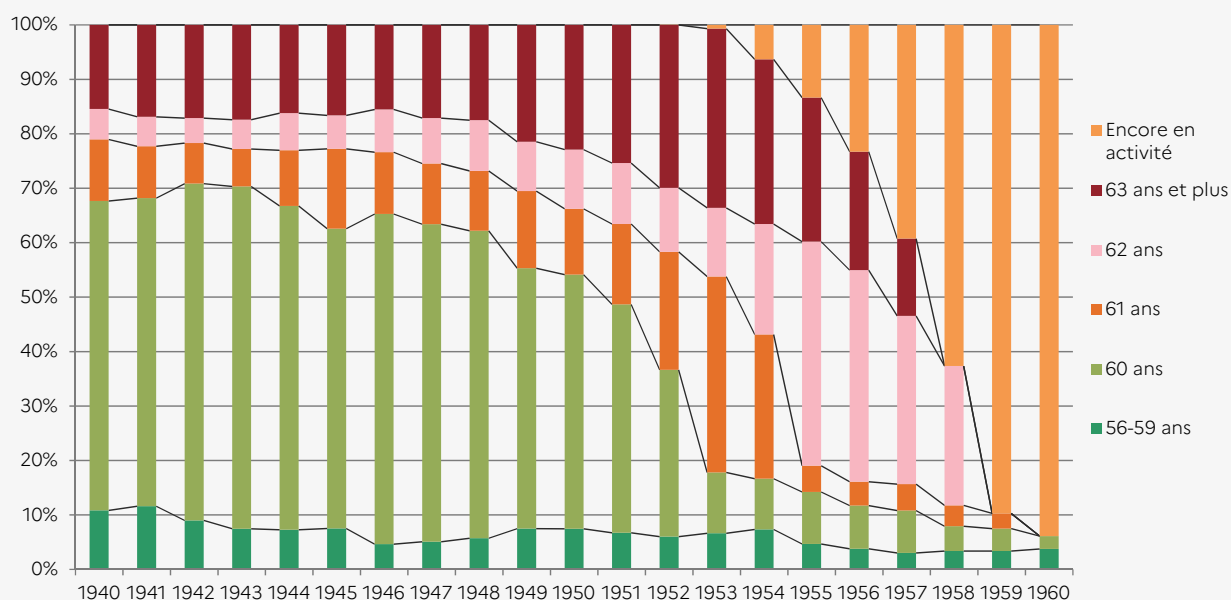
Figure 8.8 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2004-2020)



© DEPP

- ▶ Lecture : entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, 2 260 enseignants du second degré privé sous contrat partent à la retraite. 2 560 enseignants du second degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits cette année-là.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 8.9 – Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat par génération (constat au 30 septembre 2020).



© DEPP

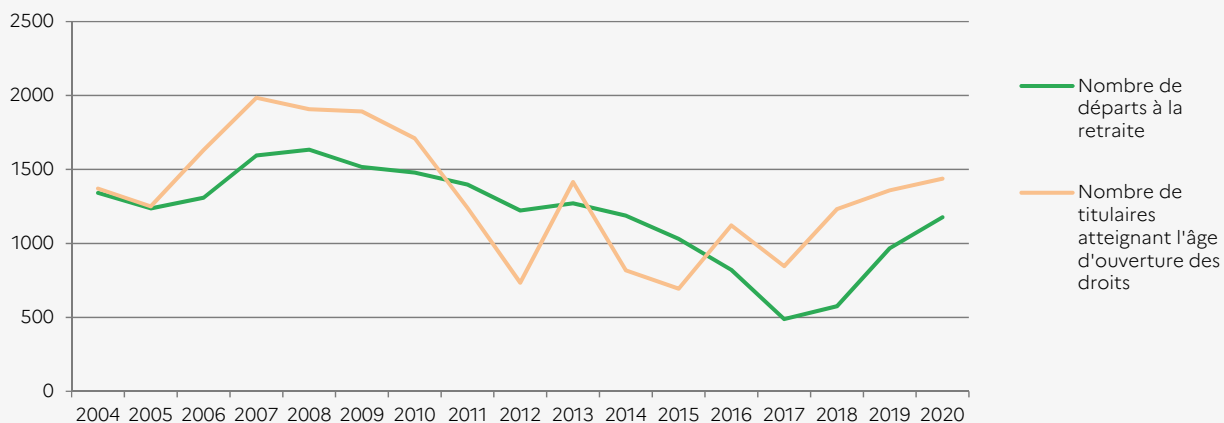
- ▶ Lecture : 63 % des enseignants du second degré privé sous contrat, nés en 1958, sont encore en activité au 31 décembre 2020.
- ▶ Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2019. À cette date, une partie des enseignants nés en 1957 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

5. Départs à la retraite des personnels titulaires non enseignants du public

Les personnels d'encadrement et de vie scolaire (**Figure 8.10**) connaissent des effets démographiques similaires à ceux des enseignants du second degré. De même, le nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits sur la période 2011 à 2016 est faible et heurté, du fait de l'augmentation progressive de cet âge avec la réforme de 2010. Toujours comme les enseignants du second degré, 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. 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. Enfin, ils sont également un peu moins nombreux à partir ces dernières années, pour bénéficier de la classe exceptionnelle introduite par le dispositif PPCR.

La baisse du nombre de départs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) est liée à leur baisse d'effectifs au sein de l'Éducation nationale (**Figure 8.11**), 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.

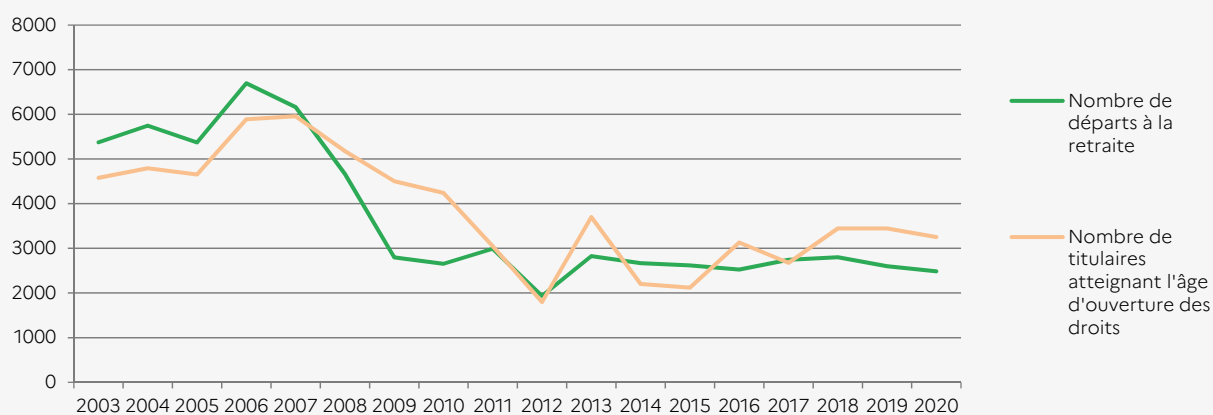
Figure 8.10 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels d'encadrement et de vie scolaire et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2020)



© DEPP

- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 8.11 - 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 (2003-2020)



© DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : DEPP-MENJS, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

B. LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

1. Part des retraités dépendant uniquement du système de retraite de l'État

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).

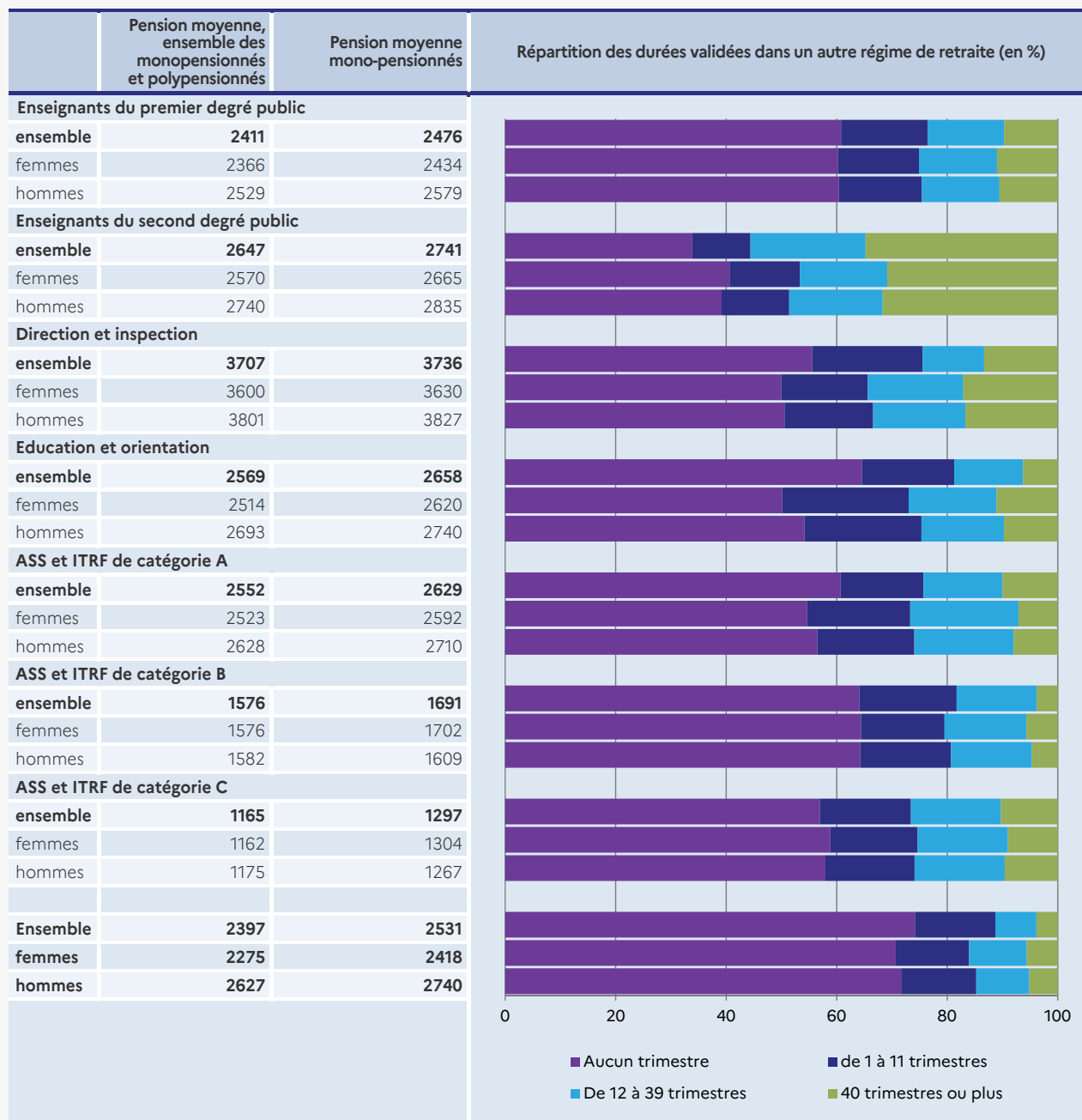
Monopensionnés : personnels de la fonction publique d'État ne percevant pas de pensions d'un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Dans les statistiques présentées sont assimilées aux monopensionnés les personnes percevant une partie de leurs pensions dans une autre caisse d'assurance 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 retraités de l'Éducation nationale partis à la retraite au cours de l'année civile 2019, les enseignants du premier degré sont le plus souvent monopensionnés : ils sont ainsi 85 % à avoir moins de trois ans validés dans un autre régime (**Figure 8.12**). Parmi ceux-ci, ce sont les hommes qui sont le plus souvent monopensionnés (89 % contre 84 %) 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 (75 % contre 73 %) 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 (81 %), 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 8.12 - Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et taux de décote pour les retraités du public partis en 2019



© DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2019, 58 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le Régime de retraite de l'État. 10 % 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 2019, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2019, calculs DEPP-MENJS

2. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale partis en 2019

Le calcul de la pension et l'impact de la décote

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 2 400 euros par mois de pensions du Système de retraite de l'État (**Figure 8.12**). Néanmoins, pour les retraités monopensionnés ou ayant moins de trois ans de cotisations dans un autre régime que celui de la fonction publique d'État, la pension moyenne perçue au SRE est plus importante avec 2 530 euros par mois.

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités, la très grande majorité part à taux plein ou en surcote (**Figure 8.13**). Mais 23 % des enseignants du second degré, et 33 % de ceux du premier degré partent avec une décote dont respectivement 15 % et 21 % avec une décote de plus de 5%. Ce taux plus 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), à un âge où ils n'ont pas pu cotiser les 168 trimestres nécessaires pour partir au taux plein.

La pension des monopensionnés

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 2019 (**Figure 8.14**), la pension moyenne des enseignants du 1^{er} degré s'élève à 2 480 euros

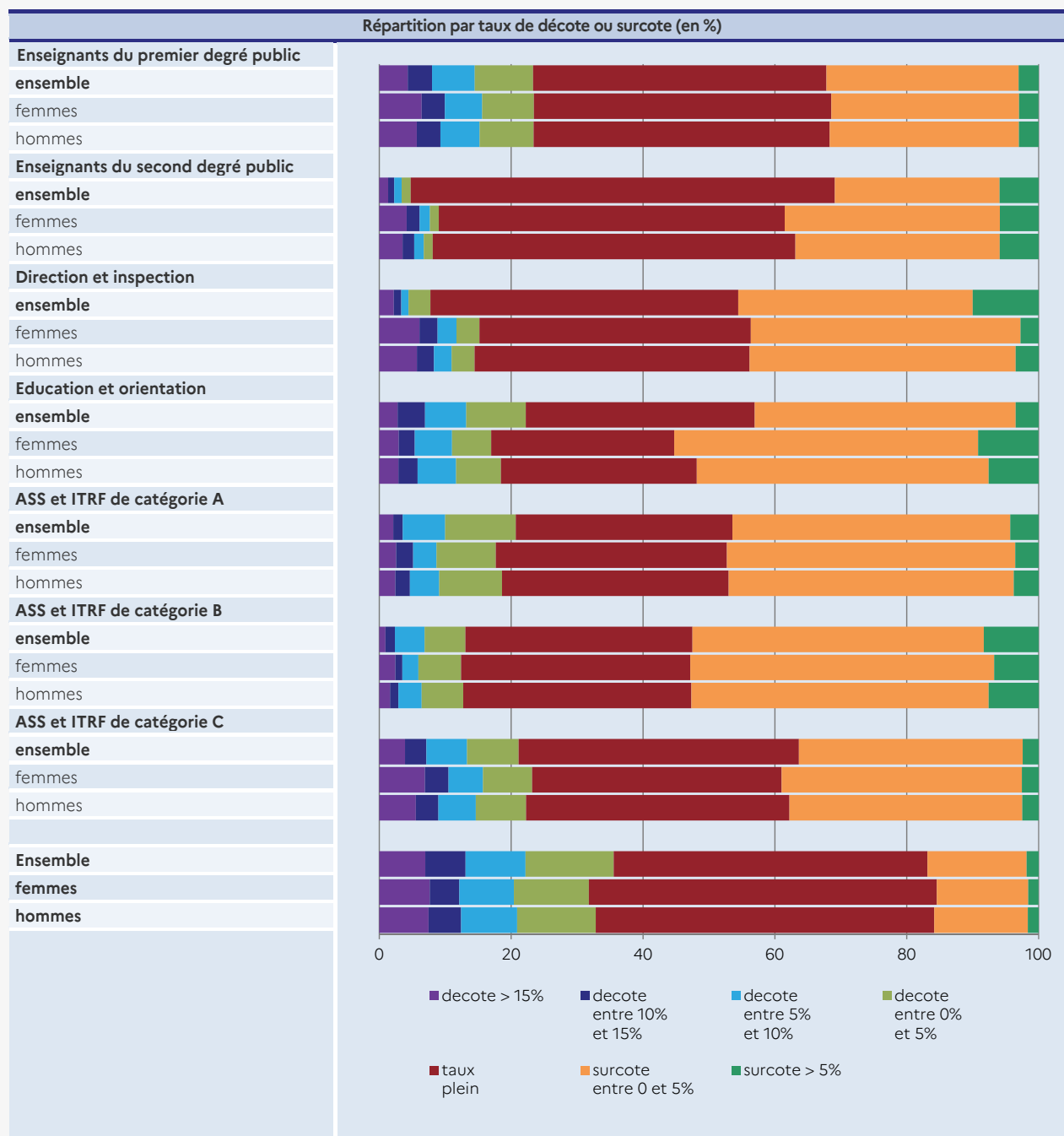
par mois, celle des enseignants du second degré à 2 740 euros. L'écart entre ces niveaux de pension provient notamment d'un effet de structure (d'une part, les anciens instituteurs partent avec un indice moins élevé que les certifiés, d'autre part le second degré comprend les corps d'agrégés et de chaire supérieure, ayant une grille indiciaire plus favorable). En outre, il y a davantage de départs avec décote dans le premier degré.

Les personnels titulaires des corps de vie scolaire ont une pension intermédiaire, en moyenne de 2 660 euros par mois. Les personnels d'encadrement perçoivent 3 740 euros par mois en moyenne. Enfin, au sein des personnels ASS et ITRF, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 630 euros contre 1 690 pour les personnels de catégorie B et 1 300 pour ceux de catégorie C.

Pour presque tous ces regroupements de corps, la pension moyenne en fin d'année 2019 des retraités partis en 2019 est un peu plus faible que la pension moyenne en fin d'année 2018 des retraités partis en 2018. D'une part, la mise en place de PPCR, avec notamment la création de grades de classe exceptionnelle pour les corps enseignants et de vie scolaire, a incité les agents susceptibles d'en bénéficier à décaler leur départ. Ce sont ainsi les agents qui auraient eu la pension la plus élevée qui ne sont pas partis.

L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 320 euros mensuels sur l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2019 et monopensionnés. Une grande partie de cet écart s'explique par une répartition entre les familles de professions, différente entre les hommes et les femmes. Au sein de chaque regroupement de corps, l'écart entre la pension moyenne des monopensionnés est plus faible : au sein des enseignants du premier degré l'écart est 140 euros, pour les enseignants du second degré, l'écart est de 170 euros. Les écarts sont un peu plus faibles dans les autres regroupements à l'exception des personnels de direction où l'écart est de 200 euros. En 2019, ils sont à l'avantage des femmes pour les personnels ASS et ITRF de catégorie B, et pour ceux de catégorie C.

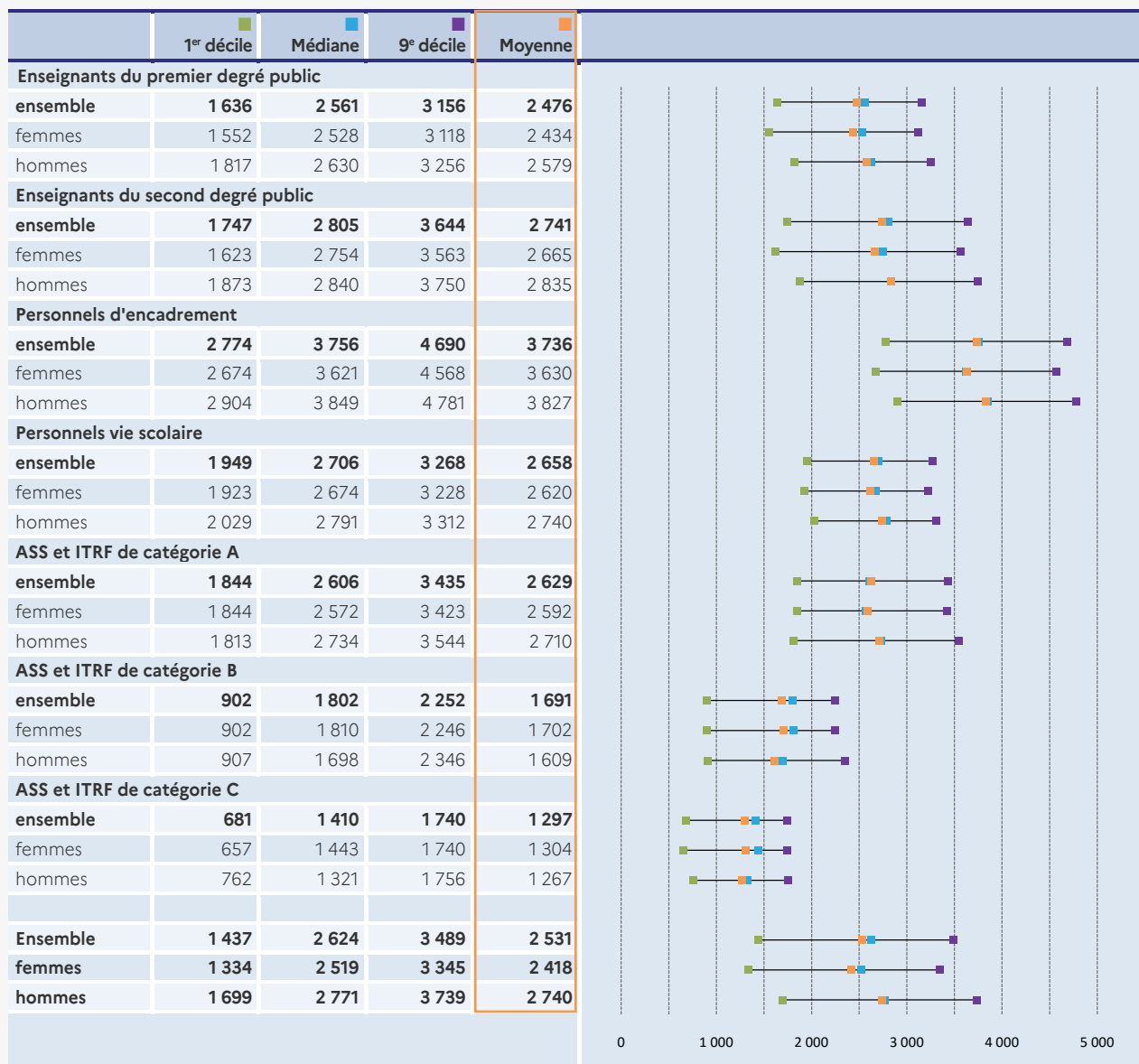
Figure 8.13 - Décotes et surcotes pour les retraités du public partis en 2019



© DEPP

- ▶ Lecture : Parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2019, 41 % ont liquidé leur retraite au Régime de retraite de l'État sans décote, ni surcote (taux plein). 8 % ont liquidé leur retraite avec une décote inférieure ou égale à 5 %.
- ▶ Champ : Ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2019, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- ▶ Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2019, calculs DEPP-MENJS

Figure 8.14 - Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités monopensionnés du public partis en 2019



© DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2019, 10 % perçoivent moins de 1 747 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 3 644 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 2019, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2019, calculs DEPP-MENJS

3. Les effectifs et montants de pension de l'ensemble des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale

Les effectifs de retraités

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est de l'ordre de 708 000 au 31 décembre 2019 pour les agents des corps répertoriés dans les nomenclatures de l'Éducation nationale (**Tableau 8.3**). Les ayants droit les plus nombreux sont ceux des corps d'enseignants du premier degré (environ 288 000) et du second degré (environ 300 000). 69 % de l'ensemble des retraités sont des femmes.

La pension brute moyenne

En 2019, la pension brute moyenne des retraités de l'Éducation nationale (poly et monopensionnés) s'élève à un peu plus de 2 330 euros par mois. Les enseignants touchent en moyenne 2 500 euros, soit 180 euros de plus que la moyenne.

L'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 de 26 ans pour les femmes, et de 22 ans pour les hommes (**Figure 8.15**): les femmes de l'Éducation nationale passeront donc 4 années à la retraite de plus que les hommes. Cet écart ne s'explique que pour une faible partie par un âge de départ en moyenne moins élevé de sept mois. L'explication tient principalement à la longévité plus élevée des femmes.

Pour les enseignants des deux sexes, la durée passée à la retraite est plus importante d'environ deux ans pour ceux du premier degré public que pour ceux du second degré. Mais cet écart est moindre que le décalage d'âge d'entrée en retraite, qui est d'environ 2 ans et demi. Pour les personnels ASS et ITRF, les agents de catégorie A ont une plus grande espérance de vie à la retraite que ceux de catégorie B, lesquels ont une plus grande espérance de vie que ceux de catégorie C.

