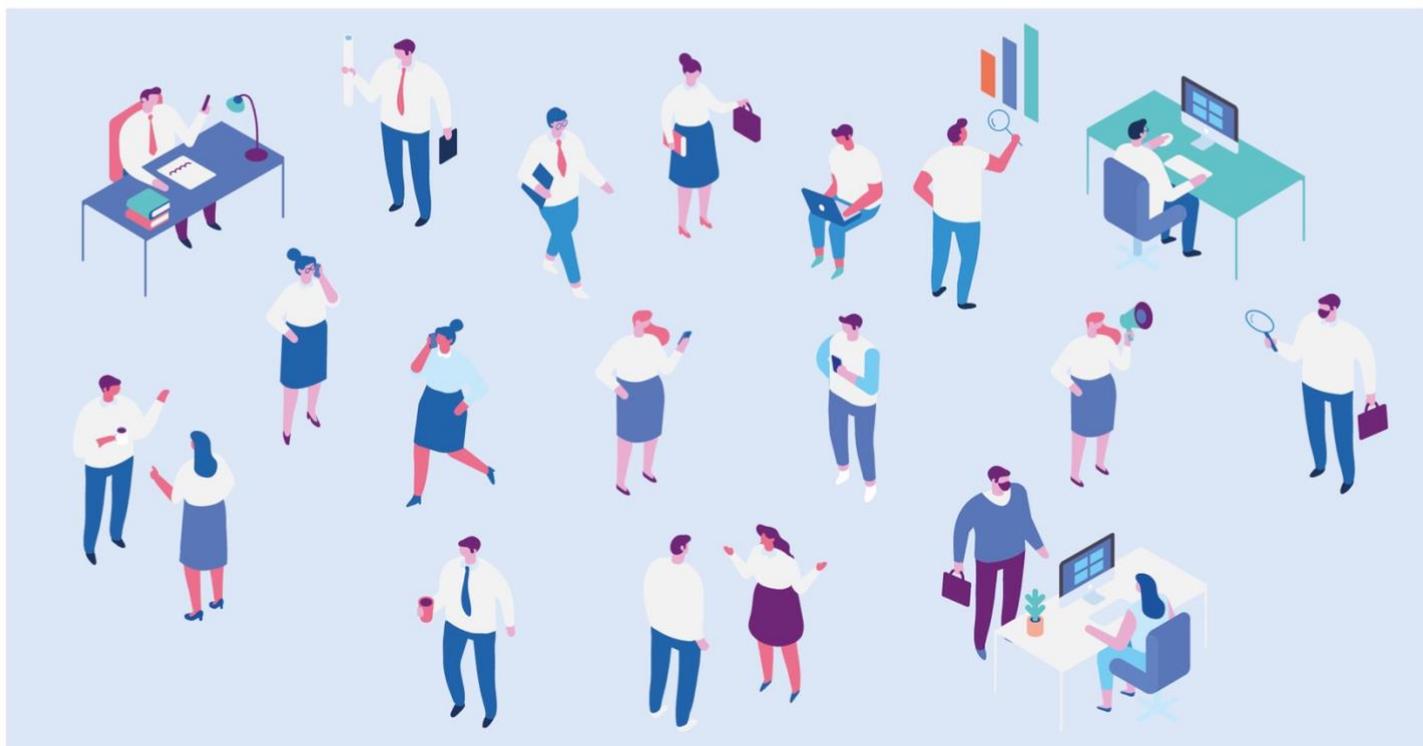




ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les rapports de l'académie de Créteil



Rapport social unique

2023

AVANT-PROPOS

L'académie de Créteil publie son deuxième rapport social unique (RSU).

Ce document offre une vision d'ensemble des conditions d'emploi et d'exercice des personnels qui œuvrent dans notre académie, tant dans l'enseignement public que dans l'enseignement privé sous contrat.

L'ensemble des personnels éducatifs y est représenté, qu'ils soient enseignants du premier et du second degrés, personnels de direction, de vie scolaire, d'accompagnement des élèves ainsi que les inspecteurs et les personnels administratifs, sociaux et de santé.

Cette deuxième édition aborde les 10 thématiques de la gestion des ressources humaines définies dans le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, telles que la vie professionnelle des agents (l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations et la discipline), la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et du temps de travail, l'action et la protection sociales et enfin le dialogue social.

Le RSU propose donc un état des lieux complet de l'année scolaire 2022-2023 pour identifier les axes d'amélioration et définir les actions prioritaires.

Accompagné de la base de donnée sociales (BDS), il vient alimenter le dialogue social à partir de données objectives et connues de tous.

Je remercie grandement les services qui ont travaillé à la production de ce document, ainsi que les partenaires sociaux pour leur contribution précieuse à sa consolidation.

Julie Benetti
Rectrice de l'académie de Créteil

SOMMAIRE

AVANT PROPOS	3
SOMMAIRE	3
Sources et définitions	8
Chapitre 1. L'EMPLOI	10
I. Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein	11
A. Au niveau académique	11
B. Au niveau départemental	14
II. Les caractéristiques des effectifs	15
A. Les agents titulaires et non titulaires	15
B. Les effectifs par catégorie	15
C. Les effectifs détaillés par corps	16
1. Les personnels enseignants et assimilés dans le premier degré public	16
2. Les personnels enseignants et assimilés dans le second degré public	17
3. Les personnels publics de direction et d'inspection	17
4. Les personnels publics d'éducation	17
5. Les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap	18
6. Les personnels publics IATSS	18
III. Les profils des personnels	19
A. La répartition femmes – hommes	19
B. La répartition géographique	20
1. Lieu de résidence	20
2. Lieu d'exercice	21
C. L'âge des personnels	21
D. Zoom sur les agents non titulaires	24
1. Répartition par genre des agents non titulaires	24
2. Part des CDI parmi les agents non titulaires	25
3. Répartition départementale des agents non titulaires	25
a. Dans le premier degré	25
b. Dans le second degré	26
c. Pour les personnels IATSS	28
4. Détail par discipline dans le second degré	29
Chapitre 2. LES RECRUTEMENTS	34
I. Le recrutement des fonctionnaires	35
A. Synthèse du recrutement par voie de concours au niveau académique	35
B. Concours d'enseignement du premier degré public	36
C. Concours d'enseignement du second degré public et des CPE	36
D. Les concours administratifs, techniques, de santé et sociaux (IATSS)	36
Chapitre 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	38
I. Les mutations et les mobilités	41
A. Le mouvement interdépartemental des enseignants du 1 ^{er} degré public	41
1. Les demandes pour intégrer les départements de l'académie	42
2. Les demandes pour quitter les départements de l'académie	43
B. Mobilités interacadémiques	44
1. Personnels du second degré public	44
2. Personnels IATSS	44
a. Mouvement de la filière administrative	44
b. Mouvement de la filière ITRF	45
c. Mouvement de la filière médico-sociale	46
C. Mobilités intra-académiques	46
1. Personnel du second degré public	46
2. Personnels IATSS	49
D. Mobilité des personnels de direction et d'inspection	49
1. Personnels de direction	49
2. Les personnels d'inspection	50
E. Mobilité des maîtres contractuels du privé	51
1. Dans le premier degré	51
2. Dans le second degré	51

II.	Les promotions.....	52
A.	Promotions du personnel enseignant du 1 ^{er} degré.....	52
B.	Promotions des personnels du 2 nd degré.....	54
C.	Promotion des personnels de direction et d'inspection.....	56
D.	Promotion des personnels IATSS.....	56
III.	Les départs ou cessations de fonctions.....	57
A.	Les sorties provisoires.....	57
1.	Personnels du 1 ^{er} degré public.....	57
a.	Les détachements.....	57
b.	Les disponibilités.....	58
2.	Personnels du 2 nd degré public (enseignants, éducation, orientation).....	59
a.	Les détachements.....	59
b.	Les disponibilités.....	59
c.	Les congés parentaux.....	59
3.	Personnel IATSS.....	60
a.	Les détachements.....	60
b.	Les disponibilités.....	60
c.	Les congés parentaux.....	60
B.	Les sorties définitives.....	61
Chapitre 4. LA FORMATION		66
I.	Synthèse des formations.....	68
II.	Personnels du 1 ^{er} degré.....	68
A.	Les personnels formés.....	68
B.	Les objectifs de la formation.....	70
III.	Personnels du 2 nd degré.....	71
A.	Les personnels formés.....	71
B.	Les objectifs de la formation.....	73
Chapitre 5. LES REMUNERATIONS		78
I.	La masse salariale.....	78
II.	Les traitements indiciaires.....	79
A.	Situation indiciaire par catégorie de personnels.....	79
B.	Situation indiciaire par statut.....	79
C.	Situation indiciaire selon le genre.....	79
D.	Distribution des indices sur l'ensemble des personnels.....	80
III.	La distribution des traitements et rémunérations.....	80
IV.	La somme des dix plus hautes rémunérations.....	81
V.	Rémunération des agents sur emploi permanent.....	81
A.	Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents sur emploi permanent.....	81
1.	Par catégorie.....	81
2.	Par tranches d'âge.....	81
3.	Par sexe.....	81
B.	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés pour les agents sur emploi permanent.....	82
VI.	Les bénéficiaires de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat).....	82
Chapitre 6. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....		84
I.	La prévention des risques professionnels.....	86
II.	La protection fonctionnelle des fonctionnaires.....	88
III.	L'accompagnement des personnels.....	91
A.	Le service médical.....	91
B.	Le service social des personnels.....	92
1.	Répartition des personnels reçus en consultation.....	92
2.	Répartition départementale des personnels reçus.....	92
3.	Les difficultés rencontrées par les personnels.....	93
C.	La RH de proximité.....	94
1.	Les données globales.....	94
a.	Les bilans de compétence.....	95
2.	L'accompagnement spécifique des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.....	95
a.	Les postes adaptés.....	95

b.	Les difficultés professionnelles	96
c.	L'allègement de service	98
d.	Les AFA	99
e.	Les reclassements professionnels pour raison de santé	99
	L'accompagnement spécifique des personnels IATSS	100
Chapitre 7.	L'organisation du travail et du temps de travail	102
I.	Les quotités de temps de travail	103
A.	Les temps partiels	104
B.	Les temps incomplets	105
II.	Absences hors raison de santé	109
A.	Par motif d'absence et catégorie	109
B.	Par motif d'absence et sexe	110
C.	Par motif d'absence et tranches d'âge	111
III.	Absences pour raison de santé	111
A.	Par motif d'absence et catégorie	112
B.	Par motif d'absence et sexe	112
C.	Par motif d'absence et tranches d'âge	113
IV.	Les absences, tous motifs confondus	113
A.	Au niveau de l'académie	114
B.	Les motifs	115
C.	Les absences des personnels du 1 ^{er} degré	116
D.	Les absences des personnels du 2 nd degré	116
E.	Les absences des personnels IATSS	118
V.	Les décharges	120
F.	Dans le 1 ^{er} degré	120
G.	Dans le 2 nd degré	120
VI.	Les jours de carence	121
VII.	Les comptes épargne temps	121
A.	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2023 (au titre de l'année scolaire précédente)	122
B.	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2023 (ouverts dans l'année)	122
C.	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année scolaire 2022/23	122
D.	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2023 (au titre de l'année scolaire précédente)	123
E.	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2023 (versés dans l'année)	123
Chapitre 8.	L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	124
I.	Evolution des aides dans l'enseignement public	125
II.	Répartition des aides par type de bénéficiaires	126
III.	Évolution des aides dans l'enseignement privé	127
Chapitre 9.	LE DIALOGUE SOCIAL	128
I.	Les réunions et instances	129
II.	Les décharges syndicales	130
III.	Les jours de grève	130
IV.	Les élections professionnelles	131
A.	Évolution du nombre de votants	131
B.	Évolution du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale au CTA/CSA	131
C.	Composition des CSA de l'académie	132
D.	Les CAPA des personnels de direction, des personnels enseignants du 2 nd degré, des personnels d'éducation et d'orientation	133
E.	Les CAPD des personnels du 1 ^{er} degré	133
F.	Les CAPA des personnels IATSS et ATRF	134
G.	Les CCP	134
H.	Les CCSA, CCMA et CCMI	135
Chapitre 10.	LA DISCIPLINE	136
I.	Les procédures disciplinaires dans le 1 ^{er} degré	137
II.	Les procédures disciplinaires dans le 2 nd degré	137

III. Les procédures disciplinaires pour le personnel IATSS	138
Chapitre 11. L'enseignement privé	140
I. Les effectifs en 2023	140
A. Dans le 1 ^{er} degré	140
B. Dans le 2 ^d degré	140
C. Origine des personnels	141
II. La mobilité des maîtres contractuels	142
A. Dans le 1 ^{er} degré	142
B. Dans le 2 ^d degré	142
III. Les retraites	142
C. Dans le 1 ^{er} degré	142
D. Dans le 2 ^d degré	142
IV. Les promotions	142
E. Dans le 1 ^{er} degré	142
F. Dans le 2 ^d degré	143

SOURCES ET DEFINITIONS

Les données présentées dans le rapport social unique sont principalement issues des applications mises à disposition par le ministère de l'éducation nationale : **BSA (Base Statistique des Agents)**, qui récupère les données issues de nos bases de données AGAPE, EPP et RenoIRH) et **CNE (contrôle national des emplois)**. La date d'observation sur l'application BSA est arrêtée au 31 décembre 2022 –au titre des agents présents pour l'année scolaire 2022/23), sauf mention contraire.

Les données proviennent également des services du rectorat et des DSDEN de Seine-et-Marne, du Val-de-Marne et de Seine-St-Denis.

Les effectifs présentés sont ceux :

- des personnels de l'enseignement du 1^{er} et du 2nd degré ;
- de surveillance et d'assistance éducative ;
- des personnels IATSS ;
- des personnels de direction, d'inspection d'éducation et d'orientation.

Il s'agit des personnels titulaires ou contractuels en activité et avec une affectation. Les effectifs sont présentés en personnes physiques ; lorsqu'ils sont présentés en ETP, cela est précisé dans le chapitre concerné.

Les données sont celles de l'année 2023 (c'est-à-dire l'« année scolaire 2022-2023») avec un rappel sur les deux années précédentes pour la majorité des chapitres.

Les sources citées à chaque début de chapitre sont les mêmes pour les sous-parties qui le composent, sauf précision contraire.

1

L'EMPLOI

Chapitre 1. L'EMPLOI

Les données de ce chapitre portent sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés du secteur public et privé sous contrat (premier et second degré), ainsi que des personnels dits ATSS (administratifs, techniques, sociaux et de santé) les personnels de direction, d'inspection... Les personnels sont comptabilisés en personnes physiques et sont classés par corps, quelque que soit leur fonction ou leur affectation.

Une baisse d'effectifs concentrée sur les les personnels non enseignants

Pour l'année scolaire 2022-2023, l'académie compte 84 729 personnels dont 69 941 enseignants, exerçant dans le secteur public et privé sous contrat (*figure 1 – Evolution académique des effectifs, figure 2 – Evolution des effectifs – Enseignants / Non enseignants*).

En une année, les effectifs ont reculé de 848 agents. Cette diminution concerne principalement les personnels non enseignants, dont les effectifs ont baissé de 3,14 %.

L'évolution des effectifs entre les trois départements de l'académie connaît cependant des variations distinctes : le Val-de-Marne enregistre une augmentation de 0,9 % alors que les départements de Seine-et-Marne et Seine-Saint-Denis connaissent une diminution des effectifs respectivement de 1,13% et 2,26% (*figure 4 – Evolution départementale des effectifs*).

Une population de plus en plus féminisée notamment au sein des personnels encadrants

Les femmes représentent 72,1% des agents de l'académie (72% en 2021-2022). Par rapport à l'année précédente, leur proportion au sein des personnels de direction et d'inspection augmente : l'évolution est de 4,1 points pour les inspecteurs (*figure 7 – Part des femmes par corps*).

En revanche, il est à noter que la population des contractuels est moins féminisée que la population des titulaires (*tableau 16 – Répartition par genre des agents titulaires et non titulaires*). La tendance est stable : 72,3% des personnels titulaires enseignants et IATSS titulaires sont des femmes (72,3 % pour 2021-2022) alors qu'elles ne représentent plus que 57,2% pour le même public contractuel (56% en 2021-2022).

Une population enseignante jeune, principalement établie sur le territoire de l'académie de Créteil

Les pyramides des âges et les autres données liées à l'âge indiquent que 54% des personnels de direction, 59% des personnels d'inspection et 48% des personnels ATSS ont 50 ans ou plus (*figure 9 – Répartition par tranche d'âge*). Ces données sont à mettre en regard avec la population enseignante : 75% des enseignants 1D et 72% des enseignants 2D ont 40 ans ou moins.

Les personnels de l'académie résident pour 80% d'entre eux sur le territoire de l'académie. Les enseignants du second degré sont les plus excentrés : 13% d'entre eux habitent sur le territoire de l'académie de Paris (*tableau 11 – Répartition géographique*).

Des personnels non-titulaires en augmentation

Les personnels non titulaires représentent, pour l'année 2022-2023, 23.6% des effectifs soit une augmentation de 3.06 points. Cette augmentation s'explique par le recours au recrutement des personnels contractuels enseignants pour assurer les vacances de poste (*tableau 15 – Répartition par genre des agents titulaires et non-titulaires, tableau 16 – Répartition par genre des agents non titulaires*).

L'analyse de la proportion des personnels contractuels par rapport à la population des titulaires amène aux remarques suivantes :

- en comparaison avec les autres départements, la proportion des enseignants contractuels 1D est plus importante en Seine-Saint-Denis : les enseignants contractuels 1D représentent 7,5% des effectifs du corps contre moins de 5% dans les deux autres départements (*tableau 18 – Répartition départementale des agents titulaires et non-titulaires 1^{er} degré, Figure 12- Poids total des non-titulaires par département 1^{er} degré public*) ;
- C'est dans le département du Val-de-Marne, que la proportion d'enseignants contractuels 2D et ATSS est plus importante : 10% pour les enseignants et 14,1% pour les ATSS

Parmi les enseignants contractuels du 2nd degré public, 43,2 % sont en contrat à durée indéterminée (soit une augmentation de 4 points par rapport à 2022), majoritairement des hommes (*tableau 17 – Part des CDI parmi les non-titulaires*).

S'agissant des personnels IATSS, la part des contrats à durée indéterminée est de 15.4% (soit une augmentation de 3 points par rapport à 2022) et concerne davantage les femmes.

Ramené à l'ensemble de l'effectif contractuel dans chacun des corps :

- 51% des enseignants ont un CDI contre 42% des enseignantes ;
- 22% des personnels IATSS hommes ont un CDI, contre 14% pour les femmes.

I. Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

Source : CDG/PAPP

A. Au niveau académique

84 729 personnels en activité
dont 76,6% d'enseignants
79 403 personnels dans le secteur public,
5 326 personnels dans le secteur privé.

- **Évolution des effectifs en activité dans l'académie**

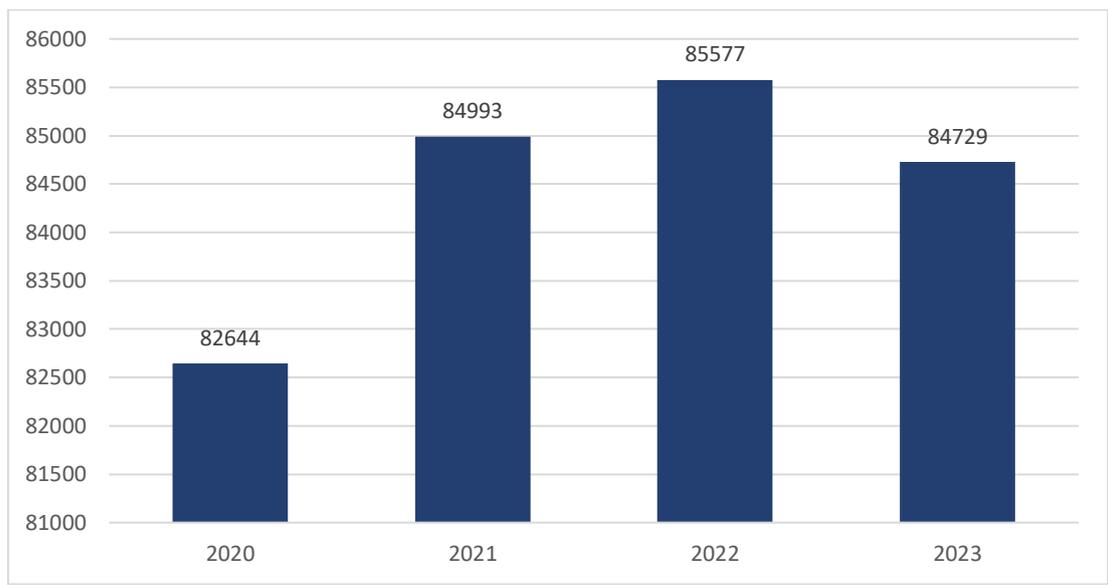


Figure 1 Évolution académique des effectifs

- **Évolution des effectifs enseignants/non enseignants de l'académie (public et privé) de 2020 à 2023**

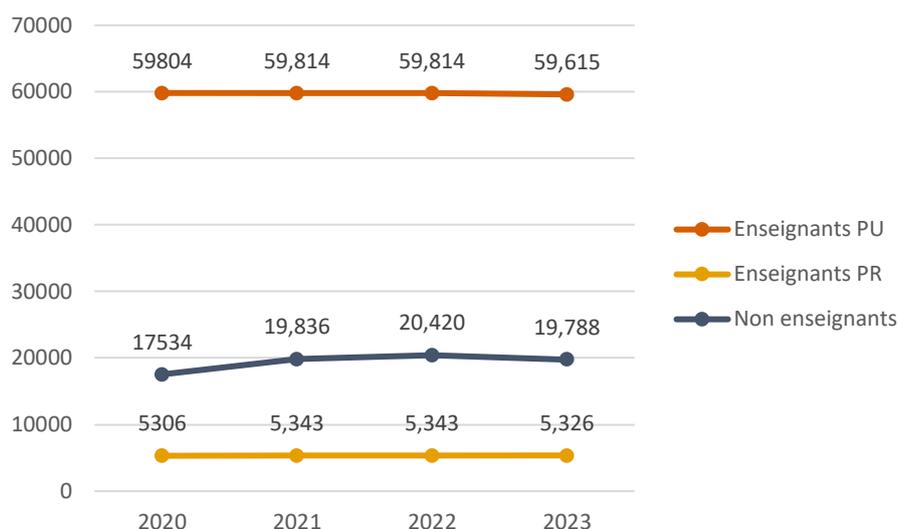


Figure 2 Évolution des effectifs – Enseignants / Non Enseignants

- **Répartition des effectifs physiques en fonction, par corps, statut d'emploi, catégorie et sexe**

Tableau issu de la BDS

Corps	Non Titulaire			Total	A+	Titulaire			Total	Total général
	A	B	C			A	B	C		
Enseignants du premier degré privé	1 350			1 350	2				2	1 352
F	1 258			1 258	2				2	1 260
H	92			92						92
Enseignants du premier degré public	1 533			1 533	27 481		55		27 536	29 069
F	1 168			1 168	23 147		45		23 192	24 360
H	365			365	4 334		10		4 344	4 709
Enseignants du second degré privé	3 938			3 938	36				36	3 974
F	2 479			2 479	23				23	2 502
H	1 459			1 459	13				13	1 472
Enseignants du second degré public	3 889			3 889	26 656		1		26 657	30 546
F	1 832			1 832	15 468				15 468	17 300
H	2 057			2 057	11 188		1		11 189	13 246
IATSS	480	1	11	492	1 399	20	1 097	1615	4 131	4 623
F	375	1	9	385	1 168	12	939	1395	3 514	3 899
H	105		2	107	231	8	158	220	617	724
Orientation	149			149	459				459	608
F	130			130	416				416	546
H	19			19	43				43	62
Personnels d'éducation	166			166	955				955	1 121
F	100			100	760				760	860
H	66			66	195				195	261
Personnels d'assistance éducative			12 175	12 175						12 175
F			9 647	9 647						9 647
H			2 528	2 528						2 528
Personnels de direction					1 023				1 023	1 023
F					594				594	594
H					429				429	429
Personnels d'inspection					137	101			238	238
F					83	54			137	137
H					54	47			101	101
Total général	11 505	1	12 186	23 692	58 148	121	1 153	1 615	61 037	84 729

Tableau 1 Répartition des effectifs par corps, statut, catégories et sexe

• Répartition des effectifs en fonction en ETP, par corps, statut d'emploi, catégorie et sexe

Tableau issu de la BDS

	Non Titulaire			Total	Titulaire				Total	Total général
	A	B	C		A+	A	B	C		
Enseignants 1^{er} degré privé	1 274,1			1 274,1	2,0				2,0	1 276,1
F	1 187,1			1 187,1	2,0				2,0	1 189,1
H	87,1			87,1						87,1
Enseignants 1^{er} degré public	1 351,0			1 351,0	26 983,8		54,0		27 037,8	28 388,7
F	1 011,6			1 011,6	22 703,0		44,0		22 747,0	23 758,5
H	339,4			339,4	4 280,8		10,0		4 290,8	4 630,2
Enseignants 2^d degré privé	3 610,6			3 610,6	35,1				35,1	3 645,7
F	2 269,5			2 269,5	22,4				22,4	2 291,9
H	1 341,1			1 341,1	12,7				12,7	1 353,8
Enseignants 2^d degré public	3 719,3			3 719,3	26 023,4		1,0		26 024,4	29 743,7
F	1 729,1			1 729,1	15 009,0				15 009,0	16 738,1
H	1 990,1			1 990,1	11 014,5		1,0		11 015,5	13 005,6
IATSS	466,2	1,0	11,0	478,2	1 356,5	20,0	1 075,9	1 560,4	4 012,8	4 491,0
F	362,7	1,0	9,0	372,7	1 127,1	12,0	918,9	1 346,5	3 404,5	3 777,2
H	103,5		2,0	105,5	229,4	8,0	157,0	213,9	608,3	713,8
Orientation	143,1			143,1	448,3				448,3	591,4
F	124,5			124,5	406,5				406,5	531,0
H	18,6			18,6	41,9				41,9	60,5
Personnels d'éducation	153,8			153,8	945,5				945,5	1 099,3
F	90,3			90,3	750,7				750,7	841,0
H	63,5			63,5	194,8				194,8	258,3
Assistance éducative			8 486,6	8 486,6						8 486,6
F			6 595,4	6 595,4						6 595,4
H			1 891,2	1 891,2						1 891,2
Personnels de direction					1 021,0				1 021,0	1 021,0
F					594,0				594,0	594,0
H					427,0				427,0	427,0
Personnels d'inspection					137,0				237,0	237,0
						100,0				
F					83,0	53,0			136,0	136,0
H					54,0	47,0			101,0	101,0
Total général	10 718	1,0	8 497,6	19 216,7	56 952,6	120	1 130,9	1 560,4	59 763,9	78 980,6

Tableau 2 Répartition des effectifs en ETP, par corps, statut, catégorie et sexe

B. Au niveau départemental

- Répartition départementale des effectifs

	Public	Privé	TOTAL	Répartition
Seine-et-Marne (77)	24 354	1 550	25 904	30,6%
Seine-Saint-Denis (93)	31 754	1 882	33 636	39,7%
Val-de-Marne (94)	23 295	1 894	25 189	29,7%
ENSEMBLE	79 403	5 326	84 729	100%

Tableau 3 Répartition départementale des effectifs

- Évolution départementale des effectifs

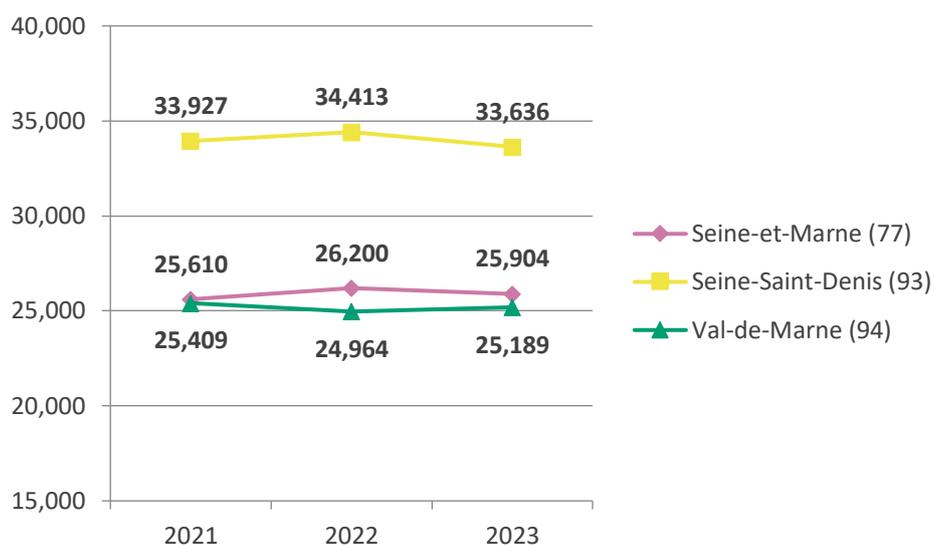


Figure 3 Évolution départementale des effectifs

II. Les caractéristiques des effectifs

A. Les agents titulaires et non titulaires

- Répartition des personnels par statut et par sexe

	Titulaires ⁽¹⁾		Non titulaires ⁽²⁾		% Non titulaires		Part des Non titulaires
	F	H	F	H	F	H	
Enseignants 1er degré PU	23 178	4 342	1 183	366	4,9%	7,8%	5,3%
Enseignants 2nd degré PU	15 483	11 190	1 817	2 056	10,5%	15,5%	12,7%
Direction et inspection PU	733	528	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Education et orientation PU ⁽³⁾	1 175	239	230	85	16,4%	26,2%	18,2%
Surveillance et assistance éducative PU	0	0	9 647	2 528	100,0%	100,0%	100%
PRIVE : Enseignants du 1er et 2nd degré	2 771	966	991	598	26,3%	38,2%	30%
IATSS PU	3 512	619	385	107	9,9%	14,7%	10,6%
ENSEMBLE	46 852	17 884	14 253	5 740	23,3%	24,3%	23,6%

⁽¹⁾ Titulaires, ou titulaires d'un contrat pour l'enseignement privé

⁽²⁾ Non titulaires, ou auxiliaires pour l'enseignement privé

⁽³⁾ A compter de l'année 2019, intégration des PSY EN 1er et 2D degré (et non plus parmi les enseignants 1D et 2D)

Tableau 4 Répartition des personnels par statut et par sexe

B. Les effectifs par catégorie

- Répartition des personnels par catégorie (public et privé)

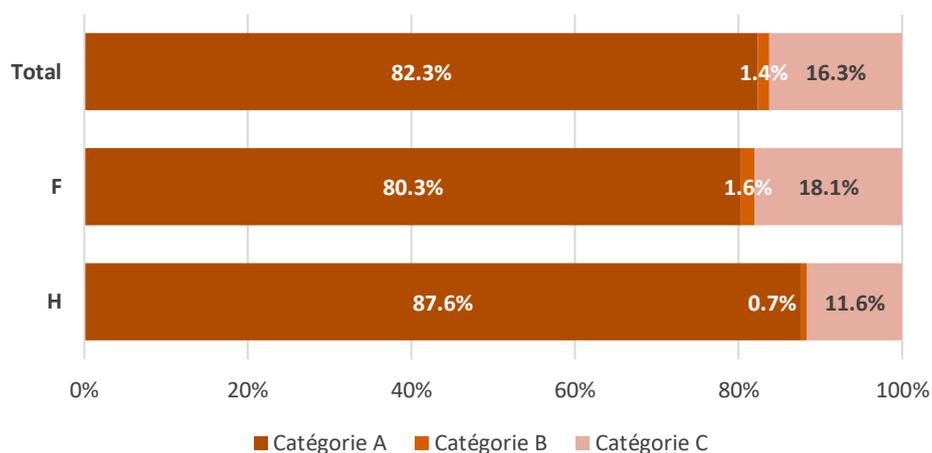


Figure 4 Répartition des personnels par catégorie

C. Les effectifs détaillés par corps

Mis à part le tableau synthétique ci-dessous, toute la partie sur les effectifs détaillés par corps ne concerne que l'enseignement public pour l'année scolaire 2022/23.

Source : CdG

	Effectif total	Part du corps par rapport à l'ensemble	Part de femmes dans le corps
Enseignants 1er degré PU	29 069	34,3%	83,8%
Enseignants 2nd degré PU	30 546	36,1%	56,9%
Direction et inspection PU	1 261	1,5%	58,1%
Education PU	1 729	2,0%	76,3%
Surveillance et assistance éducative PU	12 175	14,4%	79,2%
PRIVE : Enseignants du 1er et 2nd degré	5 326	6,3%	70,6%
IATSS	4 623	5,5%	84,3%
ENSEMBLE	84 729	100%	72,1%

Tableau 5 Effectifs par corps

1. Les personnels enseignants et assimilés dans le premier degré public

	77	93	94	Académie	Répartition
Instituteurs	24	17	15	56	0,2%
Professeurs des écoles	8 481	11 444	7 536	27 461	93,5%
Professeurs contractuels	301	908	324	1 533	5,2%
Assistants étrangers	3	8	5	16	0,1%
Psychologues de l'éducation nationale (1)	90	134	79	303	1,0%
Enseignants 2d degré	1	0	2	3	0,0%
ENSEMBLE	8 900	12 511	7 961	29 372	100%

(1) y compris les contractuels

Tableau 6 Enseignants dans le 1er degré public

2. Les personnels enseignants et assimilés dans le second degré public

	77	93	94	Zone acad.*	Académie	Répartition
Professeurs certifiés	5 726	5 833	4 246	0	15 805	51,2%
Professeurs non titulaires (1)	314	515	831	2 052	3 712	12,0%
Professeurs de lycées professionnels	1 208	1 313	1 014	0	3 535	11,5%
Professeurs agrégés	1 282	1 645	1 480	0	4 407	14,3%
Professeurs et chargés d'enseignement en EPS	807	882	596	0	2 285	7,4%
Professeurs des écoles et instituteurs	198	194	169	0	561	1,8%
Conseillers principaux d'éducation (FF)	1	0	5	0	6	0,0%
Intervenants langue (2)	45	71	45	0	161	0,5%
Professeurs de chaire supérieure	14	14	39	0	67	0,2%
Professeurs d'enseignement général des collèges	2	3	2	0	7	0,0%
Psychologues de l'éducation nationale (3)	89	115	100	1	305	1,0%
ENSEMBLE	9 686	10 585	8 527	2 053	30 851	100%

(1) Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires et vacataires

(2) Corps des assistants étrangers et assistants de langue vivante

(3) Nature support PS2D (psychologues du 2nd degré) hors PSY affectés en SAIO (UO 214)

*Zone académique : les agents en zone académique peuvent avoir des affectations différentes durant une même année scolaire, sur des départements différents.

Tableau 7 Enseignants dans le second degré public

3. Les personnels publics de direction et d'inspection

		77	93	94	Rectorat	Académie
INSPECTION	IA-DASEN	1	1	1	0	3
	DAASEN	1	3	2	0	6
	A-DASEN (ex-IENA)	1	1	1	0	3
	IA-IPR	0	0	0	89	89
	IEN	30	43	27	37	137
Total Inspection		33	48	31	126	238
DIRECTION	Personnel de direction	329	354	285	2	970
	Professeurs des écoles*	17	21	15	0	53
	Total Direction	346	375	300	2	1 023
ENSEMBLE		379	423	331	128	1 261

Tableau 8 Personnels publics de direction et d'inspection

*Directeurs de SEGPA

4. Les personnels publics d'éducation

	77	93	94	Zone académique*
Conseillers principaux d'éducation ¹	294	421	251	0
Professeurs contractuels	3	2	25	121
ENSEMBLE	297	423	276	121

Zoom affectation instantanée zone académique

	77	93	94	Académie
CPE contractuels	40	57	24	121

Tableau 9 Les personnels d'éducation

5. Les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap

	77	93	94	Académie
Accompagnants des élèves en situation de handicap	2 400	3 795	994	7 189
Assistants d'éducation	1 336	2 486	1 164	4 986
ENSEMBLE	3 736	6 281	2 158	12 175

Tableau 10 Personnels publics de surveillance et d'assistance éducative

6. Les personnels publics IATSS

		77	93	94	Rectorat	Académie
Filière administrative	Emplois fonctionnels	5	2	9	8	24
	Attachés d'administration de l'Etat	154	165	139	62	520
	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	294	305	254	177	1 030
	Adjointes administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	446	437	323	118	1 324
	Contractuels	75	100	70	101	346
	Total filière administrative	974	1 009	795	466	3 244
Filière santé et social	Médecins de l'éducation nationale - conseillers techniques	1	1	0	0	2
	Médecins de l'éducation nationale	4	10	4	1	19
	Médecins contractuels santé scolaire	1	6	4	4	15
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'état	10	12	9	1	32
	conseiller technique de service social contractuel	1	0	0	0	
	Infirmières ou infirmiers	157	216	128	3	504
	Infirmières ou infirmiers contractuelles	18	12	2	0	32
	Assistants service social des administrations de l'état	70	129	65	0	264
	Assistants sociales contractuelles	2	2	1	0	5
Total filière santé et social	264	388	213	9	874	
Filière ITRF	Ingénieurs de recherche	0	0	0	9	9
	ingénieur d'études	0	1	0	33	34
	Assistants ingénieurs	1	2	1	7	11
	Techniciens de recherche et formation	16	11	13	27	67
	Adjointes techniques	87	104	80	20	291
	Contractuels niveau IGE/IGR	0	0	0	6	6
	Contractuels laboratoire	15	15	23	34	87
	Total filière ITRF	119	133	117	136	505
ENSEMBLE	1 357	1 530	1 125	611	4 623	

Tableau 11 Les personnels publics IATSS

Répartition des effectifs pour le personnel IATSS

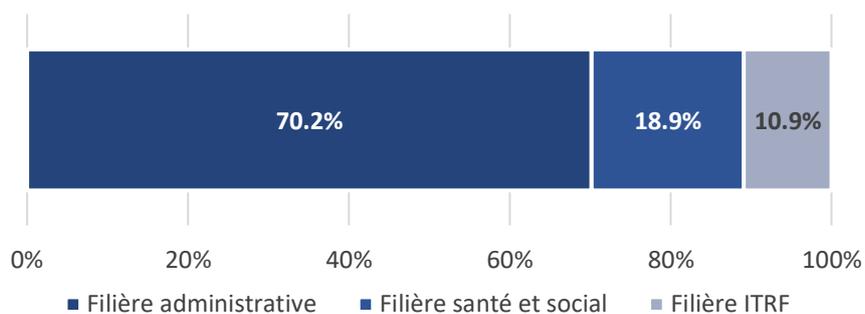


Figure 5 Répartition effectifs des personnels IATSS

III. Les profils des personnels

A. La répartition femmes – hommes

(Public et privé)

Part des femmes par corps

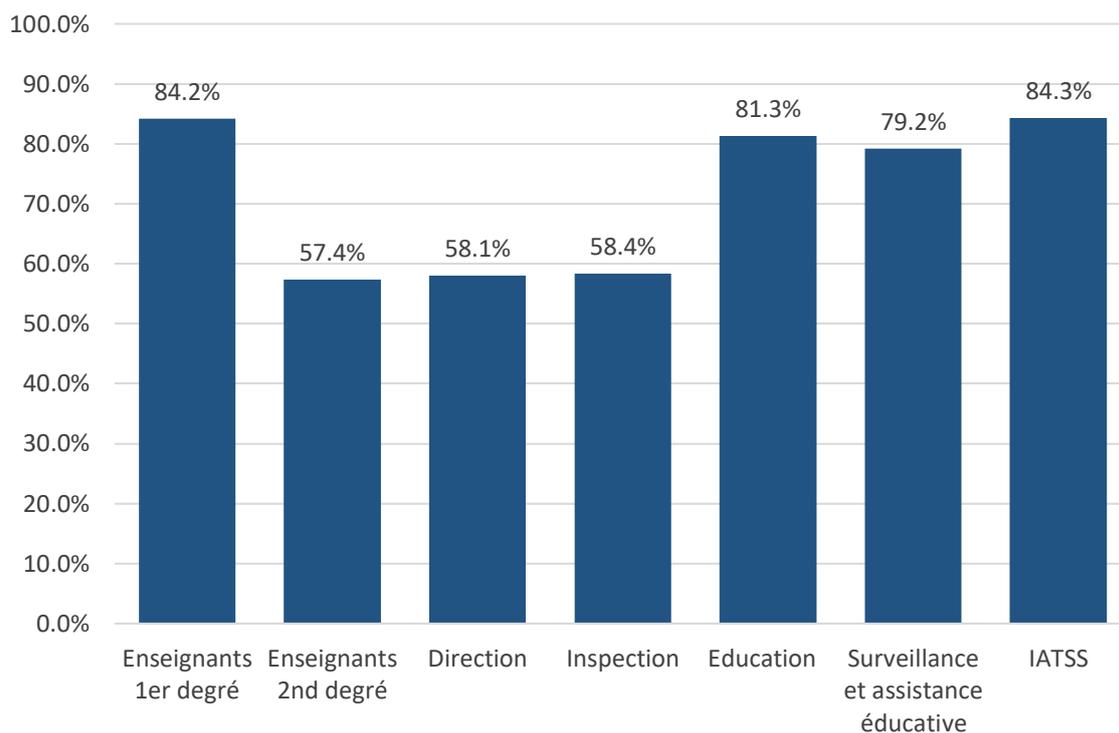


Figure 6 Part des femmes par corps

B. La répartition géographique

1. Lieu de résidence

(Public et privé)

	Créteil			Paris	Versailles				Total Ile-de-France	Autres régions
	77	93	94	75	78	91	92	95		
Enseignants 1er degré	10 633	7 367	7 239	1 666	86	860	501	1 006	29 358	1 063
Enseignants 2nd degré	10 130	7 662	7 344	4 607	155	956	756	699	32 309	2 211
Direction et inspection	401	314	330	88	2	23	19	13	1 190	71
Education	497	461	364	161	4	44	35	57	1 623	106
Surveillance et assistance éducative	3 756	4 322	2 807	244	10	164	84	155	11 542	633
IATSS	1 671	1 174	1 240	135	15	125	50	107	4 517	106
ENSEMBLE	27 088	21 300	19 324	6 901	272	2 172	1 445	2 037	80 539	4 190
			67 712	6 901				5 926		84 729

Tableau 12 Répartition géographique

Lieu de résidence des personnels

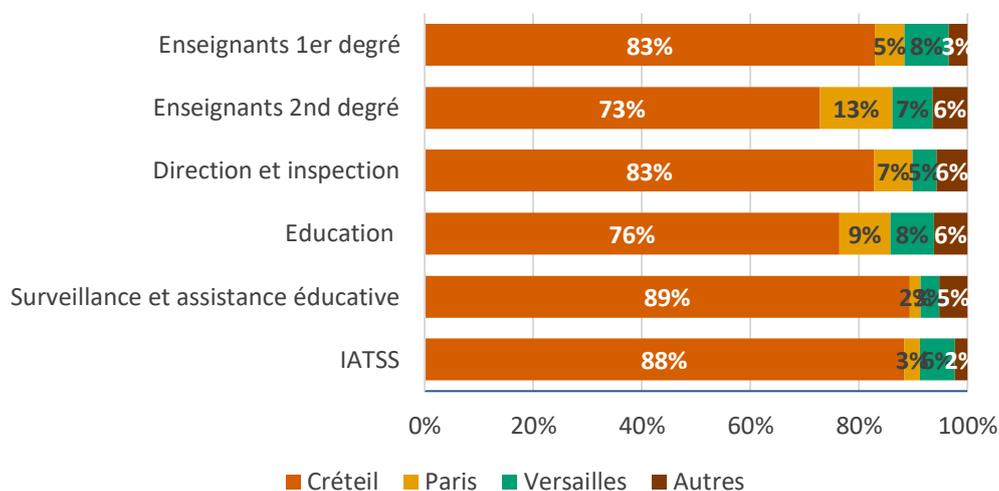


Figure 7 Lieu de résidence des personnels

2. Lieu d'exercice

	77	93	94	Zone académique*
Enseignants 1 ^{er} degré	9 177	12 847	8 397	0
Enseignants 2 nd degré	10 779	11 883	9 806	2 052
Direction et inspection	379	423	459	0
Education (CPE et PSY)	476	672	459	122
Surveillance et assistance éducative	3 736	6 281	2 158	0
IATSS	1 357	1 530	1 736	0
ENSEMBLE	25 904	33 636	23 015	2 174

Tableau 13 Lieu d'exercice

* Zone académique : les agents en zone académique peuvent avoir des affectations différentes durant une même année scolaire, sur des départements différents.

