



**ACADÉMIE  
DE MONTPELLIER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Rapport Social Unique

## RSU 2021

---

Académie de  
Montpellier



# Avant -Propos

Levier de l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité globale du fonctionnement des services, l'élaboration du Rapport Social Unique (RSU) s'inscrit dans la Feuille de Route des Ressources Humaines de l'académie. Le document servira les deux composantes majeures du dialogue social, que sont la négociation collective et les processus d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel. Il éclaire sur les évolutions en cours et sur l'application dans l'académie des décisions nationales prises en matière de gestion des ressources humaines du système d'éducation.

L'élaboration du RSU est donc un enjeu fort. Il doit présenter une vision à la fois globale et détaillée de l'ensemble des personnels académiques, enseignants et non enseignants, des carrières et parcours professionnels par filière, du recrutement au départ des agents, de la formation, des masses salariales en jeu, de la vie des personnels et des relations professionnelles, des politiques sociale et de santé et les accompagnements individualisés des personnels.

La loi n°2019-828 du 6 aout 2019 de Transformation de la Fonction Publique prévoit la fusion des données précédemment présentées dans le Bilan Social Académique (BSA) et celles du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans un seul et même document : le rapport social unique (RSU).

Ce passage au RSU est l'occasion de rénover la présentation de données sociales de l'Académie de Montpellier. Une plus grande couverture de l'ensemble des personnels de l'académie, une meilleure lisibilité des indicateurs et la mise en lumière de la situation du personnel féminin sont recherchées. Ces objectifs ont conduit à plusieurs modifications :

- La prise en compte des personnels enseignants du secteur privé des établissements privés sous contrat ;
- Un renouvellement du sommaire en 11 chapitres permettant de faire ressortir les grands enjeux de l'académie en matière de ressources ;

Chaque chapitre présente en premier lieu les chiffres clés, les sources et la limite du champs observé et propose quelques analyses succinctes pour accompagner les tableaux de données.

- Autant que faire ce epur, les évolutions annuelles et des comparaisons des indicateurs.

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

Le dernier chapitre reprend les données du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Il permet une comparaison des indicateurs académiques avec ceux de la région académique et du national ainsi qu'une comparaison des situations entre femmes et hommes.

Les données sont principalement issues du Pôle interacadémique décisionnel (Piad) ainsi que des services gestionnaires académiques et départementaux. Cet avant-propos est l'occasion de remercier les différents services académiques et départementaux qui ont contribué au développement de ce rapport.

Ce Rapport Social Unique 2021 devrait faciliter les réflexions et changements en matière de ressources humaines dans l'académie de Montpellier.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Sophie Béjean

Rectrice de la région académique Occitanie

Rectrice de l'académie de Montpellier



# Sommaire

<b>Chapitre I – Les personnels de l’académie</b>	<b>9</b>
I.1 Données de cadrage.....	11
a) 49 928 agents en activité avec une affectation .....	11
b) Répartition par département .....	11
I.2 Les effectifs et les caractéristiques des agents par filière.....	12
a) Les spécificités par filière et par corps.....	13
b) Les spécificités par filière, corps et support .....	14
I.3 Quelques focus sur les personnels .....	19
a) La répartition des effectifs enseignants par degré et par discipline de poste .....	19
b) La répartition des effectifs du 2 <sup>nd</sup> degré et des ATSS par type d’établissement.....	23
c) Les effectifs AED et AESH .....	25
I.4 Les positions d’activité par filière .....	26
<b>Chapitre II – Les emplois et la masse salariale</b>	<b>29</b>
II.1 Les délégations d’emplois.....	31
a) La délégation des emplois et la ventilation entre programmes.....	31
b) La répartition du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré » .....	31
c) La répartition du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré » .....	32
d) La répartition du BOP 230 « Vie de l’élève » .....	32
e) La répartition du BOP 214 « Soutien de la politique de l’Education Nationale ».....	33
f) La répartition du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés sous contrat avec l’Etat » .....	33
II.2 Les personnels rémunérés par département .....	34
a) Les personnels rémunérés et la ventilation entre programmes.....	34
b) Ventilation des effectifs du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré » .....	34
c) Ventilation des effectifs du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré » .....	35
d) Ventilation des effectifs du BOP 230 « Vie de l’élève » .....	35
e) Ventilation des effectifs du BOP 214 « Soutien de la politique de l’Education Nationale ».....	36
f) Ventilation des effectifs du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés sous contrat » .....	36
II.3 Les rémunérations par filière.....	37
a) Les personnels enseignants du 1 <sup>er</sup> degré .....	37
b) Les personnels enseignants du 2nd degré .....	38
c) Les personnels DIEO .....	39
d) Les personnels ATSS .....	40
e) Les personnels de l’enseignement privé .....	41
<b>Chapitre III – Les flux de personnels</b>	<b>43</b>
III. 1 Les départs définitifs .....	45
a) 2 295 départs définitifs.....	45
b) 99 départs parmi les personnels DIEO.....	46
c) 730 départs parmi les personnels du 1 <sup>er</sup> degré .....	46
d) 1207 départs parmi les personnels du 2 <sup>nd</sup> degré.....	47
e) 259 départs parmi les personnels ATSS.....	48
III.2 Les sorties provisoires .....	48
III.3 Les réintégrations .....	49

<b>Chapitre IV – Les parcours professionnels</b>	<b>51</b>
IV.1 La mobilité .....	53
a) Une augmentation du nombre de publications de poste administratif .....	53
b) Une augmentation de la participation aux mouvements .....	53
c) Les mutations .....	55
d) Les recours relatifs aux mouvements .....	57
IV.2 Les promotions .....	58
a) Vue d'ensemble sur les mode d'accès aux différents grades .....	58
b) 17 782 accès suite à un concours .....	59
c) 13 008 recrutements .....	65
d) 11 486 accès par tableau d'avancement .....	66
e) 1 183 accès par reclassement .....	77
f) 818 accès par liste d'aptitude .....	77
g) 479 intégrations .....	82
h) 252 accès suite à un examen professionnel .....	82
i) 240 accès par détachement .....	83
j) Autres voies d'accès .....	83
k) Les promotions selon les filières .....	83
<b>Chapitre V – La formation continue</b>	<b>87</b>
V.1 Des réalisations en conformité avec le schéma directeur national .....	89
a) Un respect des axes de formation autour de 4 priorités .....	89
b) L'application des 7 principes de la formation continue .....	90
V.2 Une limitation de la formation des agents du 2 <sup>nd</sup> degré et des ATSS .....	93
a) Une forte baisse du nombre de journées réalisées et des taux de participation toujours faibles .....	93
b) Une prépondérance des formations « Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » .....	93
V.3 La formation des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré .....	96
V.4 Une progression de l'utilisation des comptes personnels de formation .....	98
<b>Chapitre VI – La vie des personnels</b>	<b>101</b>
VI.1 Le temps de travail et les modalités de service .....	103
a) 25,4% des agents travaillent à temps incomplet ou partiel .....	103
b) Des temps incomplets particulièrement présents chez les enseignants .....	104
c) Des temps partiels très féminisés malgré une évolution depuis 4 ans .....	105
d) Des temps partiels principalement entre 30 et 45 ans ou après 60 ans .....	106
e) Les quotités de travail et l'âge moyen par filière .....	106
VI.2 Le télétravail .....	107
a) 494 protocoles individuels de télétravail et leurs modalités .....	107
b) Les spécificités des agents en télétravail .....	107
VI.3 Les congés et absences au travail .....	109
a) Les congés pris dans l'académie et spécificités par filière .....	109
b) Les motifs de congés .....	112
<b>Chapitre VII – Les relations professionnelles</b>	<b>121</b>
VII.1 Les acteurs et instances de prévention .....	123
a) Les acteurs du réseau de prévention académique et leurs champs d'intervention .....	123
b) Les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) .....	124
VII.2 Le contentieux .....	127

a)	168 recours formés devant le tribunal administratif.....	127
b)	160 jugements .....	128
c)	8 procédures disciplinaires.....	128
d)	126 demandes de protection fonctionnelle.....	129
<b>Chapitre VIII – La sécurité et la prévention des risques au travail</b>		<b>131</b>
VIII.1	La médecine de prévention .....	133
VIII.2	La prévention des risques professionnels et les signalements.....	134
a)	La prévention des risques professionnels .....	134
b)	Les signalements enregistrés .....	135
VIII.3	Les absences pour maladie professionnelle et accident du travail.....	136
a)	Des absences un peu moins pesantes qu’au national .....	137
b)	Un taux d’absence moyen de 4,3%, variables selon les fonctions occupées.....	137
c)	Les absences selon la fonction d’affectation.....	137
d)	Les absences selon le type d’établissement.....	138
VIII.4	Les accidents liés au travail et leurs spécificités.....	138
a)	382 accidents lié au travail dont 68,6% accidents de service et 66,5% avec ITT .....	138
b)	Des accidents principalement survenus sur la voie publique et dont 13,1% ont entraîné des lésions multiples .....	139
VIII.5	Les dispositifs d’accompagnement d’ordre médical.....	142
a)	76 bénéficiaires d’un allègement de service.....	142
b)	103 affectations sur poste adapté .....	143
c)	33 reclassements professionnels d’enseignant .....	144
<b>Chapitre IX – L’accompagnement social</b>		<b>147</b>
IX.1	L’accompagnement par le service social en faveur des Personnels.....	149
a)	Le service social en faveur des personnels.....	149
b)	7 124 entretiens au bénéfice de 2 914 agents.....	149
c)	Un public très féminisé, en majorité titulaire .....	150
d)	Des situations personnelles souvent complexes.....	151
e)	Un accompagnement nécessairement spécialisé et adapté à l’évolution des besoins.....	153
IX.2	Le versement de prestations sociales .....	155
a)	2 258 prestations sociales versées au bénéfice de 1 646 agents .....	155
b)	43,0% de prestations « Vacances, culture et loisirs ».....	155
c)	55,0% des dépenses relèvent de prestations interministérielles .....	156
d)	95,5% des dépenses issues du BOP 214 « Soutien de la politique de l’Education Nationale » .....	157
<b>Chapitre X – L’accompagnement individualisé professionnel</b>		<b>159</b>
X.1	L’activité des conseillers RH de Proximité.....	161
a)	1 172 agents accompagnés individuellement par la RH de proximité.....	161
b)	36,3% des demandes axées sur la mobilité.....	162
c)	Des accompagnements pour tous les personnels de l’académie .....	162
X.2	Les dispositifs suivis par le SAIP .....	164
a)	38 bilans d’orientation professionnelle .....	164
b)	L’analyse de pratique professionnelle .....	164
c)	L’appui Managérial .....	164
d)	29 agents intégrés dans le vivier de la mission académique de l’encadrement .....	164
e)	14 enseignants du 2nd degré accompagnés dans le cadre du parcours individualisé .....	165
f)	111 néo-enseignants accompagnés dans le cadre d’un tutorat .....	165

X.3 La gestion de la souffrance au travail.....	166
X.4 La politique du handicap.....	166
a) 1 559 agents BOE.....	166
b) 16 agents BOE recrutés.....	167
c) 173 bénéficiaires d’action en faveur du maintien dans l’emploi.....	167
d) 117 211 euros d’aménagements matériels.....	168
e) Accompagnement de 18 agents lourdement handicapés.....	169
f) Vers une amélioration du recensement dans les bases de données RH.....	169
<b>Chapitre XI – Situations comparées</b>	<b>171</b>
XI.1 Comparaison avec la région académique et le national.....	174
a) Une part de titulaires moindre qu’au national.....	174
b) Un âge moyen des agents plus élevé.....	174
c) Un peu plus de temps partiel en particulier pour les enseignants.....	174
d) Une moindre quotité de travail.....	174
XI.2 Situation comparée femmes/hommes.....	175
a) 73,2% des agents de l’académie sont des femmes.....	175
b) Un âge moyen inférieur de 1 an à celui des hommes.....	175
c) 9,8% de temps partiel contre 4,1% pour les hommes.....	175
d) 83,4% de femmes dans le 1 <sup>er</sup> degré contre 58,0% dans le 2 <sup>nd</sup> degré.....	175
<b>Liste des tableaux et graphiques</b>	<b>201</b>

# Chapitre I – Les personnels de l'académie

[I.1 Données de cadrage](#)

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

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

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

## Les chiffres clés

Au 30/11/2022, l'académie de Montpellier compte **49 928 agents** en activité, agents publics ou privés, enseignants ou non enseignants, titulaires comme contractuels, dont :

- 1 549 personnels de direction, d'inspection, éducation et d'orientation (DIEO) (+0,1% par an) ;
- 19 358 personnels du 1<sup>er</sup> degré (-2,1%) ;
- 24 901 personnels du 2<sup>nd</sup> degré (+1,4%) ;
- 4 120 personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du public uniquement (+0,7%).

Les effectifs sont stables par rapport à 2020 (-0,1%). On constate toutefois une diminution des effectifs parmi les personnels du 1<sup>er</sup> degré (-2,1%), une augmentation parmi les personnels du 2<sup>nd</sup> degré (+1,4%) et des ATSS (+0,7%) et une stabilité des personnels DIEO.

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

- 5 751 agents dans l'Aude (11,5%) ;
- 12 707 agents dans le Gard (25,5%) ;
- 21 636 agents dans l'Hérault (43,3%) ;
- 1 771 agents en Lozère (3,5%) ;
- 8 063 agents dans les Pyrénées-Orientales (16,1%).

Parmi les agents :

- 34 143 sont titulaires (68,4%) ;
- 15 785 sont non titulaires (31,6%) dont 2 546 AED et 6 117 AESH.

Les besoins de recrutement d'agents contractuels sont plus importants dans les filières enseignantes : 39,1% des agents du 2<sup>nd</sup> degré et 28,7% dans le 1<sup>er</sup> degré. Ils sont également plus importants dans le Gard et la Lozère (respectivement 34,0% et 46,3% de contractuels dans les effectifs).

Les principales caractéristiques des agents varient selon les filières :

- âge moyen de 44,5 ans dans le 1<sup>er</sup> degré, de 44,9 ans dans le 2<sup>nd</sup> degré, de 48,7 ans pour la filière ATSS et 50,2 ans dans la filière DIEO ;
- proportion de femmes de 86,7% dans le 1<sup>er</sup> degré, de 77,0% dans la filière ATSS, de 64,2% dans la filière DIEO et de 62,4% dans le 2<sup>nd</sup> degré.

**Source :**

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

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

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

- **Onglet « Effectif » selon les dates décrites ci-dessous ;**
- **Onglet « Etude de l'âge » au 30 novembre 2021.**

**Champs :**

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

**Notation :**

ND : Donnée non disponible.

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

# Chapitre I. Les personnels de l'académie

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

## I.1 Données de cadrage

### a) 49 928 agents en activité avec une affectation

Au 31/11/2021, 49 928 agents sont en activité et ont une affectation dans l'académie de Montpellier.

Les effectifs sont restés globalement stables par rapport à 2020 (-0,1 par an). On constate toutefois une diminution des effectifs parmi les personnels du 1<sup>er</sup> degré (-2,1%) et une augmentation parmi les personnels du 2<sup>nd</sup> degré (+1,4%) et des ATSS (+0,7%).

Les effectifs sont répartis entre 4 filières :

- 4 120 personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) des établissements publics (8,3% du total) ;
- 1 549 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (3,1%) ;
- 19 358 personnels du 1<sup>er</sup> degré (38,8%) ;
- 24 901 personnels du 2<sup>nd</sup> degré (49,9%).

Ils se répartissent entre agents titulaires et contractuels :

- 34 143 titulaires (68,4%) ;
- 15 785 non titulaires (31,6%) dont 2 546 assistants d'éducation (AED) et 6 117 accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

Les besoins de recrutement d'agents contractuels sont plus importants dans les filières enseignantes : 39,1% des agents du 2<sup>nd</sup> degré et 28,7% dans le 1<sup>er</sup> degré contre respectivement 8,9% pour les personnels ATSS et 8,6% pour les personnels DIEO.

Le recours à des contractuels a fortement augmenté en 4 ans (+4,7 points), avec notamment l'emploi des AESH. Cette hausse est toutefois plus contenue qu'au niveau national (+7,2).

Tableau I.1.1 Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution

	2018	2019	2020	2021	Evol. Annuelle (en % ou en points)
Titulaires	34 572	34 357	34 310	34 143	-0,5%
Non Titulaires	12 722	14 338	15 659	15 785	0,8%
<b>Total</b>	<b>47 294</b>	<b>48 695</b>	<b>49 969</b>	<b>49 928</b>	<b>-0,1%</b>
Ratio des titulaires dans l'académie	73,1%	70,6%	68,7%	68,4%	-0,3
Ratio des non titulaires dans l'académie	26,9%	29,4%	31,3%	31,6%	0,3
Ratio des titulaires en France	68,2%	64,8%	62,8%	61,0%	-1,8
Ratio des non titulaires en France	31,8%	35,2%	37,2%	39,0%	1,8

Source : PIAD, données au 30/11/2021

### b) Répartition par département

Ces 49 928 agents en activité sont affectés dans les 5 départements que comprend l'académie comme suit :

- 5 751 agents dans l'Aude (11,5%) ;
- 12 707 agents dans le Gard (25,5%) ;
- 21 636 agents dans l'Hérault (43,3%) ;
- 1 771 agents en Lozère (3,5%) ;
- 8 063 agents dans les Pyrénées-Orientales (16,1%).

Les départements du Gard et de la Lozère présentent une proportion de contractuels plus importante, respectivement 34,0% et 46,3%. Cette proportion est de 27,6% dans l'Aude, 30,1% dans l'Hérault et 31,4% dans les Pyrénées-Orientales.

Tableau I.1.2 Répartition des personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2001, par département

	ATSS	DIEO	1er degré	2nd degré	Total	%	% par département	Evol. Annuelle	2020
<b>Titulaires</b>									
Aude	268	177	1 783	1 935	4 163	12,2%	72,4%	-1,2%	4 214
Gard	573	338	3 648	3 822	8 381	24,5%	66,0%	-1,3%	8 489
Hérault	2 349	623	5 648	6 493	15 113	44,3%	69,9%	0,2%	15 083
Lozère	82	46	452	371	951	2,8%	53,7%	0,3%	948
PO	495	227	2 274	2 539	5 535	16,2%	68,6%	-0,7%	5 576
<b>Total Titulaires dans l'académie</b>	<b>3 767</b>	<b>1 411</b>	<b>13 805</b>	<b>15 160</b>	<b>34 143</b>	<b>100,0%</b>	<b>68,4%</b>	<b>-0,5%</b>	<b>34 310</b>
En % du total	91,4%	91,1%	71,3%	60,9%	68,4%				
En % par filière	11,0%	4,1%	40,4%	44,4%	100,0%				
<b>Non Titulaires</b>									
Aude	44	12	452	1 080	1 588	10,1%	27,6%	0,0%	1 588
Gard	65	21	1 748	2 492	4 326	27,4%	34,0%	-0,4%	4 343
Hérault	184	75	2 337	3 927	6 523	41,3%	30,1%	1,9%	6 399
Lozère	13	5	258	544	820	5,2%	46,3%	0,2%	818
PO	47	25	758	1 698	2 528	16,0%	31,4%	0,7%	2 511
<b>Total Non Titulaires dans l'académie</b>	<b>353</b>	<b>138</b>	<b>5 553</b>	<b>9 741</b>	<b>15 785</b>	<b>100,0%</b>	<b>31,6%</b>	<b>0,8%</b>	<b>15 659</b>
En % du total	8,6%	8,9%	28,7%	39,1%	31,6%				
En % par filière	2,2%	0,9%	35,2%	61,7%	100,0%				
<b>Ensemble des personnels</b>									
Aude	312	189	2 235	3 015	5 751	11,5%	100,0%	-0,9%	5 802
Gard	638	359	5 396	6 314	12 707	25,5%	100,0%	-1,0%	12 832
Hérault	2 533	698	7 985	10 420	21 636	43,3%	100,0%	0,7%	21 482
Lozère	95	51	710	915	1 771	3,5%	100,0%	0,3%	1 766
PO	542	252	3 032	4 237	8 063	16,1%	100,0%	-0,3%	8 087
<b>Total Ensemble des personnels</b>	<b>4 120</b>	<b>1 549</b>	<b>19 358</b>	<b>24 901</b>	<b>49 928</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>49 969</b>
En % par filière	8,3%	3,1%	38,8%	49,9%	100,0%				

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## 1.2 Les effectifs et les caractéristiques des agents par filière

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

a) Les spécificités par filière et par corps

Tableau I.2.1 Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière et par corps

	2018	2019	2020	2021	Evo. Aca. 2018-2021	Evo. Aca. 2020-2021	Poids Fonct Aca. 2 021	% de fem-mes Aca.	Age moy. Aca.	Evo. Fra. 2018-2021	Evo. Fra. 2020-2021	Poids Fonct Fra. 2 021
Direction	544	542	550	539	-0,9%	-2,0%	1,1%	47,1%	52,8	-0,7%	-0,3%	1,2%
Éducation	544	535	546	550	1,1%	0,7%	1,1%	74,5%	47,6	1,6%	0,4%	1,1%
Inspection	134	131	133	133	-0,7%	0,0%	0,3%	45,1%	54,4	3,5%	1,1%	0,3%
Psychologue de l'Éducation Nationale	312	319	316	320	2,6%	1,3%	0,6%	85,9%	48,3	-2,5%	-1,5%	0,7%
Autres	3	4	3	7	133,3%	133,3%						
<b>Total Dico</b>	<b>1 537</b>	<b>1 531</b>	<b>1 548</b>	<b>1 549</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,1%</b>	<b>3,1%</b>	<b>64,6%</b>	<b>50,2</b>	<b>0,1%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>3,3%</b>
Accompagnement des Élèves en Situation de Handicap	2 436	3 610	4 262	3 694	51,6%	-13,3%	7,4%	94,7%	46,5	-19,4%	-21,9%	3,0%
Accompagnement Soutien et Hors AIS	59	82	69	84	42,4%	21,7%	0,2%	72,6%	48,1	6,5%	0,8%	0,2%
Assistant d'Éducation	10	9	11	27	170,0%	145,5%	0,1%	74,1%	27,2	181,6%	24,7%	0,2%
Besoins Éducatifs AIS Hors Classe	357	369	356	341	-4,5%	-4,2%	0,7%	78,3%	51,3	1,7%	0,3%	0,8%
Enseignement	12 885	12 750	12 846	12 961	0,6%	0,9%	26,0%	86,6%	44,6	-0,7%	0,5%	26,9%
Pilotage et Animation Pédagogique	179	179	161	163	-8,9%	1,2%	0,3%	63,2%	50,1	4,1%	2,4%	0,3%
Réadaptation	37	38	35	35	-5,4%	0,0%	0,1%	77,1%	51,4	2,8%	5,7%	0,1%
Remplacement	2 098	1 994	2 003	2 031	-3,2%	1,4%	4,1%	77,5%	38,5	12,8%	-1,3%	3,8%
Autres	20	21	22	22	10,0%	0,0%						
<b>Total Person. 1er Degré</b>	<b>18 081</b>	<b>19 052</b>	<b>19 765</b>	<b>19 358</b>	<b>7,1%</b>	<b>-2,1%</b>	<b>38,8%</b>	<b>86,7%</b>	<b>44,5</b>	<b>-0,9%</b>	<b>-1,9%</b>	<b>35,2%</b>
Accompagnement des Élèves en Situation de Handicap	1 074	1 630	2 030	2 423	125,6%	19,4%	4,9%	89,6%	45,8	251,1%	20,1%	6,8%
Assistant d'Éducation	2 506	2 547	2 593	2 519	0,5%	-2,9%	5,0%	59,2%	30,3	4,0%	-0,5%	5,2%
Assistant Étranger	194	197	188	182	-6,2%	-3,2%	0,4%	75,3%	25,8	-6,4%	12,0%	0,3%
Ass ou Dir Délégué aux Formations Prof. et Techno.	80	85	84	85	6,3%	1,2%	0,2%	31,8%	52,4	1,3%	0,2%	0,2%
Conseiller en Formation Continue	40	40	40	40	0,0%	0,0%	0,1%	72,5%	50,2	-1,5%	-2,4%	0,1%
Conseillers Pédagogiques	7	7	7	7	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	53,9	-3,4%	0,0%	0,0%
Coordination Insertion Jeunes	6	6	7	6	0,0%	-14,3%	0,0%	100,0%	50,8	-15,4%	-6,4%	0,0%
Documentation	420	416	421	412	-1,9%	-2,1%	0,8%	87,6%	48,7	-1,0%	-0,7%	1,0%
Emplois Particuliers - Actions Diverses	42	39	45	45	7,1%	0,0%	0,1%	33,3%	53,8	6,5%	4,6%	0,0%
Enseignement	18 986	18 899	19 040	19 070	0,4%	0,2%	38,2%	58,9%	46,7	-0,9%	-0,4%	39,3%
Formation Insertion Jeunes devant Élèves	30	31	30	28	-6,7%	-6,7%	0,1%	78,6%	50,0	1,6%	-2,4%	0,0%
Réadaptation	55	57	57	56	1,8%	-1,8%	0,1%	73,2%	52,3	-4,1%	-1,3%	0,1%
Surveillance	15	15	13	10	-33,3%	-23,1%	0,0%	60,0%	56,7	8,8%	-0,8%	0,0%
Autres	12	10	11	18	41,7%	54,5%						
<b>Total Person. 2nd Degré</b>	<b>23 467</b>	<b>23 979</b>	<b>24 566</b>	<b>24 901</b>	<b>6,1%</b>	<b>1,4%</b>	<b>49,9%</b>	<b>62,4%</b>	<b>44,9</b>	<b>9,6%</b>	<b>4,4%</b>	<b>53,1%</b>
Administration	17	15	16	15	-11,8%	-6,3%	0,0%	46,7%	53,5	7,7%	4,4%	0,0%
Conseiller en Formation Continue	18	16	17	16	-11,1%	-5,9%	0,0%	100,0%	ND	-11,1%	-11,1%	0,0%
Personnels Administratifs	2 536	2 473	2 404	2 467	-2,7%	2,6%	4,9%	84,1%	48,6	-3,6%	-3,0%	5,1%
Personnels Médico-Sociaux	523	516	516	511	-2,3%	-1,0%	1,0%	95,1%	49,8	-2,9%	-4,4%	1,1%
Personnels Techniques	1 132	1 128	1 153	1 126	-0,5%	-2,3%	2,3%	53,6%	48,2	-0,7%	-12,5%	2,1%
<b>Total ATSS</b>	<b>4 209</b>	<b>4 133</b>	<b>4 090</b>	<b>4 120</b>	<b>-2,1%</b>	<b>0,7%</b>	<b>8,3%</b>	<b>77,0%</b>	<b>48,7</b>	<b>-2,7%</b>	<b>-3,6%</b>	<b>8,4%</b>

Source : PIAD, données au 31/11/2021

b) Les spécificités par filière, corps et support

Personnels DIEO

Tableaux I.2.2 Caractéristiques des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Corps	Support	Eff.	Indice moyen	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moyen Fra.	Part des femmes Fra.
Administration	Inspect Acad-Inspect Pedago Reg	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	54,6	38,5%
	Pers Dire Etab Ense Form	*	*	*	25,0%	*	*	*	*	53,1	39,7%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>20,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>53,6</b>	<b>43,3%</b>
Direction	Pers Dire Etab Ense Form	490	910	52,6	48,4%	0,0%	69,0%	41,8%	15,5%	51,8	0,5%
	Professeurs Des Ecoles Educ Nat	*	793	53,6	35,4%	0,0%	72,9%	45,8%	20,8%	52,2	0,5%
	Professeurs Lycee Pro Educ Nat	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	49,4	72,7%
	<b>S/Total</b>	<b>539</b>	<b>899</b>	<b>52,8</b>	<b>47,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>69,4%</b>	<b>42,3%</b>	<b>16,1%</b>	<b>51,8</b>	<b>52,8%</b>
Éducation	Ac2D	60	390	42,6	63,3%	13,3%	31,7%	10,0%	3,3%	38,8	66,7%
	Conseillers Px Education	478	646	48,7	75,9%	2,7%	51,0%	29,7%	11,1%	45,9	75,1%
	Ctal Ed	*	560	25,7	72,7%	90,9%	0,0%	0,0%	0,0%	25,4	81,6%
	Maître Auxiliaire	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	52,7	62,8%
	<b>S/Total</b>	<b>550</b>	<b>619</b>	<b>47,6</b>	<b>74,5%</b>	<b>5,6%</b>	<b>48,0%</b>	<b>27,1%</b>	<b>10,0%</b>	<b>44,9</b>	<b>74,1%</b>
Inspection	Inspect Acad-Inspect Pedago Reg	*	987	53,8	42,0%	0,0%	72,0%	50,0%	30,0%	52,9	47,8%
	Inspect. Educ. Nat.	79	854	54,9	46,8%	0,0%	78,5%	57,0%	29,1%	53,4	54,5%
	Professeurs Des Ecoles Educ Nat	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	49,4	73,0%
	<b>S/Total</b>	<b>133</b>	<b>899</b>	<b>54,4</b>	<b>45,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>74,4%</b>	<b>53,4%</b>	<b>28,6%</b>	<b>53,2</b>	<b>52,4%</b>
Personnels Administratifs	Dire Gene Cent Regi Oeuv Univ Scol	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	54,8	42,1%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>50,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>54,8</b>	<b>42,1%</b>
Psychologue EN	Ac2D	*	396	36,7	89,4%	31,8%	18,2%	10,6%	4,5%	35,4	88,9%
	Professeurs Certifies Educ Nat	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	50,7	100,0%
	Psyc Educ Nati	253	652	51,3	85,0%	0,4%	64,0%	39,5%	14,2%	48,8	88,1%
	<b>S/Total</b>	<b>320</b>	<b>605</b>	<b>48,3</b>	<b>85,9%</b>	<b>6,9%</b>	<b>54,7%</b>	<b>33,8%</b>	<b>12,2%</b>	<b>46,2</b>	<b>88,3%</b>
<b>Total</b>		<b>1 549</b>	<b>740</b>	<b>50,2</b>	<b>64,6%</b>	<b>3,4%</b>	<b>59,3%</b>	<b>36,2%</b>	<b>14,3%</b>	<b>48,4</b>	<b>67,3%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Personnels ATSS

Tableaux I.2.3 Caractéristiques des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Fonction	Support	Nombre d'individus	Indice moyen	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.	
Administration	Adjoint Dire Acad Serv EN 1er Degré	*	*	*	75,0	*	*	*	*	55,1	39,6%	
	Cons Rect Regi Acad	*	*	*	100,0	*	*	*	*	56,4	36,4%	
	Cons Tech Rect Vice Rect Etab Vie Scol	*	*	*	100,0	*	*	*	*	51,3	35,7%	
	Dire Acad Adjo Serv EN	*	*	*	33,3	*	*	*	*	51,7	49,2%	
	Dire Acad Serv EN	*	*	*	20,0	*	*	*	*	57,3	34,8%	
	Dire Cabi Rect Vice Rect	*	*	*	0,0	*	*	*	*	50,7	25,0%	
	<b>S/Total Catégorie A</b>	<b>15</b>	<b>927</b>	<b>53,5</b>	<b>46,7</b>	<b>0,0%</b>	<b>73,3%</b>	<b>40,0%</b>	<b>26,7%</b>	<b>54,3</b>	<b>38,4%</b>	
<b>Total Administration</b>	<b>15</b>	<b>927</b>	<b>53,5</b>	<b>46,7</b>	<b>0,0%</b>	<b>73,3%</b>	<b>40,0%</b>	<b>26,7%</b>	<b>54,3</b>	<b>38,4%</b>		
Conseiller en Formation continue	Ingenieurs d'Etudes Ens Sup	*	*	*	100,0	*	*	*	*	57,3	50,0%	
	<b>S/Total Catégorie A</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>100,0</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>50,0%</b>	
	<b>Total Conseiller en Formation continue</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>100,0</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>50,0%</b>	
Personnels Administratifs	Adjoint Secr Gene Acad	*	*	*	66,7	*	*	*	*	50,4	54,3%	
	Adjoint Secr Gene Regi Acad	*	*	*	0,0	*	*	*	*	48,4	62,5%	
	Administrateur EN Ens Sup Rech	20	840	56,2	50,0	0,0%	95,0%	60,0%	40,0%	52,2	47,7%	
	Agent Comptable d'EPSCP	*	*	*	25,0	*	*	*	*	53,9	27,3%	
	Attachés Adm Etat	389	616	49,3	63,0	0,0%	52,7%	26,7%	9,5%	49,5	65,7%	
	C.Adm.	*	*	*	0,0	*	*	*	*	61,0	50,0%	
	CDD B.Part	*	*	*	40,0	*	*	*	*	37,2	77,2%	
	CDD Occ	*	*	*	100,0	*	*	*	*	39,2	88,5%	
	CDD Rempl	52	348	45,4	96,2	13,5%	40,4%	26,9%	5,8%	42,0	88,7%	
	CDD Suppl	116	346	45,8	94,8	14,7%	42,2%	27,6%	13,8%	41,9	93,3%	
	CDI B.Part	*	*	*	100,0	*	*	*	*	49,6	84,5%	
	Secrtaire General d'Epscp	*	*	*	100,0	*	*	*	*	52,2	47,0%	
	Secr Gene Acad	*	*	*	100,0	*	*	*	*	54,0	42,9%	
	Secr Gene Dire Serv Depa En Vice Rect	*	*	*	50,0	*	*	*	*	52,1	52,4%	
	Secr Gene Regi Acad	*	*	*	0,0	*	*	*	*	53,0	0,0%	
	<b>S/Total Catégorie A</b>	<b>608</b>	<b>534</b>	<b>48,4</b>	<b>71,2</b>	<b>4,3%</b>	<b>50,7%</b>	<b>27,5%</b>	<b>11,3%</b>	<b>47,4</b>	<b>72,0%</b>	
	Contr Boe	*	*	*	100,0	*	*	*	*	42,6	82,6%	
	Secr Admi EN Ense Supe	743	431	47,9	85,2	2,8%	44,7%	25,0%	9,6%	48,2	84,9%	
	<b>S/Total Catégorie B</b>	<b>745</b>	<b>431</b>	<b>47,9</b>	<b>85,2</b>	<b>2,8%</b>	<b>44,7%</b>	<b>25,0%</b>	<b>9,5%</b>	<b>48,2</b>	<b>84,9%</b>	
	Adjenes	1 052	389	49,9	91,3	1,4%	59,5%	33,6%	15,5%	49,3	89,8%	
	C.Adm.	44	340	32,3	72,7	54,5%	20,5%	9,1%	2,3%	35,1	78,6%	
	Contract.	12	365	49,3	83,3	0,0%	66,7%	33,3%	8,3%	42,4	88,4%	
	Contr Boe	6	340	41,3	66,7	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,7	87,9%	
	<b>S/Total Catégorie C</b>	<b>1 114</b>	<b>386</b>	<b>49,2</b>	<b>90,3</b>	<b>3,5%</b>	<b>57,7%</b>	<b>32,4%</b>	<b>14,8%</b>	<b>48,5</b>	<b>89,3%</b>	
	<b>Total Personnels Administratifs</b>	<b>2 467</b>	<b>438</b>	<b>48,6</b>	<b>84,1</b>	<b>3,5%</b>	<b>52,0%</b>	<b>28,9%</b>	<b>12,4%</b>	<b>48,1</b>	<b>83,9%</b>	
	Personnels médico-sociaux	Assi Serv Soci Admi Etat	106	491	46,8	97,2	5,7%	44,3%	30,2%	13,2%	45,7	95,4%
		CDD Rempl	*	*	*	66,7	*	*	*	*	39,3	93,7%
CDD Suppl		54	424	42,7	90,7	9,3%	22,2%	16,7%	7,4%	39,2	95,5%	
Cons Tech Serv Soci Admi Etat		15	623	55,5	100,0	0,0%	80,0%	60,0%	26,7%	53,6	94,6%	
Infirmiers EN Ens Sup		286	519	51,0	95,1	1,0%	57,7%	43,0%	16,4%	49,1	95,9%	
Med.Contr.		*	*	*	100,0	*	*	*	*	51,5	79,8%	
Medecin E.N. Conseiller Technique		*	*	*	100,0	*	*	*	*	59,6	97,8%	
Médecins E.N.		38	812	55,2	94,7	0,0%	81,6%	68,4%	36,8%	55,0	96,1%	
<b>S/Total Catégorie A</b>		<b>510</b>	<b>539</b>	<b>49,8</b>	<b>95,1</b>	<b>2,7%</b>	<b>54,3%</b>	<b>40,6%</b>	<b>17,3%</b>	<b>48,2</b>	<b>95,5%</b>	
Infirmier(E) En		*	*	*	100,0	*	*	*	*	49,1	95,6%	
<b>S/Total Catégorie B</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>100,0</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>95,6%</b>		
<b>Total Personnels médico-sociaux</b>	<b>511</b>	<b>539</b>	<b>49,8</b>	<b>95,1</b>	<b>2,7%</b>	<b>54,2%</b>	<b>40,5%</b>	<b>17,2%</b>	<b>48,2</b>	<b>95,5%</b>		
Personnels techniques	Assistants Ingenieurs Ens Sup	7	527	51,0	57,1	0,0%	57,1%	28,6%	14,3%	48,4	29,5%	
	CDD Rempl	34	361	40,8	58,8	17,6%	29,4%	14,7%	5,9%	37,4	58,6%	
	CDD Suppl	10	340	30,4	40,0	70,0%	10,0%	0,0%	0,0%	34,4	61,3%	
	CDI B.Part	*	*	*	0,0	*	*	*	*	48,5	32,4%	
	Ingenieurs de Recherche Ens Sup	17	726	50,4	35,3	0,0%	58,8%	29,4%	5,9%	52,0	31,3%	
	Ingenieurs d'Etudes Ens Sup	49	555	44,1	28,6	0,0%	26,5%	12,2%	6,1%	46,7	36,1%	
	<b>S/Total Catégorie A</b>	<b>118</b>	<b>512</b>	<b>43,3</b>	<b>40,7</b>	<b>11,0%</b>	<b>32,2%</b>	<b>15,3%</b>	<b>5,9%</b>	<b>44,1</b>	<b>42,9%</b>	
	Techniciens Rech Form Ens Sup	76	431	50,6	39,5	1,3%	59,2%	34,2%	13,2%	49,1	43,5%	
	<b>S/Total Catégorie B</b>	<b>76</b>	<b>431</b>	<b>50,6</b>	<b>39,5</b>	<b>1,3%</b>	<b>59,2%</b>	<b>34,2%</b>	<b>13,2%</b>	<b>49,1</b>	<b>43,5%</b>	
	Adjoints Tech Rech Form Ens Sup	931	380	48,6	56,3	2,5%	53,1%	30,3%	12,7%	48,9	62,5%	
	Contract.	*	*	*	100,0	*	*	*	*	39,7	57,0%	
	<b>S/Total Catégorie C</b>	<b>932</b>	<b>380</b>	<b>48,7</b>	<b>56,3</b>	<b>2,5%</b>	<b>53,1%</b>	<b>30,4%</b>	<b>12,7%</b>	<b>48,8</b>	<b>62,4%</b>	
	<b>Total Personnels techniques</b>	<b>1 126</b>	<b>430</b>	<b>48,2</b>	<b>53,6</b>	<b>3,3%</b>	<b>51,3%</b>	<b>29,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>48,4</b>	<b>59,3%</b>	
<b>Total</b>		<b>4 120</b>	<b>456</b>	<b>48,7</b>	<b>77,0</b>	<b>3,3%</b>	<b>52,2%</b>	<b>30,5%</b>	<b>12,9%</b>	<b>48,2</b>	<b>78,9%</b>	

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Personnels du 1<sup>er</sup> degré

Tableaux I.2.4 Caractéristiques des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Fonction	Support	Nombre d'individus	Indice moyen	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Accompagnement des élèves en situation de handicap	Autres	3 694	349	46,5	94,7%	6,6%	42,7%	28,0%	11,0%	45,5	93,0%
	<b>S/Total</b>	<b>3 694</b>	<b>349</b>	<b>46,5</b>	<b>94,7%</b>	<b>6,6%</b>	<b>42,7%</b>	<b>28,0%</b>	<b>11,0%</b>	<b>45,5</b>	<b>93,0%</b>
Accompagnement soutien (hors AIS)	Animation-Soutien	*	687	49,5	60,5%	0,0%	47,4%	23,7%	7,9%	46,9	57,5%
	Autres	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	46,9	46,4%
	Enseignant spécialisé	45	594	46,8	82,2%	6,7%	46,7%	17,8%	4,4%	47,0	81,4%
	<b>S/Total</b>	<b>84</b>	<b>636</b>	<b>48,1</b>	<b>72,6%</b>	<b>3,6%</b>	<b>46,4%</b>	<b>20,2%</b>	<b>6,0%</b>	<b>46,9</b>	<b>63,2%</b>
Administration	Administration	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	50,1	64,1%
	Autres	*	562	49,0	41,7%	8,3%	66,7%	41,7%	8,3%	48,5	59,0%
	<b>S/Total</b>	<b>17</b>	<b>586</b>	<b>48,8</b>	<b>58,8%</b>	<b>5,9%</b>	<b>64,7%</b>	<b>29,4%</b>	<b>5,9%</b>	<b>49,6</b>	<b>62,6%</b>
Assistant d'éducation	Autres	27		27,2	74,1%	70,4%	0,0%	0,0%	0,0%	23,4	85,1%
	<b>S/Total</b>	<b>27</b>		<b>27,2</b>	<b>74,1%</b>	<b>70,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>23,4</b>	<b>85,1%</b>
Besoins éducatifs AIS hors classe	Administration	93	666	50,9	76,3%	1,1%	64,5%	34,4%	12,9%	51,0	79,1%
	Autres	239	671	51,5	80,3%	0,0%	62,3%	38,1%	12,6%	50,0	84,4%
	Enseignant	*	628	50,9	42,9%	0,0%	57,1%	57,1%	14,3%	47,5	79,5%
	Enseignant spécialisé	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	50,8	80,6%
	<b>S/Total</b>	<b>341</b>	<b>669</b>	<b>51,3</b>	<b>78,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>62,8%</b>	<b>37,2%</b>	<b>12,6%</b>	<b>50,2</b>	<b>83,0%</b>
Conseillers pédagogiques	Autres	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	51,4	45,1%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>50,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>51,4</b>	<b>45,1%</b>
Enseignement	Autres	1 350	575	41,1	85,1%	15,6%	22,1%	10,1%	3,3%	39,7	84,2%
	Decharges	237	494	35,5	85,2%	26,6%	4,6%	2,5%	1,7%	36,0	87,5%
	Directeur Ecole	1 825	659	47,3	77,8%	3,6%	43,0%	23,5%	6,9%	46,8	78,9%
	Directeur Etabl. spécialisé	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	52,4	53,5%
	Enseignant	9 057	596	45,4	88,7%	4,5%	33,2%	15,9%	3,8%	44,1	89,0%
	Enseignant spécialisé	*	450	43,0	83,9%	8,9%	27,2%	8,9%	3,9%	44,5	84,4%
	Stagiaire en Situation	311	398	28,7	88,4%	66,6%	1,0%	0,3%	0,0%	28,6	86,3%
	<b>S/Total</b>	<b>12 961</b>	<b>594</b>	<b>44,6</b>	<b>86,6%</b>	<b>7,5%</b>	<b>32,0%</b>	<b>15,7%</b>	<b>4,1%</b>	<b>43,4</b>	<b>87,2%</b>
Mise à disposition avec remboursement	Autres	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	54,8	48,3%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>0,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>54,8</b>	<b>48,3%</b>
Pilotage et animation pédagogique	Conseiller pédagogique	163	712	50,1	63,2%	0,0%	48,5%	30,1%	10,4%	49,8	70,0%
	<b>S/Total</b>	<b>163</b>	<b>712</b>	<b>50,1</b>	<b>63,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>48,5%</b>	<b>30,1%</b>	<b>10,4%</b>	<b>49,8</b>	<b>70,0%</b>
Réadaptation	Autres	35	654	51,4	77,1%	0,0%	71,4%	37,1%	11,4%	49,8	85,1%
	<b>S/Total</b>	<b>35</b>	<b>654</b>	<b>51,4</b>	<b>77,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>71,4%</b>	<b>37,1%</b>	<b>11,4%</b>	<b>49,8</b>	<b>85,1%</b>
Remplacement	Titulaire Remplacant	2 031	519	38,5	77,5%	21,6%	15,9%	8,2%	2,7%	37,3	78,9%
	<b>S/Total</b>	<b>2 031</b>	<b>519</b>	<b>38,5</b>	<b>77,5%</b>	<b>21,6%</b>	<b>15,9%</b>	<b>8,2%</b>	<b>2,7%</b>	<b>37,3</b>	<b>78,9%</b>
<b>Total</b>		<b>19 358</b>	<b>567</b>	<b>44,5</b>	<b>86,7%</b>	<b>8,7%</b>	<b>33,2%</b>	<b>17,8%</b>	<b>5,5%</b>	<b>43,0</b>	<b>86,4%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Personnels du 2<sup>nd</sup> degré

Tableaux I.2.5 Caractéristiques des personnels du 2<sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Fonction	Support	Nombre d'individus	Indice moyen	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Accompagnement des élèves en situation de handicap	Men-Acco Elev Situ Hand	2 423	350	45,8	89,6%	6,5%	39,0%	24,3%	9,6%	44,7	92,2%
	<b>S/Total</b>	<b>2 423</b>	<b>350</b>	<b>45,8</b>	<b>89,6%</b>	<b>6,5%</b>	<b>39,0%</b>	<b>24,3%</b>	<b>9,6%</b>	<b>44,7</b>	<b>92,2%</b>
Administration	Cons Rect Vice Rect	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	54,7	0,0%
	Professeurs Agregés EN	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	52,8	52,1%
	Professeurs Certifiés EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	52,3	56,3%
	Professeurs Eps EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	49,9	31,3%
	Professeurs Lycee Pro EN	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	54,9	51,7%
	<b>S/Total</b>	<b>6</b>	<b>805</b>	<b>53,0</b>	<b>50,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>83,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>16,7%</b>	<b>52,0</b>	<b>46,3%</b>
Assistant d'éducation	Assistant D'Éducation	2 519	189	30,3	59,2%	60,8%	5,6%	2,6%	0,7%	28,8	60,1%
	<b>S/Total</b>	<b>2 519</b>	<b>189</b>	<b>30,3</b>	<b>59,2%</b>	<b>60,8%</b>	<b>5,6%</b>	<b>2,6%</b>	<b>0,7%</b>	<b>28,8</b>	<b>60,1%</b>
Assistant étranger	Ass Lv	19	-	41,7	73,7%	21,1%	21,1%	15,8%	0,0%	38,4	81,0%
	C Ass Etra	163	-	24,0	75,5%	93,9%	0,0%	0,0%	0,0%	24,3	77,1%
<b>S/Total</b>	<b>182</b>	<b>-</b>	<b>25,8</b>	<b>75,3%</b>	<b>86,3%</b>	<b>2,2%</b>	<b>1,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>25,2</b>	<b>77,4%</b>	
Ass ou Dir délégué aux Formations professionnelles et technologiques	Ac2D	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	45,5	75,8%
	Prof Agregé Ens Prive EN	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	53,8	16,7%
	Prof Cert Ens Prive EN	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	53,5	30,3%
	Professeurs Agregés EN	8	971	54,4	12,5%	0,0%	87,5%	37,5%	12,5%	55,4	14,3%
	Professeurs Certifiés EN	31	764	52,8	29,0%	0,0%	77,4%	32,3%	19,4%	53,2	35,1%
	Professeurs Lycee Pro EN	31	737	52,2	38,7%	0,0%	71,0%	45,2%	9,7%	52,2	41,5%
	Prof Lycee Prof Ens Prive EN	6	702	50,2	33,3%	0,0%	66,7%	16,7%	0,0%	51,9	46,8%
<b>S/Total</b>	<b>85</b>	<b>765</b>	<b>52,4</b>	<b>31,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>74,1%</b>	<b>37,6%</b>	<b>12,9%</b>	<b>52,2</b>	<b>40,2%</b>	
Conseiller en Formation continue	Prof.Contr	18	491	45,7	72,2%	0,0%	27,8%	16,7%	11,1%	48,3	72,1%
	Professeurs Certifiés EN	12	665	55,9	66,7%	0,0%	83,3%	66,7%	33,3%	54,2	64,6%
	Professeurs Des Ecoles EN	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	52,9	62,0%
	Professeurs Lycee Pro EN	*	662	51,5	100,0%	0,0%	50,0%	33,3%	33,3%	53,1	61,5%
<b>S/Total</b>	<b>40</b>	<b>600</b>	<b>50,2</b>	<b>72,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>52,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>22,5%</b>	<b>50,6</b>	<b>68,3%</b>	
Conseillers pédagogiques	Conseillers pédag. (Agréés, F	7	751	53,9	28,6%	0,0%	71,4%	57,1%	14,3%	53,7	48,8%
	<b>S/Total</b>	<b>7</b>	<b>751</b>	<b>53,9</b>	<b>28,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>71,4%</b>	<b>57,1%</b>	<b>14,3%</b>	<b>53,7</b>	<b>48,8%</b>
Coordination insertion jeunes	Ac2D	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	47,1	84,6%
	Professeurs Certifiés EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	54,0	72,7%
	Professeurs Lycee Pro EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	54,8	74,0%
	<b>S/Total</b>	<b>6</b>	<b>563</b>	<b>50,8</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>52,7</b>	<b>76,0%</b>
Coordination, organisation, animation de la MAFPEN	Ac2D	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	46,7	66,7%
	Professeurs Certifiés EN	*	*	*	33,3%	*	*	*	*	54,5	71,4%
	Professeurs Des Ecoles EN	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	53,0	66,7%
	<b>S/Total</b>	<b>6</b>	<b>674</b>	<b>50,8</b>	<b>50,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>53,1</b>	<b>70,0%</b>
Coordonnateur pédagogique en centre de Formation d'apprentis	Prof.Contr	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	45,9	62,5%
	Professeurs Lycee Pro EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	51,3	44,4%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>100,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>50,1</b>	<b>48,6%</b>
Documentation	Ac2D	28	388	44,9	82,1%	7,1%	39,3%	14,3%	3,6%	42,6	73,0%
	Ae Enseignement Privé	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	55,3	88,9%
	Ctal 2D	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	25,3	83,9%
	Ma Enseignement Privé	16	354	35,6	62,5%	0,6%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0	76,9%
	Maître Auxiliaire	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	54,2	78,6%
	Prof Cert Ens Prive EN	37	598	48,9	83,8%	2,7%	43,2%	27,0%	21,6%	49,5	90,1%
	Professeurs Agregés EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	53,1	90,0%
	Professeurs Certifiés EN	324	652	49,6	89,5%	0,9%	54,3%	26,9%	11,7%	46,4	86,7%
	Professeurs Lycee Pro EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	54,8	87,9%
<b>S/Total</b>	<b>412</b>	<b>619</b>	<b>48,7</b>	<b>87,6%</b>	<b>2,4%</b>	<b>50,5%</b>	<b>25,5%</b>	<b>11,9%</b>	<b>46,5</b>	<b>86,0%</b>	

Source : PIAD, données au 31/11/2021

(Suite)

Fonction	Support	Nombre d'individus	Indice moyen	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Part des 55 ans et plus	Part des 60 ans et plus	Age moy. Fra.	Part des femmes Fra.
Emplois particuliers - actions diverses	Ac2D	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	43,0	61,7%
	Charges D'Enseignement Eps I	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	61,5	0,0%
	Conseillers Px Education	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	52,3	66,7%
	Prof.Contr	29	452	56,4	24,1%	0,0%	86,2%	72,4%	51,7%	47,8	37,9%
	Professeurs Agregés EN	*	*	*	60,0%	*	*	*	*	47,1	42,9%
	Professeurs Des Ecoles EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	51,2	44,4%
	Professeurs Eps EN	*	*	*	20,0%	*	*	*	*	52,5	28,0%
	Professeurs Lycee Pro EN	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	52,4	72,4%
<b>S/Total</b>	<b>45</b>	<b>562</b>	<b>53,8</b>	<b>33,3%</b>	<b>2,2%</b>	<b>75,6%</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>47,7</b>	<b>47,2%</b>	
Enseignement	Ac1D	*	*	*	80,0%	*	*	*	*	36,5	82,6%
	Ac2D	1 193	392	42,3	53,6%	13,6%	28,2%	13,2%	4,9%	40,5	50,8%
	Ae Enseignement Privé	11	526	55,8	72,7%	0,0%	100,0%	45,5%	18,2%	55,9	62,5%
	Assistant D'Éducation	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	29,3	42,9%
	Charges D'Enseignement Eps I	19	785	61,4	31,6%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	60,7	50,6%
	Ctal 2D	90	560	25,6	67,8%	87,8%	0,0%	0,0%	0,0%	24,3	59,9%
	Ctal 2Pr	*	560	28,0	33,3%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	25,8	59,3%
	Ma Enseignement Privé	540	356	41,4	60,9%	17,2%	25,7%	13,7%	4,4%	40,3	59,7%
	Maître Auxiliaire	18	449	56,6	83,3%	0,0%	88,9%	72,2%	22,2%	49,4	62,0%
	Prof Agregé Ens Prive EN	98	779	48,8	53,1%	0,0%	49,0%	27,6%	13,3%	48,5	56,8%
	Prof Cert Ens Prive EN	1 767	590	47,1	70,1%	4,5%	43,9%	24,2%	9,3%	47,0	71,3%
	Prof Des Ecoles Ens Prive EN	32	626	50,7	65,6%	0,0%	46,9%	31,3%	12,5%	49,9	80,5%
	Prof Eps Ens Prive EN	214	591	45,4	34,1%	6,1%	34,1%	19,6%	11,2%	44,8	38,3%
	Professeurs Agregés EN	2 093	788	47,6	53,1%	2,5%	44,1%	24,4%	8,9%	45,6	53,9%
	Professeurs Certifiés EN	8 844	636	47,1	62,7%	4,1%	43,8%	22,0%	7,7%	44,8	64,1%
	Professeurs De Chaires Sup E	74	916	52,3	39,2%	0,0%	70,3%	39,2%	14,9%	53,7	38,9%
	Professeurs Des Ecoles EN	375	596	44,7	65,9%	5,9%	26,4%	13,3%	3,2%	44,3	66,7%
	Professeurs Ens Gl College EN	18	798	61,4	27,8%	0,0%	100,0%	100,0%	88,9%	61,1	52,5%
	Professeurs Eps EN	1 068	650	46,1	43,4%	6,6%	39,8%	19,9%	7,1%	42,6	42,1%
	Professeurs Lycee Pro EN	2 146	635	48,9	50,1%	2,2%	49,0%	27,4%	9,5%	48,0	50,7%
Prof Lycee Prof Ens Prive EN	458	596	47,2	64,0%	1,7%	41,5%	22,5%	7,9%	49,0	64,1%	
<b>S/Total</b>	<b>19 070</b>	<b>627</b>	<b>46,7</b>	<b>58,9%</b>	<b>5,2%</b>	<b>42,3%</b>	<b>22,2%</b>	<b>8,1%</b>	<b>45,0</b>	<b>59,5%</b>	
Formation continue des adultes	Professeurs Certifiés EN	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	55,1	68,2%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>100,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>55,1</b>	<b>68,2%</b>
Formation insertion jeunes devant élèves	Ac2D	21	432	48,5	81,0%	0,0%	52,4%	33,3%	0,0%	46,9	78,2%
	Professeurs Certifiés EN	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	54,7	81,8%
	Professeurs Lycee Pro EN	*	*	*	80,0%	*	*	*	*	52,2	67,7%
	<b>S/Total</b>	<b>28</b>	<b>471</b>	<b>50,0</b>	<b>78,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>60,7%</b>	<b>35,7%</b>	<b>7,1%</b>	<b>48,0</b>	<b>77,7%</b>
Laboratoire	Professeurs Certifiés EN	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	51,5	27,3%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>50,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>51,5</b>	<b>27,3%</b>
Mise à disposition sans remboursement	Professeurs Certifiés EN	*	*	*	0,0%	*	*	*	*	44,1	40,0%
	<b>S/Total</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>0,0%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>44,1</b>	<b>40,0%</b>
Réadaptation	Conseillers Px Education	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	50,8	68,8%
	Professeurs Agregés EN	*	*	*	75,0%	*	*	*	*	52,4	63,4%
	Professeurs Certifiés EN	38	690	52,1	71,1%	2,6%	65,8%	50,0%	23,7%	52,1	69,2%
	Professeurs Eps EN	*	*	*	50,0%	*	*	*	*	50,6	53,1%
	Professeurs Lycee Pro EN	9	675	54,2	77,8%	0,0%	77,8%	55,6%	0,0%	53,6	61,7%
	<b>S/Total</b>	<b>56</b>	<b>695</b>	<b>52,3</b>	<b>73,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,2%</b>	<b>52,3</b>	<b>66,8%</b>
Surveillance	Assistant D'Éducation	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	56,0	78,4%
	Maître D'Internat	8	309	54,8	50,0%	0,0%	87,5%	50,0%	0,0%	54,8	50,0%
	Surveillant D'Externat	*	*	*	100,0%	*	*	*	*	39,3	54,7%
	<b>S/Total</b>	<b>10</b>	<b>309</b>	<b>56,7</b>	<b>60,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>90,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>44,2</b>	<b>60,6%</b>
<b>Total</b>		<b>24 901</b>	<b>612</b>	<b>44,9</b>	<b>62,4%</b>	<b>11,5%</b>	<b>38,4%</b>	<b>20,6%</b>	<b>7,6%</b>	<b>43,3</b>	<b>64,3%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## I.3 Quelques focus sur les personnels

### a) La répartition des effectifs enseignants par degré et par discipline de poste

#### Personnel du 1er degré

Tableaux I.3.1 Caractéristiques et répartition des enseignants du 1<sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par degré et par discipline

Discipline Poste	Eff.	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Enseigner en milieu pénitentiaire ou centre éducatif fermé	16	47,6	50,0%	0,1%	0,0%	37,5%	48,0	0,1%
Enseigner en SEGPA ou en EREA	214	44,0	60,7%	1,1%	6,5%	24,3%	43,8	0,8%
Option F	*	40,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	43,9	0,3%
Sans spécialité	*	57,0	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	44,1	0,0%
ULIS UE trouble langage et apprentissages	*	47,5	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	43,8	0,0%
ULIS UE troubles fonctions auditives	*	47,5	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	43,5	0,0%
ULIS UE troubles fonctions cognitives	159	46,3	76,7%	0,8%	6,3%	35,8%	43,9	0,6%
ULIS UE troubles fonctions motrices et maladies invalidantes	*	49,8	80,0%	0,0%	0,0%	40,0%	45,9	0,0%
ULIS UE troubles fonctions visuelles	*	49,0	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	46,6	0,0%
<b>Total Disciplines du 1er degré</b>	<b>401</b>	<b>45,2</b>	<b>67,1%</b>	<b>2,1%</b>	<b>6,0%</b>	<b>29,9%</b>	<b>44,0</b>	<b>1,9%</b>

Source : PIAD, données au 31/11/2021

## Personnel du 2<sup>nd</sup> degré

Tableaux I.3.2 Caractéristiques et répartition des enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par degré et par discipline

Discipline Poste	Eff.	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Allemand	154	50	89,6%	0,8%	2,6%	59,7%	47	1,7%
Anglais	1 722	46	82,2%	9,0%	5,6%	42,4%	44	9,1%
Arabe	10	51	50,0%	0,1%	0,0%	50,0%	47	0,0%
Arts Du Spectacle	*	41	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50	0,0%
Arts Plastiques	365	46	74,8%	1,9%	6,6%	40,5%	45	1,9%
Biochimie - Génie Biologique	75	46	72,0%	0,4%	9,3%	42,7%	46	0,4%
Biotechnologies - Santé Environnement	20	46	70,0%	0,1%	0,0%	35,0%	45	0,1%
Bureautique	*	61	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	57	0,0%
Catalan	20	47	60,0%	0,1%	5,0%	50,0%	47	0,0%
Catalan Espagnol	14	47	85,7%	0,1%	0,0%	42,9%	47	0,0%
Catalan Histoire-Géographie	10	45	60,0%	0,1%	10,0%	30,0%	45	0,0%
Catalan Lettres	6	53	83,3%	0,0%	0,0%	66,7%	53	0,0%
Chinois	26	38	73,1%	0,1%	15,4%	7,7%	44	0,1%
Cinéma et Photographie	*	51	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	47	0,0%
Communication des Entreprises (En Ts)	*	44	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50	0,0%
Coréen	*	51	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	47	0,0%
Cuisine	6	52	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	48	0,0%
Diététique	7	46	100,0%	0,0%	0,0%	28,6%	42	0,0%
Eco et Gest. Option Communication, Organisation et GRH	178	48	77,5%	0,9%	6,7%	57,3%	47	0,9%
Économie et Gestion	48	49	77,1%	0,3%	6,3%	50,0%	50	0,3%
Economie et Gestion Option Comptabilité et Finance	184	49	60,9%	1,0%	6,5%	60,3%	49	0,9%
Economie et Gestion Option Conception et Gestion des Systèmes d'Information	34	48	26,5%	0,2%	0,0%	50,0%	49	0,2%
Economie et Gestion Option Marketing	155	49	65,2%	0,8%	7,7%	58,1%	47	1,0%
Éducation Musicale	336	47	60,1%	1,8%	4,8%	42,6%	46	1,8%
Éducation Physique et Sportive	1 561	45	40,9%	8,2%	9,3%	38,1%	43	8,3%
Électrotechnique	9	51	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	50	0,0%
Enseignements Artistiques et Arts Appliqués	55	46	65,5%	0,3%	3,6%	40,0%	45	0,3%
Espagnol	1 053	46	84,2%	5,5%	5,7%	42,2%	44	4,4%
Espagnol Lettres	*	49	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	53	0,0%
Espagnol Occitan	*	47	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	47	0,0%
Esthétique Cosmétique	*	47	100,0%	0,0%	0,0%	66,7%	48	0,0%
Génie Civil	*	52	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	53	0,0%
Génie Électrique, Électronique et Automatismes	16	54	0,0%	0,1%	0,0%	81,3%	51	0,0%
Génie Industriel Bois	*	38	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	48	0,0%
Génie Industriel Textiles et Cuir	*	45	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	46	0,0%
Génie Mécanique Construction	13	52	7,7%	0,1%	0,0%	53,8%	49	0,0%
Génie Mécanique Maintenance	*	52	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	50	0,0%
Génie Mécanique Productique	*	52	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	49	0,0%
Génie Thermique	12	49	33,3%	0,1%	0,0%	50,0%	48	0,0%
Histoire-Géographie	1 534	47	49,7%	8,0%	5,5%	43,4%	44	8,2%
Horticulture	*	62	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50	0,0%
Hôtellerie et Restauration Option Production et Ingénierie Culinaire	9	45	11,1%	0,0%	0,0%	44,4%	47	0,1%
Hôtellerie et Restauration Option Service et Accueil En Hôtels et Restauration	21	49	42,9%	0,1%	0,0%	47,6%	48	0,1%
Hôtellerie Option Tourisme	18	52	77,8%	0,1%	0,0%	72,2%	51	0,0%
Informatique et Télématique	*	49	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	49	0,0%
Italien	52	48	84,6%	0,3%	1,9%	42,3%	45	0,5%
Japonais	7	47	57,1%	0,0%	14,3%	42,9%	47	0,0%
Langue des Signes Française	*	39	66,7%	0,0%	33,3%	33,3%	42	0,0%
Langue Mélanésienne	*	48	75,0%	0,0%	0,0%	50,0%	43	0,0%
Lettres Classiques	324	46	83,3%	1,7%	2,8%	36,1%	45	1,7%
Lettres Histoire	*	60	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50	0,0%
Lettres Modernes	1 853	46	85,3%	9,7%	5,2%	38,5%	44	10,1%
Lettres Occitan	*	47	100,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50	0,0%
Management des Unités Commerciales (En Ts)	37	52	73,0%	0,2%	0,0%	70,3%	50	0,1%
Mathématiques	1 976	46	44,1%	10,4%	5,3%	36,6%	44	10,5%
Mécanique Agricole	*	45	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45	0,0%
Mécanique Automobile	*	49	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	53	0,0%
Négociation et Relation Client (En Ts)	19	49	52,6%	0,1%	5,3%	52,6%	50	0,0%
Numérique et Sciences Informatiques	10	27	20,0%	0,1%	80,0%	0,0%	36	0,0%

(Suite)

Discipline Poste	Eff.	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Occitan Histoire-Géographie	7	46	42,9%	0,0%	0,0%	28,6%	48	0,0%
Occitan - Langue d'Oc	23	44	65,2%	0,1%	8,7%	17,4%	44	0,0%
Occitan Lettres	9	50	66,7%	0,0%	0,0%	55,6%	49	0,0%
Optique (De Précision, Lunetterie, Composants)	7	42	57,1%	0,0%	0,0%	14,3%	44	0,0%
Philosophie	211	46	44,1%	1,1%	10,4%	42,7%	45	1,2%
Physique et Électricité Appliquée	51	53	15,7%	0,3%	2,0%	74,5%	53	0,2%
Portugais	*	49	75,0%	0,0%	0,0%	50,0%	46	0,0%
Prothèse Orthèse	*	37	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	43	0,0%
Russe	7	46	85,7%	0,0%	0,0%	28,6%	48	0,0%
Sciences de la Vie et de la Terre	931	46	65,6%	4,9%	5,8%	36,5%	44	4,8%
Sciences Économiques et Sociales	219	46	54,8%	1,1%	8,2%	50,7%	44	1,3%
Sciences et Techniques Industrielles (CPGE)	20	48	10,0%	0,1%	5,0%	60,0%	47	0,1%
Sciences et Techniques Médico-Sociales	105	46	82,9%	0,6%	2,9%	41,0%	47	0,4%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie des Constructions	50	48	18,0%	0,3%	0,0%	46,0%	48	0,2%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie Électrique	67	51	4,5%	0,4%	6,0%	70,1%	51	0,4%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie Informatique	50	52	4,0%	0,3%	2,0%	72,0%	50	0,3%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur Option Ingénierie Mécanique	121	52	5,0%	0,6%	0,8%	71,1%	51	0,8%
Sciences Naturelles - Sciences Physiques	*	54	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	51	0,0%
Sciences Physiques et Chimiques	1 040	46	41,6%	5,5%	4,1%	37,6%	45	5,6%
Son et Vidéo	*	30	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50	0,0%
Tahitien	*	55	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	55	0,0%
Techniques Hospitalières	*	54	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	51	0,0%
Technologie	502	49	20,5%	2,6%	3,2%	56,6%	48	2,5%
<b>Total : Disciplines Générales et Technologiques</b>	<b>15 424</b>	<b>47</b>	<b>60,0%</b>	<b>80,9%</b>	<b>5,7%</b>	<b>42,0%</b>	<b>45</b>	<b>81,2%</b>
Enseignant 1er degré de l'Éducation Spécialisée	*	48	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	46	0,2%
Enseignant 1er degré Spécialisé	62	48	74,2%	0,3%	1,6%	37,1%	47	0,2%
Lettres Éducation Musicale	*	63	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%	61	0,0%
Lettres Espagnol	*	42	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	52	0,0%
Lettres Histoire Géographie	*	57	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	57	0,0%
Mathématiques et Éducation Musicale	*	62	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	61	0,0%
Mathématiques - Sciences Physiques	8	60	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%	60	0,0%
Sciences Naturelles, Physique, Technologie	*	52	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	54	0,0%
Technologie : Construction Mécanique	6	61	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%	60	0,0%
<b>Total : Disciplines PEGC</b>	<b>89</b>	<b>51</b>	<b>60,7%</b>	<b>0,5%</b>	<b>1,1%</b>	<b>51,7%</b>	<b>48</b>	<b>0,5%</b>
Arts de la Photographie	*	51	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	47	0,0%
Arts Du Bois	*	52	25,0%	0,0%	0,0%	75,0%	50	0,0%
Arts Du Métal	*	30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44	0,0%
Arts Graphiques	*	46	40,0%	0,0%	20,0%	60,0%	46	0,0%
Biotechnologies - Santé Environnement	247	47	85,0%	1,3%	2,8%	39,3%	45	1,5%
Boulangerie	*	44	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	45	0,0%
Cinéma et Photographie	*	35	75,0%	0,0%	50,0%	25,0%	51	0,0%
Coiffure	22	51	86,4%	0,1%	0,0%	59,1%	49	0,1%
Composition de la Forme Imprimante	*	53	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%	49	0,0%
Conducteurs d'Engins de Travaux Publics	*	43	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	49	0,0%
Conducteurs Routiers	23	50	4,3%	0,1%	0,0%	47,8%	50	0,1%
Construction et Réparation En Carrosserie	15	46	0,0%	0,1%	6,7%	20,0%	47	0,1%
Cycles et Motocycles	*	42	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	47	0,0%
Dessin d'Art Appliqué Aux Métiers	23	45	56,5%	0,1%	13,0%	30,4%	46	0,1%
Ébénisterie	*	60	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	51	0,0%
Ébénisterie d'Art	*	44	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	48	0,0%
Economie et Gestion Option Commerce et Vente	300	48	63,0%	1,6%	1,3%	50,3%	47	1,5%
Economie et Gestion Option Communication et Organisation	28	50	92,9%	0,1%	0,0%	53,6%	50	0,0%
Economie et Gestion Option Comptabilité et Gestion	21	54	81,0%	0,1%	0,0%	76,2%	52	0,0%
Economie et Gestion Option Gestion et Administration	143	50	69,2%	0,7%	4,2%	58,7%	50	1,1%
Economie et Gestion Option Transport Logistique	41	50	53,7%	0,2%	0,0%	56,1%	46	0,1%
Enseignements Artistiques et Arts Appliqués	112	48	70,5%	0,6%	4,5%	47,3%	47	0,6%
Enseignes Lumineuses	*	47	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	49	0,0%
Équipement Ménager et Collectivités (Maemc)	*	61	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	55	0,0%
Esthétique Cosmétique	15	48	100,0%	0,1%	0,0%	40,0%	43	0,1%
Ferronnerie d'Art	*	57	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	44	0,0%
Fleuriste	*	45	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	49	0,0%

(Suite)

Discipline Poste	Eff.	Age moy. Aca.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Part des moins de 30 ans	Part des 50 ans et plus	Age moy. Fra.	Poids Fra.
Génie Chimique	7	47	42,9%	0,0%	0,0%	42,9%	48	0,0%
Génie Civil Construction et Économie	33	47	21,2%	0,2%	0,0%	42,4%	49	0,2%
Génie Civil Construction et Réalisation	40	50	2,5%	0,2%	0,0%	45,0%	49	0,2%
Génie Électrique : Électronique	47	50	2,1%	0,2%	2,1%	53,2%	49	0,2%
Génie Électrique Option Électrotechnique	99	50	6,1%	0,5%	4,0%	54,5%	49	0,6%
Génie Industriel Bois	47	47	2,1%	0,2%	2,1%	40,4%	47	0,3%
Génie Industriel des Plastiques et Composites	6	51	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	48	0,0%
Génie Industriel des Structures Métalliques	36	48	2,8%	0,2%	2,8%	44,4%	48	0,2%
Génie Industriel Option Optique Lunetterie	*	49	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	43	0,0%
Génie Industriel Textiles et Cuirs	33	49	97,0%	0,2%	0,0%	51,5%	49	0,2%
Génie Mécanique Construction	51	48	0,0%	0,3%	2,0%	45,1%	49	0,3%
Génie Mécanique Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés	41	50	2,4%	0,2%	0,0%	51,2%	49	0,2%
Génie Mécanique - Maintenance de Véhicules	72	48	0,0%	0,4%	1,4%	48,6%	46	0,4%
Génie Mécanique Productique	17	51	0,0%	0,1%	0,0%	64,7%	48	0,1%
Génie Thermique	57	49	0,0%	0,3%	0,0%	45,6%	48	0,2%
Horticulture	31	48	45,2%	0,2%	3,2%	45,2%	47	0,1%
Hôtellerie Option Services et Commercialisation	57	47	38,6%	0,3%	0,0%	38,6%	47	0,3%
Hôtellerie Option Techniques Culinaires	64	48	15,6%	0,3%	0,0%	45,3%	47	0,3%
Industrie Du Cuir et de la Chaussure	*	58	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	49	0,0%
Industries Graphiques	*	49	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	48	0,0%
Lettres Allemand	*	59	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	51	0,1%
Lettres Anglais	208	49	87,0%	1,1%	4,3%	52,9%	48	1,2%
Lettres Espagnol	97	45	84,5%	0,5%	5,2%	32,0%	42	0,3%
Lettres Histoire Géographie	463	46	64,8%	2,4%	4,1%	35,9%	46	2,3%
Maçonnerie Gros Oeuvre	*	55	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	46	0,0%
Maintenance des Aéronefs	*	47	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	48	0,0%
Maintenance des Bateaux de Plaisance	*	45	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	49	0,0%
Maroquinerie	*	58	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	43	0,0%
Mathématiques - Sciences Physiques	377	47	33,7%	2,0%	5,6%	42,4%	47	1,9%
Mécanique Agricole	8	42	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	48	0,0%
Métier de l'Eau	*	48	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	54	0,0%
Microtechnique	*	45	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	47	0,0%
Optique (De Précision, Lunetterie, Composants)	*	50	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	45	0,0%
Pâtisserie	11	50	9,1%	0,1%	0,0%	54,5%	48	0,1%
Peinture - Revêtements	26	50	15,4%	0,1%	0,0%	53,8%	49	0,2%
Plâtrerie	*	61	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	49	0,0%
Prothèse Dentaire	*	50	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	47	0,0%
Réparation et Revêtement En Carrosserie	*	38	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45	0,0%
Sciences et Techniques Médico-Sociales	129	46	95,3%	0,7%	5,4%	38,8%	46	0,6%
Sécurité et Prévention	14	48	21,4%	0,1%	0,0%	50,0%	46	0,1%
Sellier Garnisseur	8	46	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	48	0,0%
Tailleur de Pierres	*	46	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	46	0,0%
Tapisserie Couture Décor	*	45	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	51	0,0%
Tapisserie Garniture Décor	*	60	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	49	0,0%
Techni-Verriers	*	53	0,0%	0,0%	0,0%	80,0%	49	0,0%
Traitement Thermique et Électroplastie	*	54	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	46	0,0%
<b>Total : Disciplines Professionnelles</b>	<b>3 156</b>	<b>48</b>	<b>51,9%</b>	<b>16,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>45,2%</b>	<b>47</b>	<b>16,4%</b>
<b>Total Général</b>	<b>19 070</b>	<b>47</b>	<b>58,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>5,2%</b>	<b>42,3%</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

