



ACADÉMIE
DE MONTPELLIER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

- édition 2025 -



Académie de Montpellier

Pôle RH / Division de l'accompagnement des personnels (DIAP)

Avant -Propos

Cette nouvelle édition du rapport social unique de l'académie de Montpellier (RSU) met à disposition de toutes et tous une information actualisée sur les effectifs, les données sociales, les résultats des différentes campagnes de gestion, ainsi que les bilans des actions et des dispositifs mis en œuvre par l'académie en termes de politique RH.

Le RSU constitue ainsi un document support au dialogue social, ainsi qu'un outil essentiel d'information et d'aide à la décision, qui contribue notamment à :

- Identifier les évolutions structurantes et les enjeux stratégiques ;
- Faciliter la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social ;
- Améliorer la fiabilité des données et leur restitution par des remontées statistiques normées et centralisées.

Cette année encore, une riche gamme d'indicateurs est mise à disposition dans ce document et de nouvelles données ont pu être proposées, notamment dans les domaines suivants :

- Les rémunérations indemnitaires et le cumul d'activité : chapitre I ;
- Les effectifs de personnels titulaires et non titulaires recrutés : chapitre II ;
- Le dialogue social (réunion des instances, jours de grèves, recours) : chapitre VI ;
- Le temps partiel thérapeutique : chapitre VII ;
- Les dispositifs d'accompagnement des personnels : chapitre VIII.

Une attention particulière est portée, dans l'ensemble du rapport, à la mise à disposition d'indicateurs sexués afin de disposer sur tous les sujets d'une vision des situations respectives des femmes et des hommes et de mesurer d'éventuels écarts (en termes de rémunérations, promotions, taux de congés, recours aux différents dispositifs, etc.).

Le chapitre X sur l'égalité professionnelle a été enrichi d'une analyse pluriannuelle sur l'évolution de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement dans l'académie.

Le Rapport Social Unique 2025 vise ainsi à faciliter les réflexions et évolutions en matière de ressources humaines dans l'académie de Montpellier.

Dans le cadre du dialogue social, il pourra servir de point d'appui aux groupes de travail organisés dans l'académie avec les représentants des personnels, et favoriser l'émergence de sujets d'échanges pour améliorer notre politique au bénéfice des personnels.

Cet avant-propos est également pour moi l'occasion de remercier chaleureusement l'ensemble des services du Rectorat et des DSDEN pour leur contribution à la réalisation de ce rapport.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Carole Drucker-Godard

Rectrice de la région académique Occitanie

Rectrice de l'académie de Montpellier

Chancelière des Universités

Sommaire

Chapitre I - Effectifs, emplois, rémunérations, et cumuls d'activité	11
I.1 Les effectifs : données de cadrage	11
Les personnels en fonction dans l'académie	11
Evolution des effectifs.....	11
Répartition des effectifs par catégories, tranche d'âge, et sexe.....	13
I.2 Les effectifs : répartition selon les filières d'emploi	16
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré public.....	16
Les personnels enseignants du 2 nd degré public	17
Les enseignants et CPE contractuels en CDD et CDI	20
Les titulaires de zones de remplacement (TZR)	23
Les contractuels alternants du second degré	24
Les personnels d'éducation, d'assistance éducative, et psychologues.....	25
Focus sur les AESH	25
Focus sur les AED	26
Les personnels de direction, d'inspection, et d'encadrement	27
Les personnels administratifs	28
Les personnels ITRF	28
Les personnels sociaux et de santé	29
Une délégation d'emplois globale de 43 403 ETP	30
I.4 Les rémunérations.....	32
Indices moyens et rémunération indiciaire brute moyenne.....	32
Rémunération indiciaire des personnels enseignants du 1 ^{er} degré	32
Rémunération indiciaire des personnels enseignants du 2 nd degré	33
Rémunération indiciaire des personnels DIEP	34
Rémunération indiciaire des personnels ATSS	35
Rémunération indiciaire des personnels de l'enseignement privé	36
Les rémunérations indemnitaires.....	37
I.5 Les cumuls d'activité.....	39
 Chapitre II - Recrutements et fins de fonctions	 41
II. 1 Les recrutements	41
Les recrutements des personnels titulaires	41
Recrutements des professeurs des écoles, enseignants du 2 nd degré et CPE	41
Recrutements des personnels ATSS	44
Les recrutements des personnels non titulaires	45
Recrutements des enseignants contractuels dans le premier degré public	45
Recrutements des AED (CDI), enseignants contractuels du 2 nd degré et CPE contractuels	46
Recrutements des AESH	47
Recrutements de contractuels sur des fonctions ATSS ou ITRF	47
Les personnels CDisés au cours de l'année 2024-2025	48
II. 2 Les fins de fonction	49
Les départs définitifs par catégorie de personnels et type de motif.....	49

Départs définitifs des personnels DIO (direction, inspection, éducation, et psychologues)	49
Départs définitifs des personnels du 1 ^{er} degré (secteur public)	50
Départs définitifs des personnels du 2 nd degré (secteur public)	50
Départs définitifs des personnels ATSS	51
Les ruptures conventionnelles	51
Personnels du 1 ^{er} degré public	51
Personnels du 2 nd degré public	51
Personnels de direction, ATSS et ITRF	52
Les fins de fonctions provisoires	53
Demandes de disponibilité et de congé parental des enseignants du 1 ^{er} degré public	53
Demandes de disponibilité et congé parental des personnels ATSS, ITRF, de direction, et d'inspection	54
II.3 Les réintégrations	55

Chapitre III - Parcours professionnels **57**

III.1 Les concours	57
Participation et réussite aux concours et examens professionnels	57
Les concours du 1 ^{er} degré	58
Les concours du 2 nd degré	59
Les concours et examens professionnels des personnels ATSS	63
Les concours des personnels de direction et d'inspection	65
Part des femmes dans la composition des jurys de recrutement	65
III.2 La mobilité	66
La mobilité des personnels du 1 ^{er} degré	66
Mouvement interdépartemental	66
Mouvements départementaux	67
La mobilité des personnels enseignants du 2 nd degré, CPE et PsyEN	69
Le mouvement inter-académique	69
Mouvement académique : bilan des participations et des mutations réalisées	69
Mouvement académique : l'examen des recours	71
La mobilité par la voie du détachement sortant	72
La mobilité des personnels de direction	73
Les personnels ATSS	74
Le mouvement académique	74
La mobilité par la voie du détachement	77
Le dispositif passerelle pour l'accès aux fonctions d'attaché d'administration	78
III.3 Les avancements et promotions	80
Les avancements de grade et promotions de corps des personnels du 1 ^{er} degré	80
Les listes d'aptitude, promotions et avancements accélérés des personnels du 2 nd degré	80
Liste d'aptitude d'accès au corps de professeur agrégé	80
Promotions à la Hors classe des personnels du 2 nd degré, CPE et Psychologues EN	81
Accès à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN	82
Campagnes d'avancement d'échelon accéléré	83
Recours portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière	83
Les listes d'aptitude et tableaux d'avancement des personnels ATSS	84

Chapitre IV - Formation continue

87

IV.1 Enjeux et objectifs	87
Les enjeux stratégiques de l'École académique de la formation continue (EAFC)	87
Les objectifs de l'EAFC	87
IV.2 Une légère hausse de l'activité de formation continue	88
IV.3 Des réalisations en conformité avec les priorités nationales et académiques	90
Universalité :	90
Continuum de formation	91
Proximité	91
Diversification des viviers de formateurs, valorisation des compétences des personnels, formation certifiante ou diplômante	92
Diversité des modalités de formation	93
Traçabilité des formations suivies et des compétences acquises	93
IV.5 La formation des personnels du 1 ^{er} degré	94
Bilan des formations organisées par les DSDEN	94
Bilan global académique	94
Bilans départementaux	94
IV.4 L'utilisation des comptes personnels de formation	96
CPF des enseignants du 2 nd degré et des personnels ATSS et ITRF	96
CPF des personnels du 1 ^{er} degré public	97
IV.5 Les demandes de congés de formation professionnelle (CFP)	98

Chapitre V - Organisation du temps de travail

101

VI.1 Les modalités de service	101
Effectifs d'agents à temps partiel : évolution et répartition	101
Motifs et quotités du temps partiel par catégorie de personnels	102
Personnels du 1 ^{er} degré public	102
Personnels du 2 nd degré public	103
Personnels DIEO (direction, inspection, éducation, orientation)	104
Personnels ATSS	105
Bilan des demandes de temps partiel en 2024-2025	106
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	106
Personnels enseignants du 2 nd degré public	106
Personnels de direction, d'inspection, ATSS, ITRF	107
Les agents en situation de retraite progressive en 2024-2025	108
VI.2 Le télétravail	109
Demandes de télétravail présentées et mises en œuvre en 2025	109
Evolution des effectifs d'agent bénéficiant du télétravail	109
Typologie des agents ayant recours au télétravail en 2025-2026	110
VI.3 Les congés et absences au travail	112
Bilan global des congés et des absences	112
Nombre de congés et de jours d'absence par filière de personnels	113
Motifs des congés et des absences	114

Chapitre VI - Dialogue social	119
VI.1 Les instances du dialogue social.....	119
Au niveau académique.....	119
Au niveau départemental.....	120
VI.2 Les recours devant les commissions paritaires	120
VI.3 Bilan des journées non travaillées pour faits de grèves	121
 Chapitre VII – Santé et sécurité au travail	 123
VII.1 Acteurs et instances de prévention.....	123
Les acteurs du réseau de prévention académique et leurs champs d'intervention.....	123
Organisation générale du réseau de prévention académique	123
Nomination d'un conseiller de prévention départemental et d'assistants de prévention de circonscription	124
Les Formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail	125
Les missions	125
Les FSSSCT et leur composition	125
Les Moyens syndicaux pour les membres et secrétaires des FSSSCT	126
Le fonctionnement et les attributions des FSSSCT	126
Les activités des FSSSCT durant l'année civile 2025	127
Documents réglementaires	127
VII.2 Actions de prévention des risques professionnels.....	128
La prévention des risques professionnels	128
Les actions de prévention organisées dans le cadre du réseau PAS	129
VII.3 Signalements RSST, droit d'alerte, droit de retrait.....	131
Les signalements au Registre Santé Sécurité au Travail (RSSST)	131
Les suicides et tentatives de suicide	132
Le droit d'alerte et le droit de retrait	132
VII.3 La médecine du travail	133
VII.4 Les accidents du travail et les maladies professionnelles	134
Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle	134
Les déclarations et reconnaissances d'accidents du travail.....	136
Bilan général des accidents déclarés et reconnus	136
Typologie des accidents de travail reconnus en 2025	137
Les demandes de reconnaissance de maladie professionnelle	140
VII.5 Le temps partiel thérapeutique	141
 Chapitre VIII - Accompagnement des personnels	 143
VIII.1 Le conseil RH et l'accompagnement des parcours professionnels	143
Typologie des personnels accompagnés par les CRH.....	144
Typologie des demandes d'information et d'accompagnement	146
Modalités d'accompagnement des parcours.....	148
Les bilans d'orientation professionnelle	148
La mission académique de l'encadrement	148
Le coaching dédié aux femmes	148

VIII.2 Les dispositifs spécifiques de soutien des agents et des collectifs de travail	149
L'appui des pratiques professionnelles	149
L'appui managérial	149
L'accompagnement des nouveaux encadrants dans leur prise de fonction	149
Le codéveloppement	150
Le tutorat des enseignants du 2 nd degré	150
La prise en charge des situations et relations professionnelles	151
L'accompagnement des agents et des collectifs par les psychologues du travail	151
Le dispositif de médiation RH	152
Les ateliers de travail en école, établissement et services	152
Le soutien aux personnels victimes de menaces ou d'agressions.....	153
Le pôle académique d'accompagnement et de soutien des personnels victimes (PAASPV)	153
La protection fonctionnelle	153
VIII.3 L'accompagnement social des personnels	155
Nombre d'entretiens réalisés et d'agents accompagnés	155
Un public très féminisé (83%) avec une part croissante des non titulaires (40,6%) et particulièrement les AESH et les AED	156
Les domaines d'intervention	158
Des situations personnelles souvent complexes	161
VIII.4 La politique d'action sociale	162
Bilan global des prestations : montants et bénéficiaires	162
Les prestations interministérielles individuelles (PIM)	162
Les aides sociales d'initiative académique (ASIA)	163
Les secours académiques	164
VIII.5 Les dispositifs d'accompagnement sur motif médical	166
Les allègements de service	166
Les postes adaptés	168
Les enseignants du 1 ^{er} degré affectés sur un poste adapté	168
Les enseignants du second degré affectés sur un poste adaptés	169
59 Le reclassement professionnel.....	170
La période préparatoire au reclassement (PPR)	170
Le détachement dans un autre corps le cadre d'un reclassement	171
Chapitre IX - Contentieux et procédures disciplinaires	173
IX.1 Le contentieux	173
Les recours	173
Les jugements	175
IX-2 Les procédures et sanctions disciplinaires	176
Evolution des sanctions depuis 2023	176
Bilan des sanctions notifiées au cours de l'année 2025	176
Enseignants du 1 ^{er} degré public	177
Autres personnels	177
IX-3 Les médiations préalables obligatoires	177

Chapitre X - Égalité professionnelle	179
X.1 Égalité entre les femmes et les hommes	179
Part des indicateurs sexués dans le RSU	180
Évolution globale de la féminisation des effectifs académiques et de l'âge moyen respectif des femmes et des hommes	180
Évolution de la féminisation des différentes filières d'emploi	181
Accès des femmes aux fonctions d'encadrement.....	182
X.2 Inclusion des personnels en situation de handicap	185
Les effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	185
Les recrutements d'agents BOE.....	186
Les actions en faveur du maintien dans l'emploi	187
L'amélioration du recensement dans les bases de données RH	189
X.3 Prise en charge des signalements VDHAS (violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes)	190
Bilan des saisines sur l'année scolaire 2024-2025.....	190
Suites données aux signalements reçus en 2024-2025	192

Liste des tableaux et graphiques	193
---	------------

Chapitre I - Effectifs, emplois, rémunérations, et cumuls d'activité

Précisions méthodologiques

Les données sur les effectifs de personnels en activité présentées dans ce chapitre sont issues des requêtes « PIAD – BSA situations comparées » et « PIAD – BSA références nationales – Périmètre statistique MEN » avec une date d'observation au 30/11/2025.

Les sources de données utilisées ont été harmonisées et le champ d'observation des effectifs recentré sur les personnels en fonction dans l'académie (position d'activité) et affectés sur des emplois du périmètre statistique MEN (hors enseignement supérieur et jeunesse et sports).

Un différentiel à la baisse peut donc être constaté avec les données des précédentes éditions du RSU notamment pour les personnels ATSS et ITRF.

L'ensemble des données disponibles depuis la rentrée 2015 sur la répartition des effectifs des personnels an activité de l'académie par corps, grade, département d'affectation, secteur (public / privé), statut (titulaire / non titulaire) et degré d'enseignement sont également disponibles sur la plateforme « open data » de la région académique : <https://edurl.fr/effectifsopendata>

I.1 Les effectifs : données de cadrage

Les personnels en fonction dans l'académie

49 742 agents en fonction dans l'académie (périmètre EN)

Au 30/11/2025, 49 742 agents sont en activité dans l'académie de Montpellier avec une affectation comprise dans le périmètre de gestion statistique de l'éducation nationale (source PIAD – BSA Situations comparées).

44 915 personnels relevaient du secteur de l'enseignement public, et 4 827 de l'enseignement privé sous contrat.

1. Répartition des effectifs du secteur public et privé par département

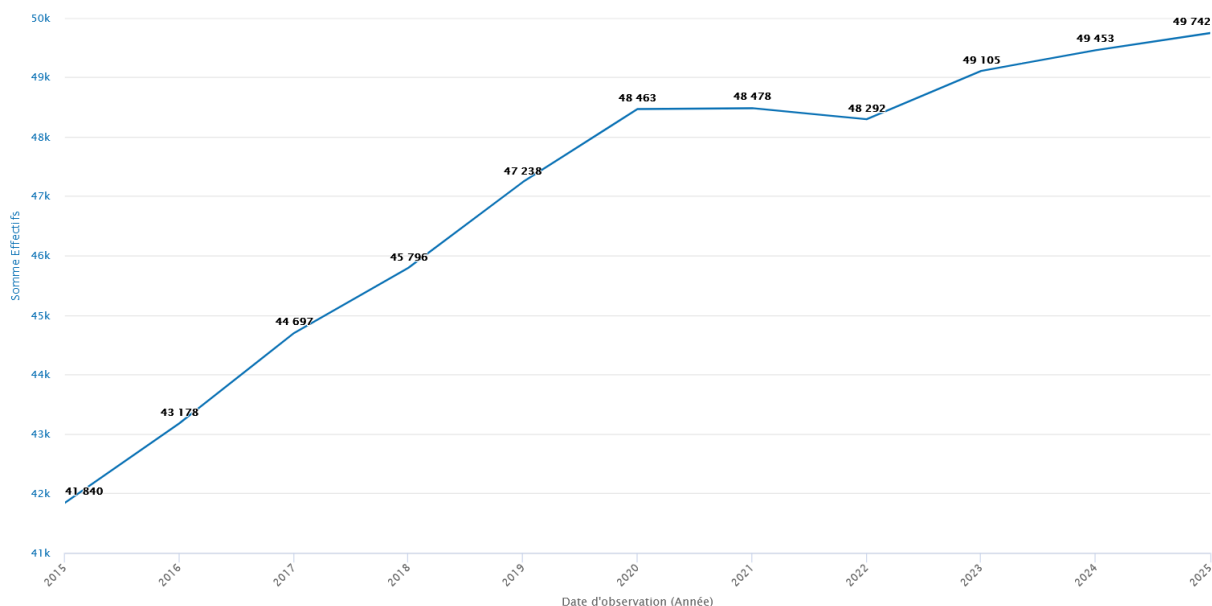
	ACADEMIE	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PYRENEES ORIENTALES
PUBLIC	44915	5397	11307	19655	1257	7299
Privé	4827	378	1587	1694	450	718
Total général	49742	5775	12894	21349	1707	8017

Source PIAD - BSA Situations comparées - Observation au 30-11-2025

Evolution des effectifs

Les effectifs globaux de personnels de l'académie ont augmenté de manière quasi continue depuis 2015 (sauf entre 2021 et 2022).

Le recrutement des AESH explique en grande partie l'évolution à la hausse des effectifs, surtout sur la période 2015-2020 (1089 personnels exerçaient cette fonction en 2015 dans l'académie, 6248 en 2020, et 6827 en 2025).



Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

2. Evolution des effectifs du secteur public et privé depuis 2022

	2022	2023	2024	2025	Évolution sur 1 an
Effectifs secteur public	43542	44356	44684	44915	0,52%
<i>dont non titulaires</i>	11116	11962	12175	12303	1,05%
<i>dont titulaires</i>	32426	32394	32509	32612	0,32%
Effectifs secteur Privé	4750	4749	4769	4827	1,22%

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

Dans le secteur public, l'évolution sur un an des effectifs est légèrement à la hausse (+ 231 agents, soit 0,51%). Cette évolution est due pour une bonne part à l'augmentation des effectifs de personnels AESH (+ 136 agents dénombrés).

On relève une croissance importante du nombre d'agents comptabilisés dans les catégories suivantes : personnels contractuels (+ 84 agents), professeurs agrégés (+ 55 agents), professeurs des écoles (+ 52 agents), ou encore secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (+ 22 agents).

L'ensemble de ces augmentations compense les diminutions d'effectifs constatées dans d'autres catégories, notamment chez les contractuels alternants du 1^{er} et du 2nd degré public (- 89 agents) et les adjoints administratifs (- 23 agents).

L'évolution à la hausse des effectifs du secteur privé par rapport à l'année scolaire précédente (+ 1,22 %) s'explique notamment par la comptabilisation à compter de 2025 de 33 enseignants contractuels alternants (non comptabilisés dans les données des années antérieures).

Répartition des effectifs par catégories, tranche d'âge, et sexe

3. Répartition des effectifs de personnels de l'académie par sexe et tranche d'âge

	Effectifs	Part des effectifs	Femmes	Hommes	Part des femmes
AED et MI-SE	2 530	5,1%	1 504	1026	59,4%
AESH	6 827	13,7%	6 408	419	93,9%
Assistants LV	179	0,4%	145	34	81,0%
ATSS	2 440	4,9%	2 112	328	86,6%
CPE et PsyEN	916	1,8%	741	175	80,9%
Encadrement supérieur, direction, inspection	696	1,4%	345	351	49,6%
ITRF	380	0,8%	184	196	48,4%
Enseignants 1D public titulaires	14 227	28,6%	12 079	2148	84,9%
Enseignants 1D public non titulaires (dont alternants)	226	0,5%	193	33	85,4%
Enseignants 2D public titulaires	14 562	29,3%	8 526	6036	58,5%
Enseignants 2D public non titulaires (dont alternants)	1 932	3,9%	1 092	840	56,5%
TOTAL PERSONNELS PUBLIC	44915	90,3%	33 329	11586	74,2%
Enseignants 1D privé	1 614	3,2%	1 463	151	90,6%
Enseignants 2D degré	3 213	6,5%	2 065	1148	64,3%
TOTAL PERSONNELS Privé	4 827	9,7%	3 528	1299	73,1%
TOTAL PERSONNELS ACADEMIE	49742	100,0%	36 857	12885	74,1%

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

72 % des personnels sont des enseignants

Les catégories de personnels avec les effectifs les plus importants sont :

- Les enseignants du second degré public titulaires : 14 562 agents représentant 29,3 % des effectifs de personnels de l'académie ;
- Les enseignants du premier degré public titulaires : 14 227 agents représentant 28,6 % des effectifs de personnels de l'académie ;
- Les AESH : 6827 agents représentant 13,7 % des effectifs.

L'ensemble des personnels enseignants, titulaires et non titulaires des secteurs public et privé, représentent 72 % des effectifs.

74,1 % des personnels sont des femmes

La féminisation des personnels de l'académie est identique à celle constatée au niveau national pour les personnels de l'éducation nationale. Les femmes sont particulièrement représentées dans les catégories suivantes :

- Personnels AESH : 93,9 % de femmes
- Personnels enseignants du 1^{er} degré privé : 90,6 %
- Personnels administratifs, techniques, de santé et social : 86,6 %
- Personnels enseignants du 1^{er} degré public : 85 % de femmes

Les fonctions d'encadrement, de direction, et d'inspection ainsi que la filière ITRF sont celles où les hommes sont le plus représentés (autour de 51 % des effectifs).

Un âge moyen de 46,2 ans

L'âge moyen des personnels de l'académie est de 46,2 ans, légèrement plus élevé que celui constaté à l'échelle nationale (44,9 ans).

L'âge moyen des personnels est très légèrement plus élevé chez les hommes (46,8 ans) que chez les femmes (46 ans).

4. Répartition des effectifs de personnels de l'académie par sexe et tranche d'âge

Tranche d'age	Femmes	Hommes	Total	Part des effectifs
< 20 ans	7	7	14	0,03%
20-29	3416	1342	4758	9,6%
30-39	6352	1965	8317	16,7%
40-49	11557	3385	14942	30,0%
50-59	12353	4809	17162	34,5%
> 60 ans	3172	1377	4549	9,1%
Total général	36857	12885	49742	100%

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

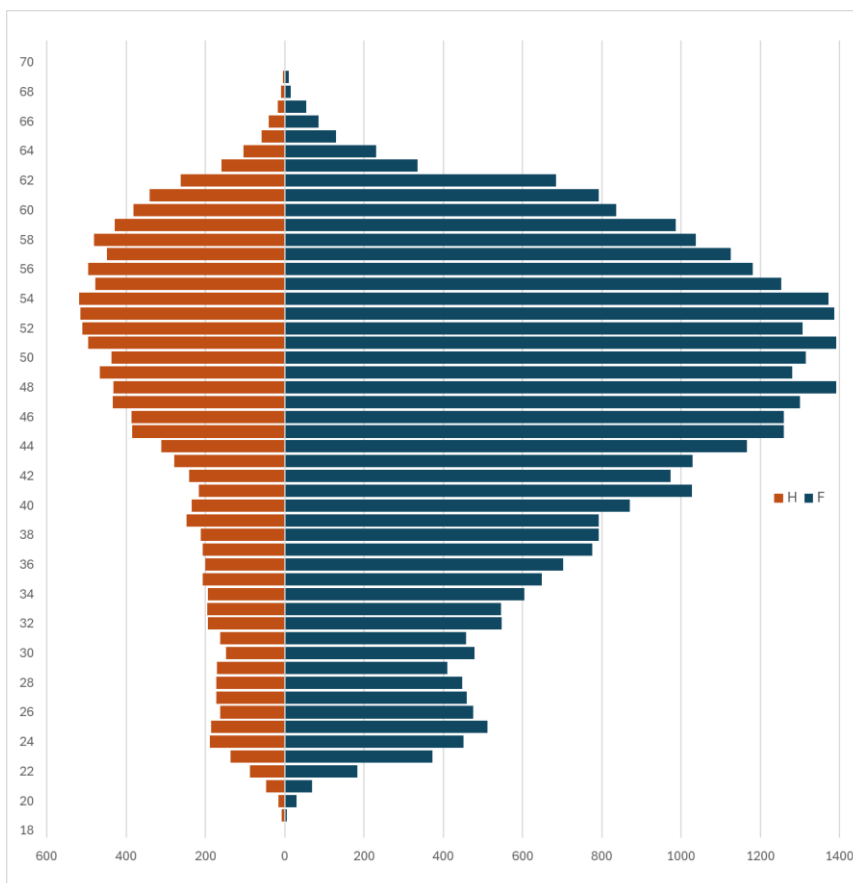
44,6 % des agents de l'académie ont plus de 50 ans, et les agents se situant dans tranche d'âge des 50-59 ans sont les plus nombreux.

Ils représentent à eux seuls plus d'un tiers des effectifs (34,5%), suivis des personnels de la tranche des 40-49 ans (30 % des effectifs).

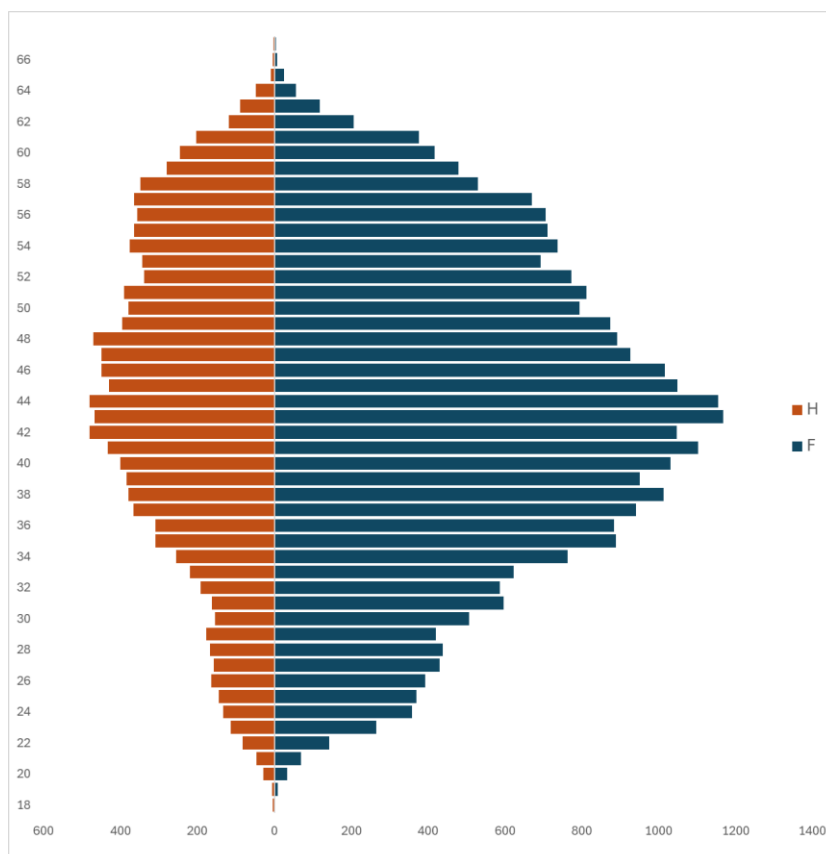
Les pyramides des âges présentées sur la page suivante font plus précisément apparaitre, tout particulièrement chez les femmes, la part prépondérante prise par les agents de l'académie âgés de 48 à 54 ans.

Par comparaison, la structure des personnels de l'académie en 2015 faisait apparaitre un profil plus régulier des tranches d'âge, et un « sommet » plutôt situé autour de 42 ans

5. Pyramide des âges des personnels en fonction dans l'académie au 30-11-2025



6. Pyramide des âges des personnels en fonction dans l'académie au 30-11-2015



I.2 Les effectifs : répartition selon les filières d'emploi

Les personnels enseignants du 1^{er} degré public

Les personnels enseignants du 1^{er} degré, titulaires et non titulaires, se répartissent comme suit entre les cinq départements d'affectation :

- Aude : 1549 enseignants, soit 12,7 % des effectifs académiques ;
- Gard : 3788 enseignants, soit 26,2 % ;
- Hérault : 5979 enseignants, soit 41,4% ;
- Lozère : 456 enseignants, soit 3,2 %
- Pyrénées Orientales : 2393 enseignants, soit 16,6 %.

Les personnels non titulaires (contractuels d'enseignement, contractuel BOE, et contractuels alternants) représentent moins de 1 % des personnels enseignants du 1^{er} degré public avec 108 contractuels enseignants du premier degré, 4 contractuels BOE et 114 contractuels alternants.

7. Répartition par département d'affectation et statut des enseignants du 1^{er} degré public

	AUDE			GARD			HERAULT			LOZERE			PYRENEES ORIENTALES		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
AGENT CONTRACTUEL 1ER DEGRE	35	2	37	29	5	34	19	4	23			0	10	4	14
CONTRAT BOE		1	1	1		1		1	1			0		1	1
CONTRACTUEL ALTERNANT 1D	13	2	15	22	10	32	42	2	44	4	1	5	18		18
PROF DES ECOLES ET INSTITUTEUR	1501	283	1784	3211	510	3721	5026	885	5911	373	78	451	1968	392	2360
Total	1549	288	1837	3263	525	3788	5087	892	5979	377	79	456	1996	397	2393

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025 avec contractuels alternants

La population enseignante du premier degré public est particulièrement féminisée, avec 84,9 % de femmes. L'âge moyen s'établit dans l'académie à 45,2 ans, avec un écart assez important entre les hommes (47,1 ans d'âge moyen) et les femmes (44,9 ans).

8. Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des enseignants du 1^{er} degré public

		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Professeurs des écoles	F	12 084	84,2%		17,6	36,8	44,9
	H	2152	15,0%		12,5	46,3	47,2
	Ensemble	14236	99,2%	84,9	16,8	38,2	45,3
Instituteurs	F	5	0,0%		0,0	100,0	59,4
	H	2	0,0%		0,0	100,0	56,5
	Ensemble	7	0,0%	71,4	0,0	100,0	58,6
Enseignants non titulaires du 1D public	F	94	0,7%		47,9	12,8	37,4
	H	18	0,1%		77,8	0,0	32,7
	Ensemble	112	0,8%	83,9	52,7	10,7	36,6
Ensemble 1er degré	F	12183	84,9%		17,8	36,6	44,9
	H	2172	15,1%		13,0	45,9	47,1
	Ensemble	14355	100%	84,9	17,1	38,0	45,2

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025 (Hors contractuels alternants)

Les personnels enseignants du 2nd degré public

Les professeurs certifiés représentent 55,3 % des enseignants du second degré, suivi des professeurs agrégés (13,2 %).

La féminisation est variable selon les corps : les femmes sont nettement majoritaires dans le corps des professeurs certifiés, mais les hommes restent plus nombreux chez les professeurs d'EPS (57 % des effectifs) et les professeurs de chaires supérieure (62,6 %).

La répartition hommes / femmes est plus équilibrée dans les autres corps.

Les personnels non titulaires représentent 11,3 % des enseignants du second degré public

9. Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des enseignants du second degré

	Sexe	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Prof. de chaires supérieures	F	28	0,2%		0,0	89,3	55,9
	H	49	0,3%		0,0	77,6	53,8
	Ensemble	77	0,5%	36,4	0,0	81,8	54,6
Prof. agrégés	F	1 152	7,0%		6,9	49,7	48,8
	H	1018	6,2%		9,2	54,3	49,1
	Ensemble	2170	13,2%	53,1	8,0	51,8	48,9
Prof. certifiés	F	5 799	35,3%		9,8	51,3	48,3
	H	3283	20,0%		10,2	56,4	49,2
	Ensemble	9082	55,3%	63,9	10,0	53,1	48,6
PEPS	F	481	2,9%		10,8	52,0	48,4
	H	635	3,9%		18,3	43,6	46,2
	Ensemble	1116	6,8%	43,1	15,1	47,2	47,2
PLP	F	1 065	6,5%		5,5	57,4	50,2
	H	1049	6,4%		2,6	64,0	51,5
	Ensemble	2114	12,9%	50,4	4,1	60,6	50,8
PEGC et adjoints-chargés ens.	F	1	0,0%		0,0	100,0	66,0
	H	3	0,0%		0,0	100,0	64,3
	Ensemble	4	0,0%	25,0	0,0	100,0	64,8
Enseignants non titulaires du 2D public	F	1 045	6,4%		23,8	32,2	43,4
	H	802	4,9%		26,8	35,2	43,8
	Ensemble	1847	11,3%	56,6	25,1	33,5	43,6
Ensemble 2nd degré	F	9571	58,3%		10,6	49,8	48,1
	H	6839	41,7%		11,5	53,8	48,7
	Ensemble	16410	100%	58,3	11,0	51,5	48,3

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

10. Répartition par discipline des enseignants titulaires et non titulaires du secteur public

Discipline Poste	Nombre d'individus	Age moy. Aca.	Age moy. Fra.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Poids Fra.	Part moins de 30 ans	Part 50 ans et plus	Part 55 ans et plus	Part 60 ans et plus
allemand	112	54	49	90	0,7%	1,5%	0	77	52	23
anglais	1434	48	45	81	8,9%	8,9%	6	50	31	12
arabe	7	49	47	43	0,0%	0,1%	0	43	29	29
arts plastiques	299	48	46	74	1,9%	1,8%	6	48	28	11
biochimie - génie biologique	73	46	46	71	0,5%	0,4%	12	42	26	7
biotechnologies - santé environnement	15	49	46	73	0,1%	0,1%	0	53	33	7
catalan	13	50	50	62	0,1%	0,0%	8	62	46	23
catalan espagnol	17	51	51	76	0,1%	0,0%	0	53	35	12
catalan histoire-géographie	12	43	43	58	0,1%	0,0%	8	33	8	0
catalan lettres	5	48	48	80	0,0%	0,0%	20	80	20	0
chinois	9	39	47	56	0,1%	0,1%	0	11	0	0
coréen	3	53	51	67	0,0%	0,0%	0	100	33	0
cuisine	6	54	49	0	0,0%	0,0%	0	83	50	17
eco et gest. option communication, organisation et gestion de ressources humaines	155	49	48	74	1,0%	0,9%	5	55	37	14
Economie et gestion option comptabilité et finance	148	52	50	57	0,9%	0,9%	2	73	46	15
Economie et gestion option conception et gestion des systèmes d'information	27	51	49	30	0,2%	0,1%	0	56	48	19
Economie et gestion option marketing	144	48	47	60	0,9%	1,1%	6	53	38	12
éducation musicale	280	49	46	58	1,7%	1,7%	4	51	31	13
éducation physique et sportive	1346	46	43	42	8,4%	8,3%	9	44	25	9
électrotechnique	1	51	51	0	0,0%	0,0%	0	100	0	0
enseignements artistiques et arts appliqués	43	46	45	72	0,3%	0,3%	7	37	19	2
espagnol	862	48	45	83	5,4%	4,3%	5	49	32	14
espagnol lettres	1	53	58	100	0,0%	0,0%	0	100	0	0
espagnol occitan	1	51	51	100	0,0%	0,0%	0	100	0	0
esthétique cosmétique	2	57	54	100	0,0%	0,0%	0	100	100	0
génie électrique, électronique et automatismes	7	57	51	0	0,0%	0,0%	0	100	71	29
génie mécanique maintenance	2	42	49	0	0,0%	0,0%	0	50	0	0
génie mécanique productique	8	48	50	50	0,0%	0,0%	13	50	25	0
génie thermique	3	48	48	0	0,0%	0,0%	0	33	33	0
histoire-géographie	1298	48	45	49	8,1%	8,0%	9	50	32	12
Hôtellerie et restauration option production et ingénierie culinaire	6	49	47	0	0,0%	0,1%	0	50	33	17
Hôtellerie et restauration option service et accueil en hôtellerie et restauration	16	50	47	44	0,1%	0,1%	13	56	38	19
hôtellerie option tourisme	18	51	51	72	0,1%	0,0%	0	67	44	22
italien	38	50	47	84	0,2%	0,6%	3	53	39	21
japonais	4	42	47	25	0,0%	0,0%	25	25	25	25
langue des signes française	1	40	44	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0
langue mélanésienne	7	51	43	43	0,0%	0,0%	0	57	29	14
lettres classiques	282	48	47	82	1,8%	1,7%	4	44	22	6
lettres modernes	1598	47	45	85	9,9%	10,3%	5	48	25	8
lettres occitan	4	51	53	100	0,0%	0,0%	0	50	25	0
management des unités commerciales (en TS)	36	55	53	81	0,2%	0,1%	0	92	67	19
mathématiques	1731	47	45	44	10,8%	10,7%	8	48	25	8
négociation et relation client (en TS)	18	50	50	39	0,1%	0,1%	0	50	28	0
numérique et sciences informatiques	29	39	38	17	0,2%	0,1%	38	28	17	7
occitan histoire-géographie	8	48	49	38	0,0%	0,0%	0	50	13	0
occitan - langue d'oc	19	49	47	68	0,1%	0,0%	0	53	16	5
occitan lettres	9	51	51	67	0,1%	0,0%	11	67	44	11
philosophie	185	47	45	42	1,1%	1,2%	11	48	28	12
physique et électricité appliquée	36	56	55	14	0,2%	0,2%	0	86	69	36
portugais	5	54	47	100	0,0%	0,1%	0	80	40	20
russe	6	51	49	83	0,0%	0,0%	0	67	33	33
sciences de la vie et de la terre	757	47	45	63	4,7%	4,6%	7	46	24	8
sciences économiques et sociales	188	47	44	52	1,2%	1,2%	11	53	40	13
sciences et techniques industrielles (cpge)	19	51	47	11	0,1%	0,2%	0	63	32	11
sciences et techniques médico-sociales	66	46	47	80	0,4%	0,3%	12	39	26	11
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions	46	50	49	15	0,3%	0,2%	2	57	37	7
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique	60	53	52	5	0,4%	0,4%	2	80	45	22
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie informatique	46	52	51	9	0,3%	0,3%	0	70	50	13
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	114	53	51	3	0,7%	0,8%	4	82	48	14
sciences physiques et chimiques	905	48	46	40	5,6%	5,6%	4	50	28	9
Tahitien	1	59	59	100	0,0%	0,0%	0	100	100	0
technologie	354	51	51	17	2,2%	2,0%	3	68	41	12
Total : Disciplines générales et technologiques	12945	48	46	59	80,4%	80,1%	6	50	29	10
enseignant 1er degré spécialisé	32	48	47	69	0,2%	0,1%	0	41	22	3
lettres éducation musicale	1	66	64	100	0,0%	0,0%	0	100	100	100
mathématiques - sciences physiques	1	63	62	0	0,0%	0,0%	0	100	100	100
Total : Disciplines PEGC	34	49	48	68	0,2%	0,3%	0	44	26	9

Discipline Poste	Nombre d'individus	Age moy. Aca.	Age moy. Fra.	Part des femmes Aca.	Poids Aca.	Poids Fra.	Part moins de 30 ans	Part 50 ans et plus	Part 55 ans et plus	Part 60 ans et plus
arts du bois	3	52	50	33	0,0%	0,0%	0	67	33	0
arts du métal	1	34	46	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0
arts graphiques	4	46	46	75	0,0%	0,0%	0	25	25	0
biotechnologies - santé environnement	225	47	46	81	1,4%	1,5%	5	47	26	8
boulangerie	9	49	47	0	0,1%	0,0%	0	56	22	0
charcuterie	1	52	52	0	0,0%	0,0%	0	100	0	0
cinéma et photographie	2	42	52	50	0,0%	0,0%	50	50	50	0
coiffure	23	47	50	83	0,1%	0,1%	0	57	22	0
composition de la forme imprimante	3	57	51	67	0,0%	0,0%	0	100	67	33
conducteurs d'engins de travaux publics	4	48	50	0	0,0%	0,0%	0	50	25	0
conducteurs routiers	21	52	51	10	0,1%	0,2%	0	48	43	29
construction et réparation en carrosserie	13	49	49	0	0,1%	0,1%	0	69	8	0
costumier de théâtre	2	45	48	100	0,0%	0,0%	0	0	0	0
cycles et motocycles	5	45	51	0	0,0%	0,0%	0	20	20	0
dessin d'art appliqué aux métiers	22	49	47	73	0,1%	0,1%	0	50	23	14
ébénisterie d'art	5	50	48	0	0,0%	0,0%	0	40	20	20
Economie et gestion option commerce et vente	248	49	48	64	1,5%	1,6%	2	49	31	11
Economie et gestion option gestion et administration	117	52	51	74	0,7%	0,9%	2	65	50	19
Economie et gestion option sécurité et prévention	17	51	48	12	0,1%	0,1%	0	71	29	0
Economie et gestion option transport logistique	45	49	47	60	0,3%	0,2%	2	49	29	9
enseignements artistiques et arts appliqués	91	50	48	78	0,6%	0,6%	3	51	36	23
enseignes lumineuses	1	51	50	0	0,0%	0,0%	0	100	0	0
esthétique cosmétique	15	48	46	100	0,1%	0,1%	0	33	27	7
ferronnerie d'art	2	42	46	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0
fleuriste	3	44	48	100	0,0%	0,0%	0	33	33	0
génie chimique	5	52	51	40	0,0%	0,0%	0	80	40	0
génie civil construction et économie	24	51	50	17	0,1%	0,2%	0	63	29	17
génie civil construction et réalisation	30	52	50	3	0,2%	0,2%	0	63	37	20
génie électrique : électronique	39	50	49	8	0,2%	0,2%	8	64	33	21
génie électrique option électrotechnique	84	51	51	7	0,5%	0,6%	1	58	36	17
génie industriel bois	47	49	49	2	0,3%	0,3%	0	53	28	4
génie industriel des plastiques et composites	5	50	50	0	0,0%	0,0%	0	60	40	0
génie industriel des structures métalliques	35	49	49	6	0,2%	0,2%	3	49	29	6
génie industriel textiles et cuirs	27	52	49	96	0,2%	0,2%	0	59	41	22
génie mécanique construction	45	50	50	2	0,3%	0,3%	2	51	33	13
génie mécanique maintenance des systèmes mécaniques automatisés	35	53	51	3	0,2%	0,3%	0	66	37	20
génie mécanique - maintenance de véhicules	62	49	48	0	0,4%	0,4%	0	55	31	8
génie mécanique productique	12	54	51	0	0,1%	0,1%	0	83	50	25
génie thermique	53	51	50	0	0,3%	0,3%	4	57	36	15
horticulture	32	47	48	34	0,2%	0,1%	3	44	22	16
hôtellerie option services et commercialisation	54	48	48	56	0,3%	0,3%	4	48	22	6
hôtellerie option techniques culinaires	56	49	48	16	0,3%	0,3%	2	52	29	13
industries graphiques	4	40	48	75	0,0%	0,0%	25	25	0	0
lettres allemand	1	24	52	100	0,0%	0,1%	100	0	0	0
lettres anglais	181	50	49	84	1,1%	1,2%	5	61	41	15
lettres espagnol	71	48	44	80	0,4%	0,2%	6	48	28	15
lettres histoire géographie	383	48	46	61	2,4%	2,4%	4	51	26	10
maintenance des aéronefs	6	55	50	0	0,0%	0,0%	0	83	50	17
maintenance des bateaux de plaisance	10	51	51	0	0,1%	0,0%	0	60	40	30
maroquinerie	2	57	46	100	0,0%	0,0%	0	100	100	0
mathématiques - sciences physiques	318	49	47	35	2,0%	2,0%	3	55	29	10
mécanique agricole	6	49	49	0	0,0%	0,0%	0	67	17	17
microtechnique	1	42	48	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0
optique (de précision, lunetterie, composants)	5	42	46	80	0,0%	0,0%	0	40	0	0
pâtisserie	14	50	49	21	0,1%	0,1%	7	57	43	21
peinture - revêtements	26	52	50	12	0,2%	0,2%	0	69	42	19
plâtrerie	1	28	49	0	0,0%	0,0%	100	0	0	0
prothèse dentaire	4	50	48	50	0,0%	0,0%	25	75	50	25
sciences et techniques médico-sociales	99	48	47	89	0,6%	0,6%	5	47	25	8
sellier garnisseur	8	46	46	50	0,0%	0,0%	13	38	38	13
tailleur de pierres	4	50	50	25	0,0%	0,0%	0	50	0	0
tapisserie couture décor	2	35	51	100	0,0%	0,0%	0	0	0	0
tapisserie garniture décor	1	34	51	100	0,0%	0,0%	0	0	0	0
techni-verriers	5	53	51	0	0,0%	0,0%	0	80	60	20
traitement thermique et électroplastie	1	58	46	0	0,0%	0,0%	0	100	100	0
Total : Disciplines professionnelles	2680	49	48	51	16,6%	17,0%	3	54	31	12
TOTAL	15659	48	46	58	100,0%	100,0%	6	50	29	11

Source : PIAD – Requête BSA REF NAT – Observation au 30-11-2025

11 Les enseignants et CPE contractuels en CDD et CDI

1870 enseignants contractuels du second degré sont en activité à la date du 30-11-2025.

Ils se répartissent comme suit :

- 1413 agents en contrat à durée déterminée (CDD) ;
- 457 agents en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les femmes représentent 59 % des enseignants contractuels du second degré en CDD et 58 % des bénéficiaires d'un CDI, avec des variations très marquées selon les disciplines.

11. Enseignants en CDD dans l'académie de Montpellier en 2025-2026 par discipline et département

Disciplines	HOMMES					TOTAL Homme	FEMMES					TOTAL Femme	Total général	Part femmes
	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	P-O		AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	P-O			
E0030 - EDUCATION (CE ,CPE)	1	3	5		4	13	3	10	31	3	15	62	76	82%
G0170 - ENSEIGNER EN SEGPA OU EREA						0			2			2	2	100%
G0176 - ULIS UE TROUBLES FONCTIONS COGNITIVES		1				1		4	13			17	18	94%
L0080 - DOCUMENTATION		1	4	1	2	8	2	13	4	3	5	27	35	77%
L0100 - PHILOSOPHIE	1		2			3			2			2	7	29%
L0201 - LETTRES CLASSIQUES						0	3	5	9	1	2	20	20	100%
L0202 - LETTRES MODERNES		3	9		3	15	1	16	35		13	65	81	80%
L0421 - ALLEMAND						0				1	2	3	3	100%
L0422 - ANGLAIS	3	6	4		2	15	7	18	29	2	7	63	81	78%
L0423 - ARABE		1				1						0	1	0%
L0426 - ESPAGNOL	2		7	2		11	2	13	15	1	2	33	44	75%
L0429 - ITALIEN						0		2				2	2	100%
L0433 - PORTUGAIS						0						0	2	0%
L0434 - RUSSE						0			1		1	2	2	100%
L0448 - LANGUE MELANESIENNE		2			1	3		5	2		1	8	11	73%
L0472 - COREEN						0			1			1	1	100%
L0484 - CATALAN ESPAGNOL						0					1	1	1	100%
L0485 - CATALAN HISTOIRE-GEOGRAPHIE					1	1					1	1	2	50%
L0486 - CATALAN LETTRES						0					2	2	2	100%
L0600 - LANGUE DES SIGNES FRANCAISE						0	1					1	1	100%
L1000 - HISTOIRE GEOGRAPHIE	1	11	16		4	32	1	5	7		4	17	50	34%
L1100 - SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES		1	1			2	1	1	2		1	5	7	71%
L1300 - MATHÉMATIQUES		1	6	1		8			3			3	11	27%
L1400 - TECHNOLOGIE	3	15	19	2	1	40	2	2	4		2	10	50	20%
L1411 - SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS			1			1						0	1	0%
L1412 - SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE		1	1			2						0	2	0%
L1413 - SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE			2			2						0	2	0%
L1414 - SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE			2			2						0	2	0%
L1500 - SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	2	10	18		2	32	3	4	11			18	51	35%
L1600 - SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	6	8		1	16	3	8	15		1	27	43	63%
L1700 - EDUCATION MUSICALE		5	14	1	1	21	3	3	8	1	3	18	39	46%
L1800 - ARTS PLASTIQUES		2	1	1	2	6		7	14	2	2	25	31	81%
L1900 - EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	6	11	21	4	10	52		4	10	1	5	20	73	27%
L2020 - TECH INDUST ELECTRICITE MECANIQUE BATIME			1			1						0	1	0%
L6200 - NUMERIQUE SCIENCES INFORMATIQUES		1				1						0	1	0%
L6500 - ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLI Q		2	2			4		2	3			5	9	56%
L7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE		3				3	3		3		2	8	11	73%
L7200 - BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT						0			1			1	1	100%
L7300 - SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	1	1			1	3	2	3	1			6	9	67%
L8011 - ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	3	2	3		2	10	4	5	4		4	17	27	63%
L8012 - ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE		3	5		2	10		3	6			9	19	47%
L8013 - ECO-GEST.OPTION MARKETING	1	4	3		2	10	1	5	5		4	15	25	60%
L8015 - MANAGEM. UNITES COMMERCIALES (EN T.S.)						0		1				1	1	100%
L8017 - NEGOCIATION RELAT. CLIENT (EN T.S.)			1			1			1			1	2	50%
L8510 - HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE			2		1	3						0	3	0%
L8520 - HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL					1	1					1	1	2	50%
L8530 - HOTELLERIE OPT TOURISME					1	1						0	1	0%

12. Enseignants en CDD dans l'académie de Montpellier en 2025-2026 par discipline et département (suite)

Disciplines	HOMMES					TOTAL Homme	FEMMES					TOTAL Femme	Total général	Part femmes
	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	P-O		AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	P-O			
P0210 - LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	4	10	13		4	31	2	11	13	1	10	37	68	54%
P0221 - LETTRES ALLEMAND						0			1			1	1	100%
P0222 - LETTRES ANGLAIS	1	2	3		1	7	5	11	14	1	2	33	40	83%
P0226 - LETTRES ESPAGNOL	1					1			1	1		2	3	67%
P1315 - MATH.SCIENCES PHYSIQUES	4	12	16		3	35	2	6	8	1	5	22	57	39%
P2100 - GENIE INDUSTRIEL BOIS	1	2	7	1	2	13		1				1	14	7%
P2200 - GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS						0		1				1	1	100%
P2235 - TAPISSERIE COUTURE DECOR						0		1				1	1	100%
P2241 - MAROQUINERIE						0		1				1	1	100%
P2242 - SELLIER GARNISSEUR						0					2	2	2	100%
P2322 - TECHNI-VERRIERS			1			1						0	1	0%
P2400 - GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQUES					3	3			1			1	4	25%
P3010 - GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE		2	1			3						0	3	0%
P3020 - GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	1	2	3			6						0	6	0%
P3022 - PLATRIERIE			1			1						0	1	0%
P3028 - PEINTURE-RETEVEMENT	1	2	1		1	5		1				1	6	17%
P3100 - GENIE THERMIQUE	2		2		2	6						0	6	0%
P4100 - GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION		1	1			2		1				1	3	33%
P4120 - OPTIQUE(LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS)			1			1			3			3	4	75%
P4200 - GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE			1			1						0	1	0%
P4500 - GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES		2	4		1	7						0	7	0%
P4513 - CYCLES ET MOTOCYCLES			2			2						0	2	0%
P4530 - MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE			1		1	2						0	2	0%
P4540 - MAINTENANCE DES AERONEFS		3				3						0	3	0%
P4550 - G.MECA MAINTENANCE SYST MECA ET AUTOMAT	2	2	1		2	7						0	7	0%
P5100 - GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE	4		5			9					2	2	11	18%
P5200 - GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE	1	1	4	1	1	8	1	1				2	10	20%
P6100 - INDUSTRIES GRAPHIQUES						0		1	2			3	3	100%
P6111 - COMPOSITION EN FORME IMPRIMANTE						0			1			1	1	100%
P6310 - CONDUCTEURS ROUTIERS	2	3				5		1				1	6	17%
P6320 - CONDUCTEURS D'ENGINS: TRAVAUX PUBLICS			1			1						0	1	0%
P6500 - ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQUES		1	2		2	5	1	2	8		2	13	18	72%
P6501 - DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS						0			1			1	1	100%
P6620 - ART DU BOIS		2				2						0	2	0%
P6633 - FERRONNERIE D'ART		2				2						0	2	0%
P6641 - TAPISSERIE GARNITURE DECOR						0		1				1	1	100%
P6971 - FLEURISTE						0					1	1	1	100%
P7140 - HORTICULTURE	2	4	1			7		1	3		2	6	13	46%
P7200 - BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F)	2	3	2			7	3	13	14	1	3	34	41	83%
P7300 - SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES			2			2	3	2	3			8	10	80%
P7410 - ESTHETIQUE COSMETIQUE						0		1	3		2	6	6	100%
P7420 - COIFFURE		1				1		1	3		3	7	8	88%
P7431 - PROTHESE DENTAIRE						0			1			1	1	100%
P8013 - ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	2	8	8		4	22	5	11	9		11	36	60	60%
P8038 - ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	1	3	3			7						0	7	0%
P8039 - ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION		1			2	3	2	5	6		2	15	18	83%
P8055 - ECO-GEST OPTION SECURITE ET PREVENTION		3	2			5						0	5	0%
P8510 - HOTELIERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES			1	1	2	4						0	4	0%
P8512 - PATISSERIE		1	1		1	3			2			2	5	40%
P8513 - BOULANGERIE					1	1						0	1	0%
P8517 - CHARCUTERIE			1			1						0	1	0%
P8520 - HOTELIERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT					1	1		1	2			3	4	75%
Y0011 - EDU.DEV.APP		1	1			2	2	15	17	1	1	36	38	95%
Y0012 - EDU.DEV.CONS.ORI		1	2			3	5	11	13	1	5	35	38	92%
Total général	56	171	253	15	78	573	73	240	371	22	134	840	1427	59%

13. Enseignants et CPE en CDI dans l'académie de Montpellier en 2025-2026

Disciplines	HOMME					TOTAL Homme	FEMME					TOTAL Femme	Total général	Part femmes
	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	P-O		AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	P-O			
E0030 - EDUCATION (CE ,CPE)		3	3	2	1	9	2	5	8	2	3	20	29	69%
G0176 - ULIS UE TROUBLES FONCTIONS COGNITIVES		1				1			1			1	2	50%
L0080 - DOCUMENTATION			1	2		3	2	4	1		3	10	13	77%
L0100 - PHILOSOPHIE						0			1			1	1	100%
L0201 - LETTRES CLASSIQUES						0		1	1		1	3	3	100%
L0202 - LETTRES MODERNES		1	2			3	4	9	16	1	1	31	34	91%
L0421 - ALLEMAND						0		1			1	2	2	100%
L0422 - ANGLAIS		2	3			5		7	9		3	19	24	79%
L0426 - ESPAGNOL		1	2	1		4	2	2	9		2	15	19	79%
L0444 - OCCITAN - LANGUE D'OC						0				2		2	2	100%
L0472 - COREEN			1			1			1			1	2	50%
L0485 - CATALAN HISTOIRE-GEOGRAPHIE					1	1					1	1	2	50%
L1000 - HISTOIRE GEOGRAPHIE	1	2	5	1		9			5		1	6	15	40%
L1300 - MATHÉMATIQUES	2	1	4		1	8		2	2			4	12	33%
L1400 - TECHNOLOGIE		5	9	1	8	23		2	3		1	6	29	21%
L1412 - SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	1		1			2		1				1	3	33%
L1500 - SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES		2	1	1	1	5		2	1		1	4	9	44%
L1510 - PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE			1			1						0	1	0%
L1600 - SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	1	1			3		2	3	1	1	7	10	70%
L1700 - EDUCATION MUSICALE					1	1	1		1			2	3	67%
L1800 - ARTS PLASTIQUES	1		1	1	1	4	1	1	2		2	6	10	60%
L1900 - EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1	5	13	1	2	22	1	1	2			4	26	15%
L4120 - OPTIQUE (LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS						0			1			1	1	100%
L6500 - ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLI.Q		1				1					1	1	2	50%
L7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE						0		1			1	2	2	100%
L7300 - SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES						0	1					1	1	100%
L8011 - ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	1					1	3		1		1	5	6	83%
L8012 - ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE			1			1			2			2	3	67%
L8013 - ECO-GEST.OPTION MARKETING		5	2			7	1		1		1	3	10	30%
P0210 - LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	2	4	1		1	8	1	3	5		1	10	18	56%
P0222 - LETTRES ANGLAIS		1	1		2	4	4	1	2		6	13	17	76%
P0226 - LETTRES ESPAGNOL		1				1		1	1		3	5	6	83%
P1315 - MATH.SCIENCES PHYSIQUES	1	3	3		3	10	1	1		1	2	5	15	33%
P2100 - GENIE INDUSTRIEL BOIS	1	1	2	1		5						0	5	0%
P2200 - GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS			1			1	1					1	2	50%
P2242 - SELLER GARNISSEUR						0			2			2	2	100%
P2322 - TECHNI-VERRIERS		2	1			3						0	3	0%
P2340 - ENSEIGNES LUMINEUSES		1				1						0	1	0%
P2400 - GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLI.Q	1		1			2						0	2	0%
P3020 - GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION					1	1						0	1	0%
P3022 - PLATRIERIE			1			1						0	1	0%
P3028 - PEINTURE-RETEMENT		1				1						0	1	0%
P3100 - GENIE THERMIQUE		1	1			2						0	2	0%
P4100 - GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION		1				1						0	1	0%
P4500 - GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES					1	1						0	1	0%
P4540 - MAINTENANCE DES AERONEFS		1				1						0	1	0%
P4550 - G.MECA MAINTENANCE SYST MECA ET AUTOMAT					1	1						0	1	0%
P5100 - GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE	1	1				2						0	2	0%
P5200 - GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE			1			1					1	1	2	50%
P6320 - CONDUCTEURS D'ENGINS: TRAVAUX PUBLICS			2			2						0	2	0%
P6500 - ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLI.Q			3	2		5	2	2	2			6	11	55%
P6620 - ART DU BOIS						0		1				1	1	100%
P6621 - EBENISTERIE D'ART		1				1						0	1	0%
P6971 - FLEURISTE						0					1	1	1	100%
P7140 - HORTICULTURE	1		1			2			1		2	3	5	60%
P7200 - BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F		4	1			5	1	5	6	2	4	18	23	78%
P7300 - SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES						0				1		1	1	100%
P7410 - ESTHETIQUE COSMETIQUE						0			1			1	1	100%
P7420 - COIFFURE						0		1				1	1	100%
P8013 - ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE		1				1	1	2	4		3	10	11	91%
P8038 - ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE						0	1					1	1	100%
P8039 - ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	1		1			2		1	2			3	5	60%
P8055 - ECO-GEST OPTION SECURITE ET PREVENTION					1	1						0	1	0%
P8510 - HOTELIERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES		2			1	3						0	3	0%
P8513 - BOULANGERIE			1		3	4						0	4	0%
P8520 - HOTELIERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT		1	1			2	1					1	3	33%
Y0011 - EDU.DEV.APP						0		1	2			3	3	100%
Y0012 - EDU.DEV.CONS.ORI		1	2			3	1	4	5		6	16	19	84%
Total général	16	58	76	13	30	193	32	64	104	10	54	264	457	58%

Source : DPE

Les titulaires de zones de remplacement (TZR)

Les effectifs de TZR ont augmenté de 9 % par rapport à l'année 2024, avec des évolutions variables selon les disciplines. 52 % des TZR sont des femmes, un niveau inférieur à leur part dans l'ensemble des personnels enseignants titulaires du 2nd degré (58,5 %).

14. Effectifs des TZR dans l'académie de Montpellier en 2025-2026, par discipline

Disciplines	HOMMES					FEMMES					TOTAL Rentrée 2025	évolution sur un an	Part des femmes
	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PO	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PO			
E0030 EDUCATION (CE,CPE)	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	-40%	100%
L0100 PHILOSOPHIE	4	4	4	2	3	1	3	4	0	1	26	37%	35%
L0202 LETTRES MODERNES	3	6	7	1	3	15	28	27	1	12	103	-1%	81%
L0421 ALLEMAND	1	2	3	0	0	1	4	8	0	2	21	5%	71%
L0422 ANGLAIS	1	3	5	0	3	7	12	15	3	9	58	49%	79%
L0423 ARABE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0%	100%
L0424 CHINOIS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0%	100%
L0426 ESPAGNOL	2	3	3	0	1	8	11	14	0	17	59	5%	85%
L0429 ITALIEN	0	0	1	0	0	0	1	5	0	0	7	-22%	86%
L0430 JAPONAIS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	-33%	0%
L0433 PORTUGAIS	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0%	100%
L0434 RUSSE	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0%	50%
L0442 CATALAN	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	4	-33%	75%
L0444 OCCITAN - LANGUE D'OC	2	1	1	0	0	1	2	2	0	0	9	-10%	56%
L0448 LANGUE MELANESIENNE	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	0%	50%
L0484 CATALAN ESPAGNOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-100%	-
L0488 OCCITAN HISTOIRE-GEOGRAPHIE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0%	0%
L0600 LANGUE DES SIGNES FRANCAISE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0%	0%
L1000 HISTOIRE GEOGRAPHIE	7	7	11	3	8	8	9	11	1	7	72	22%	50%
L1100 SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	0	3	11	0	2	1	5	3	0	2	27	35%	41%
L1300 MATHÉMATIQUES	18	27	37	2	17	10	10	15	1	8	145	12%	30%
L1400 TECHNOLOGIE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-50%	0%
L1411 SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-50%	0%
L1412 SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	-20%	0%
L1413 SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	3	50%	33%
L1414 SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	4	0	3	0	3	0	0	0	0	0	10	-23%	0%
L1500 SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	3	2	11	1	5	3	5	4	0	2	36	9%	39%
L1600 SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	4	4	3	1	2	3	2	9	0	6	34	3%	59%
L1700 EDUCATION MUSICALE	0	2	2	0	0	0	2	1	0	0	7	-13%	43%
L1800 ARTS PLASTIQUES	1	1	2	0	1	3	3	3	0	1	15	-21%	67%
L1900 EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	5	8	14	0	5	3	4	2	0	1	42	27%	24%
L6200 NUMERIQUE SCIENCES INFORMATIQUES	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	5	150%	0%
L7100 BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0%	100%
L7200 BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0%	100%
L7300 SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	4	33%	50%
L8011 ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	-33%	50%
L8012 ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-50%	0%
L8013 ECO-GEST.OPTION MARKETING	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	-67%	
L8031 ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SI	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	100%	0%
L8520 HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1		0%
L8530 HOTELIERIE OPT TOURISME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	-75%	100%
P0210 LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2		0%
P0222 LETTRES ANGLAIS	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0%	100%
P0226 LETTRES ESPAGNOL	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0%	100%
P1315 MATH.SCIENCES PHYSIQUES	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	-50%	0%
P2200 GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	-33%	100%
P2450 CONSTRUCTION ET REPARATION CARROSSERIE	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	100%	0%
P2500 GENIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0%	0%
P3020 GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		0%
P4100 GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0%	0%
P4200 GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0%	0%
P4500 GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	-50%	0%
P4550 G.MECA MAINTENANCE SYST MECA ET AUTOMAT	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	4	-20%	0%
P5200 GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0%	0%
P7200 BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0%	100%
P7300 SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0%	100%
P8038 ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		100%
P8039 ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	0%	67%
P8520 HOTELIERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALSAT	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		100%
Total général	63	82	141	10	61	65	109	137	7	76	751	9%	52%

Source : DPE - observation au 30-11-2025

Les contractuels alternants du second degré

73 étudiants bénéficient pour l'année scolaire 2025-2026 d'un contrat particulier avec un temps de service adapté pour permettre la conciliation d'un service d'enseignement et le suivi de leur formation universitaire.

Les effectifs sont en baisse de 23 % par rapport à l'année scolaire précédente avec des évolutions qui sont cependant très variables selon les disciplines.

On note notamment plus de recrutements en anglais, lettres-espagnol, mathématiques-sciences physiques, et mathématiques.

Discipline	2024-2025				2025-2026				Evolution sur un an
	Hommes	Femmes	% femmes	Total	Hommes	Femmes	% femmes	Total	
ANGLAIS	3	1	25%	4	0	5	100%	5	25%
ARTS APPLI	1	3	75%	4	0	0		0	-100%
ARTS PLAST	2	1	33%	3	0	1	100%	1	-67%
BIOCH.BIOL	0	3	100%	3	2	0	0%	2	-33%
DESSIN ART	0	1	100%	1	0	0		0	-100%
DOC LYCEES	1	6	86%	7	1	7	88%	8	14%
E. P. S	11	3	21%	14	6	5	45%	11	-21%
ECO.GE.COM	1	0	0%	1	0	0		0	-100%
EDU MUSICA	2	2	50%	4	0	0		0	-100%
EDUCATION	3	7	70%	10	1	7	88%	8	-20%
ESPAGNOL	1	4	80%	5	1	4	80%	5	0%
HIST. GEO.	2	5	71%	7	5	0	0%	5	-29%
LET ANGLAI	1	1	50%	2	0	1	100%	1	-50%
LET ESPAGN	0	1	100%	1	1	3	75%	4	300%
LET MODERN	1	2	67%	3	0	1	100%	1	-67%
LET.HIS.GE	3	0	0%	3	2	0	0%	2	-33%
MATH.SC.PH	0	1	100%	1	2	1	33%	3	200%
MATHEMATIQ	1	2	67%	3	3	2	40%	5	67%
PHY.CHIMIE	2	4	67%	6	2	2	50%	4	-33%
S. V. T.	2	3	60%	5	0	3	100%	3	-40%
SC.&TEC M	0	3	100%	3	0	1	100%	1	-67%
SC.ECO.SOC	1	2	67%	3	0	3	100%	3	0%
SUR	0	1	100%	1	0	0		0	-100%
TECHNOLOGIE	1	0	0%	1	1	0	0%	1	0%
Total général	39	56	59%	95	27	46	63%	73	-23%

Source : DPE - observation au 30-11-2025

Les personnels d'éducation, d'assistance éducative, et psychologues

15. Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des personnels d'éducation, AED, AESH, et psychologues

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
CPE ET PsyEN	Conseiller principal d'éducation	F	361	3,5		8,6	55,4	49,2
		H	108	1,1		6,5	67,6	51,8
		Ensemble	469	4,6	77,0	8,1	58,2	49,8
	Psychologues EN	F	196	1,9		4,6	66,3	51,6
		H	36	0,4		5,6	75,0	53,9
		Ensemble	232	2,3	84,5	4,7	67,7	51,9
	Personnels d'éducation non titulaires	F	177	1,7		45,2	22,0	38,5
		H	30	0,3		33,3	13,3	39,4
		Ensemble	207	2,0	85,5	43,5	20,8	38,6
	Ensemble Personnels d'éducation	F	734	7,2		16,3	50,3	47,2
H		174	1,7		10,9	59,8	50,1	
Ensemble		908	8,9	80,8	15,3	52,1	47,8	
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	6 408	62,5		12,0	42,9	46,9
		H	419	4,1		20,0	40,8	45,9
		Ensemble	6827	66,6	93,9	12,5	42,8	46,9
	AED	F	1 496	14,6		64,5	6,7	32,6
		H	1020	10,0		71,4	8,5	31,6
		Ensemble	2516	24,5	59,5	67,3	7,4	32,2
	Ensemble Personnels d'assistance éducative	F	7904	77,1		21,9	36,1	44,2
		H	1439	14,0		56,4	17,9	35,8
		Ensemble	9343	91,1	84,6	27,3	33,3	42,9
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	8638	84,3		21,5	37,3	44,5
		H	1613	15,7		51,5	22,4	37,3
		Ensemble	10251	100,0	84,3	26,2	34,9	43,4
Ensemble Titulaires		F	557	5,4		7,2	59,2	50,0
		H	144	1,4		6,3	69,4	52,3
		Ensemble	701	6,8	79,5	7,0	61,3	50,5
Ensemble Non titulaires		F	8 081	78,8		22,4	35,8	44,1
		H	1469	14,3		56,0	17,8	35,9
		Ensemble	9550	93,2	84,6	27,6	33,0	42,8
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire		F	8638	84,3		21,5	37,3	44,5
		H	1613	15,7		51,5	22,4	37,3
		Ensemble	10251	100,0	84,3	26,2	34,9	43,4

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

Focus sur les AESH

16. Répartition par département et type de contrat des personnels AESH

	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PYRENEES ORIENTALES	Total
AESH CDD	188	577	915	64	272	2016
AESH CDI	571	1256	2045	114	825	4811
Total	759	1833	2960	178	1097	6827

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

En 2025, l'académie compte 6827 personnels AESH en activité, soit une augmentation de 2 % des effectifs (+136 agents) par rapport à l'année précédente.