Zoom affectation instantanée zone académique	77	93	94	Total
Enseignants 2 nd degré	556	1 143	353	2 052
Education (CPE et PSY)	40	57	25	122
ENSEMBLE	596	1 200	378	2 174

ENS 2D ZA hors PSY

*Zone académique : les agents en zone académique peuvent avoir des affectations différentes durant une même année scolaire, sur des départements différents.

Tableau 14 Affectation instantanée zone académique

C. L'âge des personnels

(Public et privé)

- Répartition des personnels par tranche d'âge

	Moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 ans et plus
Enseignants 1 ^{er} degré	1	4 102	8 494	10 259	6 381	1 184
Enseignants 2 nd degré	0	6 351	9 665	8 956	7 120	2 428
Direction	0	1	74	398	407	143
Inspection	0	0	5	93	95	45
Education	0	316	545	363	380	125
AESH	6	652	1 507	2 306	2 074	644
Assistants d'éducation	139	3 552	824	325	111	35
IATSS	1	283	855	1 279	1 598	607
ENSEMBLE	147	15 257	21 969	23 979	18 166	5 211

Tableau 15 Répartition des personnels par tranche d'âge

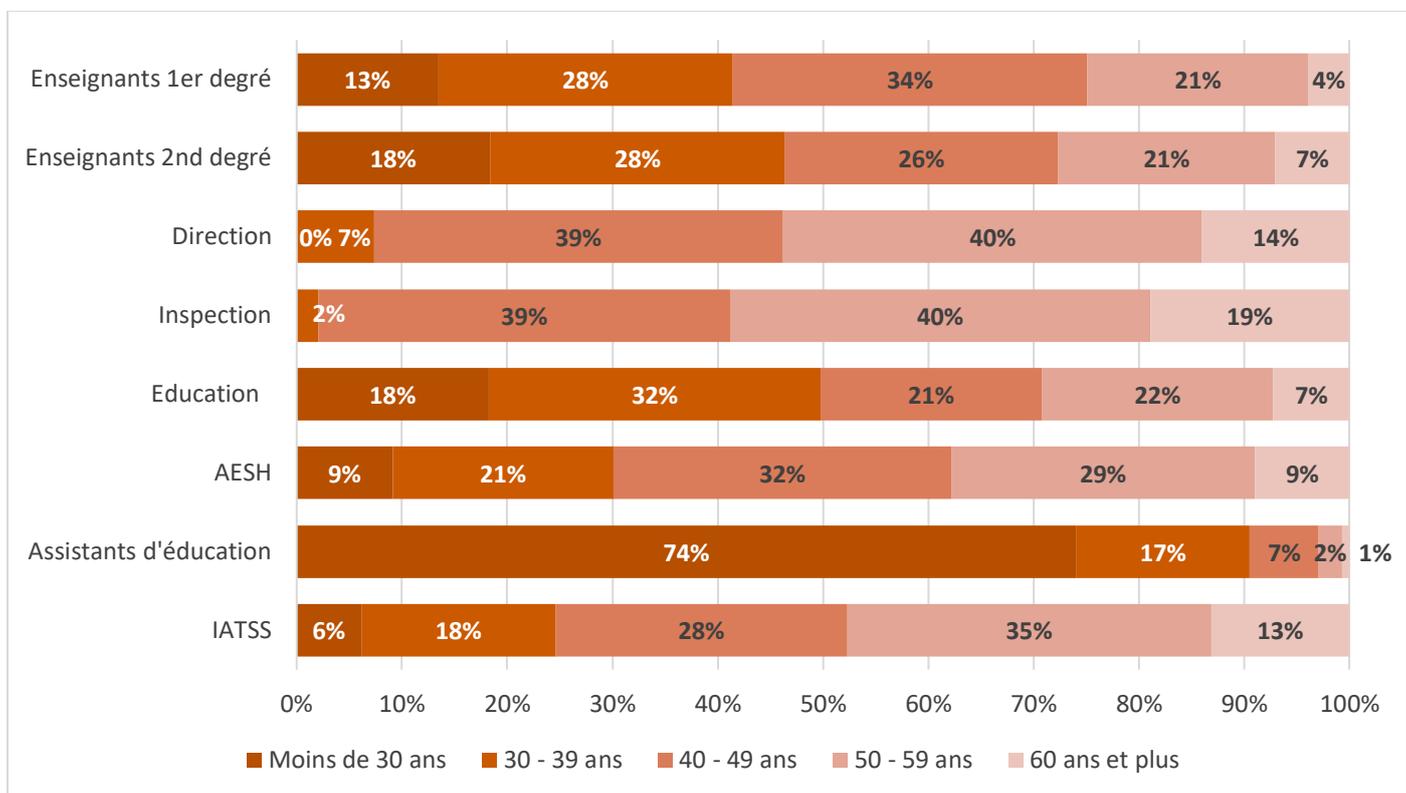
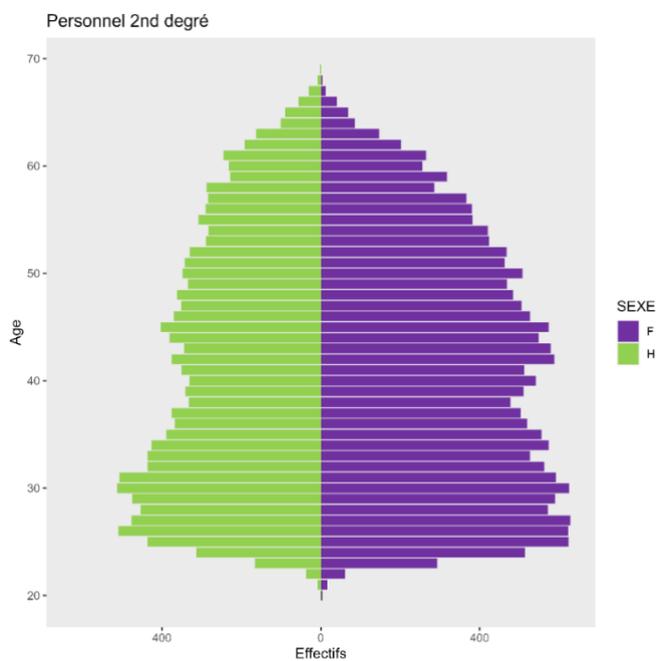
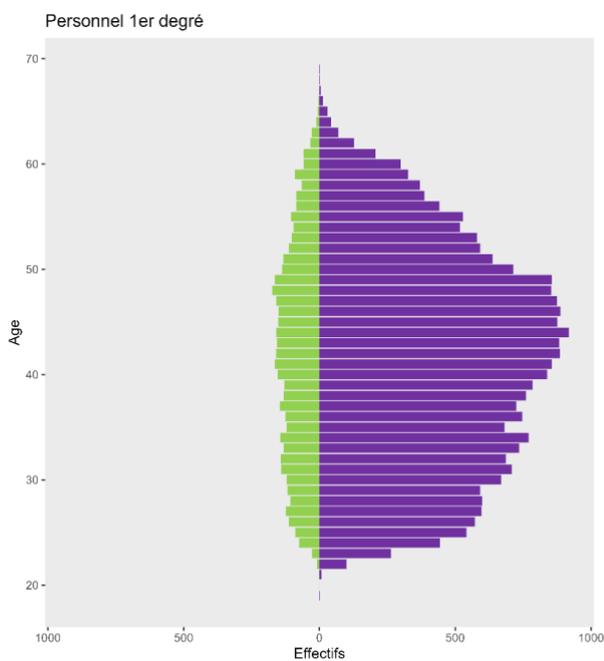


Figure 8 Répartition par tranche d'âge

• **Pyramides des âges**



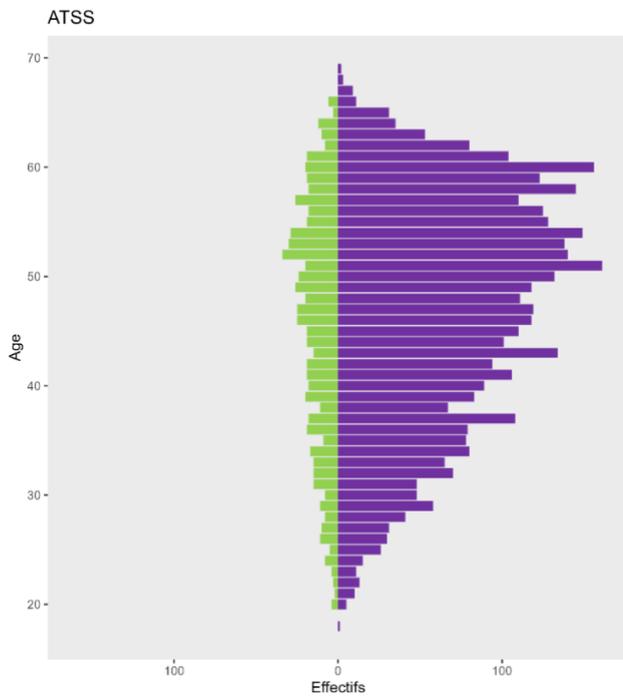
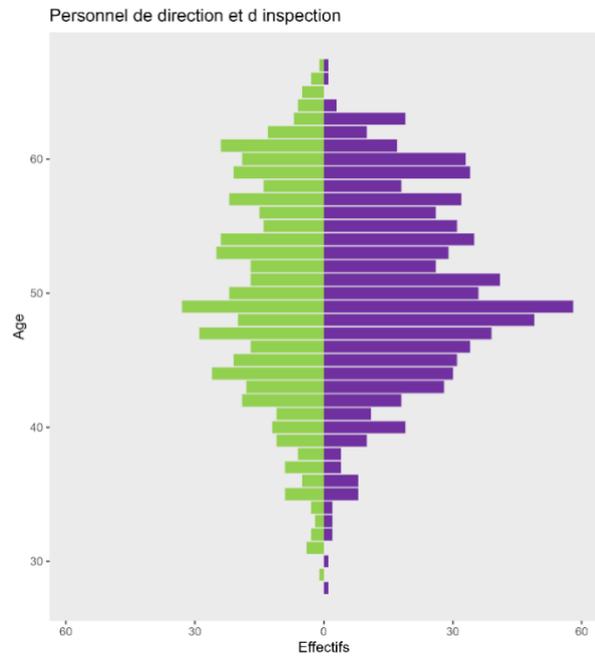
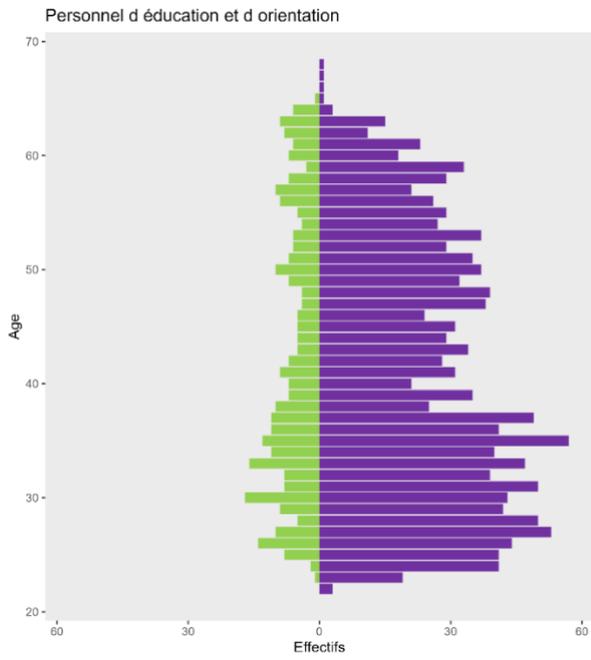


Figure 9 Pyramides des âges par fonctions

D. Zoom sur les agents non titulaires

Toutes les données ci-après ne concernent que les agents du public

1. Répartition par genre des agents non titulaires

	Titulaires		Non titulaires		% total non titulaires 2023	Rappel % non titulaires 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Enseignants 1er degré PU	4 342	23 178	366	1 183	5,3%	3,2%
Enseignants 2nd degré PU	11 190	15 483	2 056	1 817	12,7%	11,8%
IATSS PU	619	3 512	107	385	10,6%	11,5%

Tableau 16 Répartition par genre des agents titulaires et non titulaires

	2022			2023		
	Non titulaires	Non titulaires		Non titulaires	Non titulaires	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Enseignants 1er degré PU	944	22%	78%	1549	24%	76%
Enseignants 2nd degré PU	3610	53%	47%	3873	53%	47%
IATSS PU	541	21%	79%	492	22%	78%

Tableau 17 Répartition par genre des agents non titulaires

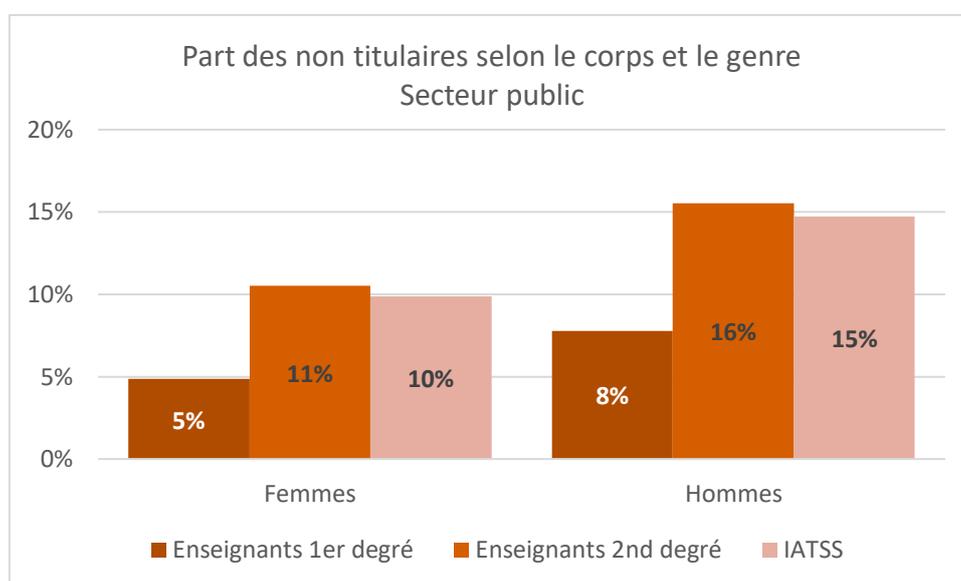


Figure 10 Part des non titulaires selon le corps et le genre

2. Part des CDI parmi les agents non titulaires

	Non titulaires	Nb CDI	Répartition des CDI en %	
			Hommes	Femmes
Enseignants 2nd degré PU	3 873	1 813	58%	42%
IATSS PU	492	76	31%	69%

Tableau 18 Part des CDI parmi les non titulaires

3. Répartition départementale des agents non titulaires

a. Dans le premier degré

	Non Titulaires	Titulaires	Total général
SEINE ET MARNE	313	8 587	8 900
F	274	7 398	7 672
H	39	1 189	1 228
SEINE ST DENIS	942	11 569	12 511
F	673	9 537	10 210
H	269	2 032	2 301
VAL DE MARNE	344	7 617	7 961
F	277	6 474	6 751
H	67	1 143	1 210
Total général	1 599	27 773	29 372

Tableau 19 Répartition départementale des agents titulaires et non titulaires 1er degré

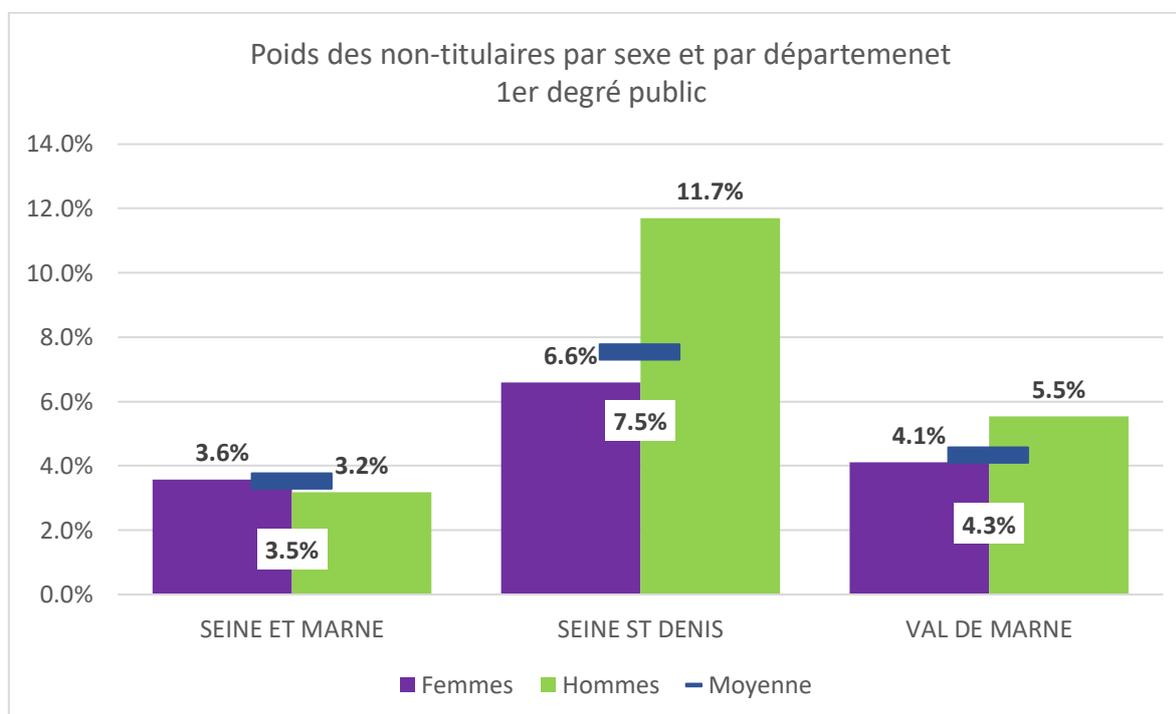


Figure 11 Poids total des non titulaires par département 1er degré public

Lecture : se fait par rapport à la population de référence (par exemple : parmi les hommes qui enseignent dans le 1^{er} degré PU en Seine-St-Denis, 11,7% sont non titulaires).

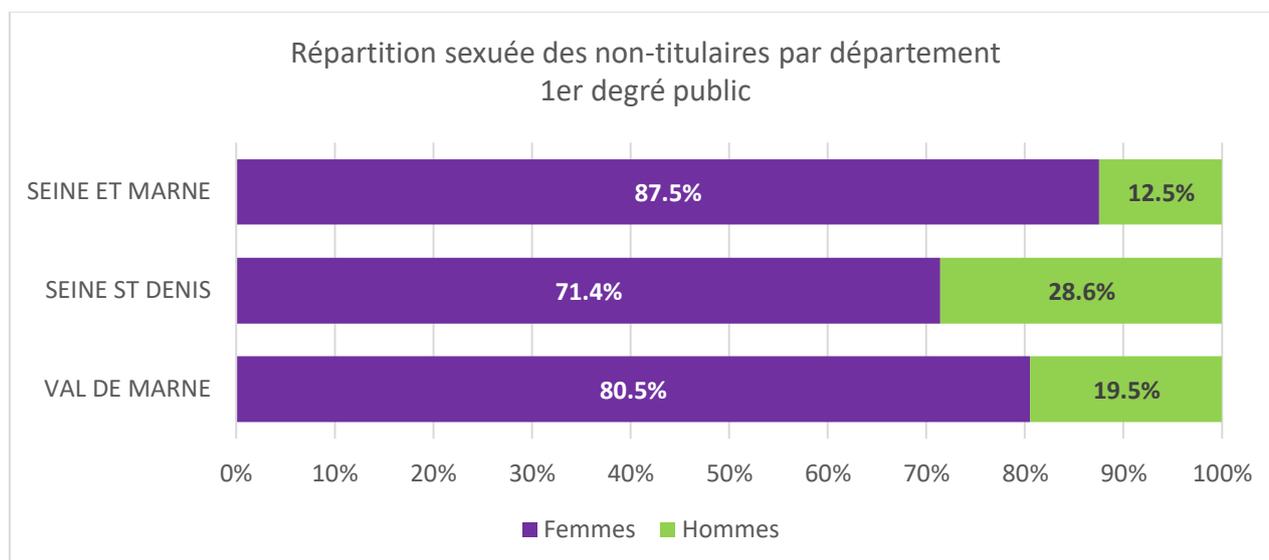


Figure 12 Répartition sexuée des non titulaires par département 1er degré public

Lecture : répartition des hommes et des femmes non titulaires par rapport à l'ensemble des enseignants 1D non titulaires dans chaque département.

b. Dans le second degré

CPE et PSY	Non Titulaires	Titulaires	Total général
SEINE ET MARNE	375	9 311	9 686
F	202	5 556	5 758
H	173	3 755	3 928
SEINE ST DENIS	625	9 960	10 585
F	332	5 542	5 874
H	293	4 418	4 711
VAL DE MARNE	934	7 609	8 543
F	463	4 571	5 034
H	471	3 038	3 509
Zone académique*	2 037	0	2 037
F	908	0	921
H	1 129	0	1 131
Total général	3 971	26 880	30 851

*Zone académique : les agents en zone académique peuvent avoir des affectations différentes durant une même année scolaire, sur des départements différents.

Zoom affectation en zone académique	Non Titulaires	Titulaires	Total général
SEINE ET MARNE	556	0	556
F	261		261
H	295		295
SEINE ST DENIS	1 143	0	1 143
F	473		473
H	670		670
VAL DE MARNE	353	0	353
F	187		187
H	166		166
Total général	2 052	0	2 052

*Hors CPE et PSY

Tableau 20 Répartition départementale des agents non titulaires du 2nd degré

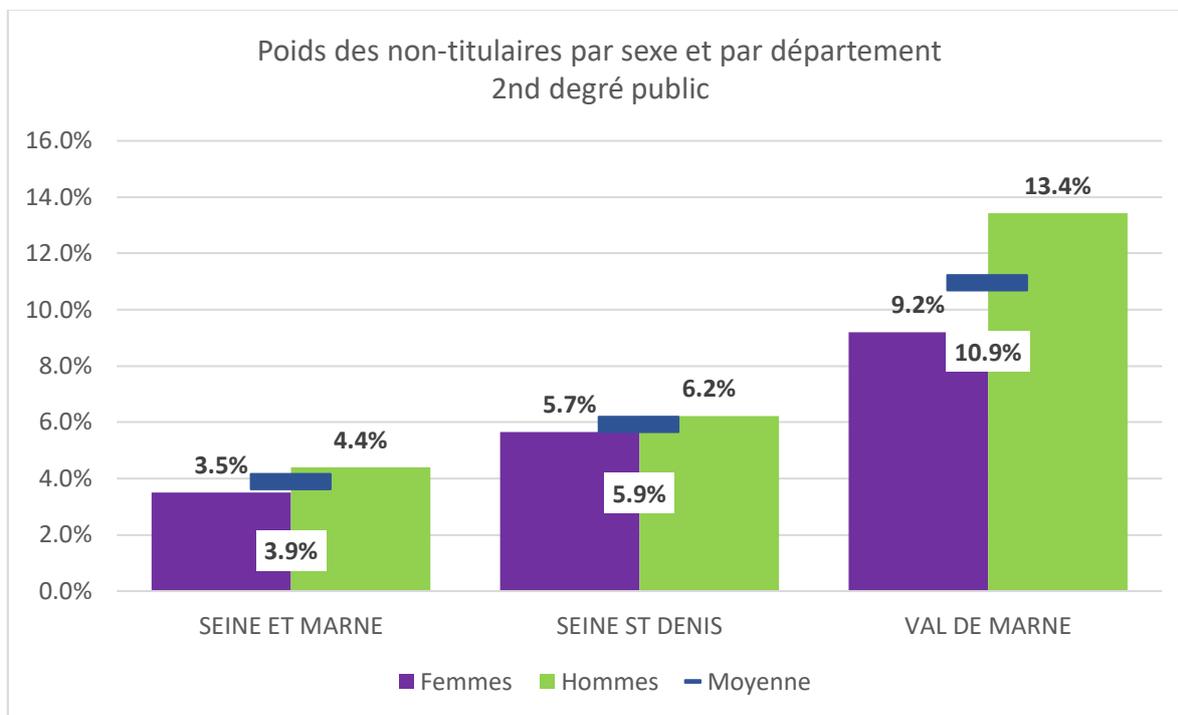


Figure 13 Poids total des non titulaires par département 2nd degré public

Lecture : par rapport à la population de référence (par exemple : dans le 2nd degré PU, parmi les femmes qui enseignent en Seine-et-Marne, 3,5% sont non titulaires).

Lecture : répartition des hommes et des femmes non titulaires par rapport à l'ensemble des enseignants 2D non titulaires dans chaque département.

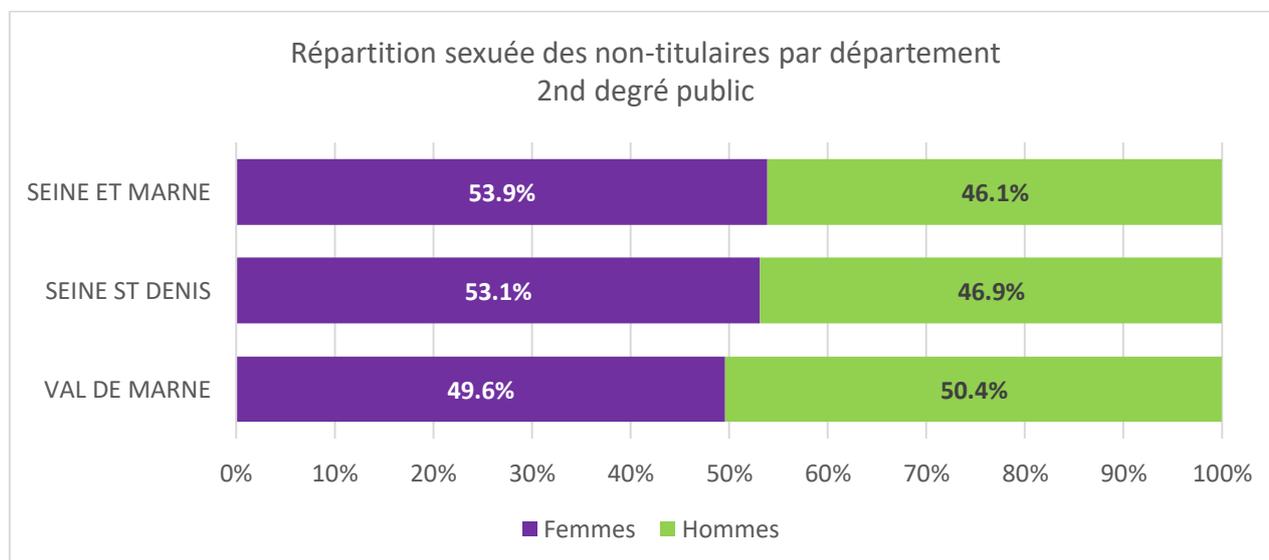


Figure 14 Répartition sexuée des non titulaires par département 2nd degré public

c. Pour les personnels IATSS

	Non Titulaires	Titulaires	Total général
SEINE ET MARNE	112	1 249	1 361
F	91	1 115	1 206
H	21	134	155
SEINE ST DENIS	135	1 409	1 544
F	109	1 190	1 299
H	26	219	245
VAL DE MARNE	246	1 501	1 747
F	186	1 223	1 409
H	60	278	338
Total général	493	4 159	4 652

Tableau 21 Répartition par département du personnel IATSS

NB : Le Val-de-Marne comprend les personnels du rectorat.

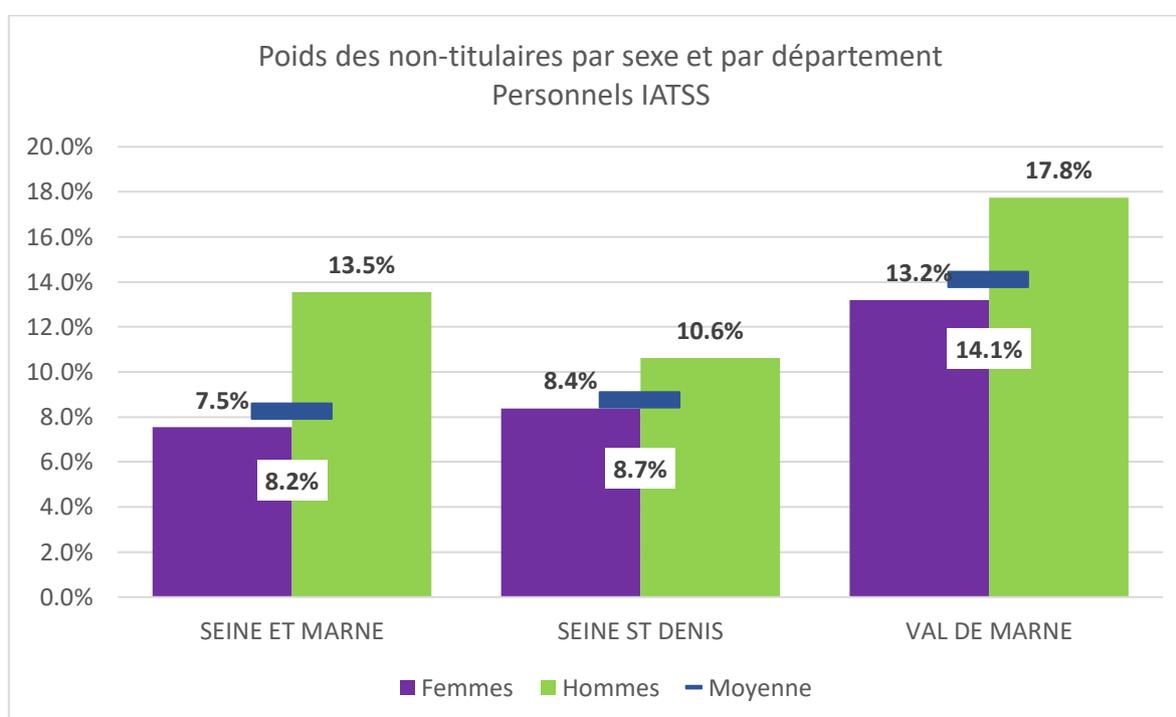


Figure 15 Poids des non titulaires par département - IATSS

Lecture : par rapport à la population de référence (par exemple : pour les personnels IATSS, parmi les femmes qui exercent en Seine-et-Marne, 8,23% sont non titulaires).

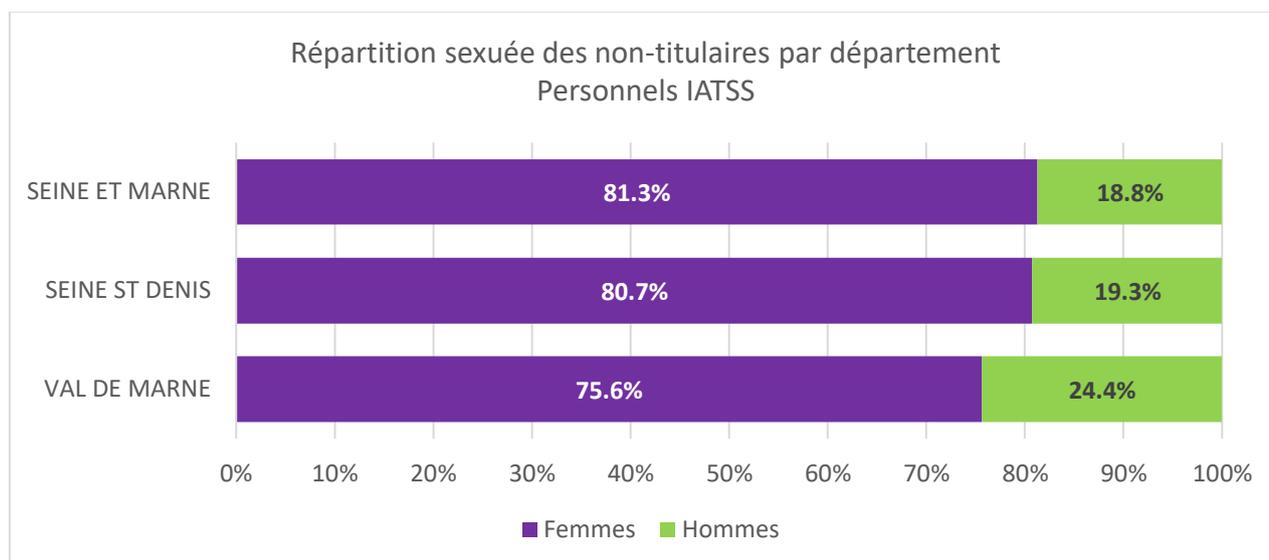


Figure 16 Répartition sexuée des non titulaires par département - IATSS

Lecture : répartition des hommes et des femmes non titulaires par rapport à l'ensemble des personnels IATSS non titulaires dans chaque département.

4. Détail par discipline dans le second degré

Remarques :

- Les assistants étrangers sont intégrés dans les effectifs des enseignants en langue, ce qui augmente notablement la part des non titulaires parmi eux.
- Afin de pérenniser les requêtes d'une année sur l'autre, les données sont désormais issues de la requête BSA (univers mis à disposition par le ministère) et non d'EPP.

Code discipline	Discipline - Enseignement type C	Non Titulaires		Titulaires		Total général	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
C0210	lettres histoire géographie	0	0	2	0	2	0%
C0217	lettres éducation musicale	0	0	0	0	0	
C0218	lettres arts plastiques	0	0	1	0	1	0%
C0226	lettres espagnol	0	0	0	0	0	
C0229	lettres italien	0	0	0	0	0	
C1315	mathématiques - sciences physiques	0	0	0	1	1	0%
C1317	mathématiques et éducation musicale	0	0	0	0	0	
C1319	mathématiques et éducation physique	0	0	0	1	1	0%
C1400	technologie : construction mécanique	0	0	0	0	0	
C1615	sciences naturelles, physique, technologie	0	0	1	0	1	0%
Sous total Enseignement type C		0	0	4	2	6	0%

Code discipline	Discipline – Enseignement type G et J	Non Titulaires		Titulaires		Total général	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
G0135	option e	0	0	1	3	4	0%
G0137	option f	0	0	2	7	9	0%
G0170	enseigner en SEGPA ou en EREA	0	1	158	110	269	0%
G0171	enseigner en milieu pénitentiaire ou centre éducatif fermé	0	0	9	7	16	0%
G0173	RASED aide à dominante pédagogique	1	1	24	11	37	5%
G0174	ULIS UE troubles fonctions auditives	0	0	2	1	3	0%
G0175	ULIS UE troubles fonctions visuelles	0	0	1	1	2	0%
G0176	ULIS UE troubles fonctions cognitives	0	0	127	52	179	0%
G0177	ULIS UE troubles fonctions motrices et maladies invalidantes	0	0	8	1	9	0%
G0179	ULIS UE trouble langage et apprentissages	0	0	3	1	4	0%
J0035	insertion 60000 jeunes	14	2	7	1	24	67%
Sous total Enseignement type G		15	4	342	195	556	3%

Code discipline	Discipline - enseignement type L (Lycées, collèges)	Non Titulaires		Titulaires		Total général	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
L0080	documentation	28	14	550	100	692	6%
L0100	philosophie	14	19	124	198	355	9%
L0201	lettres classiques	18	7	319	100	444	6%
L0202	lettres modernes	95	53	2420	649	3217	5%
L0421	allemand	26	15	276	72	389	11%
L0422	anglais	168	78	1887	492	2625	9%
L0423	arabe	5	3	8	6	22	36%
L0424	chinois	3	2	17	4	26	19%
L0426	espagnol	116	45	1053	217	1431	11%
L0429	italien	1	2	74	14	91	3%
L0430	japonais	1	1	0	0	2	100%
L0433	portugais	3	1	11	4	19	21%
L0434	russe	1	0	5	0	6	17%
L0472	coréen	1	0	0	0	1	100%
L0600	langue des signes française	0	0	0	1	1	0%
L1000	histoire-géographie	33	86	1169	1212	2500	5%
L1100	sciences économiques et sociales	5	16	173	177	371	6%
L1300	mathématiques	60	163	1236	1660	3119	7%
L1400	technologie	69	195	85	377	726	36%
L1411	Sciences indus. de l'ing. option ingénierie des constructions	1	7	5	36	49	16%
L1412	Sciences indus. de l'ing. option ingénierie électrique	2	2	7	101	112	4%
L1413	Sciences indus. de l'ing. option ingénierie informatique	3	12	8	68	91	16%
L1414	Sciences indus. de l'ing. option ingénierie mécanique	3	21	8	153	185	13%
L1500	sciences physiques et chimiques	74	116	572	830	1592	12%
L1510	physique et électricité appliquée	1	4	10	42	57	9%
L1512	procédés physico-chimiques	0	0	1	1	2	0%
L1600	sciences de la vie et de la terre	36	29	864	462	1391	5%
L1700	éducation musicale	32	54	208	221	515	17%

L1800	arts plastiques	28	15	376	133	552	8%
L1900	éducation physique et sportive	14	20	932	1558	2524	1%
L2001	assistant ingénieur	8	4	6	4	22	55%
L2020	techniques industrielles électricité mécanique bâtiment	0	0	22	38	60	0%
L2070	sc et tech de laboratoire, biologiques et médicales	0	0	9	3	12	0%
L2080	gestion et informatique	0	0	23	9	32	0%
L2085	hôtellerie et tourisme	0	0	1	6	7	0%
L2200	génie industriel textiles et cuirs	0	0	2	0	2	0%
L3030	cartographie	1	7	0	0	8	100%
L3100	génie thermique	0	0	0	3	3	0%
L4010	sciences et techniques industrielles (cpge)	0	0	5	27	32	0%
L4100	génie mécanique construction	0	0	0	1	1	0%
L5100	génie électrique, électronique et automatismes	0	0	0	5	5	0%
L5112	audiovisuel	0	4	0	0	4	100%
L5200	électrotechnique	0	0	0	1	1	0%
L5500	informatique et télématique	0	0	0	13	13	0%
L6200	numérique et sciences informatiques	0	3	0	5	8	38%
L6500	enseignements artistiques et arts appliqués	8	11	51	16	86	22%
L7100	biochimie - génie biologique	8	3	74	30	115	10%
L7110	imagerie médicale	1	0	0	0	1	100%
L7140	horticulture	1	0	0	0	1	100%
L7200	biotechnologies - santé environnement	1	2	7	4	14	21%
L7300	sciences et techniques médico-sociales	15	4	83	13	115	17%
L7410	esthétique cosmétique	1	0	0	0	1	100%
L8010	économie et gestion	0	0	21	19	40	0%
L8011	eco et gest. option com., organisation et gest. Rh	48	30	158	42	278	28%
L8012	Economie et gestion option comptabilité et finance	43	53	94	94	284	34%
L8013	Economie et gestion option marketing	56	65	122	66	309	39%
L8014	communication des entreprises (en TS)	0	0	0	0	0	
L8015	management des unités commerciales (en TS)	3	3	39	17	62	10%
L8017	négociation et relation client (en TS)	3	8	12	6	29	38%
L8019	transports (en TS)	0	0	0	0	0	
L8031	Eco. et gest. option conception et gest. des systèmes d'info.	4	13	8	28	53	32%
L8033	gestion des activités touristiques	0	0	1	0	1	0%
L8040	bureautique	1	0	2	1	4	25%
L8510	Hôtellerie et restauration option prod. et ing. culinaire	0	1	2	8	11	9%
L8520	Hôtellerie et restauration option service et accueil	0	3	7	4	14	21%
L8530	hôtellerie option tourisme	0	1	6	0	7	14%
Sous total Enseignement type L		1043	1195	13153	9351	24742	9%

Code discipline	Discipline - Enseignement type P (Lycées professionnels)	Non Titulaires		Titulaires		Total général	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
P0096	Sécurité et prévention	1	6	0	2	9	78%
P0210	lettres histoire géographie	73	66	324	253	716	19%
P0221	lettres allemand	0	0	1	0	1	0%
P0222	lettres anglais	53	25	212	57	347	22%
P0226	lettres espagnol	8	3	22	3	36	31%

P1315	mathématiques - sciences physiques	46	103	155	275	579	26%
P2001	aide au chef de travaux	4	6	11	4	25	40%
P2100	génie industriel bois	2	19	1	35	57	37%
P2111	charpente navale	0	1	0	0	1	100%
P2130	exploitation forestière et scierie	0	0	0	0	0	
P2200	génie industriel textiles et cuirs	9	0	57	0	66	14%
P2220	entretien des articles textiles	2	0	6	0	8	25%
P2235	tapisserie couture décor	0	0	2	0	2	0%
P2241	maroquinerie	1	0	1	0	2	50%
P2310	céramique industrielle	1	0	1	0	2	50%
P2322	techni-verriers	0	1	0	2	3	33%
P2400	génie industriel des structures métalliques	0	10	2	28	40	25%
P2450	construction et réparation en carrosserie	0	2	0	25	27	7%
P2600	génie chimique	2	0	0	0	2	100%
P3010	génie civil construction et économie	0	2	5	14	21	10%
P3013	dessin calcul topographique	0	1	0	1	2	50%
P3020	génie civil construction et réalisation	1	21	0	18	40	55%
P3025	carrelage mosaïque	0	1	0	2	3	33%
P3027	peinture vitrerie	0	3	1	1	5	60%
P3028	peinture - revêtements	1	11	4	18	34	35%
P3100	génie thermique	0	32	5	51	88	36%
P4100	génie mécanique construction	2	14	2	49	67	24%
P4120	optique (de précision, lunetterie, composants)	3	3	2	0	8	75%
P4200	génie mécanique productique	0	5	1	24	30	17%
P4210	microtechnique	0	2	0	1	3	67%
P4230	traitement thermique et électroplastie	1	0	0	0	1	100%
P4500	génie mécanique - maintenance de véhicules	0	26	1	54	81	32%
P4512	mécanique agricole	0	2	0	3	5	40%
P4513	cycles et motocycles	0	4	0	5	9	44%
P4540	maintenance des aéronefs	0	6	0	1	7	86%
P4550	génie mécanique maintenance des systèmes mécaniques automatisés	0	7	0	37	44	16%
P5100	génie électrique : électronique	5	26	4	35	70	44%
P5110	maintenance électronique (MAVELEC)	0	0	0	2	2	0%
P5120	maintenance des réseaux bureautique et télématique	0	2	0	5	7	29%
P5200	génie électrique option électrotechnique	0	44	12	166	222	20%
P5210	équipement ménager et collectivités (MAEMC)	0	0	0	0	0	
P6100	industries graphiques	0	0	1	0	1	0%
P6111	composition de la forme imprimante	2	1	1	1	5	60%
P6115	laboratoire des industries graphiques	2	0	1	3	6	33%
P6150	impression (livre et image)	3	2	1	3	9	56%
P6310	conducteurs routiers	1	3	2	10	16	25%
P6320	conducteurs d'engins de travaux publics	0	3	0	5	8	38%
P6500	enseignements artistiques et arts appliqués	27	25	80	29	161	32%
P6501	dessin d'art appliqué aux métiers	0	2	24	7	33	6%
P6610	arts graphiques	1	1	5	2	9	22%
P6611	peintre en lettres	1	1	0	2	4	50%
P6621	ébénisterie d'art	0	7	0	3	10	70%

P6640	arts textiles	0	0	1	0	1	0%
P6641	tapisserie garniture décor	0	0	1	1	2	0%
P6643	costumier de théâtre	1	0	2	0	3	33%
P6650	arts du feu (verre, céramique)	1	0	1	0	2	50%
P6660	arts du décor architectural	0	0	1	3	4	0%
P6680	arts de la photographie	0	1	0	0	1	100%
P6971	fleuriste	1	0	1	0	2	50%
P6980	cinéma et photographie	0	2	1	1	4	50%
P7140	horticulture	6	11	7	9	33	52%
P7200	biotechnologies - santé environnement	76	27	207	50	360	29%
P7202	biotechnologies : génie biologique	0	1	0	0	1	100%
P7300	sciences et techniques médico-sociales	47	9	169	18	243	23%
P7410	esthétique cosmétique	10	0	17	0	27	37%
P7420	coiffure	6	1	12	0	19	37%
P8012	Économie et gestion option comptabilité et gestion	0	0	0	1	1	0%
P8013	Économie et gestion option commerce et vente	97	113	220	138	568	37%
P8038	Économie et gestion option transport logistique	3	16	4	5	28	68%
P8039	Économie et gestion option gestion et administration	81	41	217	63	402	30%
P8510	hôtellerie option techniques culinaires	2	9	14	30	55	20%
P8512	pâtisserie	1	4	1	2	8	63%
P8520	hôtellerie option services et commercialisation	3	9	21	18	51	24%
Sous total Enseignement type P		587	743	1844	1575	4749	28%
	Autres (CFC, assistants étrangers, réadaptation...)	172	114	140	67	493	58%
Total général		3462	3998	30826	22313	60599	12,3%

A0020	administration	23	55	99	54	231	34%
B0050	laboratoire (attaché de laboratoire)	0	0	0	1	1	0%
D0010	chef d'établissement	0	0	4	1	5	0%
D0011	chef d'établissement adjoint	1	1	15	2	19	11%
E0030	éducation (conseiller d'éducation)	0	0	2	1	3	0%
F0060	conseiller en formation continue (CFC)	33	12	18	8	71	63%
F0061	formation continue des adultes (DAFCO)	0	0	1	0	1	0%
S0054	Encadrement et surveillance des élèves (hors internat)	0	0	1	0	1	0%
	Assistant de langues	115	46	0	0	161	100%
Total		114		67		58%	

Tableau 22 Détail par discipline

2

LES RECRUTEMENTS

Chapitre 2. LES RECRUTEMENTS

Le concours demeure la voie privilégiée de recrutement au sein de l'académie de Créteil.