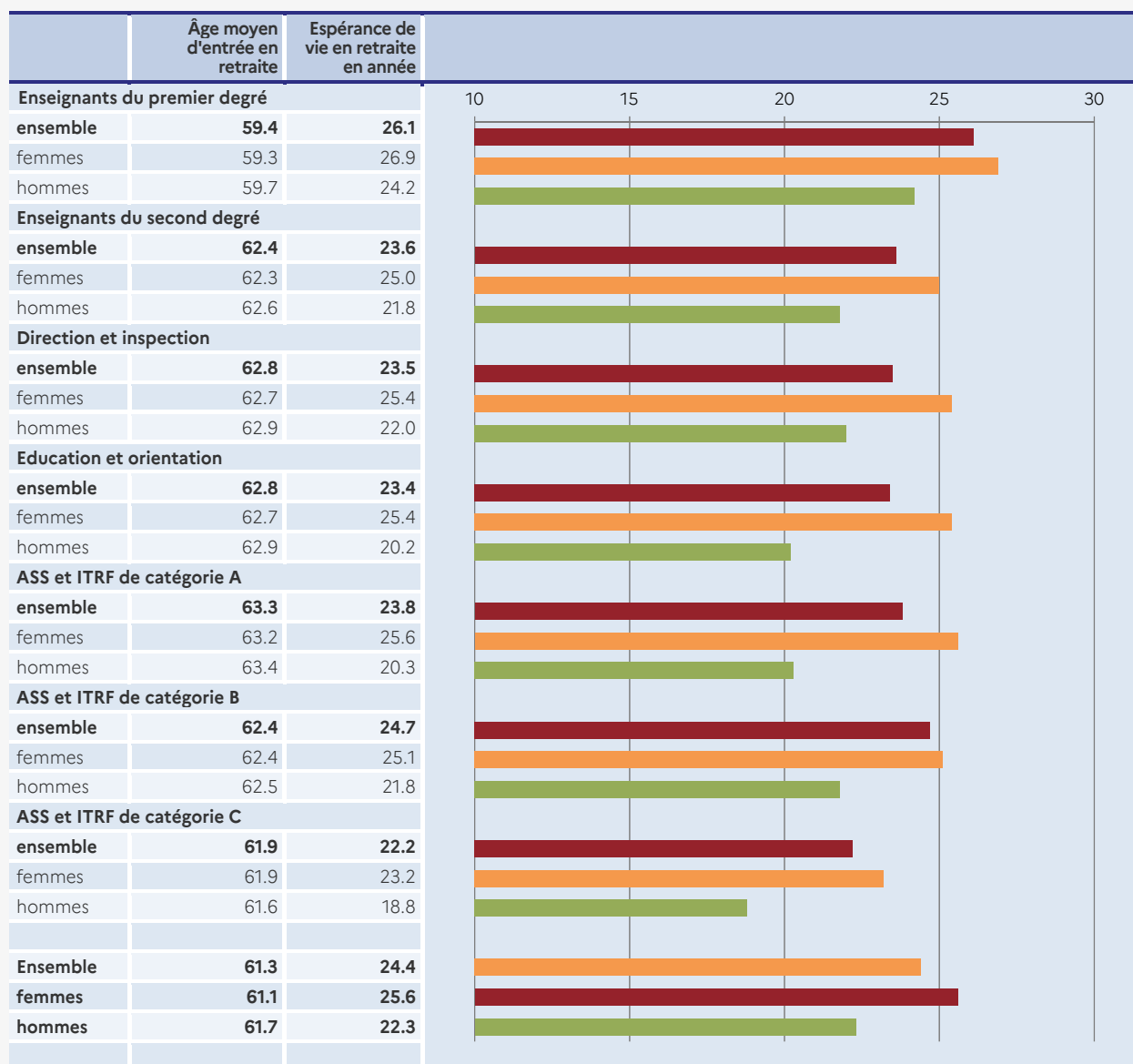
Tableau 8.3 - Effectifs de retraités au régime de retraite de l'État (ayants droit)
selon le corps au 31 décembre 2019

	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	235 000	176 783	58 217
Instituteurs	52 553	45 602	6 951
Enseignants du premier degré public	287 553	222 385	65 168
Prof. de chaires supérieures	2 888	993	1 895
Prof. agrégés	38 063	19 952	18 111
Prof. certifiés	141 765	93 569	48 196
PEPS	12 939	6 020	6 919
PLP	47 803	21 972	25 831
PEGC	45 291	27 960	17 331
Adjoints-chargés ens.	6 234	3 459	2 775
Enseignants du second degré public	294 983	173 925	121 058
Personnels de direction	17 603	6 848	10 755
Personnels d'inspection	3 388	1 248	2 140
Personnels de l'encadrement supérieur	876	248	628
Ensemble des personnels de direction, d'inspection	21 867	8 344	13 523
Conseiller principal d'éducation	5 956	3 510	2 446
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	3 658	2 565	1 093
Ensemble éducation et orientation	9 614	6 075	3 539
Personnels ASS filière administrative	46 562	41 982	4 580
Personnels ASS Filière santé	5 417	5 263	154
Personnels ASS, Filière technique	28 917	22 195	6 722
Ensemble des personnels ASS	80 896	69 440	11 456
Ensemble des ITRF	12 886	7 450	5 436
Ensemble des personnels	707 799	487 619	220 180

© DEPP

- Champ : retraités au régime de retraite de l'État dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'Éducation nationale. Pensions en paiement au 31/12/2019.
- Source : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2019, calculs DEPP-MENJS

Figure 8.15 - Espérance de vie à la retraite observée en 2019



© DEPP

- Lecture : les âges moyens de départ peuvent différer légèrement du tableau 4.1. 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 8.1, 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 2019, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2019, calculs DEPP-MENJS

POUR EN SAVOIR PLUS

Feuillet P., 2020 « Le devenir des enseignants entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018 »,
Note d'information n° 20.16, DEPP-MENJS

9. Les promotions

A. Promotions internes de l'année 2020 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'éducation nationale.....	316
B. Promotions des personnels de direction et d'inspection.....	320
C. Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques.....	323
D. Bilan des promotions des maîtres du privé sous contrat - campagne 2020.....	327

CHIFFRES-CLES 2020-2021

Nomination par liste d'aptitude

- ▶ 246 professeurs des écoles
- ▶ 323 professeurs agrégés
- ▶ 150 professeurs de chaires supérieures (dont 96 à effet du 1er septembre 2020)
- ▶ 30 personnels d'inspection et 75 personnels de direction
- ▶ 449 personnels administratifs

Avancement à la hors classe

- ▶ 18 620 professeurs des écoles
- ▶ 14 669 enseignants du second degré (y compris PEGC et CE d'EPS)
- ▶ 502 conseillers principaux d'éducation
- ▶ 393 psychologues de l'Éducation nationale
- ▶ 1 144 personnels de direction et d'inspection dont avancement à l'échelon spécial

Avancement à la classe exceptionnelle

- ▶ 6 641 professeurs des écoles
- ▶ 5 130 enseignants du second degré (y compris PEGC et CE d'EPS)
- ▶ 169 conseillers principaux d'éducation
- ▶ 21 psychologues de l'Éducation nationale

Avancement à l'échelon spécial

- ▶ 493 professeurs des écoles
- ▶ 1 840 enseignants du second degré
- ▶ 77 conseillers principaux d'éducation
- ▶ 29 psychologues de l'Éducation nationale

Avancement des autres personnels

- ▶ 3 210 personnels administratifs
 - ▶ 923 personnels sociaux et de santé
 - ▶ 236 personnels techniques
-

DÉFINITIONS ET SOURCES : MODALITÉS ET CONDITIONS DES

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.

PROMOTIONS INTERNES

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 nationale⁷, 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 des 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.

⁷ 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

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 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 mentionnées dans ce chapitre sur les concours internes 2020 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 consacré à l'Enseignement supérieur et la Recherche, car ces agents exercent essentiellement dans l'enseignement supérieur.

A. PROMOTIONS INTERNES DE L'ANNEE 2020 DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC, DES PERSONNELS D'EDUCATION, ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE

1. Accès aux corps d'enseignants

La politique d'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles se poursuit par liste d'aptitude et par concours interne, avec néanmoins une moindre volumétrie en raison de la diminution du vivier des éligibles.

En 2020, 246 instituteurs ont été promus par liste d'aptitude dans le corps des professeurs des écoles, soit 34 % de moins qu'en 2019 (**Tableau 9.1**). Ces promus ont en moyenne 51,2 ans, un âge moyen supérieur de 9 ans à celui des professeurs des écoles titulaires de classe normale (42 ans). La part des femmes promues (65 %) est sensiblement inférieure à la part des femmes parmi les promouvables (72,1 %).

En 2020, 100 postes étaient proposés au premier concours interne du concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), 39 candidats ont été admis sur 73 présents.

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 : 995 admis à la session 2020, contre 323 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 %). L'inscription sur la liste d'aptitude intervient le plus souvent vers la fin de la carrière (54,4 ans). La part des femmes promues agrégées (59,1 %) est plus élevée que celle des femmes candidates (58,4 %).

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 2020-2021, 150 professeurs agrégés ont été nommés professeurs de chaires supérieures entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2020. La part des femmes, parmi les agents nommés, est de 40 % alors qu'elles représentaient 38,7 % des agents promouvables. L'âge moyen des agents promus est de 46,3 ans en 2020.

Tableau 9.1 - Liste d'aptitude des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré public

Corps d'accès	Nombre de promus										Nombre de promus	% femmes	Age moyen	% de promus /promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019						
Professeurs des écoles	1 766	1 017	758	675	791	757	672	598	546	373	246	65	51,2	13,8	72,1	51,7
Agrégés ⁽¹⁾	279	277	262	286	261	304	314	356	356	356	323	59,1	54,4	2,10	58,4	54,3
Certifiés ⁽²⁾	140	142	151	202	215	242	245	295	231	234	Liste d'aptitude supprimée en 2020					
PEPS	11	11	11	19	13	10	15	17	16	19						
Professeurs de chaires supérieures ⁽³⁾						116	108	106	97	79 ⁽⁴⁾	150 ⁽⁵⁾	40,0	46,3	4,0	38,7	46,6

© 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 1er septembre 2019

(5) Professeurs de chaires supérieures nommés entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2020

► Source : MENJS 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.

Tableaux d'avancement à la hors-classe

Pour les professeurs des écoles, le taux de promotion à la hors classe est passé de 13,2 % en 2018 à 15 % en 2019 et à 17 % en 2020 compte tenu de la modification des conditions de promouvabilité dans le cadre du PPCR (Tableau 9.2). 83,6 % des professeurs des écoles promus à la hors classe en 2020 sont des femmes, soit 1,2 points de plus qu'en 2019 (82,4 %), 4,1 points de plus qu'en 2018 (79,5 %) et 6,5 points de plus qu'en 2017 (77,1 %). Cette part se rapproche ainsi de la représentativité des femmes en 2019 parmi les promouvables (84,3 %).

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) tend à se rapprocher de leur représentation dans ces corps (51,2 % pour 52,2 % des enseignants agrégés, 64,5 % pour 63,4 % des enseignants certifiés, 43,6 % pour 45 % des PEPS et 47,5 % pour 48,1 % des PLP). De même, la part des femmes ayant bénéficié en 2020 de l'avancement à la hors classe des conseillers principaux d'éducation (CPE) et des psychologues de l'Éducation nationale, soit 70,3 % et 85,7 %, reflète leur part dans le corps : respectivement 74 % et 87 %.

L'âge moyen d'accès à la hors classe se situe entre 49 et 52 ans pour les personnels enseignants et d'éducation. Il est de 54 ans pour les psychologues de l'Éducation nationale.

Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

Le nombre annuel de promotions à la classe exceptionnelle est fixé dans la limite d'un pourcentage des effectifs du corps. Celui-ci atteindra 10 % à compter du tableau d'avancement établi au titre de l'année 2023.

Pour le corps des professeurs des écoles, en 2020, ce pourcentage s'élève à 5,1 % de l'effectif total du corps, soit une augmentation de 0,8 points par rapport à 2019 et de 1,4 point par rapport à 2018.

L'âge moyen d'accès à la classe exceptionnelle est de 56 ans. La part des femmes parmi les promus est similaire à la part des femmes parmi les agents promouvables (73,8 % de femmes promues et aussi 73,3 % de femmes promouvables).

Pour les corps enseignants du second degré, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, le taux de l'effectif de chaque corps pour la classe exceptionnelle est fixé à 8,15 % en 2020.

La part des femmes parmi les promus est proche de leur part parmi les agents promouvables, l'écart le plus important concernant le corps des professeurs d'éducation physique et sportive (39,6 % de femmes promues contre 45 % de femmes promouvables).

L'âge moyen d'accès à la classe exceptionnelle se situe, selon les corps, entre 55 et 58 ans.

Tableaux d'avancement à l'échelon spécial

L'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, pour les corps des professeurs des écoles, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, est contingenté dans la limite de 20 % des effectifs du grade. Les agents ayant au moins trois ans d'ancienneté au 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle peuvent accéder à cet échelon, qui permet d'atteindre la hors-échelle A.

L'accès à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures est contingenté dans la limite d'un pourcentage des effectifs du corps fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de la fonction publique et du budget. Ce contingent s'élève à 8,15 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020. Sont promouvables les professeurs de chaires supérieures justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de leur grade.

Tableau 9.2 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle, et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, des enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés publics, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Avancement aux grades supérieurs	Nombre de promus								
	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
Classe exceptionnelle des professeurs des écoles	sans objet							5 316	5 136
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles	sans objet								932
HC des professeurs agrégés	2 390	2 304	2 265	2 241	2 288	2 256	2 242	2 226	2 576
Classe exceptionnelle des professeurs agrégés	sans objet							1 583 *	1 509
HC des professeurs certifiés	8 690	8 601	8 302	8 326	8 476	8 404	8 153	7 990	8 099
Classe exceptionnelle des professeurs certifiés	sans objet							5 915 *	5 524
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs certifiés	sans objet								1 175
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
Classe exceptionnelle des professeurs d'EPS	sans objet							755 *	734
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs d'EPS	sans objet								149
HC des professeurs de lycée professionnel	2 544	2 463	2 392	2 365	2 353	2 323	2 234	2 206	2 326
Classe exceptionnelle des professeurs de lycée professionnel	sans objet							1 509 *	1 322
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des PLP	sans objet								301
HC des conseillers principaux d'éducation	374	376	367	376	525	508	463	447	494
Classe exceptionnelle des conseillers principaux d'éducation	sans objet							302 *	265
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des CPE	sans objet								61
HC des psychologues de l'éducation nationale	sans objet								483
Classe exceptionnelle des psychologues de l'éducation nationale	sans objet							186 *	198
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des psychologues de l'éducation nationale	sans objet								37
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
Échelon spécial des professeurs de chaires supérieures	sans objet								114

► HC = Hors classe

► * 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 : MENJS DGRH B2-1, B2-3

Tableau 9.2 – (Suite)

Nombre de promus	Nombre de promus	% femmes	Age moyen	% de promus /promouvables ⁽¹⁾	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues
2019	2020					
14 866	18 620	83,6	52,5	16,9	84,3	52,4
6 534	6 641	73,8	56,1	62,7	73,3	55,9
696	493	52,3	60,2	75,6	53,1	60,3
2 573	2 750	52,2	51,8	41	51,2	51,9
2 027	1 161	44,7	57,8	19,2	47,7	57,6
7 829	8 396	63,4	51,3	40,8	64,5	51,1
5 258	2 847	61,15	55,5	11,9	58,8	55,4
1 084	1 207	57	60	28,5	55,1	60,2
997	1 123	45	49,1	28,6	43,6	49,0
888	361	39,61	54,8	10,4	45	55,0
146	203	39,4	61,3	26,3	37,2	61,4
2 239	2 400	48,1	52,3	74,4	47,5	52,2
1 483	760	48,16	56,2	10,9	49,8	56,6
265	321	47	60,6	26,2	49,9	60,9
471	502	70,3	51,5	28,5	74	51,4
325	169	66,3	56,0	11,45	66,3	56,3
48	77	63,6	60,8	33,6	69,4	60,7
418	393	85,7	54,1	78,3	87	54,1
97	21	85,7	57,6	4,2	84,3	57,8
47	29	79,3	60,8	39,2	74,3	60,9
-	-					
1	1	0,0	57	-	-	-
-	-					
2	-					
sans objet						
67	109	40,4	62,8	8,8	36	62,3

© DEPP

B. PROMOTIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION

1. Promotions de corps

Les recrutements par liste d'aptitude dans le corps de personnel de direction restent minoritaires par rapport à ceux effectués par concours : en 2020, 75 personnes ont été recrutées dans ce corps à ce titre, alors que 600 personnes ont réussi le concours (**Tableau 9.3**). Il est à noter que 2020 constituait la première année de mise en œuvre d'un processus devant conduire au doublement du recrutement par cette voie d'accès. Il a en effet été décidé de modifier le statut particulier des personnels de direction pour favoriser l'accès des agents faisant fonction et des directeurs d'école à ce corps, en augmentant significativement le nombre de postes pouvant être proposés à ce titre. Ainsi, le nombre de postes offerts va plus que doubler en deux ans, passant de 50 en 2019 à 75 en 2020 et à 115 en 2021.

Les femmes devenues personnels de direction par liste d'aptitude en 2020 représentent plus de la moitié des bénéficiaires, ce qui reflète la féminisation croissante de ce corps - depuis deux ans en effet, la part des femmes y est supérieure à 50 %. Cette part est toutefois moins élevée que

celle des lauréates du concours de personnel de direction (69% de femmes). L'âge moyen des personnels de direction de classe normale recrutés sur liste d'aptitude en 2020, est de 51 ans, soit 8 ans de plus que l'âge moyen des lauréats au concours (43 ans en 2020).

Pour les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 30 recrutements par liste d'aptitude ont été réalisés en 2020 (31 en 2019).

En parallèle, 115 IEN et 110 IA-IPR ont été recrutés par concours. Il est à noter qu'il n'existe plus depuis 2016 de liste d'aptitude pour l'accès au corps des IA-IPR.

308 candidatures ont été déposées pour la liste d'aptitude d'accès au corps des IEN, parmi lesquelles les femmes représentent 59%, ce taux étant bien plus élevé qu'en 2020 (43 %).

L'âge moyen de l'ensemble des candidats est de 49 ans. Les promus ont en moyenne 48 ans (49 ans pour les femmes). La part des femmes parmi les promus est de 57 % (pour mémoire, le corps d'accueil compte 53 % de femmes).

Tableau 9.3 - Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

Corps d'accès	Nombre de promus										Nombre de promus	% femmes	Age moyen	% de promus / promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020							
Personnels de direction 2 ^e classe	52	52	60	54	51	46	45										
Personnels de direction classe normale ⁽¹⁾								47	50	75	57,0	49	NS	62,0	51		
Personnels de direction 2 ^e classe (liste d'aptitude spécifique dir EREA et ERPD)			9	9	5	6	pas de recrutement en 2017										
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)	32	27	31	27	28	28	29	27	31	30	56,6	48	9,7	59,4	49		
Inspecteurs acad. et insp. pédagogiques régionaux	11	15	9	5	6	Suppression de la liste d'aptitude d'accès au corps des IA-IPR.											

© DEPP

(1) Suite au PPCR et à la fusion des 2^{ème} classe et 1^{ère} classe en une classe unique les agents sont recrutés par LA à la classe normale.

► Source : MENJS- DGRH E2-2, DGRH E2-3

2. Avancement aux grades supérieurs et aux échelons spéciaux des personnels de direction, des IEN et des IA-IPR

Depuis 2017, le corps des personnels de direction comporte deux grades (personnel de direction de classe normale et personnel de direction hors classe, ce deuxième grade étant accessible par tableau d'avancement) et un échelon spécial, accessible au choix dans la limite d'un pourcentage des effectifs du corps, par voie d'inscription à un tableau d'avancement.

Au titre de l'année 2020, 313 personnels de direction ont été promus à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe, soit 23,5 % des promouvables (1 330). Avec un taux s'élevant à 40 % (contre 38 % en 2019), la part des femmes promues progresse. L'âge moyen des promus des deux sexes est de 57 ans (**Tableau 9.4**).

529 personnels de direction ont été promus à la hors-classe en 2020, soit 9,3 % des promouvables (5 573). Avec un taux s'élevant à 49 %, la part des femmes promues enregistre une progression par rapport à l'année 2019 (47,5 %).

S'agissant des personnels d'inspection, les corps des IEN et des IA-IPR comprennent chacun respectivement deux classes : une classe normale et une hors-classe, elle-même dotée d'un échelon spécial.

La promotion au grade d'IEN hors classe comme au grade d'IA-IPR hors classe concerne 30 % des

promouvables. Ainsi, en 2020, 135 IEN et 83 IA-IPR ont été promus à ce grade.

La part des femmes IEN promues à la hors classe en 2020 (50 %) est équivalente à 2019 (49 %). Ce pourcentage rejoint la part des femmes parmi les promouvables (51 %). L'âge moyen des promus est 54 ans.

Dans le corps des IA-IPR, 46 % des promotions à la hors classe en 2020 concernent des femmes (47 % en 2019), celles-ci représentant par ailleurs 47 % des promouvables. L'âge moyen des promus est 54 ans (55 ans pour les femmes).

Dans chacun des deux corps d'inspection, l'accès à l'échelon spécial de la hors classe se fait au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi annuellement.

Au titre de l'année 2020, 58 IEN ont été promus (20 % des promouvables) ainsi que 26 IA-IPR (17 % des promouvables, ce ratio ayant augmenté d'un point par rapport à 2019). L'âge moyen de promotion à cet échelon spécial est 59 ans chez les IEN et 60 ans chez les IA-IPR.

La part des femmes promues à l'échelon spécial a considérablement augmenté ces dernières années. Dans le corps des IEN, elle est passée de 37 % en 2018 à 43 % en 2019 et 50 % en 2020. Dans le corps des IA-IPR, elle est passée de 30 % en 2018 à 37 % en 2019 et 42 % en 2020.

Tableau 9.4 -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 promues	Age moyen promus	% de promus / promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues
	2014	2015	2016	2017	2018	2019						
Hors classe des personnels de direction	511	415	448	455	453	475	529	49%	56	9,3%	49%	56,0
Personnels de direction 1re classe	881	745	758	753								
Échelon spécial des personnels de direction ⁽¹⁾				289	283	406	313	40%	57	8,0%	37%	57,0
Hors classe des inspecteurs de l'éducation nationale	196	182	168	156	147	138	135	50%	54	30%	51%	54,0
Hors classe des inspecteurs IA-IPR	112	103	92	92	85	83	83	46%	54	30%	47%	55,0
Échelon spécial des inspecteurs de l'Éducation nationale		54	51	59	56	56	58	50%	59	20%	44%	59,0
Échelon spécial des inspecteurs IA-IPR			31	29	27	27	26	42%	60	17%	37%	59,0

© DEPP

(1) Décret n° 2017-955 du 10 mai 2017 créé un échelon spécial à compte du 1^{er} septembre 2017

► Source : MENJS- DGRH E2-2, DGRH E2-3

C. PROMOTIONS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, SOCIAUX, DE SANTE ET TECHNIQUES

1. Accès aux corps sur liste d'aptitude

Les promotions dans le corps des attachés d'administration de l'État (AAE) par liste d'aptitude ont bénéficié à 157 agents, contre 156 en 2019. Le concours interne des AAE session 2020 a été ouvert à hauteur de 90 postes (**Tableau 9.5**)

S'agissant de l'accès au corps des secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES), 285 personnes ont été promues par liste d'aptitude en 2020 (contre 300 en 2019), 272 postes ont par ailleurs été ouverts aux concours internes à la session 2020.

La part des femmes nommées dans le corps d'AAE est légèrement inférieure à la part des femmes promouvables alors que la part des femmes nommées dans le corps des SAENES est supérieure à celle des femmes promouvables. 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 2019.

Tableau 9.5 Liste d'aptitude des personnels administratifs

Corps d'accès	Nombre de promus						Nombre de promus	% femmes	Age moyen	% de promus /promouvables	Nombre de promouvables	Nombre de femmes parmi les promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues
	2014	2015	2016	2017	2018	2019								
AAE	214	214	214	215	148	156	157	81,6	50	1,3%	12 209	10 127	82,9	50
SAENES	251	284	296	349	352	300	285	90,9	52	1,3%	21 426	19 314	90,1	52
CTSSAE	6	4	6	7	8	6	7	85,7	54	0,5%	1 549	1 507	97,3	53
Total	471	502	516	571	508	462	449	87,7	51	1,3%	35 184	30 948	88	51

© DEPP

► Source : MENJS DGRH C1-1 et C2-1

2. Avancement aux grades supérieurs

Les personnels administratifs

95 promotions au grade d'attaché d'administration hors classe (AAHC) ont été prononcées au titre de 2020 (volume identique à celui de l'année précédente). S'agissant de l'accès à l'échelon spécial, 42 attachés d'administration hors classe ont été promus (contre 27 en 2019) (**Tableau 9.6**).

La part des femmes bénéficiant d'un avancement dans le grade des attachés principaux d'administration est légèrement supérieure à leur représentation au sein de la population des promouvables (69,6 % de promues sur 68,1 % de promouvables).

Les personnels sociaux et de santé

En 2020, 923 agents de la filière santé et sociale ont bénéficié d'un avancement (**Tableau 9.8**).

S'agissant du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (ASSAE), en 2020, 174 ASSAE ont été promus au nouveau grade du principalat de catégorie A, dont la part des femmes est sensiblement supérieure à celles des promouvables.

Concernant le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE) le tableau d'avancement au grade de conseiller technique supérieur de service social (CTSSS) au titre de l'année 2020 a permis de réaliser 43 promotions pour une proportion de femmes promues équivalente à celle des promouvables.

Les personnels techniques

En 2020, 236 adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATÉE) ont été promus dans le grade supérieur, volume en baisse de 10 % par rapport à 2019 (**Tableau 9.9**). 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 61,1 % pour les ATÉE P2 et de 38,7 % pour les ATÉE P1.

Les promotions interviennent à un âge très proche de l'âge moyen des personnels techniques (55 ans).

Tableau 9.6 - Avancement au grade supérieur des personnels administratifs

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus						Nombre de promus	% femmes	Age moyen	% de promus / promouvables	Nombre de promouvables	Nombre de femmes parmi les promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues
	2014	2015	2016	2017	2018	2019								
Échelon spécial attachés hors-classe ⁽¹⁾	74	51	55	57	51	27	42	57	57	20 ⁽¹⁾	318	144	45,33	56
Attachés hors-classe ⁽²⁾	248	258	281	193	86	95	95	59	53	10 ⁽²⁾	1 377	766	55,6	53
Attachés principaux	416	370	363	362	341	341	344	69,6	48	7	4 908	3 344	68,1	48
Saenes classe exceptionnelle	422	433	455	468	461	476	436	85,2	50	10	4 394	3 621	82,4	50
Saenes classe supérieure	754	806	758	736	707	689	671	85,9	48	8,5	7 965	6 786	85,2	48
Adjaenes P1	1 108	1 072	1 005	966	1 165	1 133	1 150	89,9	53	7,5	15 342	13 749	89,6	54
Adjaenes P2	1 669	1 666	1 470	1 524	476	454	472	90,7	46	27	1 749	1 599	91,4	47
Adjaenes 1 C	919	840	722	610									0	
Total	5 610	5 496	5 109	4 916	3 287	3 215	3 210	85	50	8,95	36 053	30 009	83,2	51

© 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 : MENJS DGRH C1-1 et C2-1

Tableau 9.7 - Nombre de postes et de candidats à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration en 2020

	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	691	504	67,1	2,20	216	70,4	42,9	0,94

© DEPP

► Source : MENJS – DGRH D5

Tableau 9.8 - Avancement au grade supérieur des personnels sociaux et de santé

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus						Nombre de promus	% femmes	Age moyen	% de promus / promouvables	Nombre de promouvables	Nombre de femmes parmi les promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues
	2014	2015	2016	2017	2018	2019								
Médecins hors classe				91	77	73	67	98,5%	58	16,5%	411	395	96,1%	59
Médecins 1 ^{re} classe	51	53	54	52	66	67	61	98,4%	56	21,0%	289	283	98,0%	56
Conseillers techniques supérieurs de service social						50	43	95,3%	58	15,0%	287	273	95,1%	58
Assistants sociaux principaux (cat. B)	122	117	111	110	103	92								
Assistants sociaux de classe supérieure (cat. A)							92	96,0%	48	10,0%	1 246	1 178	94,5%	48
Assistants sociaux principaux (cat. A)						213	174	95,2%	57	14,0%	918	867	94,4%	57
Infirmiers hors classe	236	236	236	236	236	236	236	95,2%	57	10,5%	2 420	2 311	95,5%	57
Infirmiers classe supérieure	328	333	330	329	311	271	250	96,2%	52	11,0%	2 274	2 205	97,0%	52
Total	737	739	731	818	793	1002	923	96,0%	55	11,8%	7 845	7 512	95,7%	55

© DEPP

► MENJS DGRH C1-1 et C2-1

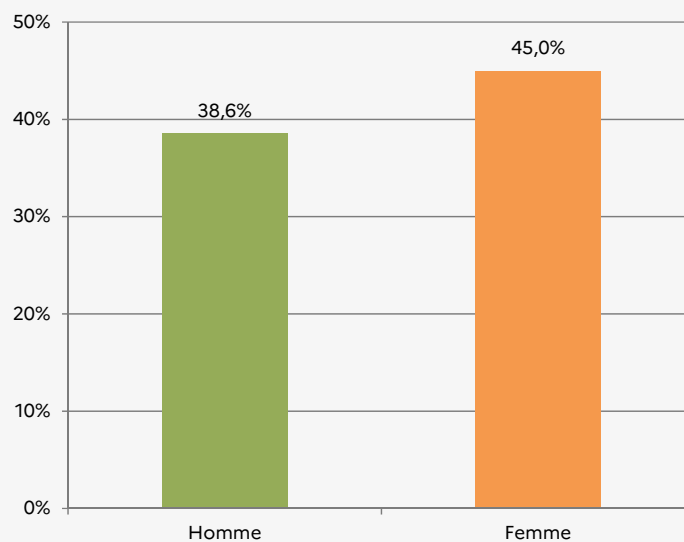
Tableau 9.9 - Avancement au grade supérieur des personnels techniques

Corps d'accès	Nombre de promus						Nombre de promus	% femmes	Age moyen	% de promus / promouvables	Nombre de promouvables	Nombre de femmes parmi les promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Age moyen des femmes promues
	2014	2015	2016	2017	2018	2019								
Adjoints techniques des établissements d'enseignement P1	25	19	18	15	115	94	97	38,0%	56	5,0%	1 940	750	38,7%	57
Adjoints techniques des établissements d'enseignement P2	138	125	111	106	198	169	139	68,9%	54	8,0%	1 744	1 065	61,1%	56
Adjoints techniques des établissements d'enseignement C1	441	350	287	238										
Total	604	494	416	359	313	263	236	56,2%	55	6,2%	3 684	1 815	49,3%	56

© DEPP

► MENJS DGRH C1-1 et C2-1

Figure 9.1 – légende Taux de réussite des hommes et des femmes à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration en 2020



© DEPP

► Source : MENJS – DGRH D5

D. BILAN DES PROMOTIONS DES MAÎTRES DU PRIVE SOUS CONTRAT - CAMPAGNE 2020

1. Premier degré

1.1. Liste d'aptitude (LA) : accès des instituteurs à l'échelle de rémunération (ECR) de professeur des écoles (PE) - campagne 2020

Le nombre de maîtres contractuels ou agréés rémunérés sur l'échelle d'instituteur qui accèdent à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles par la voie du premier concours interne et de la liste d'aptitude, est fixé par arrêté, en application de l'article R914-61 du code de l'éducation.

