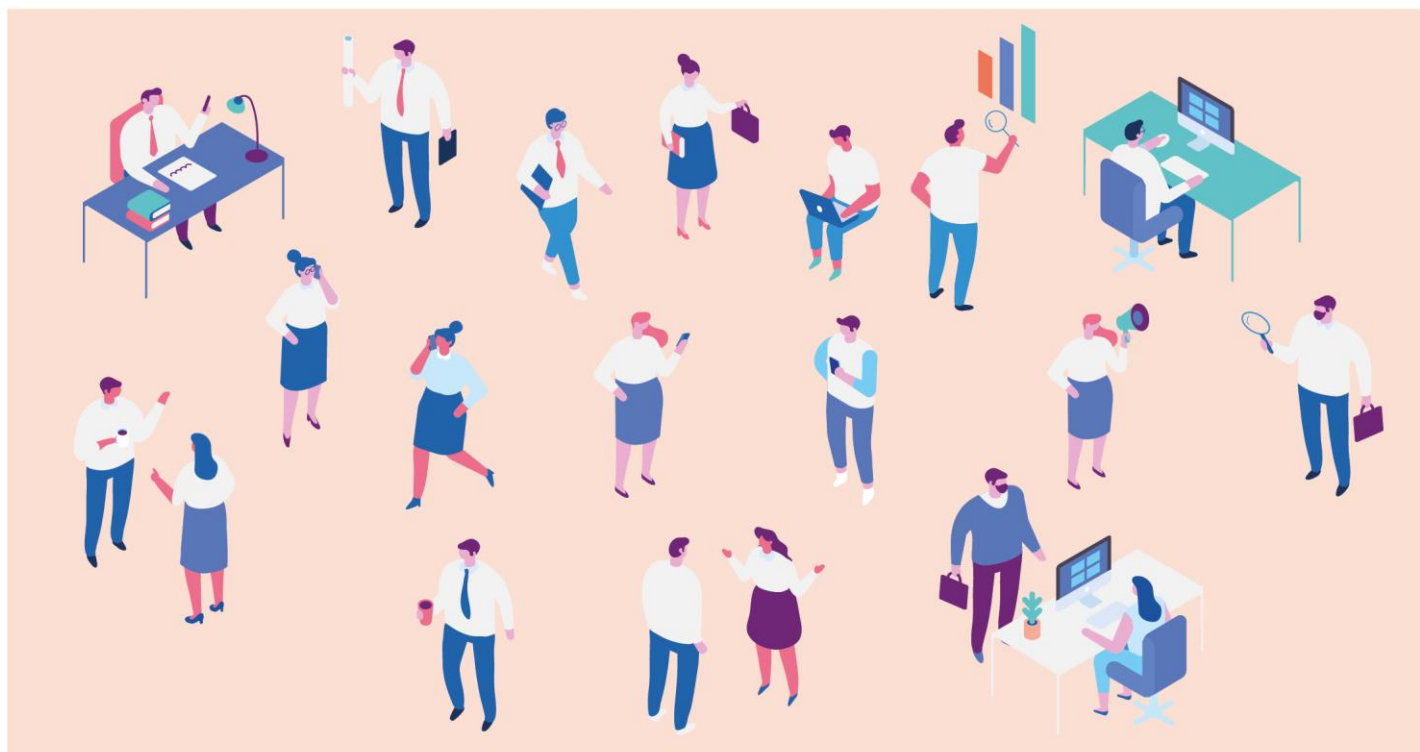




ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les rapports de l'académie de Créteil



Rapport social unique

2025



Rapport social unique



2025



AVANT-PROPOS

Les institutions s'édifient, évoluent et se transforment grâce à l'engagement des femmes et des hommes qui les incarnent et les font vivre au quotidien. À ce titre, rendre compte de leur action ne saurait se limiter à présenter des bilans chiffrés ou des indicateurs ; c'est aussi donner à voir la réalité humaine qui constitue leur richesse première.

Le Rapport Social Unique 2025 de l'académie de Créteil offre cette lecture. Au-delà de l'exercice réglementaire auquel il répond, il est un outil précieux de connaissance et d'analyse de notre communauté professionnelle. À travers les données qu'il rassemble, il permet de mieux comprendre les évolutions de nos effectifs, de nos métiers, de nos conditions de travail et de nos parcours professionnels.

Ce document est le fruit d'un travail collectif associant les services académiques et les représentants des personnels. Les échanges qui ont ponctué son élaboration ont contribué à enrichir l'analyse et à en faire un support partagé au service du dialogue social.

Le RSU ne constitue pas seulement un état des lieux. Il invite à la réflexion et éclaire les décisions à venir. Les enjeux auxquels notre académie est confrontée — attractivité des métiers, accompagnement des parcours professionnels, égalité professionnelle, conditions de travail et qualité de vie, évolution des compétences — appellent une mobilisation collective et des réponses adaptées aux transformations accélérées de notre environnement.

Le présent Rapport Social Unique 2025 ouvre ainsi des perspectives de travail. Qu'il permette à chacune et chacun de mieux appréhender les réalités de notre académie et contribue à renforcer notre capacité à agir ensemble au service des élèves, des personnels et de la réussite de nos missions.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Jean-François Chanet
Recteur de l'académie de Créteil

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	5
SOMMAIRE.....	6
Sources et définitions	11
Chapitre 1. L'EMPLOI	13
I. Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein.....	14
A. Au niveau académique	14
B. Au niveau départemental.....	18
II. Les caractéristiques des effectifs	19
A. Les agents titulaires et non titulaires	19
B. Les effectifs par catégorie	19
C. Les effectifs par corps.....	19
1. Les personnels enseignants et assimilés dans le premier degré public	20
2. Les personnels enseignants et assimilés dans le second degré public	21
3. Les personnels publics de direction et d'inspection	21
4. Les personnels publics d'éducation	22
5. Les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap	22
6. Les personnels publics IATSS.....	22
D. Les effectifs de l'enseignement privé	24
1. Dans le 1 ^{er} degré.....	24
2. Dans le 2 nd degré	24
III. Les profils des personnels.....	24
A. La répartition femmes-hommes.....	24
B. La répartition géographique.....	25
1. Lieu de résidence.....	25
2. Lieu d'exercice	26
3. Lieu de résidence des personnels de l'enseignement privé	26
C. L'âge des personnels.....	27
1. Répartition des personnels par tranche d'âge	27
2. Pyramides des âges	28
D. Zoom sur les agents non titulaires.....	30
1. Répartition par sexe des agents non titulaires.....	31
2. Part des CDI parmi les agents non titulaires	31
3. Répartition départementale des agents non titulaires	32
a) Dans le 1 ^{er} degré.....	32
b) Dans le 2 nd degré	33
c) Personnels IATSS.....	34
E. Détail par discipline dans le 2 nd degré	35
Chapitre 2. LES RECRUTEMENTS.....	41
I. Recrutement des fonctionnaires	42
A. Synthèse du recrutement par voie de concours au niveau académique	42
B. Concours d'enseignement du premier degré public.....	42
C. Concours d'enseignement du second degré public et des CPE	42
D. Les concours administratifs, techniques, de santé et sociaux (IATSS)	43
II. Recrutement des contractuels	44
Chapitre 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	47
I. Les mutations et les mobilités	54
A. Le mouvement interdépartemental des enseignants du 1 ^{er} degré public	54

1.	Les demandes pour intégrer les départements dans l'académie	55
2.	Les demandes pour quitter les départements de l'académie	56
B.	Mobilités interacadémiques	57
1.	Personnels du second degré public.....	57
2.	Personnels IATSS.....	58
d)	Mouvement de la filière administrative	58
•	Synthèse	58
•	Détail par corps	59
e)	Mouvement de la filière ITRF	59
•	Synthèse	59
•	Détail par corps	59
f)	Mouvement de la filière médico-sociale	60
•	Synthèse	60
•	Détail par corps	60
C.	Mobilités intra-académiques.....	60
1.	Personnel du second degré public	60
2.	Personnel IATSS	62
D.	Mobilité des personnels de direction et d'inspection	62
1.	Personnels de direction	62
2.	Personnels d'inspection	63
E.	Mobilité des maîtres contractuels du privé	63
1.	Dans le premier degré	64
2.	Dans le second degré	64
II.	Les promotions.....	64
A.	Promotions du personnel enseignant du 1 ^{er} degré.....	64
•	Synthèse académique.....	65
•	Détail départemental	65
B.	Promotions des personnels du 2 nd degré	68
C.	Promotion des personnels de direction et d'inspection	69
D.	Promotion des personnels IATSS	70
E.	Promotion des personnels de l'enseignement privé.....	70
1.	Dans le 1 ^{er} degré.....	70
2.	Dans le 2 nd degré	71
III.	Les départs ou cessations de fonctions	72
A.	Les sorties provisoires	72
1.	Personnels du 1 ^{er} degré public	72
a)	Les détachements	72
b)	Les disponibilités	72
•	Synthèse académique.....	72
•	Détail par département.....	73
2.	Personnels du 2 nd degré public (enseignants, éducation, orientation)	73
a)	Les détachements	74
b)	Les disponibilités	74
c)	Les congés parentaux	74
3.	Personnel IATSS	75
a)	Les détachements	75
b)	Les disponibilités	75
c)	Les congés parentaux	75
B.	Les sorties définitives	75
1.	Sorties tous motifs agents public et privés	75
2.	Personnels DIEO* (public uniquement)	77
3.	Personnel du 1 ^{er} degré (public et privé).....	78
4.	Personnels du 2 nd degré (public et privé)	79
5.	Personnel IATSS	80
6.	Retraites – Personnels de l'enseignement privé	80

Chapitre 4. LA FORMATION.....	82
I. Personnels du 1 ^{er} degré	83
II. Personnels du 2 nd degré.....	84
A. Les personnels formés	84
B. Les objectifs de la formation.....	86
III. CPF et CFP	87
A. Le compte personnel de formation (CPF)	87
B. Le congé de formation professionnelle (CFP).....	89
IV. Les moyens consacrés à la formation continue en 2024-2025.....	90
Chapitre 5. LES RÉMUNÉRATIONS.....	92
I. La masse salariale	93
II. Les traitements indiciaires.....	93
A. Indices moyens par catégorie de personnels.....	93
B. Indices moyens par statut.....	93
C. Indices moyens selon le sexe.....	94
D. Distribution des indices sur l'ensemble des personnels.....	94
III. La distribution des traitements et rémunérations	95
IV. La somme des dix plus hautes rémunérations.....	95
V. Rémunération des agents sur emploi permanent	95
A. Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents sur emploi permanent	95
1. Par catégorie.....	95
2. Par tranches d'âge.....	96
3. Par sexe.....	96
B. Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés pour les agents sur emploi permanent.....	96
VI. Nombre de bénéficiaires par indemnité et par sexe	96
Chapitre 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	98
I. La prévention des risques professionnels.....	100
II. La protection fonctionnelle des fonctionnaires	103
III. L'accompagnement des personnels	105
A. Le service médical.....	105
• Origine de la demande des consultations	106
• Opérations du mouvement (inter et intra) au titre de la situation de handicap	106
B. Le service social des personnels.....	106
1. Répartition des personnels reçus en consultation.....	107
2. Répartition départementale des personnels reçus	107
3. Les difficultés rencontrées par les personnels.....	107
C. La RH de proximité	109
1. Les données globales	109
• Les bilans de compétences.....	109
2. L'accompagnement spécifique des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation	109
a) Les postes adaptés	109
b) Les difficultés professionnelles	110
• L'aménagement du poste de travail	110
• Personnel bénéficiant d'aménagement de fonction	113
c) L'allègement de service	114
d) Les AFA.....	115
e) Les reclassements professionnels pour raison de santé	115
3. L'accompagnement spécifique des personnels IATSS	116

Chapitre 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	119
I. Les quotités de temps de travail.....	122
A. Les temps partiels.....	122
B. Les temps incomplets	124
II. Absences hors raison de santé	125
A. Par motif d'absence et catégorie	126
B. Par motif d'absence et sexe	127
C. Par motif d'absence et tranches d'âge	128
III. Absences pour raison de santé.....	128
A. Par motif d'absence et catégorie	128
B. Par motif d'absence et sexe	129
C. Par motif d'absence et tranches d'âge	129
IV. Les absences, tous motifs confondus	129
A. Au niveau de l'académie	129
B. Les motifs	131
C. Les absences des personnels du 1 ^{er} degré.....	131
D. Les absences des personnels du 2 nd degré	132
E. Les absences des personnels IATSS.....	133
V. Les décharges.....	134
A. Dans le 1 ^{er} degré	134
B. Dans le 2 nd degré.....	135
VI. Les jours de carence	136
VII. Les comptes épargne-temps.....	137
A. Nombre total de CET ouverts au 31/12/2024 (au titre de l'année scolaire précédente)	137
B. Nombre total de CET ouverts au 31/12/2024 (ouverts dans l'année)	137
C. Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	137
D. Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2024 (au titre de l'année scolaire précédente)	138
E. Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2024 (versés dans l'année)	138
VIII. Télétravail	138
Chapitre 8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE.....	140
I. Évolution des aides dans l'enseignement public.....	141
II. Répartition des aides par type de bénéficiaires	142
III. Evolution des aides dans l'enseignement privé	142
Chapitre 9. LE DIALOGUE SOCIAL	145
I. Les réunions et instances.....	146
II. Les décharges syndicales	146
III. Les jours de grève	147
IV. Les élections professionnelles	147
A. Evolution du nombre de votants	147
B. Evolution du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale au CTA/CSA	147
C. Composition des CSA de l'académie	147
D. Les CAPA des personnels de direction, des personnels enseignants du 2 nd degré, des personnels d'éducation et d'orientation.....	149
E. Les CAPD des personnels du 1 ^{er} degré	149
F. Les CAPA des personnels IATSS et ATRF.....	150
G. Les CCP	150
H. Les CCSA, CCMA et CCMI	151

Chapitre 10. LA DISCIPLINE	153
I. Les procédures disciplinaires dans le 1 ^{er} degré	153
II. Les procédures disciplinaires dans le 2 nd degré	153
III. Les procédures disciplinaires pour le personnel IATSS	154

SOURCES ET DÉFINITIONS

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 RenoirRH) et **CNE (Contrôle National des Emplois)**. La date d'observation sur l'application BSA est arrêtée au 30 novembre 2024 – au titre des agents présents pour l'année scolaire 2024/25), sauf mention contraire.

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

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 2025 (c'est-à-dire l'« année scolaire 2024-2025 ») 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.

Afin de protéger les données personnelles, les effectifs croisés avec des données à caractère personnel inférieurs ou égaux à 5 sont remplacés par un « * » afin d'être anonymisés.



L'EMPLOI

CHAPITRE 1. L'EMPLOI

Les données de ce chapitre portent sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés des secteurs public et privé sous contrat (1^{er} et 2nd degré), ainsi que des personnels dits ATSS (administratifs, techniques, sociaux et de santé), les personnels de direction, d'inspection, etc. Les personnels sont comptabilisés en personnes physiques et sont classés par corps, quelles que soient leur fonction ou leur affectation.

Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés, quelle que soit leur quotité de travail. Les Équivalent Temps Plein (ETP) correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents à un instant T.

Évolution des effectifs : pour l'année scolaire 2024-2025, l'académie totalise 87 281 personnels soit une progression de 12.75% par rapport à l'année précédente, ce qui équivaut à 1502 postes supplémentaires (*Figure 1 Evolution des effectifs*).

Cette progression est inégale selon les départements : l'augmentation est particulièrement notable dans le Val-de-Marne, où les effectifs passent de 26 554 à 28 014. Dans le département de Seine-et-Marne, l'augmentation est légère. À l'inverse, le département de Seine-Saint-Denis enregistre une légère diminution de ses effectifs (*Figure 3 Evolution départementale des effectifs*).

Les agents de catégorie A représentent 81,6 % des effectifs de l'académie, confirmant la prédominance des métiers de l'enseignement et de l'encadrement (*Figure 4 Répartition des personnels par catégorie*).

La part des agents non titulaires continue de progresser, passant de 25.1% à 26.5% des effectifs. Au sein de l'académie de Créteil, le nombre d'enseignants contractuels du premier degré atteint 2 347, contre 2 031 l'année précédente, soit une augmentation de 15.56% (*Tableau 7 Enseignants dans le 1^{er} degré public*). Dans le second degré public, les effectifs globaux restent stables, mais la part des enseignants contractuels s'élève à 15.2% (*Tableau 8 Personnels enseignants dans le 2nd degré public*). Dans le privé sous contrat, le premier degré voit ses effectifs croître de 5.85 %. La même tendance est observée pour les effectifs du second degré privé. Les effectifs des ATSS, quant à eux, augmentent d'1.21% (*Tableau 13 à 16 Effectifs du privé*).

Cette année, les données liées à l'assistance ont été séparées entre AED et AESH, ne permettant pas d'analyse sur l'évolution des effectifs

Une population jeune et ancrée localement : les données montrent que 53 % des personnels de l'académie sont âgés de 30 à 49 ans, indiquant une population relativement jeune. Par ailleurs, 80% des personnels résident sur le territoire du ressort de l'académie et 95 % des personnels résident en Île-de-France. Les enseignants du second degré sont les plus susceptibles de résider en dehors de la région (2140 agents) (*Tableau 17 Répartition géographique des personnels*).

Situation comparée femmes/hommes : 72,1 % des effectifs totaux de l'académie sont des femmes. Elles représentent près de 84% des personnels enseignants du premier degré et environ 60 % des personnels de direction et d'inspection. L'année dernière, la part des femmes parmi les personnels de direction et d'inspection augmentait : cette tendance n'est pas observée pour 2024-2025.

Les enseignants du premier degré public constituent le groupe le plus nombreux, avec 29 319 agents, dont 83,6 % de femmes (*Tableau 5 – Effectifs par corps*). Les personnels d'éducation et d'orientation, ainsi que les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), affichent également une forte féminisation, avec respectivement 81,7 % et 95 % de femmes.

Les femmes sont majoritaires parmi les titulaires, mais leur part diminue parmi les contractuels : 82 % des enseignants titulaires du premier degré sont des femmes, contre 75 % des contractuels, 58 % des enseignants titulaires du second degré sont des femmes, contre 47 % des contractuels (*Tableau 22 – Répartition par corps et par sexe des agents titulaires*).

Les hommes bénéficient proportionnellement plus de contrats à durée indéterminée (CDI). Par exemple, parmi les 1 662 CDI attribués aux enseignants du second degré, 58,8 % reviennent à des hommes (*Tableau 23 – Part des CDI parmi les agents non titulaires*).

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

Source : CDG/PAPP

A. Au niveau académique

87 281 personnels en activité

dont 75,9% d'enseignants
81 842 personnels dans le secteur public,
5 439 personnels dans le secteur privé.

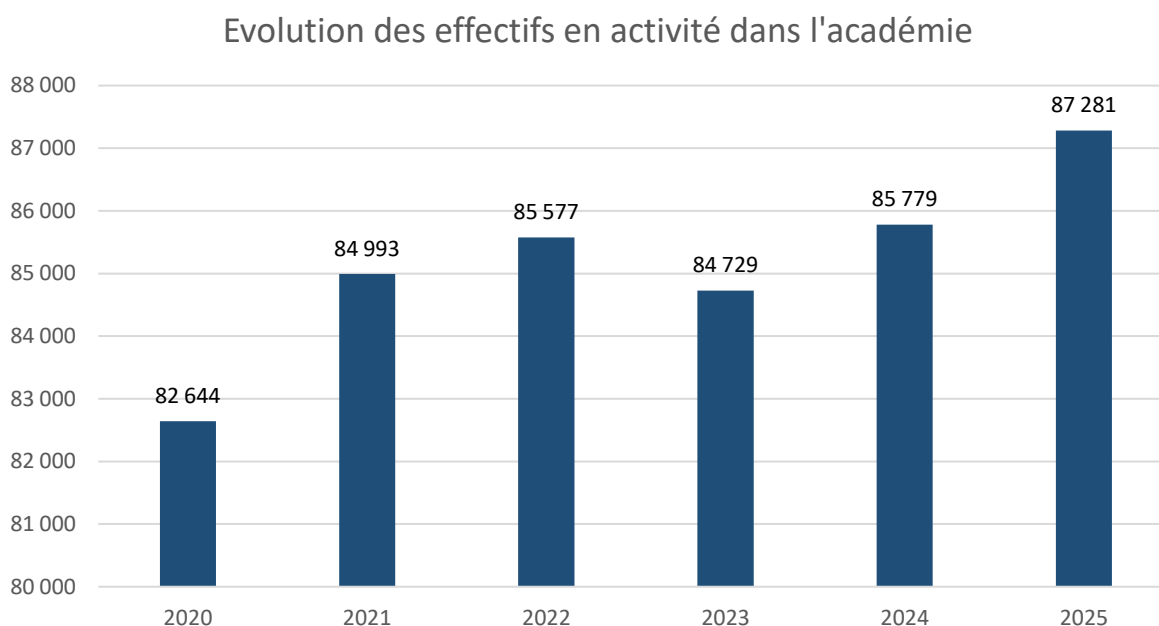


Figure 1 Évolution académique des effectifs

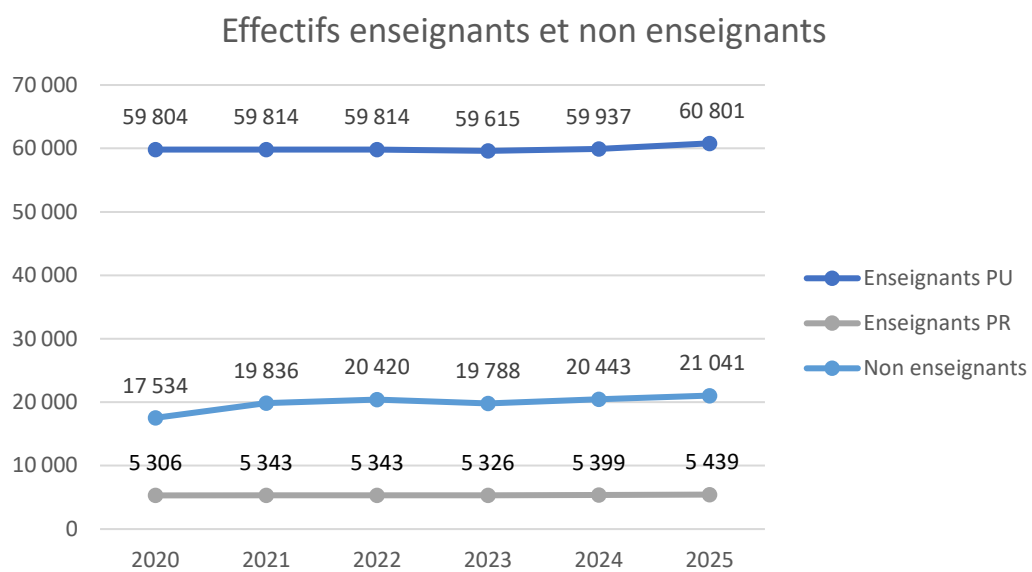


Figure 2 Évolution des effectifs – Enseignants / Non Enseignants

Effectifs physiques en fonction, par corps, statut d'emploi, catégorie et sexe									
	Non Titulaire			Total Non Titulaire	Titulaire			Total Titulaire	Total général
	A	B	C		A	B	C		
Enseignants PU 1D	2 363			2 363	26 915	41		26 956	29 319
F	1 781			1 781	22 686	35		22 721	24 502
H	582			582	4 229	6		4 235	4 817
Enseignants PU 2D	4 916			4 916	26 564	1		26 565	31 481
F	2 395			2 395	15 256			15 256	17 651
H	2 521			2 521	11 308	1		11 309	13 830
Enseignants PR 1D	1 386			1 386	3			3	1 389
F	1 282			1 282	3			3	1 285
H	104			104					104
Enseignants PR 2D	4 010			4 010	40			40	4 050
F	2 503			2 503	22			22	2 525
H	1 507			1 507	18			18	1 525
AED	1		5 001	5 002					5 002
F	1		2 927	2 928					2 928
H			2 074	2 074					2 074
AESH			8 330	8 330					8 330
F			7 948	7 948					7 948
H			382	382					382
Psy 1D	50			50	254			254	304
F	45			45	231			231	276
H	5			5	23			23	28
Psy 2D	133			133	204			204	337
F	117			117	186			186	303
H	16			16	18			18	34
CPE 2D	211			211	890			890	1 101
F	139			139	706			706	845
H	72			72	184			184	256
Personnels de direction					1 081			1 081	1 081
F					652			652	652
H					429			429	429
Personnels d'inspection					246			246	246
F					153			153	153
H					93			93	93
ATSS	450	31	2	483	1 470	1 180	1508	4 158	4 641
F	335	28	2	365	1 208	1 022	1294	3 524	3 889
H	115	3		118	262	158	214	634	752
TOTAL	13 520	31	13 333	26 884	57 667	1 222	1508	60 397	87 281

Tableau 1 Effectifs physiques en fonction (BDS)

Tableau issu de la BDS

	Effectifs en fonction en ETP, par corps, statut d'emploi, catégorie et sexe							Total Titulaire	Total général
	Non Titulaire			Total Non Titulaire	Titulaire				
	A	B	C		A	B	C		
Enseignants PU 1D	2 206,7			2 206,7	26 492,0	40,0		26 532,0	28 738,7
F	1 644,4			1 644,4	22 290,9	34,0		22 324,9	23 969,3
H	562,3			562,3	4 201,1	6,0		4 207,1	4 769,4
Enseignants PU 2D	4 778,9			4 778,9	25 909,5	1,0		25 910,5	30 689,5
F	2 303,7			2 303,7	14 810,1			14 810,1	17 113,8
H	2 475,2			2 475,2	11 099,4	1,0		11 100,4	13 575,7
Enseignants PR 1D	1 300,3			1 300,3	3,0			3,0	1 303,3
F	1 201,0			1 201,0	3,0			3,0	1 204,0
H	99,3			99,3					99,3
Enseignants PR 2D	3 649,4			3 649,4	37,5			37,5	3 686,9
F	2 274,8			2 274,8	20,3			20,3	2 295,1
H	1 374,6			1 374,6	17,2			17,2	1 391,8
AED	1,0		3 886,5	3 887,5					3 887,5
F	1,0		2 264,1	2 265,1					2 265,1
H			1 622,4	1 622,4					1 622,4
AESH			4 784,7	4 784,7					4 784,7
F			4 532,0	4 532,0					4 532,0
H			252,7	252,7					252,7
Psy 1D	48,1			48,1	250,2			250,2	298,3
F	43,5			43,5	228,1			228,1	271,6
H	4,6			4,6	22,1			22,1	26,7
Psy 2D	122,8			122,8	194,2			194,2	317,0
F	107,8			107,8	176,2			176,2	284,0
H	15,0			15,0	18,0			18,0	33,0
CPE 2D	200,2			200,2	881,1			881,1	1 081,3
F	128,6			128,6	697,7			697,7	826,3
H	71,7			71,7	183,4			183,4	255,1
Personnels de direction					1 081,0			1 081,0	1 081,0
F					652,0			652,0	652,0
H					429,0			429,0	429,0
Personnels d'inspection					245,8			245,8	245,8
F					152,8			152,8	152,8
H					93,0			93,0	93,0
ATSS	884,3	60,6	2,0	947,0	14 24,8	1 158,0	1460,0	4 042,8	4 989,7
F	640,0	53,6	2,0	695,7	11 64,3	1 001,0	1249,3	3 414,6	4 110,2
H	244,3	7,0		251,3	260,5	157,0	210,7	628,2	879,5
Total général	13 191,7	60,6	8 673,2	21 925,5	56 519,1	1 199,0	1460,0	59 178,1	81 103,6

Tableau 2 Effectifs physiques en fonction ETP (BDS)

Tableau issu de la BDS

B. Au niveau départemental

	Répartition départementale des effectifs			
	Public	Privé	TOTAL	Répartition
Seine-et-Marne (77)	24 742	1 572	26 314	30,1%
Seine-Saint-Denis (93)	30 998	1 955	32 953	37,8%
Val-de-Marne (94)	26 102	1 912	28 014	32,1%
TOTAL	81 842	5 439	87 281	100%

Tableau 3 Répartition départementale des effectifs

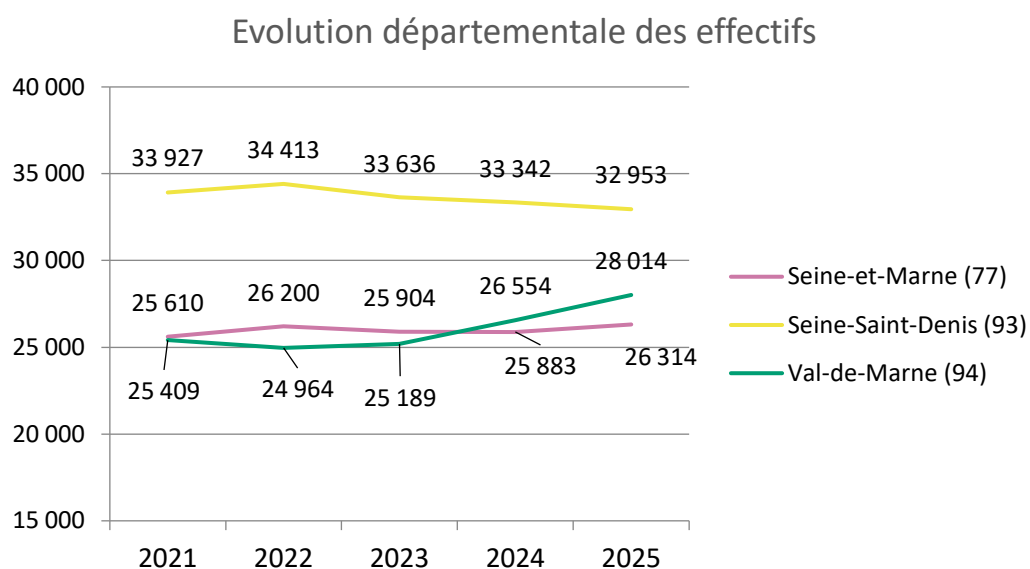


Figure 3 Évolution départementale des effectifs

II. Les caractéristiques des effectifs

A. Les agents titulaires et non titulaires

	Titulaires ⁽¹⁾		Non titulaires ⁽²⁾		% Non titulaires		Part des Non titulaires
	H	F	H	F	H	F	H+F
Enseignants 1 ^{er} degré PU	4 235	22 721	582	1 781	12,1%	7,3%	8,1%
Enseignants 2 nd degré PU	11 309	15 256	2 521	2 396	18,2%	13,6%	15,6%
Direction et inspection PU	522	805			0,0%	0,0%	0,0%
Education et orientation PU ⁽³⁾	225	1 123	93	301	29,2%	21,1%	22,6%
Surveillance et assistance éducative PU			2 456	10 875	100,0%	100,0%	100%
Privé : Enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés	990	2 810	639	1 000	39,2%	26,2%	30%
IATSS PU	634	3 524	118	365	15,7%	9,4%	10,4%
TOTAL	17 915	46 239	6 409	16 718	26,3%	26,6%	26,5%

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

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

⁽³⁾ A compter de l'année 2019, intégration des PSY EN 1^{er} et 2nd degrés (et non plus parmi les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés)

Tableau 4 Répartition des personnels par statut et par sexe

B. Les effectifs par catégorie

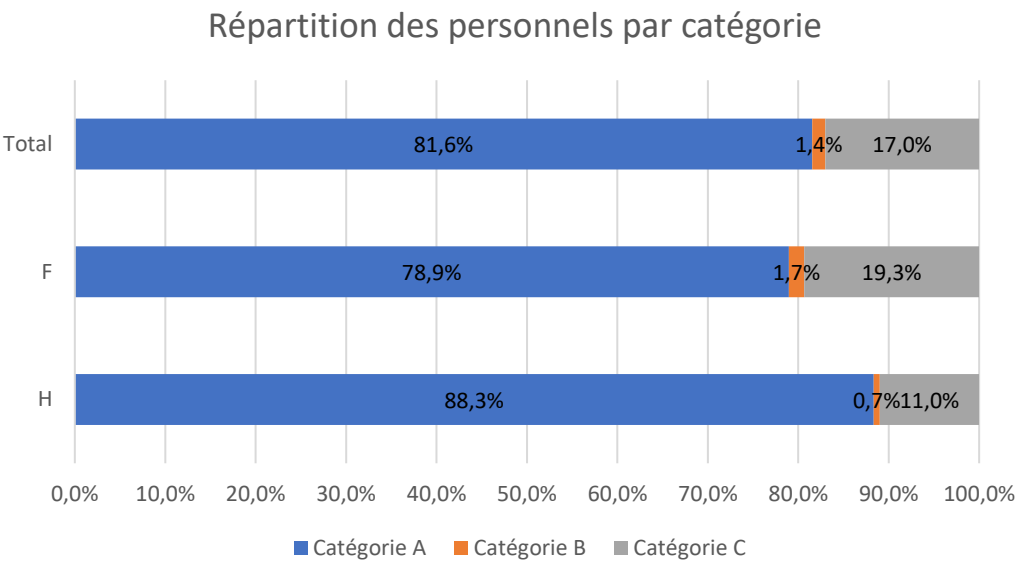


Figure 4 Répartition des personnels par catégorie

C. Les effectifs par corps

Personnels publics et privés

	Total	dont Femmes	% du corps par rapport à l'ensemble	% de femmes par rapport au corps
Enseignants 1 ^{er} degré PU	29 319	24 502	33,6%	83,6%
Enseignants 2 nd degré PU	31 482	17 652	36,1%	56,1%
Direction et inspection PU	1 327	805	1,5%	60,7%
Education et orientation PU	1 742	1 424	2,0%	81,7%
Surveillance et assistance éducative PU	13 331	10 875	15,3%	81,6%
Privé : Enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés	5 439	3 810	6,2%	70,0%
IATSS	4 641	3 889	5,3%	83,8%
TOTAL	87 281	62 957	100%	72,1%

Tableau 5 Effectifs par corps

	Total	dont Femmes
Privé 1 ^{er} degré	1 389	1 285
Privé 2 nd degré	4 050	2 525
TOTAL PRIVE	5 439	3 810

Tableau 6 Effectifs du secteur privé 1^{er} et 2nd degrés

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

	77	93	94	Académie
Instituteurs	16	10	15	41
Professeurs des écoles	8 466	11 260	7 187	26 913
Professeurs contractuels	551	1 168	628	2 347
Assistants étrangers	2	7	7	16
Enseignants 2 nd degré	2	0	0	2
TOTAL	9 037	12 445	7 837	29 319

depuis BSA 2019 : intégration des assistants étrangers et enseignants 2D

Psychologues de l'éducation nationale (1)	80	103	121	304
---	----	-----	-----	-----

(1) y compris les contractuels

Tableau 7 Enseignants dans le 1^{er} degré public

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

	77	93	94	Zone académique*	Académie	Répartition
Professeurs certifiés	5 607	5 797	4 186		15 590	49,5%
Professeurs non titulaires ⁽¹⁾	199	298	946	3 332	4 775	15,2%
Professeurs de lycées professionnels	1 149	1 240	937		3 326	10,6%
Professeurs agrégés	1 306	1 750	1 610		4 666	14,8%
Professeurs et chargés d'enseignement en EPS	791	919	612		2 322	7,4%
Professeurs des écoles et instituteurs	210	214	161		585	1,9%
Conseillers principaux d'éducation (FF)	1	0	6		7	0,0%
Intervenants langue ⁽²⁾	40	62	40		142	0,5%
Professeurs de chaire supérieure	15	15	37		67	0,2%
Professeurs d'enseignement général des collèges	0	1	0		1	0,0%
Adjoints d'enseignement	1	0	0		1	0,0%
TOTAL	9 319	10 296	8 535	3 332	31 482	100%

⁽¹⁾ Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires et vacataires

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

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

Psychologues de l'éducation nationale (3)	89	110	97	41	337	1,1%
--	----	-----	----	----	------------	-------------

⁽³⁾ Nature support PS2D (psychologues du 2^d degré) yc PSY affectés en SAIO (UO 214)

Tableau 8 Personnels enseignants dans le 2nd 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	2	3	2	0	7
	A-DASEN (ex-IENA)	1	1	1	0	3
	IA-IPR	0	0	0	94	94
	IEN	23	39	28	38	128
	Professeurs des écoles/agrégés	7	2	1	1	11
	Total Inspection	34	46	33	133	246
DIRECTION	Personnel de direction	329	380	291	2	1 002
	Professeurs des écoles*	27	25	21	0	73
	BMP FF	2	2	2	0	6
	Total Direction	358	407	314	2	1 081
	TOTAL	392	453	347	135	1 327

* directeurs de SEGPA

2024 / hors contractuels

2025 : yc contractuels (support BMP)

Tableau 9 Personnels publics de direction et d'inspection

4. Les personnels publics d'éducation

	77	93	94	Zone académique*	Académie
Conseillers principaux d'éducation	262	391	237		890
Professeurs contractuels	8	6	31	166	211
TOTAL	270	397	268	166	1 101

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

Tableau 10 Personnels publics 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	2 793	3 268	2 269	8 330
Assistants d'éducation	1 392	2 409	1 200	5 001
TOTAL	4 185	5 677	3 469	13 331

Tableau 11 Personnels AESH et AED

6. Les personnels publics IATSS

		77	93	94	Rectorat	Académie
Filière administrative	Emplois fonctionnels (SGA, ASGA, SGDN)	6	3	6	12	27
	Attachés d'administration de l'Etat	169	180	148	64	561
	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	313	328	269	188	1 098
	Adjointes administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJENES)	415	415	300	107	1 237
	Contractuels	70	80	86	81	317
	Total filière administrative	973	1 006	809	452	3 240
Filière santé et social	Médecins de l'éducation nationale - conseillers techniques	1	1	0	0	2
	Médecins de l'éducation nationale	4	9	4	0	17
	Médecins contractuels santé scolaire	2	9	6	0	17
	Médecins int	0	0	0	6	6
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'état	10	13	10	2	35
	Conseiller technique de service social contractuel	0	0	0	0	0
	Infirmières ou infirmiers	168	205	131	3	507
	Infirmières ou infirmiers contractuel.le.s	13	6	4	0	23
	Assistants service social des administrations de l'état	71	130	66	1	268
	Assistants sociales contractuelles	2	6	0	0	8
	Total filière santé et social	271	379	221	12	883
Filière ITRF	Ingénieurs de recherche	0	0	0	10	10
	Ingénieurs d'études	0	2	0	36	38
	Assistants ingénieurs	1	0	1	8	10
	Assistants ingénieurs contractuels	0	2	1	0	3
	Techniciens de recherche et formation	21	12	17	27	77
	Adjointes techniques	85	90	73	23	271
	Contractuels niveau IGE/IGR	0	0	0	8	8
	Contractuels laboratoire (ATES/ATRF/TCH)	19	26	24	32	101
	Total filière ITRF	126	132	116	144	518
	TOTAL	1 370	1 517	1 146	608	4 641

Tableau 12 Personnels publics IATSS

Répartition des effectifs IATSS

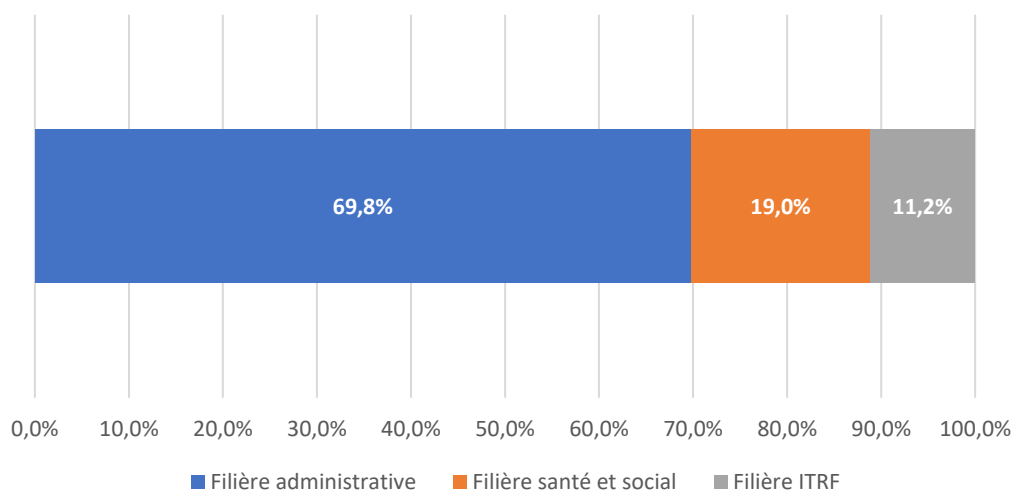


Figure 5 Répartition des effectifs IATSS

D. Les effectifs de l'enseignement privé

Source : DEEP

1. Dans le 1^{er} degré

	Contractuels	Auxiliaires	Total départemental	% auxiliaires
Seine-et-Marne	332	44	376	12%
Seine-Saint-Denis	388	95	483	20%
Val-de-Marne	462	61	523	12%
TOTAL	1 182	200	1 382	14%

Tableau 13 Effectifs du privé par type de contrat et par département 1^{er} degré

	Hommes			Femmes		
	Contractuels	Auxiliaires	% auxiliaires hommes	Contractuels	Auxiliaires	% auxiliaires femmes
Seine-et-Marne	17	4	19%	315	40	11%
Seine-Saint-Denis	32	14	30%	356	81	19%
Val-de-Marne	25	6	19%	437	55	11%
TOTAL	74	24	24%	1 108	176	14%

Tableau 14 Effectifs du privé par type de contrat, sexe et département 1^{er} degré

2. Dans le 2nd degré

	Contractuels	Auxiliaires	Total départemental	% auxiliaires
Seine-et-Marne	863	341	1 204	28%
Seine-Saint-Denis	864	601	1 465	41%
Val-de-Marne	924	458	1 382	33%
TOTAL	2 651	1 400	4 051	35%

Tableau 15 Effectifs du privé par type de contrat et par département 2nd degré

	Hommes			Femmes		
	Contractuels	Auxiliaires	% auxiliaires hommes	Contractuels	Auxiliaires	% auxiliaires femmes
Seine-et-Marne	260	136	34%	603	205	25%
Seine-Saint-Denis	360	267	43%	504	334	40%
Val-de-Marne	316	196	38%	608	262	30%
TOTAL	936	599	39%	1 715	801	32%

Tableau 16 Effectifs du privé par type de contrat, sexe et département 2nd degré

III. Les profils des personnels

A. La répartition femmes-hommes

(Public et privé)

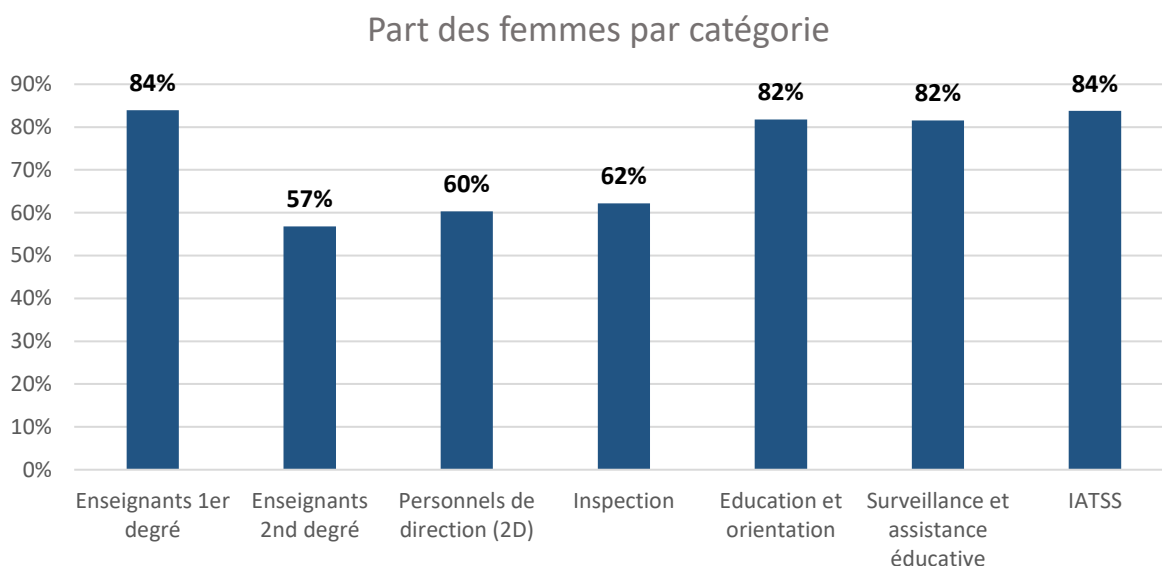


Figure 6 Part des femmes par catégorie

B. La répartition géographique

1. Lieu de résidence

(Public et privé)

	Créteil			Paris	Versailles				Total Académies Créteil Paris Versailles	Total Autres académies
	77	93	94	75	78	91	92	95		
Enseignants 1 ^{er} degré	10 865	7 558	7 204	1 577	93	868	520	1 069	29 754	954
Enseignants 2 nd degré	10 415	8 044	7 496	4 521	178	1 012	845	753	33 264	2 268
Direction et inspection	423	347	343	95	*	23	19	16	1 267	60
Education et orientation	505	446	385	166	10	44	33	59	1 648	94
Surveillance et assistance éducative	4 190	4 719	3 197	235	25	193	89	179	12 827	504
IATSS	1 697	1 133	1 251	135	16	123	50	113	4 518	123
TOTAL	28 095	22 247	19 876	6 729	323	2 263	1 556	2 189	83 278	4 003
	70 218			6 729	6 331				87 281	