Source : PIAD, données au 31/11/2021

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

Personnels du 2<sup>nd</sup> degré

Tableaux I.3.3 Répartition des personnels du 2<sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par type d'établissement

	Collèges (yc SEGPA)			Lycées (yc SGT)			Lycées prof. (yc SEP et EREA)			Zones remplacement			Services administratifs			Autres établissements		
	Tot. Acad.	Femmes % Acad.	Femmes % France	Tot. Acad.	Femmes % Acad.	Femmes % France	Tot. Acad.	Femmes % Acad.	Femmes % France	Tot. Acad.	Femmes % Acad.	Femmes % France	Tot. Acad.	Femmes % Acad.	Femmes % France	Tot. Acad.	Femmes % Acad.	Femmes % France
AC1D	*	80,0%	82,1%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%
AC2D	496	55,2%	53,8%	235	56,2%	51,5%	395	52,9%	48,8%	120	57,5%	50,4%	*	100,0%	56,1%	-	*	0,0%
AE Enseignement privé	11	72,7%	66,4%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	1	100,0%	80,0%
Assistant d'éducation	1 579	60,8%	62,1%	758	57,4%	57,8%	184	52,2%	55,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%
Ass LV	*	100,0%	77,1%	*	80,0%	74,7%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	12	66,7%	86,6%
C Ass ETRA	38	78,9%	77,0%	69	65,2%	74,8%	*	0,0%	69,3%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	54	88,9%	86,2%
Chargé d'enseignement EPS EN	13	38,5%	*	5	20,0%	*	-	*	*	*	0,0%	*	-	*	*	1	0,0%	*
ConseillerS PX Education	-	*	0,0%	*	100,0%	80,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	*	100,0%	67,5%	-	*	0,0%
Conseiller RECT VICE RECT	-	*	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*	*	0,0%	*	-	*	*
CTAL 2D	56	75,0%	61,1%	25	60,0%	59,7%	11	54,5%	57,5%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%
CTAL 2PR	*	40,0%	57,6%	*	0,0%	65,8%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%
MA Enseignement privé	252	67,5%	61,6%	169	62,1%	59,1%	116	44,0%	57,8%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	19	68,4%	59,4%
Maître auxiliaire	11	90,9%	65,5%	*	50,0%	61,6%	6	83,3%	54,8%	-	*	0,0%	*	100,0%	63,6%	-	*	0,0%
Maître d'internat	7	57,1%	57,1%	*	0,0%	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	10	100,0%	87,2%	1 314	88,1%	91,8%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	1 099	91,4%	94,0%
Professeur Agrégé Enseignement privé EN	20	70,0%	*	77	49,4%	*	*	0,0%	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*
Professeur CERT Enseignement privé EN	1 043	73,8%	*	740	65,7%	*	16	43,8%	*	-	*	*	-	*	*	9	77,8%	*
Pprofesseur contractuel	-	*	*	*	60,0%	*	-	*	*	-	*	*	29	51,7%	*	14	21,4%	*
Professeur des écoles Enseignement privé EN	29	62,1%	*	*	100,0%	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*
Professeur EPS Enseignement privé EN	150	35,3%	*	35	31,4%	*	29	31,0%	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*
Professeur agrégé EN	550	60,2%	*	1 434	49,4%	*	17	70,6%	*	101	60,4%	*	9	55,6%	*	2	50,0%	*
Professeur Certifié EN	5 466	66,9%	*	3 039	58,0%	*	61	63,9%	*	648	61,6%	*	45	73,3%	*	3	100,0%	*
Professeur de chaire supérieure EN	-	*	*	74	39,2%	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*
Professeur des écoles EN	340	66,5%	*	-	*	*	15	66,7%	*	-	*	*	6	50,0%	*	22	59,1%	*
Professeur Enseignement général Collège EN	18	27,8%	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*
Professeur EPS EN	733	44,5%	*	165	42,4%	*	120	40,0%	*	51	37,3%	*	*	100,0%	*	11	27,3%	*
Professeur Lycée Pro. EN	88	53,4%	*	31	45,2%	*	1 999	50,4%	*	70	40,0%	*	12	83,3%	*	3	66,7%	*
Surveillant Lycée Pro. Enseignement privé EN	9	66,7%	*	16	56,3%	*	439	63,8%	*	-	*	*	-	*	*	-	*	*
Surveillant d'externat	*	100,0%	55,2%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%	-	*	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>10 932</b>	<b>63,8%</b>	<b>65,3%</b>	<b>8 204</b>	<b>61,3%</b>	<b>62,6%</b>	<b>3 413</b>	<b>52,2%</b>	<b>53,4%</b>	<b>991</b>	<b>58,1%</b>	<b>57,9%</b>	<b>111</b>	<b>67,6%</b>	<b>77,8%</b>	<b>1 250</b>	<b>88,6%</b>	<b>90,3%</b>
Poids académique	43,9%			32,9%			13,7%			4,0%			0,4%			5,0%		
Poids France	42,0%			33,9%			12,3%			4,6%			1,0%			6,2%		

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Personnels ATSS

Tableaux I.3.4 Répartition des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par type d'établissement

		Collèges (yc SEGPA)		Lycées (yc SGT)		Lycées prof. (yc SEP et EREA)		Services administratifs		Autres établissements		Total	
		Eff.	% Femmes	Eff.	% Femmes	Eff.	% Femmes	Eff.	% Femmes	Eff.	% Femmes	Eff.	% Femmes
Catégorie A dont	INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	178	97,2%	72	90,3%	19	100,0%	2	100,0%	15	86,7%	286	95,1%
	ATTACHES ADM ETAT	112	66,1%	84	63,1%	17	58,8%	82	63,4%	94	59,6%	389	63,0%
	CDD SUPPL	53	90,6%	48	87,5%	9	88,9%	30	86,7%	40	97,5%	180	90,6%
	ASSI SERV SOCI ADMI ETAT							10	100,0%	96	96,9%	106	97,2%
	<b>Total Cat. A</b>	<b>358</b>	<b>86,3%</b>	<b>241</b>	<b>77,6%</b>	<b>47</b>	<b>83,0%</b>	<b>260</b>	<b>60,4%</b>	<b>333</b>	<b>82,9%</b>	<b>1 239</b>	<b>78,1%</b>
Catégorie B dont	SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	154	82,5%	166	86,1%	22	90,9%	190	83,2%	211	87,7%	743	85,2%
	TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP			42	59,5%			34	14,7%			76	39,5%
	<b>Total Cat. B</b>	<b>154</b>	<b>82,5%</b>	<b>210</b>	<b>81,0%</b>	<b>22</b>	<b>90,9%</b>	<b>224</b>	<b>72,8%</b>	<b>212</b>	<b>87,7%</b>	<b>822</b>	<b>81,0%</b>
Catégorie C dont	ADJAENES	275	93,1%	221	90,5%	35	94,3%	187	89,3%	334	91,0%	1052	91,3%
	ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP			145	64,8%			110	34,5%	676	58,0%	931	56,3%
	<b>Total Cat. C</b>	<b>280</b>	<b>92,9%</b>	<b>372</b>	<b>80,6%</b>	<b>38</b>	<b>89,5%</b>	<b>298</b>	<b>69,1%</b>	<b>1 058</b>	<b>69,1%</b>	<b>2 046</b>	<b>74,8%</b>
<b>Total</b>		<b>792</b>	<b>87,9%</b>	<b>823</b>	<b>79,8%</b>	<b>107</b>	<b>86,9%</b>	<b>782</b>	<b>67,3%</b>	<b>1 603</b>	<b>74,4%</b>	<b>4 107</b>	<b>77,1%</b>
Poids académique		19,3%		20,0%		2,6%		19,0%		39,0%		100,0%	
Poids France		20,5%		19,6%		3,9%		19,2%		36,8%		100,0%	

Source : PIAD, données au 30/11/2021

### c) Les effectifs AED et AESH

En 2021, l'académie compte 2 546 assistants d'éducation auxiliaires (AED) et 6 117 accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

Tableaux I.3.5 Caractéristiques et répartition des AED dans l'académie de Montpellier en 2021

AED		Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Total Académie
<b>1er degré</b>	AED en préprofessionnalisation Master 1 1er degré						
	AED en préprofessionnalisation Niveau L2 1er degré						
	AED en préprofessionnalisation Niveau L3 1er degré						
	Assistant d'éducation 1er degré		*	*			17
	Assistant pédagogique 1er degré		10				10
<b>S/total 1er degré</b>			<b>12</b>	<b>15</b>			<b>27</b>
<b>2nd degré</b>	AED en préprofessionnalisation Master 1 2nd degré						
	AED en préprofessionnalisation Niveau L2 2nd degré		*	19		*	24
	AED en préprofessionnalisation Niveau L3 2nd degré		*	*		9	17
	AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel COVID		6	*		*	11
	Assistant d'éducation 2nd degré	212	483	788	38	297	1818
	Assistant d'éducation internat fille	54	58	111	21	58	302
	Assistant d'éducation internat garçon	49	57	93	32	68	299
	Assistant de prévention et sécurité	*	9	*	*	*	20
	Assistant pédagogique		*	*		13	28
<b>S/total 2nd degré</b>		<b>316</b>	<b>621</b>	<b>1042</b>	<b>92</b>	<b>448</b>	<b>2519</b>
<b>Total AED</b>		<b>316</b>	<b>633</b>	<b>1057</b>	<b>92</b>	<b>448</b>	<b>2546</b>
<b>(%)</b>		<b>12,4%</b>	<b>24,9%</b>	<b>41,5%</b>	<b>3,6%</b>	<b>17,6%</b>	<b>100,0%</b>

Source : PIAD, données au 31/11/2021

Tableaux I.3.6 Caractéristiques et répartition des AESH dans l'académie de Montpellier en 2021

AESH		Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Total Académie
<b>1er degré</b>	Accompagnant élèves situation de handicap collectif 1D	23	*	39	29	*	99
	Accompagnant élèves situation de handicap individuel 1D	88	760	58	21	98	1025
	Accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1D	194	457	1425	33	331	2440
	Accompagnant enseignant situation handicap 1ED			*			*
	AESH en PIAL premier degré	*	30	20	*	53	111
	aide individuelle premier degré				11	6	17
<b>S/total 1er degré</b>		<b>312</b>	<b>1248</b>	<b>1544</b>	<b>95</b>	<b>495</b>	<b>3694</b>
<b>2nd degré</b>	Accompagnant élèves situation de handicap collectif 2D	26		43	20	*	90
	Accompagnant élèves situation de handicap individuel 2D	63	19	55	11	16	164
	Accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2D	69	189	702	25	142	1127
	Accompagnant enseignant situation handicap 2ED		8	5			13
	AESH en PIAL second degré		104	113		133	350
	AESH exerçant des fonctions de référent	*			*		*
aide individuelle second degré				*	*	9	
<b>S/total 2nd degré</b>		<b>159</b>	<b>320</b>	<b>918</b>	<b>65</b>	<b>293</b>	<b>1755</b>
<b>Inter-dégré</b>	AESH en PIAL inter-dégré	216	35	192		225	668
<b>S/total Inter-dégré</b>		<b>216</b>	<b>35</b>	<b>192</b>		<b>225</b>	<b>668</b>
<b>Total AESH</b>		<b>687</b>	<b>1603</b>	<b>2654</b>	<b>160</b>	<b>1013</b>	<b>6117</b>
<b>(%)</b>		<b>11,2%</b>	<b>26,2%</b>	<b>43,4%</b>	<b>2,6%</b>	<b>16,6%</b>	<b>100,0%</b>

Source : PIAD, données au 31/11/2021

## I.4 Les positions d'activité par filière

Les agents sont principalement en activité :

- 88,5% des personnels de direction et d'inspection (+2,4 points par rapport au national) ;
- 84,4% des personnels d'éducation et d'orientation (-10,7 points par rapport au national) ;
- 65,2% des personnels ATSS ;  
Notons que 31,6% de ces agents ATSS sont gérés dans l'académie mais payés ailleurs
- 86,7% des personnels du 1<sup>er</sup> degré (-5,5 points par rapport au national) ;
- 74,4% des personnels du 2<sup>nd</sup> degré (-2,7 points par rapport au national).

### Personnels de direction et d'inspection

Tableaux I.4.1 Position d'activité des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Type personnel	Code	Position	Eff. Acad.	Age moyen	% Aca.	% Fra.
Personnel de direction et d'inspection	ACI01	En activité	601	53,3	88,5%	86,1%
	C118	Payé dans la base mais géré dans une autre base	51	53,4	7,5%	5,8%
	DES06	Détachement entrant/sortant pour stage ou scolarité avant titularisation emploi de l'État, d'une collect. territ. ou d'un EPA, ou prépa à un concours	18	46,1	2,7%	5,3%
		Autres	9		0,3%	1,9%
<b>Total Personnel de direction et d'inspection</b>			<b>679</b>	<b>53,1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>99,9 %</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

### Personnels d'éducation et d'orientation

Tableaux I.4.2 Position d'activité des personnels de d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Type personnel	Code	Position	Eff. Acad.	Age moyen	% Aca.	% Fra.
Personnel d'éducation et d'orientation	C101	En activité	734	49,6	84,4%	95,1%
	C102	Personnel non titulaire: absence de période interruptive	132	38,0	15,2%	4,5%
		Autres	4		0,5%	0,3%
<b>Total Personnel d'éducation et d'orientation</b>			<b>870</b>	<b>47,8</b>	<b>100,0 %</b>	<b>99,8 %</b>

### Personnels ATSS

Tableaux I.4.3 Position d'activité des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Type personnel	Code	Position	Eff. Acad.	Age moyen	% Aca.	% Fra.
ATSS	C101	En activité	2 686	48,8	65,2%	68,4%
	C117	Géré dans la base mais payé ailleurs	1 302	48,5	31,6%	26,1%
	C118	Payé dans la base mais géré dans une autre base	113	47,2	2,7%	0,7%
	DES01	Détachement entrant/sortant sur demande auprès d'une administration, d'un office ou d'un établissement public de l'Etat conduisant à pension	15	53,5	0,4%	0,4%
		Autres	4		0,1%	0,1%
<b>Total ATSS</b>			<b>4 120</b>	<b>48,7</b>	<b>100,0 %</b>	<b>95,9 %</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Personnels du 1<sup>er</sup> degré

Tableaux I.4.4 Position d'activité des personnels du 1<sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Type personnel	Code	Position	Eff. Acad.	Age moyen	% Aca.	% Fra.
Personnel 1er degré	C101	En activité	16 790	44,5	86,7%	92,2%
	C117	Géré dans la base mais payé ailleurs	2 233	45,9	11,5%	5,4%
	C102	Personnel non titulaire: absence de période interruptive	264	33,3	1,4%	1,9%
	C700	Congé parental	63	35,1	0,3%	0,3%
		Autres	8		0,0%	0,1%
<b>Total Personnel 1er degré</b>			<b>19 358</b>	<b>44,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Personnels du 2<sup>nd</sup> degré

Tableaux I.4.5 Position d'activité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support

Type personnel	Code	Position	Eff. Acad.	Age moyen	% Aca.	% Fra.
Personnel 2nd degré	C101	En activité	18 522	47,5	74,4%	77,1%
	C117	Géré dans la base mais payé ailleurs	3 833	35,5	15,4%	16,3%
	C102	Personnel non titulaire: absence de période interruptive	1 991	39,9	8,0%	4,5%
	C118	Payé dans la base mais géré dans une autre base	480	45,0	1,9%	1,8%
	C700	Congé parental	52	35,9	0,2%	0,2%
		Autres	23	0,0	0,1%	0,1%
<b>Total Personnel 2nd degré</b>			<b>24 901</b>	<b>44,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021



# Chapitre II – Les emplois et la masse salariale

[II.1 Les délégations d'emploi](#)

[II.2 Les personnels rémunérés par département](#)

[II.3 Les rémunérations par filière](#)

## Les chiffres clés

Les délégations d'emploi : 39 913,5 ETP (+0,4% d'évolution annuelle)

- BOP 140 : 13 776,4 ETP (+0,7%) ;
- BOP 141 : 18 120,5 ETP (+0,3%) ;
- BOP 230 : 2 765,4 ETP (+0,0%) ;
- BOP 214 : 755,7 ETP (+1,1%) ;
- BOP 139 : 4 495,5 ETP (+0,3%).

Les personnels rémunérés : 48 760 agents

- BOP 140 : 14 325 agents ;
- BOP 141 : 18 790 agents ;
- BOP 230 : 9 885 agents ;
- BOP 214 : 864 agents ;
- BOP 139 : 4 896 agents.

Les rémunérations brutes annuelles moyennes :

- Professeurs des écoles du 1<sup>er</sup> degré : entre 32 952 € en Lozère et 34 189€ dans l'Aude
- 2<sup>nd</sup> degré public (et privé) :
  - Professeur certifié : 36 101 € (privé : 33 346€)
  - Professeur agrégé : 44 424 € (privé : 43 805€)
  - Professeur d'EPS : 36 832 € (privé : 33 289€)
  - PEGC : 44 817 €
- Personnels DIEO :
  - Direction : 51 340 €
  - Inspection : 51 115 €
  - Education : 36 439 €
- Personnels ATSS :
  - AAE : 34 976 €
  - SAENES : 24 292 €
  - ADJAENES : 21 931 €

Chapitre élaboré en partenariat avec la Division des affaires financières (DAF) et le Pôle Organisation scolaire – Contrôle de gestion.

**Sources :**

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

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

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

- **Onglet « Rémunérations » au 30 novembre 2021.**

Champs :

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

- **Délégations d'emploi :** Piad Univers Polca
- **Personnels rémunérés par département :** Piad Univers Polca

Données de la paye de janvier 2022, hors Andorre.

- **Rémunérations par filière :** Polca Aca – Bulletin de salaire.

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

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

Champs :

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

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

**Notation :**

ND : Donnée non disponible.

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

# Chapitre II. Les emplois budgétaires et la masse salariale

## II.1 Les délégations d'emplois

### a) La délégation des emplois et la ventilation entre programmes

En 2021, la délégation d'emplois de l'académie de Montpellier est de 39 913,5 ETP.

La répartition de la délégation d'emplois par BOP (y compris la dotation des emplois d'Andorre) est :

- 13 776,4 ETP pour l'enseignement scolaire public du 1er degré (BOP 140) (+0,7% d'évolution annuelle) ;
- 18 120,5 ETP pour l'enseignement scolaire public du 2nd degré (BOP 141) (+0,3%) ;
- 2 765,4 ETP pour la vie de l'élève (BOP 230) (+0%) ;
- 755,7 ETP pour le soutien de la politique de l'Education Nationale (BOP 214) (+1,1%) ;
- 4 499,5 ETP pour l'enseignement privé du 1er et du 2nd degré sous contrat avec l'Etat (BOP 139) (+0,3%).

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

Tableau II.1.1 : Délégation des emplois par BOP dans l'académie de Montpellier, en 2021 et évolution sur 3 ans

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

Source : SAGAP – Pdad Univers Polca - Traitement : SAIP

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

Tableau II.1.2 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en 2021

BOP 140	2019	2020	2021	%	Evol. Annuelle
Enseignants et psychologues du 1 <sup>er</sup> degré	13 330,2	13 391,8	13 411,1	97,3%	0,1%
Enseignants alternants					
Assistants étrangers	39,0	39,0	39,0	0,3%	0,0%
Professeurs des écoles stagiaires	236,7	193,3	263,3	1,9%	36,2%
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré et Conseillers pédagogiques départementaux	7,0	7,0	7,0	0,1%	0,0%
Personnels d'inspection	56,0	56,0	56,0	0,4%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>13 668,8</b>	<b>13 687,2</b>	<b>13 776,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,7%</b>

Source : SAGAP – Pdad Univers Polca - Traitement : SAIP

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

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

Tableau II.1.3 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré » dans l'académie de Montpellier en 2021

BOP 141	2019	2020	2021	%	Evol. Annuelle
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	401,0	401,0	401,0	2,2%	0,0%
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré titulaires					
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré non titulaires	15 136,7	15 077,0	15 121,3	83,4%	0,3%
Enseignants alternants					
Vacataires 200 heures	0,0	0,0	0,0		
Professeurs stagiaires	446,7	436,0	436,0	2,4%	0,0%
Assistants étrangers	76,0	76,0	76,0	0,4%	0,0%
Personnels administratifs et TOS CIO	1 124,5	1 124,5	1 131,2	6,2%	0,6%
Vacations et suppléances administratifs	5,0	5,0	5,0	0,0%	0,0%
Personnels d'orientation	145,0	145,0	145,0	0,8%	0,0%
Personnels de laboratoire	208,0	208,0	208,0	1,1%	0,0%
Vacations et suppléances laboratoire	3,0	3,0	3,0	0,0%	0,0%
Personnels d'inspection	74,0	74,3	75,3	0,4%	1,3%
Personnels de direction	507,3	508,7	510,7	2,8%	0,4%
Cadres administratifs et techniques	8,0	8,0	8,0	0,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>18 135,2</b>	<b>18 066,5</b>	<b>18 120,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3%</b>

Source : SAGAP – Pdad Univers Polca - Traitement : SAIP

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

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

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

Tableau II.1.4 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en 2021

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

Source : SAGAP, Pdad Univers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotations 2020 et 2021 hors moyens COVID exceptionnels.

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

Tableau II.1.5 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en 2021

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

Source : SAGAP – Pdad Univers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotation 2020 hors moyens COVID exceptionnels ;

Dotation 2021 hors moyens COVID exceptionnels et hors personnels DRAJES.

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

Tableau II.1.6 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 139 « Enseignement scolaire privé du 1er et du 2nd degrés » sous contrat dans l'académie de Montpellier en 2021

BOP 139	2019	2020	2021	%	Evol. Annuelle
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	1 433,4	1 438,6	1 447,4	32,2%	0,6%
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	2 961,0	2 972,1	2 983,8	66,4%	0,4%
Enseignants alternants					
Professeurs enseignants stagiaires	73,1	70,0	64,3	1,4%	-8,1%
<b>TOTAL</b>	<b>4 467,4</b>	<b>4 480,7</b>	<b>4 495,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3%</b>

Source : SAGAP – Pdad Univers Polca - Traitement : SAIP

NB : Dotations 2020 et 2021 hors moyens COVID exceptionnels.

## II.2 Les personnels rémunérés par département

### a) Les personnels rémunérés et la ventilation entre programmes

Tableau II.2.1 : Ventilation des effectifs recensés dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par BOP et par département (hors Andorre)

Budgets opérationnels de programme (BOP)	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie
139 : Enseignement privé 1er et 2nd degrés	360	1 590	1 751	483	712	<b>4 896</b>
140 : Enseignement scolaire public 1er degré	1 832	3 757	5 909	465	2 362	<b>14 325</b>
141 : Enseignement scolaire public 2nd degré	2 382	4 738	8 044	496	3 130	<b>18 790</b>
214 : Soutien de la politique de l'éducation nationale	65	99	603	34	63	<b>864</b>
230 : Vie de l'élève	1 154	2 546	4 186	311	1 688	<b>9 885</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 793</b>	<b>12 730</b>	<b>20 493</b>	<b>1 789</b>	<b>7 955</b>	<b>48 760</b>

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

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

Tableau II.2.2 : Ventilation des effectifs du BOP 140 « Enseignement public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
Professeur des écoles	1 790	3 642	5 685	453	2 278	<b>13 848</b>	84%	45	13%
Psychologue Education Nationale contractuel	18	30	62	*	26	<b>139</b>	88%	52	6%
Enseignant alternant 1er degré	8	34	70	*	18	<b>131</b>	93%	32	9%
Enseignant alternant 1er degré	10	27	60	5	23	<b>125</b>	91%	25	100%
Inspecteur Education Nationale	*	13	20	*	8	<b>48</b>	48%	57	0%
Instituteur	*	10	7	*	7	<b>25</b>	76%	58	28%
Autre titulaire	*	*	5		*	<b>9</b>	67%	49	0%
<b>Total</b>	<b>1 832</b>	<b>3 757</b>	<b>5 909</b>	<b>465</b>	<b>2 362</b>	<b>14 325</b>	<b>84%</b>	<b>45</b>	<b>13%</b>

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

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

Tableau II.2.3 : Ventilation des effectifs du BOP 141 « Enseignement public du 2nd degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
Professeur certifié	1 199	2 343	3 813	253	1 603	9 211	64%	48	10%
Professeur des lycées professionnels	284	529	968	45	374	2 200	50%	50	6%
Professeur agrégé	246	507	1 031	21	270	2 075	53%	49	7%
Professeur d'EPS	146	273	436	34	186	1 075	43%	47	7%
Professeur des écoles	62	105	165	15	92	439	62%	47	3%
Professeur de chaire supérieure		17	49		7	73	40%	53	0%
Chargé d'Enseignement EPS	*	7	9		*	20	30%	62	10%
Professeur d'ens. général des collèges	*	*	11		*	16	31%	62	13%
<b>Total Enseignants titulaires</b>	<b>1 941</b>	<b>3 782</b>	<b>6 482</b>	<b>368</b>	<b>2 536</b>	<b>15 109</b>	<b>58%</b>	<b>49</b>	<b>8%</b>
Contractuel enseignant	169	385	540	61	240	1 395	55%	44	27%
Enseignant alternant 2nd degré	*	19	65	*	9	94	69%	27	100%
Maitre contractuel	*	6	9	*	7	22	86%	58	5%
<b>Total Enseignants non-titulaires</b>	<b>170</b>	<b>410</b>	<b>614</b>	<b>61</b>	<b>256</b>	<b>1 511</b>	<b>57%</b>	<b>43</b>	<b>31%</b>
<b>Total Enseignants</b>	<b>2 111</b>	<b>4 192</b>	<b>7 096</b>	<b>429</b>	<b>2 792</b>	<b>16 620</b>	<b>58%</b>	<b>48</b>	<b>11%</b>
Personnel de direction	63	130	207	20	76	496	48%	54	0%
Psychologue Education Nationale	12	27	46	*	*	106	80%	53	13%
Insp. D'académie/Insp.Pédag. Régional			48			48	44%	55	0%
Inspecteur de l'Education Nationale	*	*	23	*	*	27	41%	56	0%
Conseiller Principal d'Education	*	*	6	*	*	14	79%	51	0%
<b>Total Personnels DIEO</b>	<b>77</b>	<b>162</b>	<b>330</b>	<b>24</b>	<b>98</b>	<b>691</b>	<b>53%</b>	<b>54</b>	<b>2%</b>
Attaché d'Administration de l'Etat	32	56	93	*	37	221	62%	51	1%
Autres			5			5	0%	-	0%
<b>Total ATOS catégorie A</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>98</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>226</b>	<b>62%</b>	<b>51</b>	<b>2%</b>
Secrétaire administratif	37	97	131	15	60	340	85%	50	11%
Technicien de Recherche & Formation (NES)	4	11	19		8	42	57%	53	10%
<b>Total ATOS catégorie B</b>	<b>41</b>	<b>108</b>	<b>150</b>	<b>15</b>	<b>68</b>	<b>382</b>	<b>82%</b>	<b>50</b>	<b>11%</b>
Adj. Adm des Administrations de l'Etat	72	144	233	14	93	556	92%	51	14%
Adj Technique de Recherche et Formation	22	38	66	5	21	152	64%	49	16%
<b>Total ATOS catégorie C</b>	<b>94</b>	<b>182</b>	<b>299</b>	<b>19</b>	<b>114</b>	<b>708</b>	<b>86%</b>	<b>51</b>	<b>15%</b>
Contractuel administratif	27	38	71	6	21	163	89%	46	32%
<b>Contractuel administratif</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>163</b>	<b>89%</b>	<b>46</b>	<b>32%</b>
<b>Total Personnels non-enseignants</b>	<b>271</b>	<b>546</b>	<b>948</b>	<b>67</b>	<b>338</b>	<b>2 170</b>	<b>73%</b>	<b>51</b>	<b>10%</b>
<b>Total</b>	<b>2 382</b>	<b>4 738</b>	<b>8 044</b>	<b>496</b>	<b>3 130</b>	<b>18 790</b>	<b>60%</b>	<b>48</b>	<b>10%</b>

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

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

Tableau II.2.4 : Ventilation des effectifs du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
Accompagnant d'élèves en situation de handicap	689	1 630	2 702	169	1 038	6 228	93%	47	98%
Assistant d'éducation	328	647	1 087	95	475	2 632	59%	31	57%
Conseiller Principal d'Education	64	128	180	15	81	468	76%	50	7%
Infirmier EN catégorie A	37	72	105	13	45	272	95%	52	29%
Assistant Service Social Admin de l'Etat	13	20	36	4	17	90	97%	47	29%
Contractuel	8	18	24	6	14	70	69%	41	24%
Autres	15	31	52	9	18	125			
<b>Total</b>	<b>1 154</b>	<b>2 546</b>	<b>4 186</b>	<b>311</b>	<b>1 688</b>	<b>9 886</b>	<b>83%</b>	<b>43</b>	<b>79%</b>

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

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

Tableau II.2.5 : Ventilation des effectifs du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
Attaché d'Administration de l'Etat	*	6	56	*	*	72	61%	50	7%
Ingénieur d'études	*	*	48	*	*	49	27%	45	12%
Pilotage des services académiques	*	*	16	*	*	27	41%	53	0%
Ingénieur de recherche (Rech Et Form)			17			17	35%	51	18%
Conseiller Technique des Serv. Soc.	*	*	*	*	*	7	100%	57	0%
Assistant Ingénieur (Rech Et Form)			7			7	43%	49	14%
Infirmier ENES catégorie A	*	*	*	*	*	6	83%	54	0%
Autre titulaire catégorie A			9			9	0%	-	0%
<b>Total catégorie A</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>156</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>194</b>	<b>50%</b>	<b>50</b>	<b>8%</b>
Secrétaire administratif	15	37	167	6	23	248	86%	48	17%
Technicien de Recherche & Formation (NES)	*	*	29	*	*	32	16%	50	0%
Assistant Service Social Admin de l'Etat	*	*	*	*	*	9	100%	56	0%
<b>Total catégorie B</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>199</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>289</b>	<b>79%</b>	<b>49</b>	<b>14%</b>
Adj. Adm des Administrations de l'Etat	18	30	134	13	15	210	90%	51	17%
Adj Technique de Recherche et Formation	*	7	26	*	*	43	35%	55	5%
<b>Total catégorie C</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>160</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>253</b>	<b>81%</b>	<b>52</b>	<b>15%</b>
Contractuel	15	10	88	*	11	128	77%	43	21%
<b>Total non-titulaires</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>88</b>	<b>*</b>	<b>11</b>	<b>128</b>	<b>77%</b>	<b>43</b>	<b>21%</b>
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>99</b>	<b>603</b>	<b>34</b>	<b>63</b>	<b>864</b>	<b>73%</b>	<b>49</b>	<b>14%</b>
<i>Dont personnels DRAJES (AGORA)</i>	*	*	30	*	*	40	88%	46	15%

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

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

Tableau II.2.6 : Ventilation des effectifs du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés » sous contrat avec l'Etat dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département

Corps	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	Académie	% Femmes	Age moyen	% Temps partiel
Professeur des écoles	100	340	509	129	153	1 231	92%	47	13%
Maitre contractuel	17	56	81	25	39	218	90%	38	34%
Enseignant alternant 1er degré	*	*	16	*	*	24	83%	30	100%
Instituteur	*	*	*	*	*	4	0%	-	0%
<b>Total Premier degré</b>	<b>118</b>	<b>402</b>	<b>607</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>1 477</b>	<b>91%</b>	<b>46</b>	<b>17%</b>
Professeur certifié 2nd degré	135	582	668	141	296	1 822	70%	48	13%
Maitre contractuel 2nd degré	49	228	194	85	91	647	64%	42	46%
Professeur des lycées professionnels 2nd degré	31	220	97	75	50	473	64%	48	7%
Professeur d'EPS 2nd degré	18	68	77	20	34	217	35%	46	6%
Professeur agrégé 2nd degré	*	56	50	*	24	140	46%	49	8%
Professeur des écoles 2nd degré	*	26	48	*	21	100	77%	50	4%
Adjoint d'enseignement 2nd degré		*	6		*	13	77%	56	54%
Enseignant alternant 2nd degré		*	*			6	33%	29	100%
Professeur de chaire supérieure 2nd degré		*	*			1	0%	-	0%
<b>Total Second degré</b>	<b>242</b>	<b>1 188</b>	<b>1 144</b>	<b>327</b>	<b>518</b>	<b>3 419</b>	<b>65%</b>	<b>47</b>	<b>18%</b>
<b>Total</b>	<b>360</b>	<b>1 590</b>	<b>1 751</b>	<b>483</b>	<b>712</b>	<b>4 896</b>	<b>73%</b>	<b>47</b>	<b>17%</b>

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

## II.3 Les rémunérations par filière

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

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

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

### a) Les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré

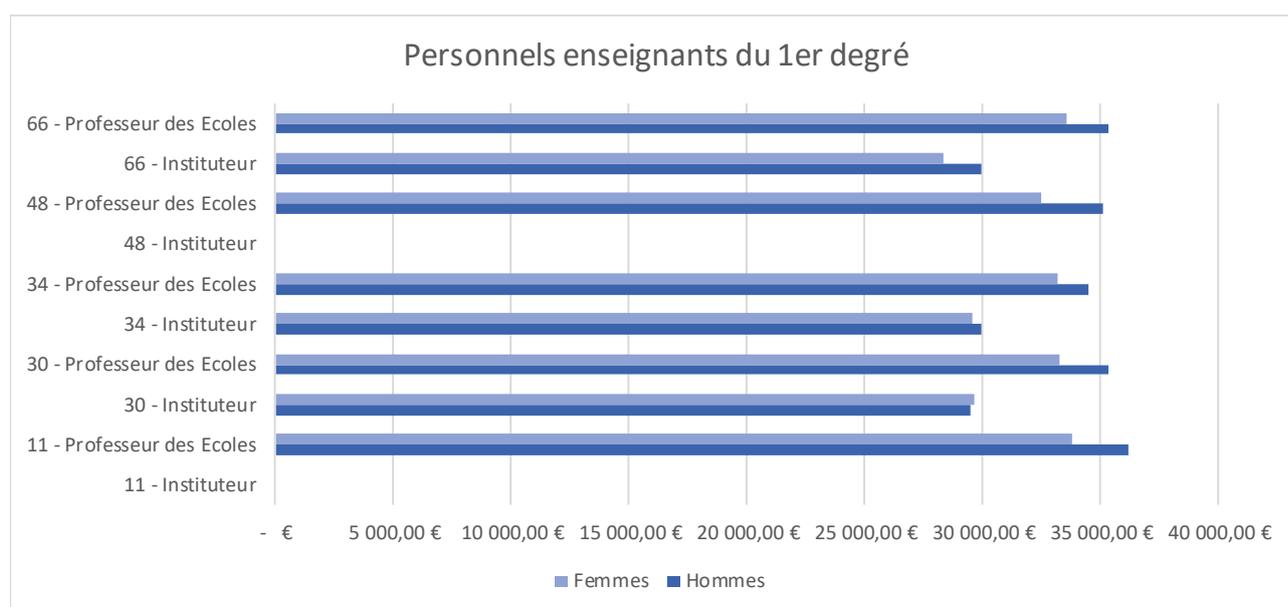
Pour les professeurs des écoles, l'indice moyen varie entre 586 en Lozère et 608 dans l'Aude ; correspondant respectivement à des rémunérations brutes annuelles de 32 952,13€ et 34 189,24€. L'évolution annuelle fluctue entre +8,1% en Lozère et +10,5% dans l'Aude. Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes varient entre – 2 586,69€ en Lozère et – 1 293,34€ dans l'Hérault.

Tableau II.3.1 : Indice et rémunération moyens des enseignants du 1er degré dans les départements de l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre

Dép.	Grade	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle					
		Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart F/H	Evol. Annuelle	
11	Instituteur												
	Professeur des Ecoles	643	659	601	629	608	630	36 157,37 €	33 795,61 €	34 189,24 €	- 2 361,76 €	10,5%	
30	Instituteur	525	533	527	533	527	533	29 521,96 €	29 634,42 €	29 634,42 €	112,46 €	-0,6%	
	Professeur des Ecoles	629	669	591	629	597	629	35 370,12 €	33 233,29 €	33 570,68 €	- 2 136,83 €	9,7%	
34	Instituteur	533	533	526	533	527	533	29 971,82 €	29 578,19 €	29 634,42 €	- 393,63 €	1,2%	
	Professeur des Ecoles	613	645	590	630	594	629	34 470,40 €	33 177,06 €	33 401,99 €	- 1 293,34 €	9,8%	
48	Instituteur												
	Professeur des Ecoles	624	629	578	620	586	630	35 088,96 €	32 502,27 €	32 952,13 €	- 2 586,69 €	8,1%	
66	Instituteur	533	533	504	459	508	459	29 971,82 €	28 341,08 €	28 566,01 €	- 1 630,74 €	0,4%	
	Professeur des Ecoles	628	645	597	631	602	630	35 313,88 €	33 570,68 €	33 851,84 €	- 1 743,20 €	10,1%	

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

Graphe II.3.1 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 1er degré de l'académie de Montpellier en 2021, par corps



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

## b) Les personnels enseignants du 2nd degré

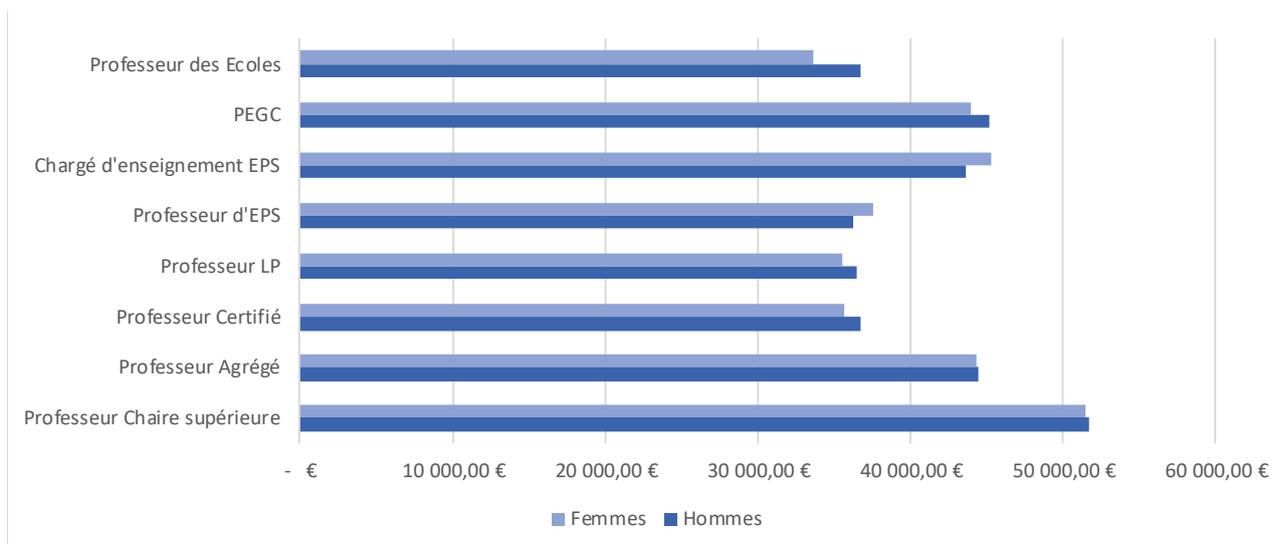
Tableau II.3.2 : Indice et rémunération moyens des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle				
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart	Evol. Annuelle
Professeur Chaire supérieure	920	890	915	825	918	881	51 733,66 €	51 452,50 €	51 621,20 €	- 281,16 €	11,5%
Professeur Agrégé	791	695	788	715	790	710	44 479,75 €	44 311,05 €	44 423,52 €	- 168,70 €	8,5%
Professeur Certifié	654	635	634	629	642	629	36 775,92 €	35 651,28 €	36 101,14 €	- 1 124,64 €	3,0%
Professeur LP	650	635	633	629	641	629	36 551,00 €	35 595,05 €	36 044,90 €	- 955,95 €	1,4%
Professeur d'EPS	646	629	668	635	655	625	36 326,07 €	37 563,18 €	36 832,16 €	1 237,11 €	1,5%
Chargé d'enseignement EPS	777	806	806	806	786	806	43 692,50 €	45 323,23 €	44 198,59 €	1 630,73 €	0,8%
PEGC	804	806	782	806	797	763	45 210,77 €	43 973,66 €	44 817,14 €	- 1 237,11 €	1,9%
Professeur des Ecoles	653	679	598	640	619	679	36 719,69 €	33 626,92 €	34 807,79 €	- 3 092,77 €	1,1%

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

Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont de -3 092,77€ pour les professeurs des écoles, de -1 237,11€ pour les PEGC, de -955,95€ pour les PLP et de -1 124,64€ pour les professeurs certifiés. Ils sont inférieurs à -300€ pour les professeurs agrégés (-168,70€) et les professeurs de chaire supérieure (-281,16€). Le corps des professeurs d'EPS est favorable aux femmes (+1 237,11€).

Graphe II.3.2 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 2nd degré de l'académie de Montpellier en 2021, par corps



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

### c) Les personnels DIEO

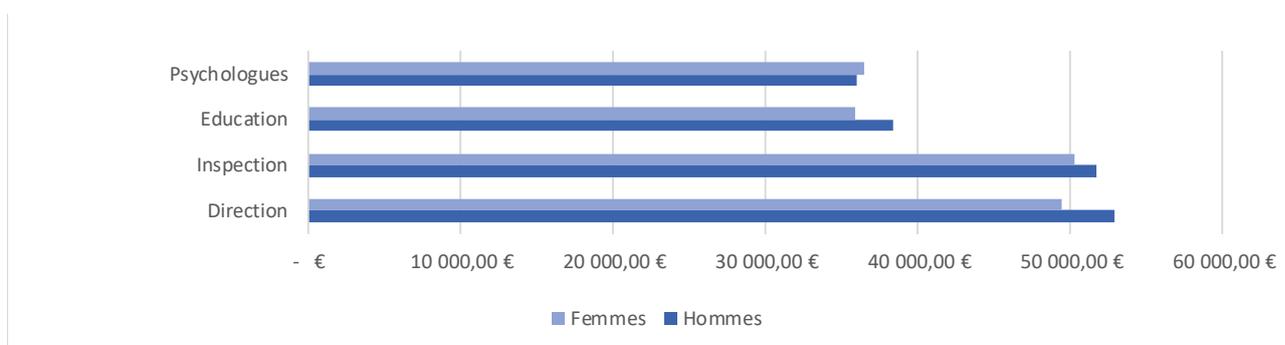
Tableau II.3.3 : Indice et rémunération moyens des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle				
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart	Evol. Annuelle
Direction	940	885	884	856	913	871	52 858,30 €	49 484,37 €	51 340,03 €	- 3 373,93 €	1,4%
Inspection	920	830	894	830	909	830	51 733,66 €	50 271,62 €	51 115,10 €	- 1 462,04 €	10,9%
Education	682	673	637	629	648	664	38 350,43 €	35 819,98 €	36 438,53 €	- 2 530,45 €	2,4%
Psychologues	641	629	649	624	647	624	36 044,90 €	36 494,76 €	36 382,30 €	449,86 €	3,2%

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

Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont de -3 373,93€ pour les personnels de direction, de - 2 530,45€ pour les personnels d'éducation (y compris AESH), de -1 462,04 parmi les inspecteurs. Ils sont favorables aux femmes dans le corps des Psychologues EN (+449,86€).

Graphes II.3.3 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels DIEO de l'académie de Montpellier en 2021, par corps



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

## d) Les personnels ATSS

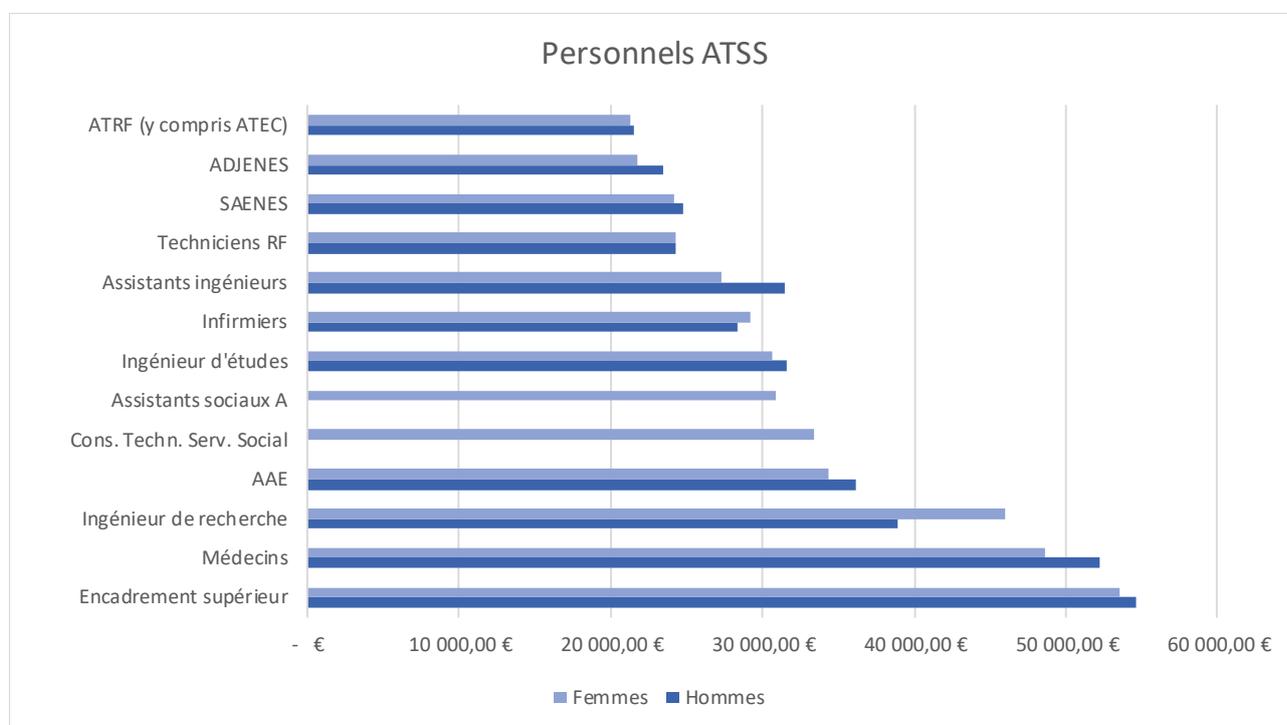
Tableau II.3.4 : Indice et rémunération moyens des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle				
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart	Evol. Annuelle
<b>Catégorie A</b>											
Encadrement supérieur	972	890	952	972	964	925	54 657,74 €	53 533,09 €	54 207,88 €	- 1 124,64 €	3,9%
Médecins	929	792	864	830	867	830	52 239,75 €	48 584,66 €	48 753,35 €	- 3 655,10 €	-33,7%
Ingénieur de recherche	693	680	817	756	741	694	38 968,94 €	45 941,74 €	41 668,09 €	6 972,80 €	8,7%
AAE	643	605	611	605	622	605	36 157,33 €	34 357,90 €	34 976,45 €	- 1 799,43 €	0,8%
Cons. Techn. Serv. Social			595	611	595	611	- €	33 458,18 €	33 458,18 €		-6,7%
Ingénieur d'études	563	555	544	533	557	555	31 658,75 €	30 590,34 €	31 321,36 €	- 1 068,41 €	3,5%
Assistants sociaux A			550	566	550	566	- €	30 927,73 €	30 927,73 €		8,1%
Assistants ingénieurs	560	560	486	475	523	543	31 490,05 €	27 328,87 €	29 409,46 €	- 4 161,19 €	10,1%
Infirmiers	505	524	519	520	518	520	28 397,28 €	29 184,53 €	29 128,30 €	787,25 €	3,6%
<b>Catégorie B</b>											
SAENES	441	436	430	448	432	448	24 798,42 €	24 179,86 €	24 292,33 €	- 618,55 €	0,5%
Techniciens RF	432	436	433	441	432	436	24 292,33 €	24 348,56 €	24 292,33 €	56,23 €	0,2%
<b>Catégorie C</b>											
ADJENES	416	430	387	450	390	450	23 392,61 €	21 761,88 €	21 930,57 €	- 1 630,73 €	2,6%
ATRF	382	382	379	392	380	382	21 480,72 €	21 312,02 €	21 368,25 €		3,0%

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

Les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont de -4 161,19€ pour les assistants ingénieurs, de -3 655,10€ chez les médecins, de -1 799,43€ pour les AAE, de -1 124,64€ parmi les personnels d'encadrement supérieur, de -1 068,41€ chez les ingénieurs d'études et de -618,55€ chez les SAENES. Ils sont favorables aux femmes dans les corps des ingénieurs de recherche (+6 972,8€), des infirmiers (+787,25€) et des techniciens RF (+56,23€).

Graphe II.3.4 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels ATSS de l'académie de Montpellier en 2021, par corps



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

### e) Les personnels de l'enseignement privé

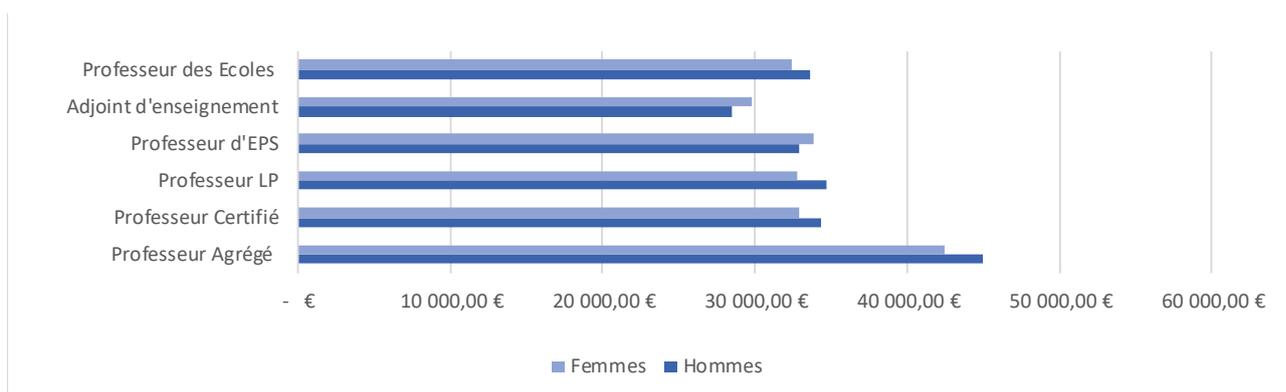
Tableau II.3.5 : Indice et rémunération moyens dans l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle			
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart
Professeur Agrégé	800	757	755	757	779	757	44 985,79 €	42 455,34 €	43 804,91 €	- 2 530,45 €
Professeur Certifié	610	629	586	635	593	635	34 301,67 €	32 952,09 €	33 345,72 €	- 1 349,57 €
Professeur LP	617	624	584	624	596	629	34 695,29 €	32 839,63 €	33 514,42 €	- 1 855,66 €
Professeur d'EPS	585	590	603	590	592	590	32 895,86 €	33 908,04 €	33 289,49 €	+ 1 012,18 €
Adjoint d'enseignement	506	476	530	506	526	506	28 453,51 €	29 803,09 €	29 578,16 €	+ 1 349,57 €
Professeur des Ecoles	597	629	577	590	578	590	33 570,65 €	32 446,00 €	32 502,23 €	- 1 124,64 €

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

Dans le secteur privé, les écarts de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes sont de -2 530,45€ pour les agrégés, de -1 855,66€ chez les professeurs LP, de -1 349,57€ pour les certifiés et de -1 124,64€ parmi les professeurs des écoles. Ils sont favorables aux femmes dans les corps de professeurs d'EPS (+1 012,18€) et d'Adjoints d'enseignement (+1 349,57€).

Graphe II.3.5 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels de l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2021, par corps



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

(+1 012,18€)



# Chapitre III – Les flux de personnels

[III.1 Les départs définitifs](#)

[III.2 Les sorties provisoires](#)

[III. 3 Les réintégrations](#)

## Les chiffres clés

---

**Les départs définitifs** : 2 295 (+30,5%)

51 demandes de rupture conventionnelle entre le 01/08/2021 et le 31/03/2022.

**Les sorties provisoires** : 455 (-8,6%)

**Les réintégrations** : 426 (+5,4%)

**Sources :**

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

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

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

- Onglet « FF » entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021;
- Onglet « Flux » au 30 novembre 2021 entre le 01/09/2020 et le 01/09/2021 ou, selon les indicateurs, entre le 02/09/2020 et le 02/09/2021

**Champs :**

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

**Notation :**

ND : Donnée non disponible.

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

# Chapitre III. Les flux de personnels

## III. 1 Les départs définitifs

La sortie d'un agent des effectifs de l'académie peut être temporaire ou définitive. Le poids des différents motifs de départ varie selon les filières, sachant que le principal est la retraite. A noter que le poids des départs à la retraite est généralement plus important dans l'académie qu'au national, quelle que soit la filière.

### a) 2 295 départs définitifs

L'académie enregistre 2 295 départs définitifs entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021. Il apparait une augmentation de +30,5% des départs définitifs par rapport à la période précédente :

- 99 départs pour les DIEO (+41,4% par an) ;
- 730 dans le 1er degré (+32,5%) ;
- 1207 dans le 2<sup>nd</sup> degré (+32,3%) ;
- 2589 pour les personnels ATSS (+15,1%).

Les principaux motifs de départ définitif sont la retraite et les fins de fonction dans l'académie.

- Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits ainsi que retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services pour les DIEO ;
- Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services pour les personnels et fin de fonction dans l'académie pour les personnels du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés ;
- Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services pour les personnels ATSS.

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

- 56,1 ans pour les DIEO ;
- 50,6 ans pour les personnels du 1<sup>er</sup> ;
- 47,5 ans pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degrés ;
- 57,8 ans pour les personnels ATSS.

[Tableaux III.1.1 : Départs définitifs effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel](#)

Type de personnel	Eff. Aca.	Age moy.	Ex pos. d'activité (C101)	CLD	Poids aca.	Evol. Annuelle
DIEO	99	56,1	89	*	4,3%	41,4%
Personnels 1er degré	730	50,6	608	30	31,8%	32,5%
Personnels 2nd degré	1 207	47,5	968	43	52,6%	32,3%
ATSS	259	57,8	162	17	11,3%	15,1%
<b>Total</b>	<b>2 295</b>				<b>100,0%</b>	<b>30,5%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

Des différences apparaissent selon les filières.

### b) 99 départs parmi les personnels DIEO

Tableau III.1.2 : Motifs des départs définitifs des personnels DIEO effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier

Code	Position	Eff. Aca.	Age moy.	Ex pos. d'activité (C101)	CLD	Poids aca.	Poids fra.
MC101	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	33	62,8	33		33,3%	23,1%
F860	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	24	63,9	23		24,2%	16,7%
F913	Fin de fonction dans l'académie	19	36,8	17		19,2%	31,3%
F901	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	8				8,1%	1,6%
	Autres	15	ND		*	15,2%	13,9%
	<b>Total DIEO</b>	<b>99</b>	<b>56,1</b>	<b>89</b>	<b>*</b>	<b>100,0%</b>	<b>86,6%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

### c) 730 départs parmi les personnels du 1<sup>er</sup> degré

Tableau III.1.3 : Motifs des départs définitifs des personnels du 1<sup>er</sup> degré effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier

Code	Position	Eff. Aca.	Age moy.	Ex pos. d'activité (C101)	CLD	Poids aca.	Poids fra.
F860	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	289	60,7	275	13	39,6%	19,1%
F913	Fin de fonction dans l'académie	166	39,9	146	ND	22,7%	23,3%
F814	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	38	45,4	27		5,2%	3,3%
F804	Cessation de fonction suite à démission	25	41,3	ND	ND	3,4%	4,5%
P913	Fin de fonction dans l'académie ou l'inspection académique	21	36,0	19		2,9%	3,2%
P890	Retraite (RGSS) sur demande	19	63,2	18		2,6%	2,0%
D900	Sortie définitive	18	36,2	ND		2,5%	8,8%
F875	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	17	62,9	17	ND	2,3%	0,8%
F802	Cessation de fonction suite à décès	14	51,9	12	ND	1,9%	1,1%
F920	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	14	44,8	ND	ND	1,9%	1,5%
F861	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	12	59,2	11		1,6%	2,0%
D913	Fin de fonction dans l'académie ou département	11	36,7	ND		1,5%	1,6%
P847	Retraite (RETREP) pour ancienneté 1er degré	11	59,4	11		1,5%	1,4%
S903	Fin de stage suite à licenciement	9	26,8	9		1,2%	1,6%
F856	Retraite pour invalidité sur sa demande	8	54,3	7	6	1,1%	1,7%
A900	Sortie définitive	7	41,7	ND		1,0%	1,6%
D804	Cessation de fonction suite à démission	7	32,4	ND		1,0%	0,6%
P809	Cessation de fonction suite à démission	7	45,1	ND		1,0%	0,5%
	Autres	37				5,1%	7,1%
	<b>Total 1er degré</b>	<b>730</b>	<b>50,6</b>	<b>608</b>	<b>30</b>	<b>100,0%</b>	<b>85,6%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

d) 1207 départs parmi les personnels du 2<sup>nd</sup> degré

Tableau III.1.4 : Motifs des départs définitifs des personnels du 2nd degré effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier

Code	Position	Eff. Aca.	Age moy.	Ex pos. d'activité (C101)	CLD	Poids aca.	Poids fra.
F913	Fin de fonction dans l'académie	448	34,2	415	ND	37,1%	21,7%
F860	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	315	63,2	291	20	26,1%	12,0%
P890	Retraite (RGSS) sur demande	75	63,4	72	ND	6,2%	3,6%
A900	Sortie définitive	67	35,7	ND		5,6%	40,1%
F814	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	36	49,4	23	ND	3,0%	0,9%
F920	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	35	40,5			2,9%	1,9%
F919	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	34	46,4	18	ND	2,8%	1,3%
F856	Retraite pour invalidité sur sa demande	22	59,8	22	13	1,8%	0,7%
F802	Cessation de fonction suite à décès	18	54,3	17	ND	1,5%	0,7%
P913	Fin de fonction dans l'académie ou l'inspection académique	16	48,0	16		1,3%	1,5%
F853	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	14	60,8	14		1,2%	0,7%
F804	Cessation de fonction suite à démission	13	46,5	7	ND	1,1%	1,4%
D804	Cessation de fonction suite à démission	12	43,7			1,0%	0,7%
D900	Sortie définitive	10	48,7	ND	ND	0,8%	3,4%
F861	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	10	58,2	10		0,8%	0,6%
S902	Fin de stage suite à démission	9	39,4	8		0,7%	0,6%
F917	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	7	36,6	ND		0,6%	0,4%
S903	Fin de stage suite à licenciement	7	40,1	7		0,6%	0,3%
D913	Fin de fonction dans l'académie ou département	6	31,5	ND		0,5%	1,2%
F901	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	6	47,2	ND		0,5%	0,2%
	Autres	47				3,9%	3,4%
	<b>Total 2nd degré</b>	<b>1 207</b>	<b>47,5</b>	<b>968</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>97,2%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

### e) 259 départs parmi les personnels ATSS

Tableau III.1.5 : Motifs des départs définitifs des personnels ATSS effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier

Code	Position	Eff. Aca.	Age moy.	Ex pos. d'activité (C101)	CLD	Poids aca.	Poids fra.
F860	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	124	63,4	86	ND	47,9%	28,6%
F913	Fin de fonction dans l'académie	24	48,7	17		9,3%	12,5%
F920	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	16	49,4			6,2%	3,1%
A900	Sortie définitive	13	45,1	13		5,0%	24,2%
F853	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	11	60,6	6		4,2%	4,5%
F814	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	8	54,3	8	ND	3,1%	1,8%
F856	Retraite pour invalidité sur sa demande	8	54,3	8	6	3,1%	2,3%
F802	Cessation de fonction suite à décès	7	60,4	ND	ND	2,7%	2,0%
F851	Retraite pour limite d'âge	7	66,1	ND	ND	2,7%	1,5%
	Autres	41				15,8%	16,8%
	<b>Total ATSS</b>	<b>259</b>	<b>57,8</b>	<b>162</b>	<b>17</b>	<b>100,0%</b>	<b>97,2%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

### REGARD de la DPE sur les ruptures conventionnelles

51 demandes de rupture conventionnelle ont été enregistrées par la Direction du Personnel Enseignant (DPE) entre le 01/08/2021 et le 31/03/2022.

## III.2 Les sorties provisoires

L'académie enregistre 455 sorties provisoires entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021. Il apparait une diminution de -8,6% des sorties provisoires par rapport à la période précédente.

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

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

- 38,3 ans pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré ;
- 40,5 ans pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré ;
- 42,0 ans pour les personnels ATSS.

Tableaux III.2.1 : Sorties provisoires effectuées entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel

Type de personnel	Eff. Aca.	Age moyen aca.	Age moyen fra.	Evol. Annuelle
Personnels 1er degré	251	38,3	38,2	-16,3%
Personnels 2nd degré	174	40,5	39,3	8,8%
ATSS	30	42,0	44,1	-21,1%
<b>Total</b>	<b>455</b>			<b>-8,6%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

Tableaux III.2.2 : Motifs des sorties provisoires effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel

Type de personnels	Code Position	Position	Eff. aca.	Poids aca.	Age moyen aca.	Poids fra.	Age moyen fra.
Personnel 1er degré	C700	Congé parental	126	50,2%	33,8	42,8%	34,2
	F502	Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	46	18,3%	42,4	10,8%	41,7
	F206	Détachement pour enseignement à l'étranger	16	6,4%	44,6	5,6%	43,6
	F516	Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans	14	5,6%	38,9	5,9%	38,9
	F507	Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un pacs	13	5,2%	41,4	11,5%	38,6
	C702	Congé parental protégé	9	3,6%	33,3	5,3%	34,6
		Autres	27	10,8%		13,6%	
		<b>Total 1er degré</b>	<b>251</b>		<b>38,3</b>		<b>38,2</b>
Personnel 2nd degré	C700	Congé parental	66	37,9%	35,7	30,4%	35,1
	F502	Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	33	19,0%	44,5	17,3%	41,4
	F507	Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un pacs	19	10,9%	41,6	10,8%	37,9
	C702	Congé parental protégé	8	4,6%	32,4	5,4%	35,3
	F501	Disponibilité pour études ou recherches	8	4,6%	40,4	2,8%	30,9
		Autres	40	23,0%		23,7%	
		<b>Total 2en degré</b>	<b>174</b>		<b>40,5</b>		<b>39,3</b>
Personnel ATSS	C700	Congé parental	8	26,7%	31,9	14,9%	35,4
	F502	Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	8	26,7%	43,4	17,8%	47,2
	F221	Détachement dans un autre corps dans une autre administration	6	20,0%	45,0	11,3%	45,1
	F202	Détachement auprès d'une collectivité territoriale	3	10,0%	*	10,2%	44,8
		Autres	8	26,7%		20,1%	
		<b>Total ATSS</b>	<b>30</b>		<b>42,0</b>		<b>44,1</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

### III.3 Les réintégrations

L'académie enregistre 426 réintégrations entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021, soit une augmentation de +5,4% des réintégrations par rapport à la période précédente.

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

- 37,9 ans pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré;
- 40,8 ans pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré ;
- 47,9 ans pour les personnels ATSS.

Tableaux III.3.1 : Réintégrations effectuées entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel

Type de personnel	Eff. Aca.	Age moyen aca.	Age moyen fra.	Evol. Annuelle
Personnels 1er degré	240	37,9	37,4	0,0%
Personnels 2nd degré	159	40,8	38,9	9,7%
ATSS	27	47,9	44,0	42,1%
<b>Total</b>	<b>426</b>			<b>5,4%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

Tableaux III.3.2 : Motifs des réintégrations effectuées entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel

Type de personnel	Code Position	Position	Eff. aca.	Poids aca.	Age moyen aca.	Poids fra.	Age moyen fra.
Personnel 1er degré	C700	Congé parental	143	59,6%	34,9	56,7%	34,6
	F507	Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un pacs	28	11,7%	40,9	11,3%	39,2
	F502	Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	20	8,3%	40,8	5,1%	42,3
	F206	Détachement pour enseignement à l'étranger	15	6,3%	46,9	5,8%	45,6
	C702	Congé parental protégé	9	3,8%	35,3	6,6%	35,1
	F516	Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans	6	2,5%	38,3	3,5%	39,7
		Autres	19	7,9%		7,7%	46,1
		<b>Total 1er degré</b>	<b>240</b>	<b>100,0%</b>	<b>37,9</b>	<b>96,8%</b>	<b>37,4</b>
Personnel 2nd degré	C700	Congé parental	59	37,1%	36,6	42,5%	35,6
	F507	Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un pacs	32	20,1%	37,9	10,8%	39,3
	F206	Détachement pour enseignement à l'étranger	21	13,2%	51,6	5,8%	47,3
	F502	Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	15	9,4%	46,9	8,8%	42,2
	C702	Congé parental protégé	9	5,7%	35,6	7,3%	35,6
		Autres	23	14,5%	0,0	13,7%	
		<b>Total 2nd degré</b>	<b>159</b>	<b>100,0%</b>	<b>40,8</b>	<b>88,9%</b>	<b>38,9</b>
Personnel ATSS	F502	Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	7	25,9%	47,3	19,3%	47,4
		Autres	20	74,1%	0,0	70,0%	
		<b>Total ATSS</b>	<b>27</b>	<b>100,0%</b>	<b>47,9</b>	<b>89,3%</b>	<b>44,0</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

# Chapitre IV – Les parcours professionnels

[IV.1 La mobilité](#)

[IV.2 Les promotions](#)

## Les chiffres clés

### La mobilité

	Candidatures (Taux de participation)	et	Mutations (Taux de mutation)
• Personnels administratifs et autres :	357 (12,9%)		186 (52,1%) ;
• Personnels de direction :	177 (37,5%)		87 (49,2%) ;
• Personnels du 2 <sup>nd</sup> degré :	2 622 (16,0%)		1 244 (47,4%)
○ Dont non obligatoires	1 947 (12,4%)		569 (29,2%)
○ Dont obligatoires	675 (100,0%)		675 (100,0%)

156 postes administratifs dont 38 profilés ont été publiés.

### Les promotions

**Par concours** : 20 955 accès par concours (-2,9% par an) ;

**Par recrutement** : 13 008 (+1,2%) principalement pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés ;

**Par tableau d'avancement** : 11 486 (+9,3% par an) ;

- Personnels administratifs : 187 avec examen professionnel ATSS (+8,1%) ;
- Personnels de direction et d'inspection hors classe : 555 (+6,3%) et 163 sur tableau annuel d'avancement au choix (-1,8%) ;
- Personnels d'éducation et d'orientation : 295 (+10,5%) ;
- Personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré : 3 575 (+17,4%) ;
- Personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré : 6 673 (+5,8%).

**Par reclassement** : 1 183 (-12,0%) ;

- 17 782 accès par concours de type externe (-3,2%) ;
- 3 173 accès par concours de type interne (-0,9%).

Seule la filière des personnels ATSS enregistre une augmentation des accès par concours (+14,9%), qu'ils soient de type interne (+16,9%) ou externe (+12,0%).

**Par liste d'aptitude** : 818 (-23,0% par an) ;

- Personnels administratifs : 111 (+2,8%) ;
- Personnels du 1<sup>er</sup> degré : 423 (-30,4%) ;
- Personnels du 2<sup>nd</sup> degré : 283 (-18,2%).

**Par Intégration** : 479 (-14,0%) ;

**Par examen professionnel** : 252 (-7,0%).

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

#### Sources :

- **Bilan Mobilités 2021 des personnels ATSS, Comité technique académique du 30 novembre 2021 (DPATE)**
- **Bilan du mouvement intra-académique des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Education Nationale (DPE)**

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

Champ : Le mouvement intra-académique 2021 des personnels du second degré.

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

Les données du présent document correspondent aux résultats du mouvement à la date d'observation du 31 août 2021 après une période d'annulation de participation et de demandes de révisions.

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

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

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

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

- **Données internes à la DEC**

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

- **Données internes des DSDEN**

Données des DSDEN en matière de liste d'aptitude et de tableaux d'avancement des personnels du 1<sup>er</sup> degré.

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

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

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

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

#### Définitions :

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

#### Notation :

ND : Donnée non disponible.

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

# Chapitre IV. Les parcours professionnels

## IV.1 La mobilité

L'année 2021 présente une augmentation du nombre de postes publiés, du nombre de candidatures et du taux de satisfaction des demandes de mobilité.

### a) Une augmentation du nombre de publications de poste administratif

Le nombre de postes publiés en 2021 toutes filières confondues est de 156 contre 115 en 2020, soit une hausse annuelle de +35,7%. Cette augmentation touche tous les corps : les ADJAENES (+ 10 postes), les SAENES (+ 6 postes), les AAE (+ 4 postes), les infirmiers (+10 postes), les assistants sociaux (+ 1 poste) et les ATRF (+ 10 postes).

Les postes à profil sont au nombre de 38 dont 15 pour le corps des ATRF (postes tous profilés compte tenu de leurs spécificités), 10 pour les AAE. Globalement, les postes profilés représentent près de 25% des publications.

Tableau IV.1.1 : Postes profilés offerts aux opérations de mobilité intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2021 en 2021

Corps	Postes profilés vacants	Postes vacants	% postes vacants profilés	Candidats	% Femmes	Mutations sur poste profilés	% Postes profilés pourvus
AAE	10	19	52,6%	26	76,9%	9	90,0%
SAENES	7	32	21,9%	12	91,7%	5	71,4%
ADJAENES	5	56	8,9%	8	62,5%	3	60,0%
Infirmières EN	1	24	4,2%	5	100,0%	1	100,0%
ASSAE	0	10	0,0%	0		0	0,0%
ATRF	15	15	100,0%	16	50,0%	12	80,0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>156</b>	<b>24,4%</b>	<b>67</b>	<b>73,1%</b>	<b>30</b>	<b>78,9%</b>

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

### b) Une augmentation de la participation aux mouvements

En 2021, le nombre de candidatures par mouvement a été de :

- 357 pour les personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF (taux de participation<sup>1</sup> : 12,9%) ;
- 177 pour les personnels de direction (taux de participation : 37,5%) ;
- 2 622 pour les enseignants du 2nd degré (16,0%) dont 675 obligatoires.

### Les filières des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF

La mobilité 2021 comptabilise 357 candidats tous corps confondus (+9,5% d'évolution annuelle). Le taux de participation 2021 est de 12,9 % des agents (contre 8,7 % en 2020).

- La filière administrative enregistre 236 candidatures (taux de participation de 10,9%).  
On constate une baisse annuelle du nombre des candidatures de -2,5%, alors que le nombre de postes portés au mouvement progresse.
- La filière médico-sociale enregistre 76 candidatures (taux de participation de 19,0%).  
Soit une augmentation annuelle de +24,6% du nombre des candidatures pour une quasi stabilité dans l'offre des postes.
- Les ATRF sont 45 à participer au mouvement en 2021 (taux de participation de 22,2%).  
Les postes offerts sont beaucoup plus nombreux en 2021.

<sup>1</sup> Le taux de participation est le nombre de participants au mouvement divisé par le nombre d'agents dans la filière.

Tableau IV.1.2 : Candidatures au mouvement 2021 des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF dans l'académie de Montpellier

Corps	AAE	SAENES	ADJAENES	Total ATSS	Infirmières EN	ASSAE	Total médico-social	ATRF	Total
<b>Candidats</b>	<b>43</b>	<b>89</b>	<b>104</b>	<b>236</b>	<b>69</b>	<b>7</b>	<b>76</b>	<b>45</b>	<b>357</b>
Taux d'évolution annuelle	-4,4%	20,3%	-15,4%	-2,5%	25,5%	16,7%	24,6%	95,7%	9,5%
% femmes parmi les candidats	67,4%	88,8%	90,4%	85,6%	98,6%	85,7%	97,4%	57,8%	84,6%
<b>Agents pouvant prendre part au mouvement</b>	<b>383</b>	<b>713</b>	<b>1070</b>	<b>2166</b>	<b>297</b>	<b>104</b>	<b>401</b>	<b>203</b>	<b>2770</b>
%femmes	61,9%	85,6%	91,0%	84,1%	94,9%	96,2%	95,3%	55,2%	83,6%
<b>Taux de participation</b>	<b>11,2%</b>	<b>12,5%</b>	<b>9,7%</b>	<b>10,9%</b>	<b>23,2%</b>	<b>6,7%</b>	<b>19,0%</b>	<b>22,2%</b>	<b>12,9%</b>
Taux de participation des femmes	12,2%	13,0%	9,7%	11,1%	24,1%	6,0%	19,4%	23,2%	13,0%
<b>Priorités légales retenues</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>52</b>

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

Les demandes de priorité légale :

73 personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF ont demandé une priorité légale, principalement pour raison médicale (53,4%) et pour handicap (28,8%).