Pour l'année 2020, le contingent est 281 promotions :

- ▶ 274 pour la liste d'aptitude,
- ▶ 7 pour le premier concours interne.

Tableau 9.10 - Liste d'aptitude : accès des instituteurs à l'ECR de PE (campagne 2020)

Bilan liste d'aptitude 2020			Bilan 1 ^{er} concours interne 2020				Nombre d'instituteurs restant à intégrer à l'ECR de PE au 01/09/2021
Nombre de promotions offertes LA 2020	Nombre d'instituteurs promus par LA	% Promus	Nombre de postes Session 2020	Nombre d'inscrits	Nombre d'admis	% Admis	
274	64	23%	7	3	0	0%	286

© DEPP

▶ Source : DAF- Enquêtes académiques

Le corps des instituteurs est en extinction depuis la création du corps de professeurs des écoles (PE). L'accès à l'ECR de PE par la voie de la liste d'aptitude (LA) ou du 1^{er} concours interne est peu demandé par les maîtres qui souhaitent, en majorité, conserver les bénéfices de la catégorie B active pour faire valoir leurs droits à la retraite.

Par ailleurs, la campagne de promotion 2020 est marquée par un nombre inférieur de candidatures pour la liste d'aptitude et pour le 1^{er} concours interne en raison de la crise sanitaire et du projet de réforme impactant les retraites.

1.2. Tableau d'avancement : hors classe de l'ECR de PE 2020

Tableau 9.11 - Répartition par sexe des promotions à la hors-classe de PE

Contingent total des promotions 2020	Population éligible ⁽¹⁾		Total	Nombre de promotions réalisées		Total
	Femme	Homme		Femme	Homme	
1 787	9 026	975	10 001	1 613	174	1 787

© DEPP

(1) Les maîtres ayant atteint le 9^{ème} échelon de la classe normale depuis au moins 2 ans au 31 août 2020

▶ Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.12 - Âge moyen des promus à la hors-classe PE par sexe

Promotion HC Professeurs des écoles 2020		
Âge moyen femme	Âge moyen homme	Âge moyen général
54,91	53,96	54,43

© DEPP

▶ Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau d'avancement : classe exceptionnelle (2020) et échelon spécial de la classe exceptionnelle de l'ECR de PE (2020)

Tableau 9.13 - Classe exceptionnelle PE 2020 - promotions réalisées

	Effectifs 2020	Taux 2020	Nombre de promotions possibles 2020		Population éligible par vivier		Nombre de promotions réalisées 2020 ⁽¹⁾	
PE	42 309	2,50%	1 058		3 230		427	
			Vivier 1	846	Vivier 1	3 027	Vivier 1	244
			Vivier 2	212	Vivier 2	203	Vivier 2	183

© DEPP

(1) Données obtenues sur la base des retours d'enquête des académies.

► Source : DAF- Enquêtes académiques

À noter : la population éligible est calculée à partir du nombre de maîtres remplissant les conditions d'échelon et d'ancienneté, sans prise en compte des fonctions éligibles pour le vivier 1. Les viviers sont déterminés comme suit : vivier 1 = 80% du contingent total et vivier 2 = 20%.

Tableau 9.14 - Âge moyen des promus HC PE au 1^{er} septembre 2020 par sexe

Femme	Homme	Âge moyen général
57,97	57,03	57,5

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.15 - Échelon spécial de la classe exceptionnelle PE 2020 – promotions réalisées

Effectifs de la population au grade de la classe exceptionnelle au 31 août 2020			Population éligible (maîtres ayant atteint le 4 ^e échelon de la classe exceptionnelle depuis au moins 3 ans) au 31 août 2020			Nombre de promotions possibles 2020	Nombre de promotions réalisées 2020		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		Femme	Homme	Total
821	208	1 029	27	8	35	228	26	8	34

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.16 - Âge moyen des promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle PE au 1^{er} septembre 2020 par sexe

Femme	Homme	TOTAL
59,32	58,85	59,09

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

2. Second degré

2.1. Liste d'intégration 2000 (article R914-66 code de l'éducation)

Tableau 9.17 -Répartition académique des candidatures et des promotions

ACADÉMIE	Contingent 2020	Nombre de candidats	Nombre de promotions
AIX-MARSEILLE	41	0	0
AMIENS	33	0	0
BESANÇON	17	3	2
BORDEAUX	27	2	2
CAEN	18	8	1
CLERMONT-FD	29	5	2
CORSE	2	1	0
CRÉTEIL	39	4	4
DIJON	14	4	1
GRENOBLE	43	3	3
GUADELOUPE	6	5	5
GUYANE	1	1	1
LILLE	142	20	20
LIMOGES	3	2	0
LYON	64	4	4
MARTINIQUE	5	5	5
MONTPELLIER	21	4	4
NANCY-METZ	46	6	5
NANTES	86	13	12
NICE	12	0	0
ORLEANS-TRS	33	12	9
PARIS	59	10	6
POITIERS	8	2	2
REIMS	15	0	0
RENNES	82	5	5
RÉUNION	8	3	1
ROUEN	30	4	4
STRASBOURG	18	5	5
TOULOUSE	49	3	2
VERSAILLES	112	8	8
NLE-CALÉDONIE	118	39	15
POLYNESIE.Fr	19	19	12
TOTAL	1200	200	140

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

La tendance générale reflétée par le tableau est, de manière récurrente, le faible nombre de candidats se présentant pour cette liste d'aptitude.

2.2. Liste d'aptitude agrégés 2020

Tableau 9-18 - Répartition par disciplines des dossiers de candidature

DISCIPLINES	CONTINGENTS 2020	DOSSIERS ACADÉMIES
Allemand	1	16
Anglais	2	35
Économie-gestion	2	46
Éducation physique et sportive	2	34
Espagnol	2	28
Histoire-géographie	1	26
Lettres classiques	1	14
Lettres modernes	3	50
Mathématiques	3	43
Philosophie	1	14
Physique-chimie	2	32
Sciences de la vie et de la terre	3	42
Sciences économiques et sociales	1	14
Sciences industrielles de l'ingénieur	1	18
Total général	25	412

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.19 - Répartition des promotions par disciplines et sexe

DISCIPLINE	PROMOTIONS PAR SEXE		NOMBRE TOTAL DE DOSSIERS PAR SEXE	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Allemand		1	1	15
Anglais		2	7	28
Économie-gestion	1	1	22	24
Éducation physique et sportive	1	1	22	12
Espagnol	1	1	7	21
Histoire-géographie		1	14	12
Lettres classiques		1	2	12
Lettres modernes	1	2	7	43
Mathématiques		3	11	32
Philosophie	1		8	6
Physique-chimie	2		14	18
Sciences de la vie et de la terre	1	2	10	32
Sciences économiques et sociales	1		10	4
Sciences industrielles de l'ingénieur	1		16	2
Total général	10	15	151	261

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

2.3. Tableaux d'avancement

Hors classe agrégés 2020

Les Commissions consultatives mixtes académiques (CCMA) n'ont pu être organisées par toutes les académies dans un délai qui leur permette de transmettre au ministère les dossiers des agrégés pour la campagne de promotions à la hors classe

2020. En conséquence, les informations statistiques relatives à cette campagne ne peuvent être communiquées à cette date.

Hors classe professeurs certifiés (PC) / professeurs de lycée professionnel (PLP) / professeur d'éducation physique et sportive (PEPS) 2020 - promotions réalisées.

Tableau 9.20 - Hors classe PC / PLP / PEPS 2020 – promotions réalisées

Échelle de rémunération	Population éligible ⁽¹⁾	CONTINGENTS	Total promus
PC	10798	1835	1835
PLP	2186	371	371
PEPS	1157	196	196

© DEPP

(1) Les maîtres ayant atteint le 9^e échelon de la classe normale depuis au moins 2 ans au 31 août 2020

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.21 - Age moyen des promus HC au 1er septembre 2020 par sexe

PC			PLP			PEPS		
Homme	Femme	Moyenne	Homme	Femme	Moyenne	Homme	Femme	Moyenne
53,1	53,3	53,2	43,1	49,3	46,2	46,5	44,7	46,2

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Classe exceptionnelle agrégés 2020

Tableau 9.22 - Classe exceptionnelle 2020 - promotions réalisées

	Effectif 2020	Taux de promotion à réaliser en 2020	Nombre promotions possibles 2020	Nombre promotions réalisées 2020		
				Vivier 1	Vivier 2	TOTAL
Agrégés	3 153	0,62%	19	15	4	19

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.23 - Âge moyen des promus au 1^{er} septembre 2020

AGRÉGÉS		
Femme	Homme	Moyenne
55,8	58,9	57,39

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Classe exceptionnelle PC / PLP / PEPS – 2020

Tableau 9.24 - Classe exceptionnelle 2020 - promotions réalisées

	Effectif 2020	Taux de promotion à réaliser en 2020	Contingent 2020	Nombre promotions réalisées 2020		
				Vivier 1	Vivier 2	TOTAL
Certifiés	56 544	3,89%	2 199	301	440	741
PEPS	6 535	5,48%	358	12	72	84
PLP	11 674	4,84%	565	45	113	158

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.25 - Âge moyen des promus au 1^{er} septembre 2020

PC			PEPS			PLP		
Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne
56,2	53,8	55	39,3	41,2	40,3	51,7	46,3	49

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Échelon spécial de la classe exceptionnelle PC / PLP / PEPS - 2020

Tableau 9.26 - Échelon spécial de la classe exceptionnelle 2020 – promotions réalisées

	Effectif population à la CE au 31 août 2020	Contingent	Nombre de promotions réalisées 2020		
			Femme	Homme	Total
Certifiés	2 121	424	200	134	334
PEPS	168	33	11	16	27
PLP	365	73	37	22	59

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

Tableau 9.27 - Âge moyen des promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle au 1^{er} septembre 2020 par sexe

PC			PEPS			PLP		
Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne
53,1	53,3	53,2	43,1	49,3	46,2	46,5	44,7	45,6

© DEPP

► Source : DAF- Enquêtes académiques

10. La politique handicap

CHIFFRES-CLES 2019

- ▶ Taux d'emploi direct : **3,51 %**
 - ▶ Taux d'emploi légal : **3,63 %**
 - ▶ **35 787** agents sont en situation de handicap
 - ▶ **77,3 %** d'entre eux sont des femmes
 - ▶ **743** personnes en situation de handicap ont été recrutées en 2019, dont **51** apprentis
-

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 les effectifs de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale, secteurs

public et privé sous contrat de l'année scolaire 2019-2020.

L'année 2019 correspond à la troisième année du plan pluriannuel 2017-2019 et de la convention MEN-FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Ce plan prévoit d'atteindre un taux d'emploi de 4,40% 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 : actions de sensibilisation, d'information et de formation, comme, par exemple, 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 ; recrutements (notamment par le décret du 25 août 1995) et aménagements de concours ; maintien dans l'emploi, notamment 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.).

Concernant plus particulièrement les aménagements de poste, en 2019 – année correspondant à la dernière année de mise en place de la convention MEN-FIPHFP (renouvelée en 2020 pour un nouveau triennal) – 3 403 agents ont pu bénéficier d'aménagements divers (aides techniques et/ou humaines, dont l'accessibilité au poste de travail, hors postes adaptés et allègements de service accordés aux personnels enseignants), nécessitant 5 211 aménagements (saisies dans la plateforme de saisie « HandiActions » du ministère).

Le ministère déployant une politique volontariste, 3 640 enseignants ont bénéficié d'allègements de service et 2 330 enseignants de postes adaptés (dispositifs spécifiques au ministère).

Le montant total des actions menées par le ministère s'élève à 47,2 M€ (dont 29,9 M€ pour les allègements de service). Le FIPHFP a pour sa part accordé un financement de 4 M€.

En 2019, 35 787 agents sont en situation de handicap (35 719 en 2017 et 37 417 en 2018), représentant un taux d'emploi légal de 3,5% (**Tableau 10.1**). Le taux d'emploi légal en 2019 est de 3,63% et reste en deçà de l'objectif fixé à 4,4%.

En 2019, le recrutement par contrat (349 recrutements, dont 298 en application du Décret de 1995 et 51 Contrats Loi 1984) s'équilibre avec le recrutement par concours (343 recrutements). 51 contrats d'apprentissage ont également été conclus. De manière générale, avec un total de 743 recrutements, les objectifs ont été dépassés de 39% (**Tableau 10.2**).

La population des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est majoritairement constituée par les enseignants du 2^d degré public (41,7%) et du 1^{er} degré public (26,3%) (**Figure 10.1**).

La majorité des personnels en situation de handicap est de catégorie A ; les femmes représentent 77,3% (**Tableau 10.3**).

Plus de huit agents BOE sur dix (88,4%) bénéficient de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (**Tableau 10.4**).

La tranche d'âge majoritaire est celle comprise entre 41 et 55 ans ; elle représente 53% des BOE (**Tableau 10.5**).

Tableau 10.1 - Nombre d'agents en situation de handicap rapporté à l'effectif total des agents rémunérés (2017-2019)

	Effectifs			Évolutions (référence année 2017)	
	2017	2018	2019	2018	2019
Effectif total rémunéré au 1 ^{er} janvier	1 016 431	1 006 777	1 019 977	-0,9%	0,3%
Nombre d'agents en situation de handicap	35 719	37 417	35 787	4,8%	0,2%
Ratio	3.5	3.7	3.5%		

© DGRH-MIPH

Note : effectifs au 1^{er} janvier de l'année considérée.

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale

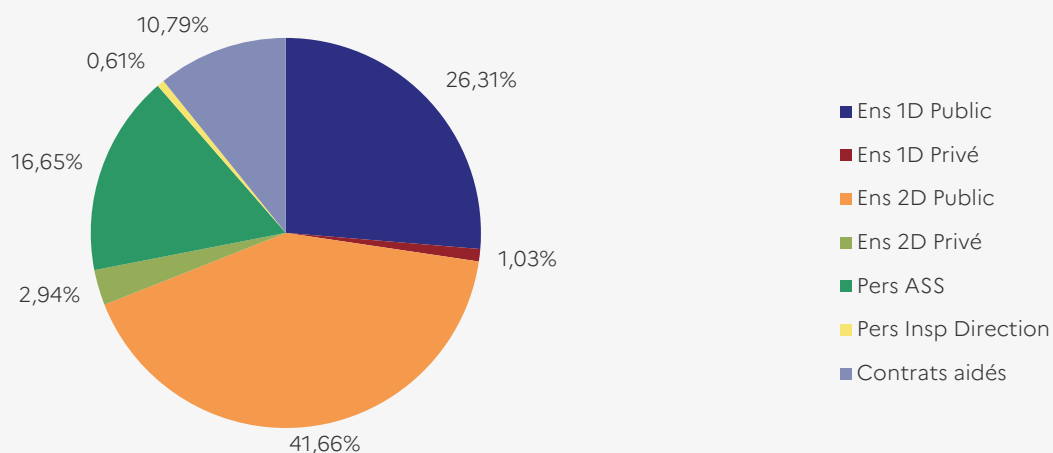
Tableau 10.2 - Recrutement des agents en situation de handicap en 2019

	Objectifs 2019	Nombre de recrutements			Total des recrutements 2019	% de réalisation 2019
		Voie contractuelle (D. de 95)	Contrats L84	Concours		
Ens public 1 ^{er} degré	80	51	1	109	161	201%
Ens public 2 nd degré	230	109	30	171	310	135%
Sous-total ens. public	310	160	31	280	471	152%
Ens. privé 1 ^{er} degré	20	5	3	10	18	240%
Ens. privé 2 nd degré	20	17	0	13	30	240%
Sous-total ens. privé	20	22	3	23	48	240%
ASS, ATRF	125	116	17	40	173	138%
Dont AAE	20	16	0	1	17	85%
Apprentis	80				51	64%
TOTAL GENERAL	535	298	51	343	743	139%

© DGRH-MIPH

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale

Figure 10.1 – Répartition des BOE par populations



© DGRH-MIPH

Tableau 10.3 - Répartition par catégorie et par sexe des agents en situation de handicap, en 2019

	Titulaires			Non titulaires	Total	Part (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C			
Femmes	18 312	1 255	2 232	5 868	27 667	77.3
Hommes	5 375	368	655	1 722	8 120	22.7
Total	23 687	1 623	2 887	7 590	35 787	100.0

© DGRH-MIPH

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale

Tableau 10-4 - Effectif des agents en situation de handicap par type de bénéficiaire, en 2019

Type de bénéficiaire	Total
Titulaires de la RQTH ⁽¹⁾	31 619
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	1 633
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	259
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	50
Agents reclassés ou assimilés	649
Agents recrutés par la voie des emplois réservés	1 079
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	498
TOTAL	35 787

© DGRH-MIPH

(1) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivré par la MDPH

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale

Tableau 10.5 : Tranche d'âge des BOE, répartition en 2019

Tranches d'âge	-25	25 à 40	41 à 55	55	Total
TOTAL	281	7 942	18 889	8 675	35 787
% de répartition par tranche d'âge	1%	22%	53%	24%	100%

© DGRH-MIPH

11. La mobilité géographique

A. Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public.....	339
B. Mouvement des enseignants du second degré public	343
C. Mouvement des personnels de direction et d'inspection	348
D. Opérations de mutation à date unique des personnels ASS	350
E. Annexes	353

CHIFFRES-CLES 2020-2021

Enseignants titulaires du premier degré public

- ▶ 16 259 participants au mouvement interdépartemental 2020
- ▶ 48,3 % d'entre eux proviennent des départements d'Île-de-France
- ▶ 23,3 % des demandes de mobilité ont entraîné une mutation

Enseignants titulaires du second degré public

- ▶ 15 297 titulaires ont participé au mouvement interacadémique 2020
- ▶ 53,2 % d'entre eux proviennent des académies de Versailles, Créteil et Amiens
- ▶ 44,2 % des demandes de mobilité ont entraîné une mutation

- ▶ 10 580 néo-titulaires ont participé au mouvement interacadémique soit 61 % des affectations interacadémiques.
- ▶ 59,9 % des demandes de maintien dans l'académie de stage ont été satisfaites

Titulaires non enseignants

- ▶ 5 287 candidats à la mobilité ont participé aux mouvements des personnels de direction et d'inspection
 - ▶ 40,3 % des demandes de mobilité ont entraîné une mutation pour les personnels d'inspection
 - ▶ 47,2 % des demandes de mobilité ont entraîné une mutation pour les personnels de direction

 - ▶ 1 708 ont participé aux mouvements des personnels administratifs, sociaux et de santé
 - ▶ 33,2 % des demandes de mobilité ont entraîné une mutation
-

LA MOBILITE DES ENSEIGNANTS DANS LE PREMIER DEGRE

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 le barème de l'enseignant ne lui permet pas d'obtenir l'un des vœux formulés, il ne change pas de département.

La Guyane, la Guadeloupe, la Martinique, la Réunion et Mayotte participent au mouvement national.

Les demandes d'affectation ou de mise à disposition dans les collectivités d'outre-mer font l'objet de procédures spécifiques.

L'affectation dans une école a lieu dans un second temps et n'est pas du ressort de l'administration centrale.

LA MOBILITE DES ENSEIGNANTS DANS LE SECOND DEGRE

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 2020, 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 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. Afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences de ces postes spécifiques et les capacités des candidats, l'affectation sur ces postes dépend des qualifications, compétences et aptitudes 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 collectivités d'outre-mer font l'objet de procédures spécifiques.

L'affectation dans un établissement a lieu dans un second temps et n'est pas du ressort de l'administration centrale.

A. MOUVEMENT INTERDEPARTEMENTAL DES ENSEIGNANTS TITULAIRES DU PREMIER DEGRE PUBLIC

1. Les candidatures

En 2020, 16 259 enseignants désirant sortir de leur département d'affectation participent au mouvement interdépartemental, soit 4,7 % des titulaires enseignants du premier degré en position d'activité, rattachés à un département en 2019-2020.

La mobilité à destination des collectivités d'outre-mer n'est pas intégrée à ce mouvement. Il existe un mouvement des enseignants du premier degré spécialisés à destination de ces territoires :

- ▶ Nouvelle-Calédonie : 8 enseignants y ont été affectés et 6 enseignants en sont rentrés ;
- ▶ Polynésie française : 15 enseignants y ont été affectés et 19 enseignants en sont rentrés.

Près de la moitié des candidats au mouvement interdépartemental sont issus des académies d'Île-de-France (48,3 % dont 13,8 % en Seine-Saint-Denis, 6,9 % dans les Hauts-de-Seine, 6,2 % dans le Val-de-Marne, 5,1 % dans le Val-d'Oise, 4,4 % à Paris, 4,1 % en Seine-et-Marne, 3,9 % dans les Yvelines et 3,9 % en Essonne), alors que ces départements représentent environ un cinquième de l'ensemble des effectifs d'enseignants.

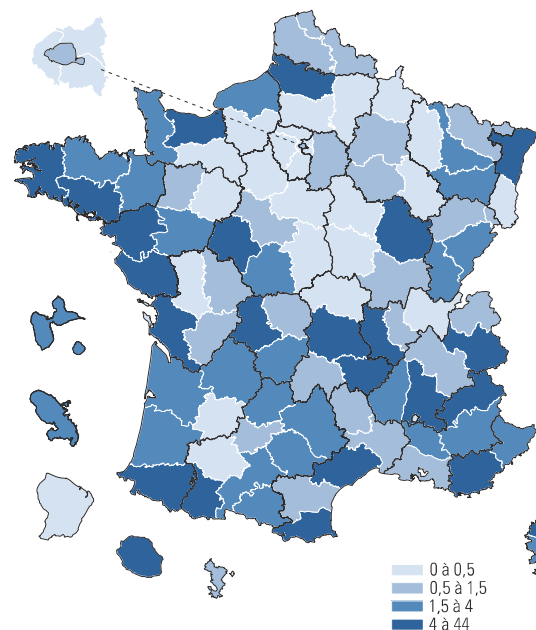
Les souhaits de départs y sont en effet particulièrement fréquents : 24 % des participants au mouvement sont des enseignants de l'académie de Créteil et 14,1 % des enseignants titulaires de cette académie souhaitent quitter leur département d'affectation.

19,9 % des participants au mouvement proviennent de l'académie de Versailles, et 9,9 % des enseignants titulaires de cette académie souhaitent quitter leur département d'affectation.

Sur 16 259 demandes d'entrée en premier vœu, sept départements totalisent plus de 24 % des demandes (Gironde, Loire-Atlantique, Seine-et-Marne, Pyrénées-Atlantiques, Hérault, Finistère et Morbihan).

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.

Carte 11.1 – Ratio des demandes d'entrée en 1^{er} vœu sur les demandes de sorties. Enseignants titulaires du premier degré public. Mouvement interdépartemental 2020



© DEPP

▶ Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

En 2020, 6 départements enregistrent plus de dix demandes d'entrée en premier vœu pour une demande de sortie : les Hauts-Alpes (43,7), les Pyrénées-Atlantiques (35,4), le Finistère (25), le Puy-de-Dôme (16,6), le Morbihan (11,7), la Charente-Maritime (11,6) : **Carte 11.1** et **tableau annexe 11.10**. À l'inverse, les ratios les plus faibles entre le nombre de demandes de sorties et le nombre de demandes d'entrées en premier vœu concernent la Seine-Saint-Denis (89,6 demandes de sortie pour une demande d'entrée en premier vœu), la Meuse (11,5), la Guyane (10,9), les Hauts-de-Seine (10), le Val d'Oise (7,7), l'Ain (6,2).

2. Les mutations réalisées au mouvement interdépartemental

En 2020, 3 790 enseignants, soit 23,3 % des demandeurs, ont été mutés hors de leur département d'exercice lors du mouvement interdépartemental. Cette proportion est très légèrement inférieure à celle de 2019 (**Tableau 11.1**). Dans dix départements, 75 % au moins des titulaires demandant à quitter leur département ont obtenu satisfaction (**Carte 11.2**). Il s'agit des départements du Finistère, des Hautes-Alpes, de la Haute-Corse, du Puy-De-Dôme, de la Réunion, des Pyrénées-Atlantiques, des Pyrénées-Orientales, de la Charente-Maritime, de la Haute-Vienne et de la Haute-Loire. Les taux de satisfaction les plus faibles concernent le Lot-et-Garonne (6,9 %), l'Allier (7,3 %), les Landes (8,5 %), l'Orne (8,6 %), le Cher (10,5 %), Paris (11 %), l'Oise (11,3 %), l'Eure (12,3 %), la Guyane (12,7 %) et le Val-d'Oise (13,5 %).

En Seine-Saint-Denis, le rapport entre le nombre des sorties et celui des entrées est particulièrement déséquilibré : près de 9 agents quittent ce

département quand un y pénètre (**Carte 11.3**). Ce déséquilibre est en grande partie comblé par l'arrivée d'enseignants stagiaires. En revanche, ce ratio est en faveur des entrées dans les Vosges, le Jura ou dans le Maine-Et-Loire par exemple : plus de trois agents entrent dans ces départements pour une sortie.

Le nombre d'enseignants mutés en moyenne par département est relativement faible. Seuls six départements accueillent plus de 100 agents : la Gironde, la Haute-Garonne, le Rhône, les Bouches-du-Rhône, la Seine-et-Marne et Paris. À l'inverse, 12 départements accueillent moins de 10 agents : l'Orne, les Hautes-Alpes, la Haute-Loire, la Lozère, la Mayenne, la Creuse, la Haute-Corse, le Cantal, la Meuse, la Nièvre, la Corse-du-Sud et la Haute-Saône.

