

BILAN SOCIAL 2019-2020

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

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

BILAN SOCIAL

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

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

2019-2020

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance - DEPP
61-65, rue Dutot, 75735 Paris Cedex 15

Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald

Rédactrice en chef : Danielle Prouteau

Auteurs : – DEPP (Caroline Caron, Marion Defresne, Yves Dubois, Pascaline Feuillet,
Marie Lebaudy, Édouard Maugendre, Danielle Prouteau,
Jean-Eric Thomas, Boubou Traoré, Catherine Valette)
– DGRH
– DAF

Éditeur : Bernard Javet

Maquette : Anthony Fruchart
Composition : Opixido

Impression : atelier de Grenelle MENJS

ISBN : 978-2-11-162257-9
e-ISBN : 978-2-11-162258-6
Fonds de carte © IGN-2020
Dépôt légal : décembre 2020

Avant-propos

Le *Bilan social* est un instrument annuel clé pour connaître les personnels de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, identifier leurs besoins et agir de manière informée.

Cette édition portant sur les données 2019-2020 a été élaborée conjointement par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) pour les chapitres relatifs aux effectifs, aux missions et lieux d'exercice, aux concours, aux carrières des personnels titulaires, aux rémunérations, à la formation continue, aux congés pour raison de santé, au climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale et aux départs à la retraite et aux démissions, et par la direction générale des ressources humaines (DGRH) pour les chapitres sur les promotions, le handicap, la mobilité géographique, la politique sociale et les relations professionnelles. La direction des affaires financières (DAF) a également contribué au chapitre sur les promotions dans l'enseignement privé.

Cette édition reconduit l'ensemble des thèmes développés dans les éditions précédentes. Certains de ces thèmes ont été enrichis ou remaniés, en particulier à la suite des échanges intervenus lors de la présentation de ce rapport aux organisations syndicales en comité technique ministériel et en comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé. Le calendrier de publication a été modifié de façon à diffuser plus tôt des informations plus récentes. L'ensemble de ces améliorations traduisent un investissement important de la DEPP et de la DGRH sur les statistiques sur les personnels avec l'élaboration et la diffusion de nombreux indicateurs et analyses. Ainsi pour l'édition 2019-2020, la progression dans la carrière des personnels titulaires est abordée. La présentation des missions des personnels a été remaniée et simplifiée, des évolutions historiques ont été introduites sur différents thèmes. Certaines thématiques, issues d'études récemment menées par la DEPP sur des sujets présentés dans le bilan social national ont été développées. Ainsi, l'âge moyen des néo-titulaires, les départs de l'Éducation nationale des enseignants, leur temps de trajet domicile-travail, leur différence d'expérience, d'ancienneté et de statut selon le niveau d'enseignement dispensé dans le second degré, les besoins de formation continue qu'ils expriment, la saisonnalité des congés pour raison de santé ont fait l'objet d'un encadré dans le chapitre correspondant. Enfin, cette édition s'enrichit de l'analyse des résultats de l'enquête de climat scolaire menée par la DEPP en 2019 auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale.

Conformément à l'arrêté de décembre 2017 définissant le contenu des bilans sociaux, de nombreux indicateurs sont déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des femmes et des hommes et en termes d'égalité professionnelle, manifestant des priorités du ministère dans ce domaine. Déclinés dans la majorité des thèmes abordés dans le Bilan social, ces indicateurs sont signalés par un symbole spécifique, et font également l'objet d'un rapport distinct. En vue de toujours mieux mesurer la situation relative des femmes et des hommes, ces indicateurs sexués sont accompagnés par des évolutions à chaque fois que cela était possible.

À partir d'informations statistiques de qualité et objectives, ce *Bilan social* fournit ainsi une vision à la fois globale et détaillée des ressources humaines de notre ministère. Il vise à nourrir la réflexion des acteurs du système éducatif et de la fonction publique ainsi que du grand public.

FABIENNE ROSENWALD
La directrice de l'évaluation,
de la prospective et de la performance

VINCENT SOETEMONT
Le directeur général
des ressources humaines

Sommaire

	Table des indicateurs de situation comparée hommes-femmes	6
Chapitre	1 Les personnels relevant de l'enseignement scolaire	11
	A. Les personnels enseignants et non enseignants.....	15
	B. Les enseignants	24
	C. Les personnels non enseignants du secteur public.....	48
	Annexes.....	64
Chapitre	2 Les missions et les lieux d'exercice	73
	A. Les missions exercées par les enseignants des secteurs public et privé	75
	B. Les conditions d'exercice particulières des enseignants.....	86
	C. Les personnels des corps non enseignants du secteur public.....	97
Chapitre	3 Les concours de recrutement	103
	A. Le recrutement par voie de concours en 2019 : 24 000 admis aux concours externes.....	106
	B. Les résultats aux concours de personnels enseignants.....	110
	C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants.....	129
Chapitre	4 La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement	139
	A. La carrière des enseignants	141
	B. L'ancienneté des personnels non enseignants.....	148
Chapitre	5 Les rémunérations	151
	A. Vue d'ensemble	156
	B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2018	163
	C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2018....	171
Chapitre	6 La formation continue	181
	A. L'accès à la formation continue.....	184
	B. L'évolution des volumes de formation continue.....	196
	C. Le temps passé en formation continue	197
	D. Les priorités nationales des formations suivies.....	203
	E. Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle (année scolaire 2018-2019)	205
Chapitre	7 Les congés pour raison de santé	213
	A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale	216
	B. Les congés pour raison de santé des personnels enseignants.....	220
	C. Les congés pour raison de santé des personnels non enseignants.....	231
	D. Évolution des congés pour raison de santé sur les sept dernières années scolaires.....	233

Chapitre	8	Le climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale	237
	A.	Les personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat	239
	B.	Les personnels non enseignants du secteur public	250
		Annexes	260
Chapitre	9	Les départs à la retraite et démissions	281
	A.	Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé sous contrat en 2019	286
	B.	Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale	295
	C.	Autres départs de l'Éducation nationale	302
Chapitre	10	Les promotions	305
	A.	Promotions internes de l'année 2019 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale.....	308
	B.	Promotions des personnels de direction et d'inspection	312
	C.	Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques	314
	D.	Promotions internes de l'année 2018 des enseignants du secteur privé	317
Chapitre	11	La politique handicap	319
Chapitre	12	La mobilité géographique	325
	A.	Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public.....	327
	B.	Mouvement des enseignants du second degré public	330
	C.	Mouvement des personnels de direction et d'inspection	335
	D.	Mouvement des personnels ASS	336
		Annexes	338
Chapitre	13	La politique sociale	341
		La politique sociale : présentation	343
	A.	Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire	344
	B.	Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN).....	355
	C.	Les prestations non financées par le ministère	356
		Annexes	357
Chapitre	14	Les relations professionnelles	363
	A.	Niveau de déconcentration CAP Personnels	364
	B.	Répartition par sexe des représentants du personnel.....	373
	C.	Le crédit de temps syndical	375
		Table des sigles	377

Table des indicateurs de situation comparée hommes-femmes

Cette table répertorie les indicateurs déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des hommes et des femmes en termes d'égalité professionnelle. Ils sont signalés par le symbole :



1. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire

Tableau 1.2 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2019-2020.....	17
Figure 1.8 - Evolution de la part des femmes dans les corps enseignants de 2008 à 2019	26
Figure 1.9 - Répartition des personnels enseignants, par statut en 2019-2020	26
Figure 1.11 - Temps partiel des enseignants titulaires en 2019.....	28
Figure 1.12 - Evolution du temps partiel des enseignants titulaires entre 2008 et 2019 par sexe, en %	29
Tableau 1.7 - Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2019-2020	31
Figure 1.13 - Evolution du temps incomplet des enseignants non titulaires entre 2008 et 2019 par sexe, en %	32
Tableau 1.8.1 - Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps, dans le second degré en 2019-2020	32
Tableau 1.8.2 - Le service hebdomadaire moyen des enseignants, par groupe d'âge, dans le second degré en 2019-2020	33
Tableau 1.9.1 - Proportion d'enseignants du second degré effectuant au moins une heure supplémentaire année (HSA) dans le second degré en 2019-2020	34
Tableau 1.9.2 - Proportion d'enseignants du second degré effectuant au moins deux heures supplémentaires année (HSA) dans le second degré en 2019-2020	35
Tableau 1.10.1 - Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement en 2019-2020.....	38
Tableau 1.12 - Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2019-2020	42
Tableau 1.14.1 - Répartition des enseignants en charge d'élèves à l'année dans le second degré public par groupe de disciplines et par niveau de formation en 2019-2020	46
Tableau 1.14.2 - Répartition des enseignants en charge d'élèves à l'année dans le second degré privé par groupe de disciplines et par niveau de formation en 2019-2020	47
Figure 1.15 - Evolution de la part des femmes parmi les personnels non enseignants, de 2008 à 2019	50
Figure 1.17 - Evolution de la part du temps partiel parmi les personnels titulaires non enseignants, hors encadrement, de 2008 à 2019	51
Figure 1.18 - Evolution de la part du temps incomplet parmi les personnels non titulaires non enseignants, de 2008 à 2019	51
Tableau 1.16 - Répartition des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2019-2020	54
Tableau 1.17 - Effectifs des agents de l'encadrement supérieur répartis par fonction et ventilés par sexe au 31 décembre 2019	55
Tableau 1.18 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire en 2019-2020.....	56
Tableau 1.19 - Les AED et AESH, par degré d'enseignement en 2019-2020	57
Tableau 1.20.1 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut en 2019-2020	59

Tableau 1.20.2 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2019-2020 - filières administrative et technique.....	59
Tableau 1.20.3 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2019-2020 - filière sociale et de santé	60
Tableau 1.21 - Nature du contrat des personnels ASS et ITRF non titulaires en 2019-2020	61
Tableau 1.22 - Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en 2019-2020.....	62

2. Les missions et les lieux d'exercice

Figure 2.2 - Évolution de la part des femmes des corps du premier degré public selon la mission en 2019-2020	77
Figure 2.4 - Évolution de la part des femmes par mission dans le premier degré privé, depuis 2013-2014.....	78
Figure 2.6 - Évolution de la part des femmes des corps du second degré public par mission depuis 2013-2014.....	80
Figure 2.8 - Évolution de la part des femmes des corps du second degré privé par mission depuis 2013-2014.....	82
Tableau 2.5 - Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré public selon le niveau de la formation (en %) en 2019-2020	83
Tableau 2.6 - Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré privé selon le niveau de la formation (en %) en 2019-2020	84
Figure 2.13 - Évolution de la part des enseignantes et enseignants remplaçants depuis 2013-2014.....	88
Figure 2.16 - Évolution de la part des enseignantes et enseignants en mission d'enseignement, affectés sur plusieurs écoles ou établissements depuis 2013-2014	91
Tableau 2.8 - Enseignants du secteur public affectés en éducation prioritaire en 2019-2020	92
Figure 2.19 - Évolution de la part des enseignantes et enseignants affectés en éducation prioritaire depuis 2015-2016.....	94
Tableau 2.9 - Décharges d'enseignement des directeurs d'école du secteur public, en 2019-2020.....	95
Tableau 2.11 - Personnels de direction, par statut et sexe en 2019-2020 (en %).....	98
Tableau 2.12 - Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, en 2019-2020 (en %)	98
Figure 2.20 - Évolution de la part des femmes parmi les proviseurs et principaux selon le classement de l'établissement depuis 2013-2014.....	99
Tableau 2.13 - Personnels d'inspection, par type d'établissement et sexe en 2019-2020 (en %).....	100
Tableau 2.14 - Personnels des corps de la vie scolaire, par type d'établissement et sexe, en 2019-2020 (en %)	100
Tableau 2.15 - Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, par type d'établissement et sexe, en 2019-2020 (en %)	101
Tableau 2.16 - Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), par type d'établissement et sexe, en 2019-2020 (en %)	102

3. Les concours de recrutement

Tableau 3.1 - Ensemble des admis aux concours en 2019	107
Tableau 3.2 - Lauréats des concours externes et internes : évolution du taux de réussite des hommes et des femmes depuis 2013.....	108
Figure 3.4 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants depuis 2013.....	112

Figure 3.5 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1 ^{er} degré public en 2019	117
Figure 3.6 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 2 nd degré public en 2019	119
Figure 3.8 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé sous contrat en 2019.....	124
Figure 3.9 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 2 nd degré privé sous contrat en 2019.....	126
Figure 3.12 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels d'encadrement et de vie scolaire depuis 2013	132
Figure 3.13 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire en 2019	132
Figure 3.16 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels ASS depuis 2013	137
Figure 3.17 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels ASS en 2019.....	137

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

Figure 4.1 - Ancienneté en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité dans le secteur public, en 2019-2020.....	141
Tableau 4.1 - Répartition des corps enseignants, fonctionnaires du secteur public, en fonction de leur grade en 2019-2020.....	142
Figure 4.2 - Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2019-2020	144
Figure 4.3 - Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2019-2020.....	146
Figure 4.4 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnes en activité relevant de la vie scolaire en 2019-2020	148
Figure 4.5 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), des Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) en activité en 2019-2020.....	149

5. Les rémunérations

Tableau 5.7 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur public, en 2018.....	168
Tableau 5.8 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur privé sous contrat, en 2018	169
Tableau 5.9 - Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2018	173
Tableau 5.10 - Salaires mensuels moyens des personnels d'encadrement titulaires de l'Éducation nationale, en 2018	174
Tableau 5.11 - Salaires mensuels moyens des personnels de vie scolaire de l'Éducation nationale, en 2018	175
Tableau 5.12 - Salaires mensuels moyens des personnels ASS de l'Éducation nationale, en 2018.....	176
Tableau 5.13 - Salaires mensuels moyens des personnels titulaires ITRF de l'Éducation nationale, en 2018	177

6. La formation continue

Figure 6.2b - Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré, titulaires et non titulaires, depuis 2012, selon le sexe	186
Figure 6.5b - Évolution des taux d'accès des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon le sexe.....	190
Tableau 6.3 - Les personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2017-2018.....	193
Figure 6.15b - Évolution du temps passé par rapport à la population des enseignants dans le premier degré, depuis 2012, selon le sexe	198
Figure 6.16c - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population, des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon le sexe.....	201
Tableau 6.6 - Temps passé en formation des personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, selon le sexe, en 2017-2018	202

7. Les congés pour raison de santé

Tableau 7.2 - Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon l'âge et le sexe pour l'année 2018-2019	218
Tableau 7.5 - Durée et proportion de CMO pour les femmes selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2018-2019	219
Tableau 7.6 - Congés pour raison de santé des enseignants du secteur public selon l'âge et le sexe pour l'année 2018-2019	221
Tableau 7.11 - Congés pour raison de santé des enseignants du secteur privé selon le sexe et l'âge pour l'année 2018-2019	228
Tableau 7.13 - Congés pour raison de santé des non-enseignants selon le sexe et l'âge pour l'année 2018-2019	231

8. Le climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale

Tableau 8.3 - Opinion des enseignants du secteur public sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %	244
Tableau 8.4 - Opinion des enseignants du secteur privé sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %	246
Tableau 8.5 - Proportion d'enseignants du secteur public confrontés à une violence par type d'incident par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %	248
Tableau 8.6 - Proportion d'enseignants du secteur privé confrontés à une violence par type d'incident par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %	250
Tableau 8.11 - Proportion de personnels non enseignants du secteur public confrontés à une violence par filière professionnelle au cours de l'année 2018-2019, en %	259

9. Les départs à la retraite et démissions

Tableau 9.1 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités de 2019	285
Tableau 9.2 - Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite.....	286
Figure 9.12 - Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et taux de décote pour les retraités du public partis en 2018	296
Figure 9.13 - Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités monopensionnés du public partis en 2018	298
Figure 9.14 - Espérance de vie à la retraite observée en 2018	300

10. Les promotions

Tableau 10.1 - Liste d'aptitude des enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degré publics.....	308
Tableau 10.2 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle, et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, des enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degrés publics, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	310
Tableau 10.3 - Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection	312
Tableau 10.5 - Liste d'aptitude des personnels administratifs et sociaux	314
Tableau 10.6 - Avancement au grade supérieur des personnels administratifs	314
Figure 10.1 - Taux de réussite des hommes et des femmes à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration en 2019	315
Tableau 10.8 - Avancement au grade supérieur des personnels sociaux et de santé	316
Tableau 10.9 - Avancement au grade supérieur des personnels techniques	316
Tableau 10.10 - Liste d'aptitude des enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degré privé.....	317
Tableau 10.11 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle des enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degré privé	317

11. La politique handicap

Tableau 11.2 - Répartition par sexe des agents en situation de handicap, en 2018.....	321
Tableau 11.4 - Effectif des agents en situation de handicap par type de bénéficiaire, en 2018	322

12. La mobilité géographique

Tableau 12.2 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants du premier degré par motif du premier vœu, mouvement interdépartemental 2019.....	329
Tableau 12.5 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants titulaires du second degré par motif du premier vœu, mouvement interacadémique 2019	334

14. Les relations professionnelles

Tableau 14.9 - Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par instance nationale pour l'année scolaire 2018-2019	373
---	-----

CHAMP GÉOGRAPHIQUE

- Départements et régions d'outre-mer (DROM) :
Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion.
- Collectivités d'outre-mer (COM) :
Polynésie française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin,
Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis-et-Futuna.
Saint-Barthélemy et Saint-Martin restent rattachées à l'académie de Guadeloupe.
- La Nouvelle-Calédonie possède un statut provisoire de « collectivité spécifique ».

1. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire

A. Les personnels enseignants et non enseignants	15
B. Les enseignants	24
C. Les personnels non enseignants du secteur public	48
Annexes	64

CHIFFRES-CLÉS 2019-2020

1 174 000 personnes en activité au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports relevant de l'enseignement scolaire,

dont **853 800** femmes
et **320 300** hommes

► **895 700 enseignants, dont 45 % dans le premier degré et 55 % dans le second degré**

753 400 enseignants dans le secteur public

357 100 dans le premier degré

396 300 dans le second degré

142 300 enseignants dans le secteur d'enseignement privé

46 400 dans le premier degré

95 900 dans le second degré

► **272 200 non-enseignants, dont :**

7 % de personnels d'encadrement

65 % de personnels de la vie scolaire

24 % de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

4 % d'ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

► **5 600** étudiants en préprofessionnalisation

► **600** apprentis non enseignants

► **937 600 (80 %) titulaires (ou sur échelle de titulaires)**

95 % sont en catégorie A

► **230 300 (20 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**

154 900 personnels d'assistance éducative (soit **100 %** d'entre eux)

38 200 enseignants du secteur public (soit **5 %** d'entre eux)

25 200 enseignants du secteur privé (soit **18 %** d'entre eux)

9 000 personnels ASS et ITRF (soit **12 %** d'entre eux)

3 000 personnels d'éducation (soit **14 %** d'entre eux)

► **8 % de l'ensemble des agents sont à temps partiel**

Parmi les personnels non-titulaires, le temps incomplet concerne :

21 % des enseignants du secteur public et **40 %** des enseignants du secteur privé

54 % des AED et **98 %** des AESH

20 % des personnels ASS et ITRF

SOURCES

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir des données du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA), elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données en sont extraites fin novembre.

Les bases relais sont également utilisées pour la partie relative aux enseignants du second degré devant élèves. Ces bases rassemblent les données relatives au service des enseignants des établissements du second degré public et privé sous contrat. Les Bases relais fournissent une image du service des enseignants en début d'année scolaire.

Une différence d'effectifs peut être observée entre les données provenant du panel des personnels issu de BSA et celles des Bases relais : les dates d'observation retenues dans les deux sources ne sont pas exactement

les mêmes. De plus, les effectifs issus des Bases relais concernent exclusivement les enseignants en charge d'élèves à l'année dans le strict champ des établissements scolaires.

Avertissement :

- Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations les moins stables, et notamment ceux des assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).
- Par ailleurs, les effectifs des AED et AESH sont sous-estimés à partir de l'année scolaire 2014-2015, tous les AESH n'étant pas présents dans BSA à la date d'observation du 30 novembre.

CHAMP

Ce chapitre porte sur les corps enseignants des premier et second degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat et sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé. Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale au cours de l'année 2019-2020 (hormis le **tableau 1.1**, qui ne se restreint pas aux seuls agents en activité).

Le champ géographique retenu est celui de la France métropolitaine et des DROM, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé.

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement tech-

nique agricole. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ de ce bilan social national consacré à l'enseignement scolaire.

Les évolutions d'effectifs sur la période 2008-2019 sont présentées hors administration centrale et service interacadémique des examens et concours (SIEC), pour lesquels les données en séries longues ne sont pas disponibles.

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

DÉFINITIONS

Présentation par corps

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux

affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation...). Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

Cette présentation diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels au chapitre 8 de la publication de la DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), où les agents sont recensés selon l'activité ou mission qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire. Ainsi, la mission d'enseignement correspond à l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre les programmes à des élèves. Les autres missions (non enseignement) regroupent des fonctions variées. Les personnels de direction du premier degré et du second degré déchargés d'enseignement sont classés dans cette catégorie. D'autres activités professionnelles y figurent également, comme le soutien à l'enseignement, les missions d'inspection, l'administration, la santé. Les agents en congés de formation, en congés longs pour raison de santé, qui ne sont pas affectés à la date d'observation, soit 11 200 agents, sont regroupés et distingués de ceux qui ont une mission. Le tableau de la fiche 8.1 de RERS (édition 2020) présente une synthèse de ces deux présentations des personnels, en croisant l'approche par corps avec celle de mission.

Contrairement aux années précédentes, les personnels non titulaires ayant des activités associées à l'enseignement mais qui ne sont pas des enseignants en exercice ont été regroupés dans la rubrique «Étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant».

Cela concerne :

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

tif s'adresse aux étudiants qui envisagent de devenir professeur de mathématiques, de lettres, d'anglais ou d'allemand au collège ou au lycée ou professeur des écoles dans les académies d'Amiens, Créteil, Guyane, Reims ou Versailles, et qui ont besoin d'une aide financière pour poursuivre leurs études.

Cette nouvelle classification des personnels a pour conséquence de diminuer le nombre de personnes comptabilisées parmi les enseignants non titulaires, d'où une proportion d'enseignants non titulaires moins importante que celle présentée dans les éditions antérieures du BSN.

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

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

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

La catégorie A+

La catégorie A+ n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. D'après les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État la catégorie A+ recouvre :

- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A – au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe – et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- les emplois « à la décision du gouvernement » dans la fonction publique de l'État.

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

L'enseignement du secteur privé

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

Les établissements d'enseignement privé qui remplissent certaines conditions (durée de fonctionnement, titres et diplômes des enseignants, effectifs scolarisés, etc.) peuvent souscrire un contrat avec l'État

par application des articles L. 442-5 et L.442-12 du code de l'éducation.

Ce contrat leur ouvre le droit à un financement public qui couvre la rémunération des seuls enseignants et les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat. En contrepartie, ces établissements mettent en place les structures pédagogiques et les programmes d'enseignement existant dans l'enseignement public.

Les maîtres de l'enseignement privé n'ont pas le statut des fonctionnaires titulaires de l'État, destinés à occuper des emplois permanents après une année de stage. Dans le secteur privé sous contrat avec l'État, les maîtres « titulaires » sont en réalité des maîtres contractuels ou agréés à titre définitif et les « stagiaires » sont des maîtres contractuels ou agréés à titre provisoire. Dans le premier degré, ils peuvent être classés dans les échelles de rémunération des instituteurs ou des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les échelles de rémunération des professeurs certifiés, agrégés, etc.

Les enseignants du secteur privé sous contrat sont rémunérés pour le nombre d'heures effectivement données. Les remplacements sont réalisés soit sous forme d'heures supplémentaires, soit par les « maîtres délégués » qui sont l'équivalent des contractuels de la fonction publique.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée dans le bilan social national pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires et de maîtres délégués pour ceux sur une échelle de rémunération de non-titulaires.

A. Les personnels enseignants et non enseignants

Les personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire sont en activité pour environ 97 % d'entre eux, soit 97 % des enseignants et 98 % des non-enseignants (**Tableau 1.1**). Ces personnels sont en activité au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de la fonction publique. Les personnels non

actifs sont ceux en détachement (données non disponibles), la disponibilité (2,6 % des agents), le congé parental (0,4 % des agents). Les autres positions touchent peu d'agents.

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

Tableau 1.1 - Position des personnels titulaires de l'enseignement scolaire en %, en 2019-2020

	Enseignants			Non-enseignants			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Activité	97,4	96,5	96,8	98,5	97,2	97,5	97,5	96,6	96,9
Congé parental	0,1	0,6	0,4	0,0	0,3	0,2	0,1	0,5	0,4
Disponibilité	2,3	2,8	2,7	1,3	2,4	2,1	2,2	2,7	2,6
Autres positions, hors détachement	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

► Observation : les données sur les personnels en détachement ne sont pas disponibles. La part de chacune des positions figurant dans ce tableau est donc calculée hors détachement, ce qui conduit à les surestimer légèrement.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels de l'Education nationale.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

1. Les caractéristiques des agents de l'Éducation nationale

En 2019-2020, 1,2 million de personnes, dont 76 % d'enseignants, exercent dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'Éducation nationale, soit plus de la moitié (autour de 56 %) des effectifs physiques de la fonction publique d'État hors établissements publics à caractère administratif (EPA)¹ (**Tableau 1.2**). Les femmes représentent 73 % des agents de l'Éducation nationale soit environ 17 points de plus que dans la fonction publique d'État (hors EPA).

Les agents titulaires sont majoritairement en catégorie A, les non-titulaires sont plus nombreux dans la population féminine

La grande majorité des agents de l'Éducation nationale est composée de titulaires (80 %) dans une proportion plus forte pour les hommes que pour les femmes (82 % et 80 %) (**Figure 1.1**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (94 % contre 90 % chez les enseignants). Chez les personnels non enseignants en revanche, moins de la moitié des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (43 %) que les femmes (38 %). Ces taux s'expliquent par la présence des personnels d'assistance éducative, tous non titulaires et qui représentent à eux seuls plus de la moitié des agents non enseignants. Sans eux, les titulaires sont largement majoritaires dans cette population (90 %).

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

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction comme les recteurs, les secrétaires généraux d'académie, les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN), les inspecteurs d'académie-inspecteurs académiques régionaux, les inspecteurs généraux et la plupart des ingénieurs de recherche exer-

çant au titre de l'Éducation nationale. Elle regroupe moins de 3 000 personnes (**Tableau 1.2**). La part de cette catégorie dans l'ensemble des personnels est stable depuis trois ans (+0,2 %).

Toutes les catégories hiérarchiques sont présentes parmi les non-enseignants titulaires, la catégorie A étant néanmoins la plus nombreuse. La répartition des hommes au sein de ces catégories diffère de celle des femmes. Les hommes, plus nombreux que les femmes en catégorie A (69 % contre 53 %), sont moins présents parmi les catégories B et surtout C (13 % et 18 % contre respectivement 17 % et 31 % pour les femmes) (**Figure 1.2**).

Les étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant et les apprentis non enseignants sont peu nombreux. Ils représentent moins de 1 % des effectifs et les femmes sont majoritaires (**Tableau 1.2**).

Une féminisation qui varie selon la catégorie hiérarchique, une part importante d'agents âgés de 50 ans et plus

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants (71 %), que parmi les non-enseignants (78 %). Parmi les catégories A, elle est légèrement plus faible que celle de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Les femmes représentent 44 % des personnels de catégorie A+, une part inférieure à celle des femmes de cette même catégorie dans la fonction publique d'État, hors enseignants, en 2017 (47 %)². La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (79 %) et C (84 %).

L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 43,5 ans. Ceux âgés de 50 ans et plus regroupent 32 % de la population de l'Éducation nationale et 23 % d'entre eux ont moins de 35 ans.

En moyenne, 8 % des agents sont à temps partiel : 9 % des enseignants et 4 % des non-enseignants. Les femmes y ont plus recours que les hommes. La quotité moyenne de travail des personnels de l'Éducation nationale, qui prend en compte les temps complets et incomplets ainsi que le temps partiel, est de 92 %.

¹ *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2019, «Faits et chiffres : fiches thématiques», ministère de la Fonction publique, direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

² Ibid.



Tableau 1.2 - Répartition des personnels en activité,
par catégorie hiérarchique et statut en 2019-2020

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %) ²	Quotité moyenne (en %) ³	Effectifs ETP	
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Categorie A	H	251 251	21,4		15,0	39,8	46,0	3,6	98,0	244 904	
		F	638 533	54,4		19,2	31,3	43,9	11,4	96,1	610 620	
		Ensemble	889 784	75,8	71,8	18,0	33,7	44,5	9,2	96,6	855 525	
	dont A+	H	1 539	0,1		0,4	67,6	53,0	0,9	99,8	1 528	
		F	1 199	0,1		0,3	73,8	53,7	2,6	99,5	1 189	
		Ensemble	2 738	0,2	43,8	0,3	70,3	53,3	1,6	99,7	2 716	
	Categorie B	H	4 012	0,3		8,7	46,0	47,9	3,9	98,8	3 913	
		F	14 890	1,3		8,7	49,0	48,3	14,9	96,6	14 210	
	Ensemble	H	18 902	1,6	78,8	8,7	48,3	48,2	12,6	97,0	18 123	
		F	24 498	2,1		11,7	46,2	47,5	4,8	98,6	4 352	
	Categorie C	H	4 498	0,4		11,7	46,2	47,5	4,8	98,6	4 352	
		F	24 385	2,1		8,9	54,0	49,0	17,0	96,2	23 127	
	Ensemble	H	28 883	2,5	84,4	9,3	52,8	48,8	15,1	96,5	27 479	
		F	259 761	22,1		14,9	40,0	46,0	3,6	98,0	253 170	
	Ensemble titulaires	F	677 808	57,7		18,6	32,5	44,2	11,7	96,1	647 958	
Ensemble		937 569	79,9	72,3	17,5	34,6	44,7	9,5	96,6	901 127		
Ensemble non titulaires	H	59 036	5,0		55,5	15,2	35,6	0,1	82,7	48 805		
	F	171 287	14,6		35,6	23,5	40,1	0,3	72,5	124 247		
Ensemble	H	230 323	19,6	74,4	40,7	21,4	38,9	0,2	75,1	173 051		
	F	596 427	50,8		19,9	30,0	43,6	11,4	96,0	570 133		
Enseignants	Categorie A	H	233 678	19,9		15,8	38,6	45,7	3,7	97,8	227 508	
		F	596 427	50,8		19,9	30,0	43,6	11,4	96,0	570 133	
		Ensemble	830 105	70,7	71,8	18,7	32,4	44,2	9,2	96,6	797 642	
	Categorie B	H	611	0,1		9,2	56,3	48,8	2,0	98,6	582	
		F	1 517	0,1		10,5	66,8	49,2	10,7	94,8	1 396	
		Ensemble	2 128	0,2	71,3	10,1	63,8	49,1	8,2	95,9	1 977	
	Non titulaires	H	25 216	2,1		36,4	22,1	40,2	0,2	90,5	22 825	
		F	38 213	3,3		37,1	18,2	39,5	0,6	87,2	33 311	
	Ensemble	H	63 429	5,4	60,2	36,8	19,7	39,8	0,5	88,5	56 137	
		F	259 505	22,1		17,8	37,0	45,2	3,4	97,1	250 915	
	Enseignant	H	636 157	54,2		20,9	29,4	43,4	10,7	95,5	604 840	
		Ensemble	895 662	76,3	71,0	20,0	31,6	43,9	8,6	96,0	855 756	
	Non enseignants	Categorie A	H	17 573	1,5		4,9	55,9	50,2	1,5	99,4	17 396
			F	42 106	3,6		9,0	49,9	48,6	11,9	96,8	40 487
			Ensemble	59 679	5,1	70,6	7,8	51,6	49,1	8,9	97,6	57 883
Categorie B		H	3 401	0,3		8,6	44,2	47,8	4,3	98,9	3 332	
		F	13 373	1,1		8,5	46,9	48,2	15,4	96,8	12 814	
Ensemble		H	16 774	1,4	79,7	8,5	46,4	48,1	13,1	97,2	16 146	
		F	4 498	0,4		11,7	46,2	47,5	4,8	98,6	4 352	
Categorie C		H	24 385	2,1		8,9	54,0	49,0	17,0	96,2	23 127	
		F	28 883	2,5	84,4	9,3	52,8	48,8	15,1	96,5	27 479	
Ensemble		H	33 820	2,9		69,8	10,1	32,1	0,1	76,8	25 979	
		F	133 074	11,3		35,2	25,1	40,3	0,2	68,3	90 936	
Ensemble		H	166 894	14,2	79,7	42,2	22,0	38,6	0,2	70,1	116 915	
		F	59 292	5,1		42,6	28,4	39,5	1,1	86,4	51 059	
Non enseignant		H	212 938	18,1		25,3	34,7	43,4	5,4	78,9	167 364	
		Ensemble	272 230	23,2	78,2	29,1	33,3	42,6	4,4	80,5	218 423	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants, hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant et apprentis	H	318 797	27,2		22,4	35,4	44,1	3,0	95,1	301 974		
	F	849 095	72,3		22,0	30,7	43,4	9,4	91,3	772 204		
Ensemble	H	1 167 892	99,5	72,7	22,1	32,0	43,6	7,6	92,4	1 074 179		
	F	1 268	0,1		96,1	0,9	24,3	0,0	92,2	1 169		
Etudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant ¹	F	4 329	0,4		94,4	1,9	24,4	0,0	93,2	4 034		
	Ensemble	5 597	0,5	77,3	94,8	1,7	24,4	0,0	93,0	5 203		
Apprentis non enseignants	H	186	0,0		99,5	0,0	21,6	0,0	100,0	186		
	F	397	0,0		97,7	0,3	22,3	0,0	100,0	397		
Ensemble	H	583	0,0	68,1	98,3	0,2	22,1	0,0	100,0	583		
	F											

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %) ²	Quotité moyenne (en %) ³	Effectifs ETP
Ensemble étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant et apprentis non enseignants.	H	1 454	0,1		96,5	0,8	24,0	0,0	93,2	1 355
	F	4 726	0,4		94,7	1,8	24,2	0,0	93,8	4 431
	Ensemble	6 180	0,5	76,5	95,1	1,6	24,2	0,0	93,6	5 786
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	H	320 251	27,3		22,7	35,2	44,0	3,0	95,1	303 329
	F	853 821	72,7		22,4	30,6	43,3	9,3	91,4	776 635
	Ensemble	1 174 072	100,0	72,7	22,5	31,8	43,5	7,6	92,4	1 079 965

© DEPP

1. Voir rubrique «Avertissement» pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.

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

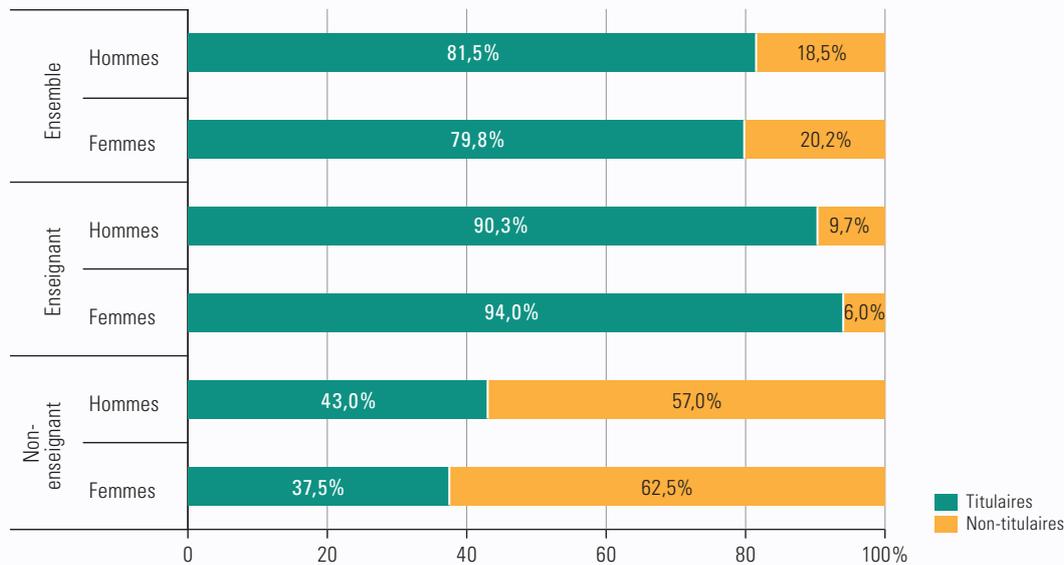
3. La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

► Lecture : En catégorie A, parmi les titulaires, on compte 251 251 agents masculins (soit 21,4 % de l'ensemble des personnels), 15,0 % ont moins de 35 ans et 39,8 % ont 50 ans et plus. Leur âge moyen est de 46 ans, 3,6 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 98,0 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 244 904. La part des femmes parmi les catégories A est de 71,8 %.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 1.1 - Répartition des personnels par statut en 2019-2020



► Lecture : les hommes sont majoritairement titulaires (81,5%), 18,5% d'entre eux sont des personnels non titulaires.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant et apprentis).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Figure 1.2 - Répartition des personnels titulaires ou assimilés par catégorie en 2019-2020



► Lecture : la population masculine titulaire est surtout composée de catégorie A (96,7%), les agents de catégorie B et C représentent chacun 1,5% et 1,7% des effectifs masculins.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

2. Les évolutions d'effectifs sur la période 2008-2019

Depuis 2015, des effectifs en hausse

Entre 2018-2019 et 2019-2020, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire ont augmenté de 1,5 % (**Tableau 1.3**). Le nombre d'enseignants diminue de 0,4 % entre les deux années, hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant, dans les mêmes proportions dans les deux secteurs d'enseignement. Le nombre de titulaires ou assimilés titulaires des deux secteurs stagne, tandis que celui des non titulaires diminue, particulièrement dans le public (- 5 %, contre - 1 % dans le privé). La hausse globale des effectifs sur la dernière année est essentiellement due à l'augmentation du nombre des personnels non enseignants, hors apprentis (+ 9 %), les effectifs des agents non titulaires relevant de la vie scolaire ayant fortement progressé (+ 18 %) en 2019-2020 et plus particulièrement ceux des accompagnants d'élèves en situation de handicap.

Sur une période de cinq ans en revanche, les effectifs globaux ont cru de 8 %. Le nombre d'enseignants a augmenté globalement de 2 % depuis 2015, tirés par ceux du public (+ 2 %, contre + 0,5 % dans le privé). En particulier, les effectifs d'enseignants non titulaires du public ont considérablement augmenté (+ 21 %) ; ceux des maîtres délégués du privé ont également augmenté, mais dans

une moindre mesure (+ 6 %). La croissance de 34 % des effectifs des non-enseignants depuis 2015 est surtout liée à celle, particulièrement élevée, des agents non titulaires relevant de la vie scolaire (+78 %).

Ce qui fait que les effectifs de 2019 sont plus élevés que ceux de 2008, malgré la diminution de la période 2008-2012

En 2019, les effectifs totaux des agents de l'Éducation nationale ont augmenté de 7 % par rapport à ceux de 2008 (**Figure 1.3**). Ceux des enseignants ont fortement baissé entre 2008 et 2012 (- 4 % par rapport à 2008) et ont ensuite augmenté, pour revenir, depuis 2016, au même niveau qu'en 2008, avec plus d'enseignants dans le premier degré et moins dans le second degré. L'incidence de cette baisse a été plus importante pour les effectifs des corps enseignants du public que ceux du privé (**Figure 1.4**).

La baisse entre 2008 et 2012 est de 4 % dans le second degré public (3 % pour le second degré privé). En 2019, les effectifs enseignants dans le second degré public sont inférieurs de 1 % à ceux de 2008, une diminution un peu plus marquée que dans le second degré privé. Dans le premier degré public, les effectifs diminuent jusqu'en 2012

(- 4 % entre 2008 et 2012), augmentent ensuite et deviennent en 2019 supérieurs à ceux de 2008 (+ 3 %). Dans le premier degré privé, le nombre d'enseignants croît jusqu'en 2010 (+ 2 %), diminue les deux années suivantes et reprend sa progression en 2013 jusqu'en 2017 (+ 5 % par rapport à 2012). Depuis trois ans, ils sont à nouveau en légère baisse (- 1 % entre 2017 et 2019).

Après une chute de 5 % entre 2008 et 2010 due aux transferts de personnels vers les collectivités territoriales (voir ci-dessous), les effectifs des non-enseignants sont restés relativement stables jusqu'en 2016, année à partir de laquelle ils augmentent fortement (+ 14 % entre 2015 et 2017, + 18 % entre 2017 et 2019) (Figure 1.3). Ils sont ainsi, en 2019, supérieurs de 33 % à ceux de 2008, en raison principalement de l'important recrutement d'assistants d'éducation et d'AESH.

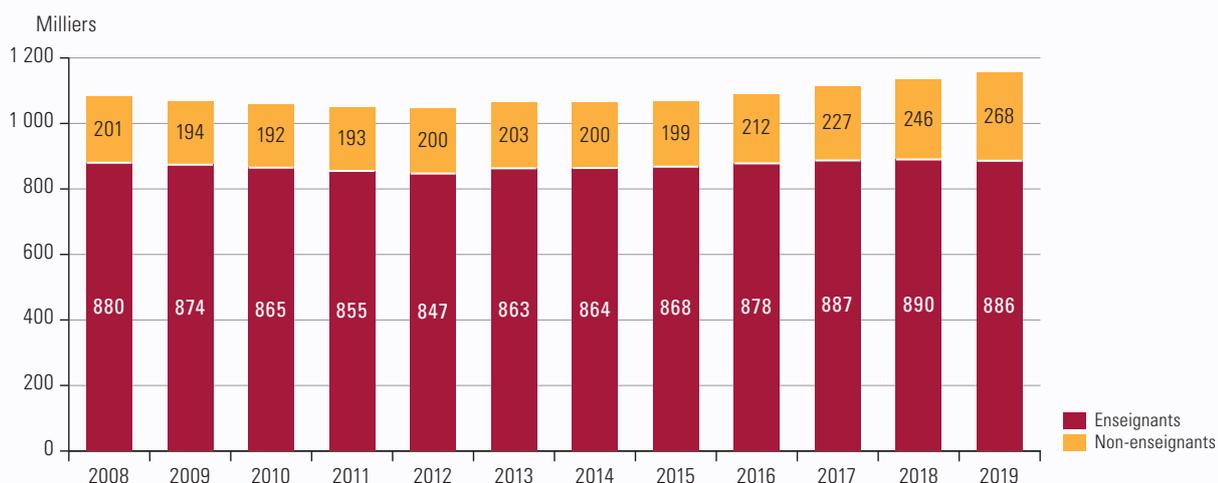
L'évolution par filière professionnelle des effectifs des personnels non enseignants est contrastée. En dix ans, la filière « Administratifs, sociaux et de santé » (ASS) a perdu 22 % de ses effectifs. Le passage des adjoints techniques des établissements d'enseignement sous la tutelle des collectivités territoriales jusqu'en 2010, puis l'intégration à partir de 2011 des personnels de laboratoire de l'Éducation nationale aux corps des personnels de recherche et de formation (ITRF) contribuent à expliquer cette chute d'effectifs. Parallèlement, du fait de ces intégrations, ceux des ITRF ont fortement augmenté. Le nombre d'agents relevant du domaine de la

vie scolaire a augmenté de 74 % sur la période. Le creux observable sur les deux années scolaires 2014 et 2015 est essentiellement dû à la sous-estimation des effectifs des accompagnants des élèves en situation de handicap. Le nombre des personnels d'encadrement a peu évolué sur la période (7 % depuis 2008). (Figure 1.5).

Ces différentes évolutions d'effectifs ont contribué à modifier la structure hiérarchique des personnels non enseignants de l'Éducation nationale (Figure 1.6). La part des agents titulaires de catégorie A, qui était de 41 % en 2008, est passée à 57 % en 2019. Cette évolution est liée à leur augmentation dans la filière ASS. A contrario, la proportion des agents de catégorie B et C diminue depuis dix ans (de 22 % en 2008 à 16 % en 2019 pour la catégorie B, de 37 % à 28 % pour la catégorie C).

La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 12 % en 2008 à 20 % en 2019 (Figure 1.7). Elle a augmenté beaucoup moins fortement chez les enseignants (4 % en 2008 à 7 % en 2019) que chez les non-enseignants (respectivement 44 % et 62 %). La présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous non-titulaires, la création de la fonction d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) en 2014 dont le recrutement a augmenté depuis cette date expliquent la forte croissance de leur part (Attention, cette part est sous-évaluée à partir de l'année scolaire 2014-2015, cf. avertissement en début de chapitre).

Figure 1.3 - Evolution des effectifs des personnels de l'Éducation nationale entre 2008 et 2019



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant et apprentis, hors SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Tableau 1.3 - Evolution des effectifs des personnels (2015-16/2019-20)

			Effectifs 2015-2016	Effectifs 2018-2019	Effectifs 2019-2020	Evolution 2015/16 - 2019/20 (en %)	Evolution 2018/19 - 2019/20 (en %)
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 886	357 037	357 110	2,9	0,0
		Second degré	390 951	399 536	396 280	1,4	-0,8
		Titulaires	706 196	716 289	715 159	1,3	-0,2
		Non-titulaires	31 641	40 284	38 231	20,8	-5,1
		Ensemble premier et second degrés	737 837	756 573	753 390	2,1	-0,4
	Secteur privé	Premier degré	46 365	46 620	46 414	0,1	-0,4
		Second degré	95 174	96 136	95 858	0,7	-0,3
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	117 757	117 259	117 074	-0,6	-0,2
		Ensemble maîtres délégués	23 782	25 497	25 198	6,0	-1,2
		Ensemble premier et second degrés	141 539	142 756	142 272	0,5	-0,3
	Ensemble des enseignants			879 376	899 329	895 662	1,9
Etudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant ¹			4 397	5 336	5 597	27,3	4,9
Ensemble des enseignants et étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant			883 773	904 665	901 259	2,0	-0,4
Non-enseignants	Personnels d'encadrement -Titulaires		17 805	18 076	17 989	1,0	-0,5
	Personnels vie scolaire		108 221	154 104	177 296	63,8	15,0
	Titulaires		19 468	19 676	19 398	-0,4	-1,4
	Non-titulaires		88 726	134 428	157 898	78,0	17,5
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		66 679	66 553	65 847	-1,2	-1,1
	Titulaires		59 767	58 753	58 109	-2,8	-1,1
	Non-titulaires		6 912	7 800	7 738	12,0	-0,8
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		10 927	11 244	11 098	1,6	-1,3
	Titulaires		9 797	9 970	9 840	0,4	-1,3
	Non-titulaires		1 130	1 274	1 258	11,3	-1,3
	Ensemble des non enseignants		203 632	249 977	272 230	33,7	8,9
	Apprentis		1 233	1 804	583	-52,7	-67,7
	Ensemble des non- enseignants et apprentis		204 865	251 781	272 813	33,2	8,4
Ensemble	Ensemble des personnels		1 088 638	1 156 446	1 174 072	7,8	1,5
	Titulaires		930 790	940 023	937 569	0,7	-0,3
	Non-titulaires		157 848	216 423	236 503	49,8	9,3

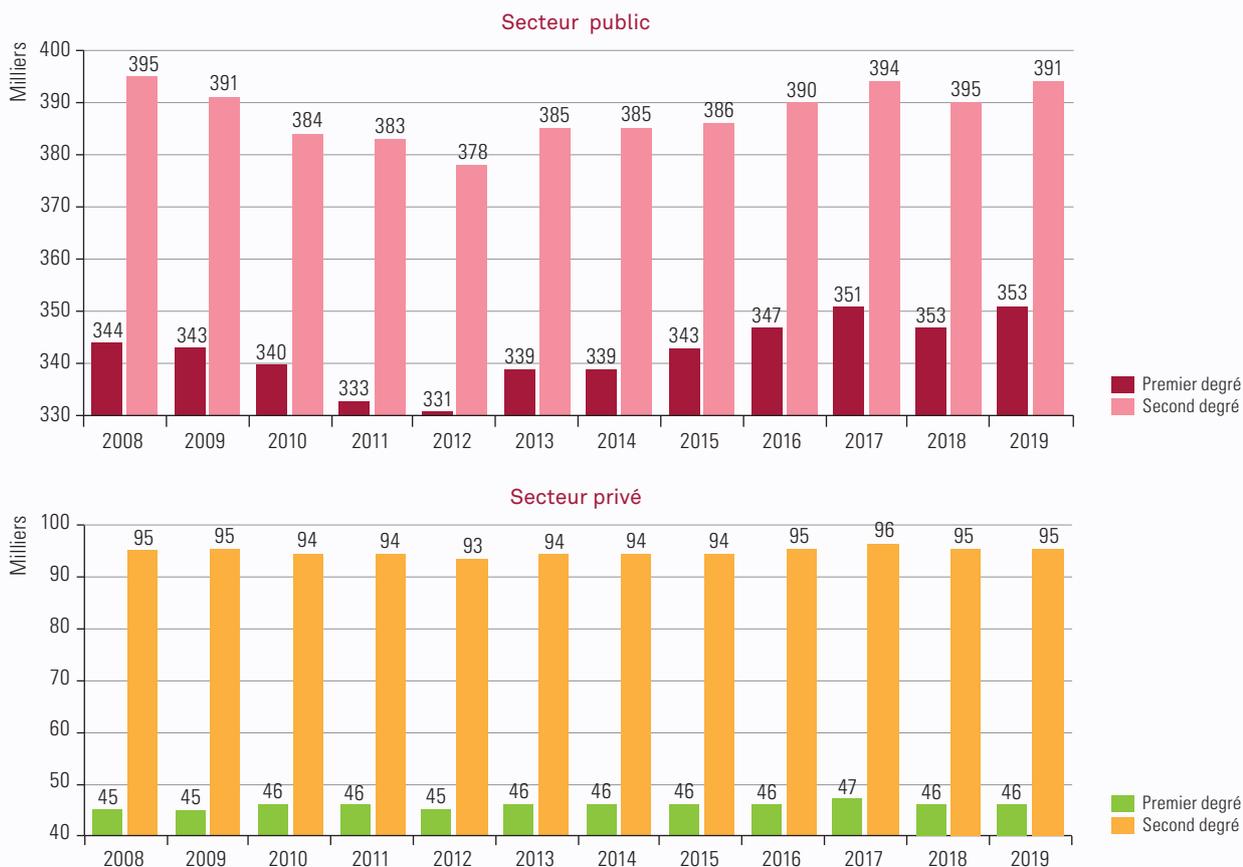
© DEPP

1. Voir rubrique « Définitions »

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, BSA (Base statistique des agents), novembre 2019.

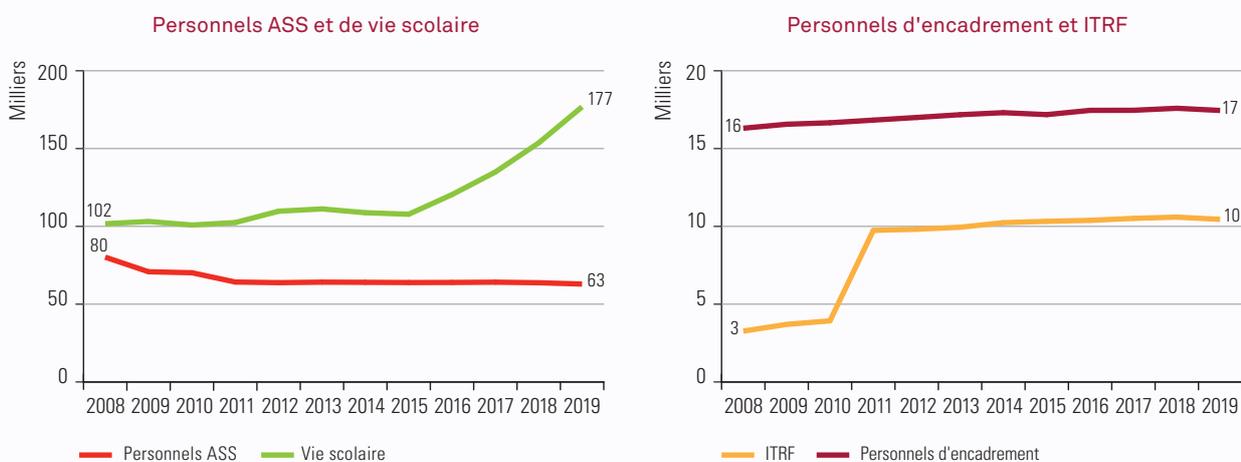
Figure 1.4 - Evolution des effectifs enseignants de l'Education nationale entre 2008 et 2019



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant, SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

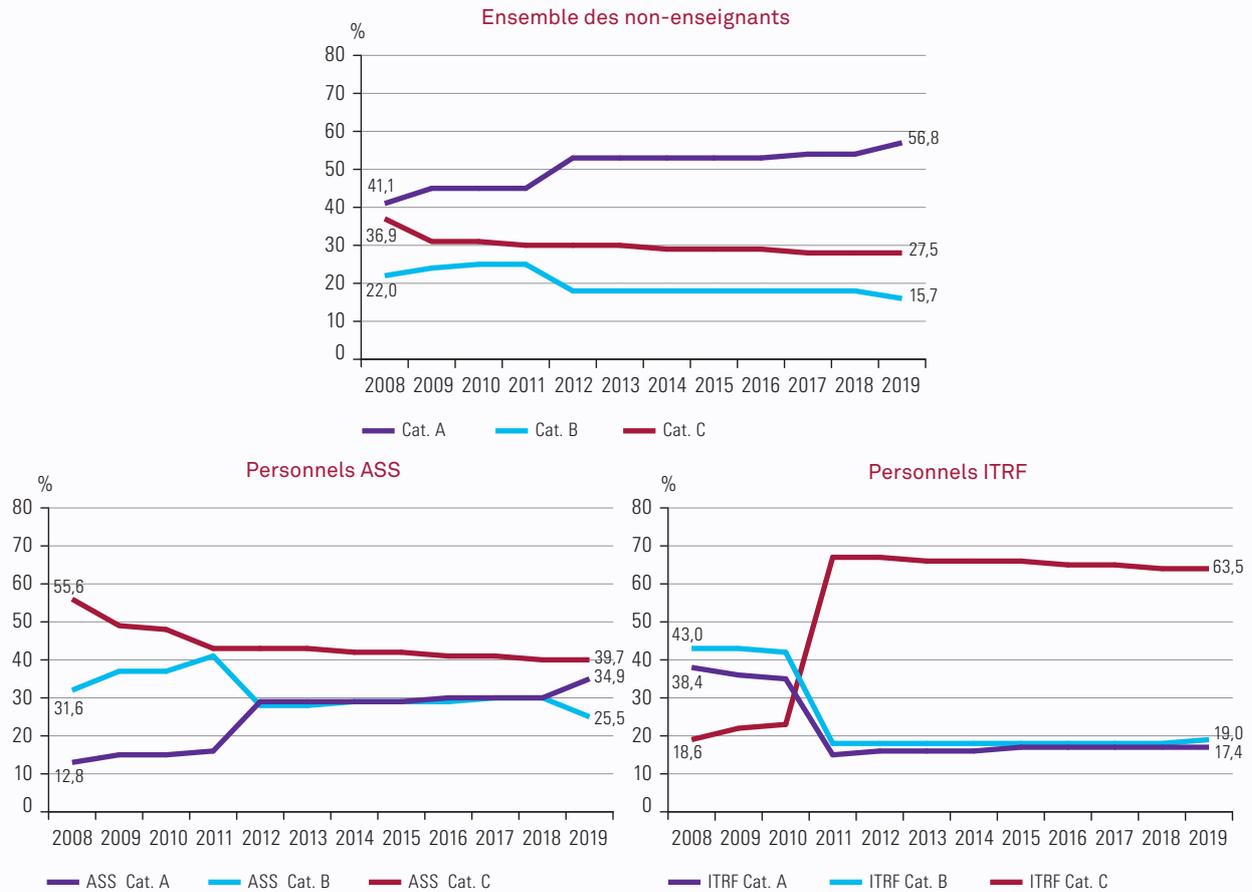
Figure 1.5 - Evolution des effectifs des personnels non enseignants entre 2008 et 2019



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre hors apprentis, SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

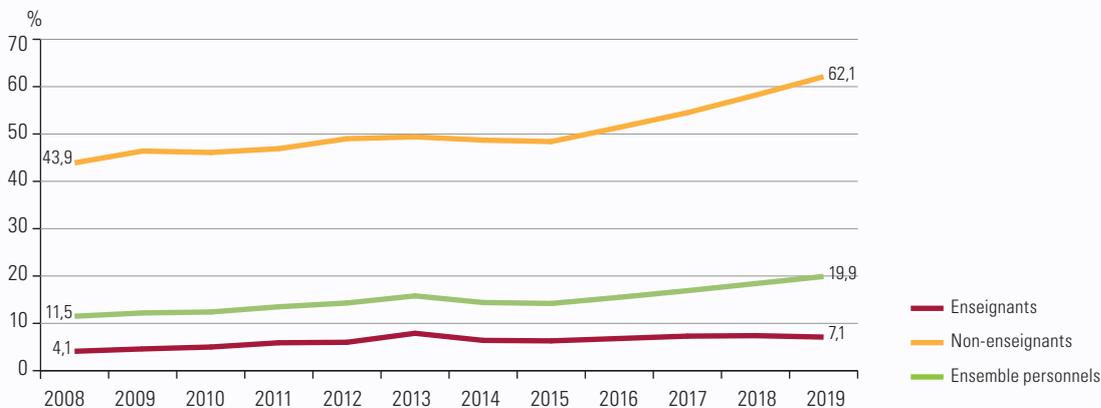
Figure 1.6 - Evolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les personnels titulaires non enseignants



► Lecture : La part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 39 % en 2008 à 57 % en 2019.
 ► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Figure 1.7 - Evolution de la part des non-titulaires parmi les personnels de l'Éducation nationale, de 2008 à 2019



► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels non titulaires rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant, apprentis, SIEC et administration centrale).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

B. Les enseignants

895 700 enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, exercent leurs fonctions en 2019-2020 au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports au titre de l'enseignement scolaire ; 84 % relèvent du secteur public et 16 % du secteur privé sous contrat (**Tableau 1.4**). Dans les deux secteurs, les effectifs sont plus importants dans le second degré que dans le premier : 44 % de l'ensemble des enseignants sont dans le second degré public et 40 % dans le premier degré, ces proportions pour l'enseignement privé sont respectivement de 11 % et 5 %.