### Les personnels de direction

177 personnels de direction ont participé au mouvement en 2021, soit 37,5 % des personnels de direction.

Tableau IV.1.3 : Candidatures au mouvement 2021 des personnels de direction participants dans l'académie de Montpellier

	Eff.	%	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Participants au mouvement</b>				
CE	68	38,4%		-13,9%
CE adjoint	109	61,6%		16,0%
<b>Ancienneté dans le poste</b>				
1 ou 2 ans	14	7,9%		180,0%
3 ans	42	23,7%		2,4%
4 ans	41	23,2%		2,5%
5 ans	33	18,6%		-5,7%
6 ans	21	11,9%		16,7%
7 ans	13	7,3%		-38,1%
8 ou 9 ans	13	7,3%		0,0%
<b>Total Participants</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>49,2%</b>	<b>2,3%</b>

Source : DPATE – Traitement : SAIP

### Les personnels du 2nd degré

Le mouvement intra-académique 2021 a traité 2 622 participations d'enseignant du 2nd degré, tous corps confondus (+7,9% par rapport à 2020). On compte parmi ceux-ci, 675 participations obligatoires et 1 947 participations non obligatoires.

Le taux de participation au mouvement intra-académique global est de 16,0%. Il varie selon les corps, entre 13,0% pour les PLP et 22,6% pour les CPE. Ce sont les corps des CPE, des professeurs d'EPS et des certifiés qui présentent le plus de participations.

Le taux de participation des titulaires de l'académie (participants non obligatoires) s'élève à 10,9%.

60,8 % des participants sont des femmes alors qu'elles représentent 59,5% des personnels du 2nd degré.

Tableau IV.1.4 : Participation au mouvement intra-académique 2021 des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

Corps	Participants			Personnels de l'académie		
	2021	% Femmes	Evol. Annuelle	Eff. Acad.	% Femmes	Taux de participation
Agrégés	337	55,5%	10,9%	2 370	52,5%	14,2%
Certifiés	1 605	64,6%	7,4%	9 828	63,5%	16,3%
CPE	115	80,9%	9,5%	509	76,6%	22,6%
PLP	297	49,2%	12,5%	2 289	50,8%	13,0%
Professeurs d'EPS	231	42,9%	-4,1%	1 160	43,6%	19,9%
Psychologues EN	37	83,8%	60,9%	271	83,4%	13,7%
<b>Total</b>	<b>2 622</b>	<b>60,8%</b>	<b>7,9%</b>	<b>16 427</b>	<b>59,5%</b>	<b>16,0%</b>

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2021, Traitement : SAIP

### c) Les mutations

En 2021, les nombres de mutations par filière sont les suivants :

- 186 pour les personnels administratifs, médicaux social et ATRF (taux de satisfaction<sup>2</sup> de 52,1%) ;
- 87 pour les personnels de direction (taux de satisfaction de 49,2%) ;
- 1 244 pour les enseignants du 2nd degré dont 569 non obligatoires (soit un taux de satisfaction de 29,2% pour les candidatures non obligatoires).

#### Les filières des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF

On comptabilise 186 mutations tous corps confondus pour 357 candidatures, soit un taux de satisfaction de 52,1% (contre 46,6% en 2020).

Le taux de satisfaction des agents ayant une priorité légale est de 71,2 % (contre 77 % en 2020).

Les agents pouvant faire 6 vœux, le taux de satisfaction sur le vœu n°1 est de 30,5 % en 2021 (contre 25,5 % en 2020). Ce taux varie selon les filières et les corps.

Pour les ATSS, il est de 25,8 % pour les SAENES, de 27,9% pour les AAE et de 33,7% pour les ADJAENES. Pour le personnel médico-social, il est de 65,2 pour les infirmières sachant que les demandes de mutation dans le corps des ASSAE ont toutes été satisfaites sur le 1<sup>er</sup> vœu. Pour les ATRF, il est de 28,9%.

Tableau IV.1.5 : Mutations des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier en 2021

Corps	AAE	SAENES	ADJAENES	Total ATSS	Infirmières EN	ASSAE	Total médico-social	ATRF	Total administratifs
<b>Mutations</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>116</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>186</b>
% mutations au titre d'une priorité légale	19,0%	15,4%	25,0%	20,7%	22,2%	14,3%	21,2%	11,1%	19,9%
% Femmes parmi les agents mutés	0,0%	82,1%	85,7%	69,0%	97,8%	85,7%	96,2%	66,7%	76,3%
<b>Taux de satisfaction</b>	<b>48,8%</b>	<b>43,8%</b>	<b>53,8%</b>	<b>49,2%</b>	<b>65,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>68,4%</b>	<b>40,0%</b>	<b>52,1%</b>
Taux de satisfaction avec priorité légale	66,7%	50,0%	82,4%	68,6%	71,4%	100,0%	100,0%	100,0%	71,2%
Taux de satisfaction sans priorité légale	45,9%	42,9%	48,3%	45,8%	63,6%	100,0%	67,2%	37,2%	48,9%
Taux de satisfaction des femmes	0,0%	40,5%	51,1%	39,6%	64,7%	100,0%	67,6%	46,2%	47,0%
<b>Taux de satisfaction sur vœux n°1</b>	<b>27,9%</b>	<b>25,8%</b>	<b>33,7%</b>	<b>29,7%</b>	<b>27,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>34,2%</b>	<b>28,9%</b>	<b>30,5%</b>
Taux de satisfaction sur vœux n°2	4,7%	6,7%	8,7%	7,2%	18,8%	0,0%	17,1%	2,2%	8,7%
Taux de satisfaction sur vœux n°3	4,7%	2,2%	6,7%	4,7%	4,3%	0,0%	3,9%	8,9%	5,0%
Taux de satisfaction sur vœux n°4	0,0%	2,2%	1,0%	1,3%	4,3%	0,0%	3,9%	0,0%	1,7%
Taux de satisfaction sur vœux n°5	4,7%	2,2%	1,0%	2,1%	1,4%	0,0%	1,3%	0,0%	1,7%
Taux de satisfaction sur vœux n°6	0,0%	2,2%	2,9%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Taux de satisfaction Hors vœux	7,0%	2,2%	0,0%	2,1%	8,7%	0,0%	7,9%	0,0%	3,1%
<b>Taux de non mutation</b>	<b>51,2%</b>	<b>56,2%</b>	<b>46,2%</b>	<b>50,8%</b>	<b>34,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>31,6%</b>	<b>60,0%</b>	<b>47,9%</b>

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

<sup>2</sup> Le taux de satisfaction des demandes (ou taux de mutation) est le nombre d'agents mutés divisé par le nombre de participants au mouvement. Le taux de satisfaction d'un vœux particulier est le nombre d'agents ayant été mutés sur ce vœux divisé par le nombre de participants au mouvement. Il se distingue du pourcentage de mutation sur un vœu particulier qui est le nombre d'agents mutés sur ce vœu divisé par le nombre d'agents mutés.

Pour l'ensemble des corps, plus les agents ont une ancienneté élevée (au-delà de 10 ans), moins ils participent aux opérations de mobilité<sup>3</sup>. A contrario, les agents ayant moins de 3 ans d'ancienneté participent davantage au mouvement. Comme en 2020, les agents du supérieur sont ceux qui participent le moins aux opérations de mobilité.

En 2021, le taux de satisfaction pour les agents du département de l'Aude se distingue avec 71,4 % de satisfaction pour les SAENES, 78,6 % pour les ADJAENES, 80 % pour les infirmiers et 100 % pour les ASSAE.

#### Les mutations avec priorité légale :

29 agents ont reçu un avis positif sur les 73 demandes avec priorité légale ; soit un taux de satisfaction global des demandes de 39,7% :

- 43,6% en cas de raison médicale ;
- 42,9% en cas de handicap ;
- 23,1% pour raison sociale.

#### Les personnels de direction

En 2021, 87 personnels de direction ont obtenu une mutation sur 177 candidatures ; soit un taux de satisfaction de 49,2%. 34 adjoints de l'académie (intra et sortant) sont devenus chef d'établissement.

Tableau IV.1.6 : Mutations des personnels de direction dans l'académie de Montpellier en 2021

	Eff.	%	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Vœux formulés</b>				
Vœux académiques	128	72,3%	ND	1,6%
Vœux hors académie	49	27,7%	ND	4,3%
<b>Total Participant</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>49,2%</b>	<b>2,3%</b>
<b>Résultats du mouvement</b>				
Personnels de l'académie ayant obtenu satisfaction	87		ND	8,8%
Taux de satisfaction dans l'académie	49,2%		ND	6,3%
Mobilité sur un poste de chef	30		56,7%	-30,2%
Sortants	23		ND	109,1%
Entrants	41		ND	24,2%
Adjoints de l'académie devenus chefs (intra et sortant)	34		61,8%	126,7%
Autres situations	3		ND	-25,0%

Source : DPATE – Traitement : SAIP

#### Les personnels du 2nd degré

Tous corps confondus, 1 244 mutations ont été réalisées en 2021, soit une augmentation annuelle de +7,9% (consécutive à l'augmentation de +8,9% constatée en 2020). Comme en 2020, le taux de mutation global est de 47,4% en 2021 (il était de 42% en 2019).

<sup>3</sup> cf. Bilan mobilités 2021 des personnels ATSS, CTA du 30/11/2021.

Tableau IV.1.7 : Taux de mutation selon le caractère obligatoire ou non de la participation au mouvement intra-académique des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Corps	Total Participant	% Titulaires non obligatoires	% Obligatoires	Total mutation	% Titulaires non obligatoires	% Obligatoires	Taux de mutation
Agrégés	337	80,1%	19,9%	146	54,1%	45,9%	43,3%
Certifiés	1 605	74,0%	26,0%	769	45,6%	54,4%	47,9%
CPE	115	81,7%	18,3%	45	53,3%	46,7%	39,1%
PLP	297	63,6%	36,4%	169	36,1%	63,9%	56,9%
Professeurs d'EPS	231	81,4%	18,6%	91	52,7%	47,3%	39,4%
Psychologues EN	37	51,4%	48,6%	24	25,0%	75,0%	64,9%
<b>Total</b>	<b>2 622</b>	<b>74,3%</b>	<b>25,7%</b>	<b>1 244</b>	<b>45,7%</b>	<b>54,3%</b>	<b>47,4%</b>

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2021, Traitement : SAIP

569 des 1 947 participants non obligatoires ont été mutés. Le taux de satisfaction des demandes (ou taux de mutation) est de 29,2% (en hausse de +1,2 point). 45,2% des personnels mutés sans obligation de mutation obtiennent leur premier vœu 1 (contre 43% l'an passé) ; 80,7% obtiennent l'un de leurs cinq premiers vœux.

Les 675 participants obligatoires (stagiaires et titulaires mutés lors du mouvement inter-académique) représentent 25,7% des participants au mouvement intra-académique et 54,3% des personnels ayant bénéficiés d'une mutation. Par rapport au mouvement 2020, le poids des participants obligatoires est en baisse de -1,26 points. Le taux de mutation sur le vœu n°1 est de 11,6% pour les stagiaires et de 16,3% pour les titulaires, entrants et mesures de carte scolaire.

Tableau IV.1.8 : Taux de mutation des personnels du 2nd degré et place du vœu n°1 dans l'académie de Montpellier en 2021

Corps	Non obligatoire				Obligatoire				
	Mutation	Taux de satisfaction	% mutations sur vœu n°1	Total participants non obligatoires	Stagiaire		Titulaires (entrants et mesures de carte scolaire)		Total mutations obligatoires
					Mutation	% mutations sur vœu n°1	Mutation	% mutations sur vœu n°1	
Agrégés	79	29,3%	49,4%	270	5	20,0%	62	0,0%	67
Certifiés	351	29,6%	42,5%	1 187	115	8,7%	303	17,8%	418
CPE	24	25,5%	37,5%	94	3	0,0%	18	11,1%	21
PLP	61	32,3%	62,3%	189	26	26,9%	82	26,9%	108
Professeurs d'EPS	48	25,5%	35,4%	188	2	0,0%	41	0,0%	43
Psychologues EN	6	31,6%	83,3%	19	4	0,0%	14	21,4%	18
<b>Total</b>	<b>569</b>	<b>29,2%</b>	<b>45,2%</b>	<b>1 947</b>	<b>155</b>	<b>11,6%</b>	<b>520</b>	<b>16,3%</b>	<b>675</b>

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2021, Traitement : SAIP

#### d) Les recours relatifs aux mouvements

##### Les personnels administratifs

Il y a eu 11 recours en 2021. Ces recours concernaient quasi exclusivement les corps des SAENES et des ADJAENES. Le motif principal du recours est la non mutation ; vient ensuite l'affectation.

Le taux de recours s'établit au total à 3,1% du nombre des candidats, tous corps confondus ; à 4,5% pour les SAENES et à 5,8% pour les ADJAENES.

Aucune suite n'a été donnée au recours dans 72% des cas.

## Les personnels du 2nd degré

Après la publication des résultats du mouvement intra-académique des personnels du 2nd degré, 317 recours ont été effectués sur les 2 622 demandes de mutation soit 12% des demandeurs (10,3% en 2020).

Les recours ont été examinés individuellement au regard des priorités légales. Chaque candidat a été invité à formuler son recours via la plateforme COLIBRIS.

29,0% des recours ont obtenu une décision favorable.

[Tableau IV.1.9 : Recours par les personnels du 2nd degré relativement au mouvement intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2021](#)

Corps	Recours		Décision favorable	
	Recours	dont Recours spécifique avec OS	Décision favorable	dont % provisoire
Agrégés et certifiés	224	63,4%	30,4%	85,3%
CPE	20	75,0%	45,0%	77,8%
PLP	40	65,0%	27,5%	100,0%
Professeurs d'EPS	27	59,3%	3,7%	100,0%
Psychologues EN	6	50,0%	50,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>63,7%</b>	<b>29,0%</b>	<b>87,0%</b>

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2021, Traitement : SAIP

## IV.2 Les promotions

### a) Vue d'ensemble sur les modes d'accès aux différents grades

Les données du Piad donnent une photographie du mode d'accès des personnels aux différents grades, que cet accès soit récent ou ancien. Les évolutions annuelles ont donc tout leur sens.

Lorsque faire se peut, les données issues des services gestionnaire seront fournies pour donner, non pas la structure des mode d'accès, mais les flux annuels en termes d'effectifs.

Le personnel de l'académie évolue notamment avec le profil des personnels entrants (concours, recrutements, etc.) et l'évolution des parcours professionnels des agents de l'académie (détachement, liste d'aptitude, etc.).

En 2021, les modes d'accès aux divers grades des 48 479 agents que compte l'académie de Montpellier sont, par ordre décroissant.

- Par mode « entrants » :
  - Les concours externes (36,7% du total) (-3,2% par an) ;
  - Les recrutements (26,8%) (+1,2%) ;
  - Les intégrations (1,0%) (-14,0%) ;
  - Autres situations administratives (emplois réservés, élèves instituteurs ; inspection spéciale).
  
- Par mode « évolution de parcours » (détachement, liste d'aptitude, etc.) :
  - Les tableaux d'avancement (23,7% du total) (+9,3% par an) ;
  - Les concours internes (6,5%) (-0,9%) ;
  - Les reclassements (2,4%) (-12,0%) ;
  - Les listes d'aptitude (1,7%) (-23,0%) ;
  - Les détachements (0,5%) (+15,4%) ;
  - Les examens professionnels (0,5%) (-7,4%).

Tableau IV.2.1 Modes d'accès aux grades des personnels dans l'académie de Montpellier en 2021

Mode d'accès	2020	2021		Evol. Annuelle
		Effectif	%	
Concours externe	18 377	17 782	36,7%	-3,2%
Recrutement	12 856	13 008	26,8%	1,2%
Tableau d'avancement	10 513	11 486	23,7%	9,3%
Concours interne	3 202	3 173	6,5%	-0,9%
Reclassement	1 345	1 183	2,4%	-12,0%
Liste d'aptitude	1 063	818	1,7%	-23,0%
Intégration	557	479	1,0%	-14,0%
Examen professionnel	272	252	0,5%	-7,4%
Détachement	208	240	0,5%	15,4%
Emploi réservé	24	23	0,0%	-4,2%
Élève instituteur	22	19	0,0%	-13,6%
Inspection speciale AE privé	13	12	0,0%	-7,7%
Mode d'accès non renseigné	15	4	0,0%	-73,3%
Autre	1		0,0%	-100,0%
<b>Total général</b>	<b>48 468</b>	<b>48 479</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

La répartition des agents selon leur mode d'accès au grade :

- 24 836 personnels du 2<sup>nd</sup> degré ;
- 19 284 personnels du 1<sup>er</sup> degré ;
- 2 815 personnels ATSS ;
- 868 personnels d'éducation et d'orientation ;
- 676 personnels de direction et d'inspection.

Tableau IV.2.2 Accès aux différents grades dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière

Filière	2020	2021		Evol. Annuelle
		Effectif	%	
Personnel de direction et d'inspection	683	676	1,4%	-1,0%
Personnel d'éducation et d'orientation	861	868	1,8%	0,8%
Personnel Personnel ATSS	2 747	2 815	5,8%	2,5%
Personnel 1er degré	19 679	19 284	39,8%	-2,0%
Personnel 2nd degré	24 498	24 836	51,2%	1,4%
<b>Total général</b>	<b>48 468</b>	<b>48 479</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

#### b) 17 782 accès suite à un concours

En 2021, 20 955 agents ont accédé à la fonction publique et à ses différents grades par concours dans l'académie de Montpellier<sup>4</sup>. On constate une diminution annuelle de -2,9% du nombre d'agents ayant pour mode d'accès à leur grade les concours.

- 17 782 de ces agents ont pour mode d'accès à leur grade un concours de type externe (-3,2% annuel) ;  
Les concours externes représentent 92,9% des concours de type externe ; ils ont enregistré une diminution annuelle de -3,8%.
- 3 173 agents ont fait évoluer leur parcours professionnel en passant un concours de type interne (-0,9%).

<sup>4</sup> Par souci de visibilité sur l'ensemble des concours, les changements de parcours suite à une réussite à un concours interne seront également traités dans ce paragraphe.

Les concours internes et concours d'accès à l'échelon de rémunération représentent 77,8% des concours de type interne (respectivement 52,8% et 25,0%). Ces deux types d'accès enregistrent une augmentation annuelle de respectivement +1,2% et +1,7%.

Seule la filière des personnels ATSS enregistre une augmentation des accès par concours (+14,9%), qu'ils soient de type interne (+16,9%) ou externe (+12,0%).

Tableau IV.2.3 : Accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier en 2021

Type de concours	2020	2021	Evol. Annuelle	% par type
Concours externe	17 165	16 518	-3,8%	92,9%
Troisième concours	516	552	7,0%	3,1%
Concours externe session exceptionnelle 2014	476	480	0,8%	2,7%
Concours externe spécial	197	210	6,6%	1,2%
Concours externe spécial pour les docteurs	6	8	33,3%	0,0%
Concours externe sur titres	6	6	0,0%	0,0%
Autres	11	8	-27,3%	0,0%
<b>Concours de type externe</b>	<b>18 377</b>	<b>17 782</b>	<b>-3,2%</b>	<b>100,0%</b>
Concours interne	1 655	1 675	1,2%	52,8%
Concours d'accès a l'echelon de remuneration	780	793	1,7%	25,0%
2ème concours interne	198	196	-1,0%	6,2%
Concours réservés (décrets 2012)	151	153	1,3%	4,8%
Concours réservé loi Sapin	140	134	-4,3%	4,2%
Concours réservé (loi Perben 1996)	107	76	-29,0%	2,4%
Concours unique sur titre	66	74	12,1%	2,3%
1er concours interne	78	54	-30,8%	1,7%
Concours IRA interne	10		-100,0%	0,0%
Concours interne spécifique	14	9	-35,7%	0,3%
Autres	3	9	200,0%	0,3%
<b>Concours de type interne</b>	<b>3 202</b>	<b>3 173</b>	<b>-0,9%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total général</b>	<b>21 579</b>	<b>20 955</b>	<b>-2,9%</b>	

Source : PIAD, données au 30/11/2021

Tableau IV.2.4 : Accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière

Type de concours	2020	2021	Evol. Annuelle	% par type
<b>ATSS</b>	<b>369</b>	<b>424</b>	<b>14,9%</b>	<b>100,0%</b>
Concours externe	150	168	12,0%	39,6%
Concours interne	219	256	16,9%	60,4%
<b>Personnel 1er degré</b>	<b>11 293</b>	<b>10 910</b>	<b>-3,4%</b>	<b>100,0%</b>
Concours externe	11 030	10 675	-3,2%	97,8%
Concours interne	263	235	-10,6%	2,2%
<b>Personnel 2nd degré</b>	<b>9 609</b>	<b>9 325</b>	<b>-3,0%</b>	<b>100,0%</b>
Concours externe	6 945	6 694	-3,6%	71,8%
Concours interne	2 664	2 631	-1,2%	28,2%
<b>Personnel de direction et d'inspection</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>-6,3%</b>	<b>100,0%</b>
Concours externe	*	*	-14,3%	80,0%
Concours interne	*	*	50,0%	20,0%
<b>Personnel d'éducation et d'orientation</b>	<b>292</b>	<b>281</b>	<b>-3,8%</b>	<b>100,0%</b>
Concours externe	238	233	-2,1%	82,9%
Concours interne	54	48	-11,1%	17,1%
<b>Total général</b>	<b>21 579</b>	<b>20 955</b>	<b>-2,9%</b>	

Source : PIAD, données au 30/11/2021

REGARD de la DEC sur les réussites aux concours en 2020

Synthèse

Tableau IV.2.5 : Concours des personnels de l'académie de Montpellier en 2020

	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Total Personnels de direction et d'inspection</b>			
Inscrits	190	49,5%	14,6%
Présents	145	47,6%	-8,0%
Admis	16	62,5%	-33,3%
<b>Taux d'admission</b>	<b>11,0%</b>	<b>14,5%</b>	
<b>Total Enseignants du 1er degré</b>			
Inscrits	4673	85,8%	-11,6%
Présents	1521	86,5%	3,0%
Admis (hors 1er concours)	283	88,7%	51,3%
dont liste complémentaire	30	83,3%	500,0%
<b>Taux d'admission (hors 1er concours)</b>	<b>18,6%</b>	<b>19,1%</b>	
<b>Total général Enseignement, éducation et orientation du 2nd degré</b>			
Inscrits	4355	57,5%	-14,3%
Présents	2093	57,7%	-11,0%
Admis	465	54,6%	2,6%
<b>Taux d'admission</b>	<b>22,2%</b>	<b>20,1%</b>	
<b>Personnels de direction</b>			
Inscrits	1886	84,7%	0,7%
Présents	1219	85,7%	9,1%
Admis	66	87,9%	26,9%
<b>Taux d'admission</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,6%</b>	

Source : DEC, Traitement SAIP

Les personnels de direction et d'inspection

Tableau IV.2.6 : Concours des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2020

	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Personnel de direction</b>			
Inscrits	139	54,0%	24,1%
Présents	94	53,2%	-3,1%
Admis	11	72,7%	-21,4%
<b>Taux d'admission</b>	<b>11,7%</b>	<b>16,0%</b>	
<b>IEN</b>			
Inscrits	34	47,1%	-2,9%
Présents	34	47,1%	-2,9%
Admis	3	66,7%	-50,0%
<b>Taux d'admission</b>	<b>8,8%</b>	<b>12,5%</b>	
<b>IA-IPR</b>			
Inscrits	17	17,6%	-15,0%
Présents	17	17,6%	-15,0%
Admis	2	0,0%	0,0%
<b>Taux d'admission</b>	<b>11,8%</b>	<b>0,0%</b>	
<b>Total Personnels de direction et d'inspection</b>			
Inscrits	190	49,5%	14,6%
Présents	145	47,6%	-8,0%
Admis	16	62,5%	-33,3%
<b>Taux d'admission</b>	<b>11,0%</b>	<b>14,5%</b>	

Source : DEC, Traitement SAIP

## Les personnels ATSS

Tableau IV.2.7 : Concours des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2020

	Adjoint			Secrétaire administratif			Attaché			TOTAL		
	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Concours externes</b>												
Inscrits	1158	84,2%								1158	84,2%	7,2%
Présents	754	84,4%								754	84,4%	42,8%
Admis	34	85,3%								34	85,3%	112,5%
<b>Taux d'admission</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,6%</b>								<b>4,5%</b>	<b>4,6%</b>	
<b>Concours internes</b>												
Inscrits				564	88,8%		164	74,4%	-15,5%	728	85,6%	-8,2%
Présents				360	90,6%		105	79,0%	-14,6%	465	88,0%	-21,1%
Admis				21	95,2%		11	81,8%	83,3%	32	90,6%	-11,1%
<b>Taux d'admission</b>				<b>5,8%</b>	<b>6,1%</b>		<b>10,5%</b>	<b>10,8%</b>		<b>6,9%</b>	<b>7,1%</b>	
<b>Total ATSS</b>												
Inscrits	1158	84,2%	93,3%	564	88,8%	-47,8%	164	74,4%	-15,5%	1886	84,7%	0,7%
Présents	754	84,4%	61,8%	360	90,6%	-31,8%	105	79,0%	-14,6%	1219	85,7%	9,1%
Admis	34	85,3%	13,3%	21	95,2%	31,3%	11	81,8%	83,3%	66	87,9%	26,9%
<b>Taux d'admission</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,6%</b>		<b>5,8%</b>	<b>6,1%</b>		<b>10,5%</b>	<b>10,8%</b>		<b>5,4%</b>	<b>5,6%</b>	

Source : DEC, Traitement SAIP

Tableau IV.2.8 : Précisions sur les concours et examens professionnels de secrétaires administratives dans l'académie de Montpellier en 2020

Concours SA	Interne		
	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
Inscrits	564	88,8%	
Présents	360	90,6%	
Admis	ND	ND	
<b>Taux d'admission</b>			

Examens Professionnels	SA classe supérieure			SA classe exceptionnelle (*)		
	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
Inscrits	74	83,8%	-16,9%	43	83,7%	-8,5%
Présents	53	86,8%	-18,5%	43	83,7%	-8,5%
Admis	20	90,0%	5,3%	11	90,9%	-8,3%
<b>Taux d'admission</b>	<b>37,7%</b>	<b>39,1%</b>		<b>25,6%</b>	<b>27,8%</b>	

Source : DEC, Traitement SAIP

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

## Les personnels du 1<sup>er</sup> degré

Tableau IV.2.9 : Concours des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2020

	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Externe public</b>			
Inscrits	3166	85,6%	-10,6%
Présents	1078	86,6%	3,7%
Admis	206	89,3%	51,5%
dont liste complémentaire	27	81,5%	440,0%
<b>Taux d'admission</b>	<b>19,1%</b>	<b>19,7%</b>	
<b>Externe public Andorre</b>			
Inscrits	26	73,1%	
Présents	11	72,7%	
Admis	2	100,0%	
dont liste complémentaire	0		
<b>Taux d'admission</b>	<b>18,2%</b>	<b>25,0%</b>	
<b>Externe privé</b>			
Inscrits	558	92,3%	14,6%
Présents	137	97,8%	19,1%
Admis	20	95,0%	11,1%
dont liste complémentaire	3	100,0%	
<b>Taux d'admission</b>	<b>14,6%</b>	<b>14,2%</b>	
<b>1er concours Interne</b>			
Inscrits	3	66,7%	-62,5%
Présents	2	100,0%	100,0%
Admis	ND	ND	ND
dont liste complémentaire	ND	ND	ND
<b>Taux d'admission</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
<b>2nd concours Interne</b>			
Inscrits	287	82,2%	-24,5%
Présents	81	82,7%	-4,7%
Admis	11	72,7%	57,1%
dont liste complémentaire	0		
<b>Taux d'admission</b>	<b>13,6%</b>	<b>11,9%</b>	
<b>3ème concours</b>			
Inscrits	564	83,3%	-31,7%
Présents	179	80,4%	-16,7%
Admis	29	82,8%	38,1%
dont liste complémentaire	0		
<b>Taux d'admission</b>	<b>16,2%</b>	<b>16,7%</b>	
<b>Langues régionales concours public</b>			
Inscrits	44	84,1%	ND
Présents	16	81,3%	ND
Admis	7	100,0%	ND
dont liste complémentaire	0		
<b>Taux d'admission</b>	<b>43,8%</b>	<b>53,8%</b>	<b>ND</b>
<b>Langues régionales concours privé</b>			
Inscrits	25	80,0%	ND
Présents	17	82,4%	ND
Admis	8	87,5%	ND
dont liste complémentaire	0		
<b>Taux d'admission</b>	<b>47,1%</b>	<b>50,0%</b>	<b>ND</b>
<b>Total Enseignants du 1er degré</b>			
<b>Inscrits</b>	<b>4 673</b>	<b>85,8%</b>	<b>-11,6%</b>
<b>Présents</b>	<b>1 521</b>	<b>86,5%</b>	<b>3,0%</b>
<b>Admis (hors 1er concours)</b>	<b>283</b>	<b>88,7%</b>	<b>51,3%</b>
<b>dont liste complémentaire</b>	<b>30</b>	<b>83,3%</b>	<b>500,0%</b>
<b>Taux d'admission (hors 1er concours)</b>	<b>18,6%</b>	<b>19,1%</b>	

Source : DEC, Traitement SAIP

## Les personnels du 2<sup>nd</sup> degré

Tableau IV.2.10 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020

	Agrégation			CAPES			CAPEPS			CAPET			CAPLP			CPE			Psychologue EN (ex-COP)			
	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle													
<b>Externe</b>																						
Inscrits	666	50,0%	-8,3%	1146	58,1%	-10,4%	141	29,1%	6,0%	287	54,4%	-10,9%	515	56,7%	-25,4%	190	76,8%	-11,6%	54	92,6%	-25,0%	
Présents	286	50,3%	-0,3%	596	58,2%	-10,4%	ND	ND		132	54,5%	14,8%	205	52,7%	-26,0%	87	81,6%	8,8%	12	91,7%	-40,0%	
Admis	39	41,0%	-7,1%	175	55,4%	4,2%	23	39,1%	64,3%	31	54,8%	19,2%	56	42,9%	-20,0%	6	83,3%	-45,5%	1	100,0%	-87,5%	
<b>Taux d'admission</b>	<b>13,6%</b>	<b>11,1%</b>		<b>29,4%</b>	<b>28,0%</b>		<b>ND</b>	<b>ND</b>		<b>23,5%</b>	<b>23,6%</b>		<b>27,3%</b>	<b>22,2%</b>		<b>6,9%</b>	<b>7,0%</b>		<b>8,3%</b>	<b>9,1%</b>		
<b>Interne</b>																						
Inscrits	645	57,5%	-3,7%	303	65,3%	-10,1%	56	23,2%	-1,8%	66	57,6%	26,9%	165	67,9%	-5,2%	111	72,1%	-14,6%	10	70,0%	-23,1%	
Présents	421	59,1%	2,9%	158	67,7%	-3,1%	39	23,1%		23	47,8%	35,3%	77	59,7%	-14,4%	52	73,1%	-25,7%	5	60,0%	0,0%	
Admis	47	57,4%	95,8%	49	71,4%	11,4%	6	33,3%	50,0%	1	100,0%	-66,7%	23	60,9%	43,8%	5	80,0%	150,0%	3	66,7%	200,0%	
<b>Taux d'admission</b>	<b>11,2%</b>	<b>10,8%</b>		<b>31,0%</b>	<b>32,7%</b>		<b>15,4%</b>	<b>22,2%</b>		<b>4,3%</b>	<b>9,1%</b>		<b>29,9%</b>	<b>30,4%</b>		<b>9,6%</b>	<b>10,5%</b>		<b>60,0%</b>	<b>66,7%</b>		
<b>3ème concours</b>																						
Inscrits				123	60,2%	-8,9%				32	40,6%	-36,0%	22	18,2%	-15,4%							
Présents				41	61,0%	-4,7%				21	47,6%	90,9%	3	0,0%	50,0%							
Admis				15	66,7%	-6,3%				1	0,0%	-66,7%	0		-100,0%							
<b>Taux d'admission</b>				<b>36,6%</b>	<b>40,0%</b>					<b>4,8%</b>	<b>0,0%</b>		<b>0,0%</b>									
<b>Total Enseignement, éducation et orientation du 2nd degré</b>																						
Inscrits	1311	53,7%	-6,1%	1449	59,6%	-17,2%	197	27,4%	3,7%	353	55,0%	-16,7%	680	59,4%	-23,6%	301	75,1%	-12,8%	64	89,1%	-24,7%	
Présents	707	55,6%	1,6%	754	60,2%	-13,4%	ND	ND	-60,2%	155	53,5%	8,4%	282	54,6%	-23,6%	139	78,4%	-7,3%	17	82,4%	-32,0%	
Admis	86	50,0%	30,3%	224	58,9%	-1,8%	29	37,9%	61,1%	32	56,3%	0,0%	79	48,1%	-9,2%	11	81,8%	-15,4%	4	75,0%	-55,6%	
<b>Taux d'admission</b>	<b>12,2%</b>	<b>10,9%</b>		<b>29,7%</b>	<b>29,1%</b>		<b>ND</b>	<b>ND</b>		<b>20,6%</b>	<b>21,7%</b>		<b>28,0%</b>	<b>24,7%</b>		<b>7,9%</b>	<b>8,3%</b>		<b>23,5%</b>	<b>21,4%</b>		

Source : DEC, Traitement SAIP

Tableau IV.2.11 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020, total général et totaux par filière

	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
Hors CAPEPS			
<b>Total général Enseignement, éducation et orientation du 2nd degré</b>			
Inscrits	4355	57,5%	-14,3%
Présents	2093	57,7%	-11,0%
Admis	465	54,6%	2,6%
<b>Taux d'admission</b>	<b>22,2%</b>	<b>20,1%</b>	
Hors CAPEPS			
<b>Total général Enseignement du 2nd degré</b>			
Inscrits	3990	55,6%	-14,2%
Présents	1937	56,0%	-11,0%
Admis	450	53,8%	4,4%
<b>Taux d'admission</b>	<b>23,2%</b>	<b>21,3%</b>	
<b>Total Education et orientation</b>			
Inscrits	365	67,9%	-17,7%
Présents	156	71,5%	-21,1%
Admis	15	33,3%	-15,3%
<b>Taux d'admission</b>	<b>9,6%</b>	<b>7,0%</b>	

Source : DEC, Traitement SAIP

### c) 13 008 recrutements

13 008 recrutements ont été effectués en 2021 (+1,2% par an) :

- 90,7% sont des recrutements directs d'agents non titulaires et 5,2% sont des détenteurs du Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Privé (CAFEP) qui permet d'exercer dans les établissements privés sous contrat ;
- Ils concernent principalement les filières de l'enseignement : 8 055 recrutements dans le 2<sup>nd</sup> degré (+5,3% par an) et 4 275 recrutements dans le 1<sup>er</sup> degré (-7,7%).

Tableau IV.2.12 : Recrutements dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021		
		Eff.	%	Evol. Annuelle
Recrutement direct d'agent non titulaire	11 646	11 797	90,7%	1,3%
CAFEP	675	671	5,2%	-0,6%
(ens public) ou 1990 (ens privé)	246	209	1,6%	-15,0%
Recrutement dans le corps	115	141	1,1%	22,6%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	57	67	0,5%	17,5%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	53	62	0,5%	17,0%
Maître auxiliaire garanti de réemploi	22	20	0,2%	-9,1%
Recrutement dans emploi	16	15	0,1%	-6,3%
Recrutement sans concours	13	12	0,1%	-7,7%
Recrutement externe sans concours par commission de sélection	8	7	0,1%	-12,5%
Autres	5	7	0,1%	40,0%
<b>Total général</b>	<b>12 856</b>	<b>13 008</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,2%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

Tableau IV.2.13 : Recrutements dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière

	2020	2021	Evol. Annuelle
<b>ATSS</b>	<b>348</b>	<b>396</b>	<b>13,8%</b>
Recrutement direct d'agent non titulaire	305	350	14,8%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	18	21	16,7%
Recrutement dans emploi	16	15	-6,3%
Recrutement sans concours	8	9	12,5%
Autres	1	1	0,0%
<b>Personnel 1er degré</b>	<b>4 631</b>	<b>4 275</b>	<b>-7,7%</b>
Recrutement direct d'agent non titulaire	4 590	4 232	-7,8%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	28	33	17,9%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	6	6	0,0%
Autres	7	4	-42,9%
<b>Personnel 2nd degré</b>	<b>7 647</b>	<b>8 055</b>	<b>5,3%</b>
Recrutement direct d'agent non titulaire	6 640	7 078	6,6%
CAFEP	675	671	-0,6%
(ens public) ou 1990 (ens privé)	244	208	-14,8%
Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	48	58	20,8%
Maître auxiliaire garanti de réemploi	21	19	-9,5%
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	7	8	14,3%
Recrutement externe sans concours par commission de sélection	8	7	-12,5%
Autres	4	6	50,0%
<b>Personnel de direction et d'inspection</b>	<b>116</b>	<b>142</b>	<b>22,4%</b>
Recrutement dans le corps	115	141	22,6%
Autres	1	1	0,0%
<b>Personnel d'éducation et d'orientation</b>	<b>114</b>	<b>140</b>	<b>22,8%</b>
Recrutement direct d'agent non titulaire	111	137	23,4%
Autres	3	3	0,0%
<b>Total général</b>	<b>12 856</b>	<b>13 008</b>	<b>1,2%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

#### d) 11 486 accès par tableau d'avancement

En 2021, 11 486 agents ont eu accès à leur grade par avancement (+9,3% par rapport à 2020) :

- 11 136 d'un avancement, toutes filières confondues (+9,5%) ;
- 187 d'un avancement avec examen professionnel pour les personnels ATSS (+8,1%) ;
- 163 sur tableau annuel d'avancement au choix pour les personnels de direction et d'inspection hors classe (- 1,8%) dont 92 personnels de direction, 47 inspecteurs EN et 24 IA-IPR.

Tableau IV.2.14 : Avancements dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	Evol. Annuelle
Tableau d'avancement	10 174	11 136	9,5%
Tableau d'avancement avec examen professionnel	173	187	8,1%
Sur tableau annuel d'avancement au choix	166	163	-1,8%
<b>Total général</b>	<b>10 513</b>	<b>11 486</b>	<b>9,3%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

#### Les personnels de direction et d'inspection

Tableau IV.2.15 : Avancements au choix des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021

Tableau annuel d'avancement au choix	2020	2021	Evol. Annuelle
PERS DIRE HORS CLAS	88	92	4,5%
INSPECT.EDUC.NAT. HC	52	47	-9,6%
IA-IPR HC	26	24	-7,7%
<b>Total Avancement au choix</b>	<b>166</b>	<b>163</b>	<b>-1,8%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

Tableau IV.2.16 : Avancements des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021

Tableau d'avancement	2020	2021	Evol. Annuelle
PROF ECOL CLAS EXCE	24	28	16,7%
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	9	9	0,0%
Autres	2	1	-50,0%
<b>Total Personnel de direction et d'inspection</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>8,6%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

#### REGARD de la DPATE sur les tableaux d'avancement des personnels de direction et d'inspection

Tableau IV.2.17 : Tableau d'avancement des personnels de direction et d'inspection 2021 dans l'académie de Montpellier et évolution sur 4 ans

Tableau d'avancement	2018	2019	2020	2021	Evol. Annuelle
PDIR ES	11	18	12	11	-8,3%
PDIR HC	18	19	20	21	5,0%
IEN HC	8	8	8	1	-87,5%
IEN ES	2	1	1	6	500,0%
IAIPR HC	4	-	-	2	
IAIPR ES	-	4	2	1	-50,0%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>-2,3%</b>

Source : DPATE

## Les personnels d'éducation et d'orientation

Tableau IV.2.18 : Avancements des personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier en 2021

Tableau d'avancement	2020	2021	Evol. Annuelle
CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	154	153	-0,6%
PSYC EDUC NATI HORS CLAS	48	63	31,3%
CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	43	51	18,6%
PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	22	27	22,7%
Autre		1	
<b>Total Personnel d'éducation et d'orientation</b>	<b>267</b>	<b>295</b>	<b>10,5%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Les personnels administratifs

Tableau IV.2.19 : Avancements des personnels dans l'académie de Montpellier en 2021

Tableau d'avancement	2020	2021	Evol. Annuelle
ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	106	135	27,4%
INFIRMIER CL SUP EDUC NAT ENS SUP	94	85	-9,6%
ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	66	63	-4,5%
SECR ADMI EDUC NATI CLAS SUPE	62	63	1,6%
INFIRMIER HORS CL EDUC NAT ENS SUP	42	47	11,9%
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	27	34	25,9%
SECR ADMI EDUC NATI CLAS EXCE	23	25	8,7%
ATTACHE PRIN ADMI	19	19	0,0%
ATTACHE ADMI HORS CLAS	13	16	23,1%
ASSI SERV SOCI (tous grades)	16	17	6,3%
MÉDECIN E.N. (1ère classe et Hors classe)	22	22	0,0%
TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	7	7	0,0%
Autres (dont ITRF/ATRF)	25	25	0,0%
<b>Total ATSS</b>	<b>522</b>	<b>555</b>	<b>6,3%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

Tableau IV.2.20 : Avancements avec examen professionnel dans l'académie de Montpellier en 2021

Avancement avec examen professionnel	2020	2021	Evol. Annuelle
SECR ADMI EDUC NATI CLAS SUPE	57	61	7,0%
ATTACHE PRIN ADMI	51	56	9,8%
SECR ADMI EDUC NATI CLAS EXCE	54	56	3,7%
Personnels ITRF/ATRF	11	14	27,3%
<b>Total avancement avec examen professionnel</b>	<b>173</b>	<b>187</b>	<b>8,1%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Les personnels ATSS

Tableau IV.2.21 : Tableau d'avancement des personnels ATSS en 2020-2021 dans l'académie de Montpellier

Tableau d'avancement	2018	2019	2020	2021			
				Eff.	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
AA Hors classe	4	4	4	4	2	50,0%	0,0%
APA	3	3	4	4	3	75,0%	0,0%
SAENES Classe except.	4	4	4	5	1	20,0%	25,0%
SAENES CS	8	8	8	8	5	62,5%	0,0%
ADJ Privé - 1ère classe	33	32	35	41	40	97,6%	17,1%
ADJ Privé - 2nde classe	12	7	5	4	4	100,0%	-20,0%
ADJAENES 1ère classe					0		
IGR 1ère classe	2			1	0	0,0%	
IGE Hors classe	2			1	0	0,0%	
IGE 1ère classe					0		
TEC RF CS	2			2	0	0,0%	
TEC RF Classe except.	1			1	1	100,0%	
ATRF Privé - 1ère classe	10			11	6	54,5%	
ATRF Privé - 2nde classe	2			1	0	0,0%	
ATRF 1ère classe					0		
A TEC Privé - 2nde classe	7	6		5	0	0,0%	
A TEC Privé - 1ère classe	4	2		3	1	33,3%	
A TEC 1ère classe					0		
Médecin EN Hors classe	3			3	3	100,0%	
Médecin EN 1ère classe	3			3	3	100,0%	
Infirmière Hors classe	10	10		11	10	90,9%	
Infirmière CS	12	11		11	11	100,0%	
ASSPAE (CAT B)	3	3		3	2	66,7%	
ASSPAE (CAT A)		9		6	6	100,0%	
<b>Total général</b>	<b>125</b>	<b>99</b>	<b>60</b>	<b>128</b>	<b>98</b>	<b>76,6%</b>	<b>113,3%</b>

Source : DPATE

## Les personnels du 1er degré

Tableau IV.2.22 : Avancements des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Tableau d'avancement	2020	2021	Evol. Annuelle
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	2 080	2 430	16,8%
PROF ECOL CLAS EXCE	743	898	20,9%
PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	184	199	8,2%
PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	37	48	29,7%
<b>Total Personnel 1er degré</b>	<b>3 044</b>	<b>3 575</b>	<b>17,4%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

### REGARD des 5 DSDEN sur les avancements des personnels du 1er degré en 2021

En 2021, le taux de promotion au grade supérieur des enseignants du 1<sup>er</sup> degré promouvables est de :

- 18,4% pour les professeurs des écoles hors classe ;
- 46,4% pour les professeurs des écoles classe exceptionnelle.

Tableau IV.2.23 : Avancements des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Avancement au grade supérieur	Promouvables			Promus			% Promus / Promouvables
	Total	% de femmes	Evol. Annuel	Total	% de femmes	Evol. Annuel	
Aude	612	83,3%	-4,2%	112	72,3%	-4,3%	18,3%
Gard	1 235	83,1%	-5,9%	227	79,3%	-1,7%	18,4%
Hérault	1 852	83,9%	-5,0%	341	84,5%	-0,6%	18,4%
Lozère	149	75,8%	-7,5%	27	85,2%	-3,6%	18,1%
Pyrénées-Orientales	830	81,9%	-1,4%	153	20,9%	3,4%	18,4%
<b>Professeur des écoles hors classe</b>	<b>4 678</b>	<b>83,0%</b>	<b>-4,6%</b>	<b>860</b>	<b>70,2%</b>	<b>-0,8%</b>	<b>18,4%</b>
Aude	93	68,8%	38,8%	44	72,7%	0,0%	47,3%
Gard	231	77,5%	57,1%	104	78,8%	9,5%	45,0%
Hérault	276	77,2%	53,3%	131	77,1%	11,0%	47,5%
Lozère	20	45,0%	150,0%	8	62,5%	60,0%	40,0%
Pyrénées-Orientales	107	80,4%	46,6%	50	80,0%	0,0%	46,7%
<b>Professeur des écoles classe exceptionnelle</b>	<b>727</b>	<b>75,8%</b>	<b>53,1%</b>	<b>1 197</b>	<b>72,2%</b>	<b>283,7%</b>	<b>164,6%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 405</b>	<b>82,0%</b>	<b>0,5%</b>	<b>2 057</b>	<b>71,4%</b>	<b>74,5%</b>	<b>38,1%</b>

Source : DSDEN – Traitement : SAIP

## Les personnels du 2nd degré

Tableau IV.2.24 : Avancements des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Tableau d'avancement	2020	2021	Evol. Annuelle
PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	2 713	2 805	3,4%
PROF CERT CLAS EXCE	759	884	16,5%
PROFESSEUR AGREGÉ HORS CLASSE	587	615	4,8%
PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	575	608	5,7%
PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	380	403	6,1%
PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	348	363	4,3%
PROF LYCEE PROF CLAS EXCE	242	256	5,8%
PROF AGRE CLAS EXCE	172	176	2,3%
PROF EPS CLAS EXCE	119	125	5,0%
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	102	111	8,8%
PROF CERT ENSE PRIV CLAS EXCE	76	85	11,8%
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	46	54	17,4%
PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	49	53	8,2%
PROF ECOL CLAS EXCE	24	29	20,8%
PROF AGREGÉ ENS PRIVE HORS CLASSE	20	21	5,0%
CHARGE ENSEIGNEMENT EPS (classe exceptionnelle et Hors classe)	25	20	-20,0%
PROF LYCEE PROF ENSE PRIV CLAS EXCE	20	19	-5,0%
PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	23	18	-21,7%
PROF DES ECOLES ENS PRIVE (Hors classe et classe exceptionnelle)	9	10	11,1%
PROF EPS ENSE PRIV CLAS EXCE	7	8	14,3%
PROF AGRE ENSE PRIV CLAS EXCE	8	7	-12,5%
Autres	2	3	50,0%
<b>Total Personnel 2nd degré</b>	<b>6 306</b>	<b>6 673</b>	<b>5,8%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## REGARD de la DPE sur les avancements des personnels du 2<sup>nd</sup> degré, des CPE et des Psychologues EN en 2021

### Campagnes d'avancement d'échelon accéléré 2020-2021

L'autorité compétente établit, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des personnels enseignants, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Education Nationale qui sont dans la deuxième année du 6e échelon de la classe normale, d'autre part, la liste de ceux qui justifient d'une ancienneté dans le 8e échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois.

L'autorité compétente attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs inscrits sur chacune de ces deux listes.

Pour chaque liste, lorsque le nombre de bonifications attribuées n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année suivante. Le nombre de bonifications attribuées au cours de ces deux années ne peut dépasser 30 % de l'effectif des professeurs certifiés inscrits sur la liste au cours de cette même période.

Des CAPA se sont réunies pour examiner les projets relatifs aux campagnes d'avancement accéléré 2020/2021. En effet, dès lors que certains avancements pouvaient prendre effet avant le 1er janvier 2021, la décision a été prise de prévoir une ultime réunion des CAP pour cette campagne de promotions.

207 agents ont bénéficié d'un avancement accéléré en 2021 (78 étaient du 6<sup>ème</sup> échelon et 129 du 8<sup>ème</sup> échelon).

- La part des femmes parmi les promus est supérieure à leur représentativité parmi les promouvables, à l'exception des CPE (campagne d'avancement accélérée du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon) et des professeurs EPS. Une attention particulière sera portée dans le cadre de la campagne 2021-2022 au respect de la parité Femmes /Hommes chez les professeurs d'EPS.
- Parmi les personnels à temps partiel. 82% des éligibles à temps partiel sont des femmes. Toutes campagnes confondues, les agents à temps partiel représentent 11% des éligibles et 6% des promus.

Tableau IV.2.25 : Avancements d'échelon accélérés des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Avancement d'échelon accéléré	2021								
	Eligibles			Promus			Taux de promus		
	Eff.	% Femmes	% Temps partiel	Eff.	% Femmes	% Temps partiel	Total	Femmes	Temps partiel
<b>6ème échelon - Classe normale</b>									
Certifiés	180	73,3%	11,1%	54	77,8%	11,1%	30,0%	31,8%	30,0%
CPE	8	87,5%	12,5%	3	66,7%	0,0%	37,5%	28,6%	0,0%
EPS	20	30,0%	15,0%	6	0,0%	16,7%	30,0%	0,0%	33,3%
PLP	46	54,3%	0,0%	14	50,0%	0,0%	30,4%	28,0%	
Psychologue EN	3	100,0%	0,0%	1	100,0%	0,0%	33,3%	33,3%	
<b>8ème échelon - Classe normale</b>									
Certifiés	300	66,7%	12,7%	90	72,2%	6,7%	30,0%	32,5%	15,8%
CPE	13	69,2%	15,4%	4	75,0%	0,0%	30,8%	33,3%	0,0%
EPS	24	50,0%	4,2%	9	33,3%	0,0%	37,5%	25,0%	0,0%
PLP	75	45,3%	6,7%	24	62,5%	0,0%	32,0%	44,1%	0,0%
Psychologue EN	6	100,0%	33,3%	2	100,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2021 – Traitement : SAIP

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

L'accès à la hors classe est désormais possible à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale (7<sup>ème</sup> échelon auparavant). Par ailleurs, tout agent doit pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion a été émise.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Dans le cadre de l'exercice 2021, une attention particulière a été portée aux parcours professionnels des agents, à la possibilité d'évoluer dans sa carrière sur au moins deux grades et au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des promotions « hors barème » ont été réalisées à la marge au titre de ces priorités.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par la rectrice dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe.

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2021 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière en 2019/2020 ;

- les agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu une appréciation « pérenne » du recteur, non promus lors de la campagne 2018 ;
- les agents éligibles ne disposant d'aucune appréciation préalable.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis se déclinent en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

L'appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Les propositions de promotion soumises à Madame la rectrice sont issues de groupes de travail réunissant les corps d'inspection et les services de la DPE sous la présidence commune de la DRH et du doyen ou doyenne.

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par les recteurs pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psychologues EN, par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés. Concernant ces derniers, les recteurs établissent des propositions correspondant à un pourcentage de l'effectif des promouvables de leur académie. Seuls ces proposés sont examinés au niveau national. Le tableau d'avancement au grade de la hors-classe est commun à toutes les disciplines.

L'accès à la hors classe est géré de manière déconcentrée sauf pour les professeurs agrégés (gestion nationale).

740 agents ont accédé à la hors classe en 2021.

Tableau IV.2.26 : Avancements des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021

	Promouvables			Proposés			Promus			
	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff. 2020	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Accès à la hors classe</b>										
Agrégés	652	49,2%	-3,6%	228	48,7%	-4,2%	138	124	52,4%	-10,1%
Certifiés	2377	65,2%	-0,6%				407	434	65,0%	6,6%
PLP	601	52,1%	-0,7%				103	110	51,8%	6,8%
PEPS	316	46,2%	-3,1%				56	58	46,6%	3,6%
CPE	120	81,7%	-1,6%				21	22	90,9%	4,8%
Psychologue EN	83	83,1%	-6,7%				15	15	93,3%	0,0%
<b>Total Hors classe</b>	<b>4149</b>	<b>1,7%</b>	<b>-1,4%</b>				<b>740</b>	<b>763</b>	<b>60,9%</b>	<b>3,1%</b>

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2021 – Traitement : SAIP

#### 124 avancements à la hors classe pour les professeurs agrégés

À partir de 2020, le taux de remontées des propositions-recteur a été porté à 35 % des promouvables. En 2021, 54% des dossiers proposés ont été retenus (contre 58% en 2020).

On observe, entre 2020 et 2021, une baisse du nombre de dossiers retenus (-10%) alors qu'en parallèle le nombre de dossiers transmis à la DGRH ne diminue que de 4%. En effet, en 2020 l'académie de Montpellier représentait 5% des dossiers retenus et 4,3% en 2021.

La part des femmes est identique dans les éligibles et les proposés.

Le poids des promouvables au 11ème échelon continue à se restreindre, notamment compte tenu du nombre important de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes. Les volumes de promouvables augmentent en revanche, au 9ème échelon.

Parmi les proposés, le poids des agents au 10ème échelon augmente mécaniquement. 98% des agents au 11ème échelon sont proposés en 2021, 84% des proposés sont promus. Les personnels proposés au 11ème échelon avec 1 an d'ancienneté et plus sont tous promus. 40% des agents au 10ème échelon sont proposés et sur ces proposés 34% sont promus.

Le département de l'Aude est surreprésenté dans les propositions et promotions par rapport à son poids parmi les éligibles. A contrario le Gard est sous représenté. Au niveau des promotions, on constate une sur représentation de l'Hérault par rapport à son poids parmi les éligibles et proposés.

On constate une sur représentation des enseignants de l'enseignement supérieur parmi les promus, en effet, l'enseignement supérieur représente 10% des éligibles, 15% des proposés et 20% des promus.

La moyenne d'âge des promouvables, des proposés et des promus diminue progressivement.

Aucune opposition n'a été formulée en 2021.

#### 434 avancements à la hors classe pour les professeurs certifiés

En 2021, 18 promotions ont été réalisées « hors barème ».

On constate une diminution progressive des éligibles au 11<sup>ème</sup> échelon. Ils représentent 7% des éligibles et 35 % des promus (contre respectivement 9% et 45% en 2020).

91% des éligibles du 11<sup>ème</sup> échelon ont été promus, parmi eux tous les avis « excellent », « TS » et 97% des avis « satisfaisant ». Tous les éligibles au 11<sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté de 2 et 4 ans ont été promus.

Les enseignants au 9<sup>ème</sup> échelon représentent 41% des éligibles et 3% des promus (contre respectivement 39% et 0% en 2020) Au total, 1,2% des éligibles du 9<sup>ème</sup> échelon sont promus.

La part des femmes dans les promus est identique à leur part parmi les éligibles alors que les femmes étaient sous représentées parmi les promus en 2020.

Le département du Gard est légèrement sous représenté parmi les promus alors que le département de l'Hérault est légèrement surreprésenté.

Le poids des collègues parmi les promus est inférieur à leur poids parmi les éligibles, en effet les collègues représentent 66% des éligibles et seulement 59% des promus.

L'âge moyen des éligibles et des promus diminue progressivement.

2 oppositions ont été posées (comme en 2020).

#### 103 avancements à la hors classe pour les PLP

6 promotions ont été réalisées « hors barème ».

En 2021, la part de femmes est identique parmi les promus et promouvables.

En 2021, La part des éligibles et des promus au 11<sup>ème</sup> échelon diminue alors que la part des 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons progresse. Le nombre d'éligibles au 11<sup>ème</sup> échelon a chuté de 51% depuis 2020. 88% des enseignants du 11<sup>ème</sup> échelon ont été promus (contre 98% en 2020). 24% des éligibles au 10<sup>ème</sup> échelon étaient promus (contre 18% en 2020). 5% des enseignants au 9<sup>ème</sup> échelon sont promus.

Les départements des PO et du Gard dans une moindre mesure sont sous représentés parmi les promus alors que les départements de l'Aude et de l'Hérault sont légèrement surreprésentés.

L'âge moyen des éligibles et des promus décroît.

Deux oppositions ont été prononcées.

#### 56 avancements à la hors classe pour les PEPS

Les contingents sont en augmentation. En 2020 et 2021, la part des femmes est respectée dans les promotions prononcées.

La part des agents au 11<sup>ème</sup> échelon diminue parmi les éligibles et les promus. Le nombre d'éligibles au 11<sup>ème</sup> échelon a chuté de 28% depuis 2020. 91% des agents au 11<sup>ème</sup> échelon ont été promus. 22% des éligibles du 10<sup>ème</sup> échelon ont été promus (contre 17% en 2020). Aucun agent du 9<sup>ème</sup> échelon n'est promu.

Le département des PO est sous-représenté parmi les promus alors que le département de l'Aude est surreprésenté.

Le poids des lycées parmi les promus est supérieur à son poids parmi les éligibles (19% des éligibles et 29% des promus).

On note une population plus jeune par rapport aux autres corps.

#### 21 avancements à la hors classe pour les CPE

2 promotions ont été réalisées « hors barème »

La part des personnels au 10<sup>ème</sup> échelon diminue parmi les éligibles et les promus. 56% des CPE au 11<sup>ème</sup> échelon ont été promus. Les 5 non promus avec des anciennetés dans le 11<sup>ème</sup> de 2, 3 et 8 ans sont des agents pour lesquels une opposition a été formulée. 22% des CPE éligibles au 10<sup>ème</sup> échelon sont promus en 2021 (contre 21% en 2020).

Après avoir été sous représentées par rapport à leur poids dans les éligibles, en 2021 les femmes sont surreprésentées.

Les départements de l'Aude et des PO sont surreprésentés parmi les promus alors que le département du Gard est sous représenté.

La moyenne d'âge des éligibles reste autour de 50 ans. La moyenne d'âge des promus reste élevée par rapport aux autres corps.

Une opposition a été formulée à la promotion de 5 CPE.

#### 15 avancements à la hors classe pour les psychologues EN

2 promotions ont été réalisées « hors barème ».

Le nombre d'éligibles baisse de 6,7% par rapport à 2020. Parmi ces éligibles, les PsyEDA baissent de 19,6% alors que les Psy EDO augmentent de 10,5%.

Les Psy EDA représentaient 57% des éligibles en 2020, contre 49 % en 2021. En 2020, ils ont été surreprésentés dans les promotions -67% des promotions.

En ce qui concerne les promotions, en 2021 les PsyEDO représentent 51% des éligibles et 53% des promus, en 2020, ils représentaient 43% des éligibles et uniquement 33% des promus, en effet en 2020 les PsyEDA ont été surreprésentés parmi les promus.

On observe une baisse de la part des agents au 11<sup>ème</sup> échelon parmi les éligibles et les promus. En ce qui concerne le 10<sup>ème</sup> échelon, on constate une augmentation parmi les éligibles et les promus. 46% des PsyEn éligibles au 11<sup>ème</sup> échelon ont été promus et ce taux s'élève à 60% pour les PsyEn au 10<sup>ème</sup> échelon.

La moyenne d'âge des éligibles est proche des 52 ans. La moyenne d'âge des promus est également élevée.

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

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

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées dans les corps enseignants du premier et second degré, d'éducation ou de psychologue de l'Éducation Nationale, aux ministères chargés de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur. L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés.

L'acte de candidature au grade de la classe exceptionnelle, qui avait été initialement prévu à titre transitoire, disparaît à partir de 2021. Tous les agents promouvables sont examinés.

Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (corps à gestion déconcentrés hors Psychologues En).

En ce qui concerne les psychologues de l'Education Nationale, le décret n° 2021-813 du 25 juin 2021 adaptant les dispositions relatives à l'accès à la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles et du corps des psychologues de l'Education Nationale au titre des années 2021 à 2023 précise que par dérogation aux dispositions du III de l'article 28 du décret du 1er février 2017 susvisé, peuvent, au titre des années 2021, 2022 et 2023, être promus au grade de psychologue de l'Education Nationale de classe exceptionnelle au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les psychologues de l'Education Nationale qui, ayant atteint au moins le 6e échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière, dans la limite de 20 % du nombre de promotions annuelles mentionné au premier alinéa du I du même article.

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

Les propositions de promotion soumises à Madame la rectrice sont issues de groupes de travail réunissant les corps d'inspection et les services de la DPE sous la présidence commune de la DRH et du doyen ou doyenne.

346 agents ont accédé à la classe exceptionnelle en 2021 dans l'académie de Montpellier.

Tableau IV.2.27 : Avancements en classe exceptionnelle des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021

	Promouvables			Promus		
	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Accès à la classe exceptionnelle</b>						
<b>Agrégés</b>	<b>355</b>	<b>51,3%</b>	<b>35,0%</b>	<b>45</b>	<b>55,6%</b>	<b>-16,7%</b>
Vivier 1	187	52,9%	65,5%	36	61,1%	-14,3%
Vivier 2	168	49,4%	12,0%	9	33,3%	-25,0%
<b>Certifiés</b>	<b>629</b>	<b>57,2%</b>	<b>-37,2%</b>	<b>229</b>	<b>60,3%</b>	<b>45,9%</b>
Vivier 1	220	57,3%	96,4%	188	59,0%	70,9%
Vivier 2	409	57,2%	-54,0%	41	65,9%	-12,8%
<b>PLP</b>	<b>122</b>	<b>48,4%</b>	<b>-48,3%</b>	<b>39</b>	<b>64,1%</b>	<b>-13,3%</b>
Vivier 1	45	48,9%	21,6%	33	60,6%	-10,8%
Vivier 2	77	48,1%	-61,3%	6	83,3%	-25,0%
<b>PEPS</b>	<b>111</b>	<b>43,2%</b>	<b>-29,7%</b>	<b>21</b>	<b>57,1%</b>	<b>-16,0%</b>
Vivier 1	51	45,1%	96,2%	17	58,8%	-19,0%
Vivier 2	60	41,7%	-54,5%	4	50,0%	0,0%
<b>CPE</b>	<b>37</b>	<b>70,3%</b>	<b>-49,3%</b>	<b>10</b>	<b>60,0%</b>	<b>-9,1%</b>
Vivier 1	16	62,5%	100,0%	8	62,5%	0,0%
Vivier 2	21	76,2%	-67,7%	2	50,0%	-33,3%
<b>Psychologue EN</b>	<b>23</b>	<b>87,0%</b>	<b>9,5%</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Vivier 1	23	87,0%	9,5%	2	100,0%	100,0%
<b>Total Classe exceptionnelle</b>	<b>1277</b>	<b>54,4%</b>	<b>-27,1%</b>	<b>346</b>	<b>60,1%</b>	<b>18,1%</b>

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2021 – Traitement : SAIP

#### Accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés

Au titre du vivier 1, l'intégralité des dossiers des candidats remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant au moins une appréciation « Excellent », « Très satisfaisant » ou « satisfaisant » est transmise à la DGRH.

Au titre du vivier 2, 20 % des dossiers des promouvables (dont l'intégralité des appréciations « Excellent ») sont transmis.

- Vivier 1

En 2021, les femmes représentent 53% des éligibles, 63 % des avis « excellent » et 56% des avis « TS ».

En 2020, elles représentaient 46% des éligibles, 48% des avis « excellent » et 53% des avis « TS ».

En ce qui concerne les proposés, 113 dossiers étaient remontés au ministère en 2020 et 186 en 2021.

Entre 2020 et 2021, la baisse du nombre de promotions est de 14%.

En 2020, l'ensemble des enseignants ayant un avis « excellent » a été promu ainsi que 55,9% des enseignants ayant un avis « TS ». En 2021, 94, 7% des dossiers « excellent » ont été retenus, aucun dossier « TS » n'est retenu.

En 2020, les femmes représentaient 46% des proposés pour 50% des promus et en 2021 53% des promus pour 61% de promus.

Les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur représentent, en 2021, 27% des proposés et seulement 17% des promus. Les enseignants affectés en lycée représentent 57% des proposés et 67% des promus.

La moyenne d'âge des enseignants promus a fortement diminué entre 2020 et 2021.

- Vivier 2

En 2021, les femmes représentent 49% des éligibles, 62% des proposés, mais seulement 33% des promus.

En 2020, les femmes représentaient 51% des éligibles, 57% des proposés et uniquement 25% des promus.

Seuls 26,4% des dossiers proposés ont été retenus en 2021, contre 40% en 2020.

89% des promus enseignent en lycée, ils représentent 82% des proposés et 74% des éligibles.

La moyenne d'âge diminue chez les éligibles, les proposés et les promus.

#### Accès à la classe exceptionnelle des professeurs certifiés

En 2021, l'éligibilité au titre du vivier 1 n'est plus conditionnée par un acte de candidature. Cette modification de procédure a permis d'augmenter le nombre de dossiers pris en compte au titre de ce vivier (+96%).

En 2020 les contingents au titre du vivier 1 étaient supérieurs au nombre d'éligibles, ce qui n'est plus le cas en 2021.

- Vivier 1

Les femmes sont surreprésentées parmi les promus par rapport à leur poids parmi les éligibles.

La moyenne d'âge des éligibles et des promus a tendance à augmenter.

En 2020, hormis deux agents ayant des avis insatisfaisant, l'ensemble des promouvables a été promu. En 2021, 30 enseignants ayant un avis satisfaisant et 2 ayant un avis insatisfaisant n'ont pas été promus.

Le poids de chaque type d'établissement est pratiquement identique parmi les éligibles et les promus à l'exception des collègues sous représentés (70% des éligibles contre 68% des promus).

- Vivier 2

Depuis la modification réglementaire relative à la condition d'échelon, les agents devant désormais être au 7<sup>ème</sup> échelon, le nombre d'éligibles a baissé (-54%) entre 2020 et 2021.

Les femmes sont surreprésentées parmi les promus par rapport à leur poids parmi les éligibles.

Entre 2020 et 2021 l'âge moyen des éligibles et des promus a augmenté.

L'ensemble des enseignants ayant un avis « excellent » sont promus, 16 % des enseignants ayant un avis « TS » sont promus en 2021.

Les enseignants affectés en lycée sont sur représentés (49% des proposés et 66% des promus.)

#### Accès à la classe exceptionnelle des PLP

En 2021, les possibilités de promotion sont inférieures au nombre de candidats éligibles.

Une vigilance particulière a été portée à la part des femmes parmi les promus que ce soit au titre du vivier 1 que du vivier 2.

- Vivier 1

En 2020, l'ensemble des éligibles a été promu.

En 2021, 60,7% des avis « satisfaisant » ont été promus, l'avis « insatisfaisant » n'a pas été promu.

L'âge moyen des éligibles et des promus est en augmentation.

- Vivier 2

En 2020, l'ensemble des avis « excellent » n'avait pas pu être promu. En 2021, les avis « excellent » sont promus ainsi que 7% des avis « très satisfaisant ».

L'âge moyen des éligibles et des promus est élevé.

#### Accès à la classe exceptionnelle des PEPS

En 2021, une vigilance particulière a été portée à la part des femmes parmi les promus que ce soit au titre du vivier 1 que du vivier 2.

On constate entre 2020 et 2021 une augmentation des dossiers à étudier au titre du vivier 1.

Vivier 1

Au vivier 1, les contingents ont toujours été inférieurs au nombre d'éligibles. En 2020 l'intégralité des dossiers revêtus d'un avis « satisfaisant » n'a pas pu être retenue.

En 2021, 3 dossiers ayant un avis « TS » n'ont pas pu être retenus.

Vivier 2

En 2021, les contingents permettent de promouvoir l'ensemble des avis « excellent » et un avis « TS ».

#### Accès à la classe exceptionnelle des CPE

En 2020, les possibilités de promotion au titre du vivier 1 étaient supérieures aux éligibles.

- Vivier 1 : En 2021, les dossiers revêtus des avis « excellent » et « TS » ont été promus de même que 20% des avis satisfaisant (En 2020 l'ensemble des promouvables a été promu).
- Vivier 2 : Les avis « excellent » ont été promus en 2021 comme en 2020. L'ensemble des avis TS n'a pas pu l'être.

#### Accès à la classe exceptionnelle des Psychologues EN

En 2020 et 2021 il n'y a pas de possibilités de promotions au titre du vivier 2. Pour le vivier 1, au regard des contingents, seule une partie des Psychologue En ayant un avis « excellent » peut être promue.

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

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade de classe exceptionnelle. Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps. Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

À partir de la campagne 2020, il a été demandé aux inspecteurs compétents et chefs d'établissement de formuler une appréciation littérale permettant à la rectrice de formuler un avis. Dans la campagne 2021, un barème, a été introduit tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de l'ancienneté de carrière. Une attention particulière a été portée aux agents les plus expérimentés.

62 agents ont accédé à l'échelon spécial en 2021 dans l'académie de Montpellier.

Proportionnellement à l'augmentation des effectifs de la classe exceptionnelle, le nombre de promouvables à l'échelon spécial augmente pour tous les corps.

Quel que soit le corps, la moyenne d'âge des promus est élevée.

Tableau IV.2.28 : Accès à l'échelon spécial des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021

	Promouvables			Promus		
	Eff.	% Femmes	Evol. annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Accès à l'échelon spécial</b>						
Certifiés	248	55,2%	31,9%	41	53,7%	-22,6%
PLP	68	55,9%	36,0%	11	54,5%	-21,4%
PEPS	40	37,5%	42,9%	7	42,9%	0,0%
CPE	11	63,6%	22,2%	2	50,0%	-50,0%
Psychologue EN	4	75,0%	100,0%	1	100,0%	0,0%
<b>Total Echelon spécial</b>	<b>371</b>	<b>53,9%</b>	<b>33,9%</b>	<b>62</b>	<b>53,2%</b>	<b>-21,5%</b>

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données au 31/08/2021 – Traitement : SAIP

#### e) 1 183 accès par reclassement

1 183 reclassements ont été opérés en 2021 (-12% par an), en majorité dans la filière des ATSS (632 reclassements) et pour les personnels de direction de classe normal (317 cas). On constate également 132 reclassements pour les personnels d'éducation et d'orientation et 102 parmi les enseignants du 2nd degré.

Tableau IV.2.29 : Reclassements dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière

Reclassement	2020	2021	Evol. Annuelle
<b>ATSS</b>	<b>718</b>	<b>632</b>	<b>-12,0%</b>
ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	385	330	-14,3%
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	101	89	-11,9%
ASSI SERV SOCI	67	72	7,5%
ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	82	71	-13,4%
INGE ETUD CLAS NORM MESRI	23	23	0,0%
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	17	15	-11,8%
ADJOINT ADMI	14	9	-35,7%
ADJOINT TECH RECH FORM	11	9	-18,2%
INGE ETUD HORS CLAS MESRI	12	8	-33,3%
CONS TECH SERV SOCI	6	6	0,0%
<b>Personnel 2nd degré</b>	<b>116</b>	<b>102</b>	<b>-12,1%</b>
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	99	90	-9,1%
PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	9	7	-22,2%
Autres	8	5	-37,5%
<b>Personnel d'éducation et d'orientation</b>	<b>162</b>	<b>132</b>	<b>-18,5%</b>
PSYC EDUC NATI CLAS NORM	130	112	-13,8%
PSYC EDUC NATI HORS CLAS	32	20	-37,5%
<b>Personnel de direction et d'inspection</b>	<b>349</b>	<b>317</b>	<b>-9,2%</b>
PERS DIRE CLAS NORM	349	317	-9,2%
<b>Total général</b>	<b>1 345</b>	<b>1 183</b>	<b>-12,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

#### f) 818 accès par liste d'aptitude

818 agents ont accédé à leur grade par liste d'aptitude en 2021 dont :

- 111 personnels ATSS,
- 423 personnels du 1<sup>er</sup> degré
- 283 personnels du 2<sup>nd</sup> degré ;

On constate une diminution annuelle de -23,0% principalement de ce nombre, baisse portée par les filières des personnels des 1er et 2nd degrés.