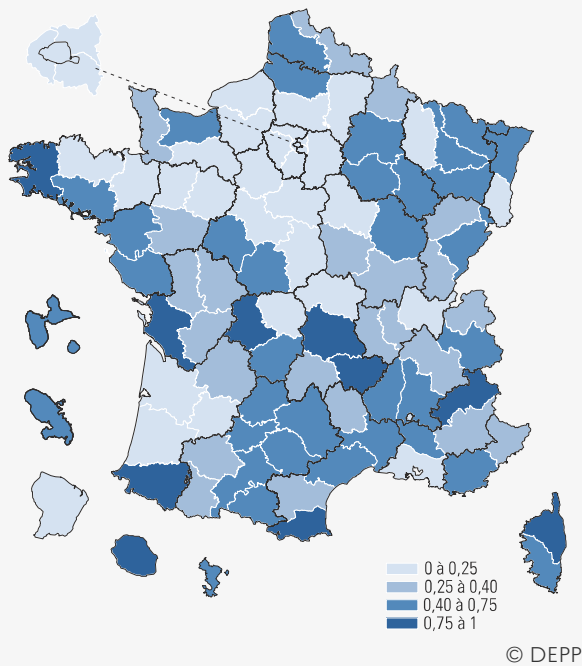
Tableau 11.1 - Enseignants du premier degré public

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de participants au mouvement interdépartemental	16 956	16 900	17 099	16 330	16 482	16 740	17 069	16 704	16 259
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation (en %)	25,1	21,3	23,1	21,7	24	24	23,7	23,5	23,3

© DEPP

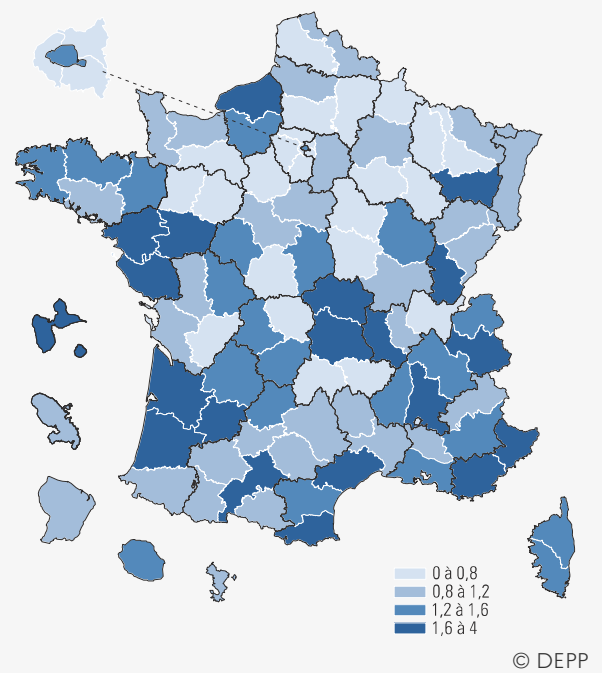
► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

Carte 11.2 – Ratio des sorties réalisées sur les sorties demandées par les titulaires du premier degré public - Mouvement interdépartemental 2020



► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

Carte 11.3 – Ratio des entrées sur les sorties réalisées par les enseignants titulaires du premier degré public - Mouvement interdépartemental 2020



► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

3. Les motifs de mutation au mouvement interdépartemental

Plus de 30 % des candidats à la mobilité dans le premier degré, soit 5 019 personnes, souhaitent se rapprocher de leur famille (**Tableau 11.2**). 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 (45,6 %) qu'un agent souhaitant une nouvelle affectation pour convenance personnelle (13,9 %).

Les enseignants qui formulent une demande de mutation au titre des « vœux liés » n'obtiennent une affectation dans un nouveau département que dans 7 % des cas.

Les personnels dont le 1er 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 57,6 %.

S'agissant des demandes au titre du handicap (bonification de 800 points), 345 demandes sur les 353 formulées ont obtenu satisfaction après la phase interdépartementale, soit un taux de 97,7 %. Ce taux a été porté à 100 % à l'issue de la phase complémentaire pilotée nationalement.

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 11.2 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants du premier degré par motif du premier vœu, mouvement interdépartemental 2020

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	613	272	63,6	43,7	44,4
Vœux liés	432	30	46,2	5,7	6,9
Convenances personnelles	1 611	234	47,7	13,6	14,5
Total	2 656	536	51,9	19,2	20,2
Femmes					
Rapprochement familial	4 406	2 018	85,2	43,8	45,8
Vœux liés	448	32	50,0	5,8	7,1
Convenances personnelles	8 749	1 204	56,4	11,9	13,8
Total	13 603	3 254	66,7	22,0	23,9
Ensemble					
Rapprochement familial	5 019	2 290	83,2	43,8	45,6
Vœux liés	880	62	48,1	5,7	7,0
Convenances personnelles	10 360	1 438	55,5	12,2	13,9
Total	16 259	3 790	65,0	21,5	23,3

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

B. MOUVEMENT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE 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 2020, 1 532 postes spécifiques étaient à pourvoir dans le cadre du mouvement spécifique national (**Tableau 11.3**).

6 417 candidatures (5 677 titulaires et 740 néo-titulaires) ont été enregistrées sur les postes du mouvement spécifique national. 1 261 candidats ont obtenu satisfaction, soit un taux de mutation de 19,7 %.

Parmi les candidats retenus sur les postes du mouvement spécifique national, 70 % d'entre eux sont originaires de l'académie au sein de laquelle est situé le poste.

Tableau 11.3 - Mouvement spécifique national 2020

MOUVEMENTS	Postes	Demandes		Mutés		Dont mutés intra	
		Nombre	Soit en % des demandes	Nombre	Taux de mutation	Nombre	%
Théâtre/Cinéma	20	153	2,38%	18	11,8	14	77,8
PLP spéc requérant certaines compétences	363	338	5,27%	117	34,6	75	64,1
ARTS Disciplines artistiques	49	146	2,28%	42	28,8	21	50,0
BTS Economie et gestion	166	365	5,69%	113	31,0	79	69,9
BTS Sciences et techniques industrielles	125	373	5,81%	79	21,2	54	68,4
BTS Sciences physiques	32	167	2,60%	27	16,2	24	88,9
DDF ex Chefs de travaux	165	626	9,76%	183	29,2	150	82,0
Sections internationales	109	403	6,28%	86	21,3	61	70,9
CO/CIO Personnels d'orientation et d'information	69	107	1,67%	54	50,5	47	87,0
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles	365	3367	52,47%	495	14,7	322	65,1
Dispositif sportif conventionné	18	28	0,44%	5	17,9	4	80,0
Enseignement en langue bretonne	5	10	0,16%	1	10,0	1	100,0
Enseignement en langue corse	5	10	0,16%	5	50,0	5	100,0
PLP Dessin arts appliqués aux métiers d'art	13	111	1,73%	12	10,8	8	66,7
Sections binationales	28	213	3,32%	24	11,3	18	75,0
Total	1 532	6 417	100%	1261	19,7	883	70,0
Total hors mouvement PLP et CIO		5861					
Total des demandes des agrégés hors mouvements PLP et CIO		3689					
Total des demandes des agrégés mouvement CPGE		3048					

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

2. Mouvement interacadémique des enseignants du second degré

Les demandes de mutation au mouvement interacadémique

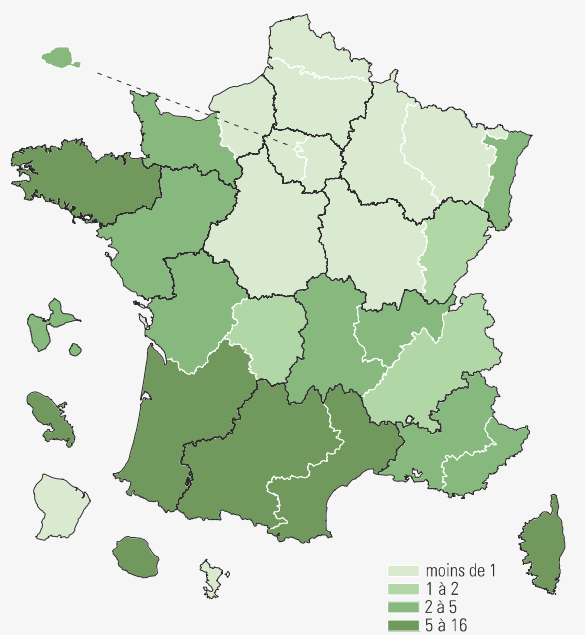
25 877 enseignants ont participé au mouvement interacadémique 2020, dont 15 297 titulaires et 10 580 nouveaux enseignants ex-stagiaires (néo-titulaires) dans le cadre de leur première affectation (**Tableau 11.4**).

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.

4,6% de l'ensemble des enseignants titulaires rattachés à une académie (mais pas nécessairement en position d'exercice) en 2019-2020 demandent à changer d'académie. Cette proportion augmente légèrement par rapport à celle de 2018-2019. Plus de la moitié de ces demandes de participation émanent des académies de Versailles (24,2%), de Créteil (21,7%) et d'Amiens (7,2%).

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 1 421 demandes (9,3% de l'ensemble), celle de Rennes 1 567 demandes (10,2%), celle de Toulouse 1 123 demandes (7,3%) et celle de Montpellier 1 059 demandes (6,9%). 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 : 7,9 pour cette dernière, 15,1 dans l'académie de Rennes, 8 dans celle de Bordeaux et 5,3 dans celle de Montpellier (**Carte 11.4 et tableau annexe 11.11**).

Carte 11.4 – Ratio des demandes d'entrée en 1^{er} vœu / demande de sorties des personnels titulaires du second degré. Mouvement interacadémique 2020



Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

© DEPP

Tableau 11.4 - Enseignants titulaires du second degré public

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de participants titulaires	16 698	15 835	15 868	15 503	15 059	15 297
Part des enseignants titulaires qui participent au mouvement (en %)	4,4	4,1	4,3	4,3	4,2	4,6
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation parmi les titulaires (en %)	55,1	46,7	43,7	43,1	45,4	44,2
Nombre de participants néo-titulaires	17 904	13 700	12 837	13 225	11 809	10 580
Part des néo-titulaires dans les affectations interacadémique (en %)	66,1	65,0	64,9	66,4	63,3	61,0
Taux de satisfaction sur les demandes de maintien dans l'académie de stage (en %)	70,5	65,6	68,1	66,7	61,1	59,9

© DEPP

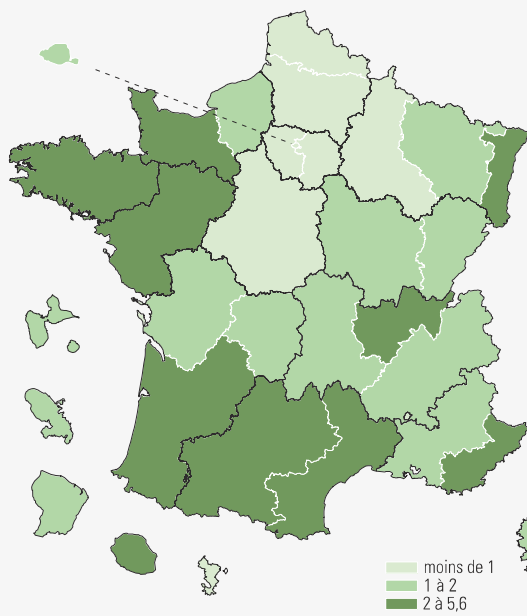
Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

Les mutations réalisées

Le mouvement interacadémique concentre la plupart des mobilités entre académies alors que le mouvement spécifique a entraîné moins de 378 affectations d'enseignants du second degré hors de leur académie d'origine, 883 affectations au sein de leur académie. Les mutations réalisées dans le cadre du mouvement interacadémique ont concerné 6 755 titulaires. 44,2 % des demandes de sortie des titulaires ont donc été satisfaites, à un niveau inférieur de 1,2 point à celui de 2019. Les académies qui accueillent le plus grand nombre de titulaires sont celles de Bordeaux (434 entrants), de Toulouse (391), de Nantes (381) et de Lyon (379).

Le rapport entre le nombre d'entrées et de sorties d'enseignants titulaires varie entre 0,18 et 5,57 en fonction de l'académie. Les académies de l'ouest de la France accueillent de deux à six fois plus d'enseignants titulaires qu'elles n'en laissent partir dans d'autres académies (**Carte 11.5**). 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.

Carte 11.5 – Ratio des d'entrées / sorties des personnels titulaires du second degré. Mouvement interacadémique 2020



© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

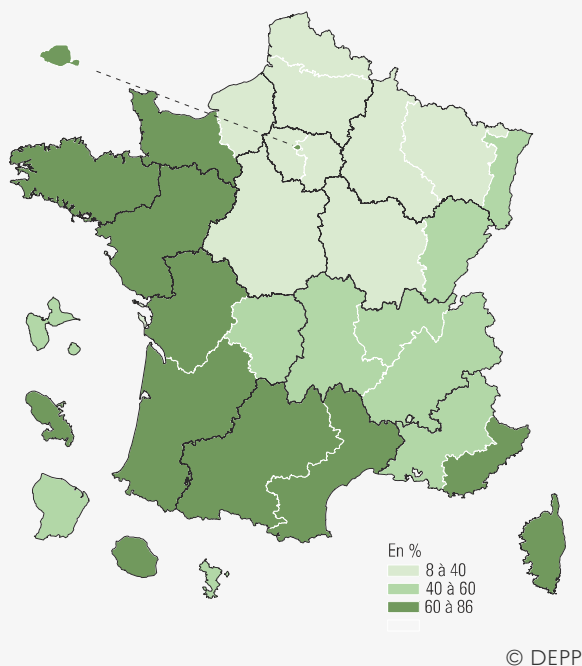
Les enseignants titulaires quittant l'académie de Créteil sont six fois plus nombreux que ceux qui y sont affectés. La forte proportion d'affectation des néo-titulaires dans les académies où ce solde est négatif tend à réduire ces déséquilibres.

Les titulaires participent à hauteur de 39 % aux affectations interacadémiques, les néo-titulaires à hauteur de 61 %. La part des titulaires parmi les entrants est très variable selon les académies. Elle ne dépasse pas 10 % dans les académies de Créteil (8,5 %) et de Versailles (9,7 %) (**Carte 11.6**). En revanche, cette part est supérieure à 70 % dans quatre académies de la France métropolitaine : celle de Rennes (85,4 %), de Bordeaux (76,4 %), de Toulouse (75,9 %) et de Montpellier (72,6 %) ainsi que dans une académie ultra-marine, celle de la Martinique (75,5 %).

Le mouvement interacadémique a permis de réaliser les premières affectations de **10 580** néo-titulaires en France métropolitaine et dans les DOM. Deux académies, celles de Versailles et de Créteil, totalisent 47,4 % de l'accueil des néo-titulaires, soit respectivement 2 549 et 2 466 entrants. Ces académies sont suivies par celles d'Amiens (458) de Lille (636), et d'Orléans-Tours (468). Les académies de Créteil et Versailles avaient accueilli 43,1 % des néo-titulaires en 2019 (respectivement 2 495 et 2 591 entrants).

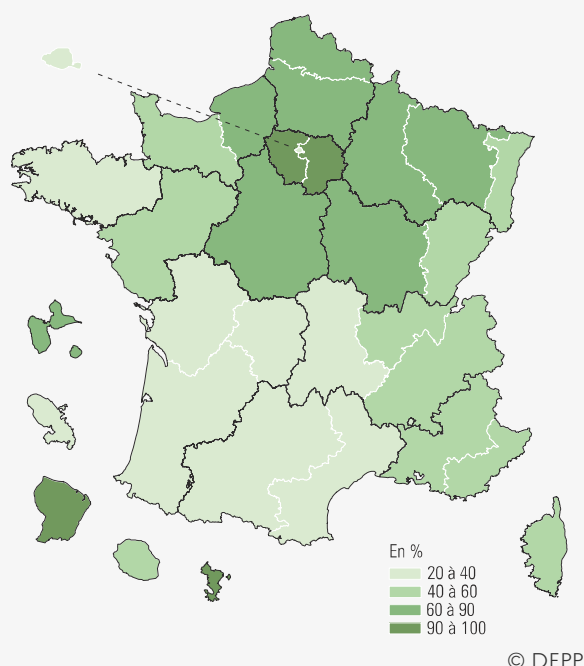
Les néo-titulaires, qui ont demandé leur maintien dans leur académie de stage, ont eu leur demande satisfaite à 59,9 %. Ce taux de satisfaction dépasse 97 % dans les académies de Créteil et de Versailles (**Carte 11.7**). Il atteint même 100 % en Guyane et à Mayotte. Il est inférieur à 30 % dans les académies de Clermont-Ferrand, Toulouse, la Martinique, Rennes et Paris.

Carte 11.6 – Part des titulaires parmi les entrants dans l'académie du second degré - Mouvement interacadémique 2020



► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

Carte 11.7 – Part des néotitulaires du second degré affectés dans leur académie en 1^{er} vœu - Mouvement interacadémique 2020



► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

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'inscrit dans le cadre d'un rapprochement familial (**Tableau 11.5**). Même si les taux sont en diminution, les demandes de mutation motivées par un rapprochement familial sont celles qui ont le plus de chance d'aboutir : 73,5 % d'entre elles connaissent une issue favorable contre 76,4 % en 2019 et 82,2 % en 2018.

Le taux de satisfaction des demandes au titre de la convenance personnelle a légèrement décliné en 2020 (31,6 % contre 32,5 % en 2019).

36,3 % des demandes de mutations simultanées connaissent une issue favorable. Environ 7,2 % des candidats à la mobilité formulent une demande de mutation simultanée 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 88,4 % pour les demandes déposées par des agents bénéficiant également d'une bonification au titre du handicap et à 95,0 % pour les demandes des agents bénéficiant également d'une bonification après avoir exercé dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

Tableau 11.5 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants titulaires du second degré par motif du premier vœu, mouvement interacadémique 2020

Motif de demande de mutation (mvt inter)	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites (en %)			Ensemble
			Nbre avec une bonification handicap	Nbre avec une bonification "Education prioritaire"	Nbre sans bonification handicap ou "Education prioritaire"	
Hommes						
Rapprochement familial	1571	1134	81,5	98,2	69,7	72,2
Convenances personnelles	4246	1369	60,0	58,6	28,6	32,2
Mutations simultanées	547	201	63,6	58,7	31,8	36,7
Total	6364	2704	68,0	65,7	39,1	42,5
Femmes						
Rapprochement familial	2881	2139	92,1	93,3	71,8	74,2
Convenances personnelles	5504	1716	64,6	70,3	25,9	31,2
Mutations simultanées	548	196	61,5	66,0	29,2	35,8
Total	8933	4051	75,2	75,5	41,1	45,3
Ensemble						
Rapprochement familial	4452	3273	88,4	95,0	71,1	73,5
Convenances personnelles	9750	3085	62,9	65,0	27,1	31,6
Mutations simultanées	1095	397	62,5	62,4	30,5	36,3
Ensemble	15297	6755	72,6	71,2	40,3	44,2

© DEPP

Lecture : 88,4 % 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 ».

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

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 1 858 demandes de titulaires et néo-titulaires qui sont

satisfaites pour près de 25,9 % 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 (90 % pour la Guyane et 88,6 % pour Mayotte), les demandes d'entrées sur ces territoires ne permettant pas de couvrir l'ensemble des besoins.

Enfin, plus de 42,1 % 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.

C. MOUVEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION

142 IA-IPR, 424 IEN (soit 566 personnels d'inspection) et 4 721 personnels de direction ont participé à la mobilité en 2020, soit un total de 5287 candidatures.

S'agissant des personnels d'inspection, une baisse sensible du taux de satisfaction apparaît en 2020 (-4,9 points), soit 40,3 % de candidatures satisfaites, contre un taux de 45,2 % en 2019. Cette baisse concerne uniquement le mouvement des IEN, dont le taux de satisfaction s'élève à 36,3 % (contre 52 % en 2019), notamment en raison de l'augmentation très importante du nombre de participants en 2020, à périmètre constant. A l'inverse, les IA-IPR connaissent un meilleur taux de satisfaction en 2020 (52,1 %, contre 51 % en 2019).

S'agissant des personnels de direction, le taux de satisfaction des candidats à la mobilité est relativement stable dans le temps, se situant systématiquement entre 43 et 48 % depuis 2012.

Le corps des personnels de direction est un corps paritaire. Toutefois, un déséquilibre subsiste au regard des fonctions occupées, puisque les hommes occupent majoritairement des postes de chef d'établissement et les femmes, des postes d'adjoint.

Sur la base de ce constat, une attention particulière est portée à l'accès des femmes aux fonctions comportant des responsabilités importantes, qu'il s'agisse des postes de chef d'établissement ou de l'affectation dans des établissements de 4^{ème} catégorie et 4^{ème} catégorie exceptionnelle.

En 2020, 305 femmes ont ainsi pu accéder à un premier de poste de chef d'établissement, pour 227 hommes. Les résultats des affectations dans les deux catégories d'établissements les plus importantes montrent cependant que l'effort doit être maintenu dans ce domaine, puisque 152 femmes y ont obtenu une affectation (soit 37 % des postes offerts), pour 254 hommes (soit 63 % des postes offerts).

Tableau 11.6 - Mouvement des personnels de direction et d'inspection, en 2020

	Nombre de demandes	Nombre de mutations réalisées	Taux de satisfaction (en %)
Personnel de direction	4 721	2 265	48,0%
IA-IPR	142	74	52,1%
IEN	424	154	36,3%
Total personnel d'inspection	566	228	40,3%
Total	5 287	2 493	47,2%

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-E

Tableau 11.7 - Personnels de direction et d'inspection

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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	5 204	5 287
<i>Personnel de direction</i>	4 044	4 295	4 659	4 637	4 850	4 955	4 884	4 739	4 721
<i>Personnel d'inspection</i>	542	603	443	486	496	556	442	465	566
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation (en %)	50,5	48,6	46,2	44,3	44,2	47,2	45	45,7	44,2
<i>Personnel de direction</i>	50,2	47,8	44,3	43,2	43,5	46,7	45,1	46,3	48
<i>Personnel d'inspection</i>	52,4	54,4	63,8	54,9	51,6	51,6	44,1	45,2	40,3

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-E

D. OPERATIONS DE MUTATION A DATE UNIQUE DES PERSONNELS ASS

Plus de 37 % des personnels administratifs, sociaux et de santé dont la mobilité s'inscrit dans le cadre des opérations de mutation in-ter-académiques des attachés (AAE) et secrétaires administratifs (SAENES) ou des opérations de mutation nationales des médecins de l'éducation nationale (MEN) et conseillers techniques de service social (CTSSAE) organisées au titre de l'année 2020 ont obtenu une nouvelle affectation (**Tableau 11.8-2**).

30 % des personnels relevant des opérations de mutation inter-académiques à gestion déconcentrée des infirmiers (INFENES), adjoints administratifs (ADJAENES), et assistants de service social (ASSAE) ont obtenu satisfaction.

Dans la filière administrative, pour les opérations de mutation inter-académiques, les taux de satisfaction s'élèvent à 28,9 % pour les AAE. Le taux de satisfaction s'élève à 46,7 % pour les SAENES. S'agissant des opérations de mutation inter-académiques à gestion déconcentrée des ADJAENES, le taux global de satisfaction est de 27,1 %.

Pour la filière santé-sociale, le taux de satisfaction global est en recul de 4 points par rapport à 2019, avec 36,3 % (contre 40,7 % de demandes satisfaites en 2019).

Tableau 11.8-1 - Opérations de mutation inter-académiques¹ et nationales² des personnels administratifs, sociaux et de santé

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de participants aux op.mut.	998	937	953	908	798	767	573
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation	39.2	40.8	33.8	39.2	40.1	35.6	39.4

© DEPP

(1) Les op.mut. concernent les attachés d'administration de l'État (AAE) et les secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES).

(2) Les op.mut.nationales concernent les médecins de l'Éducation nationale (MEN) et les conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE).

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-C2

Tableau 11.8-2 – Opérations de mutation des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2020

		Nombre d'agents ayant formulé une demande	Nombre de mutations réalisées	Taux de satisfaction (en %)
	Attachés d'administration de l'État (AAE)	266	77	28,9%
Filière administrative	Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	272	127	46,7%
	Total op.mut. inter-académiques ⁽¹⁾	538	204	37,9%
	Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES)	672	182	27,1%
	Total op.mut. inter-académiques à gestion déconcentrée ⁽²⁾	672	182	27,1%
	Total filière administrative	1 210	386	31,9%
Filière santé-sociale	Médecins de l'Éducation nationale (MEN)	10	10	100,0%
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	25	12	48,0%
	Total op.mut. nationales ⁽³⁾	35	22	62,9%
	Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES)	374	120	32,1%
	Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	89	39	43,8%
	Total op.mut. inter-académique à gestion déconcentrée ⁽²⁾	463	159	34,3%
	Total filière santé-sociale	498	181	36,3%
Total	Total op.mut. inter-académiques	538	204	37,9%
	Total op.mut. Nationales	35	22	62,9%
	Total op.mut. inter-académiques à gestion déconcentrée	1 135	341	30,0%
	Total	1 708	567	33,2%

© DEPP

- (1) Les op.mut. inter-académiques concernent les attachés d'administration de l'État (AAE) et les secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)
- (2) Les op.mut. inter-académiques à gestion déconcentrée concernent 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) Les op.mut. nationales concernent les médecins de l'Éducation nationale (MEN) et les conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)
- Source : MENJS/MESRI-DGRH-C2-1 et enquête MENJS/MESRI-C2-1 sur les op.mut. inter-académiques à gestion déconcentrée

Tableau 11.9 : Opérations de mutation des personnels administratifs, sociaux et de santé au titre du centre des intérêts matériels et moraux en 2020

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)	6	1	16,7
	Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	26	1	3,8
	Adjoint administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES)	15	7	46,7
Santé-sociale	Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES) Catégorie A	2	2	100,0
	Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	1	1	100,0

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI DGRH C2-1 et enquête MENJS-MESRI DGRH C2-1 sur les op.mut. Interacadémiques à gestion déconcentrée.