Tableau 17 Répartition géographique des personnels

Lieu de résidence des personnels

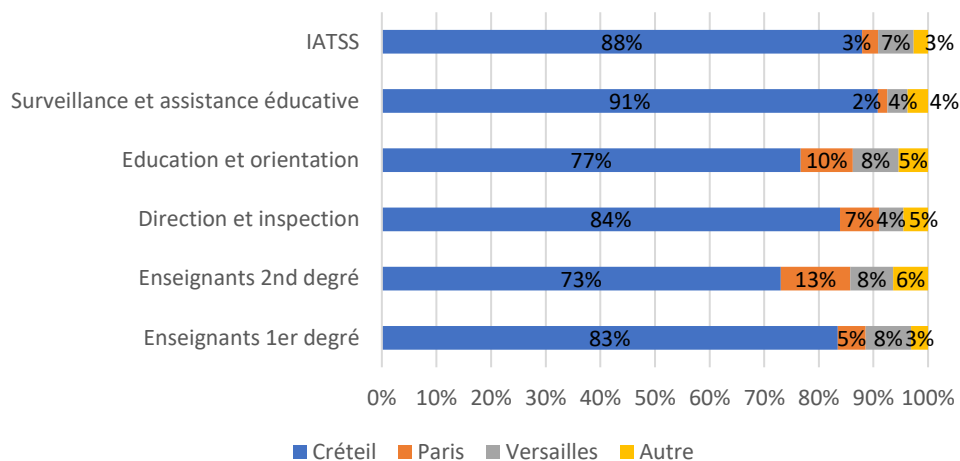


Figure 7 Lieu de résidence des personnels

2. Lieu d'exercice

	77	93	94	Zone académique*	TOTAL
Enseignants 1^{er} degré	9 413	12 935	8 360	0	30 708
Enseignants 2nd degré	10 515	11 761	9 924	3 332	35 532
Direction et inspection	392	453	482	0	1 327
Education (CPE et PSY)	439	610	454	239	1 742
Surveillance et assistance éducative	4 185	5 677	3 469	0	13 331
IATSS	1 370	1 517	1 754	0	4 641
TOTAL	26 314	32 953	24 443	3 571	87 281

Zoom affectation instantanée zone académique	77	93	94	TOTAL
Enseignants 2nd degré	1 000	1 618	714	3 332
Education (CPE et PSY)	91	115	33	239
TOTAL	1 091	1 733	747	3 571

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 18 Lieu d'exercice

3. Lieu de résidence des personnels de l'enseignement privé

Source : DEEP

		Lieu de résidence des personnels du 1 ^{er} degré			
		Contractuels	Auxiliaires	Total	% de l'effectif global
Créteil	77	351	49	400	28,9%
	93	262	50	312	22,6%
	94	390	51	441	31,9%
Paris	75	70	22	92	6,7%
Versailles	78	*	*	4	0,3%
	91	30	7	37	2,7%
	92	20	11	31	2,2%
	95	20	*	24	1,7%
TOTAL Créteil/Paris/Versailles		1 147	194	1 341	97,0%
Autres académies		35	6	41	3,0%
TOTAL		1 182	200	1 382	

Tableau 19 Lieu de résidence des personnels du 1^{er} degré

		Lieu de résidence des personnels du 2 nd degré			
		Contractuels	Auxiliaires	Total	% de l'effectif global
Créteil	77	863	366	1 229	30,3%
	93	567	327	894	22,1%
	94	685	303	988	24,4%
Paris	75	255	187	442	10,9%
Versailles	78	12	21	33	0,8%
	91	85	47	132	3,3%
	92	41	61	102	2,5%
	95	70	51	121	3,0%
TOTAL Créteil/Paris/Versailles		2 578	1 363	3 941	97,3%
Autres académies		73	37	110	2,7%
TOTAL		2 651	1 400	4 051	

Tableau 20 Lieu de résidence des personnels du 2nd degré

C. L'âge des personnels

(Public et privé)

1. 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	Total
Enseignants 1 ^{er} degré	*	4 098	8 336	10 076	7 073	1 125	30 708
Enseignants 2 nd degré	*	6 883	9 777	8 924	7 535	2 412	35 532
Direction	*	*	115	369	454	140	1081
Inspection	*	*	8	93	108	37	246
Education et orientation	*	381	525	349	357	130	1742
AESH	14	668	1 771	2 845	2 263	769	8330
Assistants d'éducation	81	3 392	924	380	174	50	5001
IATSS	*	310	961	1 249	1 518	601	4641
TOTAL	98	15 735	22 417	24 285	19 482	5 264	87 281

Tableau 21 Répartition des personnels par tranche d'âge

Répartition des personnels par tranche d'âge

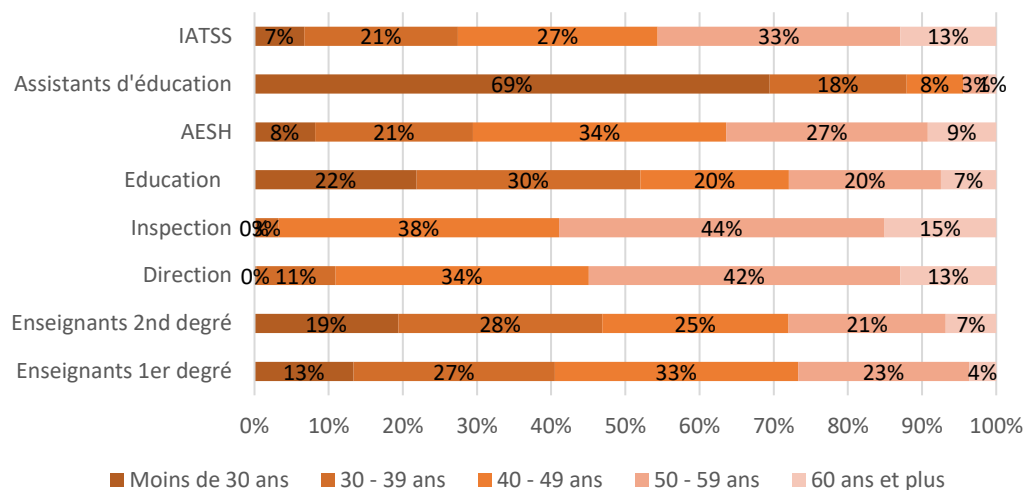
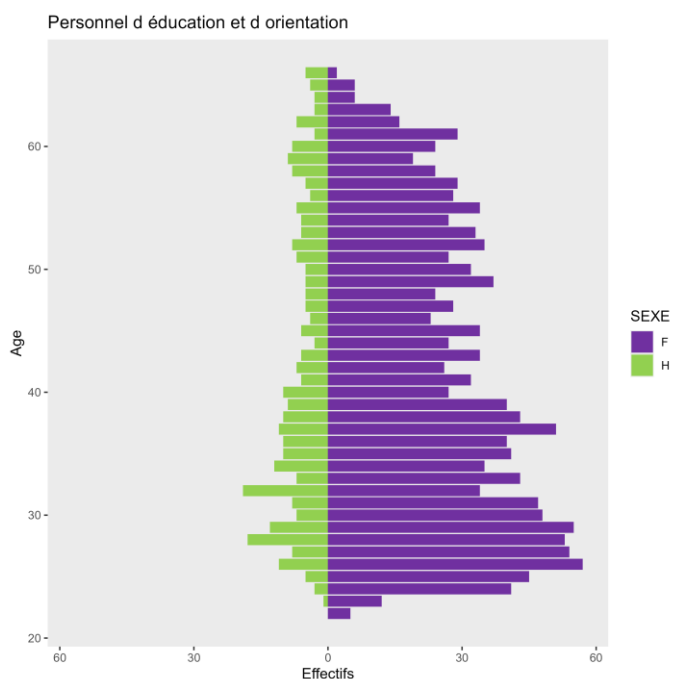
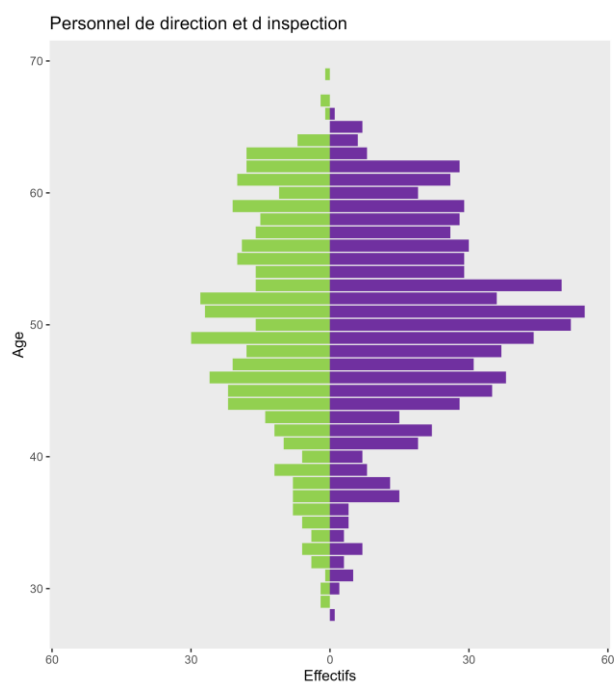
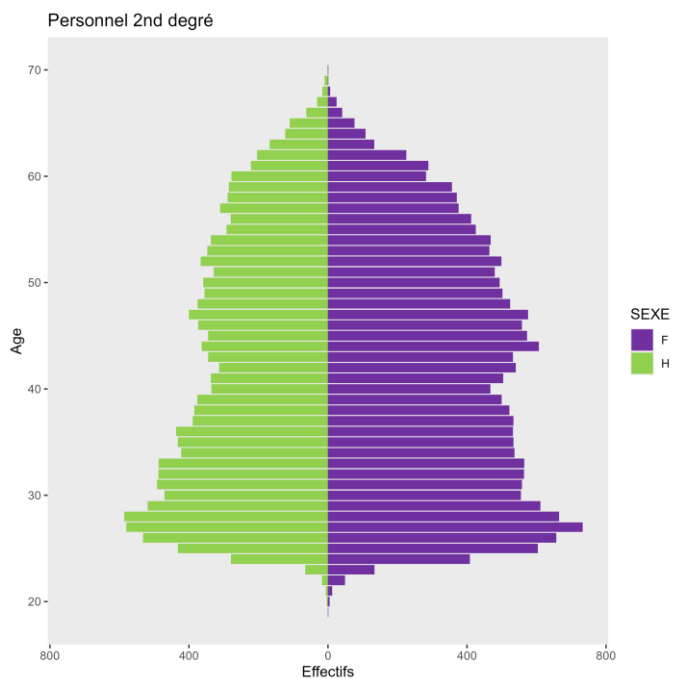
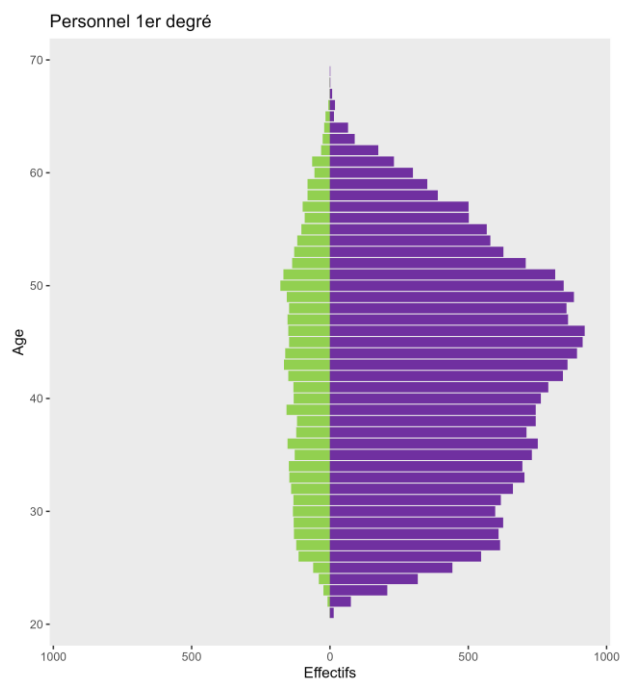


Figure 8 Répartition par fonction et tranche d'âge

2. Pyramides des âges

Pyramides des âges



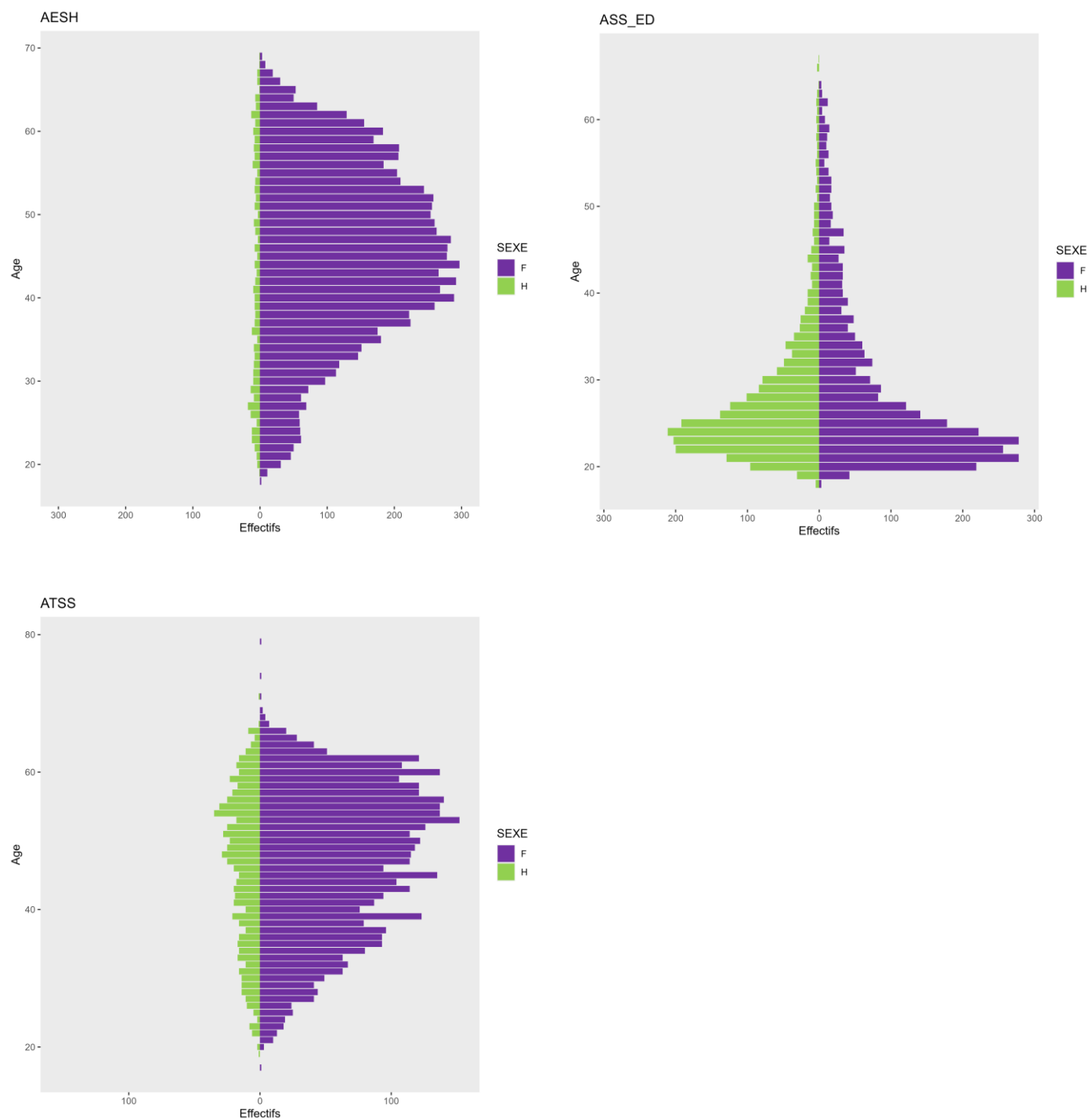


Figure 9 Pyramides des âges par fonctions

D. Zoom sur les agents non titulaires

Les données ci-après ne concernent que les agents du public.

1. Répartition par sexe des agents non titulaires

	Titulaires		Non titulaires		TOTAL	% total non titulaires 2025	Rappel 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Non titulaires H + F
Enseignants 1 ^{er} degré PU	4 235	22 721	582	1 781	29 319	8,1%	7,0%
Enseignants 2 nd degré PU	11 309	15 256	2 521	2 396	31 482	15,6%	13,7%
IATSS PU	634	3 524	118	365	4 641	10,4%	11,2%

	Non titulaires	Non titulaires	
		Hommes	Femmes
Enseignants 1 ^{er} degré PU	2 363	25%	75%
Enseignants 2 nd degré PU	4 917	51%	49%
IATSS PU	483	24%	76%

Tableau 22 Répartition par corps et par sexe des agents titulaires

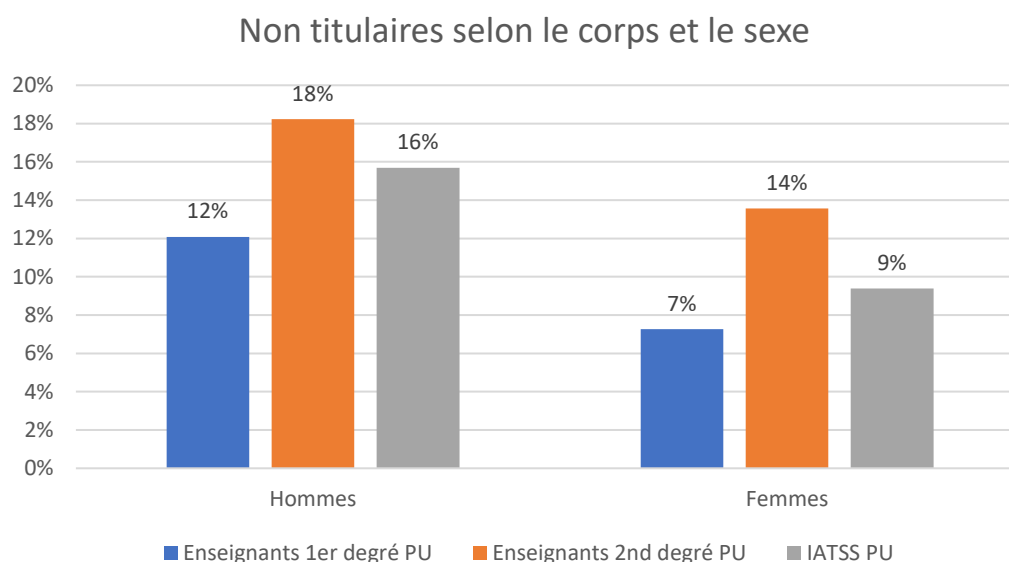


Figure 10 Part des non titulaires par corps et par sexe

2. Part des CDI parmi les agents non titulaires

	Non titulaires	Nb CDI	Répartition des CDI en %	
			Hommes	Femmes
Enseignants 2 nd degré PU	4 917	1 662	58,8%	41,2%
AESH	8 330	5 252	3,9%	96,1%
AED	5 002	464	40,3%	59,7%
IATSS PU	483	77	29,9%	70,1%

Tableau 23 Part des CDI parmi les agents non titulaires

3. Répartition départementale des agents non titulaires

a) Dans le 1^{er} degré

ENS1D+PSY	Non Titulaires	Titulaires	Total
Seine-et-Marne	553	8 564	9 117
F	447	7 413	7 860
H	106	1 151	1 257
Seine-Saint-Denis	1 175	11 373	12 548
F	851	9 357	10 208
H	324	2 016	2 340
Val-de-Marne	685	7 273	7 958
F	528	6 182	6 710
H	157	1 091	1 248
TOTAL	2 413	27 210	29 623

Tableau 24 Répartition par statut et département des personnels du 1^{er} degré

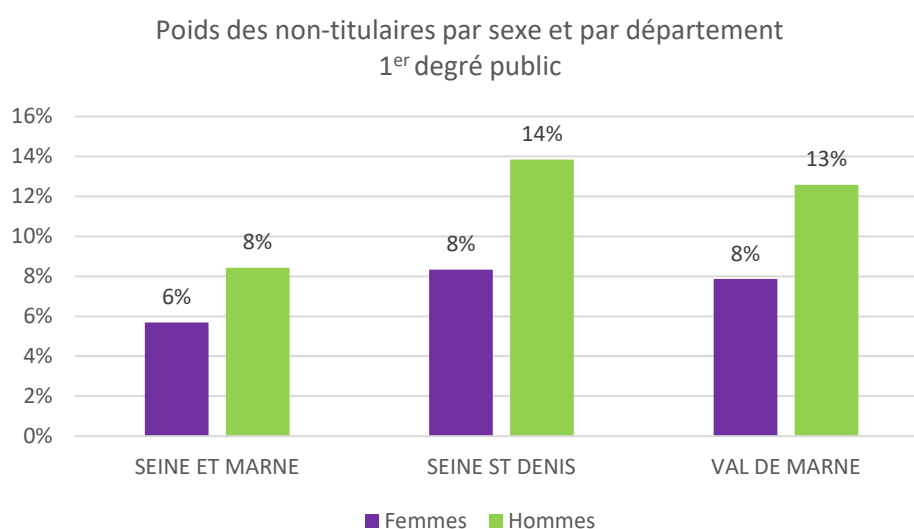


Figure 11 Répartition des non titulaires par sexe et par département 1^{er} degré

Lecture : se fait par rapport à la population de référence (exemple : parmi les hommes qui enseignent dans le 1^{er} degré public en Seine-Saint-Denis, 14% sont non-titulaires)

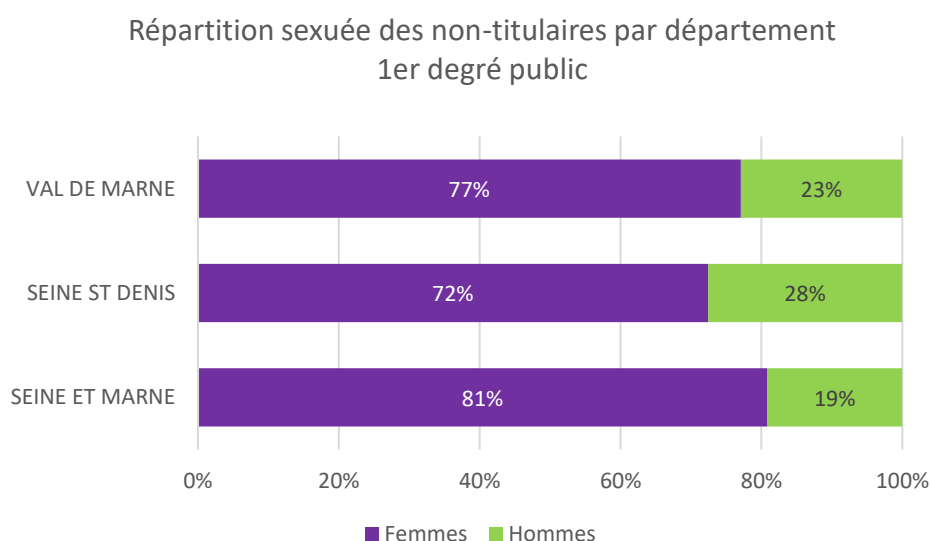


Figure 12 Répartition des non titulaires par département et par sexe 1^{er} degré

Lecture : répartition des hommes et des femmes non titulaires par rapport à l'ensemble des enseignants du 1^{er} degré non titulaire dans chaque département.

b) Dans le 2nd degré

ENS2D+PSY	Non Titulaires	Titulaires	Total
Seine-et-Marne	256	9 152	9 408
F	149	5 465	5 614
H	107	3 687	3 794
Seine-Saint-Denis	393	10 013	10 406
F	218	5 484	5 702
H	175	4 529	4 704
Val-de-Marne	1 069	7 604	8 673
F	581	4 493	5 074
H	488	3 111	3 599
Zone académique*	3 332	0	3 332
F	1 565		1 565
H	1 767		1 767
TOTAL	5 050	26 769	31 819

Zoom affectation en zone académique	Non Titulaires	Titulaires	Total
Seine-et-Marne	1 000	0	1 000
F	496		496
H	504		504
Seine-Saint-Denis	1 618	0	1 618
F	714		714
H	904		904
Val-de-Marne	714	0	714
F	355		355
H	359		359
TOTAL	3 332	0	3 332

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

Tableau 25 Répartition départementale des agents non titulaires du 2nd degré

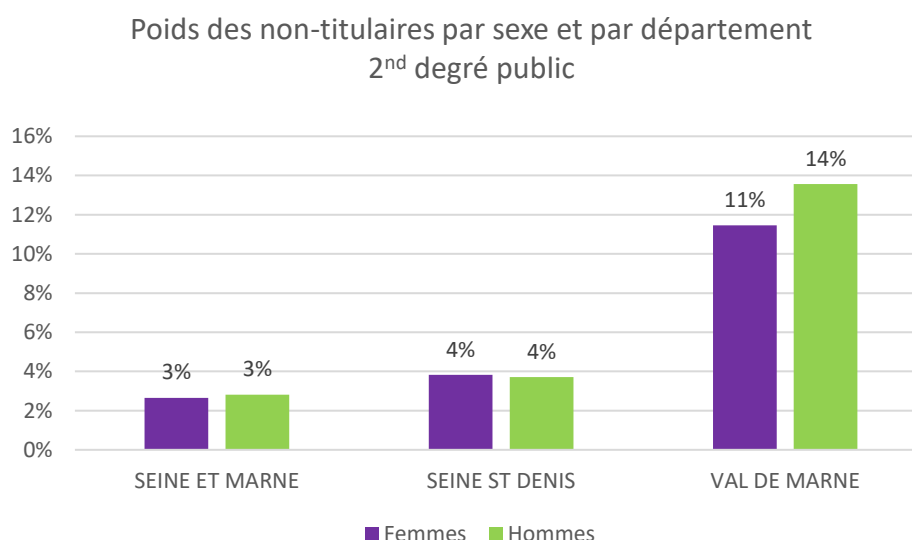


Figure 13 Poids total des non titulaires par département et par sexe 2nd degré public

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

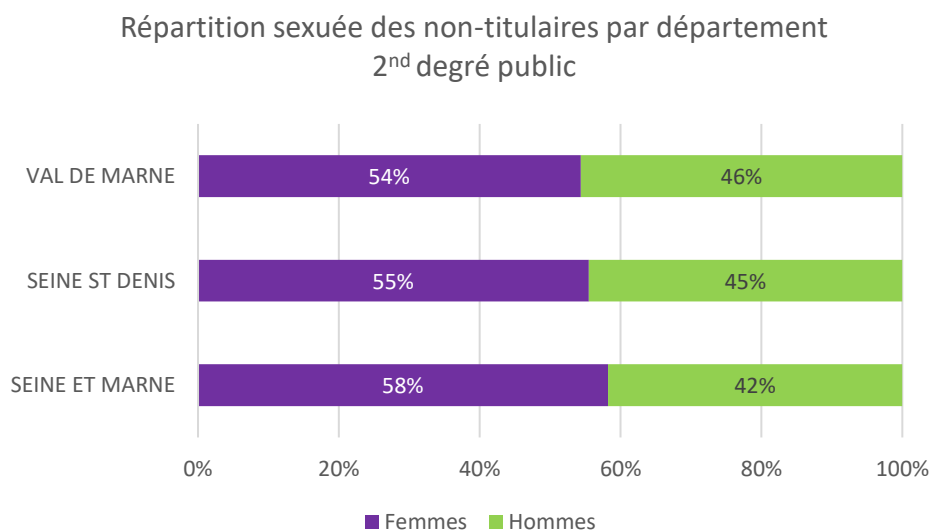


Figure 14 Répartition sexuée des non titulaires du 2nd degré par département

c) Personnels IATSS

	Non Titulaires	Titulaires	Total
Seine-et-Marne	106	1 264	1 370
F	83	1 130	1 213
H	23	134	157
Seine-Saint-Denis	129	1 388	1 517
F	100	1 184	1 284
H	29	204	233
Val-de-Marne	248	1 506	1 754
F	182	1 210	1 392
H	66	296	362
TOTAL	483	4 158	4 641

Tableau 26 Répartition des personnels IATSS par département

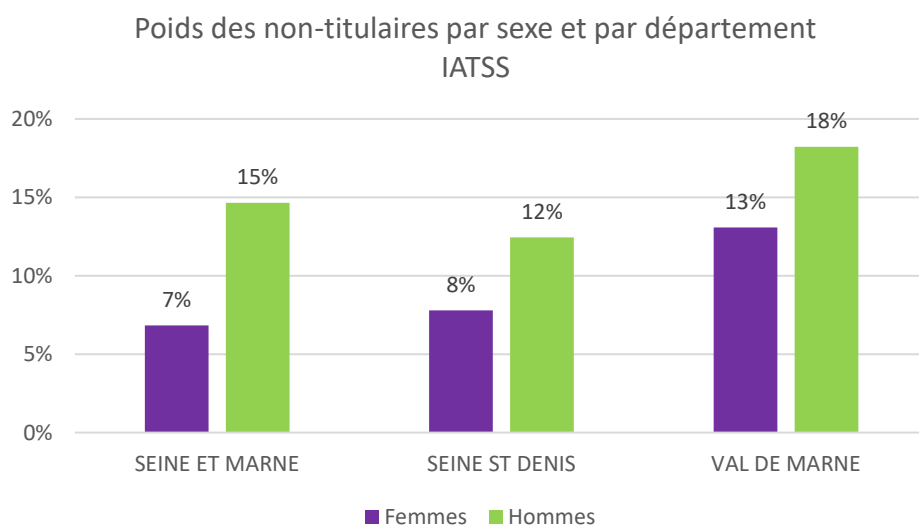


Figure 15 Poids des non titulaires IATSS par département

Lecture : par rapport à la population de référence (exemple : pour le personnel IATSS, parmi les femmes qui exercent en Seine-et-Marne, 7% sont non titulaires).

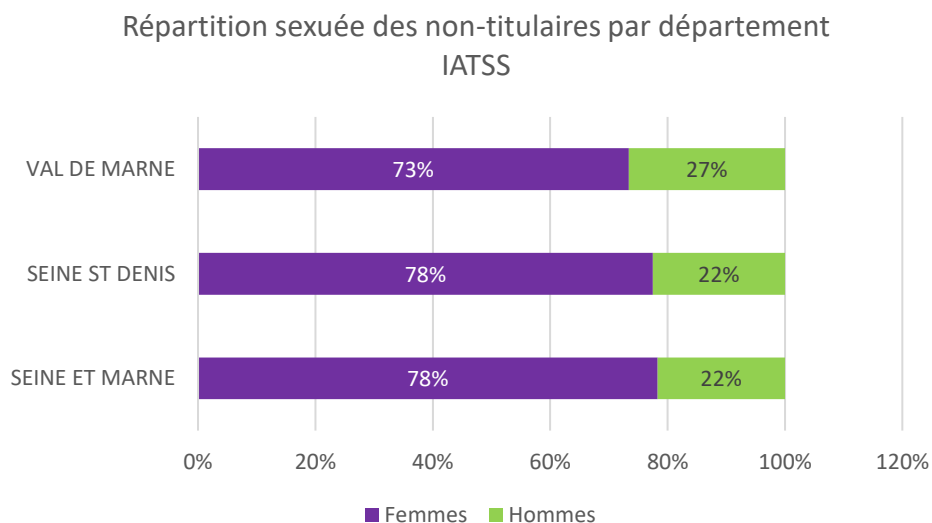


Figure 16 Répartition sexuée des non titulaires IATSS par département

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

E. Détail par discipline dans le 2nd degré

Code discipline	Discipline	Non Titulaires		Titulaires		Total	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
C0210	lettres histoire géographie	0	0	0	0	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	0	0	
C1317	mathématiques et éducation musicale	0	0	0	0	0	
C1319	mathématiques et éducation physique	0	0	0	0	0	
C1400	technologie : construction mécanique	0	0	0	0	0	
C1615	sciences naturelles, physique, technologie	0	0	0	0	0	
G0135	option e	0	0	1	3	4	0%
G0137	option f	1	0	3	6	10	10%
G0170	enseigner en SEGPA ou en EREA	5	3	177	114	299	3%
G0171	enseigner en milieu pénitentiaire ou centre éducatif fermé	0	0	11	5	16	0%
G0173	RASED aide à dominante pédagogique	0	1	27	10	38	3%
G0174	ULIS UE troubles fonctions auditives	0	0	2	1	3	0%
G0175	ULIS UE troubles fonctions visuelles	0	0	2	1	3	0%
G0176	ULIS UE troubles fonctions cognitives	6	2	142	54	204	4%
G0177	ULIS UE troubles fonctions motrices et maladies invalidantes	0	0	9	1	10	0%
G0179	ULIS UE trouble langage et apprentissages	0	0	4	0	4	0%
J0035	insertion 60000 jeunes	14	2	5	1	22	73%
L0080	documentation	53	28	552	101	734	11%
L0100	philosophie	20	25	119	206	370	12%

Code discipline	Discipline	Non Titulaires		Titulaires		Total	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
L0201	lettres classiques	19	14	286	113	432	8%
L0202	lettres modernes	187	130	2440	667	3424	9%
L0421	allemand	31	16	260	74	381	12%
L0422	anglais	190	93	1895	508	2686	11%
L0423	arabe	6	3	11	4	24	38%
L0424	chinois	3	3	16	5	27	22%
L0426	espagnol	145	42	1023	212	1422	13%
L0429	italien	2	2	69	14	87	5%
L0430	japonais	1	1	0	0	2	100%
L0433	portugais	3	1	11	5	20	20%
L0434	russe	4	0	2	1	7	57%
L0472	coréen	1	1	0	0	2	100%
L0600	langue des signes française	0	0	0	1	1	0%
L1000	histoire-géographie	32	70	1172	1290	2564	4%
L1100	sciences économiques et sociales	10	20	185	180	395	8%
L1300	mathématiques	75	231	1237	1764	3307	9%
L1400	technologie	46	150	66	337	599	33%
L1411	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions	1	11	4	34	50	24%
L1412	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique	5	7	5	86	103	12%
L1413	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie informatique	6	17	8	64	95	24%
L1414	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	2	22	11	138	173	14%
L1500	sciences physiques et chimiques	130	182	541	834	1687	18%
L1510	physique et électricité appliquée	0	3	10	39	52	6%
L1512	procèdes physico-chimiques	0	0	1	1	2	0%
L1600	sciences de la vie et de la terre	36	40	866	487	1429	5%
L1700	éducation musicale	36	63	185	218	502	20%
L1800	arts plastiques	36	13	371	131	551	9%
L1900	éducation physique et sportive	12	14	949	1593	2568	1%
L2001	assistant ingénieur	8	3	6	5	22	50%
L2020	techniques industrielles électricité mécanique bâtiment	0	0	29	34	63	0%
L2070	sciences et techniques de laboratoire, biologiques et médicales	0	0	11	4	15	0%
L2080	gestion et informatique	0	0	19	8	27	0%
L2085	hôtellerie et tourisme	1	0	1	4	6	17%
L2130		0	0	0	0	0	
L2200	génie industriel textiles et cuirs	0	0	2	0	2	0%
L3030	cartographie	5	5	0	0	10	100%
L3100	génie thermique	0	0	0	7	7	0%
L4010	sciences et techniques industrielles (cpge)	0	0	4	27	31	0%
L4100	génie mécanique construction	0	0	0	1	1	0%
L5100	génie électrique, électronique et automatismes	0	0	1	6	7	0%
L5112	audiovisuel	0	4	0	0	4	100%
L5200	électrotechnique	0	0	0	2	2	0%
L5500	informatique et télématique	0	0	0	11	11	0%
L6200	numérique et sciences informatiques	2	3	2	11	18	28%
L6500	enseignements artistiques et arts appliqués	13	10	49	17	89	26%
L7100	biochimie - génie biologique	9	2	72	31	114	10%
L7110	imagerie médicale	1	0	0	1	2	50%
L7140	horticulture	0	1	0	0	1	100%
L7200	biotechnologies - santé environnement	3	3	6	4	16	38%

Code discipline	Discipline	Non Titulaires		Titulaires		Total	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
L7300	sciences et techniques médico-sociales	14	4	84	11	113	16%
L7410	esthétique cosmétique	0	0	2	0	2	0%
L8010	économie et gestion	0	0	19	20	39	0%
L8011	eco et gest. option communication, organisation et gestion de ressources humaines	49	29	158	38	274	28%
L8012	Economie et gestion option comptabilité et finance	45	46	82	93	266	34%
L8013	Economie et gestion option marketing	81	90	113	64	348	49%
L8014	communication des entreprises (en TS)	0	0	0	0	0	
L8015	management des unités commerciales (en TS)	2	3	44	17	66	8%
L8017	négociation et relation client (en TS)	3	3	16	6	28	21%
L8019	transports (en TS)	0	0	0	0	0	
L8031	Economie et gestion option conception et gestion des systèmes d'information	5	16	5	29	55	38%
L8033	gestion des activités touristiques	0	0	0	0	0	
L8040	bureautique	0	0	0	1	1	0%
L8054	Tourisme	0	0	0	0	0	
L8510	Hôtellerie et restauration option production et ingénierie culinaire	0	0	2	7	9	0%
L8520	Hôtellerie et restauration option service et accueil en hôtellerie et restauration	0	1	7	3	11	9%
L8530	hôtellerie option tourisme	0	0	7	2	9	0%
P0096	Sécurité et prévention	0	10	4	1	15	67%
P0210	lettres histoire géographie	98	98	320	251	767	26%
P0221	lettres allemand	0	0	1	0	1	0%
P0222	lettres anglais	93	46	202	50	391	36%
P0226	lettres espagnol	23	9	21	2	55	58%
P1315	mathématiques - sciences physiques	79	133	139	259	610	35%
P2001	aide au chef de travaux	3	7	10	0	20	50%
P2070	ct tertiaire	44	17	0	0	61	100%
P2100	génie industriel bois	0	22	1	32	55	40%
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	17	0	49	0	66	26%
P2220	entretien des articles textiles	2	0	5	0	7	29%
P2235	tapisserie couture décor	0	0	2	0	2	0%
P2241	Maroquinerie	2	1	1	0	4	75%
P2310	céramique industrielle	0	0	1	0	1	0%
P2322	techni-verriers	0	1	0	2	3	33%
P2400	génie industriel des structures métalliques	0	18	1	24	43	42%
P2450	construction et réparation en carrosserie	0	3	0	23	26	12%
P2600	génie chimique	2	0	0	0	2	100%
P3010	génie civil construction et économie	0	2	4	15	21	10%
P3013	dessin calcul topographique	0	0	0	2	2	0%
P3020	génie civil construction et réalisation	0	26	0	16	42	62%
P3025	carrelage mosaïque	0	1	0	2	3	33%
P3027	peinture vitrerie	0	3	1	1	5	60%
P3028	peinture - revêtements	4	16	3	14	37	54%
P3100	génie thermique	0	35	5	47	87	40%
P4100	génie mécanique construction	4	16	2	43	65	31%
P4120	optique (de précision, lunetterie, composants)	2	4	2	0	8	75%
P4200	génie mécanique productique	0	6	1	21	28	21%
P4210	microtechnique	0	3	0	1	4	75%

Code discipline	Discipline	Non Titulaires		Titulaires		Total	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
P4230	traitement thermique et électroplastie	1	0	0	0	1	100%
P4500	génie mécanique - maintenance de véhicules	0	32	1	51	84	38%
P4512	mécanique agricole	0	1	0	4	5	20%
P4513	cycles et motocycles	0	5	0	5	10	50%
P4540	maintenance des aéronefs	0	5	0	1	6	83%
P4550	génie mécanique maintenance des systèmes mécaniques automatisés	0	13	0	31	44	30%
P5100	génie électrique : électronique	10	30	3	32	75	53%
P5110	maintenance électronique (MAVELEC)	0	0	0	2	2	0%
P5120	maintenance des réseaux bureautique et télématique	0	1	0	5	6	17%
P5200	génie électrique option électrotechnique	0	57	12	156	225	25%
P5210	équipement ménager et collectivités (MAEMC)	0	0	0	0	0	
P6100	industries graphiques	1	0	0	0	1	100%
P6111	composition de la forme imprimante	1	2	1	1	5	60%
P6115	laboratoire des industries graphiques	2	0	1	3	6	33%
P6150	impression (livre et image)	2	2	2	3	9	44%
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	34	31	67	26	158	41%
P6501	dessin d'art appliqué aux métiers	2	2	23	7	34	12%
P6610	arts graphiques	2	1	5	2	10	30%
P6611	peintre en lettres	1	1	0	2	4	50%
P6621	ébénisterie d'art	0	7	0	2	9	78%
P6640	arts textiles	0	0	1	0	1	0%
P6641	tapisserie garniture décor	0	0	1	1	2	0%
P6643	costumier de théâtre	2	0	1	0	3	67%
P6650	arts du feu (verre, céramique)	2	0	1	0	3	67%
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	1	2	0	1	4	75%
P7140	horticulture	9	9	7	9	34	53%
P7200	biotechnologies - santé environnement	81	29	200	47	357	31%
P7202	biotechnologies : génie biologique	0	1	0	0	1	100%
P7300	sciences et techniques médico-sociales	71	16	152	19	258	34%
P7410	esthétique cosmétique	13	0	15	0	28	46%
P7420	coiffure	6	2	13	1	22	36%
P8012	Economie et gestion option comptabilité et gestion	0	0	0	1	1	0%
P8013	Economie et gestion option commerce et vente	137	156	212	131	636	46%
P8038	Economie et gestion option transport logistique	7	22	7	4	40	73%
P8039	Economie et gestion option gestion et administration	96	57	196	51	400	38%
P8055	Economie et gestion option secrétariat	1	1	0	0	2	
P8510	hôtellerie option techniques culinaires	4	9	12	31	56	23%
P8512	pâtisserie	1	4	1	1	7	71%
P8520	hôtellerie option services et commercialisation	3	11	17	20	51	27%
Autres (CFC, assistants étrangers, réadaptation...)		172	94	106	68	440	60%
Total général		2396	2521	15256	11309	31482	15,6%

Tableau 27 Répartition par discipline et statut dans le 2nd degré

Dont Autres (détail) :

Code discip line	Discipline	Non Titulaires		Titulaires		Total	Poids des non titulaires
		F	H	F	H		
A0020	administration	25	56	87	59	227	36%
B0050	laboratoire (attaché de laboratoire)	*	*	*	*	*	0%
D0010	chef d'établissement	0	0	0	0	0	
D0011	chef d'établissement adjoint	0	0	0	0	0	
E0030	éducation (conseiller d'éducation)	*	*	*	*	*	0%
F0060	conseiller en formation continue (CFC)	32	10	14	7	63	67%
F0061	formation continue des adultes (DAFCO)	*	*	*	*	*	0%
G0178	Ulis TSA	*	*	*	*	*	0%
P8514	Boulangerie Pâtisserie	*	*	*	*	*	100%
Y0012	Psychologues second degré	0	0	0	0	0	
S0054	Encadrement et surveillance des élèves (hors internat)	0	0	0	0	0	
X*	Assistant de langues	115	27	0	0	142	100%
Total Autres		172	94	106	68	440	60%

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 interacadémique 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, etc.)

En 2025, 2 383 personnes ont été recrutées par voie de concours au sein de l'académie contre 2433 l'année précédente. 64,7 % de ces recrutements ont été réalisés par le biais du concours externe (*Tableau 28 Recrutement par voie de concours*). La répartition par secteur montre que 53,6 % des recrutés intègrent l'enseignement du premier degré, 36 % celui du second degré, et 10,4 % rejoignent les personnels IATSS.

Le concours externe de professeur des écoles (CRPE) reste la voie d'accès principale à l'enseignement du premier degré. En 2025, 3 384 femmes et 725 hommes se sont inscrits, pour respectivement 685 femmes et 153 hommes admis (*Tableau 29 Évolution des inscriptions et admissions aux concours des professeurs des écoles*). Le taux de réussite (admis/présents) est d'environ 25 % pour les femmes et 18 % pour les hommes, confirmant une meilleure réussite féminine dans ce type de concours.

Les concours internes et exceptionnels connaissent une hausse des inscriptions, notamment grâce aux concours internes exceptionnels organisés dans les académies en tension (Créteil, Guyane, Mayotte, Versailles). En 2025, 396 femmes et 86 hommes se sont présentés au concours interne exceptionnel, avec un taux d'admission de 57,44 %. Ce taux élevé s'explique par la nature même de ces concours, réservés à des candidats déjà en poste et donc mieux préparés.

Les concours du second degré (CAPES, CAPET, CAPLP, agrégation) sont gérés au niveau national. En 2025, 424 femmes et 382 hommes ont été admis aux concours d'enseignement, tandis que 39 femmes et 12 hommes ont été admis aux concours de conseillers principaux d'éducation (CPE) (*Tableau 30 Concours d'enseignement du 2nd degré public et CPE*).

Les concours IATSS sont organisés au niveau académique ou national. En 2025, 108 lauréats ont été recrutés par concours externe et 140 par concours interne (*Tableau 31 Concours administratifs, techniques, de santé et sociaux*).