Tableau IV.2.30 : Listes d'aptitude dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière et par corps

	2020	2021	Evol. Annuelle
<b>ATSS</b>	<b>108</b>	<b>111</b>	<b>2,8%</b>
SECR ADMI EDUC NATI CLAS NORM	54	53	-1,9%
ATTACHE ADMI	28	27	-3,6%
TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	20	23	15,0%
Autres	6	8	33,3%
<b>Personnel 1er degré</b>	<b>608</b>	<b>423</b>	<b>-30,4%</b>
PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	460	295	-35,9%
PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	148	128	-13,5%
<b>Personnel 2nd degré</b>	<b>346</b>	<b>283</b>	<b>-18,2%</b>
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	142	104	-26,8%
PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	78	74	-5,1%
PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	77	69	-10,4%
PROFESSEUR AGREGÉ CLASSE NORMALE	22	18	-18,2%
PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	9	6	-33,3%
Autres (Personnels relevant du privé)	18	12	-33,3%
<b>Personnel de direction et d inspection</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	
<b>Total général</b>	<b>1 063</b>	<b>818</b>	<b>-23,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## REGARD de la DPATE sur les listes d'aptitude des personnels administratifs en 2021

### Les personnels de direction et d'inspection

Tableau IV.2.31 : Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection entre 2018 et 2021 dans l'académie de Montpellier

Liste d'aptitude	2018		2019		2020		2021	
	Candidats	Reçus	Candidats	Reçus	Candidats	Reçus	Candidats	Reçus
PDI	12	1	5	1	7	1	7	1
IEN	10	-	10	1	8	-	8	-
IEN 1D	6	-	7	1	7	-	7	-
IEN 2D ET EG	2	-	1	-	1	-	1	-
IEN IO	2	-	2	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>1</b>

Source : DPATE

### Les personnels ATSS

Tableau IV.2.32 : Liste d'aptitude des personnels ATSS entre 2018 et 2021 dans l'académie de Montpellier

Liste d'aptitude	2018		2019		2020		2021							
	Candidats	Reçus	Candidats	Reçus	Candidats	Reçus	Candidats				Reçus			
							Eff.	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle	Eff.	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
AA	55	5	45	5	40	6	41	32	78,0%	2,5%	5	5	100,0%	-16,7%
SAENES Classe normale	122	7	111	6	87	6	109	104	95,4%	25,3%	6	5	83,3%	0,0%
TEC RF Classe normale	3		4		4		50	33	66,0%		3	1	33,3%	-25,0%
ASI	0		1		1		20	6	30,0%		1	1	100,0%	0,0%
IGE	0				1		4	2	50,0%		1	0	0,0%	0,0%
IGR	0						7	2	28,6%		1	0	0,0%	
<b>Total général</b>	<b>177</b>	<b>15</b>	<b>156</b>	<b>21</b>	<b>127</b>	<b>18</b>	<b>231</b>	<b>179</b>	<b>77,5%</b>	<b>81,9%</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>70,6%</b>	<b>-5,6%</b>

Source : DPATE

## REGARD des DSDEN sur les listes d'aptitude des enseignants du 1<sup>er</sup> degré en 2021

Tableau IV.2.33 : Liste d'aptitude des personnels du 1<sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Liste d'aptitude	Candidats à la promotion			Promus			% Promus / Promouvables
	Total	% de femmes	Evol. Annuel	Total	% de femmes	Evol. Annuel	
Aude	0			0			
Gard	0		-100,0%	0			
Hérault	1	100,0%	-80,0%	1	100,0%	-80,0%	100,0%
Lozère	0			0			
Pyrénées-Orientales	2	50,0%	100,0%	2	50,0%	100,0%	100,0%
<b>Académie</b>	<b>3</b>	<b>66,7%</b>	<b>-66,7%</b>	<b>3</b>	<b>66,7%</b>	<b>-66,7%</b>	<b>100,0%</b>

Source : DSDEN – Traitement SAIP

## REGARD de la DPE sur le corps des professeurs agrégés par voie de listes d'aptitude en 2021

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

L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. Celles-ci sont examinées par la rectrice en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les propositions de la rectrice ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche de la discipline concernée.

Après plusieurs années de baisse, le nombre de candidatures a fortement augmenté en 2020 avant de chuter à nouveau en 2021.

Le désintérêt relatif pour cette liste d'aptitude peut s'expliquer par le fait qu'en fonction de sa situation il est parfois plus intéressant pour un enseignant hors classe d'obtenir la classe exceptionnelle que de devenir agrégé par liste d'aptitude.

Le nombre de propositions de dossier à transmettre à l'administration centrale est relativement stable depuis deux ans : 63 en 2019, 64 en 2020 et 65 en 2021.

Tableau IV.2.34 : Liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés dans l'académie de Montpellier en 2021

Inscription sur liste d'aptitude	2020	2021		
		Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Ensemble des grades</b>				
Nb Candidats	886	612	53,1%	-30,9%
Nb candidats proposés	64	65	53,8%	1,6%
Nb candidats proposés (%)	7,2%	10,6%	53,8%	
Nb candidats retenus	12	12	66,7%	0,0%
Nb candidats retenus (%)	1,4%	2,0%	66,7%	
<b>dont Corps des professeurs certifiés</b>				
Nb Candidats	759	515	54,6%	-32,1%
Nb candidats proposés (%)	7,6%	11,3%	55,2%	
Nb candidats retenus (%)	1,4%	2,1%	72,7%	
<b>Corps des professeurs certifiés CE</b>				
Nb Candidats	145	111	52,3%	-23,4%
Nb candidats proposés (%)	20,7%	24,3%	59,3%	
Nb candidats retenus (%)	4,8%	6,3%	85,7%	
<b>Corps des professeurs certifiés HCL</b>				
Nb Candidats	290	203	50,2%	-30,0%
Nb candidats proposés (%)	7,6%	10,3%	42,9%	
Nb candidats retenus (%)	1,4%	1,0%	50,0%	
<b>Corps des professeurs certifiés CN</b>				
Nb Candidats	324	201	60,2%	-38,0%
Nb candidats proposés (%)	1,9%	5,0%	70,0%	
Nb candidats retenus (%)	0,0%	1,0%	50,0%	

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données en date du 31/08/2021 – Traitement : SAIP

#### Part des professeurs certifiés :

Les professeurs certifiés représentent chaque année environ 85% des candidats. Les dossiers de professeurs certifiés représentent 89% des dossiers transmis à l'administration centrale. Au sein du corps des professeurs certifiés, la part des professeurs de classe exceptionnelle progresse (19% en 2020 et 21,5% en 2021). La part des hors classe est stable autour de 38/39%. La part des professeurs de classe normale reste importante. Parmi les proposés, les dossiers des enseignants de classe exceptionnelle représentent la part la plus importante. La part des enseignants de classe normale progresse chaque année. En 2021, 2 dossiers de professeurs certifiés de classe normale ont été retenus.

#### Age moyen des candidats :

On constate une baisse de l'âge moyen des candidats, des proposés et des promus en 2021.

- L'âge moyen des candidats est de 51,6 ans (-0,1 point) :  
51,3 pour les femmes (-0,3 point) et 52,0 ans pour les hommes (+0,1 point))
- L'âge moyen des proposés est de 52,7 ans (-1,6 point)  
53,2 ans pour les femmes (-2,7 points), 52,2 ans pour les hommes (-0,8 point))
- L'âge moyen des promus de 53,0 ans (-3,9 points)  
53,0 ans pour les femmes (-2,5 points) et 52,0 ans pour les hommes (-3,4 points).

À compter des promotions obtenues en 2021, la prise en compte de promotions concomitantes a pour effet de ne plus mettre en œuvre le droit d'option ouvert précédemment aux agents promus dans le corps des professeurs agrégés par voie de liste d'aptitude et à la classe exceptionnelle de leur corps d'origine à effet de la même date.

Pour les enseignants proches de la retraite, la nomination dans le corps des agrégés peut avoir pour conséquence un déroulement de carrière moins favorable que dans le corps d'origine et avoir des répercussions sur les conditions de liquidation de la pension.

#### Les femmes représentent environ chaque année 53 % des candidats.

En 2021, les femmes représentaient 54% des proposés (contre 53% en 2020). Parmi les proposés certifiés, les femmes représentent : 52% des enseignants de classe exceptionnelle, 50% des enseignants hors classe et 60% des

enseignants de classe normale. Il y a une sous-représentativité des femmes par rapport à leur poids dans la population totale des professeurs certifiés. En effet, elles représentent 56% des professeurs certifiés de classe exceptionnelle, 60% des professeurs certifiés hors-classe et 66% des professeurs certifiés de classe normale. En 2021, 23% des femmes proposées ont été promues contre 18% en 2020. L'âge moyen des femmes promues reste supérieur d'un an à celui des hommes malgré des candidatures globalement déposées à un plus jeune âge.

#### Recours portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière

Dans le cadre de la réforme de l'évaluation issue du protocole PPCR, les personnels enseignants, d'éducation ou psychologue de l'Education Nationale déroulant une carrière complète ont désormais vocation à bénéficier de trois rendez-vous de carrière (RDVC), moments privilégiés pour porter un regard sur une période professionnelle donnée et tracer des perspectives d'évolution professionnelle. Le 1<sup>er</sup> RDVC concerne les agents qui sont dans la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon ; le 2<sup>ème</sup> RDVC concerne ceux qui ont une ancienneté comprise entre 18 mois et 30 mois dans le 8<sup>ème</sup> échelon et le 3<sup>ème</sup> RDVC, ceux qui se situent dans la deuxième année du 9<sup>ème</sup> échelon. Ces RDVC permettent d'apprécier la valeur professionnelle des agents en vue d'accorder une bonification d'ancienneté pour le passage au 7<sup>ème</sup> ou au 9<sup>ème</sup> échelon (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> RDVC), ou pour l'accès plus ou moins précoce à la hors classe (3<sup>ème</sup> RDVC). En ce qui concerne le 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière, les recteurs d'académie ont la possibilité de porter à 30% le nombre d'appréciations « Excellent » et à 45 % le nombre d'appréciations « Très satisfaisant ».

Le calendrier de la campagne de rendez-vous de carrière 2019-2020 a été fortement impacté par la crise sanitaire. Les notifications des appréciations finales ont été reportées en janvier 2021. La distinction campagne initiale/campagne de rattrapage a été supprimée. Dans cette configuration particulière, les RDVC se sont poursuivis sans discontinuer au-delà des périodes habituelles.

Les demandes de révision d'appréciations finales ont été adressées par les agents via les boites fonctionnelles dédiées :

- Les recours gracieux  
On constate un taux important de recours gracieux chez les CPE et PsyEn. Les 4 recours gracieux formulés par les PsyEn ont donné lieu à une modification de l'appréciation finale. Il a également été possible de donner satisfaction à 55% des recours formulés par les PLP et 43% des recours formulés par les professeurs certifiés.
- Recours devant la CAPA  
80% des recours formulés par les PLP et 62,5% des recours formulés par les professeurs certifiés ont entraîné une modification de l'appréciation.

Tableau IV.2.35 : Recours portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière dans l'académie de Montpellier en 2021

<b>Recours sur liste d'aptitude</b>	<b>1er RDV</b>	<b>2ème RDV</b>	<b>3ème RDV</b>	<b>Total</b>
<b>Recours gracieux</b>				
Nb Recours gracieux	2	19	77	98
Nb d'appréciations modifiées après recours gracieux	2	14	30	46
%	100,0%	73,7%	39,0%	46,9%
<b>Recours devant CAPA</b>				
Nb Recours devant CAPA	0	3	30	33
Nb d'appréciations modifiées après recours devant CAPA	0	0	20	20
%		0,0%	66,7%	60,6%
<b>Total des recours</b>				
Nb Recours	2	22	107	131
Nb d'appréciations modifiées après recours	2	14	50	66
%	100,0%	63,6%	46,7%	50,4%

Source : DPE, Bilan des campagnes de promotion de corps et avancement de grade, données en date du 31/08/2021 – Traitement : SAIP

### g) 479 intégrations

479 personnels ont accédé à leur grade par intégration en 2021 (-14,0% par an). Ces intégrations sont intervenues dans les filières :

- des personnels ATSS (336 intégrations), notamment dans les corps de catégorie B et celui des Attachés (CIGEM).
- des personnels du 2<sup>nd</sup> degré (141 cas), notamment suite à un changement de statut.

Tableau IV.2.36 : Intégrations dans l'académie de Montpellier en 2021

Intégration	2020	2021	Evol. Annuelle
<b>ATSS</b>	<b>361</b>	<b>336</b>	<b>-6,9%</b>
Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)	132	117	-11,4%
Intégration dans le CIGEM des attachés	121	114	-5,8%
Intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A	78	66	-15,4%
Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	21	18	-14,3%
Autres	9	21	133,3%
<b>Personnel 2nd degré</b>	<b>194</b>	<b>141</b>	<b>-27,3%</b>
Intégration suite changement de statut	189	137	-27,5%
Intégration (historique)	*	*	
<b>Autres</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>
<b>Total intégration</b>	<b>557</b>	<b>479</b>	<b>-14,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

### h) 252 accès suite à un examen professionnel

Des examens professionnels ont permis à 252 agents de faire évoluer leur parcours professionnel en 2021 (-7,0% par an) :

- 139 parmi les personnels du 2<sup>nd</sup> degré ;
- 71 parmi les personnels du 1<sup>er</sup> degré, notamment les professeurs des écoles privées de classe normale ;
- 39 parmi les personnels ATSS.

Tableaux IV.2.37 : Examens professionnels dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière

Examen professionnel	2020	2021	Evol. Annuelle
<b>ATSS</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>8,3%</b>
SECR ADMI EDUC NATI CLAS NORM	30	29	-3,3%
ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	6	6	0,0%
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS		*	
<b>Personnel 1er degré</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>0,0%</b>
PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	71	71	0,0%
<b>Personnel 2nd degré</b>	<b>159</b>	<b>139</b>	<b>-12,6%</b>
PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	99	99	0,0%
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	37	22	-40,5%
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	15	14	-6,7%
PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	8	*	
<b>Personnel d éducation et d orientation</b>	<b>5</b>	<b>*</b>	
CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	5	*	
<b>Total général</b>	<b>271</b>	<b>252</b>	<b>-7,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021 – Traitement SAIP

#### i) 240 accès par détachement

240 agents ont accédé à leur grade par détachement en 2021. On constate une augmentation annuelle du nombre des détachements (+15,4%) portée par l'augmentation du nombre des détachements en vue d'intégration dans la filière des personnels ATSS. L'évolution de l'accès par détachement au titre du décret 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié (reclassements sur postes administratifs d'agents reconnus inaptes dans leur corps d'origine) (45 cas) ou pour un emploi fonctionnel (28 cas) est stable par rapport à la période précédente. Les détachements concernent principalement les personnels ATSS (112 cas, soit une augmentation annuelle de +27,3%) et les personnels du 2nd degré (102 cas).

Tableau IV.2.38 : Détachement dans l'académie de Montpellier au 30/11/2021, par filière

	2020	2021	Evol. Annuelle
ATSS	88	112	27,3%
Détachement dans un emploi fonctionnel	27	27	0,0%
Détachement en vue d'intégration	29	48	65,5%
Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	32	37	15,6%
Personnel 1er degré	8	9	12,5%
Personnel 2nd degré	92	102	10,9%
Personnel d'éducation et d'orientation	20	17	-15,0%
<b>Total général</b>	<b>208</b>	<b>240</b>	<b>15,4%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

#### j) Autres voies d'accès

On compte notamment parmi les autres situations administratives, 23 accès par emploi réservé dans la filière ATSS et 19 élèves instituteurs dans la filière du 1er degré.

Tableau IV.2.39 : Autres voies d'accès parmi les personnels de l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	Evol. Annuelle
<b>ATSS</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>-4,2%</b>
Emploi réservé	24	23	-4,2%
<b>Personnel 1er degré</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>-13,6%</b>
Élève instituteur	22	19	-13,6%
<b>Personnel 2nd degré</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>14,3%</b>
Décision d'une commission académique d'inspection	1	-	
Inspection spéciale AE privé	13	12	-7,7%
Non renseigné		4	
<b>Total général</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>-3,3%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

#### k) Les promotions selon les filières

##### Mode d'accès des personnels de direction et d'inspection

46,9% des 683 personnels de direction et d'inspection ont accédé à leur grade par reclassement (317 agents en 2021). Le nombre de personnels de direction et d'inspection ayant accédé à leur grade par reclassement a diminué de -9,2% dans l'académie en un an.

Tableaux IV.2.40 Accès aux différents corps de personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021

Filière	2020	2021		Evol. Annuelle
		Effectif	%	
Reclassement	349	317	46,9%	-9,2%
Tableau d'avancement	201	201	29,7%	0,0%
Recrutement	116	142	21,0%	22,4%
Concours externe	14	12	1,8%	-14,3%
Autres	3	4	0,6%	33,3%
<b>Total Personnel de direction et d'inspection</b>	<b>683</b>	<b>676</b>	<b>100,0%</b>	<b>-1,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

### Les modes d'accès des personnels d'éducation et d'orientation

Tableaux IV.2.41 Accès aux différents corps de personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier en 2021

Filière	2020	2021		Evol. Annuelle
		Effectif	%	
Tableau d'avancement	267	295	34,0%	10,5%
Concours externe	238	233	26,8%	-2,1%
Recrutement	114	140	16,1%	22,8%
Reclassement	162	132	15,2%	-18,5%
Concours interne	54	48	5,5%	-11,1%
Détachement	20	17	2,0%	-15,0%
Autres	6	3	0,3%	-50,0%
<b>Total Personnel d'éducation et d'orientation</b>	<b>861</b>	<b>868</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,8%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

### Les modes d'accès des personnels ATSS

Tableaux IV.2.42 Accès aux différents corps des personnels ATSS en 2020-2021 dans l'académie de Montpellier

Filière	2020	2021		Evol. Annuelle
		Effectif	%	
Reclassement	718	632	22,5%	-12,0%
Tableau d'avancement	695	742	26,4%	6,8%
Recrutement	348	396	14,1%	13,8%
Intégration	361	336	11,9%	-6,9%
Concours interne	219	256	9,1%	16,9%
Concours externe	150	168	6,0%	12,0%
Détachement	88	112	4,0%	27,3%
Liste d'aptitude	108	111	3,9%	2,8%
Examen professionnel	36	39	1,4%	8,3%
Emploi réservé	24	23	0,8%	-4,2%
<b>Total ATSS</b>	<b>2 747</b>	<b>2 815</b>	<b>100,0%</b>	<b>2,5%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Les modes d'accès des personnels du 1<sup>er</sup> degré

Tableaux IV.2.43 Accès aux différents corps du 1<sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Filière	2020	2021		Evol. Annuelle
		Effectif	%	
Concours externe	11 030	10 675	55,4%	-3,2%
Recrutement	4 631	4 275	22,2%	-7,7%
Tableau d'avancement	3 044	3 575	18,5%	17,4%
Liste d'aptitude	608	423	2,2%	-30,4%
Concours interne	263	235	1,2%	-10,6%
Examen professionnel	71	71	0,4%	0,0%
Élève instituteur	22	19	0,1%	-13,6%
Détachement	8	9	0,0%	12,5%
Autre	2	2	0,0%	0,0%
<b>Total Personnel 1er degré</b>	<b>19 679</b>	<b>19 284</b>	<b>100,0%</b>	<b>-2,0%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021

## Les modes d'accès des personnels du 2<sup>nd</sup> degré

Tableaux IV.2.44 Accès aux différents corps du 2<sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021

Filière	2020	2021		Evol. Annuelle
		Effectif	%	
Recrutement	7 647	8 055	32,4%	5,3%
Concours externe	6 945	6 694	27,0%	-3,6%
Tableau d'avancement	6 306	6 673	26,9%	5,8%
Concours interne	2 664	2 631	10,6%	-1,2%
Liste d'aptitude	346	283	1,1%	-18,2%
Intégration	194	141	0,6%	-27,3%
Examen professionnel	160	139	0,6%	-13,1%
Détachement	92	102	0,4%	10,9%
Reclassement	116	102	0,4%	-12,1%
Mode d'accès non renseigné	14	4	0,0%	-71,4%
Inspection speciale AE privé	13	12	0,0%	-7,7%
Autre	1		0,0%	-100,0%
<b>Total Personnel 2nd degré</b>	<b>24 498</b>	<b>24 836</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,4%</b>

Source : PIAD, données au 30/11/2021



# Chapitre V – La formation continue

[V.1 Des réalisations en conformité avec le schéma directeur national](#)

[V.2 Une limitation de la formation des agents du 2<sup>nd</sup> degré et des ATSS](#)

[V.3 La formation des agents du 1<sup>er</sup> degré par département](#)

[V.4 Une progression de l'utilisation du compte personnel de formation](#)

## Les chiffres clés

La DAFPEN, un service dédié à la formation continue de 29 ETP

- 25 126 journées stagiaires pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré et les ATSS, soit une baisse annuelle de -51,6%
- Des formations réparties sur tous les personnels :
  - 67% pour le 2<sup>nd</sup> degré,
  - 21% pour les AED et AESH,
  - 9% pour les ATSS et les personnels d'encadrement ;
  - 3% seulement pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré qui sont principalement formés au niveau des DSDEN.
- 77 comptes personnels de formation utilisés

Les formations des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

- 1 775 modules
- 16 880 journées stagiaires réalisées
- 79,5% des demandes de formation acceptées
- 15 357 personnes présentes
- Taux de présence : 62,5%
- Taux d'assiduité : 52,7%

Les formations des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré

Des spécificités par département avec une prépondérance de la formation professionnelle statutaire et du développement des qualifications ou acquisitions nouvelles.

A noter que les données de la formation des enseignants du 1<sup>er</sup> degré par les DSDEN ne sont pas disponibles dans ce bilan.

**Sources :**

- GAIA Académique – Requête Egide (utilisée par la DAFPEN)
- GAIA Départemental (utilisée par les DSDEN pour la formation des personnels du 1<sup>er</sup> degré) : DONNEES NON DISPONIBLES pour 2021

**Champs :**

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

La formation continue des personnels est majoritairement assurée par la DAFPEN. La formation continue des enseignants du 1<sup>er</sup> degré est également assurée par les DSDEN. Par ailleurs, d'autres intervenants assurent également des missions de formation continue (Canopé, etc.) ; elles ne rentrent pas dans le champ des statistiques présentées dans ce chapitre.

# Chapitre V. La formation continue

Au sein du pôle Ressources Humaines du Rectorat de Montpellier, la Direction Académique de la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale (DAFPEN) est un service unique, dédié à la formation continue des personnels. Elle compte 29 ETP, tous profils administratifs et pédagogiques confondus.

Elle s'adresse à l'ensemble des personnels de l'État qui participent au service public de l'éducation : professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, personnels d'accompagnement (AED, AESH). A noter toutefois que la formation des enseignants du 1er degré est majoritairement assurée par les DSDEN.

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

Trois axes de formation matérialisent les objectifs nationaux,

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

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

## V.1 Des réalisations en conformité avec le schéma directeur national

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

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

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

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

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

En termes de journées stagiaires, ces 4 priorités s'inscrivent à 95,7% dans les axes définis au niveau national en 2020-2021, pour le second degré (contre 88,5% en 2019-2020).

- L'axe 1 « Se situer dans le système éducatif » représente 23% des journées stagiaires réalisées avec les formations pour la mise en œuvre de la réforme et des nouveaux programmes en lycées.
- L'axe 2 – « Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles » représente 30,3% avec notamment les formations relatives à l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves ainsi que celles relatives au numérique et à l'IA dans le cadre pédagogique.
- L'axe 3 – « Evolution professionnelle », représente 15,8% du budget et 28,0% des journées stagiaires. Cet axe enregistre notamment une augmentation marquée des préparations aux concours.

Tableau V.1.1 : Thématiques de formation continue des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier

(Nb journées stagiaire)	Thématiques de formation	2019-2020	2020-2021
<b>Axe 1 - Se situer dans le système éducatif</b>			
	Lycées – Mise en œuvre de la réforme – Nouveaux programmes	19,9%	23,0%
<b>Axe 2 - Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles</b>			
	Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	9,8%	7,1%
	Numérique et IA dans le cadre pédagogique	5,5%	7,1%
	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	5,4%	4,9%
	Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	2,9%	4,3%
	Valeurs de la République	2,9%	3,8%
	Ecole inclusive	2,0%	3,1%
	<b>Total de ces 6 thématiques</b>	<b>28,5%</b>	<b>30,3%</b>
<b>Axe 3 - Evolution professionnelle</b>			
	Evolutions professionnelles et valorisation des compétences (dont fonctionnaires stagiaires)	22,7%	28,0%

Source et traitement : DAFPEN, CAF du 3 décembre 2021

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

### Universalité

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

Les formations réalisées se répartissent comme suit selon les destinataires :

- Personnels du 2<sup>nd</sup> degré représente 67% ;
- AED et AESH 21%,
- ATSS et personnels d'encadrement 9%,
- Personnels du 1<sup>er</sup> degré 3%.

Ces formations assurées par la DAFPEN peuvent être complétées par d'autres intervenants (Canopé, etc.). Ainsi, la formation continue des enseignants du 1er degré est principalement assurée par les DSDEN.

Tableau V.1.2 : Répartition des personnels formés selon les filières d'appartenance dans l'académie de Montpellier

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Répartition des personnels dans l'académie
1 <sup>er</sup> degré	32%	25%	3%	32%
AED, AESH	11%	16%	21%	17%
ATSS, encadrement	5%	6%	9%	21%
Second degré	52%	53%	67%	41%

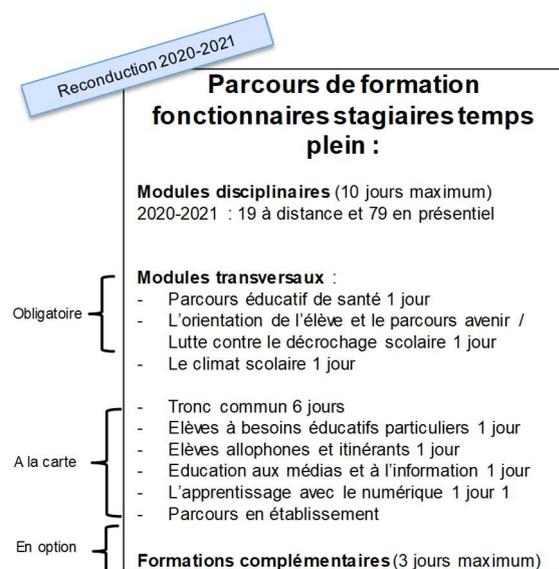
Source et traitement : DAFPEN, CAF du 3 décembre 2021

### Continuum de formation

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

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

[Grphe V.1.1 : Continuum de formation des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020-2021](#)



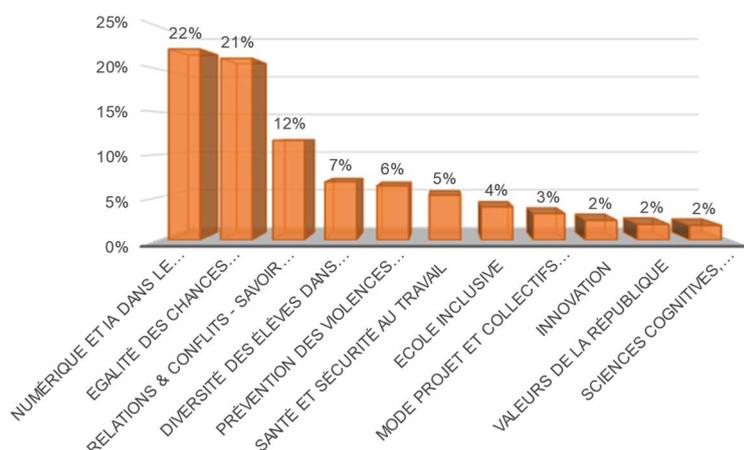
Source et traitement : DAFPEN, CAF du 3 décembre 2021

### Proximité

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

En conformité avec les priorités académiques, 11 thématiques ont été déclinées en formations territoriales en 2020-2021 (contre 6 l'année précédente).

[Grphe V.1.2 : Formation de proximité des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020-2021](#)



Source et traitement : DAFPEN, CAF du 3 décembre 2021

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

La diversification des viviers de formateurs et la valorisation des compétences des personnels, notamment celles acquises en formation universitaire ou professionnelle, est le corollaire du développement de la formation continue. Outre la formation par les cadres pédagogiques du ministère, les actions de formation doivent valoriser

la formation par les pairs (tutorat), pour toutes les catégories de personnels, ou par des intervenants extérieurs, notamment dans un cadre interministériel, partenarial ou en lien avec l'enseignement supérieur et la recherche.

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

En 2020-2021, 23% des journées stagiaires ont été dispensées dans le cadre de formations participant à l'évolution professionnelle de l'agent (dont les formations diplômantes) (contre 13% lors de la période précédente). 9% relèvent de formations de formateurs, ingénierie et pilotage de formation (contre 7%).

[Tableau V.1.3 : Part de la formation des viviers de formateurs et des formations certifiantes et diplômantes dans l'académie de Montpellier](#)

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Formation statutaire et adaptation à l'emploi	12%	16%	27%
<b>Formation participant à l'évolution professionnelle de l'agent (*)</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>23%</b>
Développement de compétences, acquisitions nouvelles, adaptation aux évolutions	76%	64%	41%
<b>Formation de formateurs, ressources, ingénierie et pilotage de la formation</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Source et traitement : DAFPEN, CAF du 3 décembre 2021

### Hybridité des modalités de formation

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

Ainsi, en 2020-2021, les formations hybrides sont majoritaires. Elles représentent 41,0% de l'offre (stabilité par rapport à la période précédente). La part des formations en présentiel a été fortement réduite (31,0% contre 58,0% un an plus tôt) au profit des formations à distance qui ont été très fortement développées (28,0% contre 1,6%).

[Tableau V.1.4 : Formation en présentiel, à distance ou hybride des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier](#)

	2019-2020	2020-2021
Présentiel	58,0%	31,0%
A distance	1,6%	28,0%
Hybride	40,4%	41,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN, CAF du 3 décembre 2021

On constate également une augmentation annuelle du recours à m@gistère avec 18 591 connexions, soit + 6,9% en un an.

Au niveau de l'organisation, la modalité individuelle représente 35,2% des formations des personnels du 2nd degré tandis que la modalité collective en représente 16,3%.

[Tableau V.1.5 : Formation collective, individuelle ou désignée des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier](#)

	2018 - 2019	2019-2020	2020-2021
Individuelle	34,0%	37,6%	35,2%
Collective	22,0%	14,5%	16,3%
Désignée	44,0%	47,9%	48,5%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN, CAF du 3 décembre 2021

### Traçabilité des formations suivies et des compétences acquises

Afin de mieux accompagner les carrières et détecter les potentialités, la mise en œuvre du schéma directeur s'accompagne du développement d'outils permettant d'assurer la « traçabilité » des formations suivies et des

compétences acquises : historique des formations individuelles, collectives et à public désigné, sur une ou plusieurs années et pour un ou plusieurs établissements.

## V.2 Une limitation de la formation des agents du 2<sup>nd</sup> degré et des ATSS

L'année 2020-2021 apparaît contrastée avec une forte diminution du recours à la formation continue pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les ATSS.

### a) Une forte baisse du nombre de journées réalisées et des taux de participation toujours faibles

25 126 journées stagiaires ont été réalisées en 2020-2021 pour les personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les ATSS.

- 16 051 agents ont été convoqués. Le taux de présence aux formations a été de 72,5%. (soit 11 642 présents). La durée moyenne de formation par personne a été de 1,5 jour.
- 29 927 stagiaires (un agent pouvant être convoqué plusieurs fois) ont été convoqués avec un taux de présence de 63,7% (soit 19 057 stagiaires).

La crise sanitaire a impliqué l'arrêt des formations de la DAFPEN. Aussi, l'année 2020-2021 est marquée par une diminution importante du nombre de journées stagiaires réalisées et du taux de présence en formation pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les ATSS.

Tableau V.2.1 : Données globales sur la formation continue (BOP 140, 141, 214, 230) dans l'académie de Montpellier

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Evol. Annuelle
Journées stagiaires réalisées	59 760	58 597	94 089	51 922	25 126	-51,6%
Personnes convoquées	22 213	20 039	35 143	33 592	16 051	-52,2%
Durée de formation par personne	2,7	2,9	2,7	1,5	1,5	0,0%
Personnes présentes	19 058	17 093	29 978	25 566	11 642	-54,5%
Taux de présence	85,8%	85,3%	85,3%	76,1%	72,5%	-4,7%
Stagiaires convoqués	50 020	48 613	107 182	92 031	29 927	-67,5%
Stagiaires présents	39 262	36 754	73 548	48 777	19 057	-60,9%
Taux de présence	78,5%	75,6%	68,6%	53,0%	63,7%	20,1%

Source et traitement : DAFPEN, GAIA Académique.

### b) Une prépondérance des formations « Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles »

En 2020-2021, 1 775 modules de formation ont été mis en place à l'attention des personnels du second degré et aux ATSS de l'académie. 16 880 journées stagiaires ont été réalisées.

A l'aune du nombre de journées stagiaires réalisées, les objectifs recherchés ont été les suivants :

- Le développement des qualifications ou acquisitions nouvelles (44%) ;
- Les préparations aux examens et concours (24%) ;
- L'adaptation immédiate au poste de travail (10,7%) et
- L'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (5,2%).

En dehors de ces 4 principaux objectifs de formation, l'offre reste large (16,2% des journées stagiaires réalisées et 20,1% des modules mis en place).

Tableau V.2.2 : Répartition des journées stagiaires des enseignants du 2nd degré par objectif de formation dans l'académie de Montpellier en 2020-2021

	Modules réalisés		Journées Stagiaires réalisées	
	Eff.	%	Eff.	%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	1080	60,9%	7 431	44,0%
Préparation aux examens et concours	80	4,5%	4 048	24,0%
Adaptation immédiate au poste de travail	164	9,2%	1 805	10,7%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	95	5,4%	869	5,2%
Développement des compétences liées aux activités de formation	106	6,0%	694	4,1%
Formation professionnelle statutaire	58	3,3%	670	4,0%
Elaboration de ressources	104	5,9%	631	3,7%
Conception et organisation de la formation	47	2,7%	422	2,5%
Formation diplômante	37	2,1%	276	1,6%
Accompagnement aux bilans de compétences	2	0,1%	33	0,2%
Période de professionnalisation (2nde carrière, etc.)	2	0,1%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>1 775</b>	<b>100,0%</b>	<b>16 880</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN, GAIA académique

79,5% des 35 643 demandes d'inscription ont été retenues.

Le taux de présence aux formations (nombre de présents/ nombre de convoqués) s'élève globalement à 62,5% avec une plus forte présence aux formations pour examens et concours (82,4%) et aux formations pour conception et organisation de la formation (75,8%).

Le taux d'assiduité aux formations (nombre de stagiaires assidus/ nombre de stagiaires présents) s'élève globalement à 52,7% avec une plus forte assiduité aux formations professionnelles statutaires (63,1%) et aux formations diplômantes (62,4%).

Tableau V.2.3 : Formation continue des personnels enseignants du 2nd degré par objectif de formation dans l'académie de Montpellier en 2020-2021

	Candidats inscrits		Candidats retenus		% de demandes d'inscription retenues	Stagiaires convoqués (non excusés)		Stagiaires présents		Taux de présence	Stagiaires assidus		Taux d'assiduité	Modules réalisés		Journées Stagiaires réalisées	
	Eff.	%	Eff.	%		Eff.	%	Eff.	%		Eff.	%		Eff.	%	Eff.	%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	22 407	62,9%	16 787	59,2%	<b>74,9%</b>	14 046	57,2%	8 253	53,7%	<b>58,8%</b>	7 365	56,9%	<b>52,4%</b>	1080	60,9%	7 431	44,0%
Préparation aux examens et concours	2 197	6,2%	1 921	6,8%	<b>87,4%</b>	1 860	7,6%	1 533	10,0%	<b>82,4%</b>	979	7,6%	<b>52,6%</b>	80	4,5%	4 048	24,0%
Adaptation immédiate au poste de travail	3 159	8,9%	2 736	9,7%	<b>86,6%</b>	2 474	10,1%	1 683	11,0%	<b>68,0%</b>	1 468	11,3%	<b>59,3%</b>	164	9,2%	1 805	10,7%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2 656	7,5%	2 305	8,1%	<b>86,8%</b>	2 146	8,7%	1 064	6,9%	<b>49,6%</b>	756	5,8%	<b>35,2%</b>	95	5,4%	869	5,2%
Développement des compétences liées aux activités de formation	1 584	4,4%	1 467	5,2%	<b>92,6%</b>	1 198	4,9%	848	5,5%	<b>70,8%</b>	739	5,7%	<b>61,7%</b>	106	6,0%	694	4,1%
Formation professionnelle statutaire	1 066	3,0%	975	3,4%	<b>91,5%</b>	910	3,7%	648	4,2%	<b>71,2%</b>	574	4,4%	<b>63,1%</b>	58	3,3%	670	4,0%
Elaboration de ressources	1 292	3,6%	1 048	3,7%	<b>81,1%</b>	906	3,7%	594	3,9%	<b>65,6%</b>	468	3,6%	<b>51,7%</b>	104	5,9%	631	3,7%
Conception et organisation de la formation	566	1,6%	554	2,0%	<b>97,9%</b>	516	2,1%	391	2,6%	<b>75,8%</b>	275	2,1%	<b>53,3%</b>	47	2,7%	422	2,5%
Formation diplômante	676	1,9%	515	1,8%	<b>76,2%</b>	486	2,0%	324	2,1%	<b>66,7%</b>	303	2,3%	<b>62,4%</b>	37	2,1%	276	1,6%
Accompagnement aux bilans de compétences	40	0,1%	29	0,1%	<b>72,5%</b>	29	0,1%	19	0,1%	<b>65,5%</b>	17	0,1%	<b>58,6%</b>	2	0,1%	33	0,2%
Période de professionnalisation (2nde carrière, etc.)	0	0,0%	0	0,0%		0	0,0%	0	0,0%	<b>0,0%</b>	0	0,0%	<b>0,0%</b>	2	0,1%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>35 643</b>	<b>100,0%</b>	<b>28 337</b>	<b>100,0%</b>	<b>79,5%</b>	<b>24 571</b>	<b>100,0%</b>	<b>15 357</b>	<b>100,0%</b>	<b>62,5%</b>	<b>12 944</b>	<b>100,0%</b>	<b>52,7%</b>	<b>1 775</b>	<b>100,0%</b>	<b>16 880</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN

## V.3 La formation des enseignants du 1<sup>er</sup> degré

Les données habituellement fournies par les 5 DSDEN relativement au nombre d'agents du 1er degré formés et au nombre de journées stagiaires selon les objectifs de la formation n'ont pu être collectées de manière homogènes cette année.

Seules les informations recueillies par la DAFPEN sur les demandes et le suivi des formations seront ici présentées par département.

### Le département de l'Aude

Les informations recueillies par la DAFPEN sur les demandes et le suivi des formations permettent de constater que 92,9% des journées de formation réalisées sont relatives à la formation professionnelle statutaire et au développement des qualifications ou acquisitions nouvelles, avec des taux de présence des personnes convoquées de respectivement 68,2% et 60,7%.

Tableaux V.3.1 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans l'Aude en 2020-2021 (BOP 240)

1er degré 2020-2021		candidats inscrits		candidats retenus		stagiaires convoqués (non excusés)		stagiaires présents		Taux de présence	stagiaires assidus		Taux d'assiduité	modules réalisés		journées stagiaires réalisées	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		nb	%		nb	%	nb	%
Département : AUDE																	
21	Formation professionnelle statutaire	253	34,3%	252	38,2%	248	39,9%	169	44,2%	<b>68,2%</b>	166	45,1%	<b>66,9%</b>	19	24,4%	451	49,5%
24	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	369	50,1%	299	45,3%	280	45,0%	170	44,5%	<b>60,7%</b>	159	43,2%	<b>56,8%</b>	43	55,1%	368	40,4%
23	Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	30	4,1%	30	4,6%	30	4,8%	28	7,3%	<b>93,3%</b>	28	7,6%	<b>93,3%</b>	4	5,1%	74	8,1%
22	Adaptation immédiate au poste de travail	79	10,7%	79	12,0%	64	10,3%	15	3,9%	<b>23,4%</b>	15	4,1%	<b>23,4%</b>	11	14,1%	18	2,0%
25	Préparation aux examens et concours	6	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	<b>0,0%</b>	0	0,0%	<b>0,0%</b>	1	1,3%	0	0,0%
<b>Total</b>		<b>737</b>	<b>100,0%</b>	<b>660</b>	<b>100,0%</b>	<b>622</b>	<b>100,0%</b>	<b>382</b>	<b>100,0%</b>	<b>61,4%</b>	<b>368</b>	<b>100,0%</b>	<b>59,2%</b>	<b>78</b>	<b>100,0%</b>	<b>910</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN – GAIA Académique – Requête Egide

### Le département du Gard

92,9% des journées de formation réalisées sont relatives au développement des qualifications ou acquisitions nouvelles et de formation professionnelle statutaire, avec des taux de présence des personnes convoquées de respectivement 47,7% et 70,7%

Tableaux V.3.2 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans le Gard en 2020-2021 (BOP 240)

1er degré 2020-2021		candidats inscrits		candidats retenus		stagiaires convoqués (non excusés)		stagiaires présents		Taux de présence	stagiaires assidus		Taux d'assiduité	modules réalisés		journées stagiaires réalisées	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		nb	%		nb	%	nb	%
Département : GARD																	
24	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	21 500	95,1%	13 622	92,5%	11 750	92,3%	5 607	88,7%	<b>47,7%</b>	4 583	89,3%	<b>39,0%</b>	396	84,6%	4 341	70,5%
21	Formation professionnelle statutaire	1 033	4,6%	1 020	6,9%	905	7,1%	640	10,1%	<b>70,7%</b>	491	9,6%	<b>54,3%</b>	57	12,2%	1 381	22,4%
25	Préparation aux examens et concours	18	0,1%	18	0,1%	16	0,1%	15	0,2%	<b>93,8%</b>	15	0,3%	<b>93,8%</b>	5	1,1%	350	5,7%
22	Adaptation immédiate au poste de travail	63	0,3%	63	0,4%	63	0,5%	60	1,0%	<b>95,2%</b>	44	0,9%	<b>69,8%</b>	7	1,5%	88	1,4%
<b>Total</b>		<b>22 614</b>	<b>100,0%</b>	<b>14 723</b>	<b>100,0%</b>	<b>12 734</b>	<b>100,0%</b>	<b>6 322</b>	<b>100,0%</b>	<b>49,7%</b>	<b>5 133</b>	<b>100,0%</b>	<b>40,3%</b>	<b>468</b>	<b>100,0%</b>	<b>6 160</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN – GAIA Académique – Requête Egide

## Le département de l'Hérault

94,2% des journées de formation réalisées concernent le développement des qualifications ou des acquisitions nouvelles, avec un taux de présence des personnes convoquées de 58,1%.

Tableaux V.3.3 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans l'Hérault en 2020-2021 (BOP 240)

1er degré 2020-2021		candidats inscrits		candidats retenus		stagiaires convoqués (non excusés)		stagiaires présents		Taux de présence	stagiaires assidus		Taux d'assiduité	modules réalisés		journées stagiaires réalisées	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		nb	%		nb	%	nb	%
Département : HERAULT																	
24	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	27 697	90,5%	26 084	90,7%	19 383	88,5%	11 265	87,0%	<b>58,1%</b>	10 555	90,0%	<b>54,5%</b>	758	69,9%	48 064	94,2%
21	Formation professionnelle statutaire	1 805	5,9%	1 580	5,5%	1 550	7,1%	1 010	7,8%	<b>65,2%</b>	622	5,3%	<b>40,1%</b>	208	19,2%	2 030	4,0%
22	Adaptation immédiate au poste de travail	232	0,8%	232	0,8%	226	1,0%	202	1,6%	<b>89,4%</b>	192	1,6%	<b>85,0%</b>	69	6,4%	508	1,0%
34	Conception et organisation de la formation	580	1,9%	576	2,0%	465	2,1%	321	2,5%	<b>69,0%</b>	228	1,9%	<b>49,0%</b>	27	2,5%	273	0,5%
30	Formation diplômante	299	1,0%	299	1,0%	269	1,2%	154	1,2%	<b>57,3%</b>	130	1,1%	<b>48,3%</b>	23	2,1%	153	0,3%
<b>Total</b>		<b>30 613</b>	<b>100,0%</b>	<b>28 771</b>	<b>100,0%</b>	<b>21 893</b>	<b>100,0%</b>	<b>12 952</b>	<b>100,0%</b>	<b>59,2%</b>	<b>11 727</b>	<b>100,0%</b>	<b>53,6%</b>	<b>1 085</b>	<b>100,0%</b>	<b>51 028</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN – GAIA Académique – Requête Egide

## Le département de la Lozère

80,7% des journées de formation réalisées sont relatives au développement des qualifications ou acquisitions nouvelles et de formation professionnelle statutaire avec des taux de présence des personnes convoquées de respectivement 15,5% et 60,0%.

Tableaux V.3.4 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation en Lozère en 2020-2021 (BOP 240)

1er degré 2020-2021		candidats inscrits		candidats retenus		stagiaires convoqués (non excusés)		stagiaires présents		Taux de présence	stagiaires assidus		Taux d'assiduité	modules réalisés		journées stagiaires réalisées	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		nb	%		nb	%	nb	%
Département : LOZERE																	
24	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	920	92,6%	913	93,6%	756	92,3%	114	78,1%	<b>15,1%</b>	103	82,4%	<b>13,6%</b>	62	84,9%	164	48,8%
21	Formation professionnelle statutaire	36	3,6%	25	2,6%	25	3,1%	15	10,3%	<b>60,0%</b>	6	4,8%	<b>24,0%</b>	4	5,5%	108	31,9%
33	Développement des compétences liées aux activités de formation	20	2,0%	20	2,1%	20	2,4%	17	11,6%	<b>85,0%</b>	16	12,8%	<b>80,0%</b>	2	2,7%	65	19,3%
22	Adaptation immédiate au poste de travail	18	1,8%	18	1,8%	18	2,2%	0	0,0%	<b>0,0%</b>	0	0,0%	<b>0,0%</b>	5	6,9%	0	0,0%
<b>Total</b>		<b>994</b>	<b>100,0%</b>	<b>976</b>	<b>100,0%</b>	<b>819</b>	<b>100,0%</b>	<b>146</b>	<b>100,0%</b>	<b>17,8%</b>	<b>125</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,3%</b>	<b>73</b>	<b>100,0%</b>	<b>337</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN – GAIA Académique – Requête Egide

## Le département des Pyrénées-Orientales

80,7% des journées de formation réalisées sont relatives à la formation professionnelle statutaire et au développement des qualifications ou acquisitions nouvelles avec des taux de présence des personnes convoquées de respectivement 78,8% et 11,7%.

Tableaux V.3.5 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans les Pyrénées orientales en 2020-2021 (BOP 240)

1er degré 2020-2021		candidats inscrits		candidats retenus		stagiaires convoqués (non excusés)		stagiaires présents		Taux de présence	stagiaires assidus		Taux d'assiduité	modules réalisés		journées stagiaires réalisées	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		nb	%		nb	%	nb	%
Département : PYRENEES-ORIENTALES																	
21	Formation professionnelle statutaire	446	0,9%	446	5,2%	426	7,2%	335	26,2%	<b>78,6%</b>	332	40,1%	<b>77,9%</b>	8	3,0%	695	50,7%
33	Développement des compétences liées aux activités de formation	45 095	94,6%	6 890	80,3%	4 332	73,3%	508	39,7%	<b>11,7%</b>	200	24,2%	<b>4,6%</b>	149	56,2%	294	21,5%
22	Adaptation immédiate au poste de travail	502	1,1%	473	5,5%	448	7,6%	200	15,6%	<b>44,6%</b>	125	15,1%	<b>27,9%</b>	30	11,3%	139	10,1%
24	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	934	2,0%	520	6,1%	469	7,9%	117	9,2%	<b>25,0%</b>	75	9,1%	<b>16,0%</b>	46	17,4%	105	7,7%
23	Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	530	1,1%	124	1,4%	113	1,9%	51	4,0%	<b>45,1%</b>	36	4,4%	<b>31,9%</b>	14	5,3%	51	3,7%
32	Elaboration de ressources	100	0,2%	74	0,9%	71	1,2%	41	3,2%	<b>57,8%</b>	34	4,1%	<b>47,9%</b>	11	4,2%	43	3,1%
34	Conception et organisation de la formation	49	0,1%	49	0,6%	46	0,8%	21	1,6%	<b>45,7%</b>	21	2,5%	<b>45,7%</b>	4	1,5%	21	1,5%
25	Préparation aux examens et concours	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	1	0,1%	<b>50,0%</b>	0	0,0%	<b>0,0%</b>	1	0,4%	17	1,2%
30	Formation diplômante	17	0,0%	5	0,1%	5	0,1%	5	0,4%	<b>100,0%</b>	5	0,6%	<b>100,0%</b>	2	0,8%	5	0,4%
<b>Total</b>		<b>47 675</b>	<b>100,0%</b>	<b>8 583</b>	<b>100,0%</b>	<b>5 912</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 279</b>	<b>100,0%</b>	<b>21,6%</b>	<b>828</b>	<b>100,0%</b>	<b>14,0%</b>	<b>265</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 369</b>	<b>100,0%</b>

Source et traitement : DAFPEN – GAIA Académique – Requête Egide

## V.4 Une progression de l'utilisation des comptes personnels de formation

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

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

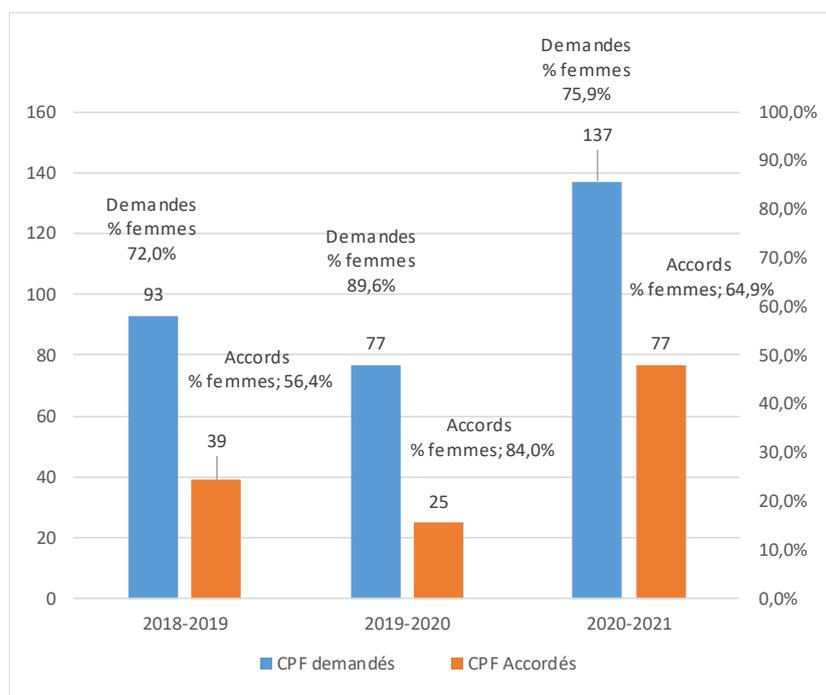
L'année 2020-2021 marque une reprise des demandes d'utilisation des CPF : 137 demandes étudiées et 77 accordées.

Tableau V.4.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords durant les trois dernières années scolaires

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Total	% Femmes
CPF demandés	93	72,0%	77	89,6%	137	75,9%
CPF Accordés	39	56,4%	25	84,0%	77	64,9%

Source : DAFPEN, Traitement SAIP

Graphe V.4.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords durant les trois dernières années scolaires



Source : DAFPEN, Traitement SAIP

#### Focus Egalité professionnelle Femme/ Homme

Les femmes sont à l'origine de 75,9% des demandes de CPF. Elles représentent 64,9% des CPF accordés.

46,0% des demandes d'utilisation du CPF ont été formulées par des agents affectés dans le département de l'Hérault. Le Gard, les PO et l'Aude sont également bien représentés (respectivement 22,6%, 17,5% et 10,2% des demandes). Les demandes sont nettement moins nombreuses en Lozère (3,6%)

Tableau V.4.2 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes selon le département d'affectation durant ces trois dernières années scolaires

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

Source : DAFPEN, Traitement SAIP



# Chapitre VI – La vie des personnels

[VI.1 Le temps de travail et les modalités de service](#)

[VI.2 Le télétravail](#)

[VI.3 Les congés et les absences au travail](#)

## Les chiffres clés

### Modalités de service

12 684 agents de l'académie travaillent à temps incomplet ou partiel (soit 25,4% des effectifs).

- 8 608 sont à temps incomplet (soit 17,2% des agents de l'académie) ;

Les temps incomplets concernent tous les personnels :

- 30,6% des enseignants du 1<sup>er</sup> degré ;
  - 24,4% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ;
  - 14,4% des personnels ATSS ;
  - 6,0% des personnels de DIEO.
- 4 076 sont à temps partiel.
    - la majorité travaillent entre 50% et 80% du temps légal et un quart à 50% ;
    - 5,0% des agents travaillent à temps partiel sur autorisation ;
    - 2,5% des agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant, pour soins à enfant, ascendant ou conjoint ou encore de droit pour personne handicapée.

Télétravail : 494 protocoles individuels de télétravail.

### Congés et absence au travail

Taux d'absence : 4,8%.

Le taux d'absence varie selon les filières : 5,4% dans le 1<sup>er</sup> degré, 4,5% dans le 2<sup>nd</sup> degré et 4,2% pour les personnels ATSS.

878 934 journées de congés dont :

- 68,4% pour des problématiques de santé et 46,7% dans le cadre de congé pour maladie ordinaire ;
- 11,4% suite à une naissance ou une adoption.

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

**Sources :**

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

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

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

- **Onglet « Les absences » au cours de l'année scolaire précédente pour chaque date d'observation ;**
- **Onglet « Temps partiel » au 30 novembre 2021 ;**
- **Onglet « AT-MP » entre le 01/09/2020 et le 31/08/2021.**

**Champs :**

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

- **Données interne de la DPATE concernant le télétravail.**

Données au 30/04/2022.

**Notation :**

ND : Donnée non disponible.

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

# Chapitre VI. La vie des personnels

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

### a) 25,4% des agents travaillent à temps incomplet ou partiel

74,6% des agents de l'académie travaillent à temps plein. Cette proportion a diminué de -4,6 points depuis 4 ans.

A contrario, 25,4% des agents travaillent à temps incomplet ou partiel. Parmi les 12 684 agents concernés, 8 608 travaillent à temps incomplet (67,9%) et 4 076 agents travaillent à temps partiel (32,1%).

Sur l'ensemble des effectifs, on constate notamment :

- 17,2% des agents travaillent à temps incomplet ;
- 5,0% des agents travail à temps partiel sur autorisation ;
- 2,5% des agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant, pour soins à enfant, ascendant ou conjoint ou encore de droit pour personne handicapée.

La majorité des agents à temps partiel travail entre 50% et 80% du temps de travail et un quart à 50%.

Tableau VI.1.1 : Modalités de service dans l'académie de Montpellier en 2021.

Modalité de Service	Effectif	% temps partiel	% temps incomplet et partiel	% agents
Temps Partiel à 50%	1 030	25,3%	8,1%	2,1%
Temps Partiel de >50 à 80 %	2 467	60,5%	19,4%	4,9%
Temps Partiel de 80 à <100 %	579	14,2%	4,6%	1,2%
Temps incomplet	8 608		67,9%	17,2%
Travail à temps plein et temps plein	37 244			74,6%
<b>Total des Modalités de service</b>	<b>49 928</b>	<b>8,2%</b>	<b>25,4%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

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

- les temps partiels sur autorisation ;
- les temps partiels de droit pour élever un enfant ;
- les temps partiels thérapeutiques ;
- les temps partiels de droit pour personne handicapée ;
- les temps partiels de droit pour soin à enfant ou à ascendant ou conjoint.

Depuis 4 ans, la proportion des agents à temps partiels de droit a diminué de -0,5 point.

Tableau VI.1.2 : Modalités de service dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution

Modalités de service	2018	2019	2020	2021	%	Evol. Annuelle
Travail à temps plein	36 793	36 460	36 636	36 607	73,3%	-0,1%
Temps incomplet	5 709	7 431	8 524	8 608	17,2%	1,0%
Temps partiel sur autorisation	2 587	2 606	2 667	2 521	5,0%	-5,5%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	1 060	1 021	960	890	1,8%	-7,3%
Temps plein	646	639	645	637	1,3%	-1,2%
Temps partiel thérapeutique	138	168	170	264	0,5%	55,3%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	193	182	178	200	0,4%	12,4%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	151	166	149	158	0,3%	6,0%
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	7	16	24	29	0,1%	20,8%
Crédit d'heures pour fonction élective	9	6	9	9	0,0%	0,0%
Autres (*)	1	-	7	5	0,0%	-28,6%
<b>Total Effectifs</b>	<b>47 294</b>	<b>48 695</b>	<b>49 969</b>	<b>49 928</b>	<b>100,0%</b>	<b>-0,1%</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

## b) Des temps incomplets particulièrement présents chez les enseignants

La proportion des agents ne travaillant pas en service complet varie selon les filières :

- 6% des personnels DIEO (1,8% travaillent à temps incomplet et 2,5% en temps partiel de 50 à 80%) ;
- 14,4% des personnels ATSS (2,5% travaillent à temps incomplet et 8,3% en temps partiel de 50 à 80%) ;
- 24,4% des personnels du 2nd degré (18,3% travaillent à temps incomplet et 2,8% en temps partiel de 50 à 80%) ;
- 30,6% des personnels du 1er degré (20,2% travaillent à temps incomplet et 7,2% en temps partiel de 50 à 80%).

Tableau VI.1.3 : Modalités de service des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2021.

Modalité de Service	Quotité de service	Effectif	Part (%)	Age moyen	% femmes
Temps Partiel	50 %	20	1,3%		
	>50 à 80 %	38	2,5%		
	80 à <100 %	7	0,5%		
Temps incomplet		28	1,8%	33,1	75,0%
Temps plein		1456	94,0%		
<b>Total académie</b>		<b>1549</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,2</b>	<b>64,6%</b>

Source : Pead – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableau VI.1.4 : Modalités de service des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021.

Modalité de Service	Quotité de service	Effectif	Part (%)	Age moyen	% femmes
Temps Partiel	50 %	59	1,4%		
	>50 à 80 %	341	8,3%		
	80 à <100 %	91	2,2%		
Temps incomplet		104	2,5%	41,5	86,5%
Temps plein		3525	85,6%		
<b>Total Personnels du 2nd degré</b>		<b>4120</b>	<b>100,0%</b>	<b>48,7</b>	<b>77,0%</b>

Source : Pead – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableau VI.1.5 : Modalités de service des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021.

Modalité de Service	Quotité de service	Effectif	Part (%)	Age moyen	% femmes
Temps Partiel	50 %	611	3,2%		
	>50 à 80 %	1400	7,2%		
	80 à <100 %	1	0,0%		
Temps incomplet		3909	20,2%	45,4	94,2%
Temps plein		13437	69,4%		
<b>Total Personnels du 1er degré</b>		<b>19358</b>	<b>100,0%</b>	<b>44,5</b>	<b>86,7%</b>

Source : Pead – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableau VI.1.6 : Modalités de service des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021.

Modalité de Service	Quotité de service	Effectif	Part (%)	Age moyen	% femmes
Temps Partiel	50 %	340	1,4%		
	>50 à 80 %	688	2,8%	54,5	100,0%
	80 à <100 %	480	1,9%		
Temps incomplet		4567	18,3%		
Temps plein		18826	75,6%		
<b>Total Personnels du 2nd degré</b>		<b>24901</b>	<b>100,0%</b>	<b>44,9</b>	<b>62,4%</b>

Source : Pead – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Quelle que soit la filière, la proportion des effectifs en temps partiel est supérieure dans l'académie qu'au niveau national en 2021. Les évolutions sont globalement à la baisse, que ce soit par rapport à l'année passée ou sur quatre ans, avec quelques spécificités par filière.

Tableau VI.1.7 : Modalités de service des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021.

	Académie						France 2021		
	2018	2019	2020	2021	Evol. 2018-2021	Evol. 2020-2021	France 2021	Evol. 2018-2021	Evol. 2020-2021
DIEO	4,5%	3,8%	4,1%	4,2%	-5,8%	1,6%	3,2%	3,1%	4,0%
Person. 1er degré	11,3%	11,0%	10,8%	10,4%	-1,9%	-5,3%	8,6%	-4,2%	0,4%
Person. 2nd degré	6,4%	6,3%	6,0%	6,1%	0,2%	1,6%	4,4%	1,3%	4,0%
ATSS	12,4%	12,3%	12,0%	11,9%	-5,8%	0,0%	9,3%	-13,7%	-6,8%
Total	8,8%	8,6%	8,3%	8,2%	-1,7%	-2,1%	6,1%	-3,3%	0,9%

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

### c) Des temps partiels très féminisés malgré une évolution depuis 4 ans

La proportion de femmes parmi les agents à temps partiel est supérieure à 92% dans les filières DIEO, 1er degré et ATSS ; elle est de 75,5% dans le 2nd degré. Hors personnel DIEO, cette proportion est un peu moins marquée qu'au niveau national.

Elle tend à baisser depuis 4 ans dans les filières DIEO, 1er degré et ATSS. En 2021, elle a notamment baissé de -4,7 points dans le 1er degré par rapport à l'an passé.

Tableau VI.1.8 : Répartition des temps partiel entre femmes et hommes dans l'académie de Montpellier selon les filières, en 2021 et évolution sur 4 ans.

	Académie						France		
	2018	2019	2020	2021	Evol. 2018-2021	Evol. 2020-2021	2021	Evol. 2018-2021	Evol. 2020-2021
<b>DIEO</b>									
Femmes	89,9%	87,9%	84,4%	92,3%	-3,2	11,1	91,6%	3,6	5,6
Hommes	10,1%	12,1%	15,6%	7,7%	-28,6	-50,0	8,4%	-2,7	-10,6
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>-5,8</b>	<b>1,6</b>		<b>3,1</b>	<b>4,0</b>
<b>1er degré</b>									
Femmes	94,0%	93,2%	92,8%	93,4%	-2,5	-4,7	95,0%	-4,4	0,2
Hommes	6,0%	6,8%	7,2%	6,6%	8,1	-13,1	5,0%	0,5	3,8
<b>Total</b>	<b>2051</b>	<b>2088</b>	<b>2125</b>	<b>2012</b>	<b>-1,9</b>	<b>-5,3</b>		<b>-4,2</b>	<b>0,4</b>
<b>2nd degré</b>									
Femmes	76,9%	77,1%	77,1%	75,5%	-1,6	-0,4	79,9%	-0,6	3,5
Hommes	23,1%	22,9%	22,9%	24,5%	6,3	8,5	20,1%	9,9	6,1
<b>Total</b>	<b>1505</b>	<b>1512</b>	<b>1484</b>	<b>1508</b>	<b>0,2</b>	<b>1,6</b>		<b>1,3</b>	<b>4,0</b>
<b>ATSS</b>									
Femmes	93,7%	94,3%	92,9%	94,5%	-4,9	1,8	94,7%	-14,1	-7,0
Hommes	6,3%	5,7%	7,1%	5,5%	-18,2	-22,9	5,3%	-6,9	-4,0
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>507</b>	<b>491</b>	<b>491</b>	<b>-5,8</b>	<b>0,0</b>	<b>491</b>	<b>-13,7</b>	<b>-6,8</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

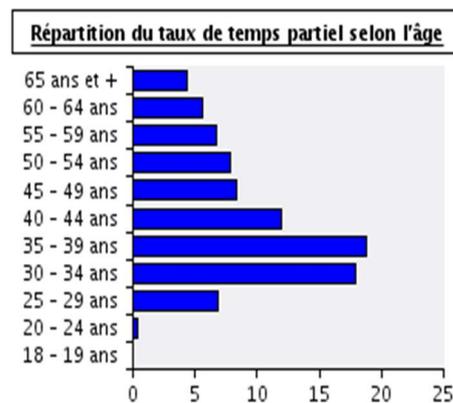
d) Des temps partiels principalement entre 30 et 45 ans ou après 60 ans

Graphes VI.1.1 : Répartition des temps partiels selon les tranches d'âge dans l'académie de Montpellier selon les filières, en 2021

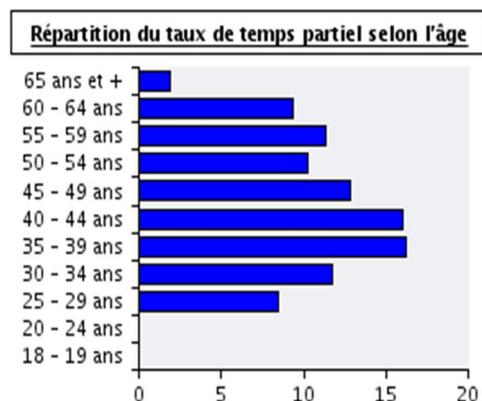
DIEO



1er degré



ATSS



2nd degré



Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

e) Les quotités de travail et l'âge moyen par filière

Tableau VI.1.9 : Quotité de travail et âge dans l'académie de Montpellier selon les filières, en 2021

DIEO

Quotité de service	Effectif	%	% Femmes	Age moyen
50 %	20	1,3%	90,0%	47,9
> 50 à 80 %	38	2,5%	97,4%	49,4
80 à <100 %	7	0,5%	71,4%	51,4
100 %	1 484	95,8%	63,4%	50,2
<b>TOTAL</b>	<b>1 549</b>	<b>100,0%</b>	<b>64,6%</b>	<b>50,2</b>

1er degré

Quotité de service	Effectif	%	% Femmes	Age moyen
50 %	611	3,2%	91,2%	44,8
> 50 à 80 %	1 400	7,2%	94,4%	41,4
80 à <100 %	1	0,0%	100,0%	35,0
100 %	17 346	89,6%	86,0%	44,7
<b>TOTAL</b>	<b>19 358</b>	<b>100,0%</b>	<b>86,7%</b>	<b>44,5</b>

ATSS

Quotité de service	Effectif	%	% Femmes	Age moyen
50 %	59	1,4%	89,8%	51,1
> 50 à 80 %	341	8,3%	94,4%	46,6
80 à <100 %	91	2,2%	97,8%	49,2
100 %	3 629	88,1%	74,6%	48,8
<b>TOTAL</b>	<b>4 120</b>	<b>100,0%</b>	<b>77,0%</b>	<b>48,7</b>

2nd degré

Quotité de service	Effectif	%	% Femmes	Age moyen
50 %	340	1,4%	69,4%	48,5
> 50 à 80 %	688	2,8%	77,8%	46,8
80 à <100 %	480	1,9%	76,7%	50,2
100 %	23 393	93,9%	61,6%	44,7
<b>TOTAL</b>	<b>24 901</b>	<b>100,0%</b>	<b>62,4%</b>	<b>44,9</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

## VI.2 Le télétravail

### a) 494 protocoles individuels de télétravail et leurs modalités

La charte du télétravail a permis la mise en place de 494 protocoles individuels de télétravail parmi les personnels des services administratifs au 30/04/2022.

Les modalités du télétravail sont les suivantes :

- 72,9% de protocoles avec un nombre de jours hebdomadaires fixes ;  
Il s'agit principalement de protocoles pour 2 jours hebdomadaires fixes (65,8%) ou pour 1 jour hebdomadaire fixe (27,8%) de télétravail.
- 24,1% de protocoles avec forfait mensuel ;  
Il s'agit principalement de forfaits mensuels de 8 jours (54,6%) ou de 4 jours (29,4%) de télétravail.
- 3,0% de protocoles avec forfait annuel de 15 jours seul.

Tableau VI.2.1 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier au 30/04/2022

	Nombre de jours hebdomadaires fixes			Forfait mensuel			Forfait annuel seul (15 jours)	Total
	dont 1 jour	dont 2 jours	Sous-total	dont 4 jours	dont 8 jours	Sous-total		
Protocoles individuels de télétravail	100	237	360	35	65	119	15	494
% par type de protocoles	27,8%	65,8%	100,0%	29,4%	54,6%	100,0%		
% du total			72,9%			24,1%	3,0%	100,0%

Source : DPATE, données au 30 /04/2022 – Traitement SAIP

### b) Les spécificités des agents en télétravail

Les agents ayant opté pour le télétravail relèvent principalement de corps administratifs (73,5%) ou sont ITRF (17,8%). Ils se répartissent par catégorie de la manière suivante :

- 30,2% de catégorie A ;
- 36,4% de catégorie B ;
- 33,4% de catégorie C.

Tableau VI.2.2 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par catégorie et filière.

	Nombre de jours hebdomadaires fixes			Forfait mensuel			Forfait annuel seul (15 jours)	Total	%
	dont 1 jour	dont 2 jours	Sous-total	dont 4 jours	dont 8 jours	Sous-total			
<b>Par catégorie</b>									
Cat A	17	78	98	10	24	40	11	149	30,2%
Cat B	32	83	126	*	26	51	*	180	36,4%
Cat C	51	76	136	*	15	28	*	165	33,4%
<b>Par filière</b>									
ADM	90	152	262	28	45	90	11	363	73,5%
ITRF	*	72	77	*	6	7	*	88	17,8%
Autres (dont enseignants et personnels médico-sc)	*	13	21	*	14	22	*	43	8,7%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>237</b>	<b>360</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>119</b>	<b>15</b>	<b>494</b>	

Source : DPATE, données au 30 /04/2022 – Traitement SAIP

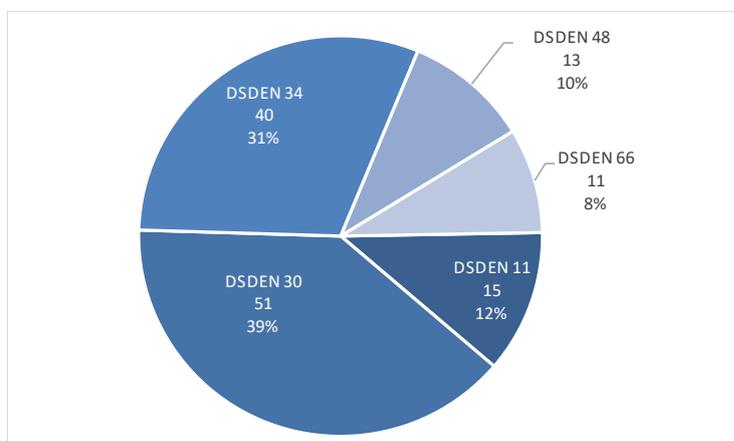
72,9% des agents en télétravail sont affectés au Rectorat, 26,69% dans les DSDEN.

Tableau VI.2.3 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par structure.

Structure	Répartition par catégorie			Répartition par filière			Total	
	A	B	C	ADM	ITRF	Autres	Eff.	%
Rectorat	134	114	112	244	88	28	360	72,9%
% par catégorie ou filière	33,2%	31,7%	31,1%	67,8%	24,4%	7,8%		
DSDEN	15	65	50	115		15	130	26,6%
% par catégorie ou filière	11,5%	50,0%	38,5%	88,5%	0,0%	11,5%		
<b>Total (dont Autres)</b>	<b>149</b>	<b>180</b>	<b>165</b>	<b>363</b>	<b>88</b>	<b>43</b>	<b>494</b>	<b>100,0%</b>
% par catégorie ou filière	30,1%	36,4%	33,4%	73,5%	17,8%	8,7%	100,0%	

Source : DPATE, données au 30 /04/2022 – Traitement SAIP

Graphe VI.2.1 : Répartition des protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs des DSDEN de l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par département.



Source : DPATE données au 30 /04/2022 – Traitement SAIP

## VI.3 Les congés et absences au travail

### a) Les congés pris dans l'académie et spécificités par filière

878 934 journées de congés et absence ont été enregistrées dans l'académie en 2020-2021. Le taux d'absence dans l'académie est de 4,8% (5,2% au national).

56,1% des agents ont pris au moins un congé durant l'année scolaire. Pour ces agents, le nombre moyen de congés pris par personne est de 3,2 (3,1 au niveau national) avec une durée moyenne de 31,4 jours (33,4 jours au national).

Tableau VI.3.1 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021 et les trois années scolaires précédentes.

	Académie				France
	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2020 - 2021
Nb de jours de congés pris pendant l'année scolaire	802 643	836 025	722 927	878 934	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	121 708	124 606	87 644	89 792	
Nb de personnes dans l'académie	46 154	47 293	48 694	49 968	
Nb de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	30 369	31 043	27 875	28 021	
Nb de personnes n'ayant pris aucun congé	15 785	16 250	20 819	21 947	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	65,8%	65,6%	57,2%	56,1%	57,1%
% de personnes n'ayant pris aucun congé pendant l'année scolaire	34,2%	34,4%	42,8%	43,9%	42,9%
Durée des congés par personne	17,4	17,7	14,8	17,6	19,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,4	26,9	25,9	31,4	33,4
Nombre moyen de congés pris	2,6	2,6	1,8	1,8	1,8
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	4,0	4,0	3,1	3,2	3,1
Taux d'absence	4,8%	4,8%	4,1%	4,8%	5,2%

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

Source : Pead – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

En 2020-2021, le pourcentage de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire est de :

- 63,0% dans le 1er degré (67,6% au national) ;
- 54,2% dans le 2<sup>nd</sup> degré (comme au niveau national) ;
- 34,7% pour les ATSS (34,1%).

Quelle que soit la filière, ce pourcentage diminue depuis 4 ans et, selon les filières, il est inférieur, égal ou supérieur au niveau national.

Le nombre moyen de congés pris par personne est légèrement supérieure ou égal à la moyenne nationale avec une durée moyenne inférieure :

- 3,5 congés (3,4 au niveau national) pour une durée moyenne de 31,0 jours (32,6 jours au national) dans le 1<sup>er</sup> degré ;
- 3,0 congés (2,9 au niveau national) pour une durée moyenne de 30,4 jours (32,8 jours au national) dans le 2<sup>nd</sup> degré.
- 2,9 congé (comme au niveau national) avec une durée moyenne de 44,5 jours (45,1 jours au national) pour les ATSS.

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

- 5,4% (6,0% au national) dans le 1<sup>er</sup> degré ;
- 4,5% (4,9% au national) dans le 2<sup>nd</sup> degré ;
- 4,2% (comme au national) pour les ATSS.