E. ANNEXES

Tableau 11.10 - Données relatives aux cartes du mouvement interdépartemental du premier degré public en 2020

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	0,16	0,21	0,68
Aisne	0,20	0,21	0,58
Allier	0,24	0,07	1,69
Alpes-de-Haute-Provence	2,47	0,26	1,22
Alpes-Maritimes	1,51	0,30	1,71
Ardèche	2,97	0,50	1,20
Ardennes	0,26	0,34	0,56
Ariège	3,25	0,69	1,09
Aube	0,74	0,47	0,55
Aude	1,18	0,35	1,37
Aveyron	3,05	0,65	1,08
Bas-Rhin	4,74	0,57	0,81
Bouches-du-Rhône	0,83	0,19	1,51
Calvados	7,66	0,63	1,08
Cantal	1,29	0,32	0,70
Charente	0,84	0,34	0,78
Charente-Maritime	11,60	0,83	1,17
Cher	0,40	0,10	1,45
Corrèze	1,60	0,43	1,47
Corse-du-Sud	3,17	0,50	1,50
Côte-d'Or	4,95	0,57	1,48
Cotes-d'Armor	2,75	0,24	1,55
Creuse	0,59	0,23	0,67
Deux-Sèvres	0,44	0,33	0,84
Dordogne	1,63	0,38	1,52
Doubs	1,87	0,66	0,96
Drome	5,03	0,72	1,77
Essonne	0,31	0,21	0,47
Eure	0,27	0,12	1,23
Eure-et-Loir	0,35	0,14	0,76
Finistère	25,00	1,00	1,25
Gard	1,25	0,45	1,17
Gers	0,46	0,32	1,00
Gironde	2,91	0,24	2,84
Guadeloupe	2,96	0,68	1,94
Guyane	0,09	0,13	1,14
Haute-Savoie	0,83	0,28	1,23
Haute-Corse	7,00	1,00	1,50
Haute-Garonne	3,05	0,42	2,57
Haute-Loire	6,50	0,75	0,56
Haute-Marne	0,33	0,63	0,44
Hauts-Alpes	43,67	1,00	1,00
Haute-Saône	0,58	0,32	0,90
Hauts-Pyrénées	5,19	0,38	1,10
Haute-Vienne	6,06	0,82	1,36
Haut-Rhin	0,21	0,19	0,92
Hauts-De-Seine	0,10	0,16	0,48
Hérault	7,96	0,74	1,73
Ille-et-Vilaine	3,01	0,24	1,45
Indre	1,70	0,47	0,71

Tableau 11.10 – (suite)

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
Indre-et-Loire	5,06	0,46	1,48
Isère	1,26	0,39	1,57
Jura	2,94	0,31	3,60
Landes	2,12	0,08	1,90
Loire	4,61	0,33	2,24
Loire-Atlantique	6,43	0,40	2,25
Loiret	0,26	0,16	1,17
Loir-et-Cher	0,60	0,19	1,19
Lot	2,41	0,50	1,45
Lot-et-Garonne	0,36	0,07	2,44
Lozère	1,23	0,38	1,00
Maine-et-Loire	3,87	0,40	3,24
Manche	2,09	0,32	1,00
Marne	1,18	0,49	0,83
Martinique	3,25	0,60	0,94
Mayenne	1,00	0,20	0,50
Mayotte	0,68	0,50	0,91
Meurthe-et-Moselle	1,60	0,64	0,56
Meuse	0,09	0,22	0,70
Morbihan	11,73	0,41	1,18
Moselle	0,82	0,40	0,94
Nièvre	0,30	0,25	0,44
Nord	0,69	0,38	0,89
Oise	0,28	0,11	0,76
Orne	0,28	0,09	0,08
Paris	0,58	0,11	1,30
Pas-de-Calais	1,25	0,63	0,52
Puy-de-Dôme	16,56	0,89	2,38
Pyrénées-Atlantiques	35,44	0,88	0,93
Pyrénées-Orientales	9,61	0,87	1,65
Réunion (La)	6,19	0,88	1,50
Rhône	0,66	0,26	0,96
Saône-et-Loire	1,26	0,36	0,88
Sarthe	0,42	0,23	0,70
Savoie	9,15	0,65	2,08
Seine-Maritime	2,03	0,23	1,63
Seine-et-Marne	0,85	0,17	0,97
Seine-Saint-Denis	0,01	0,14	0,12
Somme	4,06	0,50	1,00
Tarn	3,08	0,68	1,12
Tarn-et-Garonne	0,58	0,42	1,00
Territoire de Belfort	1,44	0,63	1,10
Val-de-Marne	0,23	0,16	0,44
Val-d'Oise	0,13	0,14	0,53
Var	7,50	0,69	1,61
Vaucluse	2,09	0,49	1,10
Vendée	6,33	0,45	2,20
Vienne	1,27	0,33	1,31
Vosges	3,43	0,50	3,71
Yonne	0,29	0,21	0,68
Yvelines	0,46	0,24	0,52

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

Tableau 12.11 - Données relatives aux cartes du mouvement interacadémique des enseignants du second degré public en 2020

Code ACA	Académie	Ratio des demandes d'entrée en 1er 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 (%)	Part des néo-titulaires du second degré affectés dans leur académie de stage en 1er vœu (en %)
1	PARIS	2,31	1,68	62,48	27,0
2	AIX, MARSEILLE,	2,57	1,80	56,31	45,1
3	BESANÇON	1,45	1,56	47,37	59,1
4	BORDEAUX	8,03	4,25	76,41	30,5
5	CAEN	2,30	2,30	60,26	45,2
6	CLERMONT-FERRAND	2,88	1,29	56,96	29,8
7	DIJON	0,63	1,06	38,30	65,5
8	GRENOBLE	1,82	1,84	57,14	50,2
9	LILLE	0,58	0,89	24,82	72,9
10	LYON	2,22	2,18	54,45	50,0
11	MONTPELLIER,	5,27	3,42	72,61	35,9
12	NANCY-METZ	0,81	1,13	32,95	63,8
13	POITIERS	2,11	1,97	68,75	39,6
14	RENNES	15,07	5,57	85,42	20,7
15	STRASBOURG	2,44	2,53	50,34	58,4
16	TOULOUSE	6,20	3,69	75,92	27,4
17	NANTES	4,37	4,59	66,73	43,8
18	ORLÉANS, TOURS	0,33	0,82	37,01	65,9
19	REIMS	0,25	0,52	27,44	66,1
20	AMIENS	0,06	0,19	15,19	80,8
21	ROUEN	0,61	1,14	37,59	65,7
22	LIMOGES	1,63	1,46	52,94	37,3
23	NICE	2,26	2,30	65,84	48,9
24	CRÉTEIL	0,04	0,18	8,53	98,5
25	VERSAILLES	0,05	0,21	9,71	99,7
27	CORSE	5,47	1,63	68,75	54,5
28	RÉUNION (LA)	7,95	2,67	68,79	55,3
31	MARTINIQUE	6,16	1,09	75,51	20,4
32	GUADELOUPE	3,03	1,65	58,68	66,2
33	GUYANE	0,43	1,37	52,47	100,0
43	MAYOTTE	0,41	0,99	55,59	100,0

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

12. La politique sociale

A. Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire	361
B. Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN).....	372
C. Les prestations non financées par le ministère.....	374
Annexes.....	375

CHIFFRES-CLES

En 2019, les dépenses d'action sociale financées par le ministère chargé de l'Éducation nationale pour ses personnels se sont élevées à 40 millions d'euros.

Elles se répartissent en :

- ▶ **33,4** millions d'euros dont **30,9** de crédits consommés par les académies et **2,5** consommés par l'administration centrale;
 - ▶ **6,6** 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 2019 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 290 312 euros en 2019. 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 : PRESENTATION

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.

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 et au titre du programme « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés » (programme 139) pour les enseignants de l'enseignement privé.

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 31,4 millions d'euros, dont 28,9 millions d'euros consommés par les académies (**cf. partie A**) et 2,5 millions d'euros consommés par l'administration centrale (**Tableaux 12.1 et 12.6**). 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 3,6 millions d'euros (**Tableau 12.5**). Ces actions concertées sont développées en partie B.

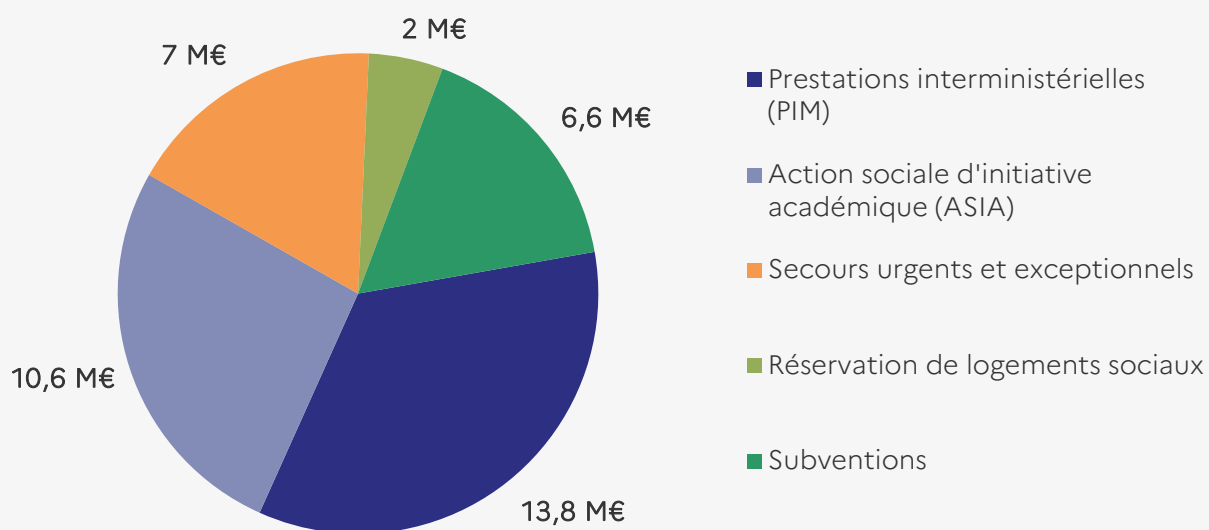
La mesure destinée à la réservation de logements auprès des bailleurs sociaux pour les enseignants néo-titulaires au titre de l'action sociale sur le programme 214 (HT2) est maintenue en 2019. Elle fait l'objet d'une délégation de crédits au profit des académies d'Amiens, Créteil, Lille et Versailles sélectionnées eu égard au nombre important d'enseignants néo-titulaires et des tensions existantes en matière de logement dans ces territoires. En 2019, la mesure réservation de logements sociaux a consommé 2 millions d'euros (**Tableau 12.4**). Cette action est rapportée en partie A.3.

Le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports 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 2019, la subvention de 2,9 millions d'euros a permis à l'association d'accueillir 4 014 enfants d'agents du ministère.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse et des sports participe également au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de ses personnels, au travers de conventions de référencement signées le 27 janvier 2017 avec 3 organismes de référencement (CNP Assurance, INTERIALE et MGEN). Le versement de la participation financière ministérielle intervient en année n+1 car elle dépend, au regard du nombre d'agents affiliés, du montant des transferts de solidarité effectivement constatés sur l'exercice concerné. Par conséquent, la participation ministérielle au titre de la PSC en faveur des personnels pour l'année 2018 a été notifiée aux organismes en 2019 et s'est élevée à 49 751 euros.

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 40 millions d'euros en 2019.

Figure 12.1 - Répartition des dépenses d'action sociale en 2019 par types de prestations (214 et 139)



© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

A. LES DEPENSES D'ACTION SOCIALE DES ACADEMIES PAR PROGRAMME BUDGETAIRE

Les dépenses d'action sociale des académies se répartissent entre 26,3 millions d'euros consommés au titre du programme « soutien à la politique de l'éducation nationale » (programme 214) et 2,6 millions d'euros au titre du programme « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés » (programme 139) (**Tableau 12.1**). A ces dépenses s'ajoutent celle relative à la mesure réservation de logements sociaux de l'ordre de 2 millions d'euros imputée sur le programme 214 (**Tableau 12.4**). Au global, les dépenses d'action sociale des académies s'élèvent à 30,9 millions d'euros en 2019.

Ces dépenses ont connu une augmentation (+2,2%) par rapport à 2018 (**Tableau 12.1**). Pour le programme 214, qui supporte 91,3% des dépenses (**Figure 12.2**), l'évolution est à la hausse (2,8%) par rapport à 2018. Pour le programme 139, les dépenses ont connu une baisse de 2,9% par rapport à 2018.

La répartition de ces dépenses par domaine de prestations s'établit comme suit : 47% pour les prestations interministérielles (PIM) financées par le ministère chargé de l'Éducation nationale, 29% pour l'action sociale d'initiative académique (ASIA) et 24% pour les secours.

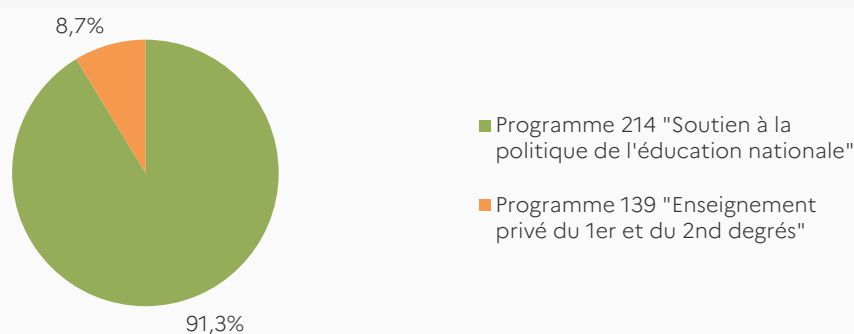
Tableau 12.1 - Dépenses d'action sociale des académies en 2019 (hors subventions versées aux associations et à la MGEN) et évolution rapportée à 2018, par programme LOLF (214 et 139)

	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	11 909 434	45.2	1 616 797	64.4	13 526 231	46.9
Évolution 2019/2018 (%)	5.3		-2.8		4.3	
ASIA	7 799 499	29.6	538 144	21.5	8 337 643	28.9
Évolution 2019/2018 (%)	-2.0		-8.3		-2.4	
Secours	6 644 623	25.2	354 826	14.1	6 999 449	24.3
Évolution 2019/2018 (%)	4.1		5.7		4.2	
Total	26 353 556	100.0	2 509 767	100.0	28 863 323	100.0
Évolution 2019/2018 (%)	2.8		-2.9		2.2	

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

Figure 12.2 - Répartition des dépenses d'action sociale en 2019 par programme budgétaire (214 et 139)



© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

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 2019, les prestations interministérielles sur les programmes 214 et 139, hors aide à la restauration, se sont élevées à 12,1 millions d'euros et les repas ont été subventionnés à hauteur de 1,4 million d'euros (**Tableau 12.2**). L'aide aux enfants handicapés, qui représente la part la plus importante (85 %) (**Figure 12.3**), connaît une progression de 6,1 % par rapport à 2018.

Pour le programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale », l'augmentation de la consommation des crédits est de 5,3 % par rapport à 2018.

Les crédits consommés au titre des prestations d'aides aux enfants handicapés sont en augmentation de 6,8 % par rapport à 2018. Cette prestation connaît chaque année une augmentation. Elle peut s'expliquer pour partie grâce aux efforts significatifs fournis par les académies dans le cadre de leur politique de communication (courriels, site web, flyers, guide).

Les dépenses d'aide à la restauration sont à nouveau en baisse en 2019, -5 % par rapport à 2018.

Les crédits consommés au titre des prestations liées aux vacances, déjà en baisse de 4,5 % en 2017 et de 9,1 % en 2018, poursuivent une diminution en 2019, -1,2 %.

Pour le programme 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés », les constats sont identiques. L'aide aux enfants handicapés présente une légère augmentation de 0,3 % par rapport à 2018 tandis que l'aide aux vacances et l'aide à la restauration diminuent respectivement de 7,5 % et de 8,9 %.

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 Versailles, Lille, Toulouse, Créteil, Nantes et Rennes (**Figure 12.4**, **Annexe 12.5**).

L'aide aux vacances représente en moyenne 5 % du montant global des dépenses des PIM (**Figure 12.3**). Elle représente 14 % des dépenses dans l'académie de Nancy-Metz, 12 % dans l'académie de Nantes et 11 % dans l'académie de Besançon (**Figure 12.4**).

L'aide à la restauration représente 10 % en moyenne du montant total de la dépense. Elle est de l'ordre de 27 % dans l'académie d'Amiens, de 26 % à l'académie de Paris et de 23 % à l'académie de Toulouse de l'enveloppe globale de dépenses des PIM.

L'action en faveur des enfants handicapés s'élève à 85 % des dépenses totales. C'est dans les académies de Guadeloupe (99 %), Martinique (98 %), Corse (98 %), Guyane (95 %), aux enveloppes globalement les plus faibles, qu'elle a le poids le plus important. Celui-ci est également supérieur à 90 % des dépenses dans les académies de Montpellier (93 %), Reims (92 %), Lyon (92 %), Grenoble (91 %), Bordeaux (90 %) et Lille (90 %).

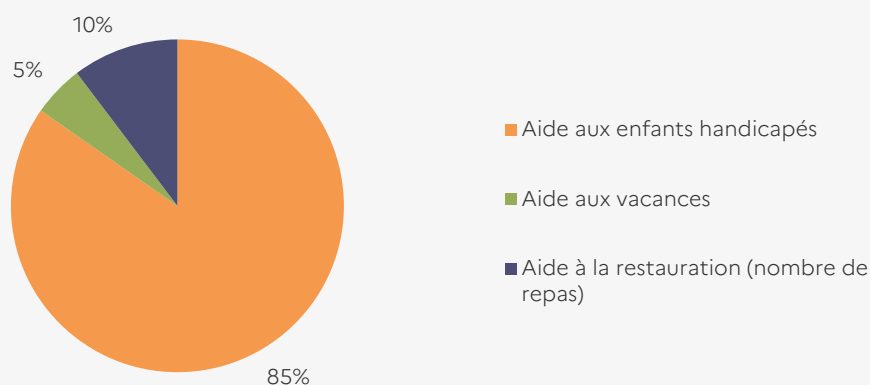
Tableau 12.2 - Nombre de bénéficiaires et montant des prestations interministérielles à réglementation commune gérées en académie, par programme LOLF, en 2019

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	6 025	10 365 853	1 090 840	11 456 693
Évolution 2019/2018 (%)	2.8	6.8	0.3	6.1
Aide aux vacances	4 686	564 809	109 963	674 772
Évolution 2019/2018 (%)	-4.2	-1.2	-7.5	-2.2
Sous-total	10 711	10 930 662	1 200 803	12 131 465
Aide à la restauration (nombre de repas)	696 762	978 772	415 994	1 394 766
Évolution 2019-2018 (en %)	-16.9	-5.0	-8.9	-6.2
Total		11 909 434	1 616 797	13 526 231
Évolution 2019-2018 (en %)		5.3	-2.8	4.3

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

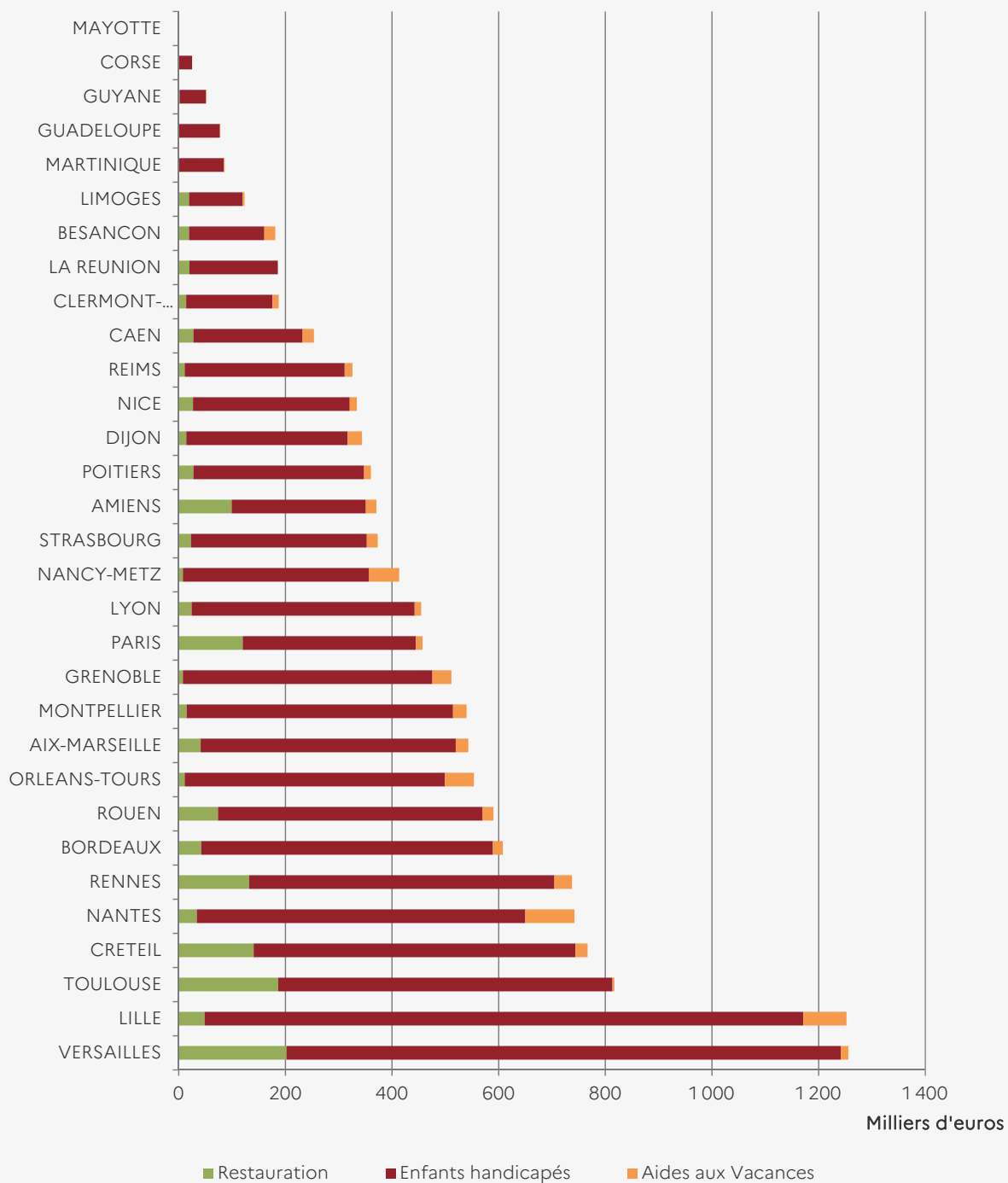
Figure 12.2 - Répartition des prestations interministérielles (tous programmes) par type, en 2015



© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

Figure 12.4 - Répartition des dépenses académiques des PIM par type, en 2019



© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

► Mayotte : installation du Comité départemental d'aide sociale en mars 2019.

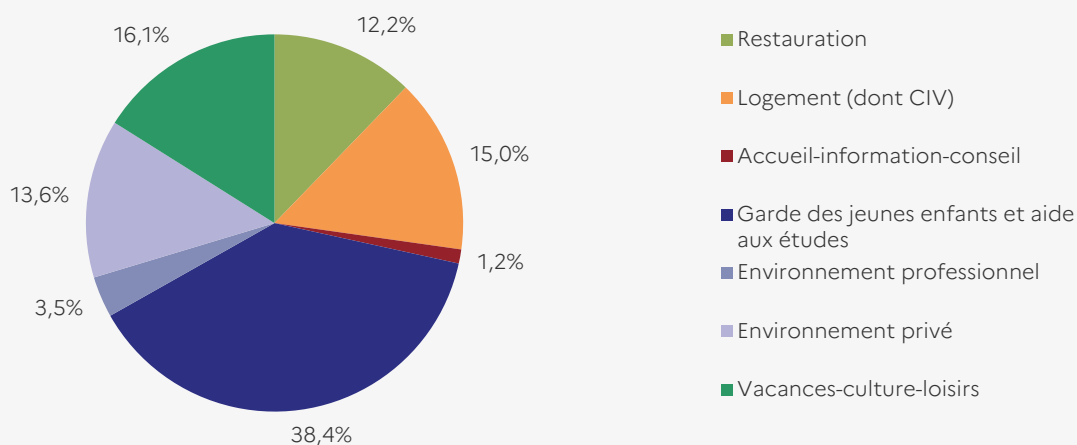
Tableau 12.3 - Montants et bénéficiaires des prestations ASIA du programme 214
"Soutien à la politique de l'Éducation nationale" en 2019

ASIA	Dépenses		Bénéficiaires	
	En euros	Évolution 2019/2018 (en %)	Effectifs	Évolution 2019/2018 (en %)
Restauration	954 983	8.6	-	-
Logement (dont CIV)	1 169 216	-3.1	1 536	-9.3
Accueil-information-conseil	95 013	-34.8	-	-
Garde des jeunes enfants et aide aux études	2 992 622	-6.1	6 851	-4.7
Environnement professionnel	273 848	-53.0	2 055	30.4
Environnement privé	1 060 026	50.4	1 024	-29.1
Vacances-culture-loisirs	1 253 792	0.3	8 725	0.5
Total	7 799 500	-2.0	-	-

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

Figure 12.5 - Répartition des dépenses d'ASIA du programme
"Soutien à la politique de l'Éducation nationale" par type, en 2019



© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

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 93,5 % 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 20191 agents pour un montant global de 7,8 millions d'euros (**Tableau 12.3**). Le montant total alloué au titre des dépenses d'ASIA des programmes « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (programme 214) et « Enseignement privé des 1^{er} et du 2nd degrés » (programme 139), selon le type d'actions, témoigne des disparités démographique, sociale et économique des académies (**Figure 12.6, Annexe 12.6**).

En 2019, les dépenses globales d'ASIA sur le programme 139 ont baissé (- 8,3 %). Pour autant, une forte augmentation est constatée sur les aides aux logements +37,2 % suivies par les aides à la restauration (+30,7 %) et des aides aux vacances, cultures, loisirs (+ 4,8 %). Les ASIA Enfance et Études représentent plus de la moitié des dépenses (58,4 %), suivies des ASIA relevant du domaine des vacances, culture, loisirs (22 %) puis de l'environnement (11,6 %).

La consommation globale des crédits dans les académies au titre des ASIA financées par le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » a diminué de 2 %. La plupart des actions affichent une diminution des dépenses à l'exception de la restauration et de l'environnement qui connaissent une augmentation par rapport à 2018. Dans le détail des dépenses d'ASIA financées par le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » :

- ▶ 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, soit 38,4 % de la dépense totale (6 851 bénéficiaires, soit 33,9 % de l'ensemble des bénéficiaires) (**Tableau 12.3, Figure 12.5**).

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 80 % des dépenses, l'aide à la garde d'enfants 74 % et les aides aux séjours liés au développement éducatif 3 %.

La dépense totale au titre de cette action connaît néanmoins une baisse de 6,1 % après avoir connu une légère hausse (+0,2%) en 2018.

- ▶ L'ASIA « **vacances-culture-loisirs** » représente 16,1 % de la dépense totale et enregistre une hausse de 0,3 % par rapport à 2018. 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'ASIA « logement » et l'aide à l'installation et à l'équipement octroyée par décision du comité interministériel des villes (CIV). 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. L'ASIA « **logement** » compte à elle seule 1536 bénéficiaires, consomme 15 % de la dépense globale. Elle enregistre une baisse de 3,1 % par rapport à 2018.

La dépense globale est essentiellement répartie pour 61 % sur 4 académies : Créteil (26,7 %), Versailles (16,9 %), Paris (9,3 %) et Guyane (7,8 %). L'académie de Guyane, comme les années précédentes, consacre l'essentiel de son budget ASIA à l'aide au logement, soit 76 % de ses dépenses totales.

L'ASIA « **logement** » représente 90 % des dépenses totales de l'aide au logement et le CIV 10 %.

- ▶ 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 (88 sites). Elle représente 12,2 % de la dépense globale. L'aide à la restauration représente plus de 50 % des crédits consommés au titre des ASIA dans les académies de Clermont-Ferrand (64,5 %), Bordeaux (56,9 %) et Limoges (52,3 %). Elle constitue également une part importante des crédits ASIA dans les académies de Poitiers et Paris respectivement 46,3 % et 35,5 %.
- ▶ L'ASIA « **environnement privé** » consomme 13,6 % de la dépense totale et a concerné 1 024 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. Elle représente le premier poste de dépenses des académies de Nantes (44,2 %) et Guadeloupe (36,6 %).