Situation comparée femmes/hommes : dans le second degré, la parité est moins marquée que dans le premier degré : les femmes représentent 52 % des admis aux concours d'enseignement, elles sont 76 % des admis aux concours de CPE, reflétant une féminisation des métiers de l'éducation et de l'orientation (*Tableau 30 Concours d'enseignement du 2nd degré public et CPE*). Les femmes représentent plus de 80 % des inscrits et admis dans tous les types de concours du premier degré (*Tableau 29 Evolution des inscriptions et admissions aux concours des professeurs des écoles*). Cette surreprésentation s'explique par une attractivité historique des métiers de l'enseignement primaire pour les femmes. Les hommes sont plus présents dans les concours externes du second degré.

Les femmes sont aussi majoritaires dans les concours internes et exceptionnels, souvent perçus comme plus accessibles pour les candidats déjà en poste.

Elles sont largement majoritaires dans les filières administrative et sociale : 85 % des lauréats en filière santé et sociale sont des femmes, 70 % des lauréats en filière administrative sont des femmes.

Cette année, le RSU intègre ses premières données relatives au recrutement des personnels contractuels. L'année 2024-2025 s'est caractérisée par le déploiement progressif de VIRTUO, applicatif national permettant le suivi du recrutement hors concours. Dans un premier temps, VIRTUO a été déployé pour le recrutement des personnels administratifs techniques sociaux et de santé.

I. 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 2 383 personnes recrutées par voie de concours en 2025, 64,7% l'ont été par le biais du concours externe.

- 53,6% ont intégré l'enseignement du 1^{er} degré
- 36% celui du 2nd degré
- 10,4% pour les personnels IATSS.

Session 2025

	Concours internes		Concours externes	
	Inscrits	Admis	Inscrits	Admis
Enseignement du 1 ^{er} degré	2045	440	4 109	838
Enseignement et éducation du 2 nd degré	(1)	262	(1)	595
IATSS	(2)	140	(2)	108
TOTAL				

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

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

Tableau 28 Recrutement par voie de concours

B. Concours d'enseignement du premier degré public

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

Années	CONCOURS EXTERNE DE PE (Y/C CONCOURS SUPPLEMENTAIRE)				3 ^{ème} CONCOURS DE PE			
	Inscrits		Admis		Inscrits		Admis	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2021	8 431	1 883	1 115	241	858	179	29	133
2022	3 512	889	491	142	741	171	177	36
2023	3 370	737	638	144	949	196	189	48
2024	3 159	755	705	146	1 045	243	201	34
2025	3 384	725	685	153	955	221	163	45

Années	2 ND CONCOURS INTERNE DE PE				CONCOURS INTERNE EXCEPTIONNEL DE PE			
	Inscrits		Admis		Inscrits		Admis	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2021	276	96	13	27				
2022	271	104	56	21				
2023	340	89	64	17	341	85	110	28
2024	266	81	43	11	247	49	82	18
2025	295	92	42	17	396	86	140	33

Tableau 29 Evolution des inscriptions et admissions 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	128	108	*	*
Concours externe	289	259	36	11
3^{ème} concours	7	15	*	*
Concours et examens professionnels réservés	0	0	0	0
TOTAL Admis concours	424	382	39	12

Tableau 30 Concours d'enseignement du 2nd degré public et CPE

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

Source : DPAE

Source : DREAL

	2024					2025					
CONCOURS	Nbre postes	Nbre candidats ⁽¹⁾		Lauréats ⁽²⁾		Nbre postes*	Nbre candidats ⁽¹⁾		Lauréats ^{(2)**}		Total
		F	H	F	H		F	H	F	H	
ADJAENES 2 ^{ème} classe Ext	35			59	8				38	7	45
ADJAENES 2 ^{ème} classe Int	42			62	7				41	*	45
SAENES CN Ext	44			39	*	41			35	6	41
SAENES CN Int	51			63	8	59			56	*	59
SAENES CS Ext	82			0	0	0			0	0	0
SAENES CS Int	31			6	0	*			*	0	2
SAENES CS (examen professionnel)	19			7	*	19			16	*	19
SAENES CE (examen professionnel)	15			15	0	11			11	0	11
Infirmier	50			29	*	49			14	0	14
ASS EXTERNE	12			8		13			6	0	6
ASS INTERNE	21			*		19			0	0	0
Labo ATPL EXTERNE				*	*	20			*	*	2
Labo ATPL INTERNE				*	*	20			*	0	4
TOTAL	402	0	0	295	37	253	0	0	224	24	248

(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

*nombre de postes (publication par arrêté)

** nombre total de lauréats admis LP et LC

Concours ext. : 108. Concours int. : 140

Tableau 31 Concours administratifs, techniques, de santé et sociaux (IATSS)

II.Recrutement des contractuels

Source : Mission recrutement

Offres d'emploi publiées par type d'offres sur VIRTUO
2024-2025

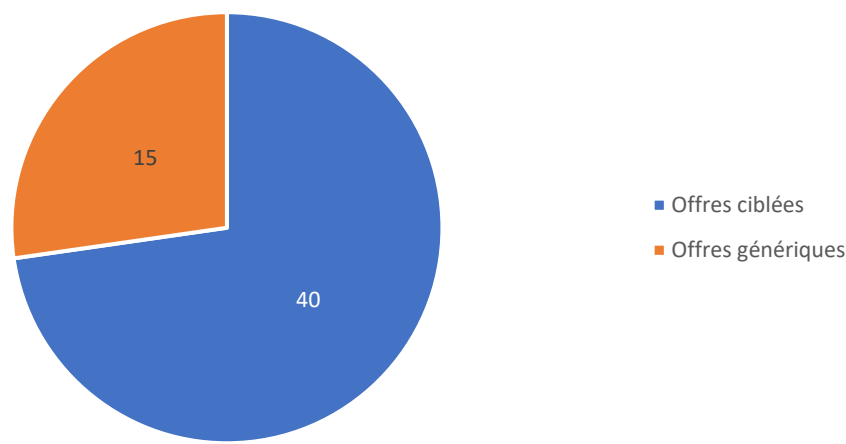


Figure 17 Offres d'emploi publiées par type d'offres sur VIRTUO

Offres d'emploi publiées sur VIRTUO par type de population 2024 2025

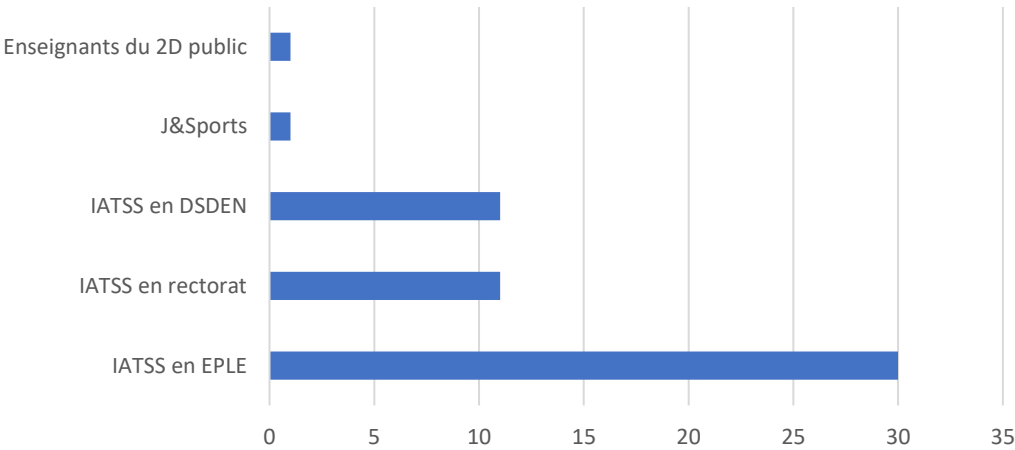


Figure 18 Offres d'emploi publiées sur VIRTUO par type de population

Offres d'emploi publiées sur VIRTUO par catégorie 2024 2025

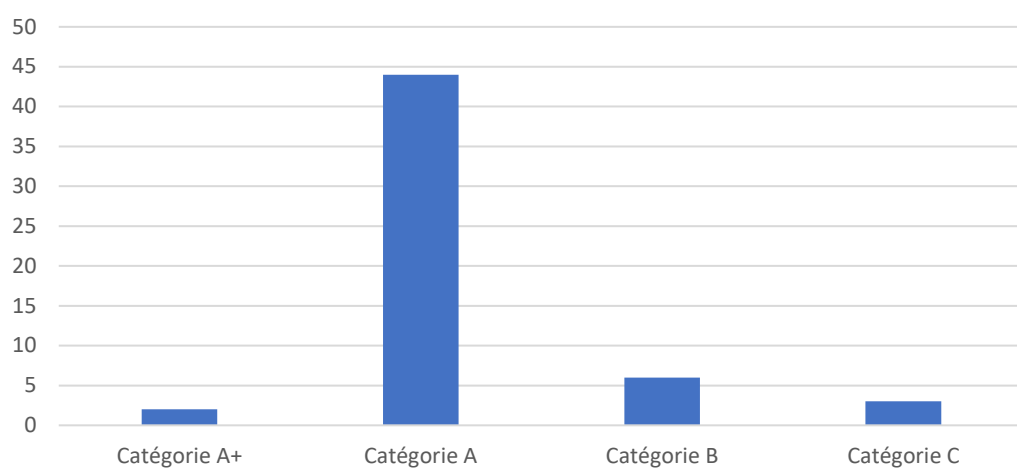


Figure 19 Offres d'emploi publiées sur VIRTUO par catégorie

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.

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 <https://www.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 permet d'assurer l'information de l'ensemble des agents de l'académie.

Parcours professionnel dans le premier degré public

En 2025, 3567 demandes mobilité intra-académique ont été formulées, contre 4262 en 2024. Le taux de satisfaction de 19%.

Les demandes d'entrée dans les départements de l'académie de Créteil montrent une attractivité inégale selon les territoires. La Seine-et-Marne reste le département le plus demandé, avec 500 demandes d'entrée mais seulement 112 entrées satisfaites (*Tableau 32 Entrées dans le 77*). À l'inverse, la Seine-Saint-Denis enregistre un nombre très faible de demandes, avec un taux de satisfaction de 76 % (*Tableau 33 – Entrées dans le 93*). Le Val-de-Marne se situe entre les deux, avec 150 demandes et un taux de satisfaction de 27 % (*Tableau 34 – Entrées dans le 94*).

Les demandes de sortie sont beaucoup plus nombreuses, en Seine-Saint-Denis, 1 487 demandes ont été formulées avec un taux de satisfaction de 20 % (*Tableau 36 Sorties du 93*). En Seine-et-Marne, 791 demandes, avec un taux de satisfaction de 13 % (*Tableau 35 Sorties du 77*), et dans le Val-de-Marne : 813 demandes, avec un taux de satisfaction de 21 % (*Tableau 37 Sorties du 94*).

Il est à noter que le nombre de demandes de sorties est significativement en baisse par rapport à 2024, pour les départements de Seine-Saint-Denis et de Seine-et-Marne alors qu'il est en augmentation pour le département du Val-de-Marne.

Les promotions des personnels enseignants du premier degré s'inscrivent dans une dynamique globalement stable en 2024/2025, marquée par une représentation majoritaire des femmes parmi les personnels promus, en cohérence avec la structure fortement féminisée du corps des professeurs des écoles (*Tableaux 60 à 63 – Promotions PE 1er degré*).

L'accès au corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude demeure quantitativement limité. En 2024/2025, seules des promotions féminines sont recensées, les hommes ne comptant aucun promu au niveau académique (*Tableau 60 – Promotions PE 1er degré*).

L'avancement à la hors-classe constitue le principal dispositif de promotion du premier degré. En 2024/2025, 5 080 agents étaient promouvables au niveau académique, dont 4 229 femmes. Parmi eux, 1 207 personnels ont été promus, soit 998 femmes et 209 hommes (*Tableau 60 – Promotions PE 1er degré*). Les taux de promotion atteignent 25 % pour les hommes et 24 % pour les femmes, traduisant une progression régulière depuis 2020/2021, où ces taux s'établissaient respectivement à 20 % et 18 %.

Les trois départements présentent des situations relativement homogènes concernant l'avancement à la hors-classe. La Seine-et-Marne enregistre 445 promotions en 2024/2025, la Seine-Saint-Denis 418 et le Val-de-Marne 344 (*Tableaux 61 à 63 – Promotions PE 1er degré*). Les taux de promotion des hommes apparaissent légèrement supérieurs à ceux des femmes en Seine-et-Marne (28 % contre 23 %), tandis qu'ils sont équivalents en Seine-Saint-Denis (24 %) et proches dans le Val-de-Marne (22 % pour les hommes contre 24 % pour les femmes).

Les promotions à la classe exceptionnelle demeurent plus sélectives mais conservent un volume significatif. En 2024/2025, 667 personnels ont été promus au niveau académique, dont 560 femmes et 107 hommes (*Tableau 60 – Promotions PE 1er degré*). Les taux de promotion atteignent 29 % pour les hommes et 30 % pour les femmes, dans la continuité des années précédentes.

La Seine-et-Marne concentre le plus grand nombre de promotions à la classe exceptionnelle avec 245 promotions en 2024/2025, devant la Seine-Saint-Denis (218) et le Val-de-Marne (204) (*Tableaux 61 à 63 – Promotions PE 1er degré*). Les écarts entre les femmes et les hommes demeurent limités dans l'ensemble des départements, avec des taux de promotion globalement comparables.

L'évolution pluriannuelle met en évidence une diminution progressive du nombre de personnels promouvables, tant pour la hors-classe que pour la classe exceptionnelle. Cette baisse s'accompagne toutefois d'un maintien, voire d'une légère progression, des taux de promotion, traduisant une politique d'avancement soutenue au bénéfice des personnels enseignants du premier degré (*Tableau 60 – Promotions PE 1er degré*).

Les sorties provisoires des personnels du premier degré public concernent principalement les détachements et les disponibilités. Les données mettent en évidence une forte représentation des femmes parmi les agents concernés, en cohérence avec la féminisation du premier degré public (*Tableaux 73 à 75 – Sorties provisoires du 1er degré public*).

Les demandes de détachement demeurent soutenues dans les trois départements de l'académie. En 2025, la Seine-Saint-Denis concentre le volume le plus important avec 233 demandes, dont 150 formulées par des femmes (*Tableau 73 – Détachements du 1er degré public par département*). La Seine-et-Marne enregistre 113 demandes et le Val-de-Marne 119.

Les femmes représentent la majorité des demandeurs dans l'ensemble des départements. Cette tendance est particulièrement marquée dans le Val-de-Marne, où 95 demandes sur 119 sont formulées par des femmes en 2025 (*Tableau 73 – Détachements du 1er degré public par département*).

Le nombre de détachements accordés reste globalement stable par rapport aux années précédentes, bien qu'une baisse soit observée dans certains territoires. En Seine-et-Marne, 43 détachements ont été acceptés en 2025 contre 51 en 2024, tandis que la Seine-Saint-Denis en comptabilise 139 contre 140 l'année précédente (*Tableau 73 – Détachements du 1er degré public par département*). Le Val-de-Marne connaît en revanche une progression marquée, avec 74 détachements accordés en 2025 contre 24 en 2024.

Les disponibilités constituent le principal motif de sortie provisoire du premier degré public. En 2025, 1 148 situations de disponibilité sont recensées au niveau académique, contre 1 180 en 2024 et 932 en 2021 (*Tableau 74 – Disponibilités personnels du 1er degré public*). **Après plusieurs années de hausse, une légère diminution est donc observée en 2025.**

Les disponibilités de droit représentent la très grande majorité des situations recensées. En 2025, elles concernent 1 040 agents, dont 888 femmes, soit plus de 84 % des effectifs concernés (*Tableau 74 – Disponibilités personnels du 1er degré public*). Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service demeurent plus limitées, avec 82 situations recensées en 2025. Les disponibilités d'office restent marginales.

La Seine-Saint-Denis concentre le plus grand nombre de disponibilités avec 488 situations en 2025, devant la Seine-et-Marne (331) et le Val-de-Marne (329) (*Tableau 75 – Disponibilité du 1er degré public par département*). Cette répartition demeure relativement stable sur l'ensemble de la période observée.

L'évolution pluriannuelle fait apparaître une hausse progressive des disponibilités entre 2021 et 2023, suivie d'une stabilisation depuis 2024. Cette tendance concerne principalement les disponibilités de droit, dont le volume reste élevé dans les trois départements (*Tableaux 74 et 75 – Disponibilités personnels du 1er degré public*).

Parcours professionnel dans le second degré public

Les mobilités interacadémiques des personnels du second degré public s'inscrivent dans une dynamique globalement stable en 2025, après plusieurs années de baisse continue du nombre de demandes de départ de l'académie. Le volume total des demandes atteint 3 582 contre 4 604 en 2021, soit une diminution de 22,2 % sur cinq ans (*Tableau 39 – Demandes pour quitter l'académie des personnels du 2nd degré*).

3 366 demandes de mobilité par des enseignants du second degré ont été enregistrées en 2025, dont 1 861 formulées par des femmes et 1 505 par des hommes. Parmi celles-ci, 1 339 ont été satisfaites, représentant un taux de satisfaction de 40 %, plus favorable pour les hommes (50 %) que pour les femmes (40 %) (*Tableau 38 – Mouvement interacadémique des personnels du 2nd degré*).

Les personnels d'éducation et d'orientation présentent des volumes plus modestes, avec 216 demandes en 2025, dont 77 satisfaites. Le taux de satisfaction atteint 36 %, en légère progression par rapport à 2024 (33 %) (*Tableaux 38 et 41 – Mouvement interacadémique des personnels du 2nd degré*).

Après une baisse marquée du taux de satisfaction en 2024 (31,7 %), une amélioration sensible est observée en 2025, le taux global atteignant 40 % contre 35 % en 2023 et 42 % en 2022 (*Tableau 41 – Mouvement interacadémique 2nd degré – Taux de satisfaction*). Cette évolution traduit une capacité accrue à répondre aux demandes de mobilité, malgré un volume de candidatures élevé.

Concernant les mobilités intra-académiques, les données montrent une relative stabilité des demandes entre 2024 et 2025. Le nombre total de demandes passe de 4 377 à 4 340, tandis que le nombre de mutations diminue légèrement, de 3 406 à 3 290 (*Tableau 48 – Mouvements intra-académiques 2nd degré public*).

Les femmes demeurent majoritaires parmi les demandeurs de mobilité intra-académique, avec 2 451 demandes contre 1 889 pour les hommes en 2025. Les taux de satisfaction restent relativement élevés, atteignant 74,9 % pour les femmes et 77 % pour les hommes (*Tableau 48 – Mouvements intra-académiques 2nd degré public*).

La Seine-et-Marne et de la Seine-Saint-Denis enregistrent les volumes de demandes les plus importants. En 2025, la Seine-Saint-Denis totalise 1 420 demandes et 1 286 mutations, devant la Seine-et-Marne avec 1 328 demandes et 1 213 mutations (*Tableau 49 – Affectation lors de la participation au mouvement intra-académique*).

Les mobilités interdépartementales révèlent des disparités marquées selon les territoires. Le Val-de-Marne apparaît comme le département le plus difficile à quitter mais également le plus attractif. Ainsi, 92,5 % des femmes et 89,1 % des hommes ayant demandé à quitter ce département ont obtenu satisfaction (*Tableau 50 – Mouvement intra-académique demandes pour quitter un département*). En revanche, les demandes pour intégrer le Val-de-Marne affichent des taux de satisfaction nettement plus faibles, autour de 45 %, traduisant une forte pression sur ce territoire (*Tableau 51 – Mouvement intra-académique demandes pour intégrer un département*).

À l'inverse, les demandes d'intégration en Seine-et-Marne présentent des taux de satisfaction supérieurs à 100 %, en raison des ajustements liés aux équilibres du mouvement et aux affectations réalisées au-delà des premières demandes exprimées (*Tableau 51 – Mouvement intra-académique demandes pour intégrer un département*).

Les promotions des personnels du second degré en 2025 témoignent d'une dynamique globalement stable, tant en matière d'accès aux corps supérieurs que d'avancement de grade. Les dispositifs de promotion continuent de bénéficier majoritairement aux femmes, qui demeurent fortement représentées parmi les personnels promus (*Tableaux 64 à 67 – Promotions des personnels du 2nd degré*).

S'agissant des listes d'aptitude, 16 enseignants ont accédé au corps des agrégés en 2025, contre 15 en 2024. Les femmes représentent 68,8 % des promus, contre 53,3 % l'année précédente. L'âge moyen des agents promus s'établit à 54 ans et 8 mois, tandis que le ratio promus/promouvables atteint 2,2 %, niveau identique à celui observé en 2023 (*Tableau 64 – Liste d'aptitude enseignants du 2nd degré*).

Les opérations d'avancement de grade demeurent soutenues dans l'ensemble des départements de l'académie. En 2025, hors classe exceptionnelle, 851 promotions ont été prononcées, dont 335 en Seine-et-Marne, 259 en Seine-Saint-Denis et 257 dans le Val-de-Marne (*Tableau 65 – Avancement de grade enseignants du 2nd degré*). Les femmes représentent près de 61 % des agents promus dans les trois départements. L'âge moyen des bénéficiaires est inférieur à 50 ans dans chacun des territoires, traduisant un rajeunissement des promotions par rapport aux années antérieures.

Lorsque la classe exceptionnelle est intégrée, le nombre total de promotions atteint 1 161 en 2025, contre 1 128 en 2024 (*Tableau 65 – Avancement de grade enseignants du 2nd degré*). Les femmes demeurent majoritaires parmi les promus, avec des taux compris entre 59,4 % et 61,2 % selon les départements. L'âge moyen des personnels promus se situe autour de 51 ans.

L'avancement au grade supérieur concerne principalement les certifiés, avec 435 promotions à la hors-classe, suivis des agrégés (197 promotions) et des professeurs de lycée professionnel (126 promotions) (*Tableau 66 – Avancement au grade supérieur enseignants du 2nd degré*). Les femmes sont particulièrement représentées parmi les conseillers principaux d'éducation promus à la hors-classe, avec 85 % des bénéficiaires. L'âge moyen des personnels promus varie de 47 ans et 8 mois pour les professeurs d'EPS à 51 ans et 1 mois pour les PLP.

Les promotions à la classe exceptionnelle concernent 306 personnels en 2025. Les certifiés constituent le contingent le plus important avec 149 promotions, devant les agrégés (80 promotions) (*Tableau 67 – Avancement de grade à la classe exceptionnelle 2nd degré*). Les femmes demeurent majoritaires dans la plupart des corps, notamment chez les psychologues de l'Éducation nationale (85,7 %) et les CPE (77,8 %). L'âge moyen des bénéficiaires est globalement plus élevé que pour les promotions à la hors-classe, se situant entre 55 et 58 ans selon les corps concernés.

Les sorties provisoires des personnels du second degré public concernent principalement les détachements, les disponibilités et les congés parentaux. Les données mettent en évidence des situations contrastées selon les corps, avec une représentation différenciée des femmes et des hommes selon les dispositifs concernés (*Tableaux 76 à 78 – Sorties provisoires du 2nd degré public*).

Les détachements concernent 573 personnels en 2025, soit 1,8 % de l'effectif total du second degré public (*Tableau 76 – Les détachements du 2nd degré public*). Les enseignants représentent l'essentiel des situations recensées, avec 558 agents concernés. Les agrégés constituent le corps le plus représenté, avec 366 détachements, soit 5,6 % de l'effectif du corps.

Les hommes sont majoritaires parmi les personnels en détachement, avec 319 agents contre 254 femmes (*Tableau 76 – Les détachements du 2nd degré public*). Cette tendance est particulièrement marquée chez les certifiés, où les hommes représentent la quasi-totalité des détachements recensés. À l'inverse, les femmes demeurent majoritaires parmi les agrégés placés en détachement.

Les disponibilités concernent un volume nettement plus important de personnels. En 2025, 1 595 agents sont placés en disponibilité, soit 4,9 % de l'effectif total (*Tableau 77 – Disponibilités du 2nd degré public*). Les enseignants représentent 1 547 de ces situations.

Les agrégés affichent le taux de disponibilité le plus élevé, avec 9,6 % de l'effectif concerné, devant les professeurs d'EPS (4 %) et les certifiés (3,9 %) (*Tableau 77 – Disponibilités du 2nd degré public*). Les femmes sont majoritaires parmi les personnels placés en disponibilité, avec 950 situations contre 645 pour les hommes. Cette surreprésentation féminine est particulièrement marquée chez les certifiés, où 475 femmes sont concernées contre 223 hommes.

Les congés parentaux demeurent relativement limités dans le second degré public. En 2025, 80 agents bénéficient de ce dispositif, soit 0,25 % de l'effectif total (*Tableau 78 – Congés parentaux 2nd degré public*). Les enseignants concentrent la quasi-totalité des situations recensées, avec 79 agents concernés.

Les femmes représentent l'essentiel des bénéficiaires des congés parentaux, avec 75 situations contre 5 pour les hommes (*Tableau 78 – Congés parentaux 2nd degré public*). Les certifiés constituent le corps le plus concerné avec 46 congés parentaux, suivis des agrégés avec 18 situations.

Dans l'ensemble, les sorties provisoires du second degré public traduisent des usages différenciés selon les corps et les dispositifs mobilisés.

Parcours professionnel des personnels ATSS

Les mobilités interacadémiques des personnels IATSS sont limitées et concernent principalement la filière administrative. En 2025, 70 agents ont quitté l'académie dans filière administrative (*Tableau 43 – Mouvement*

interacadémique de la filière administrative par corps). Les filières médico-sociale et ITRF enregistrent des mouvements marginaux.

Les demandes de mobilité intra-académique des personnels IATSS ont été satisfaites à hauteur de 52 % pour la filière administrative, 68 % pour la filière ATRF et 67 % pour la filière médico-sociale (*Tableau 52 – Mouvement intra-académique demande de mobilité personnels IATSS*).

Les promotions des personnels IATSS en 2024/2025 traduisent une forte représentation des femmes dans l'ensemble des dispositifs d'évolution de carrière, en cohérence avec la structure des effectifs de ces filières (*Tableau 70 – Promotions des personnels IATSS*).

Les promotions par liste d'aptitude concernent principalement les corps administratifs. Les accès au corps des attachés d'administration comptabilisent 22 promotions, dont une très large majorité de femmes. Les promotions vers le corps des SAENES atteignent 28 promotions féminines, sans promotion masculine recensée en 2024/2025 (*Tableau 70 – Promotions des personnels IATSS*).

Les tableaux d'avancement constituent le principal levier de progression de carrière. Les promotions concernent particulièrement les SAENES, avec 109 promotions recensées, ainsi que les ADJENES avec 96 promotions (*Tableau 70 – Promotions des personnels IATSS*). Les femmes demeurent majoritaires dans l'ensemble des corps, notamment parmi les SAENES où elles représentent près de 90 % des promotions.

Les filières médico-sociales et techniques enregistrent également plusieurs promotions. Les ATRF comptabilisent 61 promotions, les ATEE 32 et les personnels infirmiers de l'Éducation nationale 17 (*Tableau 70 – Promotions des personnels IATSS*). Les femmes restent largement majoritaires dans ces dispositifs, en particulier dans les filières médico-sociales.

Les détachements des personnels IATSS connaissent une baisse marquée depuis 2021/2022. Le nombre total de détachements passe de 191 à 104 en 2024/2025, soit une diminution de 45,5 % sur la période (*Tableau 79 – Détachements personnels IATSS*). Cette baisse concerne principalement la filière administrative, dont les détachements passent de 160 à 70 situations.

Les femmes représentent la majorité des personnels placés en détachement, avec 86 situations contre 18 pour les hommes en 2024/2025 (*Tableau 79 – Détachements personnels IATSS*). Cette surreprésentation féminine est particulièrement visible dans la filière médico-sociale.

Les disponibilités diminuent également sur la période observée. Après 173 situations recensées en 2021/2022, le total atteint 84 en 2024/2025 (*Tableau 80 – Disponibilités personnels IATSS*). Les femmes demeurent majoritaires parmi les personnels concernés, avec 77 disponibilités contre 7 pour les hommes en 2024/2025.

Les congés parentaux poursuivent leur diminution progressive. Leur nombre total passe de 40 en 2021/2022 à 15 en 2024/2025 (*Tableau 81 – Congés parentaux personnels IATSS*). Les bénéficiaires sont exclusivement ou quasi exclusivement des femmes selon les années observées, aucun congé parental masculin n'étant recensé sur la période.

Les sorties définitives des personnels IATSS concernent 405 agents. Les principaux motifs recensés sont les fins de contrat (109 situations), les départs à la retraite sur demande après ouverture des droits (106 situations) et les transferts de gestion (42 situations) (*Tableau – Sorties définitives des personnels IATSS*). Les départs à la retraite interviennent à un âge moyen élevé, compris entre 60 et 64 ans selon les dispositifs concernés, tandis que les fins de contrat concernent des agents plus jeunes, avec un âge moyen de 39 ans.

Parcours professionnel des personnels de direction et d'inspection

Les mobilités des personnels de direction connaissent une progression soutenue en 2025. Le nombre total de demandes de mobilité inter et intra-académique atteint 335 contre 291 en 2024, soit une augmentation de 15,1 % (*Tableau 53 – Mouvement intra-académique des personnels de direction*). Les femmes demeurent majoritaires parmi les demandeurs avec 187 demandes contre 148 pour les hommes.

Les mobilités internes à l'académie représentent la majorité des mouvements sollicités. En 2025, 231 demandes concernent des mobilités entre postes situés au sein de l'académie de Créteil, contre 102 en 2024 (*Tableau 53 – Mouvement intra-académique des personnels de direction*). Cette forte progression traduit une intensification des mobilités internes et des repositionnements professionnels au sein du territoire académique.

Les demandes de mobilité vers d'autres académies augmentent également sensiblement. Les mouvements « Créteil vers autres académies » passent de 43 en 2024 à 104 en 2025 (*Tableau 53 – Mouvement intra-académique des personnels de direction*). Dans le même temps, les mobilités entrantes progressent également, avec 56 personnels rejoignant l'académie en provenance d'autres territoires contre 10 en 2024.

Les demandes de mutation des chefs d'établissement atteignent 154 en 2025 contre 125 en 2024, soit une hausse de 23,2 % (*Tableau 54 – Demandes de mutation des chefs d'établissement*). Les collèges concentrent l'essentiel des demandes avec 117 mutations sollicitées, contre 37 pour les lycées.

La Seine-Saint-Denis enregistre le plus grand nombre de demandes de mobilité de chefs d'établissement, avec 57 demandes en 2025, devant la Seine-et-Marne (54) et le Val-de-Marne (43) (*Tableau 54 – Demandes de mutation des chefs d'établissement*).

Le nombre de demandes satisfaites poursuit également sa progression. En 2025, 181 demandes de mutation de chefs d'établissement et de leurs adjoints ont été satisfaites contre 166 en 2024 (*Tableau 55 – Demandes de mutation satisfaites*). Les collèges concentrent la majorité des mobilités réalisées avec 113 demandes satisfaites.

La Seine-Saint-Denis présente le volume le plus important de mobilités satisfaites avec 73 situations recensées en 2025, devant la Seine-et-Marne (56) et le Val-de-Marne (52) (*Tableau 55 – Demandes de mutation satisfaites*).

Les mobilités des personnels d'inspection demeurent plus limitées en volume mais connaissent des évolutions contrastées selon les corps concernés. Pour les IA-IPR, le nombre de demandes de mobilité diminue en 2025 avec 16 demandes contre 22 en 2024 (*Tableau 56 – Demandes de mutation des personnels d'inspection*). Aucun mouvement entrant n'est enregistré en 2025, après six entrants recensés en 2024.

Les IEN du second degré présentent une relative stabilité des demandes de mobilité, avec sept demandes en 2025 contre six en 2024 (*Tableau 56 – Demandes de mutation des personnels d'inspection*). Les mouvements demeurent cependant très limités tant pour les sorties que pour les entrées dans l'académie.

Les IEN du premier degré enregistrent en revanche une hausse continue des demandes de mobilité. Le nombre de demandes passe de 13 en 2023 à 27 en 2025, soit plus du double en deux ans (*Tableau 56 – Demandes de mutation des personnels d'inspection*). Les femmes représentent la majorité des demandeurs avec 19 demandes sur 27 en 2025.

Les mobilités intra et interdépartementales des personnels d'inspection restent essentiellement féminines. En 2025, six mobilités sont recensées, exclusivement concernant des femmes (*Tableau 57 – Mobilité intra ou inter département des personnels d'inspection*). Ces mouvements concernent principalement des mobilités internes au sein du Val-de-Marne ainsi que quelques échanges entre départements franciliens.

Les promotions des personnels de direction et d'inspection traduisent une dynamique globalement favorable des parcours d'encadrement au sein de l'académie. Les accès par liste d'aptitude demeurent principalement concentrés sur le corps des personnels de direction de classe normale (*Tableau 68 – Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection*).

En 2025, sept femmes sont promues dans le corps des personnels de direction de classe normale, contre six en 2024 (*Tableau 68 – Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection*). Cette progression confirme la place majoritaire des femmes dans les promotions d'accès aux fonctions d'encadrement.

Les promotions par liste d'aptitude dans les corps d'inspection demeurent plus limitées. Les accès au corps des inspecteurs de l'Éducation nationale du premier degré restent marginaux sur la période observée, tandis qu'aucune promotion n'est recensée pour les inspecteurs du second degré en 2024 et 2025 (*Tableau 68 – Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection*).

L'avancement de grade à la classe exceptionnelle progresse pour les personnels de direction. Le nombre de promotions des personnels de direction hors classe atteint 50 en 2025 contre 46 en 2024 et 42 en 2023, soit une augmentation de 19 % en deux ans (*Tableau 69 – Avancement de grade à la classe exceptionnelle des personnels de direction et d'inspection*). Les femmes représentent 8 % des promus et le ratio promus/promouvables atteint 15 %.

Les promotions à la hors classe des inspecteurs de l'Éducation nationale connaissent également une progression. Huit promotions sont recensées en 2025 contre sept en 2024 (*Tableau 69 – Avancement de grade à la classe*

exceptionnelle des personnels de direction et d'inspection). Le taux de promotion des personnels promouvables atteint 29 %, traduisant une amélioration sensible des perspectives d'avancement pour ce corps.

Les promotions des IA-IPR demeurent plus limitées en volume mais présentent également une amélioration du ratio promus/promouvables, qui atteint 20 % en 2025 contre 12 % précédemment (*Tableau 69 – Avancement de grade à la classe exceptionnelle des personnels de direction et d'inspection*).

Parcours professionnel des maîtres contractuels du privé

La mobilité des maîtres contractuels de l'enseignement privé demeure soutenue en 2025, tant dans le premier que dans le second degré, avec une prédominance des mobilités internes à l'académie (*Tableaux 58 et 59 – Mobilité des maîtres contractuels du privé*).

Dans le premier degré privé, 111 mutations intra-académiques ont été réalisées en 2025. Les volumes les plus importants sont observés en Seine-et-Marne (42 mutations), devant le Val-de-Marne (36) et la Seine-Saint-Denis (33) (*Tableau 58 – Mobilité des maîtres contractuels du 1er degré*). Les demandes non satisfaites demeurent limitées, avec 18 situations recensées au sein de l'académie.

Les flux interacadémiques restent plus modestes. L'académie enregistre 7 entrants contre 20 sortants, traduisant un solde migratoire négatif dans le premier degré privé. Les sorties concernent principalement la Seine-Saint-Denis et le Val-de-Marne.

Dans le second degré privé, les mobilités sont plus nombreuses et plus diversifiées. Au total, 201 mutations intra-académiques ont été réalisées en 2025, réparties de manière relativement équilibrée entre la Seine-Saint-Denis et le Val-de-Marne (74 mutations chacun) et la Seine-et-Marne (53 mutations) (*Tableau 59 – Mobilité des maîtres contractuels du 2nd degré*).

Les flux interacadémiques montrent également une mobilité plus marquée que dans le premier degré. L'académie accueille 26 entrants mais enregistre 55 sortants, confirmant un déficit d'attractivité net pour le second degré privé. Les départs concernent principalement la Seine-et-Marne.

Les demandes non satisfaites demeurent relativement contenues pour les mutations internes à l'académie (20 situations), mais sont plus nombreuses pour les mobilités hors académie, avec 47 demandes non satisfaites. Cette situation traduit une tension accrue sur les possibilités de mobilité interacadémique des maîtres contractuels du second degré privé.

Les promotions des personnels de l'enseignement privé traduisent en 2025 une dynamique globalement stable, marquée par une forte féminisation des bénéficiaires, tant dans le premier que dans le second degré.

Dans le premier degré privé, 62 promotions ont été recensées au titre des accès à la hors classe, à la classe exceptionnelle et à l'intégration dans le corps des professeurs des écoles (*Tableau 71 – Promotions des personnels du 1er degré privé*). Les femmes représentent l'essentiel des promotions, avec 58 bénéficiaires contre seulement 4 hommes identifiés. Les accès à la classe exceptionnelle concernent exclusivement des femmes, avec 23 promotions réparties entre la Seine-et-Marne, la Seine-Saint-Denis et le Val-de-Marne.

Les promotions par ancienneté demeurent très majoritaires. Au total, 330 promotions concernent des femmes contre 23 pour les hommes. Les promotions des professeurs des écoles reposent principalement sur l'ancienneté, notamment dans le Val-de-Marne et en Seine-Saint-Denis, traduisant une structure de carrière fortement féminisée dans l'enseignement privé du premier degré.

Dans le second degré privé, 119 promotions ont été accordées au titre des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude (*Tableau 72 – Promotions des personnels du 2nd degré privé*). Les accès à la hors classe constituent la majorité des promotions, avec 83 bénéficiaires, tandis que 34 agents accèdent à la classe exceptionnelle. Là encore, les femmes sont majoritaires parmi les promus, représentant 80 bénéficiaires contre 39 hommes.

Les promotions des maîtres contractuels reposent principalement sur l'ancienneté. Au total, 479 promotions concernent des femmes contre 216 pour les hommes. Les volumes les plus importants sont observés dans le Val-de-Marne et en Seine-Saint-Denis, tant pour les hommes que pour les femmes. Les promotions au choix ou par bonification d'ancienneté demeurent plus limitées.

Enfin, aucune promotion n'a été enregistrée pour les personnels auxiliaires en 2025, confirmant la marginalité de cette catégorie dans les dispositifs d'avancement du second degré privé (*Tableau 72 – Promotions des personnels du 2nd degré privé*).

I. Les mutations et les mobilités

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

Sources : DSDEN

Mouvement interdépartemental en 2025

3 567 demandes de sorties des départements
19% de demandes satisfaites
702 demandes d'entrée dans les départements
26% de demandes satisfaites

Le graphique ci-dessous indique pour l'année 2025 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.

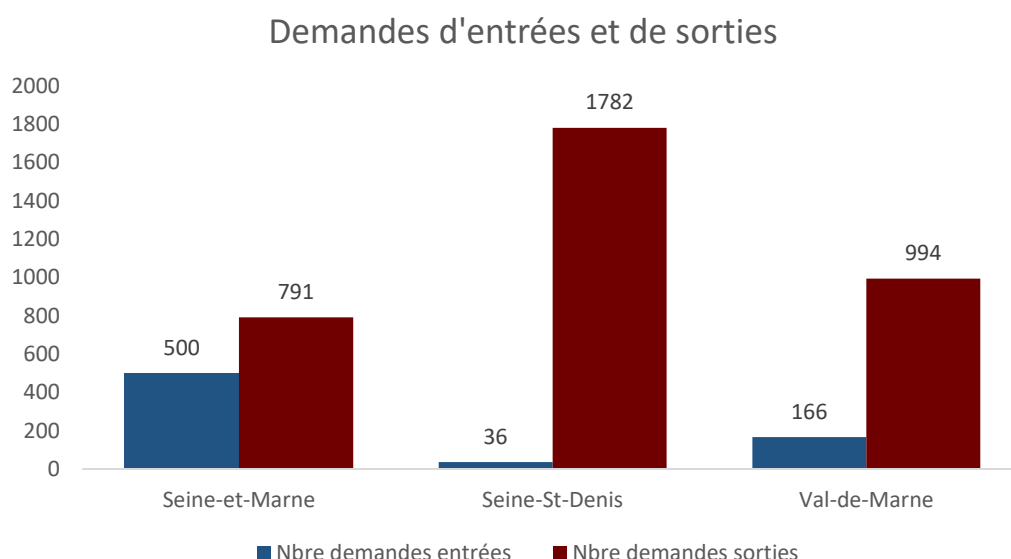


Figure 20 Nombre de demandes d'entrées et sorties dans les départements

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

Mouvements inter-départements

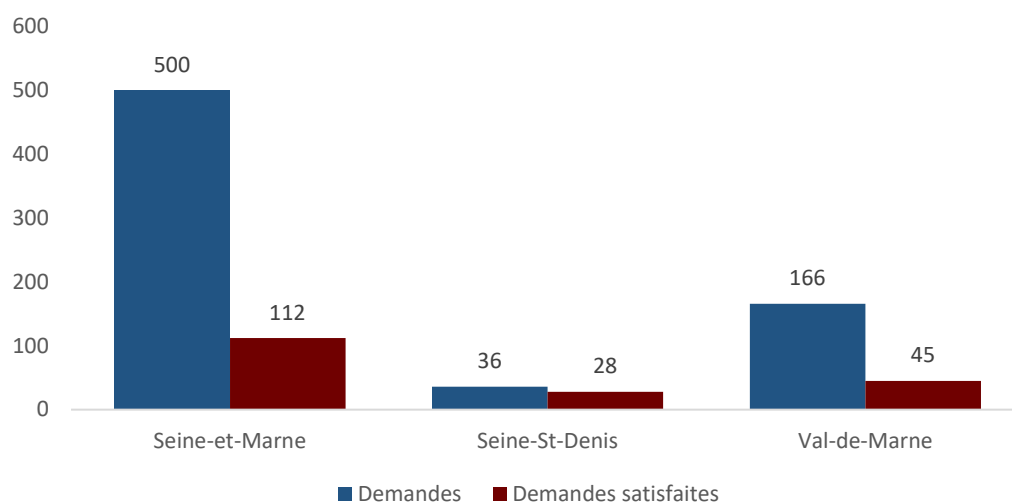


Figure 21 Demandes de mouvements inter-départements

	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)			
	F	H	F	H			F	H	F	H		
2021	531		70		601		125		12		137	
2022	675		81		756		103		13		116	
2023	623		43		666		118		8		126	
2024	517		11		528		97		10		107	
2025	481		19		500		99		13		112	

Tableau 32 Entrées dans le 77

	ENTREES DANS LE 93											
	Demandes d'entrées dans la Seine-Saint-Denis				TOTAL DEMANDES ENTREES		Entrées satisfaites				TOTAL DEMANDES ENTREES SATISFAITES	
	Mouvement informatisé (1ère phase)		Mouvement complémentaire (Ineat)				Mouvement informatisé (1ère phase)		Mouvement complémentaire (Ineat)			
	F	H	F	H			F	H	F	H		
2021	35		*		38		33		*		34	
2022	37		*		39		37		*		39	
2023	27		*		31		27		*		31	
2024	28		*		30	8	27		*		29	8
2025	25	9	*	*	26	10	18	8	*	*	19	9

Tableau 33 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)			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2021	258		19		277		56		*		60	
2022	295		28		323		62		*		63	
2023	238		18		256		57		*		61	
2024	164	21	*	*	164	21	42	7	*	*	42	7
2025	146	16	*	*	150	16	36	*	*	*	40	*

Tableau 34 Entrées dans le 94

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

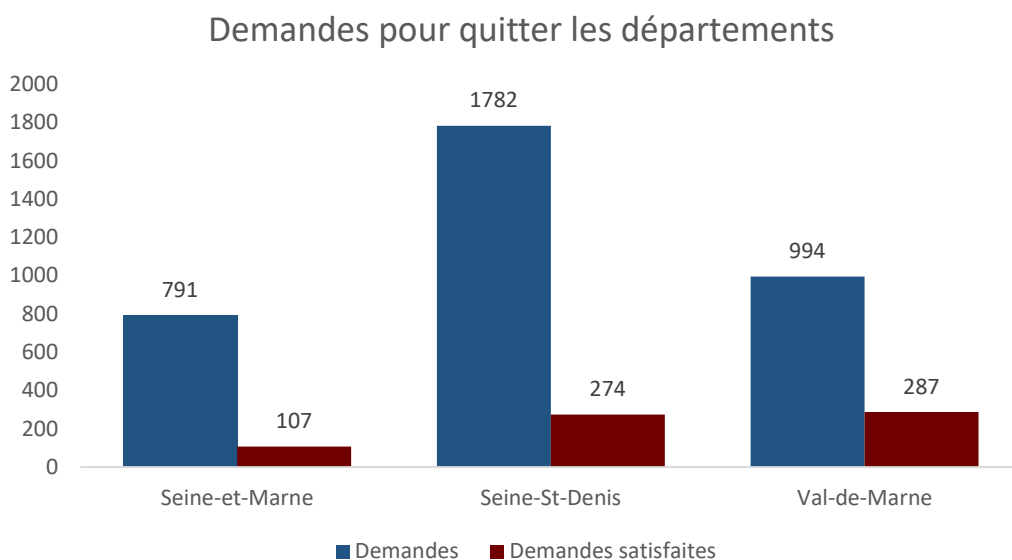


Figure 22 Demandes pour quitter les départements

	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)			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2021	682		97		779		116		24		140	
2022	757		93		850		93		23		116	
2023	792		125		917		98		26		124	
2024	727		129		856		88		22		110	
2025	646		145		791		65		42		107	

Tableau 35 Sorties du 77

	SORTIES DU 93											
	Demandes de sorties de la Seine-Saint-Denis				TOTAL DEMANDES SORTIES		Sorties satisfaites				TOTAL DEMANDES SORTIES SATISFAITES	
	Mouvement informatisé (1ère phase)		Mouvement complémentaire (Exeat)				Mouvement informatisé (1ère phase)		Mouvement complémentaire (Exeat)			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2021	2 354		327		2 681		317		52		369 342 320 253	
2022	2 209		373		2 582		287		55			
2023	2 006		248		2 254		268		52			
2024	1 482		186		1 668		219		34			
2025	1 333	271	154	24	1 487	295	198	40	35	*	233	41

y/c Mouvement POP

Tableau 36 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)			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2021	1 166		205		1 371		154		35		189	
2022	1 301		261		1 562		173		23		196	
2023	1 207		206		1 413		185		19		204	
2024	1 007	198	165	30	1 172	228	172	29	*	*	179	31
2025	737	158	76	23	813	181	213	40	24	10	237	50

A noter :

Non indiqué 16 sorties POP et 3 entrées

Annulations : 15 demandes accordées

Tableau 37 Sorties du 94

B. Mobilités interacadémiques

1. Personnels du second degré public

Source : DPE

Mouvement interacadémique en 2025

3 582 demandes de sorties de l'académie
40% de demandes satisfaites

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

2025	Demandes pour quitter l'académie		Demandes satisfaites		Taux de satisfaction	
	F	H	F	H	F	H
Enseignants 2 nd degré	1 861	1 505	737	602	40%	50%
Education et orientation	176	40	60	17	34%	43%
TOTAL	2 037	1 545	797	619	51%	51%

Tableau 38 Mouvement interacadémique des personnels du 2nd degré

	Demandes pour quitter l'académie				
	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants 2 nd degré	4 284	3 806	3 585	3 366	3 366
Education et orientation	320	294	263	222	216
TOTAL	4 604	4 100	3 848	3 580	3 582

Tableau 39 Demande pour quitter l'académie des personnels du 2nd degré

	Demandes satisfaites				
	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants 2 nd degré	1 502	1 622	1 272	1 063	1 339
Education et orientation	106	105	109	73	77
TOTAL	1 608	1 727	1 381	1 136	1 416

Tableau 40 Mouvement interacadémique 2nd degré demandes satisfaites

	Taux de satisfaction				
	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants 2 nd degré	35%	43%	35%	32%	40%
Education et orientation	33%	36%	41%	33%	36%
TOTAL	35%	42%	36%	31,7%	40%

Tableau 41 Mouvement interacadémique 2nd degré Taux de satisfaction

2. Personnels IATSS

Source : DPAE

d) Mouvement de la filière administrative

• Synthèse

Origine	2022		2023		2024		2025	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
Paris	17	17	*	*	9	*	*	11
Versailles	*	*	*	*	*	8	*	10
Autres académies	16	9	*	29	12	39	10	26

Tableau 42 Mouvement interacadémique de la filière administrative

- **Détail par corps**

	Origine	2022		2023		2024		2025	
		Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
ADJENES	Paris	7	*	*	0	*	*	*	4
	Versailles	*	*	0	*	*	*	*	4
	Autres académies	*	*	*	16	*	11	0	11
	Total ADJENES	12	8	*	18	6	13	*	19
SAENES	Paris	10	16	*	0	0	*	0	0
	Versailles			*	*	0	*	0	*
	Autres académies				10	6	23	*	*
	Total SAENES	10	16	*	12	6	23	*	7
AAE	Paris	0	0	0	0	*	*	*	7
	Versailles	0	0	0	0	*	6	0	*
	Autres académies	13	6	*	*	*	*	6	10
	Total AAE	13	6	*	*	14	14	9	21
TOTAL filière administrative		35	30	8	33	26	50	17	47

Tableau 43 Mouvement Interacadémique de la filière administrative par corps

e) **Mouvement de la filière ITRF**

- **Synthèse**

Origine	2022		2023		2024		2025	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
Paris	*	*	*	0	*	0	*	0
Versailles	0	0	*	0	*	*	*	*
Autres académies	0	*	*	*	0	*	*	*

Tableau 44 Mouvement interacadémique de la filière ITRF

- **Détail par corps**

	Origine	2022		2023		2024		2025	
		Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
ITRF A	Paris	*	*	0	0	0	0	0	0
	Versailles	0	0	0	0	0	0	0	*
	Autres académies	0	0	*	0	0	0	0	*
	Total ITRF A	*	*	*	0	0	0	0	*
ITRF B	Paris	0	0	0	0	0	0	0	0
	Versailles	0	0	*	0	0	0	0	0
	Autres académies	0	*	0	0	0	0	0	0
	Total ITRF B	0	*	*	0	0	0	0	0
ATRF	Paris	*	0	*	0	*	0	*	0
	Versailles	0	0	*	0	*	*	*	0
	Autres académies	0	7	0	*	0	*	*	0
	Total ATRF	*	7	*	*	*	*	*	0
Total filière ITRF		*	9	7	*	*	*	*	*

Tableau 45 Mouvement interacadémique de la filière ITRF par corps

f) Mouvement de la filière médico-sociale

• Synthèse

Origine	2022		2023		2024		2025	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
Paris	0	0	0	0	*	*	*	*
Versailles	0	0	0	0	*	*	*	0
Autres académies	31	29	*	*	*	*	*	13

Tableau 46 Mouvement interacadémique de la filière médico-sociale

• Détail par corps

	Origine	2022		2023		2024		2025	
		Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
MED	Paris	0	0	0	0	0	0	0	0
	Versailles	0	0	0	0	0	0	*	*
	Autres académies	0	0	0	0	0	0	*	*
	Total MED	0	0	0	0	0	0	*	*
INFENES	Paris	0	0	0	0	0	*	*	*
	Versailles	0	0	0	0	*	*	*	0
	Autres académies	12	20	0	*	*	*	*	9
	Total INFENES	12	20	0	*	*	7	*	10
ASSAE	Paris	0	0	0	0	*	0	*	0
	Versailles	0	0	0	0	0	*	0	0
	Autres académies	19	9	*	0	*	*	0	*
	Total ASSAE	19	9	*	0	*	*	*	*
Total filière médico-sociale		31	29	*	*	*	10	6	14

Tableau 47 Mouvement interacadémique de la 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.