Tableaux VI.3.2 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021 et les trois années scolaires précédentes, par filière

1er degré					
	Académie				France
	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2020 - 2021
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	341 040	368 407	313 679	387 049	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	54 947	56 930	41 277	43 968	
Nb de personnes dans l'académie	17 239	18 134	19 106	19 820	
Nb de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	12 834	13 357	12 156	12 487	
Nb de personnes n'ayant pris aucun congé	4 405	4 777	6 950	7 333	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	74,4%	73,7%	63,6%	63,0%	67,6%
% de personnes n'ayant pris aucun congé pendant l'année scolaire	25,6%	26,3%	36,4%	37,0%	32,4%
Durée des congés par personne	19,8	20,3	16,4	19,5	22,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,6	27,6	25,8	31,0	32,6
Nombre moyen de congés pris	3,2	3,1	2,2	2,2	2,3
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	4,3	4,3	3,4	3,5	3,4
Taux d'absence	5,4%	5,6%	4,5%	5,4%	6,0%

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

2nd degré					
	Académie				France
	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2020 - 2021
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	397 090	405 904	349 598	428 660	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	60 905	62 046	41 987	41 650	
Nb de personnes dans l'académie	24 730	24 950	25 455	26 058	
Nb de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	15 750	15 999	14 275	14 114	
Nb de personnes n'ayant pris aucun congé	8 980	8 951	11 180	11 944	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	63,7%	64,1%	56,1%	54,2%	54,2%
% de personnes n'ayant pris aucun congé pendant l'année scolaire	36,3%	35,9%	43,9%	45,8%	45,8%
Durée des congés par personne	16,1	16,3	13,7	16,5	17,8
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	25,2	25,4	24,5	30,4	32,8
Nombre moyen de congés pris	2,5	2,5	1,6	1,6	1,6
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,9	3,9	2,9	3,0	2,9
Taux d'absence	4,4%	4,5%	3,8%	4,5%	4,9%

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

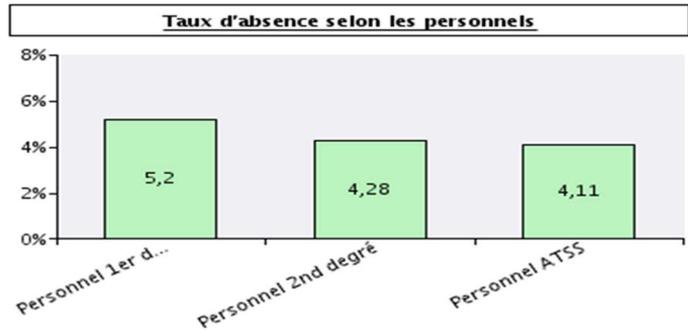
ATSS					
	Académie				France
	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2020 - 2021
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	64 513	61 714	59 650	63 225	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	5 856	5 630	4 380	4 174	
Nb de personnes dans l'académie	4 185	4 209	4 133	4 090	
Nb de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	1 785	1 687	1 444	1 420	
Nb de personnes n'ayant pris aucun congé	2 400	2 522	2 689	2 670	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	42,7%	40,1%	34,9%	34,7%	34,1%
% de personnes n'ayant pris aucun congé pendant l'année scolaire	57,3%	59,9%	65,1%	65,3%	65,9%
Durée des congés par personne	15,4	14,7	14,4	15,5	15,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	36,1	36,6	41,3	44,5	45,1
Nombre moyen de congés pris	1,4	1,3	1,1	1,0	1,0
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,3	3,3	3,0	2,9	2,9
Taux d'absence	4,2%	4,0%	4,0%	4,2%	4,2%

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

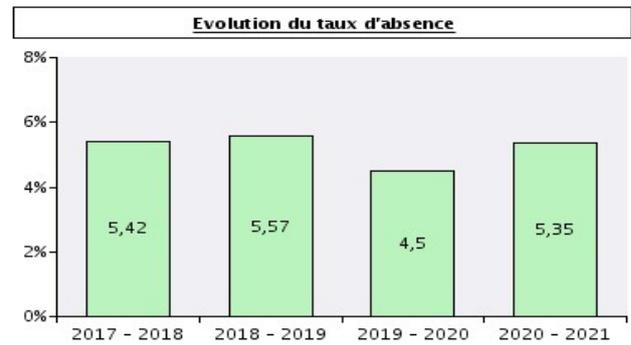
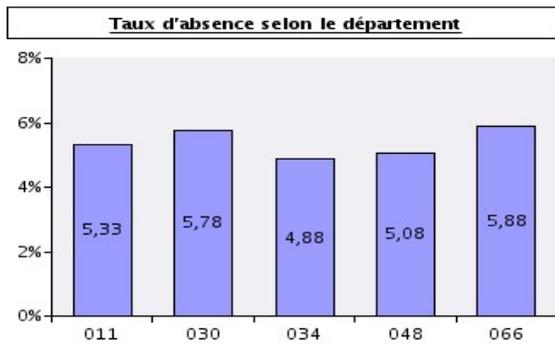
Source : Pdad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Graphes VI.3.1 : Taux d'absence par filière dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021.

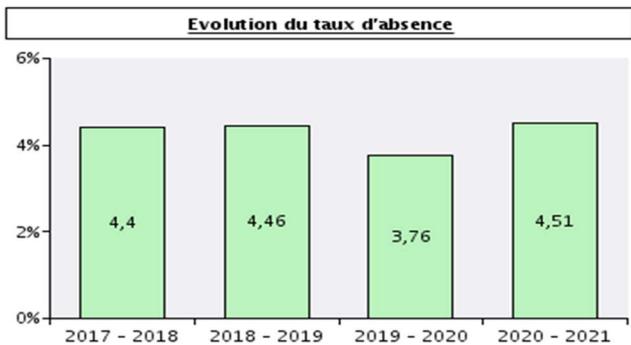
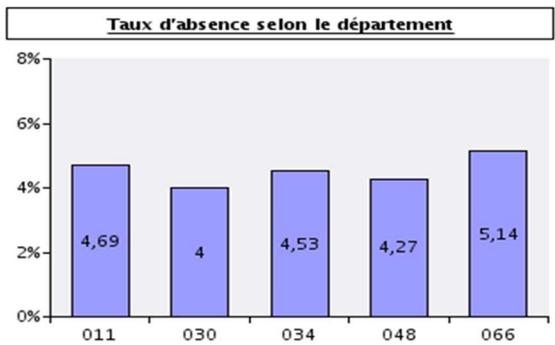
Au niveau académique



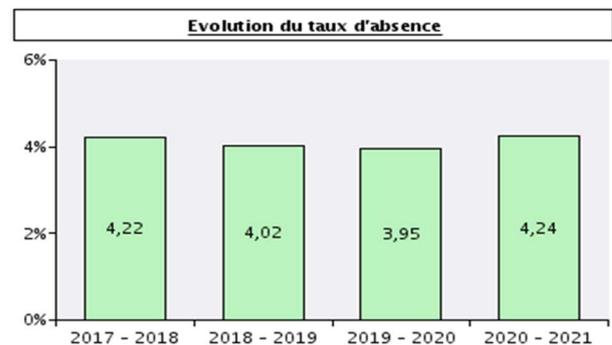
1er degré



2nd degré



ATSS



Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

## b) Les motifs de congés

Les motifs de congés relèvent principalement de cinq types :

- 68,4% des jours d'absence sont dus à une difficulté de santé (durée moyenne d'absence 14,5 jours) ;
- 11,4% à une naissance ou une adoption ;
- 8,4% à une autorisation d'absence spéciale covid ;
- 5,6% pour diverses raisons professionnelles (participation à un jury ou à des activités pédagogiques, une formation, etc.) ;
- 2,6% pour raison familiale.

Tableau VI.3.3 : Typologie des motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021.

	Durée des absences		Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne (en jours)
	Nb jours	%			
Santé	601 503	68,4%	41 380	17 776	14,5
Naissance-Adoption	99 815	11,4%	1 575	1 527	63,4
Covid	73 517	8,4%	5 395	3 673	13,6
Professionnel	49 550	5,6%	15 251	9 282	3,2
Vie familiale	22 844	2,6%	12 250	7 319	1,9
Autres	31 705	3,6%	13 941	7 995	2,3
<b>Total</b>	<b>878 934</b>	<b>100,0%</b>	<b>89 792</b>	<b>47 572</b>	<b>9,8</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Le tableau VI.3.4 présente dans le détails les motifs de congés. Par ordre décroissant de durée des absences, les principaux sont :

- Les congés de maladie ordinaire dans 46,7% des cas avec une durée d'absence de 10,6 jours et un taux d'absence de 2,3 ;
- Les congés longue maladie non imputables au service (11,7% des cas) ;
- Les congés maternité (10,5%) ;
- Les autorisations spéciales d'absence Covid (8,4%) ;
- Les congés de longue durée non imputable au service (4,6%).

Les tableaux VI.3.5 à VI.3.9 donnent les spécificités des congés et absences de la manière suivante :

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

Tableau VI.3.4 : Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021.

Motif de l'absence	Académie						France
	Durée absences	Motif %	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'absence	Taux d'absence
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	410 696	46,7%	38 908	16 520	10,6	2,3	2,2
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	103 137	11,7%	848	448	121,6	0,6	0,7
CONGE DE MATERNITE	92 524	10,5%	968	964	95,6	0,5	0,7
AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	73 517	8,4%	5 395	3 673	13,6	0,4	0,6
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	40 050	4,6%	344	169	116,4	0,2	0,3
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	25 090	2,9%	139	112	180,5	0,1	0,1
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	22 259	2,5%	9 272	6 028	2,4	0,1	0,1
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	13 542	1,5%	9 770	5 586	1,4	0,1	0,1
STAGE DE FORMATION CONTINUE	12 627	1,4%	8 369	4 820	1,5	0,1	0,1
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	10 633	1,2%	319	173	33,3	0,1	0,1
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	9 083	1,0%	70	33	129,8	0,0	0,1
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	8 754	1,0%	338	103	25,9	0,0	0,1
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	7 689	0,9%	300	157	25,6	0,0	0,1
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	5 658	0,6%	1 969	1 687	2,9	0,0	0,0
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	4 080	0,5%	27	16	151,1	0,0	0,0
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	3 438	0,4%	274	267	12,5	0,0	0,0
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	2 995	0,3%	1 072	648	2,8	0,0	0,0
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	2 937	0,3%	109	68	26,9	0,0	0,0
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	2 716	0,3%	276	242	9,8	0,0	0,0
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	2 556	0,3%	101	76	25,3	0,0	0,0
ABSENCE AUTORISEE REP	2 550	0,3%	2 549	635	1,0	0,0	0,0
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	2 143	0,2%	1 254	705	1,7	0,0	0,0
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	2 121	0,2%	423	26	5,0	0,0	0,0
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 969	0,2%	980	719	2,0	0,0	0,0
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	1 660	0,2%	1 157	831	1,4	0,0	0,0
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	1 503	0,2%	892	454	1,7	0,0	0,0
CONGE DE PROCHE AIDANT	1 211	0,1%	78	10	15,5	0,0	0,0
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	1 187	0,1%	6	6	197,8	0,0	0,0
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	1 137	0,1%	57	54	19,9	0,0	0,0
CONGE FORMATION SYNDICALE	985	0,1%	739	586	1,3	0,0	0,0
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	850	0,1%	489	340	1,7	0,0	0,0
ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	762	0,1%	509	341	1,5	0,0	0,0
SORTIE PEDAGOGIQUE	721	0,1%	676	462	1,1	0,0	0,0
CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	701	0,1%	10	7	70,1	0,0	0,0
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	664	0,1%	402	250	1,7	0,0	0,0
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	559	0,1%	498	257	1,1	0,0	0,0
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	312	0,0%	10	10	31,2	0,0	0,0
RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	125	0,0%	114	33	1,1	0,0	0,0
ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	60	0,0%	10	9	6,0	0,0	0,0
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	29	0,0%	8	6	3,6	0,0	0,0
Autres	3 704	0,4%	63	41			
<b>Total</b>	<b>878 934</b>	<b>100,0%</b>	<b>89 792</b>	<b>47 572</b>	<b>9,8*</b>	<b>4,8</b>	<b>5,2</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.5 : Motifs à l'origine des congés pris par les personnels du 1<sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021

1er degré							
Motif de l'absence	Académie						France
	Durée absences	Motif %	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'absence	Taux d'absence
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	177 356	45,8%	17 178	7 248	10,3	2,5	2,4
CONGE DE MATERNITE	49 596	12,8%	521	518	95,2	0,7	1,0
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	40 174	10,4%	385	161	104,3	0,6	0,7
AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	34 775	9,0%	2 649	1 789	13,1	0,5	0,7
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	15 991	4,1%	5 852	3 761	2,7	0,2	0,1
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	8 595	2,2%	69	38	124,6	0,1	0,2
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	8 473	2,2%	45	36	188,3	0,1	0,1
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	7 401	1,9%	5 373	2 916	1,4	0,1	0,1
STAGE DE FORMATION CONTINUE	6 989	1,8%	3 927	2 416	1,8	0,1	0,1
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	5 940	1,5%	228	126	26,1	0,1	0,1
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	5 469	1,4%	201	51	27,2	0,1	0,1
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	3 454	0,9%	1 138	941	3,0	0,0	0,0
ABSENCE AUTORISEE REP	2 550	0,7%	2 549	635	1,0	0,0	0,0
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	2 526	0,7%	648	353	3,9	0,0	0,0
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	2 494	0,6%	14	9	178,1	0,0	0,0
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	2 185	0,6%	82	51	26,6	0,0	0,0
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	2 155	0,6%	16	9	134,7	0,0	0,0
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	1 980	0,5%	156	151	12,7	0,0	0,0
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	1 550	0,4%	70	41	22,1	0,0	0,1
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	1 355	0,4%	373	19	3,6	0,0	0,0
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	1 334	0,3%	1 031	745	1,3	0,0	0,0
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	884	0,2%	376	173	2,4	0,0	0,0
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	836	0,2%	41	39	20,4	0,0	0,0
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	712	0,2%	72	63	9,9	0,0	0,0
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	477	0,1%	421	208	1,1	0,0	0,0
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	261	0,1%	172	111	1,5	0,0	0,0
CONGE FORMATION SYNDICALE	228	0,1%	161	139	1,4	0,0	0,0
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	139	0,0%	22	19	6,3	0,0	0,0
RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	125	0,0%	114	33	1,1	0,0	0,0
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	52	0,0%	37	22	1,4	0,0	0,0
Autres	993	0,3%	47	28	297,9	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>387 049</b>	<b>100,0%</b>	<b>43 968</b>		<b>8,8*</b>	<b>5,4</b>	<b>6,0</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.6 : Motifs à l'origine des congés pris par les personnels du 2<sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021

2nd degré							
Motif de l'absence	Académie						France
	Durée absences	Motif %	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'absence	Taux d'absence
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	200 095	46,7%	19 213	8 270	10,4	2,1	2,1
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	50 300	11,7%	369	233	136,3	0,5	0,6
CONGE DE MATERNITE	37 775	8,8%	394	393	95,9	0,4	0,5
AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	33 570	7,8%	2 515	1 744	13,3	0,4	0,5
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	29 216	6,8%	227	116	128,7	0,3	0,3
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	16 617	3,9%	94	76	176,8	0,2	0,2
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	7 498	1,7%	203	110	36,9	0,1	0,1
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	6 928	1,6%	54	24	128,3	0,1	0,1
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	5 749	1,3%	4 124	2 496	1,4	0,1	0,1
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	5 616	1,3%	3 047	2 087	1,8	0,1	0,0
STAGE DE FORMATION CONTINUE	5 267	1,2%	4 147	2 280	1,3	0,1	0,1
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	3 136	0,7%	133	50	23,6	0,0	0,1
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	2 531	0,6%	97	72	26,1	0,0	0,0
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	2 051	0,5%	773	692	2,7	0,0	0,0
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	2 049	0,5%	1 244	697	1,6	0,0	0,0
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	1 880	0,4%	193	168	9,7	0,0	0,0
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 655	0,4%	771	578	2,1	0,0	0,0
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	1 549	0,4%	67	27	23,1	0,0	0,1
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	1 389	0,3%	11	6	126,3	0,0	0,0
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	1 214	0,3%	99	97	12,3	0,0	0,0
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	1 187	0,3%	6	6	197,8	0,0	0,0
CONGE DE PROCHE AIDANT	1 010	0,2%	66	6	15,3	0,0	0,0
ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	760	0,2%	507	339	1,5	0,0	0,0
CONGE FORMATION SYNDICALE	737	0,2%	558	432	1,3	0,0	0,0
SORTIE PEDAGOGIQUE	717	0,2%	672	458	1,1	0,0	0,0
CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	701	0,2%	10	7	70,1	0,0	0,0
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	681	0,2%	464	318	1,5	0,0	0,0
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	609	0,1%	506	273	1,2	0,0	0,0
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	580	0,1%	335	208	1,7	0,0	0,0
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	535	0,1%	19	12	28,2	0,0	0,0
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	469	0,1%	424	295	1,1	0,0	0,0
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	325	0,1%	125	85	2,6	0,0	0,0
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	245	0,1%	13	13	18,8	0,0	0,0
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	66	0,0%	61	39	1,1	0,0	0,0
ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	60	0,0%	10	9	6,0	0,0	0,0
Autres	3 893	0,9%	99	45	886,5	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>428 660</b>	<b>100,0%</b>	<b>41 650</b>		<b>10,3*</b>	<b>4,5</b>	<b>4,9</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.7 : Motifs à l'origine des congés pris par les personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021

ATSS							
	Académie						France
	Durée absences	Motif %	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'absence	Taux d'absence
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	33 245	52,6%	2 517	1 002	13,2	2,2	1,9
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	12 663	20,0%	94	54	134,7	0,8	0,9
AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	5 172	8,2%	231	140	22,4	0,3	0,3
CONGE DE MATERNITE	5 153	8,2%	53	53	97,2	0,3	0,4
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	2 239	3,5%	48	15	46,6	0,1	0,3
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	1 585	2,5%	46	22	34,5	0,1	0,1
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	652	1,0%	373	180	1,7	0,0	0,0
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	392	0,6%	273	174	1,4	0,0	0,0
STAGE DE FORMATION CONTINUE	371	0,6%	295	124	1,3	0,0	0,0
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	244	0,4%	19	19	12,8	0,0	0,0
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	153	0,2%	58	54	2,6	0,0	0,0
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	124	0,2%	11	11	11,3	0,0	0,0
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	53	0,1%	37	30	1,4	0,0	0,0
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	32	0,1%	30	20	1,1	0,0	0,0
CONGE FORMATION SYNDICALE	20	0,0%	20	15	1,0	0,0	0,0
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	16	0,0%	16	10	1,0	0,0	0,0
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	10	0,0%	10	8	1,0	0,0	0,0
Autres	1 101	1,7%	43	31	423,1	0,1	0,2
<b>Total</b>	<b>63 225</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 174</b>		<b>15,1*</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.8 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021, par filière et par fonction d'affectation

<b>1er degré</b>						
Fonction	Nombre d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Enseignement	9 427	259 799	171 671	32 459	3 588	5,5
Remplacement	1 648	71 788	50 248	7 166	1 048	9,8
Accompagnement des élèves en situation de handicap	1 102	44 652	30 813	3 521	800	2,9
Besoins éducatifs AIS hors classe	183	5 542	3 898	493	77	4,3
Pilotage et animation pédagogique	51	527	278	91	10	0,9
Accompagnement soutien et hors AIS	40	2 163	1 777	132	27	8,6
Réadaptation	17	1 060	801	54	7	8,3
Administration	9	1 370	1 262	36	13	20,9
Autres	10	148	81	16	2	
<b>Total</b>	<b>12 487</b>	<b>387 049</b>	<b>260 829</b>	<b>43 968</b>	<b>5 572</b>	<b>5,4</b>
<b>2nd degré</b>						
Fonction	Nombre d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Enseignement	11 931	350 620	243 211	35 299	4 865	5,0
Accompagnement des élèves en situation de handicap	513	20 564	14 789	1 642	382	2,8
Assistant d'éducation	698	15 389	8 414	1 898	209	1,6
Education	317	15 223	11 835	1 093	214	7,6
Documentation	286	10 718	7 812	942	141	7,0
Direction	103	5 641	5 060	181	56	2,8
Psychologue de l'Education Nationale	133	5 226	3 915	291	59	4,5
Réadaptation	36	1 516	963	112	27	7,3
Ass ou Dir délégué aux formations prof.et techno.	41	946	721	79	10	3,1
Emplois particuliers - actions diverses	8	656	598	19	8	4,0
Inspection	9	613	531	12	4	2,2
Formation insertion jeunes devant élèves	15	455	331	40	8	4,2
Conseiller en formation continue	10	448	383	14	5	3,1
Autres	14	645	523	28	5	
<b>Total</b>	<b>14 114</b>	<b>428 660</b>	<b>299 086</b>	<b>41 650</b>	<b>5 993</b>	<b>4,5</b>
<b>ATSS</b>						
Fonction	Nombre d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Personnels administratifs	957	43 449	32 766	2 661	659	5,0
Personnels médico-sociaux	299	11 349	8 166	1 077	185	6,0
Personnels techniques	163	8 414	6 685	435	155	2,0
Autres	1	13		1		
<b>Total</b>	<b>1 420</b>	<b>63 225</b>	<b>47 617</b>	<b>4 174</b>	<b>999</b>	<b>4,2</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.9 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021, par filière et par corps

**1er degré**

Corps	Effectif	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	10 527	310 099	206 315	38 268	4 283	6,2
ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	1 102	44 652	30 813	3 521	800	2,9
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	584	27 536	20 892	1 601	421	5,8
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	188	3 135	1 939	310	51	3,0
AGENT CONTRACTUEL 1ER DEGRE	46	557	178	153	5	2,4
INSTITUTEURS EDUC NAT	24	528	246	86	8	5,2
Autres	16	542	446	29	4	
<b>Total</b>	<b>12 487</b>	<b>387 049</b>	<b>260 829</b>	<b>43 968</b>	<b>5 572</b>	<b>5,4</b>

**2nd degré**

Corps	Effectif	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	6 330	195 408	136 839	19 626	2 669	5,7
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	1 517	45 797	30 665	4 702	593	5,6
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	1 199	29 073	19 503	3 435	424	3,8
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	874	36 980	28 841	2 316	509	5,6
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	796	20 941	13 621	2 507	301	5,3
ASSISTANT D'ÉDUCATION	698	15 389	8 414	1 898	209	1,6
AGENT CONTRACTUEL 2ND DEGRE	667	11 997	6 480	1 752	171	2,5
ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	513	20 564	14 789	1 642	382	2,8
CONSEILLERS PX EDUCATION	296	14 856	11 599	1 033	208	8,2
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	296	5 265	3 486	465	70	2,5
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	232	3 438	1 939	702	63	2,2
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	213	6 699	4 958	481	113	4,0
PSYC EDUC NATI	121	4 832	3 617	269	54	5,1
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	111	4 144	3 178	256	56	5,3
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	85	5 386	4 914	124	53	2,9
PROF AGREGÉ ENS PRIVE EDUC NAT	44	1 421	1 060	109	26	3,9
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	21	2 111	1 755	91	31	22,2
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	17	979	775	50	16	8,9
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	16	555	439	34	9	1,9
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	16	353	159	49	4	4,2
MÂÎTRE AUXILIAIRE	11	273	144	28	6	3,3
PROFESSEUR CONTRACTUEL	11	645	577	22	9	3,7
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	9	805	751	26	11	15,8
INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	7	561	488	10	3	3,1
Autres	14	188	95	23	3	
<b>Total</b>	<b>14 114</b>	<b>428 660</b>	<b>299 086</b>	<b>41 650</b>	<b>5 993</b>	<b>4,5</b>

**ATSS**

Corps	Effectif	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
ADJENES	484	22 214	16 478	1 392	325	5,6
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	291	14 208	10 956	815	228	5,5
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	210	8 673	6 588	841	152	8,2
ATTACHES ADM ETAT	117	5 977	4 892	310	94	4,4
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	102	6 123	5 054	276	107	1,8
CONTRACTUEL A DUREE DETERMINEE	67	1 350	682	154	19	1,7
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L	44	1 511	952	124	19	4,1
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	29	1 375	993	100	30	5,1
INFIRMIERE CONTRACTUELLE	17	65		32		0,6
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	17	397	306	21	7	2,1
MÉDECINS E.N.	10	558	452	23	9	3,9
CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINIS	9	296		34		5,1
ASSISTANTE SOCIALE CONTRACTUELLE	7	193	127	17	4	2,2
Autres	16	285	137	35	5	
<b>Total</b>	<b>1 420</b>	<b>63 225</b>	<b>47 617</b>	<b>4 174</b>	<b>999</b>	<b>4,2</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP

Tableaux VI.3.10 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021, par filière et par type d'établissements

**1er degré**

Type d'établissements	Effectif	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Ecole 1er degré	9 328	256 562	169 814	32 121	3531	5,5
Zones remplacement	1 648	71 788	50 248	7 166	1048	9,8
Services administratifs	238	6 597	4 663	588	91	3,2
Lycées (yc SGT)	47	904	641	60	20	0,1
Collèges (yc SEGPA)	7	169	107	20	3	1,8
Autres établissements	1 219	51 029	35 356	4 013	879	6,3
<b>Total</b>	<b>12 487</b>	<b>387 049</b>	<b>260 829</b>	<b>43 968</b>	<b>5572</b>	<b>5,4</b>

**2nd degré**

Type d'établissements	Effectif	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Collèges (yc SEGPA)	6 994	193 098	128 805	21 488	2713	4,6
Lycées (yc SGT)	3 654	100 179	69 668	9 845	1419	3,3
Lycées prof. (yc SEP et EREA)	2 086	55 029	34 990	6 031	752	4,3
Zones remplacement	716	52 941	45 695	2 310	652	13,0
Services administratifs	180	7 534	5 540	411	91	4,2
Autres établissements	484	19 879	14 388	1 565	366	5,6
<b>Total</b>	<b>14 114</b>	<b>428 660</b>	<b>299 086</b>	<b>41 650</b>	<b>5993</b>	<b>4,5</b>

**ATSS**

Type d'établissements	Effectif	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15 j	Nb absences N-1	Dont absences > 15 j	Taux d'absence
Collèges (yc SEGPA)	455	17 496	13 117	1 438	285	6,0
Lycées (yc SGT)	400	17 682	13 093	1 257	300	5,9
Services administratifs	215	9 352	6 960	525	158	3,4
Lycées prof. (yc SEP et EREA)	67	3 423	2 705	242	47	8,5
Autres établissements	283	15 272	11 742	712	209	2,6
<b>Total</b>	<b>1 420</b>	<b>63 225</b>	<b>47 617</b>	<b>4 174</b>	<b>999</b>	<b>4,2</b>

Source : Piad – Requête « BSA – Réf National » - Traitement : SAIP



# Chapitre VII – Les relations professionnelles

[VII.1 Les instances et leur activité](#)

[VII.2 Le contentieux](#)

## Les chiffres clés

### Le réseau de prévention académique

- 1 conseiller de prévention académique et 3 conseillers de prévention académique adjoint à plein temps ;
- 5 conseillers de prévention départementaux ;
- Un réseau de conseillers et assistants de prévention.

### Les CHSCT

- 1 CHSCT académique (CHSCT A) et 5 CHSCT départementaux ;
- 5 visites d'établissement par le CHSCTA ;
- 30 groupes de travail thématiques issus des CHSCTD ;
- 3 réunions ordinaires et 3 réunions extraordinaires du CHSCTA ;
- Entre 3 et 4 réunions ordinaires et 3 à 5 réunions extraordinaires des CHSCTD.
- Moyens pour les organismes syndicaux : 5 ETP pour autorisation d'absence.

### Le contentieux

En 2021, l'académie de Montpellier compte :

- 168 recours formés devant le tribunal administratif (+31,3%) ;
  - 100 recours pour excès de pouvoir (+8,7%) ;
  - 42 recours plein contentieux (+100,0%) ;
  - 26 procédures d'urgence (+73,3%) ;
- 160 jugements (+75,8%) ;
- 8 procédures disciplinaires (+0,0%) ;
- 126 demandes de protection juridique (+29,9%).

Chapitre élaboré avec le Service de Prévention et la Division de l'Expertise et du Conseil Juridique et Financière (DECF).

**Sources :**

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

# Chapitre VII. Les relations professionnelles

## VII.1 Les acteurs et instances de prévention

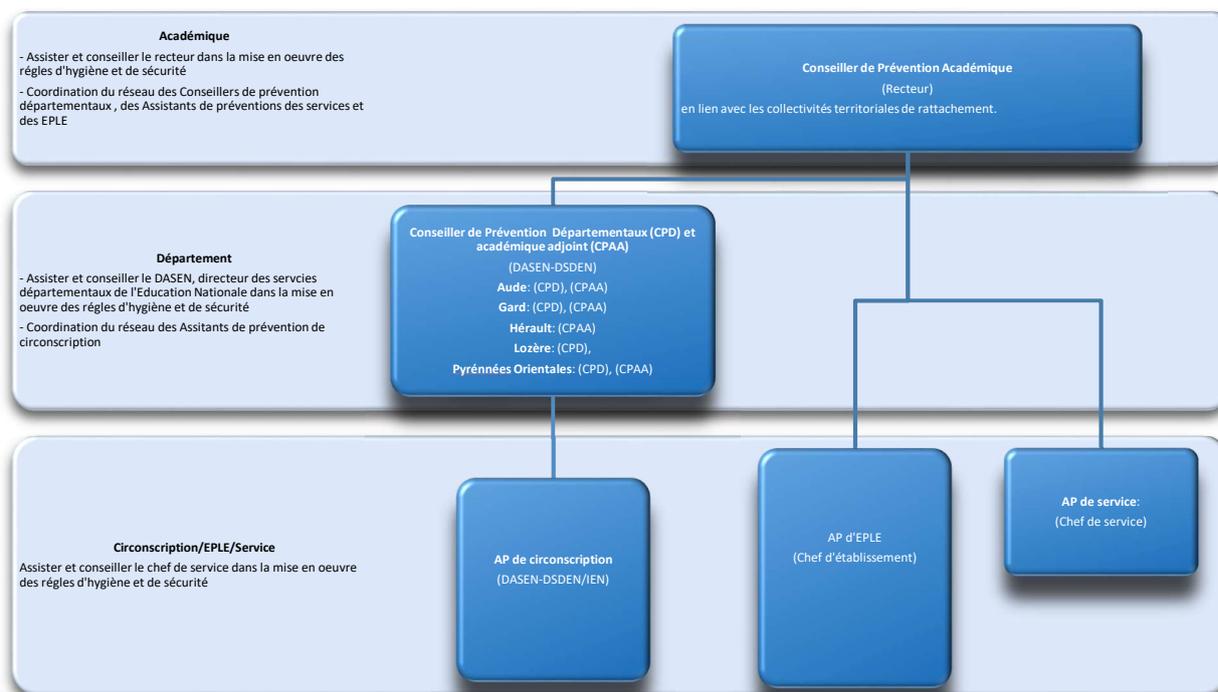
### a) Les acteurs du réseau de prévention académique et leurs champs d'intervention

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

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

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

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



Source et traitement : Service de Prévention

### Les nominations et missions des conseillers de prévention départementaux et des assistants de prévention de circonscription

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

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

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

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

Type d'établ.	Nb d'établ.	Nb de circo	Nb AP	Lettre de cadrage	Formation initiale	Formation continue
Ecole	1910	51	51	51	11	51
EPL	283		220	114	30	108
<b>Total</b>	<b>2193</b>		<b>271</b>	<b>165</b>	<b>41</b>	<b>159</b>

Source et traitement : Service de Prévention

### L'activité du réseau de prévention

Le conseiller de prévention académique et les conseillers de prévention départementaux sont bien établis dans les départements, qui disposent ainsi d'un réseau de professionnels de la prévention des risques capables d'accompagner la dynamique des CHSCTA et des CHSCTD.

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

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

L'existence de conseillers et d'assistants de prévention favorise la diffusion d'outils, l'animation et la formation de l'important réseau d'assistants de prévention des EPL et des circonscriptions ainsi que le déploiement d'actions de formation dans les écoles. Afin d'accentuer ce mouvement, les DSDEN doivent donner le temps nécessaire aux conseillers départementaux pour accomplir leur mission. Une généralisation et une actualisation des lettres de cadrage permettront de mieux identifier ce temps.

### b) Les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

#### Les missions du CHSCT

Le CHSCT est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels. Il apporte son concours à un comité technique. Il est institué par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, il remplace le comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

Le CHSCT a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Les personnels concernés par l'activité des CHSCT sont les personnels titulaires ou non titulaires de l'Education Nationale, exerçant dans un établissement scolaire public ou dans un service relevant de l'autorité du recteur ou d'un DASEN (école, collège, lycée, EREA, service académique, CIO).

#### Les CHSCT et leur composition :

Il y a un CHSCT académique (CHSCT A) présidé par le recteur et cinq CHSCT départementaux présidés par les directeurs académiques des services de l'Education Nationale (DASEN). Le CHSCT académique apporte son concours au comité technique académique (CTA) et les CHSCT départementaux apportent leur concours aux comités techniques départementaux (CTD).

- Le CHSCTA est composé de 7 représentants des personnels, du recteur et du directrice des ressources humaines.

- Le CHSCTD est composé de 7 représentants des personnels, du DASEN et du secrétaire général de la direction des services départementaux de l'Education Nationale (DSDEN). Un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants des personnels.

Il s'agit des personnels titulaires ou non titulaires de l'Education Nationale, exerçant dans un établissement scolaire public ou dans un service relevant de l'autorité du recteur ou d'un DASEN (école, collège, lycée, EREA, service académique, CIO).

La liste des représentants du personnel des CHSCTD et leurs coordonnées sont communiquées aux EPLE, aux circonscriptions et aux écoles de chaque département dans le but d'être affichée.

Le mandat des secrétaires des CHSCTD est de 4 ans. Ceux-ci sont invités à participer à l'élaboration de l'ordre du jour des réunions.

Tableau VII.1.2 Composition des CHSCT académique et départementaux en 2021

	Nb membres	Nb suppléants	Nb membres	Nb suppléants
<b>CHSCT Académique</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Femmes	3	4	2	4
Hommes	4	3	5	2
<b>CHSCT Aude</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Femmes	3	4	4	3
Hommes	4	3	3	4
<b>CHSCT Gard</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Femmes	6	1	6	1
Hommes	1	6	1	6
<b>CHSCT Hérault</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Femmes	4	3	5	2
Hommes	3	4	2	5
<b>CHSCT Lozère</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Femmes	5	2	5	2
Hommes	2	5	2	5
<b>CHSCT Pyrénées-Orientales</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Femmes	5	2	6	1
Hommes	2	5	1	6

Source et traitement : Service de Prévention

### Les moyens syndicaux pour les membres et secrétaires des CHSCT

Le protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique signé le 22 octobre 2013 avait prévu une augmentation du temps accordé aux membres des CHSCT.

Ce temps est constitué :

- d'une part des dispositifs des autorisations spéciales d'absence (ASA) relevant de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, pour les réunions de l'instance ;
- d'autre part, d'un temps spécifique relevant de l'article 75.1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, pour l'exercice des missions des CHSCT et plus précisément pour les enquêtes et les visites.

Le dispositif proposé par les services académiques a permis de convertir en heures du contingent annuel d'autorisation d'absences l'équivalent de 5 ETP.

Les autres membres se sont vus attribuer des autorisations d'absence, pour la réalisation de leurs missions, dans la limite du temps spécifique restant.

## Le fonctionnement et les attributions du CHSCT

Le CHSCT se réunit trois fois par an sur convocation de son président ou à son initiative. Il se réunit à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Un personnel peut contacter un représentant à l'apparition d'un danger grave et imminent. Dans le cadre de ces attributions générales, le CHSCT procède, :

- à la visite des services de leur champ de compétence, à intervalles réguliers ;
- à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de travail, ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

## Les activités du CHSCTA et des CHSCT spéciaux départementaux durant l'année civile 2020

En 2021, le CHSCT A s'est réuni 3 fois en réunions ordinaires et 3 fois en réunion extraordinaires. Selon les départements, les CHSCTD se sont réunis entre 3 et 4 fois en réunion ordinaire et entre 3 et 5 fois en réunion extraordinaire.

Tableau VI.1.3 Activité des CHSCT académique et départementaux en 2021

	2020		2021	
	Nb réunions ordinaires	Nb réunions extra-ordinaires	Nb réunions ordinaires	Nb réunions extra-ordinaires
CHSCT Académique	3	7	3	3
CHSCT Aude	2	3	3	3
CHSCT Gard	4	1	4	5
CHSCT Hérault	3	4	4	4
CHSCT Lozère	3	3	3	3

Source et traitement : Service de Prévention

Le CHSCTA et les CHSCTD effectuent, au moyen de délégations qui en émanent, des visites dans les écoles, les établissements publics d'enseignement et de formation du second degré et les services administratifs de l'académie. Un calendrier prévisionnel annuel des visites a été élaboré par l'ensemble des CHSCT de l'académie lors de la dernière séance annuelle. Si l'objet de ces visites est systématiquement d'observer la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité, les établissements ou structures visitées sont parfois désignées au regard d'une problématique particulière. Ces visites donnent lieu à des rapports présentés en séance et dont les préconisations font l'objet d'un suivi attentif.

En raison de la crise sanitaire, les CHSCT de l'académie ont réalisé 5 visites.

De plus, il a été constitué 30 groupes de travail issus des CHSCTD. Les thèmes abordés ont été la gestion de la crise sanitaire, la qualité de l'air intérieur, les risques psychosociaux, la prise en charge par les personnels des enfants à besoins éducatifs particuliers, le suivi des préconisations issues des registres santé et sécurité au travail et des visites, le suivi des préconisations issues des rapports des visites des CHSCT, les ambiances thermiques, les intempéries, le plan particulier de mise en sûreté, les accidents de service et les maladies professionnelles.

## Documents réglementaires

Au cours de ce mandat, les CHSCT de l'académie ont abordé les principaux sujets suivants :

- la crise sanitaire ;
- les RPS ;
- les troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- la prévention du risque d'exposition à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), dont l'amiante et le radon ;
- la qualité de l'air intérieur ;
- la prise en charge par les personnels des enfants à besoins éducatifs particuliers.

Au cours de l'année 2021, le CHSCTA et les CHSCTD ont pu apporter un avis sur :

- les protocoles sanitaires ;
- les bilans sociaux réalisés ;
- le rapport annuel sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail,
- les travaux des groupes de travail ;
- le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Ces programmes de prévention n'ont pas été présentés au CTA, ni aux CTD.

On peut constater au cours du mandat que :

- la fiche collective des risques professionnels n'est pas établie ;
- le bilan annuel des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP) a été présenté en CHSCT ;
- le rapport de l'ISST est étudié ;
- les modèles de lettres de cadrages des assistants de prévention et des conseillers de prévention ont été présentés en CHSCT ;
- le rapport annuel des médecins du travail ne sont pas transmis systématiquement aux CHSCT.

## VII.2 Le contentieux

### a) 168 recours formés devant le tribunal administratif

En 2021, 168 recours ont été formés devant le tribunal administratif contre la rectrice de l'académie de Montpellier. Ce chiffre a fortement augmenté par rapport à l'année 2020 (+31,3%).

- 100 recours pour excès de pouvoir

On note une série de 13 recours qui concernent la même problématique : requêtes formées par des assistants d'éducation (AED) contestant le refus de leur attribuer l'indemnité REP et REP+.

On constate également que le nombre de recours formés par les personnels enseignants de l'Education Nationale constitue la majorité du contentieux administratif traité par le BAJD.

- 42 recours plein contentieux

Nous constatons également une augmentation significative de recours indemnitaires et notamment des recours fondés sur la responsabilité sans faute de l'administration.

- 24 recours devant les Cours administratives d'appel

Il est à noter que le nombre de contentieux devant les Cours administratives d'appel est en nette augmentation par rapport à l'année 2020 (18). Le contentieux de l'appel est traité au niveau académique seulement depuis le mois de septembre 2019 (auparavant c'était une compétence ministérielle) et le nombre de dossiers à traiter est très élevé par rapport aux éléments donnés par l'administration centrale lors de la transmission de cette compétence. Il avait été indiqué par la direction des affaires juridiques du ministère que ce contentieux représentait une dizaine de dossiers par an.

- 26 procédures d'urgence

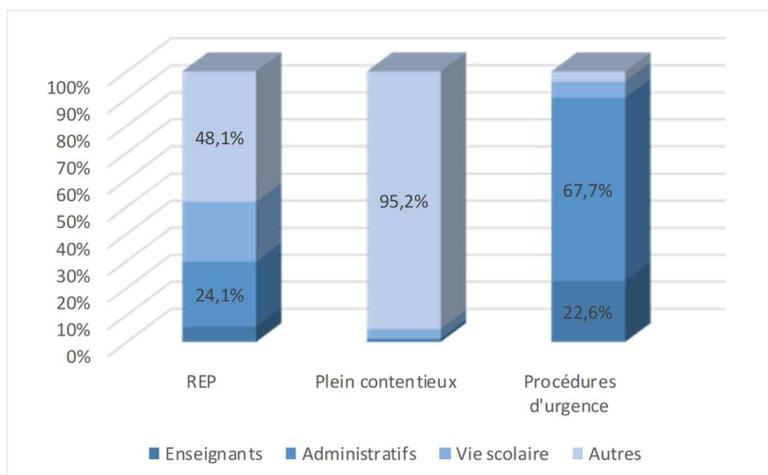
On assiste tous les ans à une augmentation assez significative des procédures d'urgence, toutes matières confondues.

Tableau VII.2.1 : Contentieux dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	%	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Recours</b>	<b>128</b>	<b>168</b>	<b>100,0%</b>	<b>60,1%</b>	<b>31,3%</b>
REP	92	100	59,5%	59,0%	8,7%
Plein contentieux	21	42	25,0%	61,9%	100,0%
Procédures d'urgence	15	26	15,5%	61,5%	73,3%

Source : BADJ – Traitement SAIP

Graphe VII.2.1 : Filières d'appartenance des agents ayant formé un recours dans l'académie de Montpellier en 2021



Source : BADJ – Traitement SAIP

### b) 160 jugements

Parmi les 160 jugements, 56,3% concluent au rejet, 25,0% annulent la décision en cause et 18,8% font l'objet soit d'un désistement, soit d'un non-lieu.

Tableau VII.2.2 : Jugements dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	%	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Jugements</b>	<b>91</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>	<b>52,5%</b>	<b>75,8%</b>
Annulations	26	40	25,0%	57,5%	53,8%
Désistements et non-lieux	12	30	18,8%	50,0%	150,0%
Rejets	53	90	56,3%	51,1%	69,8%

Source : BADJ – Traitement SAIP

### c) 8 procédures disciplinaires

Comme en 2020, la crise sanitaire a réduit le nombre de commissions disciplinaires car il était difficile de réunir entre 20 et 40 personnes. Par conséquent, le nombre de procédures disciplinaires reste peu élevé en 2021.

Tableau VII.2.3 : Procédures disciplinaires dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	%	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Procédures disciplinaires</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>100,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>0,0%</b>
Procédures avec CAPA	ND	ND	62,5%	40,0%	ND
Procédures sans CAPA	ND	ND	37,5%	0,0%	ND

Source : BADJ – Traitement SAIP

#### d) 126 demandes de protection fonctionnelle

Les demandes de protection fonctionnelle ont fortement augmenté en 2021. La situation sanitaire qui a perduré tout au long de l'année 2021 n'est sans doute pas étrangère à ce phénomène.

On peut également constater un nombre croissant de demandes de protection pour la dénonciation de situations de harcèlement dans des conflits internes entre agents. La résolution de ce type de situation est parfois très complexe et nécessite l'intervention d'autres services du rectorat.

Tableau VII.2.4 : Demandes de protection juridique dans l'académie de Montpellier en 2021

	2020	2021	%	% Femmes	Evol. Annuelle
<b>Protection juridique</b>	<b>97</b>	<b>126</b>	<b>100,0%</b>	<b>56,3%</b>	<b>29,9%</b>
Agressions	84	114	90,5%	57,0%	35,7%
Dégradation de véhicules	13	12	9,5%	50,0%	-7,7%

Source : BADJ – Traitement SAIP



# Chapitre VIII – La sécurité et la prévention des risques au travail

[VIII.1 La médecine de prévention](#)

[VIII.2 Les absences pour maladie professionnelle et accident du travail](#)

[VIII.3 Les accidents du travail](#)

[VIII.4 Les dispositifs d'accompagnement d'ordre médical](#)

## Les chiffres clés

### Médecine de prévention

- 3 médecins (2,5 ETP) répartis dans les 5 départements ;
- 1 690 visites médicales (-6,1% par an) ;
- 946 avis médicaux (-8,0%) ;
  - 243 avis d'allègement de service (+13,6%) ;
  - 162 avis de postes adaptés (-1,2%) ;
  - 525 priorités (-16,7%) ;
  - 16 occupations à titre thérapeutique (OTT),
- 115 rapports transmis aux comités médicaux et commissions de réforme ;
- 5 visites de site.

### Prévention des risques professionnels

- 22 alertes pour danger grave ou imminent (tous en lien avec la crise sanitaire) ;
- 1046 signalements au RSST.

### Poids des absences pour maladie professionnelles et accident du travail

Dans l'ensemble des absences, les maladie professionnelles et accidents du travail pèsent :

- 0,9% en termes de jours d'absence (contre 1,2% au national) ;
- 0,3% en termes de nombre d'absences (contre 0,5% au national) ;
- 0,6% en termes de nombre d'agents absents (contre 0,82% au national).

Le taux d'absence occasionné est de 4,3% globalement. Il varie selon les :

- départements (1,2% en Lozère et 10,4% dans le Gard) ;
- fonction d'affectation (0,2% pour les assistants d'éducation et 14,1% pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap) ;
- types d'établissement (0,6% en lycées professionnels et 6,0% dans les zones de remplacement).

### Accidents du travail

- 382 accidents reconnus (-11,0%) ;
  - 262 accidents de service (-15,2%) ;
  - 111 accidents de trajet (+6,7%) et 9 accidents de mission (-43,9%).
- 6 409 jours d'ITT (-33,6%).

### Accompagnement d'ordre médical

Chapitre élaboré avec la Division des Affaires Médicales, des Retraites et de l'Action Sociale (DAMERAS), la Médecine préventive et le service Prévention.

**Sources :**

- **PIAD - Requête « BSA – Réf National ».**

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

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

- Onglet « Les absences » au cours de l'année scolaire précédente pour chaque date d'observation ;
- Onglet « AT-MP » entre le 01/09/2020 et le 31/08/2021.

**Champs :**

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

- **Données internes de la DAMERAS ;**
- **Données internes de la Médecine préventive ;**
- **Données internes du Service de prévention ;**
- **Données internes du SAIP.**

**Notation :**

ND : Donnée non disponible.

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

# Chapitre VIII. La sécurité et la prévention des risques au travail

## VIII.1 La médecine de prévention

L'académie compte 3 médecins (2,5 ETP) répartis dans les 5 départements et 2 secrétaires (1,2 ETP).

En 2021, les médecins de prévention ont réalisé 1 690 visites médicales, établi 946 avis médicaux et transmis 115 rapports aux comités médicaux et aux commissions de réforme. Ils ont, par ailleurs, effectué 5 visites de sites.

La diminution du nombre de visites médicales réalisées (-6,1%) est liée à la situation sanitaire, qui a augmenté les échanges téléphoniques, et diminué de ce fait les visites proprement dites ; de nombreux agents sont demandeurs souvent d'un conseil ou de renseignements qui peuvent être donnés par téléphone, sans nécessiter de consultation.

En conséquence, la proportion de visites médicales réalisées à la demande de l'administration apparait en légère augmentation. Il en est de même pour la proportion de visites médicales réalisées dans le cadre de la surveillance médicale particulière.

Concernant les avis, les évolutions varient selon la nature des avis. On compte :

- 243 avis d'allègement de service, soit une augmentation de 13,6% ;
- 162 avis de postes adaptés, soit une diminution de -1,2% ;
- 525 priorités, soit une diminution de -16,7% ;
- 16 occupations à titre thérapeutique (OTT), soit 4 de moins que l'année précédente.

Le nombre de demandes d'allègement, de postes adaptés, d'OTT, est variable d'une année à l'autre, lié aux pathologies des agents au moment des campagnes. L'allègement de service est une mesure d'aménagement qui est mieux connue des enseignants, ce qui peut aussi expliquer son augmentation. La diminution des demandes de bonification handicap dans le cadre des mouvements 1er et second degré pourrait s'expliquer par le fait que les enseignants handicapés obtiennent progressivement, au fil des années, les postes qu'ils souhaitaient.

Tableau VIII.1.1 : Activité du service de prévention de l'académie de Montpellier en 2021.

	2020	2021	%	Evol. annuelle
<b>Visites médicales réalisées</b>	<b>1800</b>	<b>1690</b>		<b>-6,1%</b>
<b>Origine de la demande</b>	<b>1800</b>	<b>1690</b>	<b>100,0%</b>	<b>-6,1%</b>
Visites médicales réalisées à la demande des agents	1560	1445	85,5%	-7,4%
Visites médicales réalisées à la demande de l'administration	240	245	14,5%	2,1%
<b>Cadre de la demande</b>	<b>1800</b>	<b>1690</b>	<b>100,0%</b>	<b>-6,1%</b>
Visites médicales réalisées dans le cadre de la surveillance quinquennale	1520	1370	81,1%	-9,9%
Visites médicales dans le cadre de la surveillance médicale particulière	280	320	18,9%	14,3%
Visites médicales réalisées pour les agents exposés à des risques professionnels				
<b>Avis médicaux</b>	<b>1028</b>	<b>946</b>		<b>-8,0%</b>
<b>Allègements de service</b>	<b>214</b>	<b>243</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,6%</b>
1er degré	80	78	32,1%	-2,5%
2nd degré	134	165	67,9%	23,1%
<b>Postes adaptés</b>	<b>164</b>	<b>162</b>	<b>100,0%</b>	<b>-1,2%</b>
1er degré	69	60	37,0%	-13,0%
2nd degré	95	102	63,0%	7,4%
<b>Priorités</b>	<b>630</b>	<b>525</b>	<b>100,0%</b>	<b>-16,7%</b>
<b>1er degré</b>	<b>193</b>	<b>168</b>	<b>32,0%</b>	<b>-13,0%</b>
dont priorités inter départemental	43	26		-39,5%
dont priorités intra départemental	150	142		-5,3%
<b>2nd degré</b>	<b>437</b>	<b>357</b>	<b>68,0%</b>	<b>-18,3%</b>
dont priorités inter académique	75	85		13,3%
dont priorités intra académique	295	212		-28,1%
dont priorités administratifs	67	60		-10,4%
<b>Occupations à titre thérapeutique (OTT)</b>	<b>20</b>	<b>16</b>		<b>-20,0%</b>
<b>Rapports transmis aux comités médicaux et commissions de réforme</b>	<b>102</b>	<b>115</b>		<b>12,7%</b>

Source : Médecine préventive

## VIII.2 La prévention des risques professionnels et les signalements

### a) La prévention des risques professionnels

L'article [L.4121-2 du code du travail](#) dispose que l'employeur public est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents. A ce titre, il a édicté neuf principes généraux de prévention, des règles de protection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de multiples textes et références.

Les chefs de service (recteur, directeur académique des services de l'Education Nationale, chefs d'établissement) sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. Ils prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La politique de prévention s'appuie principalement sur la mise en œuvre des obligations réglementaires suivantes<sup>5</sup> :

- Assistant de prévention ;
- Document unique d'évaluation des Risques (DUER) ;

<sup>5</sup> Textes de références et ressources :

- [Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.](#)
- [Le guide juridique relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique](#)

- Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) ;
- Registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent ;
- Commission Hygiène et Sécurité (CHS) ou Conseil d'Administration (CA).

La prévention des risques couvre:

- L'évaluation des risques professionnels ;
- La gestion de la crise sanitaire ;
- Le risque lié aux agents chimiques dangereux ;
- La prévention des risques par l'information ;
- Le plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs ;
- Le risque incendie ;
- La prévention des risques hors du cadre professionnel habituel ;
- Le plan d'action amiante 2021

Dans les EPLE, les principaux risques, pour lesquels des mesures de prévention sont mis en œuvre, sont liés aux conditions de travail des personnels. Le service de Prévention constate en 2021 une augmentation des risques liés aux produits et émissions de déchets :

- Risques de chute ;
- Risques liés à l'activité physique, aux postures et au port de charges ;
- Risques psychosociaux (charges nerveuses, agressions, ...) ;
- Risques liés aux équipements de travail.

Dans les écoles, les principaux risques sont liés à l'activité principale des personnels et non pas aux locaux :

- Risques psychosociaux (charges nerveuses, agressions) ;
- Risques liés à l'activité physique, aux postures et au port de charges ;
- Risques et nuisances liés au bruit.

Des actions de formation sont menées dans la plupart des départements pour prévenir ces principaux risques. Des dispositifs ont été mis en œuvre dans certaines circonscriptions en collaboration avec la MGEN et piloté par les CPAA et les CPD.

Des formations ont été proposées aux assistants de prévention et aux directeurs afin de leur permettre de mieux évaluer ces situations problématiques.

Les risques d'incendie et les risques liés à l'électricité sont une priorité du fait du retard pris en matière de suivi de conformité des bâtiments et des équipements de travail. Les risques liés aux ambiances thermiques ne sont pas suffisamment pris en compte au regard des dysfonctionnements constatés lors des périodes de canicules.

## **b) Les signalements enregistrés**

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Article 6 quater) prévoit un dispositif pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Par ailleurs, devant une situation qu'il estime dangereuse pour sa sécurité ou sa santé, tout agent alerte immédiatement son chef de service ou son chef d'établissement. Le signalement de ce danger est recueilli par le biais du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent tenu au bureau du chef de service ou d'établissement. L'agent peut également informer d'un danger grave et imminent un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, figurant sur la liste affichée dans chaque service, établissement ou école. Le signalement doit être inscrit de façon formalisée dans le registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent tenu au bureau du chef de service ou d'établissement. Le chef de service ou le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour faire cesser le danger dans les meilleurs délais.

Au cours de l'année 2021, 22 agents ont exercé le droit d'alerte. Tous les signalements étaient en lien avec la crise sanitaire.

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) est actuellement dématérialisé : Tout agent de l'Éducation Nationale peut accéder à l'outil RSST pour saisir, consulter et modifier ses propres signalements. L'accès à l'application se fait via le portail ARENA à partir du site académique ACCOLAD. Pour les usagers ou les personnes n'ayant pas d'adresse académique (pas de connexion possible au RSST en ligne), un signalement peut être inscrit dans un RSST papier qui reste disponible dans l'établissement. Tout signalement inscrit au RSST papier d'un établissement est recopié dans le RSST dématérialisé. Le nom de la personne à l'origine du signalement sera précisé au début du signalement.

Au cours de l'année 2021, 1046 signalements ont été inscrits dans les RSST des établissements d'enseignements et des services.

Tableau VIII.2.1 Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2021, par département et par type d'établissement

Département	Ecole-circo	CLG	LG-LGT-LPO	LP	Service	Total
Aude	66	41	5	14		126
Gard	191	94	18	8	9	320
Hérault	295	94	20	34	13	456
Lozère	29	7		3		39
Pyrénées-Orientales	62	22	12	3	4	103
Andorre			2			2
<b>Total</b>	<b>643</b>	<b>258</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>1046</b>

Source et traitement : Service de Prévention

Tableau VIII.2.2 Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2021 par type de risques

Risques	CLG	Ecole-circo	LG-LGT-LPO	LP	Service	Total
Liés aux rapports sociaux et relations de travail	61	121	18	6	10	216
Liés à la sécurité du travail	73	114	7	13	1	208
Risque sanitaire	17	63	9	12		101
Liés aux exigences de travail	13	72	3	2	7	97
Liés aux exigences émotionnelles	6	51				57
Liés aux ambiances thermiques	15	35	3		3	56
Liés au manque d'hygiène	3	20		2		25
Liés aux conflits de valeurs	4	8	1	5		18
Liés aux équipements de travail	6	7		1		14
Chute de plain-pied	3	6	2			11
Liés à l'électricité	1	4	1	1		7
Liés aux produits, aux émissions et aux déchets	4	2		1		7
Lié à l'activité physique, aux postures et au port de charges	2	1	1	2		6
Autres risques	50	139	12	17	5	223
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>643</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>1046</b>

Source : Service de Prévention – Traitement : SAIP

### VIII.3 Les absences pour maladie professionnelle et accident du travail

Les maladies professionnelles et les accidents du travail ont un poids un peu moindre dans les absences des personnels de l'académie que ce qui peut être constaté au niveau national :

- 0,9% en termes de jours d'absence (contre 1,2% au national) ;
- 0,3% en termes de nombre d'absences (contre 0,5% au national) ;
- 0,6% en termes de nombre d'agents absents (contre 0,82% au national).

Le taux d'absence occasionné est de 4,3% globalement. Il varie selon :

- les départements (1,2% en Lozère et 10,4% dans le Gard) ;
- les fonctions d'affectation (0,2% pour les assistants d'éducation et 14,1% pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap) ;
- les types d'établissement (0,6% dans les lycées professionnels et 6,0% dans les zones de remplacement).

#### a) Des absences un peu moins pesantes qu'au national

Tableau VIII.3.1 : Poids des absences pour congé accident du travail et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021.

	Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Académie	France
Poids du nb jours d'absence	0,4%	2,2%	0,6%	0,3%	0,3%	0,9%	1,2%
Poids du nb absences	0,2%	0,6%	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%	0,5%
Poids du nb agents absents	0,4%	1,2%	0,3%	0,5%	0,4%	0,6%	0,8%

Source : PIAD – Requête BSA

#### b) Un taux d'absence moyen de 4,3%, variables selon les fonctions occupées

Tableau VIII.3.2 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021.

	Aude	Gard	Hérault	Lozère	PO	Académie
Nombre total d'individus	5 802	12 832	21 481	1 766	8 087	49 968
Durée absences	440	4 882	2 083	78	431	7 914
Durée moyenne	18	31	25	11	12	26
Nb absences	24	155	84	7	36	306
Nb agents absents	13	88	35	5	17	158
Taux d'absence	2,1%	10,4%	2,7%	1,2%	1,5%	4,3%

Source : PIAD – Requête BSA

#### c) Les absences selon la fonction d'affectation

Tableau VIII.3.3 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021, selon la fonction d'affectation.

Fonction	Accomp. des élèves en situation de handicap	assistant d'éducation	Besoins éducatifs AIS hors classe	emplois particuliers - actions diverses	enseignement	personnels administratifs	personnels médico-sociaux	Pilotage et animation pédagogique	Remplacement	Total
Nombre total d'individus	6 292	2 604	355	45	31 886	2 406	516	161	2 003	49 968
Durée d'absence sur période N-1	3 240	20	240	6	3 517	31	169	10	681	7 914
Dont absences > 15j	2 645		240		3 150	19	169		594	6 817
Nb absences N-1	157	*	*	*	116	*	*	*	20	306
Dont absences > 15 j	87		*		62	*	*		10	166
Taux d'absence	14,1%	0,2%	18,5%	3,7%	3,0%	0,4%	9,0%	1,7%	9,3%	4,3%

Source : PIAD – Requête BSA

#### d) Les absences selon le type d'établissement

Tableau VIII.3.4 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021, selon le type d'établissement.

Type d'établissement	Ecole 1er degré	Collèges (yc SEGPA)	Lycées prof. (yc SEP et EREA)	Lycées (yc SGT)	Services admin.	Zones rempl.	Autres établi.	Total
Nombre total d'individus	12 668	12 389	3 621	11 550	1 817	3 116	4 807	49 968
Durée d'absence sur période N-1	2 618	554	47	256	250	684	3 505	7 914
Dont absences > 15 j	2 359	530	30	201	240	594	2 863	6 817
Nb absences N-1	82	15	*	12	*	21	169	306
Dont absences > 15 j	42	11	*	7	*	10	92	166
Taux d'absence	5,7%	1,2%	0,4%	0,6%	3,8%	6,0%	20,0%	4,3%

Source : PIAD – Requête BSA

## VIII.4 Les accidents liés au travail et leurs spécificités

### a) 382 accidents lié au travail dont 68,6% accidents de service et 66,5% avec ITT

494 accidents du travail ont été déclarés en 2021, soit une diminution annuelle de -12,7%. Parmi ces accidents, 77,3% ont été reconnus.

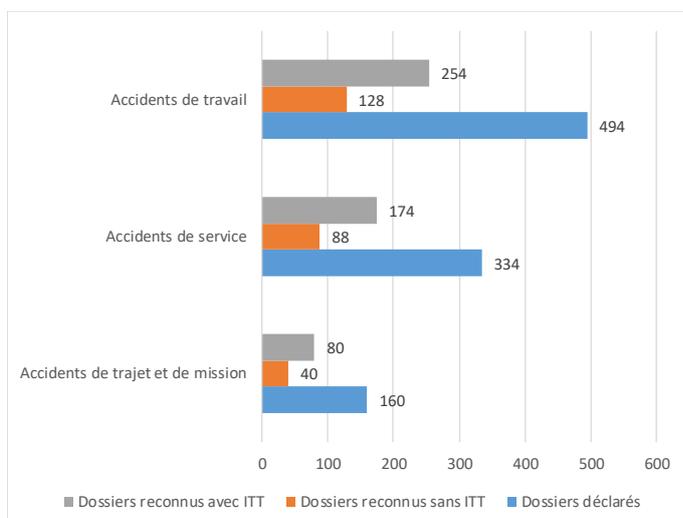
Au total, ce sont 382 accidents qui ont été reconnus accidents du travail, soit une diminution annuelle de -11,0%.

66,4% comportaient des ITT. Ce sont 6 409 jours d'ITT, incapacité temporaire totale, qui ont été enregistrés en 2021, soit une moyenne de 25,2 jours d'ITT par accident du travail avec ITT.

Ces accidents du travail reconnus se répartissent entre :

- 262 accidents de service dont 174 avec ITT ;  
Les accidents de service ont généré 4 076 jours d'ITT en 2021, soit 23,4 jours par accident.
- 111 accidents de trajet dont 75 avec ITT ;  
Les accidents de trajet ont généré 2 190 jours d'ITT en 2021, soit 29,2 jours par accident.
- 9 accidents de mission.

Graphes VIII.4.1 : Accidents du travail reconnus dans l'académie de Montpellier en 2021, avec ou sans ITT.



Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

Tableau VIII.4.1 : Accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2021, par type.

	2020	2021			Evol. Annuelle
	Eff.	Eff.	% Femmes	%	
<b>Accidents de travail</b>					
Déclaré	566	494	75,9%		-12,7%
<b>Reconnu</b>	<b>429</b>	<b>382</b>	<b>77,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>-11,0%</b>
Sans ITT	135	128	76,6%	33,5%	-5,2%
Avec ITT	294	254	77,6%	66,5%	-13,6%
<b>Nb de jours</b>	<b>9656</b>	<b>6409</b>	<b>70,5%</b>		<b>-33,6%</b>
ITT moyenne	32,8	25,2		100,0%	-23,2%
<b>Accidents de service</b>					
Déclaré	411	334	76,6%		-18,7%
<b>Reconnu</b>	<b>309</b>	<b>262</b>	<b>77,9%</b>	<b>68,6%</b>	<b>-15,2%</b>
Sans ITT	103	88	79,5%	33,6%	-14,6%
Avec ITT	206	174	77,0%	66,4%	-15,5%
Nb de jours	6446	4076	65,6%		-36,8%
ITT moyenne	31,3	23,4		63,6%	-25,1%
<b>Accidents de trajet</b>					
Déclaré	133	148	73,6%		11,3%
<b>Reconnu</b>	<b>104</b>	<b>111</b>	<b>74,8%</b>	<b>29,1%</b>	<b>6,7%</b>
Sans ITT	27	36	66,7%	32,4%	33,3%
Avec ITT	77	75	78,7%	67,6%	-2,6%
Nb de jours	2711	2190	80,7%	34,2%	-19,2%
ITT moyenne	35,2	29,2			-17,1%
<b>Accidents de mission</b>					
Déclaré	22	12	83,3%		-45,5%
<b>Reconnu</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>88,9%</b>	<b>2,4%</b>	<b>-43,8%</b>
Sans ITT	5	4	100,0%	44,4%	-20,0%
Avec ITT	11	5	80,0%	55,6%	-54,5%
Nb de jours	499	143	53,1%	2,2%	-71,3%
ITT moyenne	45,4	28,6			-37,0%

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

b) Des accidents principalement survenus sur la voie publique et dont 13,1% ont entraîné des lésions multiples

Les lieux de survenue des accidents du travail reconnus sont principalement la voie publique (29,1%) du fait des accidents de trajet, les classes/salles de cours (14,7%), les équipements sportifs (10,7%), les escaliers (8,6%) et la cour (8,4%).

Tableau VIII.4.2 : Lieu de survenue des accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2021.

	2020	2021			Evol. Total
	Total	Total	% Femmes	%	
<b>Lieu de survenue des accidents reconnus accidents du travail</b>					
Voie publique	103	111	72,1%	29,1%	7,8%
Salle de cours, salle de classe	72	56	85,7%	14,7%	-22,2%
Escaliers	46	33	75,8%	8,6%	-28,3%
Cour	47	32	90,6%	8,4%	-31,9%
Stade, terrain de sport	5	21	42,9%	5,5%	320,0%
Gymnase, salle de sport	11	20	65,0%	5,2%	81,8%
Couloirs, hall	23	19	89,5%	5,0%	-17,4%
Portail accueil		16	81,3%	4,2%	80,6%
Parking	14	15	93,3%	3,9%	7,1%
Bureau, salle de réunions	19	11	90,9%	2,9%	-42,1%
Autres	89	48	77,1%	12,6%	-46,1%
<b>Total</b>	<b>429</b>	<b>382</b>	<b>77,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>-11,0%</b>

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

Dans 13,1% des accidents, les lésions sont multiples. On compte 432 lésions pour 382 accidents du travail reconnus.

72,0% des lésions sont des entorses (21,8%), des douleurs (15%), des contusions (11,8%), des fractures (11,8%) ou des traumatismes/lésions psychologiques (11,6%).

Tableau VIII.4.3 : Nature des lésions provoquées par les accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2021.

	2020	2021			Evol.	
	Total	Total	% Femmes	%	% cum.	Total
<b>Nature des lésions</b>						
Entorse	84	94	78,7%	21,8%	21,8%	11,9%
Douleur	78	65	78,5%	15,0%	36,8%	-16,7%
Contusion	62	51	78,4%	11,8%	48,6%	-17,7%
Fracture	47	51	68,6%	11,8%	60,4%	8,5%
Traumatisme, Lésion psychologique	44	50	74,0%	11,6%	72,0%	13,6%
Cervicalgie	26	27	96,3%	6,3%	78,2%	3,8%
Lumbago et sciatique	19	26	80,8%	6,0%	84,3%	36,8%
Plaie, piquûre, coupure	20	19	63,2%	4,4%	88,7%	-5,0%
Commotion	7	10	100,0%	2,3%	91,0%	42,9%
Lésion ligamentaire ou musculaire	11	9	77,8%	2,1%	93,1%	-18,2%
Traumatisme crânien	5	8	62,5%	1,9%	94,9%	60,0%
Autres	53	22	72,7%	5,1%	100,0%	-58,5%
<b>Total Dossier avec lésions</b>	<b>456</b>	<b>432</b>	<b>77,3%</b>	<b>100,0%</b>		<b>-5,3%</b>
<b>Total Dossiers avec au MOINS une lésion</b>	<b>429</b>	<b>382</b>	<b>77,2%</b>			<b>-11,0%</b>

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

Les accidents à l'origine des lésions sont principalement :

- les accidents de la voie publique en véhicule (11,8%), en vélo (6,8%) ou à pied (6,3%).
- la chute de plain-pied (19,1%) ;
- les heurts personne/objet (8,1%).

Tableau VIII.4.5 : Nature de l'accident du travail à l'origine des lésions constatées dans l'académie de Montpellier en 2021.

	2020	2021			Evol. Annuelle	
	Total	Total	% Femmes	%	% cum.	Total
<b>Nature de l'accident à l'origine des lésions</b>						
Total des lésions	429	382	77,2%	100,0%		-11,0%
Sans ITT	135	129	76,7%	100,0%		-4,4%
Avec ITT	294	253	77,5%	100,0%		-13,9%
Nb jours ITT	0	6409	70,5%	100,0%		
Chute de personne de plain pied	87	73	90,4%	19,1%	19,1%	-16,1%
Sans ITT	28	23	78,3%	17,8%	17,8%	-17,9%
Avec ITT	59	50	96,0%	19,8%	19,8%	-15,3%
Nb jours ITT		1136	96,9%	17,7%	17,7%	
Accident de la voie publique - véhicule	48	45	68,9%	11,8%	30,9%	-6,3%
Sans ITT	10	19	63,2%	14,7%	32,6%	90,0%
Avec ITT	38	26	73,1%	10,3%	30,0%	-31,6%
Nb jours ITT		523	69,8%	8,2%	25,9%	
Heurt personne/objet	26	31	77,4%	8,1%	39,0%	19,2%
Sans ITT	8	17	82,4%	13,2%	45,7%	112,5%
Avec ITT	18	14	71,4%	5,5%	35,6%	-22,2%
Nb jours ITT		228	59,6%	3,6%	29,4%	
Accident de la voie publique - vélo	26	26	61,5%	6,8%	45,8%	0,0%
Sans ITT	7	9	66,7%	7,0%	52,7%	28,6%
Avec ITT	19	17	58,8%	6,7%	42,3%	-10,5%
Nb jours ITT		527	70,6%	8,2%	37,7%	
Accident de la voie publique - piéton	20	24	91,7%	6,3%	52,1%	20,0%
Sans ITT	6	8	87,5%	6,2%	58,9%	33,3%
Avec ITT	14	16	93,8%	6,3%	48,6%	14,3%
Nb jours ITT		476	89,9%	7,4%	45,1%	
Glissade	25	22	72,7%	5,8%	57,9%	-12,0%
Sans ITT	13	8	87,5%	6,2%	65,1%	-38,5%
Avec ITT	12	14	64,3%	5,5%	54,2%	16,7%
Nb jours ITT		723	53,7%	11,3%	56,4%	
Manutention	21	21	61,9%	5,5%	63,4%	0,0%
Sans ITT	6	8	87,5%	6,2%	71,3%	33,3%
Avec ITT	15	13	46,2%	5,1%	59,3%	-13,3%
Nb jours ITT		458	51,7%	7,1%	63,5%	
Torsion	22	20	60,0%	5,2%	68,6%	-9,1%
Sans ITT	3	7	85,7%	5,4%	76,7%	133,3%
Avec ITT	19	13	46,2%	5,1%	64,4%	-31,6%
Nb jours ITT		533	22,1%	8,3%	71,8%	
Activité sportive	15	18	66,7%	4,7%	73,3%	20,0%
Sans ITT	3	5	60,0%	3,9%	80,6%	66,7%
Avec ITT	12	13	69,2%	5,1%	69,6%	8,3%
Nb jours ITT		244	67,2%	3,8%	75,6%	
Autres	139	102	81,4%	26,7%	100,0%	-26,6%
Sans ITT	51	25	76,0%	19,4%	100,0%	-51,0%
Avec ITT	88	77	83,1%	30,4%	100,0%	-12,5%
Nb jours ITT		1561	77,4%	24,4%	100,0%	

Source : DAMERAS – Traitement : SAIP

## VIII.5 Les dispositifs d'accompagnement d'ordre médical

Pour les agents qui rencontrent des difficultés de santé, trois types d'accompagnement d'ordre médical peuvent être mis en place pour faciliter le retour au travail après des arrêts maladie ou accompagner une transition professionnelle : l'allègement de service, l'affectation sur un poste adapté et le reclassement professionnel.

### a) 76 bénéficiaires d'un allègement de service

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle et temporaire qui vise à permettre de concilier l'état de santé du demandeur avec les exigences du service. Il constitue une modalité d'adaptation du poste de travail.

Il s'inscrit dans le cadre d'un contingent d'ETP spécifiquement dédié à ce dispositif. Dans l'académie, ce contingent alloué est de 15 ETP sur la base d'une obligation réglementaire d'un professeur certifié (18h), soit un total de 270 heures.

Pour la rentrée 2021, 146 agents ont demandé à bénéficier d'un allègement de service (-5,8% par an). 76 demandes ont été acceptées (-18,3%). Le taux de satisfaction des demandes est de 52,1% avec 269 heures accordées sur les 270 heures disponibles.