La moyenne d'âge est un peu moins élevée parmi les corps enseignants du public (43,7 ans contre 45,1 ans dans le privé). Les enseignants du premier degré sont plus jeunes que ceux du second degré. Les moins de 35 ans représentent 21 % des effectifs du public et 17 % de ceux du privé. La part des 50 ans et plus est moins forte dans le public (31 % contre 36 %).

La population enseignante est majoritairement féminine (71 %), et plus encore dans le privé (74 %) que dans le public (70 %), quel que soit le degré d'enseignement. Mais la part des femmes dans les corps enseignants est particulièrement forte dans le premier degré, surtout le premier degré privé (92 % contre 84 % dans le public). Dans le second degré, les femmes représentent 66 % des effectifs des corps du privé et 58 % de ceux du public.

La part des femmes évolue différemment selon le secteur et le degré d'enseignement dans lesquels elles exercent (**Figure 1.8**). Depuis 2008, elle progresse plus dans le premier degré que dans le second. Entre 2008 et 2019 dans le premier degré, leur part a augmenté de près de 4 points dans le public et de 1 point dans le privé alors qu'elle demeure stable sur la période dans le second degré : moins de 1 point d'augmentation dans le public et un niveau équivalent à 2008 dans le privé.

La part des enseignants non titulaires ou assimilés a fortement augmenté dans les deux secteurs depuis 2008. Dans le secteur public, les non titulaires exercent essentiellement dans le second degré. Les non-titulaires sont proportionnellement plus nombreux chez les hommes (10 % contre 8 % des femmes) (**Figure 1.9**). Dans le secteur privé, les maîtres-délégués exercent des fonctions

dans les deux degrés d'enseignement. Leur part est du même ordre pour les deux sexes (14 %) dans le premier degré à la différence du second degré, où la part des maîtres délégués est plus forte parmi les hommes (22 % et 18 % pour les femmes).

Dans le secteur public, l'augmentation de la part des non-titulaires entre 2008 et 2019 concerne essentiellement le second degré : elle passe de 4 % en 2008 à 9 % en 2019 (**Figure 1.10**). La part des non titulaires du premier degré est faible, néanmoins elle augmente sur cette période. Dans le secteur privé, c'est dans le premier degré que la part des maîtres délégués, agents payés sur une échelle de non-titulaires, a progressé le plus (de 8 % en 2008 à 14 % en 2019). Dans le second degré, ces personnels représentaient 15 % des effectifs en 2008. Leur part passe à 20 % en 2019.

Dans les deux secteurs, la hausse ponctuelle des effectifs enregistrée en 2013 correspond aux contractuels admissibles à la session exceptionnelle des concours enseignants de l'année 2013-2014. Ces agents, en attendant de se présenter aux épreuves d'admission en juin 2014, ont bénéficié d'un contrat, uniquement pour cette année scolaire.

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

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants et essentiellement les personnels titulaires ou assimilés (**Tableau 1.4**). Il est du même ordre dans le public et le privé (entre 8 % et 9 %) : les titulaires du privé y ont davantage recours, mais le privé comporte plus de non titulaires, qui sont peu à temps partiel. Les femmes y ont plus recours dans les deux secteurs.

La quotité de travail des enseignants qui n'ont pas un temps plein, qu'ils soient à temps partiel ou à temps incomplet, diffère en fonction du statut, du degré et du secteur d'enseignement (**Tableau 1.5**). Dans le public, 3 % des enseignants sont à mi-temps ou moins (8 % dans le privé). Des écarts existent entre le temps de travail des titulaires et assimilés et celui des non-titulaires, en particulier dans le secteur privé où 18 % des maîtres délégués sont à mi-temps ou moins contre 6 % pour ceux assimilés titulaires. Dans le public, ces taux sont de 8 % pour les non titulaires et 3 % des titulaires.

Tableau 1.4 - Répartition des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2019-2020

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	Premier degré	H	58 261	6,5		16,8	35,2	44,8	3,1	98,6	57 029
		F	298 849	33,4		23,1	24,7	42,2	11,3	96,4	286 254
		Ensemble	357 110	39,9	83,7	22,0	26,4	42,6	10,0	96,7	343 283
	Second degré	H	164 713	18,4		18,4	37,1	45,2	3,5	97,7	160 281
		F	231 567	25,9		19,6	32,7	44,2	10,3	96,0	221 280
		Ensemble	396 280	44,2	58,4	19,1	34,6	44,6	7,4	96,7	381 560
	Titulaires	H	205 560	23,0		16,5	37,7	45,4	3,6	98,4	201 126
		F	509 599	56,9		20,9	28,6	43,2	11,3	96,4	488 620
		Ensemble	715 159	79,8	71,3	19,7	31,2	43,8	9,1	97,0	689 746
	Non-titulaires	H	17 414	1,9		35,3	23,6	40,7	0,3	92,9	16 184
		F	20 817	2,3		36,9	20,0	39,7	1,0	90,9	18 914
		Ensemble	38 231	4,3	54,5	36,2	21,7	40,2	0,7	91,8	35 098
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	H	222 974	24,9		18,0	36,6	45,1	3,4	98,0	217 310
		F	530 416	59,2		21,6	28,2	43,1	10,9	96,2	507 534
		Ensemble	753 390	84,1	70,4	20,5	30,7	43,7	8,6	96,7	724 844
Secteur privé	Premier degré	H	3 931	0,4		15,0	31,8	44,6	4,2	95,7	3 750
		F	42 483	4,7		19,2	31,4	43,9	11,7	92,6	39 280
		Ensemble	46 414	5,2	91,5	18,9	31,4	44,0	11,1	92,9	43 030
	Second degré	H	32 600	3,6		16,8	40,3	45,8	3,4	91,6	29 855
		F	63 258	7,1		16,2	37,9	45,6	9,1	91,8	58 027
		Ensemble	95 858	10,7	66,0	16,4	38,7	45,7	7,1	91,7	87 882
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	H	28 729	3,2		10,6	45,0	47,4	4,4	93,9	26 964
		F	88 345	9,9		13,5	39,1	46,1	12,1	94,0	82 909
		Ensemble	117 074	13,1	75,5	12,8	40,6	46,4	10,2	93,9	109 873
	Maîtres délégués	H	7 802	0,9		38,9	18,6	39,3	0,1	85,1	6 641
		F	17 396	1,9		37,3	15,9	39,1	0,2	82,8	14 397
		Ensemble	25 198	2,8	69,0	37,8	16,8	39,2	0,1	83,5	21 039
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	H	36 531	4,1		16,6	39,4	45,7	3,5	92,1	33 605
		F	105 741	11,8		17,4	35,3	44,9	10,1	92,1	97 307
		Ensemble	142 272	15,9	74,3	17,2	36,4	45,1	8,4	92,1	130 912
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé		H	62 192	6,9		16,7	34,9	44,8	3,2	98,4	60 779
		F	341 332	38,1		22,6	25,6	42,4	11,4	95,9	325 534
		Ensemble	403 524	45,1	84,6	21,7	27,0	42,8	10,1	96,3	386 313
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé		H	197 313	22,0		18,1	37,6	45,3	3,5	96,7	190 136
		F	294 825	32,9		18,9	33,8	44,5	10,0	95,1	279 307
		Ensemble	492 138	54,9	59,9	18,6	35,4	44,8	7,4	95,7	469 443
Ensemble des enseignants, public et privé		H	259 505	29,0		17,8	37,0	45,2	3,4	97,1	250 915
		F	636 157	71,0		20,9	29,4	43,4	10,7	95,5	604 840
		Ensemble	895 662	100,0	71,0	20,0	31,6	43,9	8,6	96,0	855 756

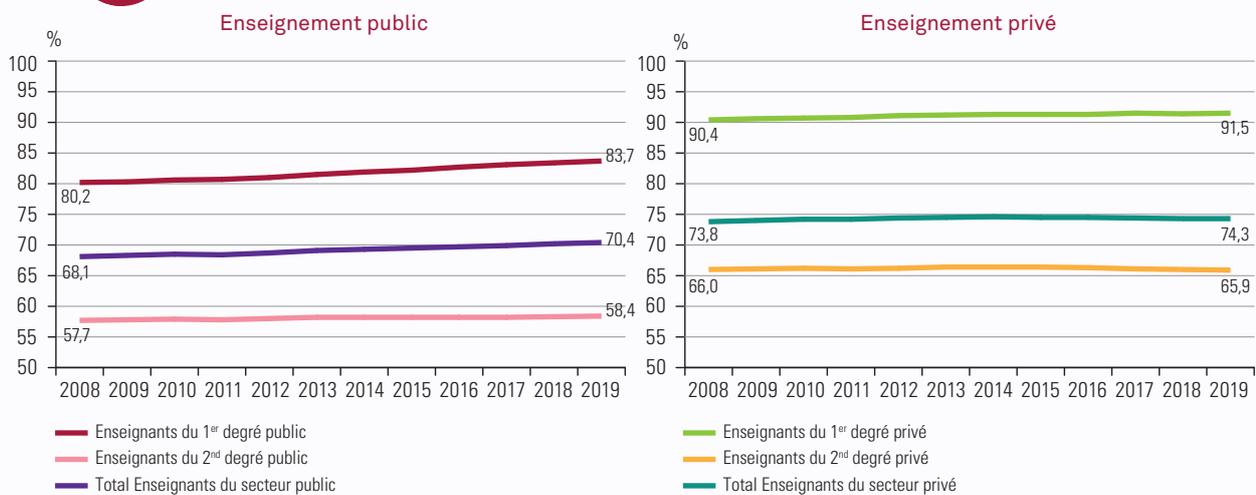
► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre, (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Figure 1.8 - Evolution de la part des femmes dans les corps enseignants de 2008 à 2019



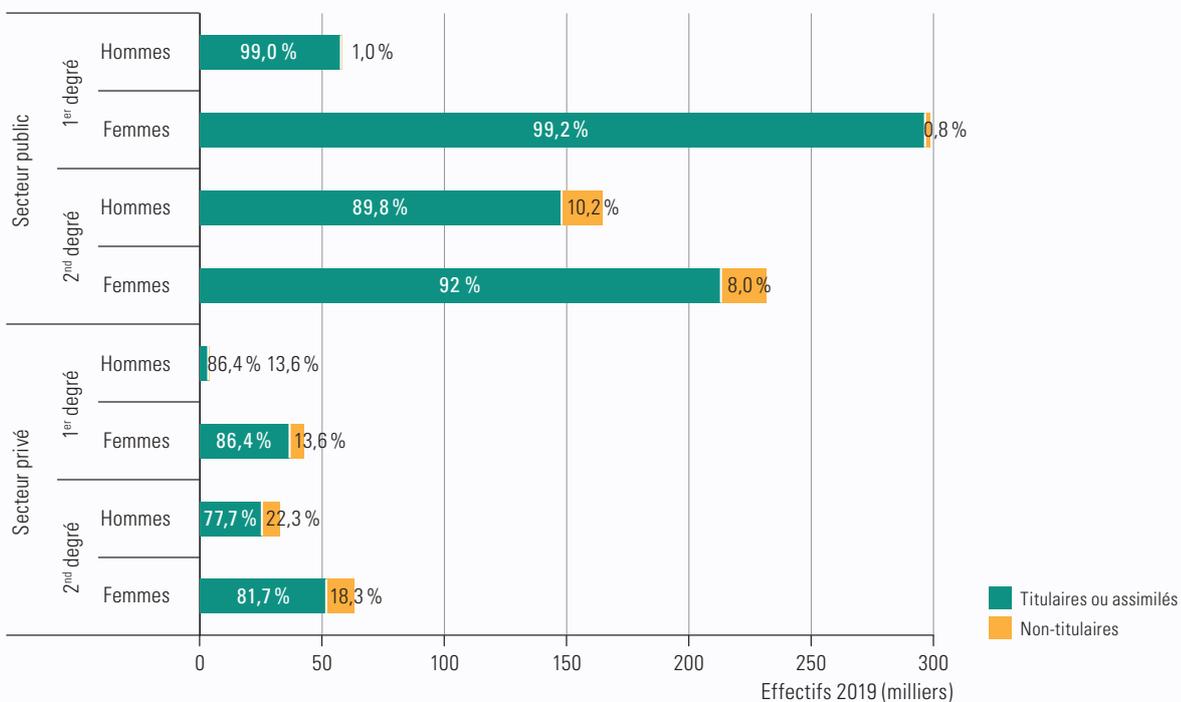
► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant, SIEC et administration centrale).

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 1.9 - Répartition des personnels enseignants, par statut en 2019-2020



► Lecture : dans le premier degré public, 58 261 enseignants sont des hommes, dont 99 % sont titulaires et 1 % non titulaires.

© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 1.10 - Evolution de la part des non-titulaires parmi les enseignants entre 2008 et 2019, en %

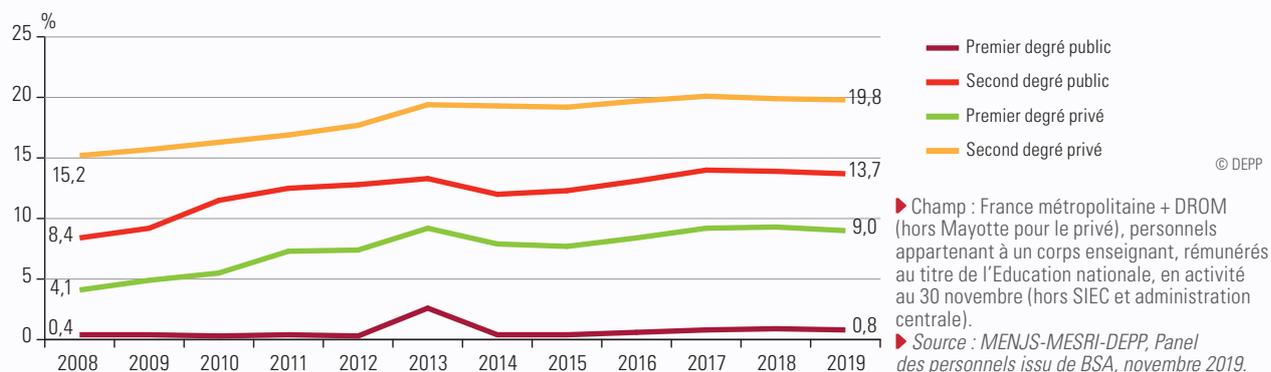


Tableau 1.5 - Quotité de travail des personnels enseignants en 2019-2020

			% des personnes dont la quotité est :			
			Inférieure ou égale à 50%	Supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	Supérieure à 80% et moins de 100%	Égale à 100% (temps complet)
Secteur public	1 ^{er} degré	H	2,1	2,0	0,1	95,9
		F	3,6	8,2	0,1	88,1
		Ensemble	3,3	7,2	0,1	89,3
	2 nd degré	H	2,3	2,3	1,9	93,5
		F	3,2	5,9	4,2	86,8
		Ensemble	2,8	4,4	3,2	89,6
	Titulaire	H	1,9	1,8	1,0	95,3
		F	3,2	7,1	1,7	88,0
		Ensemble	2,8	5,6	1,5	90,1
	Non-titulaire	H	6,7	6,5	6,4	80,3
		F	8,8	8,9	6,9	75,4
		Ensemble	7,8	7,9	6,7	77,6
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	H	2,3	2,2	1,4	94,1
F		3,4	7,2	1,9	87,5	
Ensemble		3,1	5,7	1,7	89,5	
Secteur privé	1 ^{er} degré	H	5,6	3,4	1,1	89,9
		F	9,6	7,9	0,9	81,6
		Ensemble	9,2	7,5	0,9	82,3
	2 nd degré	H	8,3	5,7	3,6	82,4
		F	6,8	9,1	6,0	78,1
		Ensemble	7,3	7,9	5,2	79,6
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	H	6,1	3,7	1,8	88,3
		F	5,8	7,4	3,1	83,7
		Ensemble	5,9	6,5	2,8	84,9
	Ensemble des maîtres délégués	H	14,8	11,8	9,1	64,3
		F	18,7	14,7	8,6	58,0
		Ensemble	18	13,8	8,7	60,0
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	H	8,0	5,4	3,4	83,2
F		7,9	8,6	4,0	79,5	
Ensemble		7,9	7,8	3,8	80,5	

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

Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Dans le premier degré public, 11 % des femmes titulaires y ont recours (**Tableau 1.10.1**). Entre 30 et 39 ans, leur part est d'environ 20 % (**Figure 1.11**). Dans le privé, les taux sont similaires : la moyenne est de 14 % pour les femmes assimilées titulaires, et il atteint 20 % pour les trentenaires. En revanche, la part des femmes de plus de 45 ans du premier degré privé à temps partiel est plus élevée que dans le public (entre 10 % et 11 % pour les femmes âgées de 45 à 59 ans, entre 6 % et 8 % pour celles du public dans la même tranche d'âge).

Dans le second degré, les trentenaires ont moins recours au temps partiel que dans le premier degré. Ainsi, il concerne 16 % des femmes de 35 ans à 39 ans dans le public et 12 % dans le privé. Dans le second degré privé, la part des femmes à temps partiel s'élève parmi celles âgées de 55 ans à 59 ans et plus encore pour les 60 ans et plus.

Les hommes enseignants sont moins concernés par le temps partiel, mais leur proportion varie selon leur secteur et leur âge, dans le public comme dans le privé.

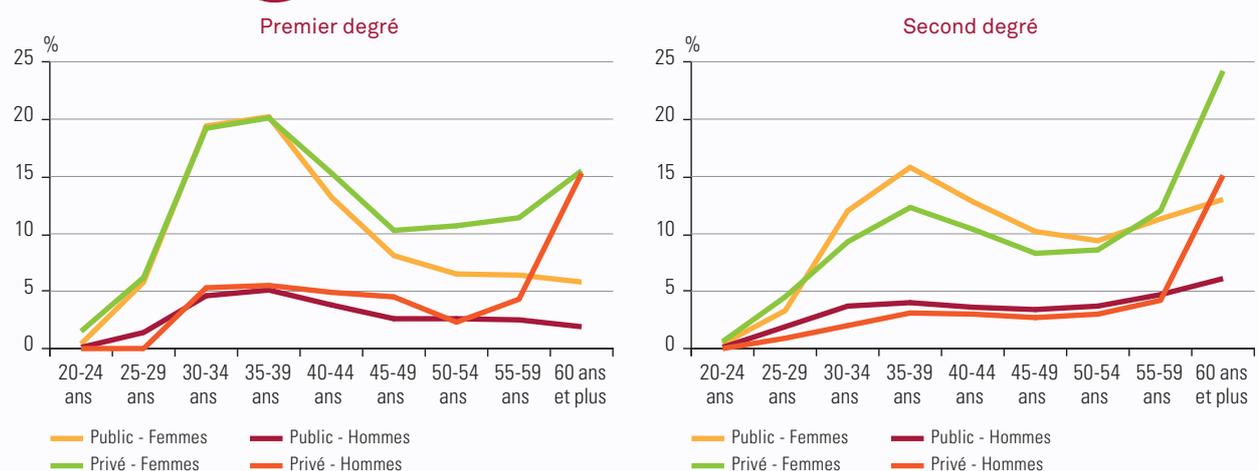
Entre 2008 et 2019, la part des enseignants titulaires à temps partiel a évolué différemment dans les deux secteurs d'enseignement (**Figure 1.12**). Dans le premier degré public, la proportion d'hommes a légèrement augmenté jusqu'en 2017 (de 2,6 % en 2008 à 3,5 % en 2017) et se stabilise depuis (3,2 % en 2019). Le temps partiel féminin dans le premier degré public était de l'ordre de 14 % jusqu'en 2015 et sa part régresse depuis 2017 (12 %

en 2019). L'organisation de la semaine scolaire en 4 jours dans le premier degré public à partir de l'année scolaire 2017-2018 contribue à expliquer cette évolution. Dans le premier degré privé, la part de temps partiel augmente, plus pour les hommes, peu concernés par cette modalité de travail, que pour les femmes. En 2008, 2 % des hommes étaient à temps partiel contre 5 % en 2019, respectivement 12 % et 14 % des femmes.

Dans le second degré public, le temps partiel des hommes est stable sur toute la période, celui des femmes diminue, passant de 15 % en 2008 à 11 % en 2019. Dans le second degré privé la part des hommes à temps partiel a très légèrement augmenté (3 % en 2008, 4 % en 2019) contrairement à celle des femmes (12 % en 2008, 11 % en 2019). Deux motifs prédominent parmi ceux invoqués pour travailler à temps partiel (**Tableau 1.6**). Celui, de droit, pour élever un enfant concerne 28 % de l'ensemble des enseignants à temps partiel, les femmes plus que les hommes, aussi bien dans le public que dans le privé (**Tableau 1.5**). Il est plus fréquemment utilisé dans le public (30 % contre 18 % dans le privé). C'est dans le premier degré public que l'écart entre les sexes est le moins élevé : 32 % des hommes et 38 % des femmes font une demande pour ce motif (17 % des hommes et 26 % des femmes dans le premier degré privé). La part des enseignants du second degré à temps partiel pour cette raison est moins élevée mais concerne 22 % des femmes dans le public (13 % des hommes) et 14 % dans le privé (4 % des hommes).



Figure 1.11 - Temps partiel des enseignants titulaires en 2019



► Lecture : dans le premier degré public, le temps partiel concerne 19,4 % des enseignantes titulaires âgées entre 30 et 34 ans et 4,6 % des enseignants titulaires du même âge.

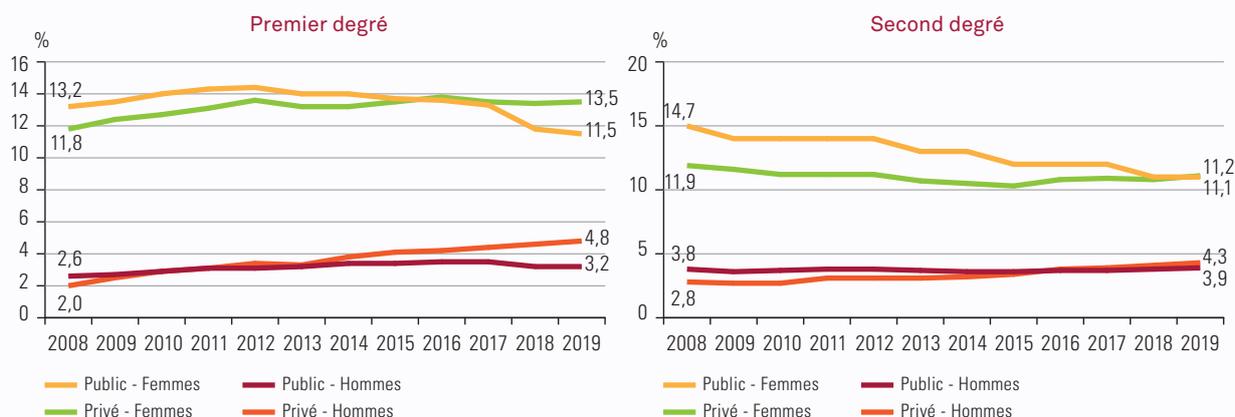
► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Figure 1.12 - Evolution du temps partiel des enseignants titulaires entre 2008 et 2019 par sexe, en %



© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Tableau 1.6 - Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2019-2020

			Temps partiel de droit pour élever un enfant	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Temps partiel thérapeutique	Temps partiel de droit pour personne handicapée	Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	Ensemble
Secteur public	1 ^{er} degré	H	32,0	48,8	4,9	7,6	5,1	1,3	0,3	100,0
		F	38,0	48,4	5,2	3,9	4,2	0,3	0,0	100,0
		Tout	37,7	48,4	5,2	4,1	4,2	0,3	0,0	100,0
	2 nd degré	H	12,8	71,6	2,3	6,8	3,8	0,8	1,9	100,0
		F	21,6	66,4	3,1	4,5	3,9	0,3	0,3	100,0
		Tout	19,9	67,5	2,9	4,9	3,9	0,4	0,6	100,0
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	H	17,4	66,1	3,0	7,0	4,1	0,9	1,5	100,0
		F	31,2	55,8	4,3	4,2	4,1	0,3	0,1	100,0
		Tout	29,6	57,0	4,2	4,5	4,1	0,4	0,3	100,0
Secteur privé	1 ^{er} degré	H	17,2	71,8	2,5	4,9	2,5	0,0	1,2	100,0
		F	26,0	64,6	2,6	3,3	3,4	0,1	0,0	100,0
		Tout	25,8	64,9	2,6	3,3	3,3	0,1	0,1	100,0
	2 nd degré	H	4,4	85,3	1,0	4,1	4,0	0,0	1,1	100,0
		F	14,1	75,6	2,5	3,2	4,4	0,0	0,1	100,0
		Tout	12,6	77,1	2,2	3,4	4,4	0,0	0,3	100,0
	Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré	H	6,1	83,6	1,2	4,2	3,8	0,0	1,1	100,0
		F	19,7	70,5	2,5	3,3	3,9	0,1	0,1	100,0
		Tout	18,2	71,8	2,4	3,4	3,9	0,1	0,2	100,0
Hommes			15,8	68,6	2,7	6,6	4,1	0,8	1,4	100,0
Femmes			29,4	58,1	4,0	4,0	4,1	0,3	0,1	100,0
Ensemble			27,9	59,3	3,9	4,3	4,1	0,3	0,3	100,0

© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Le temps partiel accordé sur autorisation est le plus répandu (59 % des situations). Moins utilisé dans le public (57 % contre 72 % dans le privé), les hommes l'invoquent plus que les femmes, à l'exception du premier degré public où la part est équivalente pour les deux sexes.

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

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

Près des trois quart des enseignants non titulaires sont employés à temps complet (71 %). Le temps incomplet, c'est-à-dire un service prévu par l'administration d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire, concerne 29 % des enseignants non titulaires pour lesquels les heures disponibles dans leur discipline de recrutement ou dans les établissements dans lesquels ils exercent ne permettent pas d'atteindre un service à temps complet (**Tableau 1.7**). Le temps incomplet est plus utilisé dans le privé (40 % contre 21 % dans le public). Il est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le secteur d'enseignement. Le temps partiel est très marginal (moins de 1 %) au sein de cette population.

Sur la période 2008-2019, la part des agents à temps incomplet a globalement baissé dans le premier degré, mais plus fortement dans le public que dans le privé (**Figure 1.13**). En 2008, la moitié des enseignantes non titulaires du premier degré public était à temps incomplet, elles ne sont plus que 6 % en 2019 (dans le privé respectivement 43 % et 35 %). Pour les hommes, le temps incomplet baisse de 16 % en 2008 à 2 % en 2019 dans le public, beaucoup plus faiblement dans le privé (de 25 % à 21 % sur la période).

Dans le second degré, la part du temps incomplet augmente dans le public tandis qu'elle baisse dans le privé où cette modalité de travail est nettement plus fréquente. Dans le public, elle concerne 23 % des enseignantes non titulaires en 2008 et 26 % en 2019 (chez les hommes, 15 % et 20 %). Dans le second degré privé, elle passe de 51 % pour les femmes en 2008 à 45 % en 2019 (43 % à 36 % pour les hommes).

Le pic observé en 2013 dans les premier et second degrés publics est dû au recrutement, pour l'année scolaire 2013-2014, des contractuels admissibles à la session exceptionnelle des concours enseignants qui ont effectué un service à temps incomplet, de 6 heures à 7 heures en fonction des enseignements.

Les contrats à durée déterminée (CDD) sont les plus nombreux : 79 %, contre 21 % de contrats à durée indéterminée (CDI), avec une part un peu plus forte des CDD dans le privé que dans le public (**Tableau 1.7**).

Le service hebdomadaire et les heures supplémentaires annualisées des enseignants du second degré en charge d'élèves à l'année

Le service des enseignants présenté ici est établi sur une base hebdomadaire et se compose des heures consacrées à l'enseignement et à des activités complémentaires de l'enseignement (heures d'associations sportives par exemple) et des réductions de service (service accompli dans deux établissements de communes différentes, etc.). Les activités telles que les corrections de copies ou la préparation des cours, non comptabilisées, ne sont donc pas prises en compte.

Le service hebdomadaire moyen d'un enseignant du second degré (y compris ceux à temps partiel ou incomplet) est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, et dans chaque secteur plus élevé pour les hommes. Ainsi, dans le public, un homme a un service hebdomadaire de 18,8 heures, contre 18,2 heures pour une femme. (**Tableau 1.8.1**). Dans les deux secteurs, un homme fait environ en moyenne 0,5 heure supplémentaire annualisée de plus qu'une femme. Les enseignants âgés de 40 à 49 ans du second degré public sont ceux pour lesquels le service hebdomadaire total est le plus important (19,2 heures pour les hommes, 18,5 heures pour les femmes) (**Tableau 1.8.2**). C'est également le cas pour les enseignantes du second degré privé de cette classe d'âge (18,2 ans), tandis que chez les hommes, ce sont les 30-39 ans qui sont concernés (18,8 heures).

La part des enseignants effectuant au moins une heure supplémentaire annualisée (HSA) est plus importante dans le public que dans le privé, et dans chacun des deux secteurs, pour les hommes (74 % des hommes contre 66 % des femmes dans le public et respectivement 70 % et 64 % dans le privé). Quand on considère exclusivement les enseignants autorisés à faire des HSA, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas à temps partiel et certains stagiaires, l'écart entre le public et le privé augmente mais il se réduit entre les hommes et les femmes. Les enseignants agrégés et de chaire supérieure des deux sexes sont ceux qui effectuent le plus d'heures supplémentaires sur l'année scolaire (80 % dans les deux secteurs) (**Tableau 1.9.1**). L'âge influe également sur le fait d'effectuer au moins une heure supplémentaire : c'est dans la tranche d'âge des 40-49 ans que la proportion d'enseignants qui en effectuent, hommes et femmes des deux secteurs, est la plus importante. C'est également dans cette tranche d'âge que se situent ceux qui sont proportionnellement les plus nombreux à effectuer deux heures supplémentaires annualisées (**Tableau 1.9.2**). Leur part parmi l'ensemble des enseignants est du même ordre dans le public et le privé (entre 37 % et 38 %) et légèrement plus élevée dans le public parmi les enseignants éligibles (42 % contre 40 % dans le privé).



Tableau 1.7 - Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2019-2020

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Secteur public	Hommes	CDD	12 877	20,3		43,7	16,5	38,3	0,0	24,3	75,7	91,3	11 753	
		CDI	4 529	7,1		11,2	44,0	47,4	1,1	4,4	94,6	97,8	4 431	
		Vacations	8	0,0		62,5	25,0	39,0						
		Ensemble	17 414	27,5		35,3	23,6	40,7	0,3	19,1	80,6	92,9	16 184	
	Femmes	CDD	15 852	25,0		45,1	13,0	37,5	0,3	28,4	71,3	89,2	14 140	
		CDI	4 959	7,8		10,7	42,4	47,0	3,4	7,6	89,0	96,3	4 774	
		Vacations	6	0,0		33,3	50,0	47,0						
		Ensemble	20 817	32,8		36,9	20,0	39,7	1,0	23,4	75,6	90,9	18 914	
	Ensemble non titulaires	CDD	28 729	45,3	55,2	44,5	14,5	37,8	0,2	26,6	73,3	90,1	25 894	
		CDI	9 488	15,0	52,3	10,9	43,2	47,2	2,3	6,0	91,6	97,0	9 204	
		Vacations	14	0,0	42,9	50,0	35,7	42,4						
		Ensemble	38 231	60,3	54,5	36,2	21,7	40,2	0,7	21,5	77,9	91,8	35 098	
Secteur privé	Hommes	CDD	6 485	10,2		44,8	16,4	38,1	0,0	35,7	64,2	85,3	5 532	
		CDI	1 295	2,0		9,6	29,1	45,1	0,2	32,6	67,3	85,7	1 109	
		Vacations	22	0,0		9,1	45,5	49,0						
		Ensemble	7 802	12,3		38,9	18,6	39,3	0,1	35,1	64,8	85,1	6 641	
	Femmes	CDD	14 912	23,5		41,8	13,1	38,0	0,1	42,5	57,4	82,4	12 289	
		CDI	2 468	3,9		10,8	32,9	45,7	0,6	36,8	62,6	85,4	2 108	
		Vacations	16	0,0		12,5	37,5	46,3						
		Ensemble	17 396	27,4		37,3	15,9	39,1	0,2	41,6	58,2	82,8	14 397	
	Ensemble des maîtres délégués	CDD	21 397	33,7	69,7	42,7	14,1	38,0	0,1	40,4	59,5	83,3	17 821	
		CDI	3 763	5,9	65,6	10,4	31,6	45,5	0,4	35,4	64,2	85,5	3 218	
		Vacations	38	0,1	42,1	10,5	42,1	47,9						
		Ensemble	25 198	39,7	69,0	37,8	16,8	39,2	0,1	39,6	60,3	83,5	21 039	
Ensemble des enseignants non titulaires	CDD	50 126	79,0	61,4	43,7	14,4	37,9	0,1	32,5	67,4	87,2	43 715		
	CDI	13 251	20,9	56,0	10,8	39,9	46,7	1,8	14,4	83,9	93,8	12 422		
	Vacations	52	0,1	42,3	21,2	40,4	46,4							
	Ensemble	63 429	100,0	60,2	36,8	19,7	39,8	0,5	28,7	70,9	88,5	56 137		

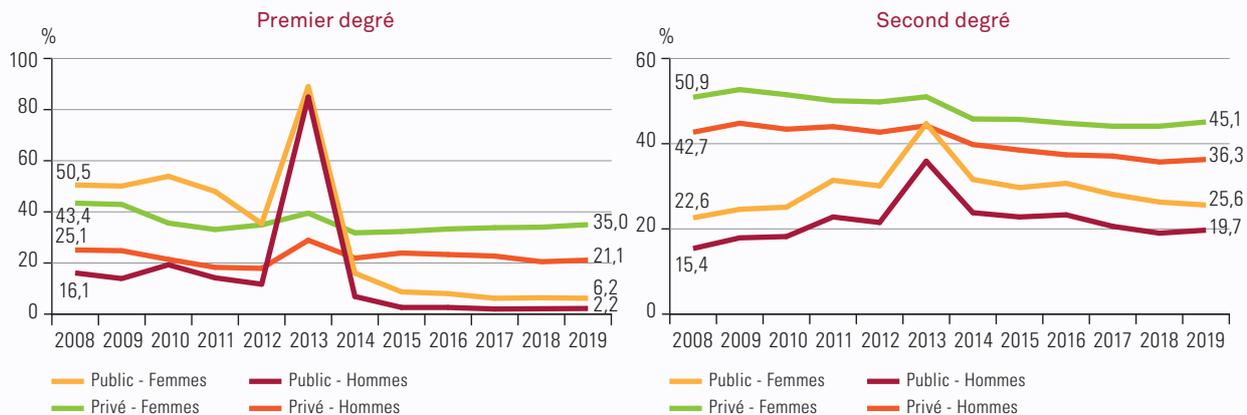
© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels non titulaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 1.13 - Evolution du temps incomplet des enseignants non titulaires entre 2008 et 2019 par sexe, en %



► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant non titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Tableau 1.8.1 - Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps, dans le second degré en 2019-2020

		Heures rémunérées									
		Enseignement		Autres activités ¹		Heures de pondération ²		Service hebdomadaire total ³		dont heures supplémentaires annualisées	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	14,9	14,6	0,4	0,4	0,9	0,8	16,3	15,8	2,6	1,9
	Certifiés et assimilés	18,0	17,6	0,8	0,5	0,6	0,5	19,4	18,6	1,7	1,3
	Adjoints, chargés d'enseignement et PEGC	17,7	17,2	1,9	1,6	0,1	0,1	19,7	18,9	1,1	0,8
	PLP	19,2	18,6	0,2	0,2	0,1	0,1	19,6	19,0	1,9	1,6
	Autres titulaires ⁴	20,7	20,5	0,5	0,4	0,3	0,2	21,4	21,1	0,7	0,5
	Total titulaires	17,7	17,4	0,6	0,4	0,6	0,5	18,9	18,3	1,9	1,4
	Non-titulaires⁵	17,0	15,9	0,3	0,2	0,4	0,4	17,7	16,6	1,3	1,0
Ensemble second degré public	17,7	17,3	0,6	0,4	0,6	0,5	18,8	18,2	1,8	1,4	
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	14,3	14,4	0,4	0,3	0,9	0,9	15,5	15,6	3,2	2,2
	Certifiés et assimilés	17,7	17,6	0,7	0,3	0,6	0,5	19,0	18,5	1,9	1,5
	Adjoints et chargés d'enseignement	15,2	16,0	0,4	0,2	0,3	0,2	15,9	16,4	1,1	0,8
	PLP	18,8	18,4	0,2	0,1	0,2	0,2	19,2	18,7	2,3	1,7
	Autres titulaires ⁴	17,7	20,0	0,3	0,3			18,0	20,3	0,2	0,3
	Total titulaires	17,6	17,6	0,6	0,3	0,5	0,5	18,7	18,4	2,0	1,5
	Non-titulaires⁵	15,9	15,1	0,3	0,1	0,4	0,4	16,6	15,6	1,6	1,2
Ensemble second degré privé	17,2	17,2	0,5	0,3	0,5	0,5	18,3	17,9	2,0	1,5	

© DEPP

1. Heures de réduction de service ainsi que les heures consacrées à des activités complémentaires à l'enseignement.

2. Les heures d'enseignement des enseignants des formations de sections de techniciens supérieurs (STS) ou de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) sont pondérées pour prendre en compte les spécificités inhérentes à l'enseignement dans ces formations. Une heure dispensée en CPGE par exemple compte comme une heure trente de service.

3. Y compris les pondérations.

4. Quasi-exclusivement des enseignants du 1^{er} degré.

5. Dans le secteur public, professeurs contractuels et maîtres auxiliaires. Dans le secteur privé, maîtres auxiliaires, indemnitaires, vacataires et bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

► Lecture : dans le secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les hommes qui sont agrégés et professeurs de chaire supérieure ont un service moyen de 16,3 heures qui se décompose en 14,9 heures devant élèves, 0,4 heure dans une autre activité et 0,9 heure de pondération. Sur ce service moyen, 2,6 heures sont rémunérées en heures supplémentaires.

► Champ : France métropolitaine + DROM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP / Bases relais.



Tableau 1.8.2 - Le service hebdomadaire moyen des enseignants, par groupe d'âge, dans le second degré en 2019-2020

		Heures rémunérées									
		Enseignement		Autres activités ¹		Heures de pondération ²		Service hebdomadaire total ³		dont heures supplémentaires annualisées	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Second degré public	Moins de 30 ans	15,9	16,2	0,8	0,4	0,4	0,3	17,0	16,9	1,3	1,1
	De 30 à 39 ans	17,7	17,2	0,7	0,4	0,4	0,4	18,8	18,0	1,8	1,3
	De 40 à 49 ans	18,0	17,6	0,6	0,4	0,5	0,5	19,2	18,5	2,0	1,4
	50 ans et plus	17,7	17,4	0,5	0,4	0,7	0,6	19,0	18,4	1,8	1,4
	Ensemble second degré public	17,7	17,3	0,6	0,4	0,6	0,5	18,8	18,2	1,8	1,4
Second degré privé	Moins de 30 ans	16,2	16,2	0,7	0,3	0,3	0,3	17,1	16,7	1,4	1,2
	De 30 à 39 ans	17,8	17,4	0,6	0,3	0,4	0,4	18,8	18,0	2,0	1,5
	De 40 à 49 ans	17,6	17,5	0,6	0,2	0,5	0,5	16,6	18,2	2,1	1,6
	50 ans et plus	16,9	16,9	0,4	0,3	0,6	0,6	18,0	17,8	1,8	1,4
	Ensemble second degré privé	17,3	17,2	0,5	0,3	0,5	0,5	18,3	17,9	1,9	1,5

© DEPP

1. Heures de réduction de service ainsi que les heures consacrées à des activités complémentaires à l'enseignement.

2. Les heures d'enseignement des enseignants des formations de sections de techniciens supérieurs (STS) ou de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) sont pondérées pour prendre en compte les spécificités inhérentes à l'enseignement dans ces formations. Une heure dispensée en CPGE par exemple compte comme une heure trente de service.

3. Y compris les pondérations.

► Lecture : dans le secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les hommes qui ont moins de 30 ans ont un service moyen de 17 heures qui se décompose en 15,9 heures devant élèves, 0,8 heure dans une autre activité et 0,4 heure de pondération. Sur ce service moyen, 1,3 heure est rémunérée en heure supplémentaire contre 1,1 pour une femme de moins de 30 ans.

► Champ : France métropolitaine + DROM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP / Bases relais.



Tableau 1.9.1 - Proportion d'enseignants du second degré effectuant au moins une heure supplémentaire année (HSA) dans le second degré en 2019-2020

		Enseignants effectuant au moins une HSA (%)			
		Parmi l'ensemble des enseignants		Parmi les enseignants éligibles ³	
		Public	Privé	Public	Privé
Sexe	Hommes	74,2	69,6	78,9	73,0
	Femmes	65,5	63,6	75,1	71,1
Âge	Moins de 30 ans	56,6	56,5	70,9	64,4
	De 30 à 39 ans	67,6	67,0	76,0	72,5
	De 40 à 49 ans	72,4	68,9	79,0	73,8
	50 ans ou plus	70,2	63,8	76,4	71,0
Corps	Sexe				
Agrégés et chaires supérieures	Hommes	84,8	83,2	89,6	85,8
	Femmes	76,4	77,3	85,9	83,2
	Ensemble	80,3	80,3	87,7	84,6
Certifiés et assimilés	Hommes	75,1	72,4	81,3	77,2
	Femmes	65,8	66,3	77,4	76,4
	Ensemble	69,4	68,2	79,0	76,6
Adjoints, chargés d'enseignement et PEGC	Hommes	56,3	49,2	62,3	53,8
	Femmes	47,1	44,4	58,1	56,3
	Ensemble	51,5	47,0	60,2	55,2
PLP	Hommes	74,4	74,0	77,7	78,0
	Femmes	69,4	68,8	77,0	76,8
	Ensemble	71,8	70,7	77,3	77,3
Autres titulaires ¹	Hommes	41,5	17,8	42,4	19,8
	Femmes	32,6	17,0	34,2	18,0
	Ensemble	35,6	17,2	37,0	18,4
Total titulaires	Hommes	75,9	73,0	81,1	77,6
	Femmes	66,8	66,5	77,2	76,1
	Ensemble	70,5	68,8	78,9	76,7
Non-titulaires²	Hommes	55,5	55,9	55,8	56,0
	Femmes	46,6	49,5	47,2	49,8
	Ensemble	50,9	51,9	51,4	52,2
Ensemble		69,2	65,7	76,8	71,8

© DEPP

1. Quasi-exclusivement des enseignants du 1^{er} degré.

2. Professeurs contractuels et maîtres auxiliaires

3. La réglementation interdit aux enseignants à temps partiel et à certains stagiaires de faire des HSA.

► Lecture : dans le second degré public, 74,2 % des hommes effectuent au moins une HSA contre 65,5 % des femmes.

► Champ : France métropolitaine + DOM, Enseignants du second degré en charge d'élèves.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP / Bases relais.



Tableau 1.9.2 - Proportion d'enseignants du second degré effectuant au moins deux heures supplémentaires année (HSA) dans le second degré en 2019-2020

		Enseignants effectuant au moins une HSA (%)			
		Parmi l'ensemble des enseignants		Parmi les enseignants éligibles ³	
		Public	Privé	Public	Privé
Sexe	Hommes	43,8	43,2	46,5	45,4
	Femmes	33,7	33,3	38,6	37,2
Âge	Moins de 30 ans	29,8	29,3	37,4	33,4
	De 30 à 39 ans	36,7	37,1	41,3	40,2
	De 40 à 49 ans	40,7	40,1	44,4	42,8
	50 ans ou plus	37,6	34,4	41,0	38,5
Corps	Sexe				
Agrégés et chaires supérieures	Hommes	57,8	63,5	61,1	65,4
	Femmes	44,9	47,2	50,5	50,8
	Ensemble	51,0	54,8	55,6	57,8
Certifiés et assimilés	Hommes	41,5	43,2	44,9	46,1
	Femmes	31,8	33,5	37,5	38,6
	Ensemble	35,6	36,6	40,5	41,2
Adjoints, chargés d'enseignement et PEGC	Hommes	26,6	26,0	29,4	28,4
	Femmes	18,6	20,1	22,9	25,9
	Ensemble	22,4	22,4	26,2	26,9
PLP	Hommes	47,9	50,9	50,1	53,7
	Femmes	41,3	40,1	45,8	44,7
	Ensemble	44,6	44,0	48,0	48,1
Autres titulaires ¹	Hommes	18,2	4,0	18,6	4,4
	Femmes	13,0	8,1	13,7	8,6
	Ensemble	14,8	7,2	15,4	7,7
Total titulaires	Hommes	45,0	45,6	48,1	48,5
	Femmes	34,3	34,7	39,7	39,7
	Ensemble	38,7	38,4	43,3	42,8
Non-titulaires²	Hommes	30,4	33,8	30,6	33,9
	Femmes	23,2	26,3	23,5	26,5
	Ensemble	26,9	29,2	27,1	29,4
Ensemble		37,9	36,7	42,1	40,2

© DEPP

1. Quasi-exclusivement des enseignants du 1^{er} degré.

2. Professeurs contractuels et maîtres auxiliaires

3. La réglementation interdit aux enseignants à temps partiel et à certains stagiaires de faire des HSA.

► Lecture : dans le second degré public, 43,8 % des hommes effectuent au moins 2 HSA contre 33,7 % des femmes.

► Champ : France métropolitaine + DROM, Enseignants du second degré en charge d'élèves.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP / Bases relais.

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

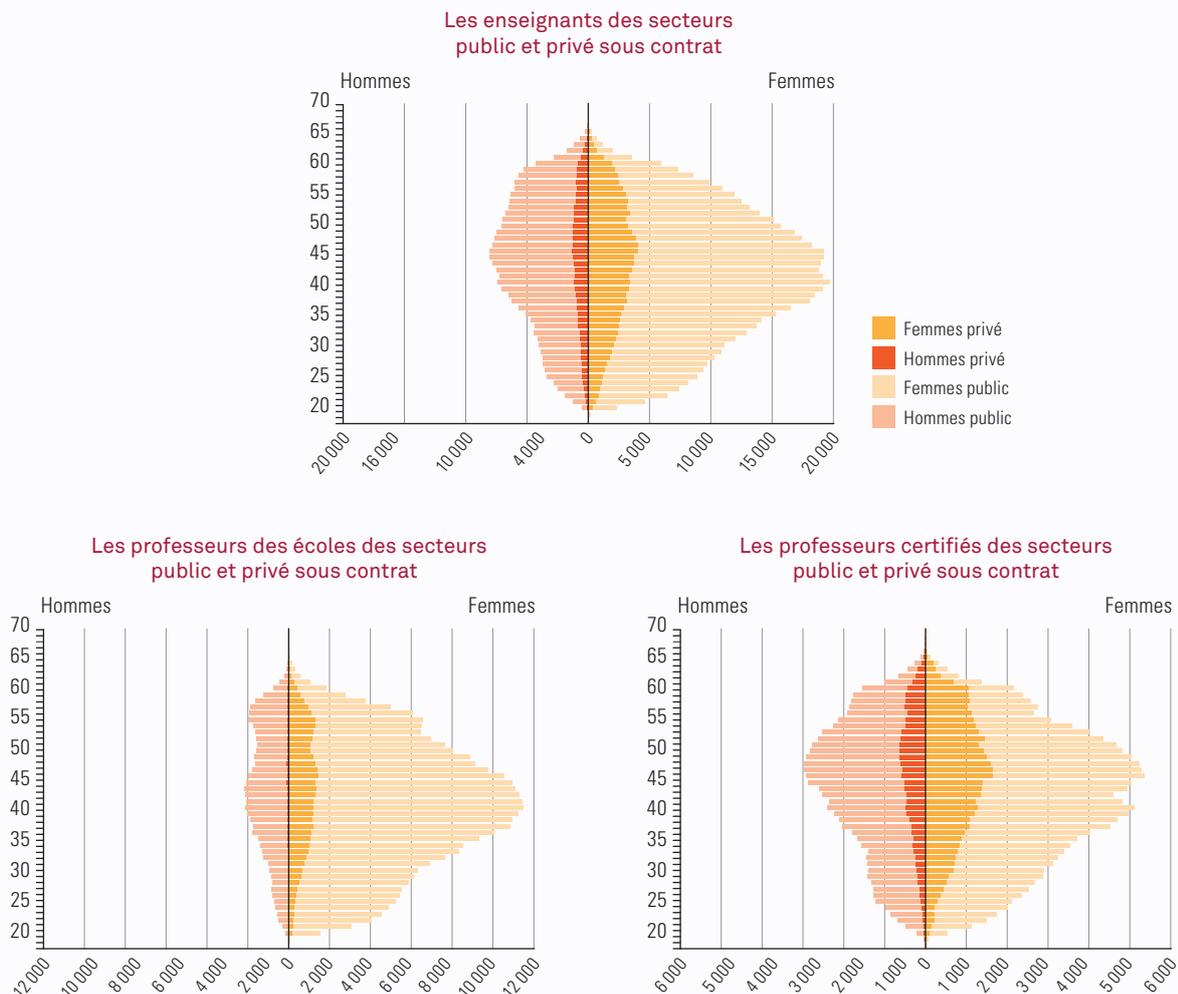
Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que leurs homologues du secteur privé. Les écarts les plus importants entre l'âge moyen des enseignants titulaires ou assimilés du public et du privé sont parmi les agrégés (45 ans contre 49 ans dans le privé), les certifiés (44 ans et 47 ans) et les professeurs des écoles (43 ans et 44 ans). La proportion d'enseignants de moins de 35 ans est de 21 % dans le secteur public contre 17 % dans le privé, celle de la tranche d'âge des 35-44 ans de 31 % dans le public contre 28 % dans le privé.

La répartition par âge et par sexe varie selon le secteur d'enseignement et les corps. Dans les deux secteurs, les hommes et, dans une moindre mesure, les femmes de moins de 35 ans sont plus fortement représentés parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) que parmi les autres corps (public : respectivement 29 %

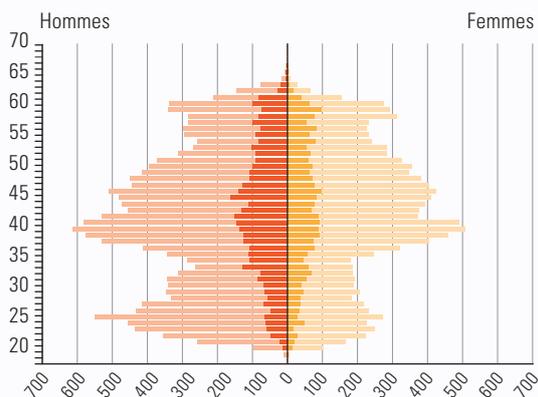
et 22 %, privé : 19 % pour les deux sexes). Le corps des professeurs des écoles comprend une forte proportion d'enseignants âgés de 40 à 49 ans dans les deux secteurs (de l'ordre de 36 %). Dans le privé, 35 % des professeurs des écoles ont 50 ans ou plus. Chez les professeurs de lycée professionnel (PLP) et les agrégés, les enseignants âgés de moins de 40 ans sont proportionnellement moins nombreux que ceux des tranches d'âges supérieures. Chez les enseignants non-titulaires, la part des jeunes enseignants des deux sexes est la plus forte (entre 35 % et 38 % de moins de 35 ans selon le secteur et le sexe).

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

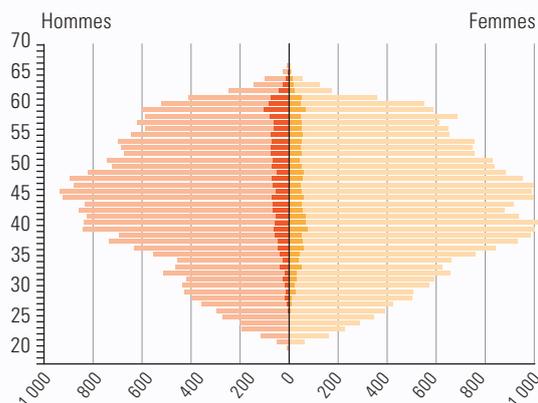
Figure 1.14 - Pyramides des âges des enseignants des principaux corps de titulaires des secteurs public et privé et des enseignants non-titulaires en novembre 2019



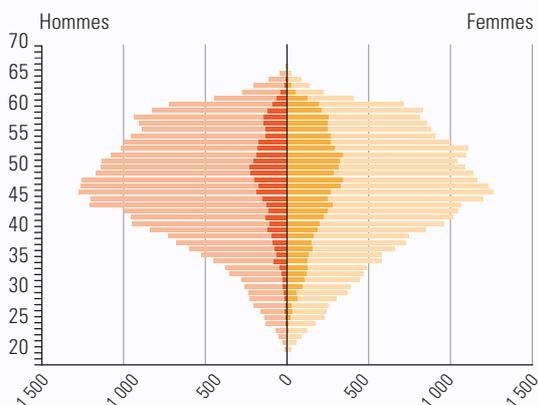
Les professeurs d'éducation physique et sportive des secteurs public et privé sous contrat



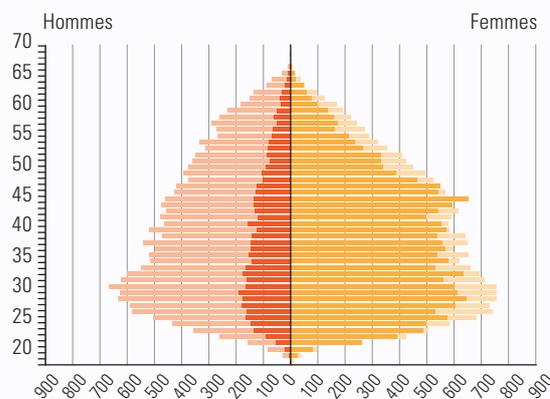
Les professeurs agrégés des secteurs public et privé sous contrat



Les professeurs de lycée professionnel des secteurs public et privé sous contrat



Les enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat



■ Femmes secteur privé ■ Femmes secteur public
■ Hommes secteur privé ■ Hommes secteur public

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

1. Les enseignants du secteur public

En 2019-2020, 753 400 enseignants relèvent du secteur public, dont 47 % dans le premier degré et 53 % dans le second degré (**Tableau 1.10.1**).

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

Les femmes représentent 70 % des enseignants du secteur public. Elles constituent 84 % des effectifs des professeurs des écoles du premier degré. Leur part parmi les enseignants titulaires du second degré est la plus forte chez les professeurs certifiés (65 %). Elles sont 54 % parmi les agrégés, 51 % chez les professeurs de lycée professionnel et 43 % chez les professeurs d'éducation physique et sportive. Le corps des professeurs de chaire supérieure, qui totalise moins de 1 % des effectifs enseignants du secteur public, est celui où les enseignantes sont les moins nombreuses (38 %).

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (42,6 ans) que dans le second (44,6 ans) où un tiers d'entre eux ont 50 ans ou plus. Dans le premier degré, un quart des enseignants est dans cette tranche d'âge.

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants dans le secteur public, dont 10 % dans le premier degré et 7 % dans le second degré.

La part des non-titulaires parmi les enseignants du secteur public est marginale dans le premier degré contrairement au second degré.

A ces enseignants s'ajoutent 5 600 étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant, population qui regroupe des apprentis-enseignants et des assistants de langue étrangère, qui sont tous des personnels non-titulaires (**voir Avertissement et Tableau 1.10.2**). Les trois quart d'entre eux sont dans le second degré. Les femmes constituent 77 % des effectifs et sont, comme parmi les enseignants, très majoritaires dans le premier degré (85 %). Il s'agit essentiellement d'une population jeune, âgée en moyenne de 24 ans.