Le SIEC (service inter-académique des examens et des concours), service déconcentré du ministère organise les concours dits « locaux » pour les académies de Créteil, Paris et Versailles (professeurs des écoles, personnels administratifs de catégorie B et C) ainsi que les concours nationaux (personnels d'encadrement, enseignants du second degré et assimilés, attaché...)

Sur les 3 312 personnes recrutées par voie de concours en 2023, 72,5% l'ont été par le biais du concours externe (*tableau 21 – Recrutement par voie de concours*).

- 37% ont intégré l'enseignement du 1^{er} degré
- 53% celui du 2nd degré
- 10% pour les personnels IATSS.

L'année 2022-2023 enregistre une augmentation du nombre de recrutements issus des concours de 34,41%. La plus grande augmentation est enregistrée pour les concours d'enseignants 2D : l'académie a accueilli 1504 nouveaux lauréats en 2022-2023 contre 748 lauréats pour 2021-2022.

La même tendance se retrouve pour les concours d'ATSS (*tableau 23 – Les concours administratifs, techniques, sociaux (IATSS)*) : le nombre de candidats aux différentes sessions de concours augmente, ainsi que le nombre de lauréats.

On peut noter, depuis quelques années, que l'entrée dans le métier se fait également par la voie contractuelle.

L'académie de Créteil, depuis l'année 2022-2023 s'inscrit dans une politique de recrutement volontariste. Elle s'est dotée d'une mission recrutement afin de structurer, déployer et piloter une démarche globale entraînant l'ensemble des acteurs de l'académie et visant à professionnaliser le recrutement au sein de l'académie, développer l'attractivité des métiers, augmenter les capacités à alimenter les viviers d'emploi et fidéliser les talents recrutés.

La mission recrutement est aujourd'hui pilotée au sein de la direction des relations et des ressources humaines et est composée de 6 chargés de mission.

I. Le recrutement des fonctionnaires

Toutes les données sur les recrutements concernent le public.

A. Synthèse du recrutement par voie de concours au niveau académique

Sur les 3 312 personnes recrutées par voie de concours en 2023, 72,5% l'ont été par le biais du concours externe.

- 37% ont intégré l'enseignement du 1^{er} degré
- 53% celui du 2nd degré
- 10% pour les personnels IATSS.

Session 2023

	Concours internes		Concours externes	
	Inscrits	Admis	Inscrits	Admis
Enseignement du 1 ^{er} degré	2 000	456	4 107	782
Enseignement et éducation du 2 nd degré	(1)	269	(1)	1 490
IATSS	(2)	185	(2)	130
ENSEMBLE		910		2 402

(1) Données nationales (non déclinées au niveau académique).

(2) Les données concernant les inscrits n'ont pu être obtenues.

Tableau 23 Recrutement par voie de concours

B. Concours d'enseignement du premier degré public

Sources : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val-de-Marne

Évolution des candidats inscrits et admis aux concours des professeurs des écoles de 2021 à 2023

Années	CONCOURS EXTERNE DE PE (Y/C CONCOURS SUPPLEMENTAIRE)				3EME CONCOURS DE PE				2ND CONCOURS INTERNE DE PE				CONCOURS INTERNE EXCEPTIONNEL DE PE			
	Inscrits		Admis		Inscrits		Admis		Inscrits		Admis		Inscrits		Admis	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2021	8 431	1 883	1 115	241	858	179	29	133	276	96	13	27				
2022	3 512	889	491	142	741	171	177	36	271	104	56	21				
2023	3 370	737	638	144	949	196	189	48	340	89	64	17	341	85	110	28

Tableau 24 - Évolution des candidats inscrits et admis aux concours des professeurs des écoles

C. Concours d'enseignement du second degré public et des CPE

Source : DPE

Les concours du second degré sont gérés par le SIEC ; nous ne disposons pour l'académie de Créteil que du nombre d'admis :

	Enseignants		Education (CPE)	
	F	H	F	H
Concours interne	131	104	2	1
Concours externe	799	625	60	6
3ème concours	17	11		
Concours et examens professionnels réservés		3		
TOTAL Admin concours	947	743	62	7

Tableau 25 Concours d'enseignement du 2d degré public et CPE

D. Les concours administratifs, techniques, de santé et sociaux (IATSS)

Source : DPAE

CONCOURS	Nb postes	Nb candidats ⁽¹⁾		Lauréats ⁽²⁾	
		F	H	F	H
ADJAENES 2ème classe Ext	37	1 187		34	4
ADJAENES 2ème classe Int	40	463		33	2
SAENES CN Ext	21	775		14	7
SAENES CN Int	21	577		21	0
SAENES CS Ext	2	179		2	0
SAENES CS Int	3	157		3	0
SAENES CS (examen professionnel)	27	83		1	21
SAENES CE (examen professionnel)	13	57		1	12
Infirmier	22	143		24	1
ASS EXTERNE	9	37		4	1
ASS INTERNE	17	7		1	0
Labo ATPL EXTERNE	14	8	5	6	3
Labo ATPL INTERNE	14	9	9	7	1
ENSEMBLE	240	3682	14	151	52

(1) En fonction du type de concours, il s'agit du nombre de candidats inscrits, de candidats sélectionnés ou de candidats éligibles

CONCOURS	2022					2023				
	Nb postes	Nb candidats ⁽¹⁾		Lauréats ⁽²⁾		Nb postes	Nb candidats ⁽¹⁾		Lauréats ⁽²⁾	
		F	H	F	H		F	H	F	H
ADJAENES 2ème classe Ext	39			47	7	39			34	5
ADJAENES 2ème classe Int	35			40	4	68			63	5
SAENES CN Ext	20			32	3	46			40	6
SAENES CN Int	20			29	2	66			62	4
SAENES CS Ext	2			3	0	0			0	0
SAENES CS Int	3			3	0	7			5	2
SAENES CS (examen professionnel)	51			22	0	19			14	5
SAENES CE (examen professionnel)	18			18	0	18			15	3
Infirmier	62			21	0	50			34	1
ASS EXTERNE	23			8	0	20			5	0
ASS INTERNE	27			0	0	32			2	0
Labo ATPL EXTERNE	10	6	2	3	0	14	8	2	4	1
Labo ATPL INTERNE	10	8	2	7	1	15	4	5	1	4
ENSEMBLE	320	14	4	233	17	394	12	7	279	36

(1) En fonction du type de concours, il s'agit du nombre de candidats inscrits, de candidats sélectionnés ou de candidats éligibles. Données genrées pas toujours disponibles pour les candidats

(2) Il s'agit des lauréats sur liste principale + liste complémentaire

Tableau 26 - Les concours administratifs, techniques, de santé et sociaux (IATSS)

3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Chapitre 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La loi de transformation de la fonction publique a introduit le principe des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion établies au sein de l'académie de Créteil sont issues d'un dialogue social avec les représentants des personnels et se donnent pour objectifs :

- L'accompagnement des personnels tout au long de leur carrière en favorisant les mobilités géographiques et fonctionnelles ;
- D'assurer à l'ensemble des agents des perspectives d'avancement et de promotions au sein de leur corps d'appartenance ;
- De prendre en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
- De prévenir les discriminations.

L'académie favorise ainsi la mobilité de ses personnels en leur offrant des possibilités de parcours tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement.

Ses capacités d'accueil, définies par le ministère, doivent ainsi être conciliées avec les souhaits des agents.

Le département de Seine-et-Marne, plus attractif au mouvement interdépartemental du premier degré

Le département de Seine-et-Marne reste le département le plus demandé au mouvement interdépartemental du premier degré en concentrant 69% des demandes (*tableau 24 – Entrées dans le 77, tableau 25 – Entrées dans le 93, tableau 26 – Entrées dans le 94*). Les données sont à mettre en corrélation avec le taux de satisfaction sur les deux phases de mouvement : 19% de demandes d'entrées dans le département satisfaites, contre 100% et 24% pour les départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. Le taux de satisfaction des demandes d'entrées dans les trois départements est en hausse : de 4 points pour la Seine-et-Marne et le Val-de-Marne.

Le département de Seine-Saint-Denis, département le plus concerné par les demandes de sortie.

La Seine-Saint-Denis concentre 49% des demandes de sortie (*tableau 27 – Sorties du 77, tableau 28 – Sorties du 93, tableau 29 – Sorties du 94*). Le taux de satisfaction pour les sorties est néanmoins équivalent pour les trois départements : 13,5% pour la Seine-et-Marne, 14,2% pour le département de Seine-Saint-Denis, 14,4% pour le Val-de-Marne.

Au mouvement inter-académique du second degré, le nombre de demandes de sortie a baissé de 16,42% en deux ans, alors que le taux de satisfaction reste stable (*tableau 30 – Mutation personnels du 2nd degré – interacadémique*). Le flux entrant/sortant est positif puisque pour l'année 2022-2023, 1381 sorties sont enregistrées pour 2236 entrées.

Au mouvement intra-académique, le taux de satisfaction reste élevé : il est de 80,1% pour l'année 2023 (*tableau 38 – Affectation lors de la participation au mouvement*).

Pour les ATSS, la mobilité prend deux formes : la mobilité dans le cadre de la campagne annuelle de mobilité et la mobilité au fil de l'eau.

Le flux des mobilités des personnels ATSS est négatif pour la filière médico-sociale, secteur qui connaît par ailleurs une crise d'attractivité étendue sur l'ensemble du territoire national (*tableau 36 – Mouvement de la filière médico-sociale*). Les demandes de mobilité intra-académiques ont été satisfaites à hauteur de 50% pour les personnels de la filière administrative, 81% pour les personnels de la filière ATRF et de 49% pour ceux de la filière médico-sociale (*tableau 40 – Demandes de mutation – IATSS*).

Les demandes de mobilités des personnels de direction restent majoritairement concentrées sur l'académie : sur les 272 demandes, 103 concernent un établissement cristolien. Le taux de satisfaction reste stable : depuis trois ans, il est situé aux alentours de 59% (*tableau 41 – Mobilité – Personnels de direction*).

L'académie de Créteil assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps. Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs au parcours professionnel et au parcours de carrière des personnels.

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions. Les promotions reflètent, dans toute mesure du possible, la diversité des environnements

professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires, représentativité des disciplines et spécialités).

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade, de corps sur des emplois sur le site education.gouv.fr

Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur le site académique ou départementaux, selon les corps.

Au sein de l'académie, le bulletin académique disponible sur le site www.ac-creteil.fr, permettant d'assurer l'information de l'ensemble des agents de l'académie.

De manière générale, le nombre de possibilités de promotions augmente depuis plusieurs années.

Dans le premier degré, 1831 personnels du premier degré ont été promus (promotion de corps ou de grade) en 2021 contre 2300 en 2023. Les femmes, qui représentent 83% des effectifs, représentent 82% des promues (*tableau 49 – Promotion PE 1^{er} degré Académie*).

Dans le second degré, on observe les mêmes tendances : le nombre de promotions augmente et les femmes qui correspondent à 58% des personnels du second degré représentent en moyenne 54.6% des promues à un avancement de grade (*tableau 54 – Avancement de grade des enseignants du 2nd degré*).

Il est de même pour les ATSS : les possibilités de promotion évoluent sensiblement : entre 2021 et 2023, le nombre de promotions est passé de 288 à 457 (*tableau 59 – Évolution de carrière des personnels IATSS*).

En revanche, pour les personnels de direction et d'inspection, le nombre de promotions évolue peu : il passe de 49 à 50. Il est à noter que les femmes représentent 58,1 % des personnels de direction mais représentent 55% des promues. Pour les personnels d'inspection, la proportion de femmes promues est respectivement de 50% pour les IEN et 25% pour les IA-IPR alors qu'elles représentent 58,4% des inspecteurs (*tableau 57 – Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection, tableau 58 – Avancement au grade supérieur des personnels de direction et d'inspection*)

Les parcours de carrière impliquent également des sorties de l'académie pour exercer d'autres fonctions, pour intégrer d'autres corps ou poursuivre des projets personnels.

Les demandes de détachement des enseignants du premier degré sont à peu près équivalentes cette année en Seine-St-Denis, en diminution en Seine-et-Marne, et sont trois fois moins nombreuses dans le Val-de-Marne (*tableau 60 – Détachements Personnels du 1^{er} degré Public – Département*).

Sur les 415 demandes (315 en 2022), 70% concernent la Seine-St-Denis.

Les demandes de détachement dans le premier degré sont satisfaites à hauteur de 53% en Seine-et-Marne, 62% en Seine-St-Denis et 69% dans le Val-de-Marne.

Les disponibilités de droit enregistrent, quant à elle, une hausse pour la deuxième année consécutive, tant pour les femmes que pour les hommes.

84,08 % des demandes de disponibilité de droit et 76,8% des demandes de disponibilité pour convenances personnelles émanent de femmes (*tableau 61 – Disponibilité Personnels du 1^{er} degré Public – Académie*).

Dans le second degré, on observe une diminution des demandes de détachement et de disponibilités (*tableau 63 – Les détachements, tableau 64 – Disponibilités*).

Pour les personnels ATSS, les demandes de détachement sont en proportion des effectifs, plus importantes : 155 détachements ont été prononcés au cours de l'année 2023 et 81 disponibilités (*tableau 66 – Détachements IATSS et tableau 67 – Disponibilités IATSS*)

L'analyse des demandes de sorties définitives montre que les personnels quittent l'académie principalement après avoir été reçus à un concours ou un recrutement sortant (*tableau 69- Sorties définitives par statut et par catégorie*) ; le deuxième motif de départ étant la retraite. Les femmes représentent 67,2% des sorties définitives de l'académie, 49,2 % des licenciements, 69,4 % des rupture conventionnelle.

I. Les mutations et les mobilités

A. Le mouvement interdépartemental des enseignants du 1^{er} degré public

Sources : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val-de-Marne



Le graphique ci-dessous indique pour l'année 2023 les demandes pour entrer ou sortir de chacun des trois départements. Ces données cumulent les demandes de la première phase du mouvement, dite « informatisée » et celles du mouvement complémentaire.

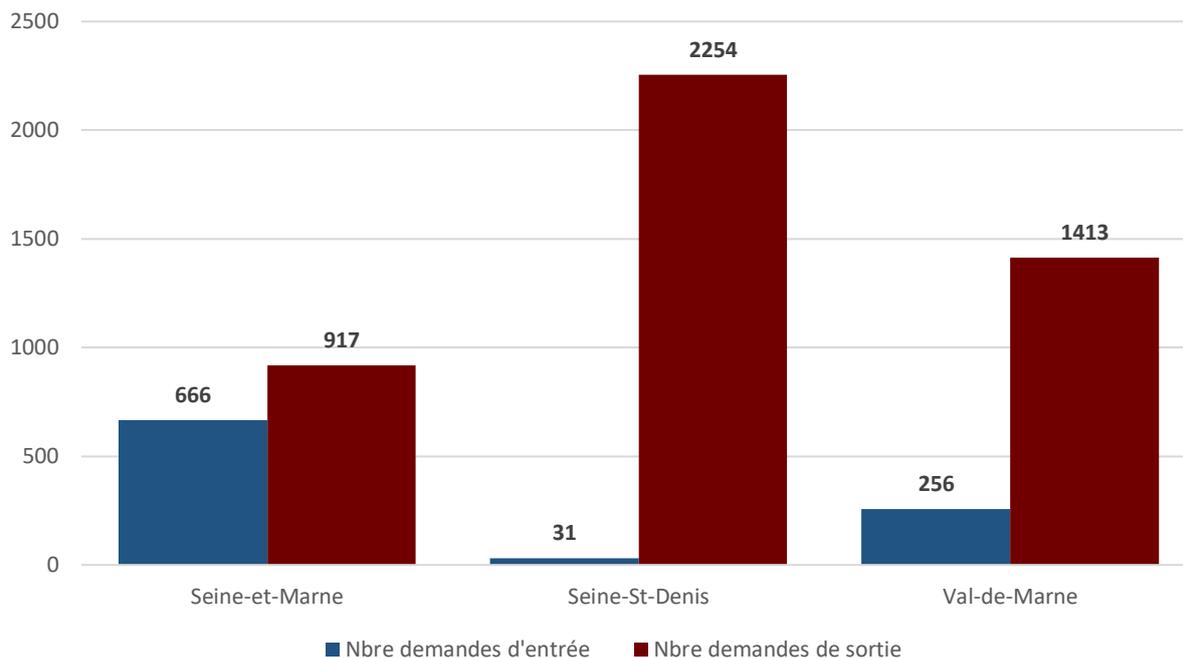


Figure 17 Nombre de demandes d'entrée et sortie dans les départements

1. Les demandes pour intégrer les départements de l'académie

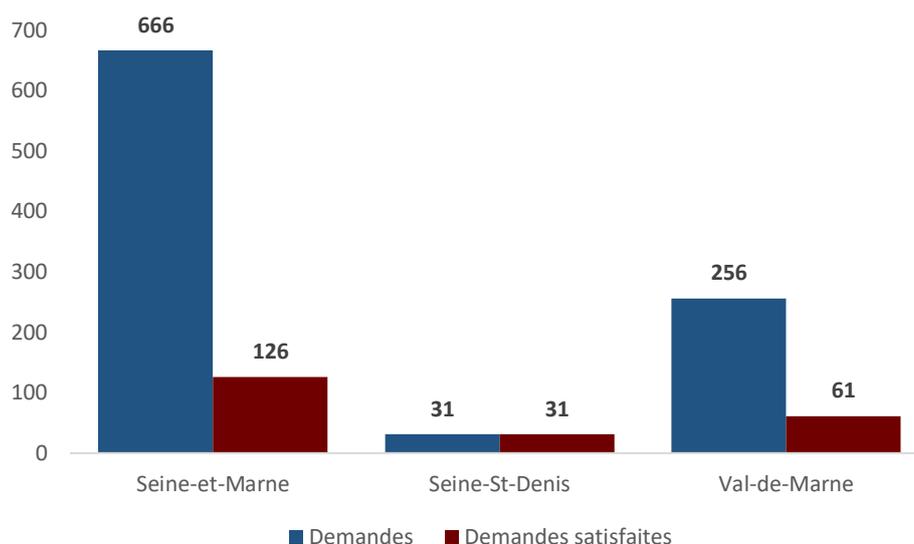


Figure 18 – Demandes de mouvements inter départements

ENTREES DANS LE 77						
	Demandes d'entrées dans la Seine-et-Marne		TOTAL DEMANDES ENTREES	Entrées satisfaites		TOTAL DEMANDES ENTREES SATISFAITES
	Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Ineat)		Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Ineat)	
2020	701	90	791	107	21	128
2021	531	70	601	125	12	137
2022	675	81	756	103	13	116
2023	623	43	666	118	8	126

Tableau 27 – Entrées dans le 77

ENTREES DANS LE 93						
	Demandes d'entrées dans la Seine-St-Denis		TOTAL DEMANDES ENTREES	Entrées satisfaites		TOTAL DEMANDES ENTREES SATISFAITES
	Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Ineat)		Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Ineat)	
2020	36	3	39	36	2	38
2021	35	3	38	33	1	34
2022	37	2	39	37	2	39
2023	27	4	31	27	4	31

Tableau 28 – Entrées dans le 93

ENTREES DANS LE 94						
	Demandes d'entrées dans le Val-de-Marne		TOTAL DEMANDES ENTREES	Entrées satisfaites		TOTAL DEMANDES ENTREES SATISFAITES
	Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Ineat)		Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Ineat)	
2021	258	19	277	56	4	60
2022	295	28	323	62	1	63
2023	238	18	256	57	4	61

Tableau 29 – Entrées dans le 94

2. Les demandes pour quitter les départements de l'académie

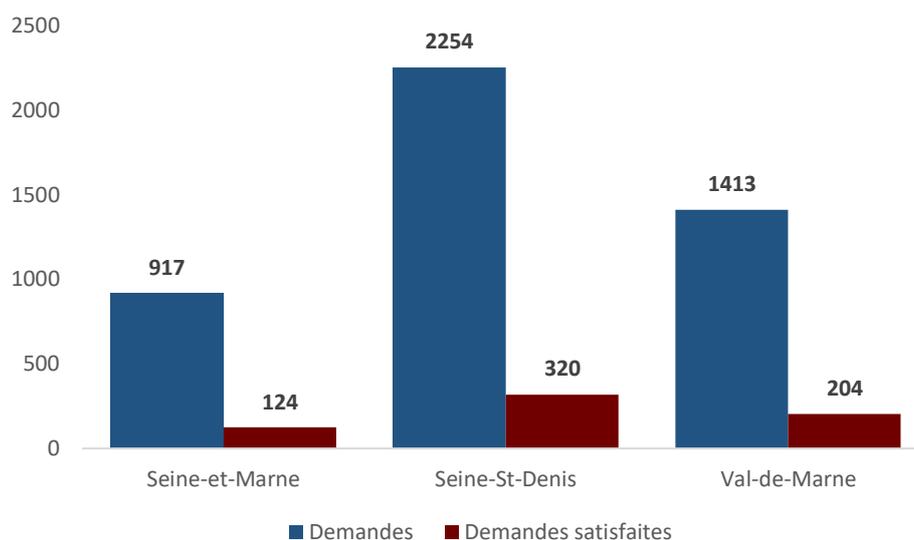


Figure 19 – Demandes pour quitter les départements

SORTIES DU 77						
	Demandes de sorties de la Seine-et-Marne		TOTAL DEMANDES SORTIES	Sorties satisfaites		TOTAL DEMANDES SORTIES SATISFAITES
	Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Exeat)		Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Exeat)	
2020	660	91	751	110	27	137
2021	682	97	779	116	24	140
2022	757	93	850	93	23	116
2023	792	125	917	98	26	124

Tableau 30 – Sorties du 77

SORTIES DU 93						
	Demandes de sorties de la Seine-St-Denis		TOTAL DEMANDES SORTIES	Sorties satisfaites		TOTAL DEMANDES SORTIES SATISFAITES
	Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Exeat)		Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Exeat)	
2020	2239	407	2646	310	53	363
2021	2354	327	2681	317	52	369
2022	2209	373	2582	287	55	342
2023	2006	248	2254	268	52	320

Tableau 31 – Sorties du 93

SORTIES DU 94						
	Demandes de sorties du Val-de-Marne		TOTAL DEMANDES SORTIES	Sorties satisfaites		TOTAL DEMANDES SORTIES SATISFAITES
	Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Exeat)		Mouvement informatisé (1ère phase)	Mouvement complémentaire (Exeat)	
2021	1166	205	1371	154	35	189
2022	1301	261	1562	173	23	196
2023	1207	206	1413	185	19	204

Tableau 32 – Sorties du 94

B. Mobilités interacadémiques

1. Personnels du second degré public

Source : DPE



- Demandes de mutation des personnels du second degré au mouvement interacadémique

	Demandes pour quitter l'académie			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Enseignants 2nd degré	4 284	3 806	3 585	1 502	1 622	1 272	35%	43%	35%
Education et orientation	320	294	263	106	105	109	33%	36%	41%
TOTAL	4 604	4 100	3 848	1 608	1 727	1 381	35%	42%	36%

Tableau 33 Mutation personnels du 2nd degré - interacadémique

- Intégration des personnels du second degré au mouvement interacadémique

	Entrées dans l'académie		
	2021	2022	2023
Enseignants 2nd degré	2 741	2 488	2 105
Education et orientation	123	122	131
TOTAL	2 864	2 610	2 236

Tableau 34 Intégration personnels di 2nd degré - interacadémique

2. Personnels IATSS

Source : DPAE

a. Mouvement de la filière administrative

- Synthèse

Origine	2021		2022		2023	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
Paris	11	4	17	17	3	0
Versailles	3	10	2	4	1	4
Autres académies	29	31	16	9	4	29

Tableau 35 – Mouvement de la filière administrative

Le détail académique concernant le mouvement de la filière administrative n'avait pas pu être obtenu pour les années 2020 et 2022.

- **Détail par corps**

	Origine	2021		2022		2023	
		Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
ADJENES	Paris	7	2	7	1	2	0
	Versailles	2	5	2	4	0	2
	Autres académies	3	16	3	3	2	16
	Total ADJENES	12	23	12	8	4	18
SAENES	Paris	4	1	10	16	1	0
	Versailles	0	2			1	2
	Autres académies	1	12				10
	Total SAENES	5	15	10	16	2	12
AAE	Paris	0	1	0	0	0	0
	Versailles	1	3	0	0	0	0
	Autres académies	25	3	13	6	2	3
	Total AAE	26	7	13	6	2	3
TOTAL filière administrative		43	45	35	30	8	33

Tableau 36 - Mouvement de la filière administrative - détail par corps

Concernant les entrants AAE, sont intégrés les entrants par le mouvement inter mais aussi les sortants d'IRA

b. Mouvement de la filière ITRF

- **Synthèse**

Origine	2021		2022		2023	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
Paris	1	0	3	1	3	0
Versailles	0	0	0	0	3	0
Autres académies	1	3	0	8	1	4

Tableau 37 - Mouvement de la filière ITRF

- **Détail par corps**

	Origine	2021		2022		2023	
		Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
ITRF A	Paris			2	1	0	0
	Versailles			0	0	0	0
	Autres académies	1		0	0	1	0
	Total ITRF A	1	0	2	1	1	0
ITRF B	Paris			0	0	0	0
	Versailles			0	0	2	0
	Autres académies			0	1	0	0
	Total ITRF B	0	0	0	1	2	0
ATRF	Paris	1		1	0	3	0
	Versailles			0	0	1	0
	Autres académies		3	0	7	0	4
	Total ATRF	1	3	0	7	4	4
Total filière ITRF		2	3	2	9	7	4

Tableau 38 - Mouvements filière ITRF - par corps

c. Mouvement de la filière médico-sociale

- **Synthèse**

Origine	2021		2022		2023	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
Paris	0	0	0	0	0	0
Versailles	0	0	0	0	0	0
Autres académies	5	10	31	29	2	4

Tableau 39 - Mouvement filière médico-sociale

- **Détail par corps**

	Origine	2021		2022		2023	
		Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
MED	Paris			0	0	0	0
	Versailles			0	0	0	0
	Autres académies			0	0	0	0
	Total MED	0	0	0	0	0	0
INFENES	Paris			0	0	0	0
	Versailles			0	0	0	0
	Autres académies	5	10	12	20	0	4
	Total INFENES	5	10	12	20	0	4
ASSAE	Paris			0	0	0	0
	Versailles			0	0	0	0
	Autres académies			19	9	2	0
	Total ASSAE	0	0	19	9	2	0
Total filière médico-sociale		5	10	31	29	2	4

Tableau 40 - Mouvement filière médico-sociale par corps

C. Mobilités intra-académiques

1. Personnel du second degré public

Source : DPE

Les données présentées ci-dessous concernent le personnel public enseignant, le personnel d'orientation ainsi que celui d'éducation.

- **Évolution du nombre de participants au mouvement intra-académique**

	2021	2022	2023
Nombre de demandes	4 875	5 062	4 673
Nombre de mutation	3 895	4 191	3 744
Taux de satisfaction	79,90%	82,8%	80,1%

Tableau 41 Participants au mouvement intra-académique

- Répartition par département d'affectation lors de la participation au mouvement

Département d'affectation	2021			2022			2023		
	Nombre de demandes	Nombre de mutations	Taux	Nombre de demandes	Nombre de mutations	Taux	Nombre de demandes	Nombre de mutations	Taux
77	1 328	1 254	94,4%	1 135	1 119	98,6%	nd	nd	nd
93	1 512	1 462	96,7%	1 446	1 378	95,3%	nd	nd	nd
94	1 055	936	88,7%	1 134	1 078	95,1%	1 060	996	94,0%
Autres *	1 167	539	46,2%	1 345	525	39,0%	2 028	142	7,0%
TOTAL	5 062	4 191	82,8%	5 060	4 100	81,0%	4 673	3 744	80,1%

* (entrants sans affectation antérieure dans l'académie de Créteil)

Tableau 42 Affectation lors de la participation au mouvement

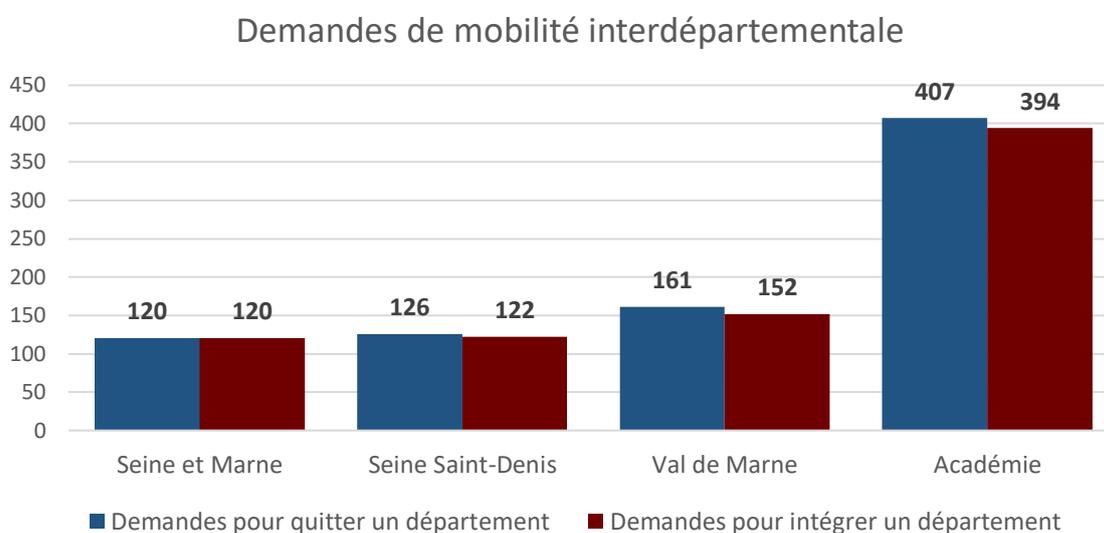


Figure 20 Demandes de mobilité interdépartementale

Les données ci-dessous (demandes pour intégrer ou quitter un département) ont été recueillies selon le 1^{er} vœu formulé. Elles ne peuvent porter que sur les agents affectés à titre définitif dans un département au moment de la formulation des vœux et ne comportent donc pas les vœux exprimés par les entrants et les stagiaires.

Total demandes pour quitter un département			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
651	500	407	392	261	226	60,2%	52,2%	55,5%

Dont

Demandes pour quitter la Seine-et-Marne			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
204	157	120	133	100	85	65,2%	63,7%	70,8%
31,3%	31,4%	29,5%	33,9%	38,3%	37,6%			

Demandes pour quitter la Seine-Saint-Denis			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
321	216	126	171	83	85	53,3%	38,4%	67,5%
49,3%	43,2%	31,0%	43,6%	31,8%	37,6%			

Demandes pour quitter le Val-de-Marne			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
126	127	161	88	78	56	69,8%	61,4%	34,8%
19,4%	25,4%	39,6%	22,4%	29,9%	24,8%			

Total demandes pour intégrer un département			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
522	396	394	320	234	116	61,3%	59,1%	29,4%

Dont

Demandes pour intégrer la Seine-et-Marne			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
127	85	120	50	30	23	39,4%	35,3%	19,2%
24,3%	21,5%	30,5%	15,6%	12,8%	19,8%			

Demandes pour intégrer la Seine-Saint-Denis			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
148	142	122	100	88	48	67,6%	62,0%	39,3%
28,4%	35,9%	31,0%	31,3%	37,6%	41,4%			

Demandes pour intégrer le Val-de-Marne			Demandes satisfaites			Taux de satisfaction		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
247	169	152	170	116	45	68,8%	68,6%	29,6%
47,3%	42,7%	38,6%	53,1%	49,6%	38,8%			

Tableau 43 Demandes pour quitter - intégrer un département

2. Personnels IATSS

Source : DPAE

Les demandes de mutation pour les personnels IATSS ont été satisfaites à hauteur de 50% pour les personnels de la filière administrative, 81% pour les personnels de la filière ATRF, et de 49% pour ceux de la filière médico-sociale.

Filières	2021				2022				2023			
	Participants		Mutés		Participants		Mutés		Participants		Mutés	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Administrative	51	238	29	117	24	216	19	110	22	178	13	87
ATRF	3	19	2	7	1	22	1	9	5	16	4	13
Médico-sociale	5	112	2	55	6	109	2	45	2	101	0	50
Académie	59	369	33	179	31	347	22	164	29	295	17	150

Tableau 44 - Demandes de mutation - IATSS

D. Mobilité des personnels de direction et d'inspection

Source : BPID

1. Personnels de direction

MOBILITE INTER/INTRA ACADEMIQUE	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	127	178	305	136	160	296	123	149	272
CRETEIL / CRETEIL	64	85	149	56	83	139	44	59	103
CRETEIL / AUTRES ACADEMIES	18	38	56	34	35	69	25	33	58
AUTRES ACADEMIES / CRETEIL	10	8	18	11	7	18	7	14	21

Tableau 45 - Mobilité - Personnels de direction

- **Évolution du nombre des demandes de mutation des chefs d'établissement**

Département	Lycée et LP			Collèges			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
77	13	12	11	29	34	34	42	46	45
93	12	13	14	45	33	27	57	46	41
94	7	15	13	29	18	21	36	33	34
Académie	32	40	38	103	85	82	135	125	120

Tableau 46 – Évolution du nombre de demandes de mutation des chefs d'établissement

- **Évolution du nombre des demandes de mutation des adjoints aux chefs d'établissement**

Département	Lycée et LP			Collèges			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
77	15	20	18	28	33	31	43	53	49
93	26	23	27	48	54	33	74	77	60
94	21	14	14	32	27	29	53	41	43
Académie	62	57	59	108	114	93	170	171	152

Tableau 47 - Évolution du nombre des demandes de mutation des adjoints aux chefs d'établissement

- **Évolution des taux de satisfaction des demandes de mutation des chefs d'établissement et de leurs adjoints**

Département	2021			2022			2023		
	Nb demandes	Demandes satisfaites	Taux	Nb demandes	Demandes satisfaites	Taux	Nb demandes	Demandes satisfaites	Taux
77	85	56	66%	99	67	68%	94	56	60%
93	131	86	66%	123	93	76%	101	60	59%
94	89	63	71%	74	48	65%	77	45	58%
Académie	305	205	67%	296	208	70%	272	161	59%

Tableau 48 - Évolution des taux de satisfaction des demandes de mutation des chefs d'établissement et de leurs adjoints

2. Les personnels d'inspection

Pour le « nombre de demandes » dans les tableaux ci-dessous, il s'agit uniquement du nombre de demandes pour sortir de l'académie ; concernant les entrants, il s'agit des entrants réels dans la mesure où nous ne disposons pas des données nationales.

IA-IPR	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	7	5	12	5	2	7	6	4	10
SORTANTS	2	4	6	2	0	2	3	1	4
ENTRANTS	1	5	6	1	2	3	2	3	5

IEN 2nd degré	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	1	4	5	2	3	5	4	4	8
SORTANTS	0	3	3	0	2	2	0	4	4
ENTRANTS	1	1	2	0	1	1	0	0	0

IEN 1er degré	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	7	15	22	9	9	18	4	9	13
SORTANTS	4	3	7	3	4	7	0	1	1
ENTRANTS	1	1	2	0	0	0	0	2	2

Tableau 49 – Personnel d'inspection - nombre de demandes de sortie et entrée dans l'académie

2021										
Mobilité intra ou inter départements	77 / 77	77 / 93	77 / 94	93 / 93	93 / 77	93 / 94	94 / 94	94 / 93	94 / 77	TOTAL
Hommes										0
Femmes				3		1	1			5

2022										
Mobilité intra ou inter départements	77 / 77	77 / 93	77 / 94	93 / 93	93 / 77	93 / 94	94 / 94	94 / 93	94 / 77	TOTAL
Hommes						1				1
Femmes	1									1

2023										
Mobilité intra ou inter départements	77 / 77	77 / 93	77 / 94	93 / 93	93 / 77	93 / 94	94 / 94	94 / 93	94 / 77	TOTAL
Hommes								1		1
Femmes	1					1	1			3

Tableau 50 – Mobilité intra ou inter département

E. Mobilité des maîtres contractuels du privé

Source : DEEP

1. Dans le premier degré

	77	93	94	TOTAL
ENTRANTS dans académie	5	5	7	17
SORTANTS de l'académie	9	20	13	42
mutations dans académie	30	23	39	92
non satisfaites dans l'académie	9	3	5	17
non satisfaites hors académie	7	10	6	23

Tableau 51 Mobilité des maîtres auxiliaires du privé - 1er degré

2. Dans le second degré

	77	93	94	TOTAL
ENTRANTS dans académie	13	13	15	41
SORTANTS de l'académie	18	26	17	61
mutations dans académie	25	15	20	60
non satisfaites dans l'académie	16	3	13	32
non satisfaites hors académie	8	10	20	38

Tableau 52 Mobilité des maîtres auxiliaires du privé - 2d degré

II. Les promotions

A. Promotions du personnel enseignant du 1^{er} degré

Sources : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val-de-Marne

- Synthèse académique**

	LISTE APTITUDE PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	10	36	46	0	4	4	0%	11%
2021/2022	12	30	42	2	3	5	17%	10%
2022/2023	6	26	32	1	2	3	17%	8%

	TABLEAU AVANCEMENT HORS CLASSE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	1 085	5 844	6 929	217	1 064	1 281	20%	18%
2021/2022	1 036	5 423	6 459	189	1 008	1 197	18%	19%
2022/2023	996	5 102	6 098	207	1 108	1 315	21%	22%

	TABLEAU AVANCEMENT CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	432	1 802	2 234	106	440	546	25%	24%
2021/2022	462	2 022	2 484	160	724	884	35%	36%
2022/2023	474	2 124	2 598	187	795	982	39%	37%

Tableau 53 – Promotion PE 1er degré Académie

- Détail départemental**

Seine-et-Marne

	LISTE APTITUDE PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021		2	2		2	2		100%
2021/2022	1	1	2	1	1	2	100%	100%
2022/2023	1	1	2	1	1	2	100%	100%

	TABLEAU AVANCEMENT HORS CLASSE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	334	2 212	2 546	73	396	469	22%	18%
2021/2022	326	2 043	2 369	60	379	439	18%	19%
2022/2023	312	1 925	2 237	69	413	482	22%	21%

	TABLEAU AVANCEMENT CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	66	342	408	17	87	104	26%	25%
2021/2022	92	494	586	54	260	314	59%	53%
2022/2023	78	437	515	30	159	189	38%	36%

Tableau 54 – Promotion PE 1er degré Seine-et-Marne

Seine-St-Denis

	LISTE APTITUDE PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	0	1	1	0	1	1	0%	100%
2021/2022	1	1	2	1	1	2	100%	100%
2022/2023	0	0	0	0	0	0	0%	0%

	TABLEAU AVANCEMENT HORS CLASSE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	458	1 847	2 305	78	351	429	17%	19%
2021/2022	438	1 693	2 131	81	314	395	18%	19%
2022/2023	413	1 617	2 030	89	349	438	22%	22%

	TABLEAU AVANCEMENT CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	271	968	1 239	63	221	284	23%	23%
2021/2022	245	930	1 175	62	235	297	25%	25%
2022/2023	258	951	1 209	114	409	523	44%	43%

Tableau 55 – Promotion PE 1er degré Seine-Saint-Denis

Val-de-Marne

	LISTE APTITUDE PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	10	33	43	0	1	1	0 %	3 %
2021/2022	10	28	38	0	1	1	0 %	4 %
2022/2023	5	25	30	0	1	1	0 %	4 %

	TABLEAU AVANCEMENT HORS CLASSE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	293	1 785	2 078	66	317	383	23 %	18 %
2021/2022	272	1 687	1 959	48	315	363	18 %	19 %
2022/2023	271	1 560	1 831	49	346	395	18 %	22 %

	TABLEAU AVANCEMENT CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	95	492	587	26	132	158	27 %	27 %
2021/2022	125	598	723	44	229	273	35 %	38 %
2022/2023	138	736	874	43	227	270	31 %	31 %

Tableau 56 – Promotion PE 1er degré Val-de-Marne

B. Promotions des personnels du 2nd degré

Source : DPE

- Liste d'aptitude des enseignants du 2nd degré

2023	Corps d'accès	Nb promus	% femmes	Age moyen	% promus / promouvables
	Agrégés	16	69,0%	51 ans 2 mois	2,2%
	Certifiés*	-	-	-	-
	PEPS*	-	-	-	-

2022	Corps d'accès	Nb promus	% femmes	Age moyen	% promus / promouvables
	Agrégés	14	71,4%	54 ans 11 mois	1,8%
	Certifiés*				
	PEPS*				

2021	Corps d'accès	Nb promus	% femmes	Age moyen	% promus / promouvables
	Agrégés	18	44,4%	56 ans 3 mois	2,0%
	Certifiés*	-	-	-	-
	PEPS*	-	-	-	-

Tableau 57 Liste d'aptitude

* Il n'y a plus de liste d'aptitude pour les certifiés et les PEPS depuis la rentrée 2019

- Avancement de grade des enseignants, personnels d'éducation et d'orientation du 2nd degré

	Nb de promus			% femmes			Age moyen		
	77	93	94	77	93	94	77	93	94
2020 (1)	204	171	209	60,3%	54,4%	62,2%	54 ans 1 mois	54 ans 7 mois	54 ans 8 mois
2020 (2)	380	493	502	60,0%	50,5%	61,0%	51 ans 10 mois	53 ans 1 mois	52 ans 5 mois
2021 (1)	252	174	226	59,2%	55,4%	58,3%	53 ans 0 mois	54 ans 8 mois	54 ans 1 mois
2021 (2)	326	312	386	59,7%	60,3%	60,3%	52 ans 2 mois	52 ans 1 mois	52 ans 10 mois
2022 (1)	250	176	234	58,8%	56,0%	57,9%	54 ans 0 mois	55 ans 8 mois	55 ans 1 mois
2022 (2)	325	316	382	60,0%	60,8%	59,4%	53 ans 2 mois	53 ans 2 mois	54 ans 0 mois
2023 (1)	336	238	231	60,1%	56,7%	68,4%	48 ans 4 mois	48 ans 10 mois	49 ans 5 mois
2023(2)	500	453	417	60,4%	54,3%	64,3%	50 ans 9 mois	51 ans	51 ans 10 mois

(1) Hors classe exceptionnelle

(2) classe exceptionnelle comprise

Tableau 58 Avancement de grade des enseignements du 2nd degré

- Avancement au grade supérieur des enseignants du 2nd degré

2023	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
	HC agrégés	167	55,10%	49 ans 8 mois
	HC certifiés	435	65,30%	48 ans 1 mois
	HC PEPS	55	43,60%	46 ans 8 mois
	HC CE EPS			
	Classe exc CE EPS			
	Classe exc PEGC			
	HC PLP	109	54,10%	50 ans 10 mois
	HC PEGC			
	HC CPE	19	84,20%	47 ans 6 mois
	DCIO	22	95,50%	53 ans 1 mois
TOTAL	807			

2022	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
	HC agrégés	117	53,0%	52 an 2 mois
	HC certifiés	440	63,0%	50 an 7 mois
	HC PEPS	55	40,0%	47 an 10 mois
	HC CE EPS			
	Classe exc CE EPS			
	Classe exc PEGC			
	HC PLP	117	52,1%	51 an 3 mois
	HC PEGC			
	HC CPE	24	91,7%	49 an 5 mois
DCIO	30	93%	52 an 11 mois	
TOTAL	783			

2021	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
	HC agrégés	86	53,5%	51 ans 6 mois
	HC certifiés	355	64,2%	52 ans 4 mois
	HC PEPS	51	43,1%	48 ans 4 mois
	HC CE EPS			
	Classe exc CE EPS			
	Classe exc PEGC			
	HC PLP	104	49,0%	52 ans 4 mois
	HC PEGC			
	HC CPE	21	71,4%	48 ans 9 mois
DCIO	32	91%	55 ans 2 mois	
TOTAL	649			

Tableau 59 Avancement au grade supérieur des enseignants du 2nd degré

- **Avancement de grade à la classe exceptionnelle**

2023	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
	CE Agrégés	72	55,6%	56 ans
	CE Certifiés	326	59,8%	54 ans
	CE CPE	20	65,0%	54 ans 6 mois
	CE PLP	101	48,5%	55 ans 9 mois
	CE PSYEN	10	90,0%	57 ans 7 mois
	CE EPS	37	43,2%	53 ans
TOTAL	566			

2022	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
	CE Agrégés	69	58,0%	57 an 7 mois
	CE Certifiés	188	63,3%	56 an 8 mois
	CE CPE	9	77,8%	57 an 9 mois
	CE PLP	44	54,5%	57 an 9 mois
	CE PSYEN	7	100,0%	57 an 12 mois
	CE EPS	17	47,1%	56 an 7 mois
	PEGC	1	0,0%	64 an 7 mois
TOTAL	334			

2021	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
------	-------	--------------	----------	-----------

CE Agrégés	59	44,1%	57 ans 4 mois
CE Certifiés	202	55,9%	56 ans 4 mois
CE CPE	9	44,4%	57 ans 0 mois
CE PLP	59	52,5%	58 ans 3 mois
CE PSYEN	5	100,0%	59 ans 0 mois
CE EPS	22	45,5%	55 ans 5 mois
TOTAL	356		

Tableau 60 Avancement de grade à la classe exceptionnelle

C. Promotion des personnels de direction et d'inspection

Source : BPID

- Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

Corps d'accès	Nombre de promus					
	2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F
Personnels de direction classe normale	7	7	5	7	2	6
Inspecteur de l'Education nationale (1er degré)	1		0	0	0	0
Inspecteur de l'Education nationale (2nd degré)			0	1	1	1

Tableau 61 - Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

- Avancement au grade supérieur des personnels de direction et d'inspection

Corps d'accès	Nombre de promus			% femmes	% promus/ promouvables
	2021	2022	2023		
Personnels de direction hors classe	30	36	42	55%	13%
Hors classe des IEN	4	7	4	50%	18%
Hors classe des IA-IPR	6	6	4	25%	25%

Tableau 62 - Avancement au grade supérieur des personnels de direction et d'inspection

D. Promotion des personnels IATSS

Source : DPAE

- Évolution de carrière des personnels IATSS

2022/2023	A		SAENES		ADJENES		ITRF A		ITRF B		ATRF		ATEE		MED		INFENES		ASSAE	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Liste aptitude	1	11	2	31			2	0	1	3										
Tableau avancement	4	5	9	59	6	151	1	1	1	2	16	53	16	31	1	2	0	24	0	24
TOTAL par sexe	5	16	11	90	6	151	3	1	2	5	16	53	16	31	1	2	0	24	0	24
TOTAL général	21		101		157		4		7		69		47		3		24		24	

2021/2022	A		SAENES		ADJENES		ITRF A		ITRF B		ATRF		ATEE		MED		INFENES		ASSAE	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Liste aptitude	0	12	0	26			0	0	3	2										
Tableau avancement	3	5	5	41	11	83	1	2	3	1	11	21	5	9	0	3	1	24	1	18
TOTAL par sexe	3	17	5	67	11	83	1	2	6	3	11	21	5	9	0	3	1	24	1	18
TOTAL général	20		72		94		3		9		32		14		3		25		19	

2020/2021	A		SAENES		ADJENES		ITRF A		ITRF B		ATRF		ATEE		MED		INFENES		ASSAE	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Liste aptitude	1	9	2	19			1	2	3	2										
Tableau avancement	2	7	9	31	5	83	2		1	1	13	24	7	8		3		26	1	29
TOTAL par sexe	3	16	11	50	5	83	2		4	3	13	24	7	8		3		26	1	29
TOTAL général	19		61		88		2		7		37		15		3		26		30	

Tableau 63 - Évolution de carrière des personnels IATSS

III. Les départs ou cessations de fonctions

A. Les sorties provisoires

Source : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val-de-Marne

Toutes les données sur les sorties provisoires portent uniquement sur les agents du public.