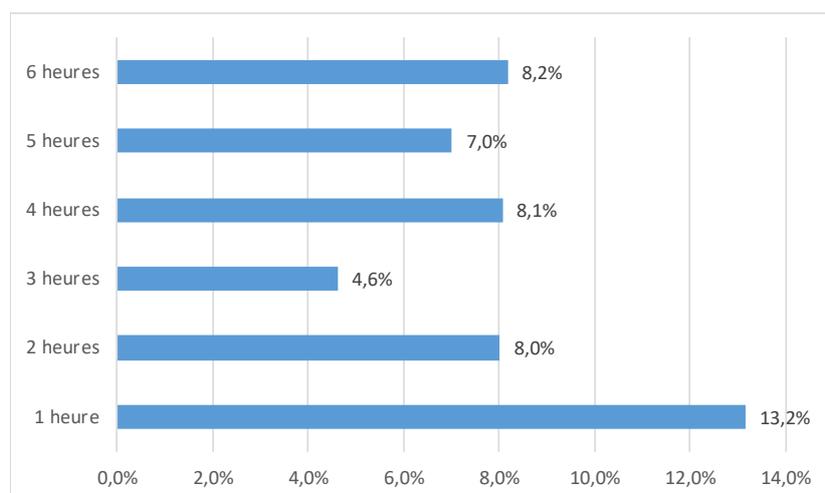
Tableau VIII.5.1 : Les allègements de service dans l'académie de Montpellier, en 2020-2021

	Demandes			Demandes acceptées			Taux de satisfaction	
	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	Femmes
Agrégé	12	83,3%	71,4%	4	75,0%	-42,9%	33,3%	30,0%
Certifié	99	80,8%	-4,8%	48	83,3%	-28,4%	48,5%	50,0%
CPE	12	83,3%	300,0%	10	90,0%	400,0%	83,3%	90,0%
PLP	14	71,4%	-48,1%	9	77,8%	-35,7%	64,3%	70,0%
Professeur EPS	8	50,0%	-27,3%	4	75,0%	33,3%	50,0%	75,0%
Autres (PE, PEGC, Psy EN)	1	0,0%	-66,7%	1	0,0%		100,0%	
<b>Total général</b>	<b>146</b>	<b>78,1%</b>	<b>-5,8%</b>	<b>76</b>	<b>81,6%</b>	<b>-18,3%</b>	<b>52,1%</b>	<b>54,4%</b>

Source et traitement : SAIP

Les allègements de service accordés vont d'une heure (13,2% des cas) à 6 heures (8,2%).

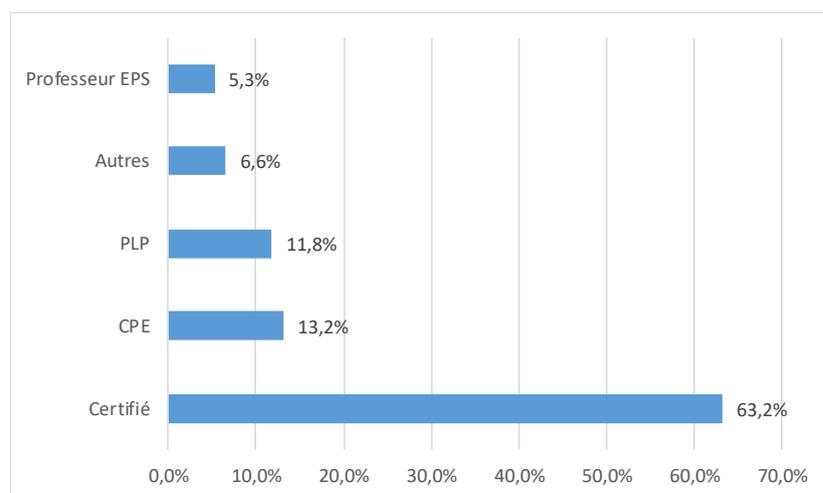
Graphique VIII.5.1 : Nombre d'heures d'allègement de service accordées dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source et traitement : SAIP

Les bénéficiaires d'un allègement de service sont principalement des certifiés (63,2%), des CPE (13,2%) et des PLP (11,8%).

Graphe VIII.5.2 : Corps d'appartenance des agents ayant bénéficié d'un allègement de service dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source et traitement : SAIP

#### **b) 103 affectations sur poste adapté**

Le poste adapté est une période particulière pendant laquelle une aide est apportée aux agents rencontrant des difficultés dues à leur état de santé. L'objectif est soit de permettre à ces agents de retrouver leur pleine capacité à assurer les fonctions prévues par leur statut particulier, soit d'envisager une activité professionnelle différente. Les changements d'activité professionnelle se construisent dans le temps avec l'accompagnement des services académiques : médecin, assistante de service social, corps d'inspection, SAIP (notamment avec la correspondante handicap pour les enseignants du 2nd degré), dispositif académique de formation.

L'entrée dans ce dispositif se fait sur critères médicaux au vu des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine. Le fonctionnaire doit être en état d'assurer une activité professionnelle. L'affectation sur poste adapté peut être de courte ou de longue durée.

A la rentrée scolaire 2021, 105 agents bénéficient du dispositif « poste adapté » ; 47 dans le 1er degré (dont 25 affectés au CNED) et 58 dans le 2nd degré (dont 36 affectés au CNED).

#### **47 demandes acceptées pour les personnels enseignants du 1er degré**

Dans le 1er degré, 47 instituteurs et professeurs des écoles bénéficient d'un poste adapté au 1er septembre 2021. 31 sont en poste adapté de courte durée (PACD) (1 an renouvelable 2 fois) et 16 en poste adapté de longue durée (PALD) (4 ans renouvelables).

- Affectations :

Sur les 31 enseignants du 1er degré placés sur poste adapté de courte durée, 15 sont affectés au CNED, 16 en services académiques où ils occupent des fonctions administratives, en documentation et de soutien aux élèves.

- Sortie du dispositif de postes adaptés :

6 enseignants sont sortis du dispositif à la rentrée 2021.

#### **56 demandes acceptées pour les personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les Psychologues EN**

Sur 78 demandes reçues, 58 ont été retenues soit un taux de satisfaction de 74,3%.

- Le taux de satisfaction des premières demandes est de 42,42 (en 2020, ce taux était de 46,87%).
- Le taux de satisfaction des premières demandes sur poste adapté de longue durée (PALD) est de 85,71% (en 2020, ce taux était de 75%).

Contingent académique : 60 (2 ETP ont été transformés au titre des allègements de service).

Deux agents se sont finalement désistés, soit un solde de 56 postes adaptés pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les psychologues EN.

[Tableau VIII.5.2 : Demandes de poste adapté par les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les psychologues EN dans l'académie de Montpellier en 2021](#)

2nd degré et Psy EN	2021		
	Eff.	% Femmes	%
<b>Demandes</b>	<b>78</b>	<b>67,9%</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont 1ère demandes sur poste adapté</i>	33	72,7%	42,3%
<i>dont 1ère demandes sur poste adapté de longue durée</i>	7	57,1%	9,0%
<b>Demandes acceptées</b>	<b>58</b>	<b>51,7%</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont 1ère demandes sur poste adapté</i>	14	85,7%	24,1%
<i>dont 1ère demandes sur poste adapté de longue durée</i>	6	50,0%	10,3%
<b>Désistements</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont 1ère demandes sur poste adapté</i>	2	0,0%	100,0%
<b>Maintien en poste adapté</b>	<b>56</b>	<b>53,6%</b>	

Source : DPE - Traitement : SAIP

- Affectations :

Parmi les 56 demandes acceptées par l'institution sans désistement du demandeur, 31 affectations ont été réalisées sur des postes liés au CNED (55,3% des demandes retenues). En 2020, ce taux était de 61,4%.

[Tableau VIII.5.3 : Lieux/Fonction d'affectation sur poste adapté des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et des psychologues EN dans l'académie de Montpellier en 2021](#)

2nd degré et Psy EN	2021		
	Eff.	% Femmes	%
CNED	31	77,4%	55,4%
Fonctions administratives	19	63,2%	33,9%
Fonctions de documentation et d'éducation	6	83,3%	10,7%
<b>Lieu /fonction d'affectation</b>	<b>19</b>	<b>63,2%</b>	<b>100,0%</b>

Source : DPE - Traitement : SAIP

- Sortie du dispositif de postes adaptés :

10 personnels du 2<sup>nd</sup> degré et psychologues EN sont sortis du dispositif des postes adaptés en 2021 (-23,1% sur an). 40% des personnels sortants réintègrent l'enseignement en présentiel (46% en 2020). Les autres situations sont des reconversions, des reclassements, des démissions ou des départs à la retraite.

### c) 33 reclassements professionnels d'enseignant

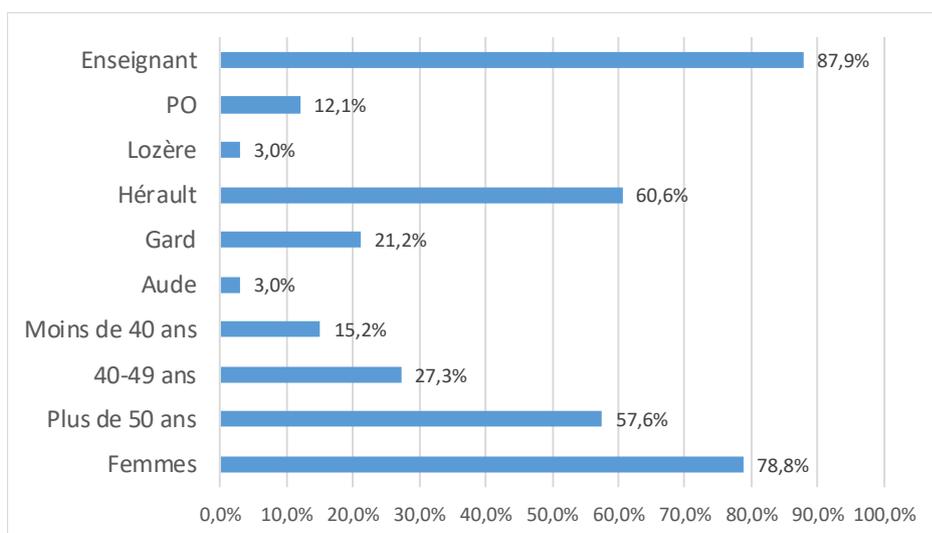
Les reclassements professionnels interviennent suite à un avis d'inaptitude aux fonctions d'enseignant prescrit par le comité médical. Dans l'Education Nationale, la seule possibilité de reclassement est celle d'un enseignant sur un poste administratif.

En 2020-2021, 33 reclassements professionnels ont été opérés.

Les bénéficiaires sont principalement :

- des enseignants (87,9%) ;
- des résidents de l'Hérault (60,6%) ou du Gard (21,2 %) ;
- des plus de 50 ans (57,6%) ;
- des femmes (78,8%).

Graphique VIII.5.3 : Caractéristiques des agents ayant bénéficié d'un reclassement professionnel dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source et traitement : SAIP



# Chapitre IX – L'accompagnement social

[IX.1 L'accompagnement par le service social des personnels](#)

[IX.2 Les prestations sociales versées](#)

## Les chiffres clés

### L'accompagnement par le Service social en faveur des personnels

- 9 assistants (8 ETP) intervenant dans les départements
- 2 914 bénéficiaires (soit 6% des agents de l'académie) (-1,9% par an)
- 7 124 entretiens (-4,8%)
- 6 003 motifs d'intervention relevant de 4 ordres
  - économique (30,7%) ;
  - social (29,0%) ;
  - de santé (20,7%) ;
  - professionnel (19,7%).

### Les prestations sociales versées

- 1 646 agents concernés (+1,3%) pour un total de 2 112 bénéficiaires (-0,8%) ;
- 2 258 prestations versées (-1,4%) ;
- Un budget de 993 003€ (+2,7%) ;
- 3 types de prestations :
  - Les aides sociales d'initiatives académiques (ASIA) ;  
52,0% des bénéficiaires et 11,2% des financements.
  - Les prestations interministérielles (PIM) ;  
Allocations aux parents d'enfants handicapés et séjours d'enfants.  
25,1% des bénéficiaires et 55,0% des financements.
  - Les prêts et secours.  
22,9% des bénéficiaires et 33,8% des financements.

Chapitre élaboré en partenariat avec le Service social en faveur des personnels (SSP) et la Division des affaires médicales, des retraites et de l'action sociale (DAMERAS).

**Sources :**

- **Bilan social : l'observation sociale**  
Recueil de données effectué par le service social en faveur des personnels, Année scolaire 2020-2021.
- **SAXO – Enquête détaillée par prestations, année 2021.**

**Champs :**

Bénéficiaires de l'accompagnement du Service social en faveur des personnels :

Tous les personnels de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports ou leurs ayant-droits. Sont pris en compte les personnels rémunérés sur le budget de l'État qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public : enseignants du 1er et 2nd degré (public et privé sous contrat) ; administratifs, techniques, sociaux et de santé ; éducation et orientation ; retraités.

La population de référence prise en compte dans l'observation sociale (Source : vadémécum statistique 2021) : Aude 5 832 personnels, Gard 12 865, Hérault 20 322, Lozère 1 779, PO 7 960. Total des effectifs de l'académie : 48 758 personnels.

Chaque agent est comptabilisé une seule fois au titre de l'année scolaire au cours de laquelle il a été reçu par le SSP.

Pour un même agent, l'assistante de service social peut conduire plusieurs entretiens au cours desquels peuvent être abordées différentes difficultés.

Bénéficiaires des prestations sociales :

Les agents stagiaires ou titulaires, les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif ou provisoire exerçant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat, les agents contractuels employés de manière permanente, les agents non titulaires liés par un contrat de droit public conclu pour une durée supérieure ou égale à 6 mois, les assistants d'éducation, les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) et les apprentis.

Chaque agent doit être en position d'activité au moment du fait générateur de la demande.

Les retraités de l'Education Nationale, les ayants-cause d'agents de l'Education Nationale (veuves et veufs de fonctionnaires non remariés, bénéficiaires d'une pension de réversion et sans activité et leurs orphelins à charge).

Les prestations sociales sont accordées au titre :

- des [prestations interministérielles \(PIM\)](#), définies au niveau ministériel
  - PIM « Allocations aux parents d'enfants handicapés »
  - PIM « Séjours d'enfants »
- des [actions sociales d'initiative académique \(ASIA\)](#) définies au niveau académique
  - ASIA « Séjours d'enfants – de 18 ans »
  - ASIA « Aides à l'accès aux soins »
  - ASIA « Aide au logement lycéen ou étudiant »
  - ASIA « Aide à la garderie scolaire et aux temps d'activités périscolaires »
  - ASIA « AIP/CIV pour les AED et personnels non titulaires »
  - ASIA « Activités culturelles et sportives des enfants de moins de 16 ans »
- des [prêts et secours](#) accordés en cas de difficultés financières via le Service social en faveur des personnels de la DSDEN du département d'exercice et, le cas échéant, après avis de la commission départementale d'action sociale (C.D.A.S) du département dont relèvent les agents.

Ces prestations sont **des prestations à caractère facultatif**. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et que leur paiement ne peut donner lieu à rappel<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> S'ajoutent à ces prestations les aides ne relevant pas du rectorat et directement gérées par des prestataires extérieurs : l'aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP) [www.aip-fonctionpublique.fr](http://www.aip-fonctionpublique.fr), le CESU-garde d'enfants 0/6 ans [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr), les chèques vacances [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr), l'aide au maintien à domicile [www.fonction-publique.gouv.fr/amd](http://www.fonction-publique.gouv.fr/amd), les actions de la SRIAS (section régionale interministérielle d'action sociale) <http://www.srias-occitanie.fr>, les prestations gérées en partenariat avec la MGEN (prestations et services en faveur des personnels en situation de handicap et/ou de dépendance).

# Chapitre IX. L'accompagnement social

## IX.1 L'accompagnement par le service social en faveur des Personnels

### a) Le service social en faveur des personnels

Le Service Social en faveur des Personnels (SSP) s'adresse à tous les personnels de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports ou leurs ayants-droits. Sont pris en compte les personnels rémunérés sur le budget de l'État qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public :

- enseignants du 1er et 2nd degré (public et privé sous contrat) ;
- administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
- éducation et orientation ;
- retraités.

Ce service social, spécialisé du travail, le SSP s'inscrit dans la prévention et la prise en charge des difficultés rencontrées par les personnels. Il offre un lieu d'écoute, d'information, d'orientation et d'accompagnement. Il propose une approche globale de la situation, à l'interface de la vie privée et professionnelle. Il intervient à la demande du personnel, de l'institution ou d'un partenaire extérieur, dans le respect du secret professionnel et toujours avec le consentement de l'agent.

Ses missions sont fixées par la circulaire n°MENH2200186C du 16 décembre 2021. Par ses actions, le SSP contribue à la promotion et à l'amélioration du bien-être des personnels et à leurs conditions de vie au travail. Il participe ainsi à l'adaptation de l'agent à son milieu professionnel, il analyse ses demandes, l'aide dans la résolution de ses difficultés et élabore avec lui des réponses à ses préoccupations, qu'elles soient d'ordre professionnel, personnel ou familial.

Le SSP apporte aux responsables hiérarchiques une expertise sociale.

**Neuf assistants de service social, pour une dotation de 8 ETP interviennent dans les départements :** 1 ETP dans l'Aude, 2 ETP dans le Gard, 3 ETP dans l'Hérault, 0,5 ETP en Lozère et 1,5 ETP dans les Pyrénées Orientales. Dans ce dernier département, un renfort de 0,5 ETP, occupé par une contractuelle, a été reconduit cette année encore, améliorant ainsi le ratio moyen du nombre de personnel/ETP ASS.

Le ratio moyen académique du nombre de personnel / ETP ASS est de 6 095.

Si les postes sont implantés au sein des DSDEN et placés sous l'autorité des Directeurs académiques des services de l'Education Nationale, le SSP repose sur une organisation académique dont la coordination et l'encadrement technique sont assurés par la conseillère technique de service social auprès de la rectrice.

### b) 7 124 entretiens au bénéfice de 2 914 agents

En 2020-2021, **2 914** personnels (actifs, retraités et ayants-droits) ont fait l'objet d'une intervention du SSP. Ce qui représente **pour les actifs**, tous corps et statuts confondus, **6% des effectifs de l'académie**.

La baisse du nombre d'agents reçus constatée en 2019-2020 semble se stabiliser en 2020-2021 (- 56 contre - 256 en 2019-2020). Le contexte de la crise sanitaire a favorisé le développement des contacts à distance (téléphones et mails). Bien que ces interventions constituent une prise en charge conséquente de la part des assistantes de service social, elles n'ont pas été systématiquement comptabilisées.

**7 124 entretiens** ont été réalisés. **En moyenne, un agent est reçu 2,4 fois**. Pour certaines situations, un suivi dans le temps peut s'installer.

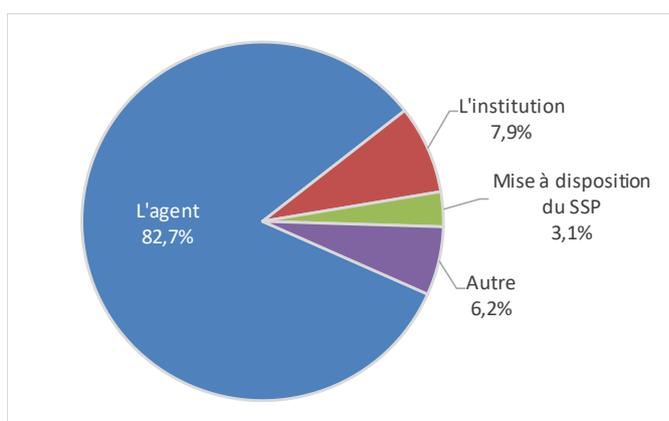
Tableau IX.1.1 : Les bénéficiaires et entretiens réalisés par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021 et évolution annuelle.

	2019-2020	2020-2021	Evol. Annuelle
Bénéficiaires d'une intervention	2 970	2 914	-1,9%
Entretiens	7 487	7 124	-4,8%
Nb entretiens par bénéficiaires	2,5	2,4	

Source : SSP – Traitement SAIP

Dans 82,7% des entretiens, les assistants de service social sont saisis par les agents eux-mêmes. Toutefois une orientation vers le SSP peut aussi être proposée (17,3%) par différents acteurs (assistants de service social EN ou extérieurs à l'institution, collègues, supérieurs hiérarchiques, DRH, médecins du travail et médecins hors EN, différents personnels qui accompagnent ou représentent les agents, mutuelles, etc.)

Graphe IX.1.1 : L'origine de la demande d'intervention du service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.

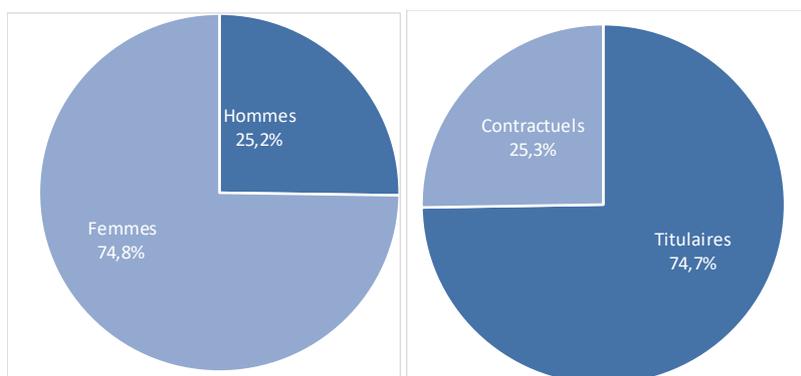


Source et traitement : SSP – Bilan social 2020-2021

### c) Un public très féminisé, en majorité titulaire

Les bénéficiaires sont principalement des femmes (74,8%) et sont majoritairement des titulaires (74,7%).

Graphe IX.1.2 : Les caractéristiques des agents reçus par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source et traitement : SSP – Bilan social 2020-2021

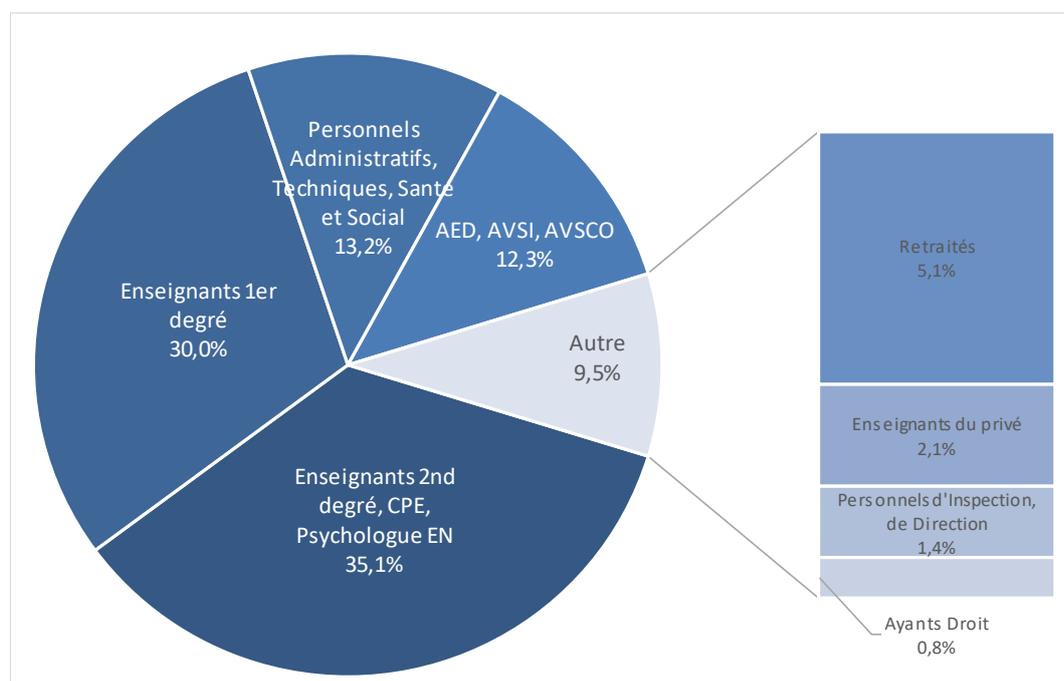
**Les contractuels représentent plus du quart des agents reçus par le service social**, soit 695 contractuels identifiés en 2020-2021, tous corps confondus. Il s'agit d'un public souvent fragilisé par une situation précaire, pour lequel aux difficultés économiques s'ajoutent des difficultés sociales et/ou de santé mais également professionnelles.

A noter que la part des contractuels parmi les bénéficiaires d'une intervention du SSP est plus importante dans l'Aude et dans le Gard que dans les autres départements de l'académie.

Le nombre des AED - AESH reçus continue d'augmenter : 210 en 2015-2016, 271 en 2016-2017, 321 en 2018-2019, 349 en 2019-2020 et **358 en 2020-2021** (+2,6% d'augmentation annuelle).

**67,3% des personnels reçus sont des enseignants** avec une légère prévalence du second degré (y compris CPE et Psychologue EN) contrairement à l'année dernière.

Graphes IX.1.3 : La typologie des publics reçus par le service social en faveur des personnels de l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source : SSP – Bilan social 2020-2021, Traitement : SAIP

#### d) Des situations personnelles souvent complexes

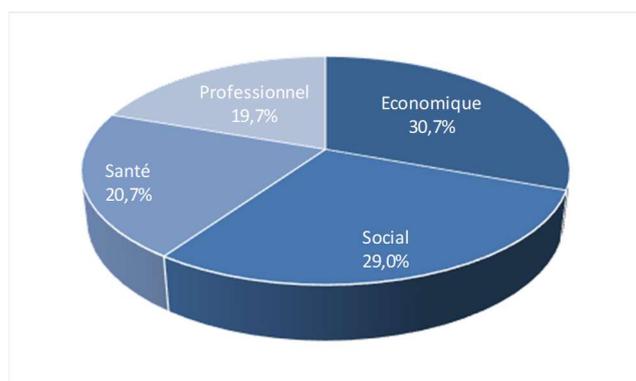
Les assistants de service social effectuent un travail d'accompagnement. Sont abordées les différentes problématiques rencontrées par la personne afin de rechercher les solutions les mieux adaptées à la situation, en tenant compte des besoins et des potentialités de chacun.

**6 003 motifs d'intervention sont recensés pour 2 914 personnels et ayants-droits suivis.** Les difficultés rencontrées sont souvent cumulées et liées entre elles. Il en résulte des situations complexes nécessitant un suivi et un accompagnement spécialisé, important et souvent reconduit dans le temps.

Quatre domaines d'intervention sont répertoriés :

- économique (30,7%) ;
- social (29,0%) ;
- santé (20,7%) ;
- professionnel (19,7% des demandes).

Graphe IX.1.4 : Les domaines d'intervention concernés par les demandes auprès du service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source et traitement : SSP – Bilan social 2020-2021

### **Le domaine économique**

Ce domaine recouvre les demandes d'aides financières, souvent liées à des situations de rupture ou d'accident de la vie, des dépenses imprévues, des paiements de salaire différés, des dépenses liées à des problèmes de santé.

Ce domaine représente 30,7% des demandes en 2020-2021 (-2 points par rapport à l'année scolaire précédente).

Avec la crise sanitaire, deux constats :

- la baisse significative ou la perte de revenu de certaines familles a déséquilibré parfois gravement leur budget ;
- a contrario, le confinement et le télétravail ont entraîné une baisse de certaines dépenses chez d'autres (dépenses liées aux transports notamment).

Cela pourrait peut-être expliquer la légère baisse du nombre de demandes d'aides financières.

A noter que le SSP instruit et présente les demandes de prestations (secours ou prêts) à la commission départementale d'action sociale.

### **Le domaine social**

Il recouvre des demandes d'information, l'accès aux droits sociaux, l'accompagnement dans les démarches, des demandes relatives au logement, notamment au moment des affectations, l'aide et l'accompagnement social lors de changement de situation familiale.

Le domaine social est le second sujet de demande des agents (29,0%) (évolution annuelle de - 3 points).

La difficulté pour les agents de trouver un logement est récurrente dans plusieurs départements (attente importante pour les bailleurs sociaux et difficulté pour accéder au parc privé compte-tenu des situations précaires et des salaires).

### **Les interventions liées à la santé**

Des difficultés dans la vie professionnelle et/ou personnelle peuvent survenir lorsque la santé se dégrade. En effet, des absences prolongées (CLM, CLD) ou liées à un accident peuvent avoir pour conséquences d'entraîner des conditions de vie précaires.

Les assistants de service social peuvent expliciter certaines procédures aux agents, favoriser le maintien d'un lien avec le travail et faciliter ainsi la reprise de l'activité professionnelle.

Ces interventions représentent 20,7% des interventions du SSP (augmentation annuelle de +1 point)

## Le domaine professionnel

Dans le domaine professionnel, le SSP contribue à l'accueil des nouveaux arrivants et à l'intégration des personnels. Il participe aussi par son expertise sociale et sa fonction de médiation à l'évaluation des besoins d'adaptation, d'aménagement du travail, de reconversion et à la prise en compte du handicap.

Dans le cadre d'un travail partenarial, les liens avec les médecins du travail et la concertation avec les services académiques impliqués dans la gestion et l'aide aux personnels sont particulièrement importants et indispensables.

Ce domaine représente 19,7% des sollicitations du SSP. Il enregistre une progression annuelle de +4 points.

Les principales difficultés pour lesquelles les assistants de service social sont sollicités sur le plan professionnel sont l'usure professionnelle (35,6%) et les risques psycho-sociaux liés à l'environnement professionnel (29,9%).

Les assistants de service social et la conseillère technique de service social auprès de la rectrice participent aux différents groupes de travail et à la réflexion menée sur ces thématiques au plan départemental et académique.

Le SSP est associé aux visites des CHSCT, qu'ils soient départementaux ou académiques.

Par ailleurs, le partenariat dans le cadre du réseau PAS permet la mise en place d'actions de prévention autour de 3 thèmes principaux retenus au plan national :

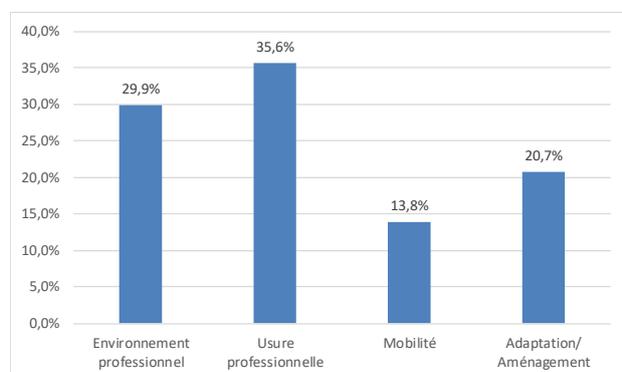
- les risques psycho-sociaux (RPS) ;
- les troubles de la voix ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les assistants de service social participent au repérage des besoins et peuvent être force de proposition.

Par ailleurs, ils sont régulièrement sollicités pour intervenir sur sites lors d'événements traumatiques pour l'accompagnement des personnels.

Les demandes relatives à l'adaptation ou l'aménagement de poste représente enfin 21% des sollicitations du SSP ; les questions de mobilité en représentent 13,8%.

[Graphe IX.1.5 : Les difficultés rencontrées dans le domaine professionnel par les agents accompagnés par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.](#)



Source et traitement : SSP – Bilan social 2020-2021

### e) Un accompagnement nécessairement spécialisé et adapté à l'évolution des besoins

#### Des spécificités départementales en matière d'interventions

Chaque département présente ses spécificités.

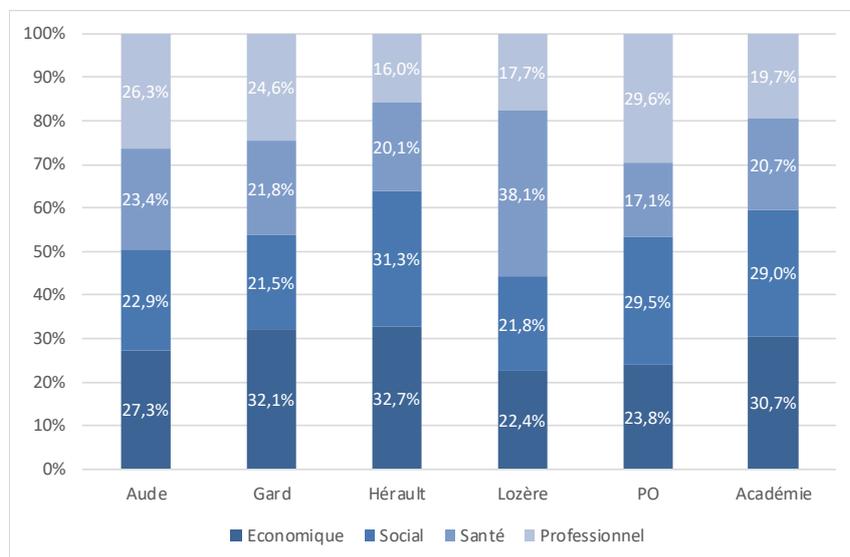
Les domaines économique et social représentent a minima 44,2% des interventions dans chaque département et jusqu'à 63% dans l'Hérault :

- Le domaine économique représente 31,3% des interventions dans l'Hérault et 29,5% dans les PO ;
- Le domaine social pèse pour 32,7% des interventions dans l'Hérault et 32,1% dans le Gard.

En Lozère, les questions de santé sont plus prégnantes que dans les autres départements (38,1% contre 20,7% au niveau académique).

Les demandes dans le domaine professionnel sont importantes dans l'Aude (26,3%), le Gard (24,6%) et les PO (29,6%).

Graphes IX.1.6 : Les domaines d'intervention des demandes auprès du service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021, par département



Source : SSP, Traitement : SAIP

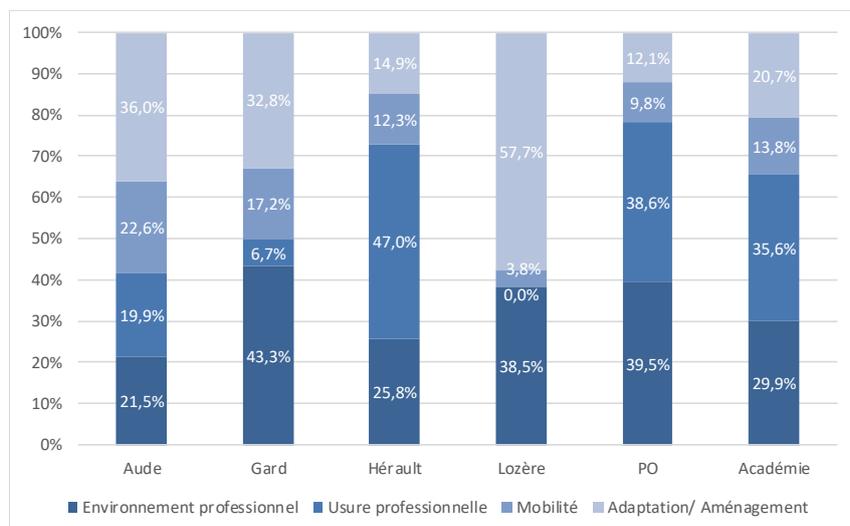
Dans les PO, les demandes relatives à l'environnement professionnel (39,5%) et à l'usure professionnelle (38,6%) sont particulièrement importantes.

Dans l'Aude, les demandes relevant du domaine professionnel relèvent fortement d'adaptation /aménagement de poste (36,0% des interventions dans le domaine professionnel).

Dans le Gard, l'environnement professionnel (43,3%) et les adaptations/aménagements de poste (32,8%) font particulièrement l'objet d'intervention du SSP dans le domaine professionnel.

En Lozère se sont les adaptations/aménagements de poste (57,7%) qui sont le plus souvent abordés tandis que dans l'Hérault l'usure professionnelle représente 47,0% des interventions dans le domaine professionnel.

Graphes IX.1.7 : Les difficultés rencontrées dans le domaine professionnel par les agents accompagnés par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source : SSP, Traitement : SAIP

## Des besoins en évolution notamment avec la crise sanitaire

La crise sanitaire a parfois déséquilibré gravement le budget des agents, notamment des plus fragiles et modifié les besoins d'accompagnement par le SSP. Elle a également modifié les modalités de travail en instaurant le travail à distance.

Les assistants de service social se sont rapidement adaptés aux outils numériques et se sont organisés du mieux possible pour maintenir les liens avec les personnels, assurer la continuité du service et répondre aux différentes échéances des dossiers sur lesquels ils sont positionnés.

Ces nouvelles dispositions de travail ont entraîné :

- Une forte augmentation du nombre d'entretiens téléphoniques avec parfois la difficulté de poser une évaluation sociale à distance.
- Une augmentation notable du nombre de courriels dont le traitement est chronophage et réducteur quant à la prise en charge sociale.

Force est de constater que si le travail à distance a permis dans un contexte inédit et anxiogène d'apporter aide et conseil aux personnels et de maintenir des contacts avec certains agents isolés ou vulnérables, la relation d'aide en présentielle garde tout son sens pour l'exercice des missions du SSP.

Le public accueilli par le SSP est très hétérogène tant dans les fonctions que dans les statuts. Les prises en charges évoluent et s'adaptent à cette diversité de publics et de besoins.

Un effort de communication doit se poursuivre afin de sensibiliser les personnels aux missions du service social : diffusion régulière de la plaquette de présentation, participation à diverses réunions, information sur le site Accolad.

## IX.2 Le versement de prestations sociales

### a) 2 258 prestations sociales versées au bénéfice de 1 646 agents

2 258 prestations sociales ont été versées dans l'académie de Montpellier en 2021. Elles ont bénéficié à 1 646 agents pour le compte de 2 112 bénéficiaires (agent ou enfant bénéficiaire). Leur montant global s'élèvent à 993 003,01 €.

On constate en 2021 une augmentation de +1,3% du nombre des agents bénéficiaires et une hausse de +2,7% des dépenses.

Tableau IX.2.1 : Les prestations sociales dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution annuelle.

	2020	2021	Evo. 2020-2021
Nb Agents	1 625	1 646	1,3%
Nb bénéficiaires	2 118	2 112	-0,3%
Nb prestations payées	2 290	2 258	-1,4%
Dépenses	966 475,02 €	993 003,01 €	2,7%
Montant moyen par agent	594,75 €	603,28 €	1,4%
Montant moyen par prestation	422,04 €	439,77 €	4,2%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

### b) 43,0% de prestations « Vacances, culture et loisirs »

En 2021, les domaines d'intervention de l'action sociale sont :

- Le domaine « Vacances, culture et loisirs » (43,0%) ;

Ces prestations servent principalement à faciliter l'accès aux activités culturelles et sportives des enfants de moins de 18 ans mais aussi à participer au financement de séjours de vacances. En 2021, 565 agents ont bénéficié d'une aide, soit 923 bénéficiaires et 970 prestations pour un montant moyen de 106,64 € par agent.

- L'environnement (24,4% des prestations) ;

Il s'agit de prestations relatives à l'accès aux soins (optique, soins dentaires ou orthodontie, transports et hospitalisation) ou d'aides pour enfant de moins de 20 ans, handicapé ou atteint d'une maladie chronique. 452 agents ont bénéficié d'une ou plusieurs aides pour un montant moyen de 1 210,13 € par agent.

- Le secours (18,4%) ;

Les prêts et secours accordés ont permis de soulager 400 agents en situation difficile avec une aide moyenne de 834,63 € par agent.

- Le domaine « Enfance et études » (13,4%) ;

Il s'agit principalement d'aides pour les frais de garderie scolaire et le logement étudiant. 210 agents en ont bénéficié en 2021, soit 281 bénéficiaires et 302 prestations pour une aide moyenne de 201,49 € par agent.

- Le logement (0,8%) ;

19 AED ou personnels non titulaires ont bénéficié d'une aide à l'installation pour un montant moyen de 505,85 € par agent.

Tableau IX.2.2 : Les domaines de l'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2021.

Domaines de prestation	Nb d'agents	Nb bénéficiaires	Nb prestations payées	Dépenses	Dépense moyenne par agent	Dépense moyenne par prestation
Environnement	452	489	552	546 977,08 €	1 210,13 €	990,90 €
Secours	400	400	415	333 851,16 €	834,63 €	804,46 €
Vacances, culture, loisirs	565	923	970	60 249,68 €	106,64 €	62,11 €
Enfance et études	210	281	302	42 313,92 €	201,49 €	140,11 €
Logement	19	19	19	9 611,17 €	505,85 €	505,85 €
<b>Total général</b>	<b>1 646</b>	<b>2 112</b>	<b>2 258</b>	<b>993 003,01 €</b>	<b>603,28 €</b>	<b>439,77 €</b>

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

### c) 55,0% des dépenses relèvent de prestations interministérielles

L'action sociale est distribuée dans le cadre de trois types de prestations.

- Les prestations interministérielles (PIM)

Les taux des PIM à réglementation commune sont révisés chaque année civile. Les nouveaux taux sont applicables à toutes les prestations dont le fait générateur est postérieur au 1er janvier de l'année considérée.

Elles représentent 55,0% du montant des aides sociales et concernent 25,1% des agents bénéficiaires d'une aide sociale.

- Les aides sociales d'Initiatives académiques (ASIA)

Les ASIA ont pour objet de répondre à des objectifs nationaux mais aussi de tenir compte du contexte particulier de chaque académie et des besoins spécifiques localement repérés ou les plus fréquemment énoncés. Elles sont élaborées avec l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre des instances de concertation. Chaque aide se caractérise par un objectif et des critères d'attribution précis qui sont, le cas échéant, revus chaque année.

Elles représentent 11,2% du montant des aides sociales et concernent 52,0% des agents bénéficiaires d'une aide sociale.

- Les prêts et secours

Une aide exceptionnelle ou un prêt peut être attribué aux agents en cas de difficultés économiques. Les demandes sont adressées à l'assistant de service social de la direction des services départementaux de l'Education Nationale du département de résidence. Après concertation avec l'agent, un dossier peut être présenté en commission pour demande d'attribution d'une aide.

Les prêts et secours représentent 33,8% du montant total des aides sociales versées dans l'académie et concernent 22,9% des agents bénéficiaires d'une aide sociale.

Tableau IX.2.3 : L'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution annuelle, par type de prestations

	2020	2021	%	Evo. 2020-2021
<b>Totale prestations</b>				
Nb Agents	1 625	1 646	100,0%	1,3%
Nb bénéficiaires	2 118	2 112	100,0%	-0,3%
Nb prestations payées	2 290	2 258	100,0%	-1,4%
Dépenses	966 475,02 €	993 003,01 €	100,0%	2,7%
<b>ASIA</b>				
Nb Agents	845	806	52,0%	-4,6%
Nb bénéficiaires	1 238	1 160	58,5%	-6,3%
Nb prestations payées	1 340	1 242	58,5%	-7,3%
Dépenses	108 144,85 €	112 582,21 €	11,2%	4,1%
<b>PIM</b>				
Nb Agents	408	440	25,1%	7,8%
Nb bénéficiaires	508	552	24,0%	8,7%
Nb prestations payées	563	601	24,6%	6,7%
Dépenses	531 587,38 €	546 569,64 €	55,0%	2,8%
<b>Secours</b>				
Nb Agents	372	400	22,9%	7,5%
Nb bénéficiaires	372	400	17,6%	7,5%
Nb prestations payées	387	415	16,9%	7,2%
Dépenses	326 742,79 €	333 851,16 €	33,8%	2,2%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

**d) 95,5% des dépenses issues du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale »**

L'action sociale est répartie entre le BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » et le BOP 139 « Enseignement privé – 1er et 2nd degré ».

En 2021, le BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » couvre 95,6% des agents (soit 1 574 agents) et 94,9% des bénéficiaires (2 005 bénéficiaires) pour 94,8% des prestations (2 140 prestations) et 95,5% des dépenses (948 770,30 €).

Soit une dépense moyenne de 607,78 € par agent et de 443,35 € par prestation.

A contrario, le BOP 139 couvre 4,4% des agents (soit 72 agents) et 5,1% des bénéficiaires (107 bénéficiaires) pour 5,2% des prestations (118 prestations) et 4,5% des dépenses (44 232,71 €).

Soit une dépense moyenne de 614,34 € par agent et de 374,85 € par prestation.

Tableau IX.2.4 : Les prestations sociales dans l'académie de Montpellier en 2021, répartition par BOP.

BOP	Nb d'agents	Nb bénéficiaires	Nb prestations payées	Dépenses	Dépense moyenne par agent	Dépense moyenne par prestation
<b>BOP 214</b>	<b>1 574</b>	<b>2 005</b>	<b>2 140</b>	<b>948 770,30 €</b>	<b>602,78 €</b>	<b>443,35 €</b>
ASIA	769	1 104	1 178	107 191,30 €	139,39 €	90,99 €
PIM	418	514	561	518 227,84 €	1 239,78 €	923,76 €
Prêts et secours	387	387	401	323 351,16 €	835,53 €	806,36 €
<b>BOP 139</b>	<b>72</b>	<b>107</b>	<b>118</b>	<b>44 232,71 €</b>	<b>614,34 €</b>	<b>374,85 €</b>
ASIA	37	56	64	5 390,91 €	145,70 €	84,23 €
PIM	22	38	40	28 341,80 €	1 288,26 €	708,55 €
Prêts et secours	13	13	14	10 500,00 €	807,69 €	750,00 €
<b>Total Prestations</b>	<b>1 646</b>	<b>2 112</b>	<b>2 258</b>	<b>993 003,01 €</b>	<b>603,28 €</b>	<b>439,77 €</b>

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

Tableau IX.2.5 : Les dépenses sociales moyennes par agent et par prestation dans l'académie de Montpellier en 2021, par BOP.

	2020	2021	Evo. 2020-2021
<b>Dépenses par agent</b>	<b>595 €</b>	<b>603 €</b>	<b>1,4%</b>
<b>BOP 214</b>	<b>597 €</b>	<b>603 €</b>	<b>0,9%</b>
ASIA	127 €	139 €	9,6%
PIM	1 313 €	1 240 €	-5,6%
Prêts et secours	871 €	836 €	-4,0%
<b>BOP 139</b>	<b>546 €</b>	<b>614 €</b>	<b>12,4%</b>
ASIA	140 €	146 €	3,7%
PIM	1 127 €	1 288 €	14,3%
Prêts et secours	1 105 €	808 €	-26,9%
<b>Dépenses par prestation</b>	<b>422 €</b>	<b>440 €</b>	<b>4,2%</b>
<b>BOP 214</b>	<b>427 €</b>	<b>443 €</b>	<b>3,8%</b>
ASIA	81 €	91 €	12,3%
PIM	953 €	924 €	-3,0%
Prêts et secours	840 €	806 €	-4,1%
<b>BOP 139</b>	<b>337 €</b>	<b>375 €</b>	<b>11,3%</b>
ASIA	77 €	84 €	9,9%
PIM	800 €	709 €	-11,4%
Prêts et secours	947 €	750 €	-20,8%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

Tableau IX.2.6 : L'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution annuelle, vue d'ensemble

	2020	2021	%	Evo. 2020-2021
<b>Nb Agents</b>	<b>1 625</b>	<b>1 646</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,3%</b>
<b>BOP 214</b>	<b>1 543</b>	<b>1 574</b>	<b>95,6%</b>	<b>2,0%</b>
ASIA	797	769	46,7%	-3,5%
PIM	386	418	25,4%	8,3%
Prêts et secours	360	387	23,5%	7,5%
<b>BOP 139</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>4,4%</b>	<b>-12,2%</b>
ASIA	48	37	2,2%	-22,9%
PIM	22	22	1,3%	0,0%
Prêts et secours	12	13	0,8%	8,3%
<b>Nb bénéficiaires</b>	<b>2 118</b>	<b>2 112</b>	<b>100,0%</b>	<b>-0,3%</b>
<b>BOP 214</b>	<b>2 000</b>	<b>2 005</b>	<b>94,9%</b>	<b>0,3%</b>
ASIA	1 162	1 104	52,3%	-5,0%
PIM	478	514	24,3%	7,5%
Prêts et secours	360	387	18,3%	7,5%
<b>BOP 139</b>	<b>118</b>	<b>107</b>	<b>5,1%</b>	<b>-9,3%</b>
ASIA	76	56	2,7%	-26,3%
PIM	30	38	1,8%	26,7%
Prêts et secours	12	13	0,6%	8,3%
<b>Nb prestations payées</b>	<b>2 290</b>	<b>2 258</b>	<b>100,0%</b>	<b>-1,4%</b>
<b>BOP 214</b>	<b>2 157</b>	<b>2 140</b>	<b>94,8%</b>	<b>-0,8%</b>
ASIA	1 252	1 178	52,2%	-5,9%
PIM	532	561	24,8%	5,5%
Prêts et secours	373	401	17,8%	7,5%
<b>BOP 139</b>	<b>133</b>	<b>118</b>	<b>5,2%</b>	<b>-11,3%</b>
ASIA	88	64	2,8%	-27,3%
PIM	31	40	1,8%	29,0%
Prêts et secours	14	14	0,6%	0,0%
<b>Dépenses</b>	<b>966 475,02 €</b>	<b>993 003,01 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>2,7%</b>
<b>BOP 214</b>	<b>921 672,41 €</b>	<b>948 770,30 €</b>	<b>95,5%</b>	<b>2,9%</b>
ASIA	101 402,30 €	107 191,30 €	10,8%	5,7%
PIM	506 789,32 €	518 227,84 €	52,2%	2,3%
Prêts et secours	313 480,79 €	323 351,16 €	32,6%	3,1%
<b>BOP 139</b>	<b>44 802,61 €</b>	<b>44 232,71 €</b>	<b>4,5%</b>	<b>-1,3%</b>
ASIA	6 742,55 €	5 390,91 €	0,5%	-20,0%
PIM	24 798,06 €	28 341,80 €	2,9%	14,3%
Prêts et secours	13 262,00 €	10 500,00 €	1,1%	-20,8%

Source : DAMERAS, Traitement SAIP

# Chapitre X – L'accompagnement individualisé professionnel

[X.1 L'activité des conseillers RH de Proximité](#)

[X.2 Les dispositifs suivis par le SAIP](#)

[X.3 La gestion de la souffrance au travail](#)

[X.4 La politique du handicap](#)

## Les chiffres clés

Le SAIP, un service de 16 ETP dédié à l'accompagnement individualisé des personnels.

### L'activité globale des CRHP

- 1 172 agents accompagnés par les CRHP
- 2 593 entretiens individuels réalisés

soit 2,2 entretiens par agent accompagné.

### Les dispositifs d'accompagnement

- 38 bilans d'orientation professionnelle
- 29 agents versés au 1<sup>er</sup> vivier de la MAE
- 111 tutorats de néo-enseignants dans le 2<sup>nd</sup> degré
- 14 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré accompagnés dans le « Parcours individualisé »
- 30 appuis managériaux
- 5 groupes d'analyse de pratique professionnelle

### Gestion de la souffrance au travail

- 90 personnes accompagnées par la psychologue du travail

### Politique du handicap

- 1 559 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 16 recrutements BOE
- Un taux d'emploi de 3,82%
- 173 bénéficiaires d'actions en faveur du maintien dans l'emploi
- 117 21€ d'aménagements matériels
- 18 agents accompagnés lourdement handicapés

**Source :**

- **Données internes du SAIP ;**
- **Enquête MENJS**

**Champs :**

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

# Chapitre X. L'accompagnement individualisé professionnel

La Service de l'Accompagnement Individualisé des Personnels (SAIP) est dédié à l'accompagnement RH de Proximité.

Il compte 16 ETP dont 12 consacré à la référente Handicap, la psychologue du travail et 10 conseillers en Ressources Humaines de Proximité (CRHP) à temps plein.

Le SAIP répond aux besoins et questionnements professionnels de l'ensemble des personnels de l'académie relativement à 4 principaux domaines d'intervention :

- le développement des projets professionnels ;
- l'évolution des pratiques professionnelles ;
- la gestion de la souffrance au travail ;
- les accompagnements d'ordre médicaux.

L'activité du SAIP repose notamment sur des dispositifs dédiés. L'accompagnement individualisé des personnels monte en charge tant en termes d'agents accompagnés, que d'entretiens réalisés ou de dispositifs proposés.

## X.1 L'activité des conseillers RH de Proximité

Le rôle des CRHP est d'accompagner et de renseigner les agents dans leur projet professionnel, de les conseiller en cas de difficulté professionnelle. Ils interviennent sous forme d'accompagnements individuels ou collectifs.

Le nombre d'agents faisant appel au service des conseillers RH de proximité est en nette augmentation. Cette augmentation peut avoir plusieurs explications : une meilleure visibilité du SAIP, peut-être pour partie à la situation covid et certainement un besoin réel des personnels.

### a) 1 172 agents accompagnés individuellement par la RH de proximité

En 2020-2021, 1 172 agents ont saisi les CRHP pour un accompagnement individualisé.

2 593 entretiens individuels ont été réalisés. Il peut s'agir de demandes de renseignements ou informations ou d'un rendez-vous de suivi personnalisé, adapté et flexible.

En moyenne, les agents sont reçus à 2,2 entretiens par les CRHP.

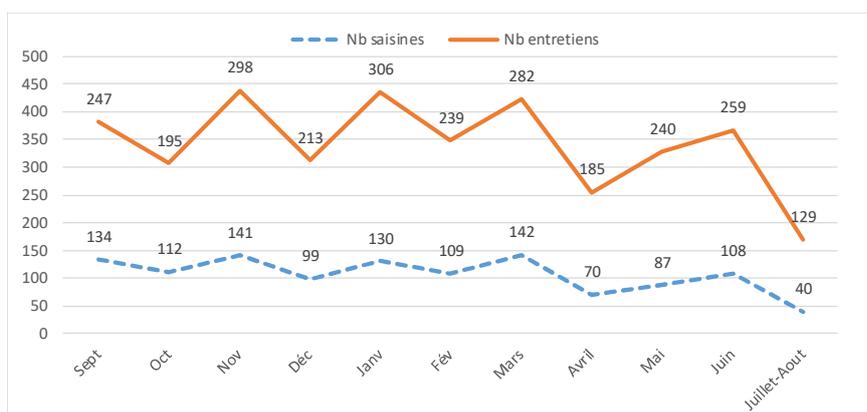
Le nombre d'entretiens réalisés mensuellement varie tout au long de l'année, entre 185 et 306, hors mois de juillet et août.

Tableau X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021, saisines et entretiens.

	Création à août 2020		2020/2021			Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Evol.	Eff.	%
<b>Nombre de saisines</b>	<b>935</b>		<b>1 172</b>		<b>25,3%</b>	<b>2 107</b>	
<b>Nombre d'entretiens</b>	<b>1 776</b>		<b>2 593</b>		<b>46,0%</b>	<b>4 369</b>	
Nombre moyen d'entretiens par saisine	1,9		2,2			2,1	
<b>Nature des demandes</b>							
Renseignements, orientation	533	34,5%	959	45,4%	79,9%	1 492	40,8%
Mobilité externe	281	18,2%	399	18,9%	42,0%	680	18,6%
Mobilité interne	298	19,3%	367	17,4%	23,2%	665	18,2%
Difficultés professionnelles	282	18,3%	207	9,8%	-26,6%	489	13,4%
Atteinte image, intégrité...	30	1,9%	54	2,6%	80,0%	84	2,3%
Autres	121	7,8%	126	6,0%	4,1%	247	6,8%
<b>Total nature des demandes</b>	<b>1 545</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 112</b>	<b>100,0%</b>	<b>36,7%</b>	<b>3 657</b>	<b>100,0%</b>

Source : Enquête MENJS, Traitement SAIP

Graphes X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source : Enquête MENJS, Traitement SAIP

### b) 36,3% des demandes axées sur la mobilité

Lors de ces entretiens, 2 112 demandes ont été enregistrées. Les demandes peuvent être multiples.

Il s'agit principalement de demandes de « renseignements, orientation » (45,4%) et de questions relatives à la mobilité, externe (18,9%) ou interne (17,4%). Sont aussi abordées des difficultés professionnelles (9,8%) ou des questions d'« Atteinte, image, intégrité » (2,6%).

### c) Des accompagnements pour tous les personnels de l'académie

Les agents accompagnés sont principalement :

- des femmes (73,8%) ;
- des personnes de 40-49 ans (40,3%), de 50-59 ans (31,5%) et de 30-39 ans (18,5%) ;
- des personnels du 2<sup>nd</sup> degré (40,4%), des personnels du 1<sup>er</sup> degré (27,8%), des contractuels (13,9%), des personnels ATSS (9,0%), des personnels de direction et d'inspection (7,7%) et des ITRF/ATRF (1,2%).

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, les certifiés et les PLP sont les plus présents. Parmi les contractuels, les AESH ont été particulièrement en demande d'accompagnement personnalisé (92 demandes).

Le recours aux CRHP varie selon les départements. Depuis l'Hérault qui représente 34,4% des saisines à la Lozère qui en représente 10,0%. Le nombre d'entretiens par agent dépend de la nature de la demande et du suivi que celle-ci nécessite. Il varie entre 1,7 dans l'Hérault et 4,3 en Lozère.

Tableau X.1.2 : Département d'affectation des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.

	CRHP (ETP)	Saisines		Entretiens	Entretiens/ Agent
		Eff.	%		
Aude	1,5	141	12,0%	300	2,1
Gard	2	296	25,3%	729	2,5
Hérault	3	403	34,4%	673	1,7
Lozère	2	117	10,0%	508	4,3
PO	1,5	215	18,3%	383	1,8
<b>Académie</b>	<b>10</b>	<b>1172</b>	<b>100,0%</b>	<b>2593</b>	<b>2,2</b>

Source : Enquête MENJS, Traitement SAIP

Tableau X.1.3 : Caractéristiques des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.

	Création à août 2019		2020/2021			Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Evol.	Eff.	%
<b>Sexe</b>	<b>934</b>	<b>100,0%</b>	<b>1172</b>	<b>100,0%</b>	<b>25,5%</b>	<b>2106</b>	<b>100,0%</b>
H	220	23,6%	307	26,2%	39,5%	527	25,0%
F	714	76,4%	865	73,8%	21,1%	1579	75,0%
<b>Tranche d'âge</b>	<b>911</b>	<b>100,0%</b>	<b>1160</b>	<b>100,0%</b>	<b>27,3%</b>	<b>2071</b>	<b>100,0%</b>
<30ans	51	5,6%	59	5,1%	15,7%	110	5,3%
30-39 ans	175	19,2%	215	18,5%	22,9%	390	18,8%
40-49 ans	388	42,6%	467	40,3%	20,4%	855	41,3%
50-59 ans	263	28,9%	365	31,5%	38,8%	628	30,3%
>60 ans	34	3,7%	54	4,7%	58,8%	88	4,2%
<b>Corps ou fonction</b>	<b>937</b>	<b>100,0%</b>	<b>1172</b>	<b>100,0%</b>	<b>25,1%</b>	<b>2109</b>	<b>100,0%</b>
<b>1er degré</b>	<b>346</b>	<b>36,9%</b>	<b>326</b>	<b>27,8%</b>	<b>-5,8%</b>	<b>672</b>	<b>31,9%</b>
PE	336	97,1%	322	98,8%	-4,2%	658	97,9%
Autres (Instituteur, PE MF, Conseiller péda)	10	2,9%	4	1,2%	-60,0%	14	2,1%
<b>2nd Degré</b>	<b>402</b>	<b>42,9%</b>	<b>473</b>	<b>40,4%</b>	<b>17,7%</b>	<b>875</b>	<b>41,5%</b>
Certifié	260	64,7%	327	69,1%	25,8%	587	67,1%
Agrégé	41	10,2%	39	8,2%	-4,9%	80	9,1%
PLP	71	17,7%	57	12,1%	-19,7%	128	14,6%
CPE	20	5,0%	32	6,8%	60,0%	52	5,9%
PSY	10	2,5%	18	3,8%	80,0%	28	3,2%
<b>Personnels de direction et d'inspection</b>	<b>49</b>	<b>5,2%</b>	<b>90</b>	<b>7,7%</b>	<b>83,7%</b>	<b>139</b>	<b>6,6%</b>
PE-Directeur école	22	44,9%	47	52,2%	113,6%	69	49,6%
Chef d'établissement, adjoint et faisant fonction	20	40,8%	38	42,2%	90,0%	58	41,7%
IA-IPR, IEN	2	4,1%	5	5,6%	150,0%	7	5,0%
DDFPT (chef travx)	5	10,2%	0	0,0%	-100,0%	5	3,6%
<b>ATSS</b>	<b>52</b>	<b>5,5%</b>	<b>106</b>	<b>9,0%</b>	<b>103,8%</b>	<b>158</b>	<b>7,5%</b>
AAE	11	21,2%	14	13,2%	27,3%	25	15,8%
SAENES	11	21,2%	29	27,4%	163,6%	40	25,3%
ADJAENES	21	40,4%	34	32,1%	61,9%	55	34,8%
Personnels de santé (AS, Médecin, Infirmier)	9	17,3%	29	27,4%	222,2%	38	24,1%
<b>ITRF/ATRF</b>	<b>15</b>	<b>1,6%</b>	<b>14</b>	<b>1,2%</b>	<b>-6,7%</b>	<b>29</b>	<b>1,4%</b>
ITRF	8	53,3%	7	50,0%	-12,5%	15	51,7%
ATRF	7	46,7%	7	50,0%	0,0%	14	48,3%
<b>Contractuels</b>	<b>73</b>	<b>7,8%</b>	<b>163</b>	<b>13,9%</b>	<b>123,3%</b>	<b>236</b>	<b>11,2%</b>
AED	13	17,8%	26	16,0%	100,0%	39	16,5%
AESH	27	37,0%	92	56,4%	240,7%	119	50,4%
Enseignant	18	24,7%	25	15,3%	38,9%	43	18,2%
Administratif	5	6,8%	8	4,9%	60,0%	13	5,5%
Autres	10	13,7%	12	7,4%	20,0%	22	9,3%

Source : Enquête MENJS, Traitement SAIP

## X.2 Les dispositifs suivis par le SAIP

L'accompagnement individualisé des personnels se met en place depuis 2019. Il repose sur un certain nombre de dispositifs dédiés généralement ciblés sur des publics spécifiques : analyse de pratique professionnelle, appui Managérial, bilan d'orientation professionnel, entretien collectif, mission académique de l'encadrement, parcours individualisé pour les enseignants du 2nd degré.

### a) 38 bilans d'orientation professionnelle

Réalisé à la demande, les bilans d'orientation professionnelle (BOP) constituent un temps de réflexion dont l'objectif est de mettre en évidence des possibilités d'évolution ou de changement de profession. Ils permettent à l'agent de faire le point sur ses formations, ses expériences professionnelles, ses activités personnelles, d'en extraire les réalisations et les compétences acquises et de dégager certains besoins de formation.

Le dispositif des BOP a été mis en place dans le courant de l'année 2021. Les CRH ont été formés et outillés en avril 2021 à la réalisation de BOP.

38 bilans d'orientation professionnelle ont été réalisés en 2020-2021.

Les agents ayant bénéficié d'un BOP sont principalement :

- des femmes (89,5%) ;
- des agents de 40-49 ans (52,6%) et on retrouve autant de moins de 40 ans et de 50 ans et plus ;
- affectés dans le Gard (36,8%), l'Hérault (26,3%) et la Lozère (23,7%) ;
- issus du 1<sup>er</sup> degré (44,7%) et du second degré (42,1%).

### b) L'analyse de pratique professionnelle

L'analyse de pratique est une méthode fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles, récentes ou en cours, présentées par leurs auteurs dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession. Elle permet à tous personnels d'acquérir des connaissances professionnelles théoriques et techniques amenées par le superviseur ou les membres du groupe.

5 groupes d'analyse de pratique professionnelle ont été réalisés en 2020-2021.

### c) L'appui Managérial

L'appui managérial est un accompagnement sur-mesure mêlant coaching, formation et conseil sur une thématique managériale (gestion des priorités, posture, gestion du stress ou de conflits, communication interpersonnelle...). Il est destiné à tous les personnels en situation d'encadrement. Il a été mis en place en août 2020. L'objectif est de permettre au personnel accompagné d'acquérir de nouvelles compétences ou de nouveaux automatismes, donc d'être autonome dans la résolution de sa problématique ponctuelle et dans la suite de sa pratique professionnelle.

30 appuis managériaux ont été réalisés en 2020-2021.

### d) 29 agents intégrés dans le vivier de la mission académique de l'encadrement

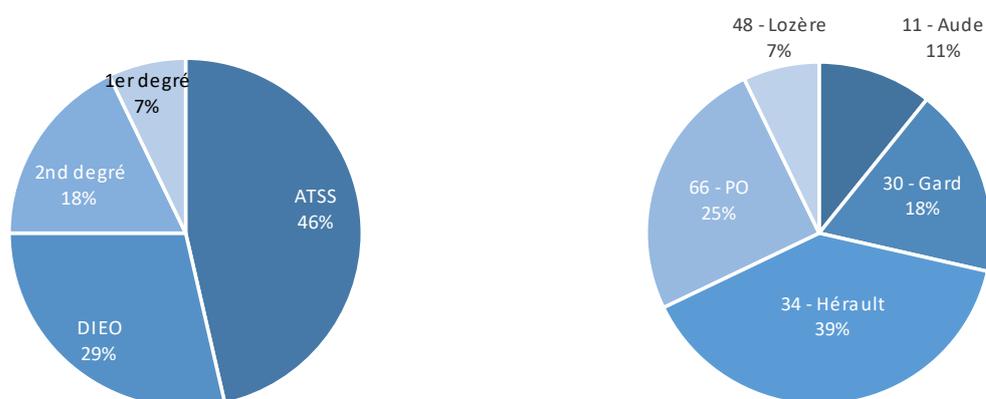
La mission académique de l'encadrement (MAE) a pour objectif de détecter et d'accompagner des agents, cadres ou non cadres, disposant du potentiel pour évoluer à moyen terme vers des fonctions d'encadrement ou vers un emploi fonctionnel (2 à 5 ans). Elle vise à pourvoir les emplois en tension dans l'académie d'une part et à accompagner les agents dans leur projet d'évolution professionnel.

Depuis 2020-2021, un vivier d'agents est constitué. 52 dossiers ont été transmis au SAIP, 39 agents ont été présélectionnés et auditionnés.

29 agents ont été intégrés au vivier. Les principales caractéristiques de ces agents sont :

- 58,6% sont des femmes ;
- 10,7% sont de catégorie B ;
- 46% sont issus de la filière ATSS et 29% de la filière DIEO.

Graphe X.2.1 : Caractéristiques des agents versés au vivier de la MAE dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source et traitement : SAIP

**e) 14 enseignants du 2nd degré accompagnés dans le cadre du parcours individualisé**

Un dispositif de formation, le « Parcours Individualisé », est proposé à l'attention des enseignants du second degré qui rencontrent des difficultés dans l'exercice de leur métier. Il a pour objectif de faire évoluer les compétences professionnelles, les savoir, les savoir-être, les savoir-faire de l'enseignant afin qu'il retrouve une aisance professionnelle.

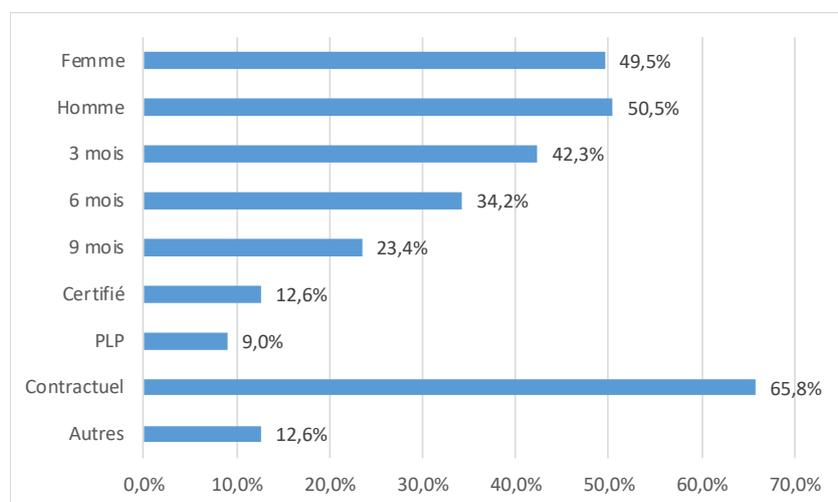
En 2020-2021, 14 enseignants ont été suivis dans le cadre du Parcours individualisé dont 6 femmes et 8 hommes.

**f) 111 enseignants accompagnés dans le cadre d'un tutorat**

Des tutorats sont mis en place sous l'impulsion des corps d'inspection pour accompagner les enseignants. En 2020-2021, 111 tutorats ont été assurés. Ces tutorats ont principalement bénéficié aux personnels contractuels (65,8%) mais aussi à des professeurs certifiés (12,6%) ou à des PLP (9,0%). Leur durée est variable : 3 mois (dans 42,3% des cas), 6 mois (34,2%) ou 9 mois (23,4%).

49,5% des personnels bénéficiant d'un tutorat sont des femmes.

Graphe X.2.2 : Caractéristiques des néo-enseignants bénéficiant d'un tutorat dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.



Source et traitement : SAIP

### X.3 La gestion de la souffrance au travail

Des cellules d'écoute sont mises en place en cas d'évènements traumatiques, de harcèlement, de souffrance au travail. Une procédure de résolution des situations (information, sensibilisation, médiation) peut être développée si besoin en est.

En 2021, ce sont 60 personnes qui ont été accompagnées par la psychologue du travail et 12 protocoles ont été établis avec un service ou un établissement.

Tableau X.3.1 : Activité de la psychologue du travail dans l'académie de Montpellier en 2020-2021, saisines et entretiens.

	2020	2021	Evol. Annuelle
<b>Accompagnement de personnels en difficulté</b>			
Nombre d'entretiens	ND	60	
Nombre de personnes accompagnées	63	90	42,9%
<b>Intervention dans les services/établissements</b>			
Nombre de protocoles	16	12	-25,0%

Source et traitement : SAIP

### X.4 La politique du handicap

La politique en faveur des personnels en situation de handicap s'inscrit dans le cadre du plan pluriannuel 2020-2022 d'insertion professionnelle des personnes handicapées du ministère d'Education Nationale, de la jeunesse et des sports.

Une convention entre le Ministère et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été signée avec 2 objectifs principaux : l'augmentation du taux d'emploi des personnels handicapés vers le taux légal de 6% des personnels et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Cette convention permet de financer les actions à destination des personnes en situation de handicap.

Le rôle du correspondant handicap académique est :

- d'accompagner vers leurs droits les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;  
Le justificatif de BOE est soit transmis directement par l'agent à son service de gestion (DPE, DPATE ou DEEP), soit transmis au référent handicap qui fera le lien avec le service de gestion concerné ;
- d'organiser les commissions de recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),
- de traiter les demandes d'aménagements de postes de travail et
- d'assurer le suivi des dépenses relatives au handicap.

#### a) 1 559 agents BOE

Au 1er janvier 2021, l'académie de Montpellier compte 1 559 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi lesquels 26% d'hommes et 74% de femmes.

Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap est estimé à 3,82% dans l'académie en 2021. Ce taux diminue pour la seconde année consécutive, compte tenu notamment de la suppression des contrats aidés.

S'il est supérieur au taux national de 3,37%, le taux d'emploi académique reste inférieur à l'objectif légal de 6%. Or, en cas de non atteinte de l'objectif, les employeurs sont redevables d'une contribution au titre des BOE manquants. Le MENJS a été exempté de cette contribution depuis 2007. Désormais, le montant de l'exemption est plafonné à 90% du montant de la contribution exigible en 2021. Ce plafonnement sera réduit à 80% à partir de 2022.

Graphe X.4.1 : Evolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'académie de Montpellier et au national de 2018 à 2021

	2018	2019	2020	2021
Académie de Montpellier	3,5	4,45	4,05	3,82
MENJS	3,62	3,72	3,51	3,37

Source et traitement : SAIP

Aussi, trois axes sont à développer pour atteindre le taux d'emploi de 6% :

- recruter des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- assurer le maintien dans l'emploi ;
- améliorer le recensement des personnels en situation de handicap.

### b) 16 agents BOE recrutés

L'académie recrute chaque année des personnels enseignants et administratifs par voie contractuelle réservée aux personnes en situation de handicap (Décret 95-979 du 25 août 1995 modifié). Il s'agit d'un recrutement sans concours.

Les candidats, sélectionnés sur dossier, sont auditionnés par une commission de recrutement composée comme suit :

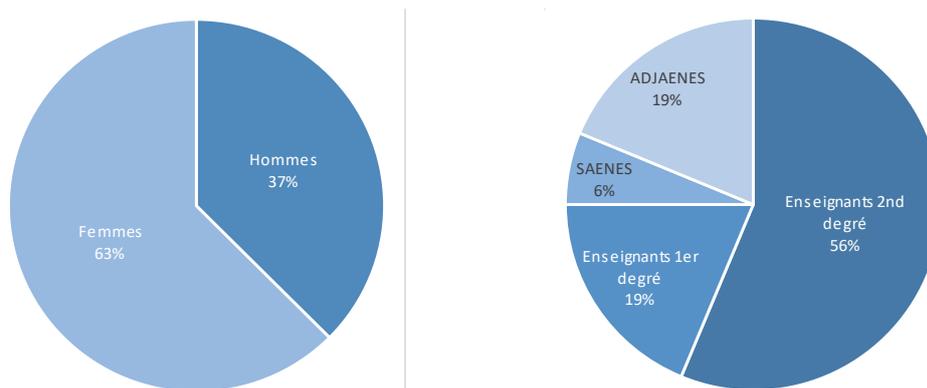
- pour les personnels enseignants : le DRH ou son représentant, un inspecteur de la discipline, un chef d'établissement et le correspondant handicap académique ;
- pour les personnels administratifs : le DRH ou son représentant, un chef d'établissement, un gestionnaire ou un agent-comptable et le correspondant handicap académique.

Les candidats qui reçoivent un avis favorable de la commission sont recrutés en qualité de contractuel BOE pour l'année scolaire, sous réserve de poste vacant à la rentrée.

A l'issue du contrat qui prévoit un tutorat et la même formation que celle des lauréats de concours, les candidats sont titularisés, ou non, après avis d'un jury d'évaluation de l'aptitude professionnelle.

16 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recrutés en 2021.

Graphe X.4.2 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier, en 2021.



Source et traitement : SAIP

### c) 173 bénéficiaires d'action en faveur du maintien dans l'emploi

Une convention passée pour la période 2020-2022, entre le ministère de l'Education Nationale et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) permet notamment, la prise en charge d'aménagements matériels des postes de travail, des aides à l'amélioration des conditions de vie, l'accompagnement par un auxiliaire de vie professionnelle des personnels lourdement handicapés et la réalisation d'actions de formation.

L'aménagement de poste de travail a pour but de compenser le handicap de l'agent, après préconisation des médecins de prévention.