Tableau 1.10.1 - Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement en 2019-2020

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	H	57 067	7,6		16,4	35,2	44,9	3,2	98,6	55 869
		F	295 125	39,2		22,8	24,7	42,2	11,4	96,4	282 705
		Ensemble	352 192	46,7	83,8	21,8	26,4	42,7	10,1	96,7	338 574
	Instituteurs et instituteurs suppléants	H	601	0,1		9,3	56,4	48,8	1,8	98,7	573
		F	1 401	0,2		11,3	68,2	49,2	8,6	96,0	1 304
		Ensemble	2 002	0,3	70,0	10,7	64,7	49,1	6,5	96,8	1 877
	Titulaires	H	57 668	7,7		16,3	35,4	44,9	3,2	98,6	56 442
		F	296 526	39,4		22,8	24,9	42,3	11,4	96,4	284 009
		Ensemble	354 194	47,0	83,7	21,7	26,6	42,7	10,1	96,7	340 451
	Non-titulaires	H	593	0,1		63,7	7,1	34,1	0,0	99,0	587
		F	2 323	0,3		62,8	8,0	34,0	0,9	96,6	2 245
		Ensemble	2 916	0,4	79,7	63,0	7,9	34,0	0,7	97,1	2 832
	Ensemble 1 ^{er} degré	H	58 261	7,7		16,8	35,2	44,8	3,1	98,6	57 029
		F	298 849	39,7		23,1	24,7	42,2	11,3	96,4	286 254
		Ensemble	357 110	47,4	83,7	22,0	26,4	42,6	10,0	96,7	343 283

Tableau 1.10.1 - suite

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	H	1 331	0,2		0,0	71,5	53,8	0,2	99,7	1 324
		F	818	0,1		0,0	70,2	53,4	0,5	99,6	813
		Ensemble	2 149	0,3	38,1	0,0	71,0	53,7	0,3	99,7	2 137
	Professeurs agrégés	H	23 936	3,2		15,5	37,0	45,7	3,8	98,3	23 369
		F	27 513	3,7		17,2	33,8	44,8	9,8	96,8	26 483
		Ensemble	51 449	6,8	53,5	16,4	35,3	45,2	7,0	97,5	49 852
	Professeurs certifiés	H	77 703	10,3		18,0	37,9	45,2	4,4	98,1	75 894
		F	143 010	19,0		20,1	31,6	43,9	12,1	96,2	137 001
		Ensemble	220 713	29,3	64,8	19,3	33,8	44,3	9,4	96,9	212 895
	Professeurs d'éducation physique et sportive	H	15 923	2,1		29,4	27,1	41,9	3,8	98,5	15 643
		F	11 846	1,6		22,3	30,9	43,4	10,1	97,0	11 462
		Ensemble	27 769	3,7	42,7	26,4	28,7	42,6	6,5	97,8	27 106
	Professeurs de lycée professionnel	H	28 360	3,8		7,6	45,4	48,0	2,4	98,7	27 845
		F	29 185	3,9		10,9	42,5	47,0	7,5	97,2	28 210
		Ensemble	57 545	7,6	50,7	9,3	43,9	47,5	5,0	98,0	56 056
	PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	H	639	0,1		0,0	100,0	60,3	9,2	96,7	608
		F	701	0,1		0,0	100,0	60,0	17,7	93,2	641
		Ensemble	1 340	0,2	52,3	0,0	100,0	60,2	13,7	94,9	1 249
	Titulaires	H	147 892	19,6		16,6	38,6	45,6	3,8	98,3	144 684
		F	213 073	28,3		18,4	33,7	44,5	11,1	96,5	204 611
Ensemble		360 965	47,9	59,0	17,7	35,7	45,0	8,1	97,2	349 295	
Non titulaires	H	16 821	2,2		34,2	24,2	40,9	0,3	92,7	15 597	
	F	18 494	2,5		33,7	21,5	40,5	1,0	90,1	16 669	
	Ensemble	35 315	4,7	52,4	33,9	22,8	40,7	0,7	91,4	32 266	
Ensemble 2 nd degré	H	164 713	21,9		18,4	37,1	45,2	3,5	97,7	160 281	
	F	231 567	30,7		19,6	32,7	44,2	10,3	96,0	221 280	
	Ensemble	396 280	52,6	58,4	19,1	34,6	44,6	7,4	96,7	381 560	
Ensemble titulaires	H	205 560	27,3		16,5	37,7	45,4	3,6	98,4	201 126	
	F	509 599	67,6		20,9	28,6	43,2	11,3	96,4	488 620	
	Ensemble	715 159	94,9	71,3	19,7	31,2	43,8	9,1	97,0	689 746	
	Ensemble non-titulaires	H	17 414	2,3		35,3	23,6	40,7	0,3	92,9	16 184
		F	20 817	2,8		36,9	20,0	39,7	1,0	90,9	18 914
		Ensemble	38 231	5,1	54,5	36,2	21,7	40,2	0,7	91,8	35 098
Ensemble 1^{er} et 2nd degré public, titulaires et non-titulaires	H	222 974	29,6		18,0	36,6	45,1	3,4	98,0	217 310	
	F	530 416	70,4		21,6	28,2	43,1	10,9	96,2	507 534	
	Ensemble	753 390	100,0	70,4	20,5	30,7	43,7	8,6	96,7	724 844	

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Tableau 1.10.2 - Répartition des étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant du secteur public, par degré d'enseignement en 2019-2020

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Âge moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Etudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant dans le premier degré	H	206	3,7		27,1	88,8	183
	F	1 170	20,9		26,7	86,8	1 015
	Ensemble	1 376	24,6	85,0	26,7	87,1	1 198
Etudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant dans le second degré	H	1 062	19,0		23,8	92,8	986
	F	3 159	56,4		23,6	95,6	3 019
	Ensemble	4 221	75,4	74,8	23,6	94,9	4 005
Ensemble des étudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant	H	1 268	22,7		24,3	92,2	1 169
	F	4 329	77,3		24,4	93,2	4 034
	Ensemble	5 597	100,0	77,3	24,4	93,0	5 203

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non titulaires du secteur public en situation d'apprentissage du métier d'enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC PAR ACADÉMIE

Dans le premier degré, un enseignant sur cinq exerce dans la région académique d'Ile-de-France dont 10 % pour la seule académie de Versailles, 12 % dans celle d'Auvergne-Rhône-Alpes et 10 % dans les Hauts-de-France (**Tableau 1.11**). La région académique d'Ile-de-France est celle de métropole où la part des jeunes enseignants est la plus élevée avec celle des Hauts-de-France (respectivement 28 % et 24 % de moins de 35 ans). Dans deux DROM, la part des moins de 35 ans est particulièrement forte en Guyane (34 %) et à Mayotte (31 %). A contrario, les effectifs enseignants sont peu importants dans les régions académiques de l'ouest (Bretagne, Pays de la Loire), du Centre-Val-de-Loire et de Bourgogne-Franche-Comté ou Corse où un quart environ des enseignants sont âgés de 50 ans ou plus. Les non-titulaires sont en moyenne peu nombreux dans chaque région académique. Celle d'Ile-de-France fait

exception (2 % de non-titulaires) ainsi que deux DROM, la Guyane et Mayotte où leur part est très élevée (respectivement 34 % et 31 %).

Dans le second degré, les trois régions académiques où les effectifs d'enseignants sont les plus nombreux sont les mêmes que dans le premier degré, avec un poids équivalent au niveau national. De même, la part des jeunes enseignants est particulièrement élevée en Ile-de-France dans les académies de Créteil et Versailles (un tiers ou plus) à l'opposé de celle de Rennes, qui a le taux le plus faible (10 %). Trois régions académiques métropolitaines ont une part de non-titulaires supérieure à la moyenne nationale (9 %) : la Corse (13 %), l'Ile-de-France (12 %) et les Pays de la Loire (9 %) et comme dans le premier degré, ce sont les deux DROM Guyane et Mayotte qui en comptent le plus (30 % et 53 %).

Tableau 1.11 - Les enseignants du secteur public par académie en 2019-2020

Académies et régions académiques	Enseignants du 1 ^{er} degré public						Enseignants du 2 nd degré public					
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Clermont-Ferrand	6 542	83,3	0,4	17,3	28,9	43,7	7 500	58,1	8,0	13,6	38,8	45,9
Grenoble	17 538	85,4	0,1	19,6	26,3	43,0	19 246	61,1	8,2	16,0	34,6	45,0
Lyon	17 516	85,3	0,1	25,6	23,8	41,7	17 737	59,8	8,8	18,0	33,2	44,5
Auvergne-Rhône-Alpes	41 596	85,0	0,1	21,8	25,6	42,5	44 483	60,1	8,4	16,4	34,7	44,9
Besançon	6 569	83,0	0,3	19,8	27,5	43,0	7 336	58,5	6,0	16,6	37,0	45,3
Dijon	8 553	83,9	0,0	21,7	26,3	42,4	9 485	57,3	7,0	20,3	33,8	44,3
Bourgogne-Franche-Comté	15 122	83,5	0,1	20,9	26,8	42,7	16 821	57,8	6,6	18,7	35,2	44,7
Bretagne (Rennes)	11 808	83,0	0,1	16,2	29,0	44,0	14 595	58,6	7,8	10,0	41,2	46,8
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	13 635	85,2	0,3	21,7	25,6	42,6	15 154	58,8	7,3	21,3	31,7	43,9
Corse	1 678	83,1	3,8	20,0	36,3	44,5	2 025	60,8	13,4	13,1	46,3	47,1
Nancy-Metz	12 651	84,6	0,3	18,4	29,6	43,4	14 140	58,4	8,1	16,3	38,5	45,5
Reims	7 641	82,8	0,1	23,3	27,9	42,5	8 024	57,3	6,4	20,4	33,3	44,1
Strasbourg	10 216	85,1	0,9	22,8	26,7	42,6	11 604	59,3	6,4	17,3	34,7	44,9
Grand Est	30 508	84,3	0,4	21,1	28,2	42,9	33 768	58,5	7,1	17,6	36,0	45,0
Amiens	11 356	84,5	0,1	23,6	24,4	42,0	12 338	57,4	5,1	27,6	29,6	42,4
Lille	23 215	83,3	0,0	23,5	24,3	41,9	24 925	55,8	6,7	20,5	34,4	44,3
Hauts-de-France	34 571	83,7	0,1	23,6	24,4	41,9	37 263	56,3	6,2	22,9	32,8	43,7
Créteil	29 590	83,2	2,2	29,8	21,2	40,8	30 073	56,6	12,7	37,0	23,3	40,3
Paris	8 236	83,9	0,1	25,2	30,3	43,1	12 027	57,8	10,8	13,5	43,9	47,2
Versailles	34 458	86,8	1,4	27,1	24,6	41,7	35 321	60,9	10,6	31,7	27,3	41,6
Administration centrale	30	40,0	0,0	3,3	60,0	52,4	90	61,1	0,0	3,3	52,2	49,8
Ile-de-France	72 314	85,0	1,6	28,0	23,8	41,5	77 511	58,7	11,5	30,9	28,4	42,0

Tableau 1.11 (suite)

Académies et régions académiques	Enseignants du 1 ^{er} degré public						Enseignants du 2 nd degré public					
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Normandie	17 431	84,8	0,0	21,3	27,3	42,7	19 420	57,9	5,2	15,9	35,7	45,2
Bordeaux	16 102	82,6	0,1	17,7	28,4	43,6	19 154	60,4	9,2	11,7	39,1	46,3
Limoges	3 546	82,7	0,3	19,9	27,6	43,1	4 309	58,9	6,1	13,5	36,7	45,5
Poitiers	8 747	82,2	0,0	19,7	26,3	43,0	10 041	58,5	7,5	12,7	38,4	46,1
Nouvelle-Aquitaine	28 395	82,5	0,1	18,6	27,7	43,3	33 504	59,7	8,3	12,2	38,6	46,2
Montpellier	14 386	82,6	0,0	17,7	28,9	43,7	16 038	58,1	7,2	10,9	39,5	46,6
Toulouse	14 801	84,7	0,4	17,9	29,1	43,7	17 486	62,0	7,7	13,2	36,6	45,7
Occitanie	29 187	83,7	0,2	17,8	29,0	43,7	33 524	60,1	7,4	12,1	38,0	46,1
Pays de la Loire (Nantes)	15 150	82,9	0,0	21,0	24,3	42,5	16 939	57,6	9,1	13,9	36,0	45,5
Aix-Marseille	15 823	84,7	0,2	19,0	28,8	43,5	17 184	60,0	7,9	14,2	36,0	45,6
Nice	10 421	85,0	0,0	17,1	33,6	44,4	12 228	59,8	7,7	13,1	37,2	46,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 244	84,8	0,2	18,2	30,7	43,8	29 412	60,0	7,8	13,7	36,5	45,7
France métropolitaine	337 639	84,2	0,5	22,0	26,5	42,6	374 419	58,8	8,3	19,1	34,4	44,6
Guadeloupe	3 011	81,5	1,0	13,1	32,4	45,2	3 900	58,0	12,5	13,0	42,1	46,7
Guyane	3 405	77,5	15,4	34,3	21,4	40,0	3 088	47,0	29,9	29,8	29,9	42,4
Martinique	2 670	83,9	0,1	12,9	33,6	45,3	3 070	62,6	9,6	9,1	46,3	48,0
Mayotte	3 114	54,3	23,1	31,4	19,8	40,5	3 065	41,1	53,0	44,9	26,9	40,1
Réunion	7 271	74,9	0,0	19,6	25,8	43,0	8 738	51,6	10,5	14,1	37,0	45,6
Ensemble DROM	19 471	74,3	6,6	22,1	26,2	42,7	21 861	52,2	19,4	19,8	36,8	44,9
France métropolitaine + DROM	357 110	83,7	0,8	22,0	26,4	42,6	396 280	58,4	8,9	19,1	34,6	44,6

► Note : il n'y a pas d'enseignants au SIEC, qui ne figure pas dans ce tableau.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

142 300 enseignants exercent leur activité dans l'enseignement privé, dont 33 % dans le premier degré (**Tableau 1.12**). Les professeurs des écoles représentent 28 % de l'ensemble des enseignants du privé et les maîtres délégués du premier degré, enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires, constituent 4 % de cette population.

Le second degré regroupe 67 % des enseignants : 38 % des enseignants du secteur privé sont des professeurs certifiés, 8 % des professeurs de lycée professionnel, 4 % des professeurs d'éducation physique et sportive et 2 % des professeurs agrégés.

La part des enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires est plus forte dans le secteur privé sous contrat que dans le secteur public, quel que soit le degré

d'enseignement. Cette forte proportion s'explique par le recours fréquent aux maîtres délégués pour les remplacements, en l'absence d'enseignants dédiés à cette fonction (**cf. « Définitions »**).

Les enseignants du second degré ont en moyenne deux ans de plus que ceux du premier degré (45,7 ans contre 44 ans).

Le temps partiel au sens strict, c'est-à-dire qui n'inclut pas le temps incomplet, concerne 8 % des enseignants du privé, et 10 % des enseignants assimilés titulaires. Pour ceux-ci, il est plus fréquent dans le premier degré que dans le second (13 % des assimilés titulaires contre 9 %). Les maîtres délégués n'ont quasiment pas recours au temps partiel, mais exercent fréquemment à temps incomplet (**Tableau 1.7**).



Tableau 1.12 - Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2019-2020

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	H	3 386	2,4		9,6	35,7	45,9	4,8	96,5	3 257
		F	36 570	25,7		15,6	34,6	44,9	13,4	94,0	34 324
		Ensemble	39 956	28,1	91,5	15,1	34,7	45,0	12,7	94,2	37 581
	Instituteurs	H	10	0,0		0,0	50,0	49,8	10,0	90,0	9
		F	116	0,1		0,0	50,0	49,8	36,2	80,3	91
		Ensemble	126	0,1	92,1	0,0	50,0	49,8	34,1	81,0	100
	Enseignants du 1 ^{er} degré échelle de rémunération de titulaires	H	3 396	2,4		9,6	35,7	45,9	4,8	96,5	3 266
		F	36 686	25,8		15,5	34,6	44,9	13,5	94,0	34 415
		Ensemble	40 082	28,2	91,5	15,0	34,7	45,0	12,8	94,2	37 681
	Maîtres délégués du 1 ^{er} degré	H	535	0,4		49,0	6,9	36,2	0,2	90,4	484
		F	5 797	4,1		42,6	10,9	37,5	0,2	83,9	4 865
		Ensemble	6 332	4,5	91,6	43,2	10,5	37,4	0,2	84,5	5 348
	Ensemble 1 ^{er} degré	H	3 931	2,8		15,0	31,8	44,6	4,2	95,7	3 750
F		42 483	29,9		19,2	31,4	43,9	11,7	92,6	39 280	
Ensemble		46 414	32,6	91,5	18,9	31,4	44,0	11,1	92,9	43 030	
2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	H	44	0,0		0,0	88,6	57,0	2,3	98,4	43
		F	17	0,0		0,0	94,1	57,5	0,0	98,5	17
		Ensemble	61	0,0	27,9	0,0	90,2	57,1	1,6	98,4	60
	Professeurs agrégés	H	1 397	1,0		5,7	52,8	49,7	3,5	96,1	1 342
		F	1 708	1,2		8,3	42,9	47,5	6,6	96,4	1 646
		Ensemble	3 105	2,2	55,0	7,1	47,3	48,5	5,2	96,3	2 988
	Professeurs certifiés	H	15 422	10,8		11,1	46,7	47,6	4,7	92,8	14 312
		F	39 345	27,7		12,9	40,9	46,6	11,7	93,8	36 862
		Ensemble	54 767	38,5	71,8	12,4	42,5	46,9	9,7	93,5	51 174
	Professeurs d'éducation physique et sportive	H	3 879	2,7		18,9	31,7	44,1	3,2	95,8	3 717
		F	2 479	1,7		18,8	35,6	44,9	9,0	95,1	2 358
		Ensemble	6 358	4,5	39,0	18,8	33,2	44,4	5,5	95,6	6 075
	Professeurs de lycée professionnel	H	4 062	2,9		4,6	51,8	49,0	3,9	95,2	3 867
		F	7 201	5,1		7,8	48,2	48,3	8,8	95,2	6 852
		Ensemble	11 263	7,9	63,9	6,6	49,5	48,5	7,0	95,2	10 718

Tableau 1.12 - (suite)

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
2 nd degré	Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC	H	278	0,2		0,0	87,1	55,9	5,8	76,7	212
		F	504	0,4		0,0	84,3	55,0	18,5	82,2	411
		Ensemble	782	0,5	64,5	0,0	85,3	55,3	13,9	80,2	623
	Maîtres auxiliaire sur contrat définitif	H	251	0,2		0,0	62,5	52,8	7,2	81,8	205
		F	405	0,3		0,7	64,7	52,2	12,3	86,6	348
		Ensemble	656	0,5	61,7	0,5	63,9	52,4	10,4	84,8	553
	Enseignants du 2 nd degré échelle de rémunération de titulaires	H	25 333	17,8		10,7	46,2	47,6	4,3	93,6	23 698
		F	51 659	36,3		12,1	42,3	46,9	11,0	93,9	48 494
		Ensemble	76 992	54,1	67,1	11,6	43,6	47,1	8,8	93,8	72 192
	Maîtres délégués du 2 nd degré	H	7 267	5,1		38,1	19,4	39,5	0,0	84,7	6 158
		F	11 599	8,2		34,7	18,5	39,9	0,2	82,2	9 533
		Ensemble	18 866	13,3	61,5	36,0	18,8	39,8	0,1	83,2	15 690
Ensemble 2 nd degré	H	32 600	22,9		16,8	40,3	45,8	3,4	91,6	29 855	
	F	63 258	44,5		16,2	37,9	45,6	9,1	91,8	58 027	
	Ensemble	95 858	67,4	66,0	16,4	38,7	45,7	7,1	91,7	87 882	
Ensemble sur une échelle de rémunération de titulaires	H	28 729	20,2		10,6	45,0	47,4	4,4	93,9	26 964	
	F	88 345	62,1		13,5	39,1	46,1	12,1	94,0	82 909	
	Ensemble	117 074	82,3	75,5	12,8	40,6	46,4	10,2	93,9	109 873	
Ensemble des maîtres-délégués	H	7 802	5,5		38,9	18,6	39,3	0,1	85,1	6 641	
	F	17 396	12,2		37,3	15,9	39,1	0,2	82,8	14 397	
	Ensemble	25 198	17,7	69,0	37,8	16,8	39,2	0,1	83,5	21 039	
Ensemble 1^{er} et 2nd degré privé, titulaires et non-titulaires	H	36 531	25,7		16,6	39,4	45,7	3,5	92,1	33 605	
	F	105 741	74,3		17,4	35,3	44,9	10,1	92,1	97 307	
	Ensemble	142 272	100,0	74,3	17,2	36,4	45,1	8,4	92,1	130 912	

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM hors Mayotte, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT PAR ACADÉMIE

Les caractéristiques des personnels enseignants du secteur privé sous contrat, à l'image de ceux du secteur public, varient en fonction de leur académie d'affectation (**Tableau 1.13**). Mais leur répartition est avant tout liée au poids de l'enseignement privé dans la scolarisation des élèves. Les régions académiques des Pays de la Loire et de Bretagne regroupent à elles seules près de 30 % des effectifs du premier degré. Dans le second degré, la même proportion est atteinte dans les régions académiques d'Ile-de-France et d'Auvergne-Rhône-

Alpes réunies. La part de maîtres délégués varie fortement entre les académies mais dans les deux degrés d'enseignement, les régions académiques de Nantes et Rennes sont celles où leur proportion est la moins forte. Dans le premier degré, leur part s'échelonne entre 9 % à Rennes et 33 % dans les DROM en Martinique, où les enseignants sont très peu nombreux. Dans le second degré, le taux le plus faible est dans la région Bretagne (14 %). En Ile-de-France, la part des maîtres délégués est de 29 % et s'élève jusqu'à 52 % en Guyane.

Tableau 1.13 - Les enseignants du secteur privé sous contrat par académie en 2019-2020

Académies et régions académiques	Enseignants du 1 ^{er} degré public						Enseignants du 2 nd degré public					
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Clermont-Ferrand	993	91,7	11,3	14,2	39,2	45,8	1991	66,6	17,4	14,1	41,6	46,6
Grenoble	2223	93,4	15,8	17,6	30,0	44,2	5041	68,1	20,2	14,9	36,9	45,6
Lyon	2895	92,2	16,1	20,3	31,6	43,8	6356	65,6	18,8	17,8	38,6	45,4
Auvergne-Rhône-Alpes	6111	92,6	15,2	18,3	32,2	44,3	13388	66,7	19,1	16,1	38,4	45,6
Besançon	553	89,7	15,6	22,8	28,9	43,0	1310	64,4	21,5	16,1	39,4	45,9
Dijon	657	91,6	17,2	20,1	29,8	43,6	1554	64,6	20,9	13,6	37,1	45,9
Bourgogne-Franche-Comté	1210	90,7	16,4	21,3	29,4	43,3	2864	64,5	21,2	14,7	38,2	45,9
Bretagne (Rennes)	6437	89,6	8,6	17,2	30,5	43,9	9703	64,8	14,0	15,2	40,7	46,1
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	1215	93,1	12,8	20,8	32,8	43,8	2635	66,6	26,1	17,0	37,6	45,5
Corse	48	95,8	10,4	18,8	29,2	44,4	115	66,1	21,7	16,5	37,4	45,2
Nancy-Metz	765	90,1	20,9	24,2	28,4	42,9	2536	64,7	21,2	15,4	43,1	46,4
Reims	629	93,8	14,8	20,7	33,7	44,0	1571	64,6	21,3	17,6	37,4	45,4
Strasbourg	563	91,8	21,7	25,0	27,0	42,9	1664	66,0	19,1	19,4	37,5	45,2
Grand Est	1957	91,8	19,2	23,3	29,7	43,3	5771	65,1	20,6	17,2	39,9	45,8
Amiens	958	94,8	14,7	21,6	27,1	43,3	2220	67,2	23,2	17,9	36,8	45,2
Lille	4083	92,2	10,8	18,7	32,1	43,9	7970	62,8	16,6	15,7	39,2	45,7
Hauts-de-France	5041	92,7	11,6	19,3	31,2	43,7	10190	63,7	18,0	16,2	38,7	45,6
Créteil	1386	93,0	20,2	24,7	29,9	42,9	3880	63,3	31,1	19,6	37,9	45,3
Paris	1721	96,0	15,9	26,7	36,4	43,8	4590	65,9	29,1	21,7	37,0	44,8
Versailles	2270	96,1	15,6	15,9	35,4	45,1	6443	70,2	27,2	17,1	38,4	45,6
Île-de-France	5377	95,3	16,9	21,6	34,3	44,1	14913	67,1	28,8	19,2	37,8	45,3
Normandie	2062	91,4	16,1	16,5	32,9	44,5	4489	65,7	19,4	13,7	41,3	46,4
Bordeaux	2003	90,0	14,0	19,9	29,6	43,8	4067	67,9	15,1	16,5	36,5	45,3
Limoges	191	92,1	26,2	19,4	34,0	44,6	516	69,8	22,9	18,8	36,0	45,4
Poitiers	985	91,8	12,1	15,7	31,3	44,1	1811	65,0	20,0	15,3	39,6	46,0
Nouvelle-Aquitaine	3179	90,7	14,1	18,6	30,4	44,0	6394	67,2	17,1	16,4	37,3	45,5
Montpellier	1590	90,4	15,8	17,0	32,1	44,4	3133	65,4	17,8	15,1	37,3	45,6
Toulouse	1761	92,9	13,2	16,1	31,6	44,5	3772	69,6	18,1	16,5	36,1	45,3
Occitanie	3351	91,7	14,4	16,5	31,8	44,4	6905	67,7	17,9	15,9	36,7	45,4
Pays de la Loire (Nantes)	7013	89,0	10,2	19,5	28,3	43,2	10609	65,8	14,7	17,6	38,4	45,3

Tableau 1.13 - (suite)

Académies et régions académiques	Enseignants du 1 ^{er} degré public						Enseignants du 2 nd degré public					
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des non-titulaires (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen
Aix-Marseille	1543	92,7	15,4	15,6	35,0	45,1	4324	66,7	18,4	13,2	40,0	46,3
Nice	768	92,6	21,0	14,6	34,8	45,3	1860	68,6	13,9	13,5	40,3	46,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2311	92,7	17,2	15,2	34,9	45,2	6184	67,2	17,1	13,3	40,1	46,4
France métropolitaine	45312	91,6	13,4	18,9	31,3	43,9	94160	66,1	19,5	16,4	38,7	45,7
Guadeloupe	259	89,5	21,7	20,5	39,9	45,9	455	59,8	28,4	9,5	53,6	48,9
Guyane	147	81,6	22,4	24,5	32,0	43,0	233	56,7	51,5	32,6	25,3	41,1
Martinique	241	87,1	32,8	17,8	43,2	46,9	422	67,5	31,5	13,5	46,9	47,2
Réunion	455	90,1	16,9	18,7	28,8	44,0	588	59,7	17,3	16,2	34,0	45,1
Ensemble DROM (hors Mayotte)	1102	88,1	22,2	19,7	34,9	45,0	1698	61,2	28,5	16,0	41,3	46,1
France métropolitaine + DROM (hors Mayotte)	46414	91,5	13,6	18,9	31,4	44,0	95858	66,0	19,7	16,4	38,7	45,7

► Champ : France métropolitaine + DROM hors Mayotte, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Les enseignants du second degré des secteurs public et privé en charge d'élèves à l'année dans le second degré.

À la rentrée 2019, la moitié des 364 200 enseignants du second degré public sont en charge d'une formation en collège (y compris Segpa), 26 % d'entre eux dispensent des enseignements dans les formations générales et technologiques et 16 % dans les formations professionnelles (Tableau 1.14.1). Cette répartition est quasiment identique parmi les 92 100 enseignants du secteur privé : la moitié assure une formation au collège (y compris Segpa), 27 % une formation générale et technologique et 15 % une formation professionnelle en lycée (Tableau 1.14.2).

La part des enseignants exerçant dans une discipline générale est proche dans les deux secteurs (77 % dans le public et 79 % dans le privé), mais plus importante en collège (y compris Segpa) et dans les formations générales et technologiques dans le secteur privé (92 % et 89 % contre respectivement 88 % et 87 % dans le public). La répartition globale des enseignants entre les disciplines

générales est similaire dans le public et le privé. Les lettres, les langues et les mathématiques sont celles où les effectifs enseignants sont les plus élevés. À l'opposé, en sciences économiques et sociales et en philosophie, la proportion des enseignants est inférieure à 2 % dans les deux secteurs. À l'exception de l'éducation physique et sportive, la part des femmes est plus importante dans le privé, particulièrement en mathématiques (57 % contre 45 % dans le public).

Les enseignants sont proportionnellement plus nombreux dans le domaine de la production du secteur public (13 % contre 10 % dans le privé). L'écart public/privé est élevé dans les formations professionnelles en lycée (37 % d'enseignants dans le public contre 29 % dans le privé). La situation est inverse pour le domaine des services, où la part des enseignants est plus forte dans le privé et surtout dans les formations professionnelles en lycée (32 % contre 23 % dans le public).



Tableau 1.14.1 - Répartition des enseignants en charge d'élèves à l'année dans le second degré public par groupe de disciplines et par niveau de formation en 2019-2020¹

	Secteur public									
	Formations en collèges et segpa		Formations professionnelles en lycée		Formations générales et technologiques en lycée		Autres		Total	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Disciplines générales										
Philosophie	ε	n.s.	ε	n.s.	3 874	39,3	398	34,1	4 273	38,9
Lettres	31 412	85,1	12 996	68,7	10 087	78,0	2 246	69,9	56 741	79,5
Langues	34 664	85,0	236	79,4	19 169	80,8	3 102	75,0	57 172	83,0
Histoire-géographie	18 259	54,0	6	n.s.	10 085	44,2	499	35,8	28 849	50,3
Sciences économiques et sociales	ε	n.s.	ε	n.s.	4 190	49,4	141	36,4	4 333	49,0
Mathématiques	23 943	51,4	6 619	34,9	13 040	39,9	2 430	26,6	46 033	44,5
Physique-chimie	8 828	48,5	5	n.s.	10 214	40,9	2 739	31,6	21 786	42,8
Biologie-géologie	10 297	67,0	ε	n.s.	6 804	63,2	184	48,3	17 288	65,3
Éducation musicale	6 271	56,0	ε	n.s.	194	44,0	18	n.s.	6 486	55,6
Arts plastiques	6 095	69,4	12	n.s.	431	56,5	47	n.s.	6 585	68,4
Éducation physique et sportive	21 182	43,5	3 575	37,6	5 607	43,0	160	40,7	30 524	42,7
Total disciplines générales	160 952	66,2	23 458	54,5	83 696	57,1	11 964	49,8	280 070	61,8
Domaines de la production										
Technologie	9 530	20,9	69	n.s.	4 165	7,5	3 460	7,2	17 224	14,9
Génie industriel	465	15,5	3 273	26,3	18	n.s.	163	35,0	3 920	25,6
Génie civil	710	7,8	1 843	13,7	ε	n.s.	86	17,7	2 641	12,3
Génie mécanique	186	4,5	4 602	4,0	25	n.s.	258	13,0	5 071	4,5
Génie électrique	45	n.s.	3 143	4,2	30	n.s.	209	5,0	3 427	4,4
Biotech.-santé-environnement-génie biologique	1 226	89,5	4 229	84,7	45	n.s.	259	79,1	5 759	85,3
Métiers des arts appliqués	97	69,8	2 334	68,4	423	73,5	623	58,1	3 477	67,2
Biotech.-génie biologique et biochimie	281	43,6	151	38,9	1 003	73,5	595	70,6	2 030	66,0
Autres domaines de la production	155	12,8	2 305	12,2	139	17,6	813	10,9	3 412	12,1
Total domaines de la production	12 696	27,1	21 948	31,7	5 851	24,6	6 466	22,3	46 961	28,3
Domaines des services										
Paramédical et social, soins personnels	14	n.s.	2 369	92,7	863	88,3	486	85,7	3 732	90,8
Économie et gestion	362	66,1	9 086	69,5	5 201	65,0	7 077	64,5	21 726	66,7
Autres domaines des services	102	71,6	2 309	35,4	166	46,4	507	41,1	3 084	38,1
Total domaines des services	478	68,0	13 764	67,7	6 230	67,7	8 070	64,3	28 542	66,8
Enseignement non spécialisé	7 927	66,4	629	53,8	52	n.s.	63	n.s.	8 671	65,5
Ensemble	182 053	63,5	59 799	49,2	95 829	55,8	26 563	47,5	364 244	57,9

© DEPP

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

► Champ : France métropolitaine + DROM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP / Bases relais.



Tableau 1.14.2 - Répartition des enseignants en charge d'élèves à l'année dans le second degré privé par groupe de disciplines et par niveau de formation en 2019-2020¹

	Secteur privé									
	Formations en collèges et segpa		Formations professionnelles en lycée		Formations générales et technologiques en lycée		Autres		Total	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Disciplines générales										
Philosophie			ε	n.s.	1 057	45,0	91	33,8	1 148	44,1
Lettres	8 224	88,0	3 127	76,6	2 543	81,8	499	73,7	14 393	83,9
Langues	9 626	89,5	51	n.s.	5 071	85,1	957	81,1	15 705	87,6
Histoire-géographie	4 958	61,0	9	n.s.	2 594	51,1	110	33,2	7 671	57,2
Sciences économiques et sociales			ε	n.s.	1 254	58,1	91	37,2	1 346	56,7
Mathématiques	6 230	63,5	1 495	45,5	3 455	53,6	504	30,2	11 684	56,8
Physique-chimie	2 084	55,7	ε	n.s.	2 803	52,1	462	30,1	5 354	51,6
Biologie-géologie	2 750	72,7	ε	n.s.	1 963	70,9	21	n.s.	4 734	71,9
Éducation musicale	1 671	59,9			24	n.s.	ε	n.s.	1 697	59,6
Arts plastiques	1 636	75,0	ε	n.s.	149	43,1	12	n.s.	1 801	74,9
Éducation physique et sportive	5 592	39,1	796	33,0	1 000	33,7	20	n.s.	7 408	37,7
Total disciplines générales	42 771	71,1	5 488	61,8	21 913	64,3	2 769	56,4	72 941	67,8
Domaines de la production										
Technologie	2 519	27,2	22	n.s.	564	10,3	467	14,1	3 572	22,7
Génie industriel	26	n.s.	329	28,2	5	n.s.	6	n.s.	366	27,6
Génie civil	11	n.s.	120	18,2		n.s.	28	n.s.	166	19,3
Génie mécanique	24	n.s.	606	6,4	18	n.s.	108	29,2	757	9,9
Génie électrique	24	n.s.	693	5,0	28	n.s.	34	n.s.	779	4,8
Biotech.-santé-environnement-génie biologique	76	n.s.	1 160	91,0	25	n.s.	111	87,5	1 372	89,9
Métiers des arts appliqués	39	n.s.	665	68,2	156	68,2	129	46,0	989	65,5
Biotech.-génie biologique et biochimie	23	n.s.	ε	n.s.	221	76,0	175	70,5	423	70,9
Autres domaines de la production	14	n.s.	463	12,6	31	n.s.	115	12,6	623	12,5
Total domaines de la production	2 756	28,6	4 062	43,3	1 055	34,6	1 173	34,2	9 047	36,6
Domaines des services										
Paramédical et social, soins personnels	6	n.s.	1 239	94,8	389	94,8	318	88,3	1 952	93,7
Économie et gestion	83	74,2	2 839	78,1	1 115	70,8	2 649	67,2	6 686	72,5
Autres domaines des services	23	n.s.	423	40,2	53	n.s.	165	58,9	664	46,1
Total domaines des services	113	73,2	4 501	79,1	1 556	75,9	3 132	68,9	9 302	75,1
Enseignement non spécialisé	632	79,9	196	50,2	25	n.s.	ε	n.s.	857	73,3
Ensemble	46 275	68,7	14 247	61,8	24 548	63,7	7 077	58,2	92 147	65,5

© DEPP

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

► Champ : France métropolitaine + DROM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP / Bases relais.

C. Les personnels non enseignants du secteur public

1. L'ensemble des personnels non enseignants

272 200 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'Éducation nationale pour l'année 2019-2020 (**Tableau 1.15**). Dans ce groupe d'agents sont regroupés des filières professionnelles variées. Les personnels d'encadrement, qui ont des fonctions de direction, d'inspection ou font partie de l'encadrement supérieur (par exemple les recteurs, inspecteurs généraux, directeurs académiques des services de l'Éducation nationale) représentent 7 % de cette population. Les effectifs des agents dont les activités relèvent de la vie scolaire, les personnels d'éducation et ceux d'assistance éducative, sont les plus importants (65 %). Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) représentent 24 % des non enseignants et 4 % sont des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

L'âge moyen des personnels non enseignants est de 42,6 ans mais il diffère selon les corps et les filières. Il varie entre 53,8 ans chez les personnels d'encadrement supérieur et 38,4 ans pour ceux d'assistance éducative.

Les femmes sont majoritaires (78 %), mais leur part varie fortement entre les filières professionnelles et les corps au sein de ces filières : 86 % de femmes parmi les ASS (96 % dans la filière santé et sociale), 80 % chez les personnels de vie scolaire, 50 % parmi les personnels d'encadrement (40 % dans l'encadrement supérieur) et 55 % chez les ITRF.

Sur la période 2008/2019 et sans l'administration centrale et le Service Interacadémique des Examens et Concours (SIEC), non pris en compte dans les évolutions décrites ici, toutes les filières professionnelles ont connu une progression de la part des femmes, mais c'est chez les ITRF qu'elle est la plus forte, de 40 % entre 2008 et 2010, elle passe à 58 % en 2011 et reste au-delà de 55 % depuis (**Figure 1.15**). Cette forte croissance est consécutive à l'intégration aux corps ITRF à partir de 2011 des personnels de laboratoire de l'Éducation nationale de catégories B et C comprenant de nombreux agents féminins, qui appartenaient auparavant à la filière ASS. Depuis, en revanche, la part des femmes parmi les ITRF aurait plutôt tendance à diminuer. Dans les autres corps, la progression de la part des femmes est très nette : de 43 % en 2008, leur part s'élève

à 51 % en 2019 dans les corps d'encadrement, de 82 % à 87 % chez les ASS et de 70 % à 80 % chez les personnels de la vie scolaire sur la même période.

Les agents non titulaires représentent près des deux tiers des non-enseignants (61 %) en raison du nombre très important des personnels d'assistance éducative – assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) –, tous non-titulaires (**Tableau 1.15**). Leur part augmente depuis 2008 dans chaque filière professionnelle, en particulier au sein des ITRF : de 5 % en 2008 à 12 % en 2019 en raison de la croissance du nombre de personnes sous contrat de dix mois, à partir de 2011 (**Figure 1.16**). Chez les ASS, la proportion de non-titulaires est de 8 % en 2008 et de 12 % en 2019. Parmi les personnels de vie scolaire, majoritairement non-titulaires, leur part passe de 81 % en 2008 à 89 % en 2019.

Le temps partiel concerne 4 % des agents et essentiellement des titulaires (11 % contre moins de 1 % pour les non-titulaires, fréquemment à temps incomplet). Comme parmi les enseignants, ce sont les femmes qui y recourent le plus fréquemment (14 % des femmes titulaires, 2 % des hommes). Mais le recours à cette modalité de travail a évolué différemment pour les hommes et les femmes sur la dernière décennie (**Figure 1.17**). La part du temps partiel féminin a baissé chez les personnels d'éducation relevant de la vie scolaire (11 % en 2008 à 7 % depuis 2017) et dans les filières ASS et ITRF (23 % en 2008 et 19 % en 2019). Pour les hommes, cette part demeure stable sur toute la période dans ces filières.

L'utilisation du temps incomplet parmi les agents non-titulaires a diminué au sein des femmes ASS et ITRF entre 2008 et 2019 (27 % en 2008 et 23 % en 2019), et est restée stable pour les hommes de ces filières autour de 10 % (**Figure 1.18**). En revanche, la forte augmentation des recrutements des AESH, emplois fortement féminisés, a provoqué une hausse du temps incomplet féminin de 63 % en 2008 à 84 % en 2019. L'augmentation est moins forte pour les hommes (respectivement 52 % à 61 %).

Tableau 1.15 - Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis)
par filière professionnelle et statut en 2019-2020

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	H	6 510	2,4		0,7	61,0	51,5	0,0	100,0	6 504
		F	6 896	2,5		0,6	59,7	51,2	0,2	99,9	6 880
		Ensemble	13 406	4,9	51,4	0,7	60,3	51,4	0,1	99,9	13 383
	Personnels d'inspection	H	1 610	0,6		0,2	68,1	53,0	0,1	100,0	1 608
		F	1 633	0,6		0,0	71,0	53,2	0,1	100,0	1 633
		Ensemble	3 243	1,2	50,4	0,1	69,5	53,1	0,1	100,0	3 241
	Encadrement supérieur	H	805	0,3		0,2	71,8	53,9	0,1	100,0	800
		F	535	0,2		0,2	70,5	53,5	0,2	100,0	534
		Ensemble	1 340	0,5	39,9	0,2	71,3	53,8	0,1	100,0	1 334
	Ensemble personnels d'encadrement	H	8 925	3,3		0,6	63,2	52,0	0,1	100,0	8 911
		F	9 064	3,3		0,5	62,4	51,7	0,2	99,9	9 046
		Ensemble	17 989	6,6	50,4	0,5	62,8	51,9	0,1	99,9	17 958
Vie scolaire	Personnels d'éducation ¹	H	4 660	1,7		15,7	46,5	47,1	2,6	98,0	4 549
		F	17 773	6,5		19,7	37,5	45,1	6,6	96,9	17 148
		Ensemble	22 433	8,2	79,2	18,9	39,3	45,5	5,7	97,1	21 697
	Personnels d'assistance éducative	H	31 527	11,6		71,9	9,3	31,5	0,0	75,5	23 789
		F	123 336	45,3		35,3	25,0	40,2	0,0	66,6	82 091
		Ensemble	154 863	56,9	79,6	42,8	21,8	38,4	0,0	68,4	105 880
	Ensemble personnels de vie scolaire	H	36 187	13,3		64,6	14,1	33,5	0,3	78,4	28 338
		F	141 109	51,8		33,4	26,5	40,8	0,9	70,4	99 239
		Ensemble	177 296	65,1	79,6	39,8	24,0	39,3	0,8	72,0	127 577
Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	Filière administrative	H	8 230	3,0		11,8	43,2	47,1	3,4	98,8	8 034
		F	43 472	16,0		10,2	48,8	48,1	13,0	96,3	41 436
		Ensemble	51 702	19,0	84,1	10,5	47,9	48,0	11,4	96,7	49 470
	Filière santé et sociale	H	606	0,2		12,9	47,4	48,2	6,3	95,4	572
		F	13 047	4,8		11,7	49,4	48,1	27,0	91,7	11 799
		Ensemble	13 653	5,0	95,6	11,8	49,3	48,1	26,0	91,8	12 371
	Filière technique	H	290	0,1		19,7	46,2	46,1	0,7	98,0	274
		F	202	0,1		12,9	54,0	48,4	3,0	89,5	174
		Ensemble	492	0,2	41,1	16,9	49,4	47,0	1,6	94,5	448
	Ensemble des personnels ASS	H	9 126	3,4		12,1	43,5	47,2	3,5	98,5	8 880
		F	56 721	20,8		10,6	48,9	48,1	16,1	95,2	53 409
		Ensemble	65 847	24,2	86,1	10,8	48,2	48,0	14,4	95,7	62 289
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	H	5 054	1,9		14,3	41,7	46,4	4,0	98,5	4 930	
	F	6 044	2,2		12,3	49,3	47,7	17,9	94,6	5 670	
	Ensemble	11 098	4,1	54,5	13,2	45,8	47,1	11,6	96,4	10 600	
Ensemble titulaires	H	25 472	9,4		6,6	52,6	49,4	2,4	99,2	25 080	
	F	79 864	29,3		8,9	50,6	48,6	14,1	96,6	76 429	
	Ensemble	105 336	38,7	75,8	8,3	51,1	48,8	11,3	97,2	101 508	
Ensemble non-titulaires	H	33 820	12,4		69,8	10,1	32,1	0,1	76,8	25 979	
	F	133 074	48,9		35,2	25,1	40,3	0,2	68,3	90 936	
	Ensemble	166 894	61,3	79,7	42,2	22,0	38,6	0,2	70,1	116 915	
Ensemble titulaires et non-titulaires	H	59 292	21,8		42,6	28,4	39,5	1,1	86,4	51 059	
	F	212 938	78,2		25,3	34,7	43,4	5,4	78,9	167 364	
	Ensemble	272 230	100,0	78,2	29,1	33,3	42,6	4,4	80,5	218 423	

© DEPP

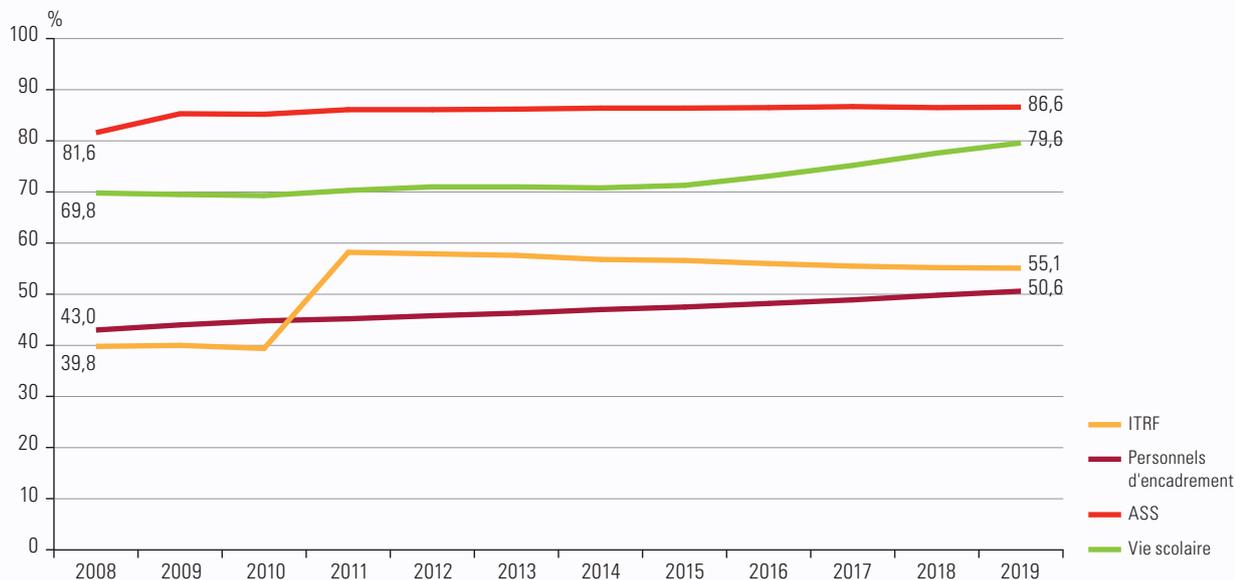
1. Les personnels d'éducation regroupent les conseillers principaux d'éducation, les psychologues de l'Education nationale, les conseillers d'orientation psychologue et les personnels d'éducation non titulaires.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 1.15 - Evolution de la part des femmes parmi les personnels non enseignants, de 2008 à 2019

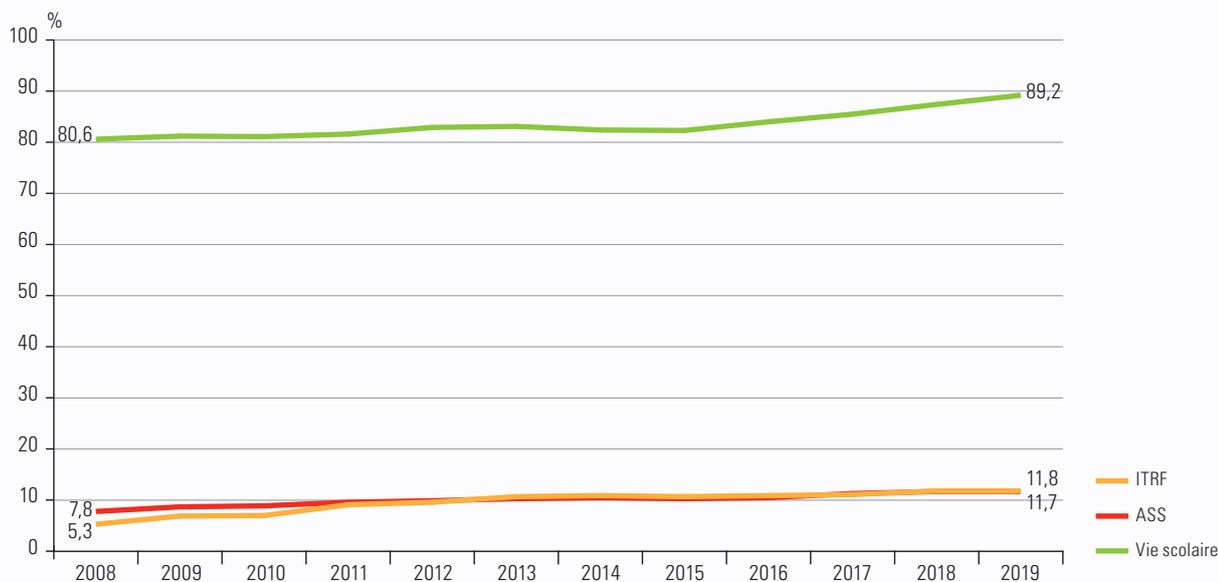


► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, SIEC et administration centrale).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Figure 1.16 - Evolution de la part des non-titulaires parmi les personnels non enseignants, de 2008 à 2019



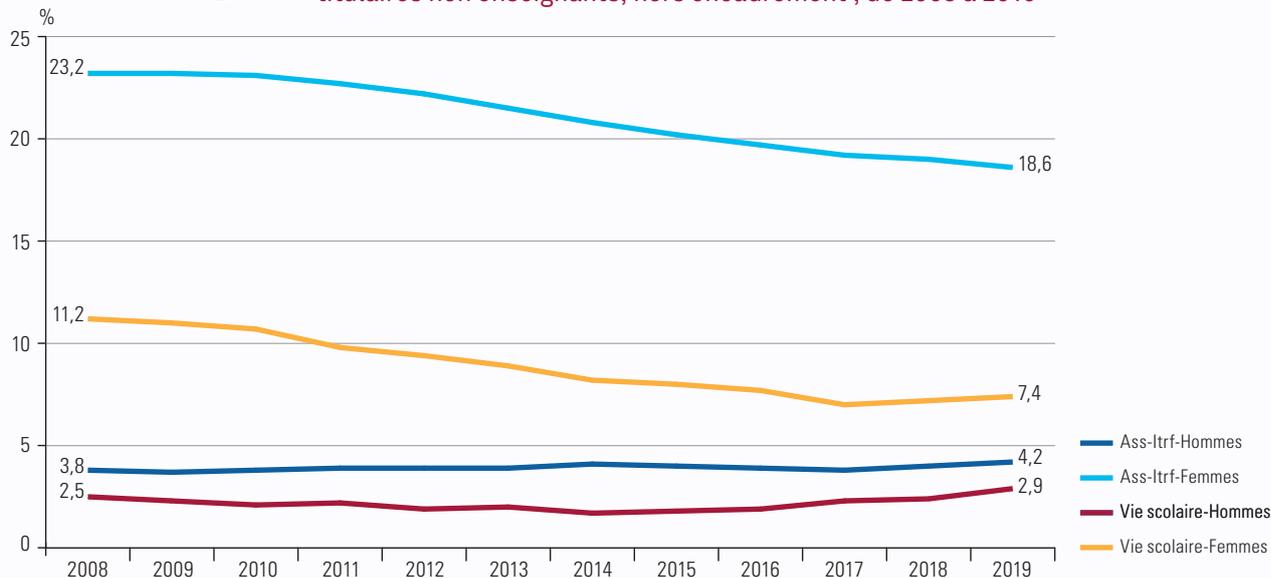
► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis, hors SIEC et administration centrale).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Figure 1.17 - Evolution de la part du temps partiel parmi les personnels titulaires non enseignants, hors encadrement¹, de 2008 à 2019



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

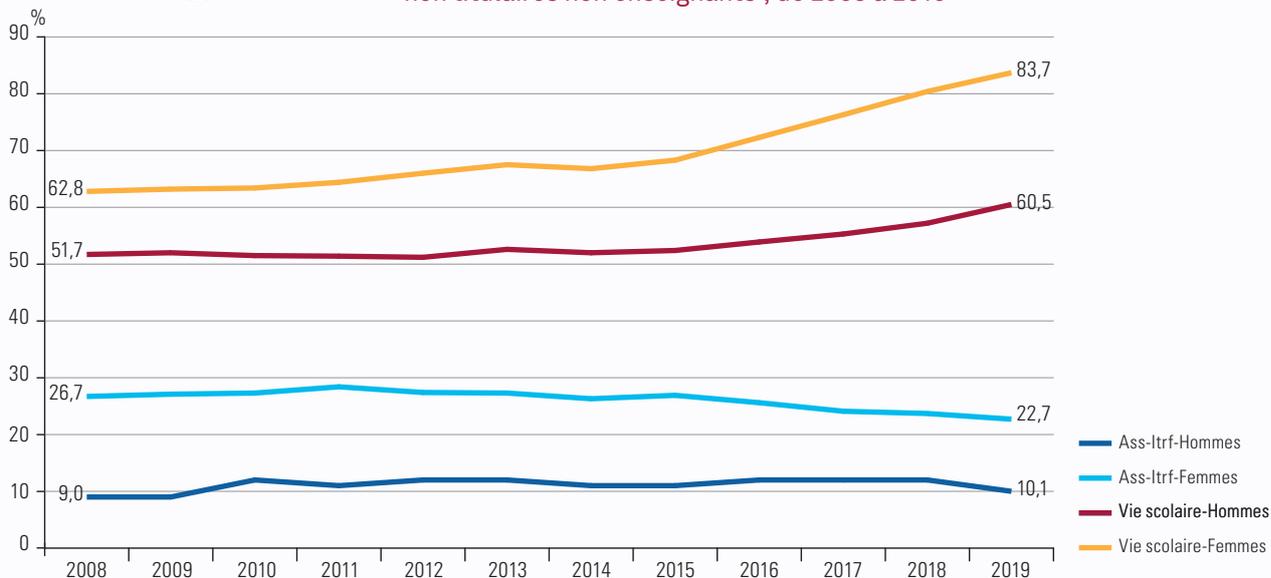
© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 1.18 - Evolution de la part du temps incomplet parmi les personnels non titulaires non enseignants¹, de 2008 à 2019



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

© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Pyramides des âges des personnels non enseignants : principales filières en 2017-2018 (Figure 1.19)

La répartition par âge des agents non enseignants, toutes filières professionnelles confondues, est différente pour les hommes et les femmes, car elle mélange des personnels de corps très variés. Or, une grande diversité de situations existe selon la filière professionnelle. Dans la filière ASS, où les hommes sont peu nombreux, les effectifs des personnels sont faibles chez les plus jeunes et croissent jusqu'à 45-50 ans dans la filière administrative et 58-60 ans dans la filière santé. Chez les personnels de direction, où le nombre des moins de 35 ans est marginal et la structure par âge est relativement équilibrée entre les sexes, c'est entre 45 et 60 ans que les effectifs sont les plus importants. Les effectifs du corps des psychologues de l'Éducation nationale, majoritairement féminins,

croissent jusqu'à 45 ans et restent stables jusqu'à 58 ans. Chez les conseillers principaux d'éducation, les effectifs féminins les plus importants concernent la tranche d'âge des 40 à 49 ans. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux entre 45 et 58 ans.

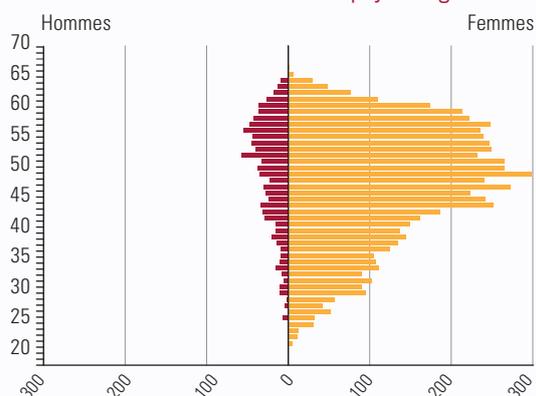
Les assistants d'éducation (AED) sont jeunes, avec un pic entre 23 et 25 ans. Jusqu'à 30 ans les effectifs des hommes et des femmes demeurent importants puis diminuent rapidement dans les tranches d'âge supérieures. La situation est bien différente pour les accompagnants des élèves en situation de handicap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

Figure 1.19 - Pyramide des âges des principales filières des personnels non enseignants, en novembre 2019

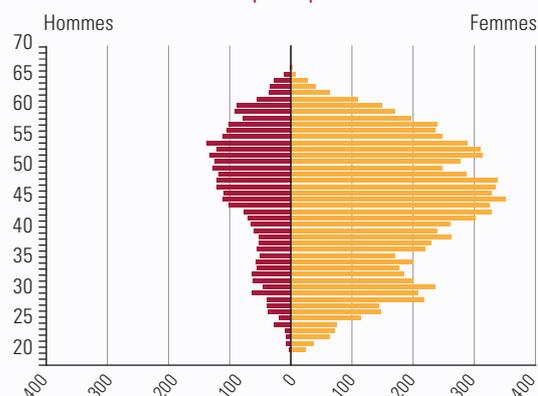


Figure 1.19 (suite)

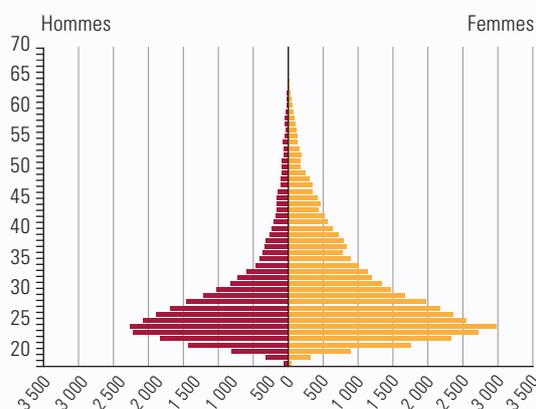
Les personnels d'éducation :
les psychologues de l'Éducation nationale
et conseillers d'orientation psychologues



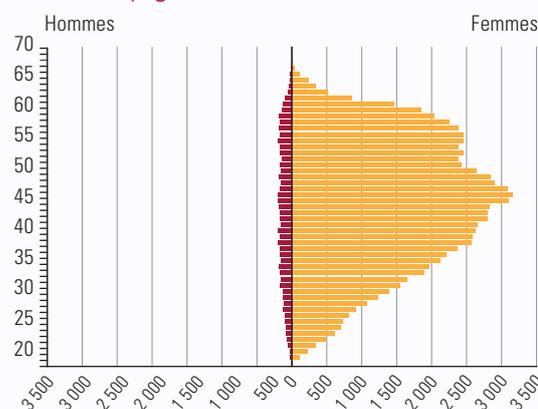
Les personnels d'éducation :
les conseillers principaux d'éducation



Les personnels d'assistance éducative :
les assistants d'éducation



Les personnels d'assistance éducative :
les accompagnants d'élèves en situation de handicap



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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

2. Les filières professionnelles

Les personnels d'encadrement

Les corps de direction et d'inspection, et les personnels d'encadrement supérieur regroupent 18 000 personnes en 2019-2020 (**Tableau 1.16**). L'ensemble de ces agents sont titulaires. Les trois quarts, soit 13 400 personnes, font partie des corps de direction. 3 200 sont des personnels d'inspection (18 % des effectifs) et 1 300 (7 %) sont dans l'encadrement supérieur.

La moitié des personnels de direction sont des femmes, de même que dans les corps d'inspection où leur part varie selon les fonctions exercées : 55 % de femmes parmi les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) du premier degré contre 48 % parmi ceux du second degré. Au sein des corps regroupés dans la catégorie « encadrement supé-

rieur », c'est chez les directeurs, sous-directeurs, personnels d'encadrement de l'administration centrale qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (48 %).

Parmi les personnels d'encadrement relevant de l'enseignement scolaire dans les services déconcentrés, au 31 décembre 2019, les femmes représentent 42 % des recteurs et vice-recteurs (**Tableau 1.17**). Elles sont proportionnellement moins nombreuses (34 %) parmi les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) que parmi leurs adjoints, les DAASEN (45 %).

L'âge moyen de l'ensemble des personnels d'encadrement est élevé (51,9 ans), avec près des deux tiers (63 %) des agents âgés de 50 ans et plus. Le temps partiel est presque inexistant parmi les personnels d'encadrement.