	2022	2023	2024		2025	
			F	H	F	H
Nombre de demandes	5 062	4 673	2 486	1 926	2 451	1 889
Nombre de mutation	4 191	3 744	1 916	1 490	1 835	1 455
Taux de satisfaction	82,8%	80,1%	77,1%	77,4%	74,9%	77,0%

Tableau 48 Mouvements intra-académique 2nd degré public

Département d'affectation	2022		2023		2024				2025			
	Nombre de demandes	Nombre de mutations	Nombre de demandes	Nombre de mutations	Nombre de demandes		Nombre de mutations		Nombre de demandes		Nombre de mutations	
					F	H	F	H	F	H	F	H
77	1 135	1 119	738	1 216	522	335	634	384	727	601	671	542
93	1 446	1 378	847	1 390	588	428	667	548	781	639	715	571
94	1 134	1 078	1 060	996	456	303	570	396	542	418	449	342
Autres *	1 345		2 028		920	860			401	231		
TOTAL	5 060	3 575	4 673	3 602	2 486	1 926	1 871	1 328	2 451	1 889	1 835	1 455

* entrants sans affectation antérieure dans l'académie de Créteil

Tableau 49 Affectation lors de la participation au mouvement intra-académique

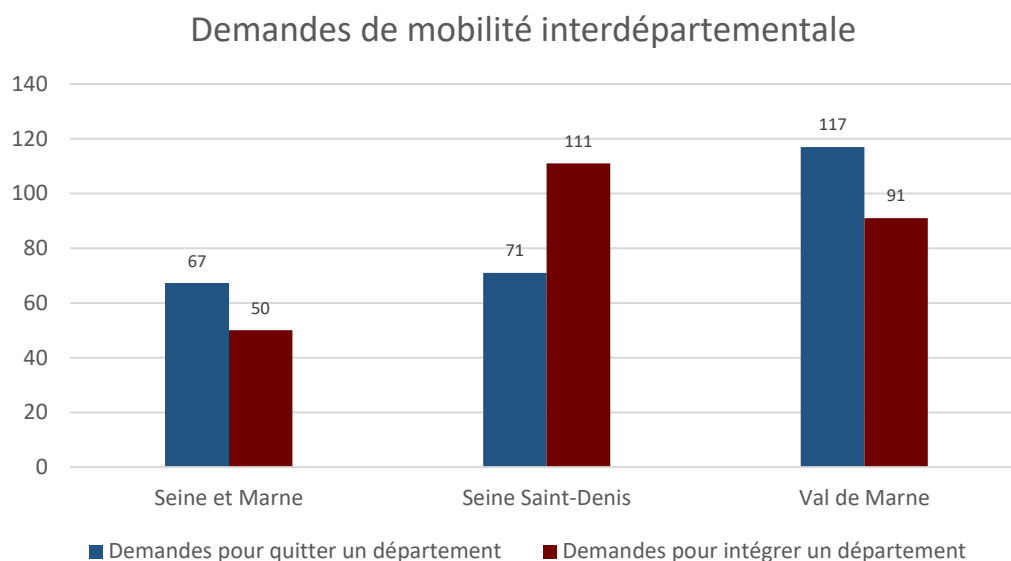


Figure 23 Demandes de mobilité interdépartementale

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.

2025	Demandes pour quitter un département					
	Demandes		Demandes satisfaites		Taux de satisfaction	
	F	H	F	H	F	H
Seine-et-Marne	33	34	18	15	54,5%	44,1%
Seine-Saint-Denis	43	28	24	17	55,8%	60,7%
Val-de-Marne	53	64	49	57	92,5%	89,1%
TOTAL	129	126	91	89	70,5%	70,6%

Tableau 50 Mouvement intra-académique demandes pour quitter un département

2025	Demandes pour intégrer un département					
	Demandes		Demandes satisfaites		Taux de satisfaction	
	F	H	F	H	F	H
Seine-et-Marne	22	28	24	29	109,1%	103,6%
Seine-Saint-Denis	58	53	44	41	75,9%	77,4%
Val-de-Marne	48	43	23	19	47,9%	44,2%
TOTAL	128	124	91	89	71,1%	71,8%

Tableau 51 Mouvement intra-académique demandes pour intégrer un département

2. Personnel IATSS

Source : DPAE

Les demandes de mutation pour les personnels IATSS ont été satisfaites à hauteur de 52% pour les personnels de la filière administrative, 68% pour les personnels de la filière ATRF et de 67% pour ceux de la filière médico-sociale.

Filières	2023				2024				2025			
	Demandes		Mutations		Demandes		Mutations		Demandes		Mutations	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Administrative*	22	178	13	87	47	257	31	144	31	270	19	138
ATRF	*	16	*	13	*	14	*	9	*	18	*	13
Médico-sociale	*	101	0	50	*	86	*	50	*	105	*	70
Académie	29	295	17	150	52	357	33	203	37	393	23	221

Tableau 52 Mouvement intra-académique demande de mobilité personnels IATSS

*Y compris mobilité au fil de l'eau (demande formulée au plus tôt 01/09/2024 – date d'effet de la mobilité : 01/09/2025 au plus tard).

D. Mobilité des personnels de direction et d'inspection

1. Personnels de direction

Source : BPID

Mobilité du personnel de direction									
MOBILITE INTER/INTRA ACADEMIQUE	2023			2024			2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	123	149	272	120	171	291	148	187	335
Créteil / Créteil	44	59	103	41	61	102	95	136	231
Créteil / Autres académies	25	33	58	15	28	43	53	51	104
Autres académies / Créteil	7	14	21	6	*	10	20	36	56

Tableau 53 Mouvement intra-académique personnels de direction

Nombre de demandes de mutation des chefs d'établissement									
Département	Lycées			Collèges			Total		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
77	11	10	11	34	29	43	45	39	54
93	14	17	15	27	33	42	41	50	57
94	13	12	11	21	24	32	34	36	43
Académie	38	39	37	82	86	117	120	125	154

Tableau 54 Demandes de mutation des chefs d'établissement

Satisfaction des demandes des chefs d'établissement et de leurs adjoints									
Département	Lycées			Collèges			Total		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
77	18	15	22	31	39	34	49	54	56
93	27	25	25	33	36	48	60	61	73
94	14	19	21	29	32	31	43	51	52
Académie	59	59	68	93	107	113	152	166	181

Tableau 55 Demandes de mutation des chefs d'établissement et de leurs adjoints satisfaites

2. Personnels d'inspection

Source : BPID

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	2023			2024			2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	6	*	10	11	11	22	7	9	16
SORTANTS	*	*	*	6	7	13	*	*	*
ENTRANTS	*	*	*	*	*	6	0	0	0

IEN 2 nd degré	2023			2024			2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	*	*	8	*	*	6	*	*	7
SORTANTS	0	*	*	*	*	*	*	*	*
ENTRANTS	0	0	0	0	*	*	0	*	*

IEN 1 ^{er} degré	2023			2024			2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	*	9	13	8	15	23	8	19	27
SORTANTS	0	*	*	7	11	18	*	*	6
ENTRANTS	0	*	*	*	*	*	*	*	*

IEN 1 ^{er} degré	2023			2024			2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	*	9	13	8	15	23	8	19	27

Tableau 56 Demandes de mutation des personnels d'inspection

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								*		*
Femmes	*					*	*			*

2024										
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			*							*
Femmes	*					*	*			*

2025										
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	*			*		*	*			6

Tableau 57 Mobilité intra ou inter département des personnels d'inspection

E. Mobilité des maîtres contractuels du privé

Source : DEEP

1. Dans le premier degré

	77	93	94	TOTAL
ENTRANTS dans académie	*	*	*	7
SORTANTS de l'académie	*	11	8	20
Mutations dans académie	42	33	36	111
non satisfaites dans l'académie	7	6	*	18
non satisfaites hors académie	*	0	*	*

Tableau 58 Mobilité des maîtres contractuels 1^{er} degré

2. Dans le second degré

	77	93	94	TOTAL
ENTRANTS dans académie	*	9	15	26
SORTANTS de l'académie	26	14	15	55
Mutations dans académie	53	74	74	201
non satisfaites dans l'académie	*	6	12	20
non satisfaites hors académie	10	19	18	47

Tableau 59 Mobilité des maîtres contractuels 2nd degré

II. Les promotions

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

Source : DSDEN

- 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	*	*		11%
2021/2022	12	30	42	*	*	*	17%	10%
2022/2023	6	26	32	*	*	*	17%	8%
2023/2024	*	20	24	0	*	*	0%	10%
2024/2025	0	*	*	0	*	*	-	100%

	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%
2023/2024	932	4 610	5 542	201	1 059	1 260	22%	23%
2024/2025	851	4 229	5 080	209	998	1 207	25%	24%

	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%
2023/2024	388	1 831	2 219	103	544	647	27%	30%
2024/205	369	1 856	2 225	107	560	667	29%	30%

Tableau 60 Promotions PE 1^{er} degré

- Détail départemental

Seine-et-Marne

	LISTE APTITUDE PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	0	*	*	0	*	*		100%
2021/2022	*	*	*	*	*	*	100%	100%
2022/2023	*	*	*	*	*	*	100%	100%
2023/2024	0	0	0	0	0	0	0%	0%
2024/2025	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	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%
2023/2024	294	1 744	2 038	65	397	462	22%	23%
2024/2025	274	1 598	1 872	76	369	445	28%	23%

	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%
2023/2024	135	708	843	39	203	242	29%	29%
2024/2025	131	685	816	39	206	245	30%	30%

Tableau 61 Promotions PE 1^{er} degré Seine-et-Marne

Seine-Saint-Denis

	LISTE APTITUDE PROFESSEURS DES ECOLES						% hommes promus	% femmes promues
	PROMOUVABLES			PROMUS				
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	0	*	*	0	*	*	0%	100%
2021/2022	*	*	*	*	*	*	100%	100%
2022/2023	0	0	0	0	0	0	-	-
2023/2024	0	*	*	0	*	*	-	100%
2024/2025	0	*	*	0	*	*	-	100%

	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%
2023/2024	379	1 475	1 854	86	337	423	23%	23%
2024/2025	350	1 410	1 760	83	335	418	24%	24%

	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%
2023/2024	157	539	696	35	170	205	22%	32%
2024/2025	148	579	727	44	174	218	30%	30%

Tableau 62 Promotions PE 1^{er} degré Seine-Saint-Denis

Val-de-Marne

LISTE APTITUDE PROFESSEURS DES ECOLES								
	PROMOUVABLES			PROMUS			% hommes promus	% femmes promues
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
2020/2021	10	33	43	0	*	*	0 %	* %
2021/2022	10	28	38	0	*	*	0 %	* %
2022/2023	5	25	30	0	*	*	0 %	* %
2023/2024	4	19	23	0	*	*	0 %	* %
2024/2025	0	*	*	0	*	*	-	100 %

TABLEAU AVANCEMENT HORS CLASSE DES PROFESSEURS DES ECOLES								
	PROMOUVABLES			PROMUS			% hommes promus	% femmes promues
	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 %
2023/2024	259	1 391	1 650	50	325	375	19 %	23 %
2024/2025	227	1 221	1 448	50	294	344	22 %	24 %

TABLEAU AVANCEMENT CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS DES ECOLES								
	PROMOUVABLES			PROMUS			% hommes promus	% femmes promues
	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 %
2023/2024	96	584	680	29	171	200	30 %	29 %
2024/2025	90	592	682	24	180	204	27 %	30 %

Tableau 63 Promotions PE 1^{er} degré Val-de-Marne

B. Promotions des personnels du 2nd degré

Source : DPE

Liste d'aptitude des enseignants du 2 nd degré					
2025	Corps d'accès	Nb promus	% femmes	Age moyen	% promus / promouvables
	Agrégés	16	68,8%	54 ans 8 mois	2,2%
	Certifiés	-	-	-	-
	PEPS	-	-	-	-

2024	Corps d'accès	Nb promus	% femmes	Age moyen	% promus / promouvables
	Agrégés	15	53,3%	57 ans 2 mois	2,1%
	Certifiés	-	-	-	-
	PEPS	-	-	-	-

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

Tableau 64 Liste d'aptitude enseignants du 2nd degré

Avancement de grade des enseignants du 2 nd 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
2024 (1)	289	286	290	62,3%	56,0%	64,8%	49 ans 10 mois	49 ans 8 mois	50 ans 4 mois
2024 (2)	425	329	374	60,2%	56,2%	62,6%	52 ans 4 mois	50 ans 9 mois	52 ans 2 mois
2025(1)	335	259	257	60,6%	61,8%	59,5%	49 ans 5 mois	49 ans 3 mois	49 ans 8 mois
2025(2)	485	320	356	59,4%	60,6%	61,2%	51 ans 7 mois	50 ans 8 mois	51 ans 11 mois

(1) Hors classe exceptionnelle

(2) Classe exceptionnelle comprise

Tableau 65 Avancement de grade enseignants du 2nd degré

Avancement au grade supérieur des enseignants du 2 nd degré			
Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
HC agrégés	197	56,35%	49 ans 9 mois
HC certifiés	435	64,83%	49 ans
HC PEPS	50	46,00%	47 ans 8 mois
HC CE EPS			
Classe exc CE EPS			
Classe exc PEGC			
HC PLP	126	53,17%	51 ans 1 mois
HC PEGC			
HC CPE	20	85,00%	50 ans
DCIO*			
TOTAL	828		

* Direction, Inspection, Education, Orientation

Tableau 66 Avancement au grade supérieur enseignants du 2nd degré

Avancement de grade à la classe exceptionnelle			
Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
CE Agrégés	80	55,0%	57 ans 6 mois
CE Certifiés	149	62,4%	56 ans 10 mois
CE CPE	9	77,8%	58 ans 8 mois
CE PLP	36	55,6%	56 ans 6 mois
CE PSYEN	7	85,7%	57 ans 1 mois
CE EPS	25	44,0%	55 ans 8 mois
TOTAL	306		

Tableau 67 Avancement de grade à la classe exceptionnelle 2nd degré

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					
	2023		2024		2025	
	H	F	H	F	H	F
Personnels de direction classe normale	*	6	*	6	*	7
Inspecteur de l'Education nationale (1 ^{er} degré)	0	0	*	*	*	*
Inspecteur de l'Education nationale (2 nd degré)	*	*	0	0	0	0

Tableau 68 Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

Avancement de grade à la classe exceptionnelle					
Corps d'accès	Nombre de promus			% femmes	% promus/promouvables
	2023	2024	2025		
Personnels de direction hors classe	42	46	50	8%	15%
Hors classe des IEN	*	7	8	18%	29%
Hors classe des IA-IPR	*	*	*	12%	20%

Tableau 69 Avancement de grade à la classe exceptionnelle Personnels de direction et d'inspection

D. Promotion des personnels IATSS

Source : DPAE

Evolution de carrière des personnels IATSS																				
2024/2025	A		SAENE S		ADJENE S		ITRF A		ITRF B		ATRF		ATEE		MED		INFENE S		ASSAE	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Liste aptitude	*	21	0	28			0	0	*	*										
Tableau avancement	*	7	11	98	11	85	*	*	0	*	24	37	11	21	*	*	*	16	0	21
TOTAL par sexe	6	28	11	126	11	85	*	*	*	6	24	37	11	21	*	*	*	16	0	21
TOTAL général	34		137		96		*		7		61		32		*		17		21	

2023/2024	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	6	17	*	29			*	*	*	*										
Tableau avancement	*	9	6	107	13	90	*	*	*	*	13	32	21	17	*	*	*	18	0	22
TOTAL par sexe	6	17	7	136	13	90	*	*	*	7	13	32	21	17	*	*	*	18	0	22
TOTAL général	23		143		103		7		10		45		38		3		19		22	

Tableau 70 Promotions des personnels IATSS

E. Promotion des personnels de l'enseignement privé

Source : DEPP

1. Dans le 1^{er} degré

	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	77	93	94	77	93	94	
Accès à la classe exceptionnelle				7	7	9	23
Accès à la hors classe des PE		*	*	13	8	14	39
Accès professeur des écoles							0
TOTAL	0	*	*	20	15	23	62

PROMOTIONS 2025		HOMMES		FEMMES	
		Bonification ancienneté	Ancienneté	Bonification ancienneté	Ancienneté
Professeurs des écoles	77		*	6	77
Instituteurs					
Professeur des écoles Classe Ex.					*
Professeurs des écoles Hors Classe			*		11
TOTAL		0	6	6	90
Professeurs des écoles	93		7	*	101
Instituteurs					
Professeur des écoles Classe Ex.					6
Professeurs des écoles Hors Classe			*		7
TOTAL		0	8	*	114
Professeurs des écoles	94	*	7	6	85
Instituteurs					
Professeur des écoles Classe Ex.					9
Professeurs des écoles Hors Classe					15
TOTAL		*	7	6	109
TOTAL GENERAL		*	21	17	313
TOTAL HOMMES/FEMMES		23		330	

Tableau 71 Promotions des personnels 1^{er} degré privé

2. Dans le 2nd degré

TABLEAU AVANCEMENT/LISTE D'APTITUDE	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	77	93	94	77	93	94	
Accès à la classe exceptionnelle (TA)	*	*	*	12	*	8	34
Accès à la hors classe (TA)	11	8	9	22	14	19	83
Intégration (LA)			*	*			*
Tour extérieur (LA)							0
TOTAL	12	12	15	35	18	27	119

2025		HOMMES		FEMMES	
		Bonification d'ancienneté	Ancienneté	Bonification d'ancienneté	Ancienneté
MAITRES CONTRACTUELS	77		63	6	144
	93	*	72	9	139
	94	6	70	6	175
TOTAL GENERAL		11	205	21	458
TOTAL HOMMES/FEMMES		216		479	

		HOMMES		FEMMES	
		Choix	Ancienneté	Choix	Ancienneté
AUXILIAIRES	77	0	0	0	0
	93	0	0	0	0
	94	0	0	0	0
TOTAL GENERAL		0	0	0	0
TOTAL HOMMES/FEMMES		0		0	

Tableau 72 Promotions des personnels 2nd degré privé

III. Les départs ou cessations de fonctions

A. Les sorties provisoires

Source : DSDEN

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	44
2022	12	52	6	29
2023	24	69	12	37
2024	30	77	14	29
2025	23	90	7	36

SEINE-SAINT-DENIS				
	Demandes de détachements		Demandes de détachements acceptées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2021	73	153	51	99
2022	69	148	41	98
2023	89	201	52	127
2024	82	176	46	94
2025	83	150	50	89

VAL-DE-MARNE				
	Demandes de détachements		Demandes de détachements acceptées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2021	14	75	12	58
2022	11	23	6	7
2023	8	24	*	18
2024	20	36	*	20
2025	24	95	14	60

Tableau 73 Détachements du 1^{er} degré public par département

b) Les disponibilités

- Synthèse académique

	Disponibilités de droit		Disponibilités sous réserve des nécessités de service		Disponibilités d'office		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	148	672	18	77	7	10	932
2022	165	823	17	72	*	21	1102
2023	180	951	19	63	*	21	1237
2024	150	926	17	59	*	23	1180
2025	152	888	15	67	*	23	1148

Tableau 74 Disponibilités personnels du 1^{er} degré public

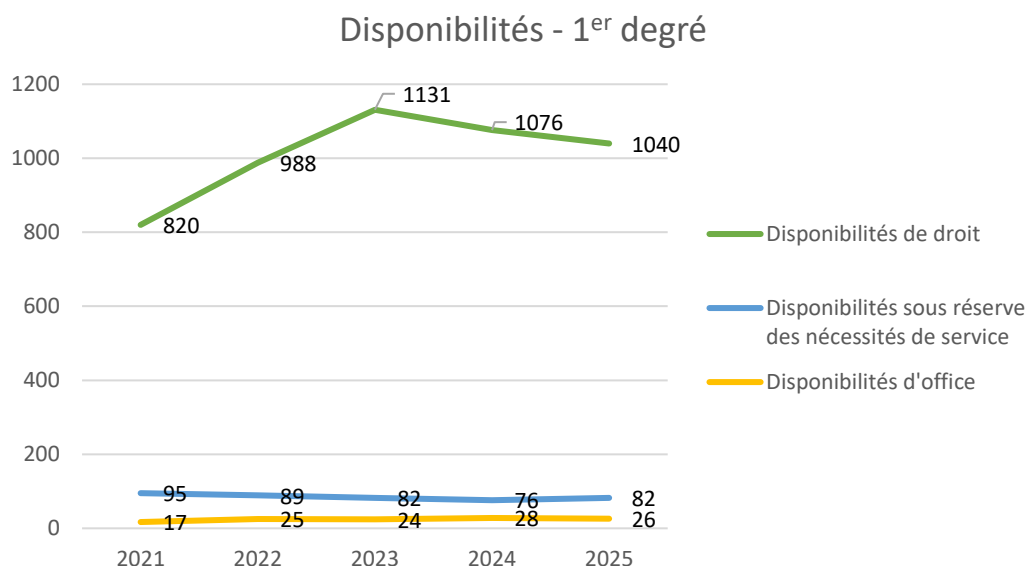


Figure 24 Disponibilités du 1^{er} degré public

- Détail par département**

Seine-et-Marne							
	Disponibilités de droit		Disponibilités sous réserve des nécessités de service		Disponibilités d'office		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	24	156	8	44	*	*	240
2022	31	197	9	42	0	9	288
2023	36	240	8	37	*	7	329
2024	34	234	10	36	*	11	327
2025	36	243	8	36	*	7	331

Seine-Saint-Denis							
	Disponibilités de droit		Disponibilités sous réserve des nécessités de service		Disponibilités d'office		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	65	302	9	35	*	9	421
2022	77	337	7	21	*	8	452
2023	88	371	6	9	*	9	484
2024	78	373	*	13	*	10	480
2025	78	384	*	12	*	10	488

Val-de-Marne							
	Disponibilités de droit		Disponibilités sous réserve des nécessités de service		Disponibilités d'office		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	67	219	8	26	*	*	325
2022	57	289	*	9	*	*	362
2023	54	317	*	11	*	*	388
2024	38	319	*	10	*	*	373
2025	38	261	*	19	*	6	329

Tableau 75 Disponibilité du 1er degré public par département

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

Source : DPE

Regroupement des personnels du 2nd degré :

- Agrégés : agrégés + professeurs de chaire supérieure.
- Certifié : certifiés + adjoints d'enseignement.
- EPS : professeur d'EPS + chargé d'enseignement en EPS.
- PLP

a) Les détachements

Corps	Détachements			
	F	H	Total	% de l'effectif
Agrégés	202	164	366	5,6%
Certifiés	10	114	124	0,7%
PLP	19	19	38	1,0%
EPS	11	19	30	1,1%
PEGC			0	0,0%
Chaire supérieure			0	0,0%
sous-total enseignants	242	316	558	1,8%
COP-DCIO			0	0,0%
CPE	12	*	15	1,5%
TOTAL	254	319	573	1,8%

Tableau 76 Les détachements du 2nd degré public

b) Les disponibilités

Corps	Les disponibilités			
	F	H	Total	% de l'effectif
Agrégés	321	311	632	9,6%
Certifiés	475	223	698	3,9%
PLP	67	37	104	2,8%
EPS	44	68	112	4,0%
PEGC	*	0	*	50,0%
sous-total enseignants	908	639	1547	5,0%
COP-DCIO	12	*	13	2,6%
CPE	30	*	35	3,5%
TOTAL	950	645	1595	4,9%

Tableau 77 Disponibilités du 2nd degré public

c) Les congés parentaux

Corps	Congés parentaux			
	F	H	Total	% de l'effectif
Agrégés	15	*	18	0,27%
Certifiés	45	*	46	0,26%
PLP	9	0	9	0,24%
EPS	*	*	6	0,22%
sous-total enseignants	74	5	79	0,25%
COP-DCIO	*		*	0,20%
CPE			0	0,00%
TOTAL	75	5	80	0,25%

Tableau 78 Congés parentaux 2nd degré public

3. Personnel IATSS

Source : DPAE

Toutes les demandes (renouvellements compris).

a) Les détachements

Filières	Détachements (emplois fonctionnels compris mais hors stage autre corps MEN)							
	2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	41	119	37	96	30	46	13	57
ITRF	7	*	*	*	*	*	*	*
Médico-sociale		22		21	*	24	*	27
TOTAL	48	143	38	117	32	71	18	86

Tableau 79 Détachements personnels IATSS

b) Les disponibilités

Filières	Disponibilités (hors disponibilités pour raisons de santé)							
	2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	17	104	*	31	8	58	*	26
ITRF	*	*	0	*	*	6	*	8
Médico-sociale	*	45	0	43	*	47	*	43
TOTAL	20	153	*	77	12	111	7	77

Tableau 80 Disponibilités personnels IATSS

c) Les congés parentaux

Filières	Congés parentaux							
	2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	0	32	0	12	0	15	0	9
ITRF	0	*	0	*	0	0	0	*
Médico-sociale	0	7	0	5	0	*	0	*
TOTAL	0	40	0	18	0	18	0	15

Tableau 81 Congés parentaux Personnels IATSS

B. Les sorties définitives

Source : PAPP

Les données sur les sorties définitives portent sur les agents du public et du privé.

1. Sorties tous motifs agents public et privés

Avec le détail pour le licenciement (nouveau)

Motif de départ par statut et catégorie									
	Titulaires			Total titulaires	Contractuels			Total contractuels	TOTAL
	A	B	C		A	B	C		
Décès	42	0	7	49	8	0	*	10	59
Démission	366	6	6	378	376	0	325	701	1 079
Fin de contrat	10	*	*	16	1 039	*	47	1 087	1 103
Fin de détachement	15	*	*	22	0	0	0	0	22
Fin de fonction	166	0	0	166	*	0	0	*	170
Intégration directe	70	0	*	71	6	0	0	6	77
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	0	0	0	0	*	0	0	*	*
Licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle	0	0	0	0	*	0	0	*	*
Licenciement pour insuffisance professionnelle	*	0	0	*	89	0	37	126	128
Licenciement suite à abandon de poste	29	*	0	30	23	0	15	38	68
Radiation	41	*	0	42	0	0	0	0	42
Retraite	742	46	49	837	116	0	42	158	995
Révocation	*	0	*	7	0	0	0	0	7
Rupture conventionnelle	17	0	0	17	*	0	*	6	23
Transfert de gestion	2 227	*	24	2 252	192	0	0	192	2 444
	3 731	60	98	3 889	1 860	*	469	2 330	6 219

Tableau 82 Motifs de départ par statut et catégorie

Motif de départ par statut et par sexe							
Motifs	Femmes		Total Femmes	Hommes		Total Hommes	TOTAL
	Contractuel	Titulaire		Contractuel	Titulaire		
Décès	*	31	35	6	18	24	59
Démission	548	264	812	153	114	267	1 079
Fin de contrat	743	13	756	344	*	347	1 103
Fin de détachement	0	17	17	0	*	*	22
Fin de fonction	*	113	117	0	53	53	170
Intégration directe	*	43	48	*	28	29	77
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	*	0	1	0	0	0	*
Licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle	0	0	0	*	*	*	*
Licenciement pour insuffisance professionnelle	72	0	72	54	*	56	128
Licenciement suite à abandon de poste	27	19	46	11	11	22	68
Radiation	0	25	25	0	17	17	42
Retraite	115	572	687	43	265	308	995
Révocation	0	*	2	0	*	*	7
Rupture conventionnelle	3	14	17	*	*	6	23
Transfert de gestion	131	1 491	1 622	61	761	822	2 444
	1 653	2 604	4 257	677	1 285	1 962	6 219

Tableau 83 Motifs de départ par sexe et par statut

Nouveau tableau motifs par secteur :

Motifs par secteur			
MOTIFS	PUBLIC	PRIVE	TOTAL
Décès	54	*	59
Démission	1 047	32	1 079
Fin de contrat	960	143	1 103
Fin de détachement	21	*	22
Intégration directe	165	*	170
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	75	*	77
Licenciement pour faute disciplinaire (sans indemnité)	*	0	*
Licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle	*	0	*
Licenciement pour insuffisance professionnelle	125	*	128
Licenciement suite à abandon de poste	61	7	68
Radiation	42	0	42
Retraite	913	82	995
Révocation	7	0	7
Rupture conventionnelle	21	*	23
Transfert de gestion	2 255	189	2 444
Total	5 760	471	6 219

Tableau 84 Motifs de départ par secteur

2. Personnels DIEO* (public uniquement)

MOTIFS	Nb Individus	Age moyen
Décès non imputable au service	6	52
Démission acceptée sur demande	34	34
Fin de contrat	50	36
Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	*	*
Intégration directe	*	*
Licenciement pour insuffisance professionnelle	6	42
Licenciement suite à abandon de poste	*	*
Radiation pour exclusion définitive après procédure disciplinaire	*	*
Retraite d'office par limite d'âge	*	*
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	*	*
Retraite sur demande parent d'enfant handicapé	*	*
Retraite sur demande parent de 3 enfants	*	*
Retraite sur demande pour handicap	*	*
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	*	*
Transfert de gestion	93	37
Total	251	

* Direction, Inspection, Education, Orientation

Tableau 85 Motifs de départ Personnels DIEO

3. Personnel du 1^{er} degré (public et privé)

MOTIFS	Nb Individus	Age moyen
Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	*	*
Décès non imputable au service	15	52
Démission acceptée sur demande	388	36
Fin de contrat	157	30
Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	40	33
Intégration directe	78	44
Intégration directe dans la fonction publique territoriale ou hospitalière	*	*
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	58	41
Licenciement pour insuffisance professionnelle	59	38
Licenciement suite à abandon de poste	22	40
Radiation pour exclusion définitive après procédure disciplinaire	*	*
Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	15	48
Retraite d'office par limite d'âge	18	65
Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	289	62
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	6	67
Retraite sur demande après recul de limite d'âge	*	*
Retraite sur demande parent d'enfant handicapé	*	*
Retraite sur demande parent de 3 enfants	16	58
Retraite sur demande pour handicap	*	*
Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	7	57
Révocation	*	*
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	14	46
Transfert de gestion	707	40
Total	1 904	

Tableau 86 Motifs de départ Personnels 1^{er} degré

4. Personnels du 2nd degré (public et privé)

MOTIFS	Nb Individus	Age moyen
Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	*	*
Décès non imputable au service	30	53
Démission acceptée sur demande	635	36
Démission non titulaire	*	*
Fin de contrat	676	35
Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	14	38
Intégration directe	85	40
Intégration directe dans la fonction publique territoriale ou hospitalière	*	*
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	14	31
Licenciement pour insuffisance professionnelle	69	39
Licenciement suite à abandon de poste	44	41
Radiation pour exclusion définitive après procédure disciplinaire	7	28
Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	15	43
Retraite d'office par limite d'âge	13	67
Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	396	64
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	31	68
Retraite sur demande après recul de limite d'âge	8	68
Retraite sur demande parent d'enfant handicapé	*	*
Retraite sur demande parent de 3 enfants	7	60
Retraite sur demande pour handicap	*	*
Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	*	*
Révocation	*	*
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	8	42
Transfert de gestion	1 599	35
Total	3 666	

Tableau 87 Motifs de départ Personnels du 2nd degré

5. Personnel IATSS

MOTIFS	Nb Individus	Age moyen
Cessation de fonctions suite à fin de position entrante non payée	8	50
Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	16	44
Clôture du dossier d'un agent payé à l'acte ou à la tâche	6	29
Décès non imputable au service	11	58
Démission à la fin de la période d'essai	*	*
Démission acceptée sur demande	40	42
Fin de contrat	109	39
Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	8	39
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	*	*
Licenciement pour faute disciplinaire (sans indemnité)	*	*
Licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle	*	*
Licenciement suite à abandon de poste	*	*
Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	*	*
Retraite d'office par limite d'âge	*	*
Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	106	64
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	*	*
Retraite sur demande après recul de limite d'âge	*	*
Retraite sur demande carrière longue	24	61
Retraite sur demande parent de 3 enfants	7	60
Retraite sur demande pour handicap	*	*
Révocation	*	42
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	*	*
Transfert de gestion	42	45
Total	405	

Tableau 88 Motifs de départ Personnels IATSS

6. Retraites – Personnels de l'enseignement privé

Source : DEEP

Contractuels	HOMMES	FEMMES
1 ^{er} degré	*	23
2 nd degré	21	45

Tableau 89 Retraites - Enseignement privé



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'École 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.

La formation des personnels constitue un levier majeur d'accompagnement des parcours professionnels et d'adaptation aux évolutions des métiers. En 2025, les effectifs du premier degré public formés en entrée dans le métier atteignent 44 234 agents, répartis entre la Seine-et-Marne (19 677), la Seine-Saint-Denis (14 141) et le Val-de-Marne (10 416) (*Tableau 90 Formation 1^{er} degré Entrée métier*).

Les formations d'entrée dans le métier mobilisent, en effet, un volume important de stagiaires dans les trois départements. Les personnels contractuels représentent le principal public concerné, avec 761 agents convoqués et 650 présents (*Tableau 90 – Formation 1^{er} degré Entrée métier*). Les formations destinées aux directeurs d'école concernent 196 personnels convoqués, dont 178 présents.

Le Val-de-Marne enregistre le volume le plus important de formations d'entrée dans le métier avec 649 agents convoqués, devant la Seine-Saint-Denis (618) et la Seine-et-Marne (410). Les taux de présence apparaissent globalement élevés, traduisant une forte mobilisation des personnels concernés.

La formation continue du premier degré représente un volume particulièrement important d'actions de formation : en 2025, 37 868 convocations ont été enregistrées, dont 29 042 présences effectives (*Tableau 91 – Formation 1^{er} degré Formation continue*). La Seine-Saint-Denis concentre le plus grand nombre de convocations avec 16 208 stagiaires convoqués, devant la Seine-et-Marne (14 769).

Les formations liées aux fondamentaux occupent aussi une place centrale dans l'offre de formation. Le plan français concerne 7 046 personnels présents et le plan mathématique 4 250 (*Tableau 91 – Formation 1^{er} degré Formation continue*). Le plan maternelle mobilise également fortement les équipes, avec 6 513 présences recensées.

Les préparations aux concours et les formations diplômantes concernent 765 agents convoqués et 675 présents dans l'ensemble de l'académie (*Tableau 92 – Formation 1^{er} degré Préparation concours*). Les préparations à la direction d'école (LA-DIR) constituent le principal dispositif, avec 371 personnels convoqués et 355 présents.

Les formations dédiées à l'éducation prioritaire concernent 5 941 personnels convoqués et 4 632 présents (*Tableau 93 – Formation 1^{er} degré Dispositif éducation prioritaire*). Les professeurs des écoles représentent l'essentiel des effectifs concernés, notamment en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne.

Dans le second degré, 25 409 personnels ont été convoqués à au moins une action de formation contre 25 755 en 2024.

Les actions de formation visent principalement le développement des qualifications et l'acquisition de compétences nouvelles, qui représentent 51 % des inscriptions enregistrées (*Figure 26 – Inscriptions aux stages de formation continue depuis 2020*). Les formations s'adressent à l'ensemble des catégories de personnels, avec une forte représentation des enseignants du second degré.

Le compte personnel de formation (CPF) a donné lieu à 82 dossiers acceptés, représentant 8 480 heures mobilisées et un montant financé de 100 404 euros (*Tableau 94 – Répartition des montants financés*). Les enseignants du second degré public concentrent plus de la moitié des dossiers acceptés, avec 46 demandes financées pour un montant total de 53 856 euros.

Les personnels ATSS représentent le second contingent de bénéficiaires avec 20 dossiers acceptés et 24 763 euros financés (*Tableau 94 – Répartition des montants financés*). Les psychologues de l'Éducation nationale, les personnels de direction et les contractuels bénéficient également du dispositif dans des proportions plus limitées.

Les moyens consacrés à la formation continue demeurent importants. En 2025, 27 801 heures de vacations ont été mobilisées, auxquelles s'ajoutent 9 284 heures de décharges pour les formateurs académiques et 1 528 heures au titre des moyens INSPE (*Tableau 95 – Les moyens consacrés à la formation continue*).