1. Personnels du 1^{er} degré public

a. Les détachements

	SEINE ET MARNE			
	Demandes de détachements		Demandes de détachements acceptées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	2021	15	68	9
2022	12	52	6	29
2023	24	69	12	37

	SEINE ST DENIS			
	Demandes de détachements		Demandes de détachements acceptées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	2021	73	153	51
2022	69	148	41	98
2023	89	201	52	127

	VAL DE MARNE			
	Demandes de détachements		Demandes de détachements acceptées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	2021	14	75	12
2022	11	23	6	7
2023	8	24	4	18

Tableau 64 – Détachements Personnels du 1^{er} degré Public – Départements

b. Les disponibilités

- Synthèse académique

	DISPONIBILITES DE DROIT		DISPONIBILITES SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE		DISPONIBILITES D'OFFICE		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	148	672	18	77	7	10	932
2022	165	823	17	72	4	21	1102
2023	180	951	19	63	3	21	1237

Tableau 65 – Disponibilités Personnels du 1er degré Public – Académie

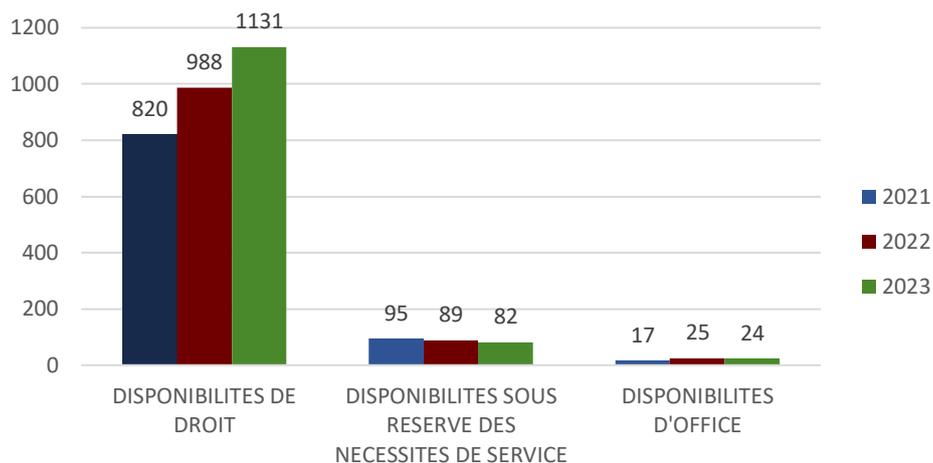


Figure 21 Disponibilité Personnels du 1er degré Public

- Détail par département

SEINE-ET-MARNE	DISPONIBILITES DE DROIT		DISPONIBILITES SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE		DISPONIBILITES D'OFFICE		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	24	156	8	44	3	5	240
2022	31	197	9	42	0	9	288
2023	36	240	8	37	1	7	329

SEINE-ST-DENIS	DISPONIBILITES DE DROIT		DISPONIBILITES SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE		DISPONIBILITES D'OFFICE		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	65	302	9	35	1	9	421
2022	77	337	7	21	2	8	452
2023	90	394	8	15	1	12	520

VAL-DE-MARNE	DISPONIBILITES DE DROIT		DISPONIBILITES SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE		DISPONIBILITES D'OFFICE		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	67	219	8	26	2	3	325
2022	57	289	1	9	2	4	362
2023	54	317	3	11	1	2	388

Tableau 66 – Disponibilités Personnels du 1er degré Public - Départements

2. Personnels du 2nd degré public (enseignants, éducation, orientation)

Source : DPE

Regroupement des personnels du 2nd degré :

- Agrégés : agrégés + professeurs de chaire supérieure
- Certifiés : certifiés + adjoints d'enseignement
- EPS : professeurs d'EPS + chargés d'enseignement en EPS
- PLP

a. Les détachements

Corps	2021		2022		2023	
	Nb	% de l'effectif	Nb	% de l'effectif	Nb	% de l'effectif
Agrégés	330	7,5%	329	7,5%	318	5,4%
Certifiés	218	1,4%	227	1,4%	209	1,2%
PLP	46	1,3%	38	1,1%	39	1,0%
EPS	24	1,0%	24	1,0%	30	1,1%
PEGC	1	6,7%		0,0%		0,0%
Chaire supérieure			1	1,6%		0,0%
sous-total enseignants	619	2,3%	619	2,3%	596	1,97%
COP-DCIO	3	0,6%	3	0,6%	2	0,4%
CPE	11	1,3%	19	2,2%	16	1,5%
TOTAL	633	2,3%	641	2,3%	614	1,92%

Tableau 67 Les détachements

b. Les disponibilités

Corps	2021		2022		2023	
	Nb	% de l'effectif	Nb	% de l'effectif	Nb	% de l'effectif
Agrégés	599	13,7%	579	13,2%	596	10,2%
Certifiés	723	4,5%	674	4,2%	692	3,9%
PLP	98	2,7%	102	2,8%	106	2,8%
EPS	77	3,3%	71	3,0%	73	2,8%
PEGC	2	13,3%	1	6,7%	1	9,1%
sous-total enseignants	1 499	5,7%	1 427	5,4%	1 468	4,84%
COP-DCIO	14	2,9%	16	3,3%	16	3,1%
CPE	28	3,2%	33	3,8%	33	3,1%
TOTAL	1 541	5,6%	1 476	5,3%	1 517	4,75%

Tableau 68 Disponibilités

c. Les congés parentaux

Corps	2021		2022		2023	
	Nb	% de l'effectif	Nb	% de l'effectif	Nb	% de l'effectif
Agrégés	17	0,4%	17	0,4%	23	0,4%
Certifiés	65	0,4%	67	0,4%	68	0,4%
PLP	8	0,2%	7	0,2%	5	0,1%
EPS	3	0,1%	1	0,0%	2	0,1%
sous-total enseignants	93	0,4%	92	0,3%	98	0,3%
COP-DCIO	2	-	2	-	3	0,0%
CPE	2	0,2%	6	0,7%	2	0,4%
TOTAL	97	0,3%	100	0,4%	103	9,64%

Tableau 69 Congés parentaux

3. Personnel IATSS

Source : DPAE

a. Les détachements

Filières	Détachements (emplois fonctionnels compris mais hors stage autre corps MEN)					
	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	17	0	41	119	37	96
ITRF	3	6	7	2	1	0
Médico-sociale	0	24		22		21
TOTAL	20	30	48	143	38	117

Tableau 70 – Détachements – IATSS

b. Les disponibilités

Filières	Disponibilités (hors disponibilités pour raisons de santé)					
	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	17	111	17	104	4	31
ITRF	2	7	1	4	0	3
Médico-sociale	1	48	2	45	0	43
TOTAL	20	166	20	153	4	77

Tableau 71 - Disponibilités - IATSS

c. Les congés parentaux

Filières	Congés parentaux					
	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	0	23	0	32	0	12
ITRF	0	1	0	1	0	1
Médico-sociale	0	5	0	7	0	5
TOTAL	0	29	0	40	0	18

Tableau 72 - Congés parentaux - IATSS

B. Les sorties définitives

Source : PAPP

Toutes les données sur les sorties définitives portent sur les agents du public et du privé

- **Récapitulatif académique, par motif de départ, statut d'emploi et catégorie**

MOTIFS	Titulaires			TOTAL	Non titulaires			TOTAL	TOTAL GENERAL
	A	B	C		A	B	C		
Concours ou recrutement sortant	2 516			2 516	297	1	39	337	2 853
Décès	46	1	3	50	2			2	52
Démission	278	2	1	281	66			66	347
Détachement	65			65				0	65
Fin de contrat	3			3	737		222	959	962
Fin de détachement	5			5				0	5
Licenciement	126		1	127	5			5	132
Retraite	994	10	8	1 012	114			114	1 126
Rupture conventionnelle	35			35	4			4	39
Autres non catégorisés	46	26	46	118	29			29	147
TOTAL GENERAL	4 114	39	59	4 212	1 254		261	1 516	5 728

Tableau 73 Sorties définitives par statut et catégories

Tableau issu de la BDS

- **Récapitulatif académique, par motif de départ, statut d'emploi et sexe**

MOTIFS	Titulaires		TOTAL	Non titulaires		TOTAL	TOTAL GENERAL
	H	F		H	F		
Concours ou recrutement sortant	912	1 604	2 516	87	250	337	2853
Démission	66	215	281	24	42	66	347
Fin de contrat	0	3	3	314	645	959	962
Licenciement	65	62	127	2	3	5	132
Retraite	299	713	1 012	34	80	114	1126
Rupture conventionnelle	11	24	35	3	1	4	39
Décès	14	36	50	0	2	2	52
Détachement	29	36	65	0	0	0	65
Fin de détachement	1	4	5	0	0	0	5
Autres non catégorisés	7	111	118	9	20	29	147
TOTAL GENERAL	1 404	2 808	4 212	473	1043	1 516	5 728

Tableau 74 Sorties définitives par statut et par sexe

Tableau issu de la BDS

Personnel de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) :

MOTIFS	Nb Individus	Age moyen
Cessation de fonction suite à décès	1	57
Cessation de fonction suite à démission	4	34
Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	1	46
Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	5	44
Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	1	48
Fin de fonction dans l'académie	100	36
Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	6	47
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	1	65
Fin de stage suite à démission	1	31
Fin de stage suite à licenciement	2	37
Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	2	57
Retraite pour ancienneté du 1er degré	6	63
Retraite pour limite d'âge	1	67
Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	43	63
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	1	67
Retraite sur demande carrière longue	4	61
Retraite sur demande parent de 3 enfants	2	60
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	21	63
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	2	44
Sortie définitive	14	30
Transfert de gestion	5	54
Total DIEO	223	

Personnel Premier degré :

MOTIFS	Nb Individus	Age moyen
Cessation de fonction suite à démission	13	41
Cessation de fonction suite à abandon de poste	7	35
Cessation de fonction suite à décès	22	51
Cessation de fonction suite à démission	124	35
Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	2	*
Cessation de fonction suite à révocation	1	*
Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	17	41
Fin de fonction dans l'académie ou l'inspection académique	51	39
Fin de fonction suite à une intégration dans le 2d degré	1	*
Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	2	*
Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	1	*
Fin de fonction dans l'académie	609	39
Fin de fonction dans l'académie ou département	21	36
Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	3	*
Fin de fonction suite à intégration dans le 1er degré	1	*

Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	1	*
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	2	*
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	30	42
Fin de stage suite à démission	3	*
Fin de stage dans l'académie ou le département	24	31
Fin de stage suite à démission	57	33
Fin de stage suite à détachement	1	*
Fin de stage suite à licenciement	70	34
Fin de stage suite à radiation	5	*
Retraite (RETREP)	13	61
Retraite (RGSS) sur demande	6	63
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	1	*
Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	1	*
Retraite avec mise en paiement différé sur demande	8	61
Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire ère de trois enfants	35	59
Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	1	*
Retraite pour ancienneté du 1er degré	440	61
Retraite pour invalidité sur sa demande	12	59
Retraite pour limite d'âge	3	*
Retraite suite à la limite d'âge prolongée	10	66
Sortie définitive	159	36
Sortie définitive pour stage dans le 1e degré	3	*
Sortie définitive pour stage dans le 2nd degré	1	*
Stagiarisation dans le premier degré	4	*
Total 1er degré	1 765	

Personnel second degré :

MOTIFS	Nb Individus	Age moyen
Cessation de fonction suite à abandon poste	2	*
Cessation de fonction suite à démission	30	40
Cessation de fonction suite à abandon de poste	6	39
Cessation de fonction suite à décès	24	51
Cessation de fonction suite à démission	74	31
Cessation de fonction suite à licenciement	6	40
Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	12	45
Cessation de fonction suite à retraite	8	65
Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	13	46
Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle : maîtres du privé	2	*
Cessation définitive de fonction suite à abandon de poste	1	*
Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	3	*
Fin de fonction dans l'académie ou l'inspection académique	66	44
Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	2	*
Fin de fonction dans l'académie	1 627	34
Fin de fonction dans l'académie ou département	91	38
Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	56	38
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le privé	4	*

Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	23	36
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans un territoire d'outre mer	3	*
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	2	*
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	5	*
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	101	42
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	6	34
Fin de stage suite à démission	2	*
Fin de stage : changement de corps/grade	1	*
Fin de stage dans l'académie ou le département	21	31
Fin de stage suite à démission	17	28
Fin de stage suite à licenciement	15	41
Fin de stage suite à radiation	1	*
Retraite (RETREP)	22	63
Retraite (RETREP) sur demande pour invalidité	1	*
Retraite (RGSS) sur demande	57	64
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	12	68
Retraite après recul de la limite d'âge plus maintien en fonction	1	*
Retraite après recul de la limite d'âge	5	*
Retraite après recul de la limite d'âge plus prolongation d'activité	4	*
Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	2	*
Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	12	60
Retraite d'office pour invalidité	1	*
Retraite pour ancienneté du 1er degré	19	62
Retraite pour invalidité sur sa demande	8	60
Retraite pour limite d'âge	22	67
Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	13	61
Retraite suite à la limite d'âge prolongée	9	67
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	308	63
Sortie définitive	727	33
Sortie définitive pour stage dans le 1e degré	1	*
Sortie définitive pour stage dans le 2nd degré	2	*
Stagiarisation au sein des personnels administratifs techniques ouvriers de services	18	32
Stagiarisation dans le premier degré	12	45
Stagiarisation dans le second degré	17	41
Total 2n degré	3 497	

Personnel IATSS :

MOTIF	Nb Individus	Age moyen
Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	1	*
Décès non imputable au service	5	*
Démission à la fin de la période d'essai	1	*
Démission acceptée sur demande	18	37
Fin de contrat	62	38
Fin de fonction	137	56
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	1	*
Licenciement suite à abandon de poste	3	*
Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	7	64
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	2	*
Retraite sur demande carrière longue	2	*
Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	1	*
Transfert de gestion	4	47
Total IATSS	244	

4

**LA
FORMATION**

Chapitre 4. LA FORMATION

L'académie de Créteil a pour ambition de favoriser, pour tous les personnels, l'appropriation de l'ensemble des enjeux éducatifs et le développement des compétences professionnelles, indispensables à la réussite de tous les élèves.

Cet accompagnement à la formation et au développement professionnel est incarné par l'Ecole Académique de la Formation Continue, qui propose une offre de formation plus lisible, plus accessible et plus valorisante. L'objectif premier est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner en posant le cadre d'une culture professionnelle commune. En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs sont mobilisés.

Dans la continuité des années précédentes, le plan académique de formation de l'académie de Créteil se donne pour mission d'accompagner l'évolution de l'école en mettant un accent particulier sur :

- la formation des professeurs contractuels;
- la formation des professeurs en début de carrière;
- le développement des formations au et par le numérique.

Après une baisse en 2021, le nombre de personnels formés continue d'augmenter pour atteindre 39 983 en 2023 (*tableau 71 – Personnels formés synthèse*).

Dans le premier degré, le nombre de personnels formés passe de 13 967 en 2022 à 15 514, soit une augmentation de 11.08% (*tableau 72 – Personnels formés 1^{er} degré*).

Sur les 12 133 journées de formation dispensées en Seine-et-Marne, 25% ont été consacrées à l'accompagnement et la formation des nouveaux arrivants et néo titulaires, 16% pour la formation des formateurs, 14% pour l'éducation prioritaire et 13% concernent les formations statutaires des directeurs d'école. En Seine-St-Denis, 36% des 24 440 journées de formation dispensées l'ont été pour les mathématiques, 33% pour la maîtrise de la langue. Sur les 10 804 journées de formations effectuées en 2023 dans le Val-de-Marne, 28% l'ont été pour des formations sur la didactique et la pédagogie, 19% pour la maternelle, et 19% pour l'adaptation à l'emploi (*tableau 73 – Nombre de jours par objectif de formation 77, tableau 74 – Nombre de jours par objectif de formation 93, tableau 75 – Nombre de jours par objectif de formation 94*).

24 469 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré ont participé à un stage de formation continue en 2022-2023, soit 75% de l'ensemble des enseignants du 2nd degré. Parmi les formés, 66% sont des enseignants contractuels (*tableau 25 – Enseignants formés 2nd degré par sexe, tableau 26 – Enseignants formés 2nd degré par statut*).

Au total, ce sont 65 428 convocations à un stage qui ont été enregistrées, majoritairement pour une formation en lien avec le développement des qualifications ou acquisitions nouvelles (60,2%).

Le nombre moyen de jours de formation par personne inscrite en formation est de 2,51.

Les formations locales qui se tiennent en établissement et qui ne donnent pas lieu à convocation ne sont pas comptabilisées.

Le nombre total de personnels formés est en augmentation par rapport à l'année précédente. Les femmes représentent 61% des personnels formés.

Les agents de l'académie sont accompagnés dans leurs futurs projets professionnels : deux dispositifs font l'objet d'une information transparente et claire, à chaque début d'année scolaire :

- Le Compte Personnel de Formation (CPF) a pour objectif de renforcer l'autonomie et la liberté d'action des agents publics concernant leur formation en facilitant leur évolution professionnelle. L'agent peut ainsi mobiliser les heures acquises au titre du CPF pour préparer une future mobilité, une promotion ou une reconversion professionnelle. La participation de l'académie passe par une prise en charge des frais pédagogiques.
- Le congé de formation professionnelle (CFP) permet à l'agent d'être maintenu en position d'activité, tout en suivant une formation permettant de faire aboutir un projet d'évolution professionnelle ou personnel, de préparer un concours ou de préparer une thèse. Durant la durée de congé, l'agent continue de percevoir 85% de son traitement brut.

Les demandes de CPF et de CFP sont étudiées, ensemble, lors de commissions. L'agent peut, au cours de ses démarches, bénéficier de conseils en évolution professionnelle auprès du SARH.

140 demandes de CPF ont été formulées avec un taux de satisfaction de 67% (tableau 33 – Taux de satisfaction par sexe et par catégorie). C'est ainsi que 110 821 € sont consacrés au financement de formations.

Concernant les CFP, 75.5% des demandes sont satisfaites avec un taux de 100% pour les personnels d'éducation, ATSS et personnels de direction (tableau 36 – CFP taux de satisfaction des demandes).

I. Synthèse des formations

Sources : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val-de-Marne / DAFOR

Évolution du nombre de personnels formés depuis 2020, 1^{er} et 2nd degré

	Seine-et-Marne		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Total
	1er degré	2e degré	1er degré	2e degré	1er degré	2e degré	
2020	2 179	7 655	5 750	11 211	6 417	7 250	40 462
2021	1 541	6 496	1 650	8 787	6 778	5 964	31 216
2022	1 849	7 095	4 346	8 961	7 772	6 222	36 245
2023	3 032	7 777	4 950	9 635	7 532	7 057	39 983

Tableau 75 Personnels formés synthèse

II. Personnels du 1^{er} degré

Sources : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val-de-Marne

A. Les personnels formés

Nombre de personnels formés depuis 2020

	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Total
2020	2 179	5 750	6 417	14 346
2021	1 541	1 650	6 778	9 969
2022	1 849	4 346	7 772	13 967
2023	3 032	4 950	7 532	15 514

Tableau 76 Personnels formés 1er degré

NB : les 18 heures de formation continue prévues dans les obligations statutaires de service des PE ne sont pas prises en compte dans ce tableau.

Évolution par département

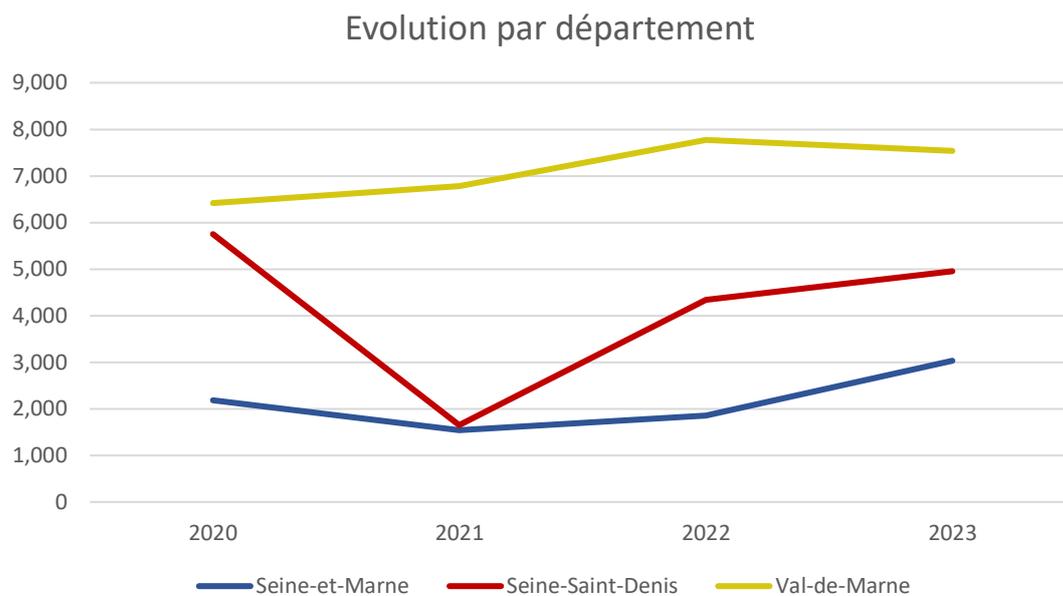
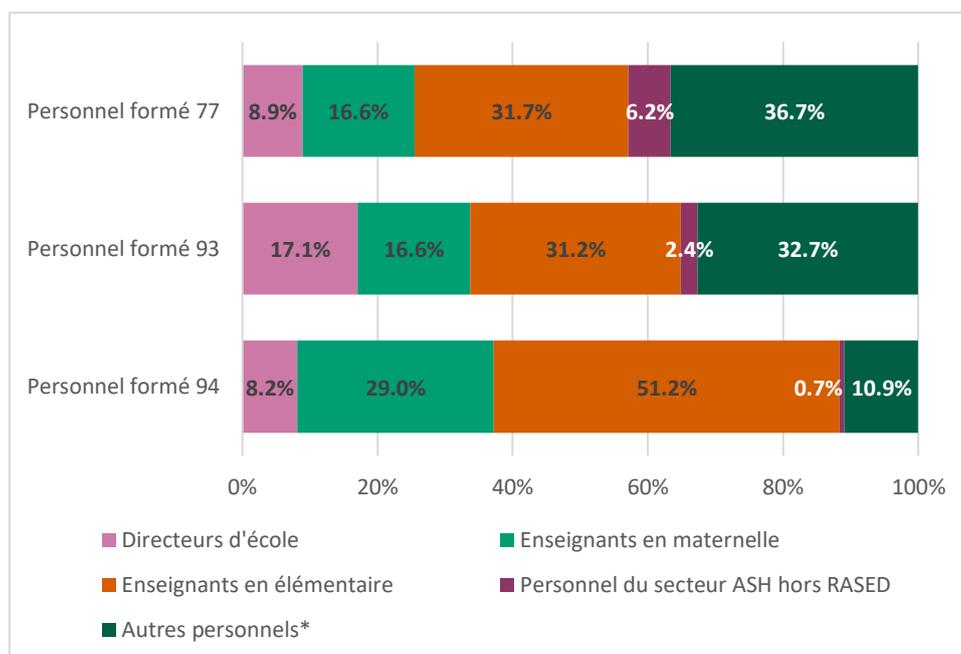


Figure 22 Personnels formés 1er degré



*Autres personnels : conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants

Figure 23 Répartition par corps et départements des personnels formés dans le 1^{er} degré

B. Les objectifs de la formation

Répartition du nombre de journées selon l'objectif de formation en Seine-et-Marne

Nombre de journées de formation par priorité des formations en Seine-et-Marne	
Objectif des formations	2022-2023
Formation diplômante ASH (CAPPEI)	1 325
Accompagnement et formation des nouveaux arrivants et néo titulaires	3 025
Formation statutaire des directeurs d'école	1590
Préparation aux examens (LA-DIR, CAFIPEMF, CCFLS)	624
REP et REP+ : dispositifs de l'Education prioritaire	1 709
Réussite éducative : PMQC, autres formations ASH, élèves allophones...	554
Formation des formateurs	1 920
Plan français : formateurs	156
Plan mathématiques : formateurs	156
Plan maternelle : tout public	1 075
Formations disciplinaires diverses à destinations des PE en classe	0
Total	12 133

Tableau 77 Nombre de jours pas objectif de formation 77

Répartition du nombre de journées selon l'objectif de formation en Seine-St-Denis

Nombre de journées de formation par priorité des formations en Seine-St-Denis	
Objectif des formations	2022-2023
Formations néo-dir	2 449
ASH- école inclusive	1 546
Maîtrise de la langue	8 067
Maternelle	1 221
Mathématiques	8 790
EPS	732
Numérique	976
Formation néo-contractuels	659
Total	24 440

Tableau 78 Nombre de jours par objectif de formation 93

Répartition du nombre de journées selon l'objectif de formation dans le Val-de-Marne

Nombre de journées de formation par priorité des formations dans le Val-de-Marne	
Objectif des formations	2022-2023
Didactique et pédagogie	3 025
Maternelle	2 051
CAPPEI	150
Éducation artistique et culturelle (PEAC, chorale, école et cinéma...)	1 150
Directeurs	1 228
Formation de formateurs	90
Adaptation à l'emploi (néotitulaires, contractuels)	2 031
Réussite éducative : élèves allophones, FLS	130
Anglais	88
Éducation prioritaire	861
Total	10 804

Tableau 79 Nombre de jours par objectif de formation 94

III. Personnels du 2nd degré

Source : DAFOR

A. Les personnels formés

- Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré (H/F) formés depuis 2021

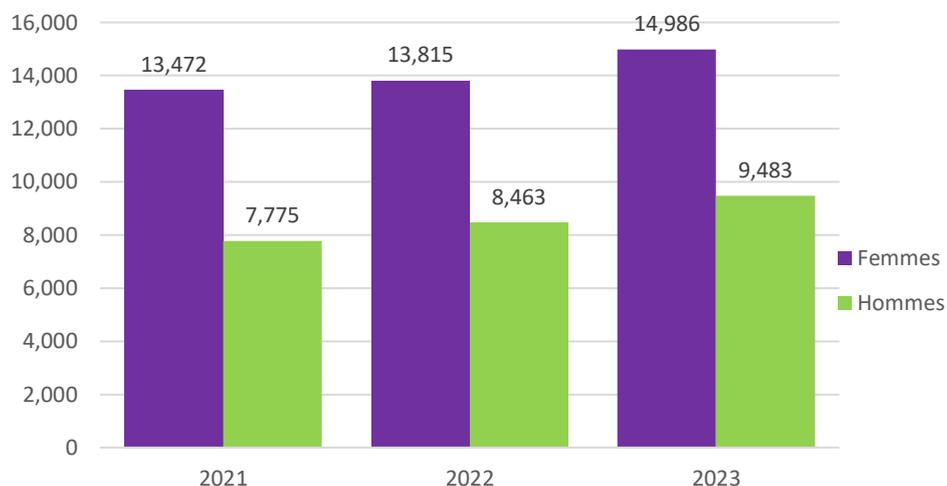


Figure 24 Enseignants formés 2nd degré par sexe

- **Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré (titulaires et contractuels) formés depuis 2020**

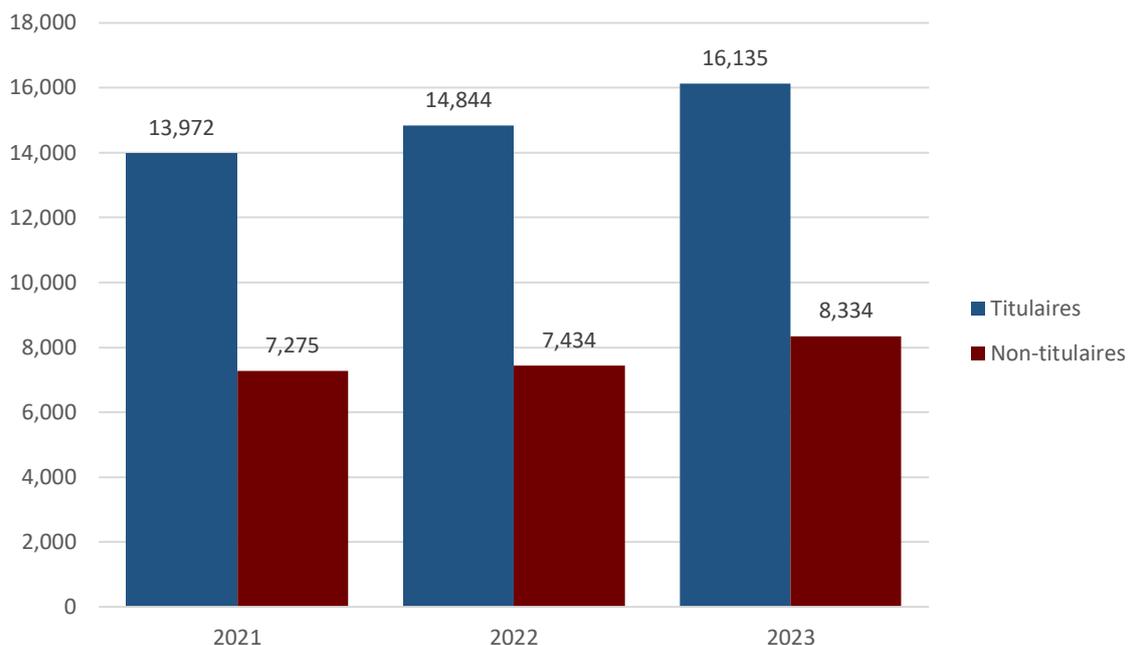


Figure 25 Enseignants formés 2nd degré par statut

- **Répartition par corps des stagiaires de la formation continue du second degré**

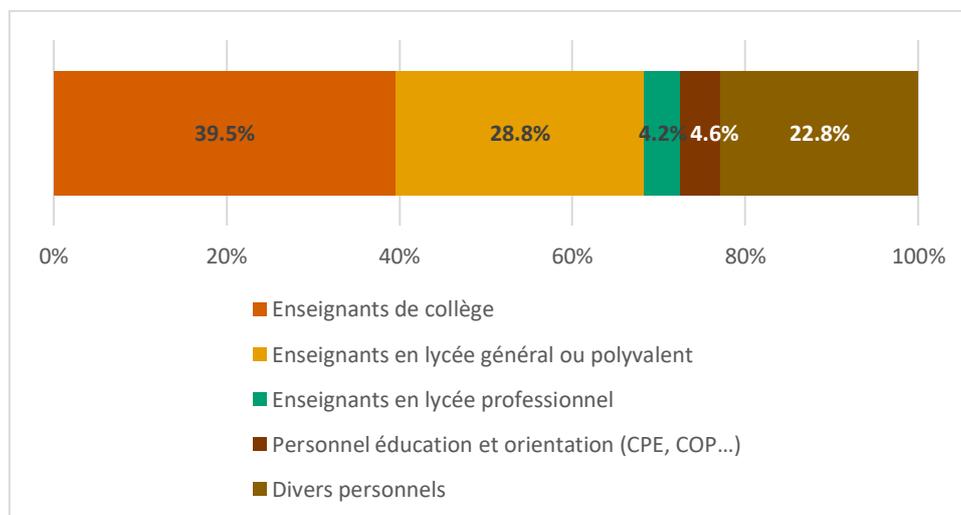


Figure 26 Formation continue du 2nd degré par corps

- **Évolution de la répartition des affectations départementales des personnels formés**

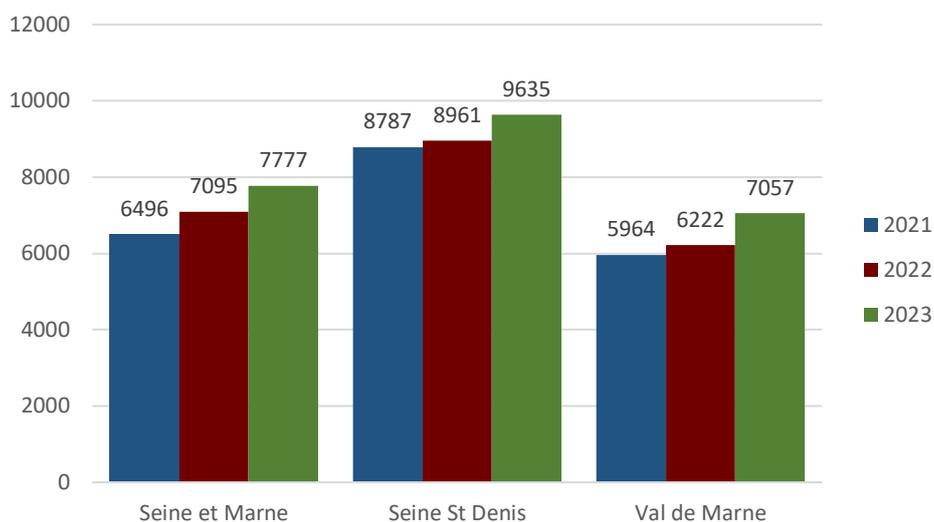


Figure 27 Évolution des affectations départementales des personnels formés

B. Les objectifs de la formation

- **Répartition du nombre d'inscriptions à des stages de formation continue selon l'objectif de formation depuis 2020**

Les objectifs de formation relatifs au « développement des qualifications ou des acquisitions nouvelles » représentent pour l'année écoulée 60% des inscriptions totales ; ils ne figurent pas dans le graphique ci-après afin de rendre plus lisibles les autres objectifs de formation.

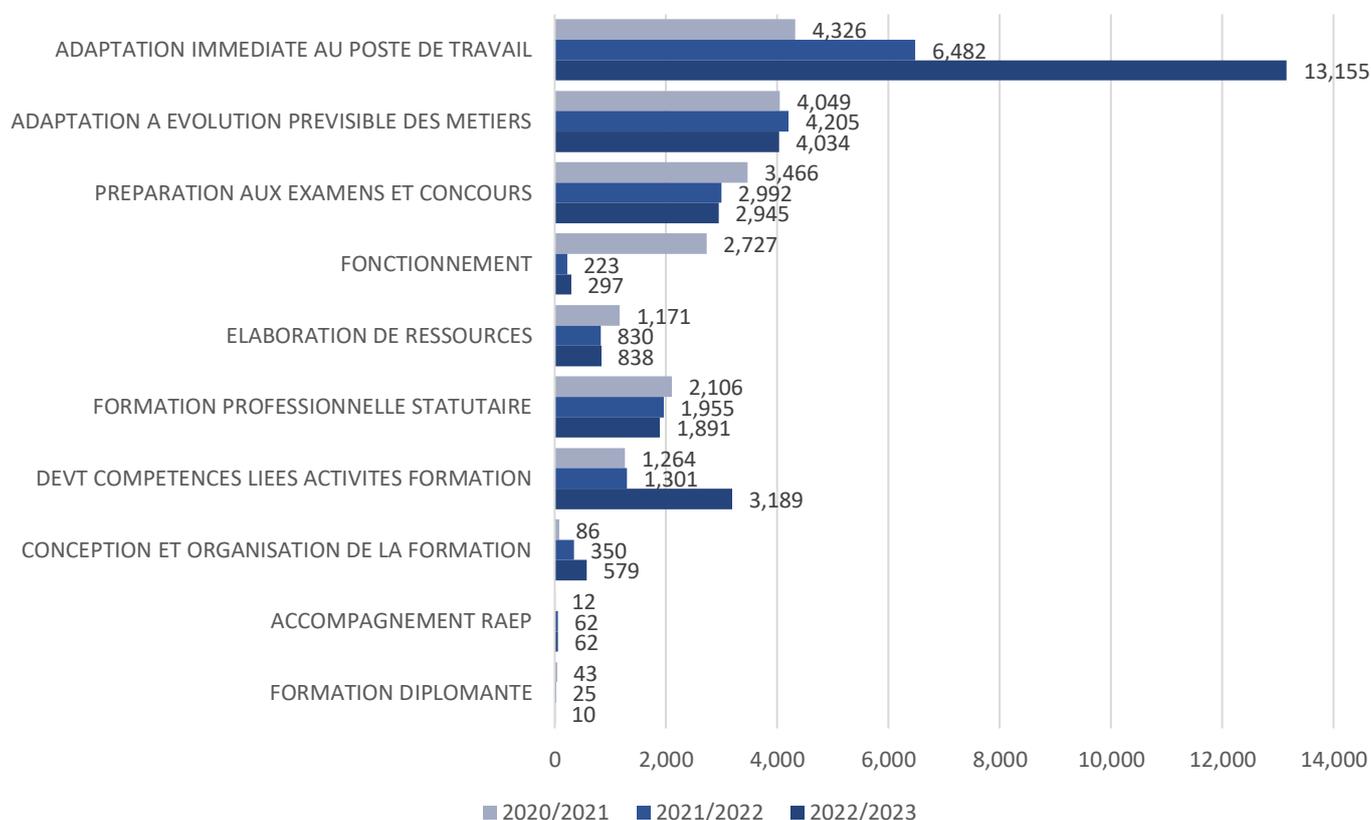


Figure 28 Inscriptions aux stages de formation continue depuis 2020

- **Durée moyenne des formations**

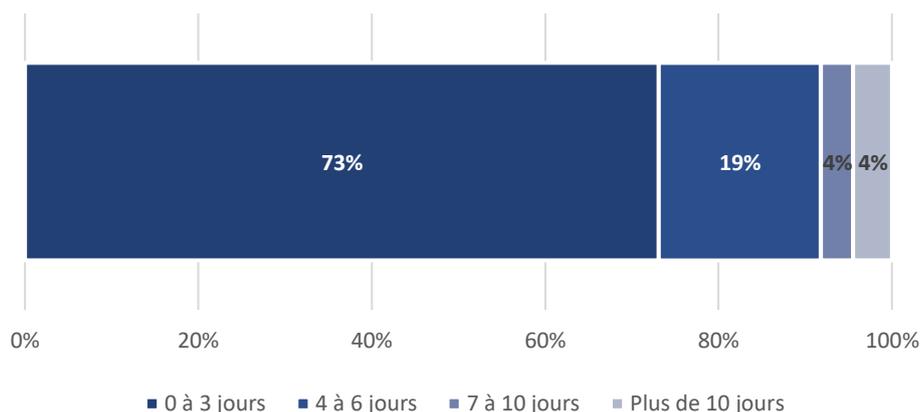


Figure 29 Durée moyenne des formations

- **Le compte personnel de formation (CPF)**

Depuis la rentrée scolaire 2022, 140 demandes d'utilisation du CPF ont été formulées (94 accords et 46 refus).