Tableau 1.16 - Répartition des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2019-2020

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Personnels de direction											
Ensemble personnels de direction	H	6 510	36,2		0,7	61,0	51,5	0,0	100,0	6 504	
	F	6 896	38,3		0,6	59,7	51,2	0,2	99,9	6 880	
	Ensemble	13 406	74,5	51,4	0,7	60,3	51,4	0,1	99,9	13 383	
Personnels d'inspection											
IA - IPR	H	623	3,5		0,3	66,9	52,8	0,0	100,0	621	
	F	544	3,0		0,0	70,8	52,9	0,2	100,0	544	
	Ensemble	1 167	6,5	46,6	0,2	68,7	52,9	0,1	100,0	1 165	
Inspecteurs de l'Éducation nationale dont :	IEN 1 ^{er} degré	H	622	3,5		0,2	71,1	53,4	0,2	100,0	622
		F	752	4,2		0,0	73,8	53,6	0,0	100,0	752
		Ensemble	1 374	7,6	54,7	0,1	72,6	53,5	0,1	100,0	1 374
	IEN 2 nd degré	H	345	1,9		0,3	65,2	52,5	0,0	100,0	345
		F	317	1,8		0,0	64,0	52,8	0,3	100,0	317
		Ensemble	662	3,7	47,9	0,2	64,7	52,6	0,2	100,0	662
	Ensemble IEN ¹	H	987	5,5		0,2	68,8	53,1	0,1	100,0	987
		F	1 089	6,1		0,0	71,1	53,4	0,1	100,0	1 089
		Ensemble	2 076	11,5	52,5	0,1	70,0	53,2	0,1	100,0	2 076
Ensemble des personnels d'inspection	H	1 610	8,9		0,2	68,1	53,0	0,1	100,0	1 608	
	F	1 633	9,1		0,0	71,0	53,2	0,1	100,0	1 633	
	Ensemble	3 243	18,0	50,4	0,1	69,5	53,1	0,1	100,0	3 241	
Encadrement supérieur											
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ² , adjoints,	H	192	1,1		0,5	68,8	53,0	0,0	100,0	189	
	F	104	0,6		0,0	65,4	52,3	0,0	100,0	104	
	Ensemble	296	1,6	35,1	0,3	67,6	52,7	0,0	100,0	293	
IGAENR-IGEN	H	164	0,9		0,0	86,6	57,4	0,6	99,9	162	
	F	88	0,5		0,0	87,5	57,6	0,0	100,0	88	
	Ensemble	252	1,4	34,9	0,0	86,9	57,5	0,4	99,9	250	
DASEN -DAASEN ³	H	191	1,1		0,0	72,3	53,5	0,0	100,0	191	
	F	144	0,8		0,0	78,5	54,3	0,0	100,0	144	
	Ensemble	335	1,9	43,0	0,0	74,9	53,8	0,0	100,0	335	

Tableau 1.16 - (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	H	33	0,2		0,0	81,8	53,8	0,0	100,0	33
	F	30	0,2		0,0	80,0	53,5	0,0	100,0	29
	Ensemble	63	0,4	47,6	0,0	81,0	53,7	0,0	100,0	62
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	H	225	1,3		0,4	61,8	52,5	0,0	100,0	225
	F	169	0,9		0,6	56,2	51,5	0,6	100,0	169
	Ensemble	394	2,2	42,9	0,5	59,4	52,1	0,3	100,0	394
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	H	805	4,5		0,2	71,8	53,9	0,1	100,0	800
	F	535	3,0		0,2	70,5	53,5	0,2	100,0	534
	Ensemble	1 340	7,4	39,9	0,2	71,3	53,8	0,1	100,0	1 334
Ensemble										
Ensemble des personnels d'encadrement ¹	H	8 925	49,6		0,6	63,2	52,0	0,1	100,0	8 911
	F	9 064	50,4		0,5	62,4	51,7	0,2	99,9	9 046
	Ensemble	17 989	100,0	50,4	0,5	62,8	51,9	0,1	99,9	17 958

© DEPP

1. Les inspecteurs de l'éducation nationale qui ne sont pas affectés dans les 1^{er} et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (40 en novembre 2019).

2. Secrétaire général d'académie

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

4. L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires

► Note : A la différence du tableau 1.17 qui porte sur les agents de l'encadrement supérieur répartis par fonction, ce tableau présente des effectifs d'agents dont les fonctions ont été regroupées. Ainsi, les DASEN et DAASEN sont regroupés ici avec d'autres emplois (voir note 3), ce qui explique les différences d'effectifs entre ces deux tableaux.

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Tableau 1.17 - Effectifs des agents de l'encadrement supérieur répartis par fonction et ventilés par sexe au 31 décembre 2019

	Fonction	Hommes	Femmes	Postes vacants	Ensemble	% femmes parmi les postes non vacants
En administration centrale	IG	2	0	0	2	0,0
	DAC - SG	4	6	0	10	60,0
	Chefs de service	17	6	2	25	26,1
	Sous-directeurs	23	15	1	39	39,5
	EHN / Directeurs projet	11	9	0	20	45,0
	AENESR - Chefs mission	25	43	8	76	63,2
	Total en administration centrale	82	79	11	172	49,1
Dans les services déconcentrés	Recteurs - Vice-recteurs	19	14	1	34	42,4
	Secrétaires généraux	25	6	0	31	19,4
	DASEN	63	33	1	97	34,4
	DAASEN	37	30	3	70	44,8
	AENESR	173	123	25	321	41,6
	Directeurs territoriaux Canopé	6	6	0	12	50,0
	Directeur académie de Paris	1	0	0	1	0,0
	Directeur du SIEC	1	0	0	1	0,0
Total dans les services déconcentrés	325	212	30	567	39,5	
Total des emplois de l'encadrement supérieur		407	291	41	739	41,7

© DEPP

► Observation : Le champ pris en compte pour les personnels de l'encadrement supérieur n'est pas le même pour l'administration centrale et les services déconcentrés. En administration centrale, sont recensés les personnels exerçant au titre de l'enseignement supérieur et au titre de l'enseignement scolaire. En revanche, dans les services déconcentrés, seuls les personnels en fonction au titre de l'enseignement scolaire sont recensés.

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM

► Source : DGRH E1, 31 décembre 2019.

Les personnels relevant de la vie scolaire

Les activités relatives à la vie scolaire concernent 177 300 personnes (**Tableau 1.18**). Les personnels d'éducation, dont les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) représentent 13 % des effectifs (22 400 personnes). Les femmes sont les plus nombreuses (79 %) dans cette filière professionnelle, particulièrement parmi les PsyEN (87 %). Les personnels d'éducation non titulaires sont pour la plupart des agents contractuels du second degré.

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

mie des élèves en situation de handicap. Ce sont les plus nombreux de la filière vie scolaire : 154 900 personnes, soit 87 % des effectifs dont 35 % d'AED et 52 % d'AESH (**Tableau 1.18**). Les AED sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 29,7 ans et 60 % d'entre eux sont des femmes. Ils exercent leur activité presque exclusivement dans le second degré (99 % d'entre eux) (**Tableau 1.19**). Les AESH sont en moyenne plus âgés (44,4 ans) et la part des femmes y est particulièrement élevée (93 %). La moitié d'entre eux exerce leurs fonctions dans le 1^{er} degré, un tiers dans le second degré et 18 % dans l'un ou l'autre de ces degrés, suite à la création des Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL).

Le temps incomplet concerne 80 % des personnels d'assistance éducative, dont 55 % des AED et 98 % des AESH.



Tableau 1.18 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire en 2019-2020

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'éducation										
Conseillers principaux d'éducation	H	3 088	1,7		13,7	48,7	47,7	2,5	98,5	3 027
	F	8 997	5,1		19,2	35,7	44,9	5,6	97,8	8 761
	Ensemble	12 085	6,8	74,4	17,8	39,0	45,6	4,8	98,0	11 788
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	H	931	0,5		5,2	61,9	50,8	4,0	98,4	911
	F	6 382	3,6		9,7	49,6	48,3	9,7	96,8	6 147
	Ensemble	7 313	4,1	87,3	9,2	51,2	48,6	9,0	97,0	7 058
Personnels d'éducation non titulaires	H	641	0,4		40,4	13,6	38,5	0,6	95,4	611
	F	2 394	1,4		48,6	11,7	36,9	1,8	93,6	2 240
	Ensemble	3 035	1,7	78,9	46,9	12,1	37,2	1,5	94,0	2 851
Ensemble des personnels d'éducation	H	4 660	2,6		15,7	46,5	47,1	2,6	98,0	4 549
	F	17 773	10,0		19,7	37,5	45,1	6,6	96,9	17 148
	Ensemble	22 433	12,7	79,2	18,9	39,3	45,5	5,7	97,1	21 697
Personnels d'assistance éducative										
AESH-AED (assistance éducative)	H	24 960	14,1		83,9	2,9	28,4	0,0	78,4	19 578
	F	37 852	21,3		73,8	4,1	30,5	0,0	78,0	29 526
	Ensemble	62 812	35,4	60,3	77,8	3,6	29,7	0,0	78,2	49 104
AESH (assistance éducative)	H	6 567	3,7		26,2	33,5	43,3	0,0	64,1	4 210
	F	85 484	48,2		18,3	34,2	44,5	0,0	61,5	52 566
	Ensemble	92 051	51,9	92,9	18,9	34,2	44,4	0,0	61,7	56 776
Ensemble des personnels d'assistance éducative	H	31 527	17,8		71,9	9,3	31,5	0,0	75,5	23 789
	F	123 336	69,6		35,3	25,0	40,2	0,0	66,6	82 091
	Ensemble	154 863	87,3	79,6	42,8	21,8	38,4	0,0	68,4	105 880
Ensemble										
Total titulaires	H	4 019	2,3		11,7	51,8	48,4	2,9	98,5	3 938
	F	15 379	8,7		15,3	41,5	46,3	7,3	97,4	14 908
	Ensemble	19 398	10,9	79,3	14,5	43,6	46,8	6,4	97,6	18 845
Total non-titulaires	H	32 168	18,1		71,2	9,3	31,7	0,0	75,9	24 400
	F	125 730	70,9		35,6	24,7	40,2	0,1	67,1	84 331
	Ensemble	157 898	89,1	79,6	42,9	21,6	38,4	0,1	68,9	108 731
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	H	36 187	20,4		64,6	14,1	33,5	0,3	78,4	28 338
	F	141 109	79,6		33,4	26,5	40,8	0,9	70,4	99 239
	Ensemble	177 296	100,0	79,6	39,8	24,0	39,3	0,8	72,0	127 577

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Tableau 1.19 - Les AED et AESH, par degré d'enseignement en 2019-2020

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Âge moyen	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
AED	1 ^{er} degré	H	187	0,1		76,5	30,3	81,8	18,2	65,2	122
		F	585	0,4		60,9	33,5	88,0	12,0	60,6	354
		Ensemble	772	0,5	75,8	64,6	32,7	86,5	13,5	61,7	476
	2 nd degré	H	24 773	16,0		83,9	28,4	52,4	47,6	78,5	19 457
		F	37 267	24,1		74,0	30,4	55,1	44,9	78,3	29 172
		Ensemble	62 040	40,1	60,1	78,0	29,6	54,1	45,9	78,4	48 628
	Ensemble des AED	H	24 960	16,1		83,9	28,4	52,6	47,4	78,4	19 578
		F	37 852	24,4		73,8	30,5	55,6	44,4	78,0	29 526
		Ensemble	62 812	40,6	60,3	77,8	29,7	54,5	45,6	78,2	49 104
AESH	1 ^{er} degré	H	2 548	1,6		24,9	43,7	98,4	1,7	60,8	1 549
		F	43 383	28,0		17,7	44,8	99,0	0,9	59,9	25 999
		Ensemble	45 931	29,7	94,5	18,1	44,7	99,0	1,0	60,0	27 547
	2 nd degré	H	2 871	1,9		26,8	43,3	92,2	7,7	67,6	1 939
		F	26 294	17,0		18,8	44,4	95,5	4,4	64,8	17 039
		Ensemble	29 165	18,8	90,2	19,6	44,3	95,2	4,7	65,1	18 978
	Inter-degré	H	1 148	0,7		27,5	42,4	97,3	2,7	62,9	722
		F	15 807	10,2		19,1	44,0	98,7	1,3	60,3	9 528
		Ensemble	16 955	10,9	93,2	19,7	43,9	98,6	1,4	60,5	10 250
	Ensemble des AESH	H	6 567	4,2		26,2	43,3	95,5	4,5	64,1	4 210
		F	85 484	55,2		18,3	44,5	97,9	2,1	61,5	52 566
		Ensemble	92 051	59,4	92,9	18,9	44,4	97,7	2,2	61,7	56 776
Ensemble des AED et AESH		H	31 527	20,4		71,9	31,5	61,6	38,4	75,5	23 789
		F	123 336	79,6		35,3	40,2	84,9	15,0	66,6	82 091
		Ensemble	154 863	100,0	79,6	42,8	38,4	80,2	19,8	68,4	105 880

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels AESH et AED rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

65 800 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé en 2019-2020 (**Tableau 1.20.1**). La filière administrative est la plus importante (51 700 soit 79 %, des ASS) et comprend 9 % des non-titulaires de l'ensemble de la filière (**Tableau 1.20.2**). Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 700, soit 21 % des ASS), la part des non-titulaires est inférieure à celle de la filière administrative (2 %) (**Tableau 1.20.3**). Les agents de la filière technique représentent moins de 1 % des effectifs de l'ensemble des personnels ASS.

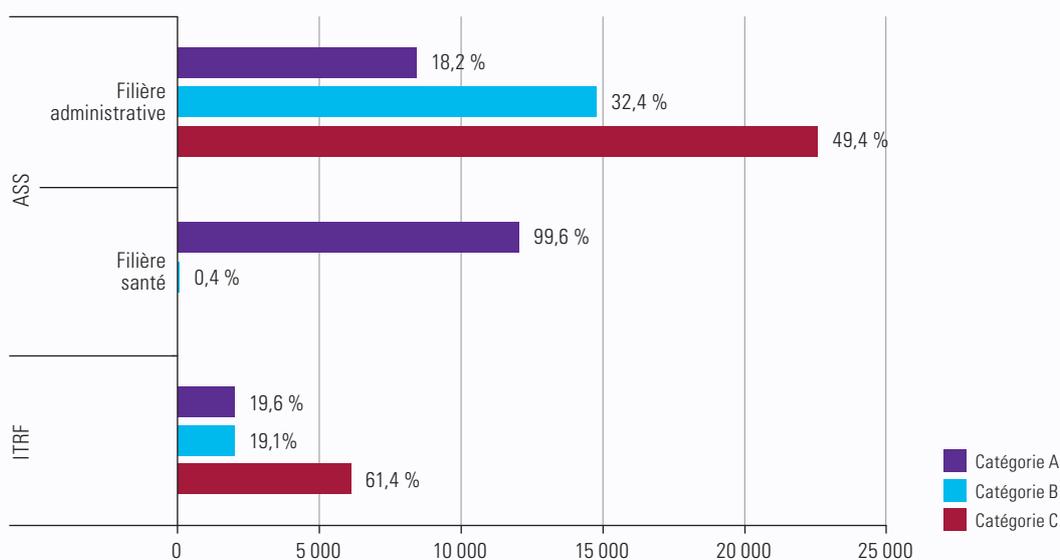
L'âge moyen de ces agents, toutes filières confondues, est de 48 ans. La part des moins de 35 ans est faible (11 %, en

particulier chez les titulaires (9 %) qui représentent 88 % des effectifs.

Dans la filière administrative, près de la moitié des titulaires appartiennent à un corps de catégorie C (**Figure 1.20**) et 18 % à un corps de catégorie A. À l'inverse, dans la filière santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A (près de 100 %).

Le temps partiel est de 14 % chez les agents titulaires (**Tableau 1.20.1**). Plus des trois quarts des agents ASS non-titulaires sont employés à temps plein, 20 % à temps incomplet, et 2 % d'entre eux sont à temps partiel. Les recrutements sur contrats à durée déterminée sont les plus fréquents : quatre ASS non titulaires sur cinq sont dans ce cas (**Tableau 1.21**).

Figure 1.20 - Répartition des personnels non enseignants titulaires ASS et ITRF par catégorie hiérarchique en 2019-2020.



► Lecture : La filière administrative des personnels administratifs, sociaux et de santé comprend 45 863 titulaires, 18,2% appartiennent à la catégorie A, 32,4 % à la catégorie B et 49,4 % à la catégorie C.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Tableau 1.20.1 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut en 2019-2020

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble des titulaires, toutes filières professionnelles	H	8 060	12,2		9,1	45,6	47,9	3,8	98,9	7 861
	F	50 049	76,0		8,5	51,2	48,8	18,0	95,9	47 393
	Ensemble	58 109	88,2	86,1	8,5	50,4	48,7	16,0	96,3	55 254
Ensemble des non-titulaires	H	1 066	1,6		35,3	28,1	41,4	1,1	95,6	1 020
	F	6 672	10,1		26,4	31,8	43,0	2,2	90,2	6 016
	Ensemble	7 738	11,8	86,2	27,6	31,3	42,8	2,0	90,9	7 035
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	H	9 126	13,9		12,1	43,5	47,2	3,5	98,5	8 880
	F	56 721	86,1		10,6	48,9	48,1	16,1	95,2	53 409
	Ensemble	65 847	100,0	86,1	10,8	48,2	48,0	14,4	95,7	62 289

© DEPP

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Tableau 1.20.2 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2019-2020 - filières administrative et technique

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière administrative										
Catégorie A Attachés d'administration de l'État	H	2 932	4,5		6,4	47,0	48,7	1,5	99,6	2 884
	F	5 423	8,2		5,3	48,8	49,1	5,3	98,8	5 315
	Ensemble	8 355	12,7	64,9	5,7	48,2	49,0	4,0	99,1	8 199
Catégorie B Secrétaires administratifs (SAENES)	H	2 341	3,6		8,9	45,2	47,9	4,5	98,7	2 290
	F	12 515	19,0		8,7	46,4	48,1	15,2	96,8	11 995
	Ensemble	14 856	22,6	84,2	8,8	46,2	48,1	13,5	97,1	14 285
Catégorie C Adjoints administratifs	H	2 174	3,3		13,2	41,5	46,4	5,3	98,5	2 103
	F	20 478	31,1		8,8	54,2	49,1	16,5	96,3	19 447
	Ensemble	22 652	34,4	90,4	9,2	53,0	48,8	15,4	96,5	21 550
Total titulaires	H	7 447	11,3		9,2	44,9	47,8	3,6	99,0	7 277
	F	38 416	58,3		8,3	50,9	48,8	14,5	96,8	36 758
	Ensemble	45 863	69,7	83,8	8,4	49,9	48,6	12,7	97,2	44 034
Total non-titulaires	H	783	1,2		36,9	26,9	40,9	1,3	96,7	757
	F	5 056	7,7		24,9	32,5	43,3	1,5	92,5	4 678
	Ensemble	5 839	8,9	86,6	26,5	31,7	42,9	1,5	93,1	5 435
Total filière administrative	H	8 230	12,5		11,8	43,2	47,1	3,4	98,8	8 034
	F	43 472	66,0		10,2	48,8	48,1	13,0	96,3	41 436
	Ensemble	51 702	78,5	84,1	10,5	47,9	48,0	11,4	96,7	49 470
Filière technique										
Total titulaires - Catégorie C Adjoints et agents technique des établissements d'enseignement	H	116	0,2		1,7	76,7	53,8	1,7	97,7	104
	F	74	0,1		0,0	89,2	55,2	8,1	98,5	65
	Ensemble	190	0,3	38,9	1,1	81,6	54,3	4,2	98,0	169
Total non-titulaires	H	174	0,3		31,6	25,9	40,9	0,0	98,2	171
	F	128	0,2		20,3	33,6	44,4	0,0	84,8	109
	Ensemble	302	0,5	42,4	26,8	29,1	42,4	0,0	92,5	279
Total filière technique	H	290	0,4		19,7	46,2	46,1	0,7	98,0	274
	F	202	0,3		12,9	54,0	48,4	3,0	89,5	174
	Ensemble	492	0,7	41,1	16,9	49,4	47,0	1,6	94,5	448

© DEPP

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

► Source : MENJ-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Tableau 1.20.3 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2019-2020 - filière sociale et de santé

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière sociale et de santé											
Catégorie A	Médecins	H	36	0,1		2,8	72,2	54,8	16,7	97,2	35
		F	925	1,4		2,2	84,0	55,4	32,3	91,6	838
		Ensemble	961	1,5	96,3	2,2	83,6	55,4	31,7	91,8	873
	Infirmiers	H	316	0,5		6,0	54,1	49,7	7,9	97,4	303
		F	7 527	11,4		7,4	51,8	49,0	30,4	92,7	6 876
		Ensemble	7 843	11,9	96,0	7,4	51,9	49,0	29,5	92,9	7 178
	Assistants de Service Social	H	122	0,2		21,3	29,5	44,3	4,1	98,7	120
		F	2 680	4,1		17,8	38,2	45,6	30,1	93,0	2 452
		Ensemble	2 802	4,3	95,6	18,0	37,9	45,6	29,0	93,2	2 573
	Conseillers techniques de service social		21	0,0		0,0	42,9	48,5	0,0	100,0	21
			386	0,6		0,5	71,8	53,9	11,1	97,0	369
			407	0,6	94,8	0,5	70,3	53,7	10,6	97,2	390
	Ensemble catégorie A	H	495	0,8		9,3	48,9	48,7	7,3	97,8	479
		F	11 518	17,5		9,2	51,9	48,9	29,9	92,8	10 534
		Ensemble	12 013	18,2	95,9	9,2	51,8	48,9	28,9	93,0	11 014
Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	H	2	0,0		0,0	50,0	55,0	0,0	100,0	1
		F	41	0,1		0,0	61,0	51,4	24,4	92,8	36
		Ensemble	43	0,1	95,3	0,0	60,5	51,5	23,3	93,0	37
Total titulaires	H	497	0,8		9,3	48,9	48,7	7,2	97,8	480	
	F	11 559	17,6		9,2	51,9	48,9	29,8	92,8	10 571	
	Ensemble	12 056	18,3	95,9	9,2	51,8	48,9	28,9	93,0	11 051	
Total non-titulaires	H	109	0,2		29,4	40,4	46,1	1,8	84,2	92	
	F	1 488	2,3		31,9	29,6	42,2	4,6	82,6	1 228	
	Ensemble	1 597	2,4	93,2	31,7	30,3	42,4	4,4	82,7	1 320	
Total filière sociale et de santé	H	606	0,9		12,9	47,4	48,2	6,3	95,4	572	
	F	13 047	19,8		11,7	49,4	48,1	27,0	91,7	11 799	
	Ensemble	13 653	20,7	95,6	11,8	49,3	48,1	26,0	91,8	12 371	

© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Personnels ITRF

Les 11 100 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions pour l'Éducation nationale sont majoritairement (89 %) des titulaires (**Tableau 1.22**). Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs (55 %). La moyenne d'âge est de 47 ans et 46 % d'entre eux ont 50 ans ou plus. Les ingénieurs de recherche sont les plus âgés (51 ans en moyenne). Le temps partiel concerne 12 % des agents, particulièrement les femmes titulaires : 20 % d'entre

elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF (62 %) est en catégorie C (**Figure 1.20**). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (63 %). La part des agents appartenant aux catégories A et B est de l'ordre de 17 %.

Les non titulaires sont en moyenne âgés de 38 ans. Comme pour les personnels ASS, les CDD sont les plus fréquents pour ces agents (**Tableau 1.21**). 20 % des ITRF non titulaires travaillent à temps incomplet et presque 80 % à temps complet, le temps partiel étant négligeable.



Tableau 1.21 - Nature du contrat des personnels ASS et ITRF non titulaires en 2019-2020

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Personnels ASS	Hommes	CDD	895	9,9		40,6	24,2	39,9	0,8	10,1	89,2	95,6	856	
		CDI	167	1,9		7,2	47,9	48,8	3,0	2,4	94,6	98,0	164	
		Vacations	4	0,0		25,0	75,0	59,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0	
		Ensemble	1 066	11,8		35,3	28,1	41,4	1,1	8,8	90,1	95,6	1 020	
	Femmes	CDD	6 232	69,3		27,7	30,2	42,6	1,8	21,9	76,3	90,2	5 621	
		CDI	434	4,8		6,9	54,1	49,7	6,7	18,7	74,7	90,0	390	
		Vacations	6	0,1		16,7	83,3	59,3	0,0	0,0	100,0	66,7	4	
		Ensemble	6 672	74,2		26,4	31,8	43,0	2,2	21,7	76,2	90,2	6 016	
	Ensemble non-titulaires	CDD	7 127	79,2		87,4	29,3	29,5	42,2	1,7	20,4	77,9	90,9	6 477
		CDI	601	6,7		72,2	7,0	52,4	49,4	5,7	14,1	80,2	92,2	554
		Vacations	10	0,1		60,0	20,0	80,0	59,2	0,0	0,0	100,0	40,0	4
		Ensemble	7 738	86,0		86,2	27,6	31,3	42,8	2,0	19,9	78,1	90,9	7 035
	Personnels ITRF	Hommes	CDD	536	6,0		54,7	14,7	35,7	0,4	9,9	89,7	95,4	511
CDI			50	0,6		12,0	44,0	47,4	4,0	2,0	94,0	97,8	49	
Ensemble			586	6,5		51,0	17,2	36,7	0,7	9,2	90,1	95,6	560	
Femmes		CDD	644	7,2		41,9	27,6	39,4	0,9	25,3	73,8	88,0	567	
		CDI	28	0,3		3,6	60,7	50,5	0,0	35,7	64,3	78,8	22	
		Ensemble	672	7,5		40,3	29,0	39,8	0,9	25,7	73,4	87,6	589	
Ensemble non-titulaires		CDD	1 180	13,1		54,6	47,7	21,8	37,7	0,7	18,3	81,0	91,3	1 078
		CDI	78	0,9		35,9	9,0	50,0	48,5	2,6	14,1	83,3	91,0	71
		Ensemble	1 258	14,0		53,4	45,3	23,5	38,4	0,8	18,0	81,2	91,3	1 149
Ensemble ASS et ITRF non-titulaires	CDD	8 307	92,3		82,8	31,9	28,4	41,6	1,6	20,1	78,3	90,9	7 555	
	CDI	679	7,5		68,0	7,2	52,1	49,3	5,3	14,1	80,6	92,1	625	
	Vacations	10	0,1		60,0	20,0	80,0	59,2	0,0	0,0	100,0	40,0	4	
	Ensemble	8 996	100,0		81,6	30,1	30,2	42,2	1,8	19,6	78,5	91,0	8 184	

© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Tableau 1.22 - Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en 2019-2020

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen	Temps partiel (en %)	Quotité financière moyenne (en %)	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	H	299	2,7		1,0	53,8	50,4	4,3	99,3	295
		F	169	1,5		1,2	66,3	52,5	16,0	96,9	162
		Ensemble	468	4,2	36,1	1,1	58,3	51,1	8,5	98,4	457
	Ingénieurs d'études de recherche et de formation	H	686	6,2		12,0	35,0	45,7	6,3	98,5	673
		F	459	4,1		11,5	39,2	46,6	25,1	94,7	430
		Ensemble	1 145	10,3	40,1	11,8	36,7	46,1	13,8	97,0	1 103
	Assistants-ingénieurs	H	217	2,0		8,8	35,5	46,2	2,3	99,5	216
		F	94	0,8		4,3	52,1	49,6	17,0	97,1	91
		Ensemble	311	2,8	30,2	7,4	40,5	47,2	6,8	98,8	307
	Ensemble catégorie A	H	1 202	10,8		8,7	39,8	47,0	5,1	98,9	1 184
		F	722	6,5		8,2	47,2	48,4	21,9	95,6	683
		Ensemble	1 924	17,3	37,5	8,5	42,6	47,5	11,4	97,7	1 867
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	H	1 058	9,5		8,1	41,9	47,4	3,9	99,1	1 041
		F	817	7,4		5,3	54,2	49,7	18,4	96,4	783
		Ensemble	1 875	16,9	43,6	6,9	47,3	48,4	10,2	97,9	1 824
Catégorie C	Adjoints techniques de recherche et de formation	H	2 208	19,9		10,6	49,2	48,2	4,3	98,8	2 146
		F	3 833	34,5		9,6	52,2	48,5	20,0	95,3	3 615
		Ensemble	6 041	54,4	63,4	10,0	51,1	48,4	14,3	96,6	5 761
Total titulaires	H	4 468	40,3		9,5	44,9	47,7	4,4	98,9	4 370	
	F	5 372	48,4		8,8	51,8	48,7	20,0	95,5	5 081	
	Ensemble	9 840	88,7	54,6	9,1	48,7	48,2	12,9	97,0	9 451	
Total non-titulaires	H	586	5,3		51,0	17,2	36,7	0,7	95,6	560	
	F	672	6,1		40,3	29,0	39,8	0,9	87,6	589	
	Ensemble	1 258	11,3	53,4	45,3	23,5	38,4	0,8	91,3	1 149	
Ensemble ITRF	H	5 054	45,5		14,3	41,7	46,4	4,0	98,5	4 930	
	F	6 044	54,5		12,3	49,3	47,7	17,9	94,6	5 670	
	Ensemble	11 098	100,0	54,5	13,2	45,8	47,1	11,6	96,4	10 600	

© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Annexes

Tableau 1.23 - Évolution des effectifs des personnels de l'éducation nationale depuis la rentrée scolaire 2008, par domaine professionnel

		2008		2009		2010		2011		2012	
		Effectifs	Part des femmes (en %)								
Enseignants	1 ^{er} degré public et privé	389 120	81,4	388 612	81,5	386 350	81,8	378 252	81,9	376 321	82,2
	2 nd degré public et privé	490 602	59,3	485 589	59,4	478 612	59,5	476 331	59,4	470 972	59,6
	Total enseignants	879 722	69,0	874 201	69,2	864 962	69,5	854 583	69,4	847 293	69,7
Personnels non enseignants	Encadrement	16 308	43,0	16 565	44,0	16 659	44,8	16 829	45,2	16 999	45,8
	Vie scolaire	101 692	69,8	103 155	69,5	100 876	69,3	102 445	70,3	109 743	71,0
	Administratifs, sociaux et de santé	80 218	81,6	70 836	85,3	70 197	85,2	64 228	86,1	63 826	86,1
	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	3 269	39,8	3 701	40,0	3 930	39,4	9 743	58,2	9 816	57,9
	Total non-enseignants	201 487	71,8	194 257	72,5	191 662	72,4	193 245	72,8	200 384	73,0
Etudiants en situation d'apprentissage du métier d'enseignant et apprentis non enseignants		5 294	79,1	5 324	78,7	5 324	79,7	5 242	78,9	4 330	77,5
Total général		1 086 503	69,6	1 073 782	69,9	1 061 948	70,0	1 053 070	70,0	1 052 007	70,3

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Effectifs	Part des femmes (en %)												
384 566	82,6	384 581	83,0	388 622	83,3	393 266	83,7	397 346	84,1	399 559	84,4	399 511	84,6
478 440	59,8	479 041	59,8	479 655	59,8	484 770	59,8	489 892	59,8	489 969	59,8	486 420	59,9
863 006	70,0	863 622	70,1	868 277	70,3	878 036	70,5	887 238	70,7	889 528	70,8	885 931	71,0
17 177	46,3	17 308	47,0	17 182	47,5	17 457	48,2	17 461	48,9	17 591	49,8	17 450	50,6
111 222	71,0	108 784	70,8	107 796	71,3	120 422	73,1	134 946	75,2	153 674	77,6	176 844	79,6
64 160	86,2	64 038	86,4	63 895	86,4	63 955	86,5	64 134	86,7	63 773	86,5	62 943	86,6
9 944	57,6	10 239	56,8	10 323	56,6	10 387	56,0	10 515	55,5	10 594	55,2	10 454	55,1
202 503	73,1	200 369	73,0	199 196	73,3	212 221	74,3	227 056	75,5	245 632	77,0	267 691	78,4
4 342	77,9	4 223	77,6	5 606	76,1	7 453	75,7	8 153	75,9	7 110	76,9	6 152	76,6
1 069 851	70,6	1 068 214	70,7	1 073 079	70,9	1 097 710	71,3	1 122 447	71,7	1 142 270	72,2	1 159 774	72,8

© DEPP

Tableau 1.24 - Évolution des effectifs des enseignants des secteurs public et privé depuis la rentrée scolaire 2008

		2008		2009		2010		2011		2012	
		Effectifs	Part des femmes (en %)								
Secteur public	Prof. des écoles	328 996	80,5	330 635	80,7	330 023	80,9	323 518	81,0	322 786	81,3
	Instituteurs	13 737	72,4	11 167	70,5	9 266	68,8	7 932	68,4	7 094	68,5
	Enseignants non titulaires	1 280	80,1	1 457	80,3	1 149	81,0	1 244	80,2	1 037	80,1
	Corps du 1^{er} degré	344 013	80,2	343 259	80,3	340 438	80,6	332 694	80,7	330 917	81,0
	Prof. chaire sup.	2 170	31,1	2 172	31,4	2 165	31,7	2 178	31,5	2 173	31,9
	Agrégés	48 958	50,8	48 521	51,1	47 789	51,1	47 318	51,1	47 135	51,3
	Certifiés	227 767	63,7	224 062	63,8	219 911	64,0	215 142	63,9	212 288	64,1
	PEPS	27 003	46,0	26 542	45,9	26 136	45,9	25 868	45,1	26 000	45,0
	PLP	62 413	48,6	61 257	48,7	59 831	48,8	58 473	48,6	57 523	48,8
	PEGC - Adjoints & chargés d'ens.	10 571	54,9	8 717	54,9	7 101	54,2	5 865	52,7	4 984	52,8
	Enseignants non titulaires	16 282	53,1	19 298	53,8	21 313	53,9	27 893	55,9	27 819	56,5
Corps du 2nd degré	395 164	57,7	390 569	57,8	384 246	57,9	382 737	57,8	377 922	58,0	
Ensemble enseignants du secteur public		739 177	68,1	733 828	68,3	724 684	68,5	715 431	68,4	708 839	68,7
Secteur privé sous contrat	Prof. des écoles	39 891	90,3	39 909	90,5	39 434	90,6	38 674	90,7	38 397	90,8
	Instituteurs	1 425	93,1	1 280	92,4	1 215	92,7	1 200	92,6	1 212	92,7
	Maîtres délégués	3 791	89,9	4 164	90,7	5 263	90,9	5 684	91,3	5 795	92,3
	Effectifs du 1^{er} degré	45 107	90,4	45 353	90,6	45 912	90,7	45 558	90,8	45 404	91,1
	Prof. chaire sup.	26	23,1	27	18,5	30	16,7	33	21,2	40	22,5
	Agrégés	2 650	46,6	2 669	47,0	2 656	47,7	2 660	48,2	2 672	49,0
	Certifiés	51 764	70,1	51 936	70,3	51 498	70,6	51 011	70,7	50 556	70,8
	PEPS	5 455	42,2	5 428	42,2	5 483	42,4	5 478	41,8	5 546	41,7
	PLP	10 293	61,4	10 312	61,6	10 345	61,6	10 291	61,3	10 331	61,5
	PEGC - Adjoints & chargés d'ens.	7 661	70,2	6 506	68,9	6 117	67,4	4 834	66,9	3 633	67,1
	Maîtres aux. sur contrat définitif	3 075	63,0	3 217	63,0	2 894	62,6	3 471	62,5	3 836	63,8
Maîtres délégués	14 514	65,4	14 925	66,2	15 343	66,5	15 816	66,6	16 436	66,7	
Effectifs du 2nd degré	95 438	66,0	95 020	66,1	94 366	66,2	93 594	66,1	93 050	66,2	
Ensemble enseignants du secteur privé sous contrat		140 545	73,8	140 373	74,0	140 278	74,2	139 152	74,2	138 454	74,4

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Effectifs	Part des femmes (en %)												
323 709	81,7	331 884	82,1	336 761	82,4	341 320	82,8	344 953	83,2	347 581	83,6	348 643	83,8
6 349	68,8	5 391	69,2	4 526	69,8	3 814	70,0	3 079	69,6	2 426	70,0	1 924	70,0
8 783	83,6	1 509	78,8	1 416	78,0	1 929	77,9	2 730	79,9	3 297	81,6	2 916	79,7
338 841	81,5	338 784	81,9	342 703	82,2	347 063	82,7	350 762	83,1	353 304	83,4	353 483	83,7
2 170	32,9	2 163	34,3	2 165	34,9	2 162	36,1	2 156	36,9	2 144	37,3	2 139	38,1
47 193	51,6	47 444	52,0	48 101	52,2	48 787	52,5	49 467	53,0	50 174	53,3	50 775	53,5
211 888	64,3	216 154	64,4	217 002	64,4	217 920	64,5	218 604	64,6	218 758	64,7	217 733	64,8
26 189	44,8	27 165	44,2	27 362	43,8	27 627	43,5	27 787	43,1	27 689	42,9	27 542	42,6
57 571	49,2	58 246	49,6	58 060	49,9	58 154	50,2	57 842	50,5	57 401	50,6	56 726	50,6
4 180	52,6	3 570	52,5	3 025	52,1	2 530	52,0	2 057	51,9	1 650	52,0	1 291	51,8
35 342	57,2	30 276	55,3	29 832	54,0	32 742	53,6	36 455	52,8	36 905	52,6	35 220	52,4
384 533	58,2	385 018	58,2	385 547	58,2	389 922	58,2	394 368	58,2	394 721	58,3	391 426	58,4
723 374	69,1	723 802	69,3	728 250	69,5	736 985	69,7	745 130	69,9	748 025	70,2	744 909	70,4
38 431	90,9	39 276	91,0	39 417	91,2	39 448	91,3	39 545	91,4	39 504	91,4	39 579	91,5
1 195	92,8	1 039	92,7	864	92,9	691	93,2	524	92,9	308	92,5	121	91,7
6 099	92,4	5 482	92,6	5 638	91,8	6 064	91,5	6 515	92,0	6 443	91,4	6 328	91,5
45 725	91,2	45 797	91,3	45 919	91,3	46 203	91,3	46 584	91,5	46 255	91,4	46 028	91,5
32	21,9	38	21,1	50	30,0	48	27,1	54	22,2	52	25,0	61	27,9
2 706	49,8	2 778	50,6	2 855	51,6	2 935	52,4	3 013	53,8	3 067	54,4	3 091	55,0
50 573	71,2	51 358	71,5	51 964	71,6	53 007	71,6	53 736	71,7	53 942	71,8	54 183	71,8
5 547	41,6	5 699	41,6	5 827	41,3	6 030	40,5	6 202	39,7	6 310	39,1	6 315	38,9
10 387	62,1	10 504	62,8	10 611	63,3	10 804	63,6	11 082	63,8	11 125	63,9	11 175	63,9
2 847	65,9	2 197	66,2	1 614	66,2	1 316	64,7	1 090	63,9	911	64,5	736	64,3
3 611	63,9	3 347	63,5	3 112	63,2	1 991	62,6	1 175	61,5	847	60,4	632	61,4
18 204	66,2	18 102	65,1	18 075	64,4	18 717	63,7	19 172	62,8	18 994	62,1	18 801	61,5
93 907	66,4	94 023	66,4	94 108	66,4	94 848	66,3	95 524	66,1	95 248	66,0	94 994	65,9
139 632	74,5	139 820	74,6	140 027	74,5	141 051	74,5	142 108	74,4	141 503	74,3	141 022	74,3

Tableau 1.25 - Évolution des effectifs des personnels d'encadrement depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Effectifs	Part des femmes (en %)								
Personnels de direction	12809	43,8	12915	44,9	12955	45,5	13075	46,0	13222	46,5
IA - IPR	1049	39,4	1061	39,1	1088	40,4	1097	40,2	1078	40,4
Inspecteurs de l'éducation nationale	2010	42,0	2084	43,1	2093	44,6	2122	45,1	2141	46,1
<i>dont 1^{er} degré public</i>	1332	43,3	1407	45,0	1412	46,7	1449	46,9	1458	47,5
<i>2nd degré public</i>	645	40,2	642	39,7	644	41,5	640	42,5	650	43,5
Ensemble des personnels d'inspection	3059	41,1	3145	41,7	3181	43,2	3219	43,5	3219	44,2
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ¹ , adjoints,	38	23,7	42	31,0	43	27,9	45	20,0	45	17,8
DASEN - DAASEN ²	130	18,5	130	25,4	136	27,2	138	29,0	144	31,3
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	272	40,1	333	39,3	344	39,2	352	42,3	369	43,6
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	440	32,3	505	35,0	523	35,2	535	37,0	558	38,4
Ensemble des personnels d'encadrement³	16308	43,0	16565	44,0	16659	44,8	16829	45,2	16999	45,8

1. Secrétaire général d'académie.

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

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Tableau 1.26 - Évolution des effectifs des personnels relevant de la vie scolaire depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Effectifs	Part des femmes (en %)								
Conseillers principaux d'éducation	11 851	68,7	11 636	69,3	11 516	70,1	11 468	70,4	11 507	71,0
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	7 869	81,2	7 752	81,9	7 570	82,7	7 335	82,9	7 266	83,5
Personnels d'éducation non titulaires	915	74,2	1 235	75,4	1 475	77,4	1 809	78,3	1 972	78,8
Ensemble des personnels d'éducation	20 635	73,7	20 623	74,4	20 561	75,2	20 612	75,5	20 745	76,1
Assistants d'éducation (AED)	64 387	63,4	64 615	62,2	62 492	61,5	61 032	61,6	63 153	61,3
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	16 670	89,6	17 917	90,0	17 823	90,2	20 801	90,7	25 845	90,5
Ensemble des personnels d'assistance éducative	81 057	68,8	82 532	68,2	80 315	67,8	81 833	69,0	88 998	69,8
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	101 692	69,8	103 155	69,5	100 876	69,3	102 445	70,3	109 743	71,0

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Effectifs	Part des femmes (en %)												
13349	47,2	13440	47,9	13376	48,4	13470	48,9	13432	49,6	13528	50,5	13337	51,4
1088	40,9	1126	42,5	1061	42,1	1076	45,2	1127	45,5	1131	45,7	1150	46,3
2133	45,8	2108	46,6	2114	47,5	2021	49,3	2019	50,5	2033	51,4	2054	52,6
1458	47,0	1432	48,1	1428	48,7	1373	50,8	1361	52,3	1365	53,0	1373	54,8
646	43,8	638	44,2	654	45,1	644	46,0	644	46,9	648	47,8	660	47,9
3221	44,1	3234	45,2	3175	45,7	3097	47,9	3146	48,7	3164	49,4	3204	50,3
47	25,5	54	29,6	52	30,8	292	35,3	289	36,7	283	36,7	292	35,6
146	28,8	150	28,0	154	26,0	324	34,6	327	36,4	328	42,1	335	43,0
414	42,8	430	42,8	425	41,9	274	43,1	267	43,8	288	42,5	282	39,6
607	38,1	634	38,2	631	37,1	890	37,4	883	38,7	899	40,5	909	39,6
17177	46,3	17308	47,0	17182	47,5	17457	48,2	17461	48,9	17591	49,8	17450	50,6

© DEPP

2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Effectifs	Part des femmes (en %)												
11 600	71,3	11 958	72,3	11 967	72,6	12 099	73,2	12 137	73,6	12 055	73,9	11 929	74,5
7 215	84,1	7 149	84,5	7 176	85,1	7 204	85,8	7 497	86,6	7 369	86,9	7 217	87,3
2 333	80,2	2 241	80,0	2 204	80,6	2 396	80,7	2 628	80,5	2 833	79,9	3 029	78,9
21 148	76,7	21 348	77,2	21 347	77,7	21 699	78,2	22 262	78,8	22 257	79,0	22 175	79,2
62 160	60,4	61 883	60,2	60 153	59,9	61 794	59,8	62 569	59,6	62 697	60,0	62 797	60,3
27 914	90,5	25 553	91,0	26 296	92,0	36 929	92,5	50 115	93,0	68 720	93,3	91 872	92,9
90 074	69,7	87 436	69,2	86 449	69,7	98 723	72,0	112 684	74,4	131 417	77,4	154 669	79,6
111 222	71,0	108 784	70,8	107 796	71,3	120 422	73,1	134 946	75,2	153 674	77,6	176 844	79,6

© DEPP

Tableau 1.27 - Évolution des effectifs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Effectifs	Part des femmes (en %)								
Attachés d'administration de l'Etat et CASU	7 627	61,4	7 666	61,7	7 517	61,6	7 566	61,9	7 532	61,8
Secrétaires administratifs	13 913	84,1	13 948	83,8	13 785	83,6	13 684	83,5	13 720	83,5
Agents/adjoints administratifs	25 387	93,0	25 130	92,7	24 585	92,5	24 067	92,0	23 527	91,9
Personnels administratifs non titulaires	4 238	90,7	4 149	89,9	4 273	89,2	4 676	89,1	4 774	89,0
Ensemble filière administrative	51 165	85,7	50 893	85,4	50 160	85,1	49 993	84,9	49 553	84,7
Médecins	1 399	95,0	1 371	95,1	1 327	95,0	1 259	94,8	1 224	94,9
Infirmiers	6 972	96,3	7 298	96,2	7 545	96,1	7 502	95,9	7 627	95,8
Assistants service social	2 483	96,3	2 501	96,2	2 510	96,4	2 490	96,2	2 504	95,9
Conseillers techniques service social	418	94,7	430	95,1	436	94,3	433	93,8	413	93,9
Personnels sociaux et de santé non titulaires	1 042	94,6	1 111	94,3	1 151	94,7	1 278	94,6	1 357	94,3
Ensemble filière santé et sociale	12 314	95,9	12 711	95,9	12 969	95,9	12 962	95,6	13 125	95,5
Agents/adjoints techniques et de laboratoire	15 791	57,7	6 349	66,3	6 260	66,3	1 034	35,4	934	35,1
Personnels techniques non titulaires	948	69,4	883	64,7	808	65,5	239	49,8	214	49,5
Ensemble filière technique	16 739	58,4	7 232	66,1	7 068	66,2	1 273	38,1	1 148	37,8
Ensemble des personnels ASS	80 218	81,6	70 836	85,3	70 197	85,2	64 228	86,1	63 826	86,1

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Tableau 1.28 - Evolution des effectifs des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) depuis la rentrée scolaire 2008

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Ingénieurs de recherche	302	34,8	317	34,4	327	34,6	325	33,8	325	32,3
Ingénieurs d'études	705	41,7	723	41,9	771	40,9	810	40,0	853	40,4
Assistants ingénieurs	182	31,9	190	33,2	190	34,2	192	34,4	199	31,7
Techniciens de recherche	1 331	39,0	1 474	40,0	1 531	40,4	1 580	39,3	1 576	39,4
Adjoints techniques	575	45,6	742	42,9	836	40,2	5 953	67,6	5 917	67,4
Personnels ITRF non titulaires	174	36,8	255	38,4	275	37,1	883	59,7	946	59,9
Ensemble des personnels ITRF	3269	39,8	3 701	40,0	3 930	39,4	9 743	58,2	9 816	57,9

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Effectifs	Part des femmes (en %)												
7 492	62,5	7 517	62,9	7 612	63,2	7 705	63,6	7 682	64,1	7 650	64,3	7 631	64,8
13 777	83,4	13 778	83,5	13 849	83,7	14 012	84,0	14 146	84,0	14 148	84,1	14 120	84,4
23 626	91,9	23 558	91,7	23 415	91,5	23 164	91,2	22 818	91,1	22 439	90,8	21 890	90,6
4 904	88,5	5 077	88,3	4 936	87,9	4 974	88,8	5 462	88,5	5 557	88,3	5 471	88,7
49 799	84,8	49 930	84,8	49 812	84,7	49 855	84,7	50 108	84,7	49 794	84,6	49 112	84,6
1 226	95,3	1 194	94,9	1 135	95,4	1 107	95,4	1 032	95,5	980	95,9	939	96,2
7 654	95,9	7 686	95,8	7 736	95,9	7 737	96,0	7 758	96,1	7 752	96,1	7 709	96,0
2 523	95,9	2 568	95,4	2 629	95,6	2 684	95,7	2 744	96,0	2 772	95,7	2 739	95,5
420	94,3	415	94,2	408	94,6	405	94,6	408	94,6	387	94,6	394	94,7
1 442	94,9	1 430	94,4	1 426	93,5	1 481	93,8	1 586	93,2	1 598	92,7	1 593	93,3
13 265	95,7	13 293	95,5	13 334	95,5	13 414	95,6	13 528	95,6	13 489	95,5	13 374	95,6
853	35,2	587	32,5	505	34,1	425	35,1	272	38,2	197	38,6	155	41,9
243	52,7	228	56,1	244	52,0	261	49,0	226	47,8	293	39,9	302	42,4
1 096	39,1	815	39,1	749	39,9	686	40,4	498	42,6	490	39,4	457	42,2
64 160	86,2	64 038	86,4	63 895	86,4	63 955	86,5	64 134	86,7	63 773	86,5	62 943	86,6

© DEPP

2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
342	31,6	340	33,2	374	33,4	381	34,1	365	32,9	365	33,2	372	34,1
899	38,7	898	38,1	938	37,8	962	36,8	996	36,5	984	36,9	967	37,1
211	33,2	213	32,4	231	29,9	242	29,8	240	29,6	248	30,2	268	28,7
1 585	39,7	1 613	40,0	1 614	40,7	1 626	40,8	1 689	41,0	1 725	42,2	1 754	43,6
5 845	67,2	6 061	66,0	6 059	65,4	6 047	65,0	6 062	64,6	6 022	64,4	5 858	64,3
1 062	60,9	1 114	58,2	1 107	60,6	1 129	58,6	1 163	57,5	1 250	54,6	1 235	54,2
9 944	57,6	10 239	56,8	10 323	56,6	10 387	56,0	10 515	55,5	10 594	55,2	10 454	55,1

© DEPP

1

POUR EN SAVOIR PLUS

Thomas J.-E., 2019, « Les effectifs d'élèves à chaque heure de cours dans le second degré en 2018 », *Note d'information*, n° 19.39, MENJ-DEPP.

Thomas J.-E., 2020, « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants en 2019-2020 dans le second degré », *Note d'information*, n° 20.22, MENJ-DEPP.

Prouteau D., 2019, « Les personnels du ministère de l'Éducation nationale en 2017-2018 », *Note d'information*, n° 19.18, MENJ-DEPP.

MENJS-DEPP, 2020, *Repères et références statistiques*, Paris.

2. Les missions et les lieux d'exercice

A. Les missions exercées par les enseignants des secteurs public et privé	75
B. Les conditions d'exercice particulières des enseignants	86
C. Les personnels des corps non enseignants du secteur public	97

CHIFFRES-CLÉS 2019-2020

Les missions les plus fréquentes des personnels des corps enseignants

- ▶ Dans le premier degré public, **45 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire, **13 %** en direction d'école
- ▶ Dans le premier degré privé sous contrat, **53 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire, **10 %** en direction d'école
- ▶ Dans le second degré public, **89 %** en classe attitrée, **5 %** en remplacement
- ▶ Dans le second degré privé sous contrat, **93 %** en classe attitrée, **3 %** en remplacement

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

- ▶ Dans le premier degré, **24 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, **53 %** des enseignants effectuent au moins leur quatrième année dans la même école. Hors éducation prioritaire, ils sont **63 %**
- ▶ Dans le second degré, **12 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, **61 %** des enseignants effectuent au moins leur quatrième année dans le même établissement. Hors éducation prioritaire, ils sont **74 %**.

Directeurs d'école du public

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

Personnels de direction

- ▶ **45 %** des proviseurs et principaux sont des femmes.
 - ▶ **59 %** des proviseurs adjoints et principaux adjoints sont des femmes.
-

SOURCES

Ce chapitre mobilise le panel des personnels issu de BSA, et les Bases-relais. Se référer au chapitre I pour une description de ces sources, et également pour la description du champ, qui est identique.

DÉFINITIONS

Répartition des personnels des corps enseignants selon leur mission

La mission correspond à l'activité majoritairement pratiquée au cours de l'année scolaire par l'agent. Elle est définie pour chaque agent au vu de ses différentes affectations. On appelle mission d'enseignement l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre le programme à des élèves.

Les enseignants titulaires remplaçants

Le remplacement peut être abordé sous deux angles différents : on peut s'intéresser à tous les enseignants qui ont une affectation en zone, ou aux seuls enseignants qui exercent, au quotidien, des missions de remplacement. Ce sont ces derniers qui seront dénommés « remplaçants » dans ce chapitre. En effet, un enseignant titulaire ou stagiaire ayant au moins une affectation en zone (zone de remplacement, zone secteur d'ajustement, zone d'intervention localisée...) est dans les situations suivantes :

■ **1 – soit cet enseignant est un remplaçant mobilisé ou mobilisable**, c'est-à-dire qu'il peut être appelé à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc. Cela correspond aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.);

■ **2 – soit cet enseignant est affecté à l'année** (au même titre qu'un autre enseignant), car il a en charge les mêmes élèves sur l'ensemble de l'année scolaire : par exemple, il est affecté à l'année pour compenser les décharges de direction d'école ou compléter un temps partiel. Au sein de l'année scolaire considérée, il a ainsi un ou plusieurs postes d'enseignement stables.

Techniquement, pour repérer les remplaçants dans la source BSA, on considère qu'un enseignant est un remplaçant (mobilisé ou mobilisable) si la majorité de son temps de service est en zone ou consacré à des affectations de durée inférieure à l'année (commençant à partir d'octobre ou finissant au plus tard en mai).

Les enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements

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

N.B. : Cette notion a évolué cette année. Alors qu'auparavant était comptabilisé l'ensemble des affectations de la personne, est maintenant compté le nombre d'établissements scolaires différents où la personne est affectée.

L'ancienneté dans l'établissement

L'ancienneté dans l'établissement mesure le nombre d'années totales et successives de présence dans l'établissement, et rend compte de la stabilité de l'affectation de l'enseignant.

Plus précisément, l'ancienneté dans l'établissement correspond au nombre d'années successives et sans rupture que l'enseignant a passées dans l'établissement dans lequel il est présent à la rentrée 2019, indépendamment du poste exercé. Par exemple, à la rentrée 2019, pour un enseignant qui vient d'arriver dans un établissement, l'ancienneté sera de zéro année. Pour un enseignant affecté à la rentrée 2012 dans une école, qui en devient directeur en 2014 et y est toujours présent en 2019, l'ancienneté dans l'établissement sera de sept ans.

Répartition des personnels non enseignants selon leur lieu d'exercice

Le type d'établissement est celui de l'affectation administrative principale. Il peut diverger de l'affectation réelle, notamment pour les personnels non-titulaires : l'affectation des AESH en particulier est fréquemment liée à leur lieu de gestion administrative. Ils peuvent être rattachés à une entité, et non à l'école ou l'établissement où ils exercent.

A. Les missions exercées par les enseignants des secteurs public et privé

1. Missions exercées par les enseignants du premier degré

93 % des personnels des corps enseignants du premier degré public enseignent dans le premier degré, dont 45 % en classe élémentaire (**Tableau 2.1**) et 22 % en classe pré-élémentaire. 12 % enseignent tout en ayant des fonctions de directeur d'école. 8 % des enseignants titulaires et 41 % des enseignants non titulaires exercent une mission de remplacement, c'est-à-dire qu'ils ont été appelés ou peuvent être appelés à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc., mais aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.). Enfin, cela concerne aussi des contractuels nommés tardivement sur leur poste (à partir d'octobre) ou dont le contrat ne couvre pas l'année scolaire. Enfin, 7 % des enseignants répondent à des besoins spécifiques (enseignant mobile pour élèves en difficultés, enseignant chargé de classes pour enfants handicapés, etc.).

Près de 3 % des professeurs des écoles et instituteurs enseignent dans le second degré, en particulier en Segpa. Enfin, peu d'enseignants des corps du premier degré public ne font pas d'enseignement (4 %). Parmi ceux-ci, 1 % sont directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement. Il y a également des animateurs pédagogiques, des personnels faisant fonction de direction d'un établissement du second degré, etc. Enfin, certains agents ne font pas d'enseignement, car ils sont sans affectation (en congé de formation, en congé long pour raison de santé...).

Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe pré-élémentaire (25 % contre 9 %) (**Figure 2.1**). Les femmes titulaires sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (46 % contre 41 %). En revanche, les enseignantes du premier degré sont moins fréquemment remplaçantes (7 % contre 14 %) que les hommes.

Comme la part des femmes parmi les enseignants du premier degré progresse, elle augmente également au sein de toutes les missions (**Figure 2.2**). Néanmoins, la part des femmes parmi les enseignants en classe pré-élémentaire reste relativement stable depuis l'année 2013-2014 autour de 93 %. *A contrario*, c'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (6 points d'augmentation entre 2013-2014 et 2019-2020).

Plus d'un enseignant sur deux du premier degré privé sous contrat enseigne en classe élémentaire (**Tableau 2.2**). Seuls les maîtres délégués peuvent avoir une mission de remplacement ; 37 % d'entre eux sont dans ce cas, c'est-à-dire que près de quatre enseignants contractuels du privé sur dix ont une affectation qui ne couvre pas l'année scolaire.

Dans le premier degré privé sous contrat, les constats sont proches de ceux du public : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe pré-élémentaire (respectivement 23 % contre 8 %) (**Figure 2.3**). Elles sont moins souvent directrices d'école, que ce soit avec enseignement (7 % contre 17 %) ou sans enseignement (1 % contre 5 %). Elles sont également moins souvent en charge de besoins spécifiques (8 % contre 13 %). La proportion d'hommes et de femmes en classe élémentaire est proche (respectivement 50 % et 54 %).

La part des femmes parmi les enseignants du premier degré privé sous contrat a légèrement augmenté entre 2013-2014 et 2019-2020. Elle a augmenté dans la plupart des missions (**Figure 2.4**). Néanmoins, elle a baissé dans la mission de remplacement entre 2013-2014 et 2015-2016, et s'est depuis stabilisée à 93 %. En effet, la part des femmes parmi les maîtres délégués a décliné en début de période.