Cette population est féminisée à hauteur de 93,9 %, avec une moyenne d'âge de 47 ans.

70,5 % des personnels AESH de l'académie relèvent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) contre 66,7% en 2024.

29,5 % des personnels AESH de l'académie (2016 agents) relèvent d'un contrat à durée déterminée (CDD).

17. Répartition des AESH par quotité de service

QUOTITE (Nombre d'heures hebdomadaires)	Nombre d'AESH	Proportion d'AESH
Moins de 24	240	3,5%
24 heures	5966	87,1%
25 à 32 heures	501	7,3%
33 à 39 heures	144	2,1%
Total	6851	100,0%

Source SIG-AESH – requête sur les bases de gestion au 30/11/2025

Focus sur les AED

18. Répartition des AED par département d'affectation et fonction

	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PYRENEES ORIENTALES	Total 2025	Total 2024	Evolution sur 1 an
AED en préprofessionnalisation			9		3	12	29	-58,6%
assistant d'éducation 2nd degré hors internat	161	400	719	38	232	1550	1584	-2,1%
assistant d'éducation 2nd degré hors internat CDI	56	108	125	10	69	368	305	20,7%
<i>Total AED hors internat</i>	217	508	844	48	301	1918	1889	1,5%
assistant d'éducation 2nd degré Internat	72	101	224	39	103	539	565	-4,6%
assistant d'éducation 2nd degré internat CDI	11	6	8	4	5	34	24	41,7%
<i>Total AED internat</i>	83	107	232	43	108	573	589	-2,7%
assistant de prévention et sécurité	2	10	9	1	1	23	22	4,5%
Total AED en CDI	67	114	133	14	74	402	329	22,2%
Total	302	625	1094	92	413	2526	2529	-0,1%

Source : PIAD – Requête BSA REF NAT – Observation au 30-11-2025

En 2025, l'académie compte 2526 personnels AED en activité, un nombre d'agents quasiment stable par rapport à l'année précédente (2529 agents).

Cette population est féminisée à hauteur de 59,5 %, avec une moyenne d'âge de 32 ans

La répartition entre les différentes catégories d'AED connaît les évolutions suivantes par rapport à 2024 :

- le nombre d'AED en préprofessionnalisation n'est plus que de 12 agents, en forte réduction par rapport à l'année précédente (29 agents) ;
- le nombre d'AED bénéficiaires d'un CDI augmente de 22,2 %, ces agents représentant désormais 15,2 % des AED (contre 13,1 % en 2024).

Les personnels de direction, d'inspection, et d'encadrement

19. Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de personnels de direction, d'inspection et d'encadrement

		Sexe	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Personnels de direction	Proviseurs LGT	F	14	2,0		0,0	100,0	58,1
		H	41	5,9		0,0	87,8	56,3
		Ensemble	55	7,9	25,5	0,0	90,9	56,8
	Proviseurs LP	F	8	1,1		0,0	87,5	54,9
		H	9	1,3		0,0	77,8	55,6
		Ensemble	17	2,4	47,1	0,0	82,4	55,2
	Proviseurs adjoints LGT & LP	F	51	7,3		2,0	72,5	52,8
		H	42	6,0		0,0	52,4	49,5
		Ensemble	93	13,4	54,8	1,1	63,4	51,3
	Principal collège	F	89	12,8		0,0	88,8	55,7
		H	110	15,8		0,0	86,4	55,4
		Ensemble	199	28,6	44,7	0,0	87,4	55,5
	Principal adjoint collège	F	92	13,2		0,0	67,4	52,0
		H	53	7,6		3,8	50,9	50,3
		Ensemble	145	20,8	63,4	1,4	61,4	51,4
	Autres pers. titulaires de direction	F	5	0,7		0,0	80,0	53,2
		H	5	0,7		0,0	80,0	53,4
		Ensemble	10	1,4	50,0	0,0	80,0	53,3
	Ensemble Personnels de direction	F	259	37,2		0,4	78,4	53,9
		H	260	37,4		0,8	73,5	53,5
		Ensemble	519	74,6	49,9	0,6	75,9	53,7
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	21	3,0		0,0	81,0	55,0
		H	32	4,6		0,0	59,4	51,7
		Ensemble	53	7,6	39,6	0,0	67,9	53,0
	IEN	F	51	7,3		0,0	74,5	53,3
		H	32	4,6		0,0	78,1	54,9
		Ensemble	83	11,9	61,4	0,0	75,9	53,9
	Ensemble Personnels d'inspection	F	72	10,3		0,0	76,4	53,8
		H	65	9,3		0,0	67,7	53,1
		Ensemble	137	19,7	52,6	0,0	72,3	53,4
Encadrement supérieur	Recteurs, conseillers recteurs, SGA, DASEN/DASEN adjoint, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	14	2,0		0,0	85,7	55,8
		H	26	3,7		0,0	57,7	50,3
		Ensemble	40	5,7	35,0	0,0	67,5	52,2
Ensemble personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur		F	345	49,6		0,3	78,3	53,9
		H	351	50,4		0,6	71,2	53,2
		Ensemble	696	100,0	49,6	0,4	74,7	53,6

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

Les personnels administratifs

20. Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de personnels administratifs

Filière administrative		Sexe	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	F	242	12,6		5,0	56,2	49,4
		H	116	6,0		4,3	57,8	49,9
		Ensemble	358	18,6	67,6	4,7	56,7	49,6
Catégorie B	Secrétaires administratifs	F	558	29,0		9,0	52,3	48,6
		H	87	4,5		9,2	59,8	48,8
		Ensemble	645	33,5	86,5	9,0	53,3	48,7
Catégorie C	Agents/adjoints administratifs	F	598	31,0		5,4	61,9	51,1
		H	63	3,3		19,0	49,2	47,4
		Ensemble	661	34,3	90,5	6,7	60,7	50,8
Ensemble Titulaires		F	1398	72,5		6,7	57,1	49,8
		H	266	13,8		9,4	56,4	48,9
		Ensemble	1664	86,4	84,0	7,2	57,0	49,7
Ensemble Non titulaires		F	238	12,4		27,7	35,7	43,9
		H	25	1,3		32,0	32,0	41,7
		Ensemble	263	13,6	90,5	28,1	35,4	43,7
Ensemble Filière administrative		F	1636	84,9		9,8	54,0	49,0
		H	291	15,1		11,3	54,3	48,3
		Ensemble	1927	100,0	84,9	10,0	54,0	48,9

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

Les personnels ITRF

21. Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de personnels ITRF

		Sexe	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part moins de 35 ans	Part 50 ans et plus	Age moyen	Temps partiel	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	F	10	2,5		0,0	70,0	52,9	40,0	89,0	9
		H	10	2,5		0,0	40,0	50,6	10,0	98,0	10
		Ensemble	20	5,1	50,0	0,0	55,0	51,8	25,0	93,5	19
	Ingénieurs d'etudes	F	13	3,3		0,0	15,4	47,1	23,1	96,2	13
		H	34	8,6		8,8	44,1	47,9	11,8	97,6	33
		Ensemble	47	11,9	27,7	6,4	36,2	47,7	14,9	97,2	46
	Assistants ingénieurs	F	6	1,5		16,7	66,7	50,5	16,7	100,0	6
		H	4	1,0		0,0	100,0	56,0	0,0	100,0	4
		Ensemble	10	2,5	60,0	10,0	80,0	52,7	10,0	100,0	10
Ensemble catégorie A		F	29	7,3		3,4	44,8	49,8	27,6	94,5	27
		H	48	12,1		6,3	47,9	49,1	10,4	97,9	47
		Ensemble	77	19,4	37,7	5,2	46,8	49,4	16,9	96,6	74
Catégorie B	Techniciens	F	35	8,8		8,6	68,6	51,4	25,7	96,3	34
		H	54	13,6		7,4	63,0	51,4	5,6	98,9	53
		Ensemble	89	22,5	39,3	7,9	65,2	51,4	13,5	97,9	87
Ensemble catégorie B		F	35	8,8		8,6	68,6	51,4	25,7	96,3	34
		H	54	13,6		7,4	63,0	51,4	5,6	98,9	53
		Ensemble	89	22,5	39,3	7,9	65,2	51,4	13,5	97,9	87
Catégorie C	Adjoints techniques	F	90	22,7		5,6	63,3	51,3	23,3	94,9	85
		H	73	18,4		13,7	57,5	49,8	11,0	97,1	71
		Ensemble	163	41,2	55,2	9,2	60,7	50,7	17,8	95,9	156
Ensemble catégorie C		F	90	22,7		5,6	63,3	51,3	23,3	94,9	85
		H	73	18,4		13,7	57,5	49,8	11,0	97,1	71
		Ensemble	163	41,2	55,2	9,2	60,7	50,7	17,8	95,9	156
Ensemble Titulaires		F	154	38,9		5,8	61,0	51,0	24,7	95,1	147
		H	175	44,2		9,7	56,6	50,1	9,1	97,9	171
		Ensemble	329	83,1	46,8	7,9	58,7	50,6	16,4	96,6	318
Ensemble Non titulaires		F	36	9,1		55,6	13,9	36,2	0,0	88,9	32
		H	31	7,8		51,6	22,6	37,3	0,0	98,4	31
		Ensemble	67	16,9	53,7	53,7	17,9	36,7	0,0	93,3	63
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		F	190	48,0		15,3	52,1	48,2	20,0	93,9	179
		H	206	52,0		16,0	51,5	48,2	7,8	98,0	202
		Ensemble	396	100,0	48,0	15,7	51,8	48,2	13,6	96,0	380

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

Les personnels sociaux et de santé

22. Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de personnels de la filière sociale / santé

		Sexe	Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen
Catégorie A	Médecins	F	28	5,6		0,0	82,1	56,8
		H	2	0,4		0,0	100,0	56,5
		Ensemble	30	6,0	93,3	0,0	83,3	56,7
	Infirmiers	F	265	53,4		4,5	57,4	50,4
		H	13	2,6		0,0	53,8	51,2
		Ensemble	278	56,0	95,3	4,3	57,2	50,5
	Assistants service social	F	91	18,3		14,3	39,6	46,7
		H	4	0,8		25,0	50,0	43,8
		Ensemble	95	19,2	95,8	14,7	40,0	46,6
	Conseillers technique service social	F	15	3,0		0,0	86,7	56,1
		H	1	0,2		0,0	100,0	52,0
		Ensemble	16	3,2	93,8	0,0	87,5	55,9
Ensemble catégorie A		F	399	80,4		6,3	56,1	50,3
		H	20	4,0		5,0	60,0	50,3
		Ensemble	419	84,5	95,2	6,2	56,3	50,3
Catégorie B	Infirmiers	F	2	0,4		0,0	50,0	52,0
		H	0					
		Ensemble	2	0,4	100,0	0,0	50,0	52,0
Ensemble catégorie B		F	2	0,4		0,0	50,0	52,0
		H	0	0,0		0,0	0,0	0,0
		Ensemble	2	0,4	100,0	0,0	50,0	52,0
Ensemble Titulaires		F	401	80,8		6,2	56,1	50,3
		H	20	4,0		5,0	60,0	50,3
		Ensemble	421	84,9	95,2	6,2	56,3	50,3
Ensemble Non titulaires		F	71	14,3		25,4	29,6	43,3
		H	4	0,8		75,0	25,0	29,8
		Ensemble	75	15,1	94,7	28,0	29,3	42,5
Ensemble Filière santé et sociale		F	472	95,2		9,1	52,1	49,2
		H	24	4,8		16,7	54,2	46,8
		Ensemble	496	100,0	95,2	9,5	52,2	49,1

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées – Observation au 30-11-2025

I.3 La répartition des emplois

Une délégation d'emplois globale de 43 403 ETP

En 2025, la délégation d'emplois de l'académie de Montpellier (y compris la dotation des emplois d'Andorre) est de 43 403 ETP (42 757 ETP en 2024), soit une évolution annuelle de + 1,5 %.

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

- 4 532,4 ETP pour l'enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés sous contrat avec l'Etat BOP 139 soit une évolution annuelle de +0,14 %.
- 13 962,8 ETP pour l'enseignement scolaire public du 1^{er} degré BOP 140 soit +0,05 % d'évolution annuelle ;
- 18 311,2 ETP pour l'enseignement scolaire public du 2nd degré BOP 141 (+0,21 %) ;
- 902,4 ETP pour le soutien de la politique de l'Education Nationale BOP 214 (+0,33%) ;
- 5 694 ETP pour la vie de l'élève BOP 230 (+ 11,58 %) ;

La répartition par fonction des BOP (y compris la dotation des emplois d'Andorre) est présentée dans les tableaux ci-dessous.

23. Répartition de la délégation d'emplois du BOP 139 « Enseignement scolaire privé du 1^{er} et du 2nd degrés »

139	2022	2023	2024	2025
	Dotation	Dotation	Dotation	Dotation
Enseignants du 1 ^{er} degré	1 451,2	1 462,2	1 462,1	1 464,5
Enseignants du 2 nd degré	2 991,4	3 029,3	3 037,9	3 036,1
Enseignants alternants				
Professeurs enseignants stagiaires	60,1	27,7	26,3	31,8
TOTAL	4 502,7	4 519,2	4 526,3	4 532,4

Source : DAF

24. Répartition de la délégation d'emplois du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1^{er} degré »

140	2022	2023	2024	2025
	Dotation	Dotation	Dotation	Dotation
Enseignants et psychologues du 1 ^{er} degré	13 553,8	13 658,8	13 668,2	13 675,8
Enseignants alternants				
Assistants étrangers	39,0	39,0	39,0	39,0
Professeurs des écoles stagiaires	238,3	164,0	182,0	182,0
Enseignants du 2 nd degré et conseillers pédagogiques départementaux	7,0	7,0	7,0	7,0
Personnels d'inspection	57,0	59,0	59,0	59,0
TOTAL	13 895,2	13 927,8	13 955,2	13 962,8

Source : DAF

25. Répartition de la délégation d'emplois du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré »

141	2022	2023	2024	2025
	Dotation	Dotation	Dotation	Dotation
Enseignants du 1 ^{er} degré	401,0	401,0	401,0	401,0
Enseignants du 2 nd degré titulaires	15 195,8	15 365,7	15 442,7	15 483,3
Enseignants du 2 nd degré non titulaires				
Enseignants alternants				
Vacataires 200 heures	0,0	0,0	0,0	0,0
Professeurs stagiaires	373,3	248,0	248,0	248,0
Assistants étrangers	76,0	76,0	76,0	76,0
Personnels administratifs et TOS CIO	1 137,8	1 140,5	1 138,2	1 135,2
Vacations et suppléances administratifs	5,0	5,0	5,0	5,0
Psychologues	145,0	145,0	145,0	145,0
Personnels de laboratoire	208,0	208,0	208,0	208,0
Vacations et suppléances laboratoire	3,0	3,0	3,0	3,0
Personnels d'inspection	77,0	79,0	79,0	79,0
Personnels de direction	513,3	519,0	519,0	519,7
Cadres administratifs et techniques	8,0	8,0	8,0	8,0
TOTAL	18 143,3	18 198,2	18 272,8	18 311,2

Source : DAF

26. Répartition de la délégation d'emplois du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale »

214	2022	2023	2024	2025
	Dotation	Dotation	Dotation	Dotation
Enseignants	1,0	0,0	0,0	
Personnels administratifs et techniques	659,7	708,9	736,4	737,4
Vacations et suppléances ATOS	16,0	16,0	16,0	16,0
Personnels de santé et sociaux	26,0	27,0	27,0	27,0
Vacations et suppléances santé	2,0	2,0	2,0	2,0
Personnels d'orientation	5,0	5,0	5,0	5,0
Personnels d'inspection	12,0	12,0	12,0	12,0
Personnels en charge du 1 ^{er} degré	4,0	4,0	4,0	4,0
Personnels de direction	2,0	2,0	1,0	1,0
Cadres admin. et techniques (hors IGR)	15,0	16,0	23,0	23,0
Ingénieurs de recherche	19,0	19,0	19,0	19,0
Personnels JES		54,0	54,0	56,0
Total	761,7	865,9	899,4	902,4

Source : PPRAT

27. Répartition de la délégation d'emplois du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier

230	2022	2023	2024	2025
	Dotation	Dotation	Dotation	Dotation
TOS d'Andorre	28,0	28,0	28,0	28,0
CPE titulaires et non titulaires	498,7	508,0	511,7	521,7
CPE alternants				
CPE stagiaires	17,0	17,0	17,0	17,0
Accompagnants d'élèves en situation de handicap et assistants d'éducation	1 797,2	2 471,9	4 110,3	4 691,1
Maîtres d'internat et surveillants d'externat	0,0	0,0	0,0	0,0
Médecins	50,5	50,5	50,5	50,5
Infirmiers	279,3	280,0	280,0	280,0
Assistants de service social	100,3	101,0	101,0	101,0
Vacations santé	4,9	4,9	4,9	4,9
TOTAL	2 776,0	3 461,3	5 103,4	5 694,2

Source : DAF

I.4 Les rémunérations

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

- les indices moyens et médians et la rémunération indiciaire brute ;
- les rémunérations indemnitaires.

Indices moyens et rémunération indiciaire brute moyenne

Le calcul en euros de la rémunération indiciaire brute annuelle est réalisé à partir de l'indice moyen avec le point d'indice revalorisé au 1^{er} juillet 2023, soit 4,92278€.

Rémunération indiciaire des personnels enseignants du 1^{er} degré

L'indice moyen varie entre 638 dans l'Hérault et 677 dans l'Aude correspondant respectivement à des rémunérations brutes annuelles de 37 688 € et 38 140 €.

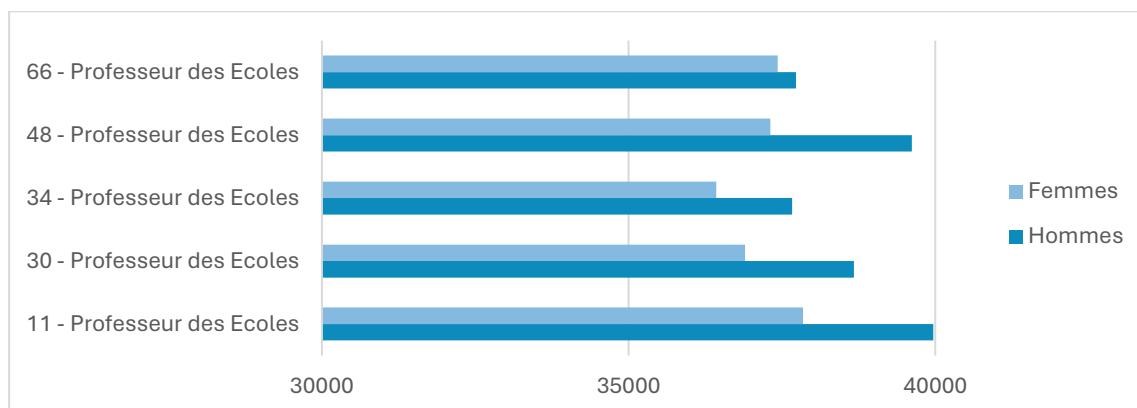
Les écarts de rémunération brute entre femmes et hommes restent défavorables aux femmes avec de fortes variations entre départements : de 236 € dans l'Hérault à 2303 € en Lozère. Ces écarts se réduisent par rapport à ceux constatés l'année précédente dans tous les départements, sauf le Gard. Ils peuvent s'expliquer en partie par le fait que la population féminine des professeurs des écoles de l'académie est plus jeune que la population masculine : 44,9 ans de moyenne d'âge contre 47,2 ans, avec 17,6 % de professeurs des écoles de moins de 35 ans chez les femmes contre 12,5% seulement chez les hommes.

28. Indice et rémunération indiciaire moyens des enseignants du 1^{er} degré en 2025, par corps et sexe

Dépt	corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute annuelle					
		Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Total	Evol. Annuelle	Différentiel Femmes/Hommes 2025	Différentiel Femmes/Hommes 2024
11	Instituteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0,0%		
	Professeur des Ecoles	677	650	641	634	646	634	39 970 €	37 845 €	38 140 €	7,1%	(2 125 €)	(2 716 €)
30	Instituteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	3,8%	(236 €)	(590 €)
	Professeur des Ecoles	655	634	625	599	630	608	38 671 €	36 900 €	37 195 €	6,0%	(1 771 €)	(1 653 €)
34	Instituteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	3,6%		
	Professeur des Ecoles	638	622	617	595	620	595	37 668 €	36 428 €	36 605 €	5,9%	(1 240 €)	(1 063 €)
48	Instituteur							0 €					
	Professeur des Ecoles	671	637	632	628	633	628	39 616 €	37 313 €	37 372 €	7,7%	(2 303 €)	(3 365 €)
66	Instituteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	5,2%		
	Professeur des Ecoles	639	628	634	625	637	628	37 727 €	37 431 €	37 608 €	6,1%	(295 €)	(1 712 €)

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire

29. Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 1^{er} degré de l'académie de Montpellier en 2025, par corps



Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire

Rémunération indiciaire des personnels enseignants du 2nd degré

30. Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels enseignants du 2nd degré en 2025, par corps et par genre

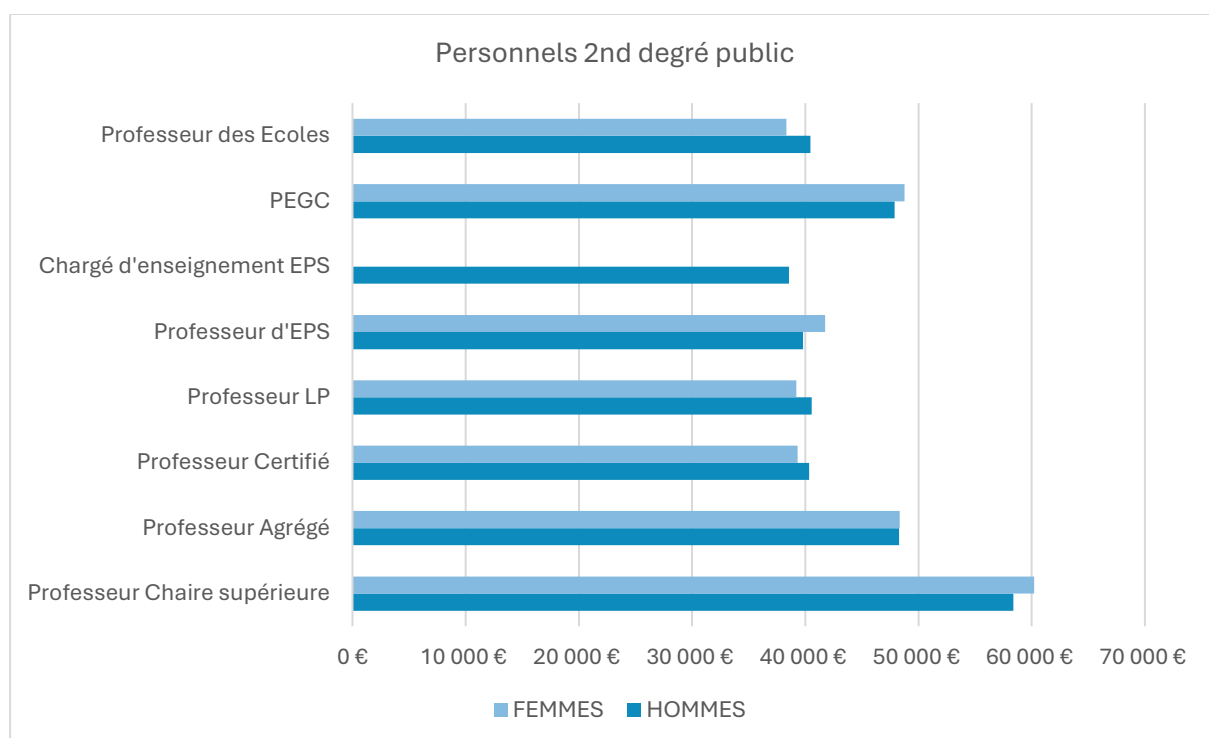
Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute annuelle moyenne 2025					
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Evolution sur un an	Différentiel Femmes/Hommes 2025	Différentiel Femmes/Hommes 2024
Professeur Chaire supérieure	989	1072	1020	1072	1001	1072	58 391 €	60 221 €	59 099 €	1,6%	1 830 €	2 244 €
Professeur Agrégé	818	828	819	805	818	805	48 295 €	48 354 €	48 295 €	0,4%	59 €	(236 €)
Professeur Certifié	683	696	666	665	672	673	40 324 €	39 321 €	39 675 €	1,2%	(1 004 €)	(1 122 €)
Professeur LP	687	675	664	634	675	673	40 560 €	39 203 €	39 852 €	1,2%	(1 358 €)	(1 063 €)
Professeur d'EPS	674	678	707	720	688	720	39 793 €	41 741 €	40 620 €	0,9%	1 948 €	1 594 €
Chargé d'enseignement EPS	653	653			653	653	38 553 €	0 €	38 553 €	-8,0%	(38 553 €)	
PEGC	811	811	826	826	818	818	47 881 €	48 767 €	48 295 €	0,2%	886 €	413 €
Professeur des Ecoles	685	673	649	634	660	634	40 442 €	38 317 €	38 966 €	1,7%	(2 125 €)	(2 834 €)

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire

Les écarts constatés sur les rémunérations indiciaires brutes annuelles sont en faveur des hommes dans les corps de professeurs des écoles (2 125€), des PLP (1358 €) et des professeurs certifiés (1004 €).

En revanche, ces écarts sont favorables aux femmes dans les corps de professeurs d'EPS (1948 €), de professeurs de chaire supérieure (1 840 €), et de PEGC (886 €), ce qui correspond aux corps où l'âge moyen des femmes est supérieur à celui des hommes, parfois de manière assez nette comme chez les professeurs d'EPS (2 ans d'écart – cf. tableau 10 du chapitre). L'effet « âge » est donc prépondérant dans les écarts de rémunération constatés.

31. Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 2nd degré en 2025, par corps



Rémunération indiciaire des personnels DIEP

32. Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels DIEP en 2025, par corps et par genre

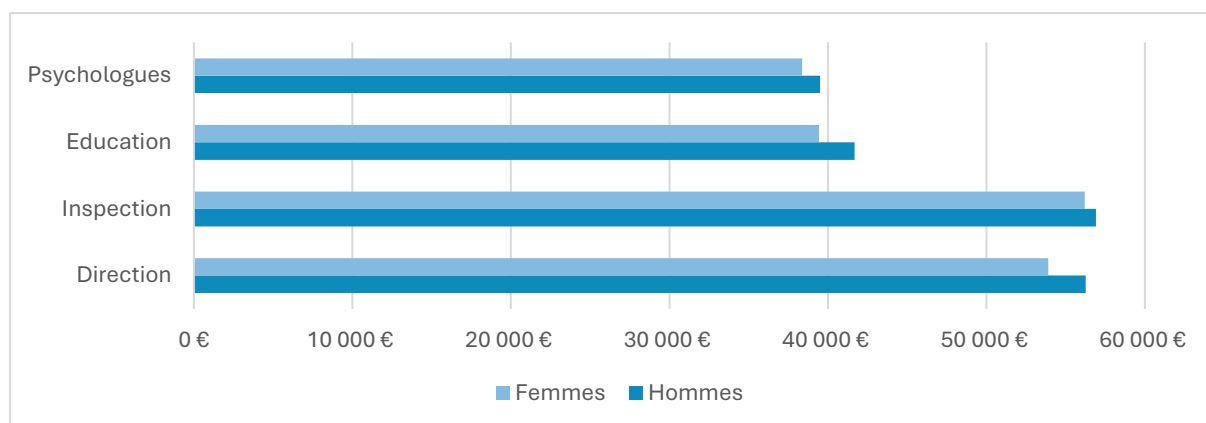
Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute annuelle moyenne 2025					
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Evolution sur un an	Différentiel Femmes/Hommes 2025	Différentiel Femmes/Hommes 2024
Direction	953	936	913	906	933	915	56 265 €	53 904 €	55 084 €	1,2%	(2 362 €)	(2 362 €)
Inspection	964	977	952	953	960	977	56 915 €	56 206 €	56 678 €	-2,3%	(708 €)	354 €
Education	706	744	668	673	677	675	41 682 €	39 439 €	39 970 €	1,7%	(2 244 €)	(2 657 €)
Psychologues	669	634	650	634	655	634	39 498 €	38 376 €	38 671 €	0,6%	(1 122 €)	(1 417 €)

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire

La rémunération indiciaire brute annuelle des femmes est inférieure en moyenne de 2362 € pour les personnels de direction (stable par rapport à 2024 et en régression par rapport à 2023 ou l'écart était de 3 011€), alors même que l'âge moyen des femmes et des hommes est très proche dans cette catégorie de personnel.

L'écart est de 2244 € pour les personnes d'éducation, et de 1122 € pour les psychologues, au bénéfice des hommes. L'effet d'âge et d'ancienneté peut ici expliquer les écarts, l'agent moyen des CPE et PsyEN étant plus élevé chez les hommes que chez les femmes de près de deux ans.

33. Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels DIEO en 2025, par corps



Rémunération indiciaire des personnels ATSS

34. Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels ATSS en 2025, par corps et par genre

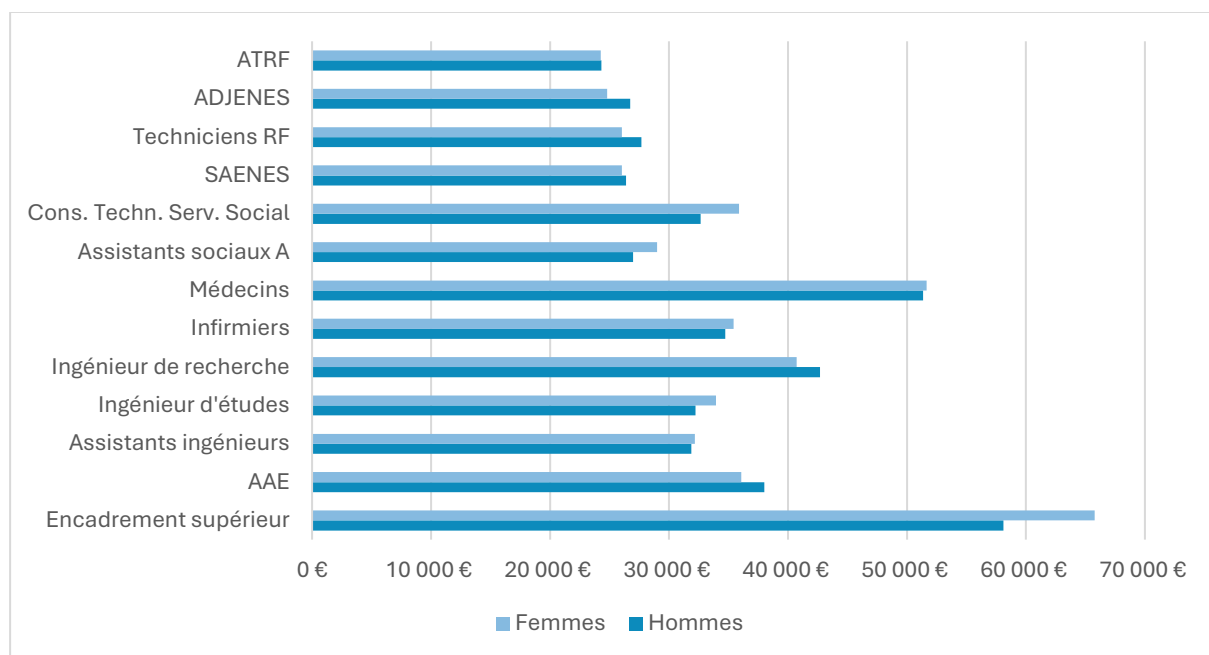
Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute annuelle moyenne 2025					
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Evolution sur un an	Différentiel Femmes/Hommes 2025	Différentiel Femmes/Hommes 2024
Catégorie A												
Encadrement supérieur	984	1029	1114	1135	1024	1051	58 095 €	65 771 €	60 457 €	-1%	7 675 €	4 546 €
AAE	644	645	611	580	636	645	38 022 €	36 073 €	37 549 €	3%	(1 948 €)	(2 184 €)
Assistants ingénieurs	540	582	545	527	507	541	31 882 €	32 177 €	29 933 €	0%	295 €	3 720 €
Ingénieur d'études	546	560	575	569	553	560	32 236 €	33 948 €	32 649 €	-11%	1 712 €	3 011 €
Ingénieur de recherche	723	742	690	679	712	708	42 686 €	40 738 €	42 036 €	-5%	(1 948 €)	(5 136 €)
Infirmiers	588	583	600	599	599	599	34 716 €	35 424 €	35 365 €	0%	708 €	(295 €)
Médecins	870	795	875	835	877	835	51 365 €	51 660 €	51 778 €	2%	295 €	(1 653 €)
Assistants sociaux A	457	431	491	470	489	469	26 981 €	28 989 €	28 871 €	6%	2 007 €	2 303 €
Cons. Techn. Serv. Social	553	553	608	645	602	630	32 649 €	35 896 €	35 542 €	2%	3 247 €	3 660 €
Catégorie B												
SAENES	447	441	441	433	442	436	26 391 €	26 037 €	26 096 €	0%	(354 €)	(413 €)
Techniciens RF	469	446	441	441	455	446	27 690 €	26 037 €	26 863 €	5%	(1 653 €)	59 €
Catégorie C												
ADJENES	453	408	420	408	423	408	26 745 €	24 797 €	24 974 €	2%	(1 948 €)	(2 007 €)
ATRF	412	408	411	409	411	409	24 324 €	24 265 €	24 265 €	1%	-59,04	-295,2

Source : DAF, Polca Aca - Bulletin de salaire

Les écarts de rémunération indiciaire brute annuelle en défaveur des femmes les plus importants sont constatés chez les ingénieurs de recherche et des Attachés d'administration. Ces écarts se réduisent par rapport à 2024.

La rémunération indiciaire brute moyenne des femmes est supérieure dans les emplois d'encadrement supérieur, dans le corps des ingénieurs d'étude, des assistants ingénieurs, et des assistants sociaux et conseillers techniques de service social.

35. Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels ATSS de l'académie de Montpellier en 2025, par corps



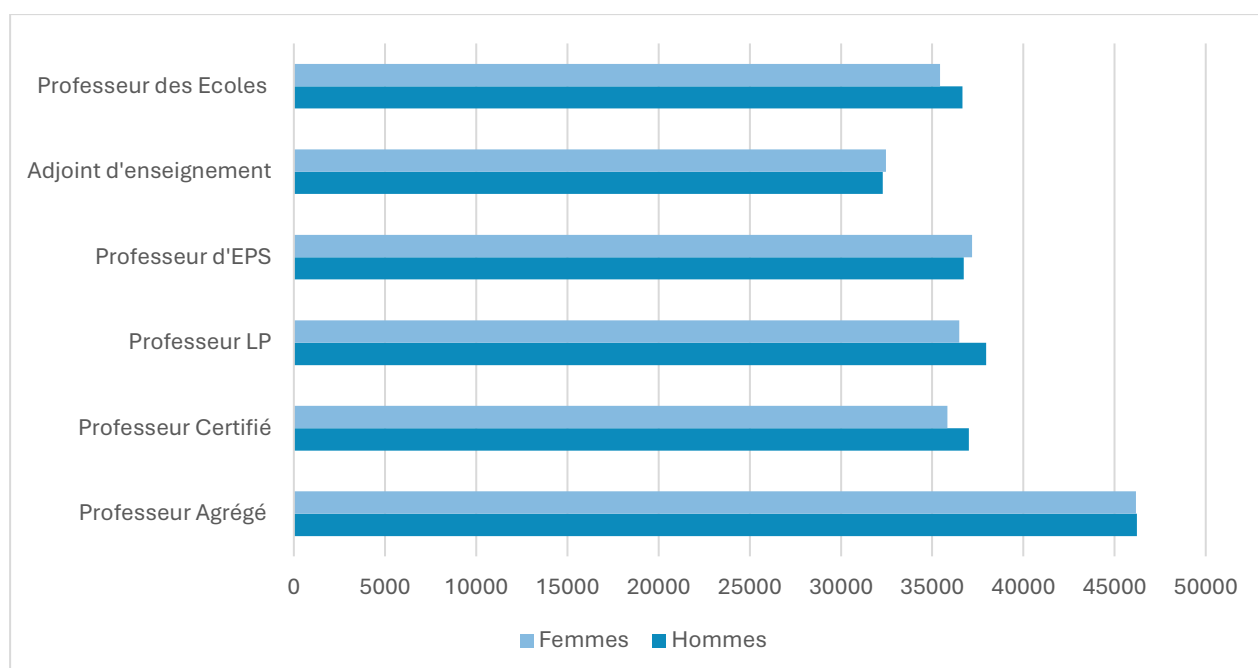
Rémunération indiciaire des personnels de l'enseignement privé

36. Indice et rémunération indiciaire moyens dans l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2024, par corps et par genre

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération indiciaire brute annuelle moyenne 2025						
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble 2024	Evolution sur un an	Différentiel Femmes/Hommes 2025	Différentiel Femmes/Hommes 2024
Professeur Agrégé	783	762	782	762	781	762	46 228 €	46 169 €	46 110 €	46 405 €	-0,6%	(59 €)	(1 417 €)
Professeur Certifié	627	595	607	595	613	595	37 018 €	35 837 €	36 192 €	36 132 €	0,2%	(1 181 €)	(768 €)
Professeur LP	643	595	618	595	628	595	37 963 €	36 487 €	37 077 €	36 605 €	1,3%	(1 476 €)	(1 712 €)
Professeur d'EPS	622	562	630	634	625	595	36 723 €	37 195 €	36 900 €	36 073 €	2,3%	472 €	708 €
Adjoint d'enseignement	547	565	550	565	549	565	32 295 €	32 472 €	32 413 €	32 118 €	0,9%	177 €	1 122 €
Professeur des Ecoles	621	595	600	595	602	595	36 664 €	35 424 €	35 542 €	35 188 €	1,0%	(1 240 €)	(1 181 €)

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

37. Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels de l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2024, par corps



Les rémunérations indemnitaires

Les tableaux ci-dessous présentent les montants indemnitaires attribués aux personnels¹ pour les différents BOP ainsi que le nombre d'agents bénéficiaires pour les années scolaires 2023-2024 et 2024-2025.

Pour les BOP 140, 141 et 230, les montants des rémunérations indemnitaires versées au titre du PACTE sont identifiés de manière particulière.

38. *Bilan des attributions indemnitaires du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1^{er} degré »*

	Année scolaire 2023-2024						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PACTE (Parts fonctionnelles)	3 069	638	83%	6 546 250 €	1 366 875 €	2 133 €	2 142 €
Total primes et indemnités (dont PACTE - hors IRC et IDV)	12 824	2 291	85%	66 757 410 €	13 825 697 €	5 206 €	6 035 €
	Année scolaire 2024-2025						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PACTE (Parts fonctionnelles)	3 130	602	84%	5 366 250 €	1 054 375 €	1 714 €	1 751 €
Total primes et indemnités (dont PACTE - hors IRC et IDV)	12 865	2 255	85%	65 139 493 €	12 829 980 €	5 063 €	5 690 €

Source : DAF et DSDEN

39. *Bilan des attributions indemnitaires du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré »*

	Année scolaire 2023-2024						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PACTE (Parts fonctionnelles)	2 640	2 099	56%	7 783 664 €	6 851 794 €	2 948 €	3 264 €
Total primes et indemnités (dont PACTE - hors IRC et IDV)	12 763	8 288	61%	91 376 399 €	70 178 256 €	7 159 €	8 467 €
	Année scolaire 2024-2025						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PACTE (Parts fonctionnelles)	3 464	2 689	56%	8 181 190 €	7 055 439 €	2 362 €	2 624 €
Total primes et indemnités (dont PACTE - hors IRC et IDV)	12 763	8 258	61%	90 267 311 €	69 504 185 €	7 073 €	8 417 €

Source : DAF et DOS

¹ Le « total des primes et indemnités » comprend l'ensemble des rémunérations indemnitaires versées aux agents sur la période y compris liées à la réalisation des heures supplémentaires. Les rémunérations accessoires suivantes ont cependant été exclues du champ en raison de leur caractère particulier : indemnités de rupture conventionnelles et de départ volontaire, indemnités ou remboursements de frais liés aux déplacements et changement de résidence (déplacements temporaires, missions, FMD).

40. *Bilan des attributions indemnitaires du BOP 214 Soutien de la politique de l'Education Nationale »*

	Année scolaire 2023-2024						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total primes et indemnités (hors IRC et IDV)	766	355	68%	5 948 045 €	4 053 860 €	7 765 €	11 419 €
	Année scolaire 2024-2025						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total primes et indemnités (hors IRC et IDV)	785	356	69%	6 514 261 €	4 339 069 €	8 298 €	12 188 €

Source : DAF

41. *Bilan des attributions indemnitaires du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier*

	Année scolaire 2023-2024						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PACTE (Parts fonctionnelles)	190	53	78%	559 731 €	130 903 €	2 946 €	2 470 €
Total primes et indemnités (dont PACTE - hors IRC et IDV)	9 056	1 791	83%	13 297 461 €	2 039 978 €	1 468 €	1 139 €
	Année scolaire 2024-2025						
	Nombre d'agents bénéficiaires			Montants versés		Moyennes par agent	
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PACTE (Parts fonctionnelles)	196	50	80%	455 988 €	112 634 €	2 326 €	2 253 €
Total primes et indemnités (dont PACTE - hors IRC et IDV)	10 181	1 961	84%	14 772 891 €	2 115 876 €	1 451 €	1 079 €

Source : DAF et DOS

I.5 Les cumuls d'activité

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 2756 demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire et déclarations de cumul d'activité ont été présentées par les personnels du secteur public :

- 682 demandes présentées par des personnels enseignants du 1^{er} degré public ;
- 1866 demandes présentées par des personnels enseignants du 2nd degré public, CPE et psychologues de l'éducation nationale ;
- 208 demandes présentées par des personnels de direction, d'inspection, ATSS et ITRF.

Les tableaux ci-dessous dressent le bilan des demandes reçues et de leur traitement : volume respectif des demandes présentées, avec la répartition femmes / hommes de ces demandes, et la nature de la réponse qui a été apportée par l'administration.

Le décompte porte sur l'ensemble des demandes et non du nombre d'agent ayant présenté au moins une demande.

Pour les personnels enseignants du premier degré public, les demandes sont également réparties en fonction de la nature de l'activité accessoire faisant l'objet de la demande d'autorisation ou de la déclaration.

Pour les autres personnels, cette distinction n'a pas pu être établie pour l'année considérée. La dématérialisation de la procédure de demande des autorisations, qui sera prochainement mise en œuvre, permettra d'améliorer la précision de ce suivi statistique.

42. Bilan académique des demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire et déclarations de cumul d'activité (2024-2025)

	Nombre de demandes			Nombre de refus			% de refus		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Personnels enseignants 1er degré	551	131	682	21	1	22	3,8%	0,8%	3,2%
Personnels enseignants 2nd degré, CPE, PsyEN	839	1027	1866	7	9	16	0,8%	0,9%	0,9%
Personnels de direction, d'inspection, ATSS et ITRF	136	72	208	0	0	0	0%	0%	0%
Total	1526	1230	2756	28	10	38	1,8%	0,8%	1,4%

Sources : DSDEN -DPE - DPATE

Les demandes d'autorisation de cumul font l'objet d'une décision favorable dans plus de 98 % des cas. Les refus sont proportionnellement plus nombreux dans le 1^{er} degré.

43. Demandes de cumuls d'activité dans le premier degré public - bilan par département (2024-2025)

682 demandes ont été présentées par les enseignants du 1^{er} degré public en 2024-2025.

	DSDEN 11			DSDEN 30			DSDEN 34			DSDEN 48			DSDEN 66		
	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total
ACCORD	99	20	119	62	12	74	287	72	359	4	4	8	69	22	91
REFUS	0	0	0	2	0	2	16	1	17	1		1	2	0	2
Autres	0	0	0	9	0	9	0	0	0				0	0	0
Total général	99	20	119	73	12	85	303	73	376	5	4	9	71	22	93

Source : DSDEN

44. Demandes de cumul dans le 1^{er} degré public en 2024-2025- bilan par type d'activité accessoire

	ACCORD			REFUS			Autres			Total demandes						
	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total	% motif de demande	% demandes femmes	% accord	% accords femmes
Activité à caractère sportif ou culturel	29	4	33	0	0	0	3	0	3	32	4	36	5,3%	88,9%	91,7%	90,6%
Activité agricole	4	2	6	0	0	0	0	0	0	4	2	6	0,9%	66,7%	100,0%	100,0%
Activité de conjoint collaborateur	2	0	2	1	0	1	0	0	0	3	0	3	0,4%	100,0%	66,7%	66,7%
Activité intérêt général exercée auprès personne publique ou personne privée à but non lucratif	11	3	14	0	0	0	1	0	1	12	3	15	2,2%	80,0%	93,3%	91,7%
Création ou reprise entreprise (en lien avec demande de temps partiel)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,1%	0,0%	100,0%	
Enseignement et formation	426	109	535	12	1	13	3	0	3	441	110	551	80,8%	80,0%	97,1%	96,6%
Expertise et consultation	10	0	10	0	0	0	1	0	1	11	0	11	1,6%	100,0%	90,9%	90,9%
Mission de coopération internationale ou auprès organismes intérêt général à caractère international	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,1%	100,0%	100,0%	100,0%
Services à la personne article L. 7231-1 du code du travail	7	1	8	0	0	0	0	0	0	7	1	8	1,2%	87,5%	100,0%	100,0%
Vente de biens produits personnellement par l'agent	14	2	16	0	0	0	1	0	1	15	2	17	2,5%	88,2%	94,1%	93,3%
Autres	17	8	25	8	0	8	0	0	0	25	8	33	4,8%	75,8%	75,8%	68,0%
Total général	521	130	651	21	1	22	9	0	9	551	131	682	100%	80,8%	95,5%	94,6%

Source : DSDEN

Les demandes liées à l'exercice d'une activité accessoire d'enseignement et de formation représentent 80 % des demandes présentées par les personnels du 1^{er} degré. Elles sont accordées dans 97 % des cas.

Les demandes ayant pour motif l'exercice de l'activité de conjoint collaborateur sont celles pour lesquelles le taux d'accord est le plus faible (66,7 %).

45. Demandes de cumul dans le second degré public (enseignants, CPE, Psy EN) - bilan du traitement des demandes 2024-2025

ACCORD			REFUS			Autres			Total demandes					
femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total	% demandes femmes	% accord	% accords femmes
828	1001	1829	7	9	16	4	17	21	839	1027	1866	45,0%	98,0%	98,7%

Source : DPE

1866 demandes de cumul ont été présentées en 2024-25 par les personnels du second degré public de l'académie, ce qui représente 67,7 % du nombre total des demandes de cumul d'activité pour le secteur public.

98 % de ces demandes ont fait l'objet d'une décision favorable.

Chapitre II - Recrutements et fins de fonctions

II. 1 Les recrutements

Les recrutements des personnels titulaires

Les tableaux statistiques présentés dans cette partie comptabilisent les agents recrutés et affectés sur un emploi de titulaire au sein de l'académie au cours de l'année scolaire 2024-2025 (affectation entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025), généralement en qualité de stagiaire.

Cette première affectation dans un emploi d'un corps de fonctionnaire peut faire suite à :

- une admission à un concours au sens de l'article L325-1 du code de la fonction publique (externe, interne, 3eme concours, concours unique)
- un recrutement sur un emploi réservé ou sans concours.

Sont donc comptabilisés :

- les nouveaux fonctionnaires (concours externes...) qui débutent leur fonction dans l'académie en tant que stagiaire ;
- les agents ayant réussi un concours leur permettant d'intégrer un corps ou de changer de corps qui étaient déjà en fonction dans l'académie, quel que soit leur statut antérieur (contractuels, fonctionnaires, etc.) ;
- les personnes directement recrutées dans des emplois de titulaires de l'académie par la voie du détachement, des emplois réservés, et recrutements sans concours.

Recrutements des professeurs des écoles, enseignants du 2nd degré et CPE

*889 professeurs des écoles, enseignants du 2nd degré et CPE
recrutés pour l'année 2024-2025*

889 professeurs des écoles, enseignants du 2nd degré et CPE titulaires ont été recrutés pour l'année scolaire 2024-2025 (affectation à la rentrée 2024).

Le mode de recrutement majoritaire est le concours externe (79,1% des recrutements), suivi du concours interne (10,7%) et du 3^{ème} concours (5,6 %). Le concours est donc le mode d'accès aux emplois de titulaires dans plus de 95 % des cas.

Le détachement et le recrutement spécifique des BOE représentent respectivement 3,7 % et 0,9 % des recrutements dans les corps.

Le corps des professeurs certifiés est celui où l'accès par la voie du détachement est la plus développée (23 des 33 recrutements par voie de détachement réalisés parmi les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degré pour l'année scolaire 2024-2025).

Ce mode de recrutement est peu développé dans le premier degré : un seul recrutement a été réalisé suite à une demande de détachement dans le corps des professeurs des écoles pour l'année 2024-2025.

1. Bilan des recrutements de personnels enseignants titulaires dans le 1^{er} et le 2nd degré public par corps de recrutement, sexe et mode d'accès

	Femmes	Hommes	% femmes	Total général	% du mode de recrutement
CONC EXTER	514	189	73,1%	703	79,1%
Conseiller principal d'éducation	9	2	81,8%	11	1,2%
Professeur agrégé	22	19	53,7%	41	4,6%
Professeur certifié	158	95	62,5%	253	28,5%
Professeur de lycée professionnel	13	11	54,2%	24	2,7%
Professeur d'éducation physique et sportive	14	26	35,0%	40	4,5%
Professeur des écoles	298	36	89,2%	334	37,6%
CONC INTER	61	34	64,2%	95	10,7%
Conseiller principal d'éducation	1	1	50,0%	2	0,2%
Professeur agrégé	21	7	75,0%	28	3,1%
Professeur certifié	23	13	63,9%	36	4,0%
Professeur de lycée professionnel	7	9	43,8%	16	1,8%
Professeur d'éducation physique et sportive	2	3	40,0%	5	0,6%
Professeur des écoles	7	1	87,5%	8	0,9%
3ème concours	42	8	84,0%	50	5,6%
Professeur certifié	5	3	62,5%	8	0,9%
Professeur de lycée professionnel	2	1	66,7%	3	0,3%
Professeur des écoles	35	4	89,7%	39	4,4%
DETACHEMENT	23	10	69,7%	33	3,7%
Conseiller principal d'éducation	4		100,0%	4	0,4%
Professeur certifié	17	6	73,9%	23	2,6%
Professeur de lycée professionnel	1	3	25,0%	4	0,4%
Professeur d'éducation physique et sportive		1	0,0%	1	0,1%
Professeur des écoles	1	0	100,0%	1	0,1%
CONTR BOE	6	2	75,0%	8	0,9%
Professeur des écoles	3	0	100,0%	3	0,3%
Professeur second degré	3	2	60,0%	5	0,6%
TOTAL	646	243	72,7%	889	100%

Source : bases de gestion EPP et AGAPE - DPE et DSDEN

2. Bilan des recrutements de personnels enseignants et d'éducation titulaires dans le 1^{er} et le 2nd degré public par tranche d'âge

	féminin	masculin	% femmes	Total général	% des recrutements
20 à 29 ans	429	161	72,7%	590	66,4%
3EME CONC.	2	0	100,0%	2	0,2%
CONC EXTER	417	155	73,0%	571	64,2%
CONC INTER	8	6	57,1%	14	1,6%
CONTR BOE	2	0	100,0%	2	0,2%
30 à 39 ans	115	43	72,8%	158	17,8%
3EME CONC.	20	4	83,3%	24	2,7%
CONC EXTER	65	17	79,3%	82	9,2%
CONC INTER	22	16	57,9%	38	4,3%
CONTR BOE	2	1	66,7%	3	0,3%
DETACH INT	6	5	54,5%	11	1,2%
40 à 49 ans	78	29	72,9%	107	12,0%
3EME CONC.	14	1	93,3%	15	1,7%
CONC EXTER	26	15	63,4%	41	4,6%
CONC INTER	23	9	71,9%	32	3,6%
CONTR BOE	0	1	0,0%	1	0,1%
DETACH INT	15	3	83,3%	18	2,0%
50 à 59 ans	23	10	69,7%	33	3,7%
3EME CONC.	6	3	66,7%	9	1,0%
CONC EXTER	7	2	77,8%	9	1,0%
CONC INTER	6	3	66,7%	9	1,0%
CONTR BOE	2	0	100,0%	2	0,2%
DETACH INT	2	2	50,0%	4	0,4%
60 ans et plus	1	0	100,0%	1	0,1%
CONC INTER	1	0	100,0%	1	0,1%
TOTAL	646	243	72,7%	889	100,0%

Source : bases de gestion EPP et AGAPE - DPE et DSDEN

3. Bilan par département des recrutements de professeurs des écoles - 2024-2025

Mode de recrutement	AUDE			GARD			HERAULT			LOZERE			PYRENEES ORIENTALES			TOTAL	% mode	% femmes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
3EME CONC.	0	0	0	14	2	16	21	2	23				0	0	0	39	10,2%	89,7%
CONC EXTER	33	3	36	75	12	87	143	13	156	8	3	11	39	5	44	334	87,0%	89,2%
CONC INTER	2	0	2	3		3	0	0	0				1	1	2	7	1,8%	85,7%
CONTR BOE	0	0	0	1		1	1	0	1				1	0	1	3	0,8%	100%
DETACH INT	0	0	0				1	0	1				0	0	0	1	0,3%	100%
Total général	35	3	38	93	14	107	166	15	181	8	3	11	41	6	47	384	100%	89,3%

Source : bases de gestion AGAPE - DSDEN

Recrutements des personnels ATSS

114 personnels recrutés dans un corps ATSS dans l'académie en 2025

Le recrutement des personnels ATSS titulaires dans l'académie a été réalisé par voie de concours dans 81 % des cas pour l'année 2025.

Les autres modes de recrutement sont :

- les entrées par voie de détachement de droit commun, au nombre de 17 tout comme en 2023/2024 et 2022/2023, soit 14 % des recrutements dans les corps ATSS ;
- les recrutements sans concours (qui concernent uniquement les ADJAENES) et les recrutements réservés aux BOE.

4. Bilan des recrutements de personnels ATSS en 2025 par mode d'accès

	Total	% des recrutements
Concours externe	56	49,1%
AAE	8	7,0%
SAENES	19	16,7%
ADJAENES	12	10,5%
ASSAE	4	3,5%
INFIRMIER	13	11,4%
Concours interne	35	30,7%
AAE	4	3,5%
SAENES	17	14,9%
ADJAENES	14	12,3%
Recrutement BOE	3	2,6%
ADJAENES	2	1,8%
SAENES	1	0,9%
Recrutement sans concours	3	2,6%
ADJAENES	3	2,6%
Détachement entrant	17	14,9%
AAE	5	4,4%
SAENES	4	3,5%
ADJAENES	2	1,8%
INFIRMIERS	4	3,5%
ASSAE	2	1,8%
Total ATSS	114	100,0%

Source DPATE – Bilan des LDGA 2024-2025

Les recrutements des personnels non titulaires

Recrutements des enseignants contractuels dans le premier degré public

Parmi les personnels non titulaires recrutés sur des fonctions enseignantes dans le premier degré, on distingue :

- Les **contractuels alternants**, pour lesquels l'exercice en école au cours de l'année constitue un élément du parcours de formation de l'étudiant qui permet une entrée progressive dans les métiers du professorat et de l'éducation ;
- Les **contractuels enseignants** affectés dans les écoles pour une année scolaire ou pour une période plus limitée, sur des postes vacants à l'année ou pour effectuer des remplacements ;
- Les **contractuels BOE**, qui relèvent d'un mode de recrutement particulier réservé aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Les recrutements de contractuels alternants sont en légère diminution dans le premier degré (170 contractuels recrutés en 2022-23, 157 en 2023-24, 155 en 2024-25).

Les recrutements des autres contractuels enseignants ont évolué à la hausse entre 2022-2023 et 2023-2024, puis à la baisse à la rentrée scolaire 2024. Leur volume s'établit autour de 200 recrutements par année scolaire à l'échelle académique.

Les tendances peuvent être variables selon les besoins de recrutement de chaque département. Ainsi, l'évolution des recrutements des contractuels enseignants sur 2 ans est à la hausse dans deux départements (Aude et Pyrénées Orientales), mais à la baisse, ou stable, dans les trois autres départements de l'académie.

5. Nombre de contractuels enseignants recrutés dans le 1^{er} degré public - 2022-23 – 2023-24 – 2024-25

	2022-2023				2023-2024				2024-2025				evolution 1 an	evolution 2 ans
	femmes	hommes	% femmes	total	femmes	hommes	% femmes	total	femmes	hommes	% femmes	total		
Contractuel alternant	158	12	92,9%	170	146	11	93,0%	157	136	19	87,7%	155	-1,3%	-8,8%
AUDE	14	1	93,3%	15	15	0	100,0%	15	13	0	100,0%	13	-13,3%	-13,3%
GARD	32	2	94,1%	34	31	4	88,6%	35	34	4	89,5%	38	8,6%	11,8%
HERAULT	88	9	90,7%	97	84	5	94,4%	89	70	11	86,4%	81	-9,0%	-16,5%
LOZERE	3	0	100,0%	3		0		0	3	2		5		66,7%
PYRENEES ORIENTALES	21	0	100,0%	21	16	2	88,9%	18	16	2	88,9%	18	0,0%	-14,3%
Contractuel enseignant	168	30	84,8%	198	245	37	86,9%	282	179	25	87,7%	204	-27,7%	3,0%
AUDE	31	5	86,1%	36	36	4	90,0%	40	39	3	92,9%	42	5,0%	16,7%
GARD	61	10	85,9%	71	75	14	84,3%	89	49	8	86,0%	57	-36,0%	-19,7%
HERAULT	49	10	83,1%	59	59	9	86,8%	68	41	6	87,2%	47	-30,9%	-20,3%
LOZERE	2		100,0%	2	2	1	66,7%	3	2		100,0%	2	-33,3%	0,0%
PYRENEES ORIENTALES	25	5	83,3%	30	73	9	89,0%	82	48	8	85,7%	56	-31,7%	86,7%
Contractuel BOE	2	0	100,0%	2	2	0	100,0%	2	2	0	100,0%	2	0,0%	0,0%
AUDE	0	0		0	0	0		0	0	0		0		
GARD	0	0		0	0	0		0	0	0		0		
HERAULT	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%	1	0,0%	0,0%
LOZERE														
PYRENEES ORIENTALES	1		100,0%	1	1		100,0%	1	1		100,0%	1	0,0%	0,0%

Source : DSDEN

Recrutements des AED (CDI), enseignants contractuels du 2nd degré et CPE contractuels

Les tableaux statistiques ci-dessous comptabilisent les recrutements réalisés en 2024-2025 pour les différentes catégories de personnels non titulaires gérés par la division des personnels enseignants – DPE : assistants d'éducation en CDI, personnels d'enseignement et d'éducation dans le 2nd degré.

Parmi les personnels non titulaires recrutés en 2024-2025 dans le second degré, on distingue :

- Les AED en CDI ;
- Les assistants de langue vivante et assistants étrangers ;
- Les contractuels alternants (enseignants et CPE), pour lesquels l'exercice en établissement constitue un élément du parcours de formation de l'étudiant qui permet une entrée progressive dans les métiers du professorat et de l'éducation ;
- Les contractuels enseignants du second degré affectés dans les établissements du second degré pour une année scolaire ou pour une période plus limitée, sur des postes vacants à l'année ou pour effectuer des remplacements ;
- Les contractuels BOE, qui relèvent d'un mode de recrutement particulier réservé aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- Les professeurs associés, professionnels qui consacrent une partie de leur temps à enseigner dans les formations initiales, particulièrement dans les formations conduisant aux CAP, aux baccalauréats professionnels, aux certificats de spécialisation et aux BTS.

6. Nombre de personnes physiques ayant fait l'objet d'un ou plusieurs recrutements entre le 01-09-2024 et le 31-08-2025, avec répartition par sexe et par tranche d'âge

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	% de la tranche d'âge
AED CDI	45	75	120	62,5%	
20-29	6	5	11	45,5%	9,2%
30-39	22	36	58	62,1%	48,3%
40-49	10	24	34	70,6%	28,3%
50-59	4	7	11	63,6%	9,2%
60-69	3	3	6	50,0%	5,0%
ENSEIGNANT CONTRACTUEL 2ND DEGRE	735	1050	1785	58,8%	
20-29	156	242	398	60,8%	22,3%
30-39	205	284	489	58,1%	27,4%
40-49	175	286	461	62,0%	25,8%
50-59	169	202	371	54,4%	20,8%
60 ans et plus	30	36	66	54,5%	3,7%
ASSISTANT ETRANGER ET LV RECRUTEMENT LOCAL	35	144	179	80,4%	
20-29	31	113	144	78,5%	80,4%
30-39	2	21	23	91,3%	12,8%
40-49	1	4	5	80,0%	2,8%
50-59		3	3	100,0%	1,7%
60 ans et plus	1	3	4	75,0%	2,2%
BOE CONTRAT (A) - DECRET DE 1995	3	3	6	50,0%	
30-39	2		2	0,0%	33,3%
40-49	1	1	2	50,0%	33,3%
50-59		2	2	100,0%	33,3%
CPE CONTRACTUEL ALTERNANT	3	7	10	70,0%	
20-29	3	6	9	66,7%	90,0%
30-39		1	1	100,0%	10,0%
ENSEIGNANT CONTRACTUEL ALTERNANT 2D	32	43	75	57,3%	
20-29	29	42	71	59,2%	94,7%
30-39	3	1	4	25,0%	5,3%
PROFESSEUR ASSOCIE	8	1	9	11,1%	
30-39	2		2	0,0%	22,2%
40-49		1	1	100,0%	11,1%
50-59	6		6	0,0%	66,7%

Source : DPE

Recrutements des AESH

7. Nombre de personnes physiques recrutées en qualité d'AESH avec répartition par type de contrat - années scolaires 2022-23 – 2023-24 – 2024-25

	2022-23				2023-24				2024-25			
	femmes	hommes	total	% femmes	femmes	hommes	total	% femmes	femmes	hommes	total	% femmes
CDI	13	0	13	100%	23	2	25	92%	1	0	1	100%
CDD 1 an	292	28	320	91,3%	567	49	616	92,0%	570	52	622	91,6%

Source : SIGAESH

Recrutements de contractuels sur des fonctions ATSS ou ITRF

On compte 481 agents contractuels recrutés sur des fonctions d'ATSS ou d'ITRF dans l'académie au cours de l'année civile 2025, dont 80,5 % de femmes.

Les recrutements de contractuels se font majoritairement sur des postes de catégorie C (61 %).

Le nombre de contrats d'engagements conclus est plus élevé (1006), un même agent pouvant bénéficier sur l'année de plusieurs recrutements successifs.

8. Nombre de personnes physiques recrutées en qualité de contractuel ATSS ou ITRF avec répartition par type de contrat – année civile 2025

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	ND	Total général
CDD	108	59	290	7	464
Moins d'un an	99	56	286	5	446
Plus d'un an	9	3	4	2	18
CDI	8	4	3	2	17
Total général	116	63	293	9	481

Source : DPATE- Requête RENOIRH

9. Nombre de contrats d'engagement ATSS et ITRF entre le 01-01-2025 et le 31-12-2025

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	ND	Total général
CDD	241	72	668	8	989
Moins d'un an	232	69	664	5	970
Plus d'un an	9	3	4	3	19
CDI	8	4	3	2	17
Total général	249	76	671	10	1006

Source : DPATE- Requête RENOIRH

Les personnels CDIsés au cours de l'année 2024-2025

Les tableaux ci-dessous comptabilisent les agents recrutés en contrat à durée indéterminée ou dont le contrat à durée déterminée a été transformé dans l'année scolaire 2024-2025 en CDI en application de l'article L332-4 du code de la fonction publique.

Les décisions de CDIisation concernent majoritairement les AESH (427 personnels CDIsés en 2024-2025), puis les AED (120 personnels), les enseignants contractuels du second degré (65 personnels) et enfin les contractuels ATSS ou ITRF

Pour les personnels AED et les enseignants contractuels du second degré, l'ancienneté générale de service de l'agent contractuel dans l'académie au moment de la signature du CDI est précisée.

Les agents qui ont pu prétendre à une CDIisation sans avoir une ancienneté générale de service de 6 années complètes dans l'académie sont ceux qui ont pu faire valoir des services dans le privé ou dans d'autres académies.

10. Nombre d'AED CDIsés entre le 01-09-2024 et le 31-08-2025

Ancienneté de service	Hommes	Femmes	Total	% femmes	% tranche AGS
4 à 6 ans	6	18	24	75,0%	20,0%
7 à 9 ans	39	56	95	58,9%	79,2%
10 à 19 ans	0	1	1	100,0%	0,8%
Total général	45	75	120	62,5%	

Source : DPE – base de gestion EPP

11. Nombre d'enseignants contractuels du 2nd degré CDIsés entre le 01-09-2024 et le 31-08-2025

Ancienneté de service	Hommes	Femmes	Total	% femmes	% tranche AGS
0 à 3 ans		4	4	100,0%	6,2%
4 à 6 ans	11	13	24	54,2%	36,9%
7 à 9 ans	11	14	25	56,0%	38,5%
10 à 19 ans	4	8	12	66,7%	18,5%
Total général	26	39	65	60,0%	

Source : DPE – base de gestion EPP

12. Nombre d'AESH CDIsés au cours des années scolaires 2022-23 – 2023-24 et 2024-25

2022-2023				2023-2024				2024-2025			
FEMMES	HOMMES	Total	% femmes	FEMMES	HOMMES	Total	% femmes	FEMMES	HOMMES	Total	% femmes
446	18	464	96,1%	3331	203	3534	94,3%	403	24	427	94,4%

Source : SIGAESH

13. Nombre de contractuels ATSS ou ITRF CDIsés – année civile 2025

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	ND	Total général
CDI	8	4	3	2	17

Source : DPATE – requête RENOIRH

II. 2 Les fins de fonction

Les départs définitifs par catégorie de personnels et type de motif

Le poids des différents motifs de départs définitifs est variable selon les filières.