Répartition des demandes d'utilisation du CPF :

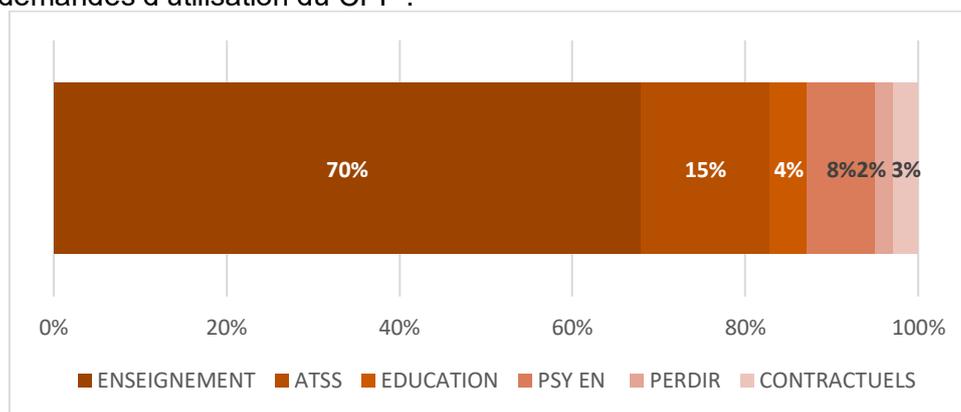


Figure 30 Répartition des demandes d'utilisation du CPF par catégorie de personnel

Répartition sexuée des demandes par catégorie de personnel

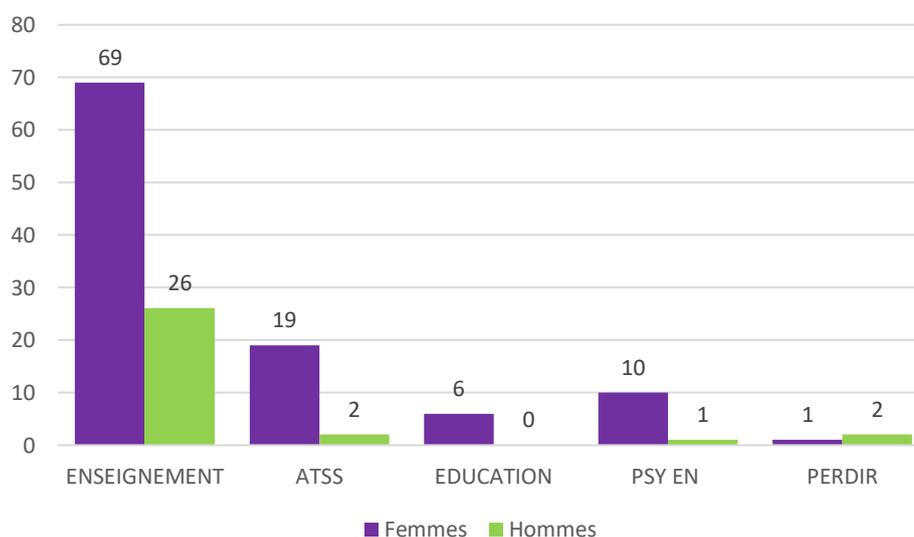


Figure 31 Demande CPF par sexe et par catégorie

- **Taux de satisfaction**

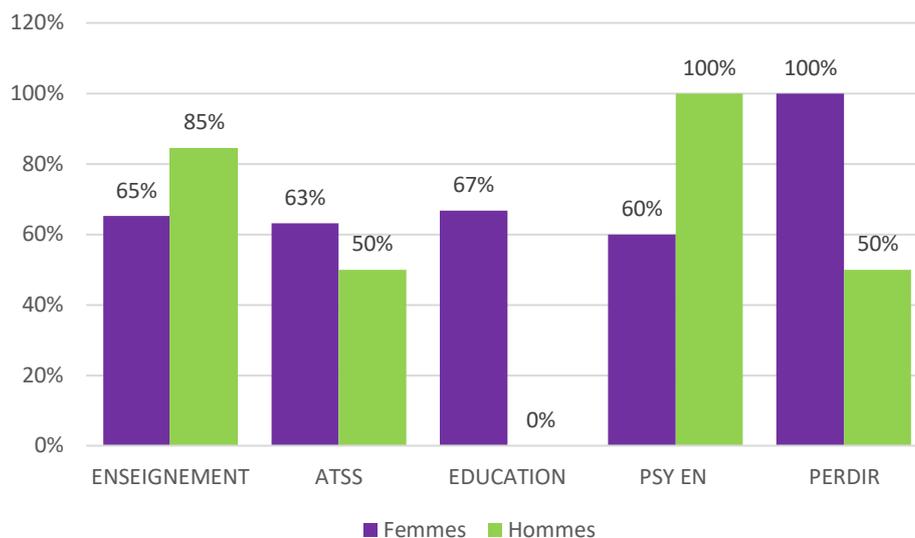


Figure 32 Taux de satisfaction par sexe et par catégorie

La répartition des montants financés :

	Dossiers acceptés	Nb heures mobilisées	Montants financés
Enseignement	68	6 681	83 994 €
ATSS	13	1 169	14 829, €
Education	4	340	4 800 €
Psy EN	7	704	4 198 €
PERDIR	2	210	3 000 €
ITFR	0	0	-
Total	94	9 104	110 821 €

Tableau 80 Répartition des montants financés

CPF – Répartition des montants financés

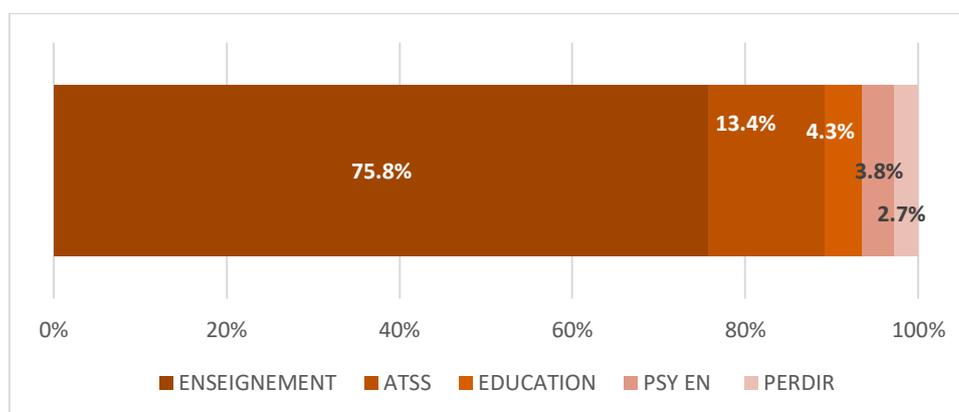


Figure 33 CPF Répartition des montants financés

Le congé de formation professionnelle (CFP)

Répartition des demandes de CFP :

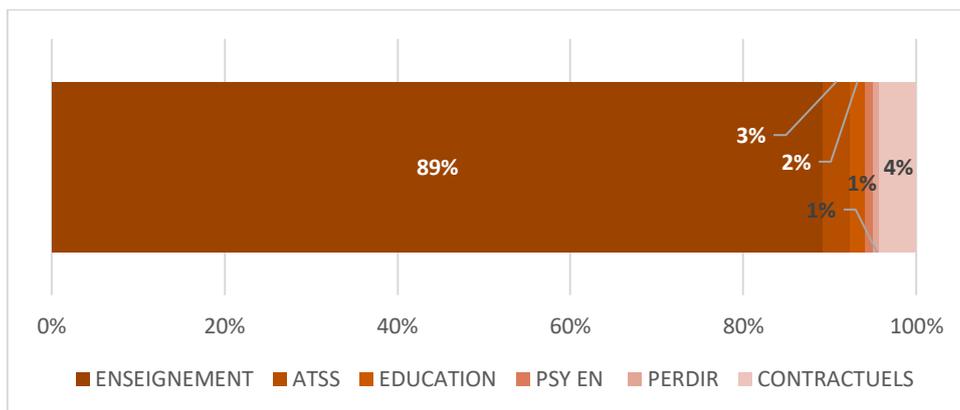


Figure 34 CFP Répartition des demandes par catégorie

Taux de satisfaction des demandes :

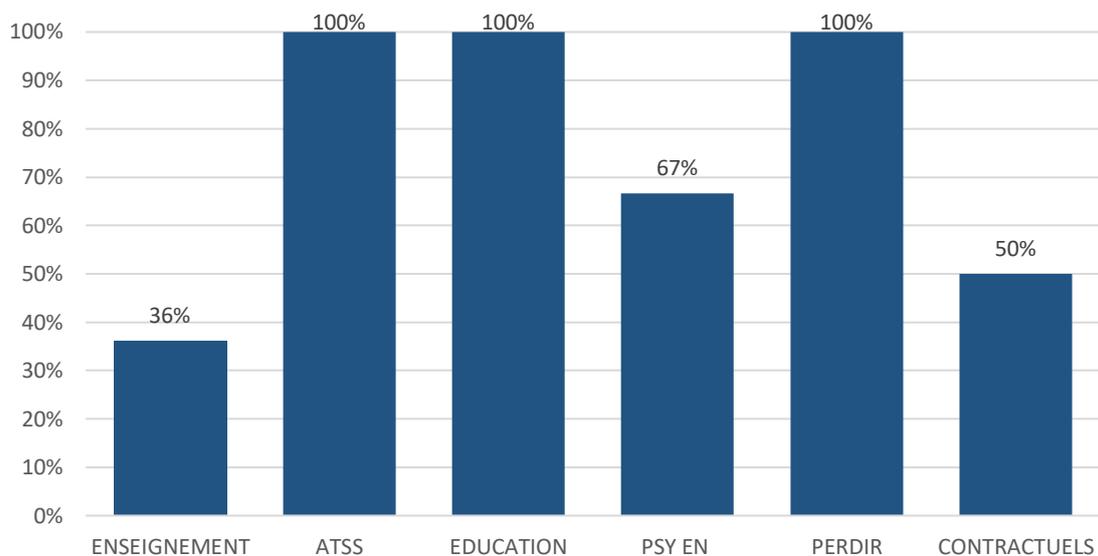


Figure 35 CFP Taux de satisfaction des demandes

5

LES RÉMUNÉRATIONS

Chapitre 5. LES REMUNERATIONS

Les dépenses de personnel représentent l'un des postes majeurs du budget de l'académie. Elles correspondent au titre 2 de ce budget, au sein duquel, la LOLF identifie trois composantes :

- Les rémunérations d'activité ;
- Les cotisations et les contributions sociales ;
- Les prestations sociales et allocations diverses

La masse salariale est donc composée principalement des dépenses liées aux traitements, primes, indemnités et charges employeur. Cependant, d'autres dépenses la composent : soins consécutifs aux accidents de travail...)

Au sein de l'académie la masse salariale représente 5 milliards d'euros, principalement concentrés sur la rémunération des personnels relevant du BOP 140 et du BOP 141 (*tableau 77 – Masse salariale*).

La situation indiciaire des personnels évolue, en 2023, en moyenne de 5.6 points, les deux plus grandes variations concernant les personnels ATSS (15 points) et les enseignants du premier degré (9 points). De manière générale, les hommes ont une situation indiciaire plus favorable que les femmes de 21 points (*tableau 78 – Situation indiciaire par catégorie de personnels*).

52% des personnels sont classés à un indice entre 400 et 599 (*Figure 37 – Distribution des indices*).

Tout le chapitre sur les rémunérations intègre les agents du public et du privé

I. La masse salariale

Source : Contrôle de gestion, requête PIAD dans l'univers POLCA bulletin de salaire sur l'ensemble des rémunérations yc CAS pensions, cotisations.

Tableau issu de la BDS

Masse salariale AS 2022/2023 : Septembre 2022 à août 2023	
BOP	
139 Enseignement privé des 1er et 2nd degrés	251 017 445 €
140 Enseignement scolaire public du 1er degré	2 007 765 422 €
141 Enseignement scolaire public du 2nd degré	2 490 175 124 €
214 Soutien de la politique de l'éducation nationale	75 279 430 €
230 Vie de l'élève	212 720 405 €
TOTAL	5 036 957 826 €

Tableau 81 Masse salariale

II. Les traitements indiciaires

Source : Contrôle de gestion, requête PIAD dans l'univers Base Statistique des Agents

A. Situation indiciaire par catégorie de personnels

Évolution des indices moyens entre 2020 et 2022

	2020			2021			2022			2023		
	Public	Privé	Global	Public	Privé	Global	Public	Privé	Global	Public	Privé	Global
Enseignants 1 ^{er} degré	554	502	551	559	510	557	559	510	557	566	522	561
Enseignants 2 nd degré	566	513	560	575	518	569	575	518	569	578	523	578
Direction et inspection	851		851	851		851	851		851	854	0	854
Education et orientation	548		548	556		556	556		556	557	0	557
Surveillance et assistance éducative	318		318	323		323	323		323	325	0	325
IATSS	436		436	442		442	442		442	457	0	457
Ensemble	520	510	520	526	516	525	526	516	525	532	530	531

Tableau 82 Situation indiciaire par catégorie de personnels

B. Situation indiciaire par statut

Évolution des indices moyens des personnels titulaires et non titulaires

	2021		2022		2023	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Enseignants 1 ^{er} degré PU+PR	557	389	562	425	571	458
Enseignants 2 nd degré PU+PR	583	422	586	461	590	466
Direction et inspection	852		851		854	0
Education	574	420	578	466	577	467
Surveillance et assistance éducative		318		323	0	325
IATSS	444	360	449	390	460	431
Ensemble	568	352	572	367	578	382

Tableau 83 Situation indiciaire par statut

C. Situation indiciaire selon le genre

	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants 1 ^{er} degré PU+PR	557	550	561	556	566	564
Enseignants 2 nd degré PU+PR	561	558	569	569	571	571
Direction et inspection	866	842	866	840	858	849
Education	546	549	558	556	555	557
Surveillance et assistance éducative	313	320	314	326	314	328
IATSS	455	432	461	438	478	453
Ensemble	536	513	542	519	546	525

Tableau 84 Situation indiciaire par genre

D. Distribution des indices sur l'ensemble des personnels

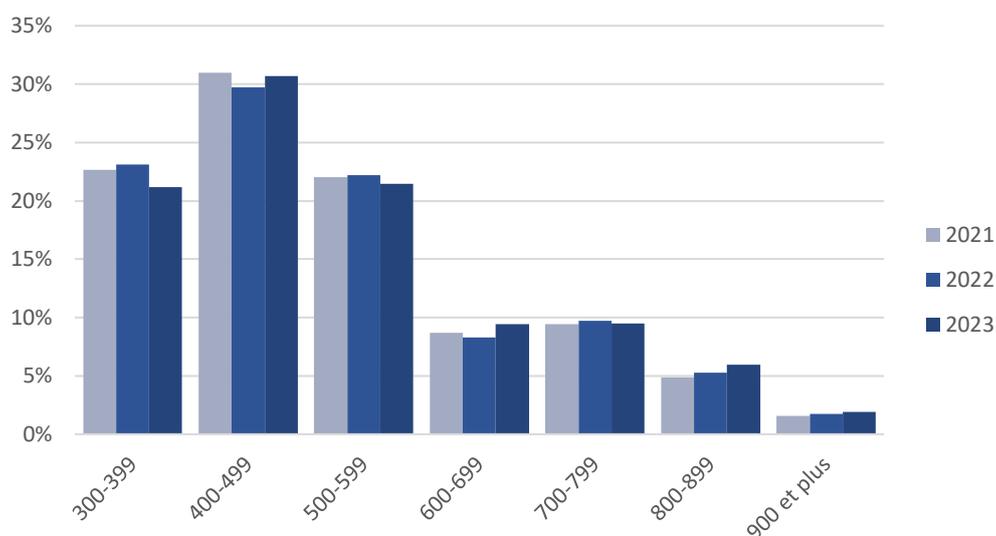


Figure 36 Distribution des indices

Les données 2023 portent sur l'année civile 2023.

III. La distribution des traitements et rémunérations

- **Distribution des rémunérations nettes par déciles et par sexe**

Source : Contrôle de gestion, requête PIAD sur le code Élément de Rémunération 011100 (net à payer)

Tableau issu de la BDS

Distribution des rémunérations nettes			
	F	H	F+H
1er décile	11 499	11 999	11 555 €
2ème décile	20 634	23 020	21 413 €
3ème décile	24 094	25 641	24 464 €
4ème décile	25 815	27 534	26 286 €
5ème décile	27 425	29 300	27 898 €
6ème décile	29 021	31 262	29 597 €
7ème décile	30 954	33 669	31 663 €
8ème décile	33 380	36 753	34 290 €
9ème décile	36 958	41 422	38 281 €
10ème décile	122 406	95 667	122 406 €

Tableau 85 Distribution des rémunérations nettes par déciles et par sexe

IV. La somme des dix plus hautes rémunérations

Source : Contrôle de gestion, requête PIAD dans l'univers POLCA bulletin de salaire

Tableau issu de la BDS

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées			
	F	H	TOTAL
Nombre	3	7	10
Montant	596 656 €	1 251 196 €	1 847 853 €

Tableau 86 Masse salariale brut annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

V. Rémunération des agents sur emploi permanent

Source : Contrôle de gestion, requête PIAD sur INDIA REMU

A. Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents sur emploi permanent

Source : Contrôle de gestion, requête PIAD sur POLCA

Tableaux issu de la BDS

1. Par catégorie

Catégorie	Montant
A+	3 022 889 €
A	2 556 195 008 €
B	38 672 493 €
C	105 435 084 €
TOTAL	2 703 325 473 €

Tableau 87 Rémunérations brutes annuelles par catégories

2. Par tranches d'âge

Tranche d'âge	Montant
Moins de 20 ans	823 €
De 20 à 29 ans	287 204 700 €
De 30 à 39 ans	621 209 338 €
De 40 à 49 ans	815 824 800 €
De 50 à 59 ans	731 669 963 €
60 ans et plus	247 415 849 €
TOTAL	2 703 325 473 €

Tableau 88 Rémunérations brutes annuelles par tranches d'âge

3. Par sexe

Sexe	Montant
F	1 922 022 957 €
H	781 302 516 €
TOTAL	2 703 325 473 €

Tableau 89 Rémunération brutes annuelles par sexe

B. Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés pour les agents sur emploi permanent

Sexe	ETP rémunérés
Femmes	49 886,0
Hommes	19 452,7
TOTAL	69 338,8

Tableau 90 Nombre d'ETP annuels rémunérés

Tableau issu de la BDS

VI. Les bénéficiaires de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

Source : Contrôle de gestion, requête sur POLCA

Nombre de bénéficiaires de la GIPA		
Catégorie	Sexe	Nombre de bénéficiaires
A	F	633
	H	446
	TOTAL A	1 079
B	F	66
	H	11
	TOTAL B	77
C	F	276
	H	47
	TOTAL C	323
TOTAL GENERAL		1 479

Tableau 91 Bénéficiaires de la GIPA



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Chapitre 6. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) définissent les enjeux stratégiques et prioritaires en matière de santé et de sécurité au travail et de prévention des risques.

Dans cette ligne directrice, le plan annuel de prévention (PAP) définit les orientations académiques sur ces sujets. Il s'agit en priorité de :

- Renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail : le service santé et sécurité au travail est organisé autour d'un réseau de près de 460 agents ;
- Renforcer la prise en charge de certains risques professionnels dans la politique de prévention

La politique académique de prévention de santé et sécurité au travail est multi actorielle : le service santé et sécurité au travail, le service juridique, le service médical, le service social des personnels, le SARH sont autant d'interlocuteurs pour les agents de l'académie.

Un des leviers de l'efficacité de cette politique est constitué par la formation. En 2023, l'offre de formation autour des sujets de prévention des risques professionnels s'est étoffée : c'est ainsi 1529 agents qui ont bénéficié d'une formation autour d'une offre de 20 modules de formation (*Personnels formés dans le 1^{er} et le 2nd degré*).

L'académie de Créteil, en qualité d'employeur, assure également la protection fonctionnelle de ses agents publics contre les attaques ou les mises en causes pénales dont ils peuvent être l'objet dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à condition qu'ils n'aient pas commis de faute personnelle. Les différentes mesures mises en œuvre peuvent être de nature statutaire, indemnitaire ou consister en une assistance juridique.

On observe, depuis plusieurs années une tendance à **l'accroissement des demandes de protection fonctionnelle** : **en 2023, elles ont augmenté de 53%**. Pour répondre à la demande croissante des agents, une démarche Colibris est désormais disponible afin que tout agent puisse signaler les faits, solliciter la protection fonctionnelle au plus vite et suivre l'état de sa *demande* (*Figure 39 – Évolution de la protection fonctionnelle- Personnes*).

Le service médical académique est chargé de la surveillance, du suivi médical des personnels de l'académie. Il formule des préconisations afin d'adapter les conditions de travail et le cadre professionnel à la santé des agents. Il éclaire les membres du comité médical sur l'octroi de certains congés maladie.

Le nombre de personnels reçus en consultation en 2023, augmente de 26%. Pour la majorité des consultations, soit 60%, la demande émane de l'agent lui-même (*tableau 91 – Personnels reçus en consultation, Tableau 92 – Mode de saisine*).

Les assistantes sociales des personnels ont rencontré 9 420 personnes sur l'année scolaire 2022-2023 (*tableau 96 – Répartition des personnels reçus en consultation*), soit 11,12% du personnel académique (84 729) :

- 12,86% des enseignants du 1^{er} degré public
- 7,49% des enseignants du 2nd degré public
- 2,27% des enseignants de l'enseignement privé
- 28,16% des personnels IATSS

Les difficultés sont répertoriées dans 4 grands champs : économique, travail, social et santé. Pour une même situation, plusieurs champs de difficultés peuvent être identifiés (*tableau 97 – Difficultés rencontrées par les personnels, Tableau 46 – Répartition départementale des difficultés rencontrées*) :

- **Le social** : Séparation de couples, difficultés relationnelles intra familiales, recherche de logement, accès aux droits sociaux, décès.
- **L'économique** : Demandes d'aides financières, prévention ou traitement du surendettement, demandes de remise gracieuse, démarches en vue de faire avancer le paiement d'indemnités, de pensions, de prestations, participation à l'action sociale académique.
- **La santé** : Maladie (amener la personne à consulter, information sur les dispositifs de soutien...), handicap, difficultés psychologiques, préparation à la reprise de travail.
- **Le travail** : Accueil des nouveaux personnels, difficultés professionnelles, adaptation à un nouvel environnement de travail, postes adaptés, situations de harcèlement, évaluation sociale lors des mutations.

Sur l'ensemble des rencontres, 48% sont en faveur des enseignants du 1^{er} degré, majoritairement en Seine-St-Denis. 30% concernent les enseignants du 2nd degré, 16% les personnels administratifs et 6% les ASSED. Alors que les rencontres sont assez équitablement réparties sur les 4 champs de difficulté pour les enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré, les ASSED ainsi que les personnels administratifs rencontrent le service social en priorité pour des difficultés économiques et sociales (*tableau 45 – Répartition des personnels reçus par département*).

Le SARH est un service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels, quels que soient leurs corps et leurs fonctions, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Cet accompagnement personnalisé est mobilisable à tout moment du parcours professionnel de l'agent. Il contribue non seulement au développement mais aussi à la sécurisation du parcours professionnel de l'agent.

En 2023, le SARH a réalisé 1545 entretiens. Le profil type de l'agent sollicitant le service est le suivant : professeure des écoles âgée de 40 à 49 ans (*Figure 47 – Répartition des entretiens, Figure 49 – Répartition des entretiens par classe d'âge*).

Outre la relation de proximité, La RH de proximité gère des dispositifs particuliers, destinés à prendre en compte la situation des agents :

- Les postes adaptés : l'entrée dans le dispositif est réservée aux enseignants et s'effectue sur indication médicale. Sur deux années, le nombre de postes adaptés est stable (*Figure 50 – Évolution du nombre de postes adaptés 1^{er} degré*) ;
- L'aménagement du poste de travail dans le cadre de la compensation de la situation de handicap, est destiné à favoriser le maintien dans l'emploi du personnel qui détient une reconnaissance en tant que travailleur handicapé (RQTH). Le dispositif est géré par la correspondante handicap académique. Pour l'année scolaire 2022/23, 170 personnels ont pu bénéficier d'un aménagement matériel du poste de travail (*Tableau 99 – Aménagements – Proportion des personnels 50 ans et plus*).
- L'aménagement de fonctions : on note une baisse du nombre de personnels bénéficiant de ce dispositif : de 11,58 ETP en 2022, on enregistre 6,75 ETP en 2023 (*Tableau 101 – Personnel bénéficiant d'aménagement de fonction*).
- L'allègement de service est mis en place lorsqu'il n'y a pas la possibilité de faire valoir un temps partiel thérapeutique (sans cumul possible) ou un temps partiel. Il est provisoire et est limité à une année scolaire, à hauteur du tiers des obligations règlementaires de service (2 demi-journées pour le premier degré). Le traitement est conservé à temps plein. L'allègement de service ne s'applique pas aux pathologies chroniques stabilisées qui relèvent du temps partiel de droit au titre du handicap. Pour l'année 2023, on enregistre une hausse significative du nombre d'heures allégées de 21.07%, soit 31.8 ETP, pour 25.4 ETP en 2022 (*tableau 102 – Enseignants bénéficiant d'allègements de service*).
- Les reclassements impliquent un avis du CMD d'inaptitude totale et définitive à ses fonctions avec avis favorable à d'autres fonctions. La demande de reclassement est une démarche volontaire de l'agent qui doit demander à son employeur le bénéfice du reclassement et le corps professionnel envisagé. Après un exercice en responsabilité, ses compétences sont évaluées, lui permettant le cas échéant, une affectation d'un nouveau corps, en fonction des postes vacants par concours ou détachement. Le nombre d'agents bénéficiaires de reclassements est relativement stable (*Figure 55 – Évolution des reclassements*).

La RH de proximité des personnels ATSS est assurée par la DPAE.

Durant l'année scolaire 2022/23, 1 347 suivis ont été réalisés dans le cadre des mesures d'accompagnement dans les domaines suivants (*figure 56 – Suivi des personnels IATSS*) :

- Les situations médicales (85,2% des suivis) : saisines de la médecine de prévention ou du comité médical par l'administration, ou agents signalés par le médecin de prévention.
- Les suivis individualisés (14,4% des suivis) : ils peuvent concerner une situation médicale, un agent RQTH ou être à la demande de l'agent pour un bilan de carrière.
- Disciplinares ou autres (0,4% des suivis) : suivis d'agents en situation conflictuelle, voire disciplinaire.

Parmi les personnels reçus, 70% font partie de la filière administrative, 18.5% de la filière médico-sociale, 8.5% de la filière ITRF et 3% sont des professeurs contractuels ou professeurs en reclassement (*tableau 105 – Accompagnement spécifique des personnels ATSS*).

I. La prévention des risques professionnels

Source : Mission hygiène et sécurité

Le service santé et sécurité a pour objectif de promouvoir la politique académique dans l'ensemble des établissements scolaires du 1^{er} et du 2nd degré et des services académiques.

Au niveau académique, il y a 8 conseillers de prévention (dont 1 au niveau académique), 451 assistants de prévention.

Ces derniers se répartissent de la manière suivante :

Les conseillers de prévention

	Nombre
Académique	1
Seine-et-Marne	3
Seine-Saint-Denis	2
Val-de-Marne	2
Total	8

Tableau 92 – Les conseillers de prévention

Les assistants de prévention

	Nombre AP Personnels EN	dont enseignants	Nombre AP ATTEE	Total
Collège	68	31	139	207
Lycées	41	17	72	113
EREA	0		1	1
Services académiques (rectorat, DSDEN, CIO, ...)	1	0	0	1
Circonscriptions	86	0	0	86
Total	196	48	212	408

Tableau 93 – Assistants de prévention

Parmi les assistants de prévention, sont compris également les agents des collectivités territoriales de rattachement (CTR) nommés assistants de prévention par les chefs d'établissement.

Personnels formés dans le 1^{er} et le 2nd degré

	Intitulés	Nombre de stagiaires formés
1er degré	PSC1	218
	GQS	488
	Formation des AP à la santé et sécurité (registres et RPS)	22
	La santé au travail, la sécurité, les familles de risques, des risques spécifiques	80
2nd degré	Groupe 9 - Prérequis en prévention des risques professionnels (PRP) obligatoires public désigné	140
	Groupe 1 - Maintien et actualisation des compétences des formateurs en Prévention des risques liés à l'activité physique PRAP-IBC - Public ciblé	15
	Maintien et actualisation des compétences des formateurs en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique PRAP-2S - Public ciblé	15
	Formation continue des Formateurs Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)- Public ciblé	16
	Formation de base de Sauveteur Secouriste du Travail (F SST)	12
	Accompagner le déploiement de la démarche tutoprev' pour enseigner la prévention des risques professionnels - Public ciblé	24
	Formation des Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques (DDFPT) à la Santé ET de la Sécurité au Travail (S&ST)	79
	Formation continue des Formateurs Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)- Public ciblé	124
	Animation des formateurs de formateurs en Prévention des risques liés à l'activité Physique (PRAP)	16
	FIL sur le thème du secourisme et de la santé et sécurité au travail	12
	Maintien et actualisation des compétences des formateurs en Prévention des risques liés à l'activité physique PRAP-IBC - Public ciblé	16
	Enseigner l'ergonomie dans les formations sanitaires et sociales : monitorat PRAP-2S	13
	Formation sur les RPS pour les membres des Comités Sociaux d'Administration (CSA) et Formations spécialisées (FS)	160
	"Mise en action" sur le thème du secourisme et de la santé et sécurité au travail : formation premiers secours (PSC1)	10
	Adaptation à l'emploi - Secrétaires Généraux EPLE	
	Hygiène et Sécurité en EPLE	45
PAF DIR 2023-2024 _La sécurité au sein de l'EPLE	30	

Les documents et registres obligatoires

- DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- PPMS : Plan Particulier de Mise en Sûreté (et exercices de simulation du PPMS)
- RSST : Registre de Santé et Sécurité au Travail
- RDGI : Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent
- DTA : Diagnostic Technique Amiante
- Exercices de simulation du PPMS

Part de registres présents en EPLE (sur 378 EPLE) et dans les écoles (sur 2 547 écoles)

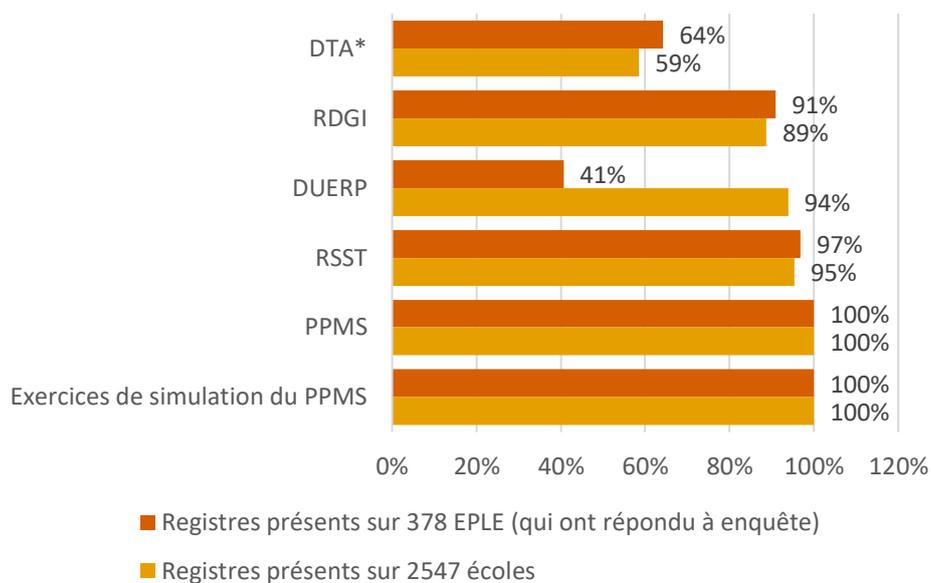


Figure 37 – Part de registres présents en EPLE et écoles

* concerne uniquement les écoles dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997

** Nombre de documents réalisés, et non plus « réalisés ou en cours de réalisation »

II. La protection fonctionnelle des fonctionnaires

Source : Service juridique

Protection fonctionnelle des personnes (uniquement attaques par des tiers : élèves, parents ...)

2022/2023 : 734 dossiers

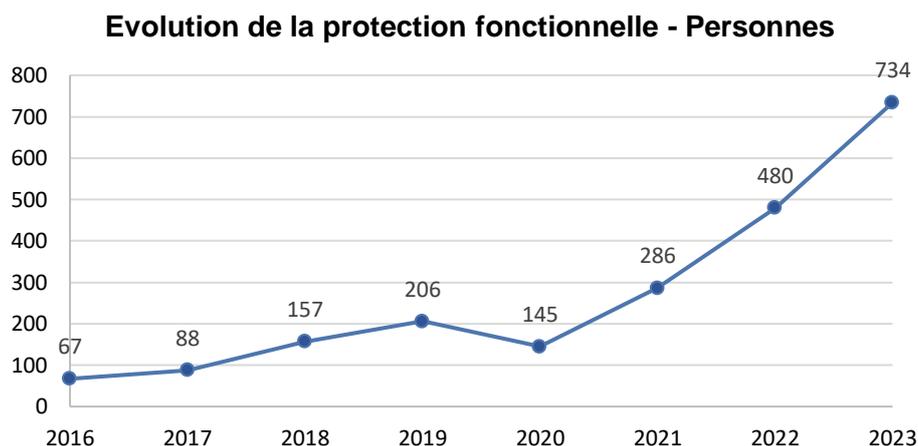


Figure 38 Evolution de la protection fonctionnelle - Personnes

Protection fonctionnelle – dégâts des véhicules

2022/2023 : 32 dossiers

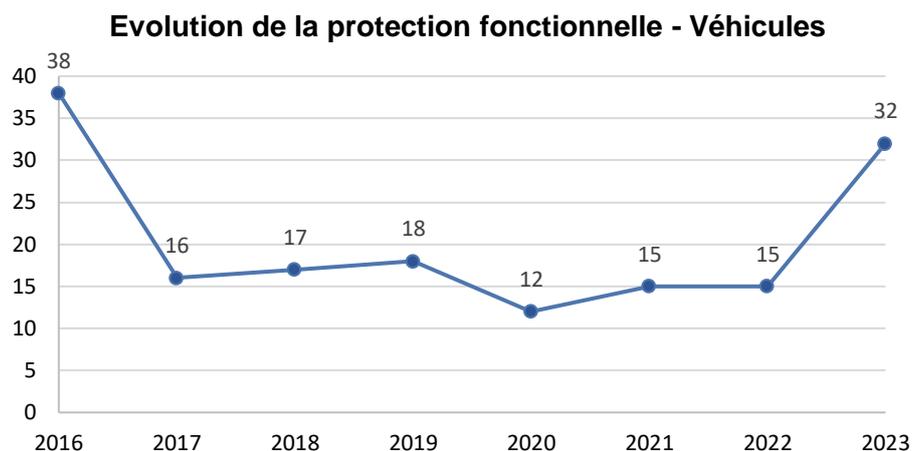


Figure 39 Evolution de la protection fonctionnelle - Véhicules

Évolution du nombre de recours (hors contentieux de droit privé et de l'enseignement supérieur)

2020	2021	2022	2023
273	278	493	401

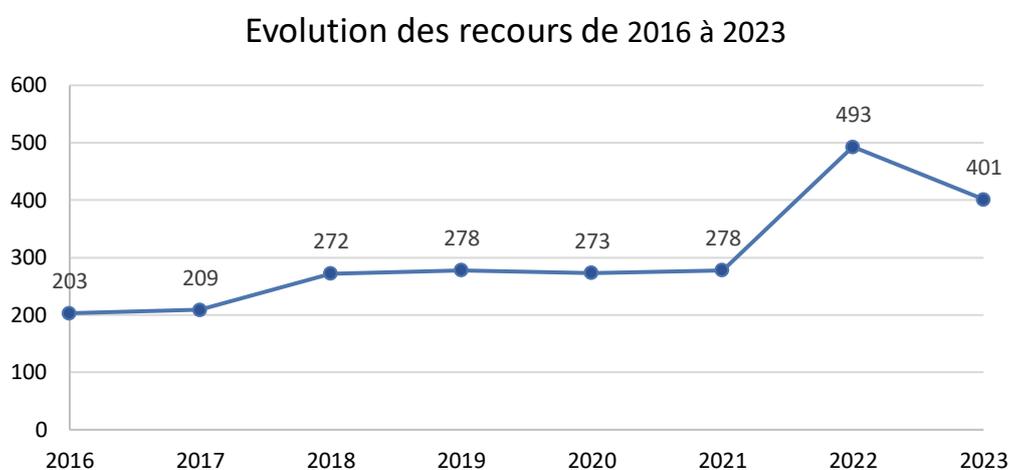


Figure 40 Evolution du nombre de recours

Part du contentieux par matière de 2020 à 2022 :

Source : service juridique.

	2021	2022	2023
Enseignants	45%	37%	34%
Vie scolaire	35%	53%	54%
Autres personnels	15%	9%	10%
Autres contentieux	5%	1%	2%

Tableau 94 Part du contentieux par corps 2021 à 2023

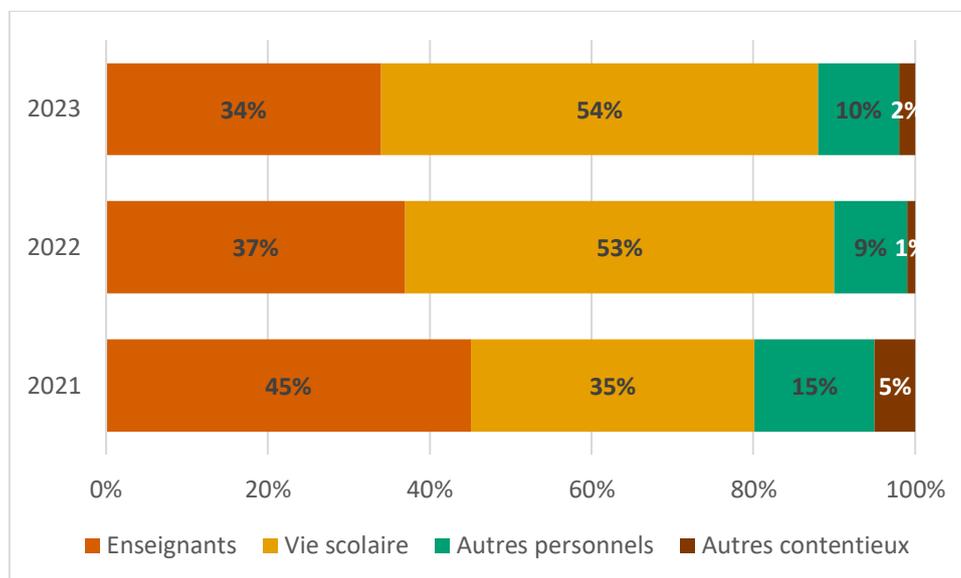


Figure 41 Part du contentieux par corps

Nombre de jugements des tribunaux administratifs :
2022/2023 : 395

Evolution du nombre de jugements de 2016 à 2023

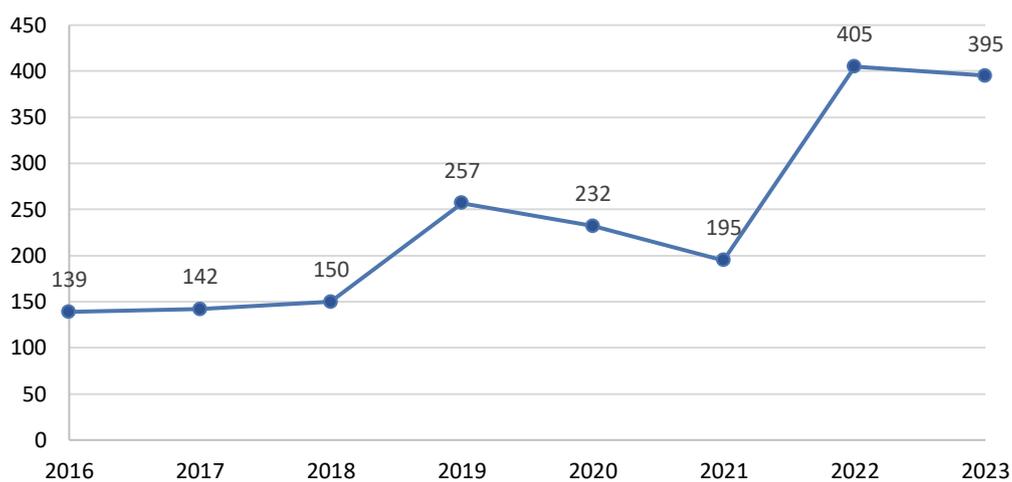


Figure 42 Evolution du nombre de jugements - 2016 à 2023

Taux de rejet des requêtes et non-lieu :

Taux de rejet des requêtes et non-lieu en 2022	Taux de rejet des requêtes et non-lieu en 2023
80%	74%

III. L'accompagnement des personnels

Toutes les données sur l'accompagnement des personnels concernent les agents du public et du privé

A. Le service médical

Source : Mission sociale et de santé

- Répartition des personnels reçus en consultation

	Effectif reçu en 2019/20	Effectif reçu en 2020/21	Effectif reçu en 2021/22	Effectif reçu en 2022/23	
				H	F
Enseignants du 1er degré	978	828	616	211	840
Enseignants du 2nd degré	1 382	1 193	1 321	479	715
Personnel IATSS	387	580	331	214	401
TOTAL	2 747	2 601	2 268	904	1 956

Tableau 95 Personnels reçus en consultation

- Répartition départementale des personnels reçus

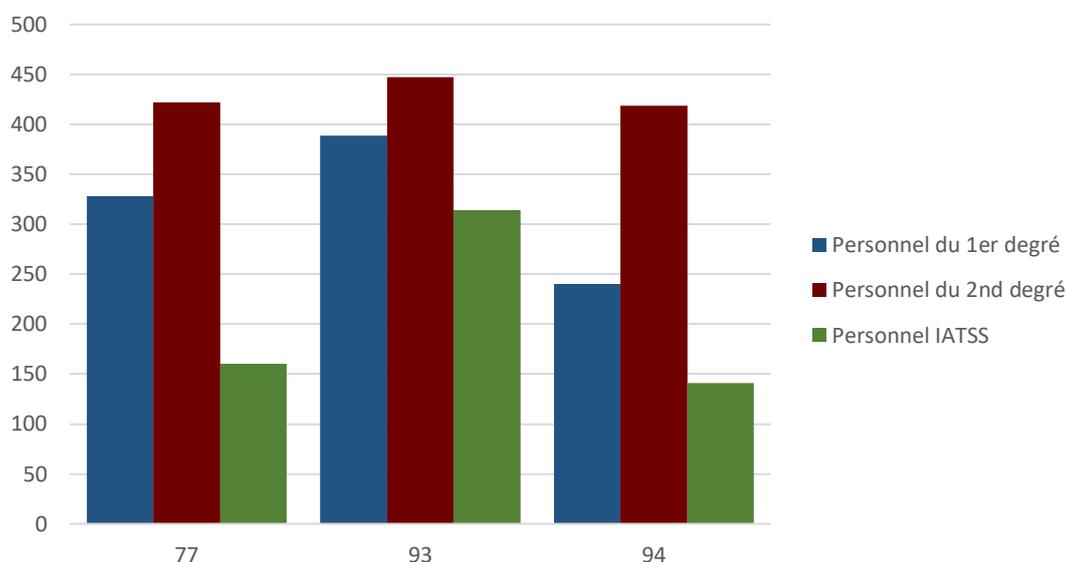


Figure 43 Personnels reçus en consultation par corps et département

- Étude de l'origine de la demande des consultations

Mode de saisine	Enseignants	IATSS
Administration	923	221
Spontanée	1322	394
Médecin des personnels	0	0

Tableau 96 Mode de saisine

Saisines académiques	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	TOTAL
1er degré	61	98	76	235
2nd degré	138	217	159	514
TOTAL	199	315	235	749

Tableau 97 Saisines académiques

- **Opérations du mouvement (inter et intra) au titre de la situation de Handicap**

Dossiers soumis	Premier degré			Second degré	IATSS
	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Académie	Académie
Inter + Intra	149	348	281	196	111

Tableau 98 Opération du mouvement au titre de la situation de handicap

B. Le service social des personnels

Source : Service social des personnels

Les moyens dédiés au service social sur l'année scolaire 2022-2023:

	Nombre ETP
Seine-et-Marne	4
Val-de-Marne	4
Seine-Saint-Denis	5
Rectorat	1
Total	14

Tableau 99 ETP par département

1. Répartition des personnels reçus en consultation

	Effectif reçu en 2021/2022		Effectif reçu en 2022/2023		Total
	F	H	F	H	
Enseignants du 1er degré PU	1 358	165	3 312	426	3 738
Enseignants du 2nd degré PU	584	488	1 530	759	2 289
Enseignants du privé	34	16	95	26	121
Personnel IATSS	375	68	1096	206	1302
Assistants d'éducation	209	89	464	97	561
Autres*	259	72	1348	61	1409
TOTAL	2 819	898	7 845	1 575	9 420

* Autres : retraités, ayants droit (veuves et orphelins), divers dont AESH

Tableau 100 Répartition des personnels reçus en consultation

Les enseignants du privé font peu appel au service social des personnels.