Tableau 2.1 - Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission, en 2019-2020 (en %)

	Enseignant titulaire 1 ^{er} degré	Enseignant non titulaire 1 ^{er} degré	Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré	93,2	97,7	93,2
Enseignement en classe préélémentaire	22,0	11,9	21,9
Enseignement en classe élémentaire	44,7	36,2	44,6
Enseignement et direction d'école simultanés	11,6	0,1	11,6
Remplacement	8,2	41,1	8,4
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	6,7	8,4	6,7
Enseignement d'élèves du second degré	2,6	0,0	2,6
Autres	4,3	2,3	4,3
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	<i>1,0</i>		<i>1,0</i>
<i>dont direction d'établissement du second degré public (Segpa)</i>	<i>0,4</i>		<i>0,4</i>
<i>dont animation pédagogique</i>	<i>1,4</i>		<i>1,4</i>
<i>dont autre activité non enseignante</i>	<i>0,5</i>	<i>2,3</i>	<i>0,5</i>
<i>dont sans affectation¹</i>	<i>1,0</i>	<i>0,0</i>	<i>1,0</i>
Total	100,0	100,0	100,0

© DEPP

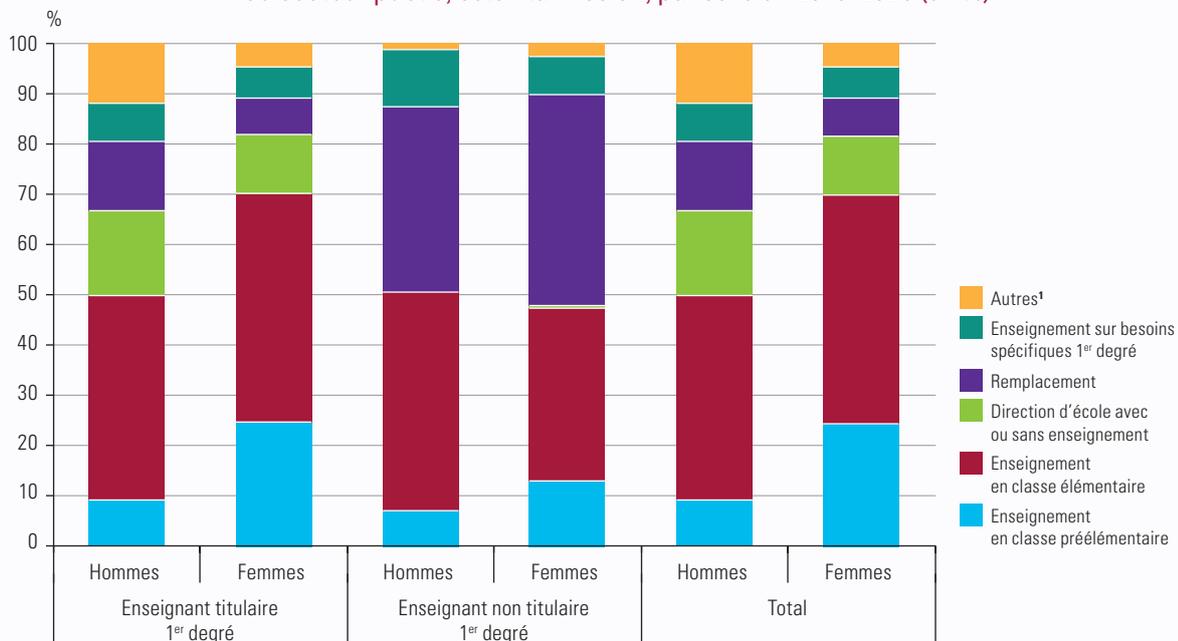
1. Personnes en congé de longue durée, par exemple.

► Lecture : 44,7 % des professeurs des écoles et instituteurs du public enseignent en classe élémentaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 2.1 - Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur public, selon la mission, par sexe en 2019-2020 (en %)



© DEPP

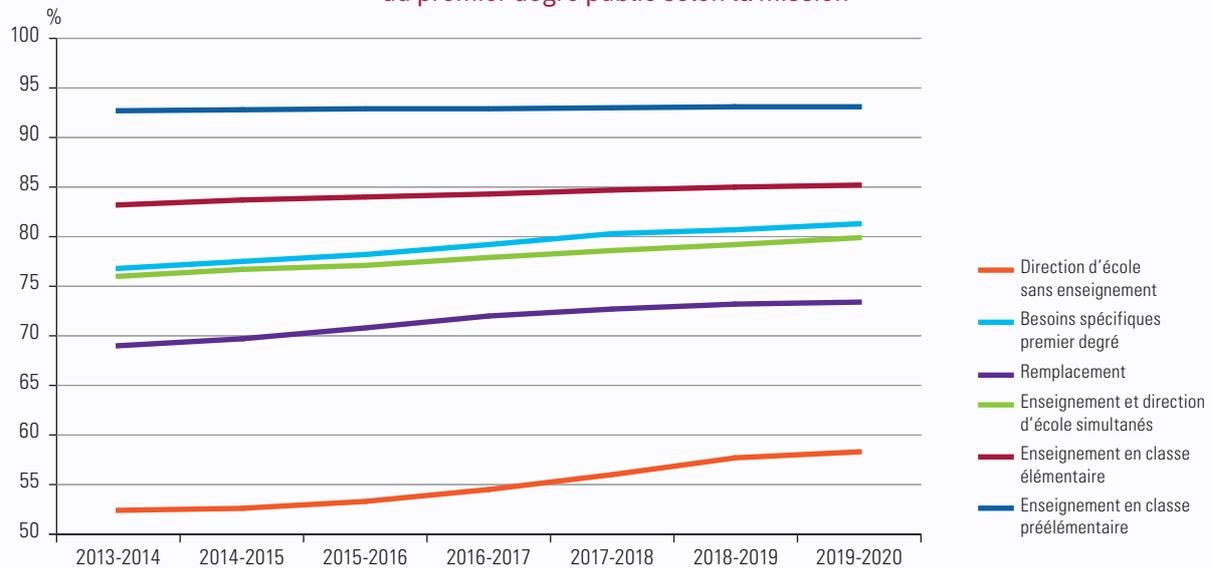
1. Enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 2.2 - Évolution de la part des femmes des corps du premier degré public selon la mission



© DEPP

► Lecture : parmi les enseignants en classes préélémentaires, 93,1 % sont des femmes en 2019-2020.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Tableau 2.2 - Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission, en 2019-2020 (en %)

	Assimilés titulaires	Maîtres délégués	Total
Enseignement d'élèves du premier degré	96,2	99,8	96,7
Enseignement en classe préélémentaire	23,8	11,3	22,1
Enseignement en classe élémentaire	56,5	33,6	53,4
Enseignement et direction d'école simultanés	8,9	1,5	7,9
Remplacement	0,0	36,8	5,0
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	7,0	16,6	8,3
Total enseignement d'élèves de second degré	1,3	0,1	1,1
Autres	2,6	0,0	2,3
dont direction d'école sans enseignement	1,8	0,0	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

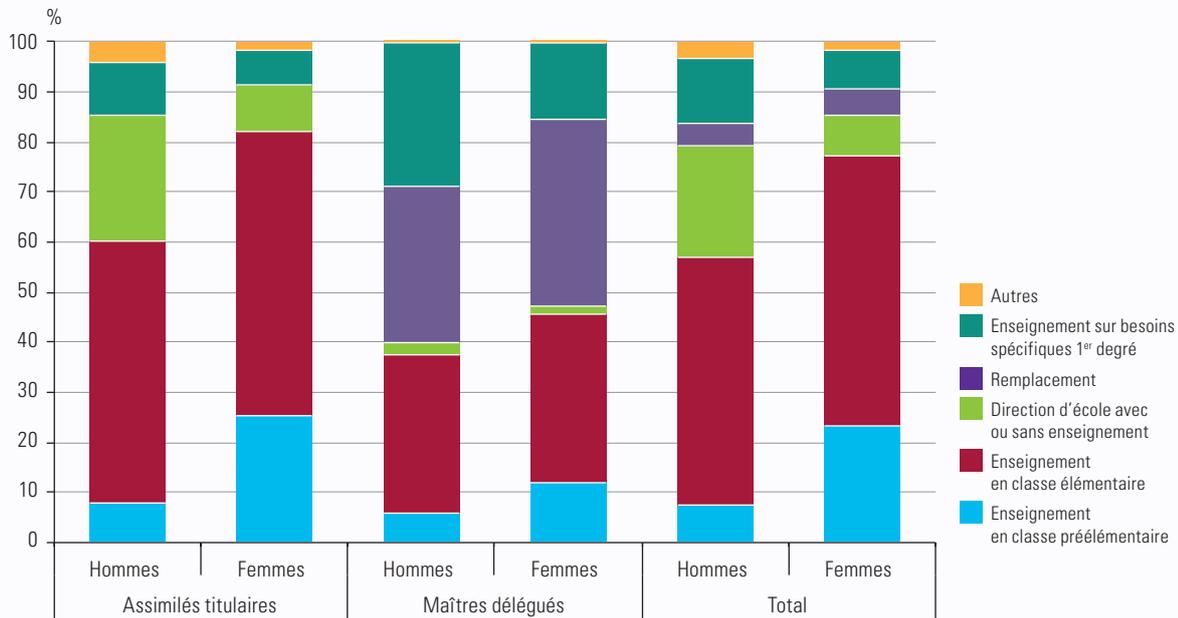
© DEPP

► Lecture : dans le privé, 56,5 % des enseignants assimilés titulaires enseignent en classe élémentaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 2.3 - Répartition des personnels, des corps enseignants du premier degré du secteur privé, selon la mission, par sexe en 2019-2020 (en %)



© DEPP

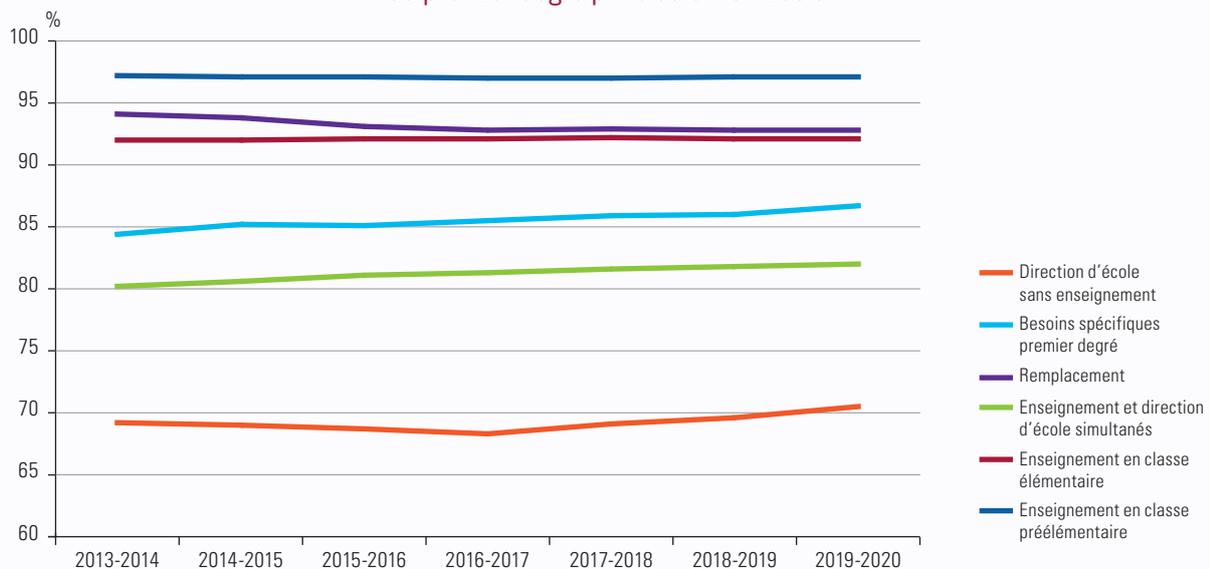
1. Enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 2.4 - Évolution de la part des femmes des corps du premier degré privé selon la mission



© DEPP

► Lecture : parmi les enseignants en classes préélémentaires, 97,1 % sont des femmes, en 2019-2020.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2. Missions exercées par les enseignants du second degré

89% des enseignants des corps du second degré public enseignent sur des classes attirées, c'est-à-dire qu'ils sont chargés de cours pour l'ensemble de l'année scolaire, soit sur des classes attirées (y compris Segpa, STS, CPGE), soit pour des ateliers (arts plastiques, langues, etc.). 5% font des remplacements (**Tableau 2.3**). Ce sont les professeurs agrégés et de chaire supérieure qui sont le plus souvent affectés sur des classes attirées (96%). Près d'un tiers des enseignants non titulaires sont remplaçants, leur affectation ne couvrant pas l'année scolaire. Un peu plus de 2% des enseignants sont chargés de la documentation. Enfin, l'enseignement sur des besoins spécifiques, comme les classes pour enfants handicapés (ULIS, EREA), ou l'enseignement à des adultes en formation continue, sont peu fréquents pour les enseignants des corps du second degré.

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

Dans le second degré public, l'enseignement en classes attirées est un peu plus fréquent pour les hommes que pour les femmes (**Figure 2.5**). La part des femmes dans les activités de documentation est en revanche plus importante (3,6% contre moins de 1% chez les hommes).

La part des femmes enseignant en classes attirées reste stable depuis l'année 2013-2014 autour de 58% et proche de 86% pour les personnes en mission de documentation (**Figure 2.6**). La part des femmes a augmenté de façon régulière de 4 points sur la période de 2013-2014 à 2019-2020 dans les missions en besoins spécifiques, de près de 3 points dans la mission de remplacement, augmentation surtout ressentie la dernière année.

Dans le second degré privé sous contrat, les maîtres délégués sont en majorité affectés à l'année sur des classes (80%) et seuls 16% sont en mission de remplacement, c'est-à-dire affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire (**Tableau 2.4**). Comme dans le public, les femmes qui enseignent dans le second degré privé sous contrat sont plus nombreuses en documentation (3% contre 1% chez les hommes) (**Figure 2.7**).

La part des femmes dans les missions de remplacement a baissé de près de 5 points depuis 2013-2014. Elle a augmenté de plus de 4 points malgré une baisse la dernière année dans les missions en besoins spécifiques, et est restée stable pour les autres missions (**Figure 2.8**).

Tableau 2.3 - Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, en 2019-2020 (en %)

	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Enseignants non titulaires 2 nd degré	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	97,8	97,6	94,5	93,6	96,4	97,0
Enseignement sur classes attirées du second degré	95,8	90,5	90,4	90,0	63,7	88,8
Remplacement	1,7	3,0	1,7	2,3	29,6	5,0
Documentation	0,0	3,6	0,1	0,3	1,8	2,4
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,3	0,5	2,3	1,0	1,3	0,8
Autres	2,2	2,4	5,5	6,4	3,7	2,9
<i>dont activité non enseignante</i>	<i>1,0</i>	<i>1,1</i>	<i>4,1</i>	<i>2,1</i>	<i>3,3</i>	<i>1,7</i>
<i>dont sans affectation¹</i>	<i>1,2</i>	<i>1,3</i>	<i>1,4</i>	<i>4,3</i>	<i>0,3</i>	<i>1,2</i>
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

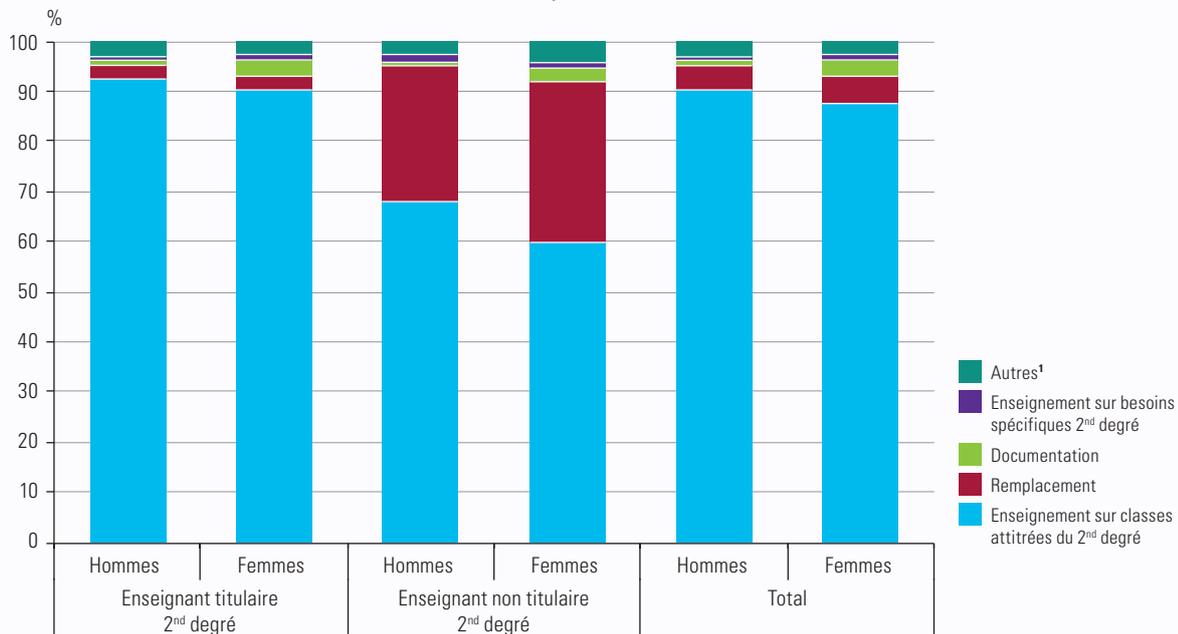
► Lecture : dans le public, 90,5% des certifiés et PEPS enseignent en classes attirées du second degré.

► Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Figure 2.5 - Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, par sexe en 2019-2020 (en %)



© DEPP

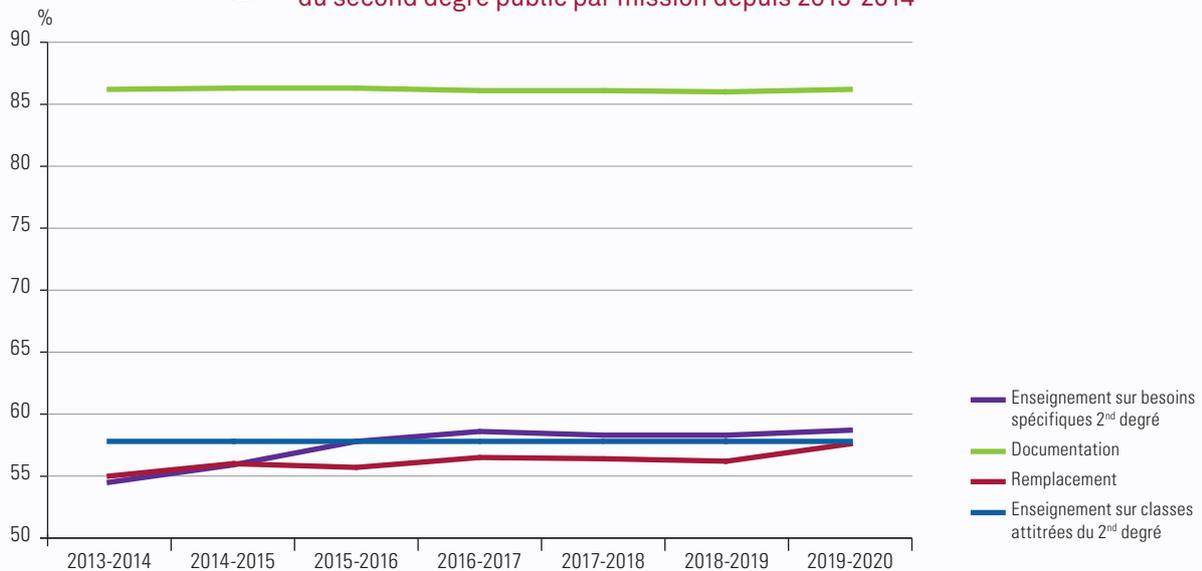
1. Personnels enseignant dans le 1^{er} degré, en mission de non enseignement ou sans affectation.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



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



© DEPP

► Lecture : parmi les personnels des corps enseignants et non titulaires du second degré public, 57,8% des remplaçants sont des femmes, en 2019-2020.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Tableau 2.4 - Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, en 2019-2020 (en %)

	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée pro	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Maîtres délégués	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	99,0	98,9	97,2	95,1	99,5	98,6
Enseignement sur classes attitrées du second degré	98,9	95,8	95,9	91,1	80,3	92,8
Remplacement	0,1	0,1	0,7	0,3	16,4	3,3
Documentation		2,8	0,1	3,4	2,2	2,2
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,0	0,2	0,5	0,3	0,6	0,3
Autres	0,9	1,2	2,8	4,9	0,4	1,3
<i>dont activité non enseignante</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>2,0</i>	<i>0,6</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>
<i>dont sans affectation¹</i>	<i>0,6</i>	<i>1,0</i>	<i>0,8</i>	<i>4,3</i>	<i>0,3</i>	<i>0,9</i>
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© DEPP

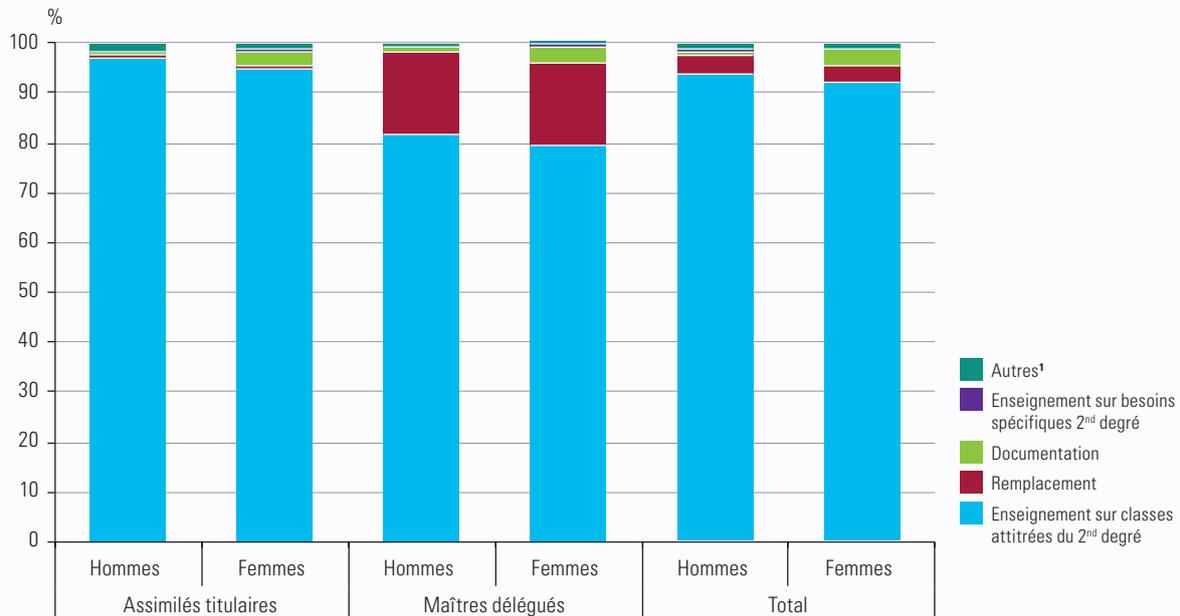
1. Personnes en congé de longue durée, par exemple.

► Lecture : dans le privé, 95,8 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du second degré.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 2.7 - Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, par sexe en 2019-2020 (en %)



© DEPP

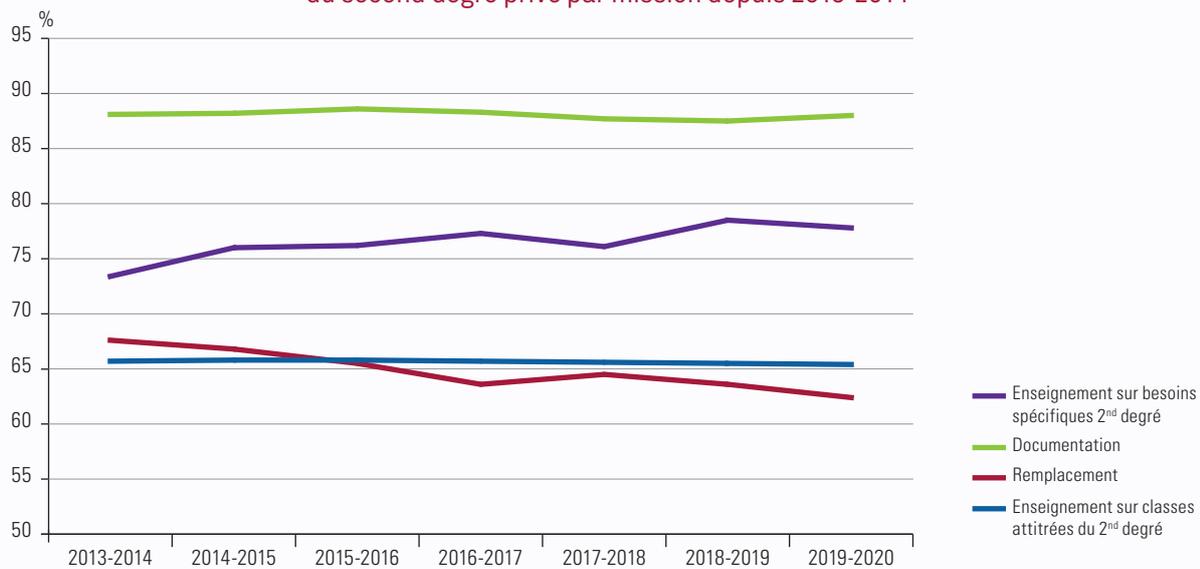
1. Personnels enseignant dans le 1^{er} degré, en mission de non enseignement ou sans affectation.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



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



© DEPP

► Lecture : parmi les enseignants du second degré privé, 62,4 % des remplaçants sont des femmes, en 2019-2020.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

La répartition des enseignants en charge d'élèves dans le second degré, selon le niveau de formation

Dans le second degré public (**Tableau 2.5**), un enseignant en charge d'élèves sur deux, titulaire ou non titulaire, assure une formation de niveau collège, 26 % une formation générale ou technologique au lycée et 16 % une formation professionnelle au lycée. Les non titulaires sont proportionnellement plus nombreux dans les formations professionnelles au lycée que les titulaires (30 % contre 15 %). Ils le sont en revanche moins dans les formations

générales et technologiques au lycée (20 % contre 27 % des titulaires).

Au niveau global, la répartition par corps des enseignants dans les niveaux de formation du second degré privé sous contrat est quasiment similaire à celle du second degré public (**Tableau 2.6**). Cependant, contrairement au public, les non-titulaires du second degré privé ne sont pas beaucoup plus nombreux que les assimilés titulaires dans les formations professionnelles, et enseignent donc plus fréquemment au niveau collège.



Tableau 2.5 - Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré public selon le niveau de la formation (en %) en 2019-2020¹

		Formations en collège y c. Segpa	Formations pro en lycée	Formations GT en lycée	CPGE	STS	Autres formations ²	Total
Professeurs de chaire supérieure	Hommes			0,4	99,5	0,1	0,0	100,0
	Femmes			0,5	98,9	0,5	0,0	100,0
	Total			0,4	99,3	0,2	0,0	100,0
Agrégés	Hommes	16,8	0,9	56,5	12,4	13,4	0,1	100,0
	Femmes	24,5	0,6	58,2	6,9	9,6	0,1	100,0
	Total	20,9	0,7	57,4	9,5	11,3	0,1	100,0
Certifiés et assimilés	Hommes	60,0	2,6	30,8	0,1	6,3	0,2	100,0
	Femmes	68,6	1,1	25,6	0,0	4,4	0,2	100,0
	Total	65,3	1,7	27,6	0,1	5,1	0,2	100,0
Professeurs de LP	Hommes	6,8	90,7	0,3		1,6	0,6	100,0
	Femmes	8,0	89,5	0,4	0,0	1,3	0,7	100,0
	Total	7,4	90,1	0,4	0,0	1,4	0,7	100,0
Autres titulaires ³	Hommes	91,0	5,9	2,6	0,0	0,1	0,5	100,0
	Femmes	93,8	4,4	1,3	0,0	0,0	0,4	100,0
	Total	92,8	4,9	1,8	0,0	0,0	0,4	100,0
Total titulaires	Hommes	43,4	18,8	28,3	3,0	6,3	0,3	100,0
	Femmes	55,2	13,0	25,7	1,3	4,5	0,2	100,0
	Total	50,3	15,4	26,8	2,0	5,3	0,3	100,0
Total non-titulaires	Hommes	44,0	31,6	20,3	0,0	3,6	0,5	100,0
	Femmes	47,8	28,2	20,0	0,0	3,1	0,9	100,0
	Total	45,9	29,9	20,2	0,0	3,3	0,7	100,0
Ensemble titulaires et non-titulaires	Hommes	43,4	19,8	27,6	2,7	6,1	0,3	100,0
	Femmes	54,7	13,9	25,4	1,3	4,4	0,3	100,0
	Total	50,0	16,4	26,3	1,9	5,1	0,3	100,0

© DEPP

1. Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

2. Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE) mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

3. Adjoints et chargés d'enseignement; professeurs d'enseignement général en collège; enseignants des corps du premier degré.

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases Relais, 2019-2020.



Tableau 2.6 - Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré privé selon le niveau de la formation (en %) en 2019-2020¹

		Formations en collège y c. Segpa	Formations pro en lycée	Formations GT en lycée	CPGE	STS	Autres formations ²	Total
Professeurs de chaire supérieure	Hommes			2,6	97,4			100,0
	Femmes			3,4	96,6			100,0
	Total			2,8	97,2			100,0
Agrégés	Hommes	14,2	1,0	41,4	30,7	12,5	0,2	100,0
	Femmes	20,5	0,8	49,1	16,8	12,6	0,2	100,0
	Total	17,5	0,9	45,5	23,3	12,6	0,2	100,0
Certifiés et assimilés	Hommes	54,9	3,1	34,4	0,6	6,9	0,1	100,0
	Femmes	61,7	1,0	30,8	0,2	6,3	0,0	100,0
	Total	59,5	1,7	32,0	0,3	6,5	0,0	100,0
Professeurs de LP	Hommes	8,8	86,8	1,6		2,5	0,2	100,0
	Femmes	7,1	90,1	1,1		1,5	0,2	100,0
	Total	7,7	88,9	1,3		1,9	0,2	100,0
Autres titulaires ³	Hommes	73,9	8,8	14,5	0,3	2,6		100,0
	Femmes	79,0	11,8	7,5	0,1	1,6		100,0
	Total	77,5	10,9	9,6	0,2	1,9		100,0
Total assimilés titulaires	Hommes	44,7	16,2	29,4	3,0	6,6	0,1	100,0
	Femmes	52,4	13,8	27,0	0,9	5,8	0,1	100,0
	Total	49,8	14,6	27,8	1,6	6,1	0,1	100,0
Total non-titulaires	Hommes	49,0	20,6	22,5	0,2	7,4	0,3	100,0
	Femmes	53,8	18,5	20,8	0,1	6,5	0,2	100,0
	Total	51,9	19,4	21,5	0,1	6,9	0,2	100,0
Ensemble assimilés titulaires et non-titulaires	Hommes	45,6	17,1	28,0	2,4	6,7	0,1	100,0
	Femmes	52,7	14,6	25,9	0,8	5,9	0,1	100,0
	Total	50,2	15,5	26,6	1,4	6,2	0,1	100,0

© DEPP

1. Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

2. Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE) mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

3. Adjoints et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

► Lecture : 50,2 % des enseignants (titulaires et non titulaires) en charge d'élèves du second degré privé donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases Relais, 2019-2020.

LES NIVEAUX DE FORMATION

L'ancienneté globale, et l'ancienneté dans l'établissement, ont été étudiées sous diverses dimensions dans la *note d'Information* n° 20.12 « Les différences d'expérience, d'ancienneté dans l'établissement, d'âge et de statut des enseignants du second degré par niveau de formation » de Jean-Éric Thomas parue en mars 2020.

Ainsi en 2018, une heure de cours dans un collège appartenant au groupe des 20 % des collèges les plus défavorisés (de par leur composition sociale) est assurée en moyenne par un enseignant avec 12,5 ans d'expérience en tant qu'enseignant titulaire, soit deux ans de moins que pour la moyenne de toutes les heures de cours en collège (14,5 ans).

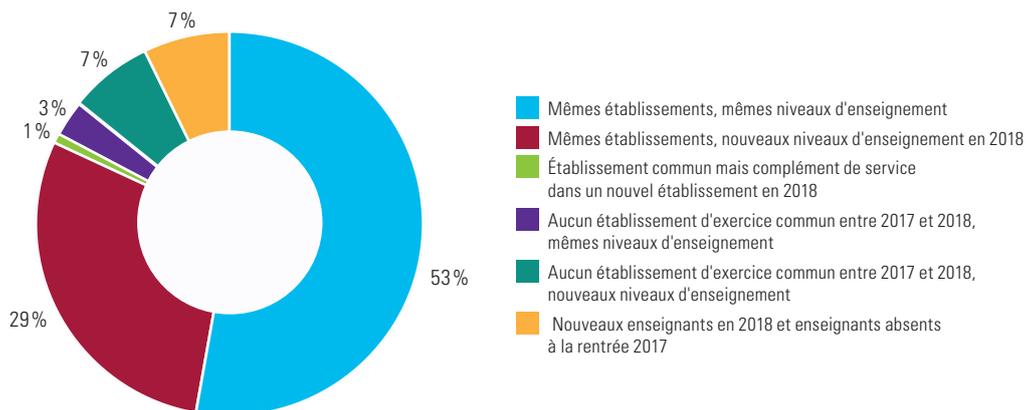
C'est au collège ou en lycée pour les formations professionnelles que les enseignants ont le moins d'ancienneté en tant qu'enseignant titulaire (moins de 15 ans). Cette

ancienneté moyenne est plus élevée pour les formations générales et technologiques au lycée (16,6 ans) et pour les formations en STS et en CPGE (plus de 19 ans).

À un niveau de formation plus précis, une heure moyenne de cours est assurée par des enseignants avec davantage d'expérience en sixième et en troisième qu'en quatrième et en cinquième. Pour les formations professionnelles comme celles générales et technologiques en lycée, une heure de cours en terminale est assurée par des professeurs plus expérimentés qu'en première, eux-mêmes plus expérimentés qu'en seconde.

À la rentrée 2018, près de la moitié des enseignants exercent dans un contexte nouveau par rapport à la rentrée 2017, soit dans un nouvel établissement pour tout ou partie de leur service, soit dans le même établissement, mais avec au moins un cours dans un nouveau niveau de formation.

Changements d'établissements ou de niveaux de formation entre 2017 et 2018



► Lecture : à la rentrée 2018, 53 % des enseignants ont assuré leurs cours dans les mêmes établissements et sur les mêmes niveaux de formation qu'en 2017.

► Champ : France métropolitaine + DROM, public et privé sous contrat. Formations en collège et lycée du second degré

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, bases relais

© DEPP

B. Les conditions d'exercice particulières des enseignants

1. Les enseignants titulaires du secteur public en mission de remplacement

Dans le premier degré public, près de 15 % des enseignants titulaires ont au moins une affectation en zone (**Figure 2.9**) y compris pour des fractions très faibles de leur temps de service. Cela comprend 8,2 % d'enseignants qui sont réellement en mission de remplacement, les autres ayant la majorité de leur temps de service consacré à des affectations à l'année. Les hommes sont plus souvent remplaçants que les femmes (14 % contre 7 %).

Les femmes enseignantes titulaires du premier degré public en mission de remplacement sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 37 ans et la moitié d'entre elles ont moins de 34 ans, tandis que l'âge moyen et l'âge médian des hommes sont de 42 ans (**Figure 2.10**).

Dans le second degré public, 7 % des enseignants ont au moins une affectation en zone (**Figure 2.11**) dont 2,6 % sont réellement en mission de remplacement.

Contrairement au premier degré, les hommes ne sont pas beaucoup plus souvent remplaçants que les femmes, les taux de remplaçants sont quasiment identiques.

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

Depuis 2013-2014, dans le premier degré public, la part des hommes remplaçants et celle des femmes ont connu une progression du même ordre, d'environ un point, avec légère baisse sur la dernière année (**Figure 2.13**). Dans le second degré public, elle est stable sur l'ensemble de la période aussi bien chez les hommes que chez les femmes, avec cependant une augmentation de 0,7 point sur les deux dernières années.

Figure 2.9 - Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du premier degré public, en 2019-2020 (en %)



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

2. Malgré leur affectation en zone, la majorité du temps de service de ces personnes n'est pas consacrée au remplacement.

Plusieurs cas de figure sont possibles, dont les principaux sont les suivants :

- personnes dont l'affectation à l'issue du mouvement est en zone, mais qui ont en fait une affectation ou plusieurs à l'année sur un poste ;
- personnes dont le (ou les) poste principal ne correspond pas à un service entier, et qui a un complément de service en zone de remplacement.

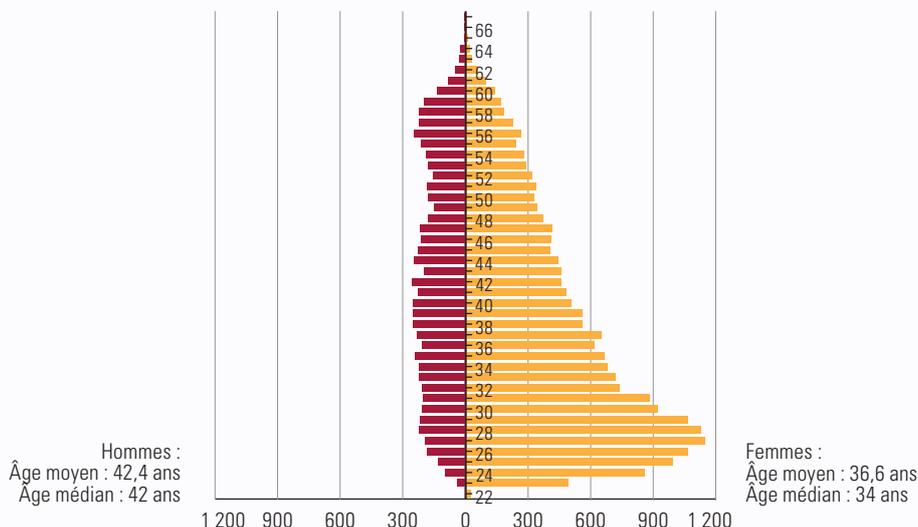
► Lecture : parmi les hommes enseignants titulaires du 1^{er} degré public, 13,5 % sont remplaçants.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

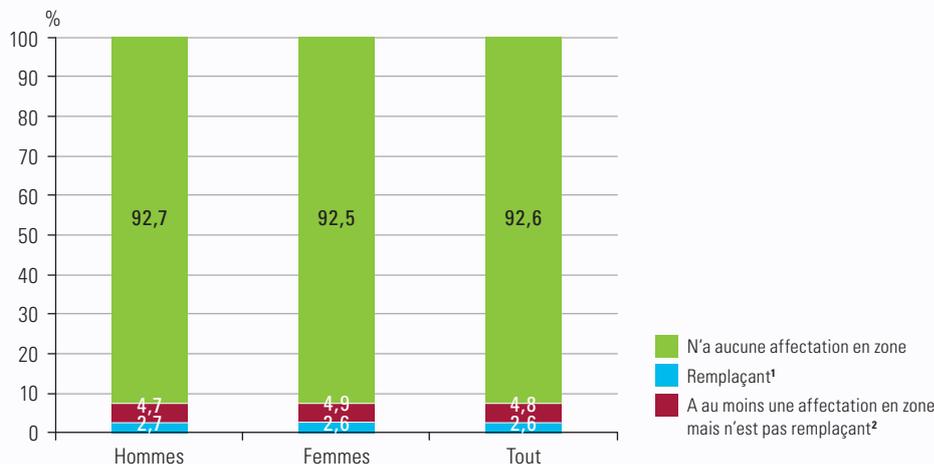
Figure 2.10 - Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du premier degré public, remplaçants en 2019-2020



► Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires remplaçants du premier degré public.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Figure 2.11 - Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du second degré public, en 2019-2020 (en %)



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

2. Malgré leur affectation en zone, la majorité du temps de service de ces personnes n'est pas consacrée au remplacement.

Plusieurs cas de figure sont possibles, dont les principaux sont les suivants :

- personnes dont l'affectation à l'issue du mouvement est en zone, mais qui ont en fait une affectation ou plusieurs à l'année sur un poste ;
- personnes dont le (ou les) poste principal ne correspond pas à un service entier, et qui a un complément de service en zone de remplacement.

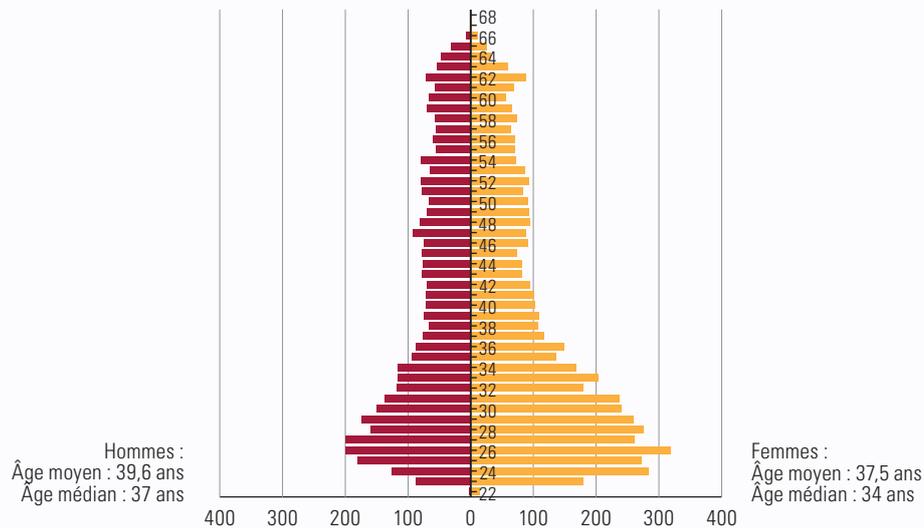
► Lecture : parmi les hommes enseignants titulaires du second degré public, 2,7 % sont remplaçants.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Figure 2.12 - Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du second degré public, remplaçants en 2019-2020

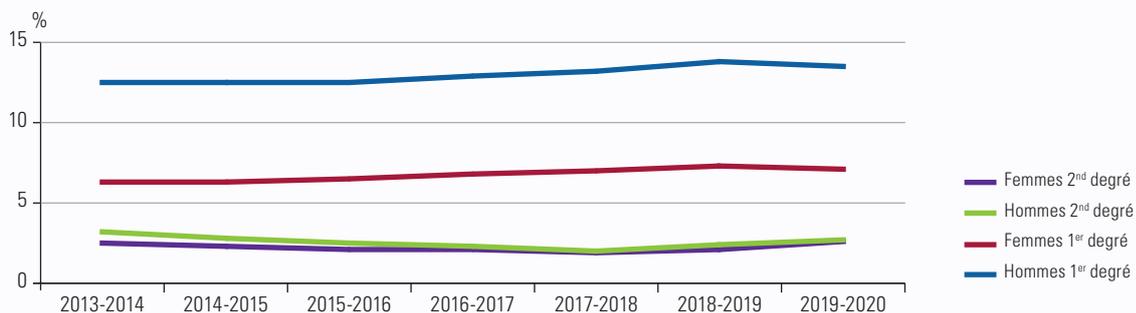


► Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires remplaçants du second degré public.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



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



► Lecture : 13,5 % des enseignants hommes du premier degré public sont des remplaçants ; 7,1 % des enseignantes le sont.
 ► Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires du secteur public.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

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

Les enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements (« Définitions ») représentent 4 700 personnes dans le premier degré et 16 100 dans le second degré, soit respectivement 1,8 % et 5,1 % de la population titulaire en mission d'enseignement dans le public, hors enseignants ayant une affectation en zone (Tableau 2.7).

Au sein de chaque degré, l'affectation dans plusieurs écoles ou établissements concerne de manière identique les femmes et les hommes. Dans le second degré, ce sont les PEPS qui sont le plus fréquemment multi-affectés (plus de 7 %) et les professeurs de lycées professionnels qui le sont le moins (autour de 3 %).

La quasi-totalité des enseignants titulaires du second degré public affectés sur plusieurs établissements n'ont pas plus de deux établissements d'exercice. En revanche, les professeurs des écoles affectés sur plusieurs écoles sont plus nombreux à être affectés dans trois écoles différentes ou plus.

Dans le premier degré public, ce sont les professeurs des écoles les plus jeunes qui sont affectés dans plusieurs écoles. Leur âge moyen est de 37 ans pour les hommes et de 34 ans pour les femmes (contre respectivement 45 ans et 43 ans s'ils sont affectés sur une seule école) (Figure 2.14).

Dans le second degré public, le taux d'enseignants affectés dans plusieurs établissements dépend peu de l'âge (Figure 2.15).

Dans le premier degré public, depuis 2013-2014, la part des hommes affectés sur plusieurs écoles a baissé de 0,6 point, essentiellement sur la dernière année (Figure 2.16). La part des femmes affectées sur plusieurs écoles a baissé de 1,4 point, dont 1,1 point sur la dernière année. Dans le second degré public, l'évolution depuis 2013-2014 de la part des hommes et de celle des femmes affectées sur plusieurs établissements est identique et a baissé de 0,4 point.

Tableau 2.7 - Enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements, en 2019-2020

	Effectifs	Part parmi les titulaires en mission d'enseignement (%)
Enseignants des corps du premier degré public	4 711	1,8
Hommes	646	1,7
Femmes	4 065	1,8
Enseignants des corps du second degré public	16 094	5,1
Hommes	6 805	5,2
Femmes	9 289	5,1
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	2 698	5,6
Professeurs certifiés	10 278	5,5
PEPS	1 797	7,3
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	1 285	2,5
Autres enseignants second degré	36	3,0
Ensemble des enseignants du public	20 805	3,6
Hommes	7 451	4,4
Femmes	13 354	3,3

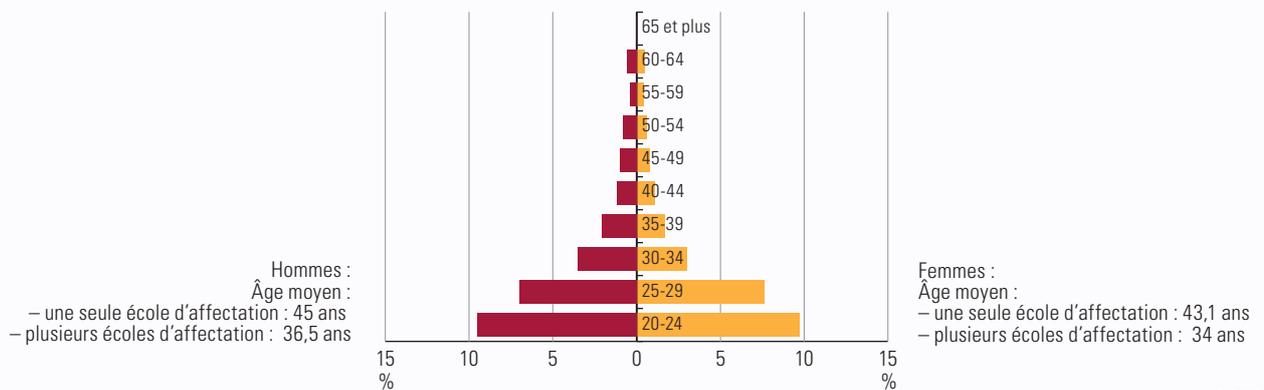
© DEPP

► Lecture : 3,3 % des femmes enseignantes dans le premier et second degré sont affectés dans plusieurs écoles ou établissements.

► Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 2.14 - Taux d'enseignants titulaires dans le premier degré public affectés sur plusieurs écoles, selon la classe d'âge, en 2019-2020



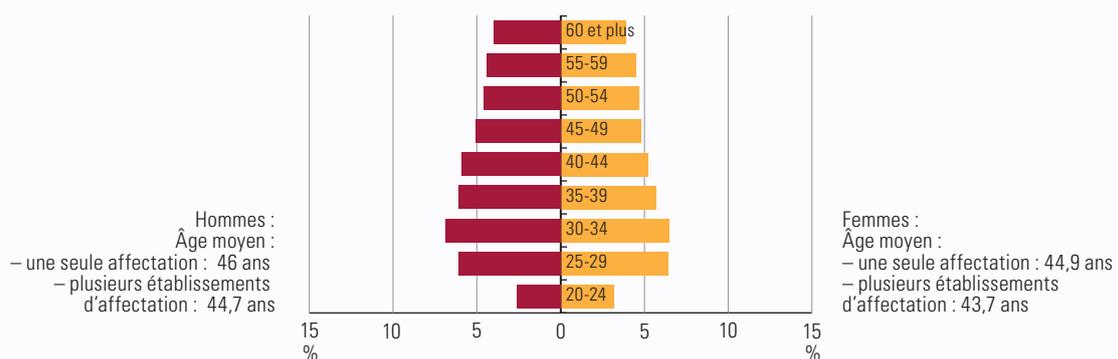
► Lecture : 9,7 % des enseignantes du premier degré de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs écoles.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.

► MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

Figure 2.15 - Taux d'enseignants titulaires dans le second degré public affectés sur plusieurs établissements, selon la classe d'âge, en 2019-2020



► Lecture : 3,2 % des enseignantes du second degré de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs établissements.

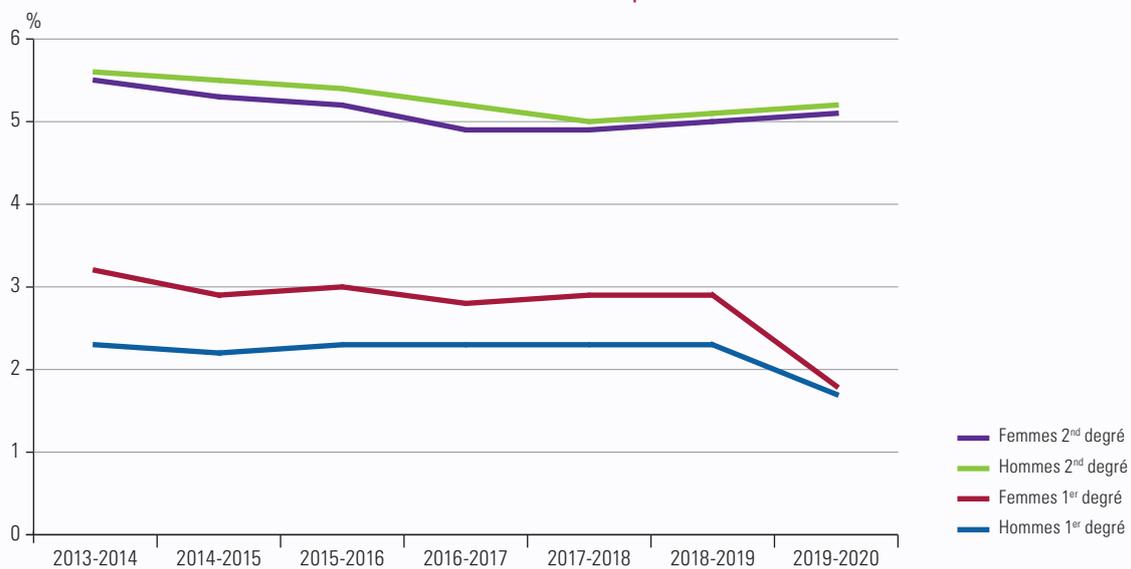
► France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Figure 2.16 - Évolution de la part des enseignantes et enseignants, affectés sur plusieurs écoles ou établissements depuis 2013-2014



- Lecture : 1,7% des hommes enseignants du premier degré public sont affectés sur plusieurs écoles ; c'est le cas de 1,8% des femmes enseignantes. © DEPP
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

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

La proportion d'enseignants du secteur public affectés en établissements scolaires avec au moins une affectation en éducation prioritaire est de 24 % dans le premier degré et de 12 % dans le second degré (**Tableau 2.8**). Dans le secondaire, 18 % des professeurs d'EPS et 15 % des professeurs certifiés sont affectés dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, contre 4 % des agrégés et de chaire supérieure. Ceci s'explique par le fait que les enseignants relevant de ce corps sont très majoritairement affectés en lycée, alors que le dispositif d'éducation prioritaire concerne le collège. En outre, plus d'un enseignant non titulaire sur cinq a une affectation en éducation prioritaire; ils sont notamment sur-représentés en REP+.

Alors que la part des enseignants affectés en éducation prioritaire est plus élevée chez les hommes dans le premier degré (29 % contre 23 % chez les femmes), elle est équivalente entre les hommes et les femmes dans le second degré.

Il y a moins de femmes en REP+ qu'en REP : dans le premier degré, les femmes représentent 82 % des effectifs de REP+, contre 84 % des effectifs de REP. Dans le second degré, 56 % des enseignants en REP+ sont des femmes, contre 59 % des enseignants en REP.



Tableau 2.8 - Enseignants du secteur public affectés en éducation prioritaire en 2019-2020

	Avec au moins 1 affectation en REP			Avec au moins 1 affectation en REP+			Avec au moins 1 affectation en REP ou REP+		
	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)
Corps du premier degré	42 245	14,8	84,3	27 128	9,5	82,0	68 946	24,2	83,4
Hommes	6 622	16,7		4 879	12,3		11 428	28,8	
Femmes	35 623	14,5		22 249	9,1		57 518	23,4	
Corps du second degré	27 936	8,0	59,3	15 409	4,4	55,8	42 922	12,2	58,0
Hommes	11 370	7,7		6 815	4,6		18 008	12,2	
Femmes	16 566	8,2		8 594	4,2		24 914	12,3	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 470	2,9	57,6	738	1,5	54,9	2 197	4,4	56,6
Professeurs certifiés	19 982	10,1	64,6	10 476	5,3	61,8	30 215	15,2	63,6
PEPS	2 978	11,5	37,1	1 636	6,3	32,8	4 593	17,7	35,6
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	503	1,0	53,1	328	0,6	45,7	828	1,6	50,2
Autres enseignants titulaires du second degré	126	10,4	54,8	57	4,7	52,6	183	15,1	54,1
Maîtres auxiliaires et contractuels	2 877	12,8	47,4	2 174	9,7	45,9	4 906	21,8	46,8

© DEPP

► Lecture : 42 245 professeurs des écoles ou instituteurs ont au moins une affectation dans un établissement en REP. Cela représente 14,8 % de l'ensemble des professeurs des écoles ou instituteurs en mission d'enseignement. 84,3 % des professeurs des écoles ou instituteurs en REP sont des femmes.

► Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

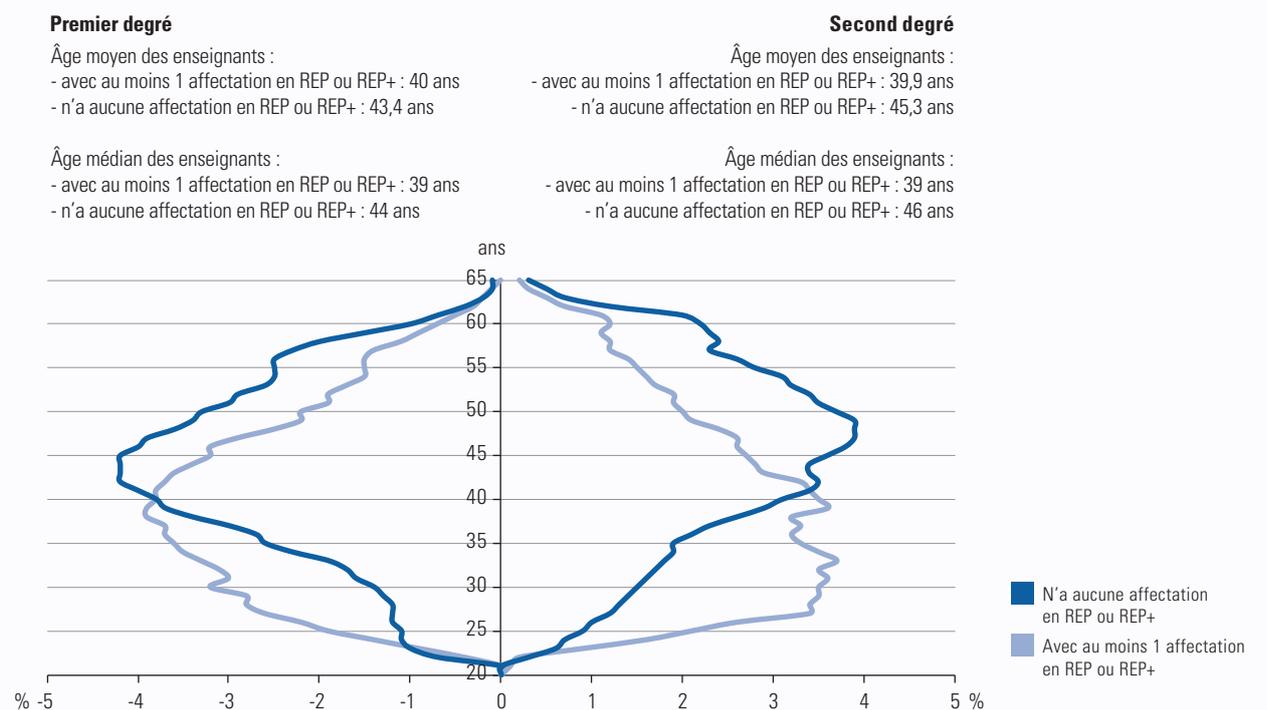
Les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements (**Figure 2.17**). En éducation prioritaire, l'âge médian dans le premier degré et dans le second degré est identique (39 ans). Hors dispositif d'éducation prioritaire, l'âge médian est de 44 ans dans le premier degré et de 46 ans dans le second. Cependant, les enseignants les plus âgés ne sont pas absents de l'éducation prioritaire : un quart des enseignants ont 47 ans ou plus, que ce soit dans le premier ou second degrés.

Dans les deux degrés, les enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire (REP ou REP+) ont moins d'ancienneté que ceux qui n'ont aucune affectation en éducation prioritaire. Dans le premier degré,

ils sont 47 % à avoir au plus deux ans d'ancienneté dans leur établissement contre 37 % pour les hors éducation prioritaire (**Figure 2.18**). Dans le second degré, 39 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont deux ans d'ancienneté dans leur établissement ou moins contre 26 % pour les enseignants en établissement hors éducation prioritaire.