Hormis les fins de contrats et transferts de gestion suite à mutation, le motif principal de fin de fonction est la retraite.

Précision sur la lecture des tableaux et le périmètre des départs comptabilisés :

La catégorie « personnels du 1^{er} degré » englobe les enseignants titulaires et contractuels, ainsi que les AESH et assistants de langues affectés dans le premier degré. Ceci explique le nombre important de motifs de départs liés à des fins de contrat.

La catégorie « personnels du 2nd degré » englobe les enseignants titulaires et contractuels, les assistants d'éducation, assistants de langues, personnels AESH affectés dans second degré. Ceci explique le nombre important de motifs de départ comptabilisés pour des fins de contrat (potentiellement multiples sur la période d'observation), et doit être aussi pris en compte dans l'analyse du volume de fin de fonctions liées à des démissions ou des licenciements.

La requête nationale utilisée pour cette partie du rapport ne permet pas à ce jour d'opérer une distinction plus fine entre les différentes catégories de personnels regroupées dans la catégorie « personnels 1^{er} degré » et « personnels second degré ».

Départs définitifs des personnels DIEO (direction, inspection, éducation, et psychologues)

14. Motifs des départs définitifs effectués entre le 01/10/2024 et le 01/10/2025

Type de personnel	Motif de fin de fonctions	Nb d'individus Aca.	Age moy.	Poids aca.	Poids fra.
DIEO	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	37	63,5	41,6 %	32,1 %
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	2	*	2,2 %	1,1 %
	Retraite sur demande carrière longue	1	*	1,1 %	1,3 %
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	2	*	2,2 %	1,9 %
	Démission acceptée sur demande	6	28,8	6,7 %	5,6 %
	Fin de contrat	8	41,0	9,0 %	16,9 %
	Décès non imputable au service	1	*	1,1 %	1,0 %
	Intégration directe	2	*	2,2 %	1,7 %
	Transfert de gestion	25	39,2	28,1 %	31,5 %
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	5	*	5,6 %	2,0 %
TOTAL		89	51,1	100, %	100, %

Source BSA REF NAT - départs définitifs entre le 01/10/2024 et 01/10/2025

Départs définitifs des personnels du 1^{er} degré (secteur public)

15. Motifs des départs définitifs effectués entre le 01/10/2024 et le 01/10/2025

Type de personnel	Motif de fin de fonctions	Nb d'individus Aca.	Age moy.	Poids aca.	Poids fra.
Personnel 1er degré	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	210	62,1	30,3 %	23,6 %
	Retraite sur demande après maintien en fonction au delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	33	63,8	4,8 %	1,4 %
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	23	56,8	3,3 %	1,7 %
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	19	58,4	2,7 %	2,2 %
	Retraite sur demande parent d'enfant handicapé	2	*	0,3 %	0,1 %
	Retraite d'office par limite d'âge	3	*	0,4 %	0,7 %
	Retraite d'office invalidité ne résultant pas de l'exercice des fonctions	1	*	0,1 %	0,1 %
	Démission acceptée sur demande	86	38,0	12,4 %	13,7 %
	Licenciement pour inaptitude ou insuffisance professionnelle	3	*	0,4 %	1,0 %
	Licenciement suite à abandon de poste	6	43,5	0,9 %	0,6 %
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	13	36,3	1,9 %	1,0 %
	Fin de contrat	89	33,3	12,8 %	20,8 %
	Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	4	*	0,6 %	1,3 %
	Décès non imputable au service	17	50,3	2,4 %	1,4 %
	Intégration directe	22	46,9	3,2 %	3,3 %
	Transfert de gestion	123	38,6	17,7 %	22,8 %
	Intégration directe dans la fonction publique territoriale ou hospitalière	1	*	0,1 %	0,2 %
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	39	48,1	5,6 %	3,1 %
	TOTAL	694	48,5	100, %	100, %

Source : PIAD, données au 30/11/2025

Départs définitifs des personnels du 2nd degré (secteur public)

16. Motifs des départs définitifs effectués entre le 01/10/2024 et le 01/10/2025

Type de personnel	Motif de fin de fonctions	Nb d'individus Aca.	Age moy.	Poids aca.	Poids fra.
Personnel 2nd degré	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	1	*	0,0 %	0,0 %
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	393	64,1	9,4 %	9,9 %
	Retraite sur demande après maintien en fonction au delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	13	67,2	0,3 %	0,3 %
	Retraite sur demande après recul de limite d'âge	2	*	0,0 %	0,1 %
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	30	59,5	0,7 %	0,5 %
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	13	60,2	0,3 %	0,4 %
	Retraite d'office par limite d'âge	12	65,9	0,3 %	0,3 %
	Retraite d'office invalidité ne résultant pas de l'exercice des fonctions	1	*	0,0 %	0,0 %
	Démission acceptée sur demande	349	41,3	8,4 %	9,4 %
	Licenciement pour inaptitude ou insuffisance professionnelle	47	47,4	1,1 %	1,0 %
	Licenciement suite à abandon de poste	15	35,3	0,4 %	0,4 %
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	17	37,2	0,4 %	0,3 %
	Fin de contrat	2763	33,6	66,1 %	56,0 %
	Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	12	32,4	0,3 %	1,0 %
	Décès non imputable au service	27	54,7	0,6 %	0,6 %
	Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	6	52,3	0,1 %	0,1 %
	Radiation pour exclusion définitive après procédure disciplinaire	1	*	0,0 %	0,0 %
	Intégration directe	30	42,8	0,7 %	2,2 %
	Transfert de gestion	422	34,0	10,1 %	16,1 %
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	24	46,6	0,6 %	0,7 %
	TOTAL	4178	38,1	100, %	100, %

Source : PIAD, données au 30/11/2025

Départs définitifs des personnels ATSS

	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Retraite (sauf invalidité)	77	27	104	74,0%
Retraite pour invalidité	5	0	5	100,0%
Démission	5	1	6	83,3%
Décès	8	0	8	100,0%
Licenciement	2	0	2	100,0%
Rupture conventionnelle	5	3	8	62,5%
Mobilité	5	3	8	62,5%
Mobilité en détachement	24	4	28	85,7%
Mobilité en MAD	0	1	1	0,0%
Fin de détachement	11	1	12	91,7%
Disponibilité > 1 an	22	5	27	81,5%
Total départs définitifs	164	45	209	78,5%

Source DPATE – bilan des LDGA – départs sur la période du 02/09/2024 au 01/09/2025

Les ruptures conventionnelles

Personnels du 1^{er} degré public

53 demandes ont été examinées par les DSDEN au cours de l'année scolaire 2024-2025 et 36 départs ont eu lieu dans le cadre d'une rupture conventionnelle entre le 01-10-2024 et le 30-09-2025, soit un taux d'accord de 68 %.

Pour mémoire, en 2023-2024, 60 demandes de ruptures conventionnelles avaient été présentées par les personnels enseignants du premier degré public et 32 avaient été acceptées, soit 53 % des demandes.

17. Demandes de ruptures conventionnelles des personnels enseignants 1er degré public en 2024-25

	Nbre de Demandes traitées				Nbre de Demandes accordées				
	F	H	total	% femmes	F	H	total	% femmes	% accord
AUDE	1	0	1	100%	1	0	1	100%	100%
GARD	11	3	14	79%	5	3	8	63%	57%
HERAULT	19	3	22	86%	10	2	12	83%	55%
LOZERE	3	1	4	75%	3	1	4	75%	100%
PYRENEES ORIENTALES	11	1	12	92%	10	1	11	91%	92%
TOTAL	45	8	53	85%	29	7	36	81%	68%

Source : DSDEN

Personnels du 2nd degré public

Sur l'année scolaire 2024-2025, 21 demandes de ruptures conventionnelles ont été présentées par des personnels enseignants, CPE, et Psy EN du second degré public, soit 5 demandes de moins que l'année précédente.

Après une forte évolution à la hausse dans les premières années de mise en œuvre du dispositif, qui a culminé avec les 53 demandes reçues en 2022, le nombre de demandes de ruptures conventionnelles dans le 2nd degré public diminue régulièrement depuis trois ans.

Le pourcentage de femmes parmi les personnels qui ont demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle est de 61,9 %, un niveau équivalent à leur part dans la population des personnels enseignants du second degré (58,5%)

81 % des demandes présentées en 2024-2025 ont été acceptées, un pourcentage stable par rapport à celui constaté l'année précédente.

18. Ruptures conventionnelles des personnels enseignants, CPE, et PsyEN du 2nd degré

	2020	2021	2022	2023	2024					2025				
					Total demandes	% Femmes	Demandes acceptées	Age moyen	Taux d'accord	Total demandes	% Femmes	Demandes acceptées	Age moyen	Taux d'accord
CPE	1	1	3	1	1	100,0%	1	*	100,0%	1	100,0%	1	*	100,0%
PLP	4	3	5	7	3	33,3%	2	*	66,7%	4	25,0%	3	53,5	75,0%
Professeur agrégé	4		4	2	5	40,0%	4	54,0	80,0%	1	0,0%	1	*	100,0%
Professeur certifié	29	18	33	16	18	61,1%	15	48,7	83,3%	11	63,6%	9	48,9	81,8%
professeur d'EPS	1		2		3	66,7%	2	*	66,7%	1	100,0%	1	51,2	100,0%
PSYEN	2	1	2	2	2	0,0%	2	*	100,0%	1	100,0%	1	*	100,0%
Non titulaire	4		4	2						2	100,0%	1	55,1	50,0%
Total général	45	23	53	30	32	53,1%	26	50,8	81,3%	21	61,9%	17	47,8	81,0%
Evolution annuelle		-48,9%	130,4%	-43,4%	6,7%					-34,4%				

Source : DPE

Personnels de direction, ATSS et ITRF

8 demandes de ruptures conventionnelles ont été formulées par des personnels ATSS et ITRF au cours de l'année scolaire 2024-2025, un chiffre stable par rapport à l'année précédent.

3 demandes ont été présentées par des personnels de direction, le plus haut niveau constaté depuis la mise en place du dispositif pour cette catégorie de personnels.

L'ensemble des 11 demandes ont fait l'objet d'un accord.

19. Demandes de ruptures conventionnelles des personnels ATSS et ITRF en 2024-25

	Nombre de demandes 2025		Part de femmes	Nombre de RC accordées 2025		Taux d'acceptation
	hommes	femmes		hommes	femmes	
AAE	1	0	0%	1	0	100%
ADJAENES	0	2	100%	0	2	100%
ATRF	1	0	0%	1	0	100%
INFIRMIER-E	0	2	100%	0	2	100%
SAENES	1	1	50%	1	1	100%
PERDIR	2	1	33%	2	1	100%
TOTAL	2	4	67%	2	4	100%

Source : DPATE

20. Bilan des ruptures conventionnelles des personnels ATSS, de direction, et d'inspection depuis 2020

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	% femmes 2025
AAE	0	1	2	1	0	1	0%
ADJAENES	1	3	4	1	4	2	100%
ITRF et ATRF	0	0	2	1	3	1	0%
INFIRMIER-E	0	0	1	1	0	2	100%
SAENES	1	2	1	2	1	2	50%
PERDIR	2	1	0	1	0	3	33%
Total	4	7	10	7	8	11	55%

Source : DPATE

Les fins de fonctions provisoires

Demandes de disponibilité et de congé parental des enseignants du 1^{er} degré public

371 demandes de disponibilités et 152 demandes de congé parental de la part des enseignants du 1^{er} degré

Le volume de demandes de disponibilités reçues dans le premier degré est en légère augmentation par rapport à l'année 2023-2024 où l'on dénombrait 356 demandes.

Les femmes représentent 87 % des personnels du premier degré sollicitant une disponibilité, soit légèrement plus que leur part dans cette catégorie de personnels (85 %).

Les demandes de disponibilité des personnels du 1^{er} degré public présentées en 2024-2025 ont pour principaux motifs :

- Elever un enfant de moins de 12 ans (37 % des demandes) ;
- Suivre son conjoint (32,6 %) ;
- Convenance personnelle (21,6 %).

Le taux d'accord pour les demandes qui ne sont pas de droit est de 73% pour les demandes pour convenance personnelle, et 78 % pour le motif d'études ou recherche.

Les demandes de congé parental sont stables par rapport à 2023-2024 où l'on dénombrait 154 demandes. Les hommes restent peu nombreux à demander le bénéfice du congé parental dans le premier degré (5 agents, 4 agents en 2023-2024).

21. Bilan demandes de disponibilités des personnels enseignants du 1^{er} degré public – 2024-2025

	Demandes reçues				Demandes accordées		Demandes refusées		% accord	% accord femmes
	Femmes	Hommes	Part femmes	% des motifs	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
DISPO OFFICE MANDAT PARL OU MEMBRE GOUV	1	0	100,0%	0,3%	1	0	0	0	100%	100%
DISPO POUR CONVENANCES PERSONNELLES	72	8	90,0%	21,6%	51	7	21	1	73%	71%
DISPO POUR CREER UNE ENTREPRISE	4	3	57,1%	1,9%	4	3	0	0	100%	100%
DISPO POUR ELEVER ENFANT MOINS DE 12 ANS	115	22	83,9%	36,9%	115	22	0	0	100%	100%
DISPO POUR ETUDES OU RECHERCHES	8	1	88,9%	2,4%	6	1	2	0	78%	75%
DISPO POUR SOINS ASCENDANT MALADIE GRAVE	5	1	83,3%	1,6%	5	1	0	0	100%	100%
DISPO POUR SOINS CONJOINT MALADIE GRAVE	2	0	100,0%	0,5%	2	0	0	0	100%	100%
DISPO POUR SOINS ENFANT MALADIE GRAVE	4	0	100,0%	1,1%	4	0	0	0	100%	100%
DISPO POUR SUIVRE SON CONJOINT	108	13	89,3%	32,6%	108	13	0	0	100%	100%
DISPO SOINS ENFANT A CHARGE/HANDICAPE	4	0	100,0%	1,1%	4	0	0	0	100%	100%
Total général	323	48	87,1%	100%	300	47	23	1	93,5%	92,9%

Demandes de l'année scolaire 2024-2025 (effet en cours d'année ou au 01-09-2024) - Source : DSDEN

22. Bilan demandes de congé parental des personnels enseignants du 1^{er} degré public – 2024-2025

	Nbre de demandes			Nbre d'accords		
	F	H	% femmes	F	H	% femmes
AUDE	12	0	100%	12	0	100%
GARD	47	0	100%	47	0	100%
HERAULT	69	5	93%	69	5	93%
LOZERE	8	0	100%	8	0	100%
PYRENEES ORIENTALES	23	0	100%	23	0	100%
TOTAL	159	5	97%	159	5	1

Demandes de l'année scolaire 2024-2025 - Source : DSDEN

Demandes de disponibilité et de congé parental des enseignants du 2nd degré public

306 demandes de disponibilités et 77 demandes de congé parental de la part des enseignants du 2nd degré et CPE

Le volume de demandes de disponibilité dans le second degré (306 demandes présentées au cours de l'année 2024-2025) est en léger recul par rapport à l'année 2023-2024 où l'on dénombrait 333 demandes.

Les femmes représentent 61 % des personnels enseignants du 2nd degré public sollicitant une disponibilité, soit légèrement plus que leur part dans cette catégorie de personnels (58,5 %).

Les demandes de disponibilité présentées par les personnels du 2nd degré public en 2024-2025 ont pour principaux motifs :

- Convenance personnelle (34,6 %).
- Suivre son conjoint (32,7 %) ;
- Elever un enfant de moins de 12 ans (25,5 % des demandes) ;

Les demandes de congé parental, au nombre de 76, sont stables par rapport à 2023-2024 où l'on en dénombrait 70.

Les hommes sont un peu plus nombreux à demander le bénéfice du congé parental (11 demandes contre 6 en 2023-2024).

23. Bilan des demandes de disponibilité et de congé parental - personnels 2nd degré public – 2024-2025

	Demandes reçues		Demandes accordées		% motif	% demandes femmes	% demandes accordées	% demandes femmes accordées
	F	H	F	H				
DISPO OFFICE MANDAT PARL OU MEMBRE GOUV	1	0	1	0	0,3%	100%	0%	100%
DISPO POUR CONVENANCES PERSONNELLES	67	39	63	39	34,6%	63%	96%	94%
DISPO POUR CREER UNE ENTREPRISE	5	0	5	0	1,6%	100%	100%	100%
DISPO POUR ELEVER ENFANT MOINS DE 12 ANS	47	31	47	31	25,5%	60%	100%	100%
DISPO POUR ETUDES OU RECHERCHES	3	3	3	3	2,0%	50%	100%	100%
DISPO POUR SOINS ASCENDANT MALADIE GRAVE	3	0	3	0	1,0%	100%	100%	100%
DISPO POUR SOINS CONJOINT MALADIE GRAVE	0	1	0	1	0,3%	0%	100%	
DISPO POUR SOINS ENFANT MALADIE GRAVE	1	1	1	1	0,7%	50%	100%	100%
DISPO POUR SUIVRE SON CONJOINT	58	42	58	42	32,7%	58%	100%	100%
DISPO SOINS ENFANT A CHARGE/HANDICAPE	1	1	1	1	0,7%	50%	100%	100%
MAINTIEN EN DISPO AU-DELA DU TEMPS REGL.	0	2	0	2	0,7%	0%	100%	
TOTAL DISPONIBILITE	186	120	182	120	100,0%	61%	99%	98%
CONGE PARENTAL	65	11	65	11		86%	100%	100%

Demandes de l'année scolaire 2024-2025 (effet en cours d'année ou au 01-09-2025) - Source : DPE

Demandes de disponibilité et de congé parental des personnels ATSS, ITRF, de direction, et d'inspection

56 demandes de disponibilités et 9 demandes de congé parental

Le volume de demandes de disponibilité des personnels ATSS, ITRF, de direction et d'inspection (56 demandes présentées au cours de l'année 2024-2025) est en recul de 20 % par rapport à l'année 2023-2024 où l'on dénombrait 67 demandes.

Les 43 demandes pour convenances personnelles soumises à autorisation ont été acceptées.
9 demandes de congé parental ont été présentées contre 5 en 2024.

24. Demandes de disponibilité et congé parental au cours de l'année 2024-2025 : personnels ATSS, ITRF, de direction, et d'inspection

Type de position interruptive	2025			TOTAL 2024	Part Femmes	Evolution 1 an
	F	H	total			
Congé parental	8	1	9	5	160%	44%
Disponibilité conv personnelles	33	10	43	54	61%	-26%
Disponibilité pour élever un enfant	5	0	5	7	71%	-40%
Disponibilité pour suivre conjoint	6	2	8	6	100%	25%
Total disponibilité	44	12	56	67	66%	-20%
TOTAL GENERAL	73	17	90	96	76%	-7%

Demandes de l'année scolaire 2024-2025 (effet en cours d'année ou au 01-09-2025) - Source : DPATE

II.3 Les réintégrations

435 agents ont réintégré les effectifs académiques entre le 02/09/2024 et le 02/09/2025 après une période de congé parental, de disponibilité, ou de détachement.

25. Nombre et motifs des réintégrations effectuées dans l'académie par type de personnel

	Position avant réintégration	2021	2022	2023	2024	2025
1ER DEGRE	Congé parental	154	140	129	123	106
	Détachement	18	17	19	11	21
	Disponibilité	68	49	70	97	72
	Total 1er degré	240	206	218	231	199
2ND DEGRE	Congé parental	68	86	67	79,	80
	Détachement	27	22	12	20,	21
	Disponibilité	64	74	71	67,	59
	Total 2nd degré	159	182	150	166	160
ATSS	Congé parental	4	7	ND	ND	3
	Détachement	13	4	ND	ND	14
	Disponibilité	10	8	ND	ND	59
	Total ATSS	27	19	ND	ND	76
	Total	426	407	368	397	435

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » - Traitement : DIAP

Chapitre III - Parcours professionnels

III.1 Les concours

Participation et réussite aux concours et examens professionnels

Les concours restent la voie d'accès principale aux différentes filières d'emploi dans l'académie.

Les taux d'admission par type de filière (moyenne pour l'ensemble des concours / disciplines de la filière) sont très variables :

- 27,8 % pour les concours de personnels de direction et d'inspection (38,4% en 2024) ;
- 26,9 % pour les concours de recrutement des enseignants du 1^{er} degré (33,1 % en 2024) ;
- 41,4 % pour les concours de recrutement des personnels d'enseignement, éducation et orientation du 2nd degré (41,4 % en 2024) ;
- 8,2 % pour les concours et examens professionnels des personnels ATSS (12,3 % en 2024).

En 2025, les taux d'admission des femmes sont légèrement supérieurs à la moyenne pour toutes les filières de personnels sauf les concours enseignants du premier degré

1. Concours des personnels de l'académie de Montpellier de 2022 à 2025 par filière

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Personnels de direction et d'inspection							
Inscrits	170	161	183	231	143	61,9%	26,2%
Présents	130	126	112	151	86	57,0%	34,8%
Admis	42	38	43	42	27	64,3%	-2,3%
Taux d'admission	32,3%	30,2%	38,4%	27,8%	31,4%		
Enseignants du 1er degré							
Inscrits	3102	3411	3838	3701	3188	86,1%	12,5%
Présents	923	1232	1334	1369	1188	86,8%	8,3%
Admis	346	366	442	368	314	85,3%	20,8%
dont liste complémentaire	28	93	75	23	22	95,7%	-19,4%
Taux d'admission	37,5%	29,7%	33,1%	26,9%	26,4%		
Enseignement, éducation et orientation du 2nd degré							
Inscrits	4486	4185	4337	4125	2343	56,8%	-4,9%
Présents	2349	2150	2167	2376	1342	56,5%	9,6%
Admis	489	185	584	984	581	59,0%	68,5%
Taux d'admission	20,8%	8,6%	26,9%	41,4%	43,3%		
ATSS (concours et examens pros)							
Inscrits	2490	1924	2492	2546	2200	86,4%	2,2%
Présents	1367	1116	1420	1587	1365	86,0%	11,8%
Admis	151	156	174	130	114	87,7%	-25,3%
Taux d'admission	11,0%	14,0%	12,3%	8,2%	8,4%		

Source : DEC, Traitement DIAP

Les concours du 1^{er} degré

2. Concours des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier de 2022 et 2025

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Externe public							
Inscrits	1947	2070	2149	2236	1930	86,3%	4,0%
Présents	583	827	898	917	806	87,9%	2,1%
Admis	259	279	350	276	234	84,8%	-21,1%
dont liste complémentaire	23	80	75	20	19	95,0%	-73,3%
Taux d'admission	44,4%	33,7%	39,0%	30,1%	29,0%	96,5%	
Externe public Andorre							
Inscrits	17	15	7	10	10	100,0%	42,9%
Présents	3	0	3	2	2	100,0%	-33,3%
Admis	2	0	1	2	2	100,0%	100,0%
dont liste complémentaire	0	0	0	0	0	0	0
Taux d'admission	66,7%		33,3%	100,0%	100,0%	100,0%	
Externe privé							
Inscrits	361	344	349	383	334	87,2%	9,7%
Présents	85	85	84	109	97	89,0%	29,8%
Admis	22	23	28	25	23	1	1
dont liste complémentaire	5	9	0	3	3	100,0%	0,0%
Taux d'admission	25,9%	27,1%	33,3%	22,9%	23,7%	103,5%	
1er concours Interne							
Inscrits	0	10	46	35	32	91,4%	-23,9%
Présents	0	1	0	0	0	0	0
Admis	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
dont liste complémentaire	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Taux d'admission		0,0%		0,0%		0,0%	
2nd concours Interne							
Inscrits	267	310	308	294	245	83,3%	-4,5%
Présents	83	94	92	106	85	80,2%	15,2%
Admis	14	14	12	14	11	78,6%	16,7%
dont liste complémentaire	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Taux d'admission	16,9%	14,9%	13,0%	13,2%	12,9%	98,0%	
3ème concours							
Inscrits	470	619	719	694	592	85,3%	-3,5%
Présents	148	201	228	210	176	83,8%	-7,9%
Admis	36	37	39	39	34	87,2%	0,0%
dont liste complémentaire	0	4	0	0	0	0,0%	0,0%
Taux d'admission	24,3%	18,4%	17,1%	18,6%	19,3%	103,9%	
Langues régionales concours public							
Inscrits	21	25	38	31	27	87,1%	-18,4%
Présents	5	13	19	17	14	82,4%	-10,5%
Admis	5	7	10	9	7	77,8%	-10,0%
dont liste complémentaire	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Taux d'admission	100,0%	53,8%	52,6%	52,9%	50,0%	94,5%	
Langues régionales concours privé							
Inscrits	19	18	22	18	18	100,0%	-18,2%
Présents	16	11	2	8	8	100,0%	300,0%
Admis	8	6	2	3	3	100,0%	50,0%
dont liste complémentaire	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Taux d'admission	50,0%	54,5%	100,0%	37,5%	37,5%	100,0%	
Total Enseignants du 1er degré							
Inscrits	3102	3411	3638	3701	3188	86,1%	1,7%
Présents	923	1232	1334	1369	1188	86,8%	2,6%
Admis	346	366	442	368	314	85,3%	-16,7%
dont liste complémentaire	28	93	75	23	22	0,0%	0,0%
Taux d'admission	37,5%	29,7%	33,1%	26,9%	26,4%	98,3%	

Source et traitement : DEC

Les concours du 2nd degré

3. Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier de 2022 à 2025

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Agrégation							
Externe							
inscrits	660	604	637	548	274	50,0%	-14,0%
présents	350	294	291	348	180	51,7%	19,6%
admissible	101	98	103	73	38	52,1%	-29,1%
admis	38	79	38	24	10	41,7%	-36,8%
Taux d'admission	10,9%	26,9%	13,1%	6,9%	5,6%		
Interne							
inscrits	755	639	654	582	338	58,1%	-11,0%
présents	440	424	421	387	233	60,2%	-8,1%
admissible	86	103	95	96	58	60,4%	1,1%
admis	34	39	41	37	23	62,2%	-9,8%
Taux d'admission	7,7%	9,2%	9,7%	9,6%	9,9%		
TOTAUX							
Total inscrits	1415	1243	1291	1130	612	54,2%	-12,5%
Total présents	790	718	712	735	413	56,2%	3,2%
Total admissible	187	201	198	169	96	56,8%	-14,6%
Total admis	72	118	79	61	33	54,1%	-22,8%
Taux d'admission	9,1%	16,4%	11,1%	8,3%	8,0%		
CAPES							
Externe							
inscrits	1132	1008	1008	1029	572	55,6%	2,1%
présents	661	506	513	559	312	55,8%	9,0%
admissible	253	287	304	315	184	58,4%	3,6%
admis	167	100	201	183	113	61,7%	-9,0%
Taux d'admission	25,3%	19,8%	39,2%	32,7%	36,2%		
Interne							
inscrits	454	393	360	375	221	58,9%	4,2%
présents	323	232	213	221	133	60,2%	3,8%
admissible	118	114	112	144	87	60,4%	28,6%
admis	59	50	112	68	39	57,4%	-39,3%
Taux d'admission	18,3%	21,6%	52,6%	30,8%	29,3%		
3ème concours							
inscrits	115	148	134	115	72	62,6%	-14,2%
présents	49	43	35	43	27	62,8%	22,9%
admissible	18	13	18	23	13	56,5%	27,8%
admis	10	5	6	12	8	66,7%	100,0%
Taux d'admission	20,4%	11,6%	17,1%	27,9%	29,6%		
TOTAUX							
Total inscrits	1701	1549	1502	1519	865	56,9%	1,1%
Total présents	1033	781	761	823	472	57,4%	8,1%
Total admissible	389	414	434	482	284	58,9%	11,1%
Total admis	236	155	319	263	160	60,8%	-17,6%
Taux d'admission	22,8%	19,8%	41,9%	32,0%	33,9%		
CAPEPS							
Externe							
inscrits	ND	121	145	133	47	35,3%	-8,3%
présents	ND	108	122	111	38	34,2%	-9,0%
admissible	37	45	50	34	14	41,2%	-32,0%
admis	25	22	32	23	10	43,5%	-28,1%
Taux d'admission		20,4%	26,2%	20,7%	26,3%		
Interne							
inscrits	ND	75	80	89	23	25,8%	11,3%
présents	ND	58	48	64	14	21,9%	33,3%
admissible	17	22	18	16	4	25,0%	-11,1%
admis	5	11	6	5	2	40,0%	-16,7%
Taux d'admission		19,0%	12,5%	7,8%	14,3%		
3ème concours							
inscrits	18	9	19	8	3	37,5%	-57,9%
présents	ND	2	4	0	0		-100,0%
admissible	ND	1	0	0	0		
admis	1	1	0	0	0		
Taux d'admission		50,0%	0,0%				
TOTAUX							
Total inscrits		205	244	230	73	31,7%	-5,7%
Total présents		168	174	175	52	29,7%	0,6%
Total admissible		68	68	50	18	36,0%	-26,5%
Total admis	31	34	38	28	12	42,9%	-26,3%
Taux d'admission		20,2%	21,8%	16,0%	23,1%		

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
CAPET							
Externe							
inscrits	213	207	264	209	127	60,8%	-20,8%
présents	106	76	104	141	84	59,6%	35,6%
admissible	43	36	63	39	28	71,8%	-38,1%
admis	33	23	37	38	23	60,5%	2,7%
Taux d'admission	31,1%	30,3%	35,6%	27,0%	27,4%		
Interne							
inscrits	91	83	77	57	33	57,9%	-26,0%
présents	55	46	36	30	19	63,3%	-16,7%
admissible	14	13	13	14	9	64,3%	7,7%
admis	4	5	3	11	7	63,6%	266,7%
Taux d'admission	7,3%	10,9%	8,3%	36,7%	36,8%		
3ème concours							Evol. Annuelle
inscrits	35	55	58	43	27	62,8%	-25,9%
présents	11	15	10	34	19	55,9%	240,0%
admissible	4	8	4	9	3	33,3%	125,0%
admis	2	1	2	4	1	25,0%	100,0%
Taux d'admission	18,2%	6,7%	20,0%	11,8%	5,3%		
TOTAUX							
Total inscrits	339	345	399	309	187	60,5%	-22,6%
Total présents	172	137	150	205	122	59,5%	36,7%
Total admissible	61	57	80	62	40	64,5%	-22,5%
Total admis	39	29	42	53	31	58,5%	26,2%
Taux d'admission	22,7%	21,2%	28,0%	25,9%	25,4%		
CAPLP							
Externe							
inscrits	386	376	413	437	250	57,2%	5,8%
présents	208	138	153	187	100	53,5%	22,2%
admissible	85	88	89	108	58	53,7%	21,3%
admis	50	48	50	64	34	53,1%	28,0%
Taux d'admission	24,0%	34,8%	32,7%	34,2%	34,0%		
Interne							
inscrits	191	148	126	137	92	67,2%	8,7%
présents	129	86	62	78	50	64,1%	25,8%
admissible	48	43	19	47	32	68,1%	147,4%
admis	20	27	6	26	16	61,5%	333,3%
Taux d'admission	15,5%	31,4%	9,7%	33,3%	32,0%		
3ème concours							
inscrits	47	80	41	57	23	40,4%	39,0%
présents	17	14	15	16	6	37,5%	6,7%
admissible	4	10	6	8	5	62,5%	33,3%
admis	1	4	4	5	3	60,0%	25,0%
Taux d'admission	5,9%	28,6%	26,7%	31,3%	50,0%		
TOTAUX							
Total inscrits	624	604	580	631	365	57,8%	8,8%
Total présents	354	238	230	281	156	55,5%	22,2%
Total admissible	137	141	114	163	95	58,3%	43,0%
Total admis	109	104	98	143	81	56,6%	45,9%
Taux d'admission	30,8%	43,7%	42,6%	50,9%	51,9%		

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
CPE							
Externe							
inscrits	0	120	145	135	106	78,5%	-6,9%
présents	0	58	66	67	53	79,1%	1,5%
admissible	0	27	28	32	24	75,0%	14,3%
admis	6	16	18	16	13	81,3%	-11,1%
Taux d'admission		27,6%	27,3%	23,9%	24,5%		
Interne							
inscrits	0	84	88	109	84	77,1%	23,9%
présents	0	44	52	66	53	80,3%	26,9%
admissible	0	10	6	7	7	100,0%	16,7%
admis	0	2	5	2	2	100,0%	-60,0%
Taux d'admission		4,5%	9,6%	3,0%	3,8%		
3ème concours							
inscrits	0	35	48	35	25	71,4%	-27,1%
présents	0	6	10	10	8	80,0%	0,0%
admissible	0	0	1	1	1	100,0%	0,0%
admis	0	0	0	1	1	100,0%	#DIV/0!
Taux d'admission		0,0%	0,0%	10,0%	12,5%		
TOTAUX							
Total inscrits	0	239	281	279	215	77,1%	-0,7%
Total présents	0	108	128	143	114	79,7%	11,7%
Total admissible	0	37	35	40	32	80,0%	14,3%
Total admis	6	18	23	19	16	84,2%	-17,4%
Taux d'admission		16,7%	18,0%	13,3%	14,0%		
PSY EN							
Externe							
inscrits	0	22	30	31	28	90,3%	3,3%
présents	0	15	17	15	13	86,7%	-11,8%
admissible	0	14	14	16	14	87,5%	14,3%
admis	8	12	14	15	13	86,7%	7,1%
Taux d'admission		80,0%	82,4%	100,0%	100,0%		
Interne							
inscrits	0	12	6	6	6	100,0%	0,0%
présents	0	4	2	3	3	100,0%	50,0%
admissible	0	3	2	3	3	100,0%	50,0%
admis	1	2	2	3	3	100,0%	50,0%
Taux d'admission		50,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
3ème concours							
inscrits	0	2	4	2	2	100,0%	-50,0%
présents	0	1	1	0	0		-100,0%
admissible	0	1	1	0	0		-100,0%
admis	0	1	0	0	0		
Taux d'admission		100,0%	0,0%				
TOTAUX							
Total inscrits	0	36	40	39	36	92,3%	-2,5%
Total présents	0	20	20	18	16	88,9%	-10,0%
Total admissible	0	18	17	19	17	89,5%	11,8%
Total admis	9	15	16	18	16	88,9%	12,5%
Taux d'admission		75,0%	80,0%	100,0%	100,0%		

4. Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier : bilan par type de concours

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Total concours second degré							
Externes							
inscrits		2458	2642	2248	1131	50,3%	-14,9%
présents		1195	1266	1260	601	47,7%	-0,5%
admissible	519	595	651	582	323	55,4%	-10,6%
admis	327	300	390	349	206	59,1%	-10,5%
Taux d'admission		25,1%	30,8%	27,7%	34,4%		
Internes							
inscrits		1434	1391	1111	460	41,4%	-20,1%
présents		894	834	695	273	39,2%	-16,7%
admissible	283	308	265	289	143	49,3%	9,1%
admis	123	136	175	138	70	50,5%	-21,1%
Taux d'admission		15,2%	21,0%	19,9%	25,5%		
3ème concours							Evol. Annuelle
inscrits	215	329	304	260	153	58,7%	-14,5%
présents		81	75	103	61	58,8%	37,3%
admissible		33	30	41	23	55,0%	36,7%
admis	14	12	12	22	14	61,5%	83,3%
Taux d'admission		14,8%	16,0%	21,4%	22,4%		
TOTAUX							
Total inscrits		4221	4337	3619	1741	48,1%	-16,6%
Total présents		2170	2175	2058	933	45,3%	-5,4%
Total admissible		936	946	912	487	53,4%	-3,6%
Total admis	464	448	577	509	317	62,2%	-11,8%
Taux d'admission		20,6%	26,5%	24,7%	33,9%		

Source et traitement : DEC

Les concours et examens professionnels des personnels ATSS

5. Concours des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier 2022-2025

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Attaché interne							
Inscrits	174	152	186	172	143	83,1%	-7,5%
Présents	107	92	119	119	100	84,0%	0,0%
Admis	0	11	7	5	0	0,0%	-28,6%
Taux d'admission	0,0%	12,0%	5,9%	4,2%	0,0%	0,0%	-28,6%
SAENES							
Concours externes							
Inscrits	608	582	529	585	495	84,6%	10,6%
Présents	258	250	234	295	251	85,1%	26,1%
Admis	18	17	21	21	17	81,0%	0,0%
Taux d'admission	7,0%	6,8%	9,0%	7,1%	6,8%	6,8%	-20,7%
Concours internes							
Inscrits	499	479	501	491	431	87,8%	-2,0%
Présents	281	284	299	312	271	86,9%	4,3%
Admis	19	22	27	23	21	91,3%	-14,8%
Taux d'admission	6,8%	7,7%	9,0%	7,4%	7,7%	7,7%	-18,4%
Total par grade							
Inscrits	1107	1061	1030	1076	926	86,1%	4,5%
Présents	539	534	533	607	522	86,0%	13,9%
Admis	37	39	48	44	38	86,4%	-8,3%
Taux d'admission	6,9%	7,3%	9,0%	7,2%	7,3%	7,3%	-19,5%
ADJAENES							
Concours externes							
Inscrits	841		538	581	483	83,1%	8,0%
Présents	476		276	335	268	80,0%	21,4%
Admis	48		22	13	13	100,0%	-40,9%
Taux d'admission	10,1%		8,0%	3,9%	4,9%	4,9%	-51,3%
Concours internes							
Inscrits		430	376	374	338	90,4%	-0,5%
Présents		290	250	291	263	90,4%	16,4%
Admis		38	21	14	11	78,6%	-33,3%
Taux d'admission		13,1%	8,4%	4,8%	4,2%	4,2%	-42,7%
Total par grade							
Inscrits	841	430	914	955	821	89,8%	4,5%
Présents	476	290	526	626	531	101,0%	19,0%
Admis	48	38	43	27	24	55,8%	-37,2%
Taux d'admission	10,1%	13,1%	8,2%	4,3%	4,5%	4,5%	-47,2%
TOTAL concours administratifs							
Concours externes							
Inscrits	1449	582	1067	1166	978	83,9%	9,3%
Présents	734	250	510	630	519	82,4%	23,5%
Admis	66	17	43	34	30	88,2%	-20,9%
Taux d'admission	9,0%	6,8%	8,4%	5,4%	5,8%	5,8%	-36,0%
Concours internes							
Inscrits	673	1061	1063	1037	912	87,9%	-2,4%
Présents	388	666	668	722	634	87,8%	8,1%
Admis	19	71	55	42	32	76,2%	-23,6%
Taux d'admission	4,9%	10,7%	8,2%	5,8%	5,0%	5,0%	-29,3%
Total tous concours							
Inscrits	2122	1643	2130	2203	1890	85,8%	3,4%
Présents	1122	916	1178	1352	1153	85,3%	14,8%
Admis	85	88	98	76	62	81,6%	-22,4%
Taux d'admission	7,6%	9,6%	8,3%	5,6%	5,4%	5,4%	-32,4%

Source : DEC, Traitement DIAP

6. Examens professionnels des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier – 2022-2025

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Examens Professionnels SA classe supérieure							
Inscrits	96	77	65	67	60	89,6%	3,1%
Présents	70	55	47	48	41	85,4%	2,1%
Admis	36	31	28	18	16	88,9%	-35,7%
Taux d'admission	51,4%	56,4%	59,6%	37,5%	39,0%	39,0%	-37,1%
Examens Professionnels SA classe exceptionnelle							
Inscrits	54	45	40	45	42	93,3%	12,5%
Présents	54	45	40	36	34	94,4%	-10,0%
Admis	14	15	16	13	13	100,0%	-18,8%
Taux d'admission	25,9%	33,3%	40,0%	36,1%	38,2%	38,2%	-9,7%
Attachés principaux							
Inscrits	30	23	46	43	33	76,7%	-6,5%
Présents	23	23	34	40	30	75,0%	17,6%
Admis	0	7	15	9	10	111,1%	-40,0%
Taux d'admission	0,0%	30,4%	44,1%	22,5%	33,3%	148,1%	-49,0%

Source : DEC, Traitement DIAP

7. Concours des personnels de santé et sociaux dans l'académie de Montpellier – 2022-2025

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Infirmier							
Concours externes							
Inscrits	155	121	183	161	151	93,8%	-12,0%
Présents	74	66	105	94	92	97,9%	-10,5%
Admis	7	10	8	10	9	90,0%	25,0%
Taux d'admission	9,5%	15,2%	7,6%	10,6%	9,8%	92,0%	
Assistant service social							
Concours externes							
Inscrits	26	13	20	22	20	90,9%	10,0%
Présents	20	9	12	15	13	86,7%	25,0%
Admis	9	4	7	2	2	100,0%	-71,4%
Taux d'admission	45,0%	44,4%	58,3%	13,3%	15,4%	15,4%	
CTSS							
Concours externes							
Inscrits	7	2	6	4	3	75,0%	-33,3%
Présents	4	2	3	1	1	100,0%	-66,7%
Admis	0	1	1	1	1	100,0%	0,0%
Taux d'admission	0,0%	50,0%	33,3%	100,0%	100,0%	100,0%	
Médecin							
Concours externes							
Inscrits			2	1	1	100,0%	-50,0%
Présents			1	1	1	100,0%	0,0%
Admis			1	1	1	100,0%	0,0%
Taux d'admission			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%

Source : DEC, Traitement DIAP

Les concours des personnels de direction et d'inspection

8. Concours des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier 2022-2025

	2022	2023	2024	2025	Femmes	% Femmes	Evol. Annuelle
Personnel de direction							
Inscrits	115	131	135	174	115	66,1%	28,9%
Présents	75	104	82	109	65	59,6%	32,9%
Admis	36	32	36	31	20	64,5%	-13,9%
Taux d'admission	48,0%	30,8%	43,9%	28,4%	30,8%		
IEN							
Inscrits	35	15	32	35	15	42,9%	9,4%
Présents	35	11	21	30	14	46,7%	42,9%
Admis	4	4	5	6	4	66,7%	20,0%
Taux d'admission	11,4%	36,4%	23,8%	20,0%	28,6%		
IA-IPR							
Inscrits	20	15	16	22	13	59,1%	37,5%
Présents	20	11	9	12	7	58,3%	33,3%
Admis	2	2	2	5	3	60,0%	150,0%
Taux d'admission	10,0%	18,2%	22,2%	41,7%	42,9%		
Total Personnels de direction et d'inspection							
Inscrits	170	161	183	231	143	61,9%	26,2%
Présents	130	126	112	151	86	57,0%	34,8%
Admis	42	38	43	42	25	59,5%	-2,3%
Taux d'admission	32,3%	30,2%	38,4%	27,8%	29,1%		

Source : DEC, Traitement DIAP

Part des femmes dans la composition des jurys de recrutement

9. Composition des jurys de recrutement des concours et examens pro 2023-2024-2025

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
2023	471	251	722	65%
Membre de jury : membres non présidents	468	247	715	65%
Président de jury : présidentes et présidents	3	4	7	43%
2024	454	224	678	67%
Membre de jury : membres non présidents	448	220	668	67%
Président de jury : présidentes et présidents	6	4	10	60%
2025	446	215	661	67%
Membre de jury : membres non présidents	441	211	652	68%
Président de jury : présidentes et présidents	5	4	9	56%

Source : DEC, Traitement DIAP

La part des femmes dans les fonctions de membre de jury de concours sur les trois dernières années s'établit autour de 67 %.

Les femmes sont majoritaires dans les fonctions de Président de jury en 2024 et 2025.

III.2 La mobilité

En 2025, les effectifs de personnels ayant participé aux opérations de mouvements sont de :

- 268 personnels du 1^{er} degré pour le mouvement interdépartemental et 3677 pour les mouvements départementaux ;
- 2 255 personnels du 2nd degré pour le mouvement académique ;
- 187 personnels de direction ;
- 281 personnels administratifs, médico-social et ATRF.

Globalement, les taux de mutation² ont été de :

- 54 % dans le cadre des mouvements départementaux du 1^{er} degré (contre 57 % en 2024 et 53,3 % en 2023) ;
- 46,4 % dans le cadre du mouvement académique des personnels du 2nd degré public (contre 45,2% en 2024 et 47,6 % en 2023) ;
- 41 % pour les personnels de direction (36,2% en 2024 et 48,4% en 2023) ;
- 44,8% pour les personnels administratifs, médicaux social et ATRF (46,8 % en 2024 et 45,8% en 2023).

La mobilité des personnels du 1^{er} degré

Mouvement interdépartemental

10. Mouvement interdépartemental des personnels du 1^{er} degré : évolution académique sur 3 ans

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol. annuelle
Nombre de demandes de mutation	253	285	268	-6,0%
Hommes	29	40	28	-30,0%
Femmes	224	245	240	-2,0%
% femmes	88,5%	86,0%	89,6%	
Nombre de sortants mouvement inter	99	131	120	-8,4%
Hommes	15	19	13	-32%
Femmes	84	112	107	-4%
% femmes	84,8%	85,5%	89,2%	
Nombre d'entrants mouvement inter	155	193	181	-6,2%
Hommes	19	25	26	4,0%
Femmes	136	168	155	-8%
% femmes	87,7%	87,0%	85,6%	
Entrants mouvement complémentaire	62	57	47	-17,5%
Hommes	6	8	4	-50%
Femmes	56	49	43	-12%
% femmes	90,3%	86,0%	91,5%	
Sortants mouvement complémentaire	68	19	17	-10,5%
Hommes	34	0	1	
Femmes	34	19	16	-16%
% femmes	50,0%	100,0%	94,1%	-5,9%
Taux de satisfaction (hors participants obligatoires)	39,1%	46,0%	44,8%	
Hommes	51,7%	47,5%	46,4%	
Femmes	37,5%	45,7%	44,6%	

Source : DSDEN – Traitement : DIAP

² TAUX DE MUTATION (SATISFACTION) = NOMBRE DE PARTICIPANTS AU MOUVEMENT/ NOMBRE D'AGENTS MUTES.

11. *Mouvement interdépartemental des personnels du 1^{er} degré : bilans par département*

	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PYRENEES ORIENTALES	ACADEMIE 2024-25	Evol. annuelle
Nombre de demandes de mutation sortante (PE candidats au départ)	59	109	73	14	13	268	-6%
Hommes	9	11	6	1	1	28	-30%
Femmes	50	98	67	13	12	240	-2%
Nombre de sortants	28	33	40	8	11	120	-8%
Hommes	4	3	4	1	1	13	-32%
Femmes	24	30	36	7	10	107	-4%
Taux de satisfaction	47%	30%	55%	57%	85%	45%	-3%
Hommes	44%	27%	67%	100%	100%	46%	-2%
Femmes	48%	31%	54%	54%	83%	45%	-2%
Nombre de demandes de mutation entrante (PE autre département candidats à l'arrivée)	344	417	800	71	307	1939	-8%
Hommes	77	42	137	ND	58	314	3%
Femmes	267	375	663	ND	220	1525	10%
Nombre d'entrants	38	48	58	8	29	181	-6%
Hommes	9	4	12	1	0	26	4%
Femmes	29	44	46	7	29	155	-8%
Taux de satisfaction	11%	12%	7%	11%	9%	9%	-6%
Hommes	12%	10%	9%	ND	0%	4%	-48%
Femmes	11%	12%	7%	ND	13%	10%	-20%

Source : DSDEN – Traitement : DIAP

Mouvements départementaux

Le nombre de demandes de mutations formulées dans le cadre des mouvements départementaux du 1^{er} degré est en hausse de 3% par rapport au mouvement 2023-2024. On remarque plus particulièrement une participation plus forte des titulaires (+ 5%).

Le taux de mutation s'établit à 53,8%. Il est plus favorable pour les hommes (57,3 %) que pour les femmes (53,3%).

12. *Participation aux mouvements départementaux des personnels du 1^{er} degré*

	2021-2022	2022-2023	2023-24	2024-25	Evol. annuelle
Nombre de demandes de mutation	3868	2147	3582	3677	3%
Hommes	546	286	445	433	-3%
Femmes	3322	1861	3137	3244	3%
% femmes	85,9%	86,7%	87,6%	88,2%	
Nombre de candidats mutés	2055	1145	2040	1977	-3%
Hommes	304	ND	282	248	-12%
Femmes	1751	ND	1758	1729	-2%
% femmes	85,2%	ND	86,2%	87,5%	
Nombre de titulaires	3425	1820	3174	3317	5%
Hommes	485	247	399	390	-2%
Femmes	2940	1573	2775	2927	5%
% femmes	85,8%	86,4%	87,4%	88,2%	
Nombre de participants obligatoires	1410	755	1371	1285	-6%
Hommes	212	104	175	157	-10%
Femmes	1198	651	1196	1128	-6%
% femmes	85,0%	86,2%	87,2%	87,8%	
Taux de mutation	53,1%	53,3%	57,0%	53,8%	
Hommes	55,7%	ND	63,4%	57,3%	
Femmes	52,7%	ND	56,0%	53,3%	

Source : DSDEN – Traitement : DIAP

Tous départements confondus, 76 recours contre une décision individuelle défavorable (absence de mutation ou mutation en extension) ont été formés par les enseignants du 1^{er} degré dans le cadre des mouvements départementaux 2025 dont 57 recours assistés d'une OS.

Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2024 (50 recours formés).

Après examen, une suite favorable a été donnée pour 50 de ces 76 recours.

36 recours pour d'autres motifs (ex : demande d'annulation de mutation obtenue, demande de révision d'affectation, ...) ont été déposés, et 19 d'entre eux ont reçu un avis favorable.

13. Recours des participants aux mouvements départementaux des personnels du 1^{er} degré

	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PO	TOTAL
Nbre de recours formulés contre des décisions individuelles défavorables	9	20	30	8	9	76
<i>dont au titre de l'absence de mutation</i>	0	0	4	0	1	5
<i>dont au titre de la mutation en extension</i>	9	20	26	8	8	71
<i>dont assistés d'une OS</i>	6	8	28	7	8	42
Nbre de recours ayant reçu un avis favorable	9	20	5	8	8	50
Taux de réponse favorable au recours	100%	100%	17%	100%	89%	66%
Nbre de recours pour d'autres motifs	10	8	11	0	7	36
Nbre de recours ayant reçu un avis favorable	5	4	5	0	5	19
Taux de réponse favorable au recours	50%	50%	45%		71,4%	52,8%

Source : DSDEN – Bilan des LDGA 2024-2025 - Traitement : DIAP

La mobilité des personnels enseignants du 2nd degré, CPE et PsyEN

Le mouvement inter-académique

*681 personnels entrants et 425 personnels sortants de l'académie
dans le cadre du mouvement inter-académique*

Le nombre de personnels titulaires (492) et stagiaires (189) entrants dans l'académie dans le cadre du mouvement est en baisse en 2025, confirmant une tendance constatée depuis 2022, tout particulièrement pour les stagiaires.

Les personnels stagiaires constituent la grande majorité des personnels sortants avec 326 agents sur un total de 425. Dans le cadre du mouvement 2025, on note un retour aux effectifs de départ de stagiaires constatés en 2023 (335 stagiaires sortants) après le pic constaté en 2024 (615 stagiaires sortants)

Les titulaires sortants dans le cadre du mouvement sont au nombre de 99. Ils sont moins nombreux qu'en 2024 (144) mais plus nombreux qu'en 2023 (61).

14. Personnels enseignants du 2nd degré public entrants et sortants dans le cadre du mouvement interacadémique 2025

	Stagiaire	Titulaire	Total général
Entrants mouvement inter	189	492	681
Sortants mouvement inter	326	99	425
Total général	515	591	1106

Source : DPE

Mouvement académique : bilan des participations et des mutations réalisées

Le mouvement intra-académique 2025 a traité 2 255 participations d'agents du 2nd degré, tous corps confondus.

14,2 % des personnels du 2nd degré ont participé aux mouvements intra-académiques de leur corps en 2025. Ce taux de participation au mouvement est stable par rapport à l'an dernier (14,8 %) et à 2023 (14,9 %).

Il varie selon les corps, entre 9,8 % pour les PLP et 20 % pour les CPE.

La ventilation des participants entre corps est la suivante :

- 1437 certifiés, soit un taux de participation de 15,4 %, stable par rapport à 2024 ;
- 308 agrégés, soit un taux de participation de 13,2%, en hausse par rapport à 2024 (12,2%) ;
- 210 PLP, soit un taux de participation de 9,8 %, en baisse par rapport à 2024 (11,6%) ;
- 165 professeurs d'EPS, soit un taux de participation de 13,4 %, en baisse par rapport à 2024 (14,6%) ;
- 121 CPE, soit un taux de participation de 20 %, en baisse rapport à 2024 (24,6%)
- 29 Psychologues EN (11,7%).

1 358 femmes ont participé au mouvement soit 60,3% de l'ensemble des participants à la mobilité intra-académique.

Ce taux reste légèrement supérieur à celui de leur proportion dans l'effectif académique des personnels du second degré public (59,51%).

15. *Participation au mouvement intra-académique 2025 des personnels enseignants du 2nd degré*

Corps	Participants						Taux participation global	Taux participation Femmes
	2022	2023	2024	2025	% Femmes 2025	Evol. Annuelle		
Agrégés	312	319	290	308	56,6%	6,2%	13,0%	13,2%
Certifiés	1 525	1 466	1 435	1 437	65,1%	0,1%	15,1%	15,4%
CPE	111	121	90	94	83,3%	4,4%	20,0%	16,0%
PLP	252	269	245	210	39,2%	-14,3%	9,8%	8,8%
Professeurs d'EPS	219	219	165	179	40,0%	8,5%	15,6%	13,4%
Psychologues EN	35	29	26	27	88,5%	3,8%	11,9%	12,2%
Total	2 454	2 423	2 251	2 255	60,3%	0,2%	14,2%	14,2%

Source : DPE – Bilan LDGA 2025, Traitement : DIAP

1 049 mutations réalisées dont 609 pour les participants obligatoires

Tous corps confondus, 1 049 mutations ont été réalisées en 2024, un chiffre stable par rapport à 2024 (1017 mutations)

Le taux de mutation global est de 46,5 % contre 45,2% en 2024 et 45,7 % en 2023.

On compte :

- **609 mutations pour les participants obligatoires** (stagiaires et titulaires mutés lors du mouvement inter-académique).
- **440 mutations pour les 1 646 participants non obligatoires.**

Le taux de mutation des participants non obligatoires à l'issue des opérations de mouvement 2025 est de 26 %. Parmi les personnels mutés, 48 % ont obtenu leur premier vœu.

16. *Bilan des participations non obligatoires au mouvement intra-académiques du second degré*

Corps	Participants non obligatoires				
	Mutés	Mutés sur vœu n°1	Taux satisfaction	% mutations sur vœu n°1	Total
Agrégés	44	26	19,1%	59,1%	230
Certifiés	276	121	26,6%	43,8%	1 038
CPE	27	13	35,1%	48,1%	77
Professeurs d'EPS	26	10	19,0%	38,5%	137
PLP	61	36	40,4%	59,0%	151
Psychologues EN	6	5	46,2%	83,3%	13
Total	440	211	26,7%	48,0%	1 646

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2025, Traitement : DIAP

17. *Bilan des participations obligatoires au mouvements intra-académiques du second degré*

Corps	Participants obligatoires						
	Stagiaire			Titulaires (entrants et mesures de carte scolaire)			Total
	Mutés	Mutés sur vœu 1	% sur vœu 1	Mutés	Mutés sur vœu 1	% sur vœu n°1	
Agrégés	13	1	7,7%	65	7	10,8%	78
Certifiés	116	5	4,3%	283	46	16,3%	399
CPE	5	2	40,0%	12	3	25,0%	17
Professeurs d'EPS	1	0		41	5		
PLP	19	4	21,1%	40	17	42,5%	59
Psychologues EN	4	4	100,0%	10	5	50,0%	14
Total	158	16	10.1%	451	83	18.4%	609

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2025, Traitement : DIAP

Mouvement académique : l'examen des recours

*268 recours suite aux résultats du mouvement 2025
des personnels du 2nd degré*

Après la publication des résultats du mouvement, les recours ont été examinés individuellement au regard des priorités légales.

Sur 2 255 demandes de mutation, 268 recours ont été effectués par 11,88 % des demandeurs (11,23% en 2024 ; 12,7% en 2023 ; 10,83% en 2022 ; 12% en 2021 et 10,3% en 2020).

Le taux de personnels accompagnées par une organisation syndicale dans le cadre de leur recours est en hausse : il s'établit à 85,82 % des recours en 2025 alors qu'il était de 84,90% en 2024 et 78,20% en 2023.

Concernant les décisions prises suite aux recours, 166 décisions favorables ont été prononcées (90 en 2024 et 122 en 2023), dont 14 mutations à titre définitif.

18. *Evolution du nombre de recours des personnels du 2nd degré suite au mouvement intra-académique*

Corps	Recours					
	2021	2022	2023	2024	2025	Evol. Annuelle
Agrégés	224	193	33	170	207	22%
Certifié			172			
PLP	40	27	42	42	31	-26,2%
Professeurs d'EPS	27	29	37	26	15	-42,3%
CPE	20	14	28	13	10	-23,1%
Psychologues EN	6	3	0	2	5	150,0%
Total	317	266	312	253	268	5,9%

Source : DPE – Bilan du mouvement intra-académique 2024, Traitement : DIAP

19. Examen des recours des personnels du 2nd degré suite au mouvement intra-académique 2025

	Recours	Dont recours spécifique organisation syndicale	Accordé à titre définitif	Accordé à titre provisoire	Total décision favorable	Satisfaction
Agrégés / Certifiés	207	180	7	123	130	63%
PLP	31	26	2	16	18	58%
Professeurs d'EPS	15	14	2	5	7	47%
CPE	10	7	1	8	9	90%
Psychologues EN	5	3	2	0	2	40%
Total	268	230	14	152	166	62%

La mobilité par la voie du détachement sortant

166 demandes de détachement formulées par les personnels du 2nd degré

La tendance à l'augmentation des demandes de détachement déjà constatée ces dernières années et tout particulièrement entre 2022 et 2023 (+69,3%) se confirme avec une nouvelle hausse de 10 % des demandes par rapport à 2024.

Sur 166 demandes présentées, 28 détachements ont été acceptés par la DGRH. 25 détachements seulement ont été prononcés en raison de 3 désistements des agents.

20. Evolution de la gestion des demandes de détachement dans l'académie de Montpellier

	2021	2022	2023	2024	2025			
					Total	Femmes	% femmes	Evol. annuelle
Demandes de détachement formulées	80	88	149	151	166	110	66,3%	9,9%
Demandes de détachement refusées (non retenues ou irrecevables)	49	56	95	96	131	88	67,2%	36,5%
Demandes transmises au MEN avec u	31	32	54	55	35	21	60,0%	-36,4%
Demandes de détachement acceptées	24	29	33	44	28	19	67,9%	-36,4%
Taux de satisfaction	30,0%	33,0%	22,1%	29,1%	16,9%	17,3%		-42,1%
Détachements réalisés	21	21	ND	36	23			-36%

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

La mobilité des personnels de direction

19 postes vacants dans l'académie à l'ouverture des opérations de mobilité

Le nombre de postes vacants étaient de 19 à l'ouverture des opérations (8 postes de chefs et 11 postes d'adjoint), soit une légère diminution par rapport à 2024.

21. Postes vacants à l'ouverture des opérations du mouvement des personnels de direction

	2021	2022	2023	2024	2025	Evol. annuelle
CE	14	11	6	9	8	-11%
CE adjoints	8	20	17	11	11	0%
Total	22	31	23	20	19	-5%

Source : DPATE - Traitement : DIAP

187 demandes de mutation et un taux de mobilité de 48,3 %

La participation au mouvement des personnels de direction est en hausse de 6% sur un an au global et de 17 % pour les chefs d'établissement.

Le nombre de mobilités effectivement réalisées à l'issu du mouvement est de 76, en augmentation de 19 %.

22. Mutations des personnels de direction dans l'académie de Montpellier

	2021	2022	2023	2024	2025		Evol. annuelle
				Eff.	Eff.	% Femmes	
Participations	177	159	155	177	187	48%	6%
CE	68	71	77	78	91	37%	17%
CE adjoints	109	88	78	99	96	57%	-3%
Mobilités		85	75	64	76	57%	19%
CE	ND	38	40	28	35	43%	25%
CE adjoints	ND	47	35	36	42	67%	17%
Taux de satisfaction	49%	53%	48%	36%	41%		

Source : DPATE – Traitement : DIAP

Dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction organisées en 2025, 65 % des adjoints accédant à des fonctions de chef d'établissement étaient des femmes, le plus haut niveau atteint depuis 2021

23. Part des femmes adjoint accédant à un poste de chef d'établissement dans l'académie : 2021 - 2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Adjoints accédant à un poste de chef dans l'académie	24	15	18	13	20
Femmes	16	6	11	6	13
Hommes	8	9	7	7	7
Part de femmes	67%	40%	61%	46%	65%

Source : DPATE – Traitement : DIAP

Les personnels ATSS

Le mouvement académique

124 postes administratifs publiés au mouvement 2025 dont 25,8% profilés

En 2023, toutes filières confondues, le nombre de postes publiés est de 124 (-- 23,5 % par rapport à 2024). Cette diminution traduit un niveau de vacances de postes historiquement bas, notamment pour les AAE, ADJAENES et ASSAE.

Les postes à profil représentent 25,8 % des postes publiés dans le cadre du mouvement intra académique, une proportion légèrement plus forte qu'en 2024 (21,6 %).

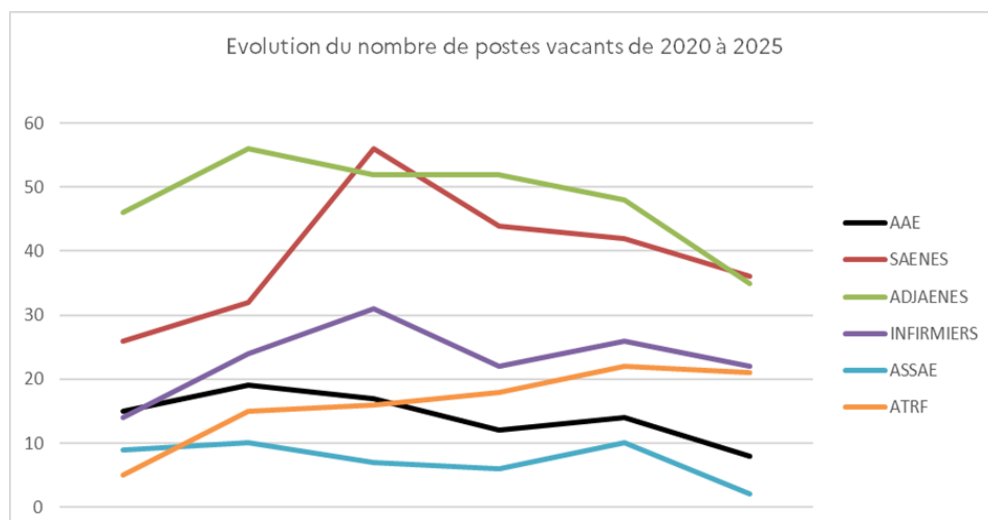
24. Postes profilés offerts aux opérations de mobilité intra-académique en 2025

Corps	Postes profilés vacants		Postes vacants total		
	Total 2025	Evol. Annuelle	2025	Evol. Annuelle	% postes vacants profilés
AAE	4	-20,0%	8	-42,9%	50,0%
SAENES	4	-20,0%	36	-14,3%	11,1%
ADJAENES	2	-33,3%	35	-27,1%	5,7%
Total ADM	10	-23,1%	79	-24,0%	
Infirmières EN	1		22	-15,4%	4,5%
ASSAE	0		2	-80,0%	0,0%
ATRF	21	-4,5%	21	-4,5%	100,0%
Total	32	-8,6%	124	-23,5%	25,8%

Source et traitement : DPATE – Bilan LDGA mobilités 2025 des personnels ATSS

Les plus fortes progressions dans les postes vacants proposés au mouvement entre 2020 et 2025 concernent les ATRF, les infirmiers et les SAENES : + 320 % pour les ATRF, + 57 % pour les infirmiers, + 38 % pour les SAENES.

En revanche, pour les ASSAE, les AAE et les ADJAENES, les courbes s'inversent avec : - 78 % pour les ASSAE, - 47 % pour les AAE, - 24 % pour les ADJAENES.



281 candidats au mouvement, tous corps confondus

La mobilité 2025 comptabilise 281 candidats tous corps confondus (+ 2,4% d'évolution annuelle). Le taux de participation est de 8%, contre 10,0% en 2023 et 11,8% en 2022.

La filière administrative enregistre 219 candidatures (taux de participation de 9,8%).

La filière médico-sociale enregistre 54 candidatures avec un taux de participation de 14,5 % pour les infirmières.

25. Candidatures au mouvement 2025 des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF

Corps	AAE	SAENES	ADJAENES	Total ATSS	Infirmières EN	ASSAE	ATRF	Total
Candidats	38	91	90	219	53	1	8	281
Evol. annuelle	22,6%	-7,1%	12,5%	4,8%	-7,0%	-91,7%	-52,9%	-4,7%
dont femmes	28	87	84	199	52	1	4	256
% femmes	73,7%	95,6%	93,3%	90,9%	98,1%	100,0%	50,0%	91,1%
Agents pouvant prendre part au mouvement	471	806	1139	2416	366	138	883	3803
Evol. annuelle	12,7%	3,1%	-4,1%	1,2%	30,7%	36,6%	-3,8%	3,1%
dont femmes	297	696	1030	2023	352	133	491	2999
%femmes	63,1%	86,4%	90,4%	83,7%	96,2%	96,4%	55,6%	78,9%
Taux de participation	8,1%	11,3%	7,9%	9,1%	14,5%	0,7%	0,9%	7,4%
Taux de participation des femmes	9,4%	12,5%	8,2%	9,8%	14,8%	0,8%	0,8%	8,5%

Source et traitement : DPATE – Bilan mobilités 2025 des personnels ATSS

126 mutations tous corps confondus

On comptabilise 126 mutations, tous corps confondus soit une baisse de 8,7% par rapport à 2024. Le taux de mutation est de 46,8 % contre 45,8% en 2023, 54,3% en 2022 et 52,1% en 2021.

Pour les agents ayant une priorité légale, le taux de satisfaction est de 67,5 %. Sans tenir compte des candidats et des mutations au titre des priorités légales, le taux de mutation des autres candidates est de 41 %.

Les agents pouvant faire 6 vœux, le taux de satisfaction sur le vœu n°1 est de 28,8% tous corps confondus, contre 30,8% en 2024, 28,1% en 2023, 32,2% en 2022 et 30,5% en 2021. Ce taux varie selon les filières et les corps. Dans la filière ATSS, il est de 21,1% pour les AAE, 25,3% pour les SAENES et 25,6% pour les ADJAENES.

Parmi le personnel médico-social, il est de 39,6% pour les infirmières.