Plus de la moitié des agents sont rencontrés à plusieurs reprises (chaque personne aidée n'est comptabilisée qu'une seule fois).

2. Répartition départementale des personnels reçus

Parmi les personnels reçus 46% exercent en Seine-St-Denis, 25% en Seine-et-Marne, et 29% dans le Val-de-Marne (dont les personnels du rectorat).

Répartition des personnels reçus par département

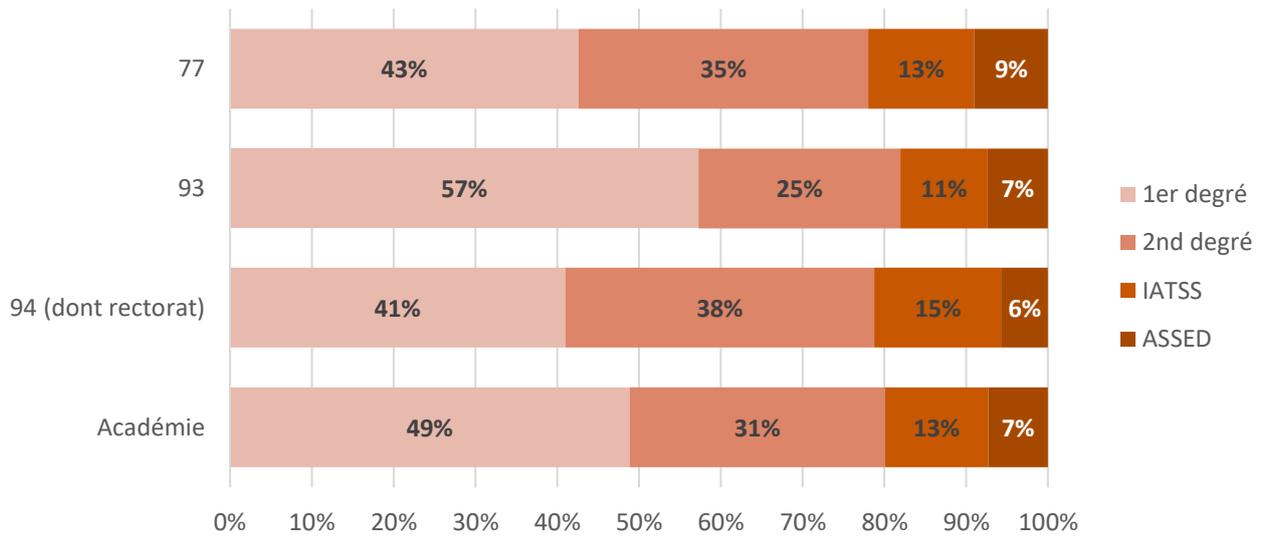


Figure 44 Répartition des personnels reçus par département

3. Les difficultés rencontrées par les personnels

	1er degré			2nd degré			IATSS			ASSED			TOTAL
	77	93	94	77	93	94	77	93	94*	77	93	94	
Economique	51	375	69	64	105	87	58	62	81	41	11	17	1 021
Travail	107	328	157	65	105	89	21	35	83	3	11	2	1 006
Social	96	327	169	103	106	167	31	43	134	35	62	33	1 306
Santé	170	62	96	103	130	109	29	37	53	11	18	7	825
TOTAL	2 007			1 233			667			251			

Tableau 101 Difficultés rencontrées par les personnels

* Dont rectorat

Répartition départementale des difficultés rencontrées

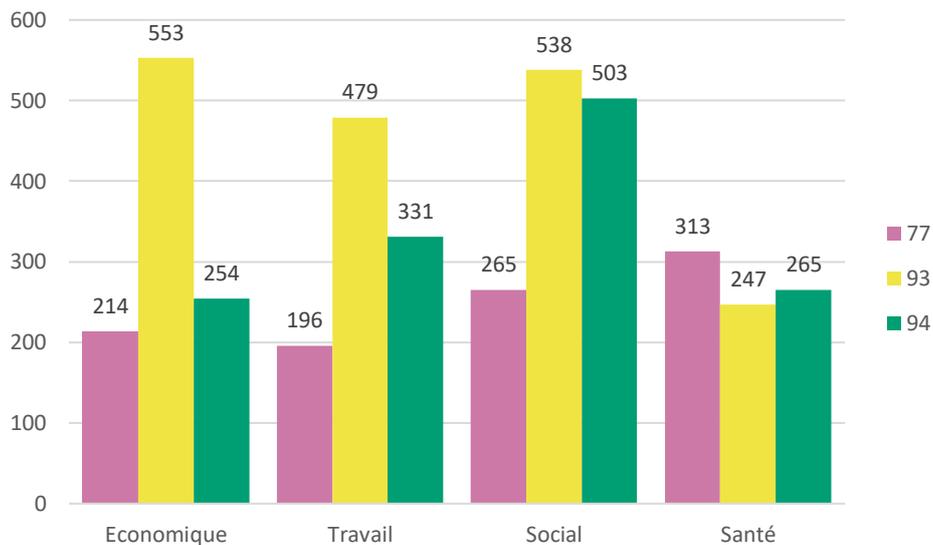


Figure 45 Répartition départementale des difficultés rencontrées

C. La RH de proximité

Source : RH-GRH

1. Les données globales

Sur l'année scolaire 2022/2023 1545 entretiens ont été réalisés.

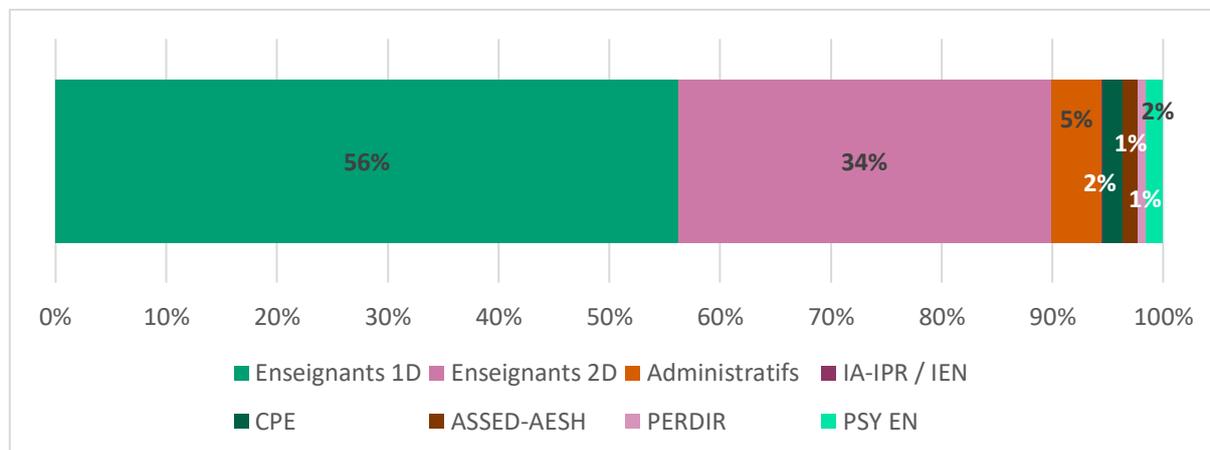


Figure 46 Répartition des entretiens

Entretiens selon les catégories professionnelles

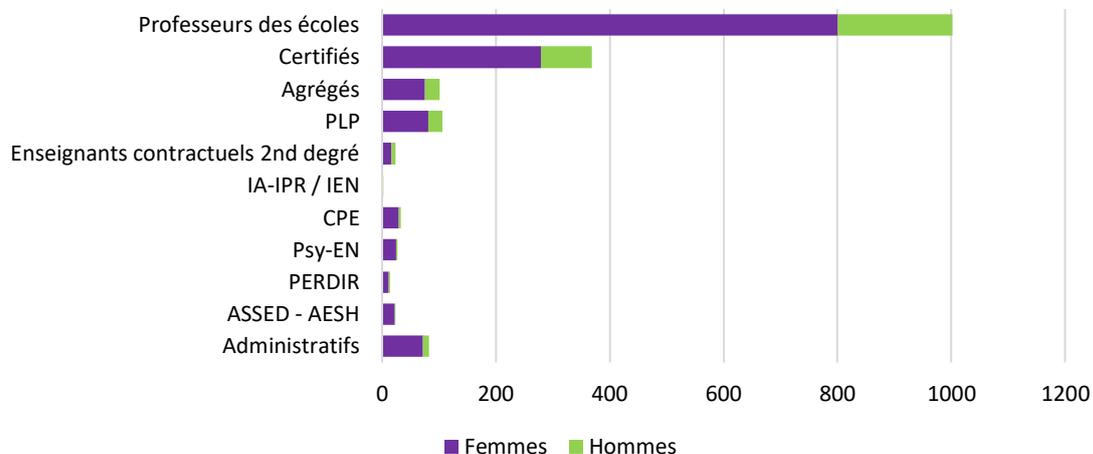


Figure 47 Répartition des entretiens par catégorie

Répartition des entretiens par classe d'âge

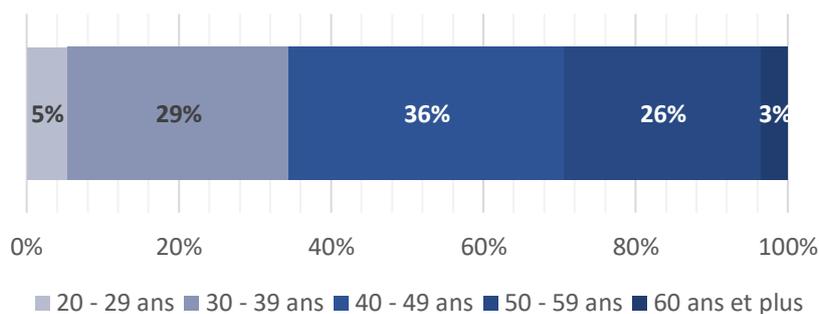


Figure 48 Répartition des entretiens par classe d'âge

Les demandes :

Non renseigné.

a. Les bilans de compétence

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Nbre de bilans de compétences	33	9	39	7	47	11

Tableau 102 Nombre de bilans de compétences

2. L'accompagnement spécifique des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

a. Les postes adaptés

L'entrée dans le dispositif réservé aux enseignants s'effectue sur indication médicale : aptitude à la reprise progressive d'une activité professionnelle et élaboration d'un projet qui montre une capacité à se projeter dans l'avenir.

Évolution du nombre de postes adaptés de courte et de longue durée dans le 1er degré

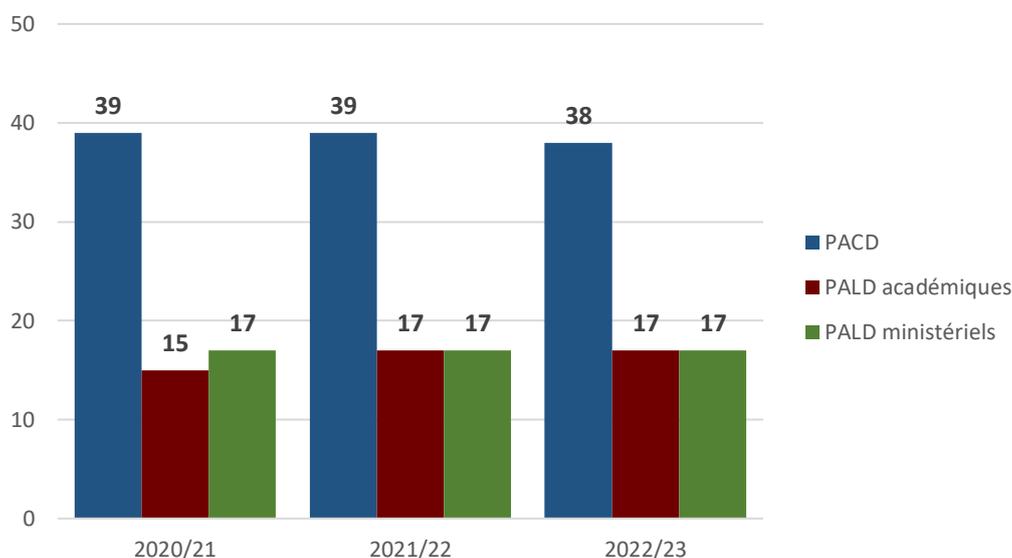


Figure 49 Evolution du nombre de postes adaptés 1er degré

Évolution du nombre de postes adaptés de courte et de longue durée dans le 2nd degré

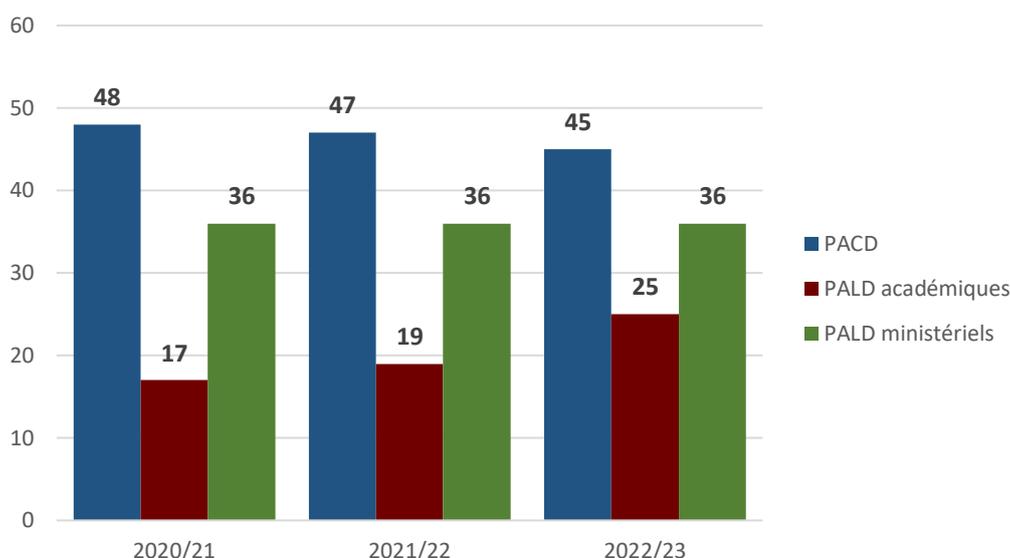


Figure 50 Evolution du nombre de postes adaptés 2nd degré

b. Les difficultés professionnelles

Les agents sont reçus en entretien individuel ; les dispositifs suivants sont mis en place en fonction de la difficulté analysée :

- **L'aménagement du poste de travail**

Source : Correspondante académique handicap

Personnels ayant pu bénéficier d'un aménagement du poste de travail	
Mobilier/Équipement ergonomique (marché régional)	47,8%
Autres (marché avec SIGNAL et INSIDEVISION) (équipements spécifiques dont TNI et logiciels-outils pour sourds/malentendants et aveugles/malvoyants)	17,9%
Transport domicile/travail (marché régional pour les personnels dont la situation de handicap < 80%)	16,3%
Prothèses auditives	10,3%
Informatique/Bureautique UGAP pour les personnels pédagogiques 1D et 2D (matériel qui ne relève pas du handicap)	3,8%
Interprétariat en LSF (marché régional)	3,8%

Tableau 103 - Aménagements - Proportion des personnels 50 ans et plus

Proportion des personnels âgés de 50 ans et + (nés avant et en 1973) sur les 170 personnels concernés :
Pour information, valorisation des personnels > 50 ans lors de la 1^{ère} déclaration dans la DOETH (nb de personnels déclarés X 1.5)

Proportion des personnels âgés de 50 ans et +	
1D	12,4%
2D	12,4%
ATSS	18,8%
AESH	0%
PERDIR	0%

Tableau 104 Proportion des personnels âgés de 50 ans et +

Bénéficiaires d'un aménagement du poste de travail

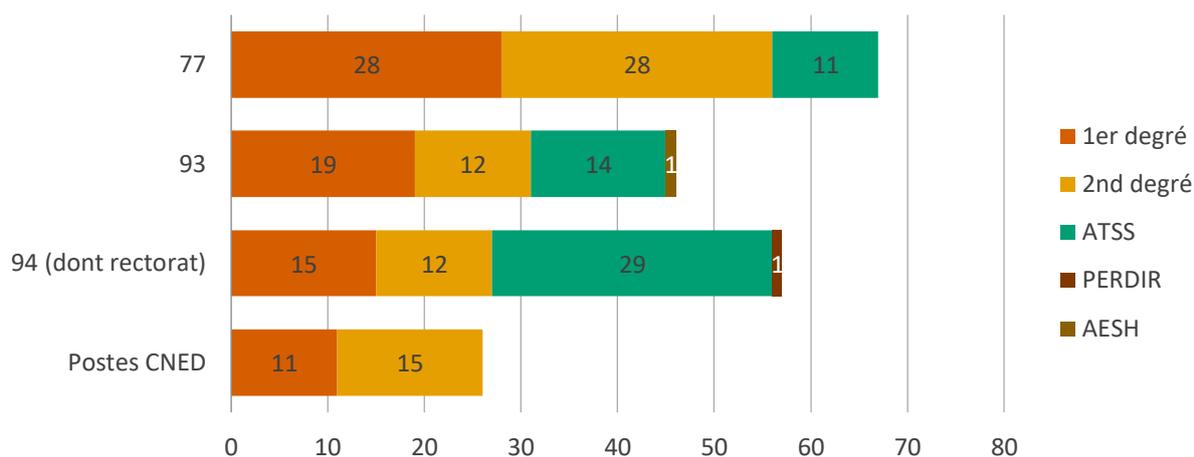


Figure 51 Bénéficiaires d'un aménagement du poste de travail

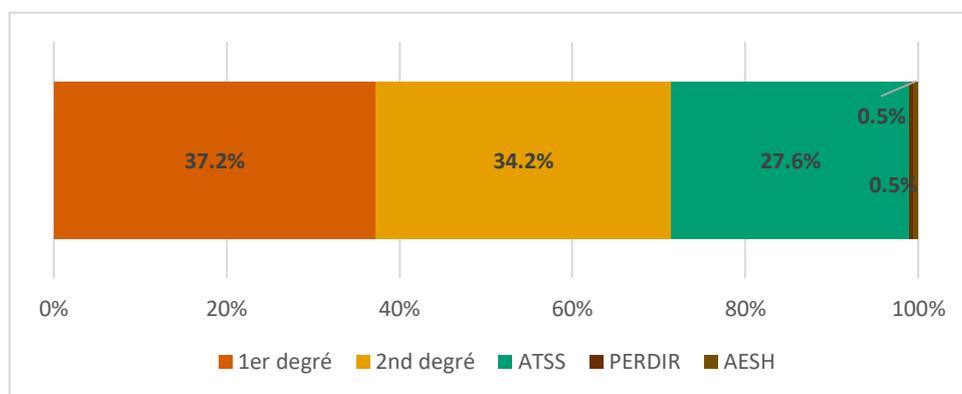


Figure 52 - Répartition des aménagements par catégorie

Répartition des aménagements par catégorie et par sexe

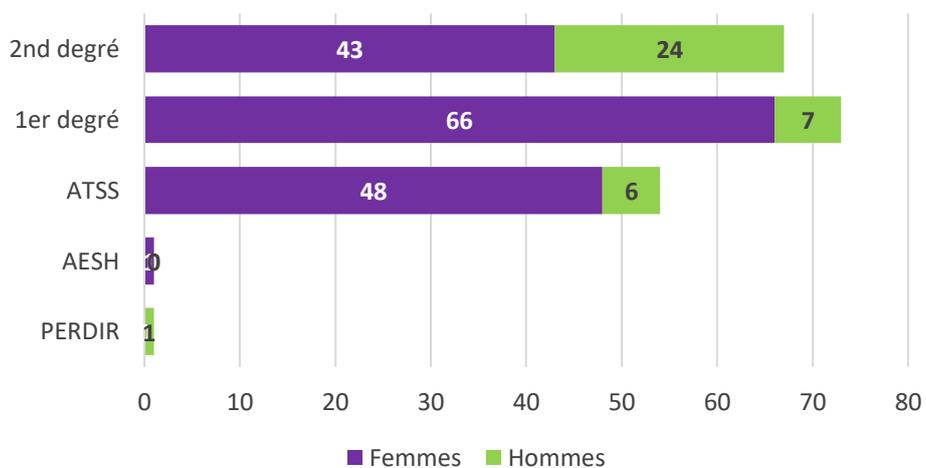


Figure 53 Répartition des aménagements par catégorie et par sexe

- **Personnel bénéficiant d'aménagement de fonction**

Source : RH-GRH

FONCTIONS GRADES	Fonctions administratives		Fonctions DOC		Fonctions d'assistant auprès du DDFPT		FF Perdir / aide à la direction		Fonctions d'Enseignement (aménagement de poste) 2nd degré				Autres *		TOTAL Personnes physiques		
	F	H	F	H	F	H	F	H	service mixte ⁽¹⁾		petits groupes		F	H	F	H	
Agrégé	1													1		2	0
Certifié	2	2	2		4	1			5		2	1				15	4
Professeur EPS									1	1						1	1
AE																0	0
PLP					1	5			1	2		1	1			3	8
PEGC																0	0
Documentaliste													1			1	0
COP																0	0
CPE	1	1														1	1
Contractuel																0	0
Perdir																0	0
IEN																0	0
TOTAL	4	3	2	0	5	6	0	0	7	3	2	2	3	0	23	14	
																11,58 ETP	6,75 ETP

* Enseignement ATRT, chargée de mission

⁽¹⁾ service mixte : classe + accompagnement pédagogique, soutien, petits groupes, activités autres

Tableau 105 Personnel bénéficiant d'aménagement de fonction

c. L'allègement de service

Source : RH-GRH

Enseignants bénéficiant d'allègements de service

Grade	Heures allégées		Personnes		ETP	
	F	H	F	H	F	H
Agrégé	50	8	13	2	3,29	0,55
Certifié	280,9	98,5	79	23	15,65	5,46
Professeur EPS	12	0	3	0	0,62	0,00
Agrégé EPS	0	0	0	0	0	0
AE	0	0	0	0	0	0
PLP	66,45	17,4	20	3	3,70	0,96
PLP Chef de Travaux	0	0	0	0	0	0
PEGC	0	0	0	0	0	0
Documentaliste	27	0	6	0	0,75	0,00
CPE	21	10	2	2	0,53	0,25
Contractuel	0	0	0	0	0	0
Contractuel CPE	0	0	0	0	0	0
PE	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Psy EN	0	0	0	0	0	0
SOUS TOTAL	457,4	133,9	123	30	24,5	7,2
TOTAL	591,3		153		31,8	

Tableau 106 Enseignants bénéficiant d'allègements de service

d. Les AFA

(Affectations Fonctionnelles à l'Année)

Source : RH-GRH

	2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F
AFA	36	20	9	28	7	17

Tableau 107 Affectations fonctionnelles à l'année AFA

e. Les reclassements professionnels pour raison de santé

Source : RH-GRH

Évolution des reclassements

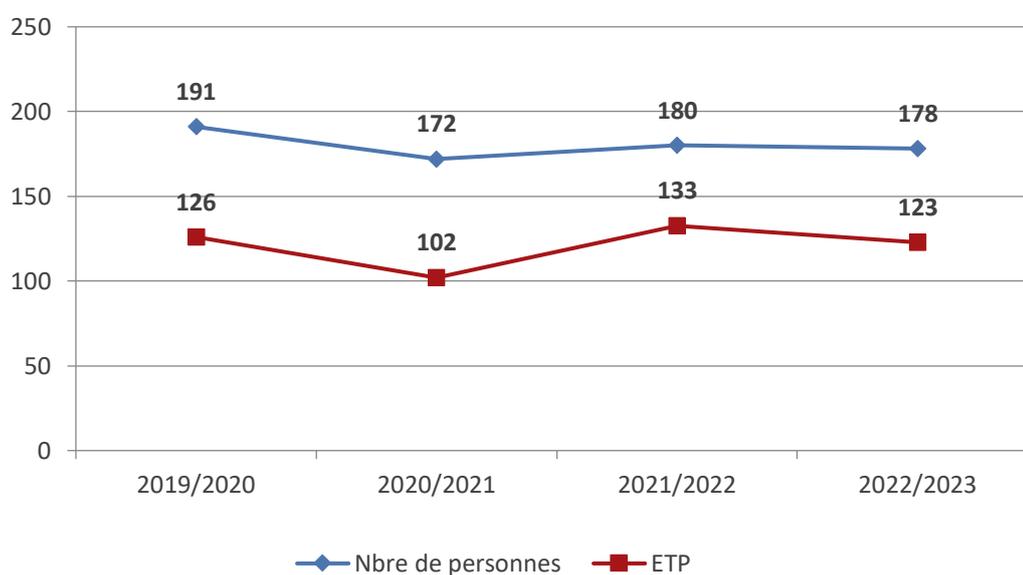


Figure 54 Evolution des reclassements

	2021/2022		2022/2023	
	H	F	H	F
Nbre de personnes	70	110	67	111
ETP	51	82	46	77

Tableau 108 Evolution des reclassements par sexe

L'accompagnement spécifique des personnels IATSS

Source : DPAE

Durant l'année scolaire 2022/23, 1 347 suivis ont été réalisés dans le cadre des mesures d'accompagnement dans les domaines suivants :

- Les situations médicales (85,2% des suivis) : saisines de la médecine de prévention ou du comité médical par l'administration, ou agents signalés par le médecin de prévention.
- Les suivis individualisés (14,4% des suivis) : ils peuvent concerner une situation médicale, un agent RQTH ou être à la demande de l'agent pour un bilan de carrière.
- Disciplinaires ou autres (0,4% des suivis) : suivis d'agents en situation conflictuelle, voire disciplinaire.

Parmi les personnels reçus, 70% font partie de la filière administrative, 18.5% de la filière médico-sociale, 8.5% de la filière ITRF et 3% sont des professeurs contractuels ou professeurs en reclassement.

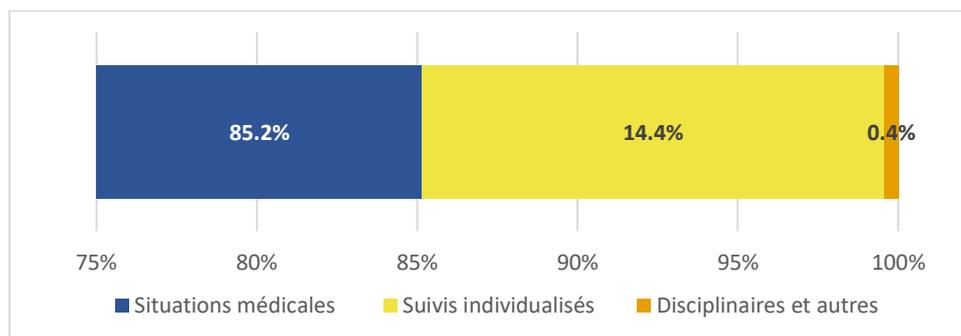


Figure 55 - Suivi des personnels IATSS

Filière administrative (Adjenes, Saenes, AAE)		Situations médicales	Suivis individualisés	Disciplinaires et autres	Total
A	F	65	20	0	85
	H	21	21	0	42
s/s total A		86	41	0	127
B	F	236	40		276
	H	38	5	2	45
s/s total B		274	45	2	321
C	F	398	53		451
	H	37	8	1	46
s/s total C		435	61	1	497
S/S TOTAL Filière administrative		795	147	3	945

Filière ITRF (ITRF A, ITRF B, ATRF)		Situations médicales	Suivis individualisés	Disciplinaires et autres	Total
IGE + IGR	F	0	0	0	0
	H	5	0	0	5
s/s total IGE+IGR		5	0	0	5
ASI + TEC	F	4	2		6
	H	4	1	1	6
s/s total ASI+TEC		8	3	1	12
ATRF	F	55	9	0	64
	H	29	2	2	33
s/s total ATRF		84	11	2	97
S/S TOTAL Filière ITRF		97	14	3	114

Filière médico-sociale : (MED, INFENES, ASSAE)		Situations médicales	Suivis individualisés	Disciplinaires et autres	Total
MED	F	9	0		9
	H	0	0		0
s/s total MED		9	0	0	9
INF	F	155	16		171
	H	0	0		0
s/s total INF		155	16	0	171
ASSAE	F	59	4		63
	H	3	0		3
s/s total ASSAE		62	4	0	66
S/S TOTAL Filière médico-sociale		226	20	0	246
Professeurs en reclassement	F	1	3	0	4
	H	0	1	0	1
S/S TOTAL Professeurs en reclassement		1	4	0	5
Contractuels	F	24	3		27
	H	4	6		10
S/S TOTAL Contractuels		28	9	0	37
TOTAL		1147	194	6	1347

Tableau 109 - accompagnement spécifique des personnels IATSS



L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

La question de l'organisation et du temps de travail est au cœur des préoccupations relatives à la qualité de vie et des conditions de travail.

L'académie de Créteil, à travers notamment de son plan d'actions académique égalité femmes-hommes et du guide des dispositifs liés à la famille, affiche l'ambition que chaque agent ait connaissance des différentes possibilités permettant l'épanouissement professionnel et personnel.

Les taux de temps partiel diminuent pour toutes les catégories de personnel, à l'exception des personnels DIEO (*figure 57 – Temps partiels Evolution taux*). Le taux global atteint cette année 4,9% (le taux national est à 7,1%).

Tous personnels confondus, 4342 agents sont à temps partiel, selon la répartition suivante : 55,25 % bénéficient d'un temps partiel sur autorisation, 44,74% sont à temps partiel de droit.

(*tableau 106 – Modalités du temps partiel*). Cette modalité de travail est majoritairement utilisée par les femmes : elles représentent ainsi presque 100% des temps partiel pour élever un enfant ou pour s'occuper d'une personne en situation de handicap. Elles ne vont représenter, en revanche, que 44% des bénéficiaires d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

:

Concernant les absences, le taux global diminue : en 2021-2022, 71,9% des agents avaient pris au moins un congé contre 68% pour cette année (*figure 59 – Evolution du taux d'absence global*). La baisse concerne l'ensemble des filières. Dans le premier degré, le taux se situe à 80%, alors qu'il est de 60,4% dans le second degré et de 56,2% pour les ATSS.

Sur le nombre d'absences total, 45 298 agents ont été au moins un jour absents pour raison de santé (*tableau 113 – Absences pour raison de santé et par catégorie*).

Le motif le plus fréquent d'absences reste le congé maladie ordinaire pour 45,3% des absences. On observe également une augmentation de 0,73% des jours de carence appliqués. (*Figure 62 – Evolution du taux d'absence selon les principaux motifs, Tableau 124 – Les jours de carence*).

Les trois principales raisons d'absences hors congés liés à la santé sont liées aux stages de formation continue, les absences liées aux examens et aux concours et les participations aux instances.

Le nombre de décharges (statutaires ou non statutaires) augmente.

L'analyse des données autour du CET amènent aux remarques suivantes : 400 agents ont un CET ouverts au 31/12/2022, dont 96 ouverts au cours de l'année. Sur les 400, 315 agents ont déposé des jours sur leurs CET en cours d'année.

I. Les quotités de temps de travail

Source : PAPP, Base Statistique des Agents, date d'observation au 31/12/2022

Les quotités de temps de travail ne concernent que les agents du public

A. Les temps partiels

- Temps partiel : évolution des taux de 2020 à 2023

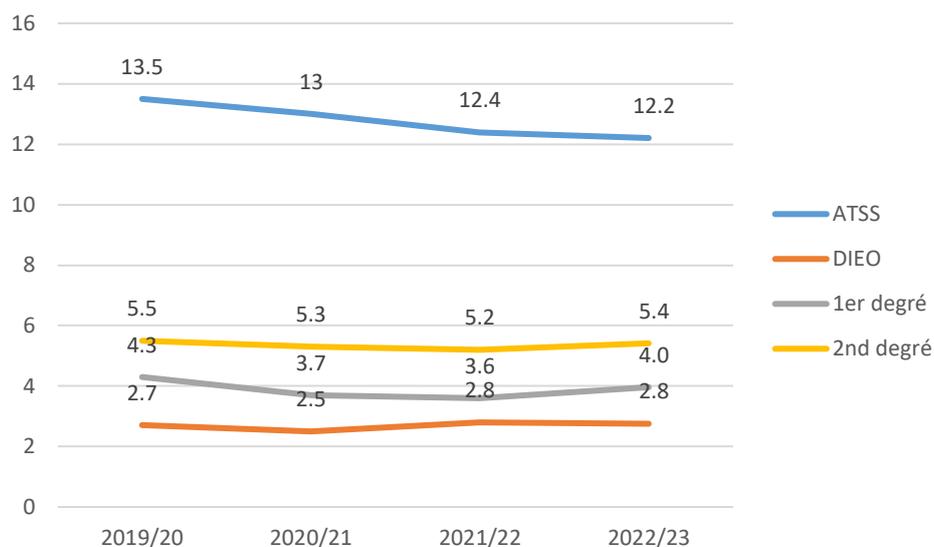


Figure 56 Temps partiels Evolution des taux

- Modalités du temps partiel

Modalités du temps partiel	PART (%)	DIEO		PART (%)	ATSS	
		AGE Moyen	Part des femmes		AGE Moyen	Part des femmes
Temps partiel de droit pour élever un enfant	0,965	35	100	1,741	35	95
Temps partiel de droit pour personne handicapée	0,067	48	100	1,075	48	91
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	0,033	49	100	0,537	44	90
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	0,033	51	100	0,043	50	100
Temps partiel sur autorisation	1,498	46	92	7,887	46	97
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,033	41	0	0,021	47	0
Temps partiel thérapeutique	0,133	42	100	0,903	51	86

Modalités du temps partiel	PART (%)	Premier degré		PART (%)	Second degré	
		AGE Moyen	Part des femmes		AGE Moyen	Part des femmes
Crédit d'heures pour fonction élective	0,003	47	100	0,017	42	43
Temps partiel de droit pour élever un enfant	1,808	35	97	0,921	36	87
Temps partiel de droit pour personne handicapée	0,23	48	95	0,12	48	83
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	0,565	47	97	0,127	48	81
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,003	37	100			
Temps partiel sur autorisation	0,861	44	92	3,743	43	74
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,006	50	100	0,002	45	100
Temps partiel thérapeutique	0,476	47	90	0,484	48	74

Tableau 110 Modalités du temps partiel

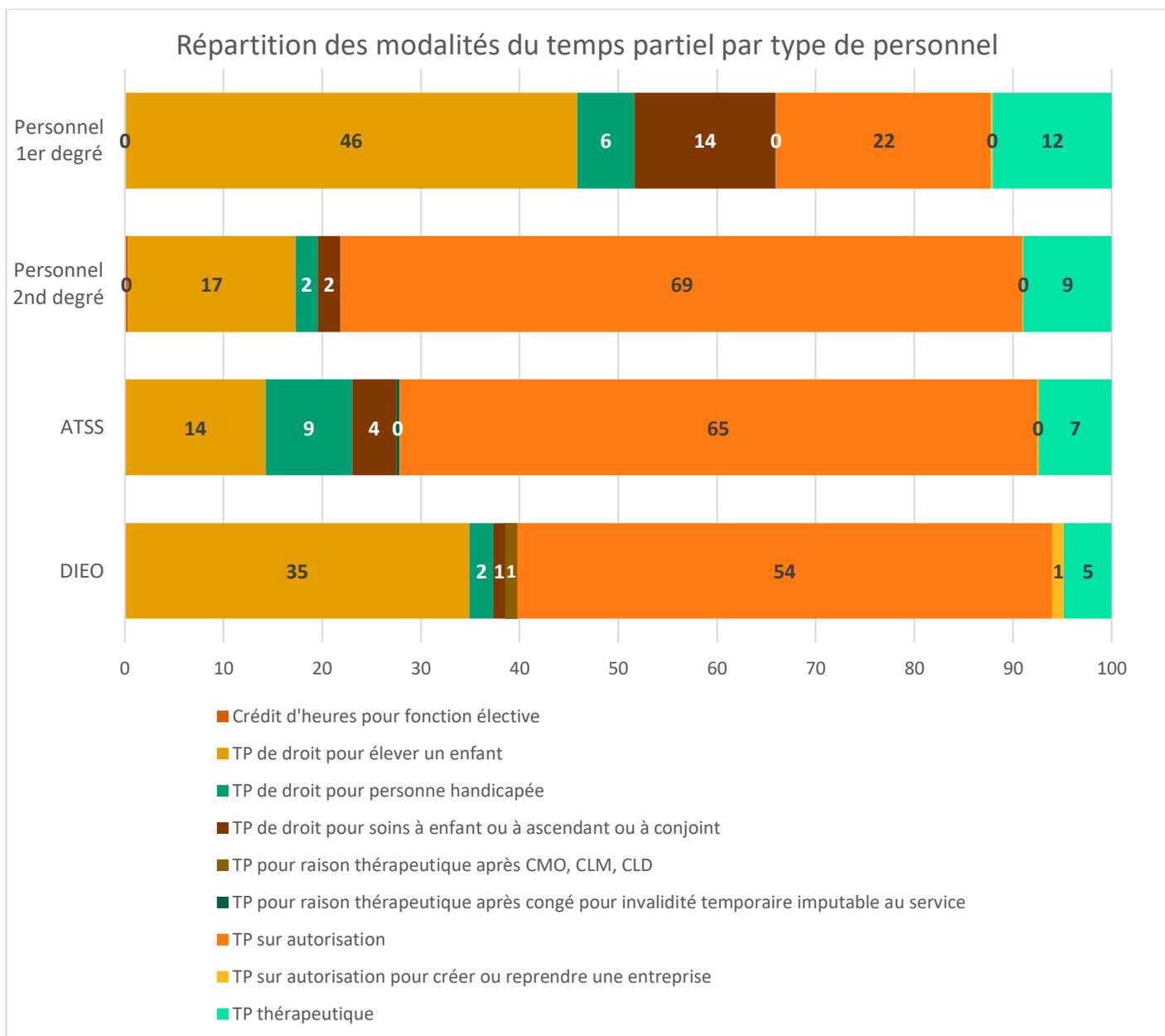


Figure 57 Répartition des modalités du temps partiel

B. Les temps incomplets

Répartition par quotité de service, tranches d'âge, catégorie et sexe. Les catégories A+ et B et C ne sont pas concernés par les temps incomplets cette année.

Quotité de service en % et tranche d'âge Tableau issu de la BDS	Non Titulaire		Total
	F	H	
10 à 20			
		3	2
20-29		1	2
30-39		1	1
40-49		1	1
20 à 30		51	34
moins de 20		6	1
20-29		35	31
30-39		2	2

40-49	5	1	6
50-59	2	1	3
60 et +	1		1
30 à 40	279	86	365
moins de 20	2	2	4
20-29	264	71	335
30-39	6	7	13
40-49	7	5	12
50-59		1	1
40 à 50	974	641	1 615
moins de 20	115	85	200
20-29	577	440	1017
30-39	140	75	215
40-49	79	21	100
50-59	46	17	63
60 et +	17	3	20
50 à 60	2 639	319	2 958
moins de 20	245	28	273
20-29	383	125	508
30-39	586	44	630
40-49	732	48	780
50-59	570	53	623
60 et +	123	21	144
60 à 70	2 981	276	3 257
moins de 20	43	9	52
20-29	497	103	600
30-39	694	52	746
40-49	952	48	1000
50-59	669	46	715
60 et +	126	18	144
70 à 80	1 588	343	1 931
moins de 20	22	27	49
20-29	313	224	537
30-39	301	46	347
40-49	421	24	445
50-59	426	16	442
60 et +	105	6	111
80 à 90	268	56	324
moins de 20	4	1	5
20-29	47	24	71
30-39	60	20	80
40-49	89	6	95
50-59	61	5	66
60 et +	7		7
90 et +	27	18	45
moins de 20		1	1
20-29	14	11	25
30-39	7	4	11
40-49	3	1	4
50-59	3	1	4
Total général	8 810	1 775	10 585

Tableau 111 Quotité de service

Temps partiel sur autorisation

Quotité de service	Tranches d'âge	Titulaires								Contractuels						TOTAL		
		A+		A		B		C		A		B		C			TOTAL	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
0%	30 à 39 ans									0	1					1	1	
	40 à 49 ans			2		1		1		4	2					2	6	
	50 à 59 ans			2						2						0	2	
20%	30 à 39 ans									0	1					1	1	
50%	20 à 29 ans			30		29				59						0	59	
	30 à 39 ans			96		35			2	133	15	1				16	149	
	40 à 49 ans			102		28	1		3	136	20	2		1		23	159	
	50 à 59 ans			58		18	3		2	81	18	1				19	100	
	60 ans et plus			9		7			1	17	25	4				29	46	
60%	20 à 29 ans			9		7				16	1					1	17	
	30 à 39 ans			25		11				36	3					3	39	
	40 à 49 ans			29		6				35	6	5				11	46	
	50 à 59 ans			16		15				31	9	2				11	42	
	60 ans et plus			6		5				11	7	1				8	19	
70%	20 à 29 ans			8				1		9						0	9	
	30 à 39 ans			70		15			1	86	6					6	92	
	40 à 49 ans			134		11			1	146	11					11	157	
	50 à 59 ans			46		9	1			56	11	2				13	69	
	60 ans et plus			23		5				28	1					1	29	
80%	20 à 29 ans			28		15	1		1	45	1					1	46	
	30 à 39 ans			186		68	6		20	283	12	1		1		14	297	
	40 à 49 ans			298		44	26	1	42	414	20	3				23	437	
	50 à 59 ans			179		53	10		30	273	30	2				32	305	
	60 ans et plus			50		13	1		5	69	12	1				13	82	
90%	20 à 29 ans								1	1						0	1	
	30 à 39 ans			28		2	1		11	42	1					1	43	
	40 à 49 ans			46		4	9		7	67	4				1	4	71	
	50 à 59 ans			44		6	6		8	64						0	64	
	60 ans et plus			10					3	13						0	13	
	TOTAL	0	0	1 534	406	66	1	140	10	2 157	217	25	0	0	2	0	244	2 401

Tableau 113 Temps partiel sur autorisation

II. Absences hors raison de santé

Source : PAPP, requête sur le PIAD, Base Statistique des Agents

Les données présentent le nombre d'agents du public et du privé ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif. Les absences sont observées du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023.