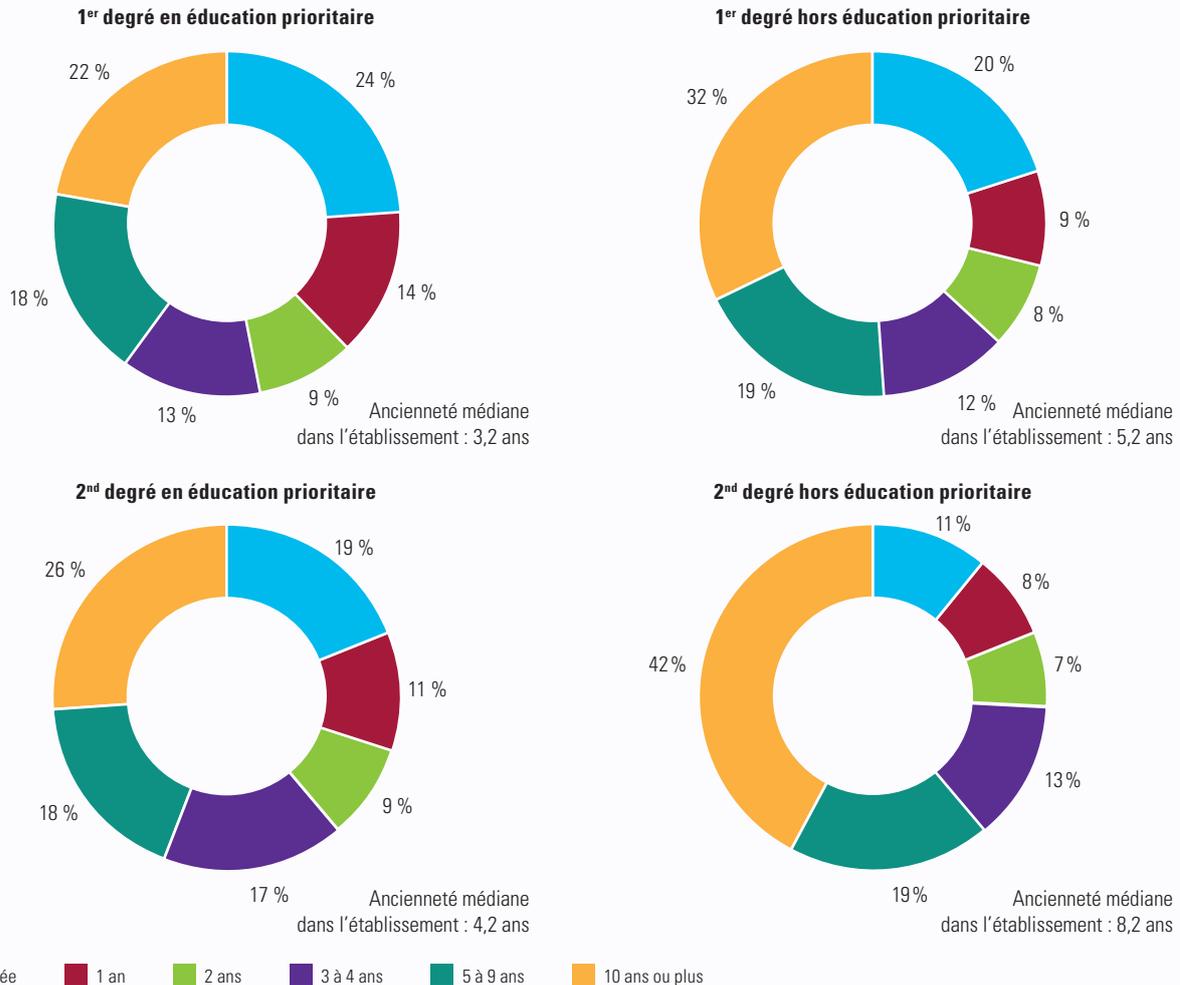
Dans le premier degré, l'écart se creuse entre les hommes et les femmes : la part des enseignants affectés en éducation prioritaire a augmenté de 3,8 points depuis 2015-2016 pour les hommes et de 2,8 points pour les femmes (**Figure 2.19**). Elle reste stable au même niveau pour les hommes et pour les femmes dans le second degré.

Figure 2.17 - Pyramide des âges des enseignants des premiers et second degrés public en et hors éducation prioritaire, en 2019-2020 (en %)



► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 2.18 - Ancienneté des enseignants dans l'établissement, selon l'appartenance à l'éducation prioritaire, en 2019-2020

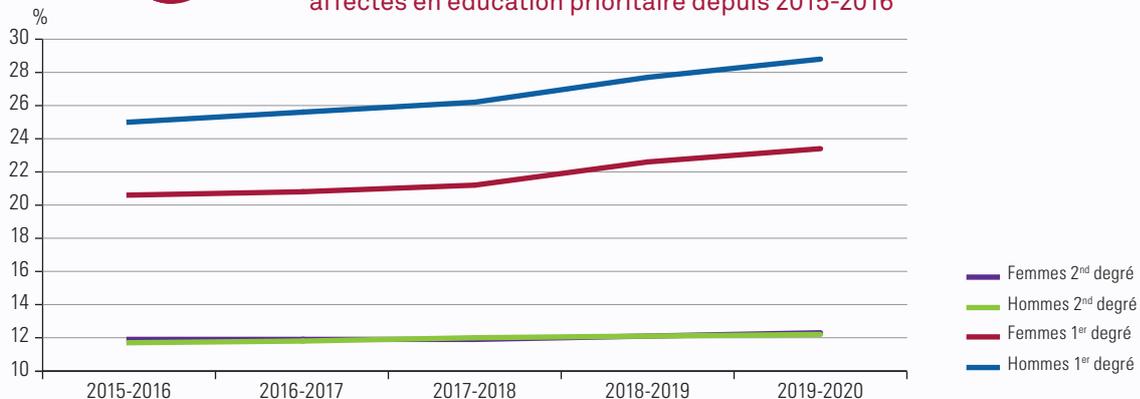


© DEPP

- Lecture : 24 % des enseignants du premier degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ effectuent leur première année dans leur établissement. C'est le cas de 20 % des enseignants du premier degré qui n'ont pas d'affectation en EP.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 2.19 - Évolution de la part des enseignantes et enseignants affectés en éducation prioritaire depuis 2015-2016



© DEPP

- Lecture : 28,8 % des hommes enseignants du premier degré sont affectés en éducation prioritaire (REP ou REP+) en 2019-2020. Ce taux est de 23,4 % chez les femmes.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

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

La direction des écoles est assurée par un enseignant appartenant au corps de professeurs des écoles ou au corps des instituteurs. Pour assurer cette fonction, une décharge d'enseignement¹ peut être accordée afin de libérer le temps nécessaire à l'enseignant pour exercer les responsabilités que comporte la fonction de directeur en matière de pilotage pédagogique, de fonctionnement de l'école et de relations avec les parents ainsi qu'avec les partenaires de l'école.

Ainsi, 36 % des enseignants directeurs d'école n'ont aucune décharge d'enseignement ou sont très faiblement

déchargés, 38 % ont un quart de leur temps en décharge d'enseignement, 7 % ont un tiers-temps déchargé et 10 % ont une décharge d'un mi-temps. Enfin, 8 % des directeurs d'école n'ont plus d'enseignement (**Tableau 2.9**). La part des femmes directrices d'école est d'autant plus faible que la décharge d'enseignement est importante. Elle est de 85 % lorsqu'il n'y a pas ou très peu de décharge, de 68 % lorsque la décharge est à 50 % et de 58 % lorsque la décharge est totale.

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

¹ On peut retrouver les déclinaisons des décharges d'enseignement dans la circulaire n° 2014-115 du 03-09-2014 (MENH1416702C).



Tableau 2.9 - Décharges d'enseignement des directeurs d'école du secteur public, en 2019-2020

	Répartition selon la décharge (%)			Âge moyen		Part des femmes (%)
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
Sans décharge ou faiblement déchargé d'enseignement ¹	25,4	39,1	36,1	45,7	42,7	84,6
1/4 de décharge d'enseignement ou environ	34,2	38,7	37,7	48,3	46,3	80,2
1/3 de décharge d'enseignement ou environ	9,5	6,9	7,4	48,4	47,3	72,2
1/2 de décharge d'enseignement ou environ	14,9	9,0	10,3	50,0	48,9	68,3
Forte décharge d'enseignement	0,7	0,4	0,4	47,7	48,3	67,5
Totalement déchargé d'enseignement	15,3	6,0	8,0	51,7	51,6	58,3
Total	100,0	100,0	100,0	48,4	45,5	78,2

© DEPP

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

► Lecture : 10,3 % des directeurs d'école ont la moitié de leur temps de service en décharge d'enseignement.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants, ou non titulaires, du premier degré public, avec une mission de direction d'école partielle ou totale.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

LE TEMPS DE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Extraits de la Note d'information n° 19.27 - juin 2019, MENJ-DEPP « Enseigner, un métier de proximité » (Pascaline Feuillet, Cécile Duquet-Métayer, Malo Jouannic)

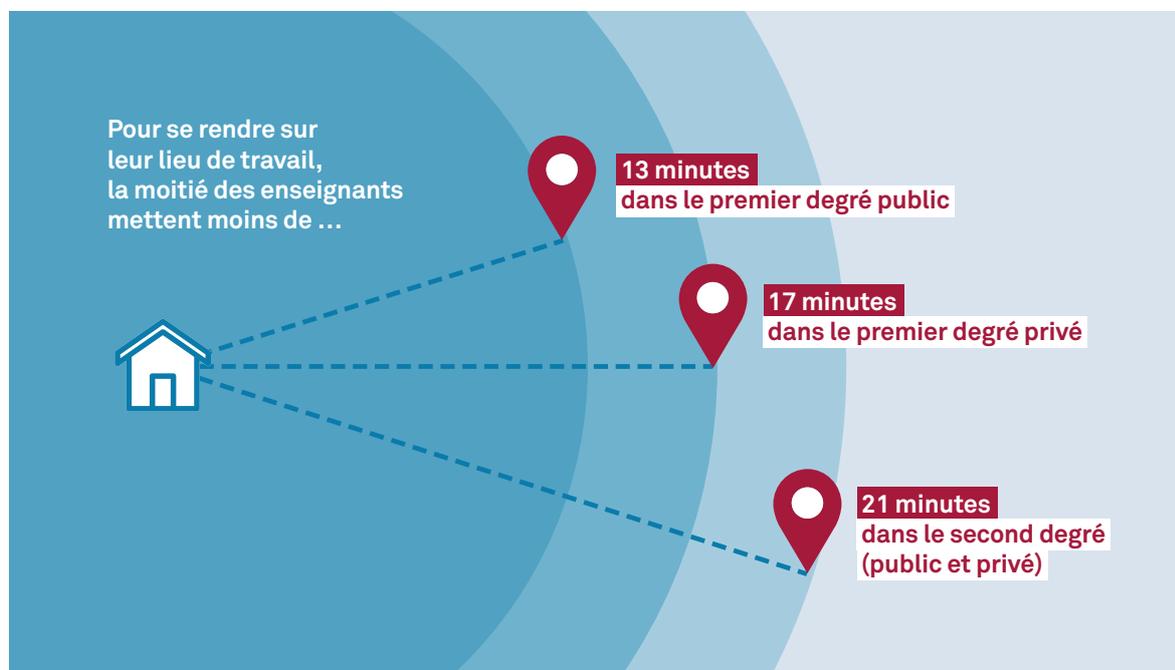
En France métropolitaine, les enseignants ont un temps de trajet médian de 17 minutes, comme l'ensemble des salariés français. Les enseignants du premier degré public sont ceux qui mettent le moins de temps pour rejoindre leur lieu de travail : la moitié travaille à moins de 13 minutes de leur domicile par la route en heures pleines. Les enseignants du premier degré privé sont un peu plus éloignés de leur école avec un trajet médian de 17 minutes. La durée médiane des déplacements domicile-établissement dans le second degré est de 21 minutes, que ce soit dans le public et ou dans le privé.

Dans le premier degré, public et privé confondus, les enseignants âgés de 18 à 29 ans ont un trajet médian supérieur de 9 à 13 minutes aux enseignants de 30 ans et plus. Dans le second degré, la moitié des enseignants les plus jeunes travaillent dans une commune distante de plus de 27 minutes de celle de leur domicile, contre

environ 20 minutes pour les autres tranches d'âge. Le temps de trajet des enseignantes est équivalent à celui des enseignants. Les non titulaires sont plus éloignés de leur lieu de travail que les titulaires : dans le premier degré, la moitié ont un trajet de plus de 22 minutes (contre 13 minutes pour les professeurs des écoles), dans le second degré, la moitié effectue un trajet de plus de 28 minutes (contre 20 minutes pour les certifiés et les agrégés). La moitié des enseignants en établissement classé en éducation prioritaire (REP/REP+) habitent dans une commune située à plus de 17 minutes de la commune de leur école, 22 minutes si c'est un collège. C'est un peu plus que pour les enseignants dans un établissement public hors éducation prioritaire qui font un trajet médian de 12 minutes en école et de 19 minutes en collège.

Dans cette étude, les temps de trajet sont calculés entre les hôtels de ville des deux communes, en raison des limites de l'outil utilisé. Les temps de trajet des déplacements se faisant au sein de la même commune sont donc considérés comme nuls.

Temps de trajet domicile-travail médian des enseignants, par secteur et niveau d'enseignement, novembre 2017



- Lecture : dans le premier degré public, la moitié des enseignants mettent moins de 13 minutes pour se rendre sur leur lieu de travail, et l'autre moitié des enseignants mettent plus de 13 minutes.
- Champ : ensemble des enseignants de l'Éducation nationale résidant et travaillant en France métropolitaine, ayant une affectation en établissement au 30 novembre 2017, effectuant une distance inférieure à 200 km.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2017.

C. Les personnels des corps non enseignants du secteur public

1. Les personnels des corps de direction

Près des deux tiers des personnels de direction sont affectés en collège (**Tableau 2.10**), 14 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT), 12 % en lycée polyvalent et 9 % en lycée professionnel (LP) et EREA. La part des femmes qui exercent leurs fonctions en collèges est plus élevée que chez leurs homologues masculins (68 % contre 61 % des hommes). Elles sont par contre moins représentées en lycée d'enseignement général et technologique et en lycée polyvalent.

Les personnels de direction sont essentiellement des principaux de collège (37 %) et des principaux adjoints de collège (28 %) (**Tableau 2.11**). Alors que les personnels de direction se répartissent presque à égalité entre les hommes et les femmes, celles-ci sont plus nombreuses que les hommes en tant que principales adjointes de collège (61 %) et proviseuses adjointes en lycée général et technologique et en lycée professionnel (57 %). Les proviseurs de LEGT sont deux fois moins souvent des femmes que des hommes.

Une part de la rémunération des chefs d'établissements et de leurs adjoints est attribuée en fonction du classement des établissements dans lesquels ils exercent (bonification indiciaire et indemnité de fonctions de responsabilité et de résultats). Les EPLE sont répartis en cinq catégories financières, de la première à la quatrième catégorie exceptionnelle, cette dernière étant la mieux rémunérée². Les personnels de direction sont affectés pour 32 % d'entre eux dans les établissements de

² Les critères pris en compte dans ce classement sont d'une part, les effectifs des élèves en fonction du type d'établissement, d'autre part, des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à l'environnement de l'EPLE et à la complexité de l'organisation pédagogique.

troisième catégorie (**Tableau 2.12**), 27 % sont dans les établissements de deuxième catégorie et 26 % dans les établissements de quatrième catégorie. Ce sont les établissements de quatrième catégorie exceptionnelle (7 %) et de première catégorie (6 %) qui ont le moins de personnels de direction : en quatrième catégorie exceptionnelle, on trouve quasiment uniquement des proviseurs de LEGT. *A contrario*, en première catégorie, il y a surtout des principaux de collège, mais également des proviseurs de lycée professionnel. La répartition des personnels de direction en fonction de la catégorie des établissements varie selon le sexe. Les femmes sont proportionnellement plus souvent affectées dans des établissements de première, deuxième et troisième catégories que les hommes. Au-delà de la troisième catégorie, les hommes sont plus souvent affectés dans ces établissements (28 % des hommes affectés dans les établissements de quatrième catégorie, pour 24 % des femmes et 9 % des hommes affectés dans les établissements de quatrième catégorie exceptionnelle, pour 6 % des femmes).

Comme il y a rarement des adjoints dans les établissements de première catégorie, plus petits, les proviseurs adjoints et principaux adjoints sont plus fréquemment affectés dans des établissements de catégories plus élevées.

Entre les rentrées 2013 et 2019, la part des femmes parmi les proviseurs et principaux de collège a surtout augmenté pour les établissements de première catégorie (+8 points). Elle augmente plus faiblement pour les deuxième, troisième catégories (+3 à 4 points) et la quatrième catégorie (+2 points). En revanche, elle a diminué de 2 points pour les établissements de quatrième catégorie exceptionnelle durant la période (**Figure 2.20**).

Tableau 2.10 - Personnels de direction, par type d'établissement et sexe en 2019-2020 (en %)

	Collèges (y c. Segpa)	Lycées GT	Lycées polyvalents	Lycées pro et EREA ¹	Autres ²	Total
Hommes	60,9	15,2	13,4	9,6	0,9	100,0
Femmes	67,5	12,5	10,3	9,1	0,7	100,0
Total	64,3	13,8	11,8	9,3	0,8	100,0

© DEPP

1. EREA : établissement régional d'enseignement adapté.

2. Autres : rectorats, administration centrale, établissements socioéducatif, etc.

► Lecture : 13,8 % des personnels de direction sont affectés en lycées d'enseignement général et technologique.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Tableau 2.11 - Personnels de direction, par statut et sexe en 2019-2020 (en %)

		Effectifs	Répartition par statut	Répartition par sexe	
				Hommes	Femmes
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	7 106	53,0	55,4	44,6
	Proviseurs de LEGT	1 559	11,6	67,5	32,5
	Proviseurs de LP	650	4,8	58,2	41,8
	Principaux de collège	4 897	36,5	51,1	48,9
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	6 143	45,8	40,6	59,4
	Proviseurs adjoints de LEGT et LP	2 419	18,0	42,7	57,3
	Principaux adjoints de collège	3 724	27,8	39,3	60,7
Autres personnels de direction		157	1,2	51,6	48,4
Ensemble des personnels de direction		13 406	100,0	48,6	51,4

© DEPP

- Lecture : 36,5 % des personnels de direction sont des principaux de collège. 48,6 % des personnels de direction sont des hommes.
 ► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Tableau 2.12 - Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, en 2019-2020 (en %)

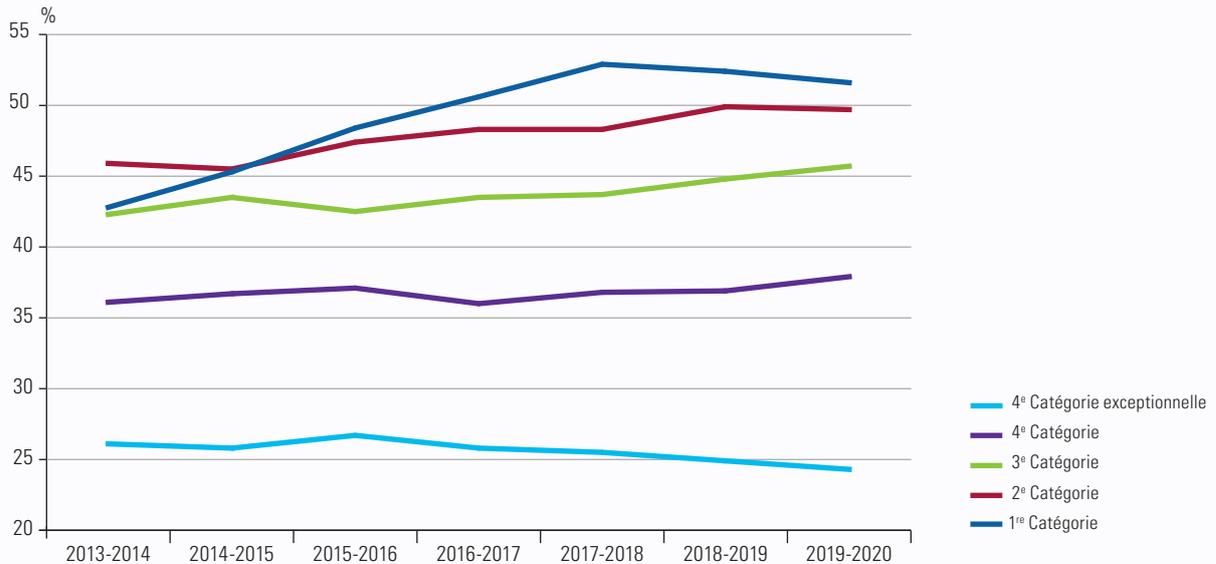
			Catégorie financière de l'établissement						Total
			1 ^{re} catégorie	2 ^e catégorie	3 ^e catégorie	4 ^e catégorie	4 ^e catégorie exceptionnelle	Autres ¹	
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	Hommes	9,7	27,0	30,1	26,1	6,9	0,1	100,0
		Femmes	12,8	33,1	31,4	19,8	2,7	0,1	100,0
		Total	11,1	29,7	30,7	23,3	5,0	0,1	100,0
	Proviseurs de LEGT	Hommes		13,4	18,2	43,9	24,2	0,3	100,0
		Femmes		17,9	24,5	41,8	15,8		100,0
		Total		14,9	20,2	43,2	21,5	0,2	100,0
	Proviseurs de LP	Hommes	7,7	22,5	36,5	31,5	1,9		100,0
		Femmes	11,0	25,4	38,6	23,9	0,7	0,4	100,0
		Total	9,1	23,7	37,4	28,3	1,4	0,2	100,0
	Principaux de collège	Hommes	14,1	33,4	34,2	17,9	0,4	0,1	100,0
		Femmes	15,8	37,2	32,1	14,6	0,2	0,1	100,0
		Total	14,9	35,2	33,2	16,3	0,3	0,1	100,0
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	Hommes	0,8	22,8	33,1	31,6	11,6	0,2	100,0
		Femmes	1,3	26,0	36,0	27,8	8,9	0,0	100,0
		Total	1,1	24,7	34,8	29,4	10,0	0,1	100,0
	Proviseurs adjoints de LEGT et LP	Hommes	0,7	10,0	20,0	42,2	26,9	0,2	100,0
		Femmes	0,6	11,8	24,1	40,5	22,9	0,1	100,0
		Total	0,6	11,0	22,4	41,3	24,6	0,1	100,0
	Principaux adjoints de collège	Hommes	0,8	31,9	42,3	24,1	0,8	0,1	100,0
		Femmes	1,8	34,7	43,2	20,0	0,3		100,0
		Total	1,4	33,6	42,9	21,6	0,5	0,1	100,0
Autres personnels de direction	Hommes	1,2	25,9	17,3	2,5		53,1	100,0	
	Femmes		23,7	15,8	1,3		59,2	100,0	
	Total	0,6	24,8	16,6	1,9		56,1	100,0	
Ensemble des personnels de direction	Hommes	6,2	25,4	31,1	27,9	8,6	0,8	100,0	
	Femmes	6,6	29,2	33,7	23,8	6,0	0,7	100,0	
	Total	6,4	27,4	32,4	25,8	7,2	0,8	100,0	

© DEPP

1. Autres : comprend les « non classés » et les « sans objet ».
 ► Lecture : 27,4 % des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.
 ► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Figure 2.20 - Évolution de la part des femmes parmi les proviseurs et principaux selon le classement de l'établissement depuis 2013-2014



► Lecture : 51,6 % des proviseurs et principaux d'établissements en 1^{re} catégorie sont des femmes, en 2019-2020.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, proviseurs de lycée ou principaux de collège, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

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

Les rectorats, les services académiques et CIO regroupent 54 % des personnels d'inspection (**Tableau 2.13**) dans leur globalité, mais c'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR). Dans l'ensemble, la part des hommes personnels d'inspection affectés dans les rectorats, les services académiques et CIO est plus forte que celle des femmes (9,5 points de plus), notamment parce qu'elles sont moins nombreuses parmi les IA-IPR que parmi les IEN.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont affectés pour 52 % en collèges, et pour 44 % en lycée. Les

femmes CPE sont plus fréquemment en collège que les hommes. Les psychologues de l'Éducation nationale sont affectés dans les CIO, rectorats, services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale (**Tableau 2.14**). L'affectation des personnels non titulaires, assistants d'éducation (AED) ou accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), ne révèle pas leur lieu d'exercice réel, car ils sont souvent affectés administrativement sur les rectorats, services départementaux et circonscriptions ou rattachés à une autre entité de gestion administrative, même s'ils exercent dans des établissements.



Tableau 2.13 - Personnels d'inspection, par type d'établissement et sexe en 2019-2020 (en %)

		Services départementaux de l'Éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Administration centrale et autres	Total
Inspection d'académie-inspection pédagogique régional (IA-IPR)	Hommes		99,2	0,8	100,0
	Femmes		98,2	1,8	100,0
	Total		98,7	1,3	100,0
Inspection de l'Éducation nationale (IEN)	Hommes	65,3	33,4	1,2	100,0
	Femmes	74,5	25,0	0,6	100,0
	Total	70,1	29,0	0,9	100,0
Total personnel d'inspection	Hommes	40,1	58,9	1,1	100,0
	Femmes	49,7	49,4	1,0	100,0
	Total	44,9	54,1	1,0	100,0

© DEPP

► Lecture : 54,1 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats, services académiques et CIO.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.



Tableau 2.14 - Personnels des corps de la vie scolaire, par type d'établissement et sexe, en 2019-2020 (en %)

			Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement GT	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA ¹	Services départementaux de l'Éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres ²	Tout
Titulaires	Conseiller principal d'éducation	Hommes	46,1	18,9	17,8	12,4	0,1	0,3	4,4	100,0
		Femmes	53,5	16,2	14,8	11,5	0,0	0,2	3,8	100,0
		Total	51,6	16,9	15,5	11,7	0,0	0,3	4,0	100,0
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Hommes	0,3	0,0	0,0	0,0	45,3	52,1	2,3	100,0
		Femmes	0,0	0,0	0,0	0,0	48,3	50,5	1,2	100,0
		Total	0,1	0,0	0,0	0,0	47,9	50,7	1,3	100,0
	Total titulaires	Hommes	35,5	14,5	13,7	9,5	10,5	12,3	3,9	100,0
		Femmes	31,3	9,5	8,6	6,7	20,1	21,1	2,7	100,0
		Total	32,2	10,5	9,7	7,3	18,1	19,3	3,0	100,0
Non-titulaires	AESH-AED (assistance éducative) ³	Hommes	46,9	16,3	15,8	10,3	8,8	1,8	0,0	100,0
		Femmes	23,8	15,1	14,1	4,1	39,1	3,9	0,0	100,0
		Total	28,5	15,3	14,4	5,3	32,9	3,5	0,0	100,0
	Autre personnels d'assistance éducative ⁴	Hommes	37,2	5,3	14,7	8,2	3,7	20,2	10,7	100,0
		Femmes	22,0	4,7	5,8	4,7	13,7	40,0	9,1	100,0
		Total	25,3	4,9	7,7	5,4	11,6	35,7	9,4	100,0
	Total non-titulaires	Hommes	46,7	16,1	15,8	10,2	8,7	2,2	0,3	100,0
		Femmes	23,7	14,9	13,9	4,1	38,6	4,6	0,2	100,0
		Total	28,4	15,1	14,3	5,3	32,5	4,1	0,2	100,0

© DEPP

1. EREA : établissement régional d'enseignement adapté.

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

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

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

► Lecture : 32,2 % des personnels titulaires de la vie scolaire sont affectés en collège (y compris Segpa).

► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps relevant de la vie scolaire, ou non titulaires, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

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

Les personnels de la filière administrative, titulaires et non titulaires, sont en collège pour 30 % d'entre eux, en lycée pour 31 %, et 20 % sont en rectorat (**Tableau 2.15**). Les agents de catégories A et C de la filière administrative sont plus souvent affectés en collèges (respectivement 31 % et 35 %), alors que ceux de catégorie B sont plus fréquemment en services déconcentrés.

Près de 64 % des personnels, titulaires et non titulaires, de la filière santé et sociale sont affectés en EPLE et 32 % en services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale. Les femmes sont plutôt en collèges (42 % pour 26 % des hommes), et les hommes sont surreprésentés en rectorats, services académiques et CIO (9 % pour 3 % des femmes).

Près de quatre agents de la filière technique sur dix sont affectés en rectorats, services académiques et CIO, et principalement les femmes. Les hommes sont plus souvent affectés en collèges (16 %) que les femmes (7 %), mais le sont moins en lycée polyvalent (12 % versus 19 %).

Près de six personnes sur dix des corps ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), titulaires et non titulaires, sont affectés en EPLE et plus d'un tiers en services départementaux et circonscription de l'Éducation nationale (**Tableau 2.16**). Les personnes de catégorie A sont principalement en services départementaux et circonscription de l'Éducation nationale (82 %) où les hommes sont plus nombreux. Les femmes de catégorie B et C sont plus nombreuses en lycée d'enseignement général que les hommes.



Tableau 2.15 - Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, par type d'établissement et sexe, en 2019-2020 (en %)

			Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'ensei- gnement GT	Lycées poly- valents	Lycées profes- sionnels et EREA	Services départe- mentaux de l'EN et circons- criptions	Recto- rats, services acadé- miques et CIO	Autres	Total
Filière administrative	Catégorie A	Hommes	30,7	17,6	13,0	9,0	5,9	15,0	8,8	100,0
		Femmes	31,1	15,8	11,2	8,0	8,0	16,8	9,1	100,0
		Total	30,9	16,4	11,8	8,4	7,3	16,2	9,0	100,0
	Catégorie B	Hommes	28,0	14,1	10,3	4,7	12,9	24,7	5,3	100,0
		Femmes	24,3	15,3	12,0	5,2	15,1	22,9	5,3	100,0
		Total	24,9	15,1	11,8	5,1	14,8	23,1	5,3	100,0
	Catégorie C	Hommes	30,7	13,4	11,3	6,5	11,9	20,7	5,6	100,0
		Femmes	35,3	12,8	10,6	6,6	13,4	16,8	4,6	100,0
		Total	34,8	12,8	10,7	6,6	13,3	17,1	4,6	100,0
	Non titulaires	Hommes	13,2	5,4	5,2	2,6	9,2	42,5	22,0	100,0
		Femmes	26,9	11,8	10,9	5,9	14,2	26,3	4,1	100,0
		Total	25,1	10,9	10,1	5,4	13,5	28,5	6,5	100,0
Total filière administrative	Hommes	28,3	14,3	11,0	6,5	9,8	21,9	8,2	100,0	
	Femmes	30,6	13,7	11,1	6,3	13,3	19,6	5,3	100,0	
	Total	30,2	13,8	11,1	6,3	12,8	20,0	5,8	100,0	
Filière santé et sociale	Total filière santé et sociale	Hommes	26,4	11,6	9,2	9,2	33,3	8,9	1,3	100,0
		Femmes	41,8	8,5	7,4	6,2	31,4	3,4	1,5	100,0
		Total	41,1	8,6	7,5	6,3	31,5	3,6	1,5	100,0
Filière technique	Total filière technique	Hommes	16,2	6,2	12,4		15,5	37,2	12,4	100,0
		Femmes	7,4	6,4	19,3		12,4	42,6	11,9	100,0
		Total	12,6	6,3	15,2		14,2	39,4	12,2	100,0

► Lecture : 12,6 % des personnels de la filière technique sont affectés en collège.

► Champ : France métropolitaine + DROM; secteur public ; personnels titulaires des corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, ou non titulaires ATSS, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



Tableau 2.16 - Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), par type d'établissement et sexe, en 2019-2020 (en %)

		Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'ensei- gnement GT	Lycées poly- valents	Lycées profes- sionnels et EREA	Adminis- tration centrale	Services départem- entaux de l'EN et circons- cription inspec- tion EN	Autres	Total
Catégorie A	Hommes		0,7	0,7		12,3	85,5	0,7	100,0
	Femmes		1,9	0,6		20,4	76,0	1,1	100,0
	Total		1,1	0,7		15,3	82,0	0,9	100,0
Catégorie B	Hommes	0,3	22,0	11,7		5,1	58,7	2,2	100,0
	Femmes	0,1	48,8	24,4	0,1	5,3	20,2	1,1	100,0
	Total	0,2	33,7	17,2	0,1	5,2	41,9	1,7	100,0
Catégorie C	Hommes	8,8	33,2	22,5	1,7	2,8	24,4	6,5	100,0
	Femmes	7,6	49,6	29,0	1,0	0,3	8,5	4,0	100,0
	Total	8,1	43,6	26,6	1,3	1,2	14,3	4,9	100,0
Non-titulaires	Hommes	2,9	23,0	12,1	0,2		60,1	1,7	100,0
	Femmes	2,7	38,7	19,8	0,9		36,0	1,9	100,0
	Total	2,8	31,4	16,2	0,6		47,2	1,8	100,0
Total ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Hommes	4,3	22,0	13,9	0,8	5,2	50,3	3,7	100,0
	Femmes	5,2	42,6	23,9	0,8	3,3	21,2	3,0	100,0
	Total	4,7	33,2	19,3	0,8	4,2	34,4	3,3	100,0

© DEPP

► Lecture : 4,7 % des personnels ITRF sont affectés en collège.

► Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels ITRF titulaires ou non, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2

POUR EN SAVOIR PLUS

MENJ-DEPP, 2020, *Repères et références statistiques*, chapitre 8 « Les personnels ».

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

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

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

3. Les concours de recrutement

A. Le recrutement par voie de concours en 2019 : 24 000 admis aux concours externes	106
B. Les résultats aux concours de personnels enseignants	110
C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants	129

CHIFFRES-CLÉS 2019

30 500 admis aux concours externes et internes organisés au titre de l'Éducation nationale :

▶ **26 200** admis aux concours enseignants dans le public et le privé,

▶ **4 300** admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et d'ASS

72% des admis sont des femmes

78% des admis sont issus des concours externes

Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes d'enseignants

▶ enseignants du 1^{er} degré public : **3,5**

▶ enseignants du 2nd degré public : **4,1**

▶ enseignants du 1^{er} degré privé : **3,5**

▶ enseignants du 2nd degré privé : **5,4**

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

▶ **10,1**

SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de recrutement d'enseignants des premier et second degrés et à ceux des personnels ASS déconcentrés sont issus des systèmes de gestion Ocean (Organisation des concours et examens académiques et nationaux) et Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours). Les données relatives aux concours ASS nationaux et aux concours de personnels de direction et d'inspection proviennent de la direction générale des ressources humaines (DGRH). Les données relatives aux concours de recrutement ITRF

et de personnels des bibliothèques figurent dans le *Bilan social national* consacré aux personnels de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

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

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

Les concours de recrutement de personnels enseignants et d'éducation

■ Concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), concours du certificat d'aptitude au professorat du second degré (Capes), du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (Capet), du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (Capeps), du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP), du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation.

Les concours externes se situent en fin d'année de master 1 et sont intégrés à un cursus de formation progressive, jusqu'à l'obtention du master 2. Ils s'adressent aux étudiants inscrits en master 1, aux étudiants inscrits ou diplômés en master 2, et aux titulaires d'un titre sanctionnant un cycle d'études postsecondaires d'au moins cinq années. Les troisièmes concours, comptabilisés avec les concours externes, sont ouverts aux candidats qui justifient de cinq années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé. Aucune condition de titre ou de diplôme n'est exigée. Les concours internes sont accessibles aux candidats titulaires d'une licence ou équivalent et justifiant de trois années de services publics. Pour les concours externes et internes, sont dispensés de diplôme les mère ou père d'au moins trois enfants, ou les sportifs de haut niveau.

À partir de la session 2017, le concours externe et le second concours interne de recrutement de professeurs des écoles sont organisés à Mayotte. Auparavant, il s'agissait de concours spécifiques qui alimentaient le corps des instituteurs de la fonction publique de l'État recrutés à Mayotte.

■ Concours de recrutement des professeurs agrégés
Les concours externes et internes de l'agrégation s'adressent aux personnes titulaires d'un master ou

équivalent, ou d'un doctorat. Un nouveau concours est organisé à partir de la session 2017 : un concours externe spécial réservé aux titulaires d'un doctorat.

■ Concours de l'enseignement privé sous contrat

Les candidats souhaitant exercer leurs fonctions dans un établissement privé sous contrat passent les mêmes épreuves devant les mêmes jurys que les candidats des concours correspondants de l'enseignement public. Les conditions de titre, de diplôme et de durée de service sont les mêmes que celles qui sont requises pour les candidats aux concours correspondants de l'enseignement public.

Les concours de recrutement de psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) –

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'Éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'Éducation nationale a été créé en 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Les candidats doivent posséder une licence en psychologie et, soit être inscrit en deuxième année de master de psychologie, soit détenir un master de psychologie ou justifier d'un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue. Par ailleurs, les candidats aux concours interne ou réservé doivent justifier de conditions de qualité et de services.

Les concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection –

Le recrutement dans les trois corps par voie de concours interne est ouvert, sous certaines conditions, à des fonctionnaires titulaires de certains corps et à des personnes ayant accompli des services dans une administration publique ou un organisme assimilé d'un État membre de l'Union européenne.

Les concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) – Il existe deux types de concours. Les concours nationaux sont organisés pour certains corps de catégorie A (attaché d'administration, médecin et conseiller technique de service social) : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves d'admissibilité et les épreuves d'admission sont organisées au niveau de l'administration centrale. Les postes offerts à ces concours sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire. Les concours déconcentrés (adjoint administratif, secrétaire administratif, infirmier et assistant de service social)

sont organisés par les rectorats et les vice-rectorats : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves écrites. En cas de réussite, les affectations sont prononcées au sein de l'académie organisatrice.

Les conditions d'inscription sont différentes selon le concours présenté. Les personnels ASS admis aux concours relèvent aussi bien de l'enseignement scolaire que de l'enseignement supérieur.

Les recrutements réservés – Le dispositif « loi Sauvadet », destiné aux agents contractuels, organisé de 2013 à 2018, n'est pas reconduit à la session 2019.

LES INDICATEURS DES CONCOURS

- **Présents** - Candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours, ou ayant envoyé un dossier RAEP ou un rapport d'activité. Pour les concours de médecin, de conseiller technique de service social et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission.
- **Admis** - Candidats admis sur liste principale.
- **Taux de candidature** - Rapport du nombre de présents au nombre de postes ou contrats.

- **Taux de couverture** - Rapport du nombre d'admis au nombre de postes ou contrats, en pourcentage. Il quantifie la part de postes non pourvus par manque de candidats retenus sur liste principale. D'autres postes peuvent également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.
- **Taux de réussite** - Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

A. Le recrutement par voie de concours en 2019 : 24 000 admis aux concours externes

Parmi les 30 523 admis aux différents concours externes et internes organisés par l'Éducation nationale à la session 2019, 26 240 sont des enseignants, soit 86 % d'entre eux. 22 380 (73 %) ont réussi un concours enseignant dans le secteur public (10 604 pour le primaire et 11 776 pour le secondaire) (**Tableau 3.1**). Par ailleurs, 3 860 candidats (13 %) ont été reçus aux concours enseignants dans le secteur privé sous contrat (1 128 pour le premier degré et 2 732 pour le second degré).

Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 2 914 admis), et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 369).

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 97 % des admis du premier degré et 78 % du second degré (**Figure 3.1**). Dans l'enseignement privé sous contrat, le mode de recrutement externe est également prépondérant pour le premier degré (94 %). En revanche, les recrutements externes sont nettement moins importants pour le second degré (42 %).

L'accès au corps des psychologues de l'Éducation nationale se fait principalement par la voie externe (80 % des admis), comme celui des conseillers principaux d'éducation (79 %). Par ailleurs, plus d'un recrutement sur deux de personnels ASS est issu des concours externes. En revanche, les concours de personnels de direction et d'inspection ne sont ouverts qu'en interne.

Toutes voies de recrutements confondues, le nombre de personnes admises diminue de 4 % entre les sessions 2018 et 2019, une évolution cependant très contrastée selon le type de concours. Aux concours enseignants du

premier degré, le nombre d'admis est inférieur à celui de la session précédente (- 10 %) dans l'enseignement public, tandis qu'il augmente de 33 % dans l'enseignement privé. Aux concours enseignants du second degré, le nombre d'admis baisse dans le public (- 3 %), contrairement au privé (+ 13 %). Les recrutements de personnels non enseignants sont globalement moins nombreux, comme ceux des personnels ASS (-9 %).

Les recrutements 2019 restent dans l'ensemble très largement féminisés, plus de sept lauréats sur dix sont des femmes. Pour les concours enseignants, la part des femmes est plus élevée dans l'enseignement primaire (84 % dans le public et 93 % dans le privé) que dans le secondaire (respectivement 56 % et 66 %). La féminisation des recrutements de non-enseignants diffère selon les métiers : elle est très forte pour les psychologues (94 %) et les personnels ASS (84 %), moindre pour les personnels de direction et d'inspection (63 %).

En général, sur la période 2013-2019, les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours enseignants, comme aux concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire (**Tableau 3.2**). Pour les concours enseignants du public, les taux de réussite ont fortement baissé dans le premier degré sur cette période, de neuf points pour les hommes, de onze points pour les femmes. En revanche, pour les concours enseignants du privé, les taux de réussite progressent légèrement dans le primaire comme dans le secondaire. Globalement, pour les concours de personnels ASS, les taux de réussite des hommes et des femmes sont assez comparables chaque année, ou à l'avantage des hommes. Pour chaque sexe, ils ont doublé sur la période.



Tableau 3.1 - Ensemble des admis aux concours en 2019

		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2019/2018 (en %)	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1 ^{er} degré ¹	10 321	283	10 604	-10,0	84,1	34,7
	Enseignants du 2 nd degré ²	9 195	2 581	11 776	-2,5	56,3	38,6
	Total 1^{er} et 2nd degré public	19 516	2 864	22 380	-6,2	69,5	73,3
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du 1 ^{er} degré	1 061	67	1 128	33,2	93,1	3,7
	Enseignants du 2 nd degré	1 152	1 580	2 732	13,4	66,5	9,0
	Total 1^{er} et 2nd degré privé	2 213	1 647	3 860	18,5	74,2	12,7
Ensemble personnels enseignants		21 729	4 511	26 240	-3,3	70,2	86,0
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection		839	839	-6,0	63,3	2,7
	Conseillers principaux d'éducation	260	70	330	-2,9	77,9	1,1
	Psychologues	160	40	200	-13,8	93,5	0,7
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	420	949	1 369	-6,6	71,2	4,5
	ASS	1 638	1 276	2 914	-8,6	84,2	9,5
Ensemble personnels non enseignants		2 058	2 225	4 283	-8,0	80,0	14,0
Ensemble personnels		23 787	6 736	30 523	-3,9	71,6	100,0

© DEPP

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

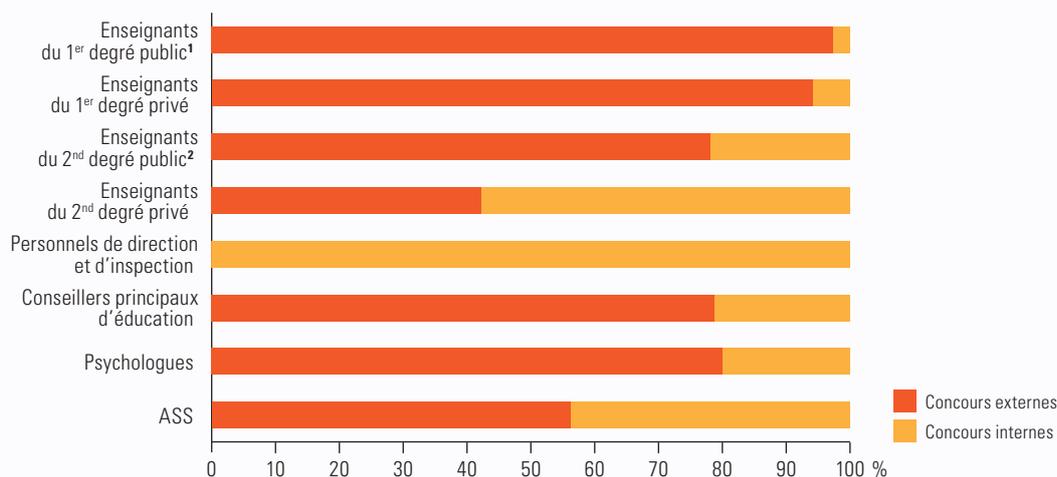
2. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'Éducation nationale.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019. MENJS-MESRI-DGRH-DAF.

Figure 3.1 - Répartition des admis par type de concours et voies d'accès en 2019



© DEPP

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

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019. MENJS-MESRI-DGRH-DAF.



Tableau 3.2 - Lauréats des concours externes et internes : évolution du taux de réussite des hommes et des femmes depuis 2013

		2013		2014 ⁵		2015		2016	
		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1 ^{er} degré ¹	37,3	39,5	28,9	31,1	29,1	34,8	29,9	34,9
	concours externes	37,8	39,9	28,6	31,1	28,9	34,8	29,8	35,0
	concours internes	30,1	29,3	39,6	29,5	35,1	33,7	34,1	31,4
	Enseignants du 2 nd degré ²	20,5	21,7	18,5	19,6	20,4	21,3	19,7	20,7
	concours externes	26,8	29,0	21,1	22,1	24,8	26,1	24,6	26,3
	concours internes	9,3	9,6	8,5	10,1	9,8	11,5	8,9	10,4
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du 1 ^{er} degré	21,8	27,2	23,6	25,8	21,5	24,8	14,9	24,9
	concours externes	21,4	27,5	23,7	25,6	19,6	24,7	15,5	24,7
	concours internes	25,0	24,0	20,8	33,5	50,0	25,9	0,0	31,3
	Enseignants du 2 nd degré	16,3	20,7	15,0	16,9	18,7	21,6	18,2	20,9
	concours externes	19,3	23,5	17,4	17,6	23,5	25,7	21,2	23,2
	concours internes	14,2	18,7	11,4	15,8	14,7	18,7	15,6	19,2
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	15,6	18,7	15,7	16,9	16,2	16,8	16,4	17,6
	Personnels d'inspection ³	16,9	14,0	15,7	16,1	18,2	16,4	15,7	19,2
	Conseillers principaux d'éducation	9,0	9,1	6,9	9,9	6,3	7,9	7,1	8,4
	concours externes	15,2	15,5	7,9	12,1	8,3	10,2	9,0	10,3
	concours internes	3,3	2,8	4,4	3,0	3,1	3,8	3,6	4,2
	Psychologues ⁴	8,3	14,2	8,8	15,0	18,2	18,0	12,7	23,2
	concours externes	9,2	12,5	7,0	13,3	15,9	17,2	9,0	16,7
	concours internes	4,5	25,3	18,2	25,4	29,4	22,9	38,5	55,6
	ASS	4,3	4,7	4,6	4,3	5,0	5,2	7,6	6,8
	concours externes	4,6	4,9	4,4	4,2	5,1	4,8	8,5	6,6
concours internes	4,0	4,3	4,9	4,5	4,7	5,6	6,3	7,1	

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

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

3. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

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

5. La session exceptionnelle est prise en compte.

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

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

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

2017		2018		2019	
Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
30,8	35,1	27,0	30,1	28,0	28,5
30,6	35,1	27,0	30,1	27,9	28,5
34,2	38,5	27,7	29,8	31,4	26,3
20,0	22,3	18,2	21,0	18,8	20,5
23,2	25,9	20,5	23,9	20,7	22,9
10,9	13,8	11,5	14,1	13,6	15,3
21,0	28,5	21,2	22,5	23,2	28,0
20,3	28,3	21,0	22,0	22,2	27,5
40,0	33,7	27,3	40,7	54,5	40,9
19,6	24,0	17,0	20,2	19,2	23,0
20,1	24,3	16,0	19,2	15,9	18,9
19,1	23,8	18,2	21,1	22,9	27,2
17,0	19,6	21,4	23,6	16,6	21,1
19,1	17,5	17,5	19,7	18,4	18,2
7,0	8,3	5,5	7,9	5,8	7,7
8,6	10,2	6,3	9,6	7,5	9,5
4,0	4,4	4,0	4,6	3,6	4,4
13,0	14,7	17,4	22,1	17,6	23,1
13,8	16,4	15,9	24,5	20,7	24,0
9,4	9,0	23,5	14,8	6,3	20,2
6,9	6,4	9,3	8,1	9,0	8,2
7,2	5,8	10,6	8,3	11,5	9,2
6,4	7,0	7,5	7,8	6,1	7,2

© DEPP

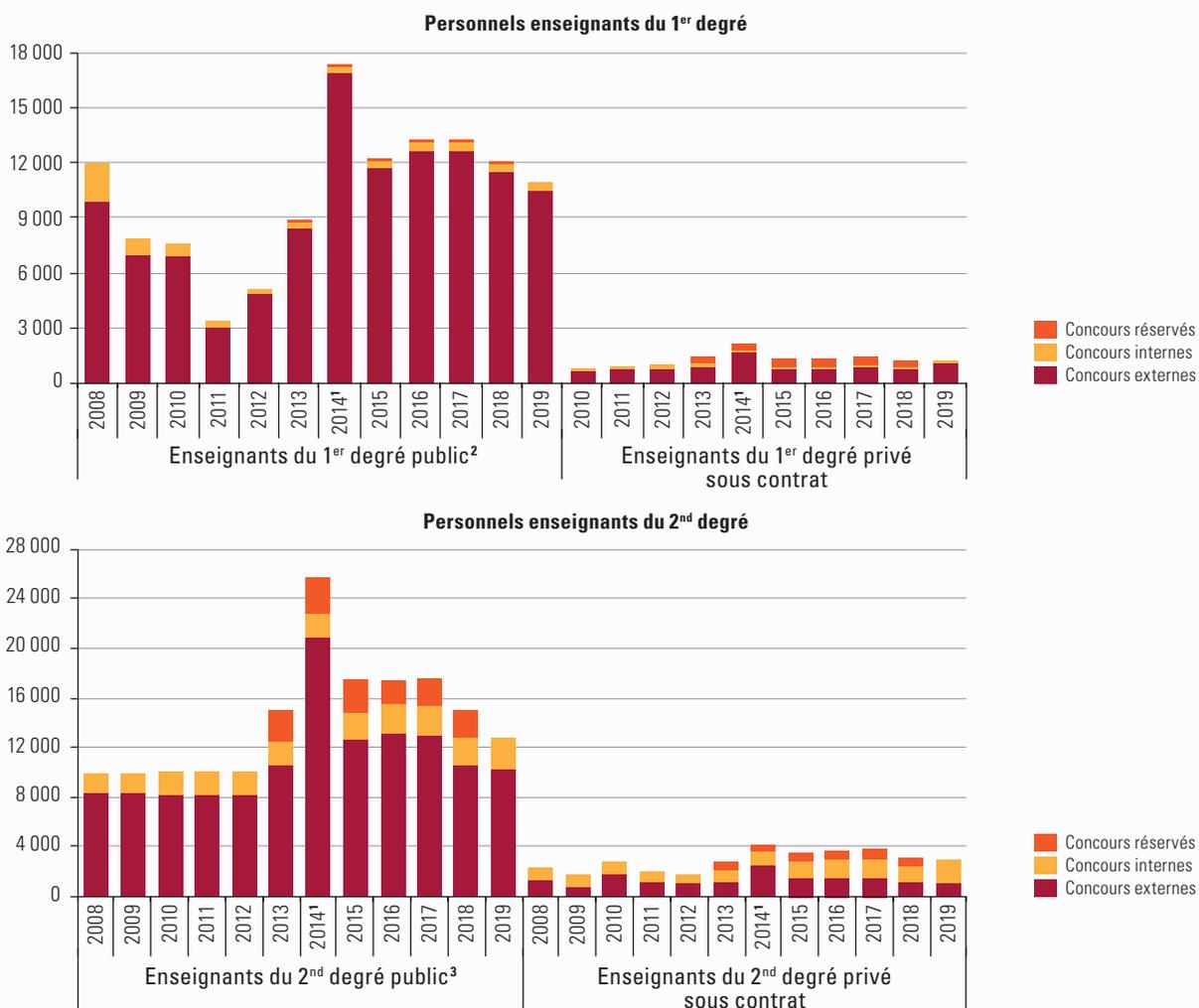
B. Les résultats aux concours de personnels enseignants

Pour l'ensemble des concours enseignants, la dernière décennie est constituée de tendances différentes : en début de période, le nombre de postes offerts aux concours externes diminue, comme aux concours internes. Ensuite, l'ouverture massive des postes s'accompagne de l'organisation de recrutements réservés. Enfin, ces dernières années, le nombre de postes offerts décroît de nouveau, et la part des concours internes augmente de nouveau (Figure 3.2). Le taux de candidature aux différents concours enseignants, qui a beaucoup

décru jusqu'en 2013, s'est relativement stabilisé depuis (Figure 3.3).

Si les femmes sont largement majoritaires parmi les lauréats des concours enseignants, leur part a plutôt tendance à décroître au cours des 6 dernières sessions (Figure 3.4). L'âge moyen des lauréats a fortement augmenté au cours des dernières années (Tableau 3.3). Aux concours externes, dans le primaire comme dans le secondaire, les lauréats sont en moyenne plus jeunes dans le public que dans le privé (deux ans de moins en 2019).

Figure 3.2 - Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès depuis 2008 pour les personnels enseignants



1. La session exceptionnelle est prise en compte.

2. La session supplémentaire de concours externe, organisée à partir de 2015, n'est pas prise en compte.

Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun.

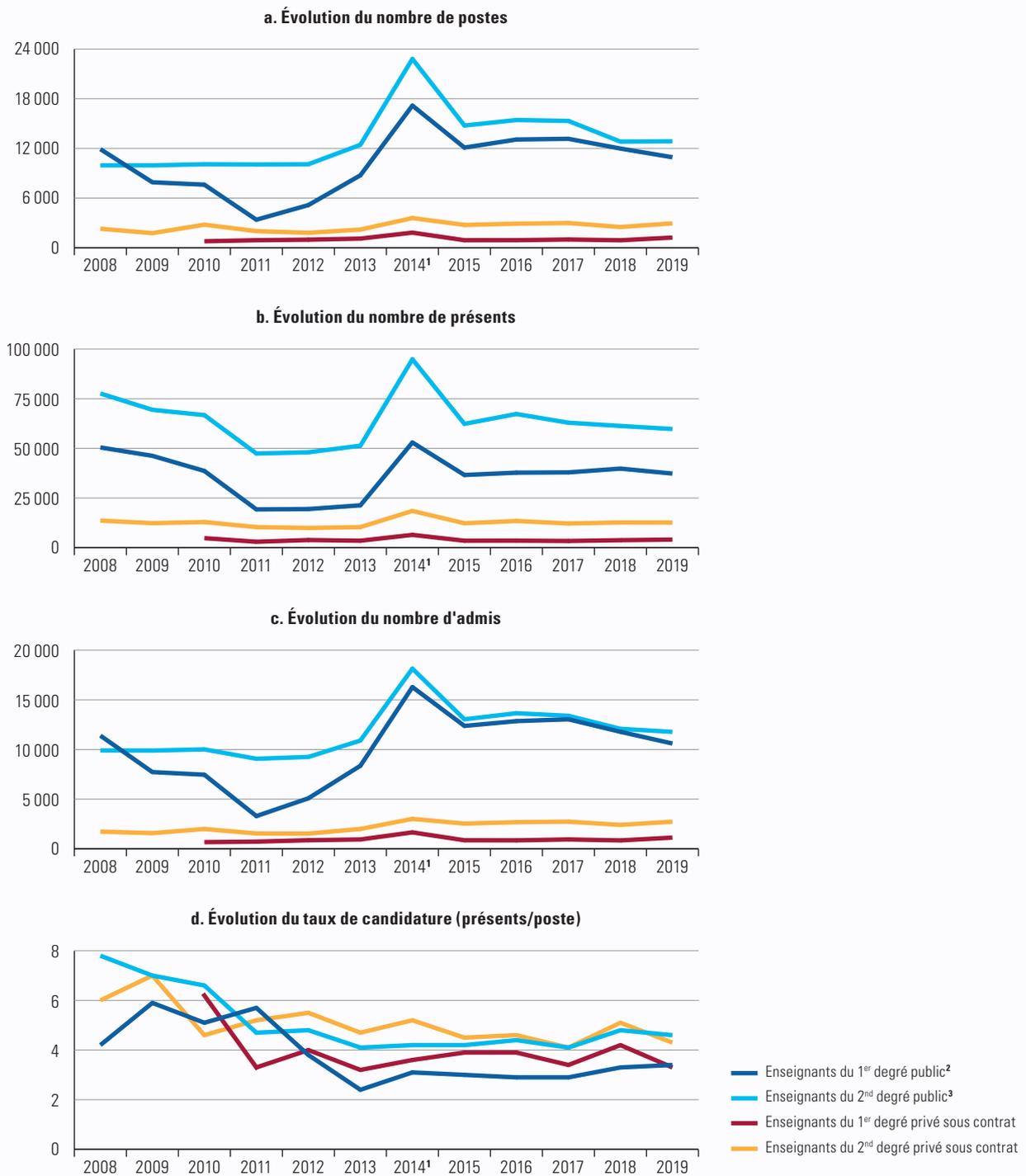
3. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

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

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

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

Figure 3.3 - Concours externes et internes de personnels enseignants : évolution du nombre de postes, de présents et d'admis, évolution du taux de candidature depuis 2008



1. La session exceptionnelle est prise en compte.

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

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

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

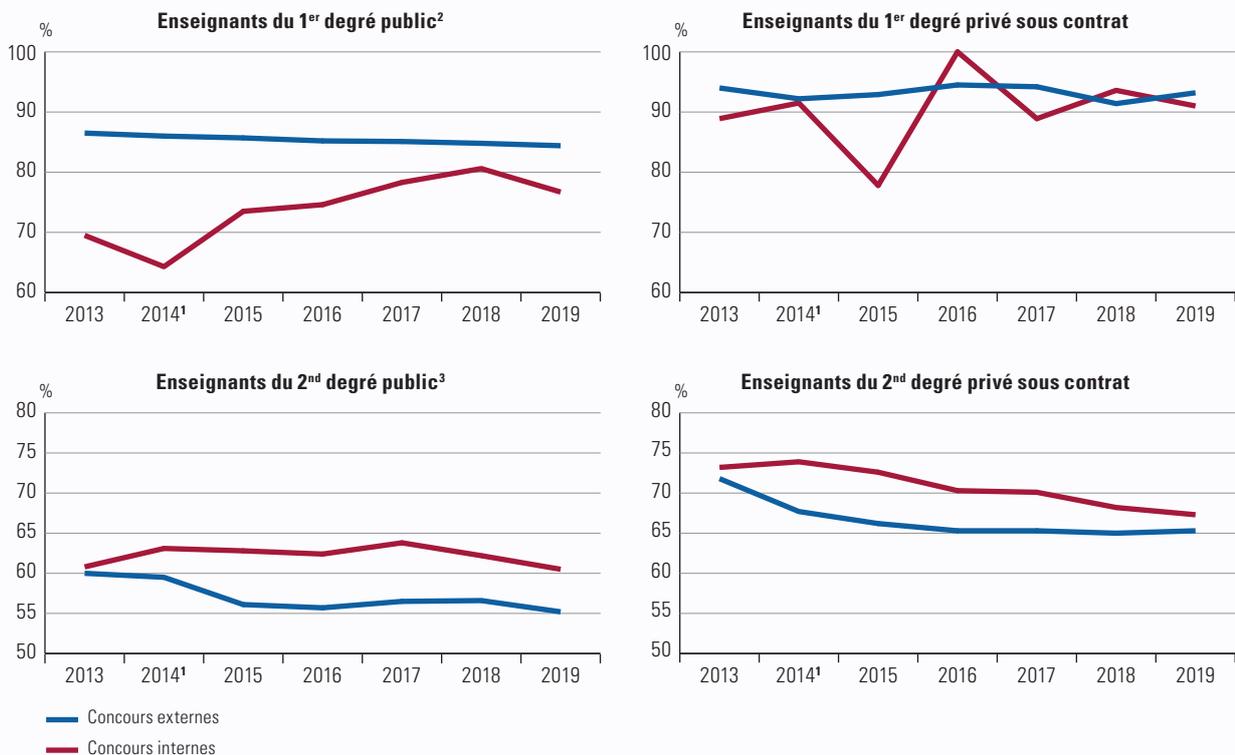
► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.