► L'ASIA « **environnement professionnel** » consomme 3,5 % de la dépense totale et a concerné 2 055 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,

particulièrement 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 1,2 % de la dépense globale. La partie « conseil » recouvre la consultation juridique et le conseil en économie sociale et familiale. Ce champ de l'action sociale connaît une diminution de 34 % en 2019.

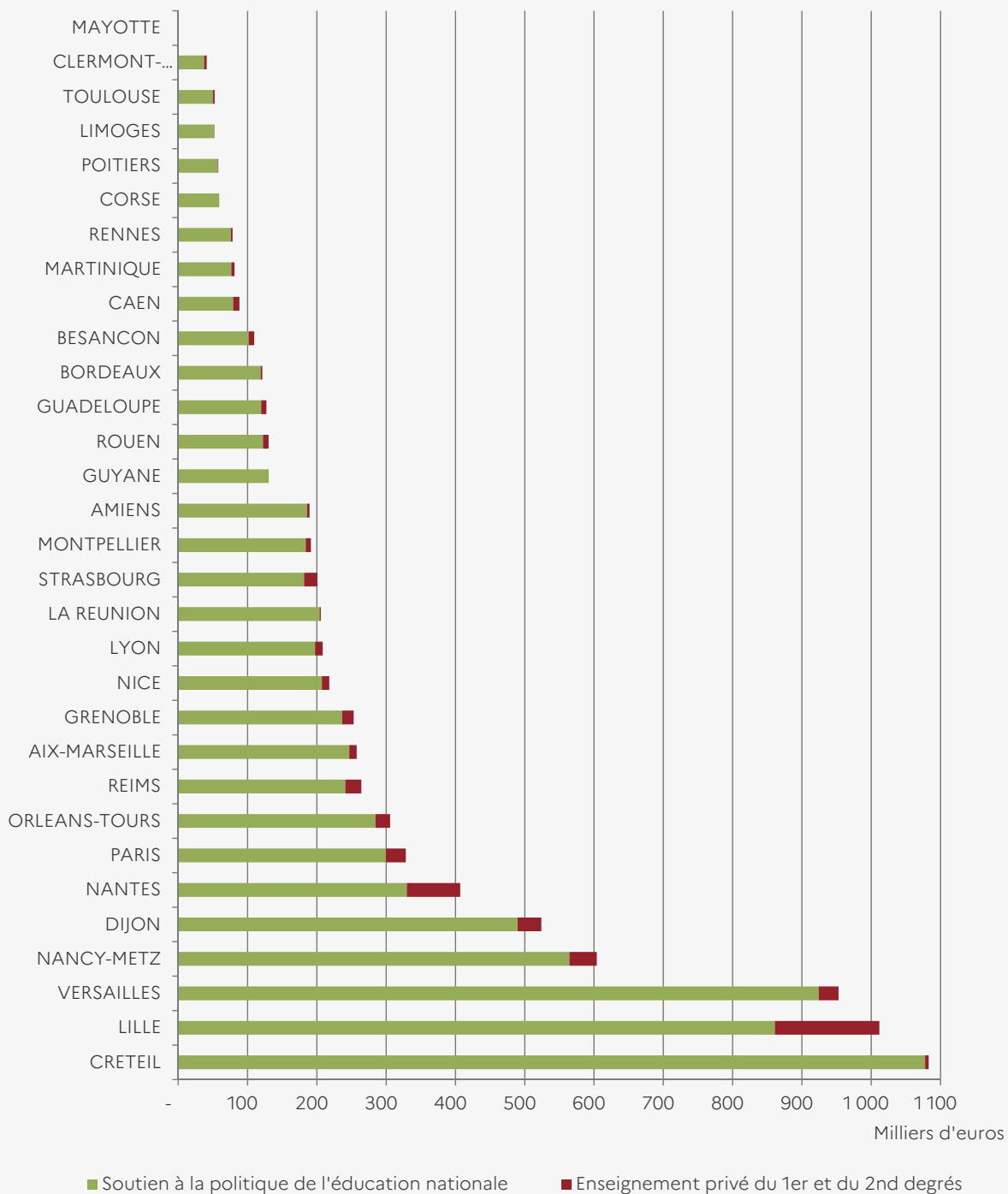
Tableau 12.4 - Mesure ministérielle : Réservation de logements sociaux

Académies	2017		Nombre de solutions de logements réservés	2018		Nombre de logements réservés	2019		Nombre de logements réservés
	Délégation de crédits	Montant des conventionnements		Délégation de crédits	Montant des conventionnements		Délégation de crédits	Montant des conventionnements	
Académie de Créteil	515 475 €	515 500 €	29	1 300 000 €	1 299 000 €	37	1 097 634 €	1 025 000 €	19
Académie de Versailles	515 475 €	497 360 €	29	1 200 000 €	1 160 200 €	31	1 000 000 €	676 650 €	20
Académie de Lille				500 000 €	500 000 €	48	200 000 €	200 000 €	25
Académie d'Amiens				325 000 €	205 600 €	29	200 000 €	119 000 €	18
Total	1 030 949 €	1 012 860 €	58	3 325 000 €	3 164 800 €	145	2 497 634 €	2 020 650 €	82

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

Figure 12.6 - Répartition des dépenses d'ASIA (en euros)
par académie et programme budgétaire, en 2019



© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

► Mayotte : installation du Comité départemental d'aide sociale en mars 2019.

3. La mesure ministérielle : réservation de logements sociaux

Hormis le parc de réservations de logements sociaux de l'administration centrale ainsi qu'un parc restreint d'une trentaine de logements réservés dans l'académie de Créteil, le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse ne disposait pas d'un parc de logements réservés auprès des bailleurs sociaux, qui permettrait de compléter l'offre de logements relevant du parc interministériel, notamment à destination des enseignants néo-titulaires. Afin de constituer un parc ministériel de logements sociaux, la mesure de réservation de logements auprès des bailleurs sociaux, initiée en loi de finances de 2017, a été reconduite en 2019 pour un montant de 2 425 000 euros sur le programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (HT2).

La mesure a permis aux académies de Créteil, de Versailles, de Lille et d'Amiens de poursuivre, de façon significative, les actions engagées en 2017. La répartition des crédits opérée entre les quatre académies, sélectionnées eu égard au nombre important d'enseignants néo-titulaires et des tensions existantes en matière de logement, a consolidé en 2019 la réservation supplémentaire de 82 logements qui vont de la studette à l'appartement de type T4 avec une prédominance de logements de type T2 et T3. C'est un total de 2 020 650 euros qui a été consommé par les académies d'Amiens, Créteil, Lille et Versailles en 2019 (**Tableau 12.4**).

4. 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.

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 7 millions d'euros en 2019, soit une hausse globale de 4,2 % par rapport à 2018 (**Tableau 12.1**).

Plus de 95 % 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 Lille (673 984 euros), Créteil (647 215 euros), Versailles (557 000 euros), Amiens (413 164 euros), Aix-Marseille (331 990 euros) et Montpellier (305 429 euros) (**Figure 12.7** et **Annexe 12.8**).

Nombre de secours attribués sur le programme 214 et montant moyen

En 2019, 9 299 secours ont été attribués pour une dépense totale de 6 644 624 euros (contre 8 800 secours et 6 381 652 euros en 2018) pour le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (**Annexe 12.8**).

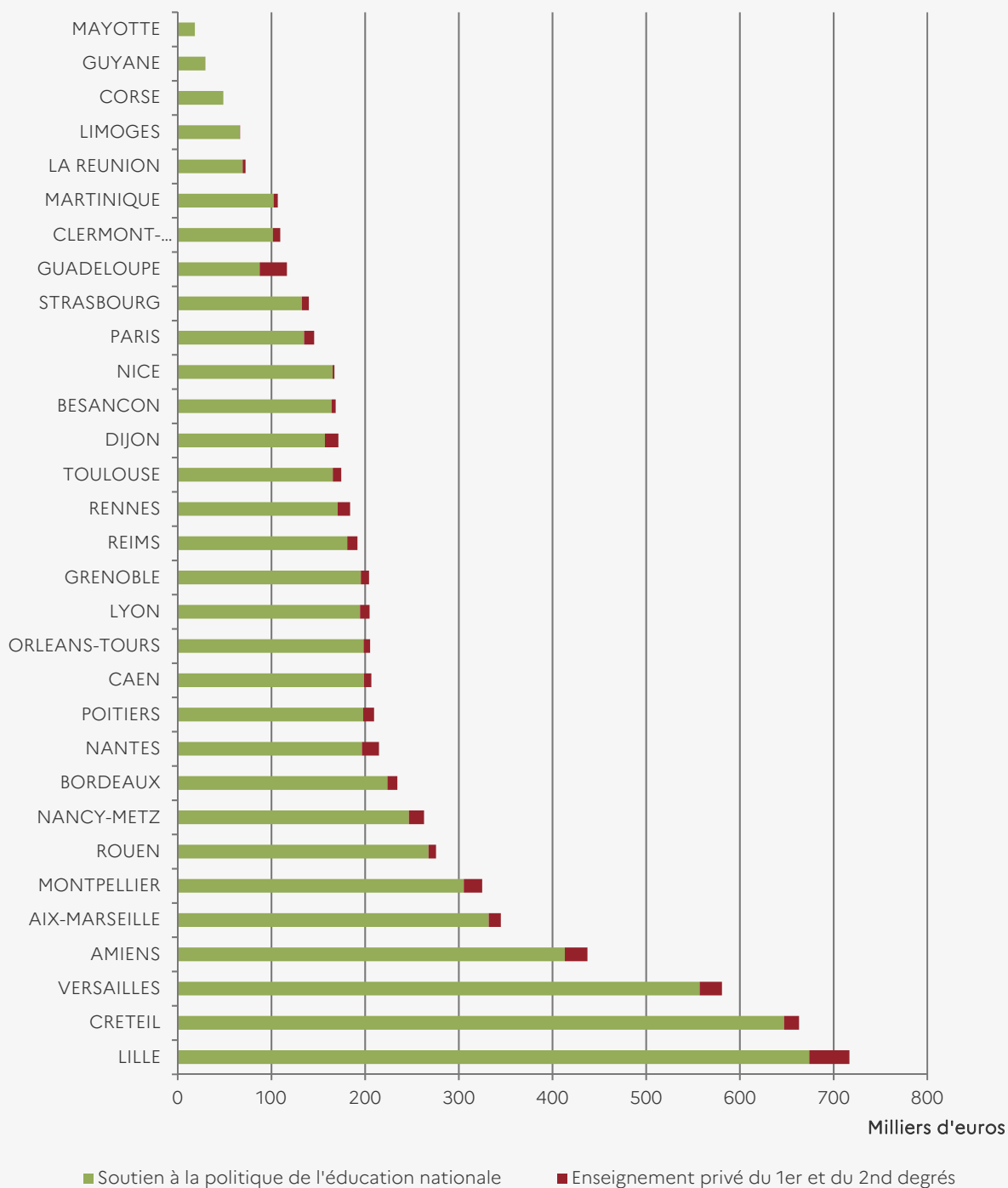
Cinq académies : Créteil, Versailles, Lille, Amiens et Bordeaux totalisent plus de 40 % des dossiers retenus.

Plus de 92,6 % des bénéficiaires des secours attribués dans le programme 214 sont des agents en activité (3 628 enseignants, 4 373 non-enseignants). Le montant moyen accordé est en légère baisse : 715 euros contre 725 en 2018. Le montant maximum accordé s'élève à 2 500 euros contre 4 421 euros en 2018. L'augmentation du nombre de secours attribués est supérieure à 20 % pour les académies d'Amiens (20 %), Lille (20 %), Guadeloupe (21 %), Guyane (26 %), Caen (27 %) et Corse (68 %) (**Figure 12.8** et **Annexe 12.8**).

Prêts accordés

Aux termes d'une convention conclue entre le ministère et la MGEN, les prêts sont gérés par cette mutuelle. Sur les 833 prêts accordés au titre du programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale », 60,1 % l'ont été à des enseignants en activité. Le nombre total de prêts a baissé de 4,6 % par rapport à 2018. Le montant moyen accordé sur l'ensemble des académies est en légère diminution (1 708 euros en 2019 contre 1 777 euros en 2018), et le montant maximal accordé est en augmentation, 5 004 euros contre 4 000 euros en 2018.

Figure 12.7 - Répartition académique des dépenses (en euros) au titre des secours, par programme budgétaire, en 2019

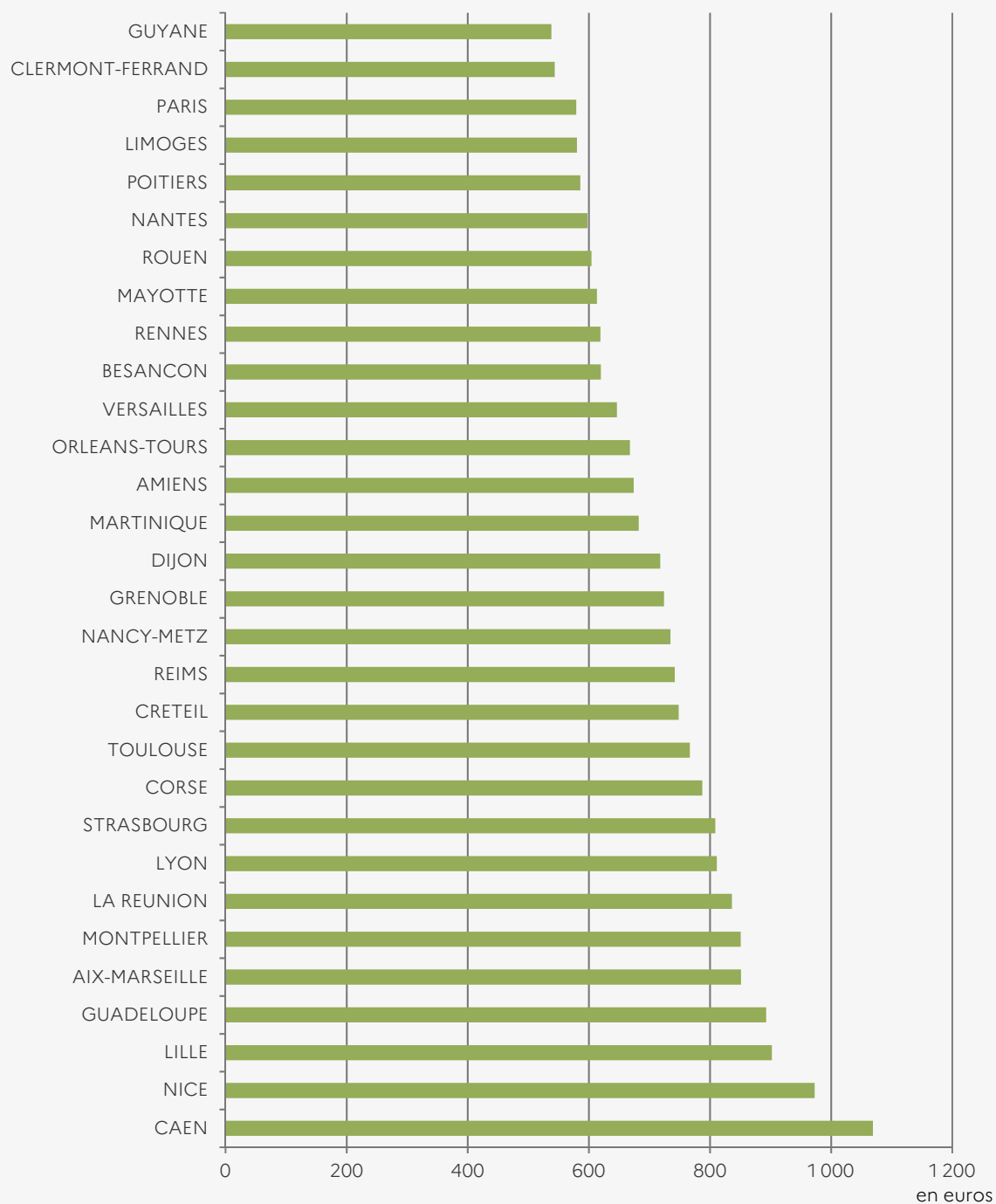


© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019

► Mayotte : installation du Comité départemental d'aide sociale en mars 2019.

Figure 12.8 - Montant moyen accordé au titre des secours urgents et exceptionnels pour le programme "Soutien à la politique de l'Éducation nationale" en 2019 ⁽¹⁾



© DEPP

(1) Voir tableau 12.8 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 2019

B. LES PRESTATIONS GERÉES EN PARTENARIAT AVEC LA MUTUELLE GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (MGEN)

La convention d'accord-cadre formalisant le partenariat avec la MGEN dans les domaines de la santé et du bien-être des personnels a été renouvelée le 23 novembre 2018 pour une durée de 5 ans (janvier 2019 à décembre 2023). Il permet d'offrir localement et de façon adaptée une gamme diversifiée d'actions collectives et/ou individuelles dans les domaines de la santé et du bien-être au travail à l'attention des personnels actifs et retraités des ministères, adhérents MGEN ou non, fragilisés ou handicapés et de financer l'intervention de techniciennes d'intervention sociale et familiale (TISF) (**Figure 12.9**). La participation du ministère s'élève à hauteur de 3 645 000 euros au titre du programme 214 (**Tableau 12.5**).

Des prestations individuelles sont mises en place au travers de dispositifs d'aide 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'allocation « 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).

C'est en 2019, 32 964 bénéficiaires aidés pour un coût de 12 458 778 euros.

Ce partenariat soutient aussi des actions de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail organisées en faveur de l'ensemble des personnels en activité, mutualistes ou non, par le biais :

- ▶ des réseaux académiques de prévention, d'aide et de suivi (réseaux PAS) : il s'agit d'actions collectives et/ou individuelles mises en place en complémentarité avec les services de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (médecine de prévention, direction des ressources humaines, service social du personnel) et les services MGEN, et le soutien d'une expertise externe. Ces actions contribuent à l'information, à la mise en œuvre de campagnes de prévention des risques professionnels et à l'accompagnement des personnels fragilisés (Espaces d'Accueil et d'Écoute) ;
- ▶ des centres de réadaptation qui ont pour objet de soutenir les personnels dans la reprise du travail ou la réorientation professionnelle. Ce dispositif, initialement mis en place dans le centre d'Ile-de-France, s'est étendu à cinq autres académies en 2019 (Bordeaux, Aix-Marseille, Nantes, Grenoble et Toulouse).

Le coût de ces actions a été de 2 994 622 euros pour un accompagnement de 15 774 agents.

Le dernier volet de ce partenariat concerne le financement des interventions de techniciennes d'intervention sociale et familiale (TISF). En 2019, 309 interventions ont été subventionnées pour un coût total de 210 000 euros.

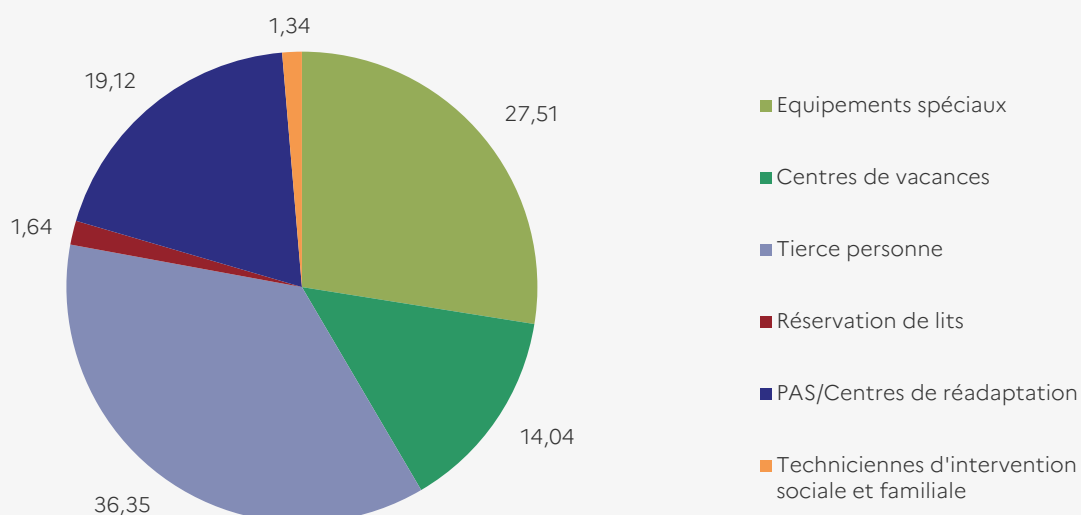
Tableau 12.5 - Prestations gérées en partenariat avec la MGEN, en 2019

Actions concertées/Techniciennes d'intervention	Dépenses totales		Bénéficiaires	Participation du ministère		Part du ministère
	En euros	%		en euros	%	%
Équipements spéciaux	4 308 511	27.51	22 109	350 000	9.60	8.12
Centres de vacances	2 199 575	14.04	470	870 000	23.87	39.55
Tierce personne	5 693 692	36.35	10 375	345 000	9.47	6.06
Réservation de lits	257 000	1.64	10	200 000	5.49	77.82
PAS/Centres de réadaptation	2 994 622	19.12	15 774	1 670 000	45.82	55.77
Techniciennes d'intervention sociale et familiale	210 000	1.34	309	210 000	5.76	100.00
Total	15 663 400	100.00	49 047	3 645 000	100.00	23.27

© DEPP

- ▶ PAS : réseau académique de prévention, d'aide et de suivi.
- ▶ CR : centre de réadaptation.
- ▶ Source : DGRH-C1-3, données 2019.

Figure 12.9 - Prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN)



© DEPP

- ▶ Source : DGRH-C1-3, données 2019.

C. LES PRESTATIONS NON FINANCEES PAR LE MINISTERE

D'autres prestations interministérielles au bénéfice des agents, non financées par le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, sont directement gérées par le ministère chargé de la fonction publique et financées sur le programme 148 « fonction publique ». Il s'agit des prestations suivantes :

- ▶ le chèque-vacances : en 2019, on a compté 122 771 bénéficiaires, tous ministères confondus, soit près de 31 millions d'euros de bonification servie par l'État et un peu plus de 145 millions d'euros d'épargne des bénéficiaires. Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation comptent 45 120 bénéficiaires (soit 36,8 % du total des bénéficiaires), 10,9 millions d'euros de bonification servie par l'État et 50 millions d'euros d'épargne des bénéficiaires ;
- ▶ le CESU garde d'enfants 0-6 ans : parmi les 57 086 bénéficiaires de CESU garde d'enfants pour tous les ministères, 22 698 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 39,8 % du total des bénéficiaires) pour 11,4 millions d'euros et un montant moyen de 503 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 2019, 4 879 agents (soit 48 % du total des bénéficiaires) 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 3 571 824 euros, soit une aide moyenne par bénéficiaire de 732 euros.

ANNEXES

Tableau 12.6 - Les dépenses d'action sociale de l'administration centrale en 2019
(PIM, ASIA, Secours)

Prestations	Montants
PIM	
Aides aux enfants handicapés	46 786 €
Aides aux séjours d'enfants	4 056 €
Restauration	178 766 €
Total PIM	229 608 €
ASIA	
Accueil/Info/Conseil	7 516 €
Enfance et études	94 585 €
Logement	50 091 €
Vacances, culture, loisirs	375 369 €
Restauration	1 737 079 €
Total ASIA	2 264 639 €
Secours	42 968 €
Total dépenses administration centrale	2 537 216 €

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019.

Tableau 12.7 - Prestations interministérielles (PIM) en 2019, 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 1er et du 2nd degrés			
	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	TOTAL	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	TOTAL
Aix-Marseille	461 370	21 267	26 240	508 877	16 959	2 287	15 111	34 357
Amiens	239 558	15 397	79 000	333 955	12 079	4 234	20 399	36 712
Besançon	134 074	20 007	19 472	173 553	7 027	463	0	7 490
Bordeaux	517 156	16 693	42 261	576 110	29 972	1 861	0	31 833
Caen	185 183	16 208	8 729	210 120	19 572	5 101	18 914	43 587
Clermont-Ferrand	149 549	10 586	9 500	169 635	12 256	894	4 673	17 823
Corse	24 350	412	0	24 762	654	0	0	654
Créteil	567 458	20 344	82 611	670 413	35 808	2 451	58 114	96 373
Dijon	286 339	25 319	9 404	321 062	16 241	1 617	4 864	22 722
Grenoble	412 448	33 343	8 040	453 831	55 187	2 479	0	57 666
Lille	988 295	71 797	19 190	1 079 282	134 406	9 166	29 468	173 040
Limoges	96 271	3 941	14 985	115 197	3 922	57	4 456	8 435
Lyon	367 645	11 517	24 368	403 530	50 442	938	0	51 380
Montpellier	483 025	22 739	15 172	520 936	16 320	2 504	0	18 824
Nancy-Metz	321 083	52 757	7 954	381 794	28 241	3 590	0	31 831
Nantes	444 194	53 581	34 198	531 973	171 655	38 651	0	210 306
Nice	280 670	13 047	26 913	320 630	13 211	223	0	13 434
Orléans-Tours	440 164	48 115	11 260	499 539	47 678	6 440	0	54 118
Paris	265 736	6 232	61 641	333 609	59 147	5 984	58 587	123 718
Poitiers	287 171	11 172	15 421	313 764	32 834	1 636	12 308	46 778
Reims	268 122	13 321	11 330	292 773	31 949	1 133	0	33 082
Rennes	456 835	23 812	53 292	533 939	115 572	9 262	78 848	203 682
Rouen	458 675	18 852	61 628	539 155	37 494	1 534	12 236	51 264
Strasbourg	311 599	16 373	3 916	331 888	18 121	4 178	19 227	41 526
Toulouse	594 503	3 367	170 799	768 669	32 164	282	15 961	48 407
Versailles	969 124	11 375	139 357	1 119 856	70 243	2 771	62 828	135 842
Total France métropolitaine	10 010 597	561 574	956 681	11 528 852	1 069 154	109 736	415 994	1 594 884
Guadeloupe	71 261	842	0	72 103	6 010	0	0	6 010
Guyane	47 494	784	1 732	50 011	1 959	0	0	1 959
Martinique	72 757	1 565	0	74 322	11 756	227	0	11 983
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0
La Réunion	163 743	44	20 359	184 146	1 961	0	0	1 961
Total DOM	355 255	3 235	22 091	380 582	21 686	227	0	21 913
TOTAL	10 365 853	564 809	978 772	11 909 434	1 090 840	109 963	415 994	1 616 797

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019.