Pour bénéficier d'un aménagement de poste pris en charge par le FIPHP, il faut être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La reconnaissance doit être en cours de validité. C'est le correspondant handicap académique qui traite les demandes d'aménagements de postes.

Il faut distinguer l'aménagement matériel du poste de travail (achat de mobilier ergonomique, d'un tableau blanc interactif...) sur le lieu de travail du bénéficiaire, de l'amélioration des conditions de vie qui vise un matériel spécifique (prise en charge de prothèses auditives ou d'un fauteuil roulant) utilisé dans le cadre professionnel mais également dans le cadre privé.

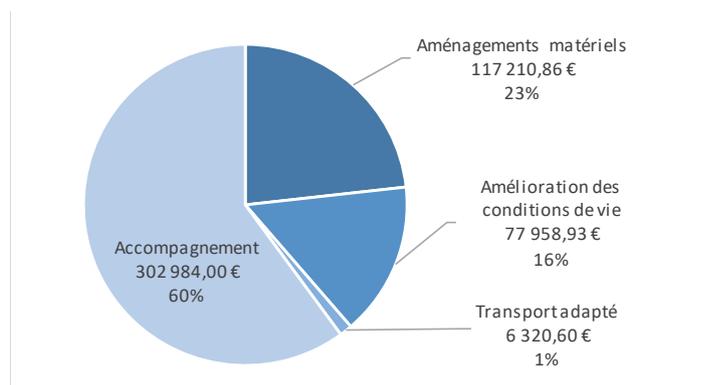
Tableau X.4.1 : Actions menées en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2021, par type.

	Bénéficiaires		Dépenses	
	Eff.	%	Montant	%
Aménagements matériels	68	39,3%	117 210,86 €	23,2%
Accompagnement (AESH, tutorat, interprète LSF)	59	34,1%	302 984,00 €	60,1%
Amélioration des conditions de vie (*)	44	25,4%	77 958,93 €	15,5%
Transport adapté	2	1,2%	6 320,60 €	1,3%
<b>Montant total</b>	<b>173</b>	<b>100,0%</b>	<b>504 474,39 €</b>	<b>100,0%</b>

Source : SAIP, Traitement SAIP

(\*) Compensation d'un handicap sensoriel, reste à charge fauteuil roulant, prothèses auditives.

Graphe X.4.3 : Répartition des dépenses en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2021, par type d'actions.



Source : SAIP, Traitement SAIP

#### d) 117 211 euros d'aménagements matériels

Les dépenses peuvent être regroupées en trois principaux postes :

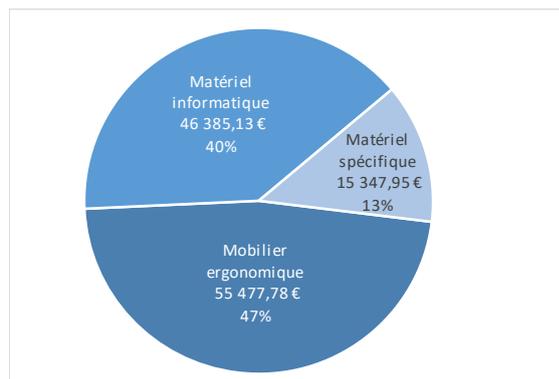
- le matériel informatique : ordinateurs portables, vidéoprojecteurs et tableaux blancs interactifs, grands écrans
- le matériel spécifique : amplificateurs vocaux, logiciels de reconnaissance vocale, loupes électroniques, etc.
- le mobilier ergonomique et le petit matériel de bureau.

Tableau X.4.2 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier, en 2021.

	Dépenses 2020	
	Montant	%
Mobilier ergonomique	55 477,78 €	47,3%
Matériel informatique	46 385,13 €	39,6%
Matériel spécifique	15 347,95 €	13,1%
<b>Total</b>	<b>117 210,86 €</b>	<b>100,0%</b>

Source : SAIP, Traitement SAIP

Graphique X.4.4 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier, en 2021.



Source : SAIP, Traitement SAIP

#### e) Accompagnement de 18 agents lourdement handicapés

Les accompagnants d'agents lourdement handicapés reposent sur des contrats de recrutement de l'Etat, alignés sur ceux des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). Sans se substituer aux enseignants, les accompagnants contribuent à la compensation de leur handicap dans l'exercice des fonctions professionnelles (surveillance des élèves, lecture des copies, aide à la correction, saisie de notes...).

En 2021, 18 personnels dont 12 femmes et 6 hommes (personnels enseignants, d'éducation et personnels administratifs) ont reçu l'aide d'un APSH.

Parmi eux, 11 sont des personnels enseignants du 2nd degré, 5 des personnels enseignants du 1er degré, et 2 personnels administratifs.

A noter que :

- L'attribution d'un accompagnant de personnel en situation de handicap (APSH) ne concerne que les handicaps lourds (handicap moteur ou visuel) ;
- Le rectorat prend en charge un tiers de la rémunération totale des APSH ; les deux autres tiers étant pris en charge sur les crédits délégués par le ministère de l'Education Nationale ;
- L'académie tend à dépasser la moyenne nationale des heures hebdomadaires accordées par agent ;

L'assistance humaine peut varier selon le type de handicap. C'est au médecin de prévention qu'il revient d'apprécier la quotité horaire hebdomadaire nécessaire à l'agent en situation de handicap.

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Ministère de l'Education Nationale a fait savoir que le matériel qui n'est plus pris en charge par le FIPHFP serait désormais financé par le Ministère afin de poursuivre une politique volontariste d'intégration et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

#### f) Vers une amélioration du recensement dans les bases de données RH

Le recensement des personnels en situation de handicap relève de la qualité de BOE saisie dans les différentes bases de gestion des personnels. Cette saisie est réalisée par les gestionnaires des dossiers agents au vu du justificatif (RQTH, carte d'invalidité...) souvent transmis par la correspondante handicap de l'académie.

Afin d'améliorer ce recensement, la mission à l'intégration des personnels handicapés du ministère a transmis une note aux secrétaires généraux d'académie le 1er mars 2018 rappelant la nécessité pour les correspondants handicap académiques "de pouvoir accéder aux bases de gestion pour saisir les informations, les consulter, les vérifier et les compléter".

Depuis novembre 2021, la correspondante handicap de l'académie de Montpellier a accès aux bases de gestion AGAPE, EPP et SIRHEN. Elle a pu enregistrer 30 RQTH en 2 mois dans ces différentes applications (soit 17,3% des BOE de l'académie). Elle n'a pas encore accès à l'application AGORA.

Les statistiques du Piad font état de 129 recrutements contractuels en faveur des personnes en situation de handicap (+17,3%).



# Chapitre XI – Situations comparées

[XI.1 Comparaison avec la région académique et le national](#)

[XI.2 Situation comparée femmes/hommes](#)

## Les chiffres clés

### Comparaison avec la région académique et le national

- Une part de titulaires un peu inférieure au national
- Un âge moyen des agents supérieur
- Un peu plus de temps partiel
- 

### Situation comparée femmes/hommes

- Un âge moyen des femmes inférieur de 1 an
- 9,8% des femmes à temps partiel contre 4,1% des hommes
- 84,1% de femmes dans le 1<sup>er</sup> degré et 58,0% dans le 2<sup>nd</sup> degré
- 80,6% de femmes parmi les personnels non enseignants

**Source :**

• **PIAD**

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

Les données utilisées dans ce chapitre sont celles issues de **la requête « BSA – Situation comparée Hommes Femmes »** :

Champs :

Ce chapitre porte sur les corps enseignants des 1er et 2nd degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat et sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. **En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé.**

Les effectifs présentés sont ceux des **agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation Nationale présents à la date du 30/11/n**, et non ceux ayant été présents à un moment ou à un autre de l'année scolaire. **Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus** du champ de ce document consacré à l'enseignement scolaire.

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le 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.

Les personnels en formation qui peuvent être amenés à enseigner ont été regroupés dans la rubrique "apprentis et assistants étrangers". Cela concerne :

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

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

Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, vice-recteurs et conseillers, le secrétaire général de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGEN, IGAENR), les directeurs académiques des services de l'Éducation Nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, sous-directeurs et les personnels d'encadrement de l'administration centrale ainsi que les administrateurs civils, (de l'Éducation Nationale, et de l'Enseignement supérieur) et les experts de haut niveau.

La vie scolaire regroupe les personnels d'éducation, et notamment les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation Nationale. Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap).

Les personnels administratifs, sociaux et de santé

Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

#### L'enseignement du secteur privé :

Seul l'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État est traité dans ce document.

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

#### Le temps partiel :

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

#### La catégorie A+ :

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

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

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

#### La quotité moyenne :

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

#### **Notation :**

ND : Donnée non disponible.

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

# Chapitre XI. Situations comparées

Ce chapitre I présente les personnels de l'académie de Montpellier au regard des données homogénéisées au niveau national par le PIAD, Pôle Informatique d'Aide à la Décision (PIAD). Il permet des comparaisons entre les niveau académique, région académique et national en termes de pourcentage des effectifs et ETP. Ce chapitre repose sur la requête « BSA – Situation comparée Homme Femme » au 30 novembre 2021. Les indicateurs ici présentés ne peuvent être comparés à ceux des précédents chapitres.

## XI.1 Comparaison avec la région académique et le national

### a) Une part de titulaires moindre qu'au national

Les effectifs académiques se composent d'une proportion de titulaires de 76,4% soit -1,6 point en dessous du national (78,0%) mais de 0,8 point de plus que dans la région académique (75,6%). Ce sont les personnels non enseignants qui présentent le moins de titulaires, soit 8,0% contre 8,7% au national et 8,2% en région académique. Les catégories A sont plus particulièrement impactées.

A contrario, les effectifs académiques se composent d'une proportion de non titulaires de 23,6% soit 1,6 point de plus qu'au national (22,0%) mais -0,8 point de moins que la région académique (24,4%). L'académie présente relativement peu de contractuels parmi les enseignants ; soit 4,7% contre 5,6% au national et 4,9% en région académique. Les contractuels sont, comme en région académique, plus particulièrement recrutés pour remplir des fonctions non enseignantes : 18,9% contre 16,4% au national et 19,5% en région académique.

En termes d'équivalents temps plein (ETP), 76,4% des ETP de l'académie sont effectués par des agents titulaires contre 78,0% au national et 75,6% en région académique. Soit, 23,6% sont effectués par des agents non titulaires contre 22,0% au national et 24,4% en région académique.

### b) Un âge moyen des agents plus élevé

L'âge moyen des agents est de 45,4 ans dans l'académie contre 44,0 ans au national et 45,2 ans en région académique. La différence d'âge est plus marquée chez les non titulaires et chez les enseignants. On constate notamment un âge moyen plus élevé chez les enseignants de catégorie B (56,4 ans contre 50,5 ans au national et 55,9 ans en région académique).

38,3% des agents ont plus de 50 ans contre 34,2% au national et 37,5% en région académique.

### c) Un peu plus de temps partiel en particulier pour les enseignants

8,3% des agents sont à temps partiel contre 7,4% au national et 8,1% en région académique. Les temps partiels sont peu présents chez les agents non titulaires.

Une différence apparait entre enseignants et non enseignants :

- 3,6% des non enseignants sont à temps partiel contre 3,9% au niveau national et 3,4% en région académique ;
- 10,0% des enseignants sont à temps partiel contre 8,6% au niveau national et 10,0% au niveau académique. Le recours au temps partiel est particulièrement important dans l'académie pour les enseignants de catégorie B (qui sont au demeurant très peu nombreux).

### d) Une moindre quotité de travail

La quotité moyenne de travail est de 90,6% comme en région académique contre 91,8% au national. Là aussi des différences apparaissent entre enseignants (quotité de 79,4% dans l'académie contre 79,4% au national et 77,6% en région académique) et non enseignants (95,6% dans l'académie contre 96,0% au national et 95,5% en région académique).

## XI.2 Situation comparée femmes/hommes

### a) 73,2% des agents de l'académie sont des femmes.

73,2% des agents de l'académie sont des femmes contre 73,4% au niveau national et 74,5% en région académique.

Les constats observables au national sur les différences femmes/hommes sont d'une manière générale quelque peu renforcées au niveau académique.

Les femmes sont plus particulièrement positionnées :

- sur les métiers non enseignants ;  
80,6% des non enseignants sont des femmes dans l'académie contre 79,5% au national et 81,0% en région académique). Par contre, la proportion de femmes est moindre sur les métiers enseignants (70,4% contre respectivement 71,3% et 72,0%).
- Sur des contrats ;  
78,9% des personnels non titulaires contre 76,1% au national et 79,2% en région académique.  
71,4% des personnels titulaires contre respectivement 72,6% au national et 72,9% en région académique.  
Dans le 1<sup>er</sup> degré, les femmes représentent 95,2% des non titulaires contre 81,7% au national et 91,5% en région académique. 82,9% des agents non enseignants non titulaires sont des femmes (contre 81,4% au national).

Lorsqu'elles sont titulaires :

- les femmes enseignantes sont plus présentes en catégorie B (75,0% contre 72,9% au national) qu'en catégorie A (71,0% contre 72,2%) ;
- les femmes non enseignantes sont moins présentes en catégorie A (70% contre 71,8% au national) et surtout en catégorie A+ (41,8% contre 43,3%). Elles sont très représentées en catégories C (85%).

### b) Un âge moyen inférieur de 1 an à celui des hommes

Contrairement au national où l'âge moyen est très proche pour les femmes (43,8 ans) et les hommes (44,0 ans), l'académie présente un écart d'âge moyen légèrement supérieur. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 45,1 ans contre 46,1 ans pour les hommes dans l'académie.

Comme au national, cet écart se retrouve parmi les titulaires : 46,0 ans pour les femmes et 48,0 ans pour les hommes. Il est particulièrement important dans la catégorie A+ (54,9 ans pour les femmes et 52,6 ans pour les hommes alors qu'il est quasi nul au national).

Comme au national également, l'écart d'âge s'inverse chez les contractuels (42,7 pour les femmes et 37,7 ans pour les hommes) et pour les personnels non enseignants (respectivement 44,9 et 41,1 ans).

### c) 9,8% de temps partiel contre 4,1% pour les hommes

Globalement, les écarts entre hommes et femmes sont comparables au national : soit 9,8% des femmes et 4,1% des hommes (contre respectivement 9,0% et 3,2% au national). Ils sont moins marqués chez les non enseignants et se creusent parmi les enseignants.

En termes de quotité de travail, l'écart entre femmes et hommes est plus marqué au niveau académique (-5 points) qu'au niveau national (-4,2 points) ; soit une quotité de travail de 89,2% pour les femmes et 94,2% pour les hommes dans l'académie.

### d) 83,4% de femmes dans le 1<sup>er</sup> degré contre 58,0% dans le 2<sup>nd</sup> degré

Dans l'académie comme ailleurs, les enseignantes sont particulièrement présentes dans le 1<sup>er</sup> degré où elles représentent 83,4% des enseignants (84,3% au national et 84,4% en région académique). Elles sont encore moins présentes dans le 2<sup>nd</sup> degré (58,0% contre 58,5% au national et 60,2% en région académique).

La proportion de femmes est plus importante dans le privé (73,3%) que dans le public (70,0%).

Tableau XI.2.1 Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes

		Académie				Région académique				France			
		F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	
Enseignants	Catégorie A	F	23 307	48,5		F	49 094	48,9		591 935	49,9		
		H	9 529	19,8		H	18 556	18,5		228 449	19,3		
		Ensemble	32 836	68,4	71,0	Ensemble	67 650	67,3	72,6	820 384	69,2	72,2	
	Catégorie B	F	21	0,0		F	35	0,0		921	0,1		
		H	7	0,0		H	12	0,0		343	0,0		
		Ensemble	28	0,1	75,0	Ensemble	47	0,0	74,5	1 264	0,1	72,9	
	Non titulaire	F	1 413	2,9		F	3 109	3,1		40 601	3,4		
		H	844	1,8		H	1 794	1,8		26 319	2,2		
		Ensemble	2 257	4,7	62,6	Ensemble	4 903	4,9	63,4	66 920	5,6	60,7	
	Enseignants	F	<b>24741</b>	<b>51,5</b>		F	<b>52238</b>	<b>52,0</b>		<b>633457</b>	<b>53,4</b>		
		H	<b>10380</b>	<b>21,6</b>		H	<b>20362</b>	<b>20,3</b>		<b>255111</b>	<b>21,5</b>		
		Ensemble	<b>35121</b>	<b>73,1</b>	<b>70,4</b>	Ensemble	<b>72600</b>	<b>72,3</b>	<b>72,0</b>	<b>888568</b>	<b>74,9</b>	<b>71,3</b>	
Non enseignants	Catégorie A+	F	28	0,1		F	62	0,1		863	0,1		
		H	39	0,1		H	77	0,1		1 128	0,1		
		Ensemble	67	0,1	41,8	Ensemble	139	0,1	44,6	1 991	0,2	43,3	
	Catégorie A	F	1 482	3,1		F	3 300	3,3		40 901	3,4		
		H	636	1,3		H	1 310	1,3		16 041	1,4		
		Ensemble	2 118	4,4	70,0	Ensemble	4 610	4,6	71,6	56 942	4,8	71,8	
	Catégorie B	F	541	1,1		F	1 094	1,1		13 862	1,2		
		H	135	0,3		H	284	0,3		3 417	0,3		
		Ensemble	676	1,4	80,0	Ensemble	1 378	1,4	79,4	17 279	1,5	80,2	
	Catégorie C	F	809	1,7		F	1 800	1,8		22 839	1,9		
		H	143	0,3		H	320	0,3		4 283	0,4		
		Ensemble	952	2,0	85,0	Ensemble	2 120	2,1	84,9	27 122	2,3	84,2	
	Non titulaire	F	7 528	15,7		F	16 305	16,2		158 178	13,3		
		H	1 554	3,2		H	3 305	3,3		36 132	3,0		
		Ensemble	9 082	18,9	82,9	Ensemble	19 610	19,5	83,1	194 310	16,4	81,4	
	Non enseignants	F	<b>10388</b>	<b>21,6</b>		F	<b>22561</b>	<b>22,5</b>		<b>236643</b>	<b>19,9</b>		
		H	<b>2507</b>	<b>5,2</b>		H	<b>5296</b>	<b>5,3</b>		<b>61001</b>	<b>5,1</b>		
		Ensemble	<b>12895</b>	<b>26,9</b>	<b>80,6</b>	Ensemble	<b>27857</b>	<b>27,7</b>	<b>81,0</b>	<b>297644</b>	<b>25,1</b>	<b>79,5</b>	
	Ensemble des personnels (hors apprentis)	Titulaires	F	26 188	54,5		F	55 385	55,1		671 321	56,6	
			H	10 489	21,8		H	20 559	20,5		253 661	21,4	
			Ensemble	36 677	76,4	71,4	Ensemble	75 944	75,6	72,9	924 982	78,0	72,6
Non titulaires		F	8 941	18,6		F	19 414	19,3		198 779	16,8		
		H	2 398	5,0		H	5 099	5,1		62 451	5,3		
Ensemble	11 339	23,6	78,9	Ensemble	24 513	24,4	79,2	261 230	22,0	76,1			
Ensemble titulaires et non titulaires, et non enseignants		F	<b>35129</b>	<b>73,2</b>		F	<b>74799</b>	<b>74,5</b>		<b>870100</b>	<b>73,4</b>		
		H	<b>12887</b>	<b>26,8</b>		H	<b>25658</b>	<b>25,5</b>		<b>316112</b>	<b>26,6</b>		
		Ensemble	<b>48016</b>	<b>100,0</b>	<b>73,2</b>	Ensemble	<b>100457</b>	<b>100,0</b>	<b>74,5</b>	<b>1186212</b>	<b>100,0</b>	<b>73,4</b>	
Apprentis enseignants et assistants étrangers		F	337	72,0		F	724	72,2		9 542	93,9%		
		H	102	21,8		H	226	22,5		2 841	95,8%		
		Ensemble	439	93,8	76,8	Ensemble	950	94,7	76,2	12 383	94,3%	77,1	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 1er degré		F	19	4,1		F	36	3,6		506	5,0%		
		H	4	0,9		H	4	0,4		48	0,0		
		Ensemble	23	4,9	82,6	Ensemble	40	4,0	90,0	554	0,0	91,3	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 2nd degré		F	2	0,4		F	5	0,5		112	1,1%		
		H	4	0,9		H	8	0,8		77	0,0		
		Ensemble	6	1,3	33,3	Ensemble	13	1,3	38,5	189	0,0	59,3	
Ensemble des apprentis et assistants étrangers.		F	<b>358</b>	<b>76,5</b>		F	<b>765</b>	<b>76,3</b>		<b>10160</b>	<b>100,0%</b>		
		H	<b>110</b>	<b>23,5</b>		H	<b>238</b>	<b>23,7</b>		<b>2966</b>	<b>100,0%</b>		
		Ensemble	<b>468</b>	<b>100,0</b>	<b>76,5</b>	Ensemble	<b>1003</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>13126</b>	<b>100,0%</b>	<b>77,4</b>	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants		F	<b>35 487</b>	<b>73,2</b>		F	<b>75 564</b>	<b>74,5</b>		<b>880 263</b>	<b>73,4</b>		
		H	<b>12 997</b>	<b>26,8</b>		H	<b>25 896</b>	<b>25,5</b>		<b>319 087</b>	<b>26,6</b>		
		Ensemble	<b>48 484</b>	<b>100,0</b>	<b>73,2</b>	Ensemble	<b>101 460</b>	<b>100,0</b>	<b>74,5</b>	<b>1 199 350</b>	<b>100,0</b>	<b>73,4</b>	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.2 Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

		Académie				Région académique			France		
		F/H	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Age moyen	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Age moyen	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Age moyen
Enseignants	Catégorie A	F	13,9	36,0	45,5	14,3	35,5	45,3	18,9	32,6	44,1
		H	9,5	45,8	47,7	9,9	45,1	47,5	15,9	40,8	46,0
		Ensemble	12,6	38,8	46,1	13,1	38,1	45,9	18,0	34,9	44,7
	Catégorie B	F	0,0	100,0	56,8	0,0	100,0	56,2	9,2	71,9	50,7
		H	0,0	100,0	55,1	0,0	91,7	55,0	7,6	62,4	50,1
		Ensemble	0,0	100,0	56,4	0,0	97,9	55,9	8,8	69,3	50,5
	Non titulaire	F	31,6	23,7	40,8	34,5	20,4	40,0	36,6	20,1	39,7
		H	29,3	28,9	42,1	32,3	27,0	41,3	35,1	23,6	40,6
		Ensemble	30,7	25,7	41,3	33,7	22,8	40,5	36,0	21,5	40,0
	Enseignants	F	14,9	35,3	45,2	15,5	34,6	45,0	20,0	31,9	43,9
		H	11,1	44,5	47,3	11,9	43,6	47,0	17,9	39,1	45,5
		Ensemble	13,8	38,0	45,8	14,5	37,1	45,6	19,4	33,9	44,3
Non enseignants	Catégorie A+	F	0,0	85,7	54,9	0,0	79,0	54,8	0,5	73,0	53,6
		H	0,0	61,5	52,6	0,0	63,6	52,5	0,3	71,8	53,8
		Ensemble	0,0	71,6	53,6	0,0	70,5	53,5	0,4	72,3	53,7
	Catégorie A	F	5,4	57,6	50,3	5,6	56,9	50,1	9,1	51,2	48,7
		H	2,4	63,7	51,3	2,1	63,0	51,4	4,8	58,3	50,5
		Ensemble	4,5	59,4	50,6	4,6	58,6	50,5	7,9	53,2	49,2
	Catégorie B	F	6,1	46,6	48,5	6,2	48,4	48,5	8,2	49,6	48,4
		H	8,1	49,6	48,8	7,0	53,2	49,3	8,8	48,3	48,2
		Ensemble	6,5	47,2	48,6	6,4	49,3	48,7	8,3	49,3	48,4
	Catégorie C	F	6,7	62,7	50,4	6,1	62,2	50,5	8,6	56,7	49,4
		H	9,8	55,9	49,1	8,4	57,5	49,5	11,5	51,3	48,1
		Ensemble	7,1	61,7	50,2	6,4	61,5	50,4	9,0	55,8	49,2
	Non titulaire	F	27,1	33,8	43,0	26,8	32,7	42,9	31,7	28,2	41,3
		H	59,1	17,9	35,3	58,7	18,4	35,3	66,9	12,2	32,8
		Ensemble	32,5	31,1	41,7	32,1	30,3	41,6	38,3	25,3	39,7
	Non enseignants	F	21,2	40,3	44,9	20,9	39,5	44,9	24,1	36,4	43,8
		H	38,2	34,1	41,1	38,0	34,3	41,2	42,2	30,2	39,8
		Ensemble	24,5	39,1	44,2	24,2	38,5	44,1	27,8	35,1	43,0
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Titulaires	F	13,0	38,3	46,0	13,3	38,0	45,8	17,7	35,0	44,7
		H	9,0	47,2	48,0	9,3	46,7	47,9	15,0	42,4	46,4
		Ensemble	11,9	40,9	46,5	12,2	40,3	46,4	16,9	37,0	45,2
	Non titulaires	F	27,8	32,2	42,7	28,0	30,7	42,4	32,7	26,6	40,9
		H	48,6	21,8	37,7	49,4	21,4	37,4	53,5	17,0	36,1
		Ensemble	32,2	30,0	41,6	32,4	28,8	41,4	37,7	24,3	39,8
Ensemble titulaires et non titulaires, et non enseignants	F	16,8	36,8	45,1	17,1	36,1	45,0	21,1	33,1	43,8	
	H	16,4	42,4	46,1	17,3	41,6	45,8	22,6	37,4	44,4	
	Ensemble	16,7	38,3	45,4	17,2	37,5	45,2	21,5	34,2	44,0	
Apprentis enseignants et assistants étrangers	F	94,4	0,9	24,8	96,0	0,8	24,5	97,0	0,8	23,4	
	H	95,1	1,0	25,1	95,6	0,4	24,7	97,3	0,5	23,7	
	Ensemble	94,5	0,9	24,9	95,9	0,7	24,5	97,1	0,7	23,5	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 1er degré	F	68,4	0,0	30,3	83,3	0,0	26,8	90,1	0,4	25,3	
	H	100,0	0,0	23,3	100,0	0,0	23,3	87,5	0,0	26,9	
	Ensemble	73,9	0,0	29,0	85,0	0,0	26,5	89,9	0,4	25,4	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 2nd degré	F	50,0	0,0	34,0	80,0	0,0	29,0	85,7	3,6	26,3	
	H	100,0	0,0	25,0	100,0	0,0	25,8	94,8	2,6	25,0	
	Ensemble	83,3	0,0	28,0	92,3	0,0	27,0	89,4	3,2	25,8	
Ensemble des apprentis et assistants étrangers.	F	92,7	0,8	25,1	95,3	0,8	24,6	96,6	0,8	23,5	
	H	95,5	0,9	25,0	95,8	0,4	24,8	97,1	0,6	23,8	
	Ensemble	93,4	0,9	25,1	95,4	0,7	24,6	96,7	0,7	23,6	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	F	17,5	36,4	44,9	17,9	35,8	44,7	22,0	32,7	43,6	
	H	17,1	42,1	45,9	18,0	41,3	45,6	23,3	37,0	44,2	
	Ensemble	17,4	37,9	45,2	17,9	37,2	45,0	22,3	33,9	43,8	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.3 Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, temps partiels, quotités de travail et ETP

		Académie					Région académique				France			
		F/H	Temps partiel (%)	Quotité moyenne (%)	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel (%)	Quotité moyenne (%)	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel (%)	Quotité moyenne (%)	Effectifs ETP	en % ETP total
Enseignants	Catégorie A	F	12,8	95,7	22 301	71,1%	12,8	95,7	46 985	70,3%	11,3	96,1	568 882	72,1%
		H	5,2	97,3	9 271	76,4%	4,9	97,6	18 103	75,0%	4,1	97,8	223 367	74,5%
		Ensemble	10,6	96,1	31 571	72,6%	10,7	96,2	65 089	71,6%	9,3	96,6	792 250	72,7%
	Catégorie B	F	33,3	86,9	18	0,1%	22,9	90,0	32	0,0%	8,8	96,0	884	0,1%
		H	28,6	75,7	5	0,0%	16,7	85,8	10	0,0%	3,2	98,2	337	0,1%
		Ensemble	32,1	84,1	24	0,1%	21,3	88,9	42	0,0%	7,3	96,6	1 221	0,1%
	Non titulaire	F	0,8	86,5	1 222	3,9%	0,5	85,9	2 672	4,0%	0,8	87,8	35 664	4,5%
		H	0,1	88,0	743	6,1%	0,1	86,6	1 553	6,4%	0,2	90,9	23 918	8,0%
		Ensemble	0,5	87,1	1 965	4,5%	0,4	86,2	4 225	4,6%	0,6	89,0	59 582	5,5%
	Enseignants	F	12,1	95,2	23 541	75,1%	12,1	95,1	49 688	74,3%	10,6	95,6	605 431	76,7%
		H	4,8	96,5	10 019	82,5%	4,4	96,6	19 667	81,5%	3,7	97,1	247 622	82,5%
		Ensemble	10,0	95,6	33 560	77,2%	10,0	95,5	69 356	76,2%	8,6	96,0	853 053	78,3%
Non enseignants	Catégorie A+	F	0,0	100,0	28	0,1%	0,0	100,0	62	0,1%	0,1	99,9	862	0,1%
		H	0,0	100,0	39	0,3%	0,0	100,0	77	0,3%	0,0	100,0	1 128	0,4%
		Ensemble	0,0	100,0	67	0,2%	0,0	100,0	139	0,2%	0,1	99,9	1 990	0,2%
	Catégorie A	F	13,2	96,2	1 426	4,5%	12,3	96,9	3 198	4,8%	11,7	96,9	39 629	5,0%
		H	1,7	99,3	632	5,2%	1,7	99,3	1 301	5,4%	1,5	99,4	15 938	5,3%
		Ensemble	9,8	97,2	2 058	4,7%	9,3	97,6	4 499	4,9%	8,9	97,6	55 567	5,1%
	Catégorie B	F	16,5	96,9	524	1,7%	15,5	97,1	1 062	1,6%	14,4	97,1	13 458	1,7%
		H	3,7	99,5	134	1,1%	3,2	99,4	282	1,2%	4,0	99,0	3 384	1,1%
		Ensemble	13,9	97,4	659	1,5%	13,0	97,6	1 344	1,5%	12,4	97,5	16 841	1,5%
	Catégorie C	F	17,1	96,5	780	2,5%	15,9	96,7	1 740	2,6%	16,8	96,3	21 997	2,8%
		H	9,8	97,8	140	1,2%	6,3	98,7	316	1,3%	5,3	98,6	4 222	1,4%
		Ensemble	16,0	96,7	920	2,1%	14,4	97,0	2 056	2,3%	15,0	96,7	26 219	2,4%
	Non titulaire	F	0,2	67,1	5 051	16,1%	0,2	68,0	11 084	16,6%	0,2	68,4	108 122	13,7%
		H	0,0	75,8	1 179	9,7%	0,1	75,3	2 490	10,3%	0,1	76,7	27 719	9,2%
		Ensemble	0,2	68,6	6 230	14,3%	0,1	69,2	13 574	14,9%	0,2	69,9	135 841	12,5%
	Non enseignants	F	4,2	75,2	7 810	24,8%	3,9	76,0	17 146	25,6%	4,6	77,8	184 068	23,2%
		H	1,2	84,7	2 123	17,2%	1,0	84,3	4 466	18,2%	1,0	85,9	52 391	17,1%
		Ensemble	3,6	77,0	9 933	22,7%	3,4	77,6	21 612	23,6%	3,9	79,4	236 458	21,5%
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Titulaires	F	13,0	95,8	25 078	80,0%	13,0	95,8	53 078	79,4%	11,6	96,2	645 713	81,8%
		H	5,1	97,4	10 221	84,2%	4,6	97,7	20 090	83,2%	3,9	97,9	248 376	82,8%
		Ensemble	10,8	96,2	35 298	81,2%	10,7	96,3	73 168	80,4%	9,5	96,7	894 088	82,1%
	Non titulaires	F	0,3	70,2	6 273	20,0%	0,2	70,9	13 756	20,6%	0,3	72,3	143 785	18,2%
		H	0,0	80,1	1 922	15,8%	0,1	79,3	4 043	16,8%	0,1	82,7	51 638	17,2%
		Ensemble	0,2	72,3	8 195	18,8%	0,2	72,6	17 799	19,6%	0,3	74,8	195 423	17,9%
Ensemble titulaires et non titulaires, et non enseignants	F	9,8	89,2	31 351	100,0%	9,6	89,4	66 834	100,0%	9,0	90,7	789 498	100,0%	
	H	4,1	94,2	12 142	100,0%	3,7	94,1	24 133	100,0%	3,2	94,9	300 014	100,0%	
	Ensemble	8,3	90,6	43 493	100,0%	8,1	90,6	90 967	100,0%	7,4	91,8	1 089 511	100,0%	
Apprentis enseignants et assistants étrangers	F	0,0	61,3	207	96,8%	0,0	60,4	437	97,0%	0,0	62,0	5 918	96,6%	
	H	0,0	66,2	68	96,2%	0,0	62,3	141	97,2%	0,0	62,0	1 760	97,7%	
	Ensemble	0,0	62,4	274	96,6%	0,0	60,8	578	97,1%	0,0	62,0	7 678	96,9%	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 1er degré	F	0,0	33,0	6	2,9%	0,0	33,0	12	2,6%	0,0	33,2	168	2,7%	
	H	0,0	33,0	1	1,9%	0,0	33,0	1	0,9%	0,0	33,0	16	0,9%	
	Ensemble	0,0	33,0	8	2,7%	0,0	33,0	13	2,2%	0,0	33,2	184	2,3%	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 2nd degré	F	0,0	33,3	1	0,3%	0,0	33,3	2	0,4%	0,0	33,3	37	0,6%	
	H	0,0	33,3	1	1,9%	0,0	33,3	3	1,8%	0,0	33,3	26	1,4%	
	Ensemble	0,0	33,3	2	0,7%	0,0	33,3	4	0,7%	0,0	33,3	63	0,8%	
Ensemble des apprentis et assistants étrangers.	F	0,0	59,7	214	100,0%	0,0	58,9	451	100,0%	0,0	60,3	6123	100,0%	
	H	0,0	63,8	70	100,0%	0,0	60,8	145	100,0%	0,0	60,8	1802	100,0%	
	Ensemble	0,0	60,6	284	100,0%	0,0	59,3	595	100,0%	0,0	60,4	7925	100,0%	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	F	9,7	88,9	31 565		9,5	89,0	67 285		8,9	90,4	795 624		
	H	4,1	94,0	12 212		3,7	93,8	24 278		3,1	94,6	301 824		
	Ensemble	8,2	90,3	43 777		8,1	90,2	91 563		7,4	91,5	1 097 448		

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.4 Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France			
			F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Secteur public	1er degré	Titulaires	F	11 839	33,7		24 092	33,2		295 419	33,2	
			H	2 369	6,7		4 472	6,2		54 897	6,2	
			Ensemble	14 208	40,5	83,3	28 564	39,3	84,3	350 316	39,4	84,3
		Non titulaires	F	99	0,3		325	0,4		3 761	0,4	
			H	5	0,0		30	0,0		845	0,1	
			Ensemble	104	0,3	95,2	355	0,5	91,5	4 606	0,5	81,7
	Ensemble 1er degré	F	11938	34,0		24417	33,6		299180	33,7		
		H	2374	6,8		4502	6,2		55742	6,3		
		Ensemble	14312	40,8	83,4	28919	39,8	84,4	354922	39,9	84,3	
	2nd degré	Titulaires	F	8 591	24,5		18 566	25,6		210 089	23,6	
			H	6 141	17,5		12 037	16,6		145 436	16,4	
			Ensemble	14 732	41,9	58,3	30 603	42,2	60,7	355 525	40,0	59,1
		Non titulaires	F	727	2,1		1 520	2,1		18 777	2,1	
			H	593	1,7		1 242	1,7		17 139	1,9	
			Ensemble	1 320	3,8	55,1	2 762	3,8	55,0	35 916	4,0	52,3
Ensemble 2nd degré	F	9318	26,5		20086	27,7		228866	25,8			
	H	6734	19,2		13279	18,3		162575	18,3			
	Ensemble	16052	45,7	58,0	33365	46,0	60,2	391441	44,1	58,5		
Ensemble Secteur public		F	21256	60,5		44503	61,3		528046	59,4		
		H	9108	25,9		17781	24,5		218317	24,6		
		Ensemble	30364	86,5	70,0	62284	85,8	71,5	746363	84,0	70,7	
Secteur privé	1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	1 203	3,4		2 575	3,5		36 154	4,1	
			H	121	0,3		239	0,3		3 319	0,4	
			Ensemble	1 324	3,8	90,9	2 814	3,9	91,5	39 473	4,4	91,6
		Maîtres délégués	F	250	0,7		521	0,7		6 388	0,7	
			H	34	0,1		50	0,1		585	0,1	
			Ensemble	284	0,8	88,0	571	0,8	91,2	6 973	0,8	91,6
	Ensemble 1er degré	F	1453	4,1		3096	4,3		42542	4,8		
		H	155	0,4		289	0,4		3904	0,4		
		Ensemble	1608	4,6	90,4	3385	4,7	91,5	46446	5,2	91,6	
	2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	1 695	4,8		3 896	5,4		51 194	5,8	
			H	905	2,6		1 820	2,5		25 140	2,8	
			Ensemble	2 600	7,4	65,2	5 716	7,9	68,2	76 334	8,6	67,1
		Maîtres délégués	F	337	1,0		743	1,0		11 675	1,3	
			H	212	0,6		472	0,7		7 750	0,9	
			Ensemble	549	1,6	61,4	1 215	1,7	61,2	19 425	2,2	60,1
Ensemble 2nd degré	F	2032	5,8		4639	6,4		62869	7,1			
	H	1117	3,2		2292	3,2		32890	3,7			
	Ensemble	3149	9,0	64,5	6931	9,5	66,9	95759	10,8	65,7		
Ensemble Secteur privé		F	3485	9,9		7735	10,7		105411	11,9		
		H	1272	3,6		2581	3,6		36794	4,1		
		Ensemble	4757	13,5	73,3	10316	14,2	75,0	142205	16,0	74,1	
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			F	13 391	38,1		27 513	37,9		341 722	38,5	
			H	2 529	7,2		4 791	6,6		59 646	6,7	
			Ensemble	15 920	45,3	84,1	32 304	44,5	85,2	401 368	45,2	85,1
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			F	11 350	32,3		24 725	34,1		291 735	32,8	
			H	7 851	22,4		15 571	21,4		195 465	22,0	
			Ensemble	19 201	54,7	59,1	40 296	55,5	61,4	487 200	54,8	59,9
Ensemble des enseignants			F	24741	70,4		52238	72,0		633457	71,3	
			H	10380	29,6		20362	28,0		255111	28,7	
			Ensemble	35 121	100,0	70,4	72 600	100,0	72,0	888 568	100,0	71,3

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.5 Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

			Académie			Région académique			France			
			F/H	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Secteur public	1er degré	Titulaires	F	17,7	29,6	43,9	17,7	30,0	44,0	21,7	26,9	42,8
			H	12,0	38,8	46,6	11,2	40,8	46,8	16,1	35,8	45,2
			Ensemble	16,7	31,2	44,4	16,7	31,7	44,4	20,8	28,3	43,2
		Non titulaires	F	73,7	4,0	30,9	69,8	3,7	31,9	64,1	6,8	33,3
			H	40,0	0,0	34,6	56,7	0,0	32,7	60,2	6,9	34,2
			Ensemble	72,1	3,8	31,1	68,7	3,4	31,9	63,4	6,8	33,5
		Ensemble 1er degré	F	18,1	29,4	43,8	18,4	29,7	43,8	22,3	26,7	42,7
			H	12,0	38,8	46,6	11,6	40,5	46,7	16,7	35,3	45,1
			Ensemble	17,1	31,0	44,3	17,3	31,4	44,2	21,4	28,0	43,1
	2nd degré	Titulaires	F	9,6	43,2	47,2	10,9	41,0	46,6	17,4	37,0	45,1
			H	8,4	48,3	48,2	9,1	46,9	47,9	16,8	41,6	46,0
			Ensemble	9,1	45,3	47,6	10,2	43,3	47,1	17,1	38,9	45,5
		Non titulaires	F	22,3	30,3	43,1	26,4	25,5	42,0	31,2	23,9	41,1
			H	28,2	31,5	42,9	31,1	29,8	42,1	32,3	25,8	41,4
			Ensemble	24,9	30,8	43,0	28,5	27,4	42,0	31,8	24,8	41,2
		Ensemble 2nd degré	F	10,6	42,2	46,9	12,1	39,8	46,3	18,5	36,0	44,7
			H	10,1	46,8	47,7	11,1	45,3	47,3	18,4	39,9	45,5
			Ensemble	10,4	44,1	47,2	11,7	42,0	46,7	18,5	37,6	45,1
	Ensemble Secteur public	F	14,8	35,0	45,1	15,5	34,2	44,9	20,6	30,7	43,6	
		H	10,6	44,7	47,4	11,2	44,1	47,2	18,0	38,7	45,4	
		Ensemble	13,6	37,9	45,8	14,3	37,1	45,6	19,9	33,0	44,1	
Secteur privé	1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	11,6	40,1	46,4	11,3	39,4	46,3	14,2	37,0	45,4
			H	5,0	44,6	48,2	7,5	43,9	47,4	9,6	39,9	46,6
			Ensemble	11,0	40,6	46,6	11,0	39,8	46,4	13,8	37,2	45,5
		Maîtres délégués	F	44,0	13,2	37,9	40,9	11,1	37,9	41,1	13,7	38,0
			H	47,1	5,9	35,6	44,0	6,0	35,9	47,7	9,4	36,7
			Ensemble	44,4	12,3	37,6	41,2	10,7	37,7	41,6	13,3	37,9
		Ensemble 1er degré	F	17,1	35,5	44,9	16,3	34,6	44,9	18,3	33,5	44,3
			H	14,2	36,1	45,5	13,8	37,4	45,4	15,3	35,3	45,2
			Ensemble	16,9	35,6	45,0	16,1	34,9	44,9	18,0	33,6	44,4
	2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	10,8	41,4	46,9	11,1	41,3	46,7	11,5	45,0	47,2
			H	11,4	47,5	47,8	12,6	44,1	47,1	11,4	48,2	47,8
			Ensemble	11,0	43,5	47,2	11,6	42,2	46,9	11,5	46,0	47,4
		Maîtres délégués	F	30,3	23,1	40,9	31,0	23,8	41,0	34,0	21,7	40,3
			H	29,2	25,9	41,2	32,6	23,5	40,4	37,5	21,5	39,8
			Ensemble	29,9	24,2	41,0	31,6	23,7	40,7	35,4	21,6	40,1
		Ensemble 2nd degré	F	14,0	38,4	45,9	14,3	38,5	45,8	15,7	40,7	45,9
			H	14,8	43,4	46,6	16,7	39,9	45,7	17,5	41,9	45,9
			Ensemble	14,3	40,2	46,1	15,1	39,0	45,8	16,3	41,1	45,9
	Ensemble Secteur privé	F	15,3	37,2	45,5	15,1	37,0	45,4	16,7	37,8	45,3	
		H	14,7	42,5	46,4	16,4	39,6	45,7	17,3	41,2	45,8	
		Ensemble	15,2	38,6	45,7	15,4	37,6	45,5	16,9	38,6	45,4	
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			F	18,0	30,1	43,9	18,1	30,2	43,9	21,8	27,5	42,9
			H	12,2	38,6	46,5	11,7	40,3	46,7	16,6	35,3	45,1
			Ensemble	17,1	31,4	44,3	17,2	31,7	44,3	21,0	28,7	43,2
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			F	11,2	41,5	46,7	12,5	39,6	46,2	17,9	37,0	45,0
			H	10,8	46,3	47,5	11,9	44,5	47,1	18,3	40,2	45,6
			Ensemble	11,1	43,5	47,0	12,3	41,5	46,5	18,1	38,3	45,2
Ensemble des enseignants			F	14,9	35,3	45,2	15,5	34,6	45,0	20,0	31,9	43,9
			H	11,1	44,5	47,3	11,9	43,6	47,0	17,9	39,1	45,5
			Ensemble	13,8	38,0	45,8	14,5	37,1	45,6	19,4	33,9	44,3

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.6 Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP

			Académie				Région académique				France				
			F/H	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total
Secteur public	1er degré	Titulaires	F	14,8	95,5	11 303	48,0%	14,0	95,7	23 048	46,4%	11,1	96,5	285 158	47,1%
			H	5,5	97,8	2 318	23,1%	5,1	97,9	4 379	22,3%	3,3	98,7	54 160	21,9%
			Ensemble	13,3	95,9	13 620	40,6%	12,6	96,0	27 427	39,5%	9,8	96,9	339 317	39,8%
		Non titulaires	F	1,0	97,2	96	0,4%	0,3	97,8	318	0,6%	2,0	96,7	3 636	0,6%
			H	0,0	95,0	5	0,0%	0,0	97,5	29	0,1%	0,9	99,0	836	0,3%
			Ensemble	1,0	97,1	101	0,3%	0,3	97,8	347	0,5%	1,8	97,1	4 473	0,5%
	Ensemble 1er degré	F	14,7	95,5	11 399	48,4%	13,8	95,7	23 366	47,0%	10,9	96,5	288 794	47,7%	
		H	5,5	97,8	2 322	23,2%	5,0	97,9	4 408	22,4%	3,3	98,7	54 996	22,2%	
		Ensemble	13,2	95,9	13 721	40,9%	12,4	96,0	27 774	40,0%	9,7	96,9	343 790	40,3%	
	2nd degré	Titulaires	F	11,6	96,2	8 265	35,1%	12,2	96,3	17 877	36,0%	11,2	96,4	202 629	33,5%
			H	5,2	97,6	5 992	59,8%	4,7	98,0	11 802	60,0%	4,2	98,2	142 842	57,7%
			Ensemble	8,9	96,8	14 257	42,5%	9,3	97,0	29 679	42,8%	8,3	97,2	345 471	40,5%
		Non titulaires	F	1,2	89,3	649	2,8%	0,9	88,0	1 337	2,7%	1,1	91,0	17 084	2,8%
			H	0,2	90,5	537	5,4%	0,1	89,3	1 109	5,6%	0,3	93,4	16 015	6,5%
			Ensemble	0,8	89,8	1 186	3,5%	0,5	88,6	2 446	3,5%	0,7	92,2	33 099	3,9%
	Ensemble 2nd degré	F	10,8	95,7	8 914	37,9%	11,4	95,7	19 214	38,7%	10,3	96,0	219 713	36,3%	
		H	4,8	97,0	6 529	65,2%	4,3	97,2	12 911	65,6%	3,8	97,7	158 857	64,2%	
		Ensemble	8,2	96,2	15 443	46,0%	8,6	96,3	32 125	46,3%	7,6	96,7	378 570	44,4%	
Ensemble Secteur public	F	13,0	95,6	20 313	86,3%	12,7	95,7	42 580	85,7%	10,7	96,3	508 507	84,0%		
	H	4,9	97,2	8 851	88,3%	4,5	97,4	17 319	88,1%	3,7	98,0	213 853	86,4%		
	Ensemble	10,6	96,0	29 164	86,9%	10,4	96,2	59 899	86,4%	8,6	96,8	722 360	84,7%		
Secteur privé	1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	10,5	94,6	1 138	4,8%	11,0	94,4	2 431	4,9%	13,9	93,9	33 940	5,6%
			H	4,1	96,9	117	1,2%	5,9	95,8	229	1,2%	5,6	96,1	3 188	1,3%
			Ensemble	9,9	94,8	1 255	3,7%	10,6	94,5	2 660	3,8%	13,2	94,1	37 128	4,4%
		Maîtres délégués	F	0,4	88,5	221	0,9%	0,2	86,5	451	0,9%	0,2	84,8	5 419	0,9%
			H	0,0	91,5	31	0,3%	0,0	89,0	45	0,2%	0,3	91,5	535	0,2%
			Ensemble	0,4	88,9	252	0,8%	0,2	86,7	495	0,7%	0,2	85,4	5 955	0,7%
	Ensemble 1er degré	F	8,7	93,6	1 360	5,8%	9,2	93,1	2 882	5,8%	11,8	92,5	39 359	6,5%	
		H	3,2	95,7	148	1,5%	4,8	94,6	274	1,4%	4,8	95,4	3 723	1,5%	
		Ensemble	8,2	93,8	1 508	4,5%	8,8	93,2	3 156	4,6%	11,2	92,8	43 082	5,1%	
	2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	6,9	95,2	1 613	6,9%	10,0	93,9	3 660	7,4%	11,3	93,8	48 041	7,9%
			H	5,1	93,8	849	8,5%	5,1	93,6	1 704	8,7%	4,8	93,5	23 513	9,5%
			Ensemble	6,3	94,7	2 462	7,3%	8,4	93,8	5 364	7,7%	9,2	93,7	71 554	8,4%
		Maîtres délégués	F	0,0	75,9	256	1,1%	0,1	76,2	566	1,1%	0,2	81,6	9 524	1,6%
			H	0,0	80,3	170	1,7%	0,0	78,5	371	1,9%	0,1	84,3	6 532	2,6%
			Ensemble	0,0	77,6	426	1,3%	0,1	77,1	937	1,4%	0,2	82,7	16 056	1,9%
	Ensemble 2nd degré	F	5,8	92,0	1 869	7,9%	8,5	91,1	4 226	8,5%	9,3	91,6	57 565	9,5%	
		H	4,1	91,2	1 019	10,2%	4,0	90,5	2 075	10,5%	3,7	91,4	30 045	12,1%	
		Ensemble	5,2	91,7	2 888	8,6%	7,0	90,9	6 301	9,1%	7,4	91,5	87 610	10,3%	
Ensemble Secteur privé	F	7,0	92,6	3 228	13,7%	8,8	91,9	7 108	14,3%	10,3	91,9	96 924	16,0%		
	H	4,0	91,8	1 168	11,7%	4,1	91,0	2 348	11,9%	3,8	91,8	33 769	13,6%		
	Ensemble	6,2	92,4	4 396	13,1%	7,6	91,7	9 456	13,6%	8,6	91,9	130 693	15,3%		
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			F	14,1	95,3	12 759	54,2%	13,3	95,4	26 248	52,8%	11,1	96,0	328 153	54,2%
			H	5,3	97,7	2 471	24,7%	5,0	97,7	4 682	23,8%	3,4	98,4	58 719	23,7%
Ensemble			12,7	95,7	15 229	45,4%	12,0	95,7	30 930	44,6%	9,9	96,4	386 872	45,4%	
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			F	9,9	95,0	10 783	45,8%	10,8	94,8	23 440	47,2%	10,1	95,0	277 278	45,8%
			H	4,7	96,1	7 548	75,3%	4,3	96,2	14 985	76,2%	3,8	96,6	188 903	76,3%
Ensemble			7,7	95,5	18 331	54,6%	8,3	95,4	38 426	55,4%	7,6	95,7	466 180	54,6%	
Ensemble des enseignants			F	12,1	95,2	23 541	100,0%	12,1	95,1	49 688	100,0%	10,6	95,6	605 431	100,0%
			H	4,8	96,5	10 019	100,0%	4,4	96,6	19 667	100,0%	3,7	97,1	247 622	100,0%
Ensemble			10,0	95,6	33 560	100,0%	10,0	95,5	69 356	100,0%	8,6	96,0	853 053	100,0%	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.7 Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes

		Académie				Région académique			France		
		F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Secteur public	CDD	F	677	30,0		1 565	31,9		16 941	25,3	
		H	496	22,0		1057	21,6		12807	19,1	
		Ensemble	1173	52,0	57,7	2622	53,5	59,7	29748	44,5	56,9
	CDI	F	149	6,6		277	5,6		5 594	8,4	
		H	102	4,5		208	4,2		5169	7,7	
		Ensemble	251	11,1	59,4	485	9,9	57,1	10763	16,1	52,0
	VAC	F				3	0,1		3	0,0	
		H				7	0,1		8	0,0	
		Ensemble				10	0,2	30,0	11	0,0	27,3
	Non titulaires	F	<b>826</b>	<b>36,6</b>		<b>1845</b>	<b>37,6</b>		<b>22538</b>	<b>33,7</b>	
H		<b>598</b>	<b>26,5</b>		<b>1272</b>	<b>25,9</b>		<b>17984</b>	<b>26,9</b>		
Ensemble		<b>1424</b>	<b>63,1</b>	<b>58,0</b>	<b>3117</b>	<b>63,6</b>	<b>59,2</b>	<b>40522</b>	<b>60,6</b>	<b>55,6</b>	
Secteur privé	CDD	F	520	23,0		1 094	22,3		15 051	22,5	
		H	218	9,7		437	8,9		6728	10,1	
		Ensemble	738	32,7	70,5	1531	31,2	71,5	21779	32,5	69,1
	CDI	F	67	3,0		170	3,5		3 001	4,5	
		H	28	1,2		85	1,7		1588	2,4	
		Ensemble	95	4,2	70,5	255	5,2	66,7	4589	6,9	65,4
	VAC	F							11	0,0	
		H							19	0,0	
		Ensemble							30	0,0	36,7
	Maîtres délégués	F	<b>587</b>	<b>26,0</b>		<b>1264</b>	<b>25,8</b>		<b>18063</b>	<b>27,0</b>	
H		<b>246</b>	<b>10,9</b>		<b>522</b>	<b>10,6</b>		<b>8335</b>	<b>12,5</b>		
Ensemble		<b>833</b>	<b>36,9</b>	<b>70,5</b>	<b>1786</b>	<b>36,4</b>	<b>70,8</b>	<b>26398</b>	<b>39,4</b>	<b>68,4</b>	
Ensemble des enseignants non titulaires	F	<b>1413</b>	<b>62,6</b>		<b>3109</b>	<b>63,4</b>		<b>40601</b>	<b>60,7</b>		
	H	<b>844</b>	<b>37,4</b>		<b>1794</b>	<b>36,6</b>		<b>26319</b>	<b>39,3</b>		
	Ensemble	<b>2257</b>	<b>100,0</b>	<b>62,6</b>	<b>4903</b>	<b>100,0</b>	<b>63,4</b>	<b>66920</b>	<b>100,0</b>	<b>60,7</b>	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.8 Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

		Académie			Région académique			France			
		F/H	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Secteur public	CDD	F	34,1	21,1	39,8	45,8	13,5	37,2	39,6	16,1	38,5
		H	33,9	26,6	41,1	43,7	17,3	38,4	37,4	24,0	40,1
		Ensemble	34,0	23,4	40,4	44,9	15,1	37,7	38,7	19,3	39,1
	CDI	F	2,7	54,4	50,0	9,4	44,0	47,5	2,9	52,7	49,8
		H	1,0	53,9	51,1	8,6	43,8	47,7	3,4	53,8	50,3
		Ensemble	2,0	54,2	50,5	9,0	43,9	47,6	3,1	53,2	50,0
	VAC	F				33,3	33,3	43,7	33,3	33,3	43,7
		H				12,5	50,0	48,3	14,3	57,1	49,9
		Ensemble				18,2	45,5	47,0	20,0	50,0	48,0
	Non titulaires	F	<b>28,5</b>	<b>27,1</b>	<b>41,7</b>	<b>36,7</b>	<b>21,1</b>	<b>39,8</b>	<b>34,1</b>	<b>21,6</b>	<b>40,2</b>
		H	<b>28,3</b>	<b>31,3</b>	<b>42,8</b>	<b>33,6</b>	<b>24,9</b>	<b>41,0</b>	<b>31,7</b>	<b>29,1</b>	<b>41,8</b>
		Ensemble	<b>28,4</b>	<b>28,9</b>	<b>42,2</b>	<b>35,4</b>	<b>22,8</b>	<b>40,3</b>	<b>33,1</b>	<b>24,7</b>	<b>40,9</b>
Secteur privé	CDD	F	40,4	16,0	38,6	42,0	15,1	38,1	39,5	16,4	38,8
		H	35,8	21,6	39,7	45,2	17,7	38,1	38,7	19,9	38,9
		Ensemble	39,0	17,6	38,9	43,0	15,9	38,1	39,3	17,4	38,8
	CDI	F	3,0	41,8	47,6	9,1	37,6	46,4	6,5	32,9	45,7
		H	0,0	35,7	46,0	8,6	32,5	45,6	8,2	31,8	45,4
		Ensemble	2,1	40,0	47,1	9,0	35,8	46,2	7,1	32,5	45,6
	VAC	F				9,1	36,4	48,3			
		H				10,5	47,4	50,2			
		Ensemble				10,0	43,3	49,5			
	Maîtres délégués	F	<b>36,1</b>	<b>18,9</b>	<b>39,6</b>	<b>36,5</b>	<b>18,9</b>	<b>39,5</b>	<b>35,0</b>	<b>18,6</b>	<b>39,7</b>
		H	<b>31,7</b>	<b>23,2</b>	<b>40,5</b>	<b>38,2</b>	<b>20,6</b>	<b>39,6</b>	<b>33,7</b>	<b>21,8</b>	<b>39,9</b>
		Ensemble	<b>34,8</b>	<b>20,2</b>	<b>39,9</b>	<b>37,0</b>	<b>19,4</b>	<b>39,5</b>	<b>34,7</b>	<b>19,5</b>	<b>39,8</b>
Ensemble des enseignants non titulaires		F	31,6	23,7	40,8	36,6	20,1	39,7	34,5	20,4	40,0
		H	29,3	28,9	42,1	35,1	23,6	40,6	32,3	27,0	41,3
		Ensemble	30,7	25,7	41,3	36,0	21,5	40,0	33,7	22,8	40,5

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.9 Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP

		Académie							Région académique					France						
		FiH	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total
Secteur public	CDD	F	0,3	29,7	70,0	89,3	604	49,4%	0,3	30,1	69,6	88,8	1 389	52,0%	0,6	24,7	74,7	90,5	15 331	43,0%
		H	0,2	29,4	70,4	89,4	443	59,7%	0,1	32,5	67,5	88,6	936	60,3%	0,1	22,3	77,6	92,0	11 789	49,3%
		Ensemble	0,3	29,6	70,2	89,3	1 048	53,3%	0,2	31,0	68,8	88,7	2 325	55,0%	0,4	23,7	76,0	91,2	27 120	45,5%
	CDI	F	5,4	8,7	85,9	94,6	141	11,5%	4,0	6,1	89,9	95,9	266	9,9%	3,3	7,4	89,4	96,3	5 389	15,1%
		H	0,0	9,8	90,2	96,2	98	13,2%	0,0	7,2	92,8	97,1	202	13,0%	0,8	4,6	94,6	97,9	5 063	21,2%
		Ensemble	3,2	9,2	87,6	95,3	239	12,2%	2,3	6,6	91,1	96,4	468	11,1%	2,1	6,0	91,9	97,1	10 452	17,5%
	VAC	F							0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%	0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%
		H							0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%	0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%
		Ensemble							0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%	0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%
	Non titulaires	F	1,2	25,9	72,9	90,2	745	61,0%	0,8	26,4	72,7	89,7	1 655	61,9%	1,3	20,4	78,4	91,9	20 720	58,1%
		H	0,2	26,1	73,7	90,6	542	72,9%	0,1	28,1	71,8	89,5	1 138	73,3%	0,3	17,2	82,5	93,7	16 851	70,5%
		Ensemble	0,8	26,0	73,2	90,4	1 287	65,5%	0,5	27,1	72,3	89,6	2 793	66,1%	0,8	19,0	80,2	92,7	37 572	63,1%
Secteur privé	CDD	F	0,0	42,9	57,1	81,1	422	34,5%	0,0	47,1	52,9	80,1	876	32,8%	0,1	42,4	57,5	82,2	12 379	34,7%
		H	0,0	46,8	53,2	80,7	176	23,7%	0,0	50,8	49,2	79,1	346	22,3%	0,0	38,4	61,6	84,8	5 706	23,9%
		Ensemble	0,0	44,0	56,0	81,0	598	30,4%	0,0	48,1	51,9	79,8	1 222	28,9%	0,1	41,2	58,8	83,0	18 085	30,4%
	CDI	F	1,5	43,3	55,2	82,4	55	4,5%	1,2	44,1	54,7	82,8	141	5,3%	0,9	37,8	61,3	85,5	2 564	7,2%
		H	0,0	21,4	78,6	91,0	25	3,4%	0,0	48,2	51,8	81,8	69	4,5%	0,4	31,5	68,1	85,7	1 361	5,7%
		Ensemble	1,1	36,8	62,1	84,9	81	4,1%	0,8	45,5	53,7	82,4	210	5,0%	0,7	35,6	63,7	85,5	3 926	6,6%
	VAC	F													0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%
		H													0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%
		Ensemble													0,0	0,0	100,0	0,0	0	0,0%
	Maîtres délégués	F	0,2	42,9	56,9	81,3	477	39,0%	0,2	46,7	53,2	80,5	1 017	38,1%	0,2	41,6	58,2	82,7	14 944	41,9%
		H	0,0	43,9	56,1	81,9	201	27,1%	0,0	50,4	49,6	79,5	415	26,7%	0,1	37,0	62,9	84,8	7 067	29,5%
		Ensemble	0,1	43,2	56,7	81,4	678	34,5%	0,1	47,8	52,1	80,2	1 432	33,9%	0,2	40,2	59,7	83,4	22 011	36,9%
Ensemble des enseignants non titulaires	F	0,8	33,0	66,2	86,5	1 222	100,0%	0,5	34,7	64,8	85,9	2 672	100,0%	0,8	29,8	69,4	87,8	35 664	100,0%	
	H	0,1	31,3	68,6	88,0	743	100,0%	0,1	34,6	65,3	86,6	1 553	100,0%	0,2	23,5	76,3	90,9	23 918	100,0%	
	Ensemble	0,5	32,3	67,1	87,1	1 965	100,0%	0,4	34,7	65,0	86,2	4 225	100,0%	0,6	27,3	72,1	89,0	59 582	100,0%	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.10 Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes

			Académie			Région académique			France		
		F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
1er degré	Professeurs des écoles	F	11 820	38,9		24 060	38,6		294 541	39,5	
		H	2 364	7,8		4 462	7,2		54 558	7,3	
		Ensemble	14 184	46,7	83,3	28 522	45,8	84,4	349 099	46,8	84,4
	Instituteurs	F	19	0,1		32	0,1		878	0,1	
		H	5	0,0		10	0,0		339	0,0	
		Ensemble	24	0,1	79,2	42	0,1	76,2	1 217	0,2	72,1
	Enseignants non titulaires du 1D public	F	99	0,3		325	0,5		3 761	0,5	
		H	5	0,0		30	0,0		845	0,1	
		Ensemble	104	0,3	95,2	355	0,6	91,5	4 606	0,6	81,7
	Ensemble 1er degré	F	<b>11 938</b>	<b>39,3</b>		<b>24 417</b>	<b>39,2</b>		<b>299 180</b>	<b>40,1</b>	
		H	<b>2 374</b>	<b>7,8</b>		<b>4 502</b>	<b>7,2</b>		<b>55 742</b>	<b>7,5</b>	
		Ensemble	<b>14 312</b>	<b>47,1</b>	<b>83,4</b>	<b>28 919</b>	<b>46,4</b>	<b>84,4</b>	<b>354 922</b>	<b>47,6</b>	<b>84,3</b>
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F	29	0,1		72	0,1		841	0,1	
		H	45	0,1		109	0,2		1 322	0,2	
		Ensemble	74	0,2	39,2	181	0,3	39,8	2 163	0,3	38,9
	Prof. agrégés	F	1 119	3,7		2 429	3,9		28 017	3,8	
		H	993	3,3		2 037	3,3		24 121	3,2	
		Ensemble	2 112	7,0	53,0	4 466	7,2	54,4	52 138	7,0	53,7
	Prof. certifiés	F	5 859	19,3		12 651	20,3		141 445	19,0	
		H	3 368	11,1		6 360	10,2		76 689	10,3	
		Ensemble	9 227	30,4	63,5	19 011	30,5	66,5	218 134	29,2	64,8
	PEPS	F	465	1,5		989	1,6		11 476	1,5	
		H	613	2,0		1 191	1,9		15 788	2,1	
		Ensemble	1 078	3,6	43,1	2 180	3,5	45,4	27 264	3,7	42,1
	PLP	F	1 108	3,6		2 399	3,9		27 974	3,7	
		H	1 095	3,6		2 296	3,7		27 192	3,6	
		Ensemble	2 203	7,3	50,3	4 695	7,5	51,1	55 166	7,4	50,7
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	11	0,0		26	0,0		336	0,0	
		H	27	0,1		44	0,1		324	0,0	
		Ensemble	38	0,1	28,9	70	0,1	37,1	660	0,1	50,9
	Enseignants non titulaires du 2D public	F	727	2,4		1 520	2,4		18 777	2,5	
		H	593	2,0		1 242	2,0		17 139	2,3	
		Ensemble	1 320	4,3	55,1	2 762	4,4	55,0	35 916	4,8	52,3
Ensemble 2nd degré	F	<b>9 318</b>	<b>30,7</b>		<b>20 086</b>	<b>32,2</b>		<b>228 866</b>	<b>30,7</b>		
	H	<b>6 734</b>	<b>22,2</b>		<b>13 279</b>	<b>21,3</b>		<b>162 575</b>	<b>21,8</b>		
	Ensemble	<b>16 052</b>	<b>52,9</b>	<b>58,0</b>	<b>33 365</b>	<b>53,6</b>	<b>60,2</b>	<b>391 441</b>	<b>52,4</b>	<b>58,5</b>	
Ensemble	F	<b>21 256</b>	<b>70,0</b>		<b>44 503</b>	<b>71,5</b>		<b>528 046</b>	<b>70,7</b>		
	H	<b>9 108</b>	<b>30,0</b>		<b>17 781</b>	<b>28,5</b>		<b>218 317</b>	<b>29,3</b>		
	Ensemble	<b>30 364</b>	<b>100,0</b>	<b>70,0</b>	<b>62 284</b>	<b>100,0</b>	<b>71,5</b>	<b>746 363</b>	<b>100,0</b>	<b>70,7</b>	

(suite)

		Académie			Région académique			France			
		F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
1er degré	Titulaires	F	11 839	39,0		24 092	38,7		295 419	39,6	
		H	2369	7,8		4472	7,2		54897	7,4	
		Ensemble	14208	46,8	83,3	28564	45,9	84,3	350316	46,9	84,3
	Non titulaires	F	99	0,3		325	0,5		3 761	0,5	
		H	5	0,0		30	0,0		845	0,1	
		Ensemble	104	0,3	95,2	355	0,6	91,5	4606	0,6	81,7
	Ensemble 1er degré	F	<b>11938</b>	<b>39,3</b>		<b>24417</b>	<b>39,2</b>		<b>299180</b>	<b>40,1</b>	
		H	<b>2374</b>	<b>7,8</b>		<b>4502</b>	<b>7,2</b>		<b>55742</b>	<b>7,5</b>	
		Ensemble	<b>14312</b>	<b>47,1</b>	<b>83,4</b>	<b>28919</b>	<b>46,4</b>	<b>84,4</b>	<b>354922</b>	<b>47,6</b>	<b>84,3</b>
2nd degré	Titulaires	F	8 591	28,3		18 566	29,8		210 089	28,1	
		H	6141	20,2		12037	19,3		145436	19,5	
		Ensemble	14732	48,5	58,3	30603	49,1	60,7	355525	47,6	59,1
	Non titulaires	F	727	2,4		1 520	2,4		18 777	2,5	
		H	593	2,0		1242	2,0		17139	2,3	
		Ensemble	1320	4,3	55,1	2762	4,4	55,0	35916	4,8	52,3
	Ensemble 2nd degré	F	<b>9318</b>	<b>30,7</b>		<b>20086</b>	<b>32,2</b>		<b>228866</b>	<b>30,7</b>	
		H	<b>6734</b>	<b>22,2</b>		<b>13279</b>	<b>21,3</b>		<b>162575</b>	<b>21,8</b>	
		Ensemble	<b>16052</b>	<b>52,9</b>	<b>58,0</b>	<b>33365</b>	<b>53,6</b>	<b>60,2</b>	<b>391441</b>	<b>52,4</b>	<b>58,5</b>
Titulaires		F	20 430	67,3		42 658	68,5		505 508	67,7	
		H	8510	28,0		16509	26,5		200333	26,8	
Ensemble			28940	95,3	70,6	59167	95,0	72,1	705841	94,6	71,6
Non titulaires		F	826	2,7		1 845	3,0		22 538	3,0	
		H	598	2,0		1272	2,0		17984	2,4	
Ensemble			1424	4,7	58,0	3117	5,0	59,2	40522	5,4	55,6
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires		F	<b>21256</b>	<b>70,0</b>		<b>44503</b>	<b>71,5</b>		<b>528046</b>	<b>70,7</b>	
		H	<b>9108</b>	<b>30,0</b>		<b>17781</b>	<b>28,5</b>		<b>218317</b>	<b>29,3</b>	
		Ensemble	<b>30364</b>	<b>100,0</b>	<b>70,0</b>	<b>62284</b>	<b>100,0</b>	<b>71,5</b>	<b>746363</b>	<b>100,0</b>	<b>70,7</b>

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.11 Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

		Académie			Région académique			France			
		F/H	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
1er degré	Professeurs des écoles	F	17,7	29,5	43,9	17,7	29,9	43,9	21,8	26,8	42,8
		H	12,0	38,7	46,6	11,3	40,7	46,8	16,1	35,6	45,2
		Ensemble	16,8	31,1	44,3	16,7	31,6	44,4	20,9	28,2	43,2
	Instituteurs	F	0,0	100,0	56,4	0,0	100,0	56,0	9,7	71,8	50,5
		H	0,0	100,0	57,0	0,0	90,0	55,9	7,7	62,2	50,1
		Ensemble	0,0	100,0	56,5	0,0	97,6	56,0	9,1	69,1	50,4
	Enseignants non titulaires du 1D public	F	73,7	4,0	30,9	69,8	3,7	31,9	64,1	6,8	33,3
		H	40,0	0,0	34,6	56,7	0,0	32,7	60,2	6,9	34,2
		Ensemble	72,1	3,8	31,1	68,7	3,4	31,9	63,4	6,8	33,5
	Ensemble 1er degré	F	18,1	29,4	43,8	18,4	29,7	43,8	22,3	26,7	42,7
		H	12,0	38,8	46,6	11,6	40,5	46,7	16,7	35,3	45,1
		Ensemble	17,1	31,0	44,3	17,3	31,4	44,2	21,4	28,0	43,1
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F	0,0	75,9	52,3	0,0	72,2	52,8	0,0	71,8	53,5
		H	0,0	66,7	52,3	0,0	70,6	53,3	0,0	71,2	53,8
		Ensemble	0,0	70,3	52,3	0,0	71,3	53,1	0,0	71,4	53,7
	Prof. agrégés	F	8,4	42,8	47,4	10,0	40,3	46,7	15,4	36,6	45,4
		H	7,5	46,2	48,1	7,3	46,4	48,1	15,4	39,5	46,0
		Ensemble	8,0	44,4	47,7	8,8	43,1	47,3	15,4	37,9	45,7
	Prof. certifiés	F	10,3	42,1	46,8	11,7	39,6	46,3	18,9	35,3	44,5
		H	9,0	49,0	48,1	10,1	47,2	47,7	18,2	41,2	45,7
		Ensemble	9,9	44,6	47,3	11,1	42,1	46,7	18,6	37,4	44,9
	PEPS	F	11,4	40,4	46,9	12,6	41,2	46,7	23,3	32,8	43,7
		H	16,0	40,0	45,7	17,6	37,0	45,3	30,5	28,1	42,0
		Ensemble	14,0	40,2	46,2	15,4	38,9	45,9	27,5	30,1	42,7
	PLP	F	6,7	48,8	48,6	7,8	47,3	48,2	10,1	46,0	47,6
		H	3,7	50,7	49,4	3,9	49,7	49,1	7,2	50,1	48,8
		Ensemble	5,2	49,8	49,0	5,9	48,4	48,7	8,6	48,0	48,2
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	0,0	100,0	61,0	0,0	100,0	60,7	0,0	100,0	60,8
		H	0,0	100,0	61,6	0,0	100,0	61,3	0,0	100,0	61,1
		Ensemble	0,0	100,0	61,4	0,0	100,0	61,1	0,0	100,0	60,9
	Enseignants non titulaires du 2D public	F	22,3	30,3	43,1	26,4	25,5	42,0	31,2	23,9	41,1
		H	28,2	31,5	42,9	31,1	29,8	42,1	32,3	25,8	41,4
		Ensemble	24,9	30,8	43,0	28,5	27,4	42,0	31,8	24,8	41,2
Ensemble 2nd degré	F	10,6	42,2	46,9	12,1	39,8	46,3	18,5	36,0	44,7	
	H	10,1	46,8	47,7	11,1	45,3	47,3	18,4	39,9	45,5	
	Ensemble	10,4	44,1	47,2	11,7	42,0	46,7	18,5	37,6	45,1	
Ensemble	F	14,8	35,0	45,1	15,5	34,2	44,9	20,6	30,7	43,6	
	H	10,6	44,7	47,4	11,2	44,1	47,2	18,0	38,7	45,4	
	Ensemble	13,6	37,9	45,8	14,3	37,1	45,6	19,9	33,0	44,1	

(suite)