A. Par motif d'absence et catégorie

MOTIFS	A	B	C	TOTAL
AA CGRES SYNDIC NATIONAUX (ART 13)	2	1	1	4
AA INSTANCES PARITAIRES	5		2	7
AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	147	45	67	259
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 377		87	1 464
CONGE ADMINISTRATIF	2			2
CONGE D'ADOPTION	3			3
CONGE D'OFFICE	1	1		2
CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	7			7
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	142		1	143
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	5			5
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	1	1	1	3
CONGE DE MATERNITE	2 322		181	2 503
CONGE DE NAISSANCE	43		2	45
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	681		24	705
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART1	28			28
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART2	4			4
CONGE DE PRÉSENCE PARENTALE	2	1	3	6
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	36		5	41
CONGE DE PROCHE AIDANT	11		5	16
CONGE DE REPRESENTATION	1			1
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	1			1
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	4		1	5
CONGE FORMATION SYNDICALE	739			739
CONGE MATERNITÉ GROSSESSE PATHOL. DES	2	2	3	7
CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	21		1	22
CONGE PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE	1			1
CONGE PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	14	5	3	22
CONGE POUR FORMATION SYNDICALE	13	1		14
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	8			8
CONGE POUR MATERNITÉ	21	22	25	68
CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	1		2	3
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	701		35	736
COUCHES PATHOLOGIQUES	5	4	6	15
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	50			50
FORMATION NEO TITULAIRES	91			91
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	6	8	10	24
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	1 139	1	1	1 141
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	542		39	581
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	442		8	450
STAGE DE FORMATION CONTINUE	12 104	3	60	12 167
AA ELECTIONS PRUDHOMMALES			1	1
CONGE AV TRAIT INSTR MILI			1	1
TOTAL	20 725	95	575	21 395

Tableau 114 Absences hors raison de santé par catégorie

Tableau issu de la BDS

B. Par motif d'absence et sexe

MOTIFS	F	H	TOTAL
AA CGRES SYNDIC NATIONAUX (ART 13)	2	2	4
AA ELECTIONS PRUDHOMMALES	1		1
AA INSTANCES PARITAIRES	4	3	7
AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	230	29	259
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	898	566	1 464
CONGE AV TRAIT INSTR MILI	1		1
CONGE D'ADOPTION	3		3
CONGE D'OFFICE	1	1	2
CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	4	3	7
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	110	33	143
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	4	1	5
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	1	2	3
CONGE DE MATERNITE	2 502	1	2 503
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	7	698	705
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	6		6
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	38	3	41
CONGE DE PROCHE AIDANT	15	1	16
CONGE DE REPRESENTATION	1		1
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	4	1	5
CONGE FORMATION SYNDICALE	540	199	739
CONGE MATERNITE GROSSESSE PATHOL. DES	7		7
CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	21	1	22
CONGE POUR FORMATION SYNDICALE	13	1	14
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	1	7	8
CONGE POUR MATERNITE	68		68
CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	3		3
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	736		736
COUCHES PATHOLOGIQUES	15		15
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	37	13	50
FORMATION NEO TITULAIRES	49	42	91
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	24		24
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	886	255	1 141
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	347	234	581
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	450		450
STAGE DE FORMATION CONTINUE	8 533	3 634	12 167
CONGE ADMINISTRATIF		2	2
CONGE DE NAISSANCE		45	45
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART1		28	28
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART2		4	4
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE		1	1
CONGE PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE		1	1
CONGE PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE		22	22
TOTAL	15 562	5 833	21 395

Tableau 115 Absences hors raison de santé par sexe

Tableau issu de la BDS

C. Par motif d'absence et tranches d'âge

MOTIFS	18 - 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 ans et plus	TOTAL
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	2	408	540	376	126	12	1 464
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	1	150	214	156	52	8	581
AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE		23	58	73	93	12	259
CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT		2	1		3	1	7
CONGE DE MATERNITE		628	1 675	200			2 503
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT		88	474	130	13		705
CONGE FORMATION SYNDICALE		110	285	193	127	24	739
CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES		4	16	2			22
CONGE PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE		2	9	10		1	22
CONGE POUR MATERNITE		16	44	8			68
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE		194	485	57			736
COUCHES PATHOLOGIQUES		4	7	4			15
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES		24	14	11	1		50
FORMATION NEO TITULAIRES		62	14	11	3	1	91
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA		106	342	384	271	38	1 141
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES		108	298	44			450
STAGE DE FORMATION CONTINUE		2 194	3 585	3785	2 246	357	12 167
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE		1	33	71	37	1	143
CONGE DE NAISSANCE		6	31	7	1		45
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART1		2	20	6			28
CONGE DE PRESENCE PARENTALE		3	18	17	3		41
CONGE MATERNITE GROSSESSE PATHOL. DES		1	4	2			7
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE		1	2	1	4		8
GROSSESSE PATHOLOGIQUE		7	15	2			24
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE			1	3	1		5
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART2			3	1			4
CONGE DE PRESENCE PARENTALE			5	1			6
CONGE DE PROCHE AIDANT			4	2	8	2	16
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE			2	1	2		5
CONGE POUR FORMATION SYNDICALE			2	6	6		14
AA CGRES SYNDIC NATIONAUX (ART 13)			1		3		4
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE			1		1	1	3
AA INSTANCES PARITAIRES				4	2	1	7
CONGE ADMINISTRATIF				1	1		2
CONGE D'ADOPTION				2	1		3
CONGE PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE				1			1
AA ELECTIONS PRUDHOMMALES					1		1
CONGE D'OFFICE					1	1	2
CONGE DE REPRESENTATION					1		1
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE					1		1
CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)					2	1	3
CONGE AV TRAIT INSTR MILI					1		1
TOTAL	3	4 144	8 203	5 572	3 012	461	21 395

Tableau 116 Absences hors raison de santé par âge

Tableau issu de la BDS

III. Absences pour raison de santé

Source : PAPP, requête sur le PIAD, Base Statistique des Agents

Les données présentent le nombre d'agents du public et du privé ayant eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année par motif. Les absences sont observées du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023.

A. Par motif d'absence et catégorie

MOTIFS	A	B	C	TOTAL
AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	4 771	7	153	4 931
CLD IMPUTABLE AU SERVICE	1			1
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	283	1		284
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	17			17
CLM IMPUTABLE AU SERVICE	3			3
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	716	3		719
CONG ACCID SERVICE/TRAJET	4			4
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	396			396
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	57			57
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	453		127	580
CONGE DE GRAVE MALADIE	1			1
CONGE DE LONGUE DUREE	14	9	16	39
CONGE DE LONGUE MALADIE	60	29	47	136
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	33 432	455	3 817	37 704
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	30		26	56
CONGE INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	44	27	50	121
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	7			7
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	84		158	242
TOTAL	40 373	531	4 394	45 298

Tableau 117 Absences pour raison de santé par catégorie

Tableau issu de la BDS

B. Par motif d'absence et sexe

MOTIFS	F	H	TOTAL
AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	3 782	1 149	4 931
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	220	64	284
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	10	7	17
CLM IMPUTABLE AU SERVICE	3		3
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	551	168	719
CONG ACCID SERVICE/TRAJET	3	1	4
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	274	122	396
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	38	19	57
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	516	64	580
CONGE DE GRAVE MALADIE	1		1
CONGE DE LONGUE DUREE	29	10	39
CONGE DE LONGUE MALADIE	115	21	136
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	28 959	8 745	37 704
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	43	13	56
CONGE INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	108	13	121
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	6	1	7
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	178	64	242
CLD IMPUTABLE AU SERVICE		1	1
TOTAL	34 836	10 462	45 298

Tableau 118 Absences pour raison de santé par sexe

Tableau issu de la BDS

C. Par motif d'absence et tranches d'âge

MOTIFS	18 - 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 ans et plus	TOTAL
AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	3	733	1 283	1 605	1 055	252	4 931
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	39	7 309	11 368	10 135	7 049	1 804	37 704
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	1	60	66	43	55	17	242
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE		47	133	217	232	90	719
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)		69	73	111	106	37	396
CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)		7	11	14	16	9	57
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE		55	135	195	156	39	580
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE		5	41	79	108	51	284
CONGE DE LONGUE DURÉE		1	3	7	15	13	39
CONGE DE LONGUE MALADIE		4	8	43	49	32	136
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)		1	10	7	18	20	56
CONGE INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE		5	18	35	44	19	121
CONG ACCID SERVICE/TRAJET			2		1	1	4
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE			1	2	4		7
CLM IMPUTABLE AU SERVICE			1	1	1		3
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)				3	6	8	17
CLD IMPUTABLE AU SERVICE					1		1
CONGE DE GRAVE MALADIE					1		1
TOTAL	43	8 296	13 153	12 497	8 917	2 392	45 298

Tableau 119 Absences pour raison de santé par âge

Tableau issu de la BDS

IV. Les absences, tous motifs confondus

Source : PAPP, Base Statistique des Agents

Les absences évoquées dans ce chapitre sont entendues hors contingent pour congés annuels et concernent les agents du public. Requête PIAD sur la Base Statistique des Agents au 31/12/2023 portant sur les agents présents au 31/12/2022.

A. Au niveau de l'académie

Évolution du taux d'absence global académique (ensemble des personnels)

68% des agents ont pris au moins un congé durant l'année (il y en avait 71,9% l'année précédente).

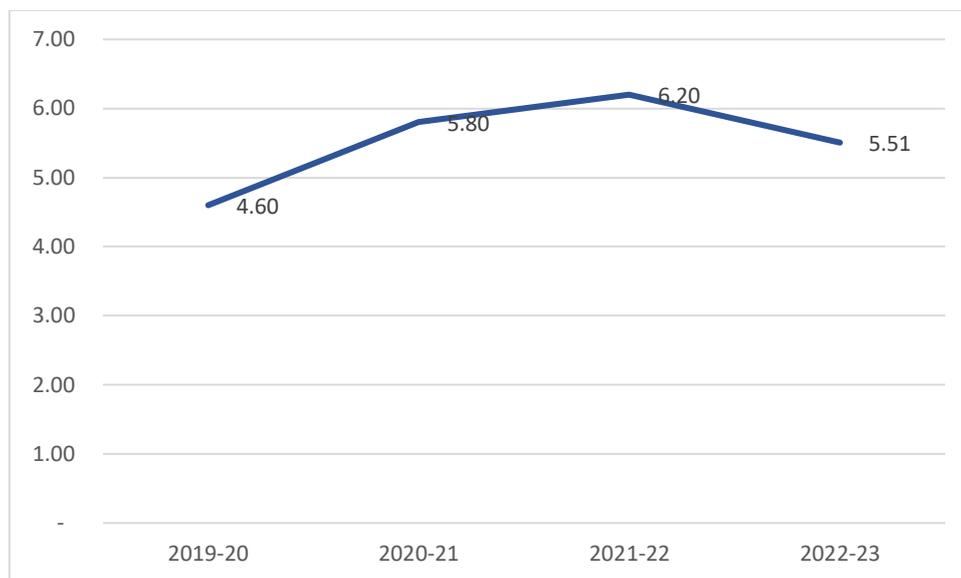


Figure 58 Evolution du taux d'absence global

Notes : le taux d'absence est calculé en divisant le nombre total de jours de congé par l'effectif et par 365, et en multipliant le résultat par 100.

Évolution du taux d'absence par département

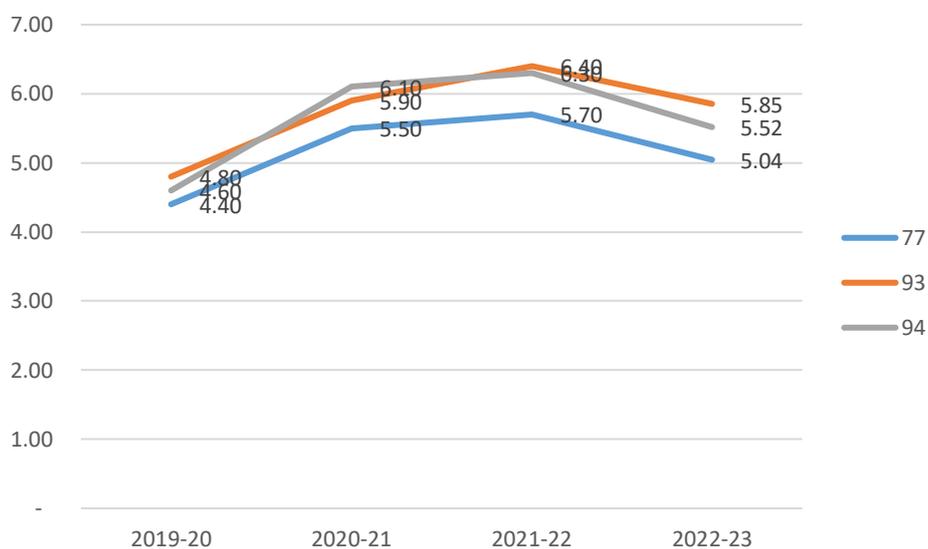


Figure 59 Evolution du taux d'absence par département

- **Évolution du taux d'absence global par catégorie de personnel**

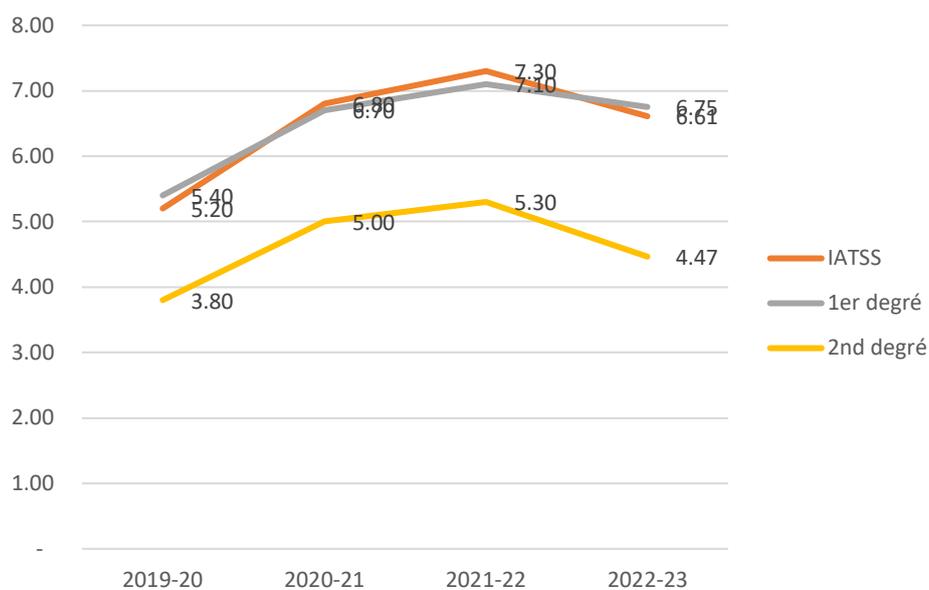


Figure 60 Evolution du taux d'absence global par catégorie de personnel

B. Les motifs

Répartition des motifs d'absence

Motif	Répartition
CMO	45,3%
Maternité / Paternité	15,4%
CLM/CLD	14,3%

Évolution des taux d'absence académique selon les principaux motifs

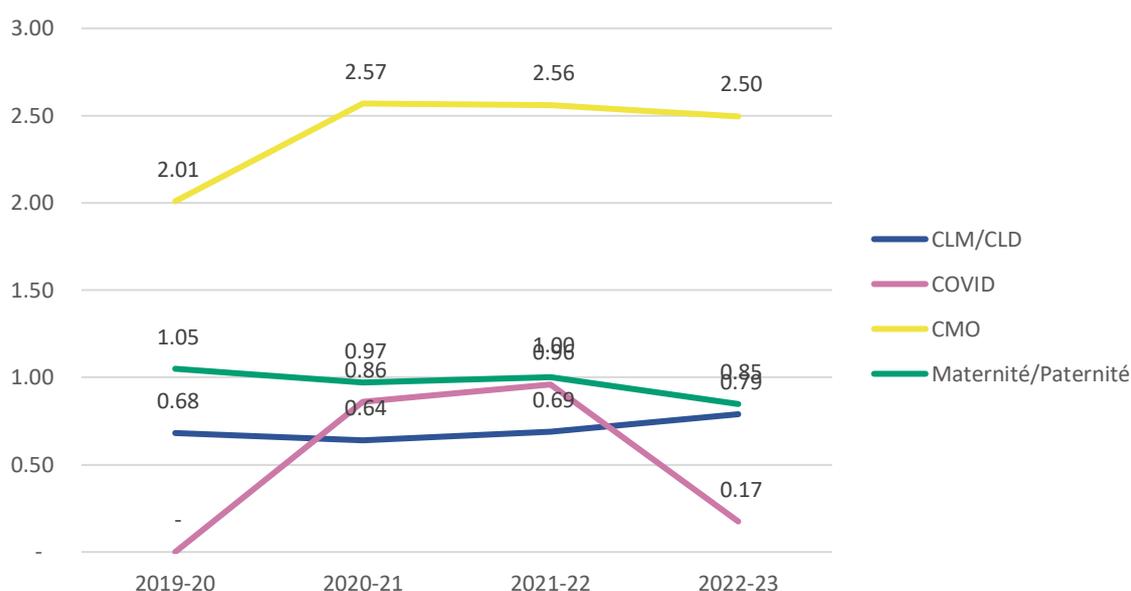


Figure 61 Evolution du taux d'absence selon les principaux motifs

C. Les absences des personnels du 1^{er} degré

Le personnel du 1^{er} degré est constitué des fonctions suivantes : Enseignant, AESH, AIS, Accompagnement et soutien, Réadaptation, Pilotage – animation, ASS-ED, Inspection, Conseillers pédagogiques, administratifs.

Taux d'absence par département selon les principaux motifs

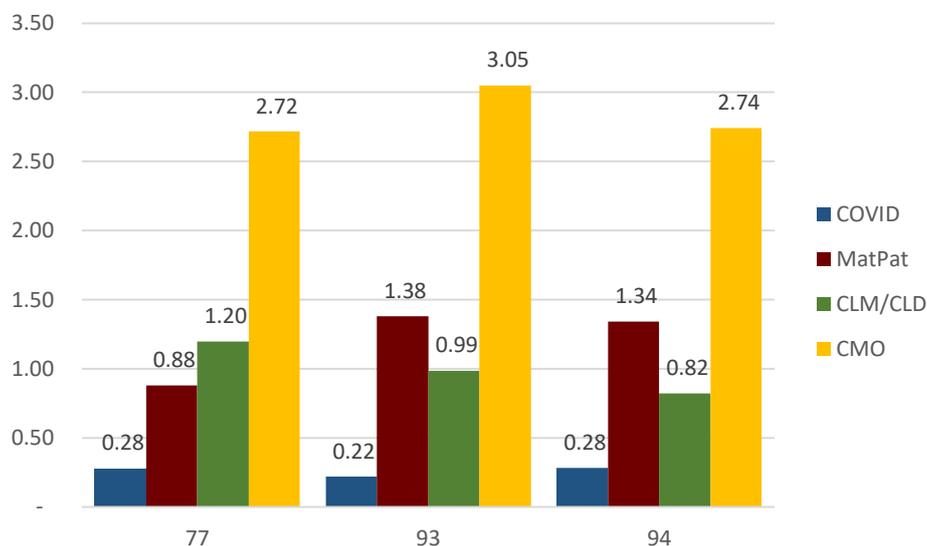


Figure 62 Taux d'absence par département selon les principaux motifs – 1^{er} degré

Poids des principaux motifs d'absence par département

MOTIF	77	93	94
CLM/CLD	12%	14%	11%
COVID	3%	3%	2%
Maternité / Paternité	15%	15%	11%
CMO	47%	47%	48%

Tableau 120 Poids des principaux motifs d'absence par département

D. Les absences des personnels du 2nd degré

Le personnel du 2nd degré est constitué des fonctions suivantes : Enseignant, AESH, ASS-ED, Education, Documentaliste, Conseillé orientation, Direction, Administration, DDFPT, Réadaptation, Assistant ETR, Inspection, CFC, Coord. INJ, Education INT.

Taux d'absence par département selon les principaux motifs

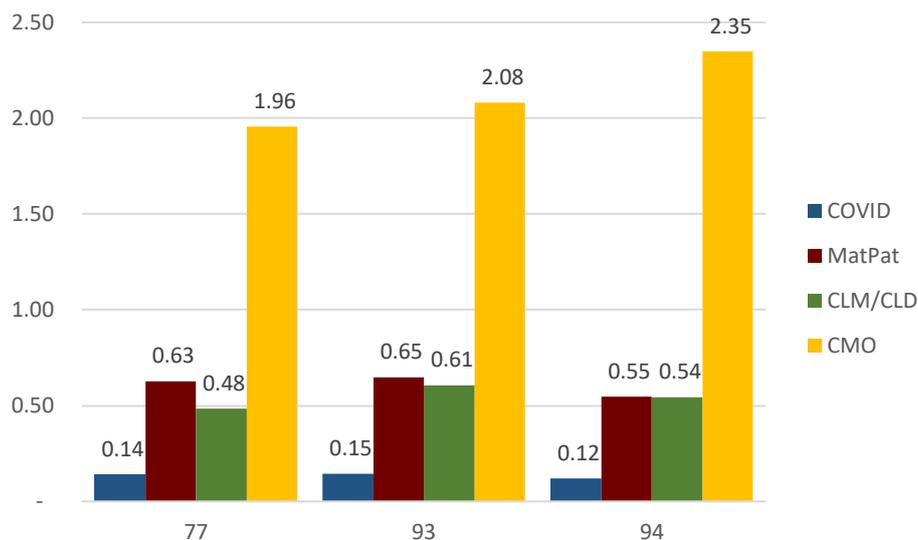


Figure 63 Taux d'absence par département selon les principaux motifs – 2nd degré

Poids des principaux motifs d'absence par département

MOTIF	77	93	94
CLM/CLD		12%	14%
COVID		3%	3%
Maternité Paternité		15%	15%
CMO		47%	47%

Tableau 121 Poids des principaux motifs d'absence par département

Taux d'absence des enseignants du 2nd degré selon les corps

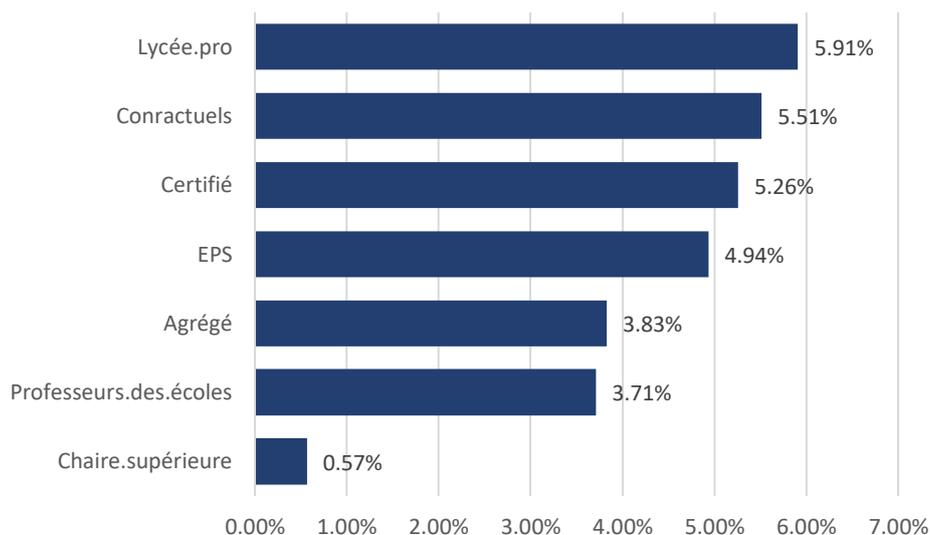


Figure 64 Taux d'absence des enseignants du 2nd degré selon les corps

Taux d'absence selon le type d'établissement

TYPE	ABSENCES
Zone de remplacement	6,19%
Lycées pro + SEP et EREA	5,40%
Lycées et SGT	3,35%
Collèges et SEGPA	4,46%
Autre	7,50%

Tableau 122 Taux d'absence selon le type d'établissement

E. Les absences des personnels IATSS

Taux d'absence par département selon les principaux motifs

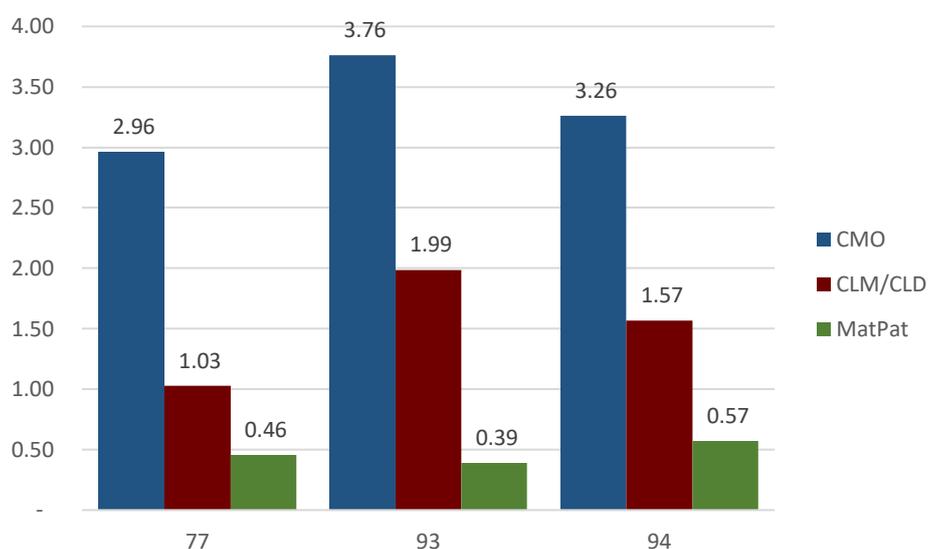


Figure 65 Taux d'absence par département selon les principaux motifs - IATSS

Poids des principaux motifs d'absence par département

MOTIF	77	93	94	
CLM/CLD		18%	26%	24%
Maternité / Paternité		8%	5%	9%
CMO		53%	50%	50%

Tableau 123 Poids des principaux motifs d'absence par département - IATSS

Taux d'absence selon la fonction d'affectation

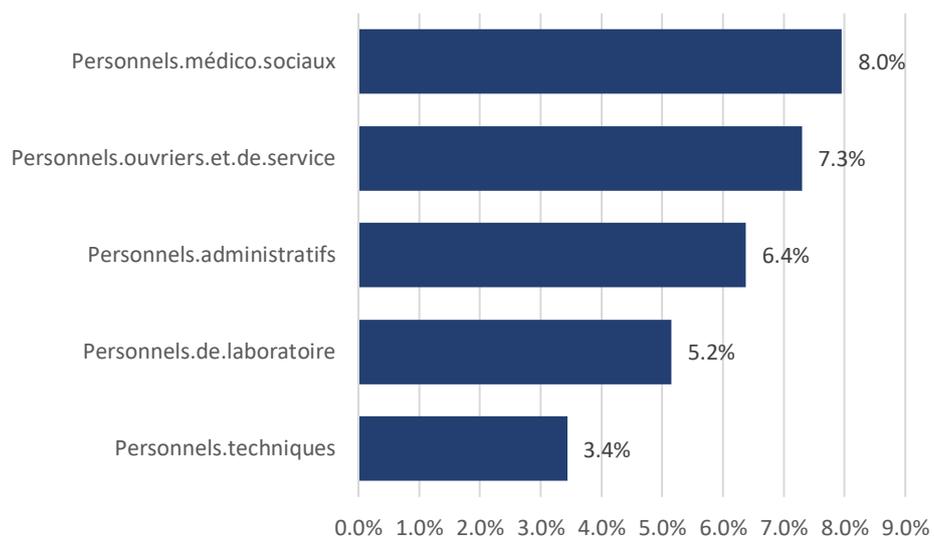


Figure 66 Taux d'absence selon la fonction d'affectation - IATSS

Taux d'absence selon le type d'établissement

TYPE	ABSENCES
Services administratifs	6,7%
Lycées pro + SEP et EREA	6,9%
Lycées et SGT	5,7%
Collèges et SEGPA	7,5%
Autre	6,4%

Tableau 124 Taux d'absence selon le type d'établissement - IATSS

V. Les décharges

F. Dans le 1^{er} degré

Sources : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val-de-Marne

Décharges des directeurs d'école, en ETP

	77	93	94	TOTAL
2020/2021	340,4	625,7	352,8	1 318,9
2021/2022	343,5	627,2	364,6	1 335,3
2022/2023	368,6	642,0	380,9	1 391,5

Tableau 125 Décharges des directeurs d'école

G. Dans le 2nd degré

Sources : ministère, DOS

ARA : activité à responsabilité académique - ARE : activité à responsabilité en établissement

Les décharges non statutaires

			ETP
Non statutaires	ARA	APPUI CORPS D'INSPECTION	14,2
		ASSISTANCE, FORMATION AUX TICE	28,6
		ENSEIGNEMENT DANS LE 1ER DEGRE	0,2
		FORMATION A DESTINATION DES ENSEIGNANTS/FORMATEUR ACADEMIQUE/ORGANISATION DE LA FORMATION CONTINUE	24,2
		INNOVATIONS PEDAGOGIQUES	3,3
		MISSIONS ACADEMIQUES	9,5
		PARTENARIATS ENTREPRISES	0,4
		REFERENT POUR ELEVE HANDICAPE	7,8
		SOUTIEN SCO ET ACCOMP ELEVE MIGRANT	1,8
		Total décharges non statutaires ARA	90,0
	ARE	COORDINATION ACTIVITÉS PHYS SPORT ARTS	1,6
		COORDINATION DE CYCLE D'ENSEIGNEMENT	11,3
		COORDINATION DE DISCIPLINE(S)	5,9
		COORDINATION DE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT	5,4
		COORDINATION DISCIPLINE TECHNOLOGIE	1,1
		ME PEDAGO/EDU : ACC ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ	32,8
		ME PEDAGO/EDU : ACC ÉLÈVES MIGRANTS	4,8
		ME PEDAGO/EDU : ACTIVITÉS CULTURE OU ART	3,5
		ME PEDAGO/EDU : AIDE ÉLÈVES SH	29,6
		ME PEDAGO/EDU : AUTRES MISSIONS	42,8
		ME PEDAGO/EDU : AUTRES PARTENARIATS	0,9
		ME PEDAGO/EDU : ORG MANIF CHORALE	12,2
		ME PEDAGO/EDU : PARTENARIATS ENTREPRISES	0,3
		RÉFÉRENT DÉCROCHAGE SCOLAIRE	0,1
		RÉFÉRENT RESSOURCES PEDAGO NUMÉRIQUES	9,8
		TUTORAT DES ÉLÈVES EN LYCÉE	1,9
		AUTRES MISSIONS ÉDUCATION PRIORITAIRE	3,4
		Total décharges non statutaires ARE	167,3
		Total décharges non statutaires	

Tableau 126 Les décharges non statutaires

Les décharges statutaires

			ETP
Statutaires	ARA	ALLEGT SERVICE : ADAPT. POSTE TRAVAIL	28,1
		ALLEGT SERVICE : POSTE ADAPTE/RECONVERSION	5,2
		DECHARGES SYNDICALES	55,2
		Total décharges statutaires ARA	88,6
	ARE	8H OU PLUS EN SCIENCES PHYSIQUES	43,1
		8H OU PLUS EN SVT ART 9 D.2014	40,9
		EXERCICE DANS 2 ETAB DE 2 COMMUNES	44,7
		EXERCICE DANS 3 ETABLISSEMENTS	1,6
		HEURES ASSOCIATIONS SPORTIVES	379,0
		Total décharges statutaires ARE	509,3
Total décharges statutaires			597,9
Total Décharges			855,1

Tableau 127 Les décharges statutaires

VI. Les jours de carence

Sources : Coordination académique de la paie

Journées de carences du 1er septembre 2022 au 31 août 2023 pour tous les agents de l'académie, PU et PR.

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année										
Tranches d'âge	A		TOTAL	B		TOTAL	C		TOTAL	TOTAL GENERAL
	F	H		F	H		F	H		
Moins de 20 ans	5	4	9				3		3	12
De 20 à 29 ans	10 369	3 060	13 429	40	6	46	152	11	163	13 638
De 30 à 39 ans	14 155	3 921	18 076	124	12	136	307	31	338	18 550
De 40 à 49 ans	11 589	3 173	14 762	153	27	180	283	44	327	15 269
De 50 à 59 ans	7 140	2 258	9 398	142	17	159	388	49	437	9 994
60 ans et plus	1 189	633	1 822	40	8	48	97	8	105	1 975
TOTAL GENERAL	44 447	13 049	57 496	499	70	569	1 230	143	1 373	59 438

Tableau 128 Les jours de carence

Tableau issu de la BDS

VII. Les comptes épargne temps

Source : DPAE

Remarque : pour les données présentées ci-dessous, la tranche d'âge n'était pas renseignée pour 32 agents, majoritairement issus de la jeunesse et des sports

A. Nombre total de CET ouverts au 31/12/2023 (au titre de l'année scolaire précédente)

Tranches d'âge	A+		TOTAL	A		TOTAL	B		TOTAL	C		TOTAL	TOTAL GENERAL
	F	H		F	H		F	H		F	H		
20 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	1	3
30 à 39 ans	3	0	3	9	7	16	17	4	21	6	5	11	51
40 à 49 ans	5	1	6	17	13	30	35	6	41	12	5	17	94
50 à 59 ans	11	10	21	29	17	46	48	8	56	19	7	26	149
60 ans et plus	5	1	6	17	7	24	15	2	17	13	1	14	61
Non renseigné	1		1	13	17	30	4		4	6	1	7	42
TOTAL	25	12	37	85	61	146	119	22	141	57	19	76	400

Tableau 129 Nombre de CET (année précédente)

Tableau issu de la BDS

B. Nombre total de CET ouverts au 31/12/2023 (ouverts dans l'année)

Tranches d'âge	A+		TOTAL	A		TOTAL	B		TOTAL	C		TOTAL	TOTAL GENERAL
	F	H		F	H		F	H		F	H		
20 à 29 ans	0	0	0	0	2	2	1	2	3	1	0	1	6
30 à 39 ans	0	0	0	1	2	3	7	1	8	3	1	4	15
40 à 49 ans	0	0	0	5	1	6	10	1	11	10	0	10	27
50 à 59 ans	1	0	1	7	3	10	6	0	6	12	2	14	31
60 ans et plus	1	0	1	1	2	3	2	2	4	2	0	2	10
Non renseigné	0	0	0	5	2	7	0	0	0	0	0	0	7
TOTAL	2	0	2	19	12	31	26	6	32	28	3	31	96

Tableau 130 Nombre de CET ouvert dans l'année

Tableau issu de la BDS

C. Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année scolaire 2022/23

Tranches d'âge	A+		TOTAL	A		TOTAL	B		TOTAL	C		TOTAL	TOTAL GENERAL
	F	H		F	H		F	H		F	H		
20 à 29 ans	0	0	0	0	2	2	1	4	5	2	0	2	9
30 à 39 ans	2	0	2	5	5	10	18	3	21	6	2	8	41
40 à 49 ans	5	1	6	16	9	25	28	5	33	13	2	15	79
50 à 59 ans	9	9	18	23	14	37	31	6	37	21	6	27	119
60 ans et plus	5	1	6	13	4	17	9	4	13	9	0	9	45
Non renseigné	0	0	0	10	10	20	0	0	0	2	0	2	22
TOTAL	21	11	32	67	44	111	87	22	109	53	10	63	315

Tableau 131 Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET au cours de l'année

Tableau issu de la BDS

D. Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2023 (au titre de l'année scolaire précédente)

Tranches d'âge	A+		TOTAL	A		TOTAL	B		TOTAL	C		TOTAL	TOTAL GENERAL
	F	H		F	H		F	H		F	H		
20 à 29 ans	0	0	0	0	16	16	10	70	80	35	0	35	131
30 à 39 ans	86	0	86	225	209	434	429	118	547	112	130	242	1 309
40 à 49 ans	186	31	217	494	346	840	886	164	1 050	334	95	429	2 536
50 à 59 ans	303	363	666	821	540	1 361	1 261	255	1 516	486	219	705	4 248
60 ans et plus	169	61	230	580	190	770	470	79	549	397	15	412	1 961
Non renseigné	45	0	45	347	557	904	63	0	63	151	15	166	1 178
TOTAL	789	455	1 244	2 467	1 858	4 325	3 119	686	3 805	1 515	474	1 989	11 363

Tableau 132 Nombre de jours stockés sur les CET (au titre de l'année précédente)

Tableau issu de la BDS

E. Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2023 (versés dans l'année)

Tranches d'âge	A+		TOTAL	A		TOTAL	B		TOTAL	C		TOTAL	TOTAL GENERAL
	F	H		F	H		F	H		F	H		
20 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	20	20	0	0	0	20
30 à 39 ans	32	0	32	27	20	47	79	1	80	23	21	44	203
40 à 49 ans	14	10	24	124	49	173	121	53	174	3	26	29	400
50 à 59 ans	43	102	145	98	79	177	171	46	217	21	26	47	586
60 ans et plus	28	0	28	74	45	119	20	32	52	36	0	36	235
Non renseigné	0	0	0	52	100	152	0	0	0	3	0	3	155
TOTAL	117	112	229	375	293	668	391	152	543	86	73	159	1 599

Tableau 133 Nombre de jours stockés sur les CET versés dans l'année

Tableau issu de la BDS

8

**L'ACTION
SOCIALE ET LA
PROTECTION
SOCIALE**

Chapitre 8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Source : DASEM

Toutes les données issues de la DASEM portent désormais sur l'année civile (en l'occurrence 2023) et non l'année scolaire.

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de vie, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Deux types de prestation sont mis en place : les aides sociales versées pour forme financière et les prestations d'accompagnement des personnels, par des professionnels.

Pour l'enseignement public, en 2023, le budget consacré aux aides individuelles est de 2 232 816 € (Tableau 130 – Évolution des aides individuelles)

Les prestations financières sont de deux ordres ; les PIM (prestations interministérielles) et les ASIA (Aides Sociales d'Initiative Académique). L'académie a fait le choix de privilégier le financement des aides liées à l'enfance et à l'étude : le nombre de bénéficiaires a augmenté de 48.37% entre 2022 et 2023, pour un budget évoluant à la hausse de 47.24%.

L'une des priorités de l'académie est également de financer l'allocation enfant handicap de moins de 20 ans, qui correspond à 49.27% du budget consacré aux aides individuelles.

Parmi les bénéficiaires des aides individuelles, 33.2% sont des AESH, 31.6% sont des enseignants et 1% des retraités (Figure 69 – Répartition des secours par type de bénéficiaires).

Dans l'enseignement privé, 72% du budget des aides individuelles relève de l'allocation enfant handicap de moins de 20 ans (tableau 131 – Évolution des aides individuelles dans l'enseignement privé). 11.2% relève de l'aide à l'enfance et à l'étude, dont la majorité consiste à l'aide aux vacances.

I. Evolution des aides dans l'enseignement public

Évolution des aides individuelles de 2020 à 2023

	LOGEMENT		VACANCES CULTURE LOISIRS		ENFANCE ET ETUDES		SECOURS	
	Nb bénéficiaires	Dépenses	Nb bénéficiaires	Dépenses	Nb bénéficiaires	Dépenses	Nb bénéficiaires	Dépenses
2020	420	264 904	883	62 176	164	20 119	598	462 193
2021	299	195 928	690	43 469	680	46 332	679	550 044
2022	229	140 925	265	20 473	1321	92 319	634	565 028
2023	180	128 432	787	52 284	1960	135 933	599	540 777

	ALLOCATIONS HANDICAP*		ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL**	
	Nb de bénéficiaires	Dépenses	Nb de bénéficiaires	Dépenses
2020	555	535 164	971	357 000
2021	896	622 346	1 160	395 591
2022	940	1 123 120	751	266 819
2023	1 106	1 100 218	873	275 172

* Allocations enfants handicapés

**PAAC, SGCPPOP, Justice, Obsèques

Tableau 134 Évolution des aides individuelles

Répartition des dépenses relatives à l'aide à la famille

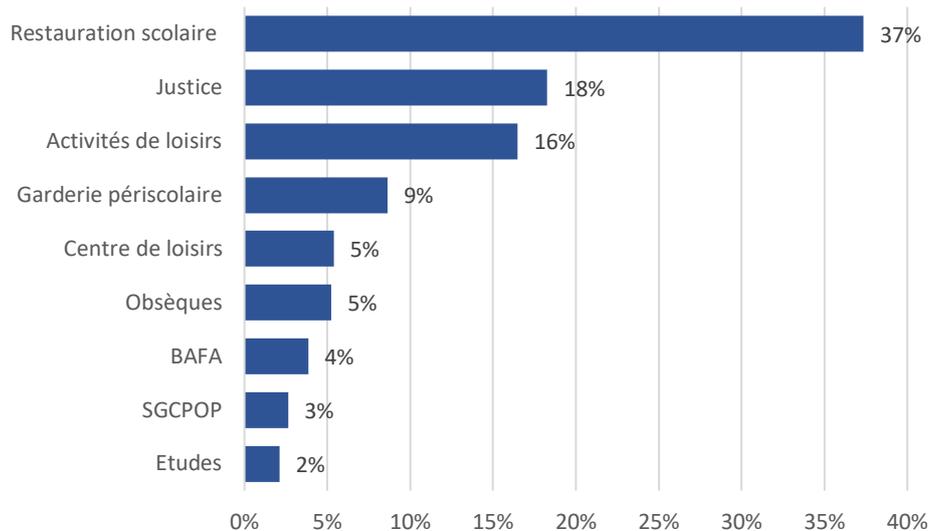


Figure 67 Répartition des dépenses relatives à l'aide à la famille

SGCPOP : Aide pour la séparation du conjoint par obligation professionnelle

II. Répartition des aides par type de bénéficiaires

Répartition des secours par type de bénéficiaires

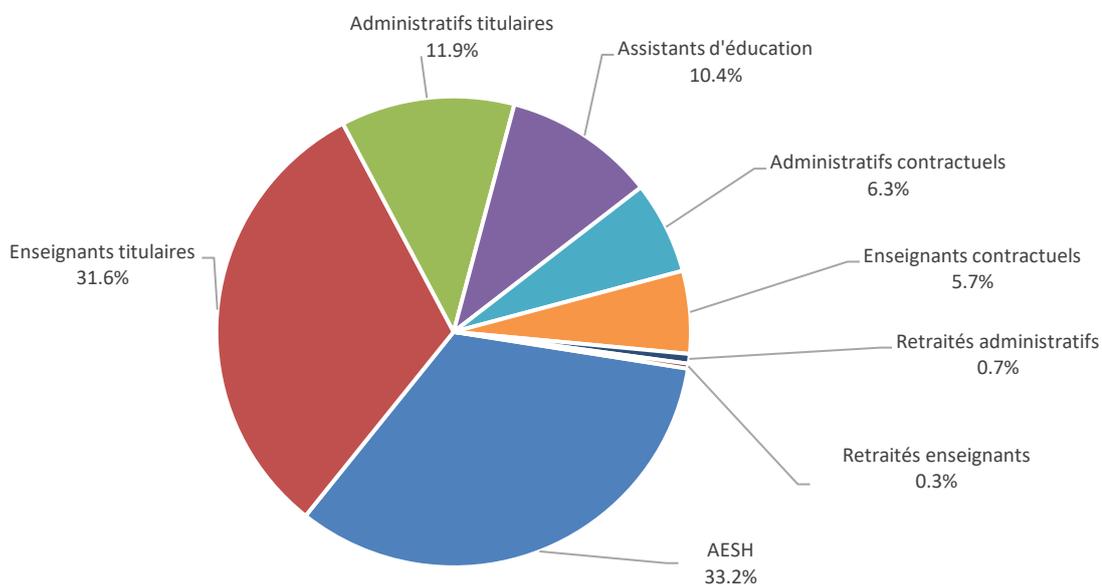


Figure 68 Répartition des secours par type de bénéficiaires

III. Évolution des aides dans l'enseignement privé

Évolution des aides individuelles dans l'enseignement privé de 2020 à 2023

	LOGEMENT	AIDE A LA FAMILLE	SECOURS	ALLOCATIONS HANDICAP*
	Dépenses	Dépenses	Dépenses	Dépenses
2020	1 048	3 749	9 600	28 560
2021	3 317	4 083	20 864	30 290
2022	1 731	2 360	14 753	42 511
2023	3 592	6 292	5 850	40 284

* Allocations enfants handicapés

Tableau 135 Evolution des aides individuelles dans l'enseignement privé

Répartition des dépenses relatives à l'aide à la famille (Enseignement privé)

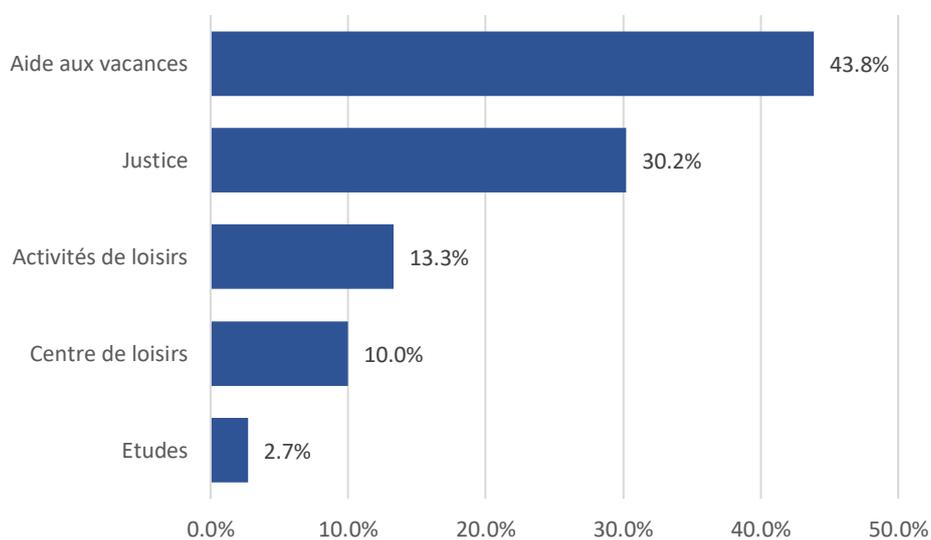


Figure 69 Répartition des dépenses relatives à l'aide à la famille (secteur privé)



LE DIALOGUE SOCIAL

Chapitre 9. LE DIALOGUE SOCIAL

Sources : SG, DRRH, DSDEN, DPAE, DPE, DOS

Les chiffres présentés dans ce chapitre démontrent l'importance et la richesse du dialogue social au sein de notre académie. Celui-ci s'exprime par les instances règlementaires mais également par la tenue de groupes de travail, d'audiences portant sur les établissements, les situations individuelles. Ainsi 79 instances paritaires se sont tenues et 44 groupes de travail pour les préparer. Par ailleurs, 151 audiences ont été organisées au cours de l'année.