I. Personnels du 1^{er} degré

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

	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Total
Total 2025	19 677	14 141	10 416	44 234

	Seine-et-Marne		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne	
	nb stagiaires		nb stagiaires		nb stagiaires	
Formation Entrée métier	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents
ASH*	75	75	60	48	16	16
Professeurs des écoles	0	0	208	167	282	225
Directeurs d'écoles	94	90	70	56	32	32
Contractuels	232	227	240	192	289	231
Autre personnels**	9	9	40	32	30	30
Total	410	401	618	495	649	534

* Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

**Autres personnels : conseillers pédagogiques, animateurs informatiques.

Tableau 90 Formation 1er degré Entrée métier

	Seine-et-Marne		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne	
	nb stagiaires		nb stagiaires		nb stagiaires	
Formation continue*	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents
Réussite éducative	30	30				
Plan français	1 211	969	4 980	3 486	855	684
Plan mathématique	1 063	850	3 026	2 118	1 603	1 282
Plan maternelle	2 800	2 240	3 320	2 555	2 148	1 718
Formation de formateur	194	155	200	140	107	85
Laïcité et valeurs de la République	9 302	7 442	1 832	1 283	367	293
Constellations	20	20			1 761	1 400
Formations disciplinaires diverses			2 850	1 995	50	40
Autres	149	119			186	148
Total	14 769	11 815	16 208	11 577	6 891	5 650

*Hors 18h statutaires inscrites dans les obligations de service

Tableau 91 Formation 1er degré Formation continue

	Seine-et-Marne		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne	
	nb stagiaires		nb stagiaires		nb stagiaires	
Préparation concours / Formation diplômante	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents
ASH (CAPPEI)	28	26	61	60	39	27
LA-DIR	121	117	150	148	100	90
CAFIPEMF	73	51	100	75	37	31
CCFLS	18	18	20	20	18	12
Total	240	212	331	303	194	160

Tableau 92 Formation 1er degré Préparation concours

	Seine-et-Marne		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne	
	nb stagiaires		nb stagiaires		nb stagiaires	
Dispositif Education prioritaire	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents	Convoqués	Présents
ASH					192	153
Professeurs des écoles	658	651	2 163	1 515	2 259	1 807
PEMF*	13	13			9	9
Directeurs d'écoles	57	45	206	145	210	168
Contractuels	0	0	151	106	12	9
Autre personnels**	11	11				
Total	739	720	2 520	1 766	2 682	2 146

*Professeur des Ecoles Maître Formateur

** Autres personnels : conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, coordonnateurs.

Tableau 93 Formation 1er degré Dispositif éducation prioritaire

II. Personnels du 2nd degré

Source : DAFOR

A. Les personnels formés

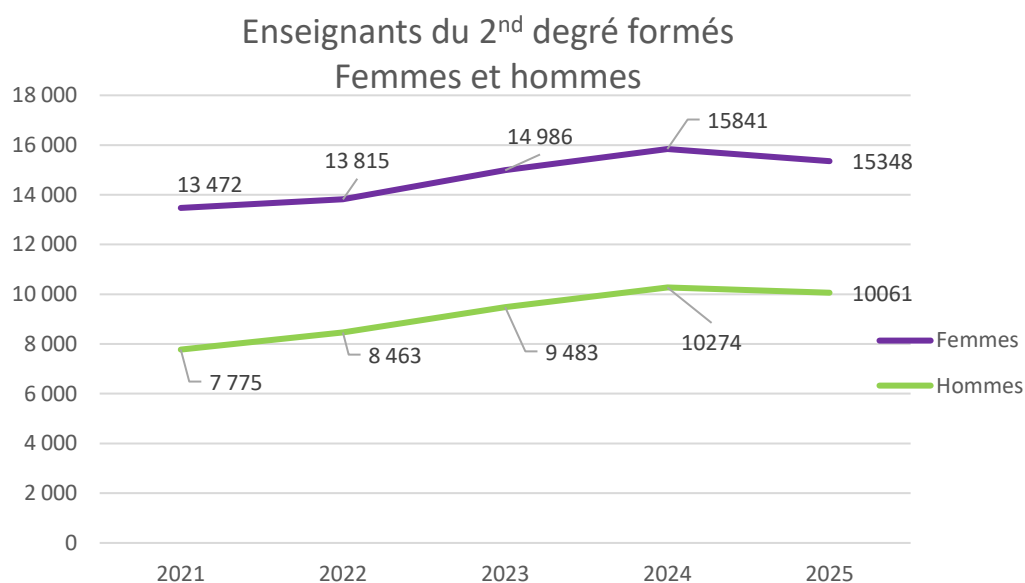


Figure 25 Enseignants du 2nd degré formés par sexe

Enseignants du 2nd degré formé - Titulaires et contractuels

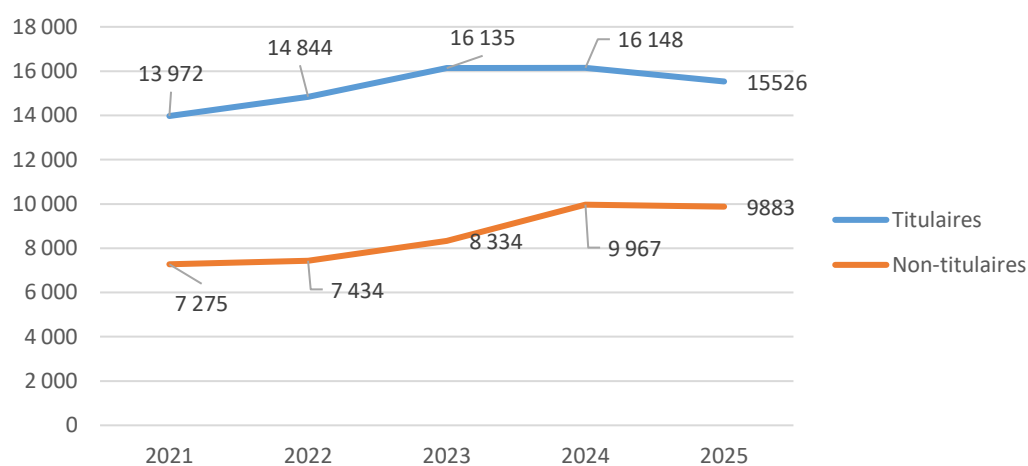


Figure 26 Enseignants du 2nd degré formés par statut

Personnels formés par corps de stagiaires de la formation continue du 2nd degré

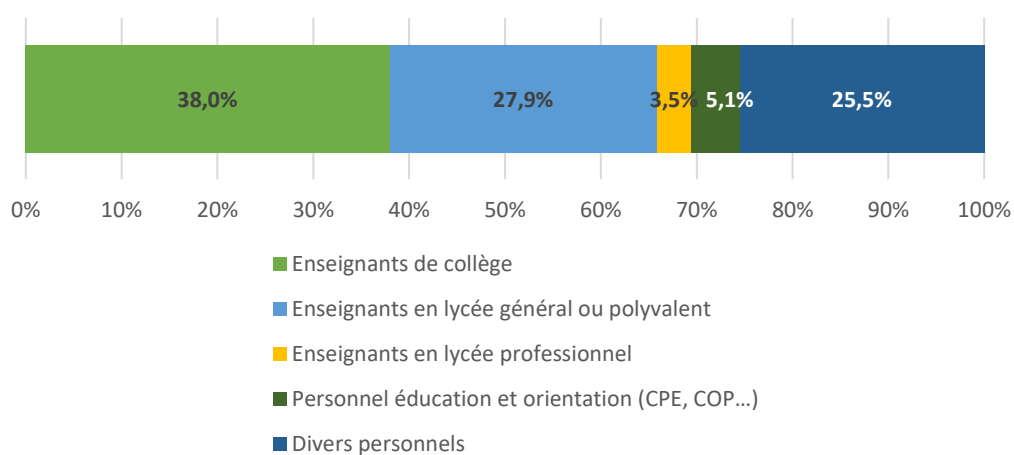


Figure 27 Formation continue du 2nd degré par corps

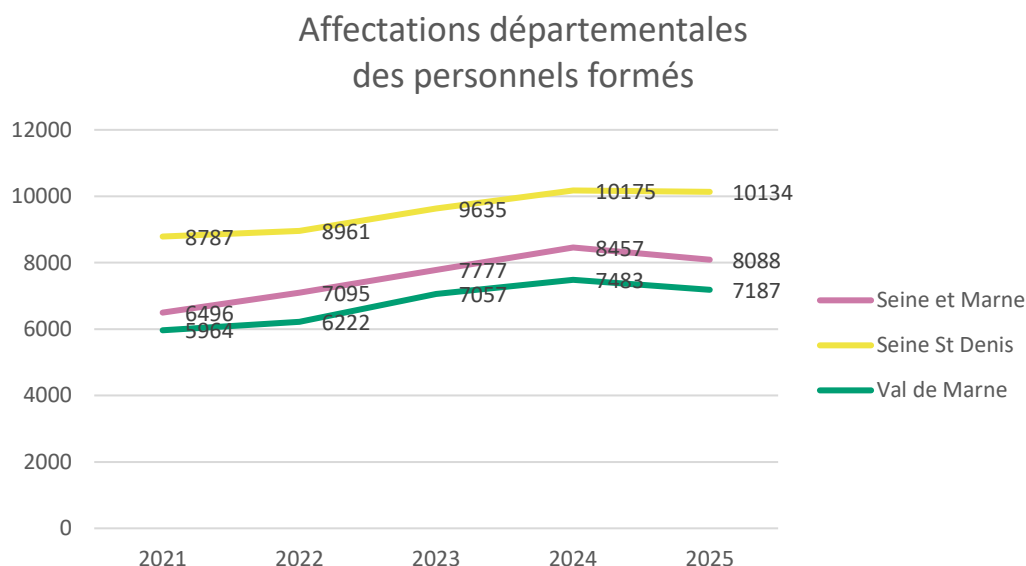


Figure 28 Affectations départementales des personnels du 2nd degré formés

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 51% des inscriptions totales. Ils ne figurent pas dans le graphique ci-après afin de rendre plus lisibles les autres objectifs de formation.

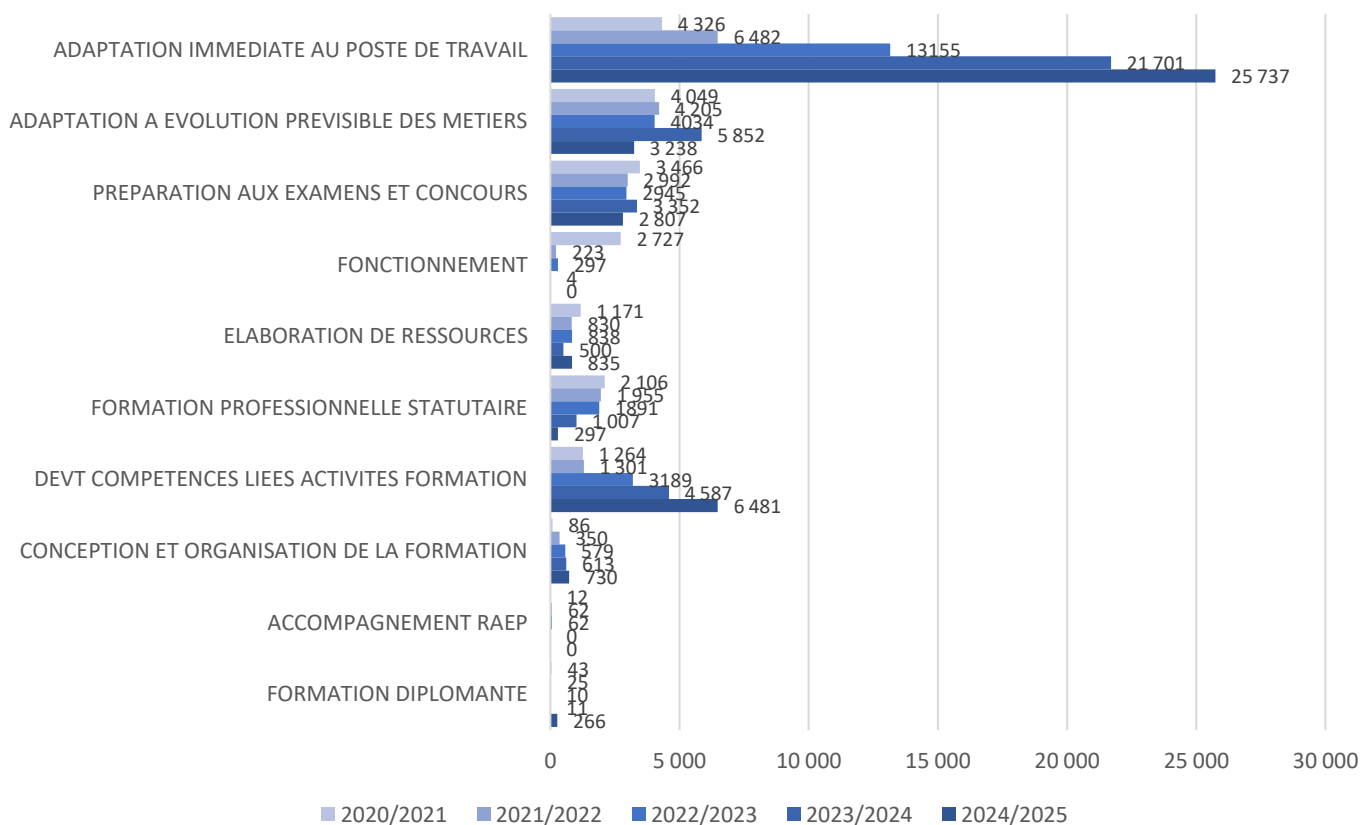


Figure 29 Inscription aux stages de formation continue depuis 2020

Durée moyenne des formations

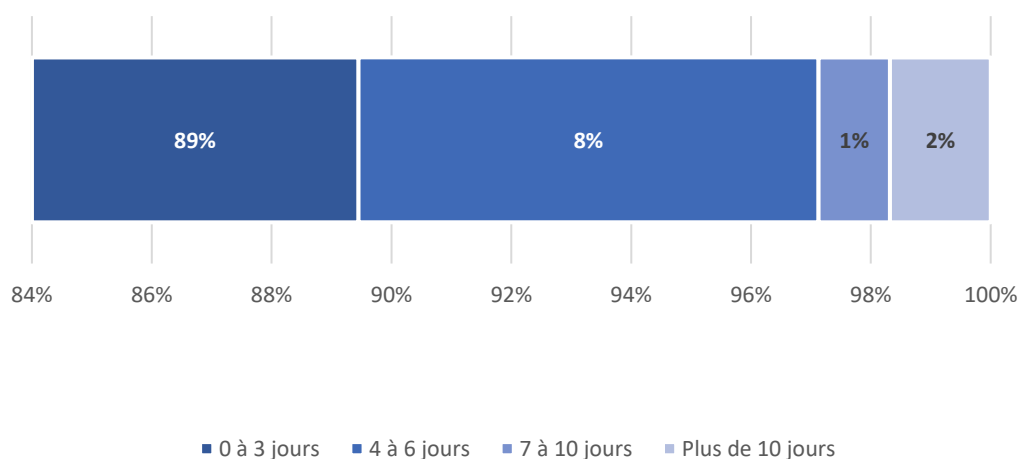


Figure 30 Durée moyenne des formations

III.CPF et CFP

A. Le compte personnel de formation (CPF)

Demandes d'utilisation du CPF

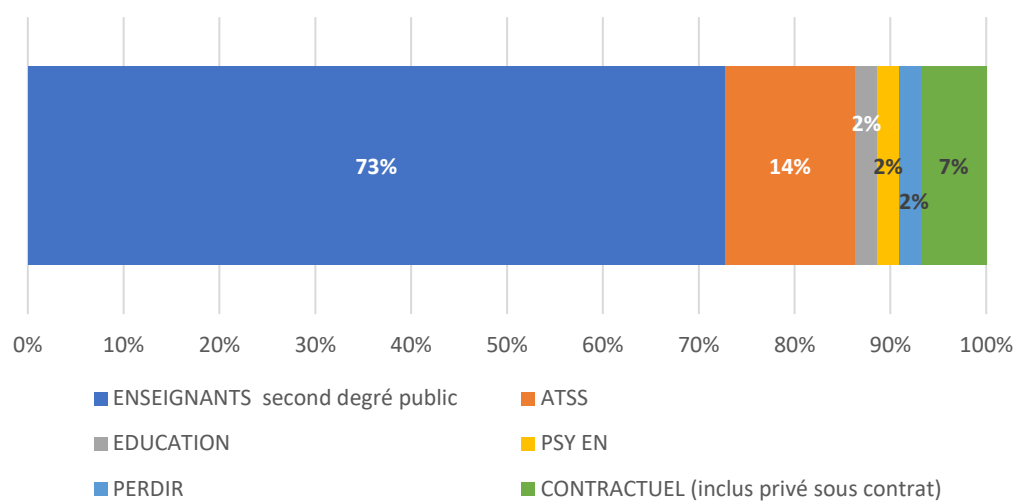


Figure 31 Demandes d'utilisation du CPF par catégorie de personnel

Demandes par catégorie et par sexe

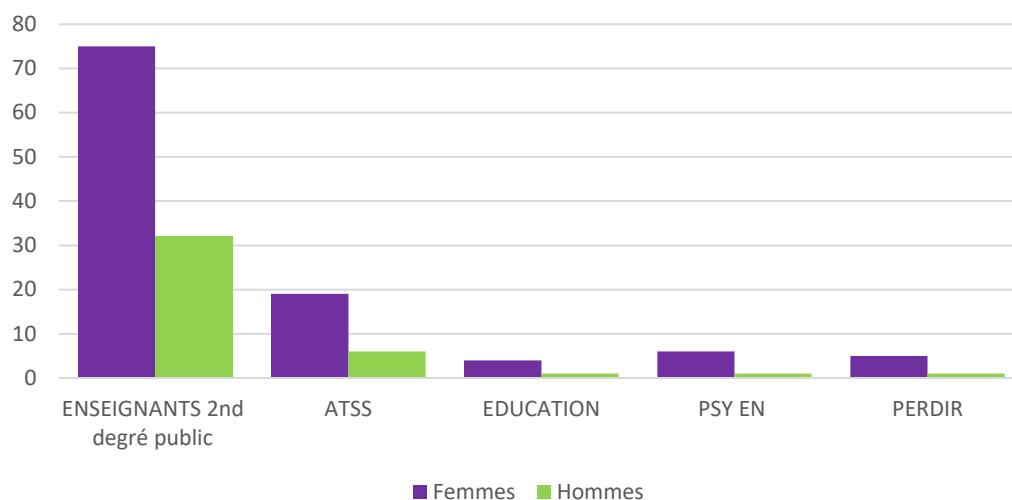


Figure 32 Demandes de CPF par catégorie et par sexe

Taux de satisfaction

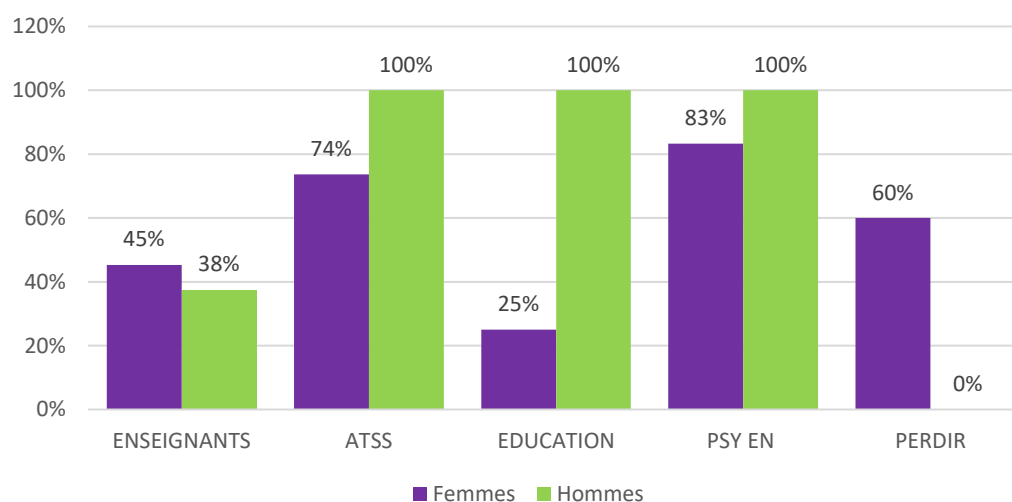


Figure 33 Taux de satisfaction

	Répartition des montants financés		
	Dossiers acceptés	Nbre heures mobilisées	Montants financés (€)
Enseignants 2 nd degré public	46	4 251	53 856
ATSS	20	2 502	24 763
Education	*	210	3 000
Psy EN	6	488	7 230
PERDIR	*	352	4 300
Contractuels	*	677	7 255
Total	82	8 480	100 404 €

Tableau 94 Formations Répartition des montants financés

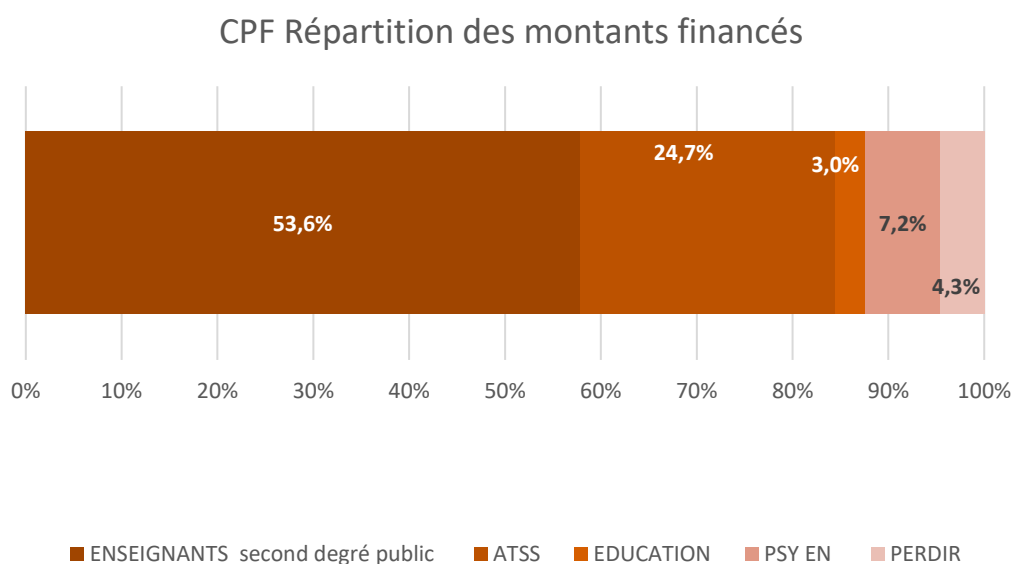


Figure 34 CPF Répartition des montants financés

B. Le congé de formation professionnelle (CFP)

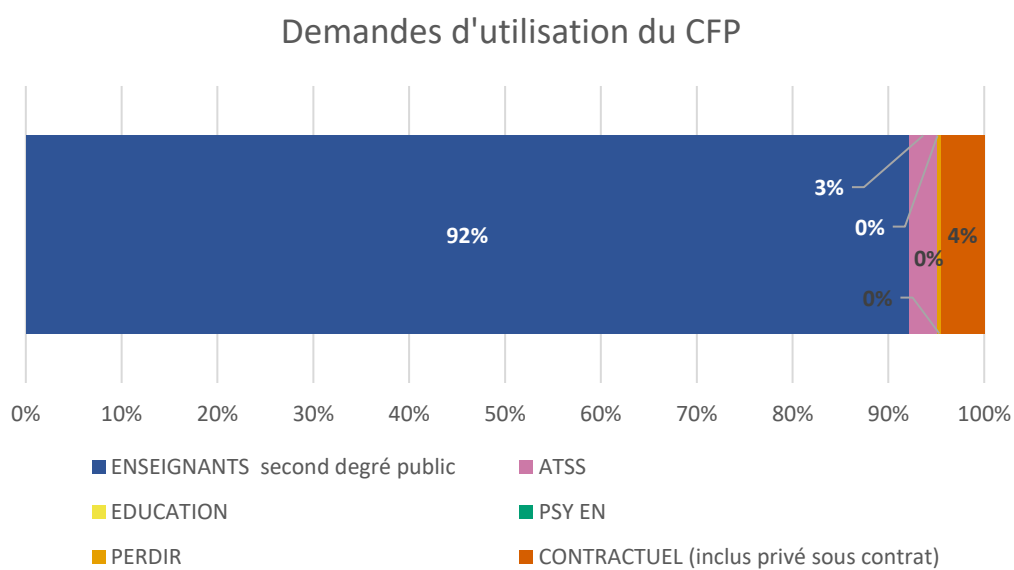


Figure 35 Demandes d'utilisation du CFP

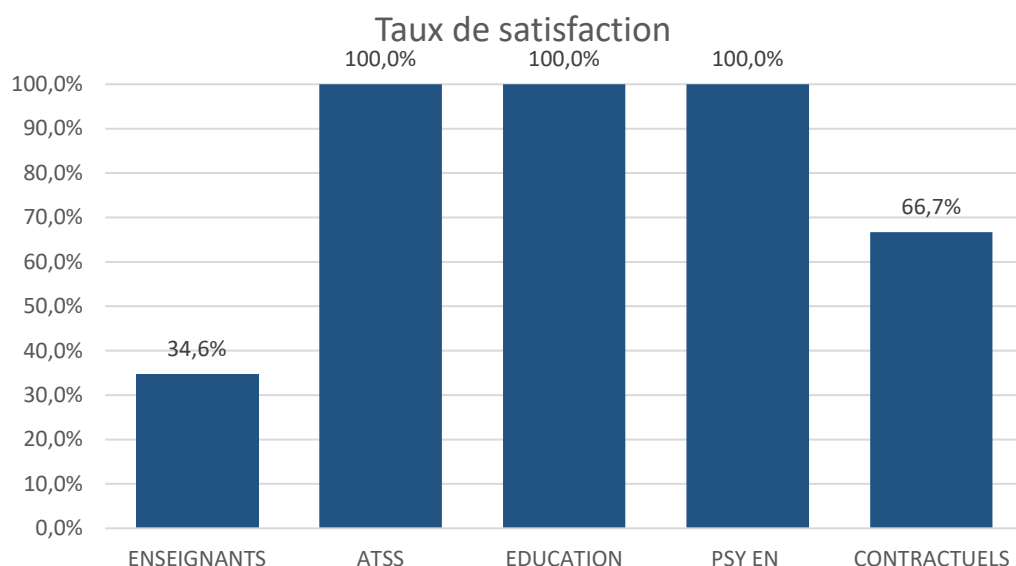


Figure 36 Taux de satisfaction des demandes de CFP

IV. Les moyens consacrés à la formation continue en 2024-2025

	Nombre d'heures
Vacations	27 801
Décharges formateurs académiques	9 284
Moyens INSPE	1 528

Tableau 95 Les moyens consacrés à la formation continue

5

LES RÉMUNÉRATIONS

CHAPITRE 5. LES RÉMUNÉRATIONS

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 par exemple.

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

La masse salariale, pour 2025, représente 5 milliards 600 millions d'euros, soit une augmentation de près de 22 millions par rapport à l'année précédente.

L'indice moyen augmente de 19 points. Cette évolution concerne également la population des contractuels qui voit l'indice moyen passer de 433 à 453 (*Tableau 98 Indices moyens par catégorie et par statut*).

Situation comparée femmes / hommes

L'indice moyen des femmes est inférieur de 38 points par rapport à l'indice moyen des hommes (*Tableau 99 Situation indiciaire selon le sexe*) soit une augmentation de l'écart de 8 points, par rapport à 2024.

Le RSU 2025 intègre cette année, des données indemnitaires : 65,2% des bénéficiaires du PACTE sont des femmes, mais elles ne représentent que 50% des personnels à qui sont versées les heures d'interrogation.

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 2024/2025 : Septembre 2024 à août 2025			
BOP	PSOP	HPSOP-RDC	TOTAL
139 Enseignement privé des 1 ^{er} et 2 nd degrés	279 889 063 €	1 068 821 €	280 957 884 €
140 Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	2 196 293 835 €	1 859 642 €	2 198 153 477 €
141 Enseignement scolaire public du 2 nd degré	2 753 355 473 €	3 326 845 €	2 756 682 317 €
214 Soutien de la politique de l'éducation nationale	83 394 123 €	2 108 444 €	85 502 567 €
230 Vie de l'élève	357 811 276 €	-138 048 €	357 673 228 €
TOTAL	5 670 743 769 €	8 225 704 €	5 678 969 473 €

Tableau 96 Masse salariale

II. Les traitements indiciaires

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

A. Indices moyens par catégorie de personnels

	2023			2024			2025		
	Public	Privé	Global	Public	Privé	Global	Public	Privé	Global
Enseignants 1 ^{er} degré	566	522	561	568	520	566	580	535	578
Enseignants 2 nd degré	578	523	578	580	523	574	590	533	583
Direction et inspection	854	0	854	860	0	860	863		863
Education et orientation	557	0	557	554	0	554	560		560
Surveillance et assistance éducative	325	0	325	374	0	374	376		376
IATSS	457	0	457	462	0	462	476		476
TOTAL	532	530	531	540	522	539	560	533	558

Tableau 97 Indices moyens par catégorie de personnels

B. Indices moyens par statut

PU+PR	2023		2024		2025	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Enseignants 1 ^{er} degré	571	458	577	480	591	484
Enseignants 2 nd degré	590	466	595	505	606	514
Direction et inspection	854	-	860	-	863	
Education et orientation	577	467	578	464	586	469
Surveillance et assistance éducative	0	325	0	374		376
IATSS	460	431	464	441	479	449
TOTAL	578	382	583	433	595	453

Tableau 98 Indices moyens par catégorie et par statut

C. Indices moyens selon le sexe

PU+PR	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants 1 ^{er} degré	566	564	565	566	575	578
Enseignants 2 nd degré	571	571	572	575	581	585
Direction et inspection	858	849	873	852	874	856
Education et orientation	555	557	553	555	557	561
Surveillance et assistance éducative	314	328	377	373	375	376
IATSS	478	453	487	457	499	472
TOTAL	546	525	553	533	578	550

Tableau 99 Indices moyens selon le sexe

D. Distribution des indices sur l'ensemble des personnels

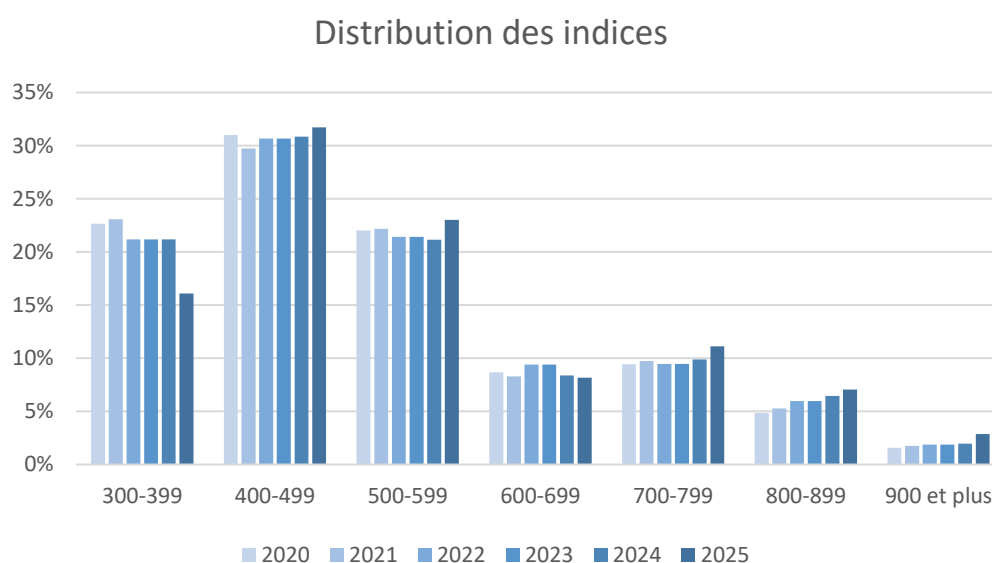


Figure 37 Evolution de la distribution des indices

III. La distribution des traitements et rémunérations

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
1 ^{er} décile	11 761 €	16 593 €	12 010 €
2 ^{ème} décile	17 060 €	25 927 €	20 686 €
3 ^{ème} décile	25 327 €	28 621 €	26 377 €
4 ^{ème} décile	27 966 €	30 645 €	28 679 €
5 ^{ème} décile	29 874 €	32 678 €	30 584 €
6 ^{ème} décile	31 769 €	34 809 €	32 595 €
7 ^{ème} décile	33 966 €	37 298 €	34 876 €
8 ^{ème} décile	36 596 €	40 436 €	37 639 €
9 ^{ème} décile	40 486 €	45 225 €	41 841 €

Tableau 100 Distribution des rémunérations nettes par déciles et par sexe

IV. La somme des dix plus hautes rémunérations

Source : CDG

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées			
	F	H	TOTAL
Nombre	*	*	10
Montant	962 601 €	947 761 €	1 910 362 €

Tableau 101 Cumul des dix plus hautes rémunérations

V. Rémunération des agents sur emploi permanent

Source : CDG, requête PIAD, tableau issu de la BDS

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

Source : CDG, requête

1. Par catégorie

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents sur emploi permanent	
Catégorie	Montant
A+	9 675 765 €
A	2 668 155 672 €
B	44 537 735 €
C	146 803 367 €
TOTAL	2 869 172 540 €

Tableau 102 Rémunérations brutes annuelles par catégories

2. Par tranches d'âge

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents sur emploi permanent

Tranche d'âge	Montant
Moins de 20 ans	18 510 €
De 20 à 29 ans	317 380 265 €
De 30 à 39 ans	660 901 314 €
De 40 à 49 ans	865 776 400 €
De 50 à 59 ans	807 446 359 €
60 ans et plus	217 649 690 €
TOTAL	2 869 172 540 €

Tableau 103 Rémunérations brutes annuelles par tranches d'âge

3. Par sexe

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents sur emploi permanent

Sexe	Montant
Femmes	2 030 581 658 €
Hommes	838 590 882 €
TOTAL	2 869 172 540 €

Tableau 104 Rémunération brut annuelle des agents sur emploi permanent

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

Nombre d'ETP annuels rémunérés pour les agents sur emploi permanent

Sexe	ETP rémunérés
Femmes	46 648,8
Hommes	17 520,3
TOTAL	64 169,0

Tableau 105 ETP rémunérés sur emploi permanent

VI. Nombre de bénéficiaires par indemnité et par sexe

Indemnité (hors reprises)	Période	H	F	Total
PACTES (parts fonctionnelles)	oct 24 - juin 25	6 334	12 090	18 424
Indemnités de mission particulière (IMP)	oct 24 - juin 25	3 839	5 616	9 455
HSA	oct 24 - juin 25	11 736	14 080	25 816
Heures d'interrogation (HI)	sept 24 - août 25	654	665	1 319
HSE	sept 24 - août 25	8 740	12 364	21 104

Tableau 106 Nombre de bénéficiaires par indemnité



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CHAPITRE 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) définissent les enjeux 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 de :

- renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail : le service santé et sécurité au travail anime un réseau de près de 440 agents (*Tableau 108 Les assistants de prévention*) ;
- renforcer la prise en charge de certains risques professionnels dans la politique de prévention.

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.

La protection fonctionnelle des agents demeure un enjeu important de sécurisation des conditions d'exercice des personnels. Les données de cette année mettent en évidence une activité contentieuse soutenue ainsi qu'une diversification progressive des situations traitées (*Figures 36 à 40 – Protection fonctionnelle et contentieux*).

La répartition des contentieux par corps traduit une évolution sensible depuis 2021. La part des contentieux concernant les enseignants diminue progressivement, passant de 45 % en 2021 à 30 % en 2025 (*Tableau 110 – Part du contentieux par corps*). La vie scolaire, majoritaire entre 2022 et 2023 avec plus de la moitié des contentieux, représente également 30 % des situations en 2025. À l'inverse, la part des autres personnels progresse fortement, passant de 15 % en 2021 à 37 % en 2025, témoignant d'une diversification des publics concernés par les recours contentieux (*Tableau 110 – Part du contentieux par corps*).

Le nombre de jugements continue d'évoluer dans un contexte marqué par une diminution progressive du taux de rejet des requêtes et des non-lieux. Celui-ci passe de 80 % en 2022 à 66 % en 2025 (*Tableau 111 – Taux de rejet des requêtes et non-lieu*), traduisant une augmentation relative des décisions favorables ou partiellement favorables aux requérants.

L'accompagnement des personnels s'appuie sur plusieurs dispositifs médico-sociaux et RH mobilisés à l'échelle académique. Le service médical a reçu 2 880 personnels en consultation au cours de l'année 2025, dont une majorité de femmes (*Tableau 112 – Personnels reçus en consultation*). Les enseignants du second degré représentent le principal contingent des personnels reçus, avec 1 184 consultations, devant les enseignants du premier degré (1 013).

Après une hausse importante observée 2024, le nombre total de consultations diminue, passant de 3 430 à 2 880 personnels reçus (*Tableau 112 – Personnels reçus en consultation*). Cette baisse concerne l'ensemble des catégories de personnels, tout en maintenant un niveau d'activité élevé pour les services médicaux académiques.

Les saisines des services médicaux proviennent principalement des agents eux-mêmes. Les demandes spontanées représentent 2 094 saisines contre 783 saisines administratives (*Tableau 113 – Mode de saisine*). Les personnels enseignants concentrent la majorité des demandes.

Les saisines académiques liées aux situations individuelles atteignent 783 dossiers, dont 618 concernent les personnels du second degré (*Tableau 114 – Saisines académiques*). La Seine-Saint-Denis concentre le volume le plus élevé de saisines avec 322 situations recensées.

Les opérations de mobilité réalisées au titre du handicap mobilisent également un nombre important de dossiers. Dans le premier degré, 737 dossiers ont été soumis dans les trois départements, dont 322 en Seine-Saint-Denis (*Tableau 115 – Opérations du mouvement au titre de la situation de handicap*). Dans le second degré, 215 dossiers ont été examinés au niveau académique, auxquels s'ajoutent 55 dossiers pour les personnels IATSS.

Les moyens dédiés au service social des personnels se stabilisent à 15 postes en 2025, après une augmentation intervenue en 2024 (*Tableau 116 – Moyens dédiés au service social*). La Seine-Saint-Denis demeure le département disposant du plus grand nombre de personnels sociaux avec cinq postes dédiés.

Le service social a reçu 3 697 personnels en consultation en 2024/2025 (*Tableau 117 – Répartition des personnels reçus en consultation*). Les enseignants du premier degré public représentent le principal public accompagné avec 1 384 personnels reçus, devant les enseignants du second degré (902). Les AESH constituent également un public particulièrement accompagné, avec 622 consultations recensées.

Les femmes demeurent très majoritaires parmi les personnels accompagnés par le service social. Elles représentent plus de 76 % des personnels reçus en consultation en 2024/2025 (*Tableau 117 – Répartition des personnels reçus en consultation*).

L'analyse des difficultés rencontrées met en évidence une prédominance des problématiques sociales et de santé.

Les problématiques professionnelles et sociales touchent particulièrement les enseignants des premier et second degrés. Les difficultés liées à la santé concernent principalement les personnels du premier degré, avec 485 situations recensées (*Tableaux 119 et 120 – Difficultés rencontrées par les personnels*).

La politique académique d'accompagnement du handicap poursuit sa montée en charge. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés progresse continuellement depuis 2020, passant de 1 760 à 2 271 agents en 2024, soit une augmentation de 29 % en quatre ans (*Tableau 122 – Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi*).

Les dispositifs d'allègement de service demeurent fortement mobilisés. Dans le premier degré, 147 personnels bénéficient d'un allègement de service représentant 35,3 ETP (*Tableaux 128 et 129 – Allègements de service*). Les personnels du second degré totalisent à eux seuls 671,7 heures allégées. Les certifiés constituent le corps le plus concerné avec 106 agents bénéficiaires.

Les affectations à l'année adaptées (AFA) connaissent une hausse en 2025 avec 32 situations recensées contre 23 en 2024 (*Tableau 130 – AFA*). Les femmes demeurent majoritaires parmi les personnels concernés.

L'accompagnement des personnels IATSS mobilise enfin un volume important de suivis individualisés. En 2025, 1 518 situations sont recensées, principalement dans la filière *administrative* (*Tableau 131 – Accompagnement des personnels IATSS*). Les situations médicales représentent l'essentiel des accompagnements avec 1 209 dossiers suivis, soit près de 80 % des situations traitées.

I.La prévention des risques professionnels

Source : Mission hygiène et sécurité
Donnée de l'année civile 2024

	Nombre de conseillers en prévention
Académique	1
Seine-et-Marne	2
Seine-Saint-Denis	2
Val-de-Marne	1
Total	6

Tableau 107 Les conseillers de prévention

	Les assistants en prévention			
	Nombre AP Personnels EN	dont enseignants	Nombre AP ATTEE	Total
Collèges	66	25	175	241
Lycées	40	9	72	112
EREA	1	0	1	2
Services académiques (rectorat, DSDEN, CIO, ...)	1	0	0	1
Circonscriptions	86	0	0	86
Total	194	34	248	442

Tableau 108 Les assistants de prévention

Personnels formés dans les 1 ^{er} et le 2 nd degré		
Type d'établissement	Intitulés	Nombre de stagiaires formés
1 ^{er} degré	PSC1	377
	GQS	1125
	Formation des professeurs des écoles et des directeurs à la santé et sécurité (registres dont DUERP)	105
	Accompagnement à la transcription du DUERP	110
2 nd degré	Groupe 9 - Prérequis en prévention des risques professionnels (PRP)obligatoires public désigné	42
	Groupe 1 - Maintien et actualisation des compétences des formateurs en Prévention des risques liés à l'activité physique PRAP-IBC - Public ciblé	10
	Maintien et actualisation des compétences des formateurs en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique PRAP-2S - Public ciblé	9
	Formation continue des Formateurs Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)- Public ciblé	89
	Formation de base de Sauveteur Secouriste du Travail (F SST)	65
	Pré requis PRP obligatoires	42
	Formation des Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques (DDFPT) à la Santé ET de la Sécurité au Travail (S&ST)	6
	Animation des formateurs de formateurs en Prévention des risques liés à l'activité Physique (PRAP)	7
	Mise en œuvre de la démarche TutotPrév	13
	Adaptation à l'emploi - Secrétaires Généraux EPLE Hygiène et Sécurité en EPLE	72
	PAF DIR 2024-2025_La sécurité au sein de l'EPLE	50
	La sécurité dans les laboratoires de sciences	45

Tableau 109 Personnels formés aux risques professionnels

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

Registres présents en EPLE et dans les écoles

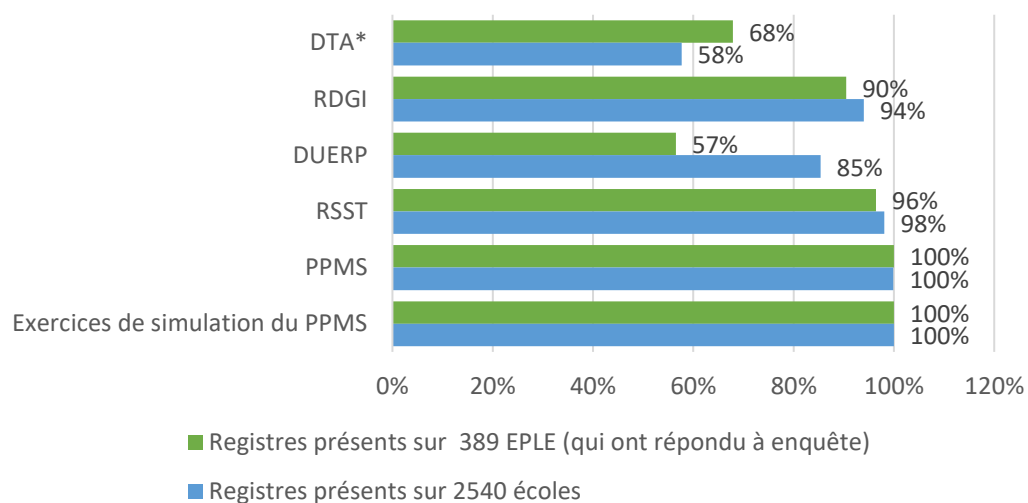


Figure 38 Part de registres présents en EPLE et écoles

II.La protection fonctionnelle des fonctionnaires

Source : Service juridique

Données de l'année civile 2024.

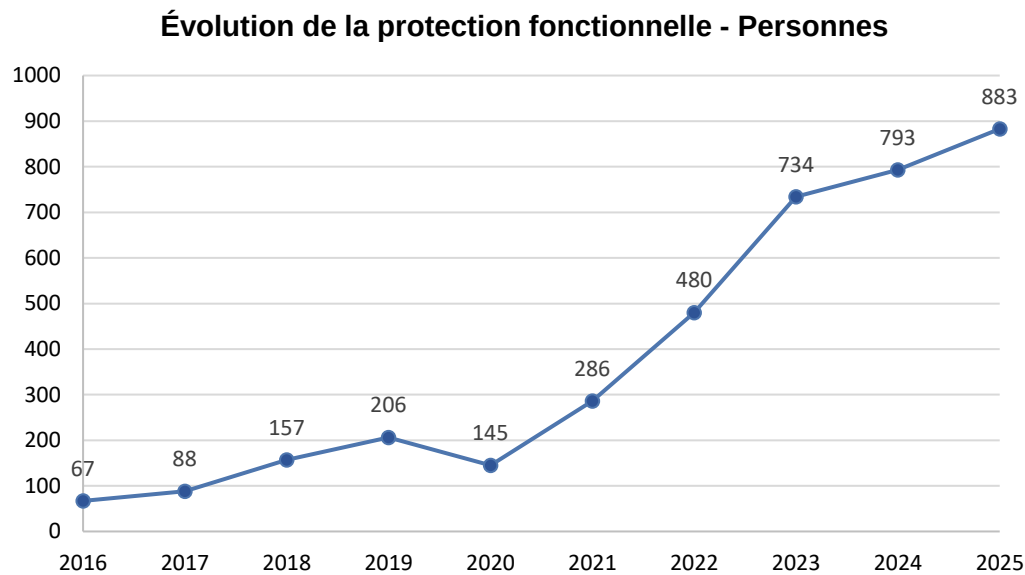


Figure 39 Évolution de la protection fonctionnelle – Personnes

*uniquement attaques par des tiers (élèves, parents, etc.)