		Académie			Région académique			France			
		F/H	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
1er degré	Titulaires	F	17,7	29,6	43,9	17,7	30,0	44,0	21,7	26,9	42,8
		H	12,0	38,8	46,6	11,2	40,8	46,8	16,1	35,8	45,2
		Ensemble	16,7	31,2	44,4	16,7	31,7	44,4	20,8	28,3	43,2
	Non titulaires	F	73,7	4,0	30,9	69,8	3,7	31,9	64,1	6,8	33,3
		H	40,0	0,0	34,6	56,7	0,0	32,7	60,2	6,9	34,2
		Ensemble	72,1	3,8	31,1	68,7	3,4	31,9	63,4	6,8	33,5
	Ensemble 1er degré	F	18,1	29,4	43,8	18,4	29,7	43,8	22,3	26,7	42,7
		H	12,0	38,8	46,6	11,6	40,5	46,7	16,7	35,3	45,1
		Ensemble	17,1	31,0	44,3	17,3	31,4	44,2	21,4	28,0	43,1
2nd degré	Titulaires	F	9,6	43,2	47,2	10,9	41,0	46,6	17,4	37,0	45,1
		H	8,4	48,3	48,2	9,1	46,9	47,9	16,8	41,6	46,0
		Ensemble	9,1	45,3	47,6	10,2	43,3	47,1	17,1	38,9	45,5
	Non titulaires	F	22,3	30,3	43,1	26,4	25,5	42,0	31,2	23,9	41,1
		H	28,2	31,5	42,9	31,1	29,8	42,1	32,3	25,8	41,4
		Ensemble	24,9	30,8	43,0	28,5	27,4	42,0	31,8	24,8	41,2
	Ensemble 2nd degré	F	10,6	42,2	46,9	12,1	39,8	46,3	18,5	36,0	44,7
		H	10,1	46,8	47,7	11,1	45,3	47,3	18,4	39,9	45,5
		Ensemble	10,4	44,1	47,2	11,7	42,0	46,7	18,5	37,6	45,1
Titulaires	F	14,3	35,3	45,3	14,7	34,8	45,1	19,9	31,1	43,7	
	H	9,4	45,7	47,7	9,7	45,3	47,6	16,6	40,0	45,8	
	Ensemble	12,9	38,4	46,0	13,3	37,7	45,8	19,0	33,6	44,3	
Non titulaires	F	28,5	27,1	41,7	34,1	21,6	40,2	36,7	21,1	39,8	
	H	28,3	31,3	42,8	31,7	29,1	41,8	33,6	24,9	41,0	
	Ensemble	28,4	28,9	42,2	33,1	24,7	40,9	35,4	22,8	40,3	
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires	F	14,8	35,0	45,1	15,5	34,2	44,9	20,6	30,7	43,6	
	H	10,6	44,7	47,4	11,2	44,1	47,2	18,0	38,7	45,4	
	Ensemble	13,6	37,9	45,8	14,3	37,1	45,6	19,9	33,0	44,1	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.12 Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP

	F/H	Académie						Région académique						France						
		Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	
1er degré	Professeurs des écoles	F	14,8	0,0	85,2	95,5	11 286	55,6%	14,0	0,0	86,0	95,7	23 018	54,1%	11,1	0,0	88,9	96,5	284 307	55,9%
		H	5,4	0,0	94,6	97,9	2 313	26,1%	5,0	0,0	95,0	97,9	4 370	25,2%	3,3	0,0	96,7	98,7	53 824	25,2%
		Ensemble	13,2	0,0	86,8	95,9	13 599	46,6%	12,6	0,0	87,4	96,0	27 388	45,7%	9,9	0,0	90,1	96,9	338 131	46,8%
	Instituteurs	F	26,3	0,0	73,7	90,8	17	0,1%	18,8	0,0	81,3	93,0	30	0,1%	7,7	0,0	92,3	96,9	851	0,2%
		H	40,0	0,0	60,0	86,0	4	0,0%	20,0	0,0	80,0	93,0	9	0,1%	2,9	0,0	97,1	98,9	335	0,2%
		Ensemble	29,2	0,0	70,8	89,8	22	0,1%	19,0	0,0	81,0	93,0	39	0,1%	6,4	0,0	93,6	97,5	1 186	0,2%
	Enseignants non titulaires du 1D public	F	1,0	7,1	91,9	97,2	96	0,5%	0,3	4,6	95,1	97,8	318	0,7%	2,0	4,7	93,4	96,7	3 636	0,7%
		H	0,0	20,0	80,0	95,0	5	0,1%	0,0	6,7	93,3	97,5	29	0,2%	0,9	1,3	97,8	99,0	836	0,4%
		Ensemble	1,0	7,7	91,3	97,1	101	0,3%	0,3	4,8	94,9	97,8	347	0,6%	1,8	4,1	94,2	97,1	4 473	0,6%
	Ensemble 1er degré	F	14,7	0,1	85,2	95,5	11 399	56,1%	13,8	0,1	86,2	95,7	23 366	54,9%	10,9	0,1	89,0	96,5	288 794	56,8%
H		5,5	0,0	94,5	97,8	2 322	26,2%	5,0	0,0	94,9	97,9	4 408	25,5%	3,3	0,0	96,7	98,7	54 996	25,7%	
Ensemble		13,2	0,1	86,8	95,9	13 721	47,0%	12,4	0,1	87,5	96,0	27 774	46,4%	9,7	0,1	90,2	96,9	343 790	47,6%	
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F	0,0	0,0	100,0	100,0	29	0,1%	0,0	0,0	100,0	100,0	72	0,2%	0,5	0,0	99,5	99,8	839	0,2%
		H	0,0	0,0	100,0	100,0	45	0,5%	0,0	0,0	100,0	100,0	109	0,6%	0,0	0,0	100,0	99,8	1 319	0,6%
		Ensemble	0,0	0,0	100,0	100,0	74	0,3%	0,0	0,0	100,0	100,0	181	0,3%	0,2	0,0	99,8	99,8	2 158	0,3%
	Prof. agrégés	F	8,9	0,0	91,1	97,0	1 085	5,3%	9,7	0,0	90,3	97,0	2 356	5,5%	10,2	0,0	89,8	96,8	27 132	5,3%
		H	3,8	0,0	96,2	98,1	974	11,0%	4,1	0,0	95,9	98,3	2 002	11,6%	4,4	0,0	95,6	98,2	23 689	11,1%
		Ensemble	6,5	0,0	93,5	97,5	2 059	7,1%	7,1	0,0	92,9	97,6	4 357	7,3%	7,5	0,0	92,5	97,5	50 821	7,0%
	Prof. certifiés	F	12,9	0,0	87,1	95,8	5 614	27,6%	13,6	0,0	86,4	96,0	12 139	28,5%	12,3	0,0	87,7	96,1	135 926	26,7%
		H	5,8	0,0	94,2	97,4	3 279	37,0%	5,4	0,0	94,6	97,8	6 220	35,9%	4,8	0,0	95,2	98,0	75 162	35,1%
		Ensemble	10,3	0,0	89,7	96,4	8 893	30,5%	10,8	0,0	89,2	96,6	18 360	30,7%	9,7	0,0	90,3	96,8	211 088	29,2%
	PEPS	F	9,5	0,0	90,5	96,6	449	2,2%	9,7	0,0	90,3	96,8	957	2,2%	9,3	0,0	90,7	97,1	11 146	2,2%
		H	5,1	0,0	94,9	97,6	598	6,8%	4,5	0,0	95,5	98,1	1 169	6,7%	3,9	0,0	96,1	98,3	15 527	7,3%
		Ensemble	7,0	0,0	93,0	97,2	1 048	3,6%	6,9	0,0	93,1	97,5	2 126	3,5%	6,2	0,0	93,8	97,8	26 673	3,7%
	PLP	F	8,4	0,0	91,6	97,2	1 077	5,3%	9,1	0,0	90,9	97,0	2 328	5,5%	7,3	0,0	92,7	97,5	27 270	5,4%
		H	4,8	0,0	95,2	97,7	1 070	12,1%	3,8	0,0	96,2	98,4	2 259	13,0%	2,9	0,0	97,1	98,7	26 834	12,5%
		Ensemble	6,6	0,0	93,4	97,4	2 146	7,4%	6,5	0,0	93,5	97,7	4 587	7,7%	5,1	0,0	94,9	98,1	54 104	7,5%
	PECC et adjoints-chargés ens.	F	18,2	0,0	81,8	96,9	11	0,1%	11,5	0,0	88,5	97,9	25	0,1%	17,9	0,0	82,1	94,0	316	0,1%
		H	7,4	0,0	92,6	95,1	26	0,3%	4,5	0,0	95,5	97,0	43	0,2%	6,8	0,0	93,2	95,9	311	0,1%
		Ensemble	10,5	0,0	89,5	95,7	36	0,1%	7,1	0,0	92,9	97,4	68	0,1%	12,4	0,0	87,6	95,0	627	0,1%
	Enseignants non titulaires du 2D public	F	1,2	28,5	70,3	89,3	649	3,2%	0,9	31,1	68,0	88,0	1 337	3,1%	1,1	23,5	75,4	91,0	17 084	3,4%
		H	0,2	26,1	73,7	90,5	537	6,1%	0,1	28,7	71,3	89,3	1 109	6,4%	0,3	18,0	81,7	93,4	16 015	7,5%
		Ensemble	0,8	27,4	71,8	89,8	1 186	4,1%	0,5	30,0	69,4	88,6	2 446	4,1%	0,7	20,9	78,4	92,2	33 099	4,6%
	Ensemble 2nd degré	F	10,8	2,2	87,0	95,7	8 914	43,9%	11,4	2,4	86,3	95,7	19 214	45,1%	10,3	1,9	87,7	96,0	219 713	43,2%
		H	4,8	2,3	92,9	97,0	6 529	73,8%	4,3	2,7	93,0	97,2	12 911	74,5%	3,8	1,9	94,3	97,7	158 857	74,3%
		Ensemble	8,2	2,3	89,5	96,2	15 443	53,0%	8,6	2,5	89,0	96,3	32 125	53,6%	7,6	1,9	90,5	96,7	378 570	52,4%
Ensemble	F	13,0	1,0	86,0	95,6	20 313	100,0%	12,7	1,1	86,2	95,7	42 580	100,0%	10,7	0,9	88,4	96,3	508 507	100,0%	
	H	4,9	1,7	93,3	97,2	8 851	100,0%	4,5	2,0	93,5	97,4	17 319	100,0%	3,7	1,4	94,9	98,0	213 853	100,0%	
	Ensemble	10,6	1,2	88,2	96,0	29 164	100,0%	10,4	1,4	88,3	96,2	59 899	100,0%	8,6	1,0	90,3	96,8	722 360	100,0%	

(Suite)

		Académie				Région académique				France				
		F/H	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total
1er degré	Titulaires	F	14,8	95,5	11 303	55,6%	14,0	95,7	23 048	54,1%	11,1	96,5	285 158	56,1%
		H	5,5	97,8	2 318	26,2%	5,1	97,9	4 379	25,3%	3,3	98,7	54 160	25,3%
		Ensemble	13,3	95,9	13 620	46,7%	12,6	96,0	27 427	45,8%	9,8	96,9	339 317	47,0%
	Non titulaires	F	1,0	97,2	96	0,5%	0,3	97,8	318	0,7%	2,0	96,7	3 636	0,7%
		H	0,0	95,0	5	0,1%	0,0	97,5	29	0,2%	0,9	99,0	836	0,4%
		Ensemble	1,0	97,1	101	0,3%	0,3	97,8	347	0,6%	1,8	97,1	4 473	0,6%
	Ensemble 1er degré	F	14,7	95,5	11 399	56,1%	13,8	95,7	23 366	54,9%	10,9	96,5	288 794	56,8%
		H	5,5	97,8	2 322	26,2%	5,0	97,9	4 408	25,5%	3,3	98,7	54 996	25,7%
		Ensemble	13,2	95,9	13 721	47,0%	12,4	96,0	27 774	46,4%	9,7	96,9	343 790	47,6%
2nd degré	Titulaires	F	11,6	96,2	8 265	40,7%	12,2	96,3	17 877	42,0%	11,2	96,4	202 629	39,8%
		H	5,2	97,6	5 992	67,7%	4,7	98,0	11 802	68,1%	4,2	98,2	142 842	66,8%
		Ensemble	8,9	96,8	14 257	48,9%	9,3	97,0	29 679	49,5%	8,3	97,2	345 471	47,8%
	Non titulaires	F	1,2	89,3	649	3,2%	0,9	88,0	1 337	3,1%	1,1	91,0	17 084	3,4%
		H	0,2	90,5	537	6,1%	0,1	89,3	1 109	6,4%	0,3	93,4	16 015	7,5%
		Ensemble	0,8	89,8	1 186	4,1%	0,5	88,6	2 446	4,1%	0,7	92,2	33 099	4,6%
	Ensemble 2nd degré	F	10,8	95,7	8 914	43,9%	11,4	95,7	19 214	45,1%	10,3	96,0	219 713	43,2%
		H	4,8	97,0	6 529	73,8%	4,3	97,2	12 911	74,5%	3,8	97,7	158 857	74,3%
		Ensemble	8,2	96,2	15 443	53,0%	8,6	96,3	32 125	53,6%	7,6	96,7	378 570	52,4%
Titulaires	F	13,5	95,8	19 568	96,3%	13,2	95,9	40 925	96,1%	11,1	96,5	487 786	95,9%	
	H	5,3	97,6	8 310	93,9%	4,8	98,0	16 181	93,4%	4,0	98,3	197 002	92,1%	
	Ensemble	11,1	96,3	27 877	95,6%	10,9	96,5	57 106	95,3%	9,1	97,0	684 788	94,8%	
Non titulaires	F	1,2	90,2	745	3,7%	0,8	89,7	1 655	3,9%	1,3	91,9	20 720	4,1%	
	H	0,2	90,6	542	6,1%	0,1	89,5	1 138	6,6%	0,3	93,7	16 851	7,9%	
	Ensemble	0,8	90,4	1 287	4,4%	0,5	89,6	2 793	4,7%	0,8	92,7	37 572	5,2%	
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires	F	13,0	95,6	20 313	100,0%	12,7	95,7	42 580	100,0%	10,7	96,3	508 507	100,0%	
	H	4,9	97,2	8 851	100,0%	4,5	97,4	17 319	100,0%	3,7	98,0	213 853	100,0%	
	Ensemble	10,6	96,0	29 164	100,0%	10,4	96,2	59 899	100,0%	8,6	96,8	722 360	100,0%	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.13 Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2021 - 2022, effectifs et pourcentage de femmes

		Académie				Région académique			France		
		F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	238	1,8		550	2,0		7 168	2,4	
		H	256	2,0		525	1,9		6346	2,1	
		Ensemble	494	3,8	48,2	1075	3,9	51,2	13514	4,5	53,0
	Personnels d'inspection	F	58	0,4		140	0,5		1 728	0,6	
		H	71	0,6		139	0,5		1603	0,5	
		Ensemble	129	1,0	45,0	279	1,0	50,2	3331	1,1	51,9
	Encadrement supérieur	F	16	0,1		31	0,1		586	0,2	
		H	20	0,2		47	0,2		834	0,3	
		Ensemble	36	0,3	44,4	78	0,3	39,7	1420	0,5	41,3
Ensemble Personnels d'encadrement		F	312	2,4		721	2,6		9482	3,2	
		H	347	2,7		711	2,6		8783	3,0	
		Ensemble	659	5,1	47,3	1432	5,1	50,3	18265	6,1	51,9
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F	681	5,3		1 471	5,3		17 712	6,0	
		H	182	1,4		362	1,3		4550	1,5	
		Ensemble	863	6,7	78,9	1833	6,6	80,3	22262	7,5	79,6
	Personnels d'assistance éducative	F	7 133	55,3		15 331	55,0		146 330	49,2	
		H	1470	11,4		3111	11,2		33207	11,2	
		Ensemble	8603	66,7	82,9	18442	66,2	83,1	179537	60,3	81,5
Ensemble Vie scolaire		F	7814	60,6		16802	60,3		164042	55,1	
		H	1652	12,8		3473	12,5		37757	12,7	
		Ensemble	9466	73,4	82,5	20275	72,8	82,9	201799	67,8	81,3
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	1 609	12,5		3 518	12,6		44 413	14,9	
		H	288	2,2		656	2,4		8638	2,9	
		Ensemble	1897	14,7	84,8	4174	15,0	84,3	53051	17,8	83,7
	Filière santé et sociale	F	462	3,6		1 008	3,6		12 587	4,2	
		H	24	0,2		51	0,2		598	0,2	
		Ensemble	486	3,8	95,1	1059	3,8	95,2	13185	4,4	95,5
	Filière technique	F				7	0,0		169	0,1	
		H				1	0,0		228	0,1	
		Ensemble				8	0,0	87,5	397	0,1	42,6
Ensemble Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		F	2071	16,1		4533	16,3		57169	19,2	
		H	312	2,4		708	2,5		9464	3,2	
		Ensemble	2383	18,5	86,9	5241	18,8	86,5	66633	22,4	85,8
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	191	1,5		505	1,8		5 950	2,0	
		H	196	1,5		404	1,5		4997	1,7	
		Ensemble	387	3,0	49,4	909	3,3	55,6	10947	3,7	54,4
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		F	191	1,5		505	1,8		5950	2,0	
		H	196	1,5		404	1,5		4997	1,7	
		Ensemble	387	3,0	49,4	909	3,3	55,6	10947	3,7	54,4
Ensemble		F	10388	80,6		22561	81,0		236643	79,5	
		H	2507	19,4		5296	19,0		61001	20,5	
		Ensemble	12895	100,0	80,6	27857	100,0	81,0	297644	100,0	79,5

(Suite)

		Académie				Région académique			France		
		F/H	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %
Personnels d'encadrement	Titulaires	F	312	2,4		721	2,6		9 482	3,2	
		H	347	2,7		711	2,6		8 783	3,0	
		Ensemble	659	5,1	47,3	1432	5,1	50,3	18265	6,1	51,9
	Ensemble	F	312	2,4		721	2,6		9482	3,2	
		H	347	2,7		711	2,6		8783	3,0	
		Ensemble	659	5,1	47,3	1432	5,1	50,3	18265	6,1	51,9
Vie scolaire	Titulaires	F	581	4,5		1 256	4,5		15 066	5,1	
		H	153	1,2		300	1,1		3 790	1,3	
		Ensemble	734	5,7	79,2	1556	5,6	80,7	18856	6,3	79,9
	Non titulaires	F	7 233	56,1		15 546	55,8		148 976	50,1	
		H	1499	11,6		3173	11,4		33967	11,4	
		Ensemble	8732	67,7	82,8	18719	67,2	83,0	182943	61,5	81,4
	Ensemble	F	7814	60,6		16802	60,3		164042	55,1	
		H	1652	12,8		3473	12,5		37757	12,7	
		Ensemble	9466	73,4	82,5	20275	72,8	82,9	201799	67,8	81,3
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Titulaires	F	1 801	14,0		3 857	13,8		48 727	16,4	
		H	278	2,2		622	2,2		7931	2,7	
		Ensemble	2079	16,1	86,6	4479	16,1	86,1	56658	19,0	86,0
	Non titulaires	F	270	2,1		676	2,4		8 442	2,8	
		H	34	0,3		86	0,3		1533	0,5	
		Ensemble	304	2,4	88,8	762	2,7	88,7	9975	3,4	84,6
	Ensemble	F	2071	16,1		4533	16,3		57169	19,2	
		H	312	2,4		708	2,5		9464	3,2	
		Ensemble	2383	18,5	86,9	5241	18,8	86,5	66633	22,4	85,8
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Titulaires	F	166	1,3		422	1,5		5 190	1,7	
		H	175	1,4		358	1,3		4365	1,5	
		Ensemble	341	2,6	48,7	780	2,8	54,1	9555	3,2	54,3
	Non titulaires	F	25	0,2		83	0,3		760	0,3	
		H	21	0,2		46	0,2		632	0,2	
		Ensemble	46	0,4	54,3	129	0,5	64,3	1392	0,5	54,6
	Ensemble	F	191	1,5		505	1,8		5950	2,0	
		H	196	1,5		404	1,5		4997	1,7	
		Ensemble	387	3,0	49,4	909	3,3	55,6	10947	3,7	54,4
Ensemble	F	10388	80,6		22561	81,0		236643	79,5		
	H	2507	19,4		5296	19,0		61001	20,5		
	Ensemble	12895	100,0	80,6	27857	100,0	81,0	297644	100,0	79,5	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.14 S Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2021 - 2022, âge moyen et tranches d'âge

		F/H	Académie			Région académique			France		
			Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	0,0	68,9	52,7	0,4	67,1	52,2	0,5	62,6	51,5
		H	0,0	69,1	52,6	0,2	68,8	52,7	0,7	64,6	52,0
		Ensemble	0,0	69,0	52,7	0,3	67,9	52,4	0,6	63,5	51,8
	Personnels d'inspection	F	0,0	79,3	54,8	0,0	76,4	54,5	0,2	70,5	53,2
		H	0,0	73,2	54,2	0,0	69,1	53,6	0,1	69,9	53,3
		Ensemble	0,0	76,0	54,5	0,0	72,8	54,0	0,2	70,2	53,3
	Encadrement supérieur	F	0,0	87,5	54,7	0,0	80,6	54,2	0,7	69,6	53,3
		H	0,0	70,0	52,2	0,0	68,1	53,4	0,5	71,8	53,9
		Ensemble	0,0	77,8	53,3	0,0	73,1	53,7	0,6	70,9	53,6
Ensemble Personnels d'encadrement		F	0,0	71,8	53,2	0,3	69,5	52,8	0,5	64,4	52,0
		H	0,0	70,0	52,9	0,1	68,8	52,9	0,6	66,2	52,4
		Ensemble	0,0	70,9	53,1	0,2	69,1	52,8	0,5	65,3	52,2
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F	11,5	49,2	48,0	13,0	47,0	47,4	19,9	39,3	45,2
		H	11,5	58,8	48,8	10,5	56,4	48,8	16,4	47,4	47,1
		Ensemble	11,5	51,2	48,2	12,5	48,9	47,7	19,2	41,0	45,6
	Personnels d'assistance éducative	F	27,0	33,9	43,0	26,5	32,8	42,9	31,5	28,4	41,3
		H	60,1	17,4	35,1	59,8	18,3	35,1	69,0	11,4	32,3
		Ensemble	32,6	31,1	41,7	32,1	30,3	41,6	38,5	25,3	39,6
Ensemble Vie scolaire		F	25,6	35,2	43,5	25,3	34,0	43,3	30,3	29,6	41,7
		H	54,7	22,0	36,6	54,7	22,3	36,5	62,7	15,7	34,1
		Ensemble	30,7	32,9	42,3	30,3	32,0	42,2	36,3	27,0	40,3
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	8,3	53,3	48,8	8,6	54,2	48,9	11,2	49,9	48,0
		H	10,4	46,9	47,6	11,3	48,8	47,8	14,5	45,3	46,8
		Ensemble	8,6	52,3	48,6	9,0	53,3	48,7	11,8	49,1	47,8
	Filière santé et sociale	F	9,3	53,2	49,5	9,4	52,8	49,2	12,1	47,7	48,0
		H	4,2	66,7	52,9	3,9	58,8	51,5	11,7	49,0	48,4
		Ensemble	9,1	53,9	49,7	9,2	53,1	49,3	12,1	47,8	48,0
	Filière technique	F				0,0	85,7	55,3	12,4	56,2	48,6
		H				0,0	100,0	55,0	14,5	51,3	47,8
		Ensemble				0,0	87,5	55,3	13,6	53,4	48,1
Ensemble Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		F	8,5	53,3	49,0	8,8	53,9	49,0	11,4	49,4	48,0
		H	9,9	48,4	48,0	10,7	49,6	48,1	14,3	45,7	46,9
		Ensemble	8,7	52,6	48,8	9,0	53,3	48,9	11,8	48,9	47,8
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	13,6	55,5	48,2	13,9	50,3	47,4	12,7	52,5	48,1
		H	11,7	49,5	47,7	9,9	50,5	48,0	13,7	46,7	47,1
		Ensemble	12,7	52,5	47,9	12,1	50,4	47,7	13,2	49,9	47,6
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		F	13,6	55,5	48,2	13,9	50,3	47,4	12,7	52,5	48,1
		H	11,7	49,5	47,7	9,9	50,5	48,0	13,7	46,7	47,1
		Ensemble	12,7	52,5	47,9	12,1	50,4	47,7	13,2	49,9	47,6
Ensemble		F	21,2	40,3	44,9	20,9	39,5	44,9	24,1	36,4	43,8
		H	38,2	34,1	41,1	38,0	34,3	41,2	42,2	30,2	39,8
		Ensemble	24,5	39,1	44,2	24,2	38,5	44,1	27,8	35,1	43,0

(Suite)

		Académie				Région académique			France		
		F/H	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Personnels d'encadrement	Titulaires	F	0,0	71,8	53,2	0,3	69,5	52,8	0,5	64,4	52,0
		H	0,0	70,0	52,9	0,1	68,8	52,9	0,6	66,2	52,4
		Ensemble	0,0	70,9	53,1	0,2	69,1	52,8	0,5	65,3	52,2
	Ensemble	F	0,0	71,8	53,2	0,3	69,5	52,8	0,5	64,4	52,0
		H	0,0	70,0	52,9	0,1	68,8	52,9	0,6	66,2	52,4
		Ensemble	0,0	70,9	53,1	0,2	69,1	52,8	0,5	65,3	52,2
Vie scolaire	Titulaires	F	6,7	53,2	49,4	8,0	51,5	48,9	15,6	43,8	46,6
		H	6,5	66,0	50,7	5,7	64,7	50,8	11,6	54,3	48,8
		Ensemble	6,7	55,9	49,6	7,5	54,0	49,2	14,8	45,9	47,0
	Non titulaires	F	27,1	33,8	43,0	26,7	32,6	42,9	31,8	28,2	41,2
		H	59,6	17,5	35,1	59,3	18,3	35,2	68,4	11,4	32,4
		Ensemble	32,7	31,0	41,6	32,2	30,2	41,6	38,6	25,1	39,6
	Ensemble	F	25,6	35,2	43,5	25,3	34,0	43,3	30,3	29,6	41,7
		H	54,7	22,0	36,6	54,7	22,3	36,5	62,7	15,7	34,1
		Ensemble	30,7	32,9	42,3	30,3	32,0	42,2	36,3	27,0	40,3
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Titulaires	F	6,3	55,8	49,7	5,9	56,9	49,9	8,2	52,8	49,0
		H	5,0	50,4	49,1	5,3	53,2	49,6	8,8	49,7	48,4
		Ensemble	6,1	55,1	49,6	5,8	56,4	49,9	8,3	52,4	48,9
	Non titulaires	F	23,3	36,3	43,9	25,0	36,5	43,8	30,0	29,9	42,0
		H	50,0	32,4	38,9	50,0	23,3	37,4	43,1	25,1	39,3
		Ensemble	26,3	35,9	43,4	27,8	35,0	43,0	32,0	29,2	41,6
	Ensemble	F	8,5	53,3	49,0	8,8	53,9	49,0	11,4	49,4	48,0
		H	9,9	48,4	48,0	10,7	49,6	48,1	14,3	45,7	46,9
		Ensemble	8,7	52,6	48,8	9,0	53,3	48,9	11,8	48,9	47,8
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Titulaires	F	9,0	59,6	49,6	7,6	55,0	49,0	8,2	56,6	49,4
		H	9,1	52,6	48,7	6,4	54,5	49,2	8,8	50,2	48,5
		Ensemble	9,1	56,0	49,2	7,1	54,7	49,1	8,4	53,7	49,0
	Non titulaires	F	44,0	28,0	38,5	45,8	26,5	39,0	43,4	24,6	38,9
		H	33,3	23,8	39,2	37,0	19,6	38,8	48,3	22,6	37,6
		Ensemble	39,1	26,1	38,8	42,6	24,0	38,9	45,6	23,7	38,3
	Ensemble	F	13,6	55,5	48,2	13,9	50,3	47,4	12,7	52,5	48,1
		H	11,7	49,5	47,7	9,9	50,5	48,0	13,7	46,7	47,1
		Ensemble	12,7	52,5	47,9	12,1	50,4	47,7	13,2	49,9	47,6
Ensemble	F	21,2	40,3	44,9	20,9	39,5	44,9	24,1	36,4	43,8	
	H	38,2	34,1	41,1	38,0	34,3	41,2	42,2	30,2	39,8	
	Ensemble	24,5	39,1	44,2	24,2	38,5	44,1	27,8	35,1	43,0	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.15 Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2021 - 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP

		Académie					Région académique				France			
		FH	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	0,8	100,0	238	3,0%	0,7	100,0	550	3,2%	0,3	99,9	7 161	3,9%
		H	0,0	100,0	256	12,1%	0,0	100,0	525	11,8%	0,1	99,9	6 337	12,1%
		Ensemble	0,4	100,0	494	5,0%	0,4	100,0	1 075	5,0%	0,2	99,9	13 498	5,7%
	Personnels d'inspection	F	0,0	100,0	58	0,7%	0,0	100,0	140	0,8%	0,2	100,0	1 728	0,9%
		H	0,0	100,0	71	3,3%	0,0	100,0	139	3,1%	0,0	99,9	1 602	3,1%
		Ensemble	0,0	100,0	129	1,3%	0,0	100,0	279	1,3%	0,1	100,0	3 330	1,4%
	Encadrement supérieur	F	0,0	100,0	16	0,2%	0,0	100,0	31	0,2%	0,2	99,8	585	0,3%
		H	0,0	95,0	19	0,9%	0,0	97,9	46	1,0%	0,1	99,8	833	1,6%
		Ensemble	0,0	97,2	35	0,4%	0,0	98,7	77	0,4%	0,1	99,8	1 418	0,6%
Ensemble Personnels d'encadrement		F	0,6	100,0	312	4,0%	0,6	100,0	721	4,2%	0,2	99,9	9 474	5,1%
		H	0,0	99,7	346	16,3%	0,0	99,9	710	15,9%	0,1	99,9	8 772	16,7%
		Ensemble	0,3	99,8	658	6,6%	0,3	99,9	1 431	6,6%	0,2	99,9	18 246	7,7%
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F	8,5	95,3	649	8,3%	7,7	96,0	1 412	8,2%	6,7	96,8	17 143	9,3%
		H	2,7	97,6	178	8,4%	3,0	97,3	352	7,9%	2,3	98,2	4 469	8,5%
		Ensemble	7,3	95,8	827	8,3%	6,8	96,3	1 764	8,2%	5,8	97,1	21 613	9,1%
	Personnels d'assistance éducative	F	0,2	65,9	4 701	60,2%	0,1	66,7	10 220	59,6%	0,1	66,4	97 207	52,8%
		H	0,0	75,0	1 103	52,0%	0,1	74,3	2 312	51,8%	0,0	75,0	24 911	47,5%
		Ensemble	0,1	67,5	5 804	58,4%	0,1	68,0	12 532	58,0%	0,1	68,0	122 118	51,6%
Ensemble Vie scolaire		F	0,9	68,5	5 350	68,5%	0,8	69,2	11 632	67,8%	0,8	69,7	114 350	62,1%
		H	0,3	77,5	1 281	60,3%	0,4	76,7	2 665	59,7%	0,3	77,8	29 380	56,1%
		Ensemble	0,8	70,0	6 630	66,7%	0,7	70,5	14 296	66,2%	0,7	71,2	143 730	60,8%
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	13,3	95,8	1 542	19,7%	11,9	96,1	3 381	19,7%	11,9	96,5	42 870	23,3%
		H	3,8	98,2	283	13,3%	2,6	98,5	646	14,5%	3,0	98,6	8 520	16,3%
		Ensemble	11,9	96,2	1 825	18,4%	10,4	96,5	4 027	18,6%	10,5	96,9	51 390	21,7%
	Filière santé et sociale	F	26,2	92,2	426	5,5%	24,5	92,3	930	5,4%	26,2	92,0	11 575	6,3%
		H	8,3	95,8	23	1,1%	9,8	93,7	48	1,1%	8,0	95,2	569	1,1%
		Ensemble	25,3	92,3	449	4,5%	23,8	92,4	978	4,5%	25,3	92,1	12 143	5,1%
	Filière technique	F				0,0%	0,0	41,4	3	0,0%	1,8	88,8	150	0,1%
		H				0,0%	0,0	100,0	1	0,0%	1,8	98,3	224	0,4%
		Ensemble				0,0%	0,0	48,8	4	0,0%	1,8	94,2	374	0,2%
Ensemble Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		F	16,2	95,0	1 968	25,2%	14,7	95,2	4 314	25,2%	15,0	95,5	54 595	29,7%
		H	4,2	98,0	306	14,4%	3,1	98,2	695	15,6%	3,3	98,4	9 313	17,8%
		Ensemble	14,6	95,4	2 274	22,9%	13,1	95,6	5 009	23,2%	13,3	95,9	63 907	27,0%
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	16,2	94,4	180	2,3%	16,2	94,9	479	2,8%	17,1	94,9	5 649	3,1%
		H	6,1	97,4	191	9,0%	5,0	98,1	397	8,9%	4,1	98,6	4 926	9,4%
		Ensemble	11,1	95,9	371	3,7%	11,2	96,3	876	4,1%	11,2	96,6	10 575	4,5%
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		F	16,2	94,4	180	2,3%	16,2	94,9	479	2,8%	17,1	94,9	5 649	3,1%
		H	6,1	97,4	191	9,0%	5,0	98,1	397	8,9%	4,1	98,6	4 926	9,4%
		Ensemble	11,1	95,9	371	3,7%	11,2	96,3	876	4,1%	11,2	96,6	10 575	4,5%
Ensemble		F	4,2	75,2	7 810	100,0%	3,9	76,0	17 146	100,0%	4,6	77,8	184 068	100,0%
		H	1,2	84,7	2 123	100,0%	1,0	84,3	4 466	100,0%	1,0	85,9	52 391	100,0%
		Ensemble	3,6	77,0	9 933	100,0%	3,4	77,6	21 612	100,0%	3,9	79,4	236 458	100,0%

(Suite)

		F/H	Académie				Région académique				France			
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total
Personnels d'encadrement	Titulaires	F	0,6	100,0	312	4,0%	0,6	100,0	721	4,2%	0,2	99,9	9 474	5,1%
		H	0,0	99,7	346	16,3%	0,0	99,9	710	15,9%	0,1	99,9	8 772	16,7%
		Ensemble	0,3	99,8	658	6,6%	0,3	99,9	1 431	6,6%	0,2	99,9	18 246	7,7%
	Ensemble	F	0,6	100,0	312	4,0%	0,6	100,0	721	4,2%	0,2	99,9	9 474	5,1%
		H	0,0	99,7	346	16,3%	0,0	99,9	710	15,9%	0,1	99,9	8 772	16,7%
		Ensemble	0,3	99,8	658	6,6%	0,3	99,9	1 431	6,6%	0,2	99,9	18 246	7,7%
Vie scolaire	Titulaires	F	9,8	95,6	555	7,1%	9,0	96,7	1 214	7,1%	7,5	97,2	14 644	8,0%
		H	3,3	98,4	151	7,1%	3,7	98,1	294	6,6%	2,6	98,6	3 738	7,1%
		Ensemble	8,4	96,2	706	7,1%	8,0	97,0	1 509	7,0%	6,5	97,5	18 381	7,8%
	Non titulaires	F	0,2	66,3	4 794	61,4%	0,1	67,0	10 417	60,8%	0,1	66,9	99 706	54,2%
		H	0,0	75,4	1 130	53,2%	0,1	74,7	2 370	53,1%	0,0	75,5	25 643	48,9%
		Ensemble	0,1	67,8	5 924	59,6%	0,1	68,3	12 788	59,2%	0,1	68,5	125 349	53,0%
	Ensemble	F	0,9	68,5	5 350	68,5%	0,8	69,2	11 632	67,8%	0,8	69,7	114 350	62,1%
		H	0,3	77,5	1 281	60,3%	0,4	76,7	2 665	59,7%	0,3	77,8	29 380	56,1%
		Ensemble	0,8	70,0	6 630	66,7%	0,7	70,5	14 296	66,2%	0,7	71,2	143 730	60,8%
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Titulaires	F	18,5	96,2	1 732	22,2%	17,2	96,5	3 722	21,7%	17,4	96,2	46 855	25,5%
		H	4,7	99,1	275	13,0%	3,5	99,3	617	13,8%	3,8	99,0	7 848	15,0%
		Ensemble	16,6	96,6	2 007	20,2%	15,3	96,9	4 339	20,1%	15,5	96,5	54 701	23,1%
	Non titulaires	F	0,7	87,4	236	3,0%	0,4	87,7	593	3,5%	1,4	91,7	7 740	4,2%
		H	0,0	89,1	30	1,4%	0,0	90,2	78	1,7%	0,5	95,6	1 466	2,8%
		Ensemble	0,7	87,6	266	2,7%	0,4	87,9	670	3,1%	1,2	92,3	9 206	3,9%
	Ensemble	F	16,2	95,0	1 968	25,2%	14,7	95,2	4 314	25,2%	15,0	95,5	54 595	29,7%
		H	4,2	98,0	306	14,4%	3,1	98,2	695	15,6%	3,3	98,4	9 313	17,8%
		Ensemble	14,6	95,4	2 274	22,9%	13,1	95,6	5 009	23,2%	13,3	95,9	63 907	27,0%
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Titulaires	F	18,7	96,0	159	2,0%	19,4	95,9	405	2,4%	19,5	95,8	4 974	2,7%
		H	6,9	98,7	173	8,1%	5,0	99,0	354	7,9%	4,6	98,8	4 315	8,2%
		Ensemble	12,6	97,4	332	3,3%	12,8	97,3	759	3,5%	12,7	97,2	9 289	3,9%
	Non titulaires	F	0,0	84,0	21	0,3%	0,0	89,3	74	0,4%	1,1	88,8	675	0,4%
		H	0,0	86,7	18	0,9%	4,3	91,7	42	0,9%	0,5	96,7	611	1,2%
		Ensemble	0,0	85,2	39	0,4%	1,6	90,2	116	0,5%	0,8	92,4	1 286	0,5%
	Ensemble	F	16,2	94,4	180	2,3%	16,2	94,9	479	2,8%	17,1	94,9	5 649	3,1%
		H	6,1	97,4	191	9,0%	5,0	98,1	397	8,9%	4,1	98,6	4 926	9,4%
		Ensemble	11,1	95,9	371	3,7%	11,2	96,3	876	4,1%	11,2	96,6	10 575	4,5%
Ensemble	F	4,2	75,2	7 810	100,0%	3,9	76,0	17 146	100,0%	4,6	77,8	184 068	100,0%	
	H	1,2	84,7	2 123	100,0%	1,0	84,3	4 466	100,0%	1,0	85,9	52 391	100,0%	
	Ensemble	3,6	77,0	9 933	100,0%	3,4	77,6	21 612	100,0%	3,9	79,4	236 458	100,0%	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.14 Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2021 - 2022, effectifs et pourcentage de femmes

		Académie			Région académique			France			
		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	
Personnels de direction	Proiseurs LGT	F	17	2,6		38	2,7		535	2,9	
		H	38	5,8		93	6,5		1056	5,8	
		Ensemble	55	8,3	30,9	131	9,1	29,0	1591	8,7	33,6
	Proiseurs LP	F	10	1,5		24	1,7		270	1,5	
		H	7	1,1		18	1,3		373	2,0	
		Ensemble	17	2,6	58,8	42	2,9	57,1	643	3,5	42,0
	Proiseurs adjoints LGT & LP	F	50	7,6		124	8,7		1 455	8,0	
		H	39	5,9		82	5,7		985	5,4	
		Ensemble	89	13,5	56,2	206	14,4	60,2	2 440	13,4	59,6
	Principal collège	F	76	11,5		183	12,8		2 496	13,7	
		H	120	18,2		229	16,0		2 485	13,6	
		Ensemble	196	29,7	38,8	412	28,8	44,4	4 981	27,3	50,1
	Principal adjoint collège	F	83	12,6		176	12,3		2 332	12,8	
H		48	7,3		97	6,8		1 348	7,4		
Ensemble		131	19,9	63,4	273	19,1	64,5	3 680	20,1	63,4	
Autres pers. titulaires de direction	F	2	0,3		5	0,3		80	0,4		
	H	4	0,6		6	0,4		99	0,5		
	Ensemble	6	0,9	33,3	11	0,8	45,5	179	1,0	44,7	
Ensemble Personnels de direction	F	238	36,1		550	38,4		7 168	39,2		
	H	256	38,8		525	36,7		6 346	34,7		
	Ensemble	494	75,0	48,2	1 075	75,1	51,2	13 514	74,0	53,0	
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	21	3,2		51	3,6		585	3,2	
		H	29	4,4		54	3,8		648	3,5	
		Ensemble	50	7,6	42,0	105	7,3	48,6	1 233	6,8	47,4
	IEN	F	37	5,6		89	6,2		1 143	6,3	
		H	42	6,4		85	5,9		955	5,2	
		Ensemble	79	12,0	46,8	174	12,2	51,1	2 098	11,5	54,5
Ensemble Personnels d'inspection	F	58	8,8		140	9,8		1 728	9,5		
	H	71	10,8		139	9,7		1 603	8,8		
	Ensemble	129	19,6	45,0	279	19,5	50,2	3 331	18,2	51,9	
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers recteurs, Dir acad Paris, SGA	F	5	0,8		8	0,6		129	0,7	
		H	5	0,8		12	0,8		192	1,1	
		Ensemble	10	1,5	50,0	20	1,4	40,0	321	1,8	40,2
	IGEN-IGAENR								93	0,5	
									165	0,9	
									258	1,4	36,0
	DASEN/DASEN adjoint	F	7	1,1		15	1,0		147	0,8	
		H	9	1,4		22	1,5		199	1,1	
		Ensemble	16	2,4	43,8	37	2,6	40,5	346	1,9	42,5
	Directeurs, sous-directeurs, personnel encadrement A.C.								31	0,2	
								42	0,2		
								73	0,4	42,5	
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	4	0,6		8	0,6		186	1,0		
	H	6	0,9		13	0,9		236	1,3		
	Ensemble	10	1,5	40,0	21	1,5	38,1	422	2,3	44,1	
Ensemble Encadrement supérieur	F	16	2,4		31	2,2		586	3,2		
	H	20	3,0		47	3,3		834	4,6		
	Ensemble	36	5,5	44,4	78	5,4	39,7	1 420	7,8	41,3	
Ensemble des personnels d'encadrement	F	312	47,3		721	50,3		9 482	51,9		
	H	347	52,7		711	49,7		8 783	48,1		
	Ensemble	659	100,0	47,3	1 432	100,0	50,3	18 265	100,0	51,9	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.15 Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge

		Académie			Région académique			France			
		Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	
Personnels de direction	Proviseurs LGT	F	0,0	100,0	58,1	0,0	92,1	56,3	0,0	91,2	56,7
		H	0,0	89,5	54,9	0,0	83,9	55,1	0,0	86,5	55,7
		Ensemble	0,0	92,7	55,9	0,0	86,3	55,4	0,0	88,1	56,0
	Proviseurs LP	F	0,0	60,0	53,4	0,0	83,3	54,9	0,0	83,7	54,9
		H	0,0	71,4	51,6	0,0	72,2	53,9	0,0	85,5	55,3
		Ensemble	0,0	64,7	52,6	0,0	78,6	54,5	0,0	84,8	55,1
	Proviseurs adjoints LGT & LP	F	0,0	54,0	51,0	0,0	55,6	50,5	0,9	49,6	49,4
		H	0,0	43,6	48,8	0,0	48,8	49,2	1,4	48,2	49,2
		Ensemble	0,0	49,4	50,0	0,0	52,9	50,0	1,1	49,1	49,3
	Principal collègue	F	0,0	82,9	54,8	0,0	82,0	54,7	0,0	77,8	53,9
		H	0,0	80,0	54,4	0,0	79,0	54,1	0,0	71,5	53,1
		Ensemble	0,0	81,1	54,5	0,0	80,3	54,4	0,0	74,6	53,5
	Principal adjoint collègue	F	0,0	60,2	50,7	1,1	51,7	49,7	1,1	45,2	48,7
		H	0,0	43,8	49,3	1,0	44,3	49,3	2,1	40,5	48,2
		Ensemble	0,0	54,2	50,1	1,1	49,1	49,5	1,4	43,5	48,5
	Autres pers. titulaires de direction	F	0,0	50,0	53,5	0,0	80,0	55,0	0,0	66,3	53,1
		H	0,0	100,0	56,0	0,0	100,0	55,7	0,0	68,7	52,9
		Ensemble	0,0	83,3	55,2	0,0	90,9	55,4	0,0	67,6	53,0
Ensemble Personnels de direction	F	0,0	68,9	52,7	0,4	67,1	52,2	0,5	62,6	51,5	
	H	0,0	69,1	52,6	0,2	68,8	52,7	0,7	64,6	52,0	
	Ensemble	0,0	69,0	52,7	0,3	67,9	52,4	0,6	63,5	51,8	
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	0,0	85,7	54,6	0,0	76,5	54,5	0,5	69,6	52,8
		H	0,0	62,1	53,2	0,0	61,1	52,1	0,2	67,6	53,0
		Ensemble	0,0	72,0	53,8	0,0	68,6	53,3	0,3	68,5	52,9
	IEN	F	0,0	75,7	54,9	0,0	76,4	54,5	0,0	71,0	53,4
		H	0,0	81,0	54,9	0,0	74,1	54,5	0,1	71,5	53,5
		Ensemble	0,0	78,5	54,9	0,0	75,3	54,5	0,0	71,3	53,4
Ensemble Personnels d'inspection	F	0,0	79,3	54,8	0,0	76,4	54,5	0,2	70,5	53,2	
	H	0,0	73,2	54,2	0,0	69,1	53,6	0,1	69,9	53,3	
	Ensemble	0,0	76,0	54,5	0,0	72,8	54,0	0,2	70,2	53,3	
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers recteurs, Dir acad Paris , SGA	F	0,0	80,0	54,6	0,0	62,5	53,0	0,0	66,7	52,4
		H	0,0	40,0	46,0	0,0	41,7	50,2	0,0	68,8	53,0
		Ensemble	0,0	60,0	50,3	0,0	50,0	51,3	0,0	67,9	52,8
	IGEN-IGAENR								0,0	92,5	57,7
									0,0	87,9	57,7
									0,0	89,5	57,7
	DASEN/DASEN adjoint	F	0,0	85,7	53,6	0,0	86,7	53,9	0,0	75,5	54,4
		H	0,0	66,7	52,8	0,0	68,2	53,1	0,0	73,4	53,8
		Ensemble	0,0	75,0	53,1	0,0	75,7	53,4	0,0	74,3	54,0
	Directeurs, sous-directeurs, personnel encadrement A.C.								6,5	74,2	53,0
									2,4	73,8	51,9
									4,1	74,0	52,4
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	0,0	100,0	56,8	0,0	87,5	55,8	1,1	54,8	50,8	
	H	0,0	100,0	56,3	0,0	92,3	56,9	1,3	61,4	52,3	
	Ensemble	0,0	100,0	56,5	0,0	90,5	56,5	1,2	58,5	51,6	
Ensemble Encadrement supérieur	F	0,0	87,5	54,7	0,0	80,6	54,2	0,7	69,6	53,3	
	H	0,0	70,0	52,2	0,0	68,1	53,4	0,5	71,8	53,9	
	Ensemble	0,0	77,8	53,3	0,0	73,1	53,7	0,6	70,9	53,6	
Ensemble des personnels d'encadrement	F	0,0	71,8	53,2	0,3	69,5	52,8	0,5	64,4	52,0	
	H	0,0	70,0	52,9	0,1	68,8	52,9	0,6	66,2	52,4	
	Ensemble	0,0	70,9	53,1	0,2	69,1	52,8	0,5	65,3	52,2	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP

Tableau XI.2.16 Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2021 - 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP

			Académie				Région académique				France			
			Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	en % ETP total
Personnels de direction	Proviseurs LGT	F	0,0	100,0	17	5,4%	0,0	100,0	38	5,3%	0,2	100,0	535	5,6%
		H	0,0	100,0	38	11,0%	0,0	100,0	93	13,1%	0,0	100,0	1 056	12,0%
		Ensemble	0,0	100,0	55	8,4%	0,0	100,0	131	9,2%	0,1	100,0	1 591	8,7%
	Proviseurs LP	F	0,0	100,0	10	3,2%	0,0	100,0	24	3,3%	0,0	100,0	270	2,8%
		H	0,0	100,0	7	2,0%	0,0	100,0	18	2,5%	0,0	100,0	373	4,3%
		Ensemble	0,0	100,0	17	2,6%	0,0	100,0	42	2,9%	0,0	100,0	643	3,5%
	Proviseurs adjoints LGT & LP	F	2,0	100,0	50	16,0%	1,6	100,0	124	17,2%	0,3	99,8	1 452	15,3%
		H	0,0	100,0	39	11,3%	0,0	100,0	82	11,5%	0,3	99,7	982	11,2%
		Ensemble	1,1	100,0	89	13,5%	1,0	100,0	206	14,4%	0,3	99,8	2 434	13,3%
	Principal collègue	F	0,0	100,0	76	24,4%	0,0	100,0	183	25,4%	0,2	100,0	2 495	26,3%
		H	0,0	100,0	120	34,7%	0,0	100,0	229	32,3%	0,0	99,8	2 481	28,3%
		Ensemble	0,0	100,0	196	29,8%	0,0	100,0	412	28,8%	0,1	99,9	4 976	27,3%
	Principal adjoint collègue	F	0,0	100,0	83	26,6%	0,6	100,0	176	24,4%	0,3	99,9	2 329	24,6%
		H	0,0	100,0	48	13,9%	0,0	100,0	97	13,7%	0,1	99,9	1 346	15,3%
		Ensemble	0,0	100,0	131	19,9%	0,4	100,0	273	19,1%	0,3	99,9	3 675	20,1%
	Autres pers. titulaires de direction	F	50,0	100,0	2	0,6%	20,0	100,0	5	0,7%	1,3	100,0	80	0,8%
		H	0,0	100,0	4	1,2%	0,0	100,0	6	0,8%	1,0	100,0	99	1,1%
		Ensemble	16,7	100,0	6	0,9%	9,1	100,0	11	0,8%	1,1	100,0	179	1,0%
Ensemble Personnels de direction	F	0,8	100,0	238	76,3%	0,7	100,0	550	76,3%	0,3	99,9	7 161	75,6%	
	H	0,0	100,0	256	74,0%	0,0	100,0	525	73,9%	0,1	99,9	6 337	72,2%	
	Ensemble	0,4	100,0	494	75,1%	0,4	100,0	1 075	75,1%	0,2	99,9	13 498	74,0%	
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	0,0	100,0	21	6,7%	0,0	100,0	51	7,1%	0,2	100,0	585	6,2%
		H	0,0	100,0	29	8,4%	0,0	100,0	54	7,6%	0,0	100,0	648	7,4%
		Ensemble	0,0	100,0	50	7,6%	0,0	100,0	105	7,3%	0,1	100,0	1 233	6,8%
	IEN	F	0,0	100,0	37	11,9%	0,0	100,0	89	12,3%	0,3	100,0	1 143	12,1%
		H	0,0	100,0	42	12,1%	0,0	100,0	85	12,0%	0,0	99,9	954	10,9%
		Ensemble	0,0	100,0	79	12,0%	0,0	100,0	174	12,2%	0,1	100,0	2 097	11,5%
Ensemble Personnels d'inspection	F	0,0	100,0	58	18,6%	0,0	100,0	140	19,4%	0,2	100,0	1 728	18,2%	
	H	0,0	100,0	71	20,5%	0,0	100,0	139	19,6%	0,0	99,9	1 602	18,3%	
	Ensemble	0,0	100,0	129	19,6%	0,0	100,0	279	19,5%	0,1	100,0	3 330	18,3%	
Encadrement supérieur	Recteurs, vice-recteurs, conseillers recteurs, Dir acad Paris, SGA	F	0,0	100,0	5	1,6%	0,0	100,0	8	1,1%	0,0	100,0	129	1,4%
		H	0,0	80,0	4	1,2%	0,0	91,7	11	1,5%	0,0	99,5	191	2,2%
		Ensemble	0,0	90,0	9	1,4%	0,0	95,0	19	1,3%	0,0	99,7	320	1,8%
	IGEN-IGAENR					0,0%				0,0%	0,0	98,9	92	1,0%
						0,0%				0,0%	0,0	100,0	165	1,9%
						0,0%				0,0%	0,0	99,6	257	1,4%
	DASEN/DASEN adjoint	F	0,0	100,0	7	2,2%	0,0	100,0	15	2,1%	0,0	100,0	147	1,6%
		H	0,0	100,0	9	2,6%	0,0	100,0	22	3,1%	0,0	100,0	199	2,3%
		Ensemble	0,0	100,0	16	2,4%	0,0	100,0	37	2,6%	0,0	100,0	346	1,9%
	Directeurs, sous-directeurs, personnel encadrement A.C.					0,0%				0,0%	0,0	100,0	31	0,3%
						0,0%				0,0%	0,0	100,0	42	0,5%
						0,0%				0,0%	0,0	100,0	73	0,4%
	Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	0,0	100,0	4	1,3%	0,0	100,0	8	1,1%	0,5	99,9	186	2,0%
		H	0,0	100,0	6	1,7%	0,0	100,0	13	1,8%	0,4	99,9	236	2,7%
Ensemble		0,0	100,0	10	1,5%	0,0	100,0	21	1,5%	0,5	99,9	422	2,3%	
Ensemble Encadrement supérieur	F	0,0	100,0	16	5,1%	0,0	100,0	31	4,3%	0,2	99,8	585	6,2%	
	H	0,0	95,0	19	5,5%	0,0	97,9	46	6,5%	0,1	99,8	833	9,5%	
	Ensemble	0,0	97,2	35	5,3%	0,0	98,7	77	5,4%	0,1	99,8	1 418	7,8%	
Ensemble des personnels d'encadrement	F	0,6	100,0	312	100,0%	0,6	100,0	721	100,0%	0,2	99,9	9 474	100,0%	
	H	0,0	99,7	346	100,0%	0,0	99,9	710	100,0%	0,1	99,9	8 772	100,0%	
	Ensemble	0,3	99,8	658	100,0%	0,3	99,9	1 431	100,0%	0,2	99,9	18 246	100,0%	

Source : PIAD, données au 31/11/2021 - Traitement : SAIP



# Liste des tableaux et graphiques

Tableau I.1.1 Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution.....	11
Tableau I.1.2 Répartition des personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2001, par département.....	12
Tableau I.2.1 Personnels en activité avec une affectation dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière et par corps.....	13
Tableaux I.2.2 Caractéristiques des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support .....	14
Tableaux I.2.3 Caractéristiques des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support.....	15
Tableaux I.2.4 Caractéristiques des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support .....	16
Tableaux I.2.5 Caractéristiques des personnels du 2 <sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support .....	17
Tableaux I.3.1 Caractéristiques et répartition des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par degré et par discipline.....	19
Tableaux I.3.2 Caractéristiques et répartition des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par degré et par discipline.....	20
Tableaux I.3.3 Répartition des personnels du 2 <sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par type d'établissement.....	23
Tableaux I.3.4 Répartition des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par type d'établissement .....	24
Tableaux I.3.5 Caractéristiques et répartition des AED dans l'académie de Montpellier en 2021.....	25
Tableaux I.3.6 Caractéristiques et répartition des AESH dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	25
Tableaux I.4.1 Position d'activité des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support .....	26
Tableaux I.4.2 Position d'activité des personnels de d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support .....	26
Tableaux I.4.3 Position d'activité des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support.....	26
Tableaux I.4.4 Position d'activité des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support.....	27
Tableaux I.4.5 Position d'activité des personnels du 2 <sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et support .....	27
Tableau II.1.1 : Délégation des emplois par BOP dans l'académie de Montpellier, en 2021 et évolution sur 3 ans .....	31
Tableau II.1.2 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	31
Tableau II.1.3 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré » dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	32
Tableau II.1.4 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	32
Tableau II.1.5 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	33
Tableau II.1.6 : Répartition de la délégation d'emplois du BOP 139 « Enseignement scolaire privé du 1er et du 2nd degrés » sous contrat dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	33
Tableau II.2.1 : Ventilation des effectifs recensés dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par BOP et par département (hors Andorre) .....	34
Tableau II.2.2 : Ventilation des effectifs du BOP 140 « Enseignement public du 1er degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département.....	34
Tableau II.2.3 : Ventilation des effectifs du BOP 141 « Enseignement public du 2nd degré » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département.....	35
Tableau II.2.4 : Ventilation des effectifs du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département .....	35
Tableau II.2.5 : Ventilation des effectifs du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale » dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département .....	36
Tableau II.2.6 : Ventilation des effectifs du BOP 139 « Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés » sous contrat avec l'Etat dans l'académie de Montpellier en janvier 2022, par département .....	36
Tableau II.3.1 : Indice et rémunération moyens des enseignants du 1er degré dans les départements de l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre .....	37
Graphe II.3.1 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 1er degré de l'académie de Montpellier en 2021, par corps .....	37
Tableau II.3.2 : Indice et rémunération moyens des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre.....	38

Graphe II.3.2 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 2nd degré de l'académie de Montpellier en 2021, par corps .....	38
Tableau II.3.3 : Indice et rémunération moyens des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre ...	39
Graphe II.3.3 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels DIEO de l'académie de Montpellier en 2021, par corps .....	39
Tableau II.3.4 : Indice et rémunération moyens des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre....	40
Graphe II.3.4 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels ATSS de l'académie de Montpellier en 2021, par corps .....	40
Tableau II.3.5 : Indice et rémunération moyens dans l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2021, par corps et par genre .....	41
Graphe II.3.5 : Différence de rémunérations brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels de l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2021, par corps .....	41
Tableaux III.1.1 : Départs définitifs effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel .....	45
Tableau III.1.2 : Motifs des départs définitifs des personnels DIEO effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier.....	46
Tableau III.1.3 : Motifs des départs définitifs des personnels du 1 <sup>er</sup> degré effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier .....	46
Tableau III.1.4 : Motifs des départs définitifs des personnels du 2nd degré effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier .....	47
Tableau III.1.5 : Motifs des départs définitifs des personnels ATSS effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier.....	48
Tableaux III.2.1 : Sorties provisoires effectuées entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel.....	48
Tableaux III.2.2 : Motifs des sorties provisoires effectués entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel .....	49
Tableaux III.3.1 : Réintégrations effectuées entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel .....	49
Tableaux III.3.2 : Motifs des réintégrations effectuées entre le 01/10/2020 et le 01/10/2021 dans l'académie de Montpellier, par type de personnel.....	50
Tableau IV.1.1 : Postes profilés offerts aux opérations de mobilité intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2021 en 2021..	53
Tableau IV.1.2 : Candidatures au mouvement 2021 des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF dans l'académie de Montpellier .....	54
Tableau IV.1.3 : Candidatures au mouvement 2021 des personnels de direction participants dans l'académie de Montpellier.....	54
Tableau IV.1.4 : Participation au mouvement intra-académique 2021 des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier.....	55
Tableau IV.1.5 : Mutations des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	55
Tableau IV.1.6 : Mutations des personnels de direction dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	56
Tableau IV.1.7 : Taux de mutation selon le caractère obligatoire ou non de la participation au mouvement intra-académique des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021.....	57
Tableau IV.1.8 : Taux de mutation des personnels du 2nd degré et place du vœu n°1 dans l'académie de Montpellier en 2021.....	57
Tableau IV.1.9 : Recours par les personnels du 2nd degré relativement au mouvement intra-académique dans l'académie de Montpellier en 2021.....	58
Tableau IV.2.1 Modes d'accès aux grades des personnels dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	59
Tableau IV.2.2 Accès aux différents grades dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière.....	59
Tableau IV.2.3 : Accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	60
Tableau IV.2.4 : Accès par concours externes et internes dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière .....	60
Tableau IV.2.5 : Concours des personnels de l'académie de Montpellier en 2020 .....	61
Tableau IV.2.6 : Concours des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2020.....	61
Tableau IV.2.7 : Concours des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2020 .....	62
Tableau IV.2.8 : Précisions sur les concours et examens professionnels de secrétaires administratives dans l'académie de Montpellier en 2020.....	62
Tableau IV.2.9 : Concours des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2020.....	63

Tableau IV.2.10 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020.....	64
Tableau IV.2.11 : Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020, total général et totaux par filière.....	64
Tableau IV.2.12 : Recrutements dans l'académie de Montpellier en 2021.....	65
Tableau IV.2.13 : Recrutements dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière.....	65
Tableau IV.2.14 : Avancements dans l'académie de Montpellier en 2021.....	66
Tableau IV.2.15 : Avancements au choix des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021.....	66
Tableau IV.2.16 : Avancements des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	66
Tableau IV.2.17 : Tableau d'avancement des personnels de direction et d'inspection 2021 dans l'académie de Montpellier et évolution sur 4 ans.....	66
Tableau IV.2.18 : Avancements des personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	67
Tableau IV.2.19 : Avancements des personnels dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	67
Tableau IV.2.20 : Avancements avec examen professionnel dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	67
Tableau IV.2.21 : Tableau d'avancement des personnels ATSS en 2020-2021 dans l'académie de Montpellier .....	68
Tableau IV.2.22 : Avancements des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	68
Tableau IV.2.23 : Avancements des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	69
Tableau IV.2.24 : Avancements des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	69
Tableau IV.2.25 : Avancements d'échelon accélérés des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	70
Tableau IV.2.26 : Avancements des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	71
Tableau IV.2.27 : Avancements en classe exceptionnelle des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021.....	74
Tableau IV.2.28 : Accès à l'échelon spécial des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021.....	77
Tableau IV.2.29 : Reclassements dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière .....	77
Tableau IV.2.30 : Listes d'aptitude dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière et par corps.....	78
Tableau IV.2.31 : Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection entre 2018 et 2021 dans l'académie de Montpellier .....	78
Tableau IV.2.32 : Liste d'aptitude des personnels ATSS entre 2018 et 2021 dans l'académie de Montpellier .....	78
Tableau IV.2.33 : Liste d'aptitude des personnels du 1 <sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2021.....	79
Tableau IV.2.34 : Liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés dans l'académie de Montpellier en 2021.....	80
Tableau IV.2.35 : Recours portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière dans l'académie de Montpellier en 2021.....	81
Tableau IV.2.36 : Intégrations dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	82
Tableaux IV.2.37 : Examens professionnels dans l'académie de Montpellier en 2021, par filière .....	82
Tableau IV.2.38 : Détachement dans l'académie de Montpellier au 30/11/2021, par filière .....	83
Tableau IV.2.39 : Autres voies d'accès parmi les personnels de l'académie de Montpellier en 2021 .....	83
Tableaux IV.2.40 Accès aux différents corps de personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	84
Tableaux IV.2.41 Accès aux différents corps de personnels d'éducation et d'orientation dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	84
Tableaux IV.2.42 Accès aux différents corps des personnels ATSS en 2020-2021 dans l'académie de Montpellier.....	84
Tableaux IV.2.43 Accès aux différents corps du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	85
Tableaux IV.2.44 Accès aux différents corps du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	85
Tableau V.1.1 : Thématiques de formation continue des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier .....	90
Tableau V.1.2 : Répartition des personnels formés selon les filières d'appartenance dans l'académie de Montpellier .....	90
Graphe V.1.1 : Continuum de formation des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	91
Graphe V.1.2 : Formation de proximité des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2020-2021 .....	91
Tableau V.1.3 : Part de la formation des viviers de formateurs et des formations certifiantes et diplômantes dans l'académie de Montpellier .....	92
Tableau V.1.4 : Formation en présentiel, à distance ou hybride des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier .....	92
Tableau V.1.5 : Formation collective, individuelle ou désignée des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier, .....	92
Tableau V.2.1 : Données globales sur la formation continue (BOP 140, 141, 214, 230) dans l'académie de Montpellier .....	93

Tableau V.2.2 : Répartition des journées stagiaires des enseignants du 2nd degré par objectif de formation dans l'académie de Montpellier en 2020-2021 .....	94
Tableau V.2.3 : Formation continue des personnels enseignants du 2nd degré par objectif de formation dans l'académie de Montpellier en 2020-2021 .....	95
Tableaux V.3.1 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans l'Aude en 2020-2021 (BOP 240).....	96
Tableaux V.3.2 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans le Gard en 2020-2021 (BOP 240) ...	96
Tableaux V.3.3 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans l'Hérault en 2020-2021 (BOP 240) .	97
Tableaux V.3.4 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation en Lozère en 2020-2021 (BOP 240) .....	97
Tableaux V.3.5 : Demandes et suivi des formations dans le 1er degré par objectif de formation dans les Pyrénées orientales en 2020-2021 (BOP 240) .....	98
Tableau V.4.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords durant les trois dernières années scolaires.....	98
Graphe V.4.1 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords durant les trois dernières années scolaires.....	99
Tableau V.4.2 : Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes selon le département d'affectation durant ces trois dernières années scolaires .....	99
Tableau VI.1.1 : Modalités de service dans l'académie de Montpellier en 2021.....	103
Tableau VI.1.2 : Modalités de service dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution.....	103
Tableau VI.1.3 : Modalités de service des personnels DIEO dans l'académie de Montpellier en 2021. ....	104
Tableau VI.1.4 : Modalités de service des personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2021.....	104
Tableau VI.1.5 : Modalités de service des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2021. ....	104
Tableau VI.1.6 : Modalités de service des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021. ....	104
Tableau VI.1.7 : Modalités de service des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier en 2021. ....	105
Tableau VI.1.8 : Répartition des temps partiel entre femmes et hommes dans l'académie de Montpellier selon les filières, en 2021 et évolution sur 4 ans.....	105
Graphes VI.1.1 : Répartition des temps partiel selon les tranches d'âge dans l'académie de Montpellier selon les filières, en 2021 .....	106
Tableau VI.1.9 : Quotité de travail et âge dans l'académie de Montpellier selon les filières, en 2021 .....	106
Tableau VI.2.1 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier au 30/04/2022.....	107
Tableau VI.2.2 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par catégorie et filière.....	107
Tableau VI.2.3 : Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par structure.....	108
Graphe VI.2.1 : Répartition des protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs des DSDEN de l'académie de Montpellier en 2021 – 2022, par département. ....	108
Tableau VI.3.1 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021 et les trois années scolaires précédentes....	109
Tableaux VI.3.2 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021 et les trois années scolaires précédentes, par filière.....	110
Graphes VI.3.1 : Taux d'absence par filière dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021. ....	111
Tableau VI.3.3 : Typologie des motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021. ....	112
Tableau VI.3.4 : Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021. ....	113
Tableaux VI.3.5 : Motifs à l'origine des congés pris par les personnels du 1 <sup>er</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021.....	114
Tableaux VI.3.6 : Motifs à l'origine des congés pris par les personnels du 2 <sup>nd</sup> degré dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021 .....	115
Tableaux VI.3.7 : Motifs à l'origine des congés pris par les personnels ATSS dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021 .....	116
Tableaux VI.3.8 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021, par filière et par fonction d'affectation .....	117
Tableaux VI.3.9 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021, par filière et par corps .....	118
Tableaux VI.3.10 : Congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier en 2020 – 2021, par filière et par type d'établissements..	119
Graphe VII.1.1 Organisation du réseau des conseillers et assistants de prévention de l'académie de Montpellier .....	123
Tableau VII.1.1 Assistants de prévention en établissement public de l'enseignement dans l'académie de Montpellier .....	124
Tableau VII.1.2 Composition des CHSCT académique et départementaux en 2021 .....	125
Tableau VI.1.3 Activité des CHSCT académique et départementaux en 2021 .....	126
Tableau VII.2.1 : Contentieux dans l'académie de Montpellier en 2021.....	128

Graphe VII.2.1 : Filières d'appartenance des agents ayant formé un recours dans l'académie de Montpellier en 2021.....	128
Tableau VII.2.2 : Jugements dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	128
Tableau VII.2.3 : Procédures disciplinaires dans l'académie de Montpellier en 2021.....	128
Tableau VII.2.4 : Demandes de protection juridique dans l'académie de Montpellier en 2021.....	129
Tableau VIII.1.1 : Activité du service de prévention de l'académie de Montpellier en 2021.....	134
Tableau VIII.2.1 Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2021, par département et par type d'établissement...	136
Tableau VIII.2.2 Signalements inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2021 par type de risques .....	136
Tableau VIII.3.1 : Poids des absences pour congé accident du travail et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021. ....	137
Tableau VIII.3.2 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021. ....	137
Tableau VIII.3.3 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021, selon la fonction d'affectation. ....	137
Tableau VIII.3.4 : Absences pour congé accidents du travail, de service et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2020 et e 31/08/2021, selon le type d'établissement. ....	138
Graphe VIII.4.1 : Accidents du travail reconnus dans l'académie de Montpellier en 2021, avec ou sans ITT.....	138
Tableau VIII.4.1 : Accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2021, par type.....	139
Tableau VIII.4.2 : Lieu de survenue des accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2021.....	139
Tableau VIII.4.3 : Nature des lésions provoquées par les accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2021. ....	140
Tableau VIII.4.5 : Nature de l'accident du travail à l'origine des lésions constatées dans l'académie de Montpellier en 2021. ....	141
Tableau VIII.5.1 : Les allègements de service dans l'académie de Montpellier, en 2020-2021 .....	142
Graphe VIII.5.1 : Nombre d'heures d'allègement de service accordées dans l'académie de Montpellier en 2020-2021. ....	142
Graphe VIII.5.2 : Corps d'appartenance des agents ayant bénéficié d'un allègement de service dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	143
Tableau VIII.5.2 : Demandes de poste adapté par les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré et les psychologues EN dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	144
Tableau VIII.5.3 : Lieux/Fonction d'affectation sur poste adapté des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré et des psychologues EN dans l'académie de Montpellier en 2021 .....	144
Graphe VIII.5.3 : Caractéristiques des agents ayant bénéficié d'un reclassement professionnel dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	145
Tableau IX.1.1 : Les bénéficiaires et entretiens réalisés par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021 et évolution annuelle.....	150
Graphe IX.1.1 : L'origine de la demande d'intervention du service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	150
Graphe IX.1.2 : Les caractéristiques des agents reçus par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	150
Graphe IX.1.3 : La typologie des publics reçus par le service social en faveur des personnels de l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	151
Graphe IX.1.4 : Les domaines d'intervention concernés par les demandes auprès du service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021. ....	152
Graphe IX.1.5 : Les difficultés rencontrées dans le domaine professionnel par les agents accompagnés par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	153
Graphe IX.1.6 : Les domaines d'intervention des demandes auprès du service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021, par département.....	154
Graphe IX.1.7 : Les difficultés rencontrées dans le domaine professionnel par les agents accompagnés par le service social en faveur des personnels dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	154
Tableau IX.2.1 : Les prestations sociales dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution annuelle.....	155
Tableau IX.2.2 : Les domaines de l'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2021.....	156
Tableau IX.2.3 : L'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution annuelle, par type de prestations.....	157
Tableau IX.2.4 : Les prestations sociales dans l'académie de Montpellier en 2021, répartition par BOP.....	157
Tableau IX.2.5 : Les dépenses sociales moyennes par agent et par prestation dans l'académie de Montpellier en 2021, par BOP. ....	158
Tableau IX.2.6 : L'action sociale dans l'académie de Montpellier en 2021 et évolution annuelle, vue d'ensemble .....	158

Tableau X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021, saisines et entretiens.....	162
Graphe X.1.1 : Activité des CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021. ....	162
Tableau X.1.2 : Département d'affectation des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021. ....	163
Tableau X.1.3 : Caractéristiques des agents accompagnés par les CRHP dans l'académie de Montpellier en 2020-2021.....	163
Graphe X.2.1 : Caractéristiques des agents versés au vivier de la MAE dans l'académie de Montpellier en 2020-2021. ....	165
Graphe X.2.2 : Caractéristiques des néo-enseignants bénéficiant d'un tutorat dans l'académie de Montpellier en 2020-2021. ....	165
Tableau X.3.1 : Activité de la psychologue du travail dans l'académie de Montpellier en 2020-2021, saisines et entretiens. ....	166
Graphe X.4.1 : Evolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'académie de Montpellier et au national de 2018 à 2021....	167
Graphe X.4.2 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier, en 2021.....	167
Tableau X.4.1 : Actions menées en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2021, par type.....	168
Graphe X.4.3 : Répartition des dépenses en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2021, par type d'actions. ....	168
Tableau X.4.2 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier, en 2021. ....	168
Graphe X.4.4 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie de Montpellier, en 2021.....	169
Tableau XI.2.1 Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes.....	176
Tableau XI.2.2 Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge .....	177
Tableau XI.2.3 Situation comparée des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP .....	178
Tableau XI.2.4 Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes.....	179
Tableau XI.2.5 Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge .....	180
Tableau XI.2.6 Situation comparée des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP.....	181
Tableau XI.2.7 Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes .....	182
Tableau XI.2.8 Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge.....	183
Tableau XI.2.9 Situation comparée de la nature des contrats des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement, par catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP.....	184
Tableau XI.2.10 Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, effectifs et pourcentage de femmes.....	185
Tableau XI.2.11 Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge .....	187
Tableau XI.2.12 Situation comparée des enseignants du public par degré d'enseignement, catégorie hiérarchique et statut en 2021 – 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP.....	189
Tableau XI.2.13 Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2021 - 2022, effectifs et pourcentage de femmes.....	191
Tableau XI.2.14 S Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2021 - 2022, âge moyen et tranches d'âge .....	193
Tableau XI.2.15 Situation comparée des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2021 - 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP.....	195
Tableau XI.2.14 Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2021 - 2022, effectifs et pourcentage de femmes.....	197
Tableau XI.2.15 Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2021 – 2022, âge moyen et tranches d'âge .....	198
Tableau XI.2.16 Situation comparée des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2021 - 2022, tems partiels, quotités de travail et ETP.....	199