26. Mutations des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier en 2025

	AAE	SAENES	ADJAENES	Infirmières EN	ASSAE	ATRF	Total	EvoL. Annuelle
Mutations	14	39	41	26	1	5	126	-9%
dont avec priorités légales	2	6	8	10	1	0	27	4%
% des mutations au titre d'une priorité légale	14,3%	15,4%	19,5%	38,5%	100,0%	0,0%	21,4%	14%
dont sans priorités légales	12	33	33	16	0	5	99	-12%
dont femmes	8	34	37	25	1	1	106	-13%
% Femmes parmi les agents mutés	57,1%	87,2%	90,2%	96,2%	100,0%	20,0%	84,1%	-5%
Taux de mutation	36,8%	42,9%	45,6%	49,1%	100,0%	62,5%	24,8%	-47%
Taux de satisfaction avec priorité légale	66,7%	54,5%	61,5%	90,9%	100,0%	0,0%	67,5%	32%
Taux de satisfaction sans priorité légale	34,3%	41,3%	42,9%	38,1%		71,4%	41,1%	-11%
Taux de satisfaction des femmes	28,6%	39,1%	44,0%	48,1%	100,0%	25,0%	41,4%	-11%
Mutation sur vœux n°1	8	23	23	21	1	5	81	-11%
Mutation sur vœux n°2	2	5	9	2	0	0	18	-25%
Mutation sur vœux n°3	0	1	4	1	0	0	6	-25%
Mutation sur vœux n°4	1	3	1	1	0	0	6	0%
Mutation sur vœux n°5	0	4	1	1	0	0	6	-25%
Mutation sur vœux n°6	0	1	3	0	0	0	4	300%
Mutation hors vœux	3	2	0	0	0	0	5	67%
Non mutation	24	52	49	27	0	3	155	-1%
Taux de satisfaction du vœux n°1	21,1%	25,3%	25,6%	39,6%	100,0%	62,5%	28,8%	-7%
Taux de satisfaction du vœux n°2	5,3%	5,5%	10,0%	3,8%	0,0%	0,0%	6,4%	-21%
Taux de satisfaction du vœux n°3	0,0%	1,1%	4,4%	1,9%	0,0%	0,0%	2,1%	-21%
Taux de satisfaction du vœux n°4	2,6%	3,3%	1,1%	1,9%	0,0%	0,0%	2,1%	5%
Taux de satisfaction du vœux n°5	0,0%	4,4%	1,1%	1,9%	0,0%	0,0%	2,1%	-21%
Taux de satisfaction du vœux n°6	0,0%	1,1%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	320%
Taux de satisfaction Hors vœux	7,9%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	75%
Taux de non mutation	63,2%	57,1%	54,4%	50,9%	0,0%	37,5%	55,2%	4%

Source et traitement : DPATE – Bilan mobilités 2024 des personnels ATSS

Un nombre de recours en hausse : 6,7 % de recours

Il y a eu 19 recours présentés par les personnels ATSS suite aux opérations de mouvement de 2025 (contre 9 recours en 2024) pour 281 candidats soit un taux de recours de 6,7 %.

Cette augmentation reflète les tensions liées à la diminution des postes et à une insatisfaction des agents (15 agents non mutés).

5 situations, soit 26 % des recours, ont conduit à une décision favorable à l'agent.

27. Recours dans le cadre des opérations de mutations des personnels ATSS en 2025

Corps	Nb de candidats	Nb de recours	% recours	dont assistés d'une OS	Motif du recours		Suite favorable donnée	
					Non mutation	Affectation obtenue	Mutation	Affectation PRO
AAE	38	3	7,9%	0	3	0	0	0
SAENES	91	7	7,7%	2	3	4	0	5
ADJAENES	90	9	10,0%	2	9	0	0	0
INFIRMIER	53	0	0,0%	-	-	-	-	-
ASSAE	1	0	0,0%	-	-	-	-	-
ATRF	8	0	0,0%	-	-	-	-	-
TOTAL	281	19	6,7%	4	15	4	0	5

Source et traitement : DPATE – Bilan mobilités 2025 des personnels ATSS

61 postes restés vacants à l'issue des opérations de mouvement

Tous corps confondus, hors enseignement supérieur, 61 postes proposés sont restés vacants après le mouvement. Le département de l'Hérault est celui qui paradoxalement compte le plus de postes restés vacants (41 %) : reflet d'un volume d'emplois plus important.

Le volume de postes restés vacants révèle un déficit d'adéquation entre l'offre et les aspirations. On observe une tension territoriale sur les autres départements également, marquée par un déficit structurel de candidatures sur le département de la LOZERE.

Les AAE présentent aucun poste vacant : signe d'une mobilité maîtrisée et la nécessité de poursuivre les recrutements au fil de l'eau.

28. Postes vacants à l'issue des mutations des personnels ATSS en 2025

Corps	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PO	TOTAL
AAE	0	0	0	0	0	0
SAENES	1	2	11	3	3	20
ADJAENES	3	2	7	3	6	21
Total ADM	4	4	18	6	9	41
INFIRMIERS	0	1	0	2	0	3
ASSAE	1	0	0	0	0	1
ATRF	1	7	7	0	1	16
TOTAL	6	12	25	8	10	61

Source et traitement : DPATE – Bilan LDGA 2024-2025

La mobilité par la voie du détachement

Les entrées par voie de détachement de droit commun en 2024-2025 au nombre de 17 tout comme en 2023-2024 et 2022-2023. Le nombre d'agents sortants est de 25 contre 24 comme en 2024 et 2023, et 15 en 2022.

Le nombre de sortants diminue pour les AAE : 1 en 2024-2025 contre 2 en 2023-2024 et surtout pour les SAENES : 4 contre 16 en 2023-2024 et 9 en 2022-2023.

Les infirmiers voient également le nombre de sortants diminuer : 1 en 2024-2025 contre 5 en 2023-24 et 2 en 2022-2023.

29. Les détachements entrants et sortants des ATSS en 2024-2025

	ENTRANTS 2024/2025					SORTANTS 2024/2025				
	Origine			Nb d'agents entrants	Dont femmes	FP accueil			Nb d'agents sortants	Dont femmes
	FPE	FPT	FPH			FPE	FPT	FPH		
AAE	3	2	0	5	4	1	1	0	2	1
SAENES	3	1	0	4	3	2	2	0	4	4
ADJAENES	1	1	0	2	2	3	1	0	4	4
INFIRMIERS	0	0	4	4	4	4	1	0	5	5
ASSAE	0	2	0	2	2	1	1	1	3	3
ATRF	0	0	0	0	0	4	3	0	7	4
TOTAL	7	6	4	17	15	15	9	1	25	21

Source et traitement : DPATE – Bilan LDGA 2024-2025

Le dispositif passerelle pour l'accès aux fonctions d'attaché d'administration

2 personnels enseignants nommés à la rentrée 2025 dans des fonctions d'attachés d'administration dans le cadre du dispositif passerelle

Le dispositif passerelle s'adresse aux personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale (psy-EN) qui souhaitent être détachés dans le corps des attachés d'administration de l'Etat (AAE).

Les personnes retenues dans le cadre d'un entretien de recrutement se voient proposer :

- une affectation dans leur académie d'origine
- une formation obligatoire de 4 semaines en septembre et mars puis 2 semaines en juin à l'IRA de BASTIA.
- un détachement d'une année renouvelable
- des postes d'attachés en établissements scolaires ou en services académiques

Pour la campagne en vue d'une affectation à la rentrée 2025, 43 agents ont présenté une candidature dans le cadre de ce dispositif (contre 23 l'année précédente), signe de l'attractivité du dispositif pour les personnels enseignants.

Les candidats sont très majoritairement des professeurs des écoles (30/43), accentuant une tendance déjà présente les années précédentes.

Deux enseignants, professeurs des écoles, ont été nommés en tant qu'attaché d'administration à la rentrée 2025-2026 à l'issue de la procédure.

Depuis 2023, 10 enseignants ont bénéficié du dispositif.

30. Bilan du dispositif passerelle 2022 - 2025

	Candidatures			Candidats intégrant le vivier			Candidats nommés à la rentrée		
	Nb candidats Hommes	Nb candidats Femmes	Nb candidats TOTAL	Nb candidats retenus Hommes	Nb candidats retenus Femmes	Nb candidats retenus TOTAL	Nb candidats nommés Hommes	Nb candidats nommés Femmes	Nb candidats nommés TOTAL
2025/2026	9	34	43	2	4	6	1	1	2
2024/2025	3	20	23	0	5	5	0	5	5
2023/2024	9	26	35	2	3	5	0	3	3
2022/2023	0	16	16	0	6	6	0	0	0

Source et traitement : DPATE

31. Répartition des candidats et des nommés dans le cadre du dispositif passerelle 2022 – 2025 par corps d'origine et sexe

	Candidats							
	pour 2022/2023		pour 2023/2024		pour 2024/2025		pour 2025/2026	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Prof. agrégé			1	2				
Prof. certifié		3	2	9		5	4	8
PLP			1	2		2		1
Prof. EPS								
CPE					1			
Prof. des écoles		13	5	13	2	13	5	25
TOTAL	0	16	9	26	3	20	9	34
	16		35		23		43	
	Nommés							
	rentrée 2022/2023		rentrée 2023/2024		rentrée 2024/2025		rentrée 2025/2026	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Prof. agrégé								
Prof. certifié				1				
PLP						1		
Prof. EPS								
CPE								
Prof. des écoles				2		4	1	1
TOTAL	0	0	0	3	0	5	1	1
			3		5		2	

Source et traitement : DPATE

III.3 Les avancements et promotions

Les avancements de grade et promotions de corps des personnels du 1^{er} degré

En 2025, 3 promotions d'accès au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur liste d'aptitude ont également été réalisées au bénéfice de trois institutrices :

- 1 promotion dans le Gard ;
- 2 promotions dans les Pyrénées Orientales.

En 2025, le taux de promotion au grade supérieur des enseignants du 1^{er} degré est de :

- 23,5 pour l'accès au grade de professeurs des écoles hors classe (22,5% en 2024) ;
- 33,9 % pour les professeurs des écoles classe exceptionnelle (29,6 % en 2024).

32. Avancements des personnels du 1^{er} degré dans l'académie de Montpellier en 2025

AVANCEMENT AU GRADE SUPERIEUR	Promouvables			Promus			% Promus / Promou- vables
	TOTAL	% de femmes	Evol. Annuelle	TOTAL	% de femmes	Evol. Annuelle	
Professeur des écoles hors classe	3 318	85,1%	-9,9%	781	85,0%	-5,9%	23,5%
AUDE	451	86,0%	-9,3%	107	85,0%	-4,5%	23,7%
GARD	904	86,5%	-8,4%	209	86,1%	-5,4%	23,1%
HERAULT	1306	85,0%	-10,5%	310	85,2%	-5,2%	23,7%
LOZERE	107	77,6%	-12,3%	25	76,0%	-10,7%	23,4%
PYRENEES ORIENTALES	550	83,6%	-11,0%	130	84,6%	-8,5%	23,6%
Professeur des écoles classe exceptionnelle	1 550	83,0%	-9,3%	526	83,3%	4,2%	33,9%
AUDE	216	82,4%	-6,1%	70	82,9%	-2,8%	32,4%
GARD	381	83,7%	-11,8%	145	84,1%	35,5%	38,1%
HERAULT	597	85,8%	-10,6%	195	84,6%	-6,3%	32,7%
LOZERE	56	76,8%	0,0%	18	66,7%	5,9%	32,1%
PYRENEES ORIENTALES	300	78,3%	-6,8%	98	82,7%	-3,0%	32,7%
TOTAL	4 868	84,4%	-9,7%	1 307	84,3%	-2,1%	26,8%

Source : DSDEN – Traitement : DIAP

Les listes d'aptitude, promotions et avancements accélérés des personnels du 2nd degré

Liste d'aptitude d'accès au corps de professeur agrégé

Le nombre de propositions à transmettre à l'administration centrale pour la liste d'aptitude dans le corps des professeurs agrégés est stable en 2025 par rapport à 2024 : 65 propositions.

11 candidatures ont été retenues, soit 3 de moins qu'en 2024

33. Evolution des promotions dans le corps des professeurs agrégés par inscription sur liste d'aptitude

			2024			2025			
	2022	2023	Total	Femmes	Part femmes	Total	Femmes	Part femmes	Evol. Annuelle
Candidats	560	579	621	341	55%	569	318	56%	-8%
Proposés	65	64	65	31	48%	65	36	55%	0%
Retenus	12	14	14	4	29%	11	6	55%	-21%
Taux de proposés parmi les candidats	11,6%	11,1%	10,5%	9,1%		11%	11%		
Taux de candidats retenus parmi les proposés	18,5%	21,9%	21,5%	12,9%		16,9%	16,7%		

Source : DPE, Bilan des LDG académiques du 2nd degré – Traitement : DIAP

Promotions à la Hors classe des personnels du 2nd degré, CPE et Psychologues EN

Tous corps confondus, 764 agents ont accédé à la hors classe en 2024 (-0,7 % sur un an).

Le taux de promotion global est de 24 % (22,1 % en 2024).

34. Avancements à la Hors classe des personnels du 2nd degré entre 2022 et 2025

				2025				
Hors classe	2022	2023	2024	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
Agrégés								
Promouvables	657	659	640	356	281	637	55,9%	-0,5%
Promus	117	126	116	85	65	150	56,7%	29,3%
Taux de promotion	17,8%	19,1%	18,1%	23,9%	23,1%	23,5%		29,9%
Certifiés								
Eligibles	2264	2166	1961	1177	611	1788	65,8%	-8,8%
Promus	414	476	456	291	142	433	67,2%	-5,0%
Taux de promotion	18,3%	22,0%	23,25%	24,72%	23,24%	24,22%		4,1%
PLP								
Eligibles	574	549	473	200	217	417	48,0%	-11,8%
Promus	104	118	107	55	46	101	54,5%	-5,6%
Taux de promotion	18,1%	21,5%	22,62%	27,50%	21,20%	24,22%		7,1%
PEPS								
Eligibles	305	283	241	97	109	206	47,1%	-14,5%
Promus	55	61	55	23	26	49	46,9%	-10,9%
Taux de promotion	18,0%	21,6%	22,82%	23,71%	23,85%	23,79%		4,2%
CPE								
Eligibles	113	108	94	66	16	82	80,5%	-12,8%
Promus	21	23	22	15	4	19	78,9%	-13,6%
Taux de promotion	18,6%	21,3%	23,40%	22,73%	25,00%	23,17%		-1,0%
PSY EN								
Eligibles	78	74	59	42	9	51	82,4%	-13,6%
Promus	14	15	13	10	2	12	83,3%	-7,7%
Taux de promotion	17,9%	20,3%	22,03%	23,81%	22,22%	23,53%		6,8%
Total								
Eligibles	3991	3839	3468	1938	1243	3181	60,9%	-8,3%
Promus	725	819	769	479	285	764	62,7%	-0,7%
Taux de promotion	18,2%	21,3%	22,17%	24,72%	22,93%	24,02%		8,3%

Source : DPE, Bilan des LDG académiques du 2nd degré – Traitement : DIAP

Accès à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN

394 enseignants du second degré, CPE, et PsyEN ont été promus à la classe exceptionnelle de leur corps en 2025 dans l'académie de Montpellier (+7,4 % par rapport à 2024), soit un taux de promotion de 10,1%.

Pour les campagnes de promotion 2025, la proportion de femmes parmi les agents promus est équivalente, voire légèrement supérieure à leur part au sein de la population des promouvables pour les professeurs certifiés, PLP et PEPS.

Elle est en revanche légèrement inférieure pour les agrégés, les CPE et les PsyEN.

35. Avancements en classe exceptionnelle des personnels du 2nd degré en 2023, 2024 et 2025

Classe exceptionnelle	2023			2024			2025		
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Total	% Femmes	Evol. Annuelle	Total	% Femmes	Evol. Annuelle
Agrégés									
Eligibles	275	149	424	514		21,2%	553	48,3%	7,6%
Promus	55	12	67	52		-22,4%	81	45,7%	55,8%
Taux de promotion	20,0%	8,1%	15,8%	10,1%			14,6%		
Certifiés									
Eligibles	384	491	875	2413	59,3%	175,8%	2376	60,2%	-1,5%
Promus	131	53	184	221	59,4%	20,1%	218	61,0%	-1,4%
Taux de promotion	34,1%	10,8%	21,0%	9,2%			9,2%		
PLP									
Eligibles	96	101	197	313	49,2%	58,9%	473	50,5%	51,1%
Promus	36	10	46	33	47,7%	-28,3%	44	52,3%	33,3%
Taux de promotion	37,5%	9,9%	23,4%	10,5%			9,3%		
PEPS									
Eligibles	115	61	176	486	43,8%	176,1%	316	45,6%	-35,0%
Promus	24	7	31	44	45,0%	41,9%	34	47,1%	-22,7%
Taux de promotion	20,9%	11,5%	17,6%	9,1%			10,8%		
CPE									
Eligibles	39	31	70	121	71,1%	72,9%	119	71,4%	-1,7%
Promus	11	3	14	13	69,2%	-7,1%	13	69,2%	0,0%
Taux de promotion	28,2%	9,7%	20,0%	10,7%			10,9%		
PSY EN									
Eligibles	12	16	28	54	87,0%	92,9%	54	81,5%	-18,5%
Promus	1	1	2	4	75,0%	100,0%	4	75,0%	0,0%
Taux de promotion		6,3%	7,1%	7,4%			7,4%		0,0%
Total									
Eligibles	921	849	1770	3901		120,4%	3891	56,8%	-0,3%
Promus	258	86	344	367		6,7%	394	56,1%	7,4%
Taux de promotion	28,0%	10,1%	19,4%	9,4%			10,1%		7,6%

Source : DPE - Bilan des lignes directrices de gestion académiques du 2nd degré 2023-2024 – Traitement : DIAP

Campagnes d'avancement d'échelon accéléré

536 enseignants du second degré, CPE, et PsyEN ont bénéficié d'un avancement d'échelon accéléré en 2025 : 42 à l'échelon 6 et 122 à l'échelon 8.

Pour les campagnes de promotion 2025, la proportion de femmes parmi les agents promus est globalement légèrement supérieure à leur part au sein de la population des promouvables notamment pour l'échelon 8.

36. Avancements d'échelon accélérés des personnels du 2nd degré en 2025

		échelon 6				échelon 8			
		promouvables		promus		promouvables		promus	
agrégés	Hommes	12	48%	4	57%	21	38%	6	38%
	Femmes	11	52%	3	43%	34	62%	10	62%
	Total	23	100%	7	100%	55	100%	16	100%
certifiés	Hommes	30	44%	9	43%	84	67%	18	77%
	Femmes	38	56%	12	57%	172	33%	60	23%
	Total	68	100%	21	100%	256	100%	78	100%
PLP	Hommes	11	44%	3	38%	33	52%	9	47%
	Femmes	14	56%	5	62%	31	48%	10	53%
	Total	25	100%	8	100%	64	100%	19	100%
PEPS	Hommes	9	82%	3	75%	13	43%	3	50%
	Femmes	2	18%	1	25%	10	57%	3	50%
	Total	11	100%	4	100%	23	100%	6	100%
CPE	Hommes					1	12%		
	Femmes	4	100%	1	100%	7	88%	2	100%
	Total	4		1				2	
PsyEN	Hommes					1	34%	1	100%
	Femmes	4	100%	1	100%	2	66%		
	Total	4		1		3		1	
TOTAL	Hommes	62	46%	19	45%	153	38%	37	30%
	Femmes	73	54%	23	55%	256	64%	85	70%
	Total	135	100%	42	100%	401	100%	122	100%

Source : DPE - Bilan des lignes directrices de gestion académiques du 2nd degré 2024-2025 – Traitement : DIAP

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

Le nombre de recours gracieux est en baisse significative : 115 recours ont été présentés gracieux en 2023-2024 contre 150 en 2022-2023. 11,3 % des avis au titre de l'année 2023-2024 ont fait l'objet d'un recours gracieux, contre 13,8 % des avis de l'année 2022-2023.

Pour les rendez-vous de carrière de 2023-2024, 52% des recours formulés par les professeurs certifiés ont donné lieu à une modification de l'appréciation finale (56% en 2022-2023). Ce taux pour les PLP est de 70% pour 2023-2024 (contre 50% en 2022-2023) et de 100% pour les CPE.

Le nombre de recours devant la CAPA a également baissé mécaniquement passant de 52 pour 2022-2023 à 34 en 2023-2024.

53% des recours formulés (tous corps confondus) ont entraîné une modification de l'appréciation contre 73% en 2022-2023. Au total, 88 avis ont été modifiés pour l'ensemble des corps des professeurs du 2nd degré.

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

	Nombre de RDV de carrière	Recours gracieux	% recours gracieux	recours CAPA	% recours CAPA	Total modifications avis initial
2022-2023	1089	150	13,8%	52	4,8%	103
2023-2024	978	115	11,8%	34	3,5%	88

Source : DPE - Bilan des lignes directrices de gestion académiques du 2nd degré 2024-2025 – Traitement : DIAP

Les listes d'aptitude et tableaux d'avancement des personnels ATSS

219 personnels ATSS ont bénéficié en 2025, dans le cadre des procédures mises en œuvre par l'académie, d'une promotion de corps par liste d'aptitude ou d'une promotion de grade après inscription sur un tableau d'avancement. Ce chiffre est en léger recul par rapport à l'année précédente (-1,8%).

Le taux moyen de promotion est de 14,8 % et s'échelonne de 5,8% pour l'accès au grade d'attaché principal à 37,5 % pour l'accès au grade d'ADJAENES P2C.

Pour les campagnes de promotion 2025, la proportion globale des femmes parmi les agents promus (81,3%) est globalement légèrement supérieure à leur part au sein de la population des promouvables (78,7%). Ce rapport est notamment nettement favorable pour le tableau d'avancement au grade de SAENES de classe exceptionnelle.

A l'inverse, les hommes ont été proportionnellement plus promus dans le cadre des campagnes de liste d'aptitude d'accès au corps des SAENES, le tableau d'avancement des SAENES de classe supérieure, et le tableau d'avancement à la hors-classe des infirmiers.

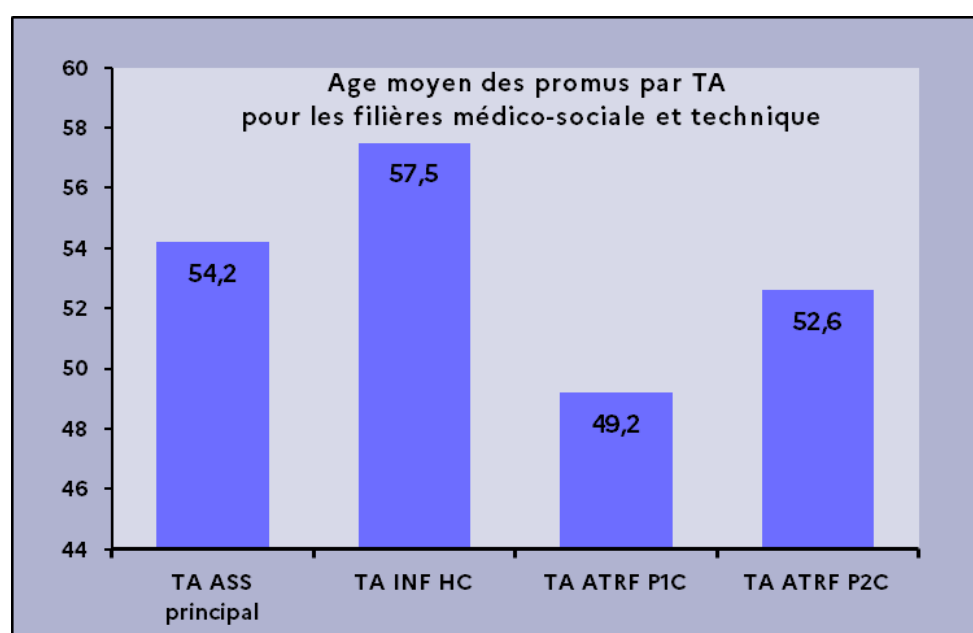
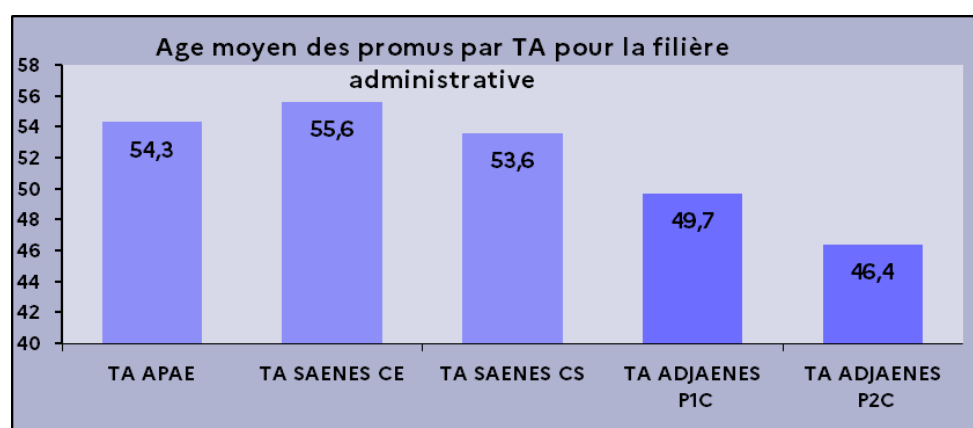
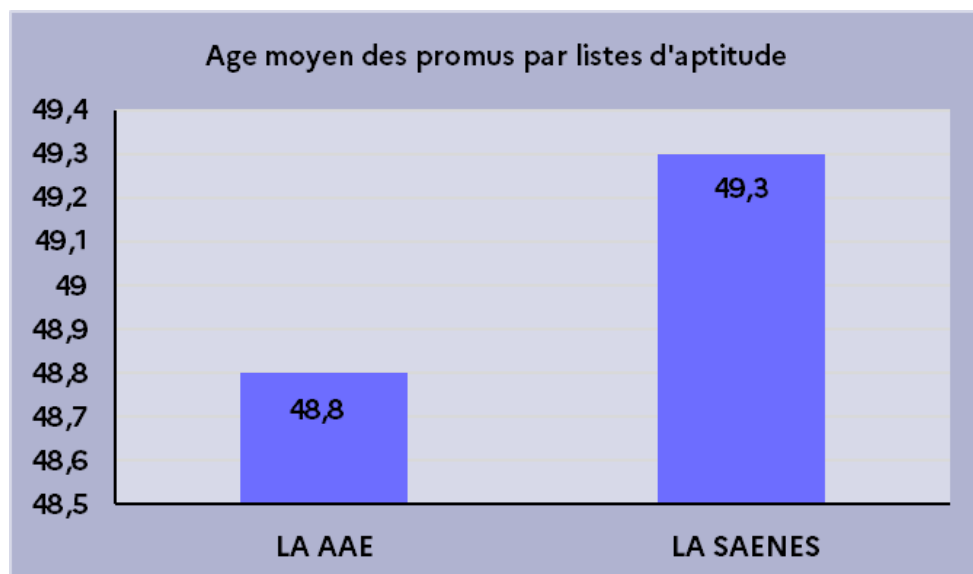
38. Bilan des effectifs de personnels promouvables et promus par liste d'aptitude et tableau d'avancement par grade et sexe- personnels ATSS -2025

	Promouvables			Promus				
	Eff.	Femmes	% femmes	Eff.	femmes	Taux promotion	% femmes	Evol. An.
Liste d'aptitude								
LA SAENES	150	139	92,7%	17	15	11,3%	88,2%	-5,6%
LA AAE	75	58	77,3%	10	10	13,3%	100,0%	0,0%
Tableau d'avancement								
TA APAE	69	42	60,9%	4	3	5,8%	75,0%	0,0%
TA SAENES CE	161	132	82,0%	12	11	7,5%	91,7%	20,0%
TA SAENES CS	161	136	84,5%	32	25	19,9%	78,1%	52,4%
TA ADJAENES P1C	356	326	91,6%	60	55	16,9%	91,7%	-4,8%
TA ADJAENES P2C	8	7	87,5%	3	3	37,5%	100,0%	0,0%
TA Infirmiers HC	121	118	97,5%	13	11	10,7%	84,6%	0,0%
TA Infirmiers CS	/	/	/	/	/		/	/
TA assistant social Principal	40	40	100,0%	9	9	22,5%	100,0%	0,0%
TA ATRF P1C	255	118	46,3%	41	27	16,1%	65,9%	2,5%
TA ATRF P2C	80	46	57,5%	18	9	22,5%	50,0%	-25,0%
TA ATEE P1C	/	/	/	/	/		/	/
TA ATEE P2C	/	/	/	/	/		/	/
Total	1476	1162	78,7%	219	178	14,8%	81,3%	-1,8%

Source : DPATE - Bilan des lignes directrices de gestion académiques du 2nd degré 2024-2025 – Traitement : DIAP

L'âge moyen des personnels ATSS promus en 2025 s'échelonne de 46,4 ans pour l'accès au grade des ADJAENES P2C à 57,5 ans pour l'accès à la hors-classe du corps des infirmiers.

39. Age moyen des personnels promus par liste d'aptitude ou tableau d'avancement- ATSS -2025



Source : DPATE - Bilan des lignes directrices de gestion académiques du 2nd degré 2024-2025 – Traitement : DIAP

Chapitre IV - Formation continue

IV.1 Enjeux et objectifs

Les enjeux stratégiques de l'École académique de la formation continue (EAFC)

L'EAFC constitue le guichet unique de la formation académique, destinée 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).

L'enjeu de l'EAFC est d'offrir aux personnels de l'académie la possibilité de se former, à la fois pour leur épanouissement professionnel et personnel et pour la réussite de tous les élèves. Ce principe guide l'ensemble des actions de l'académie et constitue un enjeu stratégique majeur pour l'ensemble du territoire académique.

La formation des enseignants du 1^{er} degré est majoritairement assurée par les DSDEN.

Le projet stratégique de l'EAFC de Montpellier repose sur 4 piliers :

1. Une Ecole de proximité, au plus près des besoins
2. Une mise en synergie de tous les acteurs autour d'objets partagés liés à la formation
3. Une Ecole ouverte et partenariale, tournée vers la Recherche
4. Une ingénierie de formation renouvelée.

Les objectifs de l'EAFC

L'EAFC a pour objectif de structurer et enrichir l'offre de formation continue et de la rendre accessible à tous les échelons du territoire, pour l'ensemble des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports, afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des personnels et de l'institution. Elle élabore des parcours de formation ou des procédures de nature à structurer et rendre plus lisible et accessible l'offre de formation.

La formation continue des personnels de l'académie de Montpellier décline les orientations du schéma directeur de la formation continue des personnels 2022-2025 (Circulaire du 11-2-2022) :

- Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation
- Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie
- Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports
- Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation
- Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales
- Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique

Le schéma directeur de la formation continue met en avant 15 indicateurs de suivi. L'offre de formation s'inscrit pleinement dans le projet d'académie, la feuille de route RH, la charte de pilotage des EPLE et contribue à faire vivre les six pôles pédagogiques académiques :

- Pôle Valeurs : Promotion des valeurs républicaines, de la laïcité et de l'engagement citoyen.
- Pôle Égalité des Chances : Favoriser l'égalité d'accès à la réussite pour tous les élèves.
- Pôle École Inclusive : Accompagnement des personnels en charge des élèves en situation de handicap.
- Pôle Évaluation : Améliorer les pratiques d'évaluation au service des apprentissages.
- Pôle École et Territoire : Favoriser une meilleure adéquation entre les besoins locaux et les actions pédagogiques.
- Pôle -3 / +3 : Suivi des élèves de la maternelle à la fin du primaire pour mieux les préparer à leur parcours au collège.

L'EAFC compte 28 ETP, tous profils administratifs et pédagogiques confondus.

IV.2 Une légère hausse de l'activité de formation continue

64230 journées stagiaires réalisées pour 25 153 agents présents

L'année 2024-2025 marque une légère hausse des activités de formation par rapport à 2023-2024 (+3% de journées stagiaires). Les personnels sont plus nombreux à se former mais sur un temps en moyenne légèrement moins long.

- 64 230 journées stagiaires ont été réalisées pour les personnels (hors formations 1^{er} degré gérées par les DSDEN) soit hausse de 3 % sur un an ;
- 29 000 agents ont été convoqués (en augmentation par rapport à l'année précédente) ;
- 25 153 agents ont été présents à une formation (+ 2206 agents) ;
- La durée moyenne de formation par personne a été de 2,2 jours
- Le taux de présence est de 78,8% en légère baisse par rapport à 2023-2024 (79,4%).

1. Données globales sur la formation continue (BOP 140, 141, 214, 230)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evolution annuelle
Journées stagiaires réalisées (js)	68278	62248	64230	3%
Personnes convoquées	26065	26061	29000	11%
Durée de formation par personne (nombre de JS / nbre de personnes convoquées)	2,6	2,4	2,2	-0,1
Personnes présentes	20777	22947	25153	10%
Taux de présence	79,7%	88,1%	87,4%	-0,65
Stagiaires convoqués	64812	62767	72472	15%
Stagiaires présents	48185	49860	57115	15%
Taux de présence des stagiaires	74,3%	79,4%	78,8%	-0,64
Personnels concernés par la formation (hors 1er degré)	80%	80%	87%	7

Source et traitement : EAFC

2. Données formation continue avec répartition femmes / hommes - périmètre du BOP 141

2nd degré - BOP 141	2022-2023				2023-2024				2024-2025			
Académie : MONTPELLIER	Femmes	Hommes	Total	Part femmes	Femmes	Hommes	Total	Part femmes	Femmes	Hommes	Total	Part femmes
Nombre de journées stagiaires réalisées	35 021	18 019	53 040	66,0%	30 151	15 570	45 721	65,9%	32 491	16 454	48 945	66,4%
Nombre de personnes convoquées	13 118	7 066	20184	65,0%	12 949	6 771	19720	65,7%	14 847	7 686	22533	65,9%
Durée de formation par personne (nbre journées stagiaires / nbre personnes convoquées)	2,67	2,55	2,63		2,33	2,30	2,32		2,19	2,14	2,17	
Nombre de personnes présentes	11 416	6 187	17 603	64,9%	11 576	6 027	17 603	65,8%	13 030	6 658	19688	66,2%
Taux de présence	87,03%	87,56%	87,2%		89,40%	89,01%	89,3%		87,76%	86,63%	87,4%	
Nombre stagiaires convoqués	34 702	17 670	52372	66,3%	33 222	16 022	49244	67,5%	38 975	19 882	58857	66,2%
Nombre stagiaires présents	25 819	13 293	39112	66,0%	26 428	12 821	39249	67,3%	30 950	15 353	46303	66,8%
Taux de présence stagiaire	74,40%	75,23%	74,68%		79,55%	80,02%	79,70%		79,41%	77,22%	78,67%	

Source et traitement : EAFC - DIAP

3. Données formation continue avec répartition femmes / hommes – périmètre du BOP 214

	2022-2023					2023-2024				
	journées stagiaires réalisées	personnes convoquées	personnes présentes	Taux de présence	Durée formation par personne	journées stagiaires réalisées	personnes convoquées	personnes présentes	Taux de présence	Durée formation par personne
Hommes	647,66	334	306	91,62%	2,1	569,50	284	233	82,0%	2,4
Femmes	810,00	330	309	93,64%	2,6	626,50	286	245	85,7%	2,6
Part des femmes	56%	50%	50%			52%	50%	51%		
Personnels d'encadrement	1 457,66	664	615	92,62%	2,4	1 196,00	570	478	83,9%	2,5
Hommes	403,50	139	122	87,77%	3,3	551,50	200	174	87,0%	3,2
Femmes	2 328,50	806	711	88,21%	3,3	2 710,66	1 016	915	90,1%	3,0
Part des femmes	85%	85%	85%			83%	84%	84%		
Personnels ATSS	2 732,00	945	833	88,15%	3,3	3 262,16	1216	1089	89,6%	3,0
Hommes	333,00	226	179	79,20%	1,9	322,50	225	179	79,6%	1,8
Femmes	870,83	637	492	77,24%	1,8	1 133,83	557	467	83,8%	2,4
Part des femmes	72%	74%	73%			78%	71%	72%		
Autres personnels	1 203,83	863	671	77,75%	1,8	1 456,33	782	646	82,6%	2,3
Part des femmes	74%	72%	71%			76%	72%	74%		
Total Général	5 393,49	2 472	2 119	85,72%	2,5	5 914,49	2 568	2 213	86,2%	2,7

	2024-2025				
	journées stagiaires réalisées	personnes convoquées	personnes présentes	Taux de présence	Durée formation par personne
Hommes	604,33	273	234	86%	2,6
Femmes	746,00	277	246	89%	3,0
Part des femmes	55%	50%	51%		
Personnels d'encadrement	1 350,33	550	480	87%	2,8
Hommes	478,16	182	165	91%	2,9
Femmes	3 063,50	1 269	1 082	85%	2,8
Part des femmes	86%	87%	87%		
Personnels ATSS	3 541,66	1451	1247	86%	2,8
Hommes	277,16	234	204	87%	1,4
Femmes	974,00	719	587	82%	1,7
Part des femmes	78%	75%	74%		
Autres personnels	1 251,16	953	791	83%	1,6
Part des femmes	78%	77%	76%		
Total Général	6 143,15	2 954	2 518	85%	2,4

Source et traitement : - Requête EGIDE base GAIA - EAFC - DIAP

IV.3 Des réalisations en conformité avec les priorités nationales et académiques

Près de 98% des journées stagiaires du 2nd degré rentrent dans les priorités nationales, définies par le schéma directeur de la formation continue 2022-2025.

4. Journées stagiaires (JS) par priorité (indicateur 1 du schéma directeur) en 2024-2025

Axes	Priorités	Effectif (en JS)	%
I - Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation	Principes et Valeurs de la République	7423	12%
	Egalité des chances et lutte contre les inégalités	5823	9%
	Politique éducative sociale et de santé	2393	4%
	Prévention de toute forme de violences – lutte contre les discriminations	4661	7%
	Autres priorités	346	1%
II. Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives	Pratiques d'enseignement et disciplines	8934	14%
	Pratiques pédagogiques	1306	2%
	Ouverture culturelle, européenne et internationale	2807	4%
	Projets d'orientation et parcours scolaire	931	1%
	Autres priorités	4378	7%
IV. Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail	Dynamiques de coopération et collectifs apprenants	868	1%
	Projets individuels de développement professionnel	7035	11%
	Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	8653	14%
	Autres	2815	4%
VI. Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique	Compétences numériques professionnelles des agents	1929	3%
	Autres priorités	754	1%

Source et traitement : EAFC

La mise en œuvre des principes du schéma directeur de la formation continue répond aux critères suivants :

- universalité
- continuum de formation
- proximité
- diversification des viviers de formateurs
- valorisation des compétences, formation diplômante / certifiante
- diversité des modalités de formation, traçabilité des formations suivies et des compétences acquises.

Universalité :

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

5. Répartition des personnels formés dans l'académie de Montpellier par type de public

	2021-2022	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2024-2025
1 ^{er} degré	6,0%	2,5%	2,5%	3,3%	2,4%
AED, AESH	11,3%	11,8%	11,8%	13,7%	11,8%
ATSS, encadrement	9,6%	8,0%	8,0%	9,5%	9,6%
Second degré	73,0%	77,7%	77,7%	73,4%	76,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source et traitement : EAFC

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

4 objectifs forts structurent la formation au niveau académique pour une formation tout au long de la vie :

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

Continuum de formation

Le schéma directeur insiste sur le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue.

La formation continuée constitue 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.

6. Nombre d'enseignants stagiaires à temps plein concernés par la formation depuis 2021

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Stagiaires à plein temps	57	206	287	343

Source et traitement : EAFC

L'académie accorde une attention particulière au public cible des stagiaires à temps plein, des néo-titulaires (enseignants et personnels d'encadrement) en proposant des parcours de formation dédiés.

Proximité

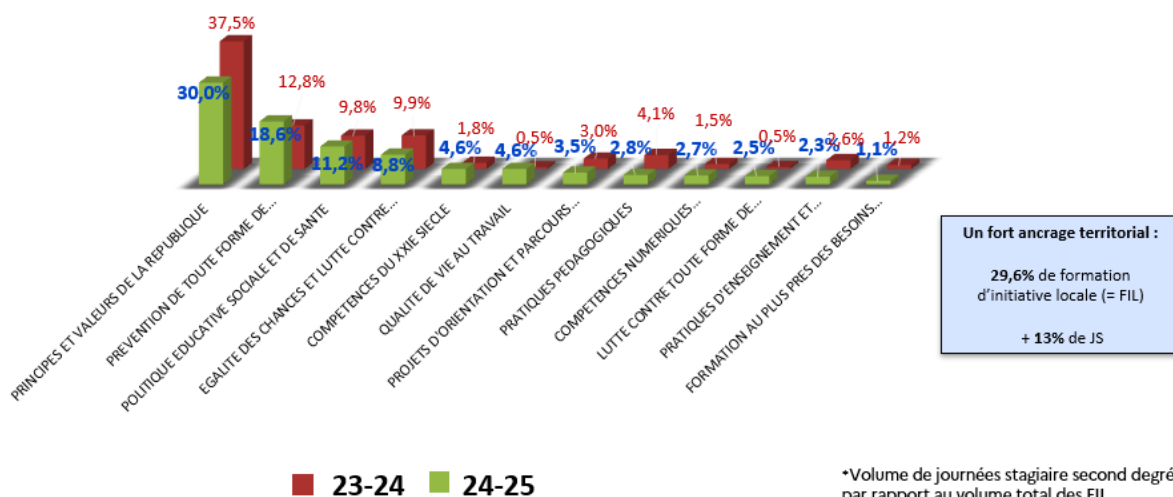
Les actions de formation continue sont menées en proximité aussi souvent que possible. Sont donc privilégiées les formations en école, en établissement et en réseaux pédagogiques territoriaux afin de proposer des services diversifiés, adaptés aux besoins exprimés par les personnels et ce, dans une logique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

L'ancrage territorial des formations est important : 29,6% de formations sont des formations d'initiative locale (= FIL), en augmentation.

7. *Part des priorités nationales dans l'ensemble des journées de formation d'initiative locale (FIL)*

Formations d'initiative locale (FIL) Répartition des JS par priorités*

Indicateur 7



CAF 10 décembre 2025

13

Source et traitement : EAFC

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.

8. *Nombre et volume de journées stagiaires (JS) de formation de formateurs (indicateur 8 du schéma directeur)*

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Ensemble du PAF	8,4%	14,6%	8,3%	8,6%
PAF 2D	9,0%	17,0%	8,9%	8,9%
2nd degré (en JS)	4 033	8900	4069	4363

Source et traitement : EAFC

9. *Nombre et volume de journées stagiaires (JS) de formations certifiantes ou diplômantes (indicateur 10 du schéma directeur)*

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Volume	3,20%	4,10%	4,5%	5,3%
Nombre	1552 JS	2805 JS	2816 JS	3401 JS

Source et traitement : EAFC

Diversité 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, à leur séquençage dans la durée et à leur pertinence pour le développement des compétences.

En 2024-2025, les formations en présentiel gardent une place importante (44% de l'offre), mais ce sont les formations hybrides qui représentent la majorité de l'offre : 51 %.

Les formations totalement à distance représentent 5 % de l'offre.

Au niveau de l'organisation, la modalité individuelle représente 31,6% des formations des personnels du 2nd degré tandis que la modalité collective en représente 29,6%. L'augmentation des candidatures collectives en journées stagiaires est significative et atteste d'une formation continue bien ancrée dans les territoires.

10. Formation en présentiel, à distance ou hybride des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier (en volume) (indicateur 11 du schéma directeur)

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Présentiel	50,0%	52,5%	45,3%	44,0%
A distance	6,0%	3,1%	4,0%	5,0%
Hybride	44,0%	44,4%	51,0%	51,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source et traitement : EAFC

11. Formation collective, individuelle ou désignée des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier (volume et nombre de JS)

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Individuelle	31,0%	37,0%	33,9%	31,6%
(en JS)	10 275	19 635	15 385	15 467
collective	21,0%	24,9%	28,1%	29,6%
(en JS)	6 963	13 216	12 758	14 488
Désignée	48,0%	38,0%	38,1%	38,8%
(en JS)	15 682	20 162	17 288	18 990
Total	100,0%	99,9%	100,0%	100,0%
	32 920	53 013	45 431	48 945

Source et traitement : EAFC

Traçabilité des formations suivies et des compétences acquises

Afin de mieux accompagner les carrières et détecter les potentialités, le schéma directeur invite à s'assurer de 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.

Le développement de l'application SOFIA le permet.

IV.5 La formation des personnels du 1^{er} degré

Bilan des formations organisées par les DSDEN

Le nombre de personnels du 1^{er} degré public ayant participé au moins une formation dans le cadre des formations organisées au niveau de chaque DSDEN (animations pédagogiques et autres formations du plan départemental) est de 10 951 en 2024-2025.

Le nombre de journées stagiaires réalisées est de 30 812 si l'on comptabilise l'ensemble des formations y compris les animations pédagogiques et de 18 408 si l'on ne comptabilise que les autres formations du plan départemental.

Les données présentées cette année permettent pour la première fois de distinguer pour chaque indicateur (nombre de journées stagiaires, nombre de personnes convoquées, et nombre personnes présentes aux formations), le nombre de femmes et d'hommes concernées. La part des femmes dans les personnels présents aux formations est très légèrement supérieure à leur part dans les personnels enseignants du 1^{er} degré (86 % contre 84,9%).

Bilan global académique

12. Nombre de journées stagiaires, personnes convoquées et personnes présentes aux formations organisées par les DSDEN (toutes formations y compris animations pédagogiques)

ACADEMIE	2022-23				2023-24				2024-25				Evol 2ans	Evol 1an
1er degré	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes		
Nbre journées stagiaires réalisées y compris animations pédagogiques (hors AP 11)	6 335	37 926	44 260	86%	4 462	29 567	34 029	87%	4 478	26 333	30 812	85%	-30,4%	-9,5%
Nbre personnes convoquées y compris animations pédagogiques (hors AP 11)	1 920	10 638	12 558	85%	1 901	10 934	12 835	85%	1 846	10 832	12 678	85%	1,0%	-1,2%
Nbre personnes formées (personnes présentes) y compris animations pédagogiques (hors AP 11)	1 764	9 895	11 122	89%	1 738	10 156	11 170	91%	1 572	9 379	10 951	86%	-1,5%	-2,0%
Nbre journées stagiaires réalisées hors animations pédagogiques	2 420	13 453	15 873	85%	2 999	17 503	20 502	85%	2 686	15 722	18 408	85%	16,0%	-10,2%
Nbre personnes convoquées hors animations pédagogiques	1 137	6 140	7 277	84%	1 417	8 117	9 534	85%	1 439	8 381	9 820	85%	34,9%	3,0%
Nbre de personnes formées (personnes présentes) hors animations pédagogiques	939	5 159	6 098	85%	1 224	7 060	8 284	85%	1 226	7 236	8 462	86%	38,8%	2,1%

Source et traitement : - Requête EGIDE base GAIA - DSDEN - DIAP

Bilans départementaux

La distinction a pu être opérée entre les participations aux formations de type « animations pédagogiques » (prévues dans le temps de travail des personnels enseignants du 1^{er} degré) et les autres formations proposées au niveau départemental (sauf pour l'Aude).

13. Nombre de journées stagiaires, personnes convoquées et personnes présentes aux formations organisées par les DSDEN : détail par département

AUDE	2022-23				2023-24				2024-25				Evol 2ans	Evol 1an
1er degré	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes		
Nbre journées stagiaires réalisées y compris animations pédagogiques	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Nbre personnes convoquées y compris animations pédagogiques	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Nbre personnes formées (personnes présentes) y compris animations pédagogiques	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Nbre journées stagiaires réalisées hors animations pédagogiques	317	1 267	1 584	80%	314	1 497	1 811	83%	212	1 151	1 363	84%	-13,9%	-24,7%
Nbre personnes convoquées hors animations pédagogiques	110	529	639	83%	150	755	905	83%	105	558	663	84%	3,8%	-26,7%
Nbre de personnes formées (personnes présentes) hors animations pédagogiques	90	447	537	83%	117	607	724	84%	78	435	513	85%	-4,5%	-29,1%

Source et traitement : - Requête EGIDE base GAIA - DSDEN - DIAP

GARD	2022-23				2023-24				2024-25				Evol 2ans	Evol 1an
1er degré	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes		
Nbre journées stagiaires réalisées y compris animations pédagogiques	2 782	18 289	21 070	87%	1 478	9 696	11 174	87%	1 555	9 859	11 413	86%	-45,8%	2,1%
Nbre personnes convoquées y compris animations pédagogiques	482	3 038	3 520	86%	470	3 085	3 555	87%	462	3 094	3 556	87%	1,0%	0,0%
Nbre personnes formées (personnes présentes) y compris animations pédagogiques	446	2 858	3 304	87%	457	3 015	3 472	87%	453	3 044	3 497	87%	5,8%	0,7%
Nbre journées stagiaires réalisées hors animations pédagogiques	586	3 634	4 220	86%	1 034	6 638	7 672	87%	1 068	6 440	7 508	86%	77,9%	-2,1%
Nbre personnes convoquées hors animations pédagogiques	220	1 215	1 435	85%	352	2 156	2 508	86%	363	2 354	2 717	87%	89,3%	8,3%
Nbre de personnes formées (personnes présentes) hors animations pédagogiques	192	1 108	1 300	85%	339	2 091	2 430	86%	350	2 257	2 607	87%	100,5%	7,3%
HERAULT	2022-23				2023-24				2024-25				Evol 2ans	Evol 1an
1er degré	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes		
Nbre journées stagiaires réalisées y compris animations pédagogiques	2 489	14 106	16 595	85%	1 885	13 816	15 701	88%	2 256	12 342	14 597	85%	-12%	-7%
Nbre personnes convoquées y compris animations pédagogiques	918	4 931	5 849	84%	885	4 932	5 817	85%	895	5 056	5 951	85%	2%	2%
Nbre personnes formées (personnes présentes) y compris animations pédagogiques	878	4 747	5 625	84%	811	4 579	5 390	85%	814	4 561	5 375	85%	-4%	0%
Nbre journées stagiaires réalisées hors animations pédagogiques	1 073	6 078	7 151	85%	1 219	6 906	8 125	85%	1 108	6 234	7 342	85%	0	0
Nbre personnes convoquées hors animations pédagogiques	559	3 168	3 727	85%	720	4 074	4 794	85%	798	4 466	5 264	85%	0	0
Nbre de personnes formées (personnes présentes) hors animations pédagogiques	450	2 555	3 005	85%	594	3 364	3 958	85%	677	3 830	4 507	85%	0	0
LOZERE	2022-23				2023-24				2024-25				Evol 2ans	Evol 1an
1er degré	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes		
Nbre journées stagiaires réalisées y compris animations pédagogiques	156	844	999	84%	157	837	993	84%	118	796	914	87%	-8,6%	-8,0%
Nbre personnes convoquées y compris animations pédagogiques	54	321	375	86%	52	301	353	85%	45	289	334	87%	-10,9%	-5,4%
Nbre personnes formées (personnes présentes) y compris animations pédagogiques	54	319	373	86%	48	299	347	86%	45	288	333	86%	-10,7%	-4,0%
Nbre journées stagiaires réalisées hors animations pédagogiques	96	461	557	83%	131	639	770	83%	55	376	430	87%	-22,8%	-44,1%
Nbre personnes convoquées hors animations pédagogiques	30	170	200	85%	38	214	252	85%	20	158	178	89%	-11,0%	-29,4%
Nbre de personnes formées (personnes présentes) hors animations pédagogiques	29	162	191	85%	37	213	250	85%	20	155	175	89%	-8,4%	-30,0%
Pyrénées Orientales	2022-23				2023-24				2024-25				Evol 2ans	Evol 1an
1er degré	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes	H	F	Total	Part femmes		
Nbre journées stagiaires réalisées y compris animations pédagogiques	592	3 420	4 012	85%	629	3 722	4 350	86%	338	2 187	2 524	87%	-37,1%	-42,0%
Nbre personnes convoquées y compris animations pédagogiques	356	1 819	2 175	84%	344	1 861	2 205	84%	339	1 835	2 174	84%	0,0%	-1,4%
Nbre personnes formées (personnes présentes) y compris animations pédagogiques	296	1 524	1 820	84%	305	1 656	1 961	84%	182	1 051	1 233	85%	-32,3%	-37,1%
Nbre journées stagiaires réalisées hors animations pédagogiques	349	2 013	2 362	85%	301	1 823	2 125	86%	243	1 521	1 764	86%	-25,3%	-17,0%
Nbre personnes convoquées hors animations pédagogiques	218	1 058	1 276	83%	157	918	1 075	85%	153	845	998	85%	-21,8%	-7,2%
Nbre de personnes formées (personnes présentes) hors animations pédagogiques	178	887	1 065	83%	137	785	922	85%	101	559	660	85%	-38,0%	-28,4%

Source et traitement : - Requête EGIDE base GAIA - DSDEN - DIAP

IV.4 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 un crédit annuel d'heures de formation professionnelle. Ces heures sont mobilisables par les agents pour accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

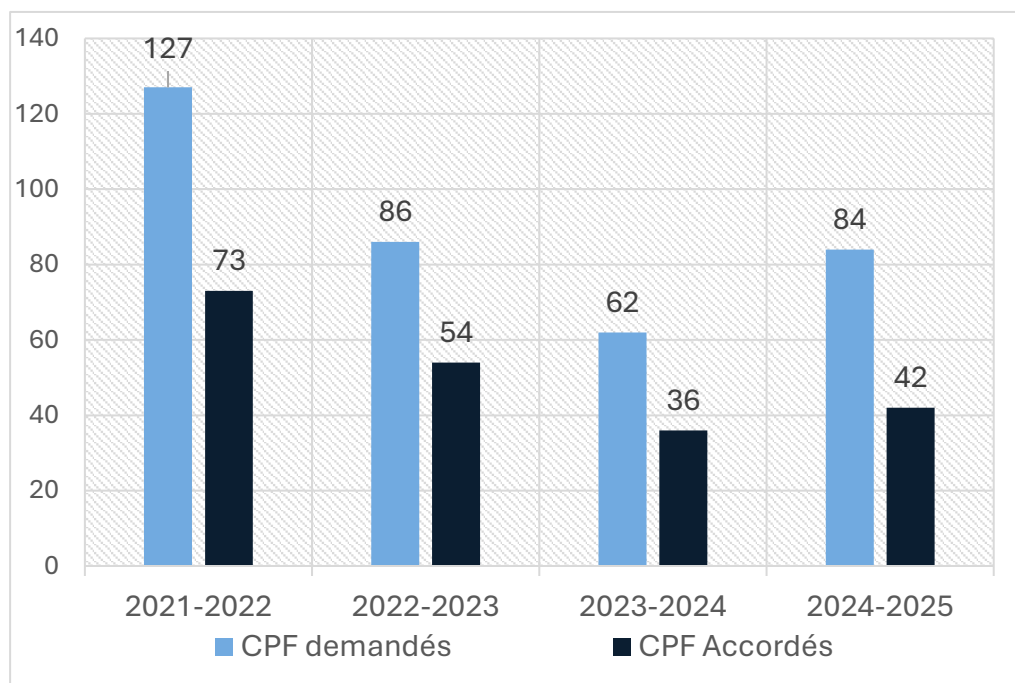
CPF des enseignants du 2nd degré et des personnels ATSS et ITRF

Une commission académique spécifique se réunit une fois par an (mars) pour étudier les possibilités de financement des demandes validées par les chefs de service.

Les données ci-dessous concernent le périmètre des personnels ATSS et du second degré public relevant de la compagnie et de la commission organisée par l'EAFC.

14. Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
CPF demandés	127	86	62	84
CPF Accordés	73	54	36	42
Demandes % femmes	78,7%	74,4%	72,6%	77,4%
Accords % femmes	82,2%	79,6%	69,4%	76,2%



Source : EAFC

15. Comptes personnels de formation, demandes selon le département d'affectation

	2021-2022		2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Eff.	%	Eff.	%	Evol. Annuelle	Eff.	%	Evol. Annuelle	Eff.	%	Evol. Annuelle
Aude	11	8,7%	11	12,8%	0,0%	6	9,7%	-45,5%	10	11,9%	66,7%
Gard	43	33,9%	22	25,6%	-48,8%	14	22,6%	-36,4%	25	29,8%	78,6%
Hérault	59	46,5%	38	44,2%	-35,6%	29	46,8%	-23,7%	38	45,2%	31,0%
Lozère	1	0,8%	3	3,5%		1	1,6%	-66,7%	4	4,8%	300,0%
PO	12	9,4%	11	12,8%	-8,3%	12	19,4%	9,1%	7	8,3%	-41,7%
Andorre	1	0,8%	1	1,2%	0,0%	0	0,0%	-100,0%	0	0,0%	
Total	127	100,0%	86	100,0%	-32,3%	62	100,0%	-27,9%	84	100,0%	35,5%

Source : EAFC

Les femmes sont à l'origine de 77,4% des demandes de CPF et représentent 76,2 % des financements accordés dans le cadre des commissions de l'année 2024-2025.

Les montants moyens accordés au titre du CPF sont équivalents pour les hommes (685 €) et les femmes (769 €). Sur les 42 agents ayant bénéficié d'un financement, 20 ont obtenu le montant maximum autorisé.

CPF des personnels du 1^{er} degré public

38 demandes d'utilisation du CPF ont été présentées par les personnels du premier degré public en 2024-2025. 22 ont fait l'objet d'une décision favorable soit 58 % d'accord.

16. Comptes personnels de formation des personnels du 1^{er} degré public : demandes et accords

Bilan global CPF 1er degré												
	2022-2023				2023-2024				2024-2025			
	Total	Femmes	% Femmes	Evol.	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an
CPF demandés	46	42	91,3%		34	30	88,2%	-26,1%	38	31	81,6%	11,8%
CPF Accordés	30	27	90,0%		21	19	90,5%	-30,0%	22	20	90,9%	4,8%
% accords	65%	64%			62%	63%			58%	65%		

Aude												
	2022-2023				2023-2024				2024-2025			
	Total	Femmes	% Femmes	Evol.	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an
CPF demandés	11	9	81,8%		6	6	100,0%	-45,5%	9	8	88,9%	-7,7%
CPF Accordés	7	6	85,7%		6	6	100,0%	-14,3%	6	6	100,0%	-36,4%

Gard												
	2022-2023				2023-2024				2024-2025			
	Total	Femmes	% Femmes	Evol.	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an
CPF demandés	13	13	100,0%		12	10	83,3%	-7,7%	12	9	75,0%	0,0%
CPF Accordés	11	11	100,0%		7	5	71,4%	-36,4%	7	6	85,7%	0,0%

Hérault												
	2022-2023				2023-2024				2024-2025			
	Total	Femmes	% Femmes	Evol.	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an
CPF demandés	22	20	90,9%		11	9	81,8%	-50,0%	15	13	86,7%	36,4%
CPF Accordés	12	10	83,3%		7	7	100,0%	-41,7%	7	7	100,0%	0,0%

Lozère												
	2022-2023				2023-2024				2024-2025			
	Total	Femmes	% Femmes	Evol.	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an	Total	Femmes	% Femmes	Evol 1 an
CPF demandés	0	0			5	5	100,0%		2	1	50,0%	-60,0%
CPF Accordés	0	0			1	1	100,0%		2	1	50,0%	100,0%

Source : DSDEN

IV.5 Les demandes de congés de formation professionnelle (CFP)

*493 demandes de congés de formation professionnelle en 2024-2025, dont
410 de la part des enseignants du 2nd degré public, CPE, et Psy EN*

Les demandes sont majoritairement présentées par des enseignants du 2nd degré public. Parmi ces personnels, la proportion de personnels sollicitant un congé de formation professionnelle est ainsi de près de 2,4 % des effectifs.

La part des agents en fonction présentant une demande de CFP est plus faible dans les autres catégories de personnels : 0,8 % dans le premier degré public et de 0,2 % parmi les personnels ATSS.

Le taux d'accord des demandes est plus faible chez les enseignants du 2nd degré (15 %) compte tenu de ce nombre important de demandes présentées par ces personnels. Il s'établit à 29 % pour les personnels enseignants du 1^{er} degré et 67 % pour les personnels ATSS et ITRF.

17. Congés de formation professionnelle des personnels du 1^{er} degré public : demandes et accords

	Demandes reçues			Demandes accordées			% demandes femmes	% demandes accordées	% demandes femmes accordées
	Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total			
AUDE	1	0	1	1	0	1	100%	100,0%	100,0%
GARD	26	4	30	11	0	11	87%	36,7%	42,3%
HERAULT	44	3	47	11	1	12	94%	25,5%	25,0%
LOZERE	1	0	1	1	0	1	100%	100,0%	100,0%
PYRENEES ORIENTALES	24	4	28	5	1	6	86%	21,4%	20,8%
TOTAL CFP	96	11	107	29	2	31	90%	29,0%	30,2%

Source : DSDEN

18. Congés de formation professionnelle des personnels du 2nd degré public : demandes et accords

	Demandes reçues			Demandes accordées			% demandes femmes	% demandes accordées	% demandes femmes accordées	Part du corps dans les demandes
	F	H	Total	F	H	Total				
AGREGES	27	18	45	1	4	5	60%	11%	4%	11%
CERTIFIES	237	75	312	39	2	41	76%	13%	16%	76%
PLP	10	9	19	2	3	5	53%	26%	20%	5%
PEPS	8	16	24	2	3	5	33%	21%	25%	6%
PSYEN	4	1	5	1	0	1	80%	20%	25%	1%
CPE	3	1	4	3	1	4	75%	100%	100%	1%
CONTRACTUEL	1	0	1	0	0	0	100%	0%	0%	0%
TOTAL CFP	290	120	410	48	13	61	71%	15%	17%	100%

Source : DPE

19. Congés de formation professionnelle des personnels ATSS et ITRF

	Demandes reçues			Demandes accordées			% demandes femmes	% demandes accordées	% demandes femmes accordées
	Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total			
AAE	1	0	1	1	0	1	100%	100%	100%
SAENES	2	0	2	2	0	2	100%	100%	100%
ADJANES	2	0	2	0	0	0	100%	0%	0%
INFIRMIERS	0	0	0	0	0	0			
CTSS	1	0	1	1	0	1	100%	100%	100%
ASSAE	0	0	0	0	0	0			
ITRF	0	0	0	0	0	0			
TOTAL CFP	6	0	6	4	0	4	100%	67%	67%

Source : DPATE

Chapitre V -

Organisation du temps de travail

VI.1 Les modalités de service

Effectifs d'agents à temps partiel : évolution et répartition

*4067 agents à temps partiel dans le secteur public, soit 9,1% des effectifs
+ 8,7 % d'agents à temps partiel par rapport à 2022*

Sur l'ensemble des personnels de l'académie (hors enseignement privé sous contrat), 9,1 % des agents travaillent à temps partiel. 9,7 % des femmes et 5,2 % des hommes ont choisi cette modalité de service.

La modalité de service à temps partiel est plus développée dans l'académie qu'au niveau national (7,6 % des personnels à temps partiel), ceci pour toutes les catégories de personnels. L'écart avec la moyenne nationale est particulièrement marqué chez les personnels ATSS (+ 5,7 pts) et les personnels enseignants du 1^{er} degré public (+ 2,5 pts).

L'évolution à la hausse sur 3 ans est également plus forte dans l'académie : le nombre d'agents à temps partiel y a progressé de 8,7 % contre 7,4 % au niveau national.

1. Evolution des de la proportion de personnels à temps partiel par catégorie de personnels

	2022	2023	2024	2025	France 2025
DIEO	4,4 %	3,9 %	4,8 %	4,7 %	3,9 %
Person. 1er degré PUBLIC	11,2 %	11,7 %	11,7 %	11,8 %	9,3 %
Person. 2nd degré PUBLIC	6,9 %	6,6 %	7,1 %	6,6 %	6,0 %
ATSS (Périmètre MEN)	17,1 %	18,0 %	19,1 %	19,5 %	13,8 %
Total	9,1 %	9,1 %	9,4 %	9,1 %	7,6 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

2. Evolution des effectifs de personnels à temps partiel

	2022	2023	2024	2025	Evolution Académie 2 022/2 025	Evolution Académie 2 024/2 025	Evolution France 2 022/2 025	Evolution France 2 024/2 025
DIEO	69	63	77	77	11,6	0,0	17,1	6,5
Person. 1er degré PUBLIC	1784	1749	1752	1749	-2,0	-0,2	-0,4	-0,2
Person. 2nd degré PUBLIC	1434	1489	1627	1684	17,4	3,5	13,3	3,4
ATSS (Périmètre MEN)	456	506	537	557	22,1	3,7	13,5	2,4

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

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

- les temps partiels sur autorisation (53,9 %) ;
- les temps partiels de droit pour élever un enfant (15%) ;
- les temps partiels thérapeutiques (14,6 %) ;

578 agents sont concernés par ce dernier motif de temps partiel à la date d'observation du 30-11-2025. Cela représente une augmentation de 14,2% sur un an et de 61,2 % par rapport à 2022.

3. Evolution des effectifs de personnels par motif de temps partiel dans l'académie

	2022	2023	2024	2025	Part des motifs	Evolution 2022-2025	Evolution 2024-2025
Crédit d'heures pour fonction élective	13	15	16	14	0,4%	7,7%	-12,5%
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	31	39	38	33	0,8%	6,5%	-13,2%
Temps partiel au profit des travailleurs en situation de handicap	31	31	41	44	1,1%	41,9%	7,3%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	720	691	641	595	15,0%	-17,4%	-7,2%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	179	227	285	306	7,7%	70,9%	7,4%
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	12	11	13	14	0,4%	16,7%	7,7%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	146	156	191	211	5,3%	44,5%	10,5%
Temps partiel sur autorisation	2144	2092	2137	2137	53,9%	-0,3%	0,0%
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	35	38	33	32	0,8%	-8,6%	-3,0%
Temps partiel thérapeutique	358	404	506	578	14,6%	61,5%	14,2%
Total temps partiel	3669	3704	3901	3964	100%	8,0%	1,6%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Motifs et quotités du temps partiel par catégorie de personnels

Personnels du 1^{er} degré public

70 % des personnels du 1^{er} degré à temps partiel ont une quotité de service comprise entre 50% et 80% d'un temps plein et 30 % une quotité de service de 50 %. Cette quotité est la plus fréquente pour les agents relevant du temps partiel thérapeutique.

4. Quotité, motifs, et âge des agents moyen des agents à temps partiel – personnels du 1^{er} degré public

Modalité de Service Libellé	QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	Part dans le total des TP (%)	Age moyen	Part des femmes
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50 %	68	3,9%	37	97,%
	>50 à 80 %	383	21,9%	35	93,%
	Total	451	25,8%	35	94,%
Temps partiel de droit pour personne en situation de handicap	50 %	33	1,9%	49	94,%
	>50 à 80 %	139	7,9%	48	97,%
	Total	172	9,8%	48	97,%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	50 %	40	2,3%	50	95,%
	>50 à 80 %	100	5,7%	47	97,%
	Total	140	8,0%	48	96,%
Temps partiel sur autorisation	50 %	170	9,7%	50	88,%
	>50 à 80 %	584	33,4%	45	95,%
	80 à <100 %	1	0,1%	39	100,%
	Total	755	43,2%	46	93,%
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	50 %	3	0,2%	58	67,%
	>50 à 80 %	5	0,3%	44	100,%
	Total	8	0,5%	49	88,%
Temps partiel thérapeutique	50 %	203	11,6%	48	93,%
	>50 à 80 %	20	1,1%	47	100,%
	Total	223	12,8%	48	93,%
Tous motifs de temps partiel	50 %	517	29,6%		
	>50 à 80 %	1231	70,4%		
	80 à <100 %	1	0,1%		
	Total	1749	100,0%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Le recours au temps partiel est proportionnellement plus fort chez les personnels de sexe féminin, quel que soit le motif. 12,8 % des femmes enseignantes du 1^{er} degré public de l'académie sont à temps partiel, contre 10,2 % au niveau national.

94 % des personnels du 1^{er} degré public à temps partiel sont des femmes, soit 9 points de plus que leur part dans les effectifs des personnels enseignants du 1^{er} degré public (85 %).

5. Féminisation du temps partiel – personnels 1^{er} degré public

	Académie	France
Part des femmes parmi les agents en TP	93,9 %	94,1 %
Part des hommes parmi les agents en TP	6,1 %	5,9 %
% des femmes en TP	12,8 %	10,2 %
% des hommes en TP	5,1 %	3,9 %
% personnels en TP	11,8 %	9,3 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Personnels du 2nd degré public

52 % des personnels du 2nd degré (enseignants du second degré public et CPE) à temps partiel ont une quotité de service comprise entre 50% et 80% d'un temps plein. 30 % ont une quotité de service de 50 %, et 17,2 % une quotité de service supérieure à 80 %.