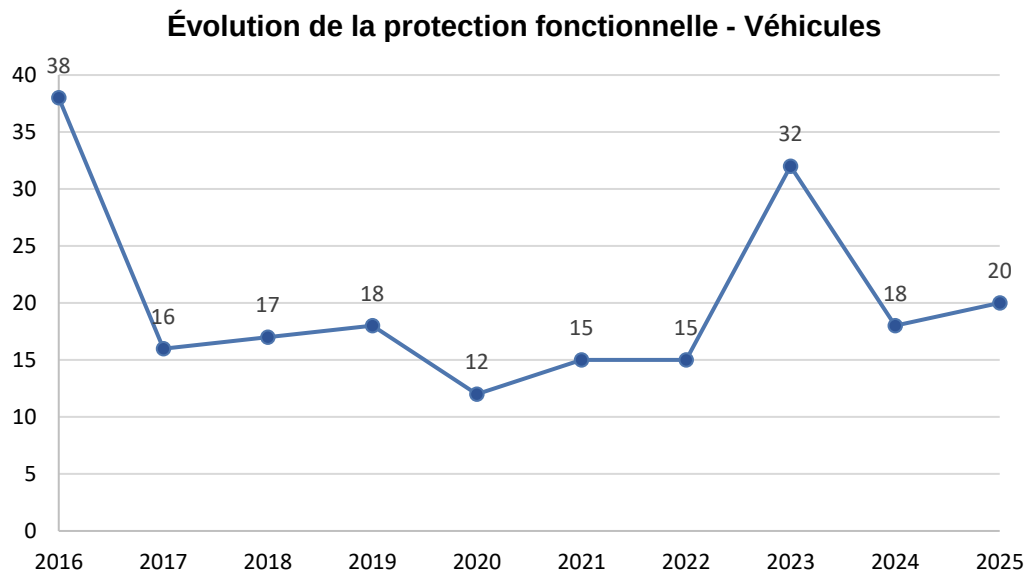


Figure 40 Évolution de la protection fonctionnelle des véhicules

Évolution des recours de 2016 à 2023

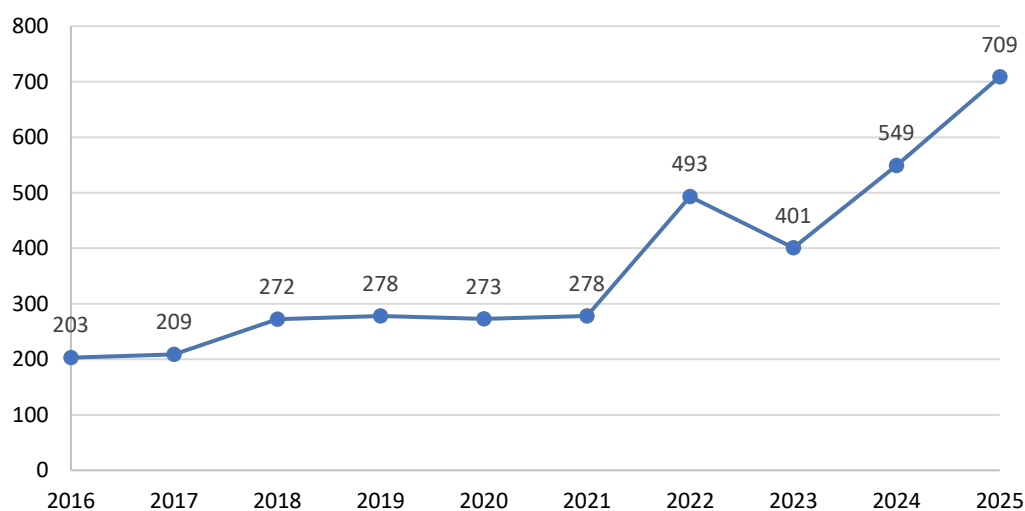


Figure 41 Évolution des recours

Part du contentieux par corps de 2021 à 2025					
	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants	45%	37%	34%	29%	30%
Vie scolaire	35%	53%	54%	43%	30%
Autres personnels	15%	9%	10%	27%	37%
Autres contentieux*	5%	1%	2%	1%	3%

*hors personnels (circulaire, agrément d'association... attaqué devant un tribunal administratif)

Tableau 110 Part du contentieux par corps

Répartition des recours - Part des contentieux

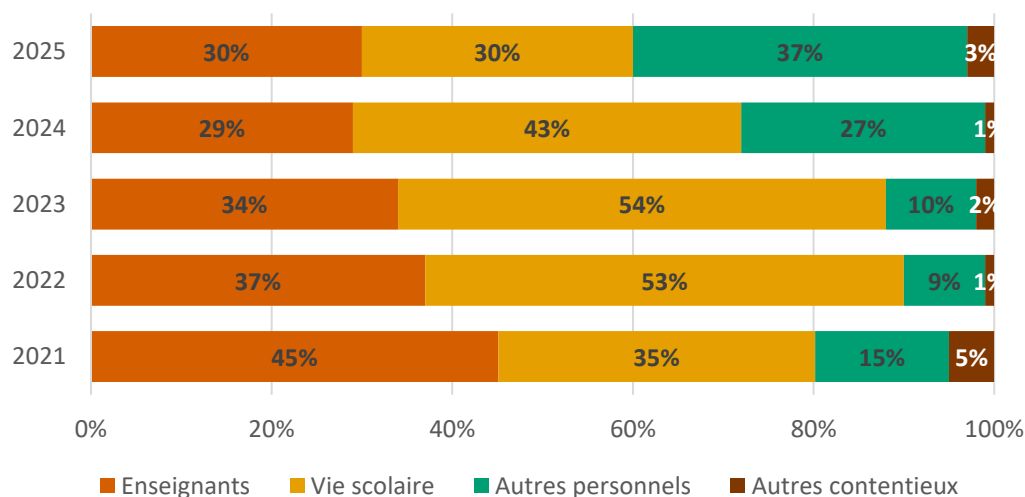


Figure 42 Part du contentieux par corps

Evolution du nombre de jugements de 2016 à 2024

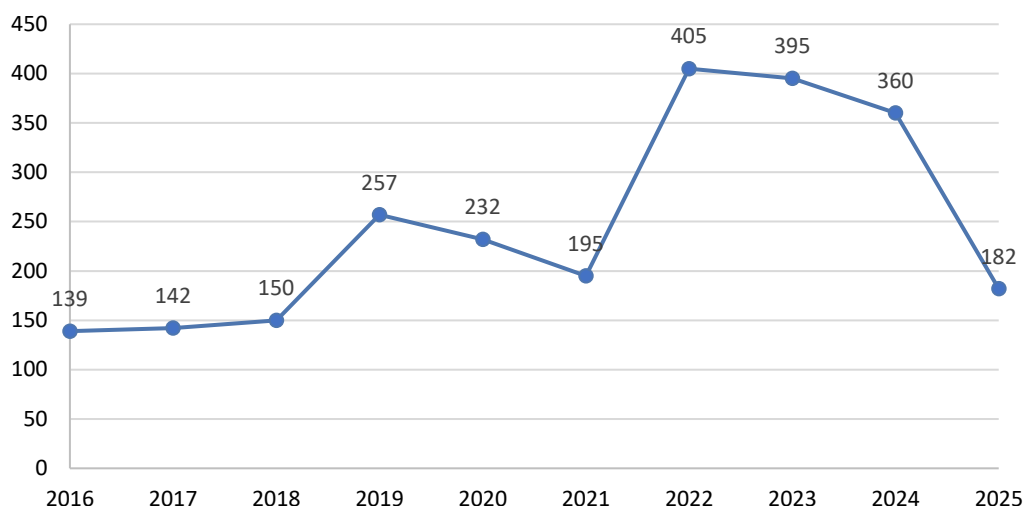


Figure 43 Évolution du nombre de jugements

Taux de rejet des requêtes et non-lieu			
2022	2023	2024	2025
80%	74%	70%	66%

Tableau 111 Taux de rejet des requêtes et non-lieu

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

	Effectif reçu en 2022/23		Effectif reçu en 2023/24		Effectif reçu en 2024/25	
	H	F	H	F	H	F
Enseignants du 1 ^{er} degré	211	840	163	1 031	142	871
Enseignants du 2 nd degré	479	715	308	1 161	288	896
Personnel IATSS	214	401	153	614	145	538
TOTAL	904	1 956	624	2 806	575	2 305

Tableau 112 Personnels reçus en consultation

Répartition départementale des personnels reçus

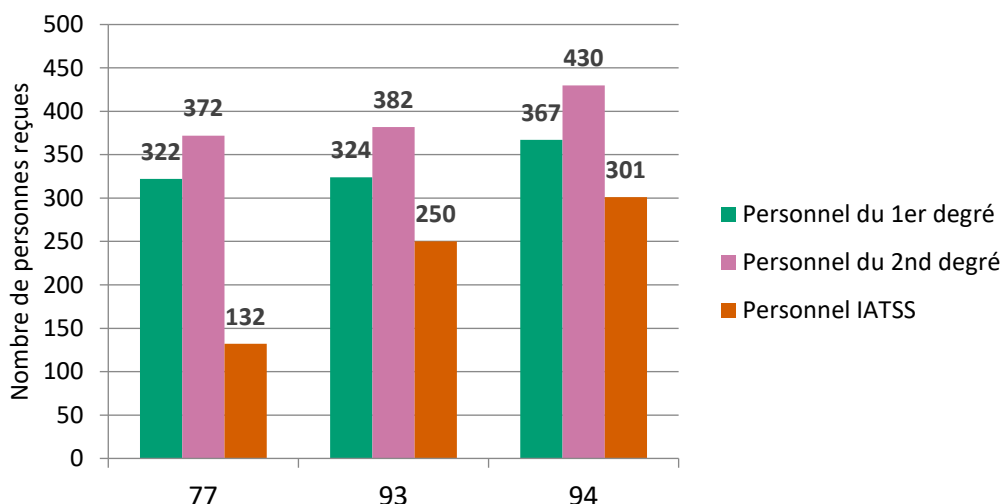


Figure 44 Répartition du personnel reçu – service médical

• Origine de la demande des consultations

Mode de saisine	Enseignants	IATSS
Administration	598	185
Spontanée	1595	499
Médecin des personnels	2	1

Tableau 113 Mode de saisine

Saisines académiques	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	TOTAL
1 ^{er} degré	56	64	45	165
2 nd degré	149	258	211	618
TOTAL	205	322	256	783

Tableau 114 Saisines académiques

• Opérations du mouvement (inter et intra) au titre de la situation de handicap

	Premier degré			Second degré	IATSS
Dossiers soumis	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Académie	Académie
Inter + Intra	203	322	212	215	55

Tableau 115 Opération du mouvement au titre de la situation handicap

B. Le service social des personnels

Source : Service social des personnels

	Moyens dédiés au service social		
	2023	2024	2025
Seine-et-Marne	4	4	4
Val-de-Marne	4	4	4
Seine-Saint-Denis	5	5	5
Rectorat	1	2	2
TOTAL	14	15	15

Tableau 116 Moyens dédiés au service social

1. Répartition des personnels reçus en consultation

	Effectif reçu en 2023/2024		Effectif reçu en 2024/2025		
	F	H	F	H	Total
Enseignants du 1 ^{er} degré PU	1 124	407	1 031	353	1 384
Enseignants du 2 nd degré PU	607	337	603	299	902
Enseignants du privé	41	15	43	12	55
Personnel IATSS	425	53	411	101	512
Assistants d'éducation	109	64	99	62	161
AESH	497	22	590	32	622
Autres*	59	19	48	13	61
TOTAL	2 862	917	2 825	872	3 697

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

Tableau 117 Répartition des personnels reçus en consultation

	Evolution des effectifs reçus				
	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants du 1 ^{er} degré PU	828	1 523	3 738	1 531	1 384
Enseignants du 2 nd degré PU	1 193	1 072	2 289	944	902
Enseignants du privé	nc	50	121	56	55
Personnel IATSS	580	443	1302	478	512
Assistants d'éducation	nc	298	561	173	161
AESH <i>si possibilité de distinction</i>	nc	nc	nc	519	622
Autres*	nc	331	1409	78	61

Tableau 118 Évolution des effectifs reçus

2. Répartition départementale des personnels reçus

Parmi les personnels reçus 29% exercent en Seine-et-Marne, 37% exercent en Seine-Saint-Denis et 34% dans le Val-de-Marne (dont les personnels du rectorat).

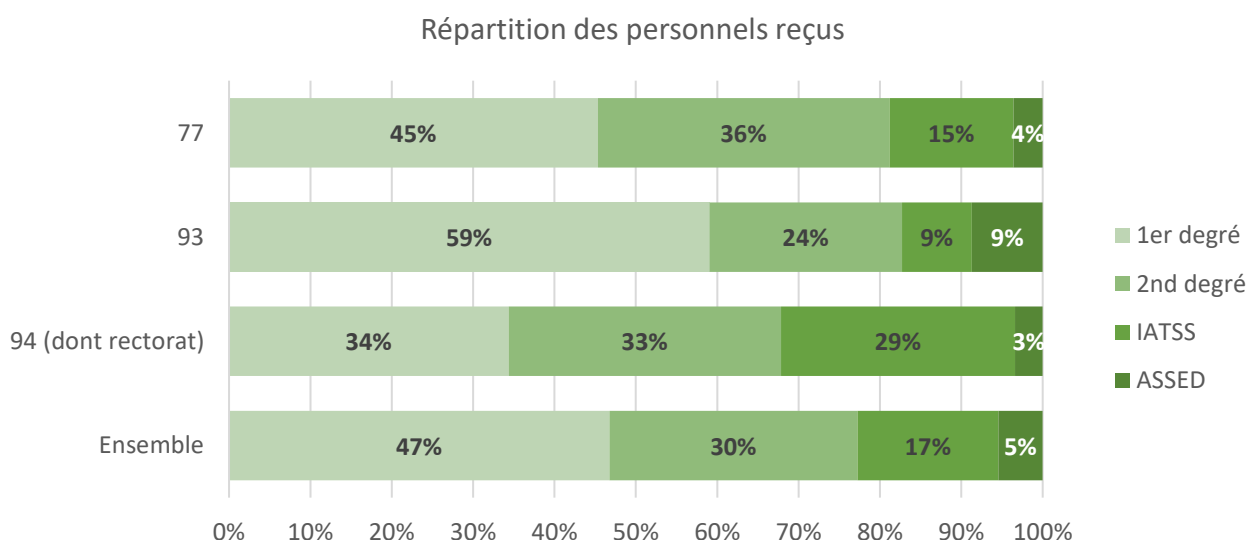


Figure 45 Répartition des personnels reçus – service social

3. Les difficultés rencontrées par les personnels

	1 ^{er} degré			2 nd degré			IATSS			AED			TOTAL
	77	93	94	77	93	94	77	93	94*	77	93	94	
Économique	53	416	73	67	200	70	25	73	70	7	0	11	1 065
Travail	135	195	0	86	183	0	23	81	11	*	12	*	729
Social	97	238	201	72	201	170	28	77	136	11	27	20	1 278
Santé	236	126	123	152	99	132	65	63	58	*	*	*	1 067
TOTAL	1 893			1 432			710			104			4 139

Tableau 119 Difficultés rencontrées par les personnels

Précision : il s'agit d'un comptage par dossier, un agent peut être compté plusieurs fois.

Répartition des difficultés

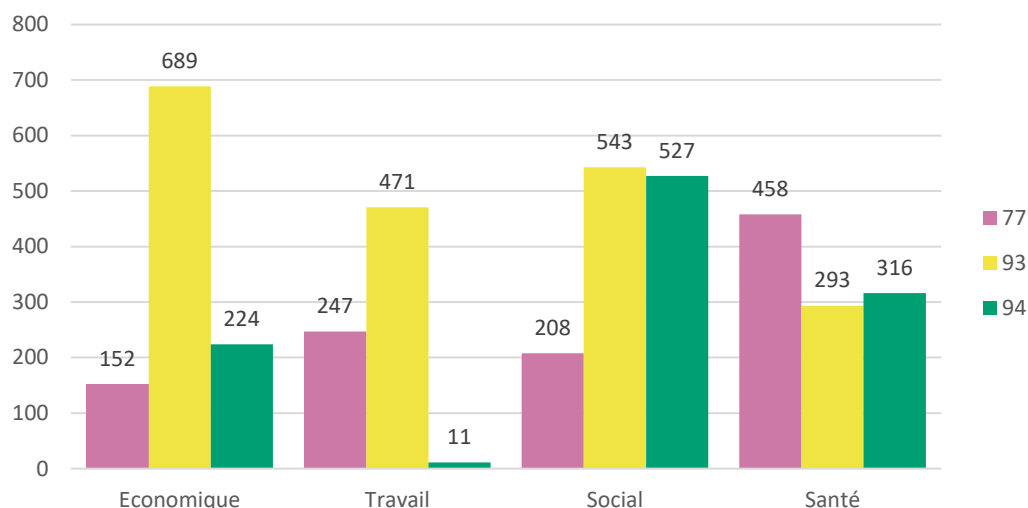


Figure 46 Répartition des difficultés par département

	1 ^{er} degré		2 nd degré		IATSS		AED		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Économique	354	188	218	119	148	20	38	14	1 099
Travail	263	67	184	85	104	11	11	*	729
Social	173	60	286	157	195	46	40	18	975
Santé	423	62	286	97	164	22	9	*	1 067
TOTAL	2 564	1 809	2 043	1 168	808	237	4 008	3 910	3 870

Tableau 120 Répartition des difficultés rencontrées

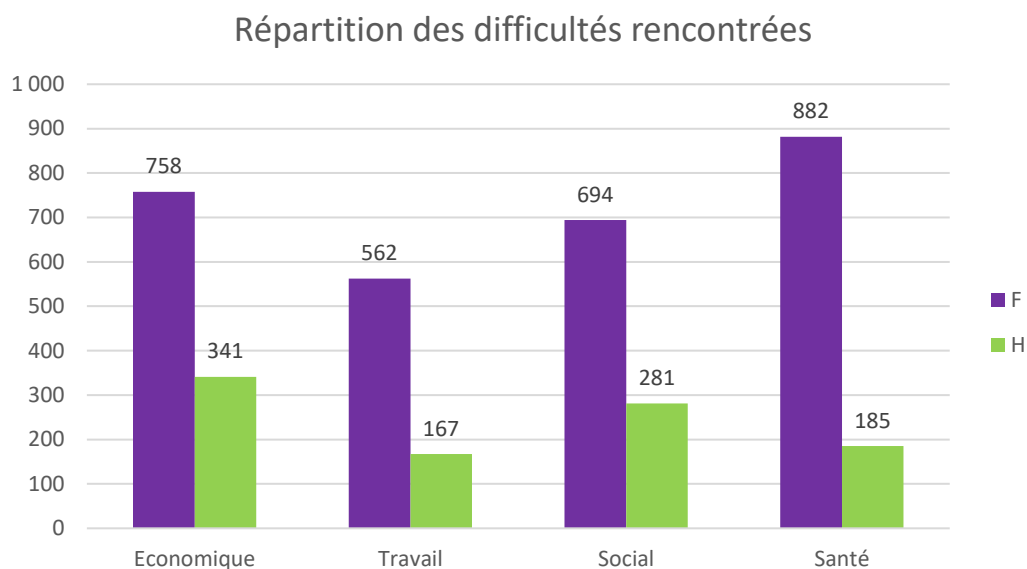


Figure 47 Répartition des difficultés rencontrées par sexe

C. La RH de proximité

Source : RH-GRH

1. Les données globales

Données non communiquées :

- Nombre de personnels reçus en entretien individuel
- Entretiens selon les catégories professionnelles
- Entretiens selon les classes d'âge et le sexe
- Entretiens selon les demandes (difficulté générale et mobilité)
- Les bilans de compétences

• Les bilans de compétences

	2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de bilans de compétences	39	7	47	11	27	*	nc	nc

Tableau 121 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.

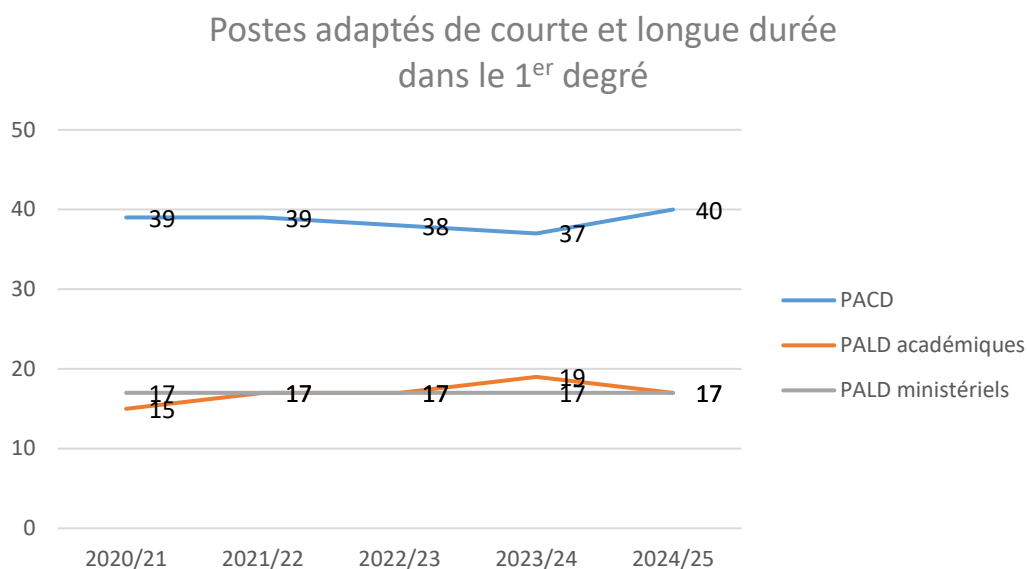


Figure 48 Évolution du nombre de postes adaptés 1^{er} degré

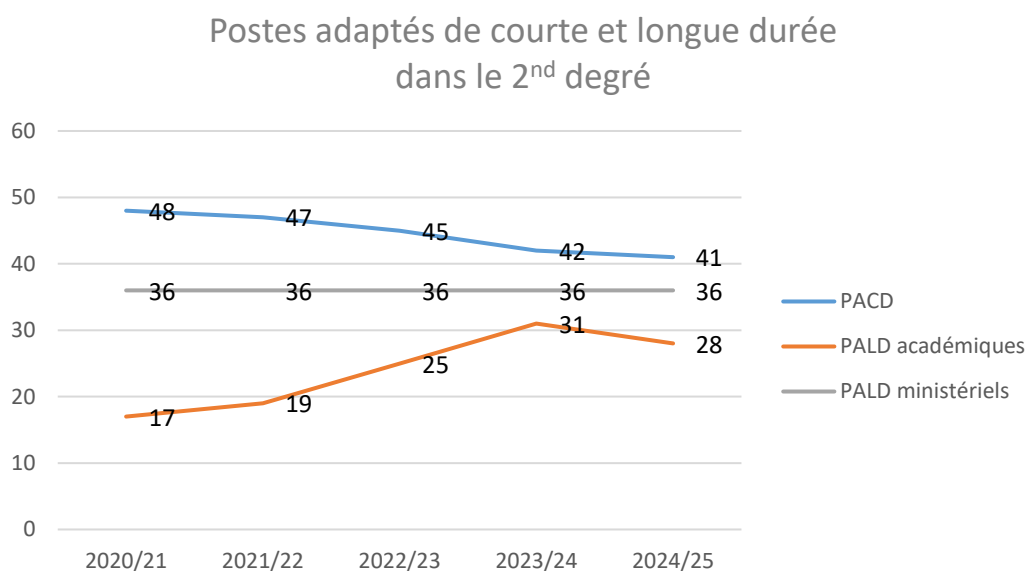


Figure 49 Évolution du nombre de postes adaptés 2nd degré

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

Données supplémentaires :

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) déclarés.

	Bénéficiaires déclarés
2020	1760
2021	1662
2022	1848
2023	2064
2024	2271

Tableau 122 Nbre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

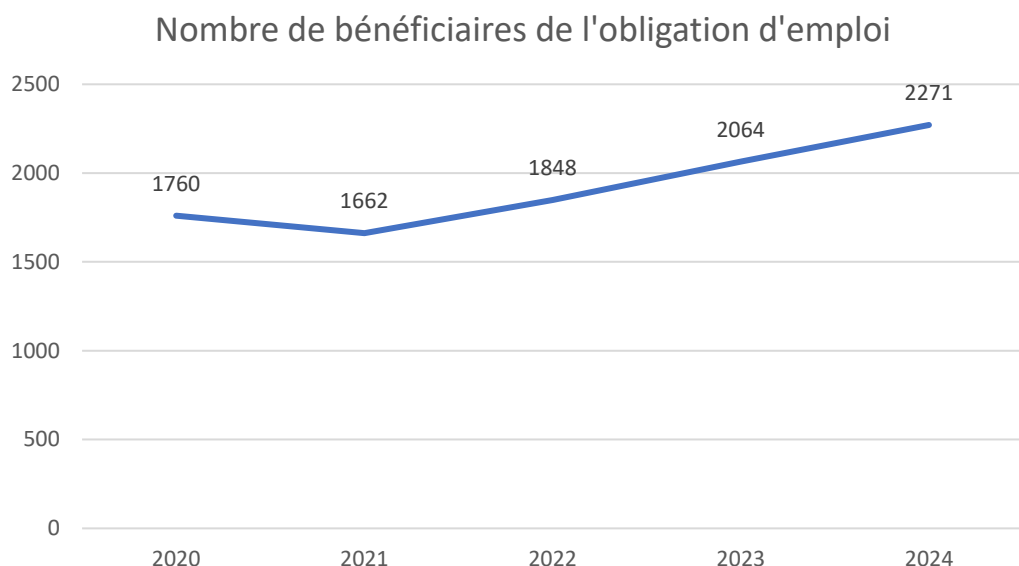


Figure 50 Nbre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Campagne de recrutement BOE par voie contractuelle de 2024 pour la session 2025				
	H		F	TOTAL
Enseignants 2 D public		*	7	8
Enseignants 2 D privé		*	*	3
Enseignants 1 D		*	*	3
Personnels ATSS		*	7	9
Total		4	19	23

Tableau 123 - La campagne de recrutement BOE par voie contractuelle de 2024 (pour la session 2025)

Aménagements du poste de travail (plusieurs types parfois pour 1 seul personnel)	Nombre*	Répartition (%)
Mobilier/Equipeement ergonomique	86	43%
Informatique/Bureautique UGAP / matériel spécifique SIGNAL & INSIDEVISION	40	20%
Transport domicile/travail	38	19%
Prothèses auditives	21	10%
Autres (bilans de compétence, formations, autres demandes...)	12	6%
Interprétariat en LSF	*	2%
Total :	201	

*possibilité de deux aménagements par personne

Tableau 124 – Répartition des aménagements du poste de travail

Proportion des personnels âgés de 50 ans et + (nés avant et en 1975) sur les 184 personnels concernés :
Pour information, valorisation des personnels > 50 ans lors de la 1^{re} déclaration dans la DOETH (nb de personnels déclarés X 1.5)

Personnels sans les postes CNED

	Personnels âgés de 50 ans et +			
	F	H	Total	Répartition
1 ^{er} degré	23	*	27	31,0%
2 nd degré	21	11	32	36,8%
ATSS	20	*	24	27,6%
AESH	*	0	*	3,4%
PERDIR	0	*	*	1,1%
Total	67	20	87	

Tableau 125 Proportion des personnels âgés de 50 ans et +

Postes CNED :

Postes CNED	
F	H
7	8

	77		93		94 (dont rectorat)	
	F	H	F	H	F	H
1 ^{er} degré	19	*	11	*	20	*
2 nd degré	17	*	10	7	14	*
ATSS	11	*	14	*	16	*
PERDIR	0	*	*	*	*	*
AESH	*	0	*	0	*	0

Tableau 126 Répartition des aménagements par département et par sexe

Bénéficiaires d'un aménagement du poste de travail

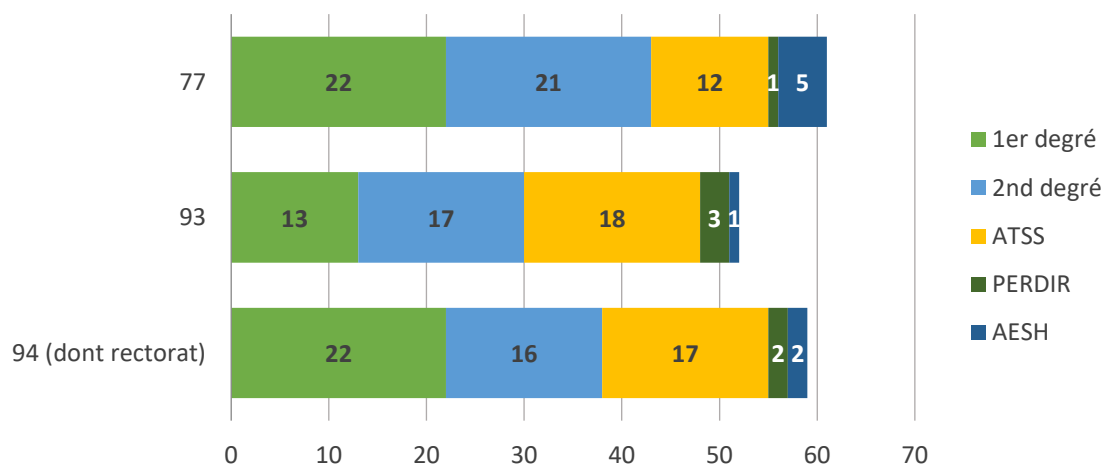


Figure 51 Bénéficiaires d'un aménagement du poste de travail par corps et département

Aménagements par corps

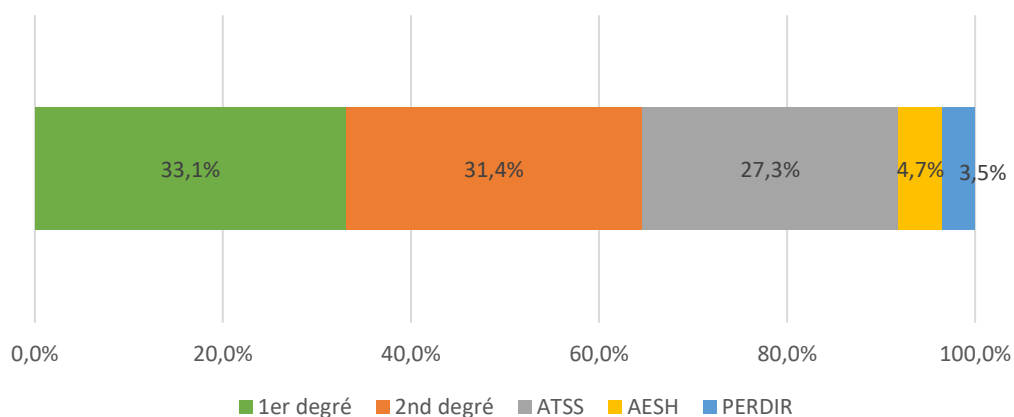


Figure 52 Aménagements par corps

Répartition des aménagements par corps et par sexe

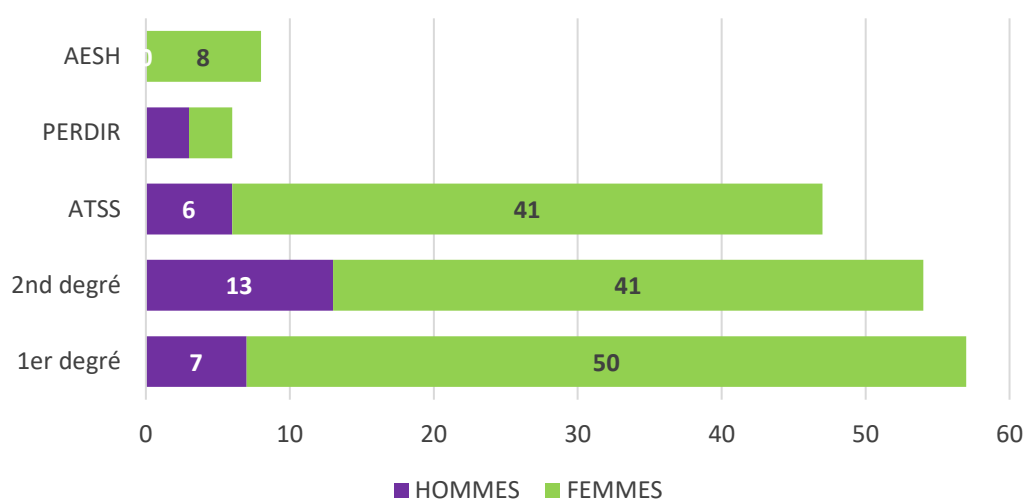


Figure 53 Aménagements par corps et par sexe

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

Source : RH-GRH

FONCTIONS GRADES	Fonctions admini- stratives		Fonctions DOC		Fonctions d'assistant auprès du DDFPT		FF Perdir / aide à la direction		Fonctions d'Enseignement (aménagement de poste) 2nd degré				Autres ²		TOTAL Personnes physiques	
									service mixte ⁽¹⁾		petits groupes					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Agrégé	*	0	*	0	0	0	0	0	*	0	0	0	*	0	*	0
Certifié	*	*	*	*	*	0	0	0	12	*	*	0	*	0	23	*
Professeur EPS	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	0	0	*	0	*	*
AE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP	0	*	*	0	*	*	0	0	*	*	0	0	*	0	6	9
PEGC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Documentaliste	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	0	*	0
Psychologue de l'EN	*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	0
CPE	0	0	*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	0
Perdir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	*	*	7	*	*	*	0	0	15	7	*	0	6	0	38	15
															22,46 ETP	6,41 ETP

⁽¹⁾ service mixte : classe + accompagnement pédagogique, soutien, petits groupes, mise à disposition du chef d'établissement, activités autres

⁽²⁾ Enseignement ATRT, chargée de mission, fonctions pédagogiques

Tableau 127 Personnels bénéficiant d'aménagement de fonction

c) L'allègement de service

Source : DSDEN, RH-GRH

Grade Professeur des écoles	Heures allégées		Personnes		ETP	
	F	H	F	H	F	H
77	156,0	12,0	27	*	6,8	0,4
93	193,9	24,0	28	*	7,4	1,0
94	213,1	10,8	32	*	23,1	1,6

Tableau 128 Allègement de service par sexe et département

Grade	Heures allégées		Personnes		ETP	
	F	H	F	H	F	H
Agrégé	30,5	0	8	0	2,00	0,00
Certifié	348,11	121	82	24	19,12	6,70
Professeur EPS	23	6	*	*	1,15	0,30
Agrégé EPS	0	0	0	0	0,00	0,00
AE	0	0	0	0	0,00	0,00
PLP	43,17	34	11	7	2,38	1,87
PEGC	0	0	0	0	0,00	0,00
Documentaliste	37,5	0	*	0	1,04	0,00
CPE	7	19	*	*	0,18	0,48
Psy EN	2,4	0	*	0	0,10	
SOUS-TOTAL	491,7	180,0	111	36	26,0	9,4
TOTAL	671,7		147		35,3	

Tableau 129 Allègement de service par sexe et par grade

d) Les AFA

Source : RH-GRH

		Hommes	Femmes
	2021	36	20
	2022	9	28
	2023	7	17
	2024	9	14
	2025	10	22

Tableau 130 AFA

e) Les reclassements professionnels pour raison de santé

Source : RH-GRH

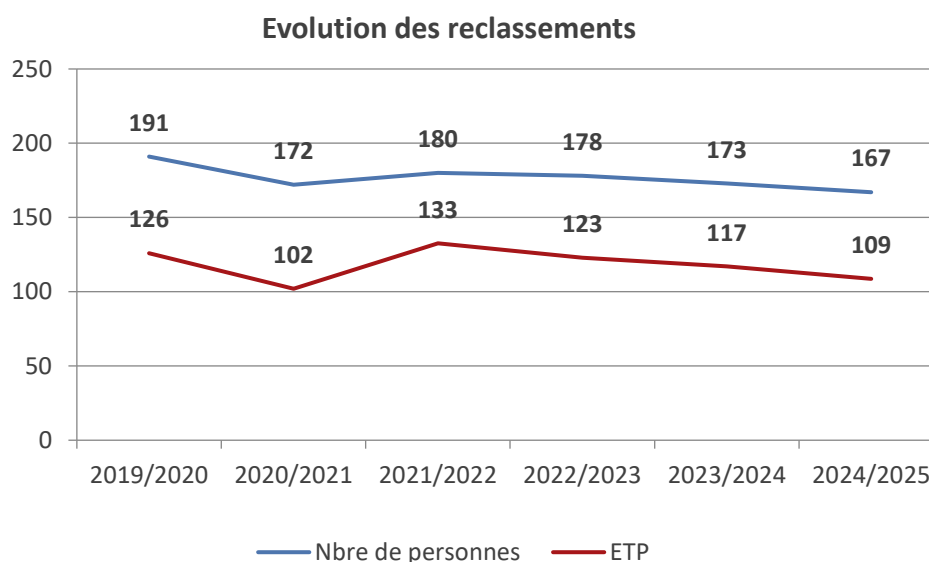


Figure 54 Evolution des reclassements

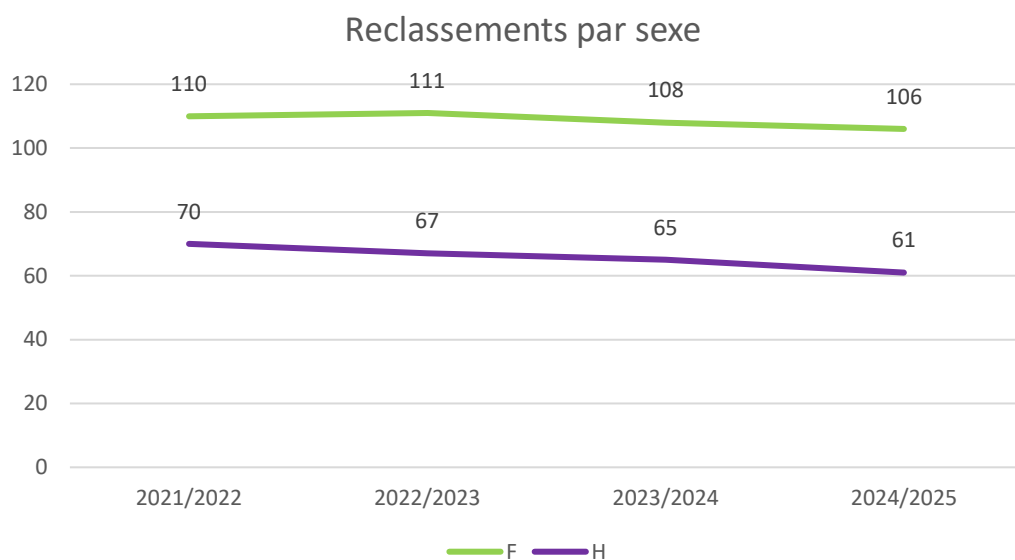


Figure 55 Reclassements par sexe

3. L'accompagnement spécifique des personnels IATSS

Source : DPAE

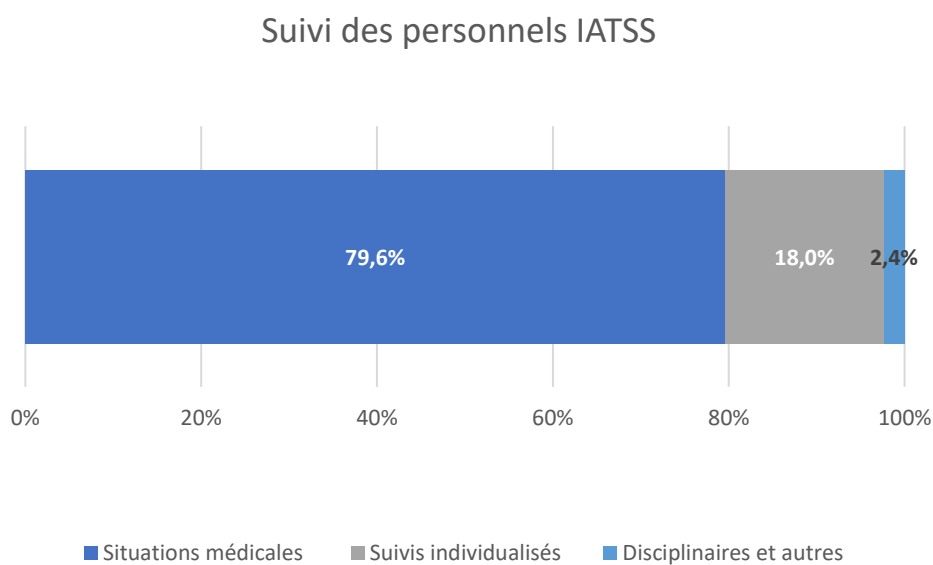


Figure 56 Suivi des personnels IATSS

Filière administrative (Adjenes, Saenes, AAE)		Situations médicales	Suivis individualisés	Disciplinaires et autres	Totaux
Catégorie A	F	66	32	0	98
	H	23	33	13	69
	s/s total A	89	65	13	167
Catégorie B	F	282	37	6	325
	H	20	7	*	29
	s/s total B	302	44	8	354
Catégorie C	F	375	99	*	479
	H	33	15	*	51
	s/s total C	408	114	8	530
S/S TOTAL Filière administrative		799	223	29	1051

Filière ITRF (ITRF A, ITRF B, ATRF)		Situations médicales	Suivis individualisés	Disciplinaires et autres	Totaux
IGE + IGR	F	*	*	0	*
	H	8	*	0	8
	s/s total IGE+IGR	11	1	0	12
ASI + TEC	F	*	0	0	*
	H	0	0	0	0
	s/s total ASI+TEC	*	0	0	*
ATRF	F	66	10	*	79
	H	36	6	0	42
	s/s total ATRF	102	16	*	121
S/S TOTAL Filière ITRF		115	17	*	135

Filière médico-sociale : (MED, INFENES, ASSAE)		Situations médicales	Suivis individualisés	Disciplinaires et autres	Totaux
MED	F	10	0	0	0
	H	0	0	0	10
	s/s total MED	10	0	0	10
INF	F	152	20	*	173
	H	*	0	0	*
	s/s total INF	155	20	*	176
ASSAE	F	70	*	0	72
	H	*	*	0	*
	s/s total ASSAE	71	*	0	73
S/S TOTAL Filière médico-sociale		236	22	*	259

Professeurs en reclassement	F	*	*	*	*
	H	*	0	0	0
S/S TOTAL Professeurs en reclassement		*	0	0	*

Contractuels	F	38	9	*	50
	H	19	*	*	21
S/S TOTAL Contractuels		57	11	*	71

TOTAL	1 209	273	36	1 518
--------------	--------------	------------	-----------	--------------

Tableau 131 Accompagnement des personnels IATSS



L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

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

Les données relatives au temps partiel mettent en évidence une prédominance très nette du temps partiel sur autorisation, qui représente 50,1 % des situations recensées. Les temps partiels liés à la naissance ou à l'adoption (20,7 %) ainsi que les temps partiels thérapeutiques (18,4 %) constituent les deux autres principaux motifs de recours. Cette répartition traduit une utilisation du temps partiel principalement orientée vers la conciliation des temps de vie et le maintien dans l'emploi (*Tableau 132 – Répartition du temps partiel tous personnels publics confondus*).

En proportion, les personnels ATSS apparaissent comme les plus concernés par le recours au temps partiel, notamment pour les temps partiels sur autorisation (8,5 %) et thérapeutiques (4,1 %). Les femmes demeurent très majoritaires parmi les bénéficiaires, quelle que soit la filière considérée (*Tableau 133 – Modalités du temps partiel*).

Les temps partiels de droit concernent principalement les catégories A, particulièrement les enseignantes. Les motifs liés à la naissance ou à l'adoption demeurent largement majoritaires parmi les temps partiels de droit, devant les temps partiels thérapeutiques (*Tableau 134 – Temps partiel de droit par catégorie ; Tableau 135 – Temps partiel de droit par sexe*).

Les temps partiels thérapeutiques se concentrent davantage chez les agents âgés de 50 à 59 ans, tandis que les temps partiels liés à la naissance ou à l'adoption concernent principalement les agents de 30 à 39 ans (*Tableau 137 – Temps partiel de droit par tranche d'âge*).

Les quotités les plus fréquemment observées pour les temps partiels de droit se situent à 70-80 % du temps complet, notamment pour les dispositifs liés à la parentalité, aux situations de handicap ou aux contraintes familiales. À l'inverse, les temps partiels thérapeutiques sont très majoritairement accordés à des quotités supérieures à 90 %, traduisant une logique de reprise progressive de l'activité professionnelle (*Tableau 138 – Temps partiel de droit par quotité*).

Les temps partiels sur autorisation concernent majoritairement les femmes soit 78 % des bénéficiaires, les titulaires pour 96 % et les agents de catégorie A (68 %). Ils sont principalement observés dans les tranches d'âge comprises entre 40 et 59 ans (*Tableau 139 – Temps partiel sur autorisation par catégorie et sexe ; Tableau 140 – Temps partiel sur autorisation par statut ; Tableau 141 – Temps partiel sur autorisation par tranche d'âge*). Les quotités les plus fréquentes se situent entre 70 % et 90 % du temps complet (*Tableau 142 – Temps partiel sur autorisation par quotité*).

Les temps incomplets concernent 11 456 agents, dont 85,8 % de femmes et 95,5 % d'agents de catégorie C. Les effectifs les plus nombreux se situent dans les tranches d'âge de 40 à 49 ans et de 50 à 59 ans. Les quotités les plus fréquentes sont comprises entre 60 % et 70 % du temps complet, représentant plus de la moitié des situations observées. Cette répartition illustre le caractère structurel du temps incomplet dans certains métiers d'exécution de l'académie (*Tableau 143 – Temps incomplet par catégorie ; Tableau 144 – Temps incomplet par âge ; Tableau 145 – Temps incomplet par quotité de service*).

Les absences hors raison de santé concernent 40 261 agents. Les autorisations d'absence diverses constituent le premier motif recensé (18 849 agents), devant les absences pour formation professionnelle (9 958 agents) et les autorisations pour garde d'enfant malade ou de personne handicapée (6 934 agents) (*Tableau 146 – Motifs d'absence par catégorie*).

Les femmes représentent 77 % des agents ayant bénéficié d'une absence hors raison de santé. Elles sont largement majoritaires parmi les bénéficiaires des autorisations pour garde d'enfant malade, des congés de maternité et des congés de présence parentale, traduisant une répartition encore largement genrée des responsabilités familiales (*Tableau 147 – Motifs d'absence par sexe*).

Les absences hors raison de santé se concentrent principalement dans les classes d'âge de 30 à 49 ans, qui regroupent près des deux tiers des situations observées. Les absences pour garde d'enfant malade concernent particulièrement les agents âgés de 30 à 49 ans, correspondant aux périodes les plus actives de la vie familiale (*Tableau 148 – Motifs d'absence par tranche d'âge*).

Les absences pour raison de santé sont très largement dominées par les congés de maladie ordinaire, qui concernent 38 713 agents, soit plus de 96 % des situations recensées. Les congés de longue maladie et les congés de longue durée demeurent quantitativement plus limités (*Tableau 149 – Motifs d'absence par catégorie*).