L'année 2023 a été marquée par la mise en place des premières instances issues de la loi de transformation de la fonction publique, suite aux élections professionnelles de décembre 2022. A donc été installé le Comité Social d'Administration de l'académie (CSA-A) remplaçant le Conseil Technique d'Administration (CTA), ainsi que son émanation en formation spécialisée.

I. Les réunions et instances

Ces données prennent en compte les instances formelles et les points d'information.

Nombre de réunions d'instances et de groupes de travail préparatoires aux instances

	Type de réunion	Nombre	Nombre de groupes de travail préalables
Au niveau académique	CTS – CSA-SA	4	0
	CAPA	10	0
	CCP	5	0
	CTA – CSA-A	5	8
	FSA	9	8
	FS-SA	2	0
Au niveau départemental	CASD	18	4
	CAPD	7	0
	CHSCTD – FS-SD	19	24
Total		79	44

Tableau 136 – Réunions d'instances

Autres réunions (groupes de travail, audiences)

	Type de réunion	Nombre	Objet
Au niveau académique	Audiences	50	DHG, préparation rentrée, situations particulières...
	Groupes de travail	8	Offre de formation, DHG, éducation prioritaire, carte comptable.
Au niveau départemental	Audiences	151	Moyens collèges et vie scolaire, carte scolaire, éducation prioritaire, EFS, remplacement, contrats aidés, situations particulières...
	Groupes de travail	8	Simplification des tâches des directeurs d'école, carte scolaire, préparation de rentrée.

Tableau 137 Réunions GT, audiences

II. Les décharges syndicales

	En ETP
1er degré	53,5
2nd degré	55,2
IATSS	9,3
Total	118

Tableau 138 Décharges syndicales

III. Les jours de grève

Source : Chef de cabinet du rectorat, à partir de l'application MOSART

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

date	Nombre
29/09/2022	11 226
18/10/2022	6 527
10/11/2022	3 241
17/11/2022	955
19/01/2023	27 797
31/01/2023	20 345
07/02/2023	13 306
16/02/2023	4 599
07/03/2023	69 057
15/03/2023	8 478
23/03/2023	18 778
28/03/2023	7 068
06/04/2023	6 760
13/04/2023	4 096
06/06/2023	3 040
Total	205 273

Tableau 139 - Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

Tableau issu de la BDS

IV. Les élections professionnelles

Source : DRRH

Les données ci-dessous présentent les résultats des dernières élections professionnelles qui ont lieu tous les 4 ans.

A. Évolution du nombre de votants

	2018	2022
Nombre d'électeurs	78 705	79 606
Nombre de votants	29 232	27 892
Nombre de bulletins exprimés	27 940	26 987
% de votants	37,1%	35,0%

B. Évolution du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale au CTA/CSA

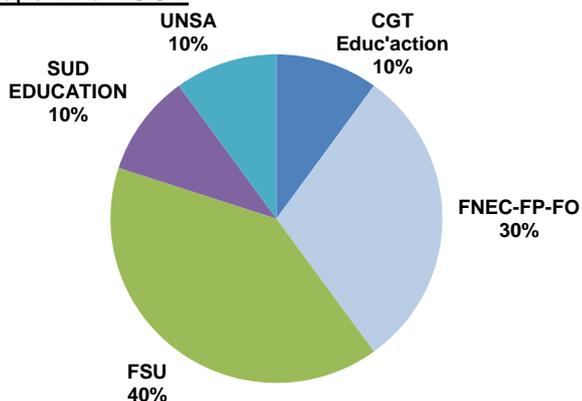
	2018	2022
Action & Démocratie	nc	263
CFTC	nc	92
CGT Educ'action	3 046	2 909
FNEC-FP-FO	6 031	5 672
FSU	9 555	9 042
SGEN CFDT	1 383	1 200
SNALC	1 428	1 399
SNCL	188	122
SNE	nc	513
SNPTES	214	nc
SUD EDUCATION	2 200	2 388
UNSA	3 895	3 387
TOTAL	27 940	26 987

nc : non concerné

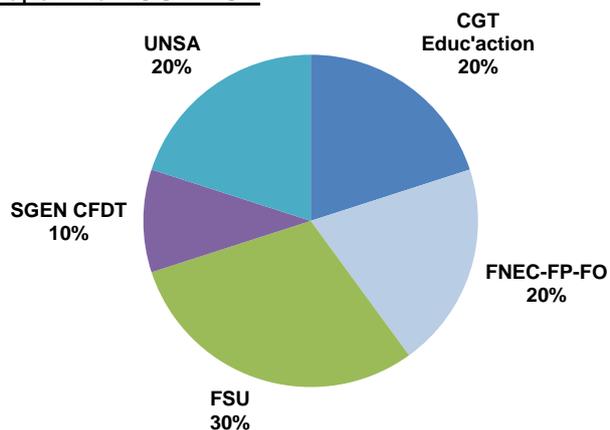
C. Composition des CSA de l'académie

	CGT Educ'action	FNEC-FP-FO	FSU	SGEN CFDT	SNALC	SUD EDUCATION	UNSA	TOTAL
CSA	1	3	4	-	-	1	1	10
CSA - SA	2	2	3	1	-	-	2	10
CSA 77	1	1	5	-	1	-	2	10
CSA 93	1	3	4	-	-	1	1	10
CSA 94	1	4	3	-	-	-	2	10
Total	6	13	19	1	1	2	8	50

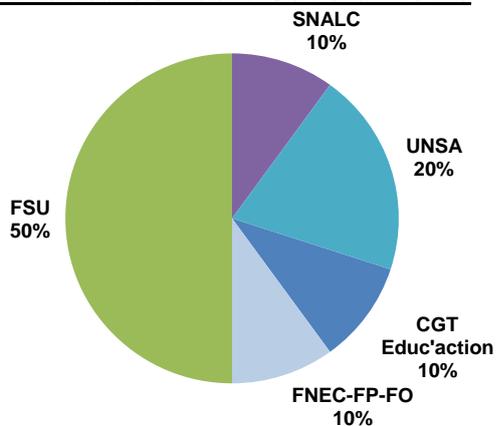
Répartition CSA



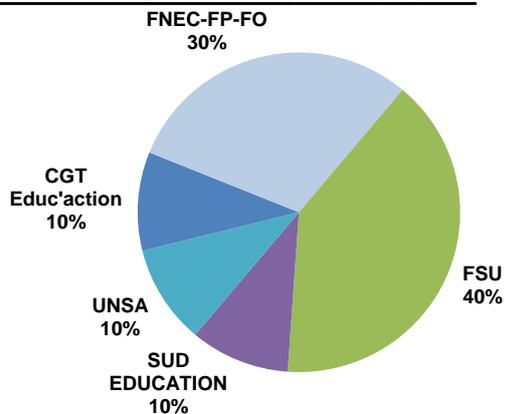
Répartition CSA - SA



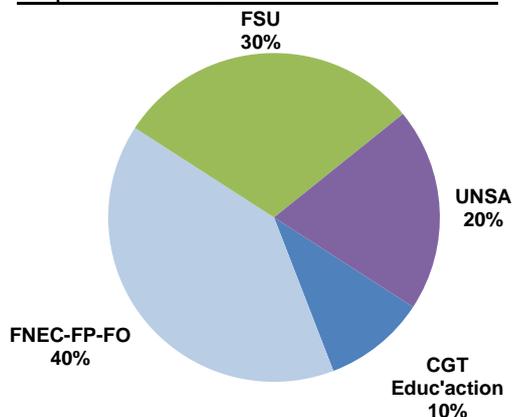
Répartition du CSA de la Seine-et-Marne



Répartition du CSA de la Seine-St-Denis



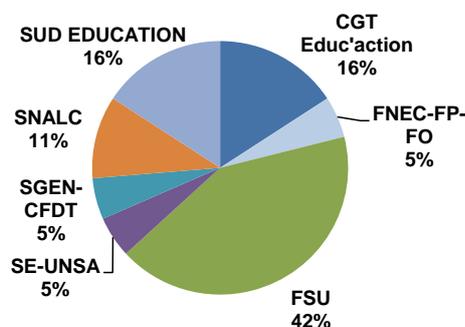
Répartition du CSA du Val-de-Marne



D. Les CAPA des personnels de direction, des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et d'orientation

Répartition CAPA des enseignants du 2D, prof de l'ENSAM, CPE, PSY de Créteil

CAPA des enseignants du 2D, prof de l'ENSAM, CPE, PSY de Créteil							
CGT Educ'action	FNEC-FP-FO	FSU	SE-UNSA	SGEN-CFDT	SNALC	SUD EDUCATION	TOTAL
3	1	8	1	1	2	3	19



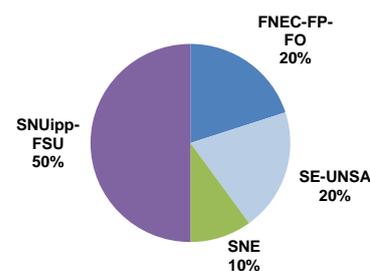
Répartition CAPA des personnels de direction

CAPA des personnels de direction	
SNPDEN UNSA	TOTAL
2	2

E. Les CAPD des personnels du 1^{er} degré

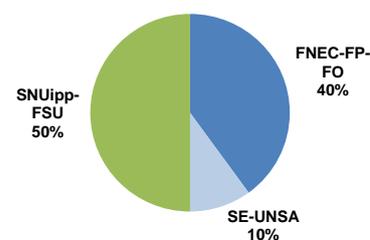
Répartition CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de la Seine-et-Marne

CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de la Seine-et-Marne				
FNEC-FP-FO	SE-UNSA	SNE	SNUipp-FSU	TOTAL
2	2	1	5	10



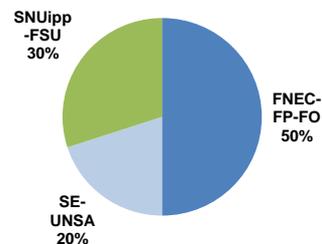
Répartition CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de la Seine-Saint-Denis

CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de la Seine-Saint-Denis			
FNEC-FP-FO	SE-UNSA	SNUipp-FSU	TOTAL
4	1	5	10



Répartition CAPD des instituteurs et professeurs des écoles du Val-de-Marne

CAPD des instituteurs et professeurs des écoles du Val-de-Marne			
FNEC-FP-FO	SE-UNSA	SNUipp-FSU	TOTAL
5	2	3	10



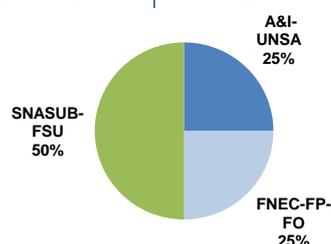
F. Les CAPA des personnels IATSS et ATRF

Répartition CAPA des AAE

CAPA des AAE	
A&I-UNSA	TOTAL
2	2

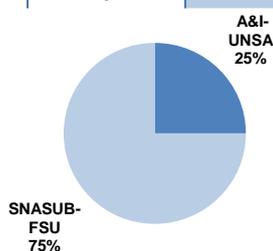
Répartition CAPA des SAENES et des TEN

CAPA des SAENES et des TEN			
A&I-UNSA	FNEC-FP-FO	SNASUB-FSU	TOTAL
1	1	2	4



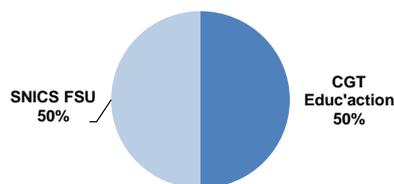
Répartition CAPA des ADJAENES et ATEE

CAPA des ADJAENES et ATEE		
A&I-UNSA	SNASUB-FSU	TOTAL
1	3	4



Répartition CAPA des INFENES, CTSS et ASSAE

CAPA des INFENES, CTSS et ASSAE		
CGT Educ'action	SNICS FSU	TOTAL
1	1	2



Répartition CAPA des ATRF

CAPA des ATRF	
SNPTES - UNSA	TOTAL
2	2

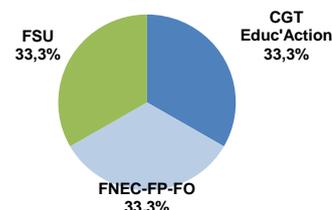
G. Les CCP

Répartition CCP des directeurs adjoints de SEGPA

CCP des directeurs adjoints de SEGPA	
SNUipp FSU	TOTAL
2	2

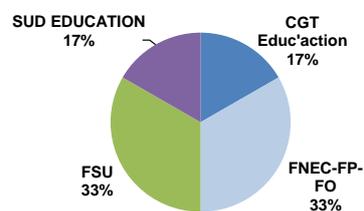
Répartition CCP des non titulaires IATSS

CCP des non titulaires IATSS			
CGT Educ'Action	FNEC-FP-FO	FSU	TOTAL
1	1	1	3



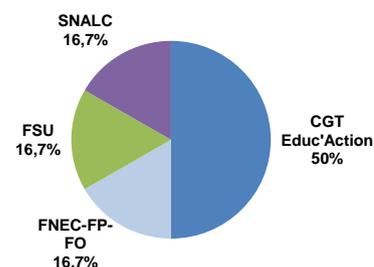
Répartition CCP des non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement

CCP des non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement				
CGT Educ'action	FNEC-FP-FO	FSU	SUD EDUCATION	TOTAL
1	2	2	1	6



Répartition CCP des non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et psy

CCP des non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et psy				
CGT Educ'Action	FNEC-FP-FO	FSU	SNALC	TOTAL
3	1	1	1	6



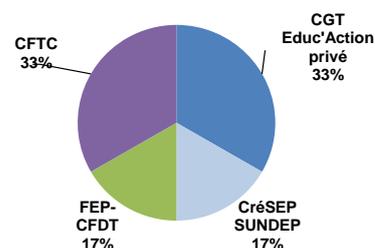
H. Les CCSA, CCMA et CCMI

Répartition CCSA des directeurs d'établissements spécialisés

CCSA des directeurs d'établissements spécialisés	
SNUIPP-FSU	TOTAL
2	2

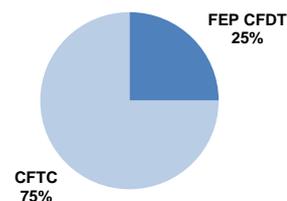
Répartition CCMA de l'enseignement privé

CCMA de l'enseignement privé				
CGT Educ'Action privé	CréSEP SUNDEP	FEP-CFDT	CFTC	TOTAL
2	1	1	2	6



Répartition CCMI de l'enseignement privé

CCMI de l'enseignement privé		
FEP CFDT	CFTC	TOTAL
1	3	4



10

LA DISCIPLINE

Chapitre 10. LA DISCIPLINE

La décision de sanctionner un personnel fait partie de l'action administrative.

Rapporté aux effectifs globaux, le nombre de sanctions disciplinaires prononcé est faible mais il représente des situations complexes, dont il faut assurer le suivi à la fois auprès des personnels et au sein des services.

25 sanctions disciplinaires ont été prises en 2022-2023 contre 22 l'année dernière. Les sanctions du premier groupe demeurent largement majoritaires : elles représentent 64% des sanctions prononcées.

I. Les procédures disciplinaires dans le 1^{er} degré

Source : DSDEN de Seine-et-Marne, de Seine-St-Denis et du Val de Marne

	77	93	94	Total
Sanction du 1er groupe	3	4	1	8
Sanction du 2ème groupe				0
Sanction du 3ème groupe	1	1		2
Sanction du 4ème groupe				0
Licenciement pour insuffisance professionnelle				0
Total	4	5	1	10

Tableau 140 Procédures disciplinaires 1er degré

II. Les procédures disciplinaires dans le 2nd degré

Source : DPE

Catégorie de personnel 2nd degré	Sanctions disciplinaires prononcées				Mesures prises pour insuffisance professionnelle
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Licenciement professeur titulaire
PLP	0	0	0	0	0
Prof d'EPS	1	0	0	0	0
Certifié	1	2	1	1	0
Agrégé	1	0	0	0	0
Chaire supérieure	0	0	0	0	0
CPE	1	0	0	0	0
COP	0	0	0	0	0
Contractuels	0	0	0	1	0
Totaux	4	2	1	2	0

Tableau 141 Procédures disciplinaires dans le 2d degré

III. Les procédures disciplinaires pour le personnel IATSS

Source : DPAE

Catégorie de personnel IATSS	Sanctions disciplinaires prononcées				Mesures prises pour insuffisance professionnelle
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Licenciement agent titulaire
Filière médico-sociale	0	0	0	0	
Filière administrative	4	1	1		
Totaux	4	1	1	0	0

Tableau 142 - Procédures disciplinaires pour le personnel IATSS

11

L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Chapitre 11. L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Source : DEEP, avec une date d'observation au 26 octobre 2023

Les maîtres des écoles et établissements d'enseignement privé sous contrat exercent des fonctions d'enseignement comparables à ceux de leurs homologues de l'enseignement public, dans un cadre réglementaire spécifique prévu par le code de l'éducation pour leur recrutement, leur parcours et leur formation.

L'académie emploie en 2023, 5286 maîtres de l'enseignement privé. Ils représentent 6,24% des effectifs de l'académie.

Les procédures de mobilité des maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privé répondent au double objectif de respecter les garanties offertes aux maîtres et de prendre en compte le rôle, tout à fait spécifique des directeurs d'établissements. Les deux mouvements, premier et second degré, font l'objet d'une circulaire distincte, décrivant de manière transparente les différentes phases des opérations.

Le chapitre 11 est une nouveauté de l'année 2023 : il n'est donc pas possible d'opérer, pour le moment, une comparaison avec les chiffres de l'année précédente. Il n'a pas vocation à être maintenu en l'état : les données relatives aux personnels enseignants exerçant dans les établissements d'enseignement privé seront agrégées dans les autres chapitres.

I. Les effectifs en 2023

A. Dans le 1^{er} degré

Répartition globale des effectifs par type de contrat et par département

	Contractuels	Auxiliaires	Total Départemental	Part d'auxiliaires
Seine-et-Marne	324	43	367	12%
Seine-St-Denis	393	88	481	18%
Val-de-Marne	458	66	524	13%
Total académique	1 175	197	1 372	14%

Tableau 143 – Répartition globale des effectifs par type de contrat et par département - Privé

Répartition détaillée selon le genre et le statut

	Hommes			Femmes		
	Contractuels	Auxiliaires	Part d'auxiliaires hommes	Contractuels	Auxiliaires	Part d'auxiliaires femmes
Seine-et-Marne	17	4	19%	307	39	11%
Seine-St-Denis	31	14	31%	362	74	17%
Val-de-Marne	25	4	14%	433	62	13%
Total	73	22	23%	1 102	175	14%

Tableau 144 – Répartition détaillée selon le genre et le statut - Privé

B. Dans le 2^d degré

Répartition globale des effectifs par type de contrat et par département

	Contractuels	Auxiliaires	Total Départemental	Part d'auxiliaires
Seine-et-Marne	837	350	1 187	29%
Seine-St-Denis	870	562	1 432	39%
Val-de-Marne	940	427	1 367	31%
Total académique	2 647	1 339	3 986	34%

Tableau 145 – Répartition globale des effectifs par type de contrat et par département – Privé

Répartition détaillée des effectifs selon le genre et le statut

	Hommes			Femmes		
	Contractuels	Auxiliaires	Part d'auxiliaires hommes	Contractuels	Auxiliaires	Part d'auxiliaires femmes
Seine-et-Marne	251	144	36%	586	206	26%
Seine-St-Denis	359	256	42%	511	306	37%
Val-de-Marne	319	195	38%	621	232	27%
Total	929	595	39%	1 718	744	30%

Tableau 146 – Répartition détaillée des effectifs selon le genre et le statut – Privé

C. Origine des personnels

Lieu de résidence des personnels du 1er degré

		Contractuels	Auxiliaires	Total	Répartition
Créteil	77	353	34	387	28,2%
	93	256	53	309	22,5%
	94	381	61	442	32,2%
Paris	75	82	19	101	7,4%
Versailles	78	4	1	5	0,4%
	91	29	7	36	2,6%
	92	24	6	30	2,2%
	95	20	6	26	1,9%
TOTAL Créteil/Paris/Versailles		1 149	187	1 336	97,4%
Autres académies		26	10	36	2,6%
TOTAL		1 175	197	1 372	

Tableau 147 – Lieu de résidence des personnels du 1er degré – Privé

Lieu de résidence des personnels du 2nd degré

		Contractuels	Auxiliaires	Total	Répartition
Créteil	77	843	357	1 200	30,1%
	93	565	326	891	22,4%
	94	700	289	989	24,8%
Paris	75	263	161	424	10,6%
Versailles	78	12	15	27	0,7%
	91	85	41	126	3,2%
	92	37	56	93	2,3%
	95	68	51	119	3,0%
TOTAL Créteil/Paris/Versailles		2 573	1 296	3 869	97,1%
Autres académies		74	43	117	2,9%
TOTAL		2 647	1 339	3 986	

Tableau 148 – Lieu de résidence des personnels du 2nd degré - Privé

II. La mobilité des maîtres contractuels

A. Dans le 1^{er} degré

	77	93	94	TOTAL
ENTRANTS dans académie	5	5	7	17
SORTANTS de l'académie	9	20	13	42
mutations dans académie	30	23	39	92
non satisfaites dans l'académie	9	3	5	17
non satisfaites hors académie	7	10	6	23

Tableau 149 – Mobilité des maîtres contractuels - 1er degré – Privé

B. Dans le 2^d degré

	77	93	94	TOTAL
ENTRANTS dans académie	13	13	15	41
SORTANTS de l'académie	18	26	17	61
mutations dans académie	25	15	20	60
non satisfaites dans l'académie	16	3	13	32
non satisfaites hors académie	8	10	20	38

Tableau 150 – Mobilité des maîtres contractuels - 2nd degré - Privé

III. Les retraites

C. Dans le 1^{er} degré

	HOMMES	FEMMES
Contractuels	1	21
Auxiliaires		

Tableau 151 – Retraites - 1er degré - Privé

D. Dans le 2^d degré

	HOMMES	FEMMES
Contractuels	30	53
Auxiliaires	1	1

Tableau 152 – Retraites - 2nd degré - Privé

IV. Les promotions

E. Dans le 1^{er} degré

	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	77	93	94	77	93	94	
ACCES A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	0	0	0	6	7	15	28
ACCES A LA HORS CLASSE DES PE	2	0	0	11	10	15	38
ACCES PROFESSEURS DES ECOLES	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	0	0	17	17	30	66

PROMOTIONS 2023		HOMMES		FEMMES	
		Bonification ancienneté	Ancienneté	Bonification ancienneté	Ancienneté
Professeurs des écoles	77	1	4	3	82
Instituteurs		0	0	0	0
Professeur des écoles Classe Ex.		0	0	0	1
Professeurs des écoles Hors Classe		0	0	0	18
TOTAL		1	4	3	101
Professeurs des écoles	93	0	9	6	94
Instituteurs		0	0	0	0
Professeur des écoles Classe Ex.		0	0	0	0
Professeurs des écoles Hors Classe		0	1	0	7
TOTAL		0	10	6	101
Professeurs des écoles	94	0	8	9	107
Instituteurs		0	0	0	0
Professeur des écoles Classe Ex.		0	0	0	1
Professeurs des écoles Hors Classe		0	0	0	19
TOTAL		0	8	9	127
TOTAL GENERAL		1	22	18	329
TOTAL HOMMES/FEMMES		23		347	

Tableau 153 – Promotions - 1er degré – Privé

F. Dans le 2^d degré

TABLEAU AVANCEMENT/LISTE D'APTITUDE	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	77	93	94	77	93	94	
ACCES A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE(TA)	4	1	6	9	5	10	35
ACCES A LA HORS CLASSE (TA)	8	15	9	21	19	24	96
INTEGRATION (LA)	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	12	16	15	30	24	34	133

2023		HOMMES		FEMMES	
		Bonification d'ancienneté	Ancienneté	Bonification d'ancienneté	Ancienneté
MAITRES CONTRACTUELS	77	5	56	7	146
	93	3	77	11	154
	94	6	83	17	163
TOTAL GENERAL		14	216	35	463
TOTAL HOMMES/FEMMES		230		498	

2023		HOMMES		FEMMES	
		Choix	Ancienneté	Choix	Ancienneté
AUXILIAIRES	77	3	15	6	30
	93	5	43	6	32
	94	8	21	14	45
TOTAL GENERAL		16	79	26	107
TOTAL HOMMES/FEMMES		95		103	

Tableau 154 – Promotions - 2nd degré - Privé

Table des tableaux :

Tableau 1 Répartition des effectifs par corps, statut, catégories et sexe	12
Tableau 2 Répartition des effectifs en ETP, par corps, statut, catégorie et sexe	13
Tableau 3 Répartition départementale des effectifs	14
Tableau 4 Répartition des personnels par statut et par sexe	15
Tableau 5 Effectifs par corps.....	16
Tableau 6 Enseignants dans le 1er degré public.....	16
Tableau 7 Enseignants dans le second degré public	17
Tableau 8 Personnels publics de direction et d'inspection	17
Tableau 9 Les personnels d'éducation.....	17
Tableau 10 Personnels publics de surveillance et d'assistance éducative	18
Tableau 11 Les personnels publics IATSS	18
Tableau 12 Répartition géographique	20
Tableau 13 Lieu d'exercice.....	21
Tableau 14 Affectation instantanée zone académique	21
Tableau 15 Répartition des personnels par tranche d'âge	21
Tableau 16 Répartition par genre des agents titulaires et non titulaires	24
Tableau 17 Répartition par genre des agents non titulaires	24
Tableau 18 Part des CDI parmi les non titulaires	25
Tableau 19 Répartition départementale des agents titulaires et non titulaires 1er degré.....	25
Tableau 20 Répartition départementale des agents non titulaires du 2nd degré.....	26
Tableau 21 Répartition par département du personnel IATSS.....	28
Tableau 22 Détail par discipline	33
Tableau 23 Recrutement par voie de concours	35
Tableau 24 - Évolution des candidats inscrits et admis aux concours des professeurs des écoles	36
Tableau 25 Concours d'enseignement du 2d degré public et CPE	36
Tableau 26 - Les concours administratifs, techniques, de santé et sociaux (IATSS)	37
Tableau 27 – Entrées dans le 77.....	42
Tableau 28 – Entrées dans le 93.....	42
Tableau 29 – Entrées dans le 94.....	42
Tableau 30 – Sorties du 77.....	43
Tableau 31 – Sorties du 93.....	43
Tableau 32 – Sorties du 94.....	43
Tableau 33 Mutation personnels du 2nd degré - interacadémique	44
Tableau 34 Intégration personnels di 2nd degré - interacadémique	44
Tableau 35 – Mouvement de la filière administrative.....	44
Tableau 36 - Mouvement de la filière administrative - détail par corps	45
Tableau 37 - Mouvement de la filière ITRF	45
Tableau 38 - Mouvements filière IRTF - par corps	45
Tableau 39 - Mouvement filière médico-sociale.....	46
Tableau 40 - Mouvement filière médico-sociale par corps	46
Tableau 41 Participants au mouvement intra-académique	46
Tableau 42 Affectation lors de la participation au mouvement.....	47
Tableau 43 Demandes pour quitter - intégrer un département	48
Tableau 44 - Demandes de mutation - IATSS	49
Tableau 45 - Mobilité - Personnels de direction.....	49
Tableau 46 – Évolution du nombre de demandes de mutation des chefs d'établissement.....	49
Tableau 47 - Évolution du nombre des demandes de mutation des adjoints aux chefs d'établissement	50
Tableau 48 - Évolution des taux de satisfaction des demandes de mutation des chefs d'établissement et de leurs adjoints.....	50
Tableau 49 – Personnel d'inspection - nombre de demandes de sortie et entrée dans l'académie	50
Tableau 50 – Mobilité intra ou inter département	51
Tableau 51 Mobilité des maîtres auxiliaires du privé - 1er degré	51
Tableau 52 Mobilité des maîtres auxiliaires du privé - 2d degré	51
Tableau 53 – Promotion PE 1er degré Académie	52
Tableau 54 – Promotion PE 1er degré Seine-et-Marne	52
Tableau 55 – Promotion PE 1er degré Seine-Saint-Denis	53
Tableau 56 – Promotion PE 1er degré Val-de-Marne.....	53
Tableau 57 Liste d'aptitude.....	54

Tableau 58 Avancement de grade des enseignements du 2nd degré.....	54
Tableau 59 Avancement au grade supérieur des enseignants du 2nd degré.....	55
Tableau 60 Avancement de grade à la classe exceptionnelle	56
Tableau 61 - Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection	56
Tableau 62 - Avancement au grade supérieur des personnels de direction et d'inspection.....	56
Tableau 63 - Évolution de carrière des personnels IATSS.....	57
Tableau 64 – Détachements Personnels du 1 ^{er} degré Public – Départements	57
Tableau 65 – Disponibilités Personnels du 1er degré Public – Académie.....	58
Tableau 66 – Disponibilités Personnels du 1er degré Public - Départements.....	58
Tableau 67 Les détachements	59
Tableau 68 Disponibilités.....	59
Tableau 69 Congés parentaux	59
Tableau 70 – Détachements – IATSS.....	60
Tableau 71 - Disponibilités - IATSS	60
Tableau 72 - Congés parentaux - IATSS	60
Tableau 73 Sorties définitives par statut et catégories	61
Tableau 74 Sorties définitives par statut et par sexe	61
Tableau 75 Personnels formés synthèse	68
Tableau 76 Personnels formés 1er degré	68
Tableau 77 Nombre de jours pas objectif de formation 77	70
Tableau 78 Nombre de jours par objectif de formation 93.....	70
Tableau 79 Nombre de jours par objectif de formation 94.....	71
Tableau 80 Répartition des montants financés.....	75
Tableau 81 Masse salariale.....	78
Tableau 82 Situation indiciaire par catégorie de personnels	79
Tableau 83 Situation indiciaire par statut	79
Tableau 84 Situation indiciaire par genre.....	79
Tableau 85 Distribution des rémunérations nettes par déciles et par sexe.....	80
Tableau 86 Masse salariale brut annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées	81
Tableau 87 Rémunérations brutes annuelles par catégories	81
Tableau 88 Rémunérations brutes annuelles par tranches d'âge	81
Tableau 89 Rémunération brutes annuelles par sexe	81
Tableau 90 Nombre d'ETP annuels rémunérés.....	82
Tableau 91 Bénéficiaires de la GIPA	82
Tableau 92 – Les conseillers de prévention.....	86
Tableau 93 – Assistants de prévention	86
Tableau 94 Part du contentieux par corps 2021 à 2023.....	89
Tableau 95 Personnels reçus en consultation	91
Tableau 96 Mode de saisine	91
Tableau 97 Saisines académiques	91
Tableau 98 Opération du mouvement au titre de la situation de handicap.....	92
Tableau 99 ETP par département.....	92
Tableau 100 Répartition des personnels reçus en consultation	92
Tableau 101 Difficultés rencontrées par les personnels	93
Tableau 102 Nombre de bilans de compétences	95
Tableau 103 - Aménagements - Proportion des personnels 50 ans et plus	96
Tableau 104 Proportion des personnels âgés de 50 ans et +	96
Tableau 105 Personnel bénéficiant d'aménagement de fonction.....	98
Tableau 106 Enseignants bénéficiant d'allègements de service.....	98
Tableau 107 Affectations fonctionnelles à l'année AFA.....	99
Tableau 108 Evolution des reclassements par sexe	99
Tableau 109 - accompagnement spécifique des personnels IATSS.....	101
Tableau 110 Modalités du temps partiel	104
Tableau 111 Quotité de service.....	106
Tableau 112 Temps partiel de droit.....	107
Tableau 113 Temps partiel sur autorisation	108
Tableau 114 Absences hors raison de santé par catégorie	109
Tableau 115 Absences hors raison de santé par sexe.....	110
Tableau 116 Absences hors raison de santé par âge	111
Tableau 117 Absences pour raison de santé par catégorie	112

Tableau 118 Absences pour raison de santé par sexe.....	112
Tableau 119 Absences pour raison de santé par âge	113
Tableau 120 Poids des principaux motifs d'absence par département	116
Tableau 121 Poids des principaux motifs d'absence par département.....	117
Tableau 122 Taux d'absence selon le type d'établissement	118
Tableau 123 Poids des principaux motifs d'absence par département - IATSS	118
Tableau 124 Taux d'absence selon le type d'établissement - IATSS	119
Tableau 125 Décharges des directeurs d'école.....	120
Tableau 126 Les décharges non statutaires	120
Tableau 127 Les décharges statutaires	121
Tableau 128 Les jours de carence	121
Tableau 129 Nombre de CET (année précédente).....	122
Tableau 130 Nombre de CET ouvert dans l'année.....	122
Tableau 131 Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET au cours de l'année	122
Tableau 132 Nombre de jours stockés sur les CET (au titre de l'année précédente)	123
Tableau 133 Nombre de jours stockés sur les CET versés dans l'année	123
Tableau 134 Évolution des aides individuelles	125
Tableau 135 Evolution des aides individuelles dans l'enseignement privé	127
Tableau 136 – Réunions d'instances	129
Tableau 137 Réunions GT, audiences.....	129
Tableau 138 Décharges syndicales	130
Tableau 139 - Nombre de jours non travaillés pour faits de grève.....	130
Tableau 140 Procédures disciplinaires 1er degré.....	137
Tableau 141 Procédures disciplinaires dans le 2d degré	137
Tableau 142 - Procédures disciplinaires pour le personnel IATSS	138
Tableau 143 – Répartition globale des effectifs par type de contrat et par département - Privé.....	140
Tableau 144 – Répartition détaillée selon le genre et le statut - Privé.....	140
Tableau 145 – Répartition globale des effectifs par type de contrat et par département – Privé.....	140
Tableau 146 – Répartition détaillée des effectifs selon le genre et le statut – Privé.....	141
Tableau 147 – Lieu de résidence des personnels du 1er degré – Privé.....	141
Tableau 148 – Lieu de résidence des personnels du 2nd degré - Privé.....	141
Tableau 149 – Mobilité des maîtres contractuels - 1er degré – Privé	142
Tableau 150 – Mobilité des maîtres contractuels - 2nd degré - Privé	142
Tableau 151 – Retraites - 1er degré - Privé.....	142
Tableau 152 – Retraites - 2nd degré - Privé	142
Tableau 153 – Promotions - 1er degré – Privé	143
Tableau 154 – Promotions - 2nd degré - Privé	143

Table des graphiques :

Figure 1 Évolution académique des effectifs	11
Figure 2 Évolution des effectifs – Enseignants / Non Enseignants	12
Figure 3 Évolution départementale des effectifs	14
Figure 4 Répartition des personnels par catégorie	15
Figure 5 Répartition effectifs des personnels IATSS	19
Figure 6 Part des femmes par corps	19
Figure 7 Lieu de résidence des personnels	20
Figure 8 Répartition par tranche d'âge	22
Figure 9 Pyramides des âges par fonctions	23
Figure 10 Part des non titulaires selon le corps et le genre	24
Figure 11 Poids total des non titulaires par département 1er degré public	25
Figure 12 Répartition sexuée des non titulaires par département 1er degré public	26
Figure 13 Poids total des non titulaires par département 2nd degré public	27
Figure 14 Répartition sexuée des non titulaires par département 2nd degré public	27
Figure 15 Poids des non titulaires par département - IATSS	28
Figure 16 Répartition sexué des non titulaires par département - IATSS	29
Figure 17 Nombre de demandes d'entrée et sortie dans les départements	41
Figure 18 – Demandes de mouvements inter départements	42
Figure 19 – Demandes pour quitter les départements	43
Figure 20 Demandes de mobilité interdépartementale	47
Figure 21 Disponibilité Personnels du 1er degré Public	58
Figure 22 Personnels formés 1er degré	69
Figure 23 Répartition par corps et départements des personnels formés dans le 1 ^{er} degré	69
Figure 24 Enseignants formés 2nd degré par sexe	71
Figure 25 Enseignants formés 2nd degré par statut	72
Figure 26 Formation continue du 2nd degré par corps	72
Figure 27 Évolution des affectations départementales des personnels formés	73
Figure 28 Inscriptions aux stages de formation continue depuis 2020	73
Figure 29 Durée moyenne des formations	74
Figure 30 Répartition des demandes d'utilisation du CPF par catégorie de personnel	74
Figure 31 Demande CPF par sexe et par catégorie	74
Figure 32 Taux de satisfaction par sexe et par catégorie	75
Figure 33 CPF Répartition des montants financés	75
Figure 34 CFP Répartition des demandes par catégorie	76
Figure 35 CFP Taux de satisfaction des demandes	76
Figure 36 Distribution des indices	80
Figure 37 – Part de registres présents en EPLE et écoles	88
Figure 38 Evolution de la protection fonctionnelle - Personnes	88
Figure 39 Evolution de la protection fonctionnelle - Véhicules	89
Figure 40 Evolution du nombre de recours	89
Figure 41 Part du contentieux par corps	90
Figure 42 Evolution du nombre de jugements - 2016 à 2023	90
Figure 43 Personnels reçus en consultation par corps et département	91
Figure 44 Répartition des personnels reçus par département	93
Figure 45 Répartition départementale des difficultés rencontrées	93
Figure 46 Répartition des entretiens	94
Figure 47 Répartition des entretiens par catégorie	94
Figure 48 Répartition des entretiens par classe d'âge	95
Figure 49 Evolution du nombre de postes adaptés 1er degré	95
Figure 50 Evolution du nombre de postes adaptés 2nd degré	96
Figure 51 Bénéficiaires d'un aménagement du poste de travail	97
Figure 52 - Répartition des aménagements par catégorie	97
Figure 53 Répartition des aménagements par catégorie et par sexe	97
Figure 54 Evolution des reclassements	99
Figure 55 - Suivi des personnels IATSS	100
Figure 56 Temps partiels Evolution des taux	104
Figure 57 Répartition des modalités du temps partiel	105
Figure 58 Evolution du taux d'absence global	114

Figure 59 Evolution du taux d'absence par département	114
Figure 60 Evolution du taux d'absence global par catégorie de personnel	115
Figure 61 Evolution du taux d'absence selon les principaux motifs	115
Figure 62 Taux d'absence par département selon les principaux motifs – 1 ^{er} degré.....	116
Figure 63 Taux d'absence par département selon les principaux motifs – 2 nd degré	117
Figure 64 Taux d'absence des enseignants du 2nd degré selon les corps	117
Figure 65 Taux d'absence par département selon les principaux motifs - IATSS	118
Figure 66 Taux d'absence selon la fonction d'affectation - IATSS	119
Figure 67 Répartition des dépenses relatives à l'aide à la famille.....	126
Figure 68 Répartition des secours par type de bénéficiaires.....	126
Figure 69 Répartition des dépenses relatives à l'aide à la famille (secteur privé)	127

Directrice de la publication

Julie Benetti
Rectrice de l'académie de Créteil

Responsable de la publication

Sonia Charles
Adjointe au Directeur des relations et des ressources humaines

Coordination de la publication

Yannick Lambolez, cheffe du Papp
Laurent Golliot, chargé d'études au Papp
Audrey Gauthier, chargée d'études au Papp

Avec la participation des services académiques

Direction des services départementaux de l'éducation nationale de la Seine-et-Marne
Direction des services départementaux de l'éducation nationale de la Seine-Saint-Denis
Direction des services départementaux de l'éducation nationale du Val-de-Marne

Coordination académique de la paie
Contrôle de gestion (CDG)
École académique de la formation (EAFC)
Division de l'accompagnement social et médical (DASEM)
Division des établissements (DE)
Division des établissements de l'enseignement privé (DEEP)
Division des personnels administratifs, techniques sociaux et de santé et d'encadrement (DPAE)
Division des personnels enseignants (DPE)
Direction régionale académique des systèmes d'information – antenne Créteil (DRASI)
Pôle académique de la prospective et de la performance (PAPP)
Service académique RH et GRH de proximité (SARH)
Service juridique (SJ)
Service médical académique (SEMA)
Service social académique (SESA)
Service santé et sécurité au travail (SST)

X @accreteil

f facebook.fr/academie.creteil

in linkedin.com/company/academie-de-creteil/

ig @academiecriteil