Tableau 12.7 - Suite

Académies	Total programme 214 et 139			
	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	TOTAL
Aix-Marseille	478 329	23 554	41 351	543 234
Amiens	251 637	19 631	99 399	370 667
Besançon	141 101	20 470	19 472	181 043
Bordeaux	547 128	18 554	42 261	607 943
Caen	204 755	21 309	27 643	253 707
Clermont-Ferrand	161 805	11 480	14 173	187 458
Corse	25 004	412	0	25 416
Créteil	603 266	22 795	140 725	766 786
Dijon	302 580	26 936	14 268	343 784
Grenoble	467 635	35 822	8 040	511 497
Lille	1 122 701	80 963	48 658	1 252 322
Limoges	100 193	3 998	19 441	123 632
Lyon	418 087	12 455	24 368	454 910
Montpellier	499 345	25 243	15 172	539 760
Nancy-Metz	349 324	56 347	7 954	413 625
Nantes	615 849	92 232	34 198	742 279
Nice	293 881	13 270	26 913	334 064
Orléans-Tours	487 842	54 555	11 260	553 657
Paris	324 883	12 216	120 228	457 327
Poitiers	320 005	12 808	27 729	360 542
Reims	300 071	14 454	11 330	325 855
Rennes	572 407	33 074	132 140	737 621
Rouen	496 169	20 386	73 864	590 419
Strasbourg	329 720	20 551	23 143	373 414
Toulouse	626 667	3 649	186 760	817 076
Versailles	1 039 367	14 146	202 185	1 255 698
Total France métropolitaine	11 079 751	671 310	1 372 675	13 123 736
Guadeloupe	77 271	842	0	78 113
Guyane	49 453	784	1 732	51 970
Martinique	84 513	1 792	0	86 305
Mayotte	0	0	0	0
La Réunion	165 704	44	20 359	186 107
Total DOM	376 941	3 462	22 091	402 495
TOTAL	11 456 692	674 772	1 394 766	13 526 231

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019.

Tableau 12.8 - Dépenses d'ASIA (en euros) par académie et programme budgétaire, en 2019

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	246 966	10 555	257 521
Amiens	185 945	3 610	189 555
Besançon	101 697	8 041	109 738
Bordeaux	119 063	2 419	121 482
Caen	79 333	9 094	88 427
Clermont-Ferrand	37 443	3 769	41 212
Corse	59 327	0	59 327
Créteil	1 077 850	5 088	1 082 938
Dijon	489 893	34 031	523 924
Grenoble	236 683	16 486	253 169
Lille	861 038	150 731	1 011 769
Limoges	52 478	140	52 618
Lyon	197 481	11 000	208 481
Montpellier	184 095	7 396	191 491
Nancy-Metz	564 579	39 381	603 960
Nantes	329 816	77 157	406 973
Nice	207 347	10 646	217 993
Orléans-Tours	284 881	20 994	305 875
Paris	299 701	28 830	328 531
Poitiers	57 073	822	57 895
Reims	241 130	23 198	264 328
Rennes	76 008	2 450	78 458
Rouen	122 462	8 092	130 554
Strasbourg	181 699	19 229	200 928
Toulouse	49 998	2 510	52 508
Versailles	924 480	28 361	952 841
Total France métropolitaine	7 268 467	524 030	7 792 497
Guadeloupe	119 718	7 639	127 357
Guyane	130 600	0	130 600
Martinique	76 742	4 595	81 337
Mayotte	0	0	0
La Réunion	203 973	1 880	205 853
Total DOM	531 033	14 114	545 147
TOTAL	7 799 500	538 144	8 337 644

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019.

Tableau 12.9 - Répartition des dépenses totales (en euros) au titre des secours par programme et académie, en 2019

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 (%)	Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés (%)	TOTAL
Aix-Marseille	331 990	12 860	344 850	96.3	3.7	100.0
Amiens	413 164	24 200	437 364	94.5	5.5	100.0
Besançon	164 274	4 400	168 674	97.4	2.6	100.0
Bordeaux	223 793	10 700	234 493	95.4	4.6	100.0
Caen	198 858	7 816	206 674	96.2	3.8	100.0
Clermont-Ferrand	101 655	7 771	109 426	92.9	7.1	100.0
Corse	48 810	0	48 810	100.0	0.0	100.0
Créteil	647 215	15 950	663 165	97.6	2.4	100.0
Dijon	157 191	14 400	171 591	91.6	8.4	100.0
Grenoble	195 501	8 700	204 201	95.7	4.3	100.0
Lille	673 984	42 970	716 954	94.0	6.0	100.0
Limoges	66 159	500	66 659	99.2	0.8	100.0
Lyon	194 710	10 120	204 830	95.1	4.9	100.0
Montpellier	305 429	19 590	325 019	94.0	6.0	100.0
Nancy-Metz	246 829	16 103	262 932	93.9	6.1	100.0
Nantes	196 648	18 270	214 918	91.5	8.5	100.0
Nice	165 393	1 900	167 293	98.9	1.1	100.0
Orléans-Tours	198 366	7 014	205 380	96.6	3.4	100.0
Paris	134 950	10 700	145 650	92.7	7.3	100.0
Poitiers	198 015	11 654	209 669	94.4	5.6	100.0
Reims	180 990	10 900	191 890	94.3	5.7	100.0
Rennes	170 862	13 200	184 062	92.8	7.2	100.0
Rouen	267 758	8 000	275 758	97.1	2.9	100.0
Strasbourg	132 650	7 300	139 950	94.8	5.2	100.0
Toulouse	165 645	9 000	174 645	94.8	5.2	100.0
Versailles	557 060	23 845	580 905	95.9	4.1	100.0
Total France métropolitaine	6 337 900	317 863	6 655 763	95.2	4.8	100.0
Guadeloupe	87 500	29 100	116 600	75.0	25.0	100.0
Guyane	29 064	363	29 427	98.8	1.2	100.0
Martinique	102 360	4 500	106 860	95.8	4.2	100.0
Mayotte	18 400	0	18 400	100.0	0.0	100.0
La Réunion	69 400	3 000	72 400	95.9	4.1	100.0
Total DOM	306 724	36 963	343 687	89.2	10.8	100.0
TOTAL	6 644 624	354 826	6 999 450	94.9	5.1	100.0

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019.

Tableau 12.10 - Nombre d'agents bénéficiaires et montants des secours urgents et exceptionnels au titre du programme 214 (secteur scolaire public), en 2019

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 (en euros)
	Enseignants	Non enseignants	Retraités	Ayants cause	Enseignants	Non enseignants	Retraités	Ayants cause				
Aix-Marseille	182	222	38	1	157	184	31	1	390	331 990	851	2 400
Amiens	209	323	28	11	193	293	21	10	613	413 164	674	1 800
Besançon	107	130	28	0	107	130	28	0	265	164 274	620	1 000
Bordeaux	182	298	31	0	145	256	21	0	459	223 793	488	1 042
Caen	74	111	18	3	58	89	14	2	186	198 858	1 069	2 200
Clermont-Ferrand	53	28	16	8	53	28	16	8	187	101 655	544	800
Corse	25	24	17	1	23	23	15	1	62	48 810	787	1 500
Créteil	520	386	3	0	439	360	3	0	865	647 215	748	1 500
Dijon	79	168	30	1	57	129	18	1	219	157 191	718	2 000
Grenoble	148	110	6	0	142	111	6	0	270	195 501	724	2 000
Lille	306	405	54	2	246	326	35	2	747	673 984	902	1 500
Limoges	49	24	13	51	30	23	6	50	114	66 159	580	1 222
Lyon	122	142	21	0	101	120	19	0	240	194 710	811	1 200
Montpellier	198	192	33	2	152	176	25	2	359	305 429	851	2 500
Nancy-Metz	172	176	25	6	144	153	22	6	336	246 829	735	1 500
Nantes	123	150	14	1	123	150	14	1	329	196 648	598	650
Nice	97	103	20	3	65	80	12	3	170	165 393	973	2 000
Orléans-Tours	172	190	24	2	125	141	22	2	297	198 366	668	1 500
Paris	107	192	9	4	82	142	7	2	233	134 950	579	1 200
Poitiers	167	163	29	8	138	163	29	8	338	198 015	586	1 100
Reims	87	139	21	2	79	126	17	2	244	180 990	742	1 500
Rennes	68	207	28	2	61	178	24	2	276	170 862	619	1 213
Rouen	144	314	10	4	119	272	7	3	443	267 758	604	1 220
Strasbourg	77	81	14	3	66	76	13	1	164	132 650	809	1 200
Toulouse	101	143	24	2	81	112	20	2	216	165 645	767	1 600
Versailles	505	415	39	9	426	390	37	9	862	557 060	646	2 000
Total France métropolitaine	4 074	4 836	593	126	3 412	4 231	482	118	8 884	6 337 900	713	2 500
Guadeloupe	48	21	12	0	48	21	12	0	98	87 500	893	1 500
Guyane	83	29	3	0	32	23	1	0	54	29 064	538	1 090
Martinique	52	77	21	0	52	77	21	0	150	102 360	682	1 500
	38	5	0	0	25	5	0	0	30	18 400	613	1 500
La Réunion	63	16	8	1	59	16	8	1	83	69 400	836	1 000
Total DOM	284	148	44	1	216	142	42	1	415	306 724	739	1 500
TOTAL	4 358	4 984	637	127	3 628	4 373	524	119	9 299	6 644 624	715	2 500

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2019.

13. L'écosystème de l'accompagnement personnalisé des personnels : la gestion des ressources humaines de proximité

A. La mise en œuvre des RH de proximité	382
B. Le déploiement des conseillers RH de proximité.....	384
C. Les typologies des demandes/sollicitations des RH de proximité.....	389
D. La formation des conseillers en accompagnement personnalisé de proximité	393

CHIFFRES-CLES 2020-2021

▶ **364 conseillers en accompagnement personnalisé de proximité,**

- ▶ 324 conseillers RH de proximité
 - ▶ 252 femmes
 - ▶ 72 hommes
- ▶ 217 conseillers RH de proximité ont suivi une formation d'adaptation à l'emploi
- ▶ 152 conseillers RH de proximité ont suivi un module de formation continue
- ▶ 40 conseillers Mobilité carrière (CMC)
- ▶ plus de 3 conseillers en moyenne par département

▶ **32 000 sollicitations et demandes d'accompagnement personnalisé**

- ▶ 80 % des sollicitations émanent de femmes
 - ▶ 3 004 en novembre 2019 à 31 681 en novembre 2020
 - ▶ 80 % des demandes émanent de personnels enseignants
 - ▶ 66 % des personnels demandeurs ont plus de 40 ans
-

A. LA MISE EN ŒUVRE DES RH DE PROXIMITÉ

Le développement du capital humain

Dans le contexte de la transformation de l'action publique engagée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, mais également dans une optique d'attractivité des carrières et de meilleure allocation des compétences, l'accompagnement personnalisé des personnels et de leur projet professionnel, la réussite des transitions professionnelles et des mobilités sont devenus un enjeu majeur de la politique des ressources humaines.

Avec la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines de proximité dans toutes les académies depuis la rentrée 2019, mobilisant l'expertise de l'ensemble des acteurs de l'écosystème RH académique, le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports accélère la transformation de sa politique de ressources humaines pour accompagner chacun dans son parcours de carrière ainsi que pour répondre aux difficultés rencontrées au quotidien. Cette priorité a été réaffirmée dans les engagements 3 "Permettre à chacun d'être l'acteur de son parcours professionnel" et 10 "Gérer les ressources humaines au plus près des territoires : les feuilles de route RH de chaque académie" du GRENELLE DE L'ÉDUCATION.

Principes

Tous les personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports qui le souhaitent doivent pouvoir bénéficier d'information, de conseil et d'un accompagnement personnalisé, et dans leurs démarches - souhaits d'évolution professionnelle, mobilités professionnelle y compris à l'international, accès facilité aux services d'action sociale et de santé, difficultés ou atteintes par des tiers, etc. -, au plus près du lieu d'exercice de leurs missions.

Cette politique d'accompagnement personnalisé renforcé des personnels s'intègre dans le cadre de la politique RH globale de chaque territoire académique et doit se concrétiser dans les actions déclinées dans la feuille de route RH académique. L'accompagnement est assuré notamment par des personnels spécifiquement nommés sur ces missions, les conseillers RH de proximité, placés sous l'autorité du directeur des ressources humaines de l'académie, qui pilote le dispositif et organise les synergies nécessaires entre les différents services RH et les autres acteurs de

l'accompagnement personnalisé (chefs d'établissement, inspecteurs, chefs de service...).

La gestion des ressources humaines de proximité s'inscrit dans l'espace et dans le temps. Chaque personnel doit pouvoir contacter un conseiller des RH de proximité au plus près de son école, de son établissement ou de son lieu d'exercice. Aussi, chaque académie identifie les modalités les plus en adéquation avec ses spécificités et son contexte local, afin de déterminer le maillage territorial pertinent.

Après une première année d'expérimentation qui a concerné la moitié des académies en 2018-2019, le dispositif est généralisé à la totalité des académies à la rentrée de l'année scolaire 2019-2020 et progressivement densifié au cours des années scolaires 2019-2020, et 2020-2021.

[Circulaire n° 2019-105 du 17 juillet 2019](#) relative à la mise en œuvre de la gestion des ressources humaines de proximité

Personnaliser l'accompagnement et le suivi du parcours professionnel des agents

Le dispositif de gestion des ressources humaines de proximité a pour objectif :

- ▶ d'accompagner individuellement les personnels qui le souhaitent en termes d'évolution professionnelle et de valorisation de leurs compétences pour la mise en œuvre d'un projet de mobilité et de carrière, en lien, le cas échéant, avec un projet de formation ;
- ▶ proposer, en complément de l'action de leurs responsables hiérarchiques, un soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteintes à leur image ou à leur intégrité ;
- ▶ d'apporter un appui aux encadrants (chefs d'établissement, inspecteurs du premier et second degré, chefs de service, etc.), sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de l'accompagnement des personnels ;
- ▶ d'interagir avec l'environnement institutionnel de l'éducation nationale et les bassins d'emplois locaux pour faciliter les mobilités entre les fonctions publiques, identifier les perspectives pour les personnels du ministère et aider à la constitution de viviers de ressources.

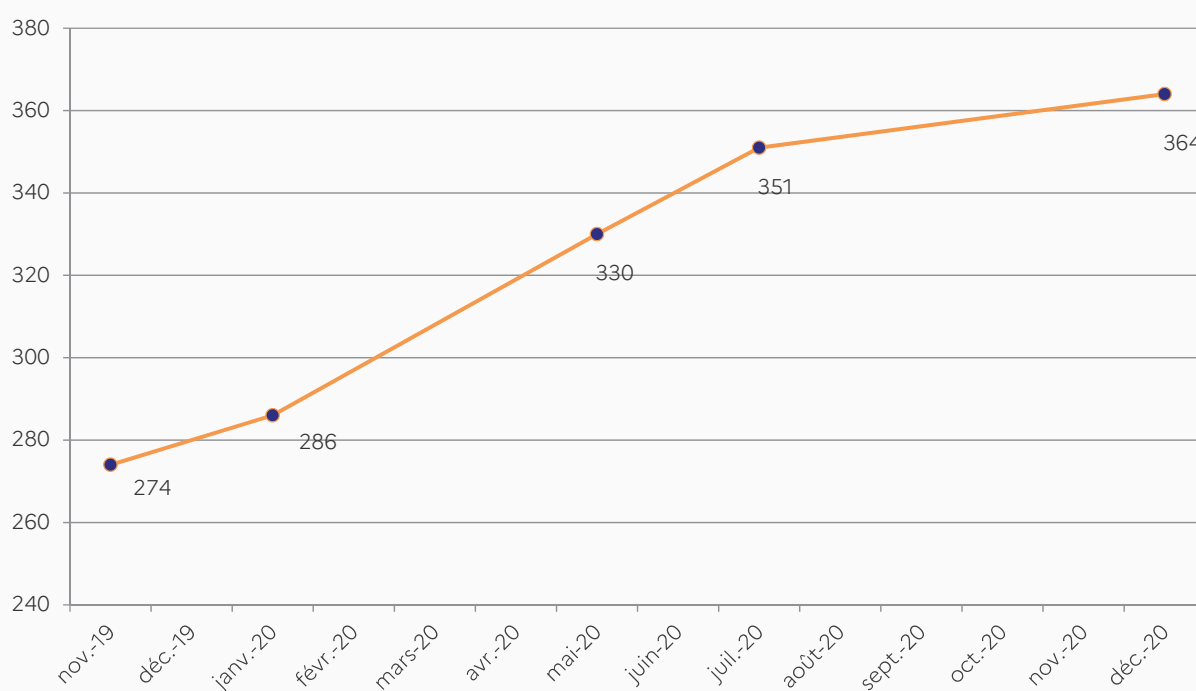
Les conseillers RH de proximité n'exercent pas de compétences en matière de gestion administrative (avancements, promotions, etc.) ni en matière d'intervention sociale. Sous l'autorité des directeurs des ressources humaines, ils constituent l'un des « points d'entrée » de l'accompagnement RH et favorisent, à ce titre, les synergies entre les différents acteurs (chefs d'établissement, inspecteurs, chefs de service...) et services RH (division des personnels, division de la formation,

conseillers techniques sociaux, de santé, notamment les médecins de prévention, assistantes sociales, conseillers mobilité carrière, conseillers en évolution professionnelle, correspondants handicap, référents égalité professionnelle, etc.) de manière à permettre une réponse réactive à la diversité des demandes, à l'appui des missions et expertises de tous les acteurs RH.

B. LE DEPLOIEMENT DES CONSEILLERS RH DE PROXIMITÉ

1. Le maillage territorial

Figure 13.1 - Évolution du nombre de conseillers en accompagnement personnalisé de proximité en activité



© DEPP

► Source : DGRH-F1, données 2020

Le nombre de 364 conseillers en accompagnement personnalisé de proximité se décompose en 324 conseillers RH de proximité et 40 conseillers Mobilité carrière (CMC) actuellement en activité, soit 284 femmes (78 %) et 80 hommes (22 %). Leur répartition académique est précisée dans le tableau suivant.

En moyenne, plus de trois conseillers RH de proximité sont disponibles par département.

Un ou plusieurs coordonnateurs des ressources humaines de proximité assurent, sous le pilotage du directeur des ressources humaines, la liaison entre les conseillers d'un même territoire académique et les autres acteurs RH dans 85 % des académies. 32 coordonnateurs constituent ce réseau en interface permanente avec la direction générale des ressources humaines.

Tableau 13.1 - Répartition du nombre de conseillers RH de proximité

Académies	Nombre de conseillers RH de proximité	Nombre de conseillers mobilité carrière	Total
Aix-Marseille	31	2	33
Amiens	16	1	17
Besançon	12	0	12
Bordeaux	31	2	33
Clermont-Ferrand	6	1	7
Corse	10	1	11
Créteil	13	0	13
Dijon	6	0	6
Grenoble	12	0	12
Lille	7	0	7
Limoges	4	0	4
Lyon	13	2	15
Montpellier	13	0	13
Nancy-Metz	4	3	7
Nantes	19	6	25
Nice	10	1	11
Normandie	6	2	8
Orléans-Tours	7	1	8
Paris	6	2	8
Poitiers	19	2	21
Reims	7	2	9
Rennes	25	3	28
Strasbourg	6	3	9
Toulouse	6	2	8
Versailles	18	2	20
Total France métropolitaine	307	37	344
Guadeloupe	5	1	6
Guyane	1	1	2
Martinique	7	1	8
Mayotte	1	-	1
La Réunion	3	-	3
Total DOM	17	3	20
TOTAL	324	40	364

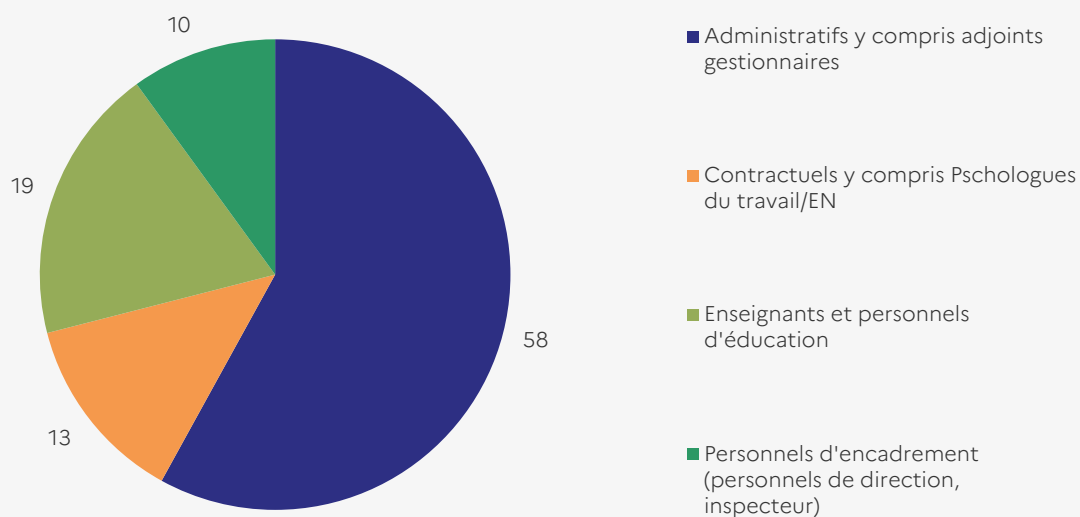
© DEPP

► Source : DGRH-F1, données 2020

Afin de garantir une offre de proximité en continu, la densification du maillage territorial s'est effectuée progressivement dans toutes les

académies depuis l'expérimentation du dispositif amorcée en 2018.

Figure 13.2 - Répartition des conseillers RH de proximité par profil



► Source : DGRH-F1, données 2020

© DEPP

Quotité de service des conseillers RH de proximité

Les conseillers RH de proximité remplissent leur mission soit à temps plein soit suivant des quotités variables. Quand l'académie a choisi des quotités

inférieures à 50%, les conseillers de RH de proximité sont plus nombreux, de manière à couvrir le territoire au plus près des personnels, aussi bien en zones rurales qu'urbanisées: l'académie privilégie

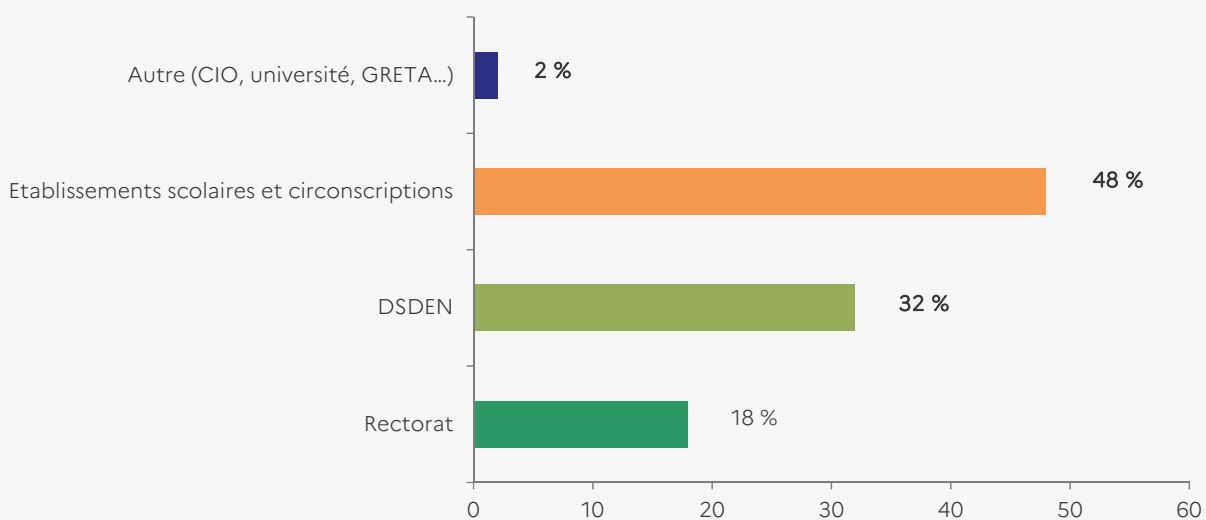
Tableau 13.2 - Quotité de service moyenne par académie

Académies	Quotité de service moyenne (%)
Aix-Marseille	24
Amiens	42
Besançon	100
Bordeaux	23
Clermont-Ferrand	20
Corse	25
Créteil	51
Dijon	100
Grenoble	84
Lille	100
Limoges	95
Lyon	69
Montpellier	100
Nancy-Metz	100
Nantes	10
Nice	64
Normandie	100
Orléans-Tours	100
Paris	83
Poitiers	12
Reims	18
Rennes	23
Strasbourg	96
Toulouse	100
Versailles	53
Total France métropolitaine	64
Guadeloupe	84
Guyane	100
Martinique	31
Mayotte	100
La Réunion	100
Total DOM	83
Moyenne générale	67

© DEPP

► Source : DGRH-F1, données 2020

Figure 13.3 - Implantation des conseillers RH de proximité



© DEPP

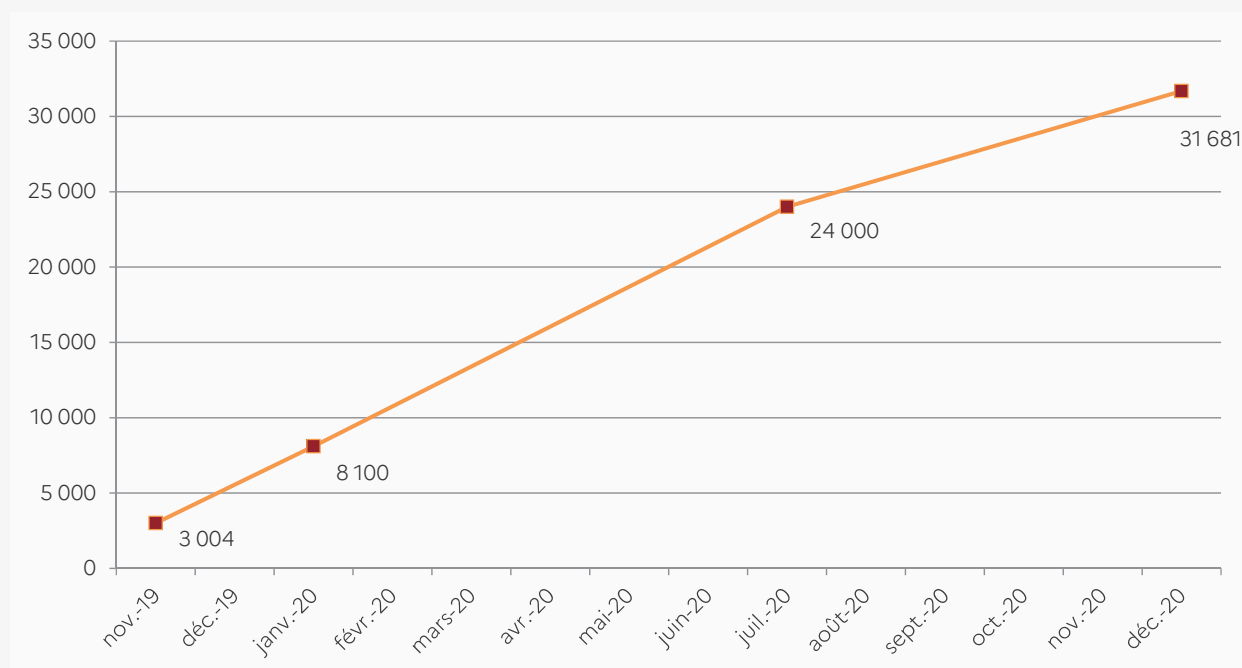
► Source : DGRH-F1, données 2020

Le modèle dominant d'implantation du service proposé aux personnels est l'organisation de permanences dans des établissements scolaires ou

des circonscriptions. Parfois le choix a été de constituer des équipes mobiles allant à la rencontre des personnels.