6. Quotité, motifs, et âge moyen des agents à temps partiel –personnels 2nd degré public

Modalité de Service Libellé	QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	Part dans le total des TP (%)	Age moyen	Part des femmes
Crédit d'heures pour fonction élective	50 %	6	0,4%	50	0, %
	>50 à 80 %	7	0,4%	54	43, %
	80 à <100 %	1	0,1%	56	100, %
	Total	14	0,8%	52	29, %
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50 %	23	1,4%	37	91, %
	>50 à 80 %	117	6,9%	37	80, %
	Total	140	8,3%	37	82, %
Temps partiel de droit pour personne en situation de handicap	50 %	25	1,5%	50	68, %
	>50 à 80 %	104	6,2%	51	79, %
	Total	129	7,7%	51	77, %
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	50 %	13	0,8%	52	77, %
	>50 à 80 %	53	3,1%	51	81, %
	Total	66	3,9%	51	80, %
Temps partiel sur autorisation	50 %	211	12,5%	53	64, %
	>50 à 80 %	559	33,2%	51	72, %
	80 à <100 %	284	16,9%	53	71, %
	Total	1054	62,6%	52	70, %
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	50 %	9	0,5%	51	44, %
	>50 à 80 %	10	0,6%	50	60, %
	80 à <100 %	3	0,2%	44	100, %
	Total	22	1,3%	50	59, %
Temps partiel thérapeutique	50 %	219	13,0%	52	73, %
	>50 à 80 %	38	2,3%	50	87, %
	80 à <100 %	2	0,1%	38	100, %
	Total	259	15,4%	51	75, %
Tous motifs de temps partiel	50 %	506	30,0%		
	>50 à 80 %	888	52,7%		
	80 à <100 %	290	17,2%		
	Total	1684	100,0%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Le recours au temps partiel est plus fort chez les femmes, quel que soit le motif. 82 % des bénéficiaires d'un temps partiel pour élever un enfant sont des femmes et 75 % des bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique alors que leur part dans les effectifs des personnels enseignants du 2nd degré public s'établit à 58,5 %.

7. *Féminisation du temps partiel – personnels 2nd degré public*

	Académie	France
Part des femmes parmi les agents en TP	72,3 %	75,6 %
Part des hommes parmi les agents en TP	27,7 %	24,4 %
% des femmes en TP	7,1 %	6,8 %
% des hommes en TP	5,6 %	4,4 %
% personnels en TP	6,6 %	6,0 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Personnels DIEO (direction, inspection, éducation, orientation)

La part du temps partiel thérapeutique parmi les motifs de temps partiel est plus forte parmi les personnels de direction, d'inspection et d'éducation (CPE). 22,4 % des situations de temps partiel relèvent de ce motif pour ces personnels contre 14,6 % pour l'ensemble des personnels de l'académie.

Les temps partiels sur autorisation représentent 54 % des situations de temps partiel, et sont proportionnellement moins nombreux que pour les autres catégories de personnels.

8. *Quotité et motifs du temps partiel – personnels DIEO*

Modalité de Service Libellé	QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	Part dans le total des TP (%)	Age moyen	Part des femmes
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50 %	1	1,3%	37	100,0%
	>50 à 80 %	3	3,9%	35	100,0%
	Total	4	5,3%	36	100,0%
Temps partiel au profit des travailleurs en situation de handicap	50 %	1	1,3%	62	100,0%
	>50 à 80 %	4	5,3%	47	100,0%
	Total	5	6,6%	50	100,0%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	>50 à 80 %	5	6,6%	51	100,0%
	Total	5	6,6%	51	100,0%
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	50 %	2	2,6%	51	0,0%
	>50 à 80 %	1	1,3%	45	100,0%
	Total	3	3,9%	49	33,0%
Temps partiel sur autorisation	50 %	16	21,1%	55	100,0%
	>50 à 80 %	19	25,0%	51	95,0%
	80 à <100 %	6	7,9%	55	100,0%
	Total	41	53,9%	53	98,0%
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	>50 à 80 %	1	1,3%	51	0,0%
	80 à <100 %	1	1,3%	59	0,0%
	Total	2	2,6%	55	0,0%
Temps partiel thérapeutique	50 %	17	22,4%	54	82,0%
	Total	17	22,4%	54	82,0%
Tous motifs de temps partiel	50 %	37	48,7%		
	>50 à 80 %	33	43,4%		
	80 à <100 %	6	7,9%		
	Total	76	100,0%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

9. Féminisation du temps partiel – personnels DIEO

	Académie	France
Part des femmes parmi les agents en TP	89,6 %	89,7 %
Part des hommes parmi les agents en TP	10,4 %	10,3 %
% des femmes en TP	6,3 %	5,0 %
% des hommes en TP	1,5 %	1,3 %
% personnels en TP	4,7 %	3,9 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Personnels ATSS

46,1 % des personnels ATSS à temps partiel ont une quotité de service comprise entre 50 % et 80% d'un temps plein, 38,2 % une quotité de service de 50 %, et 15,6 % une quotité de service supérieure à 80 %.

Le taux de recours au temps partiel est proportionnellement nettement plus fort chez les personnels de sexe féminin, quel que soit le motif.

Les femmes représentent ainsi 97 % des personnels ATSS bénéficiaires d'un temps partiel pour élever un enfant, ou encore 96 % des bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique alors même que leur part dans les effectifs de ces personnels est de 87 % dans l'académie.

10. Quotité et motifs du temps partiel – personnels ATSS

Modalité de Service Libellé	QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	Part dans le total des TP (%)	Age moyen	Part des femmes
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50 %	88,	15,8%	43	97,%
	>50 à 80 %	8,	1,4%	40	100,%
	80 à <100 %	3,	0,5%	34	100,%
	Total	99,	17,8%	43	97,%
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	50 %	5,	0,9%	38	80,%
	>50 à 80 %	28,	5,0%	38	93,%
	Total	33,	5,9%	38	91,%
Temps partiel au profit des travailleurs en situation de handicap	50 %	11,	2,0%	51	100,%
	>50 à 80 %	33,	5,9%	50	88,%
	Total	44,	7,9%	50	91,%
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	50 %	2,	0,4%	55	100,%
	>50 à 80 %	12,	2,2%	47	92,%
	Total	14,	2,5%	48	93,%
Temps partiel pour raison thérapeutique	50 %	71,	12,7%	53	96,%
	>50 à 80 %	5,	0,9%	48	100,%
	Total	76,	13,6%	53	96,%
Temps partiel sur autorisation	50 %	36,	6,5%	56	91,%
	>50 à 80 %	171,	30,7%	50	88,%
	80 à <100 %	84,	15,1%	49	99,%
	Total	291,	52,2%	50	91,%
Tous motifs de temps partiel	50 %	213,	38,2%		
	>50 à 80 %	257,	46,1%		
	80 à <100 %	87,	15,6%		
	Total	557,	100,0%		

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

11. Féminisation du temps partiel – personnels ATSS

	Académie	France
Part des femmes parmi les agents en TP	93,0 %	93,5 %
Part des hommes parmi les agents en TP	7,0 %	6,5 %
% des femmes en TP	22,4 %	16,1 %
% des hommes en TP	7,1 %	4,5 %
% personnels en TP	19,5 %	13,8 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Bilan des demandes de temps partiel en 2024-2025

Personnels enseignants du 1^{er} degré public

*2174 demandes de temps partiel présentées en 2024-2025
par les personnels enseignants du 1^{er} degré public*

Sur l'année scolaire 2024-2025, 2174 demandes de temps partiel ont été présentées par les personnels enseignants du premier degré public, y compris des demandes de renouvellement.

Les demandes comptabilisées sont les demandes présentées au cours de l'année scolaire 2024-25, avec prise d'effet en cours d'année ou au 1^{er} septembre 2025 (demandes traitées dans le cadre de la campagne annuelle).

94 % des demandes ont été présentées par des personnels de sexe féminin.

90 % des demandes de temps partiel soumises à autorisation (hors création d'entreprise), initiales ou renouvellement, ont été acceptées.

12. Demandes de temps partiel des personnels enseignants du 1^{er} degré public

	Nombre de demandes			part des demandes	% demandes femmes	Nombre d'accords			% d'accord
	Femmes	Hommes	Total			Femmes	Hommes	Total	
TEMPS PARTIEL AUTORISATION ENTREPRISE	13	1	14	0,6%	92,9%	8	1	9	64,3%
TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR HANDICAP	178	11	189	8,7%	94,2%	178	11	189	100,0%
TEMPS PARTIEL POUR ELEVER UN ENFANT	464	26	490	22,5%	94,7%	464	26	490	100,0%
TEMPS PARTIEL POUR SOINS ENF/ASCEND/CONJ	132	6	138	6,4%	95,7%	132	6	138	100,0%
TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION	845	64	909	41,8%	93,0%	755	55	810	89,1%
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	404	29	433	19,9%	93,3%	404	29	433	100,0%
Total général	2036	137	2173	100%	94%	1941	128	2069	95,2%

Source : DSDEN - demandes 2024-2025 y compris renouvellements

Personnels enseignants du 2nd degré public

*511 demandes de temps partiel présentées en 2024-2025
par les personnels enseignants du 2nd degré public*

Les demandes comptabilisées sont les demandes présentées au cours de l'année scolaire 2024-25, avec prise d'effet en cours d'année ou à la rentrée 2025 (les demandes sont quasi exclusivement traitées dans le cadre de la campagne annuelle), hors temps partiels thérapeutiques (bilan spécifique en point VII-5 du RSU).

Sur l'année scolaire 2024-2025, 511 demandes d'exercice des fonctions à temps partiel ont été formulées par les personnels enseignants du second degré, CPE, et PSYEN (hors renouvellements par reconduction tacite).

371 demandes, soit 72,5 % des demandes de temps partiel, sont présentées pour convenances personnelles et soumises à autorisation. 99 % ont été accordées (3 refus).

13. Demandes de temps partiel des personnels enseignants du 2nd degré public

	DPE							
	Demandes		% motif	Demandes accordées		% demandes femmes	% demandes accordées	% demandes femmes accordées
	F	H		F	H			
CREDIT D'HEURES POUR FONCTION ELECTIVE	2	6	1,6%	2	6	25%	100%	100%
TEMPS PARTIEL AUTORISATION ENTREPRISE	9	3	2,3%	9	3	75%	100%	100%
TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR HANDICAP	33	7	7,8%	33	7	83%	100%	100%
TEMPS PARTIEL POUR ELEVER UN ENFANT	50	7	11,2%	50	7	88%	100%	100%
TEMPS PARTIEL POUR SOINS ENF/ASCEND/CONJ	16	7	4,5%	16	7	70%	100%	100%
TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION	267	104	72,6%	264	104	72%	99%	99%
TOTAL	377	134	100%	374	134	74%	99%	99%

Source : DPE- demandes 2024-2025

Personnels de direction, d'inspection, ATSS, ITRF

Les données sur le nombre de demandes de temps partiel formulées et traitées pour ces populations de personnels au cours de l'année 2024-2025 n'ont pas pu être fiabilisées à la date de la publication du RSU 2025.

Des données sur le nombre de personnels en situation de temps partiel, avec la répartition par motif de temps partiel et par quotité accordée sont cependant disponibles (cf. ci-dessus – pages 100-101) ainsi qu'un bilan spécifique du nombre d'agents en temps partiel thérapeutique (point VII-5 du document).

Les agents en situation de retraite progressive en 2024-2025

156 agents en situation de retraite progressive

La retraite progressive permet à l'agent de percevoir une partie de sa retraite tout en continuant à exercer son activité professionnelle à temps partiel.

156 personnels de l'académie ont fait l'objet d'une mise en œuvre de la retraite progressive sur la période observée (date d'effet de la retraite progressive entre le 01-10-2024 et le 30-09-2025).

124 personnels de l'académie avaient bénéficié de ce dispositif en 2023-2024.

On note donc une augmentation de l'ensemble des demandes de retraite progressive de l'ordre de 26 %.

Cette hausse est plus marquée parmi les professeurs des écoles (+ 56 % de demandes par rapport à 2023-2024).

Ces personnels restent cependant proportionnellement moins nombreux à demander une retraite progressive que les autres catégories de personnels, si l'on prend en compte leurs poids respectifs dans les effectifs.

14. Nombre de retraites progressives effectives entre le 01-10-2024 et le 30-09-2025

Catégorie de personnels	2023-24			2024-2025			Evolution sur 1 an
	Total	Part dans les RP	% Femmes	Total	Part dans les RP	% Femmes	
Professeur des écoles	16	12,9%	81%	25	16,0%	80%	56%
Total 1er degré	16	12,9%	81%	25	16,0%	80%	56%
Agrégé	16	12,9%	63%	22	14,1%	50%	38%
Certifié	60	48,4%	63%	60	38,5%	60%	0%
CPE - Psy EN	3	2,4%	67%	8	5,1%	88%	167%
Professeur EPS et CE EPS	7	5,6%	43%	4	2,6%	75%	-43%
PLP	11	8,9%	27%	18	11,5%	44%	64%
Total 2nd degré	97	78,2%	58%	110	70,5%	59%	13%
ADJAENES	3	2,4%	67%	7	4,5%	100%	133%
ASSAE				1	0,6%	100%	
ATEC				1	0,6%	100%	
ATRF				2	1,3%	100%	
ATTACHE	3	2,4%	67%	2	1,3%	50%	-33%
INFIRMIER	3	2,4%	67%	2	1,3%	100%	-33%
ITRF				1	0,6%	100%	
Personnel de direction				2	1,3%	100%	
SAENES	2	1,6%	100%	3	1,9%	100%	50%
Total ATSS - ITRF - PDIR	11	8,9%	73%	21	13,5%	95%	91%
Total général	124	100%	62%	156	100%	67%	26%

Source et Traitement DIAP : Retraites progressives avec date d'effet entre le 01-10-2024 et le 30-09-2025

VI.2 Le télétravail

Demandes de télétravail présentées et mises en œuvre en 2025

*657 agents des services administratifs (Rectorat et DSDEN)
avec un protocole de télétravail actif en 2025-2026*

Les agents des services académiques (Rectorat et DSDEN) ont été 663 à présenter une demande de mise en œuvre du télétravail lors de la campagne de recueil organisée en 2025, dont 73 % de femmes. Le taux d'acceptation est de plus de 99 %, six refus ayant été opposés aux agents (1 au Rectorat, 5 en DSDEN).

15. Demandes de télétravail pour mise en œuvre pendant l'année scolaire 2025-2026

	Femmes	Hommes	% femmes	Total
Demandes	481	182	73%	663
Accords	476	181	72%	657
% accords	99,0%	99,5%		99,1%

Source : DPATE – Traitement DIAP

Evolution des effectifs d'agent bénéficiant du télétravail

Le nombre de protocoles de télétravail mis en œuvre connaît une nouvelle augmentation annuelle de 4% en 2025-2026. L'augmentation est moins forte que celle de 12,5 % constatée entre l'année scolaire 2023-2024 et 2024-2025.

16. Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier : répartition par type de protocole depuis 2022-2023

		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	% choix du nbre de js	Evol. Annuelle	% type de protocole
Protocoles avec nbre de jours hebdomadaires fixes	0,5 jour	10	10	14	14	3,1%	0,0%	
	1 jour	112	120	151	135	30,1%	-10,6%	
	1,5 jour	7	7	7	7	1,6%	0,0%	
	2 jours	235	234	274	277	61,8%	1,1%	
	2,5 jours					0,0%		
	3 jours	7	7	7	12	2,7%	71,4%	
	4 jours			2	1	0,2%	-50,0%	
	4,5 ou 5 jours	2	2	1	2	0,4%	100,0%	
	Sous-total	373	377	456	448	100,0%	-1,8%	68,2%
Protocoles avec forfait mensuel	1 jour	4	4	2	2	2,6%	-50,0%	
	2 jours	6	6	3	6	3,8%	-50,0%	
	3 jours	1	1	1	0	0,6%	0,0%	
	4 jours	33	28	38	35	26,0%	35,7%	
	5 jours	9	9	7	7	5,8%	-22,2%	
	6 jours	8	8	3	2	5,1%	-62,5%	
	7 jours				1			
	8 jours	82	102	92	117	63,0%	-9,8%	
	Sous-total	143	156	146	170	100,0%	16,4%	25,9%
Forfait annuel seul (15 jours)		19	29	30	39		30,0%	5,9%
Total		535	562	632	657		4,0%	100,0%

Source : DPATE – Traitement DIAP

Pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, le nombre d'agent bénéficiant d'un protocole reposant sur un nombre de jours hebdomadaires de télétravail défini diminue légèrement (-1,8 %). La modalité reposant sur l'attribution d'un forfait mensuel concerne quant à elle un nombre plus important d'agents (+ 16,4 %).

Parmi les protocoles avec un nombre de jours hebdomadaires fixes :

- Les protocoles prévoyant deux jours de télétravail par semaine restent majoritaires (61,8 %) et en légère augmentation par rapport à 2023-2024 ;
- La part des protocoles avec un jour hebdomadaire passe de 33,1% à 30,1 %.

23,1% du nombre total de protocoles mis en œuvre prévoient un forfait mensuel de jours de télétravail. Parmi ces protocoles, le choix se porte majoritairement sur un forfait de 8 jours mensuels (63 % des protocoles) ou de 4 jours mensuels (26 %).

17. *Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs en 2024 – 2025 par structure*

	Filière						24-25	Evol 1 an	Part	Refus
	ADM	ITRF	ENS	Médico-social	Autres	Total				
DRAJES	22	0	0	0	0	22	21	4,8%	3,3%	0
DPE	47	0	0	0	0	47	46	2,2%	7,2%	0
DPATE	26	0	0	0	0	26	25	4,0%	4,0%	0
DEEP	19	1	1	0	0	21	19	10,5%	3,2%	0
DIAP	22	0	0	0	0	22	22	0,0%	3,3%	0
EAFC	10	0	2	0	0	12	14	-14,3%	1,8%	1
DOS	10	0	0	0	0	10	10	0,0%	1,5%	0
DEC	51	1	2	0	0	54	59	-8,5%	8,2%	0
DAF	22	1	0	0	0	23	23	0,0%	3,5%	0
DRAFPICA	8	1	12	0	1	22	23	-4,3%	3,3%	0
DRAIO	7	1	9	0	0	17	16	6,3%	2,6%	0
DS2I	1	87	1	0	0	89	93	-4,3%	13,5%	0
Autres services	67	12	18	2	0	99	89	11,2%	15,1%	0
Total Rectorat	312	104	45	2	1	464	455	2,0%	70,6%	1
DSDEN 11	16	0	0	1	0	17	14	21,4%	2,6%	4
DSDEN 30	50	0	2	2	3	57	53	7,5%	8,7%	0
DSDEN 34	41	0	1	0	0	42	42	0,0%	6,4%	1
DSDEN 48	14	0	1	3	0	18	15	20,0%	2,7%	0
DSDEN 66	54	0	1	3	1	59	53	11,3%	9,0%	0
Total DSDEN	175	0	5	9	4	193	177	9,0%	29,4%	5
Total	487	104	50	11	5	657	632	4,0%		6

Source : DPATE – Traitement DIAP

70,6 % des agents bénéficiant d'un protocole de télétravail sont affectés dans les services du Rectorat, et 29,4 % en DSDEN (contre respectivement 72,4% et 27,6% en 2024-2025).

On note cette année une augmentation sensible du nombre d'agents ayant recours au télétravail dans l'ensemble des DSDEN (+ 16 agents au total), à l'exception de la DSDEN de l'Hérault au sein de laquelle les effectifs d'agent télétravailleurs sont stables.

Typologie des agents ayant recours au télétravail en 2025-2026

La répartition par catégorie est la suivante :

- 29,5 % de personnels de catégorie A ;
- 40,3 % de catégorie B ;
- 19,5 % de catégorie C ;
- 10,6 % de contractuels.

Les agents optant pour le télétravail relèvent principalement de la filière administrative (73,7%) ou ITRF (16,2%).

18. Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier pour 2025 – 2026 par filière

		ADM	ITRF	ENS	Médico-social	Autres	Total
Nb jours TW hebdomadaires	0,5 jour	13	0	1	0	0	14
	1 jour	102	15	12	5	1	135
	1,5 jour	5	1	1	0	0	7
	2 jours	180	77	16	2	2	277
	3 jours	4	7	1	0	0	
	4 jours	0	1	0	0	0	1
	4,5 ou 5 jours	1	1	0	0	0	2
	Sous total	305	102	31	7	3	448
Forfait mensuel (en jours)	1 jour	2	0	0	0	0	2
	2 jours	5	0	1	0	0	6
	3 jours	0	0	0	0	0	0
	4 jours	29	1	4	1	0	35
	5 jours	7	0	0	0	0	7
	6 jours	2	0	0	0	0	2
	7 jours	1	0	0	0	0	1
	8 jours	102	0	10	3	2	
	Sous total	148	1	15	4	2	53
Forfait annuel SEUL		24	2	1	0	2	29
Total		477	105	47	11	7	647
Part filière		73,7%	16,2%	7,3%	1,7%	1,1%	100%

Source : DPATE – Traitement DIAP

19. Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier en 2025 – 2026 par catégorie

		Cat A	Cat B	Cat C	CTD cat A	CTD cat B	CTD cat C	TOTAL
Nb jours TW hebdomadaires	0,5 jour	2	4	4	0	0	4	14
	1 jour	39	52	23	10	4	7	135
	1,5 jour	2	1	4	0	0	0	7
	2 jours	82	112	58	12	5	8	277
	3 jours	4	5	1	1	1	0	12
	4 jours	0	1	0	0	0	0	1
	4,5 ou 5 jours	0	1	1	0	0	0	2
	Sous-total	129	176	91	23	10	19	448
Forfait mensuel (en jours)	1 jour	0	1	0	0	0	1	2
	2 jours	2	4	0	0	0	0	6
	3 jours	0	0	0	0	0	0	0
	4 jours	13	15	7	0	0	0	35
	5 jours	3	3	1	0	0	0	7
	6 jours	1	1	0	0	0	0	2
	7 jours	1	0	0	0	0	0	
	8 jours	27	54	26	2	0	8	117
	Sous total	47	78	34	2	0	9	170
Forfait annuel SEUL		18	11	3	2	2	3	39
Total		194	265	128	27	12	31	657
Part catégorie		29,5%	40,3%	19,5%	4,1%	1,8%	4,7%	100,0%

Source : DPATE – Traitement DIAP

VI.3 Les congés et absences au travail

Bilan global des congés et des absences

Précision sur la lecture des tableaux et le périmètre des congés et absences comptabilisées :

La catégorie « personnels du 1^{er} degré » englobe les enseignants titulaires et contractuels des secteurs public et privé, ainsi que les AESH et assistants de langues affectés dans le 1^{er} degré.

La catégorie « personnels du 2nd degré » englobe les enseignants titulaires et contractuels des secteurs publics et privés, les assistants d'éducation, assistants de langues, personnels AESH affectés dans le 2nd degré.

Ce sont donc les absences de l'ensemble des personnels cités qui sont cumulées dans les tableaux.

*Un taux d'absence pour congé de 5% en 2024-2025,
équivalent à la moyenne nationale*

En 2024-2025, 935 503 journées de congés et absences ont été enregistrées dans l'académie, en hausse de 4% après une baisse de 11% constatée entre 2022-2023 et 2023-2024.

Le taux d'absence³ est de 5 %, en légère hausse par rapport à 2022-23 (5%) et identique au taux constaté au niveau national.

En 2024-2025, 62,3 % des agents ont pris au moins un congé durant l'année scolaire, taux en baisse par rapport à 2023-2024 (63,1%) et 2022-23 (64,6%) mais qui reste supérieur à la moyenne nationale (59,8%). Le nombre d'agents n'ayant pris aucun congé est en augmentation de 2,6 % cette année, confirmant l'évolution déjà constatée l'année précédente.

En considérant uniquement les agents ayant pris au moins un congé en 2024-2025, le nombre moyen de congés pris est de 3,6 (identique au niveau national) et la durée moyenne cumulée des congés pris de 29,5 jours (30,5 jours au national).

20. Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier

	2021 - 2022 Acad.	2022 - 2023 Acad.	2023 - 2024 Acad.	2024 - 2025 Acad.	Evolution sur 1 an	2024 - 2025 France
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	1020794	903395	899567	935503	4,0%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	126972	114774	115586	117564	1,7%	
Nombre de personnes prises en compte (public + privé + ATSS HT2)	48479	49725	50525	50863	0,7%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	34080	32178	31895	31744	-0,5%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	70,3 %	64,7 %	63,1 %	62,4 %	-1,1%	59,8 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	14399	17547	18630	19119	2,6%	
Durée des congés par personne	21,1	18,2	17,8	18,4	3,3%	18,2
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	30,0	28,1	28,2	29,5	4,5%	30,5
Nombre moyen de congés pris	2,6	2,3	2,3	2,3	1,0%	2,1
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,7	3,6	3,6	3,7	2,2%	3,6
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	5,77%	4,98%	4,88%	5,04%	3,30%	4,99%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2024 - Traitement : DIAP

3 TAUX D'ABSENCE = NOMBRE DE JOURS DE CONGES PRIS PENDANT L'ANNEE SCOLAIRE/(NOMBRE DE PERSONNES DANS L'ACADEMIE*365) *100.

Nombre de congés et de jours d'absence par filière de personnels

Un taux d'absence variant de 4,5% à 5,6% selon les filières

Le taux d'absence dans l'académie est proche des moyennes nationales :

- 5,6% (5,6 au national) dans le 1^{er} degré ;
- 4,8% (4,7% au national) dans le 2nd degré ;
- 4,5% (4,6% au national) pour les ATSS.

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

- 73,4% dans le 1^{er} degré (71,5% au national) ;
- 59,3% dans le 2nd degré (58,3% au national) ;
- 41,3% pour les ATSS (36,8% au national).

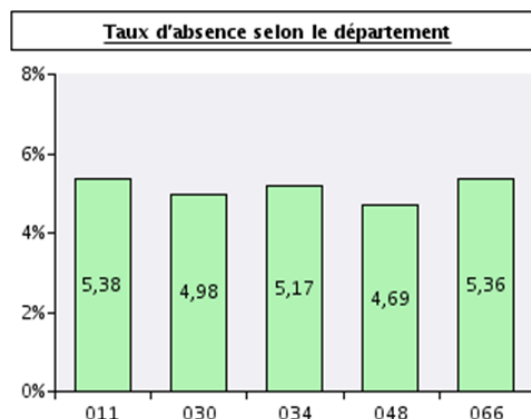
21. Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier, par filière

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024-25	Evol Annuelle	2024-25 France
Personnels 1er degré							
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	386776	445358	365958	326212	338040	3,6%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	44074	58228	49067	48073	50766	5,6%	
Nombre de personnes dans l'académie	19733	19337	17606	16590	16585	0,0%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	12454	14620	13030	12268	12180	-0,7%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	63,1 %	75,6 %	74,0 %	73,9 %	73,4 %	-0,7%	71,5 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	7279	4717	4576	4322	4405	1,9%	
Durée des congés par personne	19,6	23,0	20,8	19,7	20,4	3,7%	20,5
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	31,1	30,5	28,1	26,6	27,8	4,4%	28,7
Nombre moyen de congés pris	2,2	3,0	2,8	2,9	3,1	5,6%	3,0
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,5	4,0	3,8	3,9	4,2	6,4%	4,2
Taux d'absence	5,4%	6,3%	5,7%	5,4%	5,6%	3,7%	5,6%
Personnels 2nd degré							
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	429416	516231	471936	505208	527406	4,4%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	41791	63277	60624	62378	61296	-1,7%	
Nombre de personnes dans l'académie	25987	26327	28004	29702	30050	1,2%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	14089	17815	17412	17925	17818	-0,6%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	54,2 %	67,7 %	62,2 %	60,3 %	59,3 %	-1,7%	56,7 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	11898	8512	10592	11777	12232	3,9%	
Durée des congés par personne	16,5	19,6	16,9	17,0	17,6	3,2%	17,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	30,5	29,0	27,1	28,2	29,6	5,0%	30,2
Nombre moyen de congés pris	1,6	2,4	2,2	2,1	2,0	-2,9%	1,8
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,0	3,6	3,5	3,5	3,4	-1,1%	3,2
Taux d'absence	4,5%	5,4%	4,6%	4,7%	4,8%	3,2%	4,7%
Personnels ATSS							
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	63225	59205	65501	68147	70057	2,8%	
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	4174	5467	5083	5135	5502	7,1%	
Nombre de personnes dans l'académie	4090	2815	4115	4233	4228	-0,1%	
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	1420	1645	1736	1702	1746	2,6%	
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	34,7 %	58,4 %	42,2 %	40,2 %	41,3 %	2,7%	36,8 %
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	2670	1170	2379	2531	2482	-1,9%	
Durée des congés par personne	15,5	21,0	15,9	16,1	16,6	2,9%	16,7
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	44,5	36,0	37,7	40,0	40,1	0,2%	45,3
Nombre moyen de congés pris	1,0	1,9	1,2	1,2	1,3	7,3%	1,2
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,9	3,3	2,9	3,0	3,2	4,4%	3,2
Taux d'absence	4,2%	5,8%	4,4%	4,4%	4,5%	2,9%	4,6%

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

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2024 - Traitement : DIAP

Le taux d'absence moyen par département varie de 4,69 % en Lozère, à 5,38 % dans l'Aude :



Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2024 - Traitement : DIAP

Motifs des congés et des absences

76,8 % des jours de congés et absences pour raison de santé

Les principaux motifs des jours de congés et des absences sont :

- La santé (congés maladie ordinaire, CLM, CLD, accidents du travail ou maladie professionnelle) pour 76,8 % des jours d'absence ;
- La maternité, la paternité, l'adoption et la garde d'enfant malade pour 12,2 % des jours d'absence ;
- Les raisons professionnelles (jury, activités pédagogiques, formation, activité syndicale, participation à un concours) pour 5% des absences ;
- Les autres motifs sont liées à des autorisations d'absence diverses (instruction militaire, Mariage ou PACS, etc.)

22. Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2024 – 2025

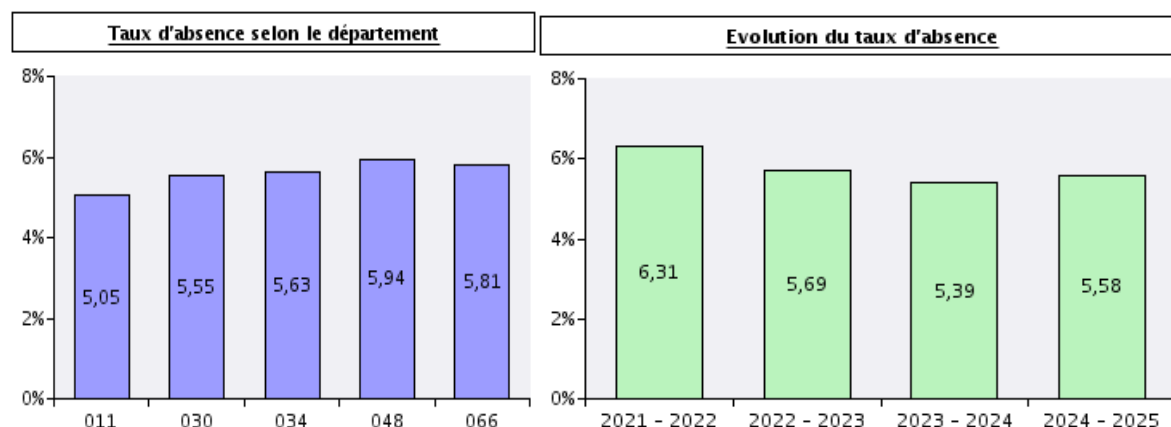
Motif de l'absence	Durée absences	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs. fra	Part dans les durées d'absence
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	439 829,	47 276,	19 071,	9,3	2,37	2,18	47,0%
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	108 921,	880,	440,	123,8	0,59	0,60	11,6%
CONGE DE MATERNITE	80 338,	804,	801,	99,9	0,43	0,54	8,6%
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	40 219,	2 992,	1 309,	13,4	0,22	0,21	4,3%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	36 701,	269,	134,	136,4	0,20	0,25	3,9%
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	26 277,	250,	99,	105,1	0,14	0,11	2,8%
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	23 313,	122,	103,	191,1	0,13	0,12	2,5%
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	19 998,	607,	329,	32,9	0,11	0,11	2,1%
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	17 857,	147,	74,	121,5	0,10	0,11	1,9%
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENFANT	17 848,	13 524,	6 868,	1,3	0,10	0,09	1,9%
STAGE DE FORMATION CONTINUE	17 120,	13 737,	5 291,	1,2	0,09	0,10	1,8%
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	11 909,	563,	186,	21,2	0,06	0,06	1,3%
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	11 551,	10 018,	6 189,	1,2	0,06	0,05	1,2%
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	7 946,	64,	31,	124,2	0,04	0,05	0,8%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	5 374,	44,	22,	122,1	0,03	0,05	0,6%
ABSENCE AUTORISEE REP	4 545,	4 298,	470,	1,1	0,02	0,02	0,5%

ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	4 255,	2 091,	1 728,	2,0	0,02	0,02	0,5%
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	4 094,	1 723,	1 183,	2,4	0,02	0,02	0,4%
CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	3 386,	80,	48,	42,3	0,02	0,03	0,4%
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART2	3 301,	253,	173,	13,0	0,02	0,02	0,4%
Congé maternité / couches ou grossesse pathologique	8 379,	406,	396,	21,2	0,04	0,04	0,9%
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	2 795,	92,	61,	30,4	0,02	0,02	0,3%
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	2 623,	2 264,	858,	1,2	0,01	0,01	0,3%
CONGE FORMATION SYNDICALE	2 574,	2 179,	1 436,	1,2	0,01	0,01	0,3%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	2 450,	1 088,	41,	2,3	0,01	0,02	0,3%
SORTIE PEDAGOGIQUE	2 320,	2 035,	1 024,	1,1	0,01	0,01	0,2%
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 923,	1 118,	760,	1,7	0,01	0,01	0,2%
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	1 674,	1 480,	686,	1,1	0,01	0,01	0,2%
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART1	1 341,	192,	185,	7,0	0,01	0,01	0,1%
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1 176,	616,	477,	1,9	0,01	0,01	0,1%
CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	1 050,	37,	9,	28,4	0,01	0,00	0,1%
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	382,	10,	2,	38,2	0,00	0,00	0,0%
CONGE MOBILITE NON TITULAIRE CDI	365,	1,	1,	365,0	0,00	0,00	0,0%
CONGE D'ADOPTION	356,	6,	6,	59,3	0,00	0,00	0,0%
CLM IMPUTABLE AU SERVICE	345,	1,	1,	345,0	0,00	0,00	0,0%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE TPS FRAC	316,	186,	9,	1,7	0,00	0,00	0,0%
CONG ACCID SERVICE/TRAJET	280,	10,	6,	28,0	0,00	0,00	0,0%
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	270,	2,	2,	135,0	0,00	0,00	0,0%
CONGÉ PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	153,	14,	9,	10,9	0,00	0,00	0,0%
CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE	146,	143,	61,	1,0	0,00	0,00	0,0%
COMPTE ÉPARGNE TEMPS	145,	4,	3,	36,3	0,00	0,00	0,0%
AUTORISATION D'ABSENCE POUR PRÉPARATION DE CONCOURS	133,	103,	64,	1,3	0,00	0,00	0,0%
CONGÉ DE PROCHE AIDANT	114,	20,	3,	5,7	0,00	0,00	0,0%
AA MALADIE GRAVE DÉCÈS	104,	41,	35,	2,5	0,00	0,00	0,0%
CP MAL PROF IMPUT SERVICE	88,	5,	1,	17,6	0,00	0,00	0,0%
RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	80,	78,	31,	1,0	0,00	0,00	0,0%
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	77,	2,	1,	38,5	0,00	0,00	0,0%
CLD IMPUTABLE AU SERVICE	67,	1,	1,	67,0	0,00	0,00	0,0%
COMPTE ÉPARGNE TEMPS TRANSITOIRE	60,	2,	1,	30,0	0,00	0,00	0,0%
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	58,	14,	8,	4,1	0,00	0,00	0,0%
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	54,	53,	9,	1,0	0,00	0,00	0,0%
AA MARIAGE PACS	53,	13,	11,	4,1	0,00	0,00	0,0%
CONGÉ AV TRAIT INSTR MILI	39,	14,	2,	2,8	0,00	0,00	0,0%
CONGÉ POUR ADOPTION	38,	1,	1,	38,0	0,00	0,00	0,0%
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	35,	3,	3,	11,7	0,00	0,00	0,0%
Autres motifs d'absence	101,	68,	34,				0,0%
Total	935 503,	117 564,		8*	5,04	4,98	100,0%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

23. Motifs des congés et absences en 2024 – 2025, personnels du 1^{er} degré

Motif de l'absence - Personnels 1er degré	Durée absences	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs. fra	Part dans les durées d'absence
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	167 187,	18 632,	7 647,	9,0	2,76	2,46	49,5%
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	49 966,	411,	198,	121,6	0,83	0,87	14,8%
CONGE DE MATERNITE	41 071,	420,	417,	97,8	0,68	0,87	12,1%
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	10 050,	325,	186,	30,9	0,17	0,14	3,0%
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENFANT	8 948,	6 998,	3 297,	1,3	0,15	0,13	2,6%
STAGE DE FORMATION CONTINUE	7 657,	5 160,	1 709,	1,5	0,13	0,18	2,3%
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	7 409,	30,	30,	247,0	0,12	0,12	2,2%
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	6 684,	6 127,	3 693,	1,1	0,11	0,11	2,0%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	6 058,	42,	25,	144,2	0,10	0,26	1,8%
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	5 558,	55,	20,	101,1	0,09	0,03	1,6%
ABSENCE AUTORISEE REP	4 545,	4 298,	470,	1,1	0,08	0,07	1,3%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	2 576,	23,	13,	112,0	0,04	0,06	0,8%
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	2 236,	74,	50,	30,2	0,04	0,04	0,7%
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	2 065,	1 175,	929,	1,8	0,03	0,03	0,6%
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	1 980,	166,	162,	11,9	0,03	0,04	0,6%
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	1 685,	1 132,	884,	1,5	0,03	0,03	0,5%
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	1 590,	1 400,	649,	1,1	0,03	0,02	0,5%
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	1 496,	77,	24,	19,4	0,02	0,04	0,4%
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	1 323,	1 185,	375,	1,1	0,02	0,01	0,4%
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	1 049,	51,	50,	20,6	0,02	0,02	0,3%
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART2	989,	79,	50,	12,5	0,02	0,01	0,3%
CONGE FORMATION SYNDICALE	895,	804,	543,	1,1	0,01	0,02	0,3%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	885,	432,	18,	2,0	0,01	0,02	0,3%
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	670,	572,	263,	1,2	0,01	0,02	0,2%
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	484,	358,	231,	1,4	0,01	0,01	0,1%
CONGE DE PROCHE AIDANT	424,	32,	7,	13,3	0,01	0,00	0,1%
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	365,	9,	1,	40,6	0,01	0,00	0,1%
CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	323,	12,	4,	26,9	0,01	0,00	0,1%
CONGE DE PROCHE AIDANT TPS FRAC	287,	193,	9,	1,5	0,00	0,00	0,1%
CONGE D'ADOPTION	240,	4,	4,	60,0	0,00	0,00	0,1%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE TPS FRAC	219,	123,	5,	1,8	0,00	0,00	0,1%
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART1	210,	45,	45,	4,7	0,00	0,00	0,1%
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	180,	1,	1,	180,0	0,00	0,01	0,1%
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	166,	4,	3,	41,5	0,00	0,00	0,0%
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	150,	122,	94,	1,2	0,00	0,00	0,0%
CONGE DE NAISSANCE	127,	49,	43,	2,6	0,00	0,00	0,0%
RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	80,	78,	31,	1,0	0,00	0,00	0,0%
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	79,	28,	16,	2,8	0,00	0,00	0,0%
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	28,	2,	2,	14,0	0,00	0,00	0,0%
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	22,	18,	15,	1,2	0,00	0,00	0,0%
Autres motifs	40,	18,	16,	2,2	0,00	0,00	0,0%
Total	338 040,	50 766,		6,7*	5,58	5,63	100,0%

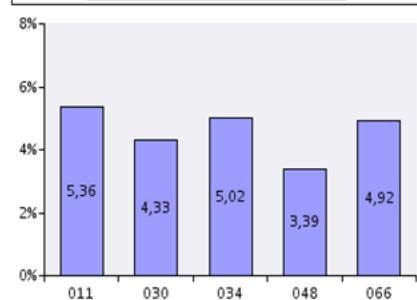


Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

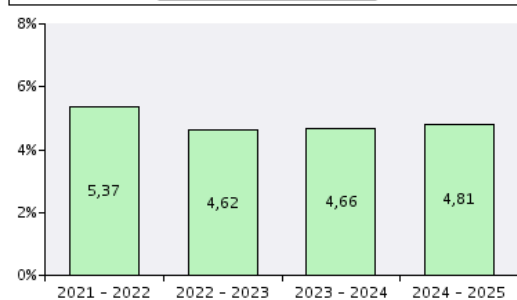
24. Motifs des congés et absences en 2024 – 2025, personnels du 2nd degré public et privé

Motif de l'absence - Personnels du second degré	Durée absences	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs. fra	Part dans les durées d'absence
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	272 607,	28 641,	11 423,	9,5	2,49	2,36	51,7%
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	58 955,	469,	242,	125,7	0,54	0,53	11,2%
CONGE DE MATERNITE	39 379,	385,	385,	102,3	0,36	0,45	7,5%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	30 643,	227,	109,	135,0	0,28	0,28	5,8%
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	20 719,	195,	79,	106,3	0,19	0,16	3,9%
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	15 904,	92,	73,	172,9	0,15	0,15	3,0%
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	10 413,	486,	162,	21,4	0,09	0,08	2,0%
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	9 948,	282,	143,	35,3	0,09	0,10	1,9%
STAGE DE FORMATION CONTINUE	9 463,	8 577,	3 582,	1,1	0,09	0,06	1,8%
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENFANT	8 900,	6 526,	3 571,	1,4	0,08	0,08	1,7%
ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	5 513,	1 064,	926,	5,2	0,05	0,03	1,0%
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	5 313,	131,	34,	40,6	0,05	0,03	1,0%
AUTORIS. D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	4 867,	3 891,	2 496,	1,3	0,04	0,03	0,9%
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	3 081,	105,	70,	29,3	0,03	0,03	0,6%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	2 798,	21,	9,	133,2	0,03	0,05	0,5%
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	2 409,	591,	299,	4,1	0,02	0,02	0,5%
SORTIE PEDAGOGIQUE	2 318,	2 033,	1 022,	1,1	0,02	0,01	0,4%
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART2	2 312,	174,	123,	13,3	0,02	0,03	0,4%
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	2 190,	916,	799,	2,4	0,02	0,02	0,4%
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	1 780,	6,	6,	296,7	0,02	0,01	0,3%
CONGE FORMATION SYNDICALE	1 679,	1 375,	893,	1,2	0,02	0,01	0,3%
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	1 613,	7,	7,	230,4	0,01	0,02	0,3%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	1 565,	656,	23,	2,4	0,01	0,02	0,3%
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 439,	760,	529,	1,9	0,01	0,01	0,3%
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	1 300,	1 079,	483,	1,2	0,01	0,00	0,2%
Congé grossesse ou couches pathologiques	1 695,	126,	122,	13,5	0,02	0,02	0,3%
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1 154,	598,	462,	1,9	0,01	0,01	0,2%
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART1	1 131,	147,	140,	7,7	0,01	0,02	0,2%
CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	939,	19,	12,	49,4	0,01	0,01	0,2%
CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	727,	25,	5,	29,1	0,01	0,00	0,1%
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	559,	18,	11,	31,1	0,01	0,02	0,1%
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	526,	352,	220,	1,5	0,00	0,00	0,1%
CONGE DE PROCHE AIDANT	510,	87,	10,	5,9	0,00	0,01	0,1%
ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	464,	289,	200,	1,6	0,00	0,01	0,1%
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	446,	380,	250,	1,2	0,00	0,00	0,1%
CONGE MOBILITE NON TITULAIRE CDI	365,	1,	1,	365,0	0,00	0,00	0,1%
CONGE DE NAISSANCE	354,	125,	121,	2,8	0,00	0,00	0,1%
CLM IMPUTABLE AU SERVICE	345,	1,	1,	345,0	0,00	0,00	0,1%
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	305,	144,	117,	2,1	0,00	0,01	0,1%
CONGE DE PROCHE AIDANT TPS FRAC	123,	49,	4,	2,5	0,00	0,00	0,0%
CONGE D'ADOPTION	116,	2,	2,	58,0	0,00	0,00	0,0%
MATERNITE - Grossesse ou couches pathologiques	168,						0,0%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE TPS FRAC	97,	63,	4,	1,5	0,00	0,00	0,0%
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	90,	1,	1,	90,0	0,00	0,00	0,0%
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	84,	80,	37,	1,1	0,00	0,00	0,0%
CLD IMPUTABLE AU SERVICE	67,	1,	1,	67,0	0,00	0,00	0,0%
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	58,	14,	8,	4,1	0,00	0,00	0,0%
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	51,	51,	7,	1,0	0,00	0,00	0,0%
Autres motifs d'absence	92,	34,	20,	2,7	0,00	0,00	0,0%
Total	527 406,	61 296,		8,6*	4,81	4,69	100,0%

Taux d'absence selon le département



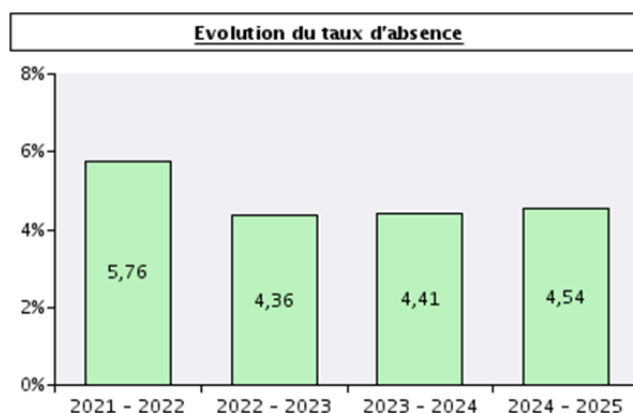
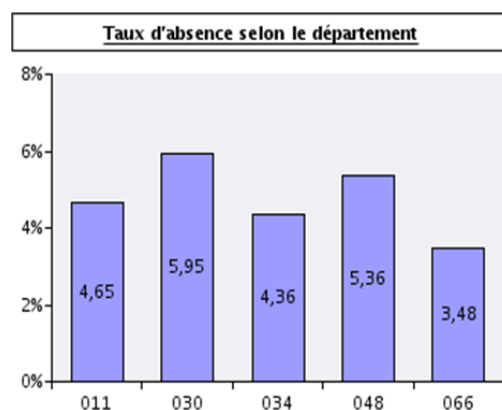
Evolution du taux d'absence



Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

25. Motifs des congés et absences en 2024 – 2025, personnels ATSS

Motif de l'absence - ATSS	Durée absences	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs. fra	Part dans les durées d'absence
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	37 129,	2 888,	1 238,	12,9	2,40	2,17	53,0%
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	16 244,	140,	67,	116,0	1,05	1,09	23,2%
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	6 166,	58,	25,	106,3	0,40	0,52	8,8%
CONGÉ POUR MATERNITÉ	3 093,	34,	34,	91,0	0,20	0,20	4,4%
CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	2 447,	61,	36,	40,1	0,16	0,28	3,5%
AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	923,	828,	289,	1,1	0,06	0,04	1,3%
CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE	813,	32,	5,	25,4	0,05	0,05	1,2%
AA GARDE ENFANT MALADE/PERS HANDICAPÉE	768,	567,	285,	1,4	0,05	0,05	1,1%
AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	568,	466,	217,	1,2	0,04	0,02	0,8%
CONG ACCID SERVICE/TRAJET	280,	10,	6,	28,0	0,02	0,01	0,4%
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	266,	19,	18,	14,0	0,02	0,01	0,4%
COUCHES PATHOLOGIQUES	184,	9,	9,	20,4	0,01	0,01	0,3%
CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE	146,	143,	61,	1,0	0,01	0,00	0,2%
CONGÉ PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	146,	13,	8,	11,2	0,01	0,01	0,2%
COMPTE ÉPARGNE TEMPS	145,	4,	3,	36,3	0,01	0,00	0,2%
AUTORISATION D'ABSENCE POUR PRÉPARATION DE CONCOURS	133,	103,	64,	1,3	0,01	0,00	0,2%
CONGÉ DE PROCHE AIDANT	114,	20,	3,	5,7	0,01	0,01	0,2%
AA MALADIE GRAVE DÉCÈS	96,	38,	33,	2,5	0,01	0,00	0,1%
CP MAL PROF IMPUT SERVICE	88,	5,	1,	17,6	0,01	0,00	0,1%
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	77,	2,	1,	38,5	0,00	0,00	0,1%
COMPTE ÉPARGNE TEMPS TRANSITOIRE	60,	2,	1,	30,0	0,00	0,00	0,1%
AA MARIAGE PACS	48,	12,	10,	4,0	0,00	0,00	0,1%
CONGÉ AV TRAIT INSTR MILI	39,	14,	2,	2,8	0,00	0,00	0,1%
CONGÉ POUR ADOPTION	38,	1,	1,	38,0	0,00	0,00	0,1%
CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	17,	17,	3,	1,0	0,00	0,02	0,0%
Autres motifs	29,	16,	10,	1,8	0,00	0,00	0,0%
Total	70 057,	5 502,		12,7*	4,54	4,56	1,00



Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

Chapitre VI - Dialogue social

VI.1 Les instances du dialogue social

Le dialogue social s'appuie notamment sur la réunion régulière des instances au niveau académique comme départemental.

Le nombre total de réunions, toutes instances confondues et GT préparatoires inclus, a fortement augmenté entre 2023 et 2024 en raison principalement de la mise en place d'un nombre plus important de GT en préparation des réunions du CSA de proximité.

Au niveau académique

Les différents CSA et F3SCT de proximité et spéciaux se réunissent de manière générale entre 2 et 6 fois par an.

Les CAP et CCP connaissent un nombre de réunion plus variable, leur convocation étant liée à la nécessité d'examiner des situations faisant l'objet d'une décision en commission.

1. Nombre de réunions des instances académiques du dialogue social et des GT préparatoires

	2023	2024	2025
CSA académique	6	6	6
F3SCT académique*	5	3	3
CSA spécial académique	2	2	3
F3SCT spécial académique	0	3	3
CSA ET F3SCT	13	14	15
GT préparatoires CSA	6	26	17
GT préparatoires F3SCT académique	ND	ND	5
GT préparatoires F3SCT spécial académique	ND	ND	3
GT préparatoires	6	26	25
CAPA enseignants, CPE, PsyEN	4	2	2
CCP contractuels ENS EDU PSYEN	1	4	2
CCP contractuels SURV ACCOMPAGNEMENT	2	3	6
CAPA personnels de direction	3	4	3
CAPA AAE	0	3	1
CAPA SAENES TEN	1	0	0
CAPA ADJAENES ATEE	0	1	1
CAPA INF CTSS ASSAE	0	1	0
CAPA ATRF	0	1	1
CCP contractuels ATPSS	1	0	0
CAPA et CCP	12	19	16
TOTAL général	31	59	56

*dont deux réunions de nature exceptionnelle en 2023

Source : DRH -DPE – DPATE – Conseiller académique de prévention

Au niveau départemental

Sur les trois dernières années scolaires, le nombre global de réunion des instances de dialogue au niveau départemental est stable et d'établit entre 56 et 60 réunions par an, tous départements confondus.

Les CSA spéciaux départementaux se réunissent près de 5 fois par an en moyenne, avec cependant des disparités entre les départements (3 réunions par an au minimum, 8 au maximum).

Les F3SCT départementale sont réunies un peu moins de 4 fois par an en moyenne.

Enfin, la CAPD compétente pour les professeurs des écoles et les instituteurs est réunie en moyenne entre 2 et 3 fois par an.

2. *Nombre de réunions des instances départementales du dialogue social*

		2023	2024	2025
AUDE	CAPD PE/instit	2	2	2
	CSA spécial départemental	6	5	4
	F3SCT spéciale départementale	3	3	3
	Total départemental	11	10	9
GARD	CAPD PE/instit	3	3	2
	CSA spécial départemental	6	7	8
	F3SCT spéciale départementale	4	3	3
	Total départemental	13	13	13
HERAULT	CAPD PE/instit	3	5	3
	CSA spécial départemental	6	7	8
	F3SCT spéciale départementale	5	4	7
	Total départemental	14	16	18
LOZERE	CAPD PE/instit	2	1	0
	CSA spécial départemental	6	3	4
	F3SCT spéciale départementale	3	5	5
	Total départemental	11	9	9
PYRENEES ORIENTALES	CAPD PE/instit	2	2	2
	CSA spécial départemental	3	5	5
	F3SCT spéciale départementale	3	4	4
	Total départemental	8	11	11
TOTAL tous départements	CAPD PE/instit	12	13	9
	CSA spécial départemental	27	27	29
	F3SCT spéciale départementale	18	19	22
	Total	57	59	60

Source : DSDEN

VI.2 Les recours devant les commissions paritaires

Pour l'année scolaire 2024-2025, 92 recours ont été examinés par les commissions administratives paritaires :

- 7 recours devant les commissions compétentes pour les personnels ATSS
- 16 devant les CAP des enseignants du second degré et CPE
- 69 devant les CAPD compétentes pour les professeurs des écoles.

Le nombre plus important de recours dans le premier degré s'explique par les contestations des refus de temps partiel ou de disponibilité.

Dans le second degré, les recours sur demande des agents sont majoritairement motivés par la contestation des appréciations finales des rendez-vous de carrière.

3. Nombre de recours devant les CAP

	CAP ATSS	CAP enseignants 2D et CPE	CAPD Professeurs des écoles	Total général
Recours automatique de droit	2	0	8	10
Recours suite à demande de l'agent	5	16	61	82
<i>Dont recours RDV de carrière</i>	0	15	3	18
Total général	7	16	69	92

Source : DSDEN, DPATE, DPE

VI.3 Bilan des journées non travaillées pour faits de grève

Le nombre de journées non travaillées par les personnels de l'académie pour faits de grève s'est établi à :

- 74 193 pour l'année scolaire 2022-2023, marquée par de nombreux mots d'ordre de grève liés à la contestation de la réforme des retraites ;
- 13 396 pour l'année scolaire 2023-2024 ;
- 15 950 pour l'année scolaire 2024-2025.

Le nombre de journées non travaillées est déterminé à partir des saisies réalisées dans l'application MOSART.

4. Nombre de journées non travaillées pour fait de grève

	2022-23	2023-24	2024-25
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	74 193	13 396	15 950

Source : application MOSART

Chapitre VII – Santé et sécurité au travail

VII.1 Acteurs et instances de prévention

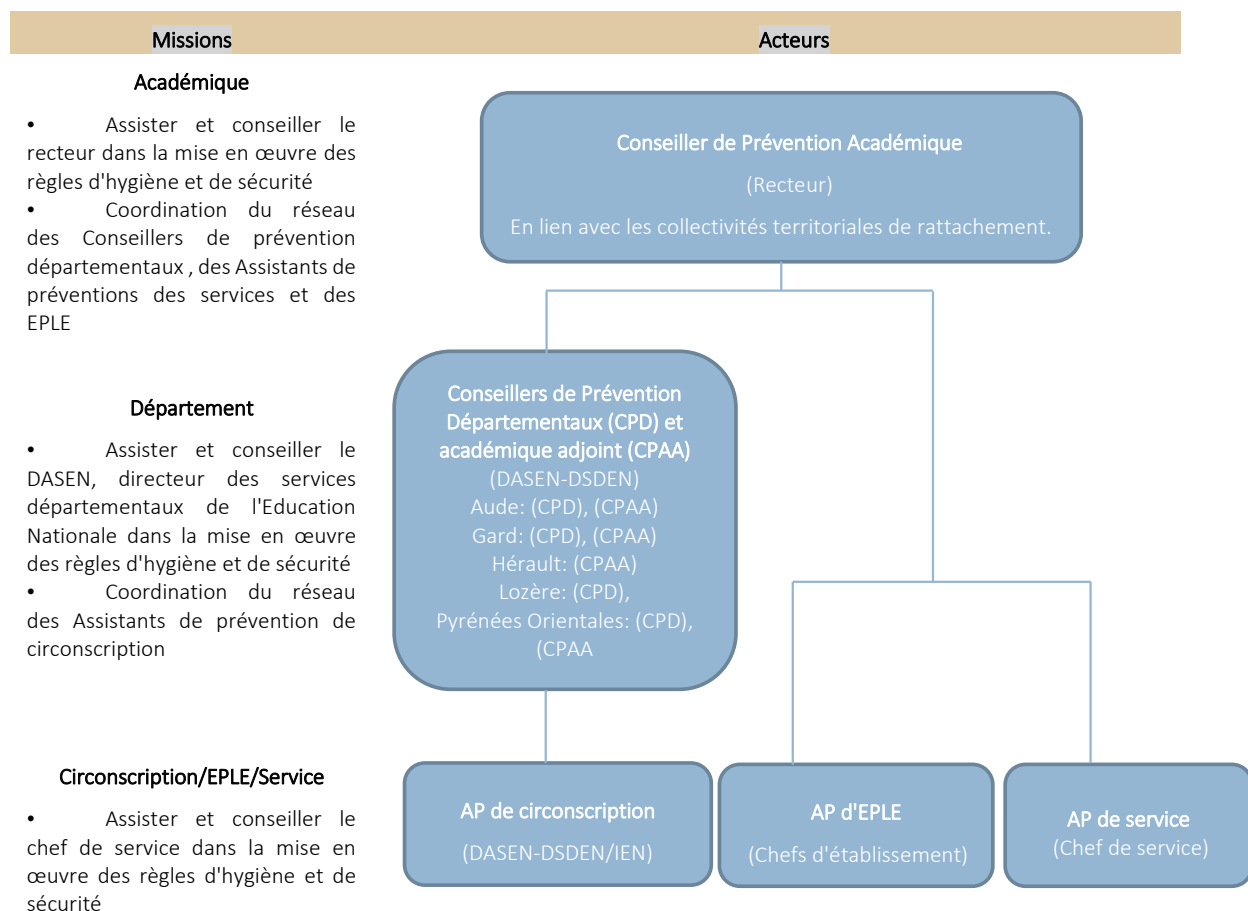
Les acteurs du réseau de prévention académique et leurs champs d'intervention

Organisation générale du réseau de prévention académique

La rectrice a nommé un conseiller de prévention académique et quatre conseillers de prévention académique adjoints à plein temps dont un a été recruté au cours de cette année. Ces personnels bénéficient depuis septembre 2023 d'une assistance administrative 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 :

1. Organisation du réseau des conseillers et assistants de prévention de l'académie



Source et traitement : Service de Prévention

Nomination d'un conseiller de prévention départemental et d'assistants de prévention de circonscription

Les 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'éducation nationale (I.E.N.) dans chaque circonscription du département. Ils ont été réunis au moins deux fois au cours de l'année.

Les conseillers de prévention académiques et les conseillers de prévention départementaux sont bien établis dans les départements, qui disposent ainsi d'un réseau de professionnels de la prévention des risques capables d'accompagner la dynamique des FSSSCT.

De plus, la généralisation de l'animation de réseau des directeurs d'écoles, des adjoints gestionnaires et des chefs d'établissement a favorisé la mise en œuvre des mesures prises au cours de cette année pour renforcer la sécurisation des écoles et des établissements dont l'élaboration des PPMS unifiés, accompagner le projet Edurenov mais aussi la prévention des risques professionnels dans les écoles et les établissements du 2nd degré de l'enseignement public et privé.

2. Assistant de prévention dans les établissements public d'enseignement dans l'académie de Montpellier

Nb d'écoles	Nb Etabl.	Nb de Circo	Nb AP	Lettre de cadrage	Formation initiale	Formation continue
Ecole	1910	51	51	51	9	42
Evol. Annuelle			0,00%	0,00%	300%	0%
EPL	284		284	150	66	147
Evol. Annuelle			5,00%	7,00%	15,00%	-3%

Source : Service de prévention

Le réseau de proximité constitué des assistants de prévention reste à développer dans le 2nd degré pour les collèges d'un département. L'effort d'animation de ce réseau doit être maintenu dans le 1^{er} degré et étendu aux autres secteurs dont les services académiques. L'ensembles des services ont nommés un assistant de prévention.

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

L'existence de conseillers et d'assistants de prévention favorise la diffusion d'outils, l'animation et la formation de l'important réseau d'assistants de prévention des EPL et des circonscriptions ainsi que le déploiement d'actions de formations dans les écoles. Afin d'accentuer ce mouvement, les chefs d'établissements doivent donner le temps nécessaire aux assistants de prévention pour accomplir leur mission. Une généralisation et une actualisation des lettres de cadrage permettront de mieux identifier ce temps.

Les assistants de prévention bénéficient des formations initiales et continues relatif à l'application de l'article 4-2 du décret 82-453 modifié. Depuis 2020, le MENJS n'a pas proposé aux conseillers de prévention nouvellement nommés de formation initiale. L'académie ne propose pas de formation

Les Formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail

Les missions

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) est créée au sein des huit comités sociaux de l'académie. Elles sont consultées sur toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Elles émettent un avis sur tout texte relatif à l'organisation du travail, à la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, au télétravail et au droit à la déconnexion ou encore à l'amélioration des conditions de travail.

Elle est également consultée sur les projets d'aménagement et les évolutions technologiques pouvant avoir des impacts sur la santé et la sécurité des agents.

Parmi leurs autres prérogatives, elles peuvent participer à l'analyse des risques professionnels particuliers et proposer des mesures pour les limiter. Elles procèdent à des enquêtes à la suite de tout incident et en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les FSSCT et leur composition

Une FSSCT est créée au sein du CSA académique ainsi qu'un au sein du CSA spécial académique présidés par la rectrice. Cinq FSSCT sont créées au sein des CSA spéciaux départementaux présidés par les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN).

Le médecin du travail, l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que l'agent chargé du secrétariat administratif assistent aux réunions de la formation spécialisée du comité social d'administration académique.

Les FSSCT des CSA académique et CSA spécial académique présidées par la rectrice comprend également le directeur des ressources humaines et dix membres titulaires représentants des personnels.

La composition des CSA spéciaux départementaux présidés par les DASEN comprend également la secrétaire générale et dix membres titulaires représentants des personnels.

Il s'agit des personnels titulaires ou non titulaires de l'éducation nationale, exerçant dans un établissement scolaire public ou 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 FSSCT et leurs coordonnées sont communiquées aux services, aux EPLE, aux circonscriptions, aux écoles de chaque département dans le but d'être affichée.

Le mandat des secrétaires des FSSCT est de 4 ans. Ils ont été invités à participer à l'élaboration de l'ordre du jour des réunions.

L'ensemble des secrétaires des FSSCT ont été réunis au cours de l'année

3. *Composition des FSSSCT académiques et départementaux en 2025*

Structure		Nb Titulaires	Nb suppléants
FSSSCT, CSA Académique	Hommes	5	6
	Femmes	5	4
FSSSCT, CSA spécial Académique	Hommes	3	7
	Femmes	7	3
FSSSCT, CSA spécial de l'Aude	Hommes	4	3
	Femmes	6	7
FSSSCT, CSA spécial du Gard	Hommes	2	3
	Femmes	8	7
FSSSCT, CSA spécial de l'Hérault	Hommes	6	3
	Femmes	4	7
FSSSCT, CSA spécial de la Lozère	Hommes	2	1
	Femmes	8	9
FSSSCT, CSA spécial des Pyrénées-Orientales	Hommes	5	6
	Femmes	5	4

Source : CP, données 2025

Les Moyens syndicaux pour les membres et secrétaires des FSSSCT

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 modifié 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 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat , pour l'exercice des missions des FSSSCT et plus précisément 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 7,8 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 des FSSSCT

La FSSSCT se réunit au moins 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 la FSSSCT procède :

- à intervalles réguliers à la visite des services de leur champ de compétence ;
- 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 des FSSSCT durant l'année civile 2025

4. Réunion et visites des FSSSCT dans l'académie de Montpellier en 2025

Instance	Nb réunions ordinaires	Nb réunions extra-ordinaires	Nb visites
FSSSCT, CSA Académique	4		3
FSSSCT, CSA spécial Académique	3		2
FSSSCT, CSA spécial de l'Aude	2		3
FSSSCT, CSA spécial du Gard	3		4
FSSSCT, CSA spécial de l'Hérault	4	3	3
FSSSCT, CSA spécial de la Lozère	4	1	3
FSSSCT, CSA spécial des Pyrénées-Orientales	3	1	7

Source : Service de Prévention, données 2025

Les FSSSCT effectuent, au moyen de délégations qui en émanent, des visites dans les écoles, les établissements publics d'enseignement et de formation du 2nd degré et les services administratifs de l'académie. Un calendrier prévisionnel annuel des visites a été élaboré par l'ensemble des FSSSCT 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 et plus particulièrement le bâti scolaire cette année.

Ces visites donnent lieu à des rapports présentés en séance et dont les préconisations font l'objet d'un suivi attentif.

Les FSSSCT de l'académie ont réalisé 24 visites dont 3 pour la FSSSCT du CSA académique.

Au cours de l'année les groupes de travail en marge des FSSSCT se sont réunis 24 fois dont 3 réunions pour la FSSSCT du CSA Académique. Les thèmes abordés ont été le risque amiante, les vagues de chaleur, les risques psychosociaux, la prise en charge par les personnels des enfants à besoins éducatifs particuliers, la relation aux familles, le suivi des préconisations issues des registres santé et sécurité au travail et des visites, le suivi des préconisations issues des rapports des visites des CHSCT, les ambiances thermiques, les intempéries, le plan particulier de mise en sûreté, les accidents de service et les maladies professionnelles.

Documents réglementaires

Au cours de ce mandat, les FSSSCT de l'académie ont abordé les principaux sujets suivants :

- les RPS ;
- la gestion de la violence en milieu scolaire ;
- les troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- la prévention du risque d'exposition à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), dont l'amiante et le radon ;
- L'aménagement des locaux de travail ;
- la qualité de l'air intérieur ;
- la prise en charge par les personnels des enfants à besoins éducatifs particuliers.

Au cours de l'année 2025, les FSSSCT ont pu apporter un avis sur :

- les moyens syndicaux pour les membres et secrétaires des FSSSCT ;
- 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 bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP) ;
- le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Ces programmes de prévention n'ont pas été présentés aux CSA.

On peut constater au cours du mandat que :

- la fiche collective des risques professionnels n'est pas établie ;
- le rapport de l'ISST est étudié ;
- le rapport annuel des médecins du travail ne sont pas transmis aux FSSSCT.

VII.2 Actions de prévention des risques professionnels

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 neufs 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 (recteurs, directeurs académiques des services de l'éducation nationale, chefs d'établissement) sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Ils prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité :

- 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 suivantes⁴:

- Assistant de prévention ;
- Document unique d'évaluation des Risques (DUER) ;
- Registre Santé et sécurité au travail ;
- Registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent ;
- Commission Hygiène et Sécurité (CHS) ou Conseil d'Administration (CA) ;
- Formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT).

La prévention des risques :

- L'évaluation des risques professionnels ;
- La gestion des vagues de chaleur ;
- 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 ;

⁴ 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](#)

- La prévention des risques hors du cadre professionnel habituel ;
- Le plan d'action amiante ;
- Le risque d'exposition au radon ;
- Le plan EDURENOV.

Dans les EPLE, les principaux risques, pour lesquels des mesures de prévention sont mis en œuvre, sont liés aux conditions de travail des personnels et nous constatons une augmentation des situations de travail liés aux relations sociales et aux ambiances thermiques :

- Risques de chutes ;
- Risques liés à l'activité physique, aux postures et au port de charges ;
- Risques psychosociaux (conflits, charges nerveuses, ...);
- Risques liés aux équipements de travail ;
- Risques liés à l'exposition à l'amiante.