Les congés de longue maladie, de longue durée et les congés pour invalidité temporaire imputable au service augmentent avec l'âge et concernent principalement les agents âgés de 50 à 59 ans. À l'inverse, les congés de maladie ordinaire sont présents dans toutes les tranches d'âge mais atteignent leur niveau le plus élevé chez les agents de 30 à 39 ans (*Tableau 151 – Motif d'absence par tranches d'âge*).

Au niveau académique, 67 % des agents ont connu au moins une absence au cours de l'année scolaire 2024-2025, contre 68 % l'année précédente. (*Figure 59 – Taux d'absence global ; Figure 60 – Taux d'absence par département ; Figure 61 – Taux d'absence par catégorie*).

Le poids du congé de maladie ordinaire dans l'ensemble des absences continue de progresser, passant de 45,3 % en 2023 à 52,8 % en 2025, tandis que la part des congés de longue maladie et de longue durée diminue de 14,3 % à 10,6 % sur la même période. Cette évolution peut traduire une augmentation des arrêts de courte ou moyenne durée davantage qu'une progression des pathologies lourdes (*Tableau 152 – Poids des principaux motifs d'absence ; Figure 62 – Taux d'absence par motif*).

Dans le premier degré, le congé de maladie ordinaire représente entre 46 % et 49 % des absences selon les départements, tandis que les congés de maternité et de paternité représentent entre 16 % et 21 % des absences recensées (*Tableau 153 – Poids des principaux motifs d'absence par département ; Figure 63 – Taux d'absence par motif et département*).

Dans le second degré, le congé de maladie ordinaire représente plus de la moitié des absences observées dans chacun des départements, loin devant les congés de maternité et de paternité et les congés de longue maladie ou de longue durée (*Tableau 154 – Poids des principaux motifs d'absence pour le 2nd degré ; Figure 64 – Taux d'absence 2nd degré ; Figure 65 – Taux d'absence Enseignants du 2nd degré*).

Chez les personnels IATSS, le congé de maladie ordinaire représente entre 55 % et 67 % des absences selon les départements, avec une progression particulièrement marquée dans le Val-de-Marne (*Tableau 155 – Poids des principaux motifs d'absence Personnels IATSS ; Figure 66 – Taux d'absence Personnels IATSS par département ; Figure 67 – Taux d'absence Personnels IATSS*).

Les collèges et SEGPA présentent les taux d'absence les plus élevés parmi les différents types d'établissement, tandis que les lycées professionnels, SEP et EREA enregistrent une amélioration notable en 2025 (*Tableau 154 – Taux d'absence selon le type d'établissement*).

Dans le premier degré, les décharges poursuivent leur progression régulière depuis 2020, passant de 1 318,9 ETP à 1 418,8 ETP en 2024-2025. La Seine-Saint-Denis concentre à elle seule près de la moitié des décharges académiques (*Tableau 155 – Décharges dans le 1er degré*).

Dans le second degré, les décharges représentent 16 405,3 ETP, contre 15 996,8 en 2024, dont 10 943,9 ETP au titre des décharges statutaires et 5 461,4 ETP au titre des décharges non statutaires. Les principaux volumes concernent les heures d'association sportive, les missions pédagogiques et éducatives, les décharges syndicales et les allègements de service liés à l'adaptation des postes. Ces volumes illustrent l'importance croissante des missions exercées par les personnels au-delà de leur activité d'enseignement (*Tableau 156 – Les décharges dans le 2nd degré*).

Entre le 1er septembre 2024 et le 31 août 2025, 69 673 journées de carence ont été enregistrées contre 74 681 en 2024 (*Tableau 157 – Jours de carence*).

Les comptes épargne-temps poursuivent leur montée en charge. Au 31 décembre 2024, 468 CET étaient ouverts, principalement au bénéfice des catégories A et B, qui regroupent près des trois quarts des comptes recensés. Les agents âgés de 50 à 59 ans constituent la tranche d'âge la plus représentée tant pour l'ouverture des comptes que pour le volume de jours stockés (*Tableau 158 – Nombre de CET (année précédente) ; Tableau 159 – Nombre de CET ouverts dans l'année ; Tableau 160 – Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET ; Tableau 161 – Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2024 (au titre de l'année scolaire précédente) ; Tableau 162 – Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2024 (versés dans l'année)*).

Le télétravail concerne 773 agents, soit 48 agents de moins qu'en 2024, dont 78 % de femmes. Le rectorat concentre à lui seul près des deux tiers des bénéficiaires, loin devant les trois DSDEN. Le dispositif apparaît

désormais comme une modalité d'organisation du travail pleinement installée au sein des services administratifs de l'académie (*Tableau 163 – Télétravail*).

Répartition du temps partiel tous personnels publics confondus	
TP sur autorisation	50,10%
TP naissance/adoption	20,68%
TP thérapeutique	18,44%
TP soins conjoint, enfant, ascendant	5.88%
TP profit trav handicap	4.25%
TP auto pour créer/reprendre entreprise	0,61%
TP de droit pour congé de proche aidant	0,02%
TP thérapeutique après CITIS*	0,02%

*Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Tableau 132 Répartition du temps partiel tous personnels publics confondus

I. Les quotités de temps de travail

Source : PAPP, Base Statistique des Agents, date d'observation au 31/12/2023

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

A. Les temps partiels

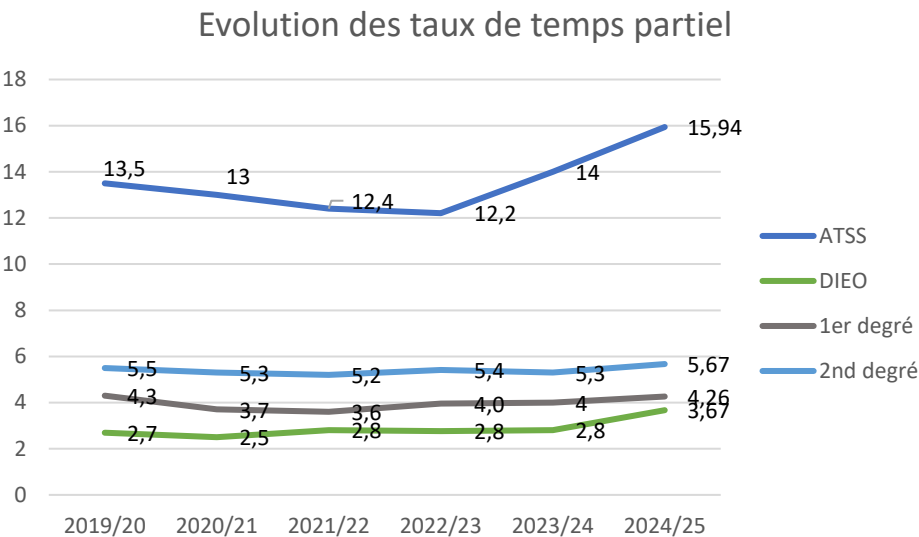


Figure 57 Temps partiels Évolution des taux

Modalités du temps partiel	PART (%)	DCEO*		PART (%)	ATSS	
		AGE Moyen	Part des femmes		AGE Moyen	Part des femmes
TP AUTO POUR CRÉER/REPRENDRE ENTREPRISE				0,02	38	100
TP NAISSANCE/ADOPTION	0,95	37	100	1,48	35	93
TP PROFIT TRAV HANDICAP	0,10	53	71	1,05	46	96
TP SOINS CONJ, ENF, ASC	0,07	46	100	0,75	42	93
TP SUR AUTORISATION	1,80	44	95	8,51	47	97
TP THÉRAPEUTIQUE	0,75	47	73	4,13	50	90

*Direction, Inspection, Education, Orientation

Modalités du temps partiel	PART (%)	Premier degré		PART (%)	Second degré	
		AGE Moyen	Part des femmes		AGE Moyen	Part des femmes
TP AUTO POUR CRÉER/REPRENDRE ENTREPRISE	0,08	46	92	0,00	34	100
TP DE DROIT POUR CONGÉ DE PROCHE AIDANT				0,00	51	100
TP NAISSANCE/ADOPTION	1,54	35	96	0,84	36	80
TP PROFIT TRAV HANDICAP	0,29	48	93	0,12	49	81
TP SOINS CONJ, ENF, ASC	0,52	47	97	0,15	47	79
TP SUR AUTORISATION	0,80	45	94	3,85	44	71
TP THÉRAPEUTIQUE	1,04	46	91	0,71	48	75
TP THÉRA APRÈS CITIS	0,00	53	100			

Tableau 133 Modalités du temps partiel

Répartition des motifs de temps partiel

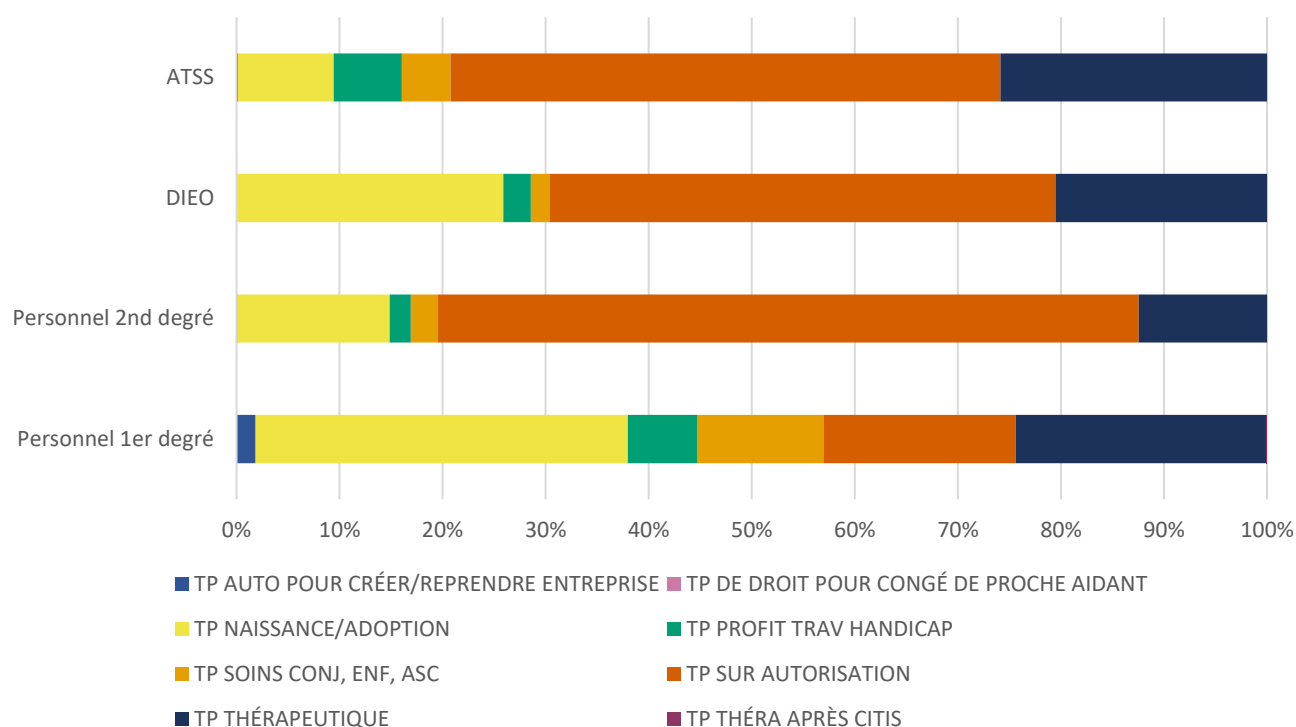


Figure 58 Répartition des motifs de temps partiel

Temps partiel de droit / catégorie	A	B	C	Total
TP DE DROIT POUR CONGÉ DE PROCHE AIDANT	*			*
TP NAISSANCE/ADOPTION	899	15	34	948
TP PROFIT TRAV HANDICAP	158	15	22	195
TP SOINS CONJ, ENF, ASC	249	6	14	269
TP THÉRAPEUTIQUE	675	51	120	846
TP THÉRA APRÈS CITIS	*			*
Total	1 983	87	190	2 264

Tableau 134 Temps partiel de droit par catégorie

Temps partiel de droit / sexe	F	H	Total
TP DE DROIT POUR CONGÉ DE PROCHE AIDANT	*		*
TP NAISSANCE/ADOPTION	857	91	948
TP PROFIT TRAV HANDICAP	176	19	195
TP SOINS CONJ, ENF, ASC	249	20	269
TP THÉRAPEUTIQUE	722	124	846
TP THÉRA APRÈS CITIS	*		*
Total	2 006	254	2 264

Tableau 135 temps partiel de droit par sexe

Temps partiel de droit / statut	Non titulaire	Titulaire	Total
TP DE DROIT POUR CONGÉ DE PROCHE AIDANT		*	*
TP NAISSANCE/ADOPTION	28	920	948
TP PROFIT TRAV HANDICAP		195	195
TP SOINS CONJ, ENF, ASC	8	261	269
TP THÉRAPEUTIQUE	50	796	846
TP THÉRA APRÈS CITIS		*	*
Total	86	2 174	2 264

Tableau 136 Temps partiel de droit par statut

Temps partiel de droit / âge	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 69 ans	Total
TP DE DROIT POUR CONGÉ DE PROCHE AIDANT	0	0	0	*	0	*
TP NAISSANCE/ADOPTION	90	706	149	*	0	948
TP PROFIT TRAV HANDICAP	*	35	69	77	12	195
TP SOINS CONJ, ENF, ASC	*	47	123	84	12	269
TP THÉRAPEUTIQUE	36	175	221	303	111	846
TP THÉRA APRÈS CITIS	0	0	0	*	0	*
Total	131	963	562	469	135	2 264

Tableau 137 Temps partiel de droit par tranche d'âge

Temps partiel de droit / quotité (en%)	40 à 50	50 à 60	60 à 70	70 à 80	80 à 90	90 et +	Total
TP DE DROIT POUR CONGÉ DE PROCHE AIDANT						*	*
TP NAISSANCE/ADOPTION	194	18	28	707	*		948
TP PROFIT TRAV HANDICAP	49	*	7	133	*		195
TP SOINS CONJ, ENF, ASC	94	*	11	158	*	*	269
TP THÉRAPEUTIQUE	*	*	14	8	*	818	846
TP THÉRA APRÈS CITIS*						*	*
Total	339	26	60	1 006	8	821	2 264

Tableau 138 Temps partiel de droit par quotité

Temps partiel sur autorisation / sexe Et catégorie	A	F B	C	Total F	A H	C	Total H	Total général
CRÉER/REPRENDRE ENTREPRISE	26			26	*		*	28
TP SUR AUTORISATION	1589	68	133	1790	499	9	511	2301
Total général	1615	68	133	1816	501	9	513	2329

Tableau 139 Temps partiel sur autorisation par catégorie et sexe

Temps partiel sur autorisation / statut	Non titulaire	Titulaire	Total
CRÉER/REPRENDRE ENTREPRISE		28	28
TP SUR AUTORISATION	84	2 217	2 301
Total général	84	2 237	2 329

Tableau 140 Temps partiel sur autorisation par statut

Temps partiel sur autorisation / âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60 et +	Total
CRÉER/REPRENDRE ENTREPRISE		6	16	6		28
TP SUR AUTORISATION	185	647	769	544	156	2301
Total général	185	653	785	550	156	2 329

Tableau 141 Temps partiel sur autorisation par tranche d'âge

Temps partiel sur autorisation / quotité	Moins de 20	20 à 30	40 à 50	50 à 60	60 à 70	70 à 80	80 à 90	90 et +	Total
CRÉER/REPRENDRE ENTREPRISE			18			9	*		28
TP SUR AUTORISATION	8	*	437	86	148	869	750	*	2 301
Total général	8	*	455	86	148	878	751	*	2 329

Tableau 142 Temps partiel sur autorisation par quotité

B. Les temps incomplets

Temps incomplet / catégorie	A	B	C	Total général
F	390	9	9434	9 833
H	117		1506	1 623
Total	507	9	10940	11 456

Tableau 143 Temps incomplet par catégorie

Temps incomplet / sexe	18 - 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 69 ans	70 et plus	Total général
F	53	2 143	1 946	2 843	2 147	698	*	9 833
H	34	1 046	268	115	93	66	*	1 623
Total	87	3 189	2 214	2 958	2 240	764	*	11 456

Tableau 144 Temps incomplet par âge

Temps incomplet / quotité de service	moins de 20	20 à 30	30 à 40	40 à 50	50 à 60	60 à 70	70 à 80	80 à 90	90 et +	Total général
F	*	44	253	811	865	5 853	1 718	260	26	9 833
H	*	22	66	600	80	369	411	53	18	1 623
Total	7	66	319	1411	945	6 222	2 129	313	44	11 456

Tableau 145 Temps incomplet par quotité de service

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 2024 au 31 août 2025.

A. Par motif d'absence et catégorie

MOTIFS	A	B	C	TOTAL
AA CGRES SYNDIC NATIONAUX (ART 13)	162		26	188
AA GARDE ENFANT MALADE/PERS HANDICAPEE	5 915	152	867	6 934
AA INSTANCES PARITAIRES	1 216	*	*	1 221
AA MALADIE GRAVE DECES	*	*	14	18
AA MARIAGE PACS	800	*	76	879
AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	9 775	63	120	9 958
AA POUR INSTANCES EMPLOI, FORMATION	39			39
AUTORISATION D'ABSENCE POUR PREPARATION DE CONCOURS	*	*	8	16
AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	14 719	51	4079	18 849
CONGE AV TRAIT INSTR MILI	*	*	*	6
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	95	*	6	104
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	24	*	15	40
CONGE DE PRESENCE PARENTALE TPS FRAC	*	*	*	*
CONGE DE PROCHE AIDANT	9		7	16
CONGE DE PROCHE AIDANT TPS FRAC	*	*	*	*
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	*	*	*	*
CONGE MATERNITE GROSSESSE PATHOL. DES	*	*	*	*
CONGE PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE	55	*	*	57
CONGE PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	256	*	21	279
CONGE POUR ADOPTION	9			9
CONGE POUR FORMATION SYNDICALE	298	*	7	306
CONGE POUR MATERNITE	1 074	18	225	1 317
COUCHES PATHOLOGIQUES	*	*	*	7
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	*	*	*	9
TOTAL	34 473	304	5 484	40 261

Tableau 146 Motifs d'absence par catégorie

B. Par motif d'absence et sexe

MOTIFS	F	H	TOTAL
AA CGRES SYNDIC NATIONAUX (ART 13)	147	41	188
AA GARDE ENFANT MALADE/PERS HANDICAPEE	5 531	1403	6 934
AA INSTANCES PARITAIRES	991	230	1 221
AA MALADIE GRAVE DECES	18		18
AA MARIAGE PACS	626	253	879
AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	7 059	2899	9 958
AA POUR INSTANCES EMPLOI, FORMATION	21	18	39
AUTORISATION D'ABSENCE POUR PREPARATION DE CONCOURS	15	*	16
AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	14 948	3901	18 849
CONGE AV TRAIT INSTR MILI	*	*	6
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	81	23	104
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	37	*	40
CONGE DE PRESENCE PARENTALE TPS FRAC	*	*	*
CONGE DE PROCHE AIDANT	15	*	16
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	*	*	*
CONGE MATERNITE GROSSESSE PATHOL. DES	*	*	*
CONGE PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE	*	55	57
CONGE PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	7	272	279
CONGE POUR ADOPTION	*	6	9
CONGE POUR FORMATION SYNDICALE	189	117	306
CONGE POUR MATERNITE	1 317		1 317
COUCHES PATHOLOGIQUES	7		7
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	9		9
CONGE DE PROCHE AIDANT TPS FRAC	*	*	*
TOTAL	31 032	9 229	40 261

Tableau 147 Motifs d'absence par sexe

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 et +	TOTAL
AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	10	2 600	5 511	5 805	4 011	912	18 849
AA CGRES SYNDIC NATIONAUX (ART 13)		13	32	53	74	16	188
AA GARDE ENFANT MALADE/PERS HANDICAPEE		314	3 033	3 030	536	21	6 934
AA INSTANCES PARITAIRES		75	311	443	329	63	1 221
AA MARIAGE PACS		140	202	211	247	79	879
AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE		1 944	2 723	2 964	1 986	341	9 958
AA POUR INSTANCES EMPLOI, FORMATION		*	*	7	20	*	39
AUTORISATION D'ABSENCE POUR PREPARATION DE CONCOURS		*	*	7	*		16
CONGE AV TRAIT INSTR MILI		*	*	*	*		6
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE		*	34	36	30	*	104
CONGE DE PRESENCE PARENTALE		*	14	20	*		40
CONGE DE PROCHE AIDANT		*	*		6	7	16
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE		*		*			*
CONGE PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE		6	33	16	*		57
CONGE PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE		52	184	39	*		279
CONGE POUR FORMATION SYNDICALE		71	96	69	58	12	306
CONGE POUR MATERNITE		347	853	115	*		1 317
COUCHES PATHOLOGIQUES		*	*	*			7
GROSSESSE PATHOLOGIQUE		*	7	*			9
AA MALADIE GRAVE DECES			*	*	9	*	18
CONGE MATERNITE GROSSESSE PATHOL. DES				*			*
CONGE POUR ADOPTION			6	*			9
CONGE DE PRESENCE PARENTALE TPS FRAC				*			*
CONGE DE PROCHE AIDANT TPS FRAC					*		*
TOTAL	10	5 582	13 055	12 830	7 323	1 461	40 261

Tableau 148 Motifs d'absence par tranche d'âge

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 2024 au 31 août 2025.

A. Par motif d'absence et catégorie

MOTIFS	A	B	C	TOTAL
CONG ACCID SERVICE/TRAJET	120		183	303
CONGE D'OFFICE	10		41	51
CONGE DE GRAVE MALADIE	19		42	61
CONGE DE LONGUE DUREE	233	*	*	237
CONGE DE LONGUE MALADIE	472	12	26	510
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	32 399	444	5870	38 713
CONGE INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	348	15	17	380
CP MAL PROF IMPUT SERVICE	*		*	6
TOTAL	33 603	474	6 184	40 261

Tableau 149 Motifs d'absence par catégorie

B. Par motif d'absence et sexe

MOTIFS	F	H	TOTAL
CONG ACCID SERVICE/TRAJET	286	17	303
CONGE D'OFFICE	42	9	51
CONGE DE GRAVE MALADIE	52	9	61
CONGE DE LONGUE DUREE	180	57	237
CONGE DE LONGUE MALADIE	408	102	510
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	29 995	8 718	38 713
CONGE INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	291	89	380
CP MAL PROF IMPUT SERVICE	6		6
TOTAL	31 260	9 001	40 261

Tableau 150 Motifs d'absence par sexe

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 et +	TOTAL
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	20	7229	11500	10164	7751	2049	38713
CONG ACCID SERVICE/TRAJET		23	47	118	86	29	303
CONGE D'OFFICE		11	6	11	14	9	51
CONGE DE GRAVE MALADIE		*	*	18	20	17	61
CONGE DE LONGUE DUREE		6	28	73	71	59	237
CONGE DE LONGUE MALADIE		26	89	134	180	81	510
CONGE INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE		30	83	108	115	44	380
CP MAL PROF IMPUT SERVICE				*	*	*	6
TOTAL	20	7 326	11 758	10 628	8 239	2 290	40 261

Tableau 151 Motif d'absence par tranches d'âge

IV. Les absences, tous motifs confondus

Source : PAPP, Base Statistique des Agents.

Les absences prises en compte dans ce chapitre sont entendues hors contingent pour congés annuels et concernent les agents du public.

A. Au niveau de l'académie

67% des agents ont pris au moins un congé durant l'année (68% l'année précédente).

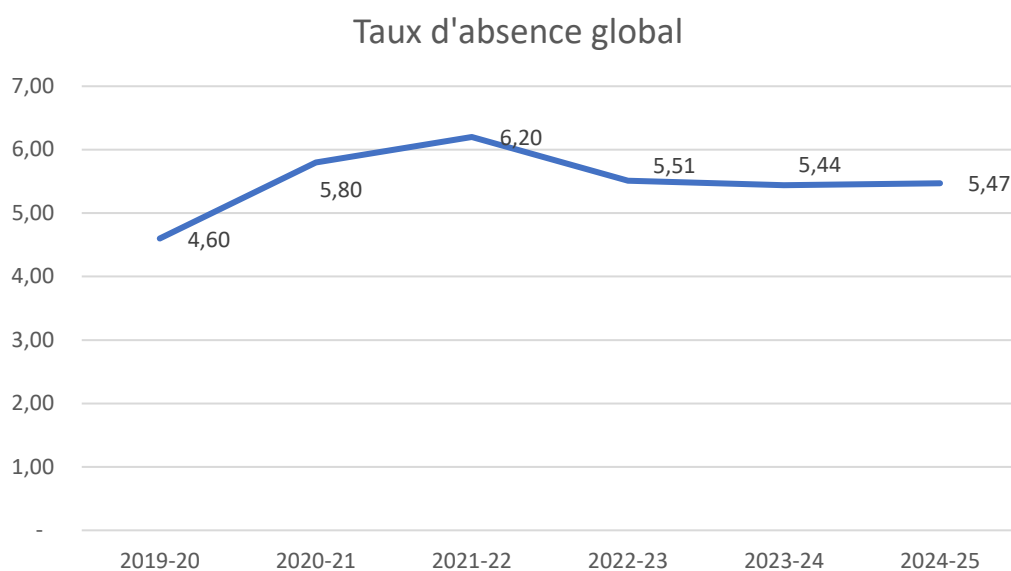


Figure 59 Taux d'absence global

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.

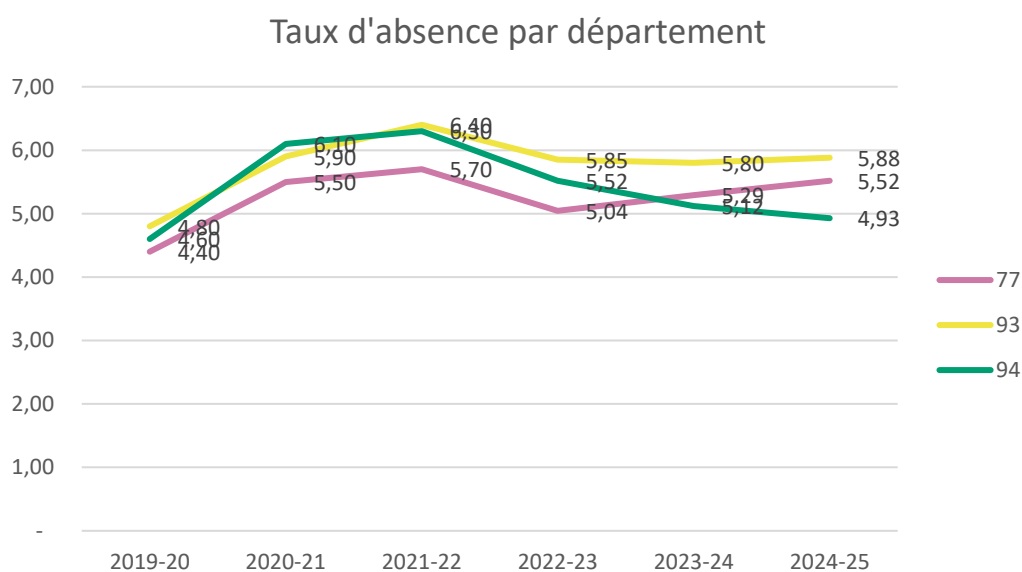


Figure 60 Taux d'absence par département

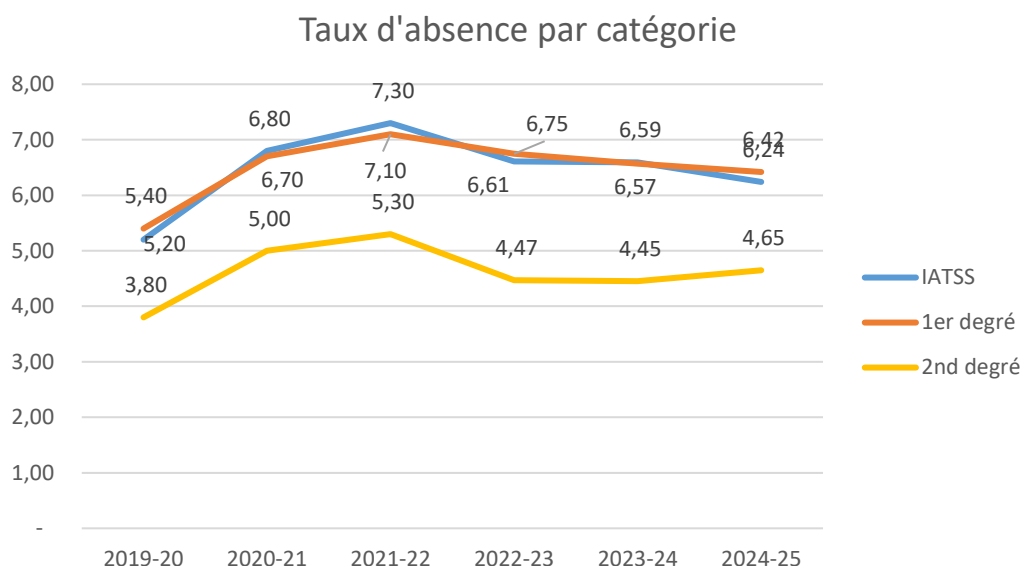


Figure 61 Taux d'absence par catégorie

B. Les motifs

MOTIF	2023	2024	2025
CMO	45,3%	48,9%	52,8%
Maternité / Paternité	15,4%	16,5%	15,5%
CLM/CLD	14,3%	13,5%	10,6%

Tableau 152 Poids des principaux motifs d'absence

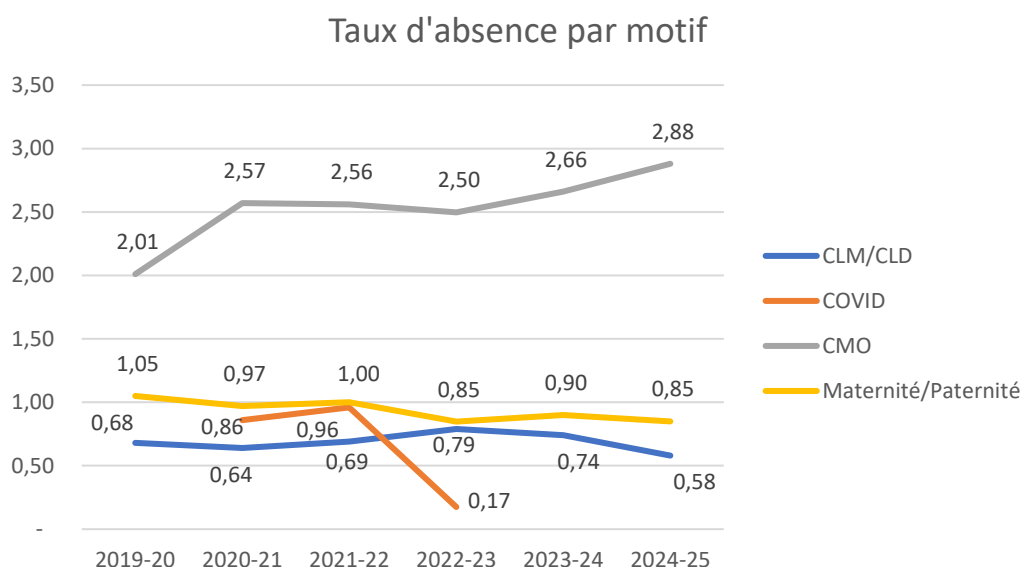


Figure 62 Taux d'absence par motif

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, AED, Inspection, Conseillers pédagogiques, administratifs.

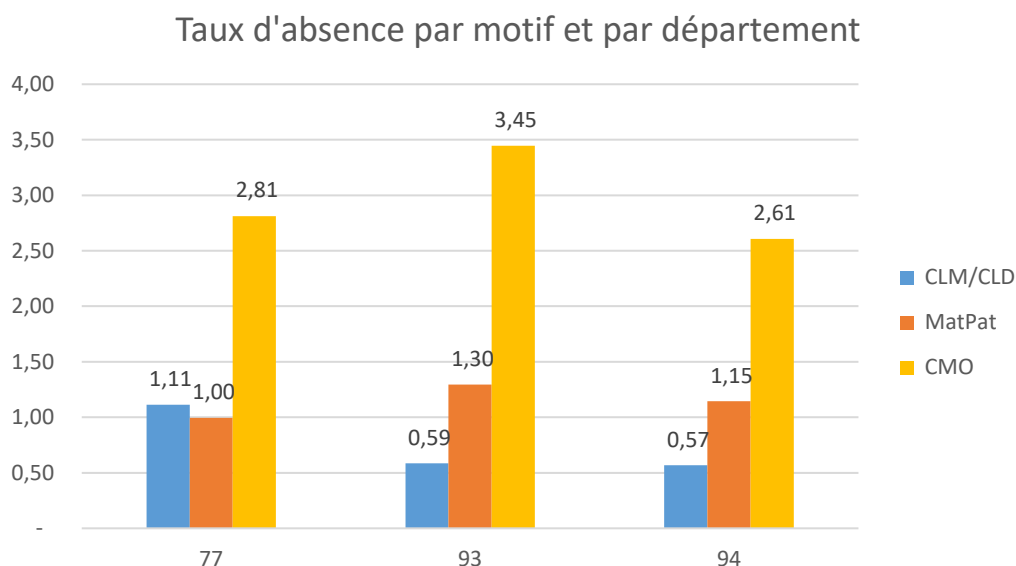


Figure 63 Taux d'absence par motif et département

MOTIF	77	93	94
CLM/CLD	18%	8%	10%
Maternité / Paternité	16%	18%	21%
CMO	46%	49%	48%

Tableau 153 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, AED, Education, Documentaliste, Conseiller orientation, Direction, Inspection, Administration, DDFPT, Réadaptation, Assistant ETR, CFC, Coord. INJ, Education INT.

MOTIF	77	93	94
CLM/CLD	8%	11%	8%
Maternité / Paternité	14%	16%	13%
CMO	57%	56%	57%

Tableau 154 Poids des principaux motifs d'absence pour le 2nd degré

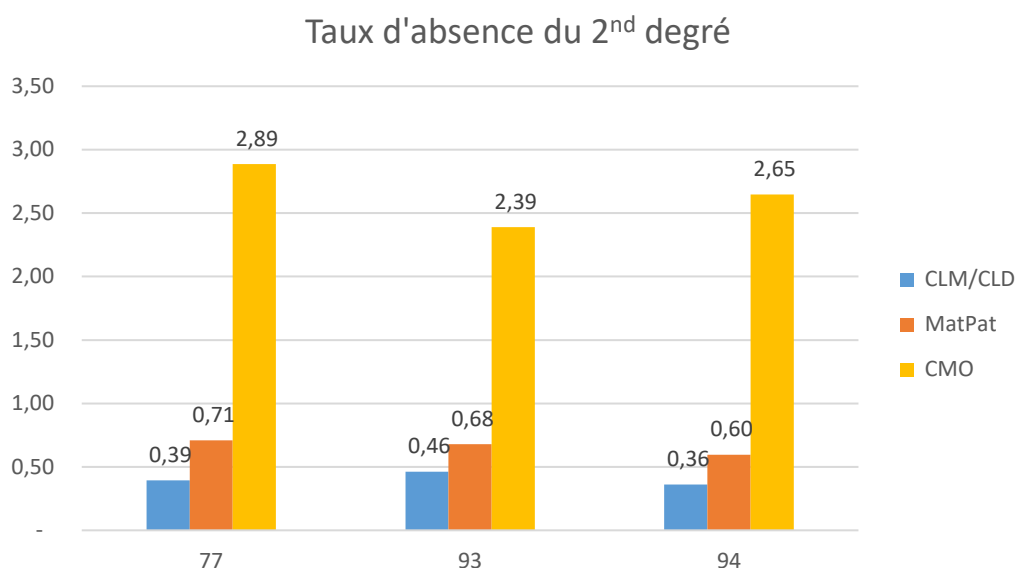


Figure 64 Taux d'absence 2nd degré

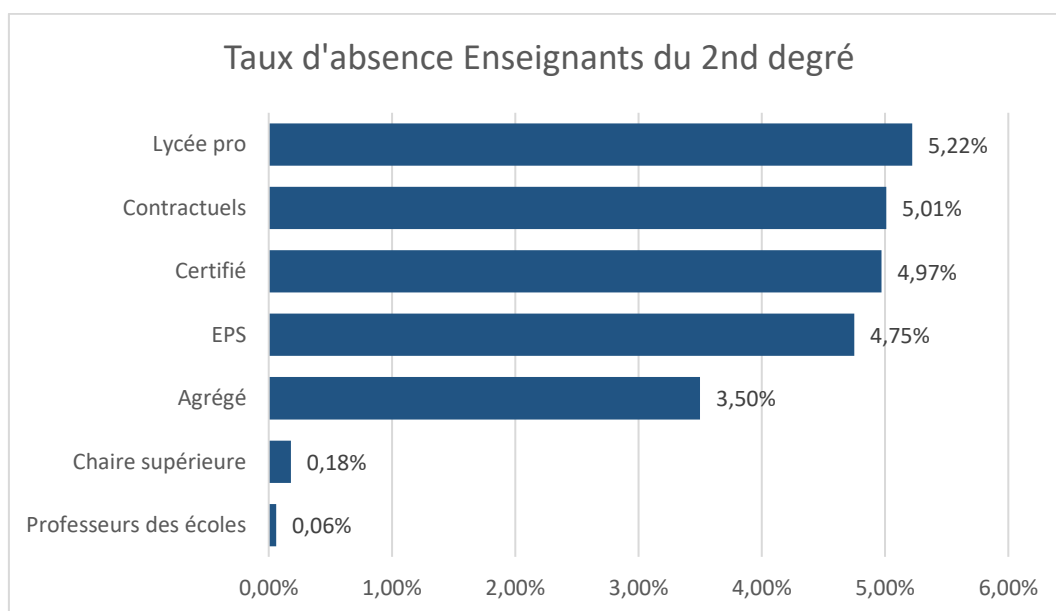


Figure 65 Taux d'absence Enseignants du 2nd degré

E. Les absences des personnels IATSS

	77	93	94
CLM/CLD	22%	18%	16%
Maternité / Paternité	6%	6%	5%
CMO	55%	58%	67%

Tableau 155 Poids des principaux motifs d'absence Personnels IATSS

Taux d'absence par motif et par département

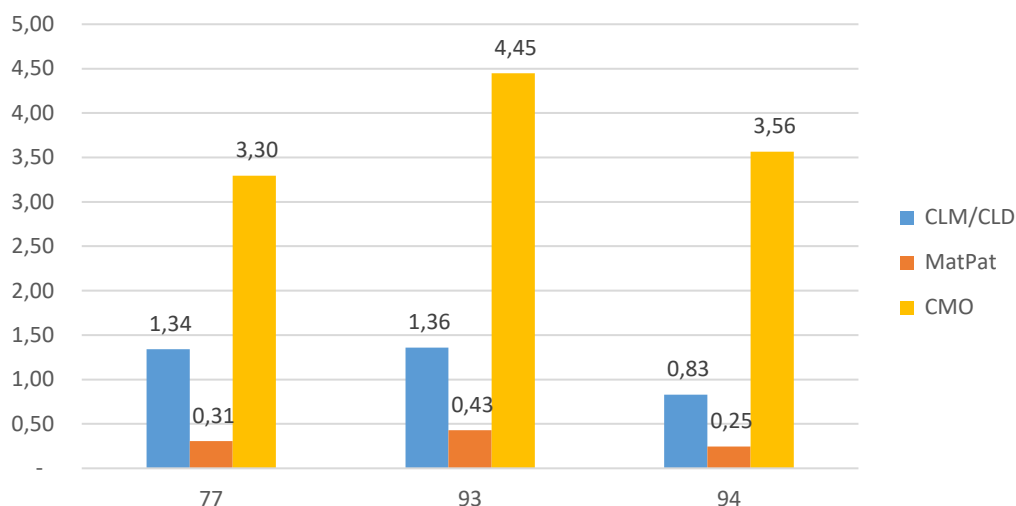


Figure 66 Taux d'absence Personnels IATSS par département

Taux d'absence selon la fonction d'affectation

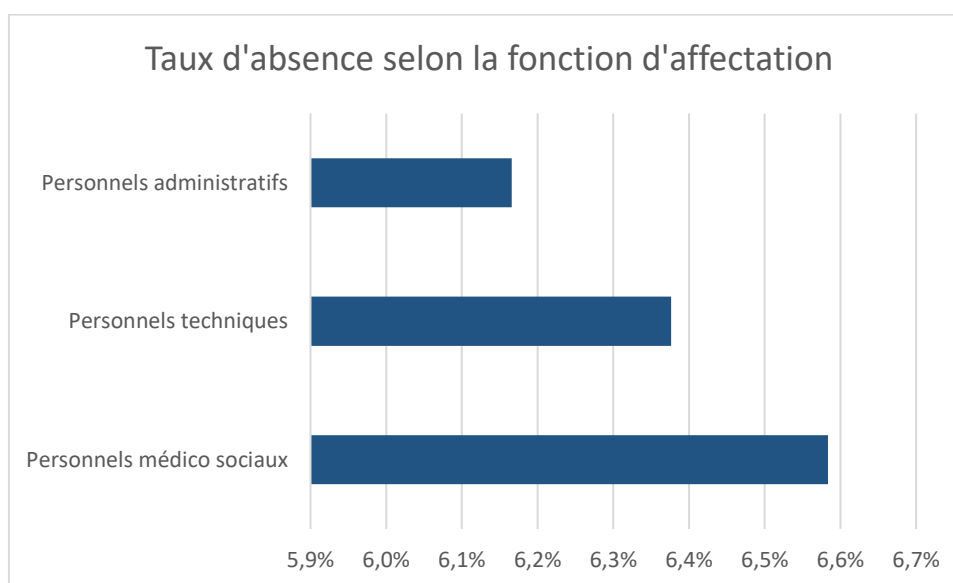


Figure 67 Taux d'absence Personnels IATSS

Taux d'absence selon le type d'établissement			
TYPE	2023	2024	2025
Services administratifs	6,7%	6,4%	6,4%
Lycées pros + SEP et EREA	6,9%	7,1%	3,9%
Lycées et SGT	5,7%	6,0%	6,2%
Collèges et SEGPA	7,5%	7,2%	6,6%
Autres	6,4%	9,0%	4,7%

Tableau 156 Taux d'absence selon le type d'établissement

V. Les décharges

A. Dans le 1^{er} degré

Source : DSDEN

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
2023/2024	359,5	660,0	386,6	1 406,1
2024/2025	363,6	662,3	392,9	1 418,8

Tableau 157 Décharges dans le 1^{er} degré

B. Dans le 2nd degré

Source : DOS

Décharges non statutaires		ETP
ARA	APPUI CORPS D'INSPECTION	484,0
	ASSISTANCE, FORMATION AUX TICE	522,3
	ENSEIGNEMENT DANS LE 1ER DEGRE	6,7
	FORMATION A DESTINATION DES ENSEIGNANTS/FORMATEUR ACADEMIQUE/ORGANISATION DE LA FORMATION CONTINUE	548,0
	INNOVATIONS PEDAGOGIQUES	61,0
	MISSIONS ACADEMIQUES	216,8
	PARTENARIATS ENTREPRISES	7,5
	REFERENT POUR ELEVE HANDICAPE	117,0
	SOUTIEN SCO ET ACCOMP ELEVE MIGRANT	69,0
	COOPERATION PEDAGOGIQUE INTERNATIONALE	34,5
	APPRENTISSAGE	54,0
	ACTIVITES CULTURELLES OU ARTISTIQUES	76,0
	Total décharges non statutaires ARA	2 196,7
ARE	AUTRES MISSIONS ÉDUCATION PRIORITAIRE	134,1
	COORDINATION ACTIVITÉS PHYS SPORT ARTS	55,7
	COORDINATION DE CYCLE D'ENSEIGNEMENT	168,3
	COORDINATION DE DISCIPLINE(S)	131,2
	COORDINATION DE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT	96,1
	COORDINATION DISCIPLINE TECHNOLOGIE	38,0
	ME PEDAGO/EDU : ACC ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ	621,4
	ME PEDAGO/EDU : ACC ÉLÈVES MIGRANTS	32,5
	ME PEDAGO/EDU : ACTIVITÉS CULTURE OU ART	57,2
	ME PEDAGO/EDU : AIDE ÉLÈVES SH	821,1
	ME PEDAGO/EDU : AUTRES MISSIONS	624,3
	ME PEDAGO/EDU : AUTRES PARTENARIATS	37,9
	ME PEDAGO/EDU : ORG MANIF CHORALE	204,1
	ME PEDAGO/EDU : PARTENARIATS ENTREPRISES	0,0
	RÉFÉRENT DÉCROCHAGE SCOLAIRE	21,5
	RÉFÉRENT RESSOURCES PÉDAGO NUMÉRIQUES	185,7
	TUTORAT DES ÉLÈVES EN LYCÉE	35,6
	Total décharges non statutaires ARE	3 264,6
Total décharges non statutaires		5 461,4

Décharges statutaires		ETP
ARA	ALLEGT SERVICE : ADAPT. POSTE TRAVAIL	600,7
	ALLEGT SERVICE : POSTE ADAPTE/RECONVERSION	69,2
	DECHARGES SYNDICALES	1 085,6
	Total décharges statutaires ARA	1 755,4
ARE	8H OU PLUS EN SCIENCES PHYSIQUES	838,7
	8H OU PLUS EN SVT ART 9 D.2014	746,3
	EXERCICE DANS 2 ETAB DE 2 COMMUNES	761,1
	EXERCICE DANS 3 ETABLISSEMENTS	19,0
	HEURES ASSOCIATIONS SPORTIVES	6 823,5
	Total décharges statutaires ARE	9 188,6
Total décharges statutaires		10 943,9

Total décharges	16 405,3
------------------------	-----------------

Tableau 158 Les décharges dans le 2nd degré

VI. Les jours de carence

Source : Coordination académique de paie

Journées de carence du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 pour tous les agents de l'académie, public et privé.