C. LES TYPOLOGIES DES DEMANDES/SOLLICITATIONS DES RH DE PROXIMITÉ

Figure 13.4 - Évolution du nombre de sollicitations depuis la mise en place des RH de proximité



► Source : DGRH-F1, données 2020

© DEPP

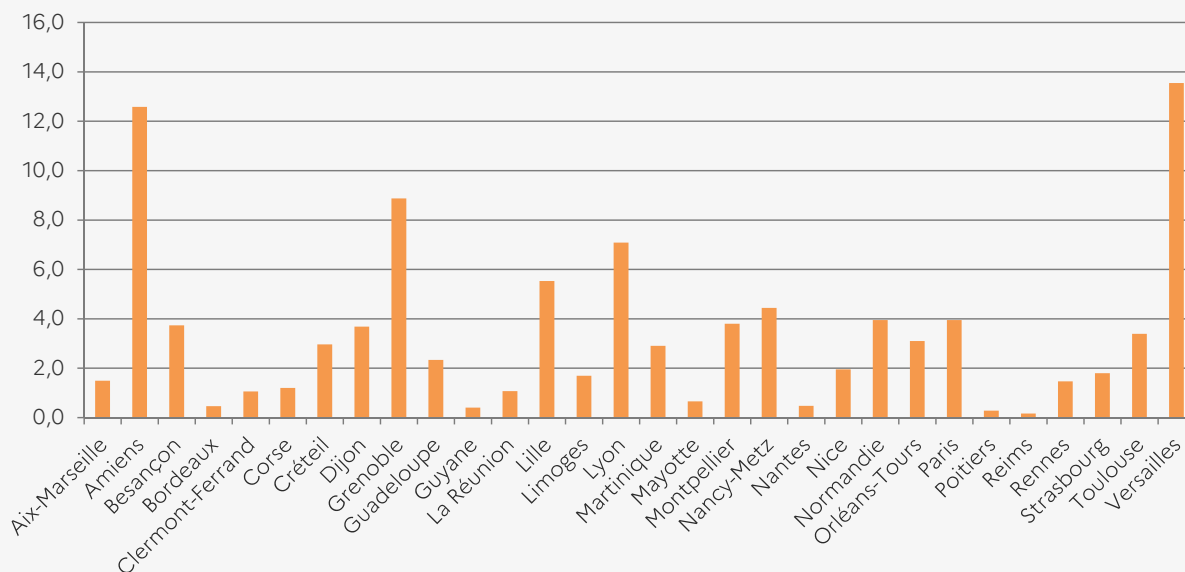
Tableau 13.3 - Répartition académique du nombre de sollicitations

Académies	Nombre de sollicitations (cumul depuis septembre 2019)	Pourcentage du nombre de sollicitations (%)
Aix-Marseille	472	1.5
Amiens	3 986	12.6
Besançon	1 183	3.7
Bordeaux	145	0.5
Clermont-Ferrand	335	1.1
Corse	380	1.2
Créteil	939	3.0
Dijon	1 166	3.7
Grenoble	2 811	8.9
Lille	1 752	5.5
Limoges	536	1.7
Lyon	2 245	7.1
Montpellier	1 203	3.8
Nancy-Metz	1 407	4.4
Nantes	149	0.5
Nice	618	2.0
Normandie	1 251	3.9
Orléans-Tours	981	3.1
Paris	1 250	3.9
Poitiers	89	0.3
Reims	52	0.2
Rennes	464	1.5
Strasbourg	568	1.8
Toulouse	1 074	3.4
Versailles	4 292	13.5
Total France métropolitaine	29 348	92.6
Guadeloupe	740	2.3
Guyane	128	0.4
Martinique	920	2.9
Mayotte	207	0.7
La Réunion	338	1.1
Total DOM	2 333	7.4
TOTAL	31 681	100.0

© DEPP

► Source : DGRH-F1, données 2020

Figure 13.5 - Répartition du nombre de sollicitations dans les académies



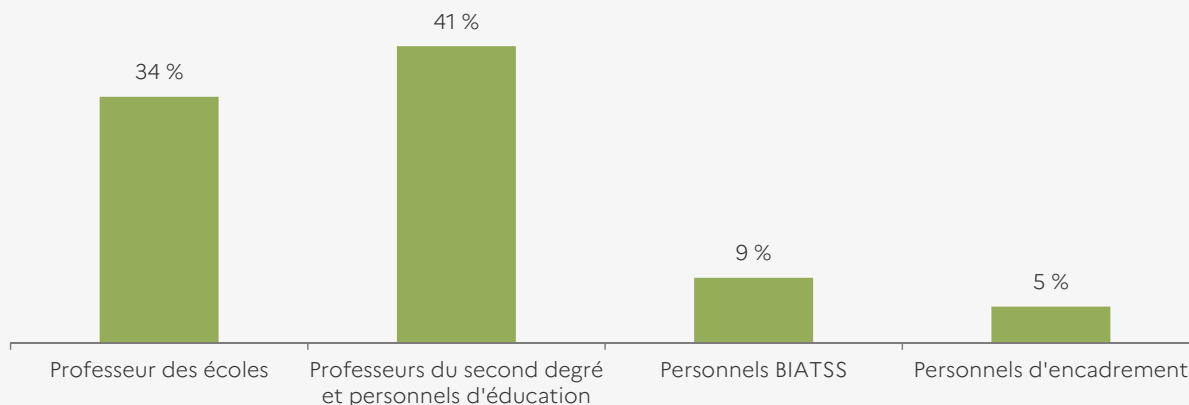
© DEPP

► Source : DGRH-F1, données 2020

Profil des demandeurs

- 4 femmes pour un homme.
- 66 % des personnels demandeurs ont plus de 40 ans.
- 27 % ont 50 ans et plus.
- 80 % des demandes émanent de personnels enseignants.

Figure 13.6 - Répartition des sollicitations en fonction du profil des demandeurs



© DEPP

► Source : DGRH-F1, données 2020

Les demandes des personnels concernent :

- ▶ pour 39 %, l'accompagnement d'un projet professionnel,
- ▶ pour 17 %, des difficultés professionnelles,
- ▶ pour 16 %, une raison de santé et de qualité de vie au travail (QVT),
- ▶ pour 15 %, l'aide à la constitution de dossiers de candidature, de mobilité...,
- ▶ pour 14 %, des demandes de projet de formation à l'initiative de l'agent.

Les réponses apportées par les conseillers consistent en :

- ▶ l'apport d'informations collective et individuelle dans 67 % des cas, qui se réalisent soit lors de réunions dans des établissements scolaires, soit

lors d'entretiens avec l'agent en présentiel ou à distance,

- ▶ une orientation vers un interlocuteur spécialiste et référent de la problématique (division des personnels, division de la formation, conseillers techniques sociaux, de santé, notamment les médecins de prévention, assistantes sociales, conseillers mobilité carrière, conseillers en évolution professionnelle, correspondants handicap, etc...) au sein de l'éducation nationale pour 27 % des cas,
- ▶ une orientation vers un interlocuteur externe à l'éducation nationale dans 6 % des cas.

D. LA FORMATION DES CONSEILLERS EN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DE PROXIMITÉ

Formation d'adaptation à l'emploi des conseillers en accompagnement personnalisé

À partir de fiches de poste, les académies ont recruté des profils de conseillers RH de proximité diversifiés. Une formation prenant en compte cette diversité de profils a été mise en place dès juillet 2019 par la direction générale des ressources humaines, en collaboration avec l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF). Elle comprend :

- ▶ une session de formation d'une semaine (Temps 1), en début de période de prise de fonction, pour l'acquisition d'une culture commune incluant notamment la connaissance de l'organisation du service public d'éducation et les

fondamentaux du domaine des ressources humaines;

- ▶ un stage immersif d'observation des pratiques (temps 2) en académie afin de constituer un réseau professionnel à la fois en interne et en externe et à cartographier l'écosystème RH académique ;
- ▶ une seconde session (Temps 3) basée sur un retour sur expérience et permettant un partage de bonnes pratiques.

Durant la crise sanitaire, la formation a proposé des modules à distance qui ont ainsi permis de poursuivre la formation des différentes cohortes de conseillers.

Tableau 13. 4 - Plan de formation d'adaptation à l'emploi des conseillers RH de proximité

Cohorte ⁽¹⁾	Nombre de conseillers formés	Temps 1	Temps 3	Durée	Nombre de journées stagiaires
1	37	Juillet 2019	Janvier 2020	36 heures en présence	222.0
2	75	Octobre 2019	Prévu en mars 2020 (confinement) et reporté avec la cohorte 3	24 heures en présence + 6 h à distance synchrone	450.0
3	56	Février 2020	Juillet 2020	6 heures à distance asynchrone + 24 heures en présence + 6 heures à distance synchrone	336.0
4	49	Octobre 2020	Avril 2021	6 heures à distance asynchrone + 18 heures en présence + 18 heures à distance synchrone + 12 heures à distance asynchrone	392.0
Total	217⁽²⁾				1 400.0

© DEPP

(1) Une cohorte 5 est prévue mi-octobre 2021 ainsi qu'une cohorte 6 en préparation début 2022.

(2) NB : environ 9 % de déperdition entre le temps 1 et le temps 3 suite à des changements de poste ou absence pour maladie.

▶ Source : DGRH-F1, données 2020

Formation continue

La formation continue des personnels de l'accompagnement personnalisé s'inscrit dans le cadre des axes de travail de la feuille de route RH académique, qui se donne notamment pour objectif de professionnaliser et piloter l'accompagnement RH, en s'appuyant en particulier sur le levier de la formation des acteurs, afin d'optimiser les dispositifs d'accompagnement et ainsi améliorer la relation aux personnels et accompagner au mieux les parcours professionnels.

La formation continue des conseillers est indispensable pour assurer l'actualisation des connaissances sur tous les dispositifs mobilisables dans le cadre de l'accompagnement RH de personnels.

En 2021, des webinaires mensuels, en direct comme en replay, sont proposés sur la plateforme numérique de l'IH2EF. Leur objectif est de poursuivre la professionnalisation des conseillers d'une part en approfondissant certaines thématiques, d'autre part en tenant compte de l'évolution des réformes du système éducatif et de la fonction publique susceptibles d'impacter les missions des conseillers.

Ces webinaires ont pour également objectif de répondre aux besoins de formation sur des thématiques signalées par les conseillers eux-

mêmes. C'est pourquoi ils sont construits avec les académies. Des personnalités qualifiées sont mobilisées dans cette perspective.

Un premier webinaire, en mai 2021, a eu pour thème « L'accompagnement personnalisé des personnels en situation de handicap et/ou difficulté de santé », élaboré en collaboration avec les académies de Besançon et de Nancy-Metz.

► 177 conseillers se sont inscrits. 152 étaient présents les 26 et 27 mai 2021.

En juin 2021 et en juillet 2021, sont successivement programmés des webinaires sur « l'environnement de la Jeunesse et des Sports » et sur « la mobilité à l'international ».

Le réseau des DRH et des conseillers RH de proximité est animé tout au long de l'année par la DGRH, lors de séminaires nationaux mais également à partir de la plateforme M@gistère dédiée, sur laquelle sont mis à disposition des académies des outils d'accompagnement et de suivi ainsi que toutes les ressources proposées en formation d'adaptation à l'emploi comme en formation continue.

POUR EN SAVOIR PLUS

Circulaire relative à la mise en place de la gestion des ressources humaines de proximité : <https://www.education.gouv.fr/le-service-academique-des-ressources-humaines-de-proximite-1073>

Page dédiée sur le site du ministère : <https://www.education.gouv.fr/le-service-academique-des-ressources-humaines-de-proximite-1073>

14. Les relations professionnelles

A. Niveau de déconcentration CAP Personnels	396
B. Répartition par sexe des représentants du personnel.....	406
C. Le crédit de temps syndical.....	410

A. NIVEAU DE DECONCENTRATION CAP PERSONNELS

Tableau 14.1 - Actes de compétence ministérielle pour les inspecteurs et les personnels de direction à la rentrée 2019

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	X	X	X	X	X	Sans objet	
Inspecteurs de l'éducation nationale		X	X	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

© DEPP



Échelon national compétent

Échelon national compétent pour les actes mentionnés

► Source : MENJS- MESRI- DGRH

Tableau 14.2 - Actes de compétence ministérielle pour les enseignants à la rentrée 2019

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							
Agrégés	X	X		Classement et Avancement d'échelon	X	X	X		
Chaires supérieures	X	Sans objet	Sans objet	Nomination, classement et Avancement d'échelon	Sans objet	X	Mouvement avec nomination sur poste		
Autres corps enseignants 2 nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)	X	X			Acte de gestion sans CAPN		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 comptendu 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 sans CAPN							
Agrégés		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	Uniquement saisine du comité médical supérieur pour avis sans CAPN			Groupes 3 et 4 uniquement après avis CAPA (sans CAPN)	X	X	X
Chaires supérieures		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	Uniquement saisine du comité médical supérieur pour avis		X	X	Sans objet	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 (acte de gestion sans CAPN sauf qualifiés)			X

© DEPP



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 : MENJS- MESRI- DGRH

Tableau 14.3 - Actes de compétence ministérielle pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé à la rentrée 2019

CAP nationale compétente pour	AAE	SAENES	ADJAENES	ATEE	INFENES	Médecins EN (CAPN uniquement)	INF categ B (CAPN uniquement)	CTSSAE (CAPN uniquement)	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 professionnelle I pour la 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 MEN-MESRI et réintégration tout détachement					Détachement sortant hors MEN-MESRI et réintégration tout détachement	Détachement sortant hors MEN-MESRI et réintégration tout détachement	Détachement sortant hors MEN-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

Tableau 14.3 - (Suite)

CAP nationale compétente pour	AAE	SAENES	ADJAENES	ATEE	INFENES	Médecins EN (CAPN uniquement)	INF catég B (CAPN uniquement)	CTSSAE (CAPN uniquement)	ASSAE
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

© DEPP



Échelon national compétent

Échelon national compétent pour les actes mentionnés

- ▶ AAE : Attachés d'administration de l'Etat
- ▶ SAENES : Secrétaires d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- ▶ ADJAENES : Adjoint 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'Education nationale
- ▶ CTSSAE : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
- ▶ ASSAE : Assistants de service social des administrations de l'Etat
- ▶ Source : MENJS- MESRI- DGRH

Tableau 14.4 - Actes de compétence ministérielle pour les personnels de bibliothèque et les ITRF à la rentrée 2019

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

© DEPP



Échelon national compétent



Échelon national compétent pour les actes mentionnés

► Source : MENJS- MESRI- DGRH

Tableau 14.5 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les inspecteurs et les personnels de direction à la rentrée 2019

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			

© DEPP



Échelon national compétent

Échelon national compétent pour les actes mentionnés

► Source : MENJS- MESRI- DGRH

Tableau 14.6 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les enseignants à la rentrée scolaire 2019

CAP académique ou départementale compétente pour	Enseignants 1er degré	Agrégés	Chaires supérieures	Autres corps enseignants 2nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)
Recrutement par liste d'aptitude	X	Avis des recteurs après CAPA avant envoi au niveau national		
Détachement entrant			Sans objet	
Renouvellement de stage	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	X	Sans objet	X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Uniquement pour la titularisation		X
Licenciement	Licenciement des stagiaires : Actes de gestion déconcentrés sans CAPD		Sans objet	
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	X	Avis des recteurs après CAPA avant envoi au niveau national		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	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 sauf CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA sauf CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA sauf CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA sauf CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur
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 2e groupe après avis de la CAPA		Uniquement sanctions 2e groupe après avis de la CAPA
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X		Sans objet	X
Refus des congés pour formation syndicale	X			X
Refus décharges syndicales - saisine pour information				



Échelon déconcentré compétent

© DEPP

 Échelon déconcentré 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 : MENJS- MESRI- DGRH

Tableau 14.7 - Actes de compétence académique, locale ou départementale pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé à la rentrée 2019

CAP académique ou locale compétente pour	AAE	SAENES	ADJAENES	ATEE	INFENES
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	X
Licenciement		X	X	X	X
Promotion par tableau d'avancement, Avancement de grade	TA choix pour le principalat	X	X	X	X
Mouvement national (inter)			X	X	X
Mouvement intra	X	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	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 MEN-MESRI	X	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	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	X
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4	Sanctions 2e groupe uniquement	X	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	X	X
Refus Décharges syndicales - saisine pour information					

Tableau 14.7 - (Suite)

CAP académique ou locale compétente pour	Médecins EN (CAPN uniquement)	INF categ B (CAPN uniquement)	CTSSAE (CAPN uniquement)	ASSAE
Recrutement par liste d'aptitude				
Détachement entrant				X
Renouvellement de stage				X
Titularisation, Classement dans le corps, Avancement d'échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	X
Licenciement				X
Promotion par tableau d'avancement, Avancement de grade				X
Mouvement national (inter)				X
Mouvement intra				X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	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	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MEN-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 MEN-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 MEN-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	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
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				

© DEPP



Échelon académique compétent

Échelon académique compétent pour les actes mentionnés.

- ▶ AAE : Attachés d'administration de l'Etat.
- ▶ SAENES : Secrétaires d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- ▶ ADJAENES : Adjoint 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'Education nationale.
- ▶ CTSSAE : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat.
- ▶ ASSAE : Assistants de service social des administrations de l'Etat.
- ▶ Source : MENJS- MESRI- DGRH

Tableau 14.8 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les personnels de bibliothèque et les ITRF à la rentrée 2019

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		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA sauf refus TP
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

© DEPP

X Échelon académique compétent

► Source : MENJS- MESRI- DGRH

B. REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Tableau 14.9 - Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par instance nationale pour l'année scolaire 2018-2019

INSTANCES NATIONALES	Nbre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes						Nombre de représentants Hommes					
		Membres		Membres suppléants		% titulaires	% suppléant	Membres		Suppléants		% titulaires	% suppléant
		titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)	titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)
Comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN)	15	9	8		60%	53%		6	7		40%	47%	
Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN)	7	2	5		29%	71%		5	2		71%	29%	
La composition des CAPN des inspections générales													
CAPN des Inspecteurs généraux de l'éducation nationale (IGEN)	2	1	1		50%	50%		1	1		50%	50%	
CAPN des Inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)	4	2	0		50%	0%		2	4		50%	100%	
La composition des CAPN des personnels d'inspection et de direction													
CAPN des personnels de direction (Perdir)	7	4	3		57%	43%		3	4		43%	57%	
CAPN des Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)	6	3	3		50%	50%		3	3		50%	50%	
CAPN des Inspecteurs d'Académie Inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)	4	1	1		25%	25%		3	3		75%	75%	

Tableau 14.9 - (Suite)

INSTANCES NATIONALES	Nbre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes						Nombre de représentants Hommes						
		Membres		Membres suppléants		% titulaires	% suppléant	Membres		Suppléants		% titulaires	% suppléant	% suppléant
		titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)	titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)	
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 institutrices et professeurs des écoles (PE)	10	8	7	7	80%	70%	70%	2	3	3	20%	30%	30%	
CAPN des professeurs agrégés(Agrégés)	10	5	5	3	50%	50%	30%	5	5	7	50%	50%	70%	
CAPN des professeurs de lycée professionnel (PLP)	10	7	3	6	70%	30%	60%	3	7	4	30%	70%	40%	
CAPN des professeurs certifiés et des Adjoints d'enseignement (AE)	19	11	9	9	58%	47%	47%	8	10	10	42%	53%	53%	
CAPN des Conseillers principaux d'éducation (CPE)	9	5	7		56%	78%		4	2		44%	22%		
CAPN des professeurs de chaire supérieure (Chaire Sup)	4	2	1		50%	25%		2	3		50%	75%		
CAPN des psychologues de l'éducation nationale (PSYEN)	9	9	7		100%	78%		0	2		0%	22%		

Tableau 14.9 - (Suite)

INSTANCES NATIONALES	Nbre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes						Nombre de représentants Hommes							
		Membres		Membres suppléants		% suppléant		Membres		Membres Suppléants		% suppléant			
		titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.	titulaires	suppléant	(1 ^{er})	(2 ^e)	titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.	titulaires	suppléant	(1 ^{er})	(2 ^e)
La composition des CAPN des personnels sociaux et de santé															
CAPN des Médecins de l'Education nationale(MED)	5	4	4		80%	80%		1	1			20%	20%		
CAPN des Infirmières de l'éducation nationale (catégorie B) (INFEN)	2	2	2		100%	100%		0	0			0%	0%		
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'Etat (ASSAE)	6	5	6		83%	100%		1	0			17%	0%		
CAPN des Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (CTSSAE)	2	2	2		100%	100%		0	0			0%	0%		
La composition des CAPN des personnels de bibliothèques															
CAPN des conservateurs généraux de bibliothèques (Cons.Gén.BIB)	2	1	1		50%	50%		1	1			50%	50%		
CAPN des conservateurs de bibliothèques (Cons.BIB)	4	3	3		75%	75%		1	1			25%	25%		
CAPN des bibliothécaires (BIB)	3	2	3		67%	100%		1	0			33%	0%		
CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés (BIB Ass.Spéc.)	6	5	5		83%	83%		1	1			17%	17%		
CAPN des magasiniers des bibliothèques (Mag. BIB)	7	2	6		29%	86%		5	1			71%	14%		

Tableau 14.9 - (Suite)

INSTANCES NATIONALES	Nbre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes						Nombre de représentants Hommes					
		Membres		Membres suppléants		% titulaires	% suppléant	Membres		Suppléants		% titulaires	% suppléant
		titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)	titulaires	1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)
La composition des CAPN des personnels Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation													
CAPN des ingénieurs de recherche (IGR)	8	4	3		50%	38%		4	5		50%	63%	
CAPN des ingénieurs d'études (IGE)	7	3	2		43%	29%		4	5		57%	71%	
CAPN des assistants ingénieurs (ASI)	4	3	1		75%	25%		1	3		25%	75%	
CAPN des techniciens de recherche et de formation (TRF)	10	7	7		70%	70%		3	3		30%	30%	
CAPN des adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF)	11	8	7		73%	64%		3	4		27%	36%	
La composition des CAPN des personnels administratifs et techniques													
CAPN des Attachés d'administration de l'Etat (AAE)	10	4	6		40%	60%		6	4		60%	40%	
CAPN des Secrétaires d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	10	7	8		70%	80%		3	2		30%	20%	
CAPN des Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	11	9	9		82%	82%		2	2		18%	18%	
CAPN des Agents techniques (ATEE)	8	3	3		38%	38%		5	5		63%	63%	
La commission administrative paritaire ministérielle (CAPM) des administrateurs civils													
CAPM des administrateurs civils affectés ou rattachés pour leur gestion au MEN - MESRI (Adm. Civils)	3	1	2		33%	67%		2	1		67%	33%	
Corps non concernés par la désignation des seconds suppléants													
TOTAL	253	156	152		62%	60%		97	101		38%	40%	

© DEPP

► Source : MENJS- MESRI- DGRH

C. LE CREDIT 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.

Suite aux élections professionnelles de décembre 2018, le calcul du contingent de crédit de temps syndical s'établit à 2390 ETP, et afin d'éviter une baisse trop rapide du contingent global en comparaison aux années précédentes l'arrêté interministériel du 9 juillet 2019 le reconduit à son niveau antérieur pour l'année scolaire 2019-2020 à hauteur de 2500 ETP.

Cet arrêté mentionne également les contingents de crédit de temps syndical relatifs aux années scolaires 2020-2021 et 2021-2022.

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.

Enfin, pour ce qui est de la répartition femmes/hommes l'enseignement scolaire comptabilise 6522 bénéficiaires de décharges syndicales au titre de l'année 2019-2020 pour 52,18 % de femmes et 47,82 % d'hommes.

Tableau 14.10 - Attribution des moyens syndicaux au sein de l'enseignement scolaire pour l'année 2019-2020

Dénomination des organisations syndicales	Contingent de crédit de temps syndical au titre du MEN et du MESRI en ETP	Décharges de service en ETP au titre du MEN et du MESRI en ETP	Décharges de service en ETP au titre de l'enseignement scolaire
FSU	808.447	742.934	688.136
Unsa	517.783	488.453	467.730
FNEC-FP-FO	300.721	280.977	253.814
Sgen-CFDT	245.415	234.600	186.889
CGT	228.124	220.845	125.029
CSEN-FGAF*	0.000	0.000	0.000
SNALC	117.266	116.834	116.69
SNE	10.013	9.182	9.182
SPLN-SUP	2.296	2.117	1.258
SNPTES	131.766	82.944	5.233
Sud-éducation	83.314	62.055	60.205
CFTC	11.990	11.522	7.834
FAEN**	1.684	1.335	1.252
SNCL	5.531	5.519	5.519
SIES	4.611	4.610	4.610
SAGES	2.816	2.819	1.100
CFE-CGC	14.728	14.694	11.443
SPEG	5.425	5.407	3.918
UDAS	2.435	0.348	0.348
STC	3.204	0.000	0.000
SENRES	1.134	1.111	1.111
SNCA-eil	0.454	0.454	0.454
ASAMEN	0.838	0.800	0.800
Total	2500.00	2289.56	1952.555

© DEPP

► Source : MENJS- MESRI- DGRH

Table des sigles

AAE Attaché d'administration de l'État.

Adjaenes Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

AENESR Administrateur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

AE Adjoint d'enseignement.

AED Assistant d'éducation.

AESH Accompagnants des élèves en situation de handicap.

Agape Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles.

Agora Aide à la gestion optimisée des ressources ASS.

AIP-CIV Aide au logement des personnels affectés en établissement difficile dans le cadre du comité inter-ministériel de la ville.

ASIA Action sociale d'initiative académique.

ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé.

ATÉE Adjoint technique des établissements d'enseignement.

BSA Base statistique des agents

CAER Concours d'accès à une échelle de rémunération.

Cafep Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé.

Canopé Réseau de création et d'accompagnement pédagogique (remplace CNDP, CRDP et CDDP).

Capeps Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive.

Capes Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.

Capet Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.

CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel.

CAPN Commission administrative paritaire nationale.

CE Classe exceptionnelle

CE d'EPS . Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive.

Céreq Centre d'études et de recherche sur les qualifications.

CESU Chèque emploi service universel

CIO Centre d'information et d'orientation.

CIV Comité interministériel des villes.

CLD Congé de longue durée.

CLM Congé longue maladie.

CMO Congé maladie ordinaire.

Cned Centre national d'enseignement à distance.

CNDP Centre national de documentation pédagogique.

COM Collectivités d'outre-mer.

COP Conseiller d'orientation-psychologue.

CPE Conseiller principal d'éducation.

CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale.

CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles.

CSG Contribution sociale généralisée.

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.

DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENJS-MESRI).

DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique.

DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENJS-MESRI).

DGRH Direction générale des ressources humaines (MENJS-MESRI).

DGFIP Direction générale des finances publiques.



DROM Départements et régions d'outre-mer.

ECR Échelle de rémunération.

EPLÉ 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).

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).

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

IGE Ingénieur d'études.

IGR Ingénieur de recherche.

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.

MENJS Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

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.

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.

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.

Saenes Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

SB Salaire brut.

SDEN Service départemental de l'Éducation nationale.

Segpa Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA).

SFT Supplément familial de traitement.

SGA Secrétaire général d'administration.

Siasp Système d'information sur les agents des services publics.

TIB Traitement indiciaire brut.

ZR Zone de remplacement.

Achévé d'imprimer en 2021
sur les presses de reprographie
du site Grenelle MENJS - 75007 Paris