Dans les écoles, les principaux risques sont liés à l'activité principale des personnels et non pas aux locaux :

- Risques psychosociaux (charges nerveuses, menaces et violences) ;
- Risques liés à l'activité physique, aux postures et au port de charges ;
- Risques liés et nuisances liées au bruit.

Des actions de formation sont menées dans l'ensemble des départements pour prévenir ces principaux risques. En complément, des dispositifs ont été mis en œuvre dans certaines circonscriptions en collaboration avec la MGEN et pilotés par les CPAA et les CPD.

Des formations ont été proposées aux assistants de prévention et aux directeurs afin de leur permettre de mieux évaluer ces situations problèmes. Le risque incendie et les risques liés à l'électricité restent une priorité car le fait qu'ils soient retenus comme une priorité montre le retard pris dans le suivi de conformité des bâtiments et des équipements de travail.

Les risques liés aux ambiances thermiques ne sont pas suffisamment pris en compte au regard des dysfonctionnements constatés lors des périodes de canicule. Au cours de l'année, plus de sept cents signalements concernaient ce risque. La désignation d'un référent académique « Bâti scolaire » doit permettre d'améliorer la prise en compte de ces situations et d'améliorer les conditions de vie dans nos écoles et nos établissements.

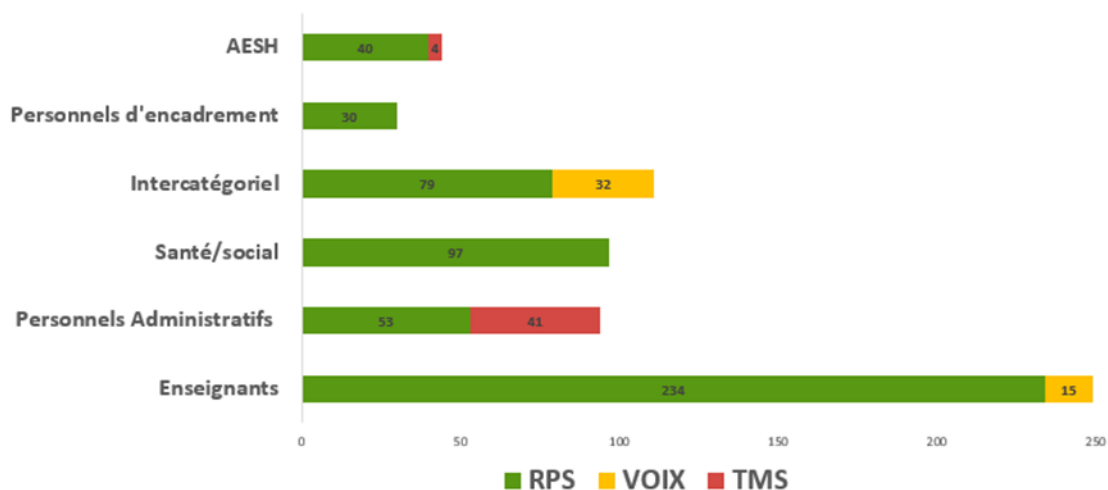
Les actions de prévention organisées dans le cadre du réseau PAS

Les agents de l'académie peuvent bénéficier du partenariat sur la santé des personnels du MEN et de la MGEN mis en place dans le cadre du réseau PAS.

Au cours de l'année 2025 :

- 625 agents ont participé à des actions collectives organisées dans le cadre du réseau sur les thématiques des risques psychosociaux (76 %), les troubles musculo squelettiques (12%) et la voix (12%).
- 106 agents ont été reçus dans un des espaces d'accueil et d'écoute du réseau.

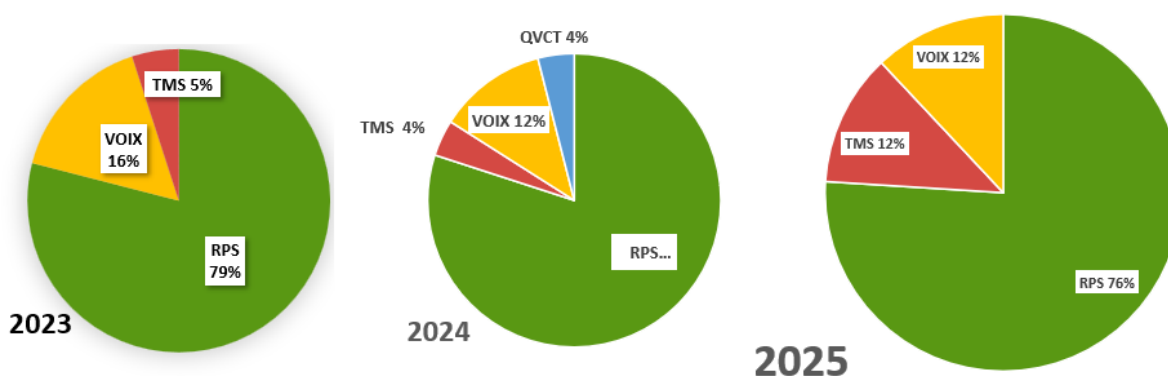
5. Répartition des actions collectives par type d'action et de personnels bénéficiaires



Source et traitement : MGEN

6. Evolution de la répartition des actions collectives par catégorie d'action

REPARTITION DES ACTIONS COLLECTIVES PAR CATEGORIE
Evolution entre 2023 et 2025



Source et traitement : MGEN

VII.3 Signalements RSST, droit d'alerte, droit de retrait

Les signalements au Registre Santé Sécurité au Travail (RSSST)

*3804 signalements enregistrés au RSSST en 2025,
soit une augmentation de 48 % sur un an*

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.

Le dispositif d'alerte spécifique des VDHAS est également ouvert aux agents ainsi que le pôle d'accompagnement des personnels des personnels de victimes depuis avril 2025.

Depuis le 1^{er} juin 2020 le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) est dématérialisé : tout agent de l'Education nationale peut accéder à l'outil RSST pour saisir, consulter et modifier ses propres signalements. L'accès à l'application se fait via le portail ARENA à partir de site académique ACCOLAD.

Pour les usagers ou des personnes n'ayant pas d'adresse académique (pas de connexion possible au RSST en ligne) ils peuvent inscrire un signalement dans un RSST papier qui reste disponible dans l'établissement. Si un signalement est inscrit dans le RSST papier de l'établissement, il est recopié dans le RSST dématérialisé, le nom de la personne à l'origine du signalement sera précisé au début du signalement.

Au cours de l'année 2025, 3804 (2574 en 2024) signalements ont été inscrits dans les RSST des établissements d'enseignements et des services, soit une augmentation de 48 %.

On constate une augmentation constante jusqu'à cette année depuis la dématérialisation qui a eu lieu le 1^{er} juin 2020. Cette augmentation s'explique par la professionnalisation (nomination, lettre de cadrage, formation) du réseau des AP qui assurent un suivi et une information sur l'utilisation du registre. De plus, ce registre est présenté dans l'ensemble des formations des acteurs de la prévention, des formations à l'adaptation à l'emploi des personnels d'encadrement. Le nombre important de signalements (plus de 700 signalements en une semaine) à l'issue de la vague de chaleur en juin 2025 a participé à cette forte augmentation.

La part des signalements réalisés par des femmes est (79,3%) était en 2024 supérieure à la proportion globale de femmes dans les personnels de l'académie (74,7 %).

7. Nombre de signalement inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2025

Département	Autre	CLG	Ecole	LG-LGT-LPO	LP	Service-circo	Service-DSDEN	Service-Rectorat-CIO	Total
11		96	173	54	37	2	57		419
30		138	693	49	45	20	17		963
34		251	1032	110	46	49	36	143	1668
48	4	22	42	3		1	4		76
66	3	66	404	68	44	27	60		676
Total	7	573	2344	286	172	99	174	143	3804

Source et traitement : Service de Prévention, données 2024

Les suicides et tentatives de suicide

La FSSSCT peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

En cas de suicide ou de tentative de suicide d'un personnel sur le lieu de travail ou sur le trajet entre le domicile et le travail, l'employeur doit procéder à une déclaration de l'événement en accident de service ou de travail.

Pour un suicide ou une tentative de suicide survenant hors du lieu et/ou hors du temps de travail, une déclaration pourra être faite s'il est établi que l'accident est survenu par le fait du travail (fondée notamment sur des indices laissés par l'agent (lettre), ou des informations données par des collègues...).

Dans ce cas, la présomption d'imputabilité au travail ne joue pas. Il appartient en effet à la victime ou à ses ayants droit de prouver le lien entre l'acte et le travail.

Dans ces situations, différentes enquêtes peuvent être conduites par les acteurs institutionnels, avec leurs finalités propres. L'enquête qui peut être réalisée par la CSA s'inscrit dans le cadre de ses missions.

Au cours de cette année 2025, une tentative a été signalé.

Au regard des éléments communiqués à la FSSSCT, une enquête a été conduite par la FSSSCT.

Le droit d'alerte et le droit de retrait

Au cours de l'année 2025, des agents dans l'Hérault, les Pyrénées-Orientales, le Gard et l'Aude ont exercé le droit d'alerte dont 3 se sont retirés de leur situation de travail. Les signalements étaient en lien avec un climat scolaire dégradé.

Les FSSSCT concernés ont été informées des signalements et un représentant de la FSSSCT qui a signalé un danger grave et imminent a été associé à l'enquête.

VII.3 La médecine du travail

Au 30-11-2025, les moyens du service de médecine de prévention sont de 4,3 ETP :

Il se compose de :

- 3 médecins (2,3 ETP) ;
- 1 secrétaire (1 ETP) ;
- 1 infirmière (1 ETP).

Les moyens ont augmenté de 0,8 EPT supplémentaires par rapport à l'année 2024 suite au recrutement d'une troisième médecin du travail.

Au cours de l'année 2025, les avis et préconisations du service de médecine de prévention ont notamment porté sur :

- Les demandes d'allègements de service : 125 avis ;
- Les nouvelles demandes et demandes de maintien sur des affectations en postes adaptés du premier et du second degré : 123 avis ;
- Les préconisations établies dans le cadre des demandes d'aménagements de poste (matériel adapté essentiellement, transport adapté, accompagnement par un APSH) : 188 préconisations ont été établies pour une prise en charge avec un financement FIPH.

D'autres préconisations d'aménagement de poste ont été établies et adressées directement aux établissements mais n'ont pas fait l'objet d'un suivi statistique sur l'année 2025.

Le service de médecine de prévention est engagé dans une démarche visant à améliorer ce suivi d'activité notamment pour quantifier plus précisément les préconisations et le nombre de rendez-vous réalisés avec les agents.

VII.4 Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

4,4 % des journées d'absence causées par un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

Les maladies professionnelles et les accidents du travail ont un poids équivalent dans les absences constatées au niveau de l'académie et au niveau national, de l'ordre de 4,4 %

C'est dans le Gard et dans l'Aude que ce rapport est le plus élevé dans l'académie, puisque 5,64 % et 5,30 % des jours d'absence sont dus, dans ces départements, à des congés pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Le nombre d'agents absents au cours de l'année scolaire 2024-2025 pour ce motif s'établit à 2% des effectifs, un niveau équivalent à celui constaté au niveau national.

8. *Poids des absences pour congé accident du travail et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2024 et le 31/08/2025 – périmètre enseignement public*

	011	030	034	048	066	Académie	France
Poids du nb jours d'absence	5,30 %	5,64 %	4,26 %	2,13 %	2,70 %	4,41 %	4,61 %
Poids du nb absences	1,62 %	1,13 %	1,42 %	0,84 %	0,67 %	1,20 %	1,22 %
Poids du nb agents absents	2,35 %	2,00 %	2,39 %	1,43 %	1,36 %	2,09 %	2,07 %

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

9. *Répartition par fonction d'affectation des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail en 2024-2025 – périmètre enseignement public*

Fonction	Nombre total d'individus	Durée d'absence sur période N-1	Dont absences > 15j	Nb absences N-1	Dont absences > 15j	Taux d'absence	Part des absences > 15j
Accompagnement des élèves en situation de handicap	6 691,	11 340,	9 069,	543,	260,	0,46	48%
Accompagnement soutien et hors AIS	80,	35,	16,	4,	1,	0,12	25%
assistant d'éducation CDI	332,	31,	21,	3,	1,	0,03	33%
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	84,	27,	20,	2,	1,	0,09	50%
Besoins éducatifs AIS hors classe	303,	367,	365,	6,	4,	0,33	67%
direction	558,	813,	765,	15,	9,	0,40	60%
documentation	366,	87,	60,	6,	3,	0,07	50%
éducation	565,	605,	543,	23,	16,	0,29	70%
enseignement	27 332,	18 569,	16 865,	532,	305,	0,19	57%
formation insertion jeunes devant élèves	28,	7,		1,		0,07	0%
inspection	134,	126,	126,	4,	4,	0,26	100%
personnels administratifs	1 956,	1 300,	1 181,	39,	21,	0,18	54%
personnels médico-sociaux	483,	595,	543,	18,	12,	0,34	67%
personnels techniques	353,	446,	431,	6,	5,	0,35	83%
Pilotage et animation pédagogique	191,	11,		2,		0,02	0%
Psychologue de l'Education Nationale	320,	46,	35,	2,	1,	0,04	50%
Remplacement	2 083,	2 517,	2 008,	99,	40,	0,33	40%
Total	42 397,	36 922,	32 048,	1 305,	683,	0,24	52%

Source : PIAD, requête « BSA – Réf National » données au 30/11/2025 - Traitement : DIAP

L'analyse par type de fonctions montre que les taux d'absences pour accident de service ou maladie professionnelle est nettement supérieur au taux moyen constaté pour l'ensemble des personnels de l'académie (0,24 %) pour les personnels occupant les fonctions suivantes :

- AESH : taux de 0,46 %
- Direction d'établissement : taux de 0,4 %
- Personnels techniques : taux de 0,35 %
- Personnels médico-sociaux : taux de 0,34 %
- Adaptation et inclusion scolaire : taux de 0,33 %
- Remplacement : taux de 0,33 %

On peut également remarquer que la part des absences « longues » pour accident de service ou maladie professionnelle (congé d'une durée de plus de 15 jours) est de 52 % du total des absences, toutes catégories de personnels confondus.

Elle est plus importante chez les personnels d'inspection, techniques, et d'éducation.

10. Part des agents ayant eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail en 2024-2025, par fonction, sexe, et tranche d'âge

		Enseignement 1er degré public	Enseignement 2nd degré public	Personnels d'encadrement	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Vie scolaire
Femmes	De 30 à 39 ans	1,7	0,6	0	0,7	2,2
	De 40 à 49 ans	1,5	0,4	0	1,2	2,8
	Moins de 30 ans	1,1	0	0	2,7	0,6
	Plus de 50 ans	2,1	1,0	2,0	1,5	2,6
	Total	1,7	0,7	1,5	1,3	2,5
Hommes	De 30 à 39 ans	0,6	0,5	0	2,4	0,6
	De 40 à 49 ans	0,9	0,3	1,3	0	1,2
	Moins de 30 ans	3,4	0	0	0	1,1
	Plus de 50 ans	1,1	0,4	2,0	0	0,3
	Total	1,1	0,4	1,7	0,3	0,7
Total	De 30 à 39 ans	1,6	0,6	0	0,9	2,1
	De 40 à 49 ans	1,4	0,4	0,6	1,0	2,7
	Moins de 30 ans	1,3	0	0	2,1	0,7
	Plus de 50 ans	1,9	0,8	2,0	1,3	2,4
Total		1,6	0,6	1,6	1,2	2,3

Source : PIAD, requête « Situation comparée hommes – femmes – Congés » - 2024-2025 - Traitement : DIAP

Dans l'ensemble des fonctions, sauf celles de personnels d'encadrement, la part des agents avec au moins un congé pour accident de service ou maladie professionnelle est plus élevée chez les femmes occupant lesdites fonctions.

C'est parmi les femmes de plus de 50 ans occupant des missions dans le champ de la vie scolaire (AESH, CPE), que la proportion d'agents ayant eu un congé pour accident de service ou maladie professionnelle est la plus élevée (2,6 %).

Les déclarations et reconnaissances d'accidents du travail

Bilan général des accidents déclarés et reconnus

590 accidents du travail déclarés et reconnus imputables en 2025

928 accidents du travail ont été déclarés en 2025, soit une augmentation annuelle de 12,8 %. 823 accidents avaient été déclarés en 2024, ce qui représentait déjà une augmentation de 6,2 % par rapport à 2023.

La tendance à la hausse du nombre de déclarations se confirme donc, tout particulièrement pour les accidents de service. On note aussi une augmentation très nette, notamment entre 2024 et 2025 du nombre d'accidents de mission déclarés (+ 71 %).

La répartition entre les trois catégories d'accidents est la suivante en 2025 :

- 70,2 % des accidents déclarés sont des accidents de service ;
- 24,1 % sont des accidents de trajet ;
- 5,7 % sont des accidents de mission ;

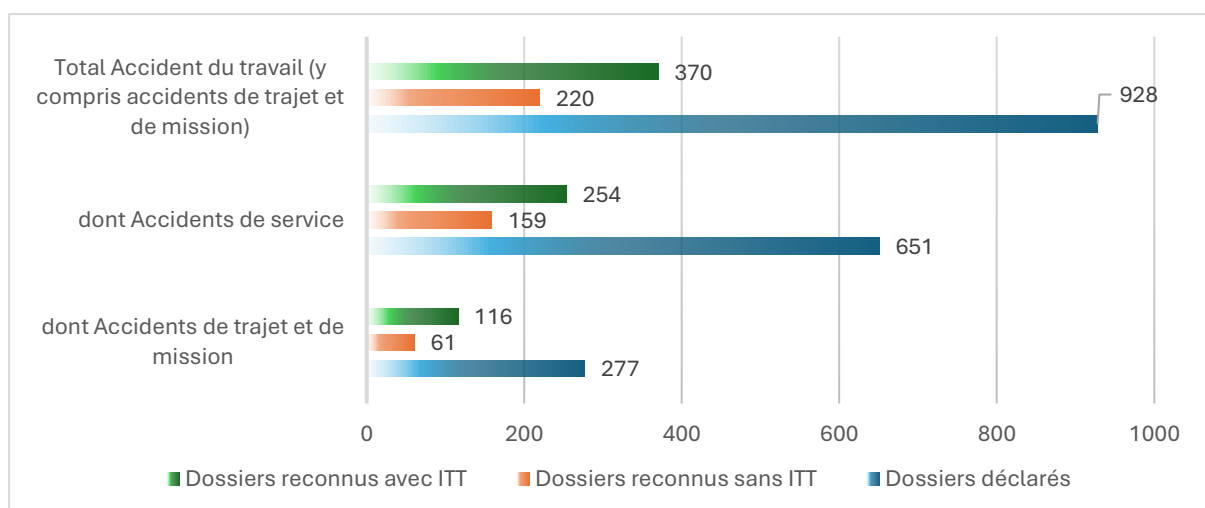
Parmi les accidents ayant été déclarés en 2025, 590 ont été, au 31-12-2025, reconnus comme imputable au service⁵.

- 370 ont été reconnus avec interruption temporaire de travail (ITT)
- 220 ont été reconnus sans ITT.

L'ITT moyenne continue d'augmenter : elle s'établit à 41,8 jours contre 37,8 jours en 2024 et 32,2 jours en 2023.

15 476 journées d'interruption de travail liées aux accidents du travail ont été enregistrées, soit une hausse annuelle de près de 34 %, qui amplifie l'évolution à la hausse déjà de 14,6 % constatée entre 2023 et 2024.

11. Accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2024 : répartition par type d'accident



Source et traitement : DIAP

⁵ Ne sont comptabilisés parmi les 594 accidents reconnus que les dossiers déclarés et reconnus sur la période de l'année civile 2025. 81 accidents déclarés antérieurement ont également fait l'objet d'une reconnaissance au cours de l'année 2025. De plus certains dossiers déclarés en 2025 pourront faire l'objet d'une reconnaissance ultérieure.

85 % d'accidents du travail reconnus en 2025 concernent des femmes

La proportion des femmes parmi les agents qui déclarent un accident de travail augmente régulièrement depuis trois ans. Elle s'établit désormais à 84 % des déclarations et 85 % des reconnaissances, près de 10 points au-dessus de la proportion de personnels de sexe féminin dans l'académie.

12. Evolution des accidents du travail déclarés et reconnus au cours de l'année par type d'accident

	2021	2022	2023			2024			2025			
			Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle	Eff.	% Femmes	Evol. Annuelle	Eff.	% Femmes	% du total AT	Evol. Annuelle
Accidents de service												
Déclaré	334	524	518	79,5%	-1,1%	589	80,5%	13,7%	651	84,2%	70,2%	10,5%
Reconnu	262	365	370	81,4%	1,4%	426	81,7%	15,1%	413	85,0%	69,8%	-3,1%
Sans ITT	88	123	141	82,3%	14,6%	185	82,7%	31,2%	159	89,3%	72,3%	-14,1%
Avec ITT	174	242	229	80,8%	-5,4%	241	80,9%	5,2%	254	82,3%	68,6%	5,4%
Nb de jours	4076	8926	7486	77,8%	-16,1%	10074	73,7%	34,6%	10701	89,5%	69,1%	6,2%
ITT moyenne	23,4	36,9	32,7		-11,4%	43,1		31,7%	42,1			-2,1%
Accidents de trajet												
Déclaré	148	204	232	76,7%	13,7%	203	73,4%	-12,5%	224	74,6%	24,1%	10,3%
Reconnu	111	132	172	77,3%	30,3%	138	73,2%	-19,8%	149	74,5%	25,2%	8,0%
Sans ITT	36	37	56	78,6%	51,4%	41	78,0%	-26,8%	49	79,6%	22,3%	19,5%
Avec ITT	75	95	116	76,7%	22,1%	97	71,1%	-16,4%	99	71,7%	26,8%	2,1%
Nb de jours	2190	3188	3400	69,5%	6,6%	2429	57,1%	-28,6%	4283	60,4%	27,7%	76,3%
ITT moyenne	29,2	33,6	29,3		-12,7%	25,0		-14,6%	43,3			72,8%
Accidents de mission												
Déclaré	12	21	25	76,0%	19,0%	31	71,0%	24,0%	53	83,0%	5,7%	71,0%
Reconnu	9	17	22	72,7%	29,4%	19	73,7%	-13,6%	30	86,7%	5,1%	57,9%
Sans ITT	nd	7	10	70,0%	42,9%	8	75,0%	-20,0%	12	91,7%	5,5%	50,0%
Avec ITT	nd	10	12	75,0%	20,0%	11	72,7%	-8,3%	17	82,4%	4,6%	54,5%
Nb de jours	143	396	626	87,4%	58,1%	686	51,9%	9,6%	492	83,1%	3,2%	-28,3%
ITT moyenne	28,6	39,6	52,2		31,7%	62,4		19,5%	28,9			-53,6%
Accidents de travail												
Déclaré	494	749	775	78,6%	3,5%	823	78,4%	6,2%	928	81,8%	100,0%	12,8%
Reconnu	382	514	564	79,8%	9,7%	583	79,4%	3,4%	592	82,4%	100,0%	1,5%
Sans ITT	128	167	207	80,7%	24,0%	234	81,6%	13,0%	220	87,3%	100,0%	-6,0%
Avec ITT	254	347	357	79,3%	2,9%	349	77,9%	-2,2%	370	79,5%	100,0%	6,0%
Nb de jours	6409	12510	11512	75,9%	-8,0%	13189	69,5%	14,6%	15 476	81,3%	100,0%	34,4%
ITT moyenne	25,2	36,1	32,2		-10,6%	37,8		17,2%	41,8			10,7%

Source et traitement : DIAP

Typologie des accidents de travail reconnus en 2025

27 % des accidents du travail reconnus surviennent sur la voie publique

Les lieux de survenue des accidents du travail reconnus sont principalement la voie publique (27 % des accidents, en hausse de 5% sur un an) du fait des accidents de trajet et mission.

Les autres principaux lieux de survenue sont les classes/salles de cours (19,5%), la cour (11,3%), les équipements sportifs (7,4%), les escaliers (6,8 %) et les couloirs/hall (5,4%).

13. Lieu de survenue des accidents du travail dans l'académie de Montpellier

Lieu de survenue des accidents reconnus accidents du travail	2021	2022	2023	2024		2025	
				Eff.	Evol. Annuelle	Eff.	Evol. Annuelle
Voie publique	111	137	173	153	-11,6%	161	5,2%
Salle de cours, salle de classe	56	95	84	116	38,1%	115	-0,9%
Cour	32	64	56	73	30,4%	67	-8,2%
Escaliers	33	34	50	37	-26,0%	40	8,1%
Couloirs, hall	19	34	37	34	-8,1%	32	-5,9%
Gymnase, salle de sport	20	20	32	38	18,8%	31	-18,4%
Bureau, salle de réunions	11	27	25	18	-28,0%	28	55,6%
Séjour, Sortie scolaire	6	7	18	13	-27,8%	19	46,2%
Parking	15	10	13	14	7,7%	11	-21,4%
Stade, terrain de sport	21	13	12	14	16,7%	13	-7,1%
Portail accueil	16	8	10	15	50,0%	15	0,0%
Atelier	5	6	6	6	0,0%	2	-66,7%
Salle des professeurs	6	6	3	8	166,7%	9	12,5%
Autres	31	53	45	45	0,0%	48	6,7%
Total	382	514	564	584	3,5%	591	1,2%

Source et Traitement : DIAP

14. Répartition des accidents selon la nature des lésions

Nature des lésions	2024				2025			
	Eff.	% Femmes	%	Evol. Annuelle	Eff.	% Femmes	%	Evol. Annuelle
Entorse	116	79,3%	16,5%	-8,7%	120	82,5%	17,9%	3,4%
Contusion	122	86,1%	17,4%	1,7%	109	91,7%	16,3%	-10,7%
Douleur	118	81,4%	16,8%	32,6%	103	78,6%	15,4%	-12,7%
Traumatisme, Lésion psychologique	89	82,0%	12,7%	6,0%	95	83,2%	14,2%	6,7%
Fracture	65	73,8%	9,3%	-8,5%	63	76,2%	9,4%	-3,1%
Cervicalgie	41	78,0%	5,8%	24,2%	40	97,5%	6,0%	-2,4%
Commotion	24	79,2%	3,4%	4,3%	12	91,7%	1,8%	-50,0%
Lumbago et sciatique	22	86,4%	3,1%	57,1%	24	87,5%	3,6%	9,1%
Lésion ligamentaire ou musculaire	20	65,0%	2,9%	53,8%	14	64,3%	2,1%	-30,0%
Plaie, piqûre, coupure	41	78,0%	5,8%	41,4%	41	75,6%	6,1%	0,0%
Traumatisme crânien	9	88,9%	1,3%	50,0%	13	76,9%	1,9%	44,4%
Autres	34	70,6%	4,9%	-5,6%	35	80,0%	5,2%	2,9%
Total Dossier avec lésions	701	80,0%	100,0%	8,7%	669	83,1%	100,0%	-4,6%
Total Dossiers avec au - une lésion	584	79,5%		3,5%	594	82,5%		1,7%

Source et Traitement : DIAP

Les principales lésions causées par les accidents du travail restent, comme en 2024 les entorses (17,8%) et les contusions (16,4%). Les traumatismes/lésions psychologiques représentent 14,2 % des lésions liées aux accidents de travail reconnus, en hausse de 6,7 % en un an.

Les accidents à l'origine des lésions sont principalement :

- des accidents de la voie publique (21,2 % des accidents reconnus) qu'ils surviennent avec un véhicule (10,2 %), un vélo (6,6 %) ou à pied (4,4 %).
- des chutes de plain-pied (20,2%), en baisse de 15% sur un an ;
- des heurts personne/objet (12,2%), en hausse de 16 % sur un an.

15. Nature des accidents de travail reconnus en 2025

Nature de l'accident à l'origine des lésions	2024				2025				
	Eff.	% Femmes	%	Evol. Annuelle	Eff.	% Femmes	%	Evol. Annuelle	Evol. Annuelle Femmes
Chute de personne de plain pied	141	83,7%	24,2%	-19,4%	120	85,8%	20,3%	-14,9%	-12,7%
Sans ITT	53	88,7%	4,8%	-27,4%	44	93,2%	4,8%	-17,0%	-12,8%
Avec ITT	57	77,2%	4,8%	-44,1%	76	81,6%	4,8%	33,3%	40,9%
Nb jours ITT	2165	70,3%	3,2%	-48,5%	3246	85,9%	3,2%	49,9%	83,2%
Accident de la voie publique - véhicule	61	73,8%	10,5%	29,8%	60	85,0%	10,2%	-1,6%	13,3%
Sans ITT	19	78,9%	8,1%	11,8%	18	88,9%	8,1%	-5,3%	6,7%
Avec ITT	42	71,4%	12,0%	40,0%	42	83,3%	11,4%	0,0%	16,7%
Nb jours ITT	1080	56,0%	10,7%	27,2%	1230	70,1%	7,9%	13,9%	42,5%
Accident de la voie publique - vélo	41	70,7%	7,0%	-25,5%	39	66,7%	6,6%	-4,9%	-10,3%
Sans ITT	16	62,5%	6,8%	-5,9%	14	71,4%	6,3%	-12,5%	0,0%
Avec ITT	25	76,0%	7,2%	-34,2%	25	64,0%	6,8%	0,0%	-15,8%
Nb jours ITT	552	82,4%	5,5%	-46,0%	1123	56,7%	7,3%	103,4%	40,0%
Accident de la voie publique - piéton	22	90,9%	3,8%	10,0%	26	80,8%	4,4%	18,2%	5,0%
Sans ITT	5	100,0%	2,1%	-16,7%	9	88,9%	4,1%	80,0%	60,0%
Avec ITT	17	88,2%	4,9%	21,4%	17	76,5%	4,6%	0,0%	-13,3%
Nb jours ITT	258	92,6%	2,6%	-3,4%	1254	44,6%	8,1%	386,0%	133,9%
Heurt personne/objet	62	80,6%	10,6%	14,8%	72	76,4%	12,2%	16,1%	10,0%
Sans ITT	43	83,7%	18,4%	104,8%	46	80,4%	20,8%	7,0%	2,8%
Avec ITT	18	72,2%	5,2%	-45,5%	26	69,2%	7,0%	44,4%	38,5%
Nb jours ITT	200	63,5%	2,0%	-70,1%	1167	75,8%	7,5%	483,5%	596,9%
Glissade	31	90,3%	5,3%	-11,4%	25	80,0%	4,2%	-19,4%	-28,6%
Sans ITT	10	90,0%	4,3%	-28,6%	9	77,8%	4,1%	-10,0%	-22,2%
Avec ITT	21	90,5%	6,0%	0,0%	16	81,3%	4,3%	-23,8%	-31,6%
Nb jours ITT	628	89,8%	6,2%	17,4%	551	90,2%	3,6%	-12,3%	-11,9%
Manutention	26	80,8%	4,5%	116,7%	21	76,2%	3,6%	-19,2%	-23,8%
Sans ITT	14	92,9%	6,0%	133,3%	6	50,0%	2,7%	-57,1%	-76,9%
Avec ITT	12	66,7%	3,4%	100,0%	15	86,7%	4,1%	25,0%	62,5%
Nb jours ITT	245	34,7%	2,4%	172,2%	620	96,5%	4,0%	153,1%	603,5%
Torsion	21	76,2%	3,6%	-12,5%	27	81,5%	4,6%	28,6%	37,5%
Sans ITT	4	75,0%	1,7%	-55,6%	9	88,9%	4,1%	125,0%	166,7%
Avec ITT	17	76,5%	4,9%	13,3%	18	77,8%	4,9%	5,9%	7,7%
Nb jours ITT	301	82,7%	3,0%	-0,7%	917	92,5%	5,9%	204,7%	240,6%
Activité sportive	28	53,6%	4,8%	7,7%	28	57,1%	4,7%	0,0%	6,7%
Sans ITT	11	63,6%	4,7%	22,2%	7	85,7%	3,2%	-36,4%	-14,3%
Avec ITT	17	47,1%	4,9%	0,0%	21	47,6%	5,7%	23,5%	25,0%
Nb jours ITT	587	44,6%	5,8%	91,8%	621	61,7%	4,0%	5,8%	46,2%
Agression physique	57	80,7%	9,8%		45	100,0%	7,6%	-21,1%	-2,2%
Sans ITT	27	74,1%	11,5%		20	100,0%	9,0%	-25,9%	0,0%
Avec ITT	30	86,7%	8,6%		25	100,0%	6,8%	-16,7%	-3,8%
Nb jours ITT	1138	80,3%	11,3%		1275	100,0%	8,2%	12,0%	39,5%
Agression verbale	22	86,4%	3,8%		24	79,2%	4,1%	9,1%	0,0%
Sans ITT	1	0,0%	0,4%		5	100,0%	2,3%	400,0%	#DIV/0!
Avec ITT	21	90,5%	6,0%		19	73,7%	5,1%	-9,5%	-26,3%
Nb jours ITT	1078	77,7%	10,7%		853	90,9%	5,5%	-20,9%	-7,5%
Autres (malaises, RPS..)	71	78,9%	12,2%	-38,8%	103	86,4%	17,4%	45,1%	58,9%
Sans ITT	31	83,9%	13,2%	-11,4%	30	83,3%	13,6%	-3,2%	-3,8%
Avec ITT	72	80,6%	20,6%	-11,1%	73	87,7%	19,7%	1,4%	10,3%
Nb jours ITT	1842	84,9%	18,3%	-43,6%	2885	95,3%	18,6%	56,6%	75,8%
Total des lésions	583	79,4%	100,0%	3,4%	591	82,4%	100,0%	1,4%	5,2%
Sans ITT	234	81,6%	100,0%	13,0%	221	87,3%	100,0%	-5,6%	1,0%
Avec ITT	349	77,9%	100,0%	-2,2%	370	79,5%	100,0%	6,0%	8,1%
Nb jours ITT	10074	73,7%	100,0%	-12,5%	15476	81,3%	100,0%	53,6%	69,4%

Source et Traitement : DIAP

Les demandes de reconnaissance de maladie professionnelle

Les 15 déclarations reçues au cours de l'année 2025 se décomposent en :

- 6 demandes de reconnaissance pour une maladie inscrite au tableau des maladies professionnelles
- 9 demandes de reconnaissance pour des maladies professionnelles « hors tableau »
- 11 demandes ont été présentées par des femmes et 4 par des hommes.

Au global, sur les années 2022 à 2025, les demandes présentées par des femmes représentent 75,7 % du total, un chiffre très légèrement supérieur à leur part dans les effectifs des personnels de l'académie (74 ;7 %).

16. Demandes de reconnaissance de maladies professionnelles entre 2022 et 2025

		2022			2023			2024			2025		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Maladies pro inscrites au tableau	Demandes de reconnaissance MP	6	5	11	4	1	5	2	0	2	4	2	6
	Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-Cov2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	6	3	9	4	1	5	2	0	2	4	2	6
	Lésions chroniques du ménisque	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Décisions de reconnaissances MP	6	2	8	4	1	5	5	2	7	7	0	7
	Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-Cov2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	4	2	6	4	1	5	5	2	7	7	0	7
	Lésions chroniques du ménisque	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Décisions de non reconnaissance MP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Demandes de reconnaissance MPHT	7	6	13	14	0	14	12	2	14	7	2	9
Maladies pro hors tableau	Risques psy (stress post-traumatique, dépression, Burn-out...)	6	5	11	12	0	12	12	2	14	7	2	9
	Affection respiratoire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Troubles musculo-squelettiques	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0
	Lésions neurologique	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Décisions de reconnaissances MPHT	5	1	6	3	1	4	3	2	5	1	1	2
	Risques psy (stress post-traumatique, dépression, Burn-out...)	3	1	4	3	1	4	3	2	5	1	1	2
	Affection respiratoire	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Troubles musculo-squelettiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Lésions neurologique	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Décisions de non reconnaissance MPHT	1	0	1	1	0	1	0	4	4	1	0	1
Total	Risques psy (stress post-traumatique, dépression, Burn-out...)	1	0	1	1	0	1	0	4	4	1	0	1
	Total des demandes	13	11	24	18	1	19	14	2	16	11	4	15
	Total des reconnaissances	11	3	14	7	2	9	8	4	12	8	1	9
	Total des non reconnaissances	1	0	1	1	0	1	0	4	4	1	0	1

Source et traitement : DIAP

Dans le tableau ci-dessus, toutes les demandes de reconnaissance reçues et toutes les décisions de reconnaissances prises sur l'année civile considérée sont comptabilisées, y compris des décisions susceptibles de concerner un dossier déclaré l'année antérieure.

Il n'y a donc pas de corrélation entre le nombre de dossiers déclarés et ayant donné lieu à une décision l'année civile considérée, les procédures de reconnaissance pouvant être longues (expertises, avis du conseil médical).

VII.5 Le temps partiel thérapeutique

Le bilan ci-dessous porte sur les personnels suivants (bases gestion EPP, AGAPE et RENOIRH) :

- Personnels AESH et AED en CDI gérés dans EPP ;
- Personnels enseignants du 1^{er} degré public ;
- Personnels enseignants, CPE et PsyEN du second degré public ;
- Personnels ATSS et ITRF ;
- Personnels de direction et d'inspection.

Sur ce périmètre, on compte 987 agents ayant bénéficié d'au moins une période de temps partiel thérapeutique (TPT) au cours de l'année scolaire 2024-2025⁶. Sur les trois dernières années scolaires, on note une nette augmentation du nombre d'agents avec une période de TPT : 34 % en deux ans (évolution mesurée hors AESH), et 20 % entre 2023-2024 et 2024-2025.

Le calcul des taux de recours au TPT par catégorie de personnels montre qu'il concerne en moyenne 2,4 % des agents. Le temps partiel thérapeutique est plus sollicité par les personnels ATSS et ITRF et par les personnels enseignants du 1^{er} degré public puisque respectivement 4,5% et 2,7 % des agents de ces populations en ont bénéficié au cours de l'année 2024-2025.

La répartition par tranche d'âge montre que 53 % des bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique ont plus de 50 ans en 2024-2025.

S'ils ne représentent que 3,5 % du total, les effectifs d'agents de 20 à 30 ans bénéficiant d'un TPT ont cependant fortement augmenté entre 2023-2024 et 2024-2025.

17. Agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique pendant l'année scolaire - par type de personnel

	2022-23		2023-24		2024-25			Evolution 1an	Evolution 2 ans
	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes	Taux de TPT 2025		
AESH*	30	96,7%	69	98,6%	101	98,0%	1,5%		
AED (CDI)					2	100,0%	0,6%		
ATSS et ITRF	74	87,8%	100	93,0%	104	92,3%	4,5%	4%	41%
Enseignants 1er degré public	288	88,2%	334	89,8%	392	90,3%	2,7%	17%	36%
Enseignants 2nd degré, CPE, et PsyEN public	290	70,3%	309	73,1%	379	74,1%	2,2%	23%	31%
Personnels direction et inspection	7	100,0%	5	40,0%	9	66,7%	1,4%	80%	29%
Total hors AESH	659	80%	748	83%	886	83%	2,6%	18%	34%
Total	689	81%	817	84%	987	85%	2,4%	21%	43%

Source – Bases de gestion AGAPE- EPP-RENOIRH

* Concernant les AESH, le périmètre de décompte des TPT ne porte que sur les agents gérés dans EPP, périmètre qui a évolué comme suite aux transferts de gestion opérés vers le SIG AESH entre 2022 et 2024. Il n'est donc pas pertinent de mesurer un taux évolution du nombre de recours au TPT pour cette population sur la période.

18. Agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique pendant l'année scolaire - par tranche d'âge

	2022-23			2023-24			2024-25			Evolution 1an	Evolution 2 ans
	Total	part	% femmes	Total	part	% femmes	Total	part	% femmes		
20-29 ans	18	2,6%	88,9%	16	2,0%	100,0%	35	3,5%	94,3%	119%	94%
30-39 ans	89	12,9%		91	11,1%		122	12,4%	89,3%	34%	37%
40-49 ans	207	30,0%	85,0%	274	33,5%	88,7%	308	31,2%	88,3%	12%	49%
50-59 ans	307	44,6%	79,2%	349	42,7%	81,4%	396	40,1%	83,6%	13%	29%
60-69 ans	68	10%	65%	87	11%	71%	126	13%	75%	45%	85%
Total	689	100%	81%	817	100%	84%	987	100%	85%	21%	43%

Source – Bases de gestion AGAPE- EPP-RENOIRH

⁶ Ce chiffre est supérieur à celui donné au chapitre V sur l'organisation du temps de travail (578 agents à temps partiel thérapeutique comptabilisés) car la méthode de comptabilisation est différente. Le tableau 3 publié au chapitre V comptabilise le nombre d'agents effectivement en temps partiel thérapeutique à la date d'observation de la requête nationale (30-11-2025) et non le nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une période de TPT sur l'année scolaire.

Chapitre VIII -

Accompagnement des personnels

Ce chapitre du RSU a été restructuré pour donner une vision plus complète des différents dispositifs mis en œuvre par l'académie pour accompagner les personnels et les collectifs de travail, aussi bien :

- dans leurs parcours professionnels (conseil RH de proximité, bilans d'orientation professionnelle, mission académique de l'encadrement, coaching dédié aux femmes) ;
- dans leurs pratiques professionnelles (appui managérial et accompagnement des prises de postes des encadrants, tutorats des enseignants du second degré, groupes de codéveloppement) ;
- dans la prise en charge de certaines situations et relations professionnelles notamment par les psychologues du travail et les conseillers RH (entretiens individuels et mise en œuvre d'actions spécifiques telles que les médiations RH et les interventions en appui des collectifs de travail) ;
- dans le soutien apporté aux personnels victimes de menaces ou d'agressions (protocole PAASPV, protection fonctionnelle) ;
- dans le domaine social, par l'action du service social des personnels et la mise en œuvre de la politique académique d'action sociale ;
- dans l'accompagnement des situations médicales, avec la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement comme les postes adaptés, l'allègement de service, le reclassement professionnel.

La mise en œuvre de ces différentes modalités d'accompagnements et de soutien des agents est désormais assurée ou coordonnée par la division de l'accompagnement des personnels (DIAP) créée au 1^{er} septembre 2025, pour ce qui concerne :

- L'information RH de premier niveau (notamment par l'organisation des webinaires infos RH) et l'accompagnement des parcours de carrière des agents (conseillers RH de proximité, bureau des retraites) ;
- La mise en œuvre de dispositifs de signalement, d'écoute, et d'accompagnement dans le domaine des relations et des pratiques professionnelles ;
- La prise en charge de situations liées à la santé et au handicap ;
- Le pilotage et la mise en œuvre de la politique de l'action sociale au bénéfice de l'ensemble des personnels de l'académie.

VIII.1 Le conseil RH et l'accompagnement des parcours professionnels

L'accompagnement individualisé des personnels par les conseillers en ressources humaines de proximité (CRHP) a été mis en place dès 2018 dans l'académie.

Depuis 2021, après la montée en charge du dispositif, le nombre d'agents accompagnés individuellement sur l'année se stabilise entre 3500 et 4100 agents.

Les CRHP informent les agents, répondent aux demandes d’entretiens, et développent également des actions plus spécifiques de nature individuelles ou à dimension plus collective : appui managérial, codéveloppement, ateliers collectifs et médiation RH notamment.

Typologie des personnels accompagnés par les CRH

1 856 agents accompagnés individuellement par les CRH de proximité

Au cours de l’année scolaire 2024-2025, 1856 agents ont bénéficié d’un accompagnement par un conseiller RH, un volume en léger recul par rapport à 2023-2024 (1996 agents accompagnés).

3543 temps d’accompagnement individualisés réalisés par les CRHP ont été comptabilisés, comprenant à la fois :

- les réponses individualisées apportées aux questions et demandes des agents dans le cadre d’échanges téléphoniques et/ou par messagerie ;
- les entretiens organisés en présentiel ou en distanciel avec les agents ;
- les séances de travail s’inscrivant dans le cadre de dispositifs d’appui particuliers : appui managérial, bilan d’orientation professionnelle, codéveloppement, médiation, etc.

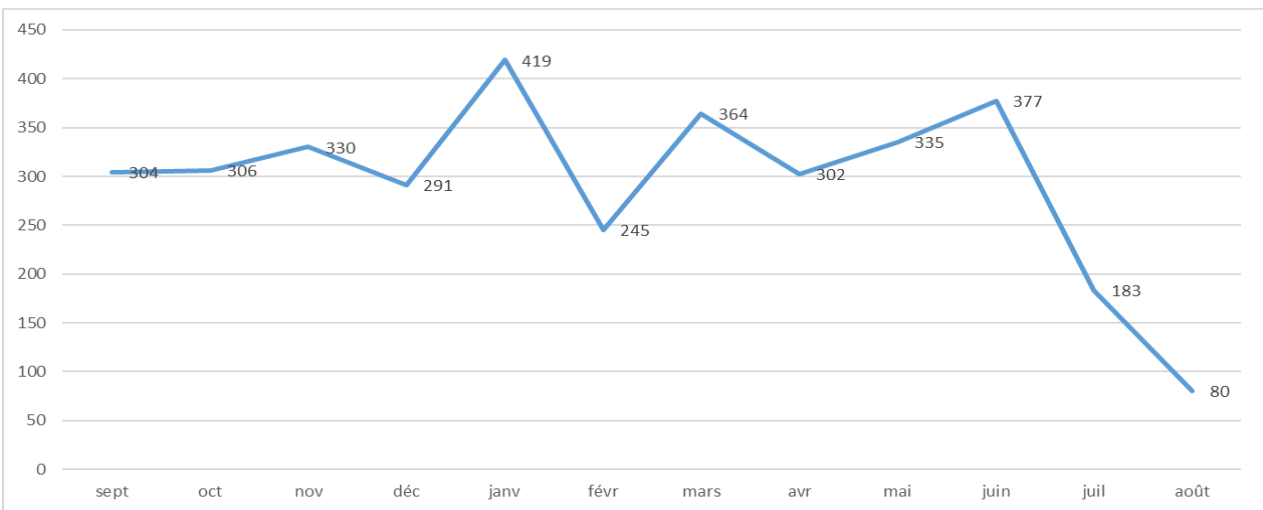
1. Accompagnements individualisés des agents par les CRHP entre 2021 et 2025

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evolution sur un an
Nombre d'agents bénéficiant d'une action des CRHP *	1707	1931	1996	1856	-7%
Nombre d'actions d'accompagnement individualisé *	3426	4132	4168	3543	-15%
Nombre moyen d'actions par agent	2,0	2,1	2,1	1,9	-9%

Source et traitement : DIAP

Hors les mois de juillet et août, le nombre d’accompagnements mensuels réalisés par l’équipe des CRHP varie entre 304 et 419. On note un pic de demande en janvier, ainsi qu’en fin d’année scolaire, en lien avec les dates des campagnes de mouvement et d’affectation des personnels qui sont susceptibles de générer des demandes d’information, conseils, ou accompagnement.

2. Echanges et entretiens avec les CRHP entre septembre 2024 et août 2025



Source et traitement : DIAP

La répartition des agents accompagnés entre les différents départements de l'académie est globalement proportionnelle aux effectifs d'agents affectés dans chaque département, avec représentation plus forte des agents de la Lozère.

Les proportions sont stables par rapport à 2023-2024, avec toutefois une légère augmentation relative de la part des accompagnements réalisés au bénéfice des agents du Gard et des Pyrénées Orientales.

3. Répartition par département des agents accompagnés par les CRHP en 2024-2025

Département	Hommes	Femmes	Total	% femmes	% agents accompagnés 24-25	% agents accompagnés 23-24	% effectifs acad
Aude	53	177	230	77,0%	12,4%	13,1%	11,6%
Gard	85	390	475	82,1%	25,6%	23,5%	25,9%
Hérault	128	558	686	81,3%	37,0%	39,4%	42,9%
Hors académie	12	33	45	73,3%	2,4%	0,8%	0,0%
Lozère	28	102	130	78,5%	7,0%	8,0%	3,4%
PO et Andorre	67	223	290	76,9%	15,6%	15,2%	16,1%

Source et traitement DIAP

40 % d'enseignants du 1^{er} degré parmi les agents accompagnés en 2024-25

Les enseignants du 1^{er} degré (public et privé) sont la catégorie de personnels la plus représentée parmi les agents accompagnés par les CRHP en 2024-2025 avec 40,1 % de l'ensemble. Cette part est nettement supérieure à leur poids dans les effectifs académiques (32,3 %).

L'augmentation de la part des personnels du 1^{er} degré au sein de l'ensemble des agents accompagnés est très marquée en rapport à 2023-2024, année au cours de laquelle les personnels enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré représentaient une part équivalente (38,7% et 38,3%) des agents accompagnés par les CRHP.

Les personnels de direction et d'inspection (3,8 % des personnels accompagnés pour 1,4 % des effectifs) sont également proportionnellement plus largement bénéficiaires des actions des CRHP. Ceci s'explique notamment par leur accompagnement dans le cadre de dispositifs spécifiques comme l'appui managérial.

Les AESH et les AED sollicitent moins, proportionnellement à leur part dans les effectifs académiques, des conseils, informations, ou un accompagnement auprès des CRHP. Des actions ont été mises en œuvre à la rentrée 2025 pour mieux connaître le dispositif à ces personnels, notamment avec des webinaires infos RH dédiés.

4. Répartition par filière des agents accompagnés par les CRHP en 2024-2025

	Nbre d'agents accompagnés*	% femmes	% des agents accompagnés	% des effectifs académiques
ATSS	140	89%	7,5%	4,9%
ITRF	17	41%	0,9%	0,8%
Enseignants 1er degré public/ privé	745	87%	40,1%	32,3%
AGREGE	49	67%	2,6%	
CERTIFIE et PEPS	454	72%	24,5%	
CPE	34	91%	1,8%	
PLP	77	62%	4,1%	
PSY	19	79%	1,0%	
Enseignants 2nd degré public / privé, CPE et PsvEN	633	72%	34,1%	41,5%
Personnels direction / inspection	70	54%	3,8%	1,4%
Personnels Jeunesse et sports	3	33%	0,2%	0,2%
AED	39	69%	2,1%	5,1%
AESH	118	96%	6,4%	13,7%
Autres et hors académie	91	76%	4,9%	

Source et traitement DIAP

Une représentation plus forte des femmes et des 50-59 ans parmi les personnels accompagnés

79,9 % des agents accompagnés sont des femmes, une proportion en augmentation de 1,2 points par rapport à l'année 2023-2024 et supérieure à la part des femmes dans les effectifs académiques de près de 5 points.

Les agents accompagnés sont majoritairement âgés de 50 à 59 ans (37,9%) et ds 40 à 49 ans (36,2%). On note une légère augmentation de la proportion d'agents de moins de 40 ans accompagnés en 2024-2025 (19,9 %) par rapport à 2023-2024 (18,3%).

5. Répartition par tranche d'âge et sexe des agents accompagnés par les CRHP en 2024-2025

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	Total	Part tranche d'âge 2023-24	Part tranche d'âge 2024-25	% femmes
Moins de 30 ans	15	58	73	3,8%	3,9%	79,5%
30-39 ans	48	249	297	14,5%	16,0%	83,8%
40-49 ans	114	548	662	36,2%	35,7%	82,8%
50-59 ans	149	545	694	37,9%	37,4%	78,5%
60 ans et plus	47	83	130	7,6%	7,0%	63,8%
Total	373	1483	1856	100,0%	100,0%	79,9%

Source et traitement DIAP

Typologie des demandes d'information et d'accompagnement

Lors des 3543 temps d'échanges et entretiens avec les agents réalisés en 2024-2025, 6652 types de demandes ont été prises en charge par les CRHP (un seul rendez-vous pouvant donner lieu à l'expression de plusieurs demandes de la part de l'agent).

6. Nature des demandes prises en charge par les CRHP en 2023-2024 et 2024-2025

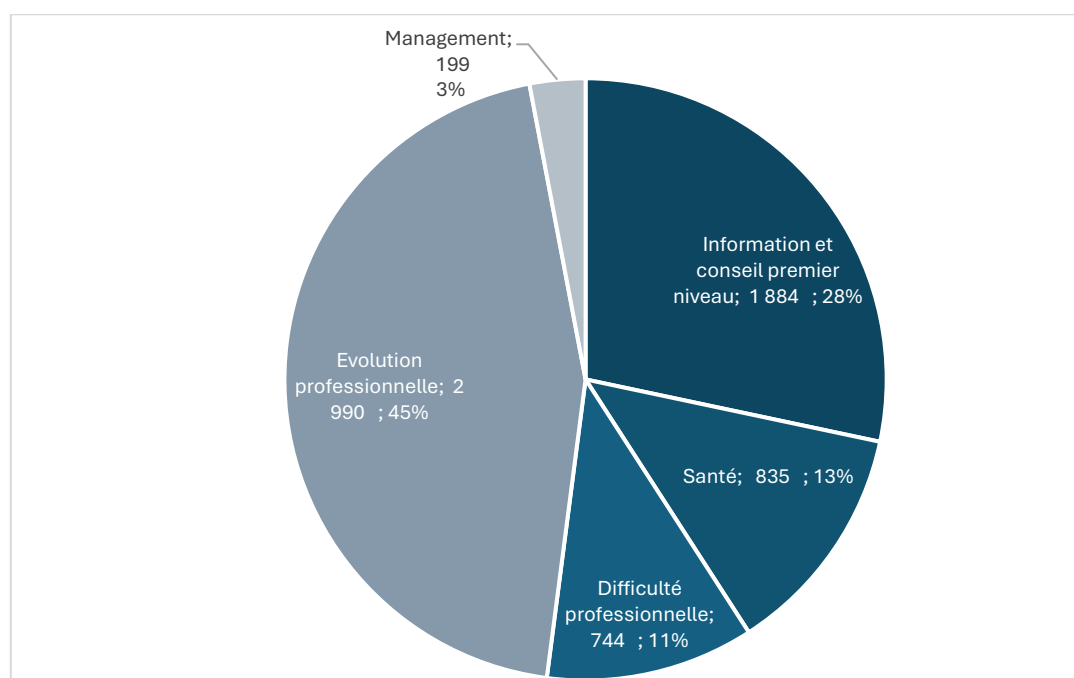
Nature de la demande	2024-2025		2023-2024	
	Nombre de demandes	% des demandes	Nombre de demandes	% des demandes
Information et conseil premier niveau	1 884	28,3%	1 923	25,8%
Santé	835	12,6%	849	11,4%
Difficulté professionnelle	744	11,2%	749	10,0%
Evolution professionnelle	2 990	44,9%	3 527	47,3%
Management	199	3,0%	412	5,5%
TOTAL	6 652	100,0%	7 460	100,0%

Source et traitement : DIAP

Les motifs des sollicitations des CRHP sont, par ordre décroissant de fréquence :

- **les problématiques d'évolution professionnelle** (44,9 % des demandes) ;
- **l'information de 1^{er} niveau** (25,8 %) : aide à la recherche d'information sur les droits et procédures RH, l'orientation vers les services et interlocuteurs, etc ;
- **les questions de santé** (11,4 %) : affectations sur postes adaptés, allègements de service, inaptitude et reclassement professionnel ;
- **les difficultés professionnelles** (11,2 %) : relations de travail, atteinte à l'image, écoute et remobilisation ;
- **les questions relatives au management** (3 %) : gestion du stress et des priorités, communication, posture managériale, etc.

7. Répartition des motifs des demandes prises en charge par les CRHP en 2024-2025



Source et traitement : DIAP

L'accompagnement et le conseil en matière d'évolution professionnelle restent donc prépondérant dans les attentes des agents, bien que de manière moins marquée que les années précédentes (cette thématique représentait 47% des demandes en 2023-2024 et 55,2 % en 2022-2023).

On constate donc un développement d'autres types motifs de sollicitation, comme l'information et le conseil RH de premier niveau (+2,5 pts), l'accompagnement de difficultés professionnelles (+1,2 pts) et les problématiques liées à la santé (+1,2 pts).

Modalités d'accompagnement des parcours

Les bilans d'orientation professionnelle

Réalisés à la demande des agents par les CRHP, les bilans d'orientation professionnelle (BOP) constituent un temps de réflexion dont l'objectif est de mettre en évidence des possibilités d'évolution ou de changement de profession.

Ils permettent à l'agent de faire le point sur ses formations, ses expériences professionnelles, ses activités personnelles, d'en extraire les réalisations et les compétences acquises et également de dégager certains besoins de formation.

En 2024-2025, 55 agents ont bénéficié d'un bilan d'orientation professionnel pour un total de 183 entretiens réalisés (soit 3,3 entretiens par BOP).

La mission académique de l'encadrement

41 agents actifs au sein du vivier de la MAE

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. Elle vise à la fois à pourvoir les emplois en tension dans l'académie et à accompagner les agents dans leur projet d'évolution professionnelle.

En octobre 2025, le vivier de la MAE comptait ainsi 41 agents dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- Une moyenne d'âge de 49 ans ;
- 71 % de femmes ;
- 78 % d'agents de catégorie A, 22 % d'agents de catégorie B ;
- Une majorité des candidats affectés dans l'Hérault (49%) et les PO (27%)
- Les autres agents du vivier se répartissent ainsi : Gard (10%), Lozère (7%) et Aude (7%).

Les personnels administratifs représentent toujours la majorité des personnels du vivier (34%). La part des personnels du 1^{er} degré dans le vivier est de 24%, celles des personnels enseignant du second degré s'établit à 20%, celle des personnels de direction et d'inspection à 22%.

A l'issue de la phase de recueil des candidatures organisée cette année pour intégrer la mission au 1^{er} septembre 2025, 16 nouveaux agents ont rejoint le vivier.

Le coaching dédié aux femmes

3 ateliers ont été plus spécifiquement consacrés au coaching dédié aux femmes ont été mis en œuvre au bénéfice de personnels féminin faisant partie du vivier de la mission académique de l'encadrement.

VIII.2 Les dispositifs spécifiques de soutien des agents et des collectifs de travail

En complément des actions de conseil RH et d'accompagnement individualisé, les différents acteurs du pôle RH et notamment la DIAP (conseillers RH de proximité, psychologues du travail, etc.) et ses partenaires mettent en œuvre des dispositifs spécifiques au bénéfice des agents et des collectifs de travail, pour répondre à des besoins particuliers.

L'appui des pratiques professionnelles

L'appui managérial

48 agents ont bénéficié d'un appui managérial en 2024-2025

L'appui managérial est un accompagnement sur-mesure mêlant coaching, formation et conseil sur une thématique managériale particulière (gestion des priorités, posture, gestion du stress ou de conflits, communication interpersonnelle...).

Mis en œuvre par les conseillers RH de proximité, il est destiné à tous les personnels en situation d'encadrement.

Son objectif est de permettre l'acquisition de nouvelles compétences ou de nouveaux automatismes pour résoudre des problématiques ponctuelles ou évoluer dans sa pratique professionnelle.

Durant l'année scolaire 2024-2025, 48 agents ont bénéficié d'un appui managérial pour un total de **184 entretiens d'appui conduits** (soit 3,8 séances par agent sur l'année en moyenne).

Les catégories de personnels ayant le plus bénéficié de ce dispositif en 2024-2025 sont :

- Les directeurs d'école : 15 agents
- Les personnels de direction : 9 agents
- Les attachés d'administration : 7 agents

L'accompagnement des nouveaux encadrants dans leur prise de fonction

53 nouveaux directeurs d'école (46 femmes et 7 hommes) ont été contactés dans le cadre de leur prise de poste et ont pu bénéficier s'ils le souhaitaient d'un appui par les CRHP.

71 entretiens individuels ont été conduits dans ce cadre par les conseillers RH de proximité.

Si la plupart n'ont bénéficié que d'un ou deux entretiens, ce dispositif a permis un véritable accompagnement dans la durée pour 4 nouveaux directeurs qui ont bénéficié d'un accompagnement sur la durée (3 entretiens ou plus).

11 personnels de direction nouvellement nommés, y compris les faisant fonction, ont également fait l'objet d'une proposition d'accompagnement. Dans ce cadre, 5 d'entre eux ont bénéficié de plusieurs entretiens avec un CRHP au cours de l'année.

Le codéveloppement

187 participations à des séances de codéveloppement en 2024-2025

Le codéveloppement est une approche innovante qui réunit un groupe de personnes ayant les mêmes fonctions et rencontrant les mêmes problématiques professionnelles.

Il utilise l'intelligence collective pour trouver des solutions à des problématiques possiblement transférables grâce à l'écoute, l'analyse individuelle, le partage du regard et des pistes de réflexions proposées par chacun des participants.

Mis en place depuis la rentrée 2021, le codéveloppement a déjà bénéficié à 130 personnels d'encadrement de l'académie (chefs d'établissement, directeurs d'école, Inspecteurs, CPE, adjoint-gestionnaires, cadres des services académiques).

38 séances de codéveloppement ont été assurées par les CRHP formés à cette méthodologie durant l'année scolaire 2024-2025.

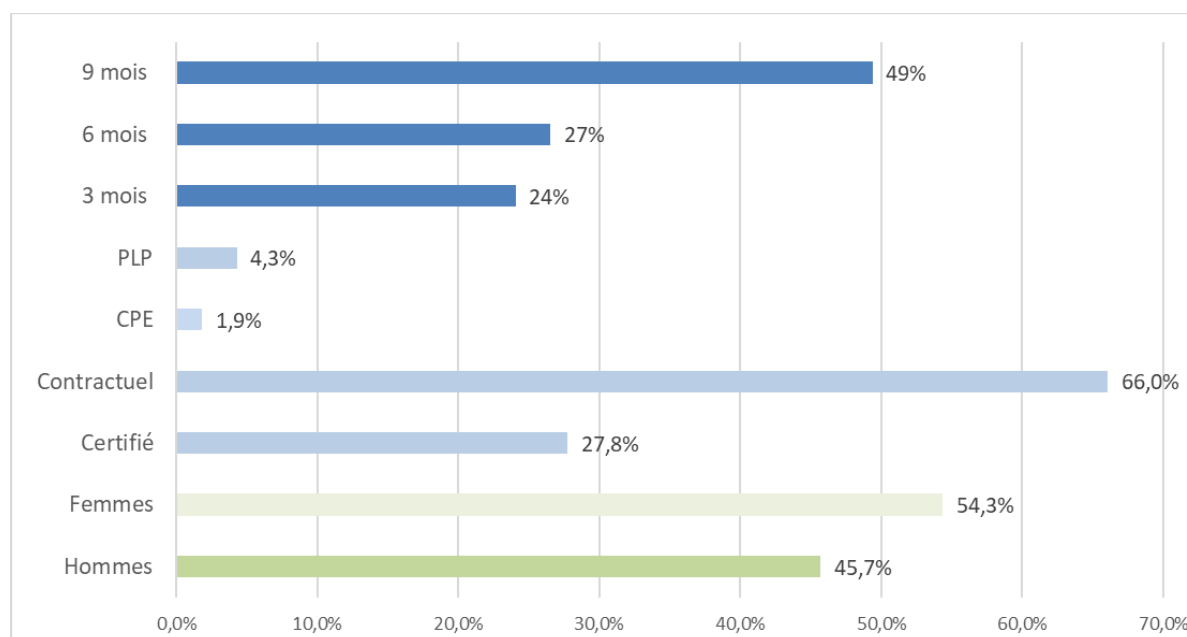
22 séances ont été organisés principalement dans le cadre de groupes de pairs volontaires constitués en début d'année scolaire (SG d'EPL, chefs d'établissement, directeurs d'écoles, chefs de services administratifs) réunis entre 4 et 7 fois au cours de l'année. D'autres séances de codéveloppement ont pu être mises en place avec des agents d'un GRETA dans le cadre d'un accompagnement collectif (13 séances) ou dans le cadre de groupes constitués de manière plus ponctuelle.

Au total, 192 participations d'agents sont dénombrées sur l'année, soit un nombre moyen de participants par séance de codéveloppement de 5,5 agents.

Le tutorat des enseignants du 2nd degré

162 enseignants du 2nd degré bénéficiaires d'un tutorat en 2024-2025

8. Caractéristiques des enseignants ayant bénéficié d'un tutorat dans l'académie en 2024-2025



Source et traitement : DIAP

Des tutorats sont mis en place sous l'impulsion des corps d'inspection pour accompagner les enseignants du second degré.

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 162 tutorats ont été assurés, un chiffre stable par rapport à 2023-2024 (164 tutorats). Ils ont principalement bénéficié aux personnels contractuels enseignants (66 %), mais dans une moins forte proportion qu'en 2023-2024 où ils représentaient 76,1% des personnels accompagnés.

La durée des tutorats réalisés est de 9 mois dans près de la moitié des situations, de 6 mois dans 27 % des cas, et de 3 mois dans 24 % des cas.

La prise en charge des situations et relations professionnelles

L'accompagnement des agents et des collectifs par les psychologues du travail

En 2024-2025, 328 agents ont été reçus en entretien par un psychologue du travail de l'académie, soit un niveau stable par rapport à l'année 2023-2024 (341 agents reçus en entretien) marquée par une très forte augmentation (+ 56 % d'agents reçus).

L'augmentation d'activité avait conduit au recrutement d'une seconde psychologue du travail (pour 0.5 ETP) en 2023-2024, les moyens globaux consacrés à la mission étant portés à 1,5 ETP.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les agents ayant sollicité les psychologues du travail, à 85,7 %, soit plus de 11 points de plus que leur proportion dans les effectifs académiques (74 %).

Ce décompte inclut les entretiens réalisés par les psychologues en tant que membres de la cellule d'écoute pour la prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail (VDHAS).

Parallèlement, 7 animations de dispositifs spécifiques ont été mises en place et ont permis d'accompagner 39 agents, et 2 protocoles ont été établis avec un service ou un établissement à l'attention de 12 agents.

Des cellules d'écoute peuvent également être mises en place en cas d'évènements traumatiques, de harcèlement, de souffrance au travail. Une procédure de résolution des situations (information, sensibilisation, médiation) est développée si besoin en est.

9. *Activité des psychologues du travail: entretiens, interventions et animation de dispositifs spécifiques*

Accompagnements psychologues du travail	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Entretiens avec des personnels				
Nombre d'entretiens	260	354	468	400
Nombre de personnes accompagnées	145	219	341	328
<i>femmes</i>				281
<i>hommes</i>				47
<i>part des femmes</i>				85,7%
Intervention dans les services/établissements				
Nombre de protocoles	3	15	3	2
Nombre de personnes concernées	10	126	12	16
Animation de dispositifs d'accompagnement spécifiques				
Nombre de dispositifs	14	7	5	7
Nombre de personnes concernées	76	25	26	39

Source et traitement : DIAP

* Cellules d'écoute, gestion de crise, intervention collective

** Médiations, Analyses de la pratique pro, etc.

Le dispositif de médiation RH

53 agents engagés dans un processus de médiation RH

Le dispositif de médiation RH est piloté par la division de l'accompagnement des personnels (DIAP) et mise en œuvre par les personnels formés à cette démarche (conseillers RH et psychologues du travail).

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 53 agents ont participé à au moins une étape du processus de médiation RH, dont 29 professeurs des écoles. Les enseignants du premier degré représentent à eux seuls 55 % des personnels ayant été engagé dans un processus de médiation.

La méthodologie de la médiation prévoit 3 types de rencontres : les entretiens préparatoires individuels, les rencontres de médiation (généralement au nombre de deux), et le cas échéant une rencontre de « revoyure ».

Au total, 117 séances de travail de ce type ont été réalisées au cours de l'année scolaire, soit un nombre moyen de 2,2 séances par agent participant à une procédure.

Ce chiffre s'explique par le fait que certaines médiations peuvent être stoppées à la première étape en cas d'absence de consentement à poursuivre la procédure après le premier entretien.

Les ateliers de travail en école, établissement et services

220 participations d'agents à des ateliers collectifs en 2024-2025

Les conseillers RH de proximité ont assuré l'animation de 21 ateliers de travail au sein d'écoles, d'établissements du second degré, ou de services administratifs au cours de l'année 2024-2025.

Ces ateliers permettent d'accompagner les dynamiques des collectifs de travail, en travaillant sur l'organisation du travail, la communication au sein des équipes et la conduite du changement.