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

© DEPP



Figure 3.4 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants depuis 2013



1. La session exceptionnelle est prise en compte.
 2. La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.
 3. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
- Note : hors Nouvelle-Calédonie pour le premier degré public.
 ► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, bases de données sur les concours. MENJS-MESRI-DGRH-DAF.

© DEPP

Tableau 3.3 - Lauréats des concours enseignants, externes et internes : évolution de l'âge moyen depuis 2013

		2013	2014 ³	2015	2016	2017	2018	2019
Enseignants du secteur public	Enseignants du 1 ^{er} degré ¹	27,8	28,3	28,4	28,9	29,2	29,1	28,8
	concours externes	27,6	28,2	28,2	28,7	29,0	28,8	28,6
	concours internes	36,4	39,0	37,9	38,2	37,5	37,9	37,6
	Enseignants du 2 nd degré ²	29,3	29,2	29,6	30,1	30,4	30,4	30,8
	concours externes	27,9	28,3	28,2	28,6	28,8	28,5	28,5
	concours internes	36,8	37,3	37,2	38,0	38,5	38,7	38,9
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du 1 ^{er} degré	29,2	29,9	30,1	30,1	31,1	31,7	31,1
	concours externes	28,7	29,7	29,8	29,8	30,9	31,2	30,7
	concours internes	35,4	35,2	35,3	37,1	35,1	39,5	37,4
	Enseignants du 2 nd degré	32,8	32,2	33,8	34,4	34,7	34,7	35,1
	concours externes	29,5	30,0	30,7	31,3	31,4	30,9	30,8
	concours internes	35,8	36,5	37,0	37,5	38,1	38,3	38,3

© DEPP

1. La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.
 2. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
 3. La session exceptionnelle est prise en compte.
- Lecture : les « concours externes » désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les « concours internes » incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.
 ► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours. MENJS-MESRI-DGRH-DAF.

L'ÂGE MOYEN DES NÉO-TITULAIRES DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC A AUGMENTÉ EN UNE DÉCENNIE

Extraits de la Note d'information n° 20.17 - mai 2020, MENJ-DEPP « La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public » (Danielle Prouteau)

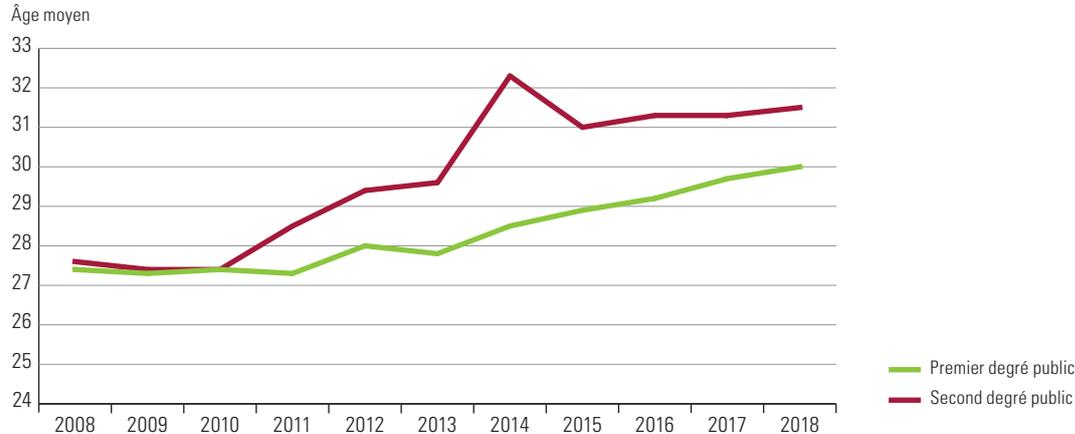
Entre 2008-2018, l'âge moyen des nouveaux enseignants titulaires a progressé dans le secteur public, plus fortement dans le second degré (+ 3,9 ans) que dans le premier degré (+ 2,6 ans). Plusieurs facteurs contribuent à expliquer cette évolution. La réforme de la formation initiale des enseignants mise en place à la rentrée scolaire 2010-2011, en élevant le niveau de qualification requis pour accéder aux concours enseignants de la licence (bac +3) au master (bac +5), a augmenté de deux ans l'âge moyen des enseignants recrutés à partir de la session 2011 des concours.

Par ailleurs, l'augmentation du nombre de postes offerts aux concours enseignants a favorisé celle du nombre des lauréats ayant déjà une expérience professionnelle antérieure à leur titularisation. La part des néo-titulaires qui ont exercé dans l'enseignement scolaire en tant que contractuels dans les deux années précédant

leur entrée en formation d'enseignant a principalement crû dans le second degré, passant de 7% en 2008 à 26% en 2018. Dans le premier degré, leur part augmente progressivement entre 2008 (7%) et 2014 (15%) et se situe à 8% en 2018. Les recrutements réservés, organisés à partir de 2013 pour permettre aux personnels non titulaires d'accéder à un corps enseignant, ont permis à d'anciens contractuels de devenir enseignants, essentiellement dans le second degré. Mais la plupart des anciens contractuels ont été recrutés par le biais des concours, externes en particulier.

La diversification du profil des jeunes enseignants qui ne proviennent pas du vivier de contractuels contribue également à l'augmentation de l'âge moyen des néo-titulaires, particulièrement parmi les admis aux concours du 1^{er} degré. La part des personnes ayant déjà une expérience professionnelle extérieure à l'enseignement dans les secteurs public ou privé, ou ayant été sans emploi, est passée dans le premier degré de 19% en 2011 à 26% en 2013. Depuis cette date et à l'exception de l'année 2015, où leur part a régressé (25%), elle se situe autour de 28%.

Évolution de la moyenne d'âge des enseignants néo-titulaires du secteur public entre 2008 et 2018



► Champ : France métropolitaine + DROM, néo-titulaires enseignants du secteur public, rémunérés au titre de l'année au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issus de BSA, novembre 2018.

© DEPP

1. Les concours du premier degré public : 98 % des postes pourvus aux concours externes avec la session supplémentaire en 2019

En 2019, 10 930 postes d'enseignants titulaires du premier degré public ont été ouverts pour la France métropolitaine, les départements et collectivités d'outre-mer : 10 508 pour les concours externes de la session de droit commun (dont 695 pour le troisième concours) et 422 pour les concours internes (**Tableau 3.4**). Aux concours externes, l'offre de postes baisse de nouveau (-9%) par rapport à 2018, après les ouvertures massives de 2012 à 2015 (**Figure 3.2**). Aux concours internes, si l'offre de postes est stable au premier concours, elle recule de 19% aux seconds concours. Pour la première fois depuis 2016, les candidats présents sont globalement moins nombreux, soit 6% de moins qu'en 2018. En douze ans, le nombre de candidats a baissé de 26% contre 8% pour l'offre de postes (**Figure 3.3**).

L'absentéisme est important à chaque phase du processus du concours. En 2019, à titre d'exemple, 62% des inscrits renoncent à se présenter à un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite. À l'issue des épreuves écrites, les effectifs sont divisés par deux : 46% des présents ne sont pas déclarés admissibles. À la suite des épreuves orales, près d'un candidat sur deux est écarté (47%). Finalement, les 10 321 admissions aux concours externes (dont 620 à la session supplémentaire) représentent 11% des inscriptions.

Néanmoins, depuis 2014, l'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré public se maintient autour de 3 présents pour un poste. Cependant, cette moyenne

masque une forte dispersion académique à l'exemple des concours externes : d'à peine plus d'un présent pour un poste dans les académies de Créteil et de Versailles à dix candidats présents dans l'académie de Rennes, alors que la moyenne nationale s'établit à 3,1 pour la session de droit commun (**Tableau 3.5**). En revanche, la session supplémentaire est plus attractive avec un taux de candidature très supérieur dans chacune des deux académies concernées : quatre présents pour un poste à Créteil, près de dix à Versailles. Au premier concours interne, réservé aux instituteurs titulaires, on compte moins de 1 candidat présent pour un poste offert. Par ailleurs, 3,3 candidats se présentent pour un poste aux seconds concours internes.

À la session 2019, en moyenne, 31% des candidats présents au seul concours externe de droit commun ont été reçus. Mais le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le ratio candidats présents par poste est faible. Les académies de la banlieue parisienne affichent les taux de réussite les plus élevés : 68% à Créteil et à 66% à Versailles. Ils descendent à moins de 15% dans les académies de Montpellier et Rennes (**Carte 3.1**).

Par ailleurs, on observe une large amplitude des seuils d'admission selon l'académie, souvent fortement corrélés avec cette réussite. En 2019, pour le concours externe de droit commun, les seuils d'admission varient de 6/20 dans l'académie de Créteil à 15/20 dans celle de Montpellier (**Carte 3.2**).

Tableau 3.4 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 1^{er} degré public en 2019

	Postes ¹	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes, session de droit commun	10 508	87 205	32 380	84,2	3,1	9 701	84,5	91,5	30,0	92,3
<i>dont troisième concours</i>	<i>695</i>	<i>13 632</i>	<i>3 443</i>	<i>83,3</i>	<i>5,0</i>	<i>657</i>	<i>84,2</i>	<i>6,2</i>	<i>19,1</i>	<i>94,5</i>
Concours externes, session supplémentaire	700	8 254	3 917	82,5	5,6	620	81,6	5,8	15,8	88,6
Total concours externes	10 508	95 459	36 297	84,0	3,5	10 321	84,4	97,3	28,4	98,2
Premier concours interne	130	172	74	67,6	0,6	52	73,1	0,5	70,3	40,0
Seconds concours internes	292	3 832	962	80,7	3,3	231	77,5	2,2	24,0	79,1
Total	10 930	99 463	37 333	83,9	3,4	10 604	84,1	100,0	28,4	97,0

1. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 10 930 postes à pourvoir en 2019.

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, bases de données sur les concours, session 2019.

© DEPP

Tableau 3.5 - Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur public par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2019

Académies	Postes ¹	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	Exclusivement le concours externe	
								Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Seuil d'admission
Session de droit commun	10 508	32 380	3,1	9 701	84,5	30,0	92,3	31,2	
Aix-Marseille	320	1 723	5,4	320	86,6	18,6	100,0	19,3	13,5
Amiens	250	919	3,7	250	82,4	27,2	100,0	30,5	11,6
Besançon	115	493	4,3	115	87,8	23,3	100,0	24,6	13,3
Bordeaux ²	273	1 710	6,3	274	85,4	16,0	100,4	16,0	12,5
Caen ²	163	801	4,9	164	84,8	20,5	100,6	20,8	11,9
Clermont-Ferrand	96	434	4,5	96	93,8	22,1	100,0	22,8	13,4
Corse	65	211	3,2	56	92,9	26,5	86,2	22,2	13,6
Créteil	1 740	1 978	1,1	1 274	81,2	64,4	73,2	67,8	6,0
Dijon	210	654	3,1	210	82,9	32,1	100,0	33,2	12,3
Grenoble	310	1 327	4,3	310	86,5	23,4	100,0	24,5	13,1
Lille	740	2 278	3,1	740	82,6	32,5	100,0	35,4	9,9
Limoges	115	400	3,5	115	86,1	28,8	100,0	29,8	9,1
Lyon	441	1 999	4,5	441	87,5	22,1	100,0	23,0	12,3
Montpellier	163	1 275	7,8	163	85,9	12,8	100,0	13,2	15,0
Nancy-Metz	320	920	2,9	319	86,8	34,7	99,7	36,6	10,7
Nantes	355	1 344	3,8	355	84,8	26,4	100,0	27,7	13,3
Nice ²	225	913	4,1	226	86,7	24,8	100,4	26,9	13,0
Orléans-Tours	244	1 067	4,4	244	87,3	22,9	100,0	24,1	12,2
Paris ²	384	688	1,8	385	82,3	56,0	100,3	58,2	9,0
Poitiers	203	837	4,1	203	86,7	24,3	100,0	24,9	12,6
Reims	240	564	2,4	240	84,6	42,6	100,0	44,7	9,7
Rennes ²	118	1 133	9,6	119	81,5	10,5	100,8	10,1	14,2
Rouen	230	937	4,1	230	83,9	24,5	100,0	25,8	12,2
Strasbourg ²	295	882	3,0	309	88,7	35,0	104,7	34,6	11,2
Toulouse	350	1 622	4,6	350	90,9	21,6	100,0	22,0	12,9
Versailles	1 830	2 354	1,3	1 485	84,8	63,1	81,1	65,8	8,0
Guadeloupe	66	347	5,3	66	83,3	19,0	100,0	20,4	12,8
Guyane	175	422	2,4	175	85,1	41,5	100,0	45,2	10,1
Martinique	57	346	6,1	56	83,9	16,2	98,2	16,9	10,8
Mayotte	160	437	2,7	160	69,4	36,6	100,0	36,6	10,7
La Réunion	240	1 293	5,4	240	81,3	18,6	100,0	20,6	12,4
Polynésie française	15	72	4,8	11	72,7	15,3	73,3	15,3	14,4
Session supplémentaire	700	3 917	5,6	620	81,6	15,8	88,6	15,8	
Créteil	500	1 990	4,0	420	80,7	21,1	84,0	21,1	7,0
Versailles	200	1 927	9,6	200	83,5	10,4	100,0	10,4	12,9
Tous concours externes	10 508	36 297	3,5	10 321	84,4	28,4	98,2		

© DEPP

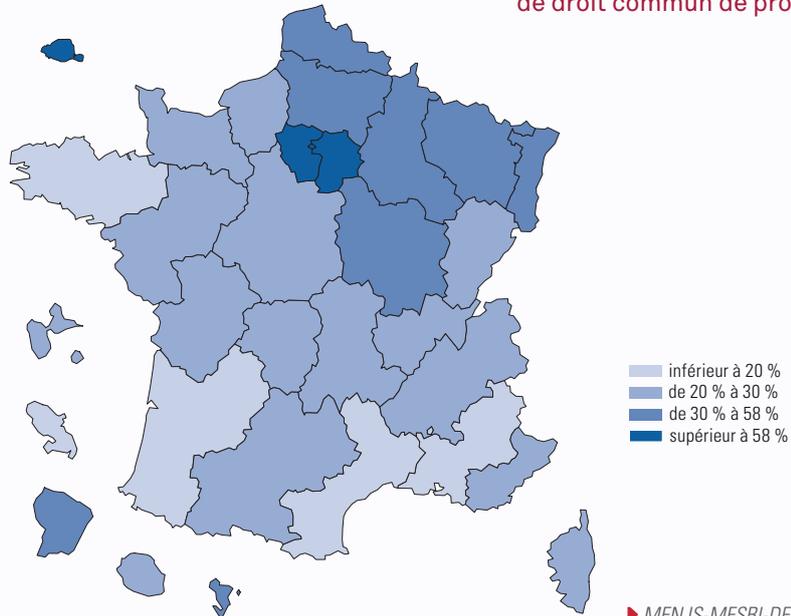
1. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 10 508 postes à pourvoir aux concours externes en 2019.

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, bases de données sur les concours, session 2019.

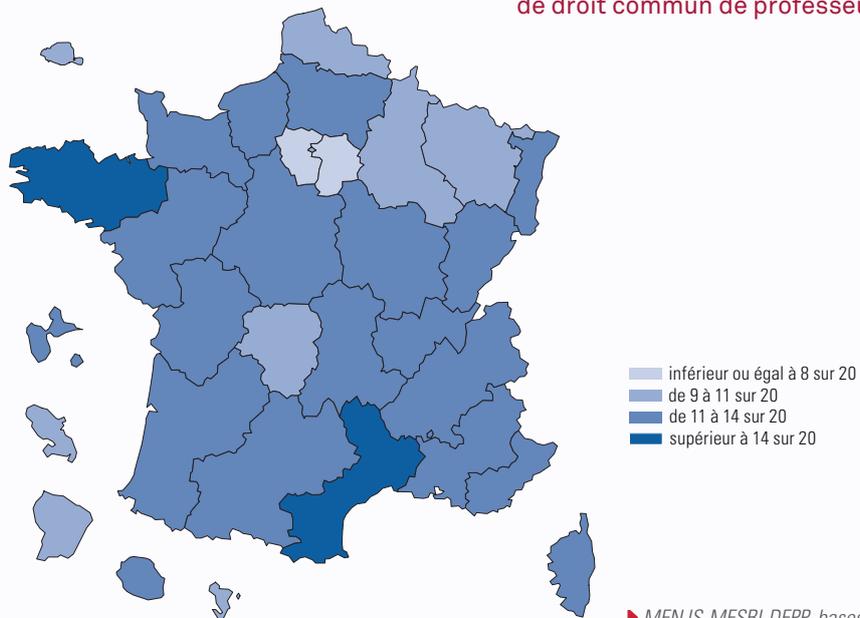
Carte 3.1 - Taux de réussite au concours externe de droit commun de professeurs des écoles en 2019



► MENJS-MESRI-DEPP, bases de données sur les concours.

© DEPP

Carte 3.2 - Seuils d'admission au concours externe de droit commun de professeurs des écoles en 2019



► MENJS-MESRI-DEPP, bases de données sur les concours.

© DEPP

Presque toutes les académies ont pourvu les postes ouverts aux différents concours externes avec les candidats retenus sur liste principale, soit un taux de couverture de 92 % (94 % en 2018). Toutefois, le taux de couverture se dégrade pour l'académie de Créteil, passant de 78 % en 2018 à 73 %, hors la session supplémentaire organisée pour la cinquième année consécutive. Si l'académie de Versailles enregistre de nouveau un déficit, le taux de couverture est stable (81 %), hors la session supplémentaire organisée pour la deuxième année. Pour pallier le manque d'admis dans chacune de ces deux académies, la session supplémentaire a permis l'admission de 620 candidats de plus portant ainsi le taux de couverture global à 98 % (près de 100 % en 2018). Aux concours internes, les taux de couverture sont comparables à ceux de la session précédente : quatre postes ouverts sur dix sont pourvus au premier concours, près de huit sur dix aux seconds concours.

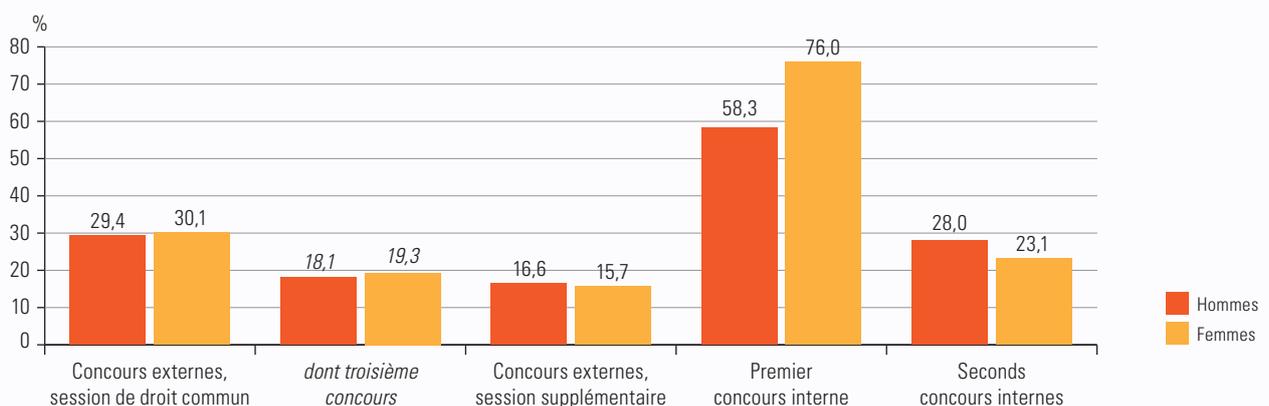
Les femmes sont toujours majoritaires parmi les candidats, présents et admis, aux différents concours enseignants 2019 du premier degré public. Elles constituent

84 % des admis aux concours externes. Ce taux varie de 69 % dans l'académie de Mayotte à 94 % dans celle de Clermont-Ferrand. Entre 2013 et 2019, la proportion de femmes parmi les admis aux concours externes a diminué, passant de 87 % à 84 %. En revanche, elle a sensiblement progressé aux concours internes, passant d'environ 70 % en début de période aux environs de 80 % en fin de période. La part des femmes aux concours internes est toutefois un taux plus volatile, car il y a moins d'admis (**Figure 3.4**). En 2019, les femmes réussissent mieux que les hommes, sauf à la session supplémentaire du concours externe et surtout aux seconds concours internes (**Figure 3.5**).

Entre 2013 et 2019, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré public a augmenté, passant de 27,8 ans en 2013 à 28,8 ans en 2019 (**Tableau 3.3**). La progression est globalement similaire dans les deux voies de recrutement. L'âge moyen est moins élevé aux concours externes (28,6 ans en 2019). En revanche, l'âge moyen des lauréats des concours internes s'élève à 37,6 ans en 2019, soit neuf ans de plus que celui des lauréats des concours externes.



Figure 3.5 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1^{er} degré public en 2019



© DEPP

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

2. Les concours du second degré public : moins de postes offerts aux concours externes, plus de postes non pourvus en 2019

En 2019, 12 860 postes d'enseignants titulaires du second degré public ont été ouverts au recrutement pour la France métropolitaine, les départements et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 10 180 postes pour les concours externes (dont 420 pour les troisièmes concours) et 2 680 pour les concours internes (**Tableau 3.6**). L'offre globale de postes se stabilise ainsi autour de 13 000 pour la seconde session consécutive (**Figures 3.2 et 3.3**). Néanmoins, l'évolution est contrastée selon la voie de recrutement. L'offre baisse pour les concours externes classiques (-4 %) tandis qu'elle augmente pour les autres voies de recrutement visant des profils justifiant déjà d'une expérience professionnelle, comme les troisièmes concours (+8 %) et les concours internes (+18 %). Après des augmentations successives depuis 2013, l'offre de postes aux concours internes se stabilisait autour de 2 300 au cours des trois dernières sessions.

Pour la troisième session consécutive, le nombre de candidats présents diminue (-3 % entre 2018 et 2019) : en 2019, la baisse concerne exclusivement les concours externes. En douze ans, l'attractivité des concours enseignants du second degré public a diminué : le nombre de candidats présents a baissé de 23 % alors que l'offre a augmenté de 29 %.

Néanmoins, depuis 2011, le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré public oscille autour de quatre et cinq présents pour un poste. En 2019, ce taux reste plus élevé aux concours internes (6,6) qu'aux concours externes (4,1).

Les désistements sont importants entre l'inscription et le passage des épreuves. En 2019, à titre d'exemple, un inscrit sur deux renonce à se présenter à un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite. Mais il existe de fortes disparités selon les concours : si huit inscrits sur dix sont présents à la première épreuve du Capes externe, ils ne sont plus que quatre sur dix aux Capet et CAPLP externes. À l'issue des épreuves écrites, la sélectivité est sensiblement accrue : 56 % des présents ne sont pas déclarés admissibles. À la suite des épreuves orales, plus d'un candidat sur deux est écarté (51 %). Finalement, les 9 195 admissions aux concours externes (dont 376 aux troisièmes concours) représentent 11 % des inscriptions (comme pour les concours externes du primaire public).

Aux concours externes du second degré public, le nombre de candidats déclarés admis sur liste principale diminue deux fois plus vite (-7 %) que l'offre (-3 %) par rapport à la session 2018. Ainsi, le taux de couverture se détériore, soit 90 % au lieu de 94 % en 2018. Aux concours internes, la hausse du nombre d'admis (+16 %) est comparable à celle de l'offre, le taux de couverture s'établit à 96 % (97 % en 2018). En moyenne, le taux de réussite aux concours internes de l'enseignement (15 %) reste très inférieur à celui des concours externes (22 %).

Globalement, les femmes constituent 56 % des admis aux concours enseignants du second degré public, pour 54 % des présents. Les recrutements internes sont sensiblement plus féminisés (61 %) que les recrutements externes (55 %). Au cours des six dernières sessions, la part des femmes diminue aux concours externes : les femmes représentaient 60 % des lauréats en 2013 (**Figure 3.4**). Aux concours internes, la part des femmes varie entre 61 % et 64 % sur la période 2013-2019. La proportion de femmes varie selon le concours. En 2019, elles sont largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (61 %) et encore plus dans la voie interne (66 %). En revanche, les recrutements aux Capes externe et interne sont de moins en moins féminisés, respectivement 36 % et 26 %. Les concours du Capet affichent une proportion de lauréates en hausse par rapport à 2018, plus sensible dans la voie interne. Globalement, les taux de réussite des femmes sont supérieurs à la moyenne dans les deux voies de recrutement. Pour chaque type de concours, les taux de réussite des hommes et des femmes sont assez comparables, ou à l'avantage des femmes, à l'exception des Capet et CAPLP externes (**Figure 3.6**).

Entre 2013 et 2019, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré public a augmenté, passant de 29,3 ans en 2013 à 30,8 ans en 2019 (**Tableau 3.3**). Elle est moins élevée aux concours externes, et se maintient autour de 28 ans. En revanche, l'âge moyen des lauréats des concours internes augmente de plus de deux ans ; il atteint 38,9 ans dans le public en 2019, soit dix ans de plus que celui des lauréats des concours externes.

Tableau 3.6 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 2nd degré public en 2019

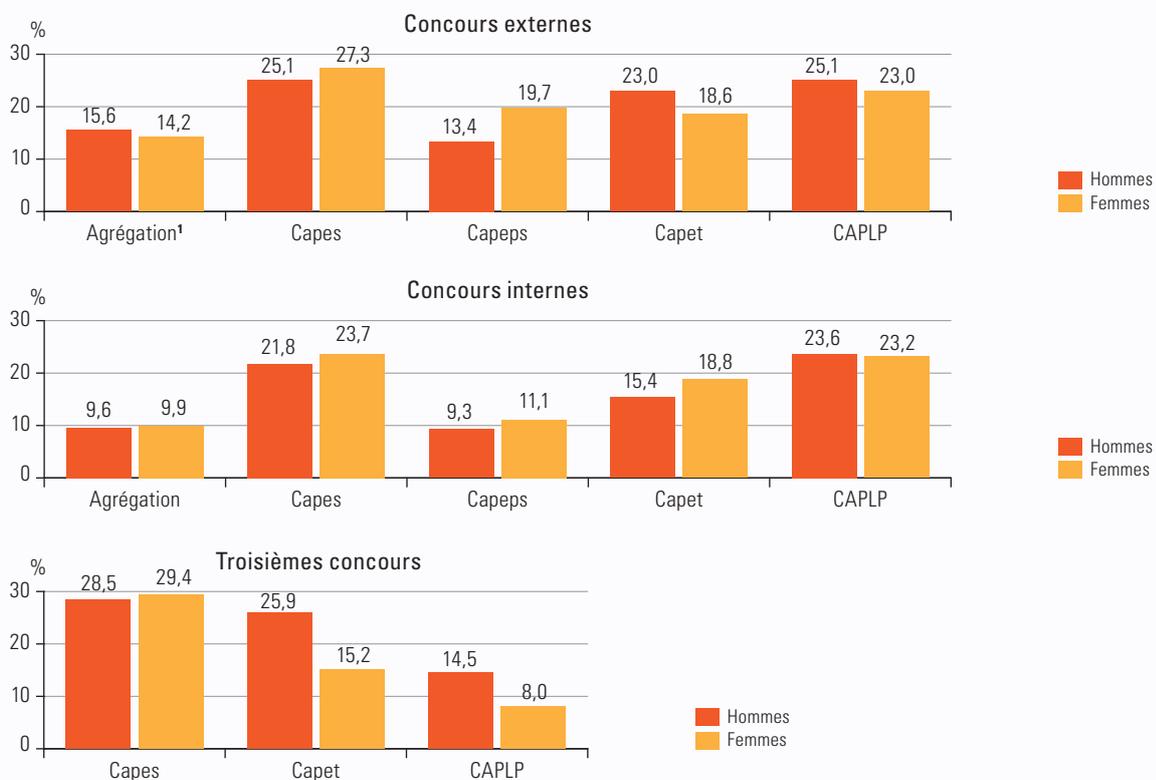
	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Agrégation ¹	1 615	22 453	10 006	49,0	6,2	1 489	46,6	12,6	14,9	92,2
Capes	5 820	36 363	19 864	59,2	3,4	5 247	61,2	44,6	26,4	90,2
<i>dont troisième concours</i>	360	2 873	1 097	59,4	3,0	319	60,2	2,7	29,1	88,6
Capeps	650	5 222	4 291	27,9	6,6	650	36,3	5,5	15,1	100,0
Capet	650	7 305	2 653	52,6	4,1	549	47,4	4,7	20,7	84,5
<i>dont troisième concours</i>	50	936	209	31,6	4,2	47	21,3	0,4	22,5	94,0
CAPLP	1 445	13 409	5 265	55,4	3,6	1 260	53,3	10,7	23,9	87,2
<i>dont troisième concours</i>	10	408	80	31,3	8,0	10	20,0	0,1	12,5	100,0
Total concours externes	10 180	84 752	42 079	52,7	4,1	9 195	55,2	78,1	21,9	90,3
<i>dont troisièmes concours</i>	420	4 217	1 386	53,6	3,3	376	54,3	3,2	27,1	89,5
Agrégation	995	16 563	10 167	58,1	10,2	995	59,0	8,4	9,8	100,0
Capes	1 025	8 882	4 318	64,4	4,2	995	66,3	8,4	23,0	97,1
Capeps	80	1 294	825	23,0	10,3	80	26,3	0,7	9,7	100,0
Capet	120	1 817	699	51,8	5,8	120	56,7	1,0	17,2	100,0
CAPLP	460	3 919	1 674	58,2	3,6	391	57,8	3,4	23,4	85,0
Total concours internes	2 680	32 475	17 683	57,7	6,6	2 581	60,5	21,9	14,6	96,3
Total	12 860	117 227	59 762	54,2	4,6	11 776	56,3	100,0	19,7	91,6

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

© DEPP

Figure 3.6 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 2nd degré public en 2019

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

© DEPP

Les résultats à l'agrégation par discipline

À l'agrégation externe, les présents sont moins nombreux (- 7 %) qu'en 2018, contrastant avec la stabilité de l'offre. En moyenne, 6 candidats se sont présentés pour un poste contre près de 7 en 2018. Les difficultés de recrutement s'accroissent en mathématiques, le taux de couverture passe de 83 % en 2018 à 78 % en 2019 (**Tableau 3.7 et Figure 3.7**). Moins de 4 candidats se sont présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur à celui de la plupart des autres disciplines. En revanche, l'agrégation de lettres modernes, déficitaire en 2017, comble de nouveau tous ses postes pour la seconde session consécutive.

Tous les postes offerts à l'agrégation interne ont été pourvus avec un taux de candidature moyen sensiblement plus élevé que celui de l'agrégation externe, soit 10 présents pour un poste.

La part des femmes parmi les lauréats varie selon la discipline de recrutement. À l'agrégation externe, elle atteint en moyenne 75 % en langues, contre 30 % dans les disciplines scientifiques, 41 % dans les disciplines professionnelles (17 % en sciences industrielles de l'ingénieur). À l'agrégation interne, les lauréates sont plus nombreuses qu'à l'agrégation externe dans la plupart des disciplines.

Tableau 3.7 - Nombre de postes et de candidats à l'agrégation de l'enseignement public en 2019

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
Agrégation externe ¹	Disciplines scientifiques	610	7 114	3 245	5,3	522	29,7	16,1	85,6
	<i>dont : mathématiques</i>	407	3 424	1 567	3,9	319	22,3	20,4	78,4
	<i>physique-chimie</i>	133	2 246	1 006	7,6	133	28,6	13,2	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	424	5 523	2 714	6,4	407	51,1	15,0	96,0
	<i>dont : lettres modernes</i>	127	1 513	750	5,9	127	66,9	16,9	100,0
	<i>philosophie</i>	73	1 273	719	9,8	73	37,0	10,2	100,0
	Langues	274	3 451	1 470	5,4	269	74,7	18,3	98,2
	<i>dont : anglais</i>	161	1 912	866	5,4	156	76,9	18,0	96,9
	<i>espagnol</i>	50	811	299	6,0	50	76,0	16,7	100,0
	Disciplines professionnelles	203	4 170	1 659	8,2	187	40,6	11,3	92,1
	<i>dont : économie et gestion</i>	94	2 076	736	7,8	81	61,7	11,0	86,2
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	94	1 516	719	7,6	91	16,5	12,7	96,8
	Disciplines artistiques	64	1 111	531	8,3	64	59,4	12,1	100,0
Éducation physique et sportive	40	1 084	387	9,7	40	40,0	10,3	100,0	
Total	1 615	22 453	10 006	6,2	1 489	46,6	14,9	92,2	
Agrégation interne	Disciplines scientifiques	267	4 600	3 005	11,3	267	47,2	8,9	100,0
	<i>dont : mathématiques</i>	160	2 026	1 295	8,1	160	41,9	12,4	100,0
	<i>physique-chimie</i>	42	1 356	876	20,9	42	38,1	4,8	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	322	4 691	2 841	8,8	322	62,4	11,3	100,0
	<i>dont : lettres modernes</i>	120	2 044	1 269	10,6	120	80,0	9,5	100,0
	<i>philosophie</i>	27	500	277	10,3	27	18,5	9,7	100,0
	Langues	183	3 012	1 910	10,4	183	78,7	9,6	100,0
	<i>dont : anglais</i>	70	1 568	985	14,1	70	80,0	7,1	100,0
	<i>espagnol</i>	37	898	549	14,8	37	86,5	6,7	100,0
	Disciplines professionnelles	73	1 893	913	12,5	73	56,2	8,0	100,0
	<i>dont : économie et gestion</i>	46	979	438	9,5	46	69,6	10,5	100,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	19	796	426	22,4	19	15,8	4,5	100,0
	Disciplines artistiques	40	865	546	13,7	40	77,5	7,3	100,0
Éducation physique et sportive	110	1 502	952	8,7	110	40,0	11,6	100,0	
Total	995	16 563	10 167	10,2	995	59,0	9,8	100,0	

© DEPP

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

Figure 3.7 - Concours externes de l'agrégation et du Capes de l'enseignement public : évolution du taux de couverture selon la discipline depuis 2008



1. La session exceptionnelle est prise en compte.
 2. Y compris le concours externe spécial ouvert depuis 2017.
 3. Y compris les troisièmes concours.
 ► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours.

© DEPP

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline : les recrutements au Capes externe sont inférieurs de 10% aux besoins en 2019

Au Capes externe, la baisse du nombre d'admis (-10% par rapport à 2018) est supérieure à celles du nombre de postes et de présents (-6% et -4%). Le taux de candidature moyen se maintient à 3,4 candidats présents pour un poste, mais il reste le plus faible des concours externes d'enseignants du second degré public (**Tableau 3.8**). Près de 600 postes ne sont pas pourvus en 2019 par manque de candidats admis sur la liste principale, contre un peu moins de 400 à la session précédente. La dégradation du taux de couverture est sensible pour les sections scientifiques du Capes externe : 68% des postes ouverts en physique-chimie sont pourvus contre la totalité en 2018, en mathématiques, le déficit devient deux fois plus élevé (19% de postes non pourvus au lieu de 9%). En revanche, des disciplines historiquement sous tension au Capes externe (lettres modernes et anglais) comblent tous leurs postes pour la seconde

année (**Figure 3.7**). Le taux de couverture a continué de s'améliorer dans les disciplines artistiques, désormais tous les postes sont pourvus.

Pour les sections professionnelles, le déficit de postes couverts au Capet augmente passant de 95% de postes couverts en 2018 à 85% en 2019; le taux de couverture de ces sections au CAPLP externe passe de 84% à 82%.

La proportion de femmes parmi les admis varie sensiblement selon la discipline de recrutement. Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues (78%) et de lettres modernes (76%), contrairement au Capes de mathématiques (37%). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (17% au Capet externe), mais majoritaires dans les sections d'économie et gestion, de l'ordre de 63 à 68% aux Capet et CAPLP externes, et encore plus dans celle de biotechnologies (78% au CAPLP externe).



Tableau 3.8 - Nombre de postes et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement public en 2019

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
Capes, Capet, CAPLP externes	Capes								
	Disciplines scientifiques	2 006	10 406	5 463	2,7	1 622	41,9	29,7	80,9
	<i>dont : mathématiques</i>	1 361	5 680	2 661	2,0	1 099	37,4	41,3	80,7
	<i>physique-chimie</i>	385	2 022	1 159	3,0	263	38,8	22,7	68,3
	Disciplines littéraires et sciences humaines	1 972	14 186	7 525	3,8	1 882	64,2	25,0	95,4
	<i>dont : lettres modernes</i>	898	3 953	2 001	2,2	897	75,7	44,8	99,9
	<i>histoire et géographie</i>	542	4 788	2 887	5,3	542	49,3	18,8	100,0
	Langues	1 600	9 869	5 735	3,6	1 501	78,3	26,2	93,8
	<i>dont : anglais</i>	917	4 745	2 851	3,1	918	77,6	32,2	100,1
	<i>espagnol</i>	362	2 909	1 771	4,9	362	80,9	20,4	100,0
	Disciplines artistiques	240	1 880	1 136	4,7	240	60,8	21,1	100,0
	Langages spéciaux ¹	2	22	5	2,5	2	50,0	40,0	100,0
	Total Capes²	5 820	36 363	19 864	3,4	5 247	61,2	26,4	90,2
	Capeps	650	5 222	4 291	6,6	650	36,3	15,1	100,0
	Capet²	650	7 305	2 653	4,1	549	47,4	20,7	84,5
	<i>dont : économie et gestion</i>	281	4 002	1 383	4,9	236	63,1	17,1	84,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	280	1 535	567	2,0	225	17,3	39,7	80,4
	CAPLP								
	Disciplines d'enseignement général	426	4 938	1 930	4,5	426	55,6	22,1	100,0
	<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	217	1 657	629	2,9	217	41,5	34,5	100,0
	<i>lettres-histoire et géographie</i>	114	1 736	675	5,9	114	57,0	16,9	100,0
	Disciplines professionnelles	1 019	8 471	3 335	3,3	834	52,0	25,0	81,8
	<i>dont : biotechnologies</i>	210	783	343	1,6	148	77,7	43,1	70,5
<i>économie et gestion</i>	174	3 607	1 205	6,9	174	67,8	14,4	100,0	
Total CAPLP²	1 445	13 409	5 265	3,6	1 260	53,3	23,9	87,2	
Capes, Capet, CAPLP internes	Capes								
	Disciplines scientifiques	315	2 464	1 180	3,7	314	51,9	26,6	99,7
	<i>dont : mathématiques</i>	212	1 442	683	3,2	211	46,4	30,9	99,5
	<i>physique-chimie</i>	43	462	211	4,9	43	62,8	20,4	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	367	3 978	1 892	5,2	349	69,9	18,4	95,1
	<i>dont : lettres modernes</i>	155	1 167	521	3,4	155	85,2	29,8	100,0
	<i>histoire et géographie</i>	72	1 189	578	8,0	72	58,3	12,5	100,0
	Langues	280	1 932	985	3,5	269	79,6	27,3	96,1
	<i>dont : anglais</i>	167	968	478	2,9	156	82,7	32,6	93,4
	<i>espagnol</i>	66	750	389	5,9	66	74,2	17,0	100,0
	Disciplines artistiques	63	508	261	4,1	63	61,9	24,1	100,0
	Total Capes	1 025	8 882	4 318	4,2	995	66,3	23,0	97,1
	Capeps	80	1 294	825	10,3	80	26,3	9,7	100,0
	Capet	120	1 817	699	5,8	120	56,7	17,2	100,0
	<i>dont : économie et gestion</i>	58	1 020	409	7,1	58	72,4	14,2	100,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	42	472	191	4,5	42	21,4	22,0	100,0
	CAPLP								
	Disciplines d'enseignement général	129	1 353	503	3,9	109	65,1	21,7	84,5
	<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	58	372	133	2,3	48	47,9	36,1	82,8
	<i>lettres-histoire et géographie</i>	31	559	195	6,3	31	67,7	15,9	100,0
	Disciplines professionnelles	331	2 566	1 171	3,5	282	55,0	24,1	85,2
	<i>dont : biotechnologies</i>	75	408	213	2,8	64	85,9	30,0	85,3
	<i>économie et gestion</i>	35	835	341	9,7	35	71,4	10,3	100,0
Total CAPLP	460	3 919	1 674	3,6	391	57,8	23,4	85,0	

© DEPP

1. Un Capes de langue des signes française (LSF) a été créé en 2010. Il est destiné à doter l'Éducation nationale d'un vivier de professeurs habilités à enseigner la langue des signes française à laquelle la loi du 11 février 2005 (loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) a conféré le statut de langue à part entière.

2. Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

3. Les concours du premier degré privé : une forte progression de l'offre dans la voie externe en 2019

1 223 contrats ont été ouverts en vue de recruter des professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 1 111 pour les concours externes (dont 22 pour le troisième concours) et 112 pour les concours internes (**Tableau 3.9**). Aux concours externes, l'offre de contrats augmente sensiblement (+39%) par rapport à 2018, elle se maintenait entre 800 et 900 contrats de 2015 à 2018. Aux concours internes, si l'offre de contrats est stable au premier concours, elle progresse de 20% aux seconds concours, mais le nombre de contrats reste réduit (90 contrats en 2019) (**Figures 3.2 et 3.3**). Globalement, le nombre de candidats présents augmente de nouveau, cependant bien moins fortement que l'offre : 7% de plus pour les seuls concours externes.

Les concours externes du primaire sont plus sélectifs dans le privé avec une évaporation de 69% des inscrits, de 55% des présents, contre 62% et 46% dans le public. En revanche, à la suite des épreuves orales, quatre candidats sur dix sont écartés (41%) au lieu de près de cinq sur dix dans le public (47%). Finalement, les 1 061 admissions aux concours externes représentent 8% des inscriptions (11% dans le public).

Pour les concours externes de professeurs des écoles du privé sous contrat, les deux tiers des académies offrent plus de vingt contrats : celles de Rennes et Nantes proposent de nouveau le plus de contrats, soit respectivement 113 et 100 (**Tableau 3.10**). Au global, 3,5 candidats se sont présentés pour un contrat ; ce taux de candidature, en recul, devient en 2019 identique à celui du public. Cette moyenne masque une forte dispersion académique : de moins de deux présents pour un contrat dans les académies de Reims, de Créteil et de Guyane à environ sept candidats dans des académies comme Toulouse et Nice.

À la session 2019, en moyenne, 27% des candidats présents à un concours externe ont été reçus, contre 22% en 2018. Mais le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le ratio candidats présents par poste est faible, comme dans le public. Les taux de réussite les plus élevés s'affichent dans les académies de Guyane (73%) et de Créteil (60%). Ils descendent à moins de 15% dans les académies de Nice et Toulouse.

Alors qu'en 2018 tous les contrats ouverts dans la voie externe sont pourvus, le taux de couverture s'établit à 96% en 2019. En revanche, le taux s'améliore aux différents concours internes : six contrats sur dix sont pourvus, au lieu de quatre au premier concours et cinq aux seconds concours en 2018.

La part des femmes admises aux différents concours du premier degré est plus forte dans le privé (93%) que dans le public. Elle varie au cours des six dernières sessions entre 92% et 95% (**Figure 3.4**). Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours externes, l'écart est plus marqué que dans le public (**Figure 3.8**).

Entre 2013 et 2019, la moyenne d'âge des admis, plus élevée aux concours enseignants du premier degré du privé que du public, passe de 29,2 ans en 2013 à 31,1 ans en 2019 (**Tableau 3.3**). L'âge moyen a progressé de 2 ans dans chacune des deux voies de recrutement. Aux concours externes, l'âge moyen des lauréats est supérieur d'un à deux ans à celui de leurs homologues du public. Inversement aux concours internes, la moyenne d'âge est en général moins élevée. Les lauréats des concours internes ont en moyenne sept ans de plus que ceux des concours externes.

Tableau 3.9 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat en 2019

	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Concours externes	1 111	12 517	3 923	91,7	3,5	1 061	93,2	94,1	27,0	95,5
<i>dont troisième concours</i>	22	523	75	93,3	3,4	16	93,8	1,4	21,3	72,7
Premier concours interne	22	38	17	94,1	0,8	13	92,3	1,1	76,5	59,1
Seconds concours internes	90	388	143	93,0	1,6	54	90,7	4,8	37,8	60,0
Total	1 223	12 943	4 083	91,8	3,3	1 128	93,1	100,0	27,6	92,2

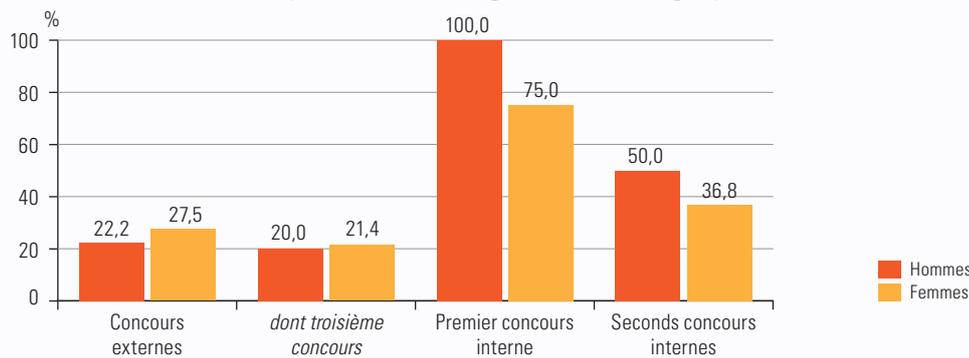
► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019. MENJS-MESRI-DAF.

© DEPP



Figure 3.8 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat en 2019



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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019. MENJS-MESRI-DAF.

© DEPP

Tableau 3.10 - Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2019

Académies	Contrats	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Aix-Marseille	37	149	4,0	37	91,9	24,8	100,0
Amiens	30	68	2,3	30	86,7	44,1	100,0
Besançon	22	44	2,0	18	88,9	40,9	81,8
Bordeaux	53	177	3,3	38	89,5	21,5	71,7
Caen	22	109	5,0	22	90,9	20,2	100,0
Clermont-Ferrand	20	62	3,1	20	95,0	32,3	100,0
Corse	2	8	4,0	2	100,0	25,0	100,0
Créteil	98	152	1,6	91	95,6	59,9	92,9
Dijon ¹	22	68	3,1	26	96,2	38,2	118,2
Grenoble	38	157	4,1	38	94,7	24,2	100,0
Lille	99	266	2,7	99	94,9	37,2	100,0
Limoges	2	14	7,0	2	50,0	14,3	100,0
Lyon	60	240	4,0	60	93,3	25,0	100,0
Montpellier	30	125	4,2	23	91,3	18,4	76,7
Nancy-Metz	25	57	2,3	19	94,7	33,3	76,0
Nantes	100	534	5,3	100	93,0	18,7	100,0
Nice	10	67	6,7	10	100,0	14,9	100,0
Orléans-Tours	48	161	3,4	46	97,8	28,6	95,8
Paris ¹	72	193	2,7	83	98,8	43,0	115,3
Poitiers	24	67	2,8	24	83,3	35,8	100,0
Reims	27	46	1,7	19	100,0	41,3	70,4
Rennes	113	574	5,1	112	91,1	19,5	99,1
Rouen	25	74	3,0	25	88,0	33,8	100,0
Strasbourg	6	34	5,7	4	100,0	11,8	66,7
Toulouse	20	135	6,8	20	85,0	14,8	100,0
Versailles	53	170	3,2	53	100,0	31,2	100,0
Guadeloupe	15	36	2,4	11	81,8	30,6	73,3
Guyane	8	11	1,4	8	100,0	72,7	100,0
Martinique ¹	5	34	6,8	6	83,3	17,6	120,0
La Réunion	8	43	5,4	7	85,7	16,3	87,5
Polynésie française	17	48	2,8	8	62,5	16,7	47,1
Total	1 111	3 923	3,5	1 061	93,2	27,0	95,5

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

© DEPP

4. Les concours du second degré privé : un tiers de contrats en plus ouverts aux concours internes en 2019

En 2019, 2 941 contrats ont été ouverts aux concours de personnels enseignants du second degré dans l'enseignement privé sous contrat (1 200 pour les concours externes dont 28 pour les troisièmes concours, 1 741 pour les concours internes) (**Tableau 3.11**). Par rapport à 2018, l'offre augmente exclusivement aux concours internes (CAER) (+34 %). Elle est stable pour les concours externes (Cafep). Contrairement au public, le nombre de candidats présents se maintient, autour de 13 000 depuis la session 2016, mais il a diminué de 7 % sur la période 2013-2019, alors que l'offre a augmenté de 28 % (**Figures 3.2 et 3.3**). En recul, le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé (4,3 présents pour un contrat ouvert) est comparable à celui du second degré public.

Les concours externes du secondaire sont plus sélectifs dans le privé avec une évaporation de 50 % des inscrits, de 60 % des présents, contre 50 % et 56 % dans le public. À la suite des épreuves orales, 55 % des candidats sont écartés (51 % dans le public). Finalement, les 1 152 admissions aux concours externes représentent 9 % des inscriptions (11 % dans le public).

Contrairement aux corps du second degré public où l'entrée se fait majoritairement par la voie externe, seulement 42 % des admis proviennent des concours externes dans l'enseignement privé. Aux concours externes, le nombre d'admis diminue par rapport à 2018 (-2 %), et comme dans le public, le taux de couverture fléchit, passant de 98 % à 96 %. Néanmoins, il reste plus élevé dans le privé pour cette voie externe. Aux concours internes, le nombre d'admis est en hausse de 28 % ; 91 % des postes sont pourvus contre 95 % en 2018.

Le taux de réussite moyen aux concours du second degré du privé s'établit à 22 %. À l'inverse des concours externes, les chances de succès aux concours internes sont plus fortes dans le privé que dans le public.

Les femmes réussissent mieux que les hommes, en particulier aux concours du Capeps (**Figure 3.9**). Globalement, les écarts en faveur des femmes sont supérieurs à ceux observés aux concours équivalents du public.

Les recrutements sont plus largement féminisés dans le privé que dans le public : deux tiers des admis sont des femmes. Leur part est légèrement plus élevée aux concours internes (67 %) qu'aux concours externes (65 %). Toutefois, la part des femmes n'a cessé de décroître parmi les admis aux concours enseignants du second degré privé toutes voies confondues : les femmes représentaient en moyenne 73 % des lauréats en 2013 (**Figure 3.4**). Néanmoins, ces constats sont à différencier selon le concours et la discipline : sur les toutes dernières années, alors que la part des femmes aux concours du Capeps est de plus en plus importante, elle baisse sensiblement aux concours internes du Capet et du CAPLP.

Entre 2013 et 2019, la moyenne d'âge des admis, plus élevée aux concours enseignants du second degré du privé que du public, passe de 32,8 ans en 2013 à 35,1 ans en 2019 (**Tableau 3.3**). L'élévation de l'âge moyen est plus sensible aux concours internes (+2,5 ans) qu'aux concours externes (+1,3 an). Les lauréats des concours internes ont en moyenne huit ans de plus que ceux des concours externes. La moyenne d'âge des lauréats des concours externes est plus élevée que dans le public (de deux à trois ans), tandis qu'elle est comparable, ou légèrement inférieure, aux concours internes.

Tableau 3.11 - Concours de recrutement de personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat en 2019

	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes	907	8 412	4 400	64,6	4,9	861	66,9	31,5	19,6	94,9
<i>dont troisième concours</i>	28	737	293	75,4	10,5	28	78,6	1,0	9,6	100,0
Capeps	69	801	591	32,1	8,6	69	46,4	2,5	11,7	100,0
Capet	57	1 320	549	56,5	9,6	56	62,5	2,1	10,2	98,2
CAPLP	167	2 432	946	66,6	5,7	166	65,7	6,1	17,5	99,4
Total concours externes/Cafep¹	1 200	12 965	6 486	61,2	5,4	1 152	65,3	42,2	17,8	96,0
<i>dont troisièmes concours</i>	28	737	293	75,4	10,5	28	78,6	1,0	9,6	100,0
Agrégation	160	2 824	1 684	61,3	10,5	149	69,8	5,4	8,8	93,1
Capes	1 129	4 379	3 004	70,0	2,7	1 020	71,3	37,3	34,0	90,3
Capeps	125	565	416	26,9	3,3	125	32,0	4,6	30,0	100,0
Capet	60	543	324	55,2	5,4	60	66,7	2,2	18,5	100,0
CAPLP	267	1 151	736	65,9	2,8	226	67,7	8,3	30,7	84,6
Total concours internes/CAER²	1 741	9 462	6 164	63,4	3,5	1 580	67,3	57,8	25,6	90,8
Total	2 941	22 427	12 650	62,3	4,3	2 732	66,5	100,0	21,6	92,9

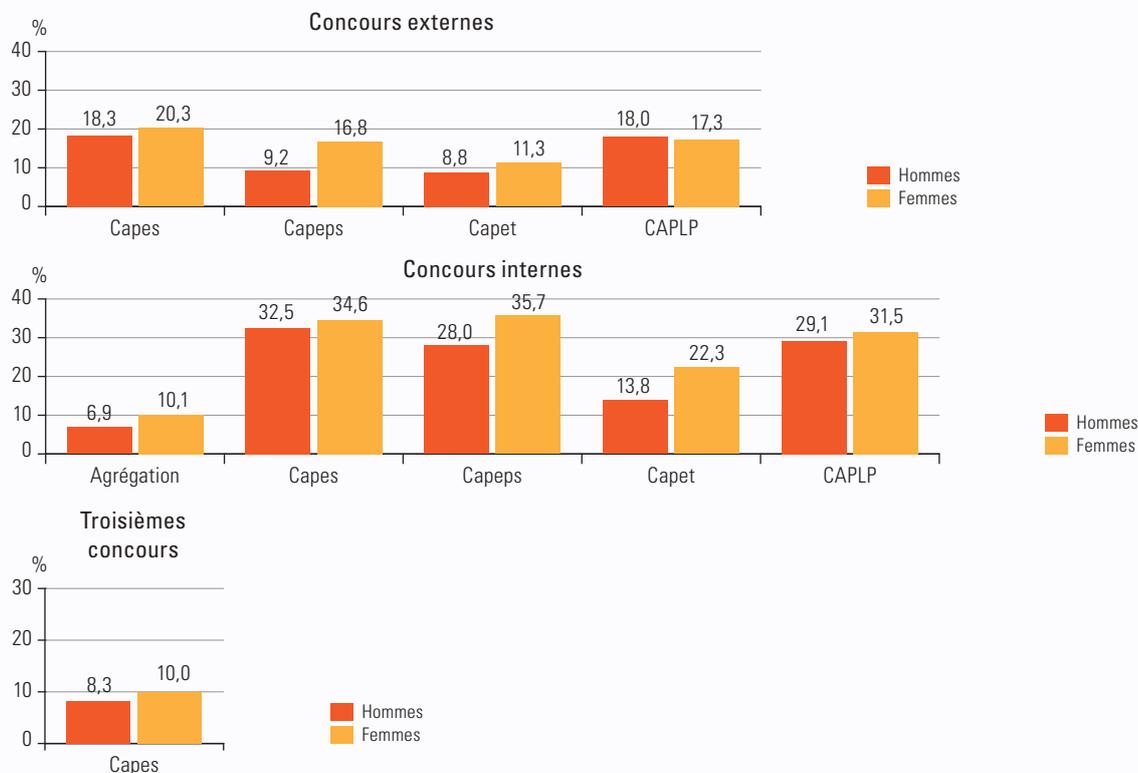
© DEPP

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

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

Figure 3.9 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat en 2019

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

© DEPP

Les résultats à l'agrégation par discipline

À l'agrégation interne de l'enseignement privé, le nombre de présents est stable par rapport à 2018 tandis que l'offre progresse de 3 %, comme le nombre d'admis. Le taux de candidature, soit 11 candidats présents pour un contrat, reste comparable à celui du public, où tous les postes ouverts ont été pourvus (**Tableau 3.12**). En revanche, le taux de couverture à l'agrégation interne de l'enseignement privé oscille autour de 93 % depuis 2017. Seules les disciplines scientifiques et professionnelles restent déficitaires par rapport à la session précédente ; 11 contrats sont restés vacants.

La part des femmes parmi les lauréats est plus forte à l'agrégation interne du privé que du public (70 % contre 59 %). La proportion de femmes parmi les admis varie selon la discipline de recrutement. Elles sont largement majoritaires aux agrégations de langues (85 %) et de lettres modernes (81 %). L'écart est moins important à l'agrégation de mathématiques (56 %).

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline

Comme dans l'enseignement public pour les concours équivalents, la session 2019 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts aux différents concours externes dans l'enseignement privé. Au Capes externe, les candidats présents et admis sont moins nombreux, de l'ordre de 1 à 3 %, pour une offre de contrats stable. Le taux de candidature moyen se maintient à 4,9 candidats présents pour un contrat, mais il reste le plus faible des concours externes d'enseignants du second

degré privé (**Tableau 3.13**). Entre 2018 et 2019, le nombre de contrats restés vacants passe de 18 à 46, soit 5 % des contrats offerts en 2019, deux fois moins que dans le public. Contrairement aux concours équivalents dans le public, tous les contrats offerts sont pourvus au Capes externe de mathématiques. En revanche, la dégradation du taux de couverture est également sensible pour le Capes externe privé de physique-chimie : 64 % des contrats ouverts sont pourvus contre 88 % en 2018. En histoire-géographie, le déficit devient deux fois plus élevé (86 % de contrats pourvus au lieu de 93 %). Le taux de couverture a continué de s'améliorer dans les disciplines artistiques, désormais tous les postes sont pourvus, comme au Capes externe public.

Aux concours internes, des difficultés de recrutement s'accroissent au CAPLP, plus encore au Capes qui multiplie par trois son déficit de contrats couverts (109 contrats vacants pour 37 en 2018) : au Capes interne d'histoire et géographie, aucunement déficitaire dans le public ; la moitié des contrats sont restés vacants par manque de candidats retenus sur liste principale. Celui d'anglais devient déficitaire en 2019 avec 6 % de contrats non pourvus.