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence RSU 2024*										
Tranches d'âge	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Moins de 20 ans	11	2	13				11	5	16	29
20-29 ans	11 828	3 571	15 399	58	9	67	491	86	577	16 043
30-39 ans	16 013	4 777	20 790	182	20	202	1473	116	1589	22 581
40-49 ans	13 017	3 729	16 746	222	27	249	2067	90	2157	19 152
50-59 ans	8 070	2 654	10 724	264	27	291	2007	80	2087	13 102
60 ans et +	1 387	721	2 108	57	14	71	451	30	481	2 660
Total général	50 326	15 454	65 780	783	97	880	6 500	407	6 907	73 567

* Ces données corrigent et remplacent les données publiées dans le RSU 2024.

Tableau 159 Jours de carence 2023-2024

Journées de carence du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025 pour tous les agents de l'académie, public et privé.

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année										
Tranches d'âge	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Moins de 20 ans	4	3	7				36	7	43	50
20-29 ans	10 863	3 483	14 346	58	7	65	946	150	1 096	15 507
30-39 ans	14 477	4 655	19 132	172	14	186	2 125	176	2 301	21 619
40-49 ans	11 635	3 255	14 890	197	27	224	2 551	123	2 674	17 788
50-59 ans	7 259	2 350	9 609	181	31	212	2 152	104	2 256	12 077
60 ans et +	1 310	718	2 028	44	12	56	509	39	548	2 632
Total général	45 548	14 464	60 012	652	91	743	8 319	599	8 918	69 673

Tableau 160 Jours de carence 2024-2025

Tableau issu de la BDS

VII.Les comptes épargne-temps

Source : DP

Tableaux issus de la BDS

A. Nombre total de CET ouverts au 31/12/2024 (au titre de l'année scolaire précédente)

Tranches d'âge	A+			A			B			C			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
de 20 à 29 ans	0	0	0	1	4	5	1	3	4	2	0	2	11
de 30 à 39 ans	3	0	3	15	8	23	23	6	29	10	5	15	70
de 40 à 49 ans	3	1	4	21	15	36	40	6	46	17	4	21	107
de 50 à 59 ans	13	8	21	43	26	69	56	9	65	30	9	39	194
60 ans et plus	4	3	7	22	13	35	21	3	24	19	1	20	86
TOTAL GENERAL	23	12	35	102	66	168	141	27	168	78	19	97	468

Tableau 161 Nombre de CET (année précédente)

B. Nombre total de CET ouverts au 31/12/2024 (ouverts dans l'année)

Tranches d'âge	A+			A			B			C			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
de 20 à 29 ans	0	0	0	2	0	2	1	1	2	1	0	1	5
de 30 à 39 ans	0	0	0	1	2	3	5	1	6	5	1	6	15
de 40 à 49 ans	0	0	0	3	2	5	8	1	9	5	1	6	20
de 50 à 59 ans	0	0	0	17	3	20	6	2	8	3	1	4	32
60 ans et plus	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2
TOTAL GENERAL	0	0	0	24	7	31	21	5	26	14	3	17	74

Tableau 162 Nombre de CET ouverts dans l'année

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

Tranches d'âge	A+			A			B			C			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
de 20 à 29 ans	0	0	0	*	*	6	*	*	*	*	*	*	12
de 30 à 39 ans	*	*	*	*	7	12	13	*	18	8	*	12	44
de 40 à 49 ans	*	*	*	12	15	27	21	*	26	9	*	12	68
de 50 à 59 ans	8	7	15	40	17	57	25	8	33	10	7	17	122
60 ans et plus	*	*	*	14	6	20	10	*	10	7	*	7	40
TOTAL GENERAL	14	9	23	74	48	122	71	21	92	35	14	49	286

Tableau 163 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET

D. Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2024 (au titre de l'année scolaire précédente)

Tranches d'âge	A+			A			B			C			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
de 20 à 29 ans	0	0	0	11	67	78	10	30	40	35	0	35	153
de 30 à 39 ans	54	0	54	368	145	513	340	125	465	116	94	210	1242
de 40 à 49 ans	114	21	135	413	298	711	645	110	755	228	49	277	1878
de 50 à 59 ans	261	233	494	698	589	1287	1 145	220	1365	511	198	709	3855
60 ans et plus	126	114	240	515	320	835	468	25	493	397	15	412	1980
TOTAL GENERAL	555	368	923	2 005	1 419	3 424	2 608	510	3 118	1 287	356	1 643	9 108

Tableau 164 Nombre de jours stockés sur les CET

E. Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/2024 (versés dans l'année)

Tranches d'âge	A+			A			B			C			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
de 20 à 29 ans	0	0	0	36	104	140	27	68	95	55	0	55	290
de 30 à 39 ans	93	0	93	419	259	678	489	193	682	188	127	315	1768
de 40 à 49 ans	126	36	162	556	446	1002	831	195	1026	319	64	383	2573
de 50 à 59 ans	366	328	694	1 137	796	1933	1 413	327	1740	557	291	848	5215
60 ans et plus	136	120	256	643	385	1028	533	25	558	459	15	474	2316
TOTAL GENERAL	721	484	1 205	2 791	1 990	4 781	3 293	808	4 101	1 578	497	2 075	12 162

Tableau 165 Nombre de jours stockés sur les CET versés dans l'année

VIII. Télétravail

Données au 31/12/2024

Télétravail par genre et par structure	F	H	Total
Rectorat	365	133	498
DSDEN 77	82	7	89
DSDEN 93	97	19	116
DSDEN 94	61	9	70
TOTAL	605	168	773

Tableau 166 Télétravail

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 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.

Les aides sociales accordées aux personnels de l'enseignement public poursuivent leur progression en 2025, avec un montant global de dépenses atteignant 2,37 millions d'euros contre 1,70 million en 2020, soit une hausse de près de 39 % sur cinq ans (*Tableau 166 – Total des dépenses d'aides individuelles*). Cette évolution traduit un renforcement continu des dispositifs d'accompagnement social et familial des personnels.

Les allocations liées au handicap constituent le premier poste de dépenses. En 2025, 1 351 bénéficiaires (1 177 femmes et 174 hommes) ont perçu une allocation pour enfants en situation de handicap, pour un montant total de 1,56 million d'euros, en progression constante depuis 2020 (535 164 €) (*Tableau 165 – Évolution des aides individuelles*). Cette hausse reflète à la fois l'augmentation du nombre de bénéficiaires et le renforcement des besoins d'accompagnement.

Les dispositifs d'aide à l'enfance et aux études connaissent également une progression importante. En 2025, 792 bénéficiaires ont été accompagnés pour un montant total de 118 318 €, contre 20 119 € en 2020. Après un pic atteint en 2023 avec près de 2 000 bénéficiaires, les volumes se stabilisent à un niveau supérieur à celui observé avant 2022.

Les secours financiers demeurent un levier majeur de soutien social. En 2025, 532 personnels ont bénéficié d'un secours financier, pour une dépense totale de 428 399 €. Bien que le montant soit légèrement inférieur à celui des années précédentes, les dépenses restent élevées, traduisant la persistance de situations individuelles nécessitant un accompagnement social renforcé.

Les aides liées au logement poursuivent leur diminution en nombre de bénéficiaires. Alors que 420 agents avaient bénéficié d'une aide au logement en 2020, ils ne sont plus que 141 en 2025. Les dépenses associées reculent également, passant de 264 904 € à 88 076 € (*Tableau 165 – Évolution des aides individuelles*). Cette baisse peut traduire une évolution des dispositifs mobilisés ou une diminution du recours à ce type d'aide.

Les aides consacrées aux vacances, à la culture et aux loisirs demeurent plus modestes mais progressent en 2025 après plusieurs années de recul. Le montant total atteint 43 164 €, contre 30 289 € en 2024.

Les aides relevant de l'environnement professionnel et personnel (PAAC, SGCPop, justice, obsèques) enregistrent en revanche une diminution sensible. Les dépenses passent de 395 591 € en 2021 à 126 595 € en 2025, parallèlement à une baisse importante du nombre de bénéficiaires.

Dans l'enseignement privé, les montants engagés restent plus limités mais connaissent également une progression récente (*Tableau 167 – Montants des aides individuelles dans l'enseignement privé*). En 2025, les allocations liées au handicap représentent le principal poste de dépense avec 48 881 €, devant les secours financiers (12 321 €). Les aides à la famille et au logement demeurent marginales, bien qu'en légère hausse par rapport à 2024.

I. Évolution des aides dans l'enseignement public

	LOGEMENT			VACANCES CULTURE LOISIRS			ENFANCE ET ETUDES			SECOURS		
	Nbre bénéficiaires		Dépenses	Nbre bénéficiaires		Dépenses	Nbre bénéficiaires		Dépenses	Nbre bénéficiaires		Dépenses
	F	H	En €	F	H	En €	F	H	En €	F	H	En €
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
2024	96	48	90 159	312	30	30 289	1 099	97	103 462	462	90	442 834
2025	102	39	88 076	271	33	43 164	713	79	118 318	478	54	428 399

	ALLOCATIONS HANDICAP*			ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL**		
	Nbre de bénéficiaires		Dépenses	Nbre de bénéficiaires		Dépenses
	F	H		F	H	
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
2024	1 146	140	1 418 465	394	131	180 818
2025	1 177	174	1 560 644	269	30	126 595

* Allocations enfants handicapés

**PAAC, SGCPPOP, Justice, Obsèques

Tableau 167 Evolution des aides individuelles

	Total des dépenses (en €)
2020	1 701 556
2021	1 853 710
2022	2 208 684
2023	2 232 816
2024	2 266 027
2025	2 365 196

Tableau 168 Aides Total des dépenses

Dépenses relatives à l'aide à la famille

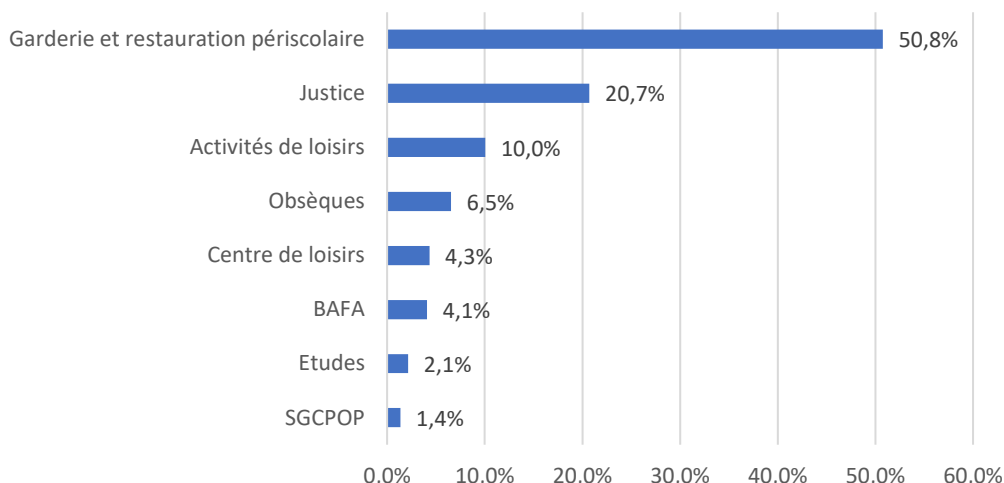


Figure 68 Dépenses relatives à l'aide à la famille

II.Répartition des aides par type de bénéficiaires

Répartition des secours

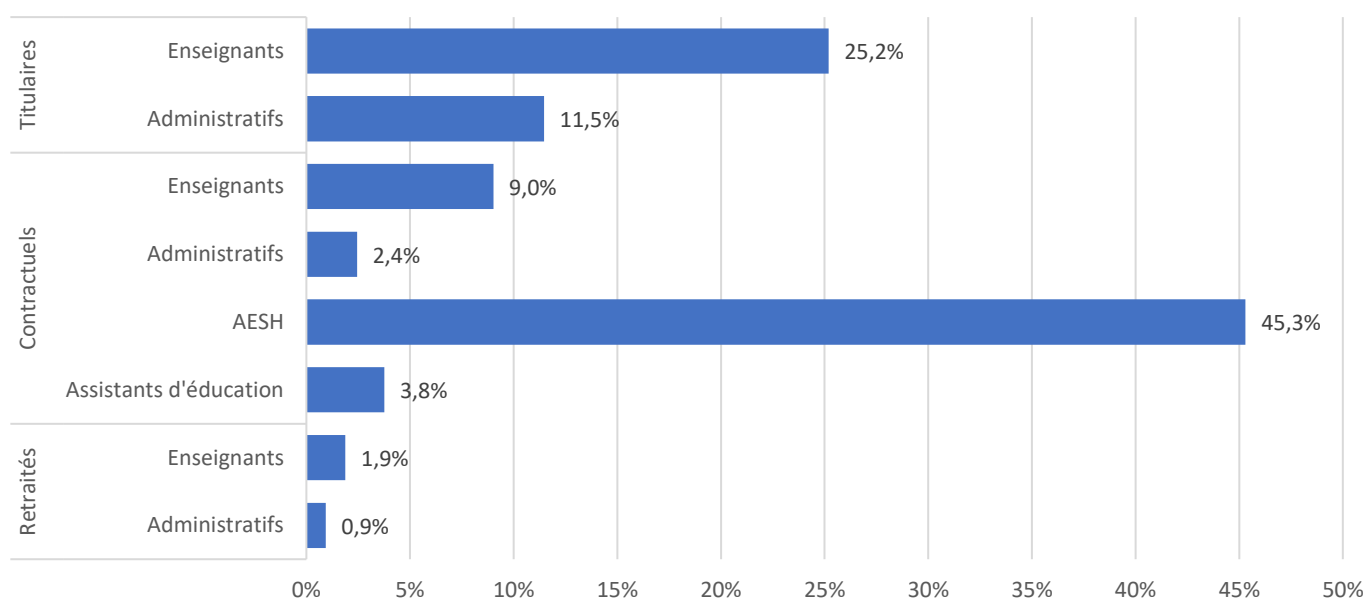


Figure 69 Répartition des secours

III.Evolution des aides dans l'enseignement privé

	Montant des aides individuelles dans l'enseignement privé (en €)			
	LOGEMENT	AIDE A LA FAMILLE	SECOURS	ALLOCATIONS HANDICAP*
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
2024	282	1 501	5 000	43 054
2025	1 639	4 375	12 321	48 881

* Allocations enfants handicapés

Tableau 169 Montants des aides individuelles dans l'enseignement privé

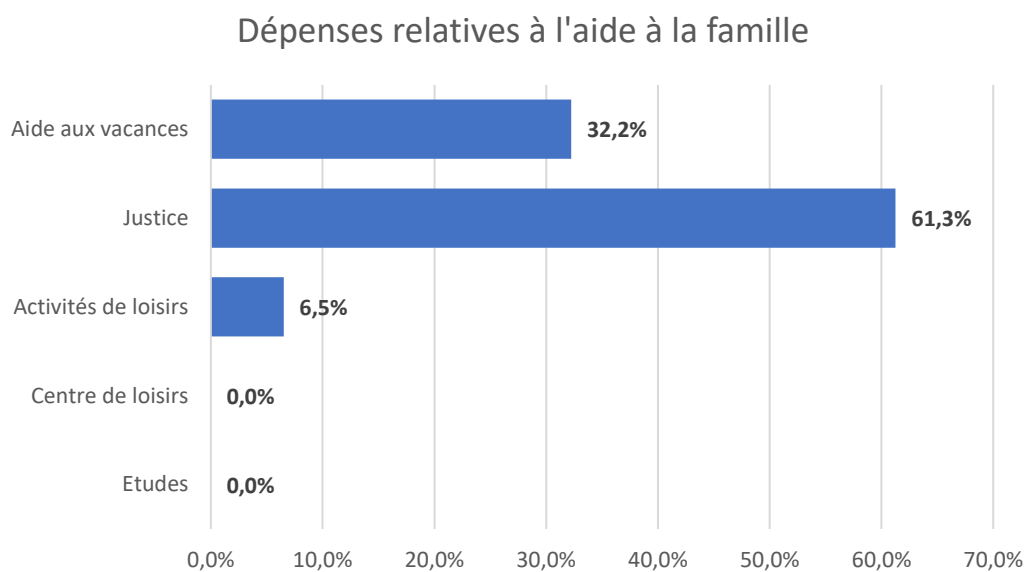


Figure 70 Dépenses relatives à l'aide à la famille



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.

Une augmentation de 21,5 % du nombre d'instances formelle est ainsi observé, passant de 93 à 113 par rapport à l'année précédente. Le nombre de groupes de travail au niveau académique progresse également, de 16 à 19, tandis qu'une diminution du nombre d'audiences est observée, de 60 à 51.

Au niveau départemental, le nombre d'audiences passe de 181 à 135 mais le nombre de groupes de travail augmente significativement passant de 8 à 35.

Enfin, le volume des décharges syndicales connaît une hausse marquée, passant de 142,2 heures à 232,6 heures, soit une augmentation de 63,6 %.

La tendance observée l'année dernière sur la baisse du nombre de jours de grève se confirme : le nombre de jours de grève passe de 40 321 à 27 843 soit une baisse de 30.9 %.

I. Les réunions et instances

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

	Type de réunion	Nombre	Nombre de groupes de travail préalables
Au niveau académique	CSA-SA	3	
	CAPA	37	1
	CCP	7	
	CSA-A	7	1
	FS-A	10	12
	FS-SA	2	2
Au niveau départemental	CSA-SD	20	9
	CAPD	6	
	FS-SD	21	8
Total		113	33

Tableau 170 Réunions d'instances

	Type de réunion	Nombre	Objet
Au niveau académique	Audiences	51	DHG, préparation rentrée, situations particulières...
	Groupes de travail	19	Offre de formation, DHG, éducation prioritaire, carte comptable.
Au niveau départemental	Audiences	135	Moyens collègues et vie scolaire, carte scolaire, éducation prioritaire, EFS, remplacement, contrats aidés, situations particulières...
	Groupes de travail	35	Simplification des tâches des directeurs d'école, carte scolaire, préparation de rentrée.

Tableau 171 Réunions GT et audiences

II.Les décharges syndicales

Source : DSDEN, DPE, DPAE

	En ETP
1 ^{er} degré	49,0
2 nd degré	156,4
IATSS	27,2
Total	232,6

Tableau 172 Décharges syndicales

III. Les jours de grève

2025	
Date	Nombre
01/10/2024	5 247
05/12/2024	16 284
12/12/2024	934
03/04/2025	1 455
13/05/2025	3 171
05/06/2025	752
Total	27 843

Tableau 173 Jours de grève

IV. Les élections professionnelles

A. Evolution 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%

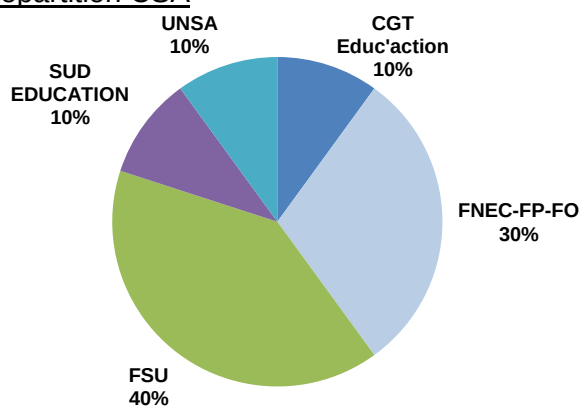
B. Evolution du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale au CTA/CSA

	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

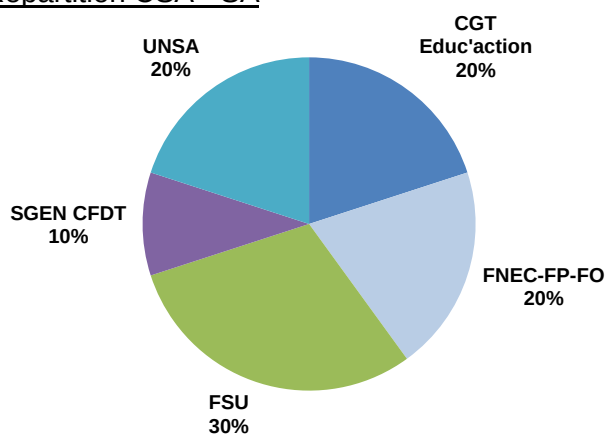
C. Composition des CSA de l'académie

	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

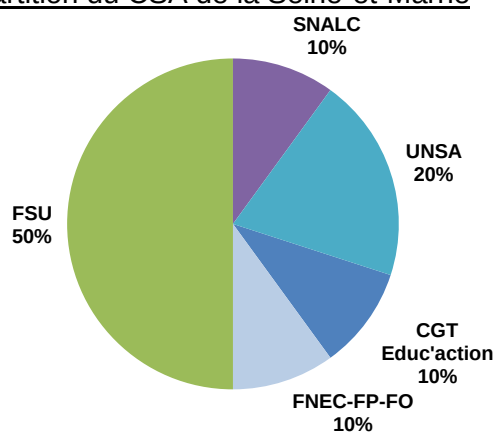
Répartition CSA



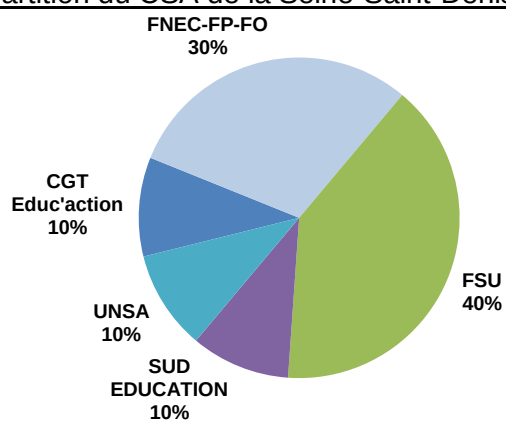
Répartition CSA - SA



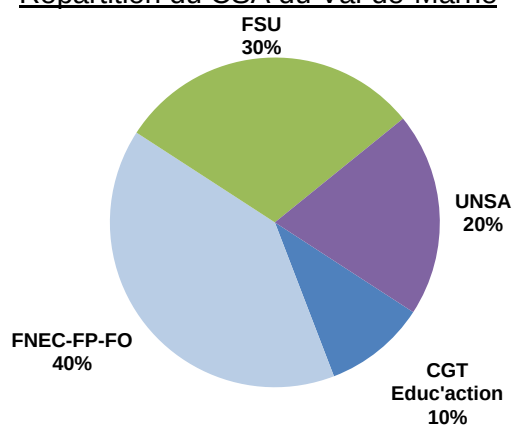
Répartition du CSA de la Seine-et-Marne



Répartition du CSA de la Seine-Saint-Denis



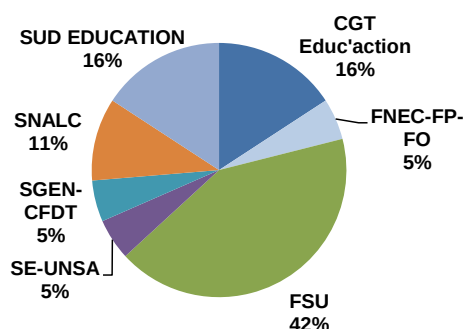
Répartition du CSA du Val-de-Marne



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



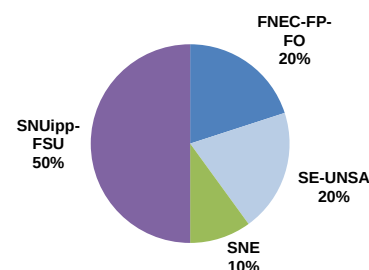
Répartition CAPA des personnels de direction

CAPA des personnels de direction	
SNPDEN UNSA	TOTAL
2	2

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

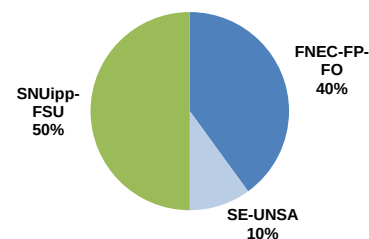
Répartition CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de la Seine-et-Marne

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



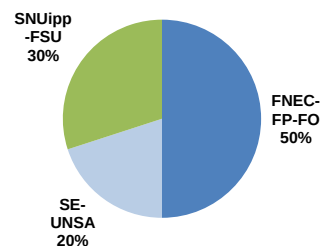
Répartition CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de la Seine-Saint-Denis

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



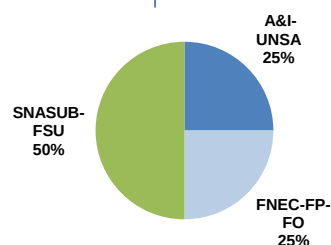
F. Les CAPA des personnels IATSS et ATRF

Répartition CAPA des AAE

CAPA des AAE	
A&I-UNSA	TOTAL
2	2

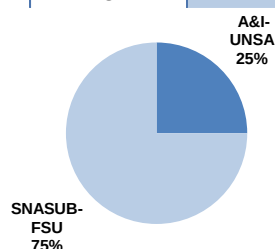
Répartition CAPA des SAENES et des TEN

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



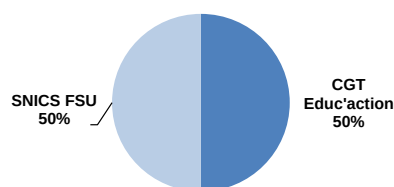
Répartition CAPA des ADJAENES et ATEE

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

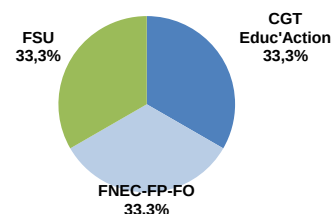
G. Les CCP

Répartition CCP des directeurs adjoints de SEGPA

CCP des directeurs adjoints de SEGPA	
SNUipp FSU	TOTAL
2	2

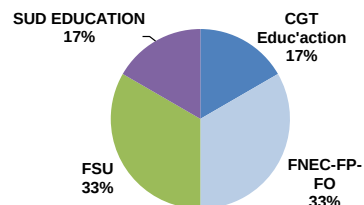
Répartition CCP des non titulaires IATSS

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



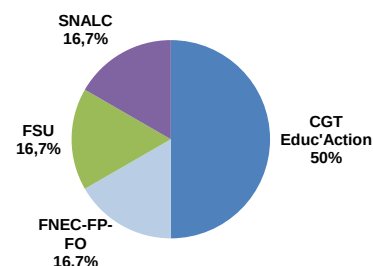
Répartition CCP des non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement

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



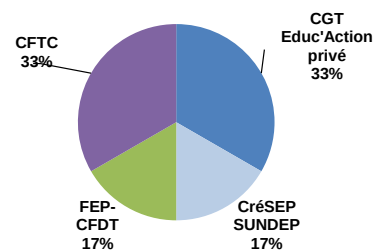
H. Les CCSA, CCMA et CCMI

Répartition CCSA des directeurs d'établissements spécialisés

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

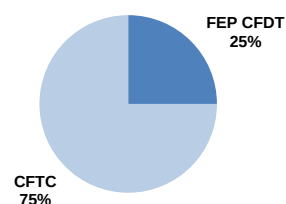
Répartition CCMA de l'enseignement privé

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.

Une hausse significative des sanctions du premier groupe est constatée dans le 1^{er} degré, avec 18 sanctions prononcées contre 10 l'an dernier. Cette évolution est particulièrement marquée dans le Val-de-Marne, où leur nombre passe de 1 à 8.

La même tendance est observée dans le 2nd degré, le nombre de sanctions disciplinaires du premier groupe passant de 5 à 17.

En revanche, la situation demeure stable pour les personnels ATSS.

Les données suivantes concernent uniquement les agents du public.

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

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

	77	93	94	Total
Sanction du 1 ^{er} groupe	*	*	8	15
Sanction du 2 ^{ème} groupe	*	*	*	0
Sanction du 3 ^{ème} groupe	*	*	*	*
Sanction du 4 ^{ème} groupe	*	*	*	*
Licenciement pour insuffisance professionnelle	*	*	*	0
Total	*	6	8	18

Tableau 174 Procédures disciplinaires 1^{er} degré

II. Les procédures disciplinaires dans le 2nd degré

Source : DPE

Catégorie de personnel 2 nd degré	Sanctions disciplinaires prononcées				Mesures prises pour insuffisance professionnelle
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Licenciement professeur titulaire
PLP	*	*			
Professeurs d'EPS	*				
Certifiés	7		*		
Agrégés	*		*		
Chaire supérieure	*				
CPE	*				
COP	*				
Contractuels	*			*	
Totaux	17	*	*	*	0

Tableau 175 Procédures disciplinaires dans le 2nd 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	*				
Filière administrative	*	*	*	*	*
Totaux	*	*	*	*	*

Tableau 176 - Procédures disciplinaires pour le personnel IATSS

Table des tableaux

Tableau 1 Effectifs physiques en fonction (BDS)	16
Tableau 2 Effectifs physiques en fonction ETP (BDS)	17
Tableau 3 Répartition départementale des effectifs	18
Tableau 4 Répartition des personnels par statut et par sexe	19
Tableau 5 Effectifs par corps	20
Tableau 6 Effectifs du secteur privé 1 ^{er} et 2 nd degrés	20
Tableau 7 Enseignants dans le 1 ^{er} degré public	20
Tableau 8 Personnels enseignants dans le 2 nd degré public.....	21
Tableau 9 Personnels publics de direction et d'inspection	21
Tableau 10 Personnels publics d'éducation.....	22
Tableau 11 Personnels AESH et AED	22
Tableau 12 Personnels publics IATSS.....	23
Tableau 13 Effectifs du privé par type de contrat et par département 1 ^{er} degré	24
Tableau 14 Effectifs du privé par type de contrat, sexe et département 1 ^{er} degré	24
Tableau 15 Effectifs du privé par type de contrat et par département 2 nd degré.....	24
Tableau 16 Effectifs du privé par type de contrat, sexe et département 2 nd degré	24
Tableau 17 Répartition géographique des personnels	25
Tableau 18 Lieu d'exercice	26
Tableau 19 Lieu de résidence des personnels du 1 ^{er} degré.....	27
Tableau 20 Lieu de résidence des personnels du 2 nd degré	27
Tableau 21 Répartition des personnels par tranche d'âge	27
Tableau 22 Répartition par corps et par sexe des agents titulaires.....	31
Tableau 23 Part des CDI parmi les agents non titulaires	31
Tableau 24 Répartition par statut et département des personnels du 1 ^{er} degré	32
Tableau 25 Répartition départementale des agents non titulaires du 2 nd degré	33
Tableau 26 Répartition des personnels IATSS par département	34
Tableau 27 Répartition par discipline et statut dans le 2 nd degré	38
Tableau 28 Recrutement par voie de concours	42
Tableau 29 Evolution des inscriptions et admissions aux concours des professeurs des écoles	42
Tableau 30 Concours d'enseignement du 2 nd degré public et CPE.....	43
Tableau 31 Concours administratifs, techniques, de santé et sociaux (IATSS).....	43
Tableau 32 Entrées dans le 77	55
Tableau 33 Entrées dans le 93.....	55
Tableau 34 Entrées dans le 94.....	56
Tableau 35 Sorties du 77.....	56
Tableau 36 Sorties du 93.....	57
Tableau 37 Sorties du 94.....	57
Tableau 38 Mouvement interacadémique des personnels du 2 nd degré	58
Tableau 39 Demande pour quitter l'académie des personnels du 2 nd degré	58
Tableau 40 Mouvement interacadémique 2 nd degré demandes satisfaites	58
Tableau 41 Mouvement interacadémique 2 nd degré Taux de satisfaction	58
Tableau 42 Mouvement interacadémique de la filière administrative	58
Tableau 43 Mouvement Interacadémique de la filière administrative par corps	59
Tableau 44 Mouvement interacadémique de la filière ITRF	59
Tableau 45 Mouvement interacadémique de la filière ITRF par corps	59
Tableau 46 Mouvement interacadémique de la filière médico-sociale	60
Tableau 47 Mouvement interacadémique de la filière médico-sociale par corps.....	60
Tableau 48 Mouvements intra-académique 2 nd degré public	60
Tableau 49 Affectation lors de la participation au mouvement intra-académique	61
Tableau 50 Mouvement intra-académique demandes pour quitter un département.....	61
Tableau 51 Mouvement intra-académique demandes pour intégrer un département.....	61
Tableau 52 Mouvement intra-académique demande de mobilité personnels IATSS.....	62
Tableau 53 Mouvement intra-académique personnels de direction	62
Tableau 54 Demandes de mutation des chefs d'établissement	62
Tableau 55 Demandes de mutation des chefs d'établissement et de leurs adjoints satisfaites	62
Tableau 56 Demandes de mutation des personnels d'inspection.....	63
Tableau 57 Mobilité intra ou inter département des personnels d'inspection	63

Tableau 58 Mobilité des maîtres contractuels 1 ^{er} degré	64
Tableau 59 Mobilité des maîtres contractuels 2 nd degré	64
Tableau 60 Promotions PE 1 ^{er} degré	65
Tableau 61 Promotions PE 1 ^{er} degré Seine-et-Marne	66
Tableau 62 Promotions PE 1 ^{er} degré Seine-Saint-Denis	67
Tableau 63 Promotions PE 1 ^{er} degré Val-de-Marne.....	68
Tableau 64 Liste d'aptitude enseignants du 2 nd degré	68
Tableau 65 Avancement de grade enseignants du 2 nd degré.....	69
Tableau 66 Avancement au grade supérieur enseignants du 2 nd degré	69
Tableau 67 Avancement de grade à la classe exceptionnelle 2 nd degré	69
Tableau 68 Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection	70
Tableau 69 Avancement de grade à la classe exceptionnelle Personnels de direction et d'inspection	70
Tableau 70 Promotions des personnels IATSS	70
Tableau 71 Promotions des personnels 1 ^{er} degré privé	71
Tableau 72 Promotions des personnels 2 nd degré privé.....	71
Tableau 73 Détachements du 1 ^{er} degré public par département	72
Tableau 74 Disponibilités personnels du 1 ^{er} degré public	72
Tableau 75 Disponibilité du 1 ^{er} degré public par département	73
Tableau 76 Les détachements du 2 nd degré public	74
Tableau 77 Disponibilités du 2 nd degré public	74
Tableau 78 Congés parentaux 2 nd degré public.....	74
Tableau 79 Détachements personnels IATSS	75
Tableau 80 Disponibilités personnels IATSS	75
Tableau 81 Congés parentaux Personnels IATSS.....	75
Tableau 82 Motifs de départ par statut et catégorie	76
Tableau 83 Motifs de départ par sexe et par statut	76
Tableau 84 Motifs de départ par secteur	77
Tableau 85 Motifs de départ Personnels DIO	77
Tableau 86 Motifs de départ Personnels 1 ^{er} degré.....	78
Tableau 87 Motifs de départ Personnels du 2 nd degré	79
Tableau 88 Motifs de départ Personnels IATSS	80
Tableau 89 Retraites - Enseignement privé	80
Tableau 90 Formation 1 ^{er} degré Entrée métier	83
Tableau 91 Formation 1 ^{er} degré Formation continue	83
Tableau 92 Formation 1 ^{er} degré Préparation concours	83
Tableau 93 Formation 1 ^{er} degré Dispositif éducation prioritaire	84
Tableau 94 Formations Répartition des montants financés	88
Tableau 95 Les moyens consacrés à la formation continue.....	90
Tableau 96 Masse salariale	93
Tableau 97 Indices moyens par catégorie de personnels	93
Tableau 98 Indices moyens par catégorie et par statut.....	93
Tableau 99 Indices moyens selon le sexe	94
Tableau 100 Distribution des rémunérations nettes par déciles et par sexe.....	95
Tableau 101 Cumul des dix plus hautes rémunérations.....	95
Tableau 102 Rémunérations brutes annuelles par catégories	95
Tableau 103 Rémunérations brutes annuelles par tranches d'âge.....	96
Tableau 104 Rémunération brut annuelle des agents sur emploi permanent.....	96
Tableau 105 ETP rémunérés sur emploi permanent.....	96
Tableau 106 Nombre de bénéficiaires par indemnité	96
Tableau 107 Les conseillers de prévention.....	100
Tableau 108 Les assistants de prévention.....	100
Tableau 109 Personnels formés aux risques professionnels	101
Tableau 110 Part du contentieux par corps	104
Tableau 111 Taux de rejet des requêtes et non-lieu	105
Tableau 112 Personnels reçus en consultation	105
Tableau 113 Mode de saisine.....	106
Tableau 114 Saisines académiques	106
Tableau 115 Opération du mouvement au titre de la situation handicap	106
Tableau 116 Moyens dédiés au service social.....	106

Tableau 117 Répartition des personnels reçus en consultation	107
Tableau 118 Évolution des effectifs reçus	107
Tableau 119 Difficultés rencontrées par les personnels	108
Tableau 120 Répartition des difficultés rencontrées	108
Tableau 121 Nombre de bilans de compétences	109
Tableau 122 Nbre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	111
Tableau 123 - La campagne de recrutement BOE par voie contractuelle de 2024 (pour la session 2025)	111
Tableau 124 – Répartition des aménagements du poste de travail	111
Tableau 125 Proportion des personnels âgés de 50 ans et +	112
Tableau 126 Répartition des aménagements par département et par sexe	112
Tableau 127 Personnels bénéficiant d'aménagement de fonction	114
Tableau 128 Allègement de service par sexe et département	114
Tableau 129 Allègement de service par sexe et par grade	115
Tableau 130 AFA	115
Tableau 131 Accompagnement des personnels IATSS	117
Tableau 132 Répartition du temps partiel tous personnels publics confondus	121
Tableau 133 Modalités du temps partiel	122
Tableau 134 Temps partiel de droit par catégorie	123
Tableau 135 temps partiel de droit par sexe	123
Tableau 136 Temps partiel de droit par statut	123
Tableau 137 Temps partiel de droit par tranche d'âge	124
Tableau 138 Temps partiel de droit par quotité	124
Tableau 139 Temps partiel sur autorisation par catégorie et sexe	124
Tableau 140 Temps partiel sur autorisation par statut	124
Tableau 141 Temps partiel sur autorisation par tranche d'âge	124
Tableau 142 Temps partiel sur autorisation par quotité	124
Tableau 143 Temps incomplet par catégorie	125
Tableau 144 Temps incomplet par âge	125
Tableau 145 Temps incomplet par quotité de service	125
Tableau 146 Motifs d'absence par catégorie	126
Tableau 147 Motifs d'absence par sexe	127
Tableau 148 Motifs d'absence par tranche d'âge	128
Tableau 149 Motifs d'absence par catégorie	129
Tableau 150 Motifs d'absence par sexe	129
Tableau 151 Motif d'absence par tranches d'âge	129
Tableau 152 Poids des principaux motifs d'absence	131
Tableau 153 Poids des principaux motifs d'absence par département	132
Tableau 154 Poids des principaux motifs d'absence pour le 2 nd degré	132
Tableau 155 Poids des principaux motifs d'absence Personnels IATSS	133
Tableau 156 Taux d'absence selon le type d'établissement	134
Tableau 157 Décharges dans le 1 ^{er} degré	135
Tableau 158 Les décharges dans le 2 nd degré	136
Tableau 159 Jours de carence 2023-2024	136
Tableau 160 Jours de carence 2024-2025	136
Tableau 161 Nombre de CET (année précédente)	137
Tableau 162 Nombre de CET ouverts dans l'année	137
Tableau 163 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET	137
Tableau 164 Nombre de jours stockés sur les CET	138
Tableau 165 Nombre de jours stockés sur les CET versés dans l'année	138
Tableau 166 Télétravail	138
Tableau 167 Evolution des aides individuelles	141
Tableau 168 Aides Total des dépenses	141
Tableau 169 Montants des aides individuelles dans l'enseignement privé	143
Tableau 170 Réunions d'instances	146
Tableau 171 Réunions GT et audiences	146
Tableau 172 Décharges syndicales	146
Tableau 173 Jours de grève	147
Tableau 174 Procédures disciplinaires 1 ^{er} degré	153
Tableau 175 Procédures disciplinaires dans le 2 nd degré	153

Tableau 176 - Procédures disciplinaires pour le personnel IATSS.....	154
--	-----

Table des graphiques

Figure 1 Évolution académique des effectifs.....	14
Figure 2 Évolution des effectifs – Enseignants / Non Enseignants.....	15
Figure 3 Évolution départementale des effectifs	18
Figure 4 Répartition des personnels par catégorie.....	19
Figure 5 Répartition des effectifs IATSS	23
Figure 6 Part des femmes par catégorie	25
Figure 7 Lieu de résidence des personnels	26
Figure 8 Répartition par fonction et tranche d'âge	28
Figure 9 Pyramides des âges par fonctions	30
Figure 10 Part des non titulaires par corps et par sexe	31
Figure 11 Répartition des non titulaires par sexe et par département 1 ^{er} degré	32
Figure 12 Répartition des non titulaires par département et par sexe 1 ^{er} degré	32
Figure 13 Poids total des non titulaires par département et par sexe 2 nd degré public	33
Figure 14 Répartition sexuée des non titulaires du 2 nd degré par département.....	34
Figure 15 Poids des non titulaires IATSS par département.....	34
Figure 16 Répartition sexuée des non titulaires IATSS par département	35
Figure 17 Offres d'emploi publiées par type d'offres sur VIRTUO	44
Figure 18 Offres d'emploi publiées sur VIRTUO par type de population	44
Figure 19 Offres d'emploi publiées sur VIRTUO par catégorie.....	45
Figure 20 Nombre de demandes d'entrées et sorties dans les départements	54
Figure 21 Demandes de mouvements inter-départements	55
Figure 22 Demandes pour quitter les départements	56
Figure 23 Demandes de mobilité interdépartementale.....	61
Figure 24 Disponibilités du 1 ^{er} degré public.....	73
Figure 25 Enseignants du 2 nd degré formés par sexe	84
Figure 26 Enseignants du 2 nd degré formés par statut.....	85
Figure 27 Formation continue du 2 nd degré par corps	85
Figure 28 Affectations départementales des personnels du 2 nd degré formés	86
Figure 29 Inscription aux stages de formation continue depuis 2020	86
Figure 30 Durée moyenne des formations	87
Figure 31 Demandes d'utilisation du CPF par catégorie de personnel.....	87
Figure 32 Demandes de CPF par catégorie et par sexe	88
Figure 33 Taux de satisfaction	88
Figure 34 CPF Répartition des montants financés.....	89
Figure 35 Demandes d'utilisation du CFP	89
Figure 36 Taux de satisfaction des demandes de CFP	90
Figure 37 Evolution de la distribution des indices	94
Figure 38 Part de registres présents en EPLE et écoles.....	102
Figure 39 Évolution de la protection fonctionnelle – Personnes	103
Figure 40 Évolution de la protection fonctionnelle des véhicules	103
Figure 41 Évolution des recours	104
Figure 42 Part du contentieux par corps	104
Figure 43 Évolution du nombre de jugements.....	105
Figure 44 Répartition du personnel reçu – service médical.....	106
Figure 45 Répartition des personnels reçus – service social	107
Figure 46 Répartition des difficultés par département.....	108
Figure 47 Répartition des difficultés rencontrées par sexe.....	109
Figure 48 Évolution du nombre de postes adaptés 1 ^{er} degré	110
Figure 49 Évolution du nombre de postes adaptés 2 nd degré	110
Figure 50 Nbre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	111
Figure 51 Bénéficiaires d'un aménagement du poste de travail par corps et département.....	112
Figure 52 Aménagements par corps.....	113
Figure 53 Aménagements par corps et par sexe	113
Figure 54 Evolution des reclassements	115
Figure 55 Reclassements par sexe	116
Figure 56 Suivi des personnels IATSS	116
Figure 57 Temps partiels Évolution des taux	122

Figure 58 Répartition des motifs de temps partiel	123
Figure 59 Taux d'absence global	130
Figure 60 Taux d'absence par département	130
Figure 61 Taux d'absence par catégorie	131
Figure 62 Taux d'absence par motif.....	131
Figure 63 Taux d'absence par motif et département	132
Figure 64 Taux d'absence 2 nd degré.....	133
Figure 65 Taux d'absence Enseignants du 2 nd degré.....	133
Figure 66 Taux d'absence Personnels IATSS par département.....	134
Figure 67 Taux d'absence Personnels IATSS.....	134
Figure 68 Dépenses relatives à l'aide à la famille	142
Figure 69 Répartition des secours	142
Figure 70 Dépenses relatives à l'aide à la famille	143

Directeur de la publication

Jean-François Chanet
Recteur 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 Pôle Académique de Prospective et de Performance (PAPP)
Edith Machado, adjointe à la cheffe du PAPP
Laurent Golliot, chargé 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 @academiecreteil