Le soutien aux personnels victimes de menaces ou d'agressions

Le pôle académique d'accompagnement et de soutien des personnels victimes (PAASPV)

Actif depuis le mois d'avril 2025 dans l'académie, le pôle répond aux objectifs suivants, fixés dans le cadre de la mise en œuvre du plan tranquillité scolaire (BO du 04-11-2024) :

- Améliorer la protection des personnels victimes d'agressions ou de menaces ;
- Apporter un accompagnement psychologique et administratif adapté ;
- Faciliter l'information et les démarches des agents ;
- Garantir une approche coordonnée et harmonisée dans le traitement des situations.

Entre avril et décembre 2025, 41 situations particulièrement signalées de menaces ou d'agression à l'encontre des personnels ont été prises en charge de manière coordonnée par le pôle, avec la mise en œuvre d'un protocole permettant de garantir :

- une prise de contact rapide avec l'agent par un conseiller RH désigné dans chaque département, qui assure un suivi à moyen terme ;
- L'octroi de la protection fonctionnelle ;
- Une bonne information et coordination des services impliqués dans le suivi administratif et l'accompagnement de la situation de l'agent victime.

10. Répartition des situations prises en charges par le PAASPV, par motif, en 2025

	Femmes	Hommes	Total
Agression par élève	6	2	8
Agression par parent	12	6	18
Menace par élève	3	3	6
Menace par parent	5	1	6
Menace par personnel	1		1
Menace ou agression extérieure ou anonyme	2		2
Total général	29	12	41

Source et traitement : DIAP

La protection fonctionnelle

Les demandes de protection fonctionnelle sont en augmentation significative tous les ans depuis 2020. Elles ont augmenté de 42% entre 2024 (305 demandes) et 2025 (434 demandes).

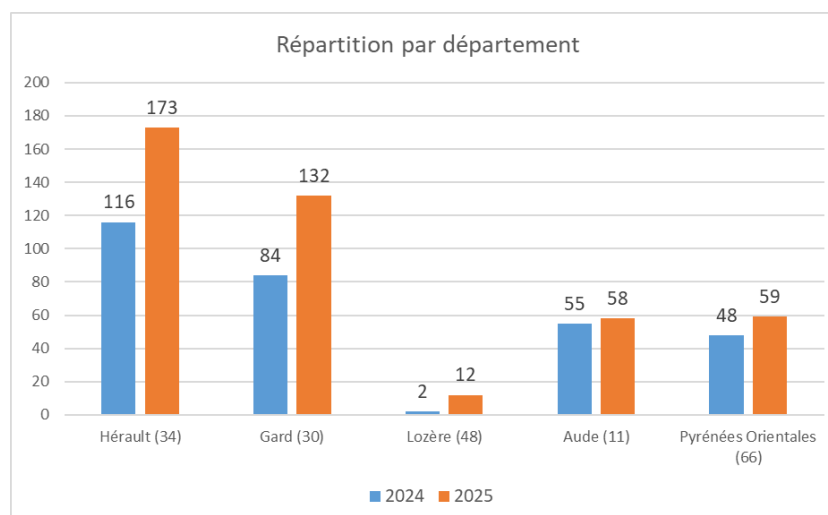
En 2025, on compte 420 demandes liées à des atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent public et 14 liées à des atteintes aux biens, notamment des dégradations de véhicules.

11. Évolution des demandes de protection fonctionnelle de 2021 à 2025

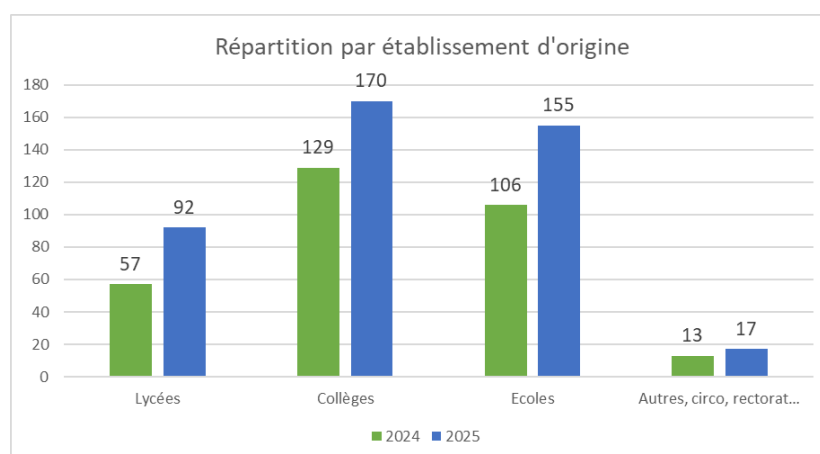
Demandes	2021	2022	2023	2024	2025				Evol. Annuelle
					Total 2025	H	F	% Femmes	
Agressions	114	192	224	296	420	158	262	62,4%	41,9%
Dégradations de véhicules	12	9	16	10	14	6	8	57,1%	40,0%
Total	126	201	240	306	434	164	270	88,2%	41,8%

Source : BADJ – Traitement DIAP

12. Répartition des demandes de protection fonctionnelle par département



13. Répartition des demandes de protection fonctionnelle par type d'établissement



14. Traitement des demandes de protection fonctionnelle en 2025

Décisions	2024	2025				Evol. Annuelle
		Total	H	F	% Femmes	
Accords	255	343	102	241	70%	35%
Refus	51	43	14	29	67%	-16%
Refus pour faits non établis	16	23	6	17	74%	44%
Refus, ne relève pas des articles L134-1 à L134-12 du code général de la fonction publique	34	13	5	8	62%	-62%
Refus absence de lien avec le service	0	4	1	3	75%	
Refus pour faute personnelle	1	3	2	1	33%	200%
Total Refus	51	43	14	29	67%	-16%

Source : BADJ – Traitement DIAP

En 2025, 43 demandes de protection fonctionnelle ont donné lieu à des refus principalement pour fait non établi ou ne relevant pas des articles L134-1 à L134-12 du code général de la fonction publique.

VIII.3 L'accompagnement social 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 degrés (public et privé sous contrat) ;
- administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
- éducation et orientation ;
- retraités.

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 est occupé par une contractuelle.

Il a été reconduit encore cette année, améliorant ainsi le ratio moyen du nombre de personnel/ETP ASS qui est de 6358 agents (les retraités et ayant droits ne sont pas comptabilisés).

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.

Nombre d'entretiens réalisés et d'agents accompagnés

5 334 entretiens au bénéfice de 1 812 agents en 2024-2025

En 2024-2025, 1 812 personnes ont fait l'objet d'une intervention du SSP :

- 1723 personnels en activité dans l'académie ;
- 68 agents retraités (82 en 2023-24) ;
- 21 ayants droits (18 en 2023-24).

15. Evolution du nombre de bénéficiaires et d'entretiens réalisés par le SSP

	2022-2023	2023-24	2024-25	Evol. Annuelle	Evol. 2022 - 2025	Part en 2025	Part en 2022
Bénéficiaires d'une intervention	1 876	1 757	1 812	3,1%	-3,4%		
Femmes	1 521	1 427	1 500	5,1%	-1,4%	82,8%	81,1%
Part des femmes	81,1%	81,2%	82,8%	1,6	1,7		
Non titulaires	695	645	735	14,0%	5,8%	40,6%	37,0%
AED - AESH	528	530	604	14,0%	14,4%	33,3%	28,1%
Enseignants titulaires PUBLIC 1D	459	384	390	1,6%	-15,0%	21,5%	24,5%
Enseignants titulaires PUBLIC 2D, CPE, PsyEN	502	476	493	3,6%	-1,8%	27,2%	26,8%
Enseignants 1D et D privé	34	33	37	12,1%	8,8%	2,0%	1,8%
ATSS	231	205	174	-15,1%	-24,7%	9,6%	12,3%
Personnels de direction / inspection	12	28	25	-10,7%	108,3%	1,4%	0,6%
Ayants droits	7	18	21	16,7%	200,0%	1,2%	0,4%
Retraités	103	82	68	-17,1%	-34,0%	3,8%	5,5%
Entretiens	5 690	4 580	5 334	16,5%	-6,3%		
Nb entretiens par bénéficiaire	3,0	2,6	2,9	12,9%	-2,9%		
Typologie des demandes							
% Santé	21,0%	25,8%	23,0%	-2,8	2,0		
% Professionnel	20,0%	14,3%	16,4%	2,1	-3,6		
% Economique	30,0%	22,5%	23,1%	0,6	-6,9		
% Social	29,0%	37,4%	37,5%	0,1	8,5		
Origine des saisines							
L'agent	89,1%	84,6%	85,2%	0,6	-3,9		
L'institution	9,5%	11,6%	11,7%	0,1	2,2		
Autres	1,4%	6,0%	3,1%	-2,9	1,7		

Source : SSP – Traitement DIAP

Les interventions du SSP au cours de l'année 2024-2025 ont notamment donné lieu à la réalisation de 5 334 entretiens, un nombre en augmentation de 16,5 % par rapport à l'année précédente, mais en retrait de 5,5 % par rapport au niveau constaté en 2022-2023.

Plusieurs entretiens peuvent avoir lieu pour le même agent, et pour certaines situations, un suivi dans le temps peut être nécessaire. 3 entretiens par agent ont ainsi été réalisés en moyenne pour l'année scolaire 2024-2025.

Pour 85,2 % des interventions, les assistants de service social sont saisis par les agents eux-mêmes. Toutefois une orientation vers le SSP peut aussi être proposée par différents acteurs de l'institution (12 %) : collègues, supérieurs hiérarchiques, DRH, médecins du travail, assistants de service social EN, CRHP, etc.) et également par des acteurs extérieurs à l'institution pour une part plus limitée (3 %) : membres de la famille, différents partenaires qui accompagnent ou représentent les agents, mutuelles, etc.

Un public très féminisé (83%) avec une part croissante des non titulaires (40,6%) et particulièrement les AESH et les AED

Les bénéficiaires des actions du service social des personnels sont principalement des femmes. Elles représentent 82,8% des personnels accompagnés en 2024-2025 soit 8,7 points de plus que leur part globale dans les personnels de l'académie (74,1%).

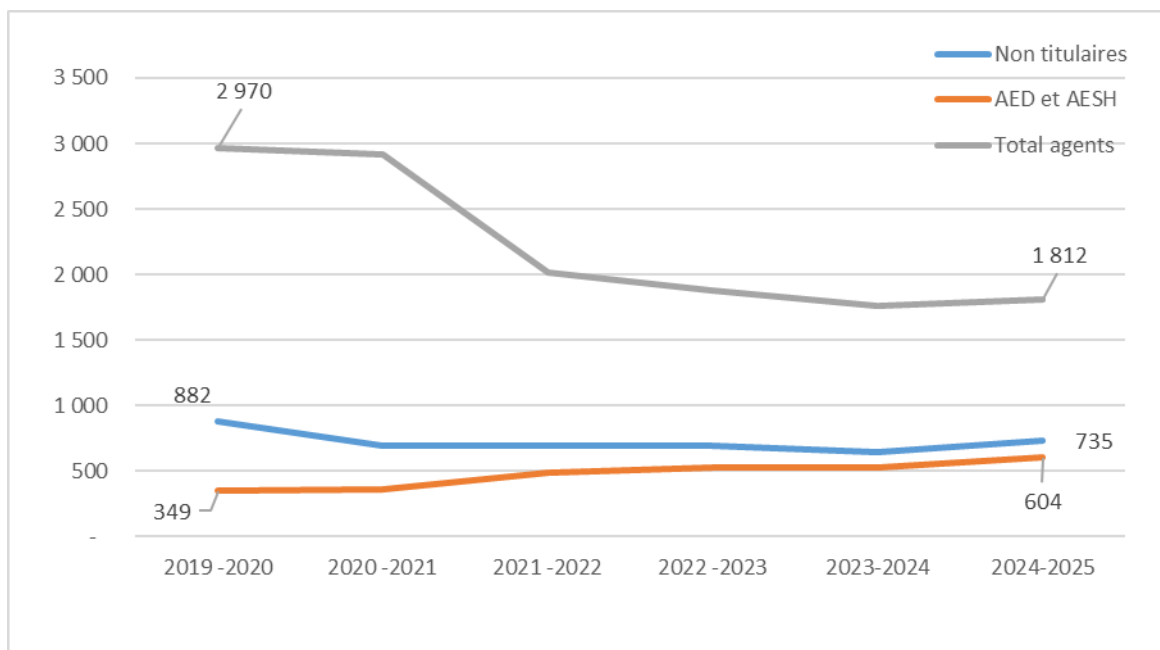
Le nombre de personnels non titulaires bénéficiaires d'un accompagnement par le service social connaît une augmentation de 14 % par rapport à 2024 (+5,8 % par rapport à 2022).

La part des non titulaires parmi les personnels bénéficiaires d'une intervention du SSP s'établit ainsi à 40,6 % (contre 37 % en 2022).

Il s'agit d'un public souvent fragilisé par une situation précaire, pour lequel les difficultés économiques, professionnelles, sociales et/ou de santé se cumulent.

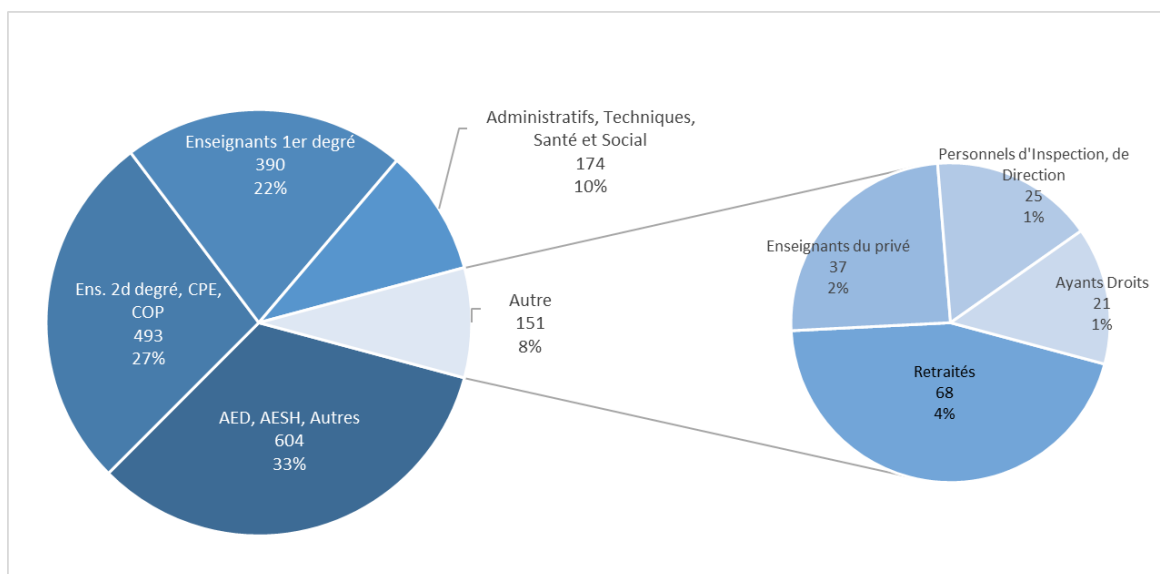
La hausse est particulièrement marquée pour les AESH et les AED. Cette seule catégorie d'agents non titulaires a représenté en 2024-2025 un tiers du public du service social des personnels, contre 28,1% en 2022.

16. Evolution du nombre d'agents, d'agents non titulaires, et d'AED-AESH pour lesquels le SSP est intervenu dans l'académie de Montpellier



Source : SSP - Traitement : DIAP

17. Typologie des publics ayant bénéficié de l'intervention du SSP en 2024-2025



Source : SSP – Traitement – DIAP

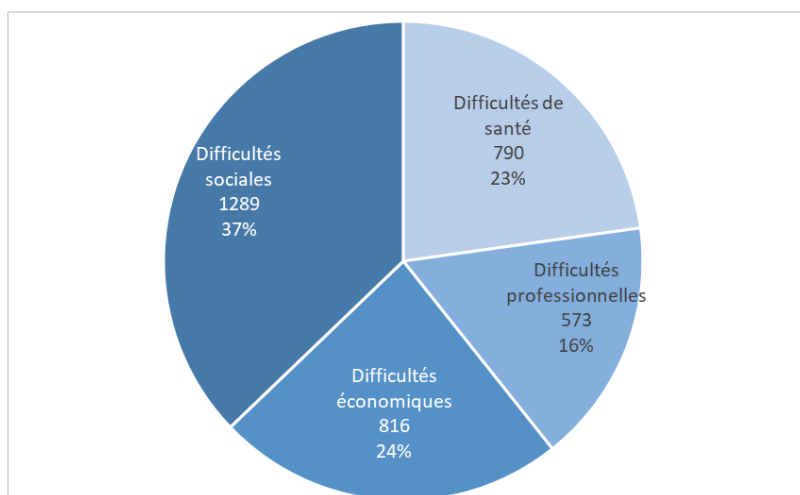
48 % des personnels concernés par l'intervention du SSP sont des enseignants avec une prévalence des personnels du 2nd degré public (y compris CPE et Psychologue EN), qui représentent 27 % du total, une proportion stable par rapport à l'année 2023-2024.

Les domaines d'intervention

Quatre domaines d'intervention sont répertoriés :

- social (41,2% des demandes pour lesquelles le motif est renseigné) ;
- économique (23,8%) ;
- santé (22,0%) ;
- professionnel (13,0%).

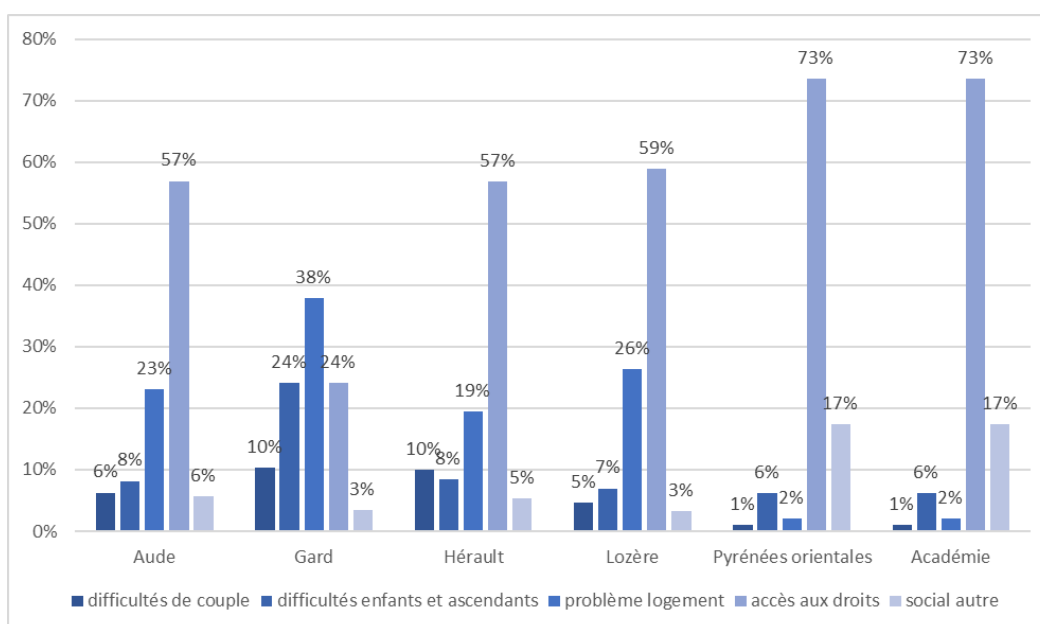
18. Part des domaines d'intervention concernés par les demandes auprès du SSP en 2024-2025



Source: SSP Traitement : DIAP

■ Le domaine social

Le domaine social recouvre des demandes d'information, l'accès aux droits sociaux, l'accompagnement dans les démarches, liées au logement notamment au moment des affectations, l'aide et l'accompagnement social lors d'un changement de situation familiale. Il reste le premier objet de demande des agents (37 %) en stabilité par rapport à l'année précédente. L'accès aux droits est le motif majoritaire de consultation du SSP dans le domaine social avec 725 demandes (73% de l'ensemble des demandes du domaine).



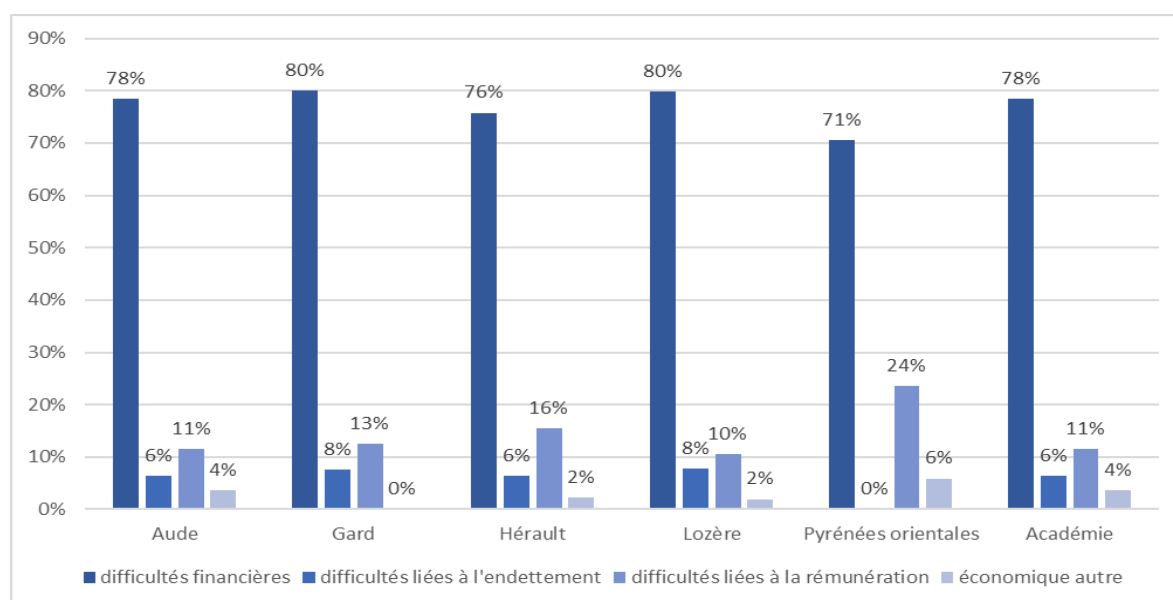
La difficulté pour les agents de trouver un logement est récurrente (2^{ème} motif de consultation du domaine social) : délais d'attente importants pour obtenir un logement social, difficulté pour accéder au parc privé compte tenu des situations précaires et des petits salaires.

Les difficultés relevant de la famille (en lien avec le couple ou les enfants et ascendants) sont plus présentes dans le Gard. Celles relatives au logement sont plus présentes dans l'Aude, le Gard et la Lozère. Les questions d'accès aux droits sont plus prépondérantes cette année dans l'Hérault, la Lozère, et les Pyrénées-Orientales.

■ Le domaine économique

Le domaine économique représente 23% des demandes au SSP en 2024-2025 (22,5% en 2023-24, 23,8 % en 2022-23 ; 26,6% en 2021-22 ; 30,7% en 2020-2021).

Ce domaine recouvre les demandes d'aides financières pour faire face au déséquilibre du budget : situations de rupture ou accident de la vie, dépenses imprévues, paiements de salaire différés (12%), dépenses liées à des problèmes de santé ou situations de surendettement (6%). Le SSP instruit et présente les demandes d'aide financière à la commission académique des prêts et secours (CAPS).

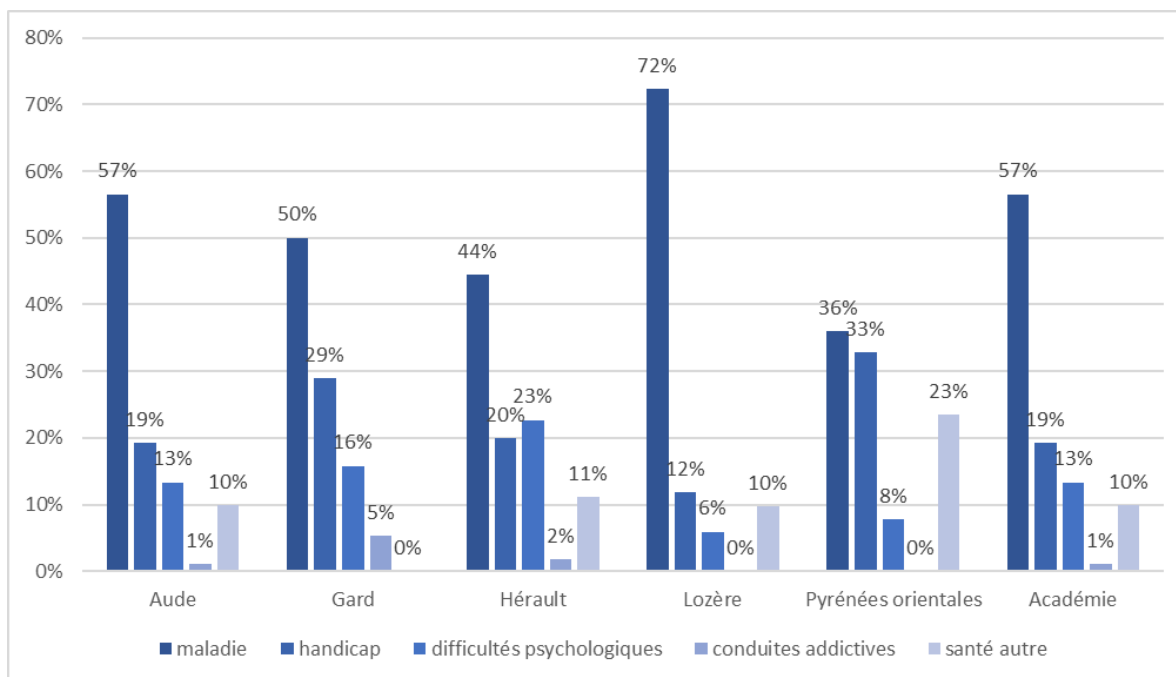


■ Les interventions liées à la santé

Des difficultés dans la vie professionnelle et/ou personnelle peuvent survenir lorsque la santé se dégrade. En effet, des absences prolongées (CLM, CLD) ou liées à un accident peuvent avoir pour conséquences d'entraîner une précarisation des conditions de vie et un besoin accru d'accompagnement.

Les assistants de service social peuvent expliciter certaines procédures aux agents, favoriser le maintien d'un lien avec le travail et faciliter ainsi la reprise de l'activité professionnelle. Ces interventions liées à la santé représentent 23% des interventions du SSP, en baisse par rapport à 2023-24 (25,8%), mais en légère hausse par rapport à 2022-2023 (22%).

A noter que dans ce domaine, 72% des demandes relèvent de la maladie, 6% de difficultés psychologiques ou de conduites addictives, et 12% d'une situation de handicap.



▪ Le domaine professionnel

Dans le domaine professionnel, le SSP contribue à l'accueil des nouveaux arrivants et à l'intégration des personnels. Par son expertise sociale et sa fonction de médiation, il participe aussi à l'évaluation des besoins d'adaptation, d'aménagement du travail, de reconversion et à la prise en compte du handicap.

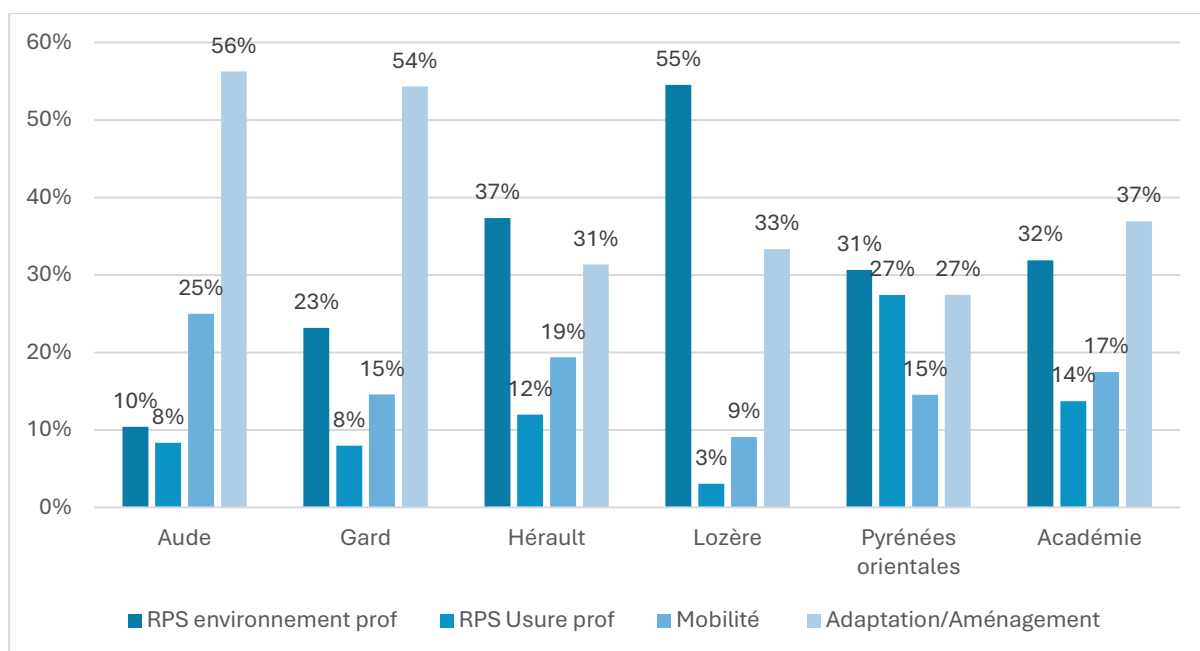
Dans le cadre d'un travail partenarial, les liens avec les médecins du travail et la concertation avec les services académiques impliqués dans la gestion et l'aide aux personnels sont particulièrement importants et indispensables.

Ce domaine représente en 2024-2025 16 % des sollicitations du SSP, en légère augmentation par rapport aux années précédentes (14 % en 2023-24 et 13% en 2022-23).

Les principales difficultés pour lesquelles les assistants de service social ont été sollicités sur le plan professionnel en 2024-2025 sont les risques psycho-sociaux liés à l'environnement professionnel (32%) et l'évaluation sociale proposée dans le cadre des postes adaptés qui représentent 37% des interventions du secteur (33 % en 2023-24 et 30,0% en 2022-23).

Les autres demandes sont liées à l'usure professionnelle qui représente 14% en 2024-2025⁷ (contre 18,5% en 2023-2024) et à la mobilité 17 % (26% en 2023-2024).

⁷ On entend par « usure professionnelle » que l'agent évoque une altération de sa santé (au sens psychologique et/ou physique) qu'il considère en lien avec son travail et dure dans le temps « pénibilité, stress, charge mentale, accident de service ».



Des situations personnelles souvent complexes

Les assistants de service social en faveur des personnels effectuent un travail d'accompagnement. Pour cela ils s'intéressent à la situation de l'agent dans sa globalité et ne se centrent pas uniquement sur le sujet qui a été à l'origine de la sollicitation.

Ainsi, les différentes problématiques rencontrées par l'agent sont abordées afin de rechercher les solutions les mieux adaptées à sa situation, en tenant compte des besoins et des potentialités de chacun.

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.

VIII.4 La politique d'action sociale

Bilan global des prestations : montants et bénéficiaires

19. Evolution du versement de prestations sociales dans l'académie de Montpellier

	2022	2023	2024	2025	Evol. annuelle	Part des dépenses
Nb d'agents	1 435	1 528	1 324	1 310	-1,1%	
Nb bénéficiaires	1 674	1 917	1 614	1 604	-0,6%	
Nb de prestations payées	1 889	2 161	1 802	1 947	8,0%	
Dépenses	1 010 085,22 €	1 115 439,78 €	1 117 257,87 €	1 280 883,61 €	14,6%	
Dont PIM	598 260,19 €	742 627,10 €	824 226,40 €	1 011 803,33 €	22,8%	79,0%
Dont ASIA	79 225,39 €	85 619,46 €	69 873,86 €	66 348,51 €	-5,0%	5,2%
Dont secours académiques	332 599,64 €	287 193,22 €	223 157,61 €	202 731,77 €	-9,2%	15,8%

Source et traitement : DIAP

1310 agents bénéficiaires d'une ou plusieurs prestations

1310 agents ont été attributaires d'une prestation en 2025 pour 1604 bénéficiaires (agent ou enfant bénéficiaire). Un même agent peut être comptabilisé plusieurs fois en tant que bénéficiaire s'il est bénéficiaire de plusieurs prestations.

Les dépenses globales de l'académie au titre des prestations d'action sociale sont en hausse de 14,6% sur un an.

Cette évolution s'explique par la hausse des dépenses réalisées pour le paiement des prestations interministérielles (+ 22,8 %), comprenant notamment la prestation pour enfant handicapé de moins de 20 ans (qui représente à elle seule 95 % des dépenses au titre des PIM).

Les prestations interministérielles individuelles (PIM)

Les PIM représentent 79 % des dépenses d'action sociale de l'académie pour un montant d'un million d'euros (+ 22,8 %)

20. Répartition des dépenses au titre des PIM en 2025

	P214	Part dans le total 214	P139	Part dans le total 139	Total 214 + 139	Part dans le total 214 + 139
prestation repas	7 712 €	1%	- €	0%	7 712 €	0,76%
allocation aux parents d'enfants handicapés de -20 ans	930 409 €	95%	30 744 €	92%	961 153 €	94,99%
allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	30 431 €	3%	1 701 €	5%	32 131 €	3,18%
allocation pour séjours en centres spécialisés	503 €	0%	- €	0%	503 €	0,05%
Sous-total aide aux enfants handicapés	961 343 €	98%	32 445 €	97%	993 787 €	98,22%
centres de vacances avec hébergement	9 802 €	1%	758 €	2%	10 560 €	1,04%
centres de vacances sans hébergement	3 903 €	0%	170 €	1%	4 073 €	0,40%
séjours dans le cadre éducatif	389 €	0%	- €	0%	389 €	0,04%
centres familiaux et gîtes de France	2 389 €	0%	- €	0%	2 389 €	0,24%
séjours linguistiques	605 €	0%	- €	0%	605 €	0,06%
Sous-total aide aux vacances	17 088 €	2%	928 €	3%	18 016 €	1,78%
Total dépenses PIM	978 431 €	100%	33 372 €	100%	1 011 803 €	100%

Source et traitement : DIAP

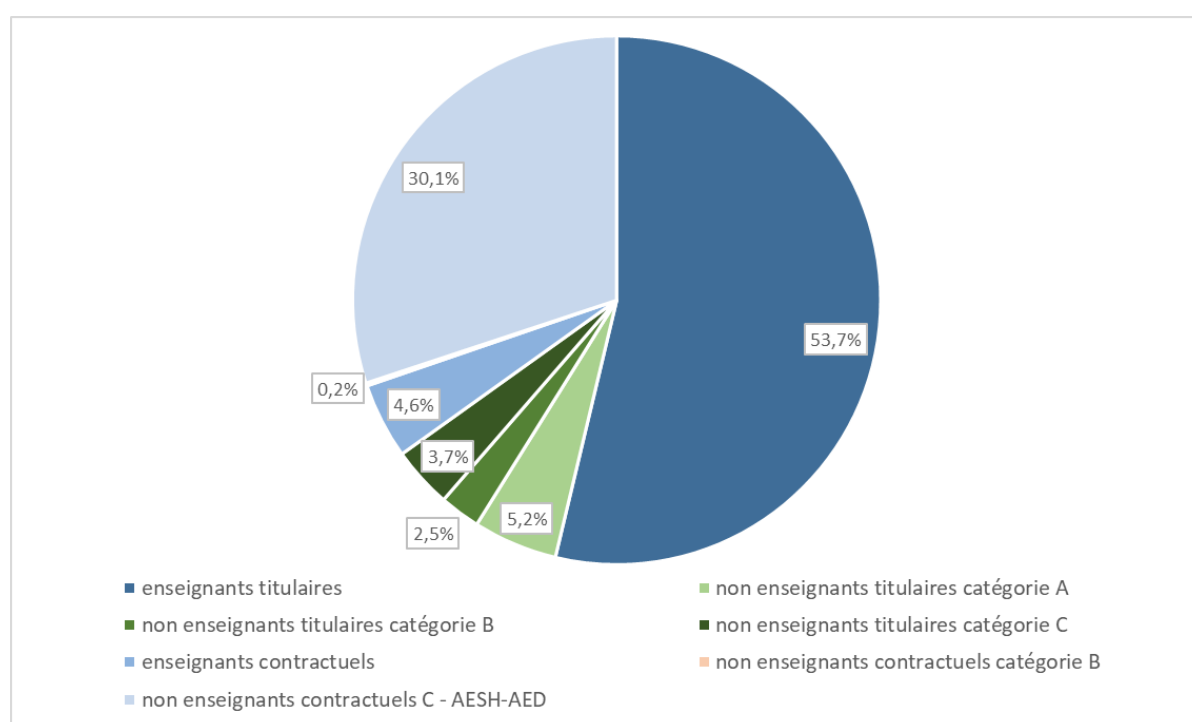
En 2025, le montant global versé aux agents au titre des PIM s'établit à 1 011 803,33 €, un montant en nette hausse par rapport à l'année 2024 (+ 22,8%). Les PIM représentent ainsi désormais 79 % des dépenses d'action sociale de l'académie, contre 73,8 % en 2024.

Les prestations venant en aide aux parents d'enfants et d'étudiants handicapés représentent à elles seules 98 % de ces prestations. Les aides aux vacances et séjours (1,78 %) et les prestations repas (0,76 %) constituent la part restante des dépenses.

21. Répartition des bénéficiaires au titre des PIM par catégorie de personnels et tranche d'âge en 2025

	18 à 29 ans		30 à 49 ans		50 à 65 ans		SOUS-TOTAL		TOTAL	% femmes	% bénéficiaires
	F	M	F	M	F	M	F	M			
enseignants titulaires	0	0	175	27	74	26	249	53	302	82,5%	53,7%
non enseignants titulaires catégorie A	0	0	14	3	10	2	24	5	29	82,8%	5,2%
non enseignants titulaires catégorie B	0	0	7	2	3	2	10	4	14	71,4%	2,5%
non enseignants titulaires catégorie C	0	0	15	1	5	0	20	1	21	95,2%	3,7%
enseignants contractuels	0	0	11	4	5	6	16	10	26	61,5%	4,6%
non enseignants contractuels catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0,0%
non enseignants contractuels catégorie B	1	0	0	0	0	0	1	0	1	100,0%	0,2%
non enseignants contractuels C - AESH-AED	0	0	119	1	49	0	168	1	169	99,4%	30,1%
Total bénéficiaires	1	0	341	38	146	36	488	74	562	86,8%	100,0%
nombre d'allocations versées	1	0	568	62	243	59	812	121	933	87,0%	
nombre d'enfants bénéficiaires	1	0	407	46	164	43	572	89	661	86,5%	

Source et traitement : DIAP



Les femmes représentent 86,8 % des agents de l'académie bénéficiaires d'une PIM en 2025. 32,5 % des bénéficiaires des prestations ont plus de 50 ans.

En termes de répartition des bénéficiaires des PIM par catégorie de personnels, les enseignants titulaires sont la catégorie la plus représentée avec 53,7 % des agents bénéficiaires, devant les agents non titulaires de catégorie C comprenant notamment les AESH et les AED.

Ces derniers représentent 30,1 % des bénéficiaires, une proportion bien supérieure à leur part dans les effectifs académiques.

Les aides sociales d'initiative académique (ASIA)

Les ASIA ont pour objet de répondre à des objectifs nationaux mais aussi de tenir compte du contexte particulier de chaque académie et des besoins spécifiques localement repérés ou les plus fréquemment énoncés. Elles sont élaborées avec l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre des instances de concertation.

Chaque aide se caractérise par un objectif et des critères d'attribution précis qui sont, le cas échéant, revus chaque année.

Les aides d'initiative académique représentent 5,2 % des dépenses d'action sociale de l'académie en 2025 (contre 6,3 % en 2024 et 7,7 % en 2023).

22. Répartition des dépenses au titre des ASIA en 2025

	P214	Part dans le total 214	P139	Part dans le total 139	Total 214 + 139	Part dans le total 214 + 139
Aide à l'enfance et aux études	27 397,49 €	42,8%	1 001,17 €	42,2%	28 398,66 €	42,8%
Vacances, culture et loisirs	23 617,90 €	36,9%	1 074,78 €	45,3%	24 692,68 €	37,2%
Environnement privé	12 961,69 €	20,3%	295,48 €	12,5%	13 257,17 €	20,0%
Total dépenses ASIA prestations individuelles	63 977,08 €	100,0%	2 371,43 €	100,0%	66 348,51 €	100,0%

Source et traitement : DIAP

23. Répartition des bénéficiaires d'une prestation au titre des ASIA par catégorie de personnels et tranche d'âge en 2025

	18 à 29 ans		30 à 49 ans		50 à 65 ans		SOUS-TOTAL		TOTAL	% femmes	% bénéficiaires
	F	M	F	M	F	M	F	M			
enseignants titulaires	0	0	147	21	36	13	183	34	217	84,3%	43,1%
non enseignants titulaires catégorie A	0	0	25	1	7	1	32	2	34	94,1%	6,8%
non enseignants titulaires catégorie B	0	0	37	1	4	0	41	1	42	97,6%	8,3%
non enseignants titulaires catégorie C	0	0	33	0	8	2	41	2	43	95,3%	8,5%
enseignants contractuels	0	0	17	1	3	7	20	8	28	71,4%	5,6%
non enseignants contractuels catégorie A	0	0	3	0	1	0	4	0	4		0,8%
non enseignants contractuels catégorie C - AESH-AED	0	0	104	2	21	1	125	3	128	97,7%	25,4%
nombre de retraités	0	0	0	0	7	0	7	0	7		1,4%
Total bénéficiaires	0	0	366	26	87	24	453	50	503	90,1%	100,0%

Source et traitement : DIAP

Les secours académiques

Une aide exceptionnelle peut être attribuée 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 montants attribués au titre des secours académiques (hors prêts du dispositif MGEN) représentent 15,8 % des dépenses d'action sociale réalisées par l'académie en 2025.

Sur les 316 dossiers qui ont été examinés par la commission en 2025, 217 ont été retenus.

Le montant moyen des aides versées dans ce cadre s'établit à 934,2 € par agent en 2025.

24. Répartition des dépenses et des bénéficiaires des secours académiques en 2025

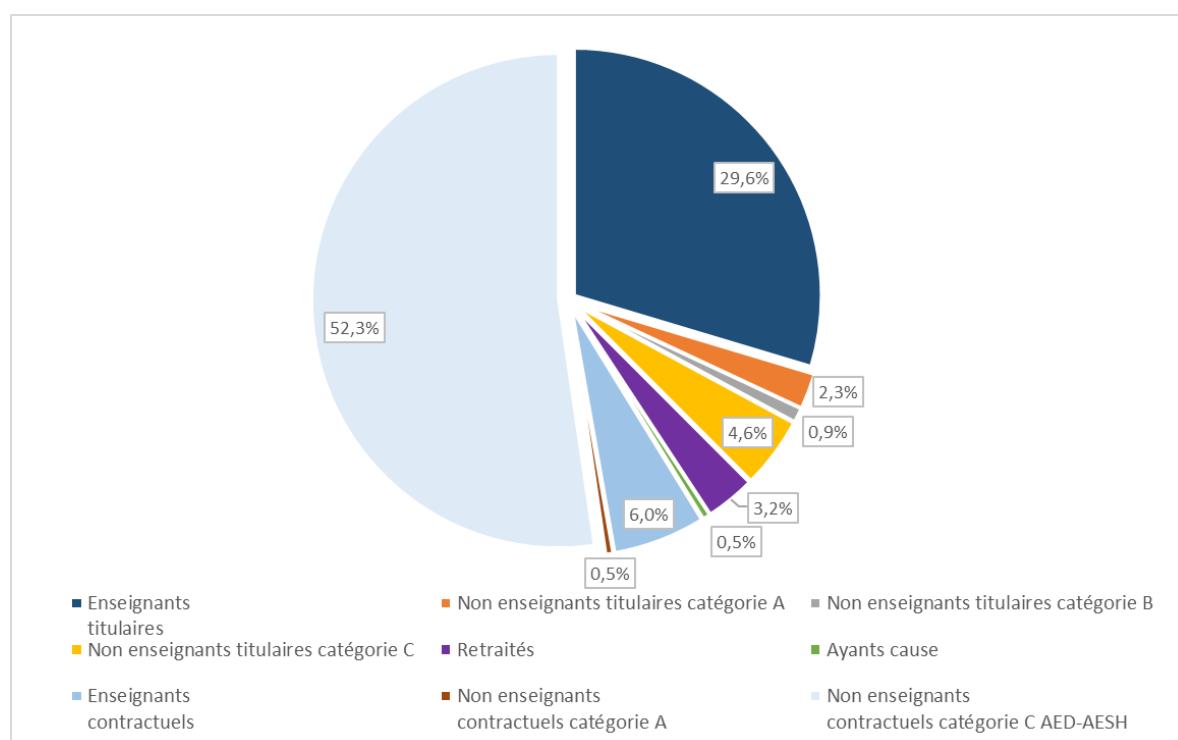
	Enseignants titulaires	Non enseignants titulaires catégorie A	Non enseignants titulaires catégorie B	Non enseignants titulaires catégorie C	Retraités	Ayants cause	Enseignants contractuels	Non enseignants contractuels catégorie A	Non enseignants contractuels catégorie C AED-AESH	Total
Nombre de dossiers examinés	95	11	8	12	10	1	18	1	155	311
nombre de dossiers retenus	64	5	2	10	7	1	13	1	114	217
Nombre d'agents bénéficiaires	64	5	2	10	7	1	13	1	113	216
montant des crédits dépensés	67 992,3 €	4 000,0 €	2 000,0 €	9 080,0 €	6 339,0 €	1 500,0 €	12 064,1 €	825,0 €	98 931,4 €	202 731,8 €
montant maximum accordé	2 200,0 €	1 200,0 €	1 000,0 €	1 500,0 €	2 000,0 €	1 500,0 €	1 642,7 €	825,0 €	1 500,0 €	2 200,0 €
montant moyen accordé	1 062,4 €	800,0 €	1 000,0 €	908,0 €	905,6 €	1 500,0 €	928,0 €	825,0 €	867,8 €	934,2 €

Source et traitement : DIAP

Les bénéficiaires des prêts et secours sont majoritairement :

- des agents contractuels non enseignants (AED et AESH) : 52,3% des bénéficiaires
- des enseignants titulaires : 29,6 % des bénéficiaires ;
- des enseignants contractuels : 6 % des bénéficiaires ;

7 retraités et 1 ayant cause ont également bénéficié d'une aide en 2025.



VIII.5 Les dispositifs d'accompagnement sur motif médical

Trois types d'accompagnement peuvent être mis en place après des arrêts maladie pour faciliter le retour au travail ou pour accompagner une transition professionnelle :

- L'allègement de service
- L'affectation sur un poste adapté
- le reclassement professionnel, généralement précédé d'une période de PPR (période préparatoire au reclassement)

Les allègements de service

79 enseignants bénéficiaires d'un allègement de service en 2024-2025

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle et temporaire qui vise à permettre de concilier l'état de santé du demandeur avec les exigences du service. Il constitue une modalité d'adaptation du poste de travail.

Il s'inscrit dans le cadre d'un contingent d'ETP spécifiquement dédié à ce dispositif.

Dans l'académie, ce contingent alloué est de 15 ETP sur la base d'une obligation réglementaire de service d'un professeur certifié (18h), soit un total de 270 heures.

Pour l'année scolaire 2024-2025, l'équivalent de deux ETP supplémentaires ont été exceptionnellement alloués au dispositif ainsi que 16 heures supplémentaires pour la prise en charge de demandes particulières.

25. Allègements de service dans l'académie en 2025-2026 : analyse des demandes et des décisions

	Demandes pour 2025-26				Allègements attribués pour 2025-2026						
	Eff	% BOE	% femmes	Evol. annuelle	Eff	% BOE	% femmes	% accord	% accord BOE	% accord femmes	Evol. annuelle
Agrégé	17	65%	65%	0,0%	13	69%	69%	76%	82%	82%	0,0%
Certifié et PEPS	97	69%	82%	11,5%	59	69%	83%	61%	61%	61%	7,3%
Certifié											
CPE	1	100%	100%	-50,0%	1	0%	100%	100%	0%	100%	-50,0%
PLP	9	67%	67%	-52,6%	5	60%	80%	56%	50%	67%	-44,4%
PSY EN	1	0%	100%	-50,0%	1			100%		100%	0,0%
Total général	125	68%	79%	-2,3%	79	67%	81%	63%	62%	65%	-2,5%

Source et traitement : DIAP

Pour l'année scolaire 2025-2026, 125 agents ont demandé à bénéficier d'un allègement de service, un nombre proche de celui des campagnes précédentes (128 demandes pour 2024-2025, et 138 pour 2023-2024).

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent 68 % des demandeurs.

79 % des demandes ont été présentées par des femmes, une proportion supérieure de 5 points à leur part dans les effectifs académiques (74 %).

Pour l'année scolaire 2025-2026, 79 demandes d'allègement ont été acceptées, soit 63 % de réponses favorables, un taux stable par rapport à l'année 2024-2025 et en progression par rapport à 2023-2024 (51,4 %).

26. Allègements de service : évolution des demandes et des attributions - période 2023-2026

	Demandes pour 2023-24		Allègements 2023-2024			Demandes pour 2024-25		Allègements 2024-2025			Demandes pour 2025-26		Allègements 2025-2026		
	Eff	Evol. annuelle	Eff	% accord	Evol. annuelle	Eff	Evol. annuelle	Eff	% accord	Evol. annuelle	Eff	Evol. annuelle	Eff	% accord	Evol. annuelle
Agrégé	16	100,0%	10	63%	25,0%	17	6,3%	13	76%	30,0%	17	0,0%	13	76%	0,0%
Certifié et PEPS	90	66,7%	41	46%		87	-3,3%	55	63%	34,1%	97	11,5%	59	61%	7,3%
CPE	5	-16,7%	2	40%	-50,0%	2	-60,0%	2	100%	0,0%	1	-50,0%	1	100%	-50,0%
PE	1	-50,0%	1	100%	-50,0%	1	0,0%	1	100%	0,0%					-100,0%
PLP	19	111,1%	12	63%	50,0%	19	0,0%	9	47%	-18,2%	9	-52,6%	5	56%	-44,4%
PSY EN	7	600,0%	5	71%	400,0%	2	-71,4%	1	50%	-80,0%	1	-50,0%	1	100%	0,0%
Total général	138	73%	71	51,4%	-4,1%	128	-7,2%	81	63%	39,7%	125	-2,3%	79	63%	-2,5%

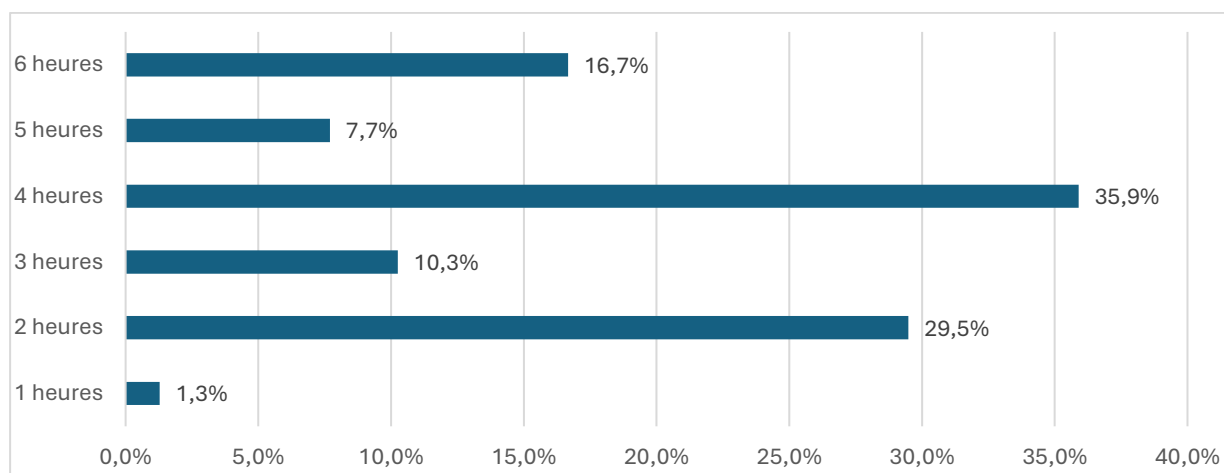
Source et traitement : DIAP

Les allègements de service accordés vont de 2 à 6 heures hebdomadaires.

17 % des agents demandeurs bénéficient du volume horaire maximal de six heures hebdomadaires, et 60,3 % d'un volume égal ou supérieur à 4 heures.

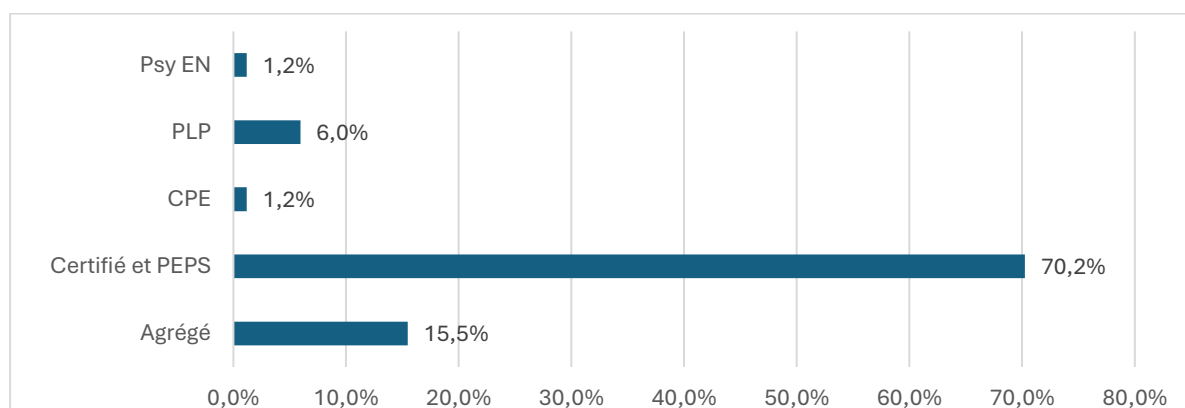
Les bénéficiaires d'un allègement de service sont principalement des enseignants certifiés et professeurs d'EPS (70,2 %), puis les professeurs agrégés (15,5%).

27. Nombre d'heures d'allègement accordées par agent pour l'année 2025-26



Source et traitement : DIAP

28. Corps d'appartenance des agents bénéficiant d'un allègement pour l'année 2025-2026



Source et traitement : DIAP

Les postes adaptés

107 enseignants affectés sur un poste adapté à la rentrée 2025

Le poste adapté est un dispositif qui permet d'apporter temporairement une aide aux agents rencontrant des difficultés de santé.

L'objectif est soit de permettre à ces agents de retrouver leur pleine capacité à assurer les fonctions prévues par leur statut particulier, soit d'envisager une activité professionnelle différente. Les changements d'activité professionnelle se construisent dans le temps avec l'accompagnement des services académiques : médecins de prévention, service social, corps d'inspection, DIAP (notamment avec la correspondante handicap pour les enseignants du 2nd degré) et dispositif académique de formation.

L'entrée dans ce dispositif se fait sur critères médicaux au vu des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine. Le fonctionnaire doit être en état d'assurer une activité professionnelle. L'affectation sur poste adapté peut être de courte ou de longue durée.

Pour 2025-2026, 107 agents bénéficiaient dans l'académie du dispositif « poste adapté » : 47 dans le 1^{er} degré (21 affectés au CNED) et 60 dans le 2nd degré (38 affectés au CNED).

29. Enseignants du 1^{er} et du 2nd degré sur poste adapté à la rentrée 2025 par type de poste

	Femme	Homme	Total	% femmes
PACD	35	12	47	74,5%
PALD	47	13	60	78,3%
Total	82	25	107	76,6%

Source : DIAP et DSDEN34

Les enseignants du 1^{er} degré affectés sur un poste adapté

47 instituteurs et professeurs des écoles bénéficient de ce dispositif à la rentrée 2025 dans l'académie, un chiffre stable par rapport à l'année scolaire précédente.

34 sont en poste adapté de courte durée (1 an renouvelable 2 fois), soit un de plus qu'en 2024, et 14 en poste adapté de longue durée (4 ans renouvelables), soit un de moins qu'en 2024.

30. Enseignants du 1^{er} degré sur postes adaptés à la rentrée 2025 (tous départements)

	Femme	Homme	Total	% femmes
PACD	7	6	13	53,8%
PALD	27	7	34	79,4%
Total	34	13	47	72,3%

Source : DSDEN 34

31. Répartition par tranche d'âge des enseignants du 1^{er} degré sur postes adaptés

	2023	2024	2025	%
30 / 40 ans	1	3	1	2,6%
40 / 50 ans	20	11	8	21,1%
50 ans et plus	17	24	29	76,3%
Total	38	38	38	100,0%

Source : DSDEN 34

- Les affectations

Sur les 34 enseignants du 1^{er} degré placés sur poste adapté de courte durée pour 2024-2025, 9 sont affectés au CNED, 25 en services académiques. Hors CNED, ils occupent des fonctions administratives, en documentation et de soutien aux élèves.

- Les entrées et sorties du dispositif

45 demandes de première affectation sur poste adapté ont été reçues pour la rentrée 2025. 25 dossiers ont été acceptés.

Les enseignants du second degré affectés sur un poste adaptés

60 enseignants du second degré sont placés à la rentrée 2025 sur un poste adapté : 34 sur un poste de courte durée (PACD) et 26 sur un poste adapté de longue durée (PALD).

32. Enseignants du 2nd degré sur postes adaptés à la rentrée 2025

	Femme	Homme	Total	% femmes
PACD 1ère année	9	1	10	90,0%
PACD 2ème année	12	3	15	80,0%
PACD 3ème année	7	2	9	77,8%
PALD	20	6	26	76,9%
TOTAL	48	12	60	80,0%

Source : DIAP

33. Répartition par tranche d'âge et sexe des enseignants du 2nd degré sur postes adaptés

	Hommes	Femmes	Total	%
30 / 40 ans	1	3	4	6,7%
40 / 50 ans	1	14	15	25,0%
50 / 60 ans	6	27	33	55,0%
Plus de 60 ans	4	4	8	13,3%
Total	12	48	60	100,0%

Source : DIAP

34. Répartition par corps et sexe des enseignants du 2nd degré sur postes adaptés

	Hommes	Femmes	Total	%
Agrégé	1	5	6	10,0%
Certifié	7	36	43	71,7%
CPE		1	1	1,7%
PEPS	1	1	2	3,3%
PLP	3	5	8	13,3%

Source : DIAP

- Les affectations

Sur les 34 enseignants du 2nd degré placés sur poste adapté de courte durée pour 2025-2026, 12 sont affectés au CNED, 17 sur des fonctions administratives au sein des services académiques (3 agents) ou en établissement (14 agents), 3 sur des fonctions de documentation et 1 sur des missions en lien avec la vie scolaire.

Les 26 enseignants en PALD sont affectés auprès du CNED.

- Les entrées et sorties du dispositif

20 enseignants ont formulé une demande de première affectation sur poste adapté ont été reçues pour la rentrée 2025. 10 dossiers ont été acceptés.

10 enseignants sont sortis du dispositif à la fin de l'année scolaire 2024-2025.

59 Le reclassement professionnel

La période préparatoire au reclassement (PPR)

43 agents en période préparatoire au reclassement en 2024-2025

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 43 agents sont en période préparatoire au reclassement (PPR) pour au moins une partie au moins de l'année scolaire (les agents entrés en cours d'année scolaire dans ce dispositif sont pris en compte dans ces effectifs).

Les effectifs d'agents en PPR sont en forte augmentation par rapport aux années scolaires précédentes : ils étaient 27 en 2023-2024 et 29 en 2022-2023.

Les bénéficiaires d'une PPR sont principalement :

- des enseignants du 2nd degré (53,5 %) et du 1^{er} degré (44,2 %) ;
- des résidents de l'Hérault (55,8 %) ;
- des agents de plus de 50 ans (68 %) contre 74,1% en 2023-2024 ;
- des femmes : 76,7 %, contre 66,7% en 2023-2024.

On note un léger rajeunissement de la population des agents en PPR.

Si les plus de 50 ans représentent toujours une large majorité des effectifs (68 %), cette part se réduit en effet de 6 points par rapport à 2023-2024 où elle était de 74,1 %.

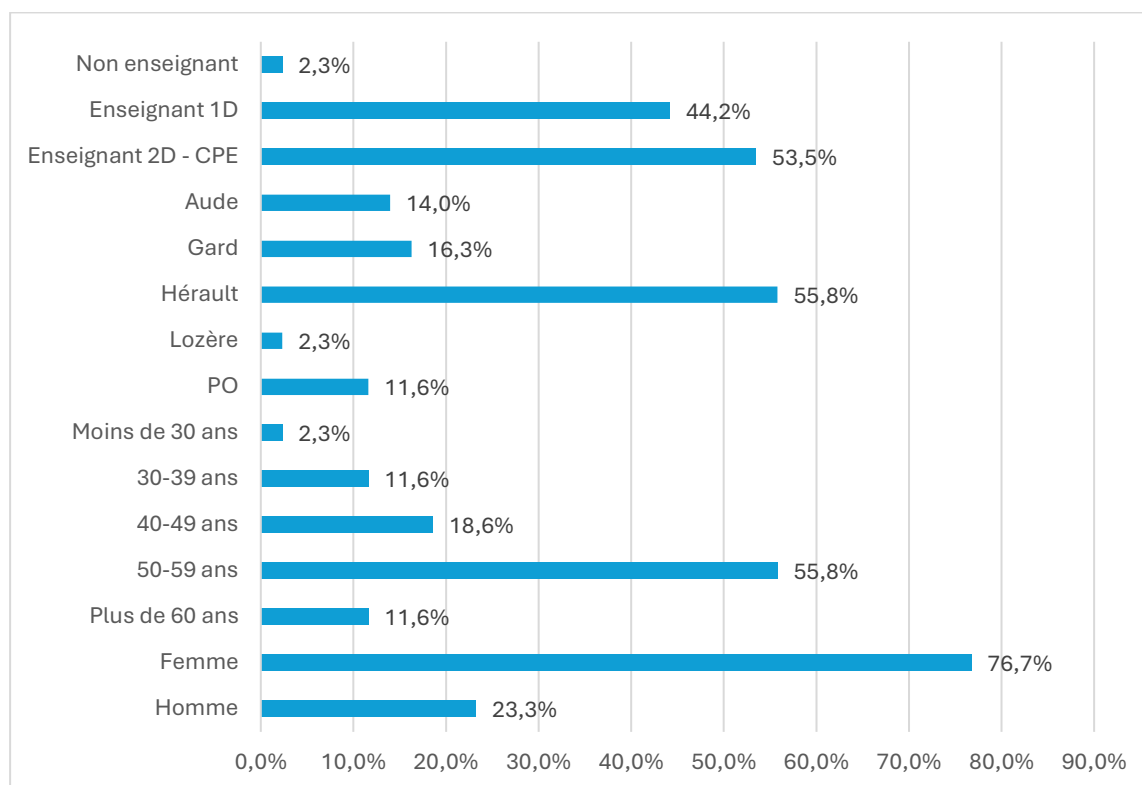
6 agents de moins de 40 ans bénéficient d'une PPR.

35. Evolution des agents en PPR pour raison médicale par catégorie, département, et tranche d'âge

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-24	2024-25	%	Evol. Annuelle
Homme	6	7	8	9	10	23,3%	11,1%
Femme	16	26	21	18	33	76,7%	83,3%
Plus de 60 ans	3	3	4	3	5	11,6%	66,7%
50-59 ans	13	16	10	17	24	55,8%	41,2%
40-49 ans	3	9	13	2	8	18,6%	300,0%
30-39 ans	2	4	2	5	5	11,6%	0,0%
Moins de 30 ans	1	1	0	0	1	2,3%	
Aude	2	1	0	4	6	14,0%	50,0%
Gard	2	7	4	6	7	16,3%	16,7%
Hérault	15	20	16	13	24	55,8%	84,6%
Lozère	0	1	2	1	1	2,3%	0,0%
PO	1	4	7	3	5	11,6%	66,7%
Enseignant 1D - 2D - CPE	19	29	25	25	42	97,7%	68,0%
Enseignant 2D - CPE					23	53,5%	
Enseignant 1D					19	44,2%	
Non enseignant	3	4	4	2	1	2,3%	-50,0%
Total	22	33	29	27	43		59,3%

Source et traitement : DIAP

36. Caractéristiques des agents en période préparatoire au reclassement en 2024-2025



Source et traitement : DIAP

Le détachement dans un autre corps le cadre d'un reclassement

11 agents nouvellement détachés pour un reclassement à la rentrée 2025

Les reclassements professionnels interviennent suite à un avis d'incapacité aux fonctions d'enseignant prescrit par le comité médical. Dans l'Education Nationale, les reclassements se font sur poste administratif, poste ITRF ou poste en laboratoire.

A la rentrée 2025, 11 nouveaux détachements ont été prononcés dans ce cadre :

- 8 détachements dans le corps des ADJAENES
- 3 détachements dans le corps des SAENES.

37. Bilan des détachements prononcés dans le cadre d'un reclassement à la rentrée 2025

Corps d'origine	Détachement ADJAENES			Détachement SAENES			Total général		
	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme	Total
CERTIFIE	4		4				4	0	4
CPE				1		1	1	0	1
PE	3	1	4	1	1	2	4	2	6
Total général	7	1	8	2	1	3	9	2	11

Chapitre IX - Contentieux et procédures disciplinaires

IX.1 Le contentieux

Les recours

372 recours formés devant le tribunal administratif

En 2025, 372 recours ont été formés devant le tribunal administratif contre la rectrice de l'académie de Montpellier. Ce nombre est toujours très élevé avec une forte augmentation par rapport à l'année 2024 (+44% en un an).

Ont été traités en 2025 :

- 275 recours pour excès de pouvoir (REP), soit une augmentation annuelle de 51%.
- 37 recours de plein contentieux, soit une baisse annuelle de 8%.
- 60 procédures d'urgence (référés et autres) (+62%).

1. Evolution du contentieux dans l'académie de Montpellier de 2021 à 2025

Types de recours	2022	2023	2024	Total 2025	Femmes	Hommes	Autres (syndicats, association, couple)	% Femmes	% Autres	Evol. Annuelle
REP	123	136	182	275	176	88	11	64,0%	4,0%	51,1%
Plein contentieux	29	25	40	37	19	14	4	51,4%	10,8%	-7,5%
Référés et autres	36	30	37	60	36	22	2	60,0%	3,3%	62,2%
Dont référés de suspension		20	31	45	31	14	0			45,2%
référés provision		2	0	1	0	0	0			
référés expertise		4	5	5	1	4	0			0,0%
référés liberté		4	1	5	1	3	1			400,0%
référés mesures-utiles				4	3	1				
Total	188	191	259	372	231	124	17	62,1%	4,6%	43,6%
Recours concernant le 1 ^{er} degré		50	28	33	23	10				17,9%
Recours concernant le mouvement		8	3	3	2	1				0,0%
Recours concernant les promotions		1	6	1	1	0				-83,3%

Source : BADJ – Traitement DIAP

On constate que le nombre de recours formés par les personnels enseignants de l'éducation nationale constitue toujours la majorité du contentieux administratif traité par le BAJD et ce depuis de nombreuses années avec 132 recours en 2025 (+20% par rapport à l'année 2024).

On remarque, par ailleurs, une très forte augmentation des recours formés par les parents d'élèves en 2025 portant sur des thématiques particulières touchant à la vie scolaire. Le BAJD a enregistré 128 nouveaux recours de parents d'élève en 2025 (+45% en comparaison de l'année précédente), dont :

- 60 concernent l'Instruction dans la Famille (IEF) ;
- 13 relèvent de la responsabilité de l'administration dans la prise en charge des élèves en situation de handicap ;
- 10 recours de plein contentieux visant les heures de professeurs non-remplacés.

Le nombre de procédures d'urgence a augmenté de 51% entre 2024 et 2025. Le BAJD a défendu 60 requêtes en référé en 2025, dont 28 formés par des parents d'élèves et 15 par des personnels enseignants de l'éducation nationale.

Les référés formés par les parents d'élèves portent sur des thématiques récurrentes, telles que l'IEF (15 référés-suspension et 1 référé-liberté) et les contestations d'affectations et d'inscriptions en établissements (6 référés-suspension).

D'autre part, les référés formés par les personnels enseignants concernent notamment la suspension de décisions de non-titularisation ou de titres de perception.

A noter, une série qui impacte particulièrement l'activité du BAJD en 2025 : le contentieux initié par les AESH réclamant le versement de l'indemnité REP et REP+. Nous avons enregistré 30 recours en excès de pouvoir sur ce sujet.

Quant aux recours formés par les personnels, il convient de noter 17 recours contestant une décision relative à un accident de service.

2. Bilan des recours dans l'académie de Montpellier en 2025

			2025					
	Total 2023	Total 2024	Total	Femmes	Hommes	% Autres (syndicats, association, couple)	%	Evol annuelle
REP	135	182	275	175	88	12	100%	51%
Enseignants	56	83	99	63	36	0	36%	19%
Administratifs	12	17	21	16	5	0	8%	24%
Vie scolaire (dont AED et AESH)	62	12	55	40	15	0	20%	358%
Parent d'élève + élèves + étudiants	ND	69	78	47	22	9	28%	13%
Élèves/Apprentis + Étudiants	ND	ND	19	9	10	0	7%	
Autres (association, syndicats, université, usager externe)	5	1	3	ND	ND	3	2%	200%
Plein contentieux	25	39	37	19	14	4	100%	-5%
Enseignants	16	21	13	4	9	0	35%	-38%
Administratifs	3	5	2	1	1	0	5%	-60%
Vie scolaire (dont AED et AESH)	6	5	0	0	0	0	0%	-100%
Autres (asso, syndicats, etc)	0	0	0	0	0	0	0%	
Parent d'élève et élèves	ND	8	22	14	4	4	59%	175%
Procédures d'urgence (référés)	28	40	60	37	21	2	100%	50%
Enseignants	5	6	20	12	8	0	33%	233%
Administratifs (y compris personnel technique)	2	2	7	2	5	0	12%	250%
Vie scolaire (dont AED et AESH)	20	3	1	1	0	0	2%	-67%
Parent d'élève et élèves	ND	24	29	20	7	2	48%	21%
Étudiant	ND	1	3	2	1	0	5%	200%
Autres (asso, syndicats, commune, etc)	1	4	0	0	0	0	0%	-100%
Total recours	188	261	372	231	123	18	100%	43%
Enseignants	77	110	132	79	53	0	35%	20%
Administratifs	17	24	30	19	11	0	8%	25%
Vie scolaire (dont AED et AESH)	88	20	56	41	15	0	15%	180%
Parent d'élève et élèves + étudiants*	ND	102	151	92	44	15	41%	48%
Élèves/Apprentis + Étudiants	ND	ND	22	11	11	0	6%	
Autres (asso, syndicats, usages externes etc)	6	5	3	ND	ND	3	1%	-40%

Source : BADJ – Traitement DIAP

3. Bilan des procédures de référé dans l'académie de Montpellier en 2025

Motif	2024				2025			
	Référé suspension	Référé provision	Référé expertise	Référé Liberté	Référé suspension	Référé provision	Référé expertise	Référé Liberté
CDIsation	3				1	0	0	0
Dispositif poste adapté	1				0	0	1	0
Instruction en famille	22				15	0	0	1
Licenciement stagiaire	1				8	0	0	0
Disponibilité pour raison de santé	1				0	0	0	0
Dispense d'examen	1				0	0	0	0
Scolarisation d'un élève en situation de handicap / inclusion scolaire	1			1	0	0	1	0
Redoublement	1				2	0	0	0
Imputabilité accident			3		1	0	2	0
Imputabilités CLM / CLD			2		2	0	0	0
Autre motif à ajouter si besoin					16	1	1	4
TOTAL Référés	31	0	5	1	45	1	5	5

Source : BADJ – Traitement DIAP

Les jugements

Parmi les 232 jugements établis en 2025, 61% ont été favorables à l'administration, 13% des recours ont fait l'objet d'un désistement, 3% d'un non-lieu et 23% des décisions attaquées ont été annulées.

Les juridictions administratives ont rendu 232 décisions en 2025 contre 110 en 2024 ce qui représente une forte augmentation, le pourcentage de décisions favorables à l'administration reste élevé et représente en 2025, 77%.

Les décisions favorables à l'administration sont constituées des rejets, désistements, non-lieu et renvois pour lesquels le service a produit des mémoires en défense.

L'arrêt du Conseil d'Etat n°500427 du 16 juillet 2025 a eu un impact significatif sur le volume des décisions défavorables. En effet, suite à cette décision, le tribunal administratif de Montpellier a pris 18 ordonnances annulant des refus de versement de l'indemnité de sujétions REP-REP+ à des AESH. Ces ordonnances représentent un tiers des décisions défavorables enregistrées en 2025.

4. Nombre de jugements dans l'académie de Montpellier de 2021 à 2025

	2021	2022	2023	2024	2025	%	Femmes	Evol. Annuelle
Annulation	40	30	17	15	54	23%	35	260,0%
Non-lieu	30	37	6	8	7	3%	4	-12,5%
Désistements			27	28	29	13%	17	3,6%
Rejets	90	88	76	58	142	61%	81	144,8%
Total Jugements	160	155	126	109	232	100%	137	112,8%

Source : BADJ – Traitement DIAP

IX-2 Les procédures et sanctions disciplinaires

Evolution des sanctions depuis 2023

5. Évolution des sanctions et agents concernés dans l'académie depuis 2023

	2023						2024						2025						
	1D	2D	AED AESH	ADMIN	Total	Part Femmes	1D	2D	AED AESH	ADMIN	Total	Part Femmes	1D	2D	Privé	AED AESH	ADMIN	Total	Part Femmes
1 ^{er} Groupe	0	4	1	2	7	29%	2	10	0	1	13	15%	3	13	1	2	1	20	20%
2eme groupe	0	0	0	0	0	100%	2	0	0	0	2	100%	0	1	1	2	0	4	25%
3eme Groupe	0	1	0	0	1		0	1	1	2	4	50%	0	2	0	0	0	2	0%
4eme Groupe	0	0	0	0	0		2	0	0	0	2	0%	0	0	0	0	0	0	
Toutes sanctions	0	5	1	2	8	38%	6	11	1	3	21	14%	3	16	2	4	1	26	19%

Source : BADJ ET DSDEN – Traitement DIAP

Bilan des sanctions notifiées au cours de l'année 2025

26 sanctions prononcées en 2025, dont 77% relevant du premier groupe

6. Sanctions disciplinaires dans l'académie en 2025 par type de sanctions et personnels

		AED		AESH		Enseignants 1er degré public		Enseignants 2nd degré, CPE, Psy EN PUBLIC		Enseignants 1er / 2nd degré privé		ADMINISTRATIF		TOTAL		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Tous
Sanctions Titulaires	Avertissement					1		1						1	1	2
	Blâme					1		4		1		1		1	6	7
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours					1		4						1	4	5
	Autres sanctions assimilées au 1er groupe															
	Radiation du tableau d'avancement, Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent															
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours							1		1					2	2
	Déplacement d'office															
	Autres sanctions assimilées au 2eme groupe															
	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent															
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans							2							2	2
Sanctions Contractuels	Autres sanctions assimilées au 3eme groupe															
	Mise à la retraite d'office															
	Révocation															
	Autres sanctions assimilées au 4eme groupe															
	Avertissement															
Sanctions Stagiaires	Blâme									1					1	1
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de deux mois															
	Déplacement d'office															
	Exclusion définitive de service															
	Autres sanctions envers des fonctionnaires stagiaires															
TOTAL SANCTIONS		0	2	1	1	3	0	1	15	0	2	0	1	5	21	26

Source : BADJ ET DSDEN – Traitement DIAP

Enseignants du 1^{er} degré public

3 procédures disciplinaires ont été engagées en 2025 par les DSDEN, compétentes concernant les personnels enseignants du 1^{er} degré public.

Ces 3 procédures ont donné lieu à une sanction du 1^{er} groupe

Autres personnels

23 procédures disciplinaires ont été engagées en 2025 au niveau académique.

17 ont donné lieu à des sanctions de type Blâme et Exclusion Temporaire des Fonctions d'une durée de 3 jours.

6 procédures ont fait l'objet d'une réunion d'une commission disciplinaire (3 CAPA, 2 CCP, 1 CCMA) ayant conduit à des sanctions plus graves.

Les procédures disciplinaires sont comptabilisées en fonction de la date de notification de la sanction, comme le préconise la DGRH pour le renseignement des statistiques.

IX-3 Les médiations préalables obligatoires

Au cours de l'année civile 2025, 51 demandes de médiation préalable obligatoire ont été traitées, un chiffre en très forte augmentation par rapport à 2024 et 2023.

Cette évolution s'explique par les 47 demandes de médiation préalable obligatoire présentées dans le domaine financier en 2025.

Parmi elles, 35 relèvent du même motif, celui du versement de de l'indemnité d'exercice en REP et REP+ aux AESH, Elles sont la conséquence de la décision du conseil d'État du 16 juillet 2025 confirmant que les AESH pouvaient bénéficier de cette indemnité.

Une seule médiation a été demandée par un juge de TA concernant un aménagement de service. L'ensemble des autres demandes de MPO ont été présentées par les requérants.

7. Les médiations obligatoires par type de motif en 2023 – 2024 -2025

Motif de médiation préalable obligatoire	2023	2024	2025			Evol. Annuelle
			Femmes	Hommes	Total	
Disponibilité / Détachement	4	1	0	2	2	100,0%
Rémunération	5	1	35	12	47	4600,0%
Formation professionnelle	2	1	0	0	0	-100,0%
Aménagement de service	0	1	1	0	1	0,0%
Avancement	0	1	1	0	1	0,0%
Total	11	5	37	14	51	920%

Source – Médiateurs académiques

Chapitre X - Égalité professionnelle

X.1 Égalité entre les femmes et les hommes

Le Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations a été voté en comité social d'administration du 10 novembre 2025.

Il comporte 7 axes prioritaires déclinés en objectifs et actions :

- Axe 1 : Conforter la gouvernance et son inscription au cœur des politiques RH sur le long terme
- Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement supérieur
- Axe 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail
- Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle

Au regard des enjeux et des objectifs de ce plan, et tout particulièrement des actions relevant des axes 2 et 3, le RSU s'attache à présenter dans tous les cas où cela est possible des données sexuées permettant d'apporter une vision de la situation particulière des femmes.

L'objectif est à la fois de pouvoir s'assurer de la bonne application des principes d'équité et de représentativité (ex : nombre de femmes présentes dans les jurys de recrutement), d'identifier les éventuels écarts de situation ou de traitement et de les analyser, d'identifier des spécificités dans le taux de recours (ou non recours) des femmes à certains droits et dispositifs.

Des éléments d'analyse relatifs aux écarts de rémunération indiciaires et indemnitaires, au respect de l'équité dans les décisions de promotion, ou encore à la part des femmes dans la composition des jurys de recrutement ont déjà été présentés aux chapitres I-4 (rémunérations), III-2 (concours) et III-4 (promotions et avancements) du présent rapport.

D'autres éléments sont plus spécifiquement traités dans ce chapitre X.1 :

- Le bilan du développement des indicateurs sexués dans le RSU ;
- L'évolution de la féminisation des différentes fonctions ;
- L'accès aux fonctions d'encadrement.

Part des indicateurs sexués dans le RSU

70 % d'indicateurs avec une dimension sexuée

Conformément à l'objectif fixé par le plan pour l'égalité professionnelle de renforcer la dimension sexuée des données sociales, plusieurs indicateurs présentés dans le RSU 2025 ont été complétés pour donner une ventilation femmes / hommes, notamment :

- Effectifs d'agents ayant suivi un stage de formation continue au cours de l'année ;
- Nombre d'agents bénéficiaires de prestations au titre de l'action sociale académique ;
- Nombre d'agents ayant eu recours aux médiations préalables obligatoires ;
- Nombres d'agents reçus par les psychologues du travail ;
- Part des femmes parmi les bénéficiaires d'une action de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

La plupart des nouveaux indicateurs produits pour la première fois (recrutements, CDIations, bilan du temps partiel thérapeutique, etc.) comportent également cette dimension sexuée.

Le taux d'indicateurs sexués dans le RSU 2024 s'établissait à 65,6 %. Le RSU 2025 porte ce taux à 70 %, alors même que le nombre global d'indicateurs proposés est en augmentation (236).

1. Part des indicateurs sexués dans le RSU 2024 et le RSU 2025

	RSU 2024	RSU 2025
Nombre de données avec vision sexuée	122	147
Nombre de données sans vision sexuée	64	63
Part des indicateurs sexués dans le RSU	65,6%	70%
Données RSU avec vision sexuée sans objet*	35	26
Nbre total d'indicateurs RSU	221	236

* Ex : emplois budgétaires, typologie des formations, nombre de réunion des instances de dialogue social, etc.

Évolution globale de la féminisation des effectifs académiques et de l'âge moyen respectif des femmes et des hommes

*La part des femmes parmi les personnels de l'académie
est passée de 69,6 % en 2015 à 74,1 % en 2025*

La proportion de femmes parmi les personnels de l'académie a augmenté de 4,5 pts en 10 ans, passant de 69,6 % des effectifs en 2015 à 74,1% en 2025. Cette évolution s'explique pour une large part par le recrutement sur la période de 5800 AESH dans l'académie, l'une des catégories de personnels les plus fortement féminisée.

Hors AESH, la population académique connaît cependant également un accroissement de la part des femmes assez net (près de 2 pts de pourcentage), passant de 69,1% des effectifs en 2015 à 71 % en 2025.

L'âge moyen des personnels féminin de l'académie s'établit à 46 ans contre 43 ans en 2015 (+ 3 ans), un vieillissement moyen des effectifs plus prononcé que celui constaté pour les hommes (+ 2,3 ans).

L'écart entre l'âge moyen des personnels femmes et hommes de l'académie s'est ainsi réduit : il n'est plus que de 0,8 an, contre 1,4 an en 2015.

2. Répartition des effectifs de personnels en activité par sexe et âge moyen – tous personnels secteur public et privé

	2015	2025
Femmes	29051	36851
Hommes	12673	12879
Part des femmes	69,6%	74,1%
Âge moyen	43,5	46,2
Age moyen femmes	43,0	46,0
Age moyen hommes	44,4	46,8

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

3. Répartition des effectifs de personnels en activité par sexe et âge moyen – tous personnels secteur public et privé hors AESH

	2015	2025
Femmes	28065	30443
Hommes	12570	12460
Part des femmes	69,1%	71,0%
Âge moyen	43,5	46,1
Age moyen femmes	43,1	45,8
Age moyen hommes	44,5	46,8

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

Évolution de la féminisation des différentes filières d'emploi

Entre 2015 et 2025, la féminisation a tout particulièrement progressé dans l'académie parmi les personnels d'inspection (+16,3 pts) et dans une moindre mesure chez les personnels de direction (+ 5,1 pts).

Le taux de féminisation s'établit désormais autour de 50 % dans ces fonctions. Il était de seulement 36 % chez les inspecteurs et de 45 % chez les personnels de direction il y a dix ans.

La féminisation s'est aussi encore accrue au sein de populations qui comptaient déjà plus de 80 % de femmes dans leurs effectifs en 2015, comme les enseignants du 1^{er} degré public (+ 4,2 pts) et les AESH (+ 3,3 pts).

La part respective des femmes et des hommes est plus stable parmi les personnels enseignants du second degré et au sein de la filière administrative.

La comparaison au national montre un écart important :

- Chez les AESH où la part des femmes dans l'académie est de 10 pts **supérieure** à celle constatée au niveau national ;
- Chez les personnels de direction où la part des femmes est de 6,4 pts **inférieure** au niveau national.

4. Evolution de la féminisation des fonctions entre 2015 et 2025 dans l'académie et écart par rapport à la moyenne nationale 2025

	Académie 2015	Académie 2025	France 2025	évolution	Ecart Acad /
	Part femmes	Part femmes	Part femmes	ACAD	Fra 2025
AED	57,2%	59,5%	61,4%	2,3%	-2,0%
AESH	90,6%	93,9%	83,7%	3,3%	10,2%
Enseignants du premier degré privé	90,4%	90,7%	91,9%	0,3%	-1,2%
Enseignants du premier degré public	80,7%	84,9%	85,1%	4,2%	-0,2%
Enseignants du second degré privé	64,6%	64,3%	65,1%	-0,3%	-0,8%
Enseignants du second degré public	58,0%	58,3%	58,5%	0,3%	-0,1%
Filière administrative	84,1%	84,9%	83,4%	0,8%	1,5%
Filière santé et sociale	95,9%	95,2%	95,3%	-0,7%	-0,1%
ITRF	50,0%	48,0%	53,2%	-2,0%	-5,2%
Personnels de direction	44,8%	49,9%	56,3%	5,1%	-6,4%
Personnels d'éducation	76,3%	80,8%	80,0%	4,5%	0,9%
Personnels d'inspection	36,2%	52,6%	55,9%	16,3%	-3,4%

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

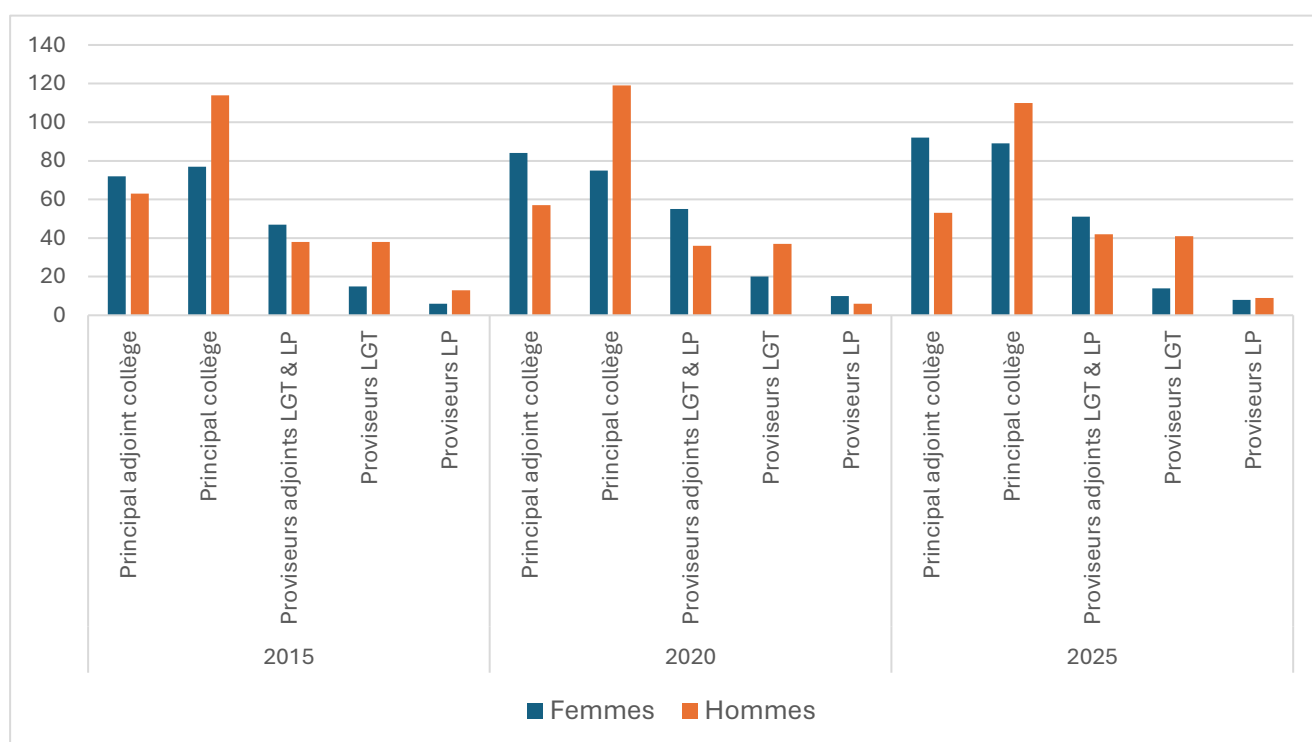
Accès des femmes aux fonctions d'encadrement

▪ Part des femmes dans les fonctions de chef d'établissement du second degré

Les femmes représentent en 2025 la moitié des personnels de direction de l'académie.

Dans le détail, elles sont plus représentées dans les fonctions de principal adjoint de collège et de proviseur adjoint. Les hommes restent majoritaires sur les postes de principal de collège et de proviseur de lycée général et technologique.

5. Proportion de femmes et d'hommes dans les fonctions de personnels de direction : évolution dans l'académie de Montpellier entre 2015-2020-2025



Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

Les proportions de femmes dans les fonctions de chef d'établissement sont inférieures dans l'académie à celles constatées au niveau national pour tous les types de postes à l'exception des fonctions de proviseur de lycée professionnel.

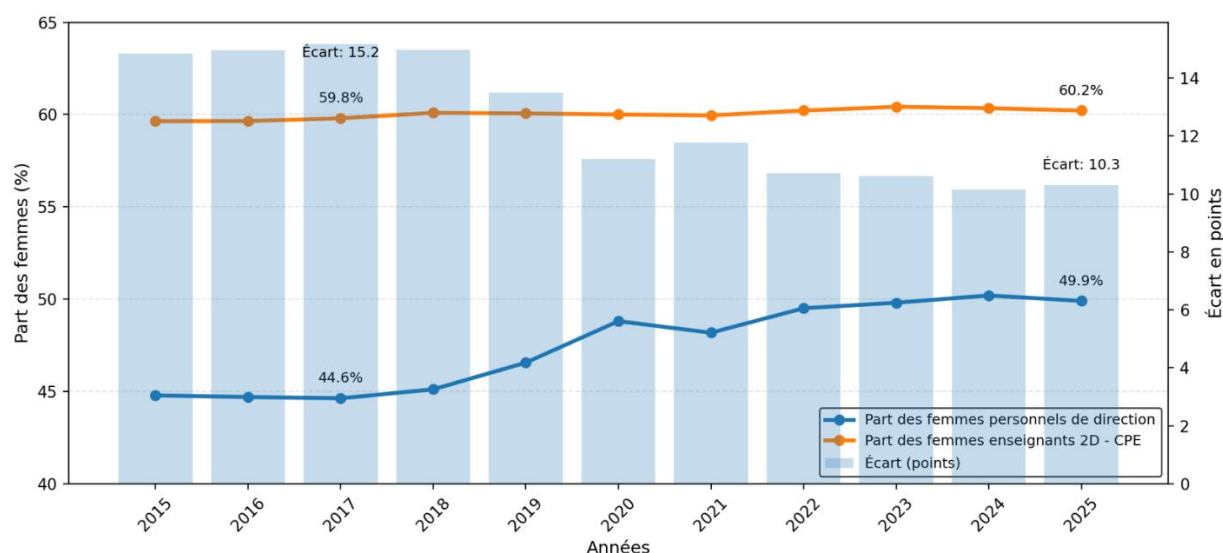
6. Part des femmes dans les différents types d'emplois de personnels de direction : comparaison Académie / France en 2025

	Principal adjoint collège	Principal collège	Proviseurs adjoints LGT & LP	Proviseurs LGT	Proviseurs LP
Femmes	92	89	51	14	8
Hommes	53	110	42	41	9
part des femmes ACAD	63,4%	44,7%	54,8%	25,5%	47,1%
part des femmes FRA	67,5%	52,6%	62,5%	35,8%	45,7%

Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

Si l'on compare l'évolution de la féminisation du vivier de recrutement principal des personnels de direction dans l'académie (enseignants du 2nd degré et CPE) et celle des personnels de direction, on constate depuis 2015 une réduction de l'écart de 15,2 pts à 10,3 pts sur la période.

7. Evolution comparée de la part des femmes dans la population des enseignants du second degré et CPE et dans celle des personnels de direction



Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

▪ *Part des femmes dans les fonctions de personnel d'inspection*

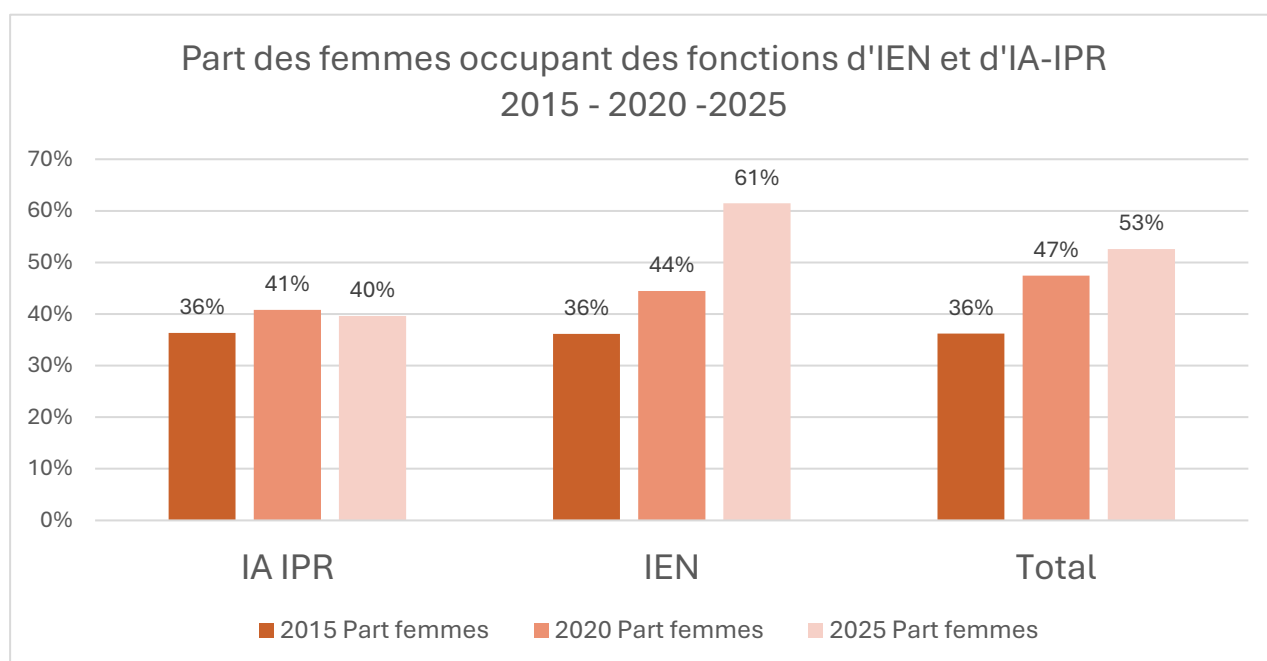
Depuis 2015, la part des femmes dans les fonctions de personnel d'inspection a fortement progressé.

L'évolution est particulièrement marquée sur les postes d'IEN (+ 25 pts), la féminisation des fonctions s'établissant en 2025 à 61,4 %, au-delà de la moyenne nationale (59,5 %).

En revanche, la part des femmes parmi les IA-IPR n'a progressé que de 3,2 pts en 10 ans, leur part s'établissant en 2025 à 39,6 %, soit plus de 10 pts en dessous du niveau constaté à l'échelle nationale. Cette proportion s'est même légèrement réduite entre 2020 (40,8 % de femmes IA IPR) et 2025.

8. Evolution de la part des femmes dans les différents types d'emplois de personnels d'inspection entre 2015 et 2025 et comparaison Académie / France en 2025

	2015			2020			2025			Part des femmes FRA
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Part femmes	
IA IPR	16	28	36,4%	20	29	40,8%	21	32	39,6%	50,3%
IEN	30	53	36,1%	36	45	44,4%	51	32	61,4%	59,5%
Total	46	81	36,2%	159	74	47,5%	72	64	52,9%	55,9%



Source : PIAD – Requête BSA situations comparées

▪ *Part des femmes dans les fonctions d'IEN du 1^{er} degré et de directeur d'école*

La proportion de femmes occupant des fonctions d'IEN du 1^{er} degré a considérablement augmenté en l'espace de seulement trois ans, passant de 49,1 % des effectifs en 2022 à 67,9 % en 2025. De même, la part des femmes dans les fonctions de direction d'école se renforce et dépasse les 80 % en 2025.

Compte tenu de la très forte féminisation du vivier (87 % de femmes dans les effectifs de professeurs des écoles de l'académie), les femmes restent cependant proportionnellement encore sous-représentées dans les fonctions de direction et d'inspection du premier degré.

9. Proportion de femmes dans les fonctions d'IEN du premier degré et de direction d'école : évolution dans l'académie de Montpellier entre 2022 et 2025

	2022			2025		
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Part femmes
IEN 1er degré	27	28	49,1%	38	18	67,9%
Directeur d'école et faisant fonction	1490	427	77,7%	1548	374	80,5%
Enseignant 1er degré	11071	1752	86,3%	11243	1686	87,0%

Source : Requête entrepôt RH – Bases de données RH académiques

▪ *Part des femmes dans les fonctions de secrétaire générale d'EPL*

La proportion de femmes occupant des fonctions de secrétaire générale d'EPL a nettement augmenté en l'espace de seulement trois ans, passant de 66,9 % des effectifs en 2022 à 72,3 % en 2025.

Les femmes sont moins fortement représentées dans les fonctions d'agent comptable (61,5 %) que dans celles de gestionnaire (74 %).

10. *Proportion de femmes SG d'EPL : évolution dans l'académie de Montpellier entre 2022 et 2025*

	2022			2025		
	Femmes	Hommes	Part femmes	Femmes	Hommes	Part femmes
Agent comptable	26	24	52,0%	24	15	61,5%
Gestionnaire EPL	154	65	70,3%	174	61	74,0%
Total SG EPL	180	89	66,9%	198	76	72,3%

Source : Requête entrepôt RH – Bases de données RH académiques

X.2 Inclusion des personnels en situation de handicap

La politique en faveur des personnels en situation de handicap s'inscrit dans le cadre du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap du ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports.

Une convention entre le Ministère et le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP) a été signée avec 2 objectifs principaux : l'augmentation du taux d'emploi des personnels vers le taux légal de 6% des personnels et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Cette convention permet de financer les actions à destination des personnes en situation de handicap.

L'académie identifie une correspondante handicap dont le rôle est :

- d'accompagner vers leurs droits les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)⁸ ;
- d'organiser les commissions de recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),
- de traiter les demandes d'aménagement de poste de travail et
- d'assurer le suivi des dépenses relatives au handicap.

Les effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2387 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'académie

Au 30 novembre 2025, l'académie de Montpellier compte 2387 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur le périmètre « MEN » parmi lesquels 78,7% de femmes (2260 agents étaient recensés comme BOE pour l'année 2024 et 1 806 pour 2023).

⁸ Le justificatif de BOE est soit transmis directement par l'agent à son service de gestion (DPE, DPATE, DEEP), soit transmis au référent handicap qui fera le lien avec les services de gestion ;

Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap est ainsi estimé à 5,66% dans l'académie en 2025. Il augmente de manière continue depuis 2021. S'il est supérieur au taux national de 4,69%, le taux d'emploi académique reste inférieur au taux légal fixé à 6%.

Trois axes sont à développer pour atteindre le taux d'emploi légal de 6% :

- recruter des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- assurer le maintien dans l'emploi lors de la survenue d'un handicap ;
- améliorer le recensement des personnels en situation de handicap.

11. Evolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'académie de Montpellier et au national

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Académie de Montpellier	4,45%	4,05%	3,82%	3,91%	4,42%	4,68%	5,66%
MENJS	3,72%	3,51%	3,37%	3,38%	3,86%	4,09%	4,69%

Source : requête nationale POETH 2025 – Traitement DIAP

12. Effectifs de travailleurs handicapés dans l'académie de Montpellier par catégorie et par tranche d'âge avec répartition femmes / hommes

	Nombre d'agents BOE
Catégorie A	2039
Catégorie B	242
Catégorie C	106
Somme :	2387

Source : requête nationale POETH 2025 – Traitement DIAP

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
-25 ANS	13	2	15
25 - 40 ANS	339	90	429
41 - 55 ANS	1011	232	1243
+ 55 ANS	516	184	700
TOTAL	1879	508	2387

Source : requête nationale POETH 2025 – Traitement DIAP

Les recrutements d'agents BOE

10 recrutements d'agents BOE pour la rentrée 2025

L'académie recrute chaque année des personnels enseignants et administratifs par voie contractuelle réservée aux personnes en situation de handicap (Décret n° 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 contractuels 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.

12 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recrutés en 2024 pour un contrat sur l'année scolaire 2024-2025. Sur ces 12 recrutements, on dénombre 9 titularisations, 1 démission, 1 renouvellement de contrat, et 1 décision de non titularisation.

10 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recrutés en 2025 pour un contrat sur l'année scolaire 2025-2026 : 3 enseignants du second degré, 4 enseignants du 1^{er} degré et 3 personnels administratifs.

13. Recrutements et titularisations de BOE dans l'académie de Montpellier

Catégorie d'emploi	Recrutements 2024-25				Titularisation rentrée 2025				Recrutements 2025-26			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Enseignants 2 ^e degré	2	3	5	60%	1	3	4	75%	1	2	3	67%
Enseignants 1 ^{er} degré	0	3	3	100%		2	2	100%	3	1	4	25%
SAENES	0	2	2	100%		2	2	100%		1	1	100%
ADJAENES	0	2	2	100%		1	1	100%	1	1	2	50%
TOTAL	2	10	12	83%	1	8	9	89%	5	5	10	50%

Source et traitement : DIAP

Les actions en faveur du maintien dans l'emploi

La convention entre le ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse et le FIPHFP permet notamment la prise en charge d'aménagements matériels des postes de travail, les aides à l'amélioration des conditions de vie, l'accompagnement par un auxiliaire de vie professionnelle des personnels handicapés et la réalisation d'actions de formation pour ces personnels.

C'est le correspondant handicap académique qui traite les demandes d'aménagements de postes de travail des personnels reconnus BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) en lien avec le service de médecine du travail. L'aménagement de poste de travail a pour but de compenser le handicap de l'agent, après préconisation des médecins de prévention.

14. Actions menées en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2025 : montants et bénéficiaires par type d'aides

	Agents bénéficiaires					Dépenses				
	2023	2024	2025	evolution annuelle	Part des femmes	2023	2024	2025	evolution annuelle	Part des dépenses
Aménagements matériels	77	76	97	28%	86,6%	150 713,60 €	83 195,13 €	94 043,24 €	13%	17,1%
Amélioration des conditions de vie*	39	53	43	-19%	81,4%	64 908,54 €	92 805,99 €	80 483,22 €	-13%	14,7%
Transport adapté	5	6	3	-50%	100,0%	24 419,72 €	25 010,95 €	21 141,90 €	-15%	3,9%
Accompagnements (APSH, tutorat, interprète LSF, Poste adapté, PPR)	73	72	88	22%	81,8%	381 860,07 €	350 726,53 €	353 305,30 €	1%	64,4%
Total	194	207	231	11,6%	84,0%	621 901,93 €	551 738,60 €	548 973,66 €	-0,5%	100,0%

Source : DIAP

Pour bénéficier d'un aménagement de poste pris en charge par le FIPHFP, il faut être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi et cette reconnaissance doit être en cours de validité.

Le nombre d'agents bénéficiaires de l'une de ces actions est en augmentation annuelle de 12 % en 2025 (231 agents bénéficiaires contre 207 bénéficiaires en 2024 et 194 en 2023).

On distingue différents types d'action en faveur du maintien dans l'emploi :

- **L'aménagement matériel du poste de travail** (achat de mobilier ergonomique, d'un tableau blanc interactif...) où l'agent utilise le matériel sur son lieu de travail ;

Les dépenses d'aménagement matériel peuvent être regroupées en trois principaux postes :

- le matériel informatique : ordinateur portable, grands écrans ;
 - le matériel spécifique : amplificateur vocal, logiciel de reconnaissance vocale, terminal de braille...
 - le mobilier ergonomique et le petit matériel de bureau.
- **Les mesures d'amélioration des conditions de vie** (prise en charge de prothèses auditives ou d'un fauteuil roulant) où l'agent utilise le matériel dans le cadre professionnel mais également dans le cadre privé ;
 - **La possibilité de bénéficier d'un transport adapté** vers le lieu de travail ;
 - **Les accompagnements humains et administratifs** : APSH, interprète, mise en place d'un tutorat, d'un poste adapté ou d'une période préparatoire au reclassement (PPR).

15. *Dépenses d'aménagements matériels dans l'académie de Montpellier*

	Dépenses 2023			Dépenses 2024			Dépenses 2025		
	Montant	%	Evol. annuelle	Montant	%	Evol. annuelle	Montant	%	Evol. annuelle
Mobilier ergonomique	103 252,21 €	68,5%	44,8%	62 082,76 €	74,6%	-39,9%	68 897,52 €	73,3%	11,0%
Matériel informatique	31 597,65 €	21,0%	-42,4%	11 078,81 €	13,3%	-64,9%	17 003,31 €	18,1%	53,5%
Matériel spécifique	15 863,74 €	10,5%	-28,9%	10 033,56 €	12,1%	-36,8%	8 142,41 €	8,7%	-18,8%
Total	150 713,60 €	100,0%	1,5%	83 195,13 €	100,0%	-44,8%	94 043,24 €	100,0%	13,0%

Source : DIAP

L'accompagnement peut prendre d'autres formes qu'un aménagement matériel :

- soutien humain par un accompagnant de personnel en situation de handicap ou par un interprète LSF (2 bénéficiaires),
- appui dans le cadre d'un tutorat
- affectation sur un poste adapté ou en période préparatoire au reclassement (PPR).

18 agents en situation de handicap bénéficient de l'appui d'un APSH

En 2025, 18 personnels dont 13 femmes et 5 hommes ont reçu l'aide d'un APSH en raison d'un handicap (pour mémoire, 17 agents étaient accompagnés en 2024). Parmi ces 18 agents, 14 sont des personnels enseignants du 2nd degré, 4 des personnels enseignants du 1^{er} degré.

Les accompagnants bénéficient d'un contrat de recrutement de l'Etat, aligné sur celui des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Sans se substituer aux enseignants, ils les accompagnent dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles, en contribuant à la compensation de leur handicap (exemple : surveillance des élèves, lecture des copies, aide à la correction, saisie de notes...). Le ministère prend en charge la rémunération totale des APSH.

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.

16. *Tableau X.5.2 : personnels bénéficiant de l'attribution d'un APSH*

Hommes	Femmes	% femmes	ATSS	1D	2D	PSYEN	TOTAL
5	13	72,2%	0	4	14	0	18

Source : DIAP

L'amélioration du recensement dans les bases de données RH

Le recensement des personnels en situation de handicap s'effectue normalement par la saisie de la qualité de BOE dans les différentes bases de gestion des personnels 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, le département handicap – insertion professionnelle au ministère a transmis une note aux secrétaires généraux d'académie le 1er mars 2018 rappelant la nécessité pour les correspondants handicaps académiques "de pouvoir accéder aux bases de gestion pour saisir les informations, les consulter, les vérifier et les compléter".

Depuis novembre 2021, la correspondante handicap de l'académique de Montpellier a accès aux bases de gestion ce qui lui permet de saisir la qualité de BOE. C'est un des facteurs permettant d'expliquer l'augmentation du taux d'emploi académique.

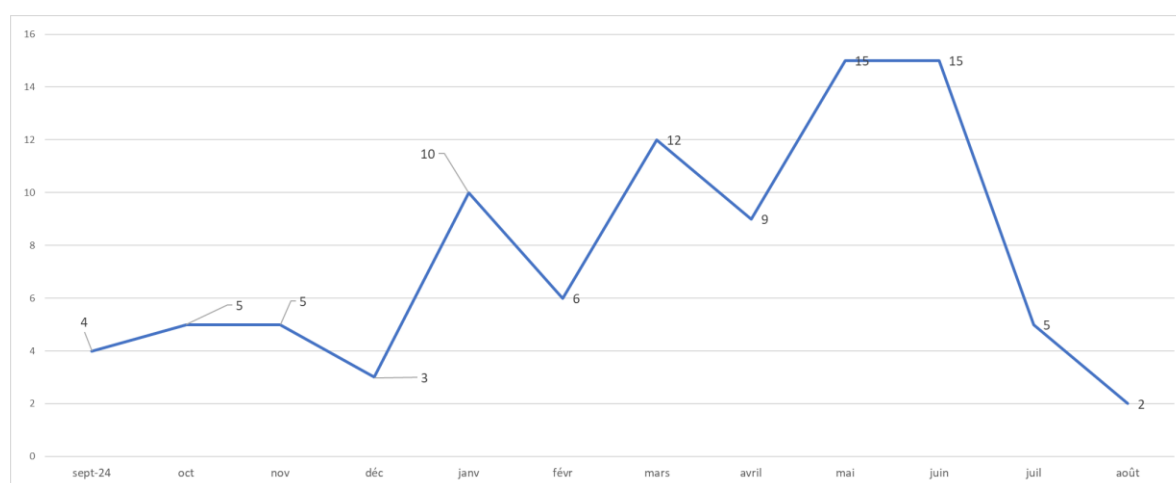
X.3 Prise en charge des signalements VDHAS (violences, discriminations, harcèlement, et agissements sexistes)

Bilan des saisines sur l'année scolaire 2024-2025

91 saisines de la cellule d'écoute VDHAS ont été comptabilisées sur l'année scolaire 2024-2025. Les femmes représentent 74 % des saisines, une proportion équivalente à leur représentation dans les effectifs de personnels de l'académie.

67 femmes et 24 hommes ont saisi la cellule d'écoute VDHAS en 2024-2025.

17. Répartition des saisines 2024-2025 de la cellule VDHAS par date de saisine



18. Répartition des saisines par département et par sexe

Département	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes	part du département dans les signalements
AUDE	5	4	9	56%	10%
GARD	23	4	27	85%	30%
HERAULT	29	11	40	73%	44%
LOZERE	1		1	100%	1%
PYRENEESORIENTALES	9	5	14	64%	15%
Total général	67	24	91	74%	100%

Source : DIAP

Une nette augmentation du nombre de saisines est constatée au mois de janvier, puis sur les mois de mars, avril, mai et juin.

Les actions de communication visant à faire connaître le dispositif de signalement, réalisées en février et mai 2025, peuvent expliquer en partie ce pic de saisines :

- publication de la note académique et transmission de l'affiche de communication aux établissements (janvier 2025) ;
- webinaire infos RH sur les difficultés professionnelles à l'occasion duquel le dispositif de signalement a été présenté (mai 2025) ;

L'augmentation des sollicitations en fin d'année scolaire peut aussi s'expliquer par la charge de travail et l'usure des équipes, susceptible de cristalliser des tensions et de renforcer le besoin des agents de signaler une situation avant la rentrée suivante.

19. *Répartition des signalements VDHAS 2024-2025 par motifs*

Motif principal	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Acte de discrimination	1	2	3	33%
Acte de violence non-sexuelle	1		1	100%
Autres motifs (difficultés relationnelles, etc.)		1	1	0%
Diffamations, outrages, injures	1	1	2	50%
Harcèlement moral	61	20	81	75%
Harcèlement sexuel ou agissements sexistes	3		3	100%
Total général	67	24	91	74%

Source : DIAP

Les motifs évoqués à l'appui des 91 signalements reçus en 2024-2025 sont :

- le harcèlement moral pour 82 signalements, dont deux cas combinés à un signalement de discrimination ;
- le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes pour 3 signalements ;
- une situation de discrimination pour 2 dossiers ;
- d'autres types de violence au travail (diffamation, injures...) pour 4 signalements.

20. *Répartition des saisines de la cellule VDHAS par catégorie et par sexe en 2024-2025*

	Femmes	Hommes	Total général
Accompagnant d'élèves en situation de handicap - AESH	4		4
Assistant d'éducation	5	1	6
Assistant d'éducation CDI		1	1
Total AED	5	2	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	1	2
Agent technique, de recherche et de formation	2		2
Assistant social	1		1
Infirmier	1		1
Contractuel ADMINISTRATIF			0
Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	4		4
Ingénieurs techniques, de recherche et de formation	1	1	2
Total ATSS	10	2	12
Professeur des écoles	26	2	28
Professeur Agrégé			0
Professeur certifié et PEPS	13	9	22
Professeur lycée professionnel	3	5	8
Contractuel ENSEIGNANT			0
Enseignants 2nd degré	16	14	30
Conseiller principal d'éducation	3	1	4
Psychologue Education Nationale			0
Personnels d'inspection	1		1
Personnel de direction	2		2
DDFPT		3	3
Total général	67	24	91

Suites données aux signalements reçus en 2024-2025

Tous les signalements ont donné lieu à une phase d'écoute et d'orientation de l'agent, avec proposition d'un entretien dans les 10 jours suivant la saisine à l'exception de deux saisines ne relevant pas du périmètre et d'une demande de contestation de décision ne nécessitant pas d'entretien pour traiter la situation.

L'ensemble des 45 dossiers ayant donné lieu à une levée de confidentialité ont fait l'objet d'un suivi et d'une analyse de situation en lien avec les autorités compétentes, sur la base des éléments recueillis par la cellule.

Des mesures visant à objectiver l'analyse de la situation sont mises en œuvre (selon les cas : entretiens avec le N+1 de l'agent mis en cause et/ou l'agent mis en cause, entretiens exploratoires croisés, expertises techniques).

Des mesures plus particulières ont pu être décidées pour le traitement de certaines de ces situations :

- 7 signalements ont donné lieu à des mesures d'accompagnement et de protection de l'agent : éloignement fonctionnel, accompagnement dans le projet de mutation, protection fonctionnelle, autres actions visant à soutenir l'agent ;
- 6 signalements ont donné lieu à des actions sur le collectif de travail : régulation d'équipe, proposition de médiation.
- 2 signalements ont donné lieu à une préconisation adressée au N+1 de réaliser un entretien de recadrage de l'agent mis en cause ;
- 1 signalement a donné lieu à la suspension de l'agent mis en cause ;
- 1 signalement a donné lieu à un retrait d'une décision contestée pour discrimination ;

Liste des tableaux et graphiques

[Chapitre I - Effectifs, emplois, rémunérations, et cumuls d'activité](#)

1.	Répartition des effectifs du secteur public et privé par département	11
2.	Evolution des effectifs du secteur public et privé depuis 2022	12
3.	Répartition des effectifs de personnels de l'académie par sexe et tranche d'âge	13
4.	Répartition des effectifs de personnels de l'académie par sexe et tranche d'âge	14
5.	Pyramide des âges des personnels en fonction dans l'académie au 30-11-2025	15
6.	Pyramide des âges des personnels en fonction dans l'académie au 30-11-2015	15
7.	Répartition par département d'affectation et statut des enseignants du 1er degré public	16
8.	Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des enseignants du 1er degré public	16
9.	Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des enseignants du second degré	17
10.	Répartition par discipline des enseignants titulaires et non titulaires du secteur public	18
11.	Enseignants en CDD dans l'académie de Montpellier en 2025-2026 par discipline et département	20
12.	Enseignants en CDD dans l'académie de Montpellier en 2025-2026 par discipline et département (suite)	21
13.	Enseignants et CPE en CDI dans l'académie de Montpellier en 2025-2026	22
14.	Effectifs des TZR dans l'académie de Montpellier en 2025-2026, par discipline	23
15.	Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des personnels d'éducation, AED, AESH, et psychologues	25
16.	Répartition par département et type de contrat des personnels AESH	25
17.	Répartition des AESH par quotité de service	26
18.	Répartition des AED par département d'affectation et fonction	26
19.	Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de personnels de direction, d'inspection et d'encadrement	27
20.	Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de personnels administratifs	28
21.	Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de personnels ITRF	28
22.	Répartition par corps, sexe, et tranche d'âge des effectifs de la filière sociale / santé	29
23.	Répartition de la délégation d'emplois du BOP 139 « Enseignement scolaire privé du 1er et 2nd degrés »	30
24.	Répartition de la délégation d'emplois du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré »	30
25.	Répartition délégation d'emplois du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré »	31
26.	Répartition délégation d'emplois du BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale »	31
27.	Répartition de la délégation d'emplois du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie	31
28.	Indice et rémunération indiciaire moyens des enseignants du 1er degré en 2025, par corps et sexe	32
29.	Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 1er degré de l'académie de Montpellier en 2025, par corps	32
30.	Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels enseignants du 2nd degré en 2025, par corps et par genre	33
31.	Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les enseignants du 2nd degré en 2025, par corps	33
32.	Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels DIEP en 2025, par corps et par genre	34
33.	Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels DIEO en 2025, par corps	34
34.	Indice et rémunération indiciaire moyens des personnels ATSS en 2025, par corps et par genre	35

35. Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels ATSS de l'académie de Montpellier en 2025, par corps	35
36. Indice et rémunération indiciaire moyens dans l'enseignement privé en 2024 par corps et enre	36
37. Différence de rémunérations indiciaires brutes annuelles moyennes selon le sexe pour les personnels de l'enseignement privé de l'académie de Montpellier en 2024, par corps	36
38. Bilan des attributions indemnitaires du BOP 140 « Enseignement scolaire public du 1er degré »	37
39. Bilan des attributions indemnitaires du BOP 141 « Enseignement scolaire public du 2nd degré »	37
40. Bilan des attributions indemnitaires du BOP 214 Soutien de la politique de l'Education Nationale »	38
41. Bilan des attributions indemnitaires du BOP 230 « Vie de l'élève » dans l'académie de Montpellier	38
42. Bilan académique des demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire et déclarations de cumul d'activité (2024-2025)	39
43. Demandes de cumuls d'activité dans le premier degré public - bilan par département (2024-2025)	39
44. Demandes de cumul dans le 1er degré public en 2024-2025- bilan par type d'activité accessoire	40
45. Demandes de cumul dans le second degré public (enseignants, CPE, Psy EN) - bilan du traitement des demandes 2024-2025	40

[Chapitre II - Recrutements et fins de fonctions](#)

1. Bilan des recrutements de personnels enseignants titulaires dans le 1er et le 2nd degré public par corps de recrutement, sexe et mode d'accès	42
2. Bilan des recrutements de personnels enseignants et d'éducation titulaires dans le 1er et le 2nd degré public par tranche d'âge	43
3. Bilan par département des recrutements de professeurs des écoles - 2024-2025	43
4. Bilan des recrutements de personnels ATSS en 2025 par mode d'accès	44
5. Nombre de contractuels enseignants recrutés dans le 1er degré public	45
6. Nombre de personnes physiques ayant fait l'objet d'un ou plusieurs recrutements entre le 01-09-2024 et le 31-08-2025, avec répartition par sexe et par tranche d'âge	46
7. Nombre de personnes physiques recrutées en qualité d'AESH avec répartition par type de contrat - années scolaires 2022-23 – 2023-24 – 2024-25	47
8. Nombre de personnes physiques recrutées en qualité de contractuel ATSS ou ITRF avec répartition par type de contrat – année civile 2025	47
9. Nombre de contrats d'engagement ATSS et ITRF entre le 01-01-2025 et le 31-12-2025	47
10. Nombre d'AED CDIés entre le 01-09-2024 et le 31-08-2025	48
11. Nombre d'enseignants contractuels du 2nd degré CDIés entre le 01-09-2024 et le 31-08-2025	48
12. Nombre d'AESH CDIés au cours des années scolaires 2022-23 – 2023-24 et 2024-25	48
13. Nombre de contractuels ATSS ou ITRF CDIés – année civile 2025	48
14. Motifs des départs définitifs effectués entre le 01/10/2024 et le 01/10/2025	49
15. Motifs des départs définitifs effectués entre le 01/10/2024 et le 01/10/2025	50
16. Motifs des départs définitifs effectués entre le 01/10/2024 et le 01/10/2025	50
17. Demandes de ruptures conventionnelles des personnels enseignants 1er degré public en 2024-25	51
18. Ruptures conventionnelles des personnels enseignants, CPE, et PsyEN du 2nd degré	52
19. Demandes de ruptures conventionnelles des personnels ATSS et ITRF en 2024-25	52
20. Bilan des ruptures conventionnelles des personnels ATSS, de direction, et d'inspection	52
21. Bilan demandes de disponibilités des personnels enseignants du 1er degré public – 2024-2025	53
22. Bilan demandes de congé parental des personnels enseignants du 1er degré public – 2024-2025	53
23. Bilan des demandes de disponibilité et de congé parental personnels 2nd degré public – 2024-25	54
24. Demandes de disponibilité et congé parental 2024-2025 : ATSS, ITRF, de direction, et d'inspection	55
25. Nombre et motifs des réintégrations effectuées dans l'académie par type de personnel	55

Chapitre III - Parcours professionnels

1. Concours des personnels de l'académie de Montpellier de 2022 à 2025 par filière	57
2. Concours des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier de 2022 et 2025	58
3. Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier de 2022 à 2025	59
4. Concours des personnels du 2nd degré dans l'académie de Montpellier : bilan par type concours	62
5. Concours des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier 2022-2025	63
6. Examens professionnels des personnels administratifs académie de Montpellier – 2022-2025	64
7. Concours des personnels de santé et sociaux dans l'académie de Montpellier – 2022-2025	64
8. Concours des personnels de direction et d'inspection dans l'académie de Montpellier 2022-2025	65
9. Composition des jurys de recrutement des concours et examens pro 2023-2024-2025	65
10. Mouvement interdépartemental des personnels du 1er degré : évolution académique sur 3 ans	66
11. Mouvement interdépartemental des personnels du 1er degré : bilans par département	67
12. Participation aux mouvements départementaux des personnels du 1er degré	67
13. Recours des participants aux mouvements départementaux des personnels du 1er degré	68
14. Personnels enseignants du 2nd degré public entrants et sortants dans le cadre du mouvement interacadémique 2025	69
15. Participation au mouvement intra-académique 2025 des personnels enseignants du 2nd degré	70
16. Bilan des participations non obligatoires au mouvement intra-académiques du second degré	70
17. Bilan des participations obligatoires au mouvements intra-académiques du second degré	71
18. Evolution du nombre de recours des personnels du 2nd degré suite au mouvement intra-académique	71
19. Examen des recours des personnels du 2nd degré suite au mouvement intra-académique 2025	72
20. Evolution de la gestion des demandes de détachement dans l'académie de Montpellier	72
21. Postes vacants à l'ouverture des opérations du mouvement des personnels de direction	73
22. Mutations des personnels de direction dans l'académie de Montpellier	73
23. Part des femmes adjoint accédant à un poste de chef d'établissement : 2021 - 2025	73
24. Postes profilés offerts aux opérations de mobilité intra-académique en 2025	74
25. Candidatures au mouvement 2025 des personnels administratifs, médico-sociaux et ATRF	75
26. Mutations des personnels administratifs dans l'académie de Montpellier en 2025	76
27. Recours dans le cadre des opérations de mutations des personnels ATSS en 2025	76
28. Postes vacants à l'issue des mutations des personnels ATSS en 2025	77
29. Les détachements entrants et sortants des ATSS en 2024-2025	77
30. Bilan du dispositif passerelle 2022 - 2025	78
31. Répartition des candidats et des nommés dans le cadre du dispositif passerelle 2022 – 2025 par corps d'origine et sexe	79
32. Avancements des personnels du 1er degré dans l'académie de Montpellier en 2025	80
33. Evolution des promotions dans le corps des agrégés par inscription sur liste d'aptitude	81
34. Avancements à la Hors classe des personnels du 2nd degré entre 2022 et 2025	81
35. Avancements en classe exceptionnelle des personnels du 2nd degré en 2023, 2024 et 2025	82
36. Avancements d'échelon accélérés des personnels du 2nd degré en 2025	83
37. Recours portant sur les appréciations formulées à l'issue des rendez-vous de carrière	84
38. Bilan des effectifs de personnels promouvables et promus par liste d'aptitude et tableau d'avancement par grade et sexe- personnels ATSS -2025	84
39. Age moyen des personnels promus par liste d'aptitude ou tableau d'avancement- ATSS -2025	85

Chapitre IV - Formation continue

1. Données globales sur la formation continue (BOP 140, 141, 214, 230)	88
2. Données formation continue avec répartition femmes / hommes - périmètre du BOP 141	89
3. Données formation continue avec répartition femmes / hommes – périmètre du BOP 214	89
4. Journées stagiaires (JS) par priorité (indicateur 1 du schéma directeur) en 2024-2025	90
5. Répartition des personnels formés dans l'académie de Montpellier par type de public	90
6. Nombre d'enseignants stagiaires à temps plein concernés par la formation depuis 2021	91
7. Part des priorités nationales dans l'ensemble des journées de formation d'initiative locale (FIL)	92
8. Nombre et volume de journées stagiaires (JS) de formation de formateurs (indicateur 8 du schéma directeur)	92
9. Nombre et volume de journées stagiaires (JS) de formations certifiantes ou diplômantes (indicateur 10 du schéma directeur)	92
10. Formation en présentiel, à distance ou hybride des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier (en volume) (indicateur 11 du schéma directeur)	93
11. Formation collective, individuelle ou désignée des personnels enseignants du 2nd degré dans l'académie de Montpellier (volume et nombre de JS)	93
12. Nombre de journées stagiaires, personnes convoquées et personnes présentes aux formations organisées par les DSDEN (toutes formations y compris animations pédagogiques)	94
13. Nombre de journées stagiaires, personnes convoquées et personnes présentes aux formations organisées par les DSDEN : détail par département	94
14. Comptes personnels de formation dans l'académie de Montpellier, demandes et accords	96
15. Comptes personnels de formation, demandes selon le département d'affectation	97
16. Comptes personnels de formation des personnels du 1er degré public : demandes et accords	97
17. Congés de formation professionnelle des personnels du 1er degré public : demandes et accords	98
18. Congés de formation professionnelle des personnels du 2nd degré public : demandes et accords	98
19. Congés de formation professionnelle des personnels ATSS et ITRF	99

Chapitre V - Organisation du temps de travail

1. Evolution des de la proportion de personnels à temps partiel par catégorie de personnels	101
2. Evolution des effectifs de personnels à temps partiel	101
3. Evolution des effectifs de personnels par motif de temps partiel dans l'académie	102
4. Quotité, motifs, et âge des agents moyen agents à temps partiel – personnels 1er degré public	102
5. Féminisation du temps partiel – personnels 1er degré public	103
6. Quotité, motifs, et âge moyen des agents à temps partiel –personnels 2nd degré public	103
7. Féminisation du temps partiel – personnels 2nd degré public	104
8. Quotité et motifs du temps partiel – personnels DIO	104
9. Féminisation du temps partiel – personnels DIO	105
10. Quotité et motifs du temps partiel – personnels ATSS	105
11. Féminisation du temps partiel – personnels ATSS	106
12. Demandes de temps partiel des personnels enseignants du 1er degré public	106
13. Demandes de temps partiel des personnels enseignants du 2nd degré public	107
14. Nombre de retraites progressives effectives entre le 01-10-2024 et le 30-09-2025	108
15. Demandes de télétravail pour mise en œuvre pendant l'année scolaire 2025-2026	109
16. Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier : répartition par type de protocole depuis 2022-2023	109
17. Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs en 2024 – 2025 par structure	110

18. Protocoles individuels de télétravail dans les services administratifs de l'académie de Montpellier pour 2025 – 2026 par filière	111
19. Protocoles de télétravail dans les services administratifs en 2025 – 2026 par catégorie	111
20. Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier	112
21. Evolution des congés et taux d'absence dans l'académie de Montpellier, par filière	113
22. Motifs à l'origine des congés pris dans l'académie de Montpellier en 2024 – 2025	114
23. Motifs des congés et absences en 2024 – 2025, personnels du 1er degré	116
24. Motifs des congés et absences en 2024 – 2025, personnels du 2nd degré public et privé	117
25. Motifs des congés et absences en 2024 – 2025, personnels ATSS	118

Chapitre VI - Dialogue social

1. Nombre de réunions des instances académiques du dialogue social et des GT préparatoires	119
2. Nombre de réunions des instances départementales du dialogue social	120
3. Nombre de recours devant les CAP	121
4. Nombre de journées non travaillées pour fait de grève	121

Chapitre VII – Santé et sécurité au travail

1. Organisation du réseau des conseillers et assistants de prévention de l'académie	123
2. Assistant de prévention dans les établissements public d'enseignement de l'académie	124
3. Composition des FSSSCT académiques et départementaux en 2025	126
4. Réunion et visites des FSSSCT dans l'académie de Montpellier en 2025	127
5. Répartition des actions collectives par type d'action et de personnels bénéficiaires	130
6. Evolution de la répartition des actions collectives par catégorie d'action	130
7. Nombre de signalement inscrits aux RSST de l'académie de Montpellier en 2025	132
8. Poids des absences pour congé accident du travail et maladie professionnelle dans l'académie de Montpellier entre le 01/09/2024 et e 31/08/2025 – périmètre enseignement public	134
9. Répartition par fonction d'affectation des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail en 2024-2025 – périmètre enseignement public	134
10. Part des agents ayant eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail en 2024-2025, par fonction, sexe, et tranche d'âge	135
11. Accidents du travail dans l'académie de Montpellier en 2024 : répartition par type d'accident	136
12. Evolution des accidents du travail déclarés et reconnus au cours de l'année par type d'accident	137
13. Lieu de survenue des accidents du travail dans l'académie de Montpellier	138
14. Répartition des accidents selon la nature des lésions	138
15. Nature des accidents de travail reconnus en 2025	139
16. Demandes de reconnaissance de maladies professionnelles entre 2022 et 2025	140
17. Agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique pendant l'année - par type de personnel	141
18. Agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique - par tranche d'âge	141

Chapitre VIII - Accompagnement des personnels

1. Accompagnements individualisés des agents par les CRHP entre 2021 et 2025	144
2. Echanges et entretiens avec les CRHP entre septembre 2024 et août 2025	144
3. Répartition par département des agents accompagnés par les CRHP en 2024-2025	145
4. Répartition par filière des agents accompagnés par les CRHP en 2024-2025	146
5. Répartition par tranche d'âge et sexe des agents accompagnés par les CRHP en 2024-2025	146
6. Nature des demandes prises en charge par les CRHP en 2023-2024 et 2024-2025	147

7. Répartition des motifs des demandes prises en charge par les CRHP en 2024-2025	147
8. Caractéristiques des enseignants ayant bénéficié d'un tutorat dans l'académie en 2024-2025	150
9. Activité des psychologues du travail : entretiens, interventions et animation de dispositifs	151
10. Répartition des situations prises en charges par le PAASPV, par motif, en 2025	153
11. Évolution des demandes de protection fonctionnelle de 2021 à 2025	153
12. Répartition des demandes de protection fonctionnelle par département	154
13. Répartition des demandes de protection fonctionnelle par type d'établissement	154
14. Traitement des demandes de protection fonctionnelle en 2025	154
15. Evolution du nombre de bénéficiaires et d'entretiens réalisés par le SSP	156
16. Evolution du nombre d'agents pour lesquels le SSP est intervenu	157
17. Typologie des publics ayant bénéficié de l'intervention du SSP en 2024-2025	157
18. Part des domaines d'intervention concernés par les demandes auprès du SSP en 2024-2025	158
19. Evolution du versement de prestations sociales dans l'académie de Montpellier	162
20. Répartition des dépenses au titre des PIM en 2025	162
21. Répartition des bénéficiaires au titre des PIM par catégorie et tranche d'âge en 2025	163
22. Répartition des dépenses au titre des ASIA en 2025	164
23. Répartition des bénéficiaires d'une prestation ASIA par catégorie et tranche d'âge en 2025	164
24. Répartition des dépenses et des bénéficiaires des secours académiques en 2025	165
25. Allègements de service dans l'académie en 2025-2026 : analyse des demandes et des décisions	166
26. Allègements de service : évolution des demandes et des attributions - période 2023-2026	167
27. Nombre d'heures d'allègement accordées par agent pour l'année 2025-26	167
28. Corps d'appartenance des agents bénéficiant d'un allègement pour l'année 2025-2026	167
29. Enseignants du 1er et du 2nd degré sur poste adapté à la rentrée 2025 par type de poste	168
30. Enseignants du 1er degré sur postes adaptés à la rentrée 2025 (tous départements)	168
31. Répartition par tranche d'âge des enseignants du 1er degré sur postes adaptés	168
32. Enseignants du 2nd degré sur postes adaptés à la rentrée 2025	169
33. Répartition par tranche d'âge et sexe des enseignants du 2nd degré sur postes adaptés	169
34. Répartition par corps et sexe des enseignants du 2nd degré sur postes adaptés	169
35. Evolution des agents en PPR pour raison médicale par catégorie, département, et tranche d'âge	170
36. Caractéristiques des agents en période préparatoire au reclassement en 2024-2025	171
37. Bilan des détachements prononcés dans le cadre d'un reclassement à la rentrée 2025	171

Chapitre IX - Contentieux et procédures disciplinaires

1. Evolution du contentieux dans l'académie de Montpellier de 2021 à 2025	173
2. Bilan des recours dans l'académie de Montpellier en 2025	174
3. Bilan des procédures de référé dans l'académie de Montpellier en 2025	175
4. Nombre de jugements dans l'académie de Montpellier de 2021 à 2025	175
5. Évolution des sanctions et agents concernés dans l'académie depuis 2023	176
6. Sanctions disciplinaires dans l'académie en 2025 par type de sanctions et personnels	176
7. Les médiations obligatoires par type de motif en 2023 – 2024 -2025	177

Chapitre X - Égalité professionnelle

1. Part des indicateurs sexués dans le RSU 2024 et le RSU 2025	180
2. Répartition des effectifs de personnels en activité par sexe et âge moyen – tous personnels secteur public et privé	181

3.	Répartition des effectifs de personnels en activité par sexe et âge moyen – tous personnels secteur public et privé hors AESH	181
4.	Evolution de la féminisation des fonctions entre 2015 et 2025 dans l'académie et écart par rapport à la moyenne nationale 2025	182
5.	Proportion de femmes et d'hommes dans les fonctions de personnels de direction : évolution dans l'académie de Montpellier entre 2015 -2020 -2025	182
6.	Part des femmes dans les différents types d'emplois de personnels de direction : comparaison Académie / France en 2025	183
7.	Evolution comparée de la part des femmes dans la population des enseignants du second degré et CPE et dans celle des personnels de direction	183
8.	Evolution de la part des femmes dans les différents types d'emplois de personnels d'inspection entre 2015 et 2025 et comparaison Académie / France en 2025	184
9.	Proportion de femmes dans les fonctions d'IEN du premier degré et de direction d'école : évolution dans l'académie de Montpellier entre 2022 et 2025	184
10.	Proportion de femmes SG d'EPL : évolution dans l'académie de Montpellier entre 2022 et 2025	185
11.	Evolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'académie et au national	186
12.	Effectifs de travailleurs handicapés dans l'académie de Montpellier par catégorie et par tranche d'âge avec répartition femmes / hommes	186
13.	Recrutements et titularisations de BOE dans l'académie de Montpellier	187
14.	Actions menées en faveur du maintien dans l'emploi dans l'académie de Montpellier en 2025 : montants et bénéficiaires par type d'aides	187
15.	Dépenses d'aménagements matériels dans l'académie de Montpellier	188
16.	Tableau X.5.2 : personnels bénéficiant de l'attribution d'un APSH	189
17.	Répartition des saisines 2024-2025 de la cellule VDHAS par date de saisine	190
18.	Répartition des saisines par département et par sexe	190
19.	Répartition des signalements VDHAS 2024-2025 par motifs	191
20.	Répartition des saisines de la cellule VDHAS par catégorie et par sexe en 2024-2025	191