Linéaire répartition des femmes et des hommes selon la discipline se retrouve également aux concours de l'enseignement secondaire privé. Aux concours externes, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues (83 %) et de lettres modernes (77 %), contrairement au Capes de mathématiques (47 %). Elles représentent 72 % des admis au CAPLP dans les sections professionnelles.

Tableau 3.12 - Nombre de contrats et de candidats à l'agrégation de l'enseignement privé sous contrat en 2019

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	47	919	590	12,6	41	61,0	6,9	87,2
<i>dont : mathématiques</i>	18	348	215	11,9	18	55,6	8,4	100,0
<i>sciences de la vie, Terre et Univers</i>	17	291	196	11,5	17	76,5	8,7	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	45	789	472	10,5	45	66,7	9,5	100,0
<i>dont : lettres modernes</i>	21	318	200	9,5	21	81,0	10,5	100,0
<i>histoire et géographie</i>	10	223	118	11,8	10	50,0	8,5	100,0
Langues	33	505	319	9,7	33	84,8	10,3	100,0
<i>dont : anglais</i>	17	267	174	10,2	17	82,4	9,8	100,0
<i>espagnol</i>	12	179	111	9,3	12	91,7	10,8	100,0
Disciplines professionnelles	19	290	134	7,1	14	71,4	10,4	73,7
<i>dont : économie et gestion</i>	13	172	74	5,7	8	100,0	10,8	61,5
Disciplines artistiques	4	115	58	14,5	4	100,0	6,9	100,0
Éducation physique et sportive	12	206	111	9,3	12	58,3	10,8	100,0
Total	160	2 824	1 684	10,5	149	69,8	8,8	93,1

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

© DEPP

Tableau 3.13 - Nombre de contrats et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement privé sous contrat en 2019

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)	
Capes, Capet, CAPLP externes (Cafep)	Capes								
	Disciplines scientifiques	304	2 743	1 377	4,5	279	52,0	20,3	91,8
	<i>dont : mathématiques</i>	180	1 364	601	3,3	180	47,2	30,0	100,0
	<i>physique-chimie</i>	70	612	335	4,8	45	51,1	13,4	64,3
	Disciplines littéraires et sciences humaines	321	2 822	1 438	4,5	303	67,0	21,1	94,4
	<i>dont : lettres modernes</i>	150	933	477	3,2	150	76,7	31,4	100,0
	<i>histoire et géographie</i>	95	948	503	5,3	82	51,2	16,3	86,3
	Langues	257	2 491	1 399	5,4	254	82,7	18,2	98,8
	<i>dont : anglais</i>	158	1 285	745	4,7	158	79,7	21,2	100,0
	<i>espagnol</i>	53	852	482	9,1	53	90,6	11,0	100,0
	Disciplines artistiques	25	356	186	7,4	25	72,0	13,4	100,0
	Total Capes¹	907	8 412	4 400	4,9	861	66,9	19,6	94,9
	Capeps	69	801	591	8,6	69	46,4	11,7	100,0
	Capet¹	57	1 320	549	9,6	56	62,5	10,2	98,2
	<i>dont : économie et gestion</i>	27	750	305	11,3	27	63,0	8,9	100,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	12	250	114	9,5	12	25,0	10,5	100,0
	CAPLP								
	Disciplines d'enseignement général	86	882	332	3,9	85	60,0	25,6	98,8
	<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	33	298	122	3,7	33	45,5	27,0	100,0
	<i>lettres-histoire et géographie</i>	30	264	96	3,2	29	55,2	30,2	96,7
Disciplines professionnelles	81	1 550	614	7,6	81	71,6	13,2	100,0	
<i>dont : économie et gestion</i>	18	685	243	13,5	18	83,3	7,4	100,0	
<i>sciences et techniques médico-sociales</i>	14	222	76	5,4	14	100,0	18,4	100,0	
Total CAPLP	167	2 432	946	5,7	166	65,7	17,5	99,4	
Capes, Capet, CAPLP internes (CAER)	Capes								
	Disciplines scientifiques	390	1 202	824	2,1	387	59,4	47,0	99,2
	<i>dont : mathématiques</i>	190	522	345	1,8	188	55,3	54,5	98,9
	<i>physique-chimie</i>	100	339	223	2,2	100	56,0	44,8	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	363	1 712	1 164	3,2	277	71,1	23,8	76,3
	<i>dont : lettres modernes</i>	130	583	383	2,9	130	87,7	33,9	100,0
	<i>histoire et géographie</i>	150	773	563	3,8	74	63,5	13,1	49,3
	Langues	319	1 217	847	2,7	309	86,1	36,5	96,9
	<i>dont : anglais</i>	172	565	372	2,2	162	81,5	43,5	94,2
	<i>espagnol</i>	100	498	372	3,7	100	91,0	26,9	100,0
	Disciplines artistiques	57	248	169	3,0	47	72,3	27,8	82,5
	Total Capes	1 129	4 379	3 004	2,7	1 020	71,3	34,0	90,3
	Capeps	125	565	416	3,3	125	32,0	30,0	100,0
	Capet	60	543	324	5,4	60	66,7	18,5	100,0
	<i>dont : économie et gestion</i>	39	338	195	5,0	39	76,9	20,0	100,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	14	163	97	6,9	14	28,6	14,4	100,0
	CAPLP								
	Disciplines d'enseignement général	149	438	263	1,8	108	66,7	41,1	72,5
	<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	40	97	51	1,3	27	37,0	52,9	67,5
	<i>lettres-histoire et géographie</i>	58	184	121	2,1	54	68,5	44,6	93,1
Disciplines professionnelles	118	713	473	4,0	118	68,6	24,9	100,0	
<i>dont : économie et gestion</i>	17	263	173	10,2	17	70,6	9,8	100,0	
<i>sciences et techniques médico-sociales</i>	29	118	85	2,9	29	96,6	34,1	100,0	
Total CAPLP	267	1 151	736	2,8	226	67,7	30,7	84,6	

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

© DEPP

C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants

1. Les concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire

Les concours internes de personnels de direction et d'inspection

À la session 2019, au concours unique de personnels de direction, le nombre de postes ouverts passe à 650, contre 700 à la session précédente (**Tableau 3.14**). Tous les postes sont pourvus pour la onzième session consécutive.

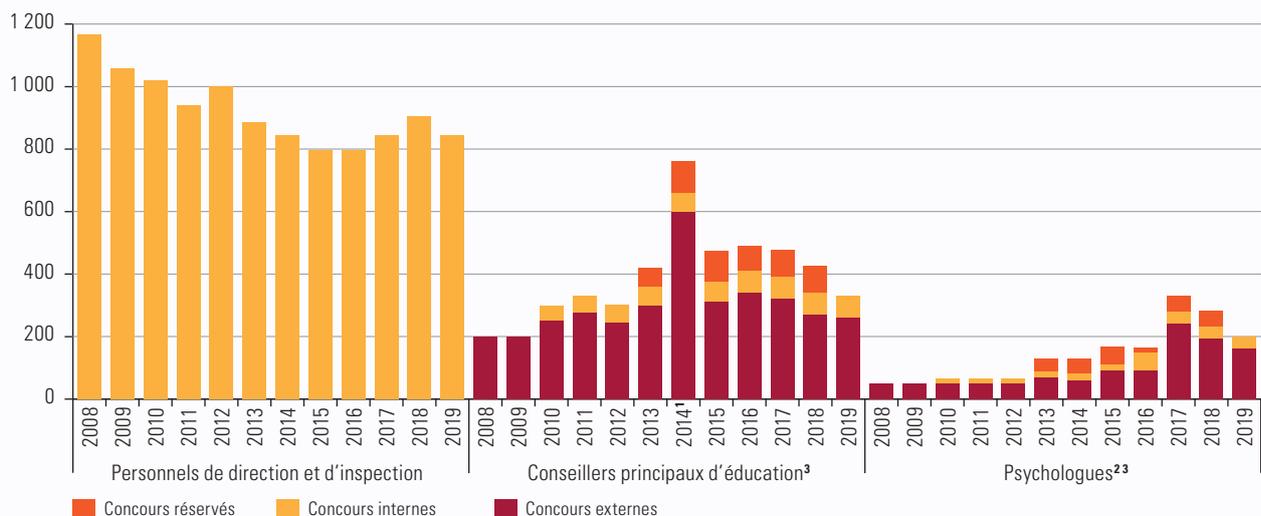
Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 115 postes sont offerts, soit une offre identique à celles des sessions 2013 à 2017. Tous les postes d'IEN sont pourvus, comme quasiment toutes les années précédentes. Le taux de réussite est très contrasté selon la spécialité, allant de 6% à 24%. Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 80 postes sont offerts pour la sixième année consécutive (hors concours supplémentaire organisé en 2017). Six postes sont restés vacants (dix en 2018), en biotechnologies génie biologique, en espagnol et en lettres. Le taux de réussite moyen reste plus élevé pour les IA-IPR (24%) que pour les IEN (16%) et les personnels de direc-

tion (19%). Ce taux varie sensiblement, de 9% à 64%, selon la spécialité.

Tous concours de direction et d'inspection confondus, l'offre de postes est stable depuis 2013 (**Figure 3.10**). La hausse des effectifs de candidats présents (+7%) rompt avec la baisse tendancielle engagée depuis 2011. En 2019, le volume de candidats présents se situe à un niveau proche de celui de la session 2008 (**Figure 3.11**). Le taux de candidature passe à cinq présents pour un poste contre quatre en 2018.

La proportion de femmes admises varie de 65% pour les emplois de direction à 57% pour les IEN et 54% pour les IA-IPR. La tendance à la féminisation de ces corps se confirme à ces concours. Entre 2013 et 2019, la part des femmes est plus élevée de 9 points parmi les admis aux concours de direction, de 11 points aux concours d'inspection (**Figure 3.12**). Les femmes réussissent nettement mieux que les hommes à l'admission, sauf aux concours d'IEN (**Figure 3.13**).

Figure 3.10 - Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès depuis 2008 pour les personnels d'encadrement et de vie scolaire



1. La session exceptionnelle est prise en compte.

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

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

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

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

© DEPP

Tableau 3.14 - Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection en 2019

	Postes	Présents ¹	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Personnels de direction	650	3 368	59,8	5,2	650	65,4	19,3	100,0
Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	80	454	69,4	5,7	80	58,8	17,6	100,0
Information et orientation	5	45	64,4	9,0	5	100,0	11,1	100,0
Enseignement général	10	71	49,3	7,1	10	40,0	14,1	100,0
Lettres-langues vivantes	1	17	64,7	17,0	1	0,0	5,9	100,0
Lettres-histoire géographie	7	35	51,4	5,0	7	42,9	20,0	100,0
Mathématiques-physique chimie	2	19	31,6	9,5	2	50,0	10,5	100,0
Enseignement technique	20	159	43,4	8,0	20	50,0	12,6	100,0
Économie et gestion	6	66	62,1	11,0	6	66,7	9,1	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	6	25	76,0	4,2	6	66,7	24,0	100,0
Sciences et techniques industrielles	8	68	13,2	8,5	8	25,0	11,8	100,0
Total IEN	115	729	61,5	6,3	115	57,4	15,8	100,0
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Allemand	2	7	42,9	3,5	2	50,0	28,6	100,0
Anglais	9	14	71,4	1,6	9	77,8	64,3	100,0
Arts plastiques	3	9	66,7	3,0	3	100,0	33,3	100,0
Biotechnologies génie biologique	2	4	50,0	2,0	1	100,0	25,0	50,0
Économie et gestion	3	21	61,9	7,0	3	100,0	14,3	100,0
Éducation physique et sportive	8	21	23,8	2,6	8	25,0	38,1	100,0
Espagnol	4	10	50,0	2,5	3	66,7	30,0	75,0
Établissements et vie scolaire	10	114	44,7	11,4	10	70,0	8,8	100,0
Histoire-géographie	7	21	47,6	3,0	7	42,9	33,3	100,0
Italien	1	2	0,0	2,0	1	0,0	50,0	100,0
Lettres	12	27	59,3	2,3	8	75,0	29,6	66,7
Mathématiques	8	17	23,5	2,1	8	25,0	47,1	100,0
Sciences de la vie et de la Terre	3	11	54,5	3,7	3	33,3	27,3	100,0
Physique chimie	6	18	22,2	3,0	6	33,3	33,3	100,0
Sciences et techniques industrielles	2	10	0,0	5,0	2	0,0	20,0	100,0
Total IA-IPR	80	306	44,1	3,8	74	54,1	24,2	92,5
Total général	845	4 403	59,0	5,2	839	63,3	19,1	99,3

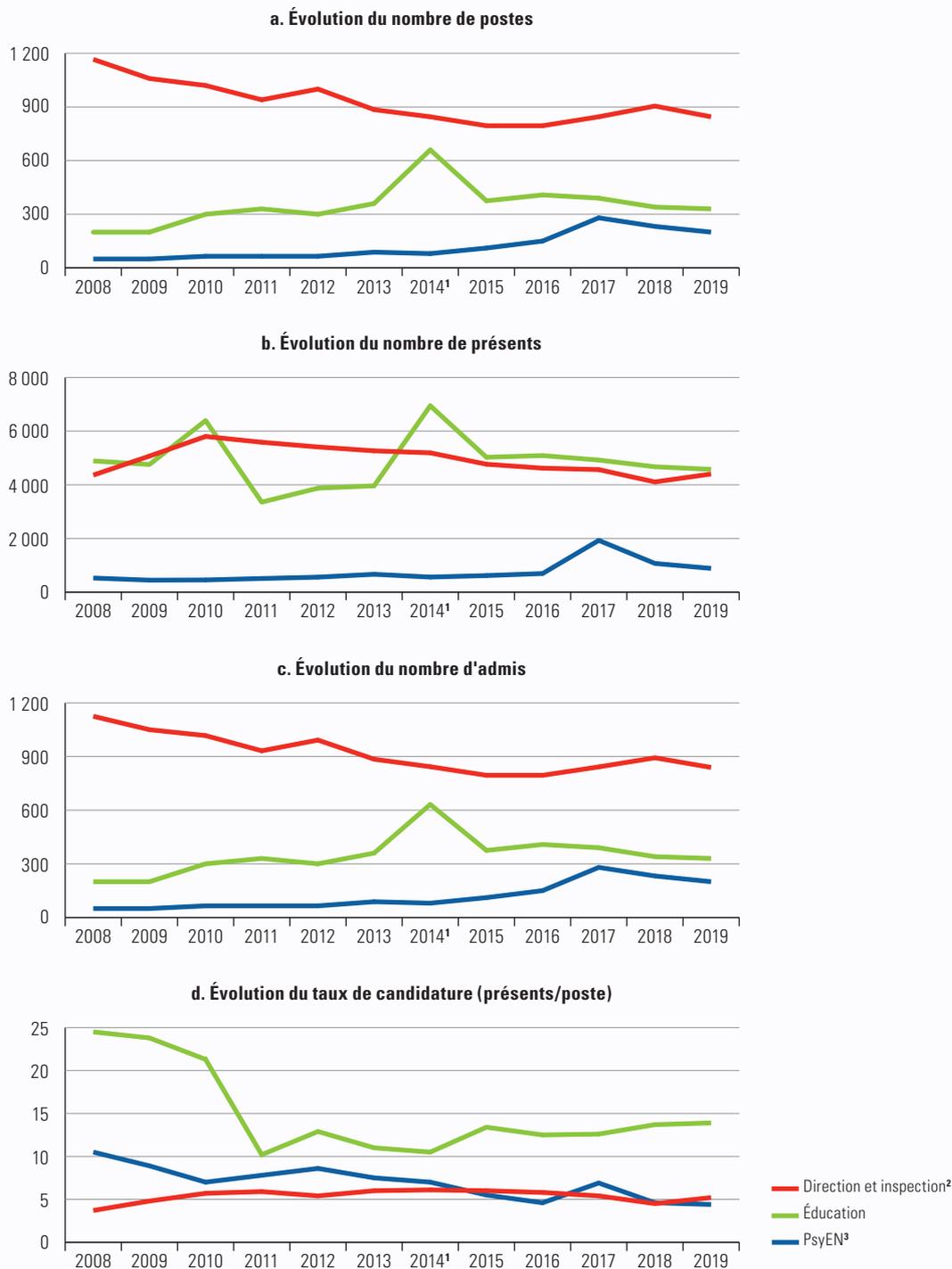
1. Candidats qui se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au concours de direction, ou candidats dont le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est examiné dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité aux concours d'inspection.

© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DGRH, session 2019.

Figure 3.11 - Concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire (externes et internes) : évolution du nombre de postes, de présents, et d'admis, évolution du taux de candidature depuis 2008



1. Y compris la session exceptionnelle.

2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR ouvert en 2017 est pris en compte.

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

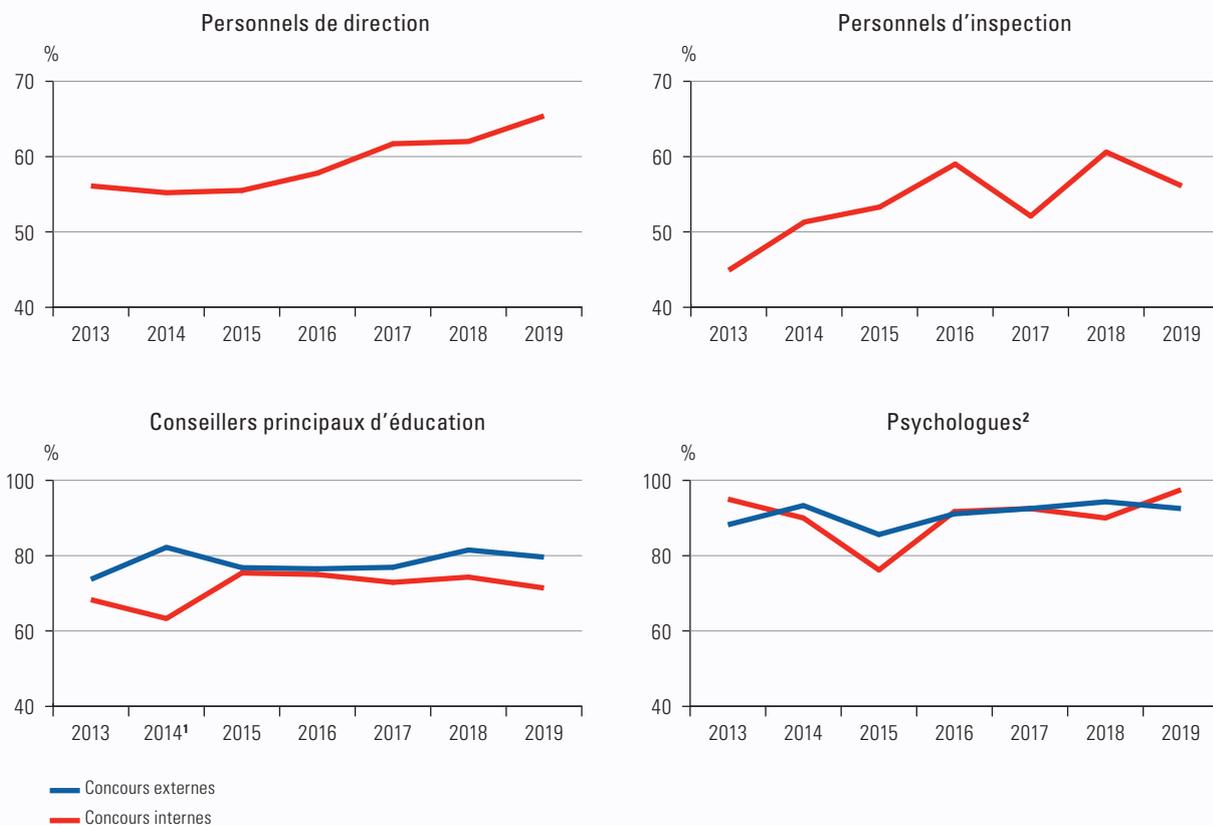
► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.

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

© DEPP



Figure 3.12 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels d'encadrement et de vie scolaire depuis 2013



1. La session exceptionnelle est prise en compte.

© DEPP

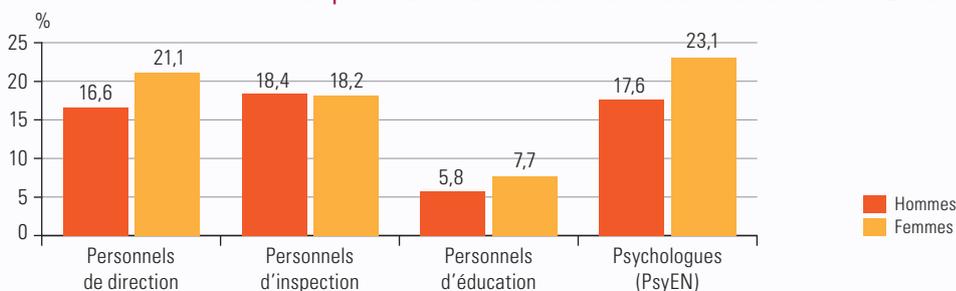
2. En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré, de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation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

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

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



Figure 3.13 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire en 2019



© DEPP

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019. MENJS-MESRI-DGRH (personnels de direction et d'inspection).

Les concours de personnels d'éducation et de psychologues

En 2019, 330 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts (260 au concours externe et 70 au concours interne) (**Tableau 3.15**). Cette offre baisse au concours externe (-4 % par rapport à 2018), elle est stable pour le concours interne (**Figure 3.10**). Les effectifs de présents reculent de 6 % au concours externe par rapport à 2018, inversement au concours interne (**Figure 3.11**). La sélectivité reste forte avec onze présents pour un poste au concours externe, et vingt-quatre au concours interne. Aux concours de recrutement de psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), 200 postes sont offerts (160 au concours externe et 40 au concours interne). Le nombre de postes diminue au concours externe par rapport à 2018 (-17 %), il est stable pour le concours interne. Les pré-

sents sont moins nombreux pour chacun des concours. Le taux de candidature est de quatre présents pour un poste au concours externe, cinq au concours interne.

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

Les femmes représentent 84 % des admis aux concours de personnels d'éducation et de psychologues, pour 76 % de présentes. La proportion de femmes est sensiblement plus forte aux concours de PsyEN. Depuis la session 2014, la part des femmes parmi les admis est proche de 80 % aux concours de CPE ; elle fluctue au-dessus de 90 % aux concours de psychologues, sauf en 2015 où elle descend à 84 % (**Figure 3.12**). Globalement, les femmes réussissent mieux que les hommes (**Figure 3.13**).

Tableau 3.15 - Concours de recrutement de personnels d'éducation et de psychologues du 2nd degré public en 2019

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	260	6 019	2 893	75,7	11,1	260	79,6	49,1	9,0	100,0
Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) ¹	160	1 543	674	91,4	4,2	160	92,5	30,2	23,7	100,0
Total concours externes	420	7 562	3 567	78,6	8,5	420	84,5	79,3	11,8	100,0
CPE	70	3 341	1 682	67,1	24,0	70	71,4	13,2	4,2	100,0
PsyEN ¹	40	388	209	92,3	5,2	40	97,5	7,5	19,1	100,0
Total concours internes	110	3 729	1 891	69,9	17,2	110	80,9	20,7	5,8	100,0
Total	530	11 291	5 458	75,6	10,3	530	83,8	100,0	9,7	100,0

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019.

2. Les concours de personnels ASS : la filière sociale et de santé face aux difficultés persistantes de recrutement de médecins

Les recrutements par concours

À la session 2019, 2 981 postes ont été offerts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (1 690 aux concours externes, 1 291 aux concours internes) une baisse moyenne de 8 % par rapport à 2018 (**Tableau 3.16**). L'offre globale de postes fluctue ainsi autour de 3 000 pour la troisième session consécutive (**Figure 3.14**). 86 % des postes sont destinés à la filière administrative. Les candidats présents sont globalement moins nombreux par rapport à 2018 (-9 %), principalement dans la voie externe (-16 %). Néanmoins, en douze ans, les effectifs ont progressé de 8 % pour une offre en hausse de 16 % (**Figure 3.15**).

Le taux de candidature moyen se maintient à 12 candidats présents pour un poste depuis 2018, un des plus bas de la décennie. Ce taux est très différent selon la filière : il est plus élevé dans chacune des deux voies de recrutement dans la filière administrative, épargnée par la crise du recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé expliquent en partie les difficultés persistantes de recrutement. Ainsi, au concours de médecin, on compte à peine plus d'un candidat présent pour deux postes, et le taux de couverture se dégrade fortement, passant de 63 % à 43 % de postes pourvus, par manque de candidats admis sur liste principale. Le concours interne d'assistant de service social reste sous tension avec 46 % de postes couverts, au lieu de 52 % en 2018.

Les femmes sont largement majoritaires dans tous les métiers, en particulier ceux de la filière sociale et de santé. Aux concours internes, toutes filières confondues, la part des femmes admises oscille entre 85 % et 89 %

au cours des sept dernières sessions. En revanche la part des femmes tend à diminuer aux concours externes, toutes filières confondues (86 % en 2013, autour de 80 % depuis 2016) (**Figure 3.16**). En 2019, dans la filière administrative, le taux de réussite des femmes est inférieur à celui des hommes aux concours externes, contrairement aux concours internes. Dans la filière sociale et de santé, le taux de réussite des femmes est plus élevé (**Figure 3.17**).

Les recrutements par le Pacte

Par ailleurs, l'enquête, effectuée auprès des académies par la direction générale des ressources humaines sur les recrutements opérés en 2018, indique que 34 adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont été recrutés par la voie du dispositif Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État). Le nombre de postes offerts au titre de la campagne 2018 s'élevait à 80 pour le périmètre de l'enseignement scolaire. Ce dispositif a été mis en place à partir de 2006 et ses critères d'éligibilité élargis à partir de 2018. Ce mode de recrutement est ouvert aux jeunes âgés de 28 ans au plus, sans diplôme ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat, ainsi qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, et bénéficiaires du revenu de solidarité active et autres allocations. Le Pacte permet d'être recruté sur des emplois de catégorie C par un contrat de droit public, de 12 à 24 mois, alternant une formation et une activité professionnelle. Aux termes du contrat, l'intéressé est titularisé sous réserve d'une vérification d'aptitude. Pour 2019, le nombre de postes offerts s'élève à 32 pour le périmètre de l'enseignement scolaire.

Tableau 3.16 - Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS en 2019

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes	Attaché d'administration ¹	–	–	–	–	–	–	–	–
	Secrétaire administratif de classe normale ^{2,3}	666	16 127	7 316	82,2	11,0	661	77,5	99,2
	Secrétaire administratif de classe supérieure ³	43	3 062	743	84,1	17,3	43	81,4	100,0
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ²	608	11 822	6 383	81,5	10,5	608	76,3	100,0
	Total filière administrative	1 317	31 011	14 442	82,0	11,0	1 312	77,1	99,6
	Médecin ⁴	56	51	29	89,7	0,5	24	91,7	42,9
	Assistant de service social	48	877	356	93,3	7,4	48	91,7	100,0
	Infirmier ⁵	269	3 576	2 314	95,0	8,6	254	96,9	94,4
	Total filière sociale et de santé	373	4 504	2 699	94,7	7,2	326	95,7	87,4
Total concours externes	1 690	35 515	17 141	84,0	10,1	1 638	80,8	96,9	
Concours internes	Attaché d'administration	90	4 990	3 016	80,3	33,5	90	86,7	100,0
	Secrétaire administratif de classe normale ^{2,3}	525	12 065	7 500	86,9	14,3	525	87,0	100,0
	Secrétaire administratif de classe supérieure ³	62	3 274	1 462	88,9	23,6	62	85,5	100,0
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ²	563	8 375	6 022	89,0	10,7	563	89,9	100,0
	Total filière administrative	1 240	28 704	18 000	86,6	14,5	1 240	88,2	100,0
	Conseiller technique de service social ⁶	23	166	68	97,1	3,0	23	100,0	33,8
	Assistant de service social	28	135	38	97,4	1,4	13	100,0	34,2
	Total filière sociale et de santé	51	301	106	97,2	2,1	36	100,0	70,6
Total concours internes	1 291	29 005	18 106	86,7	14,0	1 276	88,6	98,8	
Total	2 981	64 520	35 247	85,4	11,8	2 914	84,2	8,3	

© DEPP

1. Le recrutement externe d'attaché d'administration se fait par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA).

2. Depuis la session 2012, les concours de secrétaire administratif de classe normale et d'adjoint administratif sont des concours interministériels.

3. Y compris administration centrale.

4. Depuis la session 2009, le concours de médecin est un concours unique sur titres et travaux comptabilisé dans les concours externes.

5. Depuis la session 2004, le concours d'infirmier est un concours unique comptabilisé dans les concours externes.

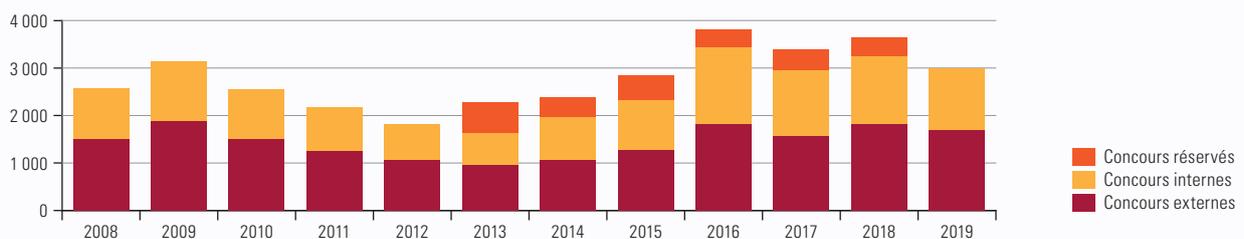
6. Le concours unique de conseiller technique de service social est comptabilisé dans les concours internes.

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

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019. MENJS-MESRI-DGRH.

Figure 3.14 - Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès depuis 2008 pour les personnels ASS

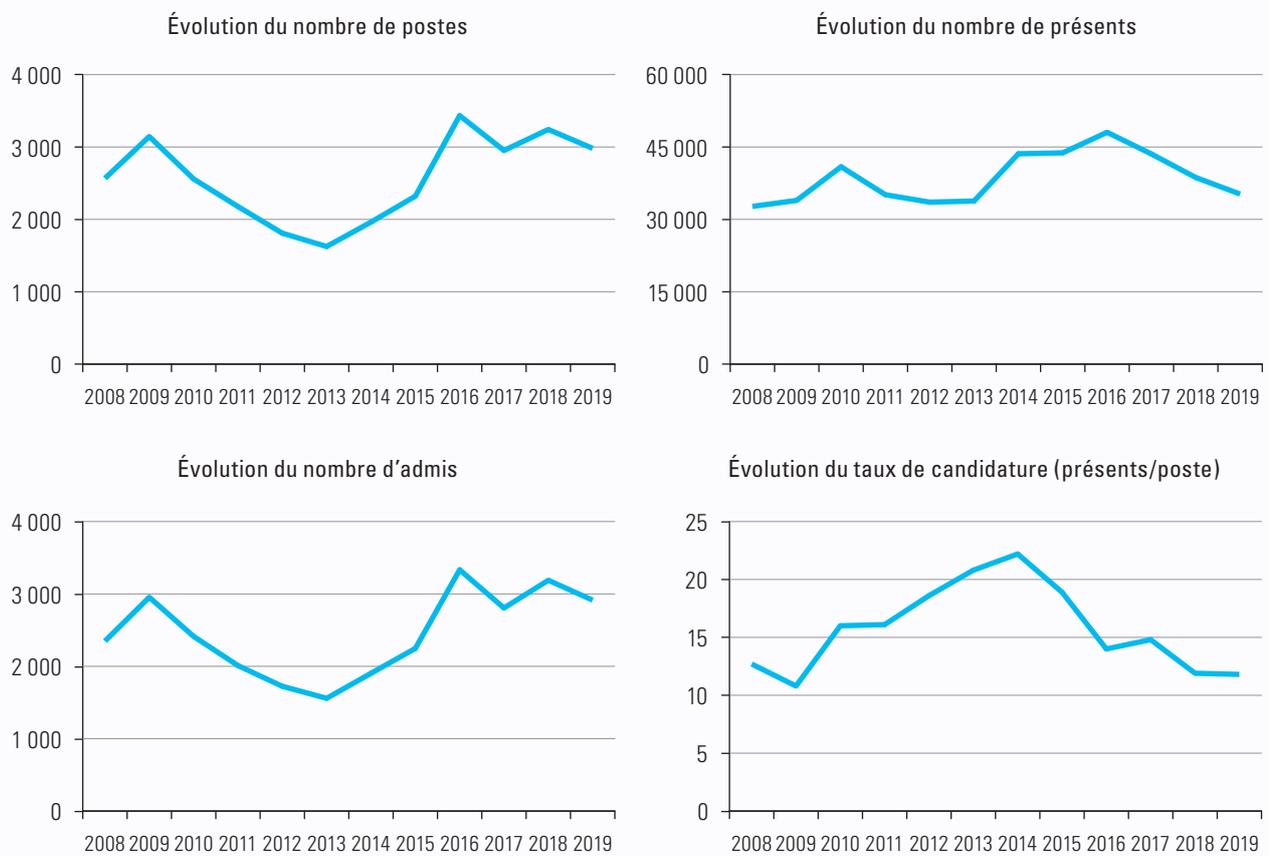


► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.

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

© DEPP

Figure 3.15 - Concours externes et internes de personnels ASS : évolution du nombre de postes, de présents et d'admis, évolution du taux de candidature depuis 2008

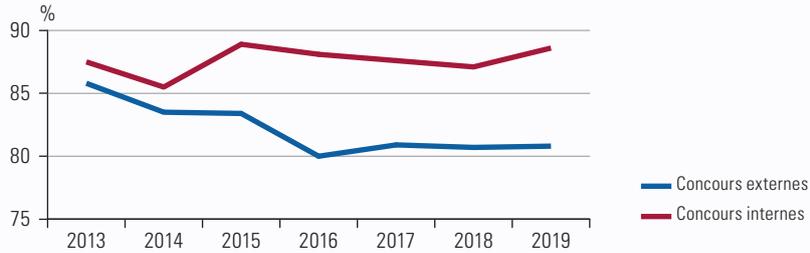


► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours. MENJS-MESRI-DGRH.

© DEPP



Figure 3.16 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels ASS depuis 2013



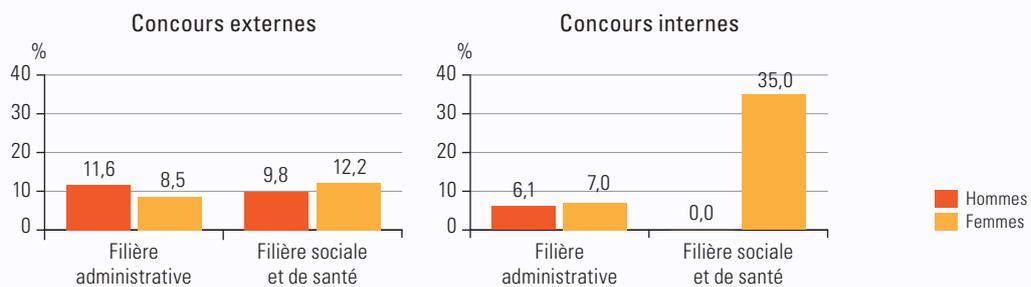
► Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.

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

© DEPP



Figure 3.17 - Taux de réussite des hommes et des femmes aux concours de personnels ASS en 2019



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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Bases de données sur les concours, session 2019. MENJS-MESRI-DGRH.

© DEPP

3

POUR EN SAVOIR PLUS

MENJ-DEPP, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, fiches 8.23 à 8.28.

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

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

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

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

Valette C., 2014, « Les concours externes de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé : des recrutements en baisse entre 2003 et 2013 », *Note d'information*, n° 14.35, MENJ-DEPP.

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

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

A. La carrière des enseignants	141
B. L'ancienneté des personnels non enseignants	148

CHIFFRES-CLÉS 2019-2020

La carrière des enseignants :

Ancienneté moyenne des enseignants fonctionnaires en activité :

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

Les enseignants en hors classe :

- ▶ Professeurs des écoles : **16 %** des hommes, **12 %** des femmes
- ▶ Professeurs certifiés : **28 %** des hommes, **24 %** des femmes
- ▶ Professeurs agrégés : **25 %** des hommes, **24 %** des femmes
- ▶ PEPS : **23 %** des hommes, **29 %** des femmes
- ▶ PLP : **28 %** des hommes, **27 %** des femmes

Les professeurs des écoles en classe exceptionnelle :

- ▶ **8 %** des hommes, **3 %** des femmes

Les professeurs certifiés en classe exceptionnelle :

- ▶ **7 %** des hommes, **5 %** des femmes

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

- ▶ Professeurs des écoles : indice supérieur d'environ **2 %** pour les hommes à ancienneté équivalente
- ▶ Corps du second degré : indice supérieur au plus de **2 %** pour les hommes à ancienneté équivalente, sauf pour les PEPS : **3 %**

L'ancienneté moyenne des non-enseignants :

- ▶ CPE : **16 ans** pour les hommes, **15 ans** pour les femmes
- ▶ Psychologues : **21 ans** pour les hommes, **20 ans** pour les femmes
- ▶ ASS filière administrative : **15 ans** pour les hommes, **16 ans** pour les femmes
- ▶ ASS filière santé et sociale : **13 ans** pour les hommes et les femmes
- ▶ ITRF : **15 ans** pour les hommes, **17 ans** pour les femmes

SOURCES ET CHAMP

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir **du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données en sont extraites fin novembre.

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

DÉFINITIONS

L'ancienneté.

- Enseignants : nombre d'années d'activité depuis l'intégration dans un corps d'enseignant fonctionnaire, période de stage comprise. Les éventuelles années exercées en tant que contractuel, ou en tant que titulaire d'un corps non enseignant ne sont pas prises en compte. Les années qui n'ont pas été passées dans une position d'activité au sein de l'Éducation nationale ne sont pas non plus comptabilisées. Cette ancienneté est calculée au 30 novembre 2019. Ainsi, un enseignant recruté en septembre 2018 aura 1 an d'ancienneté dans les pyramides.

- Non-enseignants : nombre d'années totales d'activité exercées à l'Éducation nationale en tant que fonctionnaire, période de stage comprise. Toute la carrière compte, y compris celle passée dans un corps différent du corps actuel. Cette ancienneté est indisponible pour les personnels gérés par le système d'information SIRHEN, à savoir les personnels relevant des corps de direction et d'inspection.

Les promotions de grade.

Les promotions de grade des enseignants des premier et second degrés sont prononcées après inscription sur un tableau d'avancement dans des conditions fixées par les statuts particuliers des corps auxquels ils appartiennent. Les campagnes d'avancement sont annuelles et concernent le passage en hors classe ou en classe exceptionnelle. La classe exceptionnelle a été créée à compter de l'année 2017 dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale. Le nombre de promotions annuelles à la classe exceptionnelle dans chaque corps est contingenté par un arrêté de 2017. **(Voir chapitre 10. Promotions).**

A. La carrière des enseignants

1. L'ancienneté des enseignants

Dans premier degré, l'ancienneté moyenne en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité est de 18 ans pour les hommes et de 16 ans pour les femmes (**Figure 4.1**). La part des jeunes enseignants débutant dans la carrière est importante et les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (21 % de femmes contre 18 % d'hommes ont au plus cinq ans d'ancienneté). En effet, les recrutements effectués dans le premier degré public entre 2013 et 2019 sont plus féminisés que le sont l'ensemble des professeurs des écoles.

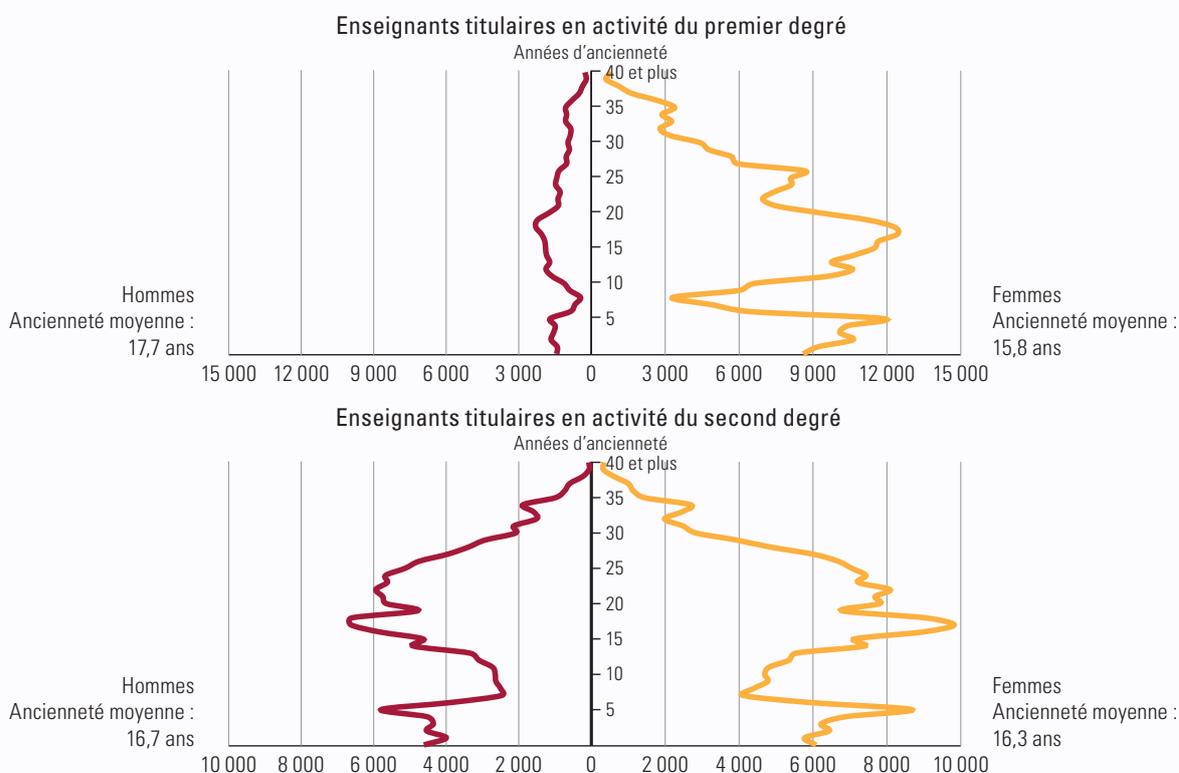
Le creux observé dans les effectifs enseignants ayant huit ans d'ancienneté correspond à l'année 2011 et à la réforme du recrutement des enseignants qui a porté de la licence au master le niveau requis pour accéder aux concours, réduisant le vivier des candidats et donc les recrutements jusqu'en 2013-2014. Environ un tiers des enseignants des deux sexes a une ancienneté moyenne comprise entre 12 et 20 ans. Au-delà de 30 ans d'ancien-

neté, la part des femmes diminue globalement par rapport à celle des hommes, du fait d'un départ en retraite un peu plus précoce, et d'une féminisation de la profession moins accentuée par le passé.

Dans le second degré, les hommes sont fonctionnaires en moyenne depuis 17 ans, les enseignantes depuis 16 ans (**Figure 4. 1**). La part plus importante d'enseignants ayant au plus 5 ans d'ancienneté correspond, comme dans le premier degré public, à l'augmentation des recrutements à partir de 2013-2014. La proportion d'enseignants des deux sexes ayant entre 7 et 13 ans d'ancienneté est beaucoup plus réduite que dans le premier degré public, du fait de la baisse des effectifs enregistrée sur cette période de temps. A contrario, la part des enseignants du second degré ayant entre 20 et 30 ans d'ancienneté est plus importante. Elle diminue au-delà de 30 ans d'ancienneté.



Figure 4.1 - Ancienneté¹ en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité dans le secteur public, en 2019-2020



1. Une ancienneté d'un an en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité correspond, pour les personnes concernées, à la seconde année dans l'Éducation nationale, la précédente étant l'année de stage.

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

► Sources : MENJS-MESRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

2. L'accès des enseignants à la hors classe et à la classe exceptionnelle

En 2019, dans le premier degré, la part des enseignants fonctionnaires ayant atteint la hors classe est de 12 % (Tableau 4.1). Parmi l'ensemble des hommes professeurs des écoles, 16 % sont en hors classe et 8 % en classe exceptionnelle, plus que dans la population féminine du même corps (respectivement 11 % et 3 %).

Dans le second degré, de l'ordre d'un quart des professeurs agrégés, certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) a accédé à la hors classe. Les professeurs de lycée professionnels (PLP) y sont un peu plus nombreux (28 %). Pour la plupart des corps du second degré à l'exception des PEPS, la proportion de femmes appartenant à la hors classe est moins élevée que celle des hommes : 28 % des hommes certifiés sont en hors classe, contre 24 % des femmes, respectivement

25 % et 24 % dans les populations masculine et féminine d'agrégés, 28 % et 27 % pour les PLP. Ces différences hommes-femmes sont en partie liées à la structure démographique des corps : comme le montrent les pyramides d'ancienneté, les hommes sont un peu plus anciens que les femmes, car les recrutements récents sont plus féminisés. Les PEPS sont l'exception : les femmes sont plus âgées, les recrutements s'étant nettement masculinisés au cours des dernières décennies.

La part des enseignants du second degré qui ont accédé à la classe exceptionnelle représentent entre 5 % et 6 % des effectifs de chaque corps. La part des femmes en classe exceptionnelle est moins élevée que celle des hommes, à l'exception des PEPS.



Tableau 4.1 - Répartition des corps enseignants, fonctionnaires du secteur public, en fonction de leur grade en 2019-2020

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Âge moyen
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	Hommes	Classe normale	43 499	76,2	41,4
			Hors classe	9 193	16,1	55,5
			Classe excep.	4 375	7,7	57,5
			Ensemble	57 067	100,0	44,9
		Femmes	Classe normale	252 475	85,5	40,1
			Hors classe	33 840	11,5	54,3
			Classe excep.	8 810	3,0	56,6
			Ensemble	295 125	100,0	42,2
	Ensemble 1er degré		Classe normale	295 974	84,0	40,3
			Hors classe	43 033	12,2	54,6
			Classe excep.	13 185	3,7	56,9
			Ensemble	352 192	100,0	42,7
2 nd degré	Professeurs agrégés	Hommes	Classe normale	16 338	68,3	41,0
			Hors classe	6 066	25,3	55,1
			Classe excep.	1 532	6,4	58,5
			Ensemble	23 936	100,0	45,7
		Femmes	Classe normale	19 513	70,9	40,4
			Hors classe	6 619	24,1	54,7
			Classe excep.	1 381	5,0	58,1
			Ensemble	27 513	100,0	44,8
	Ensemble		Classe normale	35 851	69,7	40,7
			Hors classe	12 685	24,7	54,9
			Classe excep.	2 913	5,7	58,3
			Ensemble	51 449	100,0	45,2

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Âge moyen
2 nd degré	Professeurs certifiés	Hommes	Classe normale	50 632	65,2	40,3
			Hors classe	21 580	27,8	54,3
			Classe excep.	5 491	7,1	55,5
			Ensemble	77 703	100,0	45,2
		Femmes	Classe normale	100 714	70,4	39,6
			Hors classe	34 834	24,4	53,6
			Classe excep.	7 462	5,2	55,3
			Ensemble	143 010	100,0	43,9
		Ensemble	Classe normale	151 346	68,6	39,9
			Hors classe	56 414	25,6	53,9
			Classe excep.	12 953	5,9	55,4
			Ensemble	220 713	100,0	44,3
	PEPS	Hommes	Classe normale	11 314	71,1	36,7
			Hors classe	3 678	23,1	54,4
			Classe excep.	931	5,8	56,3
			Ensemble	15 923	100,0	41,9
		Femmes	Classe normale	7 622	64,3	37,5
			Hors classe	3 452	29,1	53,7
			Classe excep.	772	6,5	55,8
			Ensemble	11 846	100,0	43,4
		Ensemble	Classe normale	18 936	68,2	37,0
			Hors classe	7 130	25,7	54,1
			Classe excep.	1 703	6,1	56,1
			Ensemble	27 769	100,0	42,6
	PLP	Hommes	Classe normale	18 424	65,0	44,1
			Hors classe	8 006	28,2	55,1
			Classe excep.	1 930	6,8	56,3
			Ensemble	28 360	100,0	48,0
		Femmes	Classe normale	19 573	67,1	43,0
			Hors classe	7 882	27,0	55,1
Classe excep.			1 730	5,9	56,5	
Ensemble			29 185	100,0	47,0	
Ensemble		Classe normale	37 997	66,0	43,5	
		Hors classe	15 888	27,6	55,1	
		Classe excep.	3 660	6,4	56,4	
		Ensemble	57 545	100,0	47,5	
Ensemble 2nd degré	Classe normale	244 130	68,3	40,3		
	Hors classe	92 117	25,8	54,2		
	Classe excep.	21 229	5,9	56,0		
	Ensemble	357 476	100,0	44,8		

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

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

3. La progression de carrière des hommes et des femmes au sein d'un même corps

Un rythme de progression différent pour les hommes et les femmes

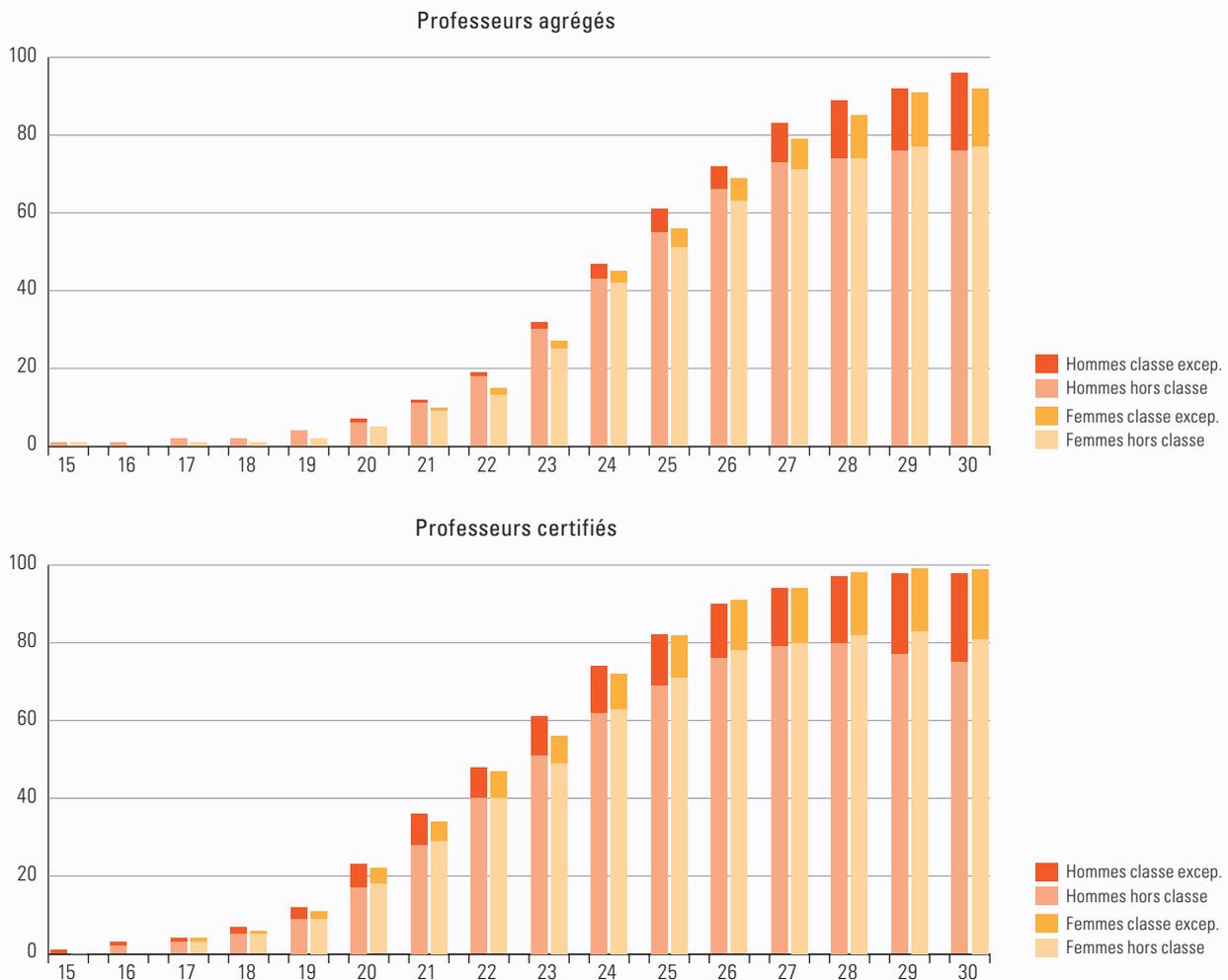
S'il y a plus d'hommes que de femmes en hors classe et classe exceptionnelle, cela est dû en partie aux différences démographiques (les femmes étant plus jeunes), mais également à un rythme de progression différent. Quel que soit le corps considéré, les hommes passent plus rapidement à la hors classe à partir de 20 ans d'ancienneté en moyenne. (Figure 4. 2). C'est parmi les

professeurs des écoles et les professeurs d'éducation physique et sportive que l'écart entre femmes et hommes est le plus important.

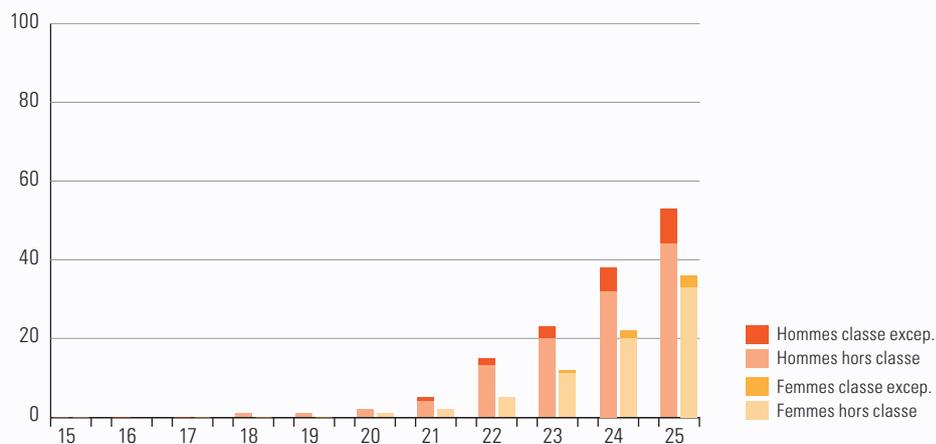
Le passage en classe exceptionnelle est également un peu plus rapide pour les hommes que pour les femmes au sein du corps des professeurs certifiés. L'écart entre femmes et hommes est moins lisible pour les autres corps du second degré, les cohortes d'ancienneté forte étant plus réduites, d'où des taux plus variables.



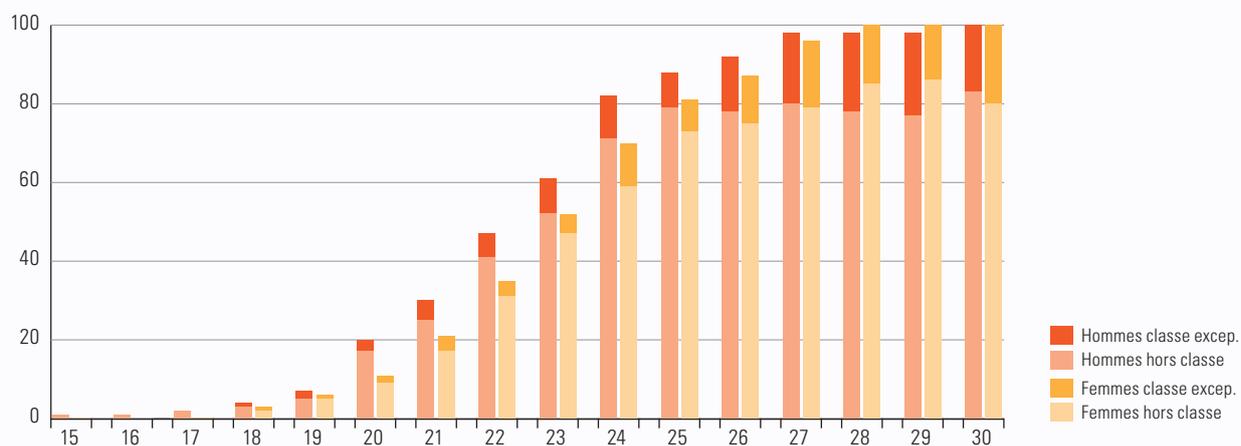
Figure 4.2 - Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2019-2020



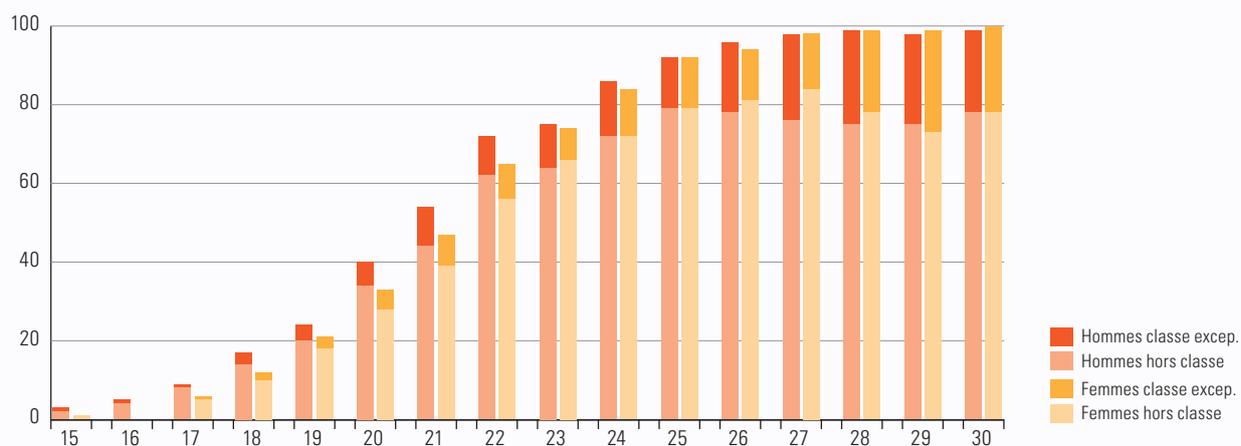
Professeurs des écoles



PEPS



PLP



© DEPP

► Champ : enseignants fonctionnaires du public, en activité et rémunérés au 30/11/2019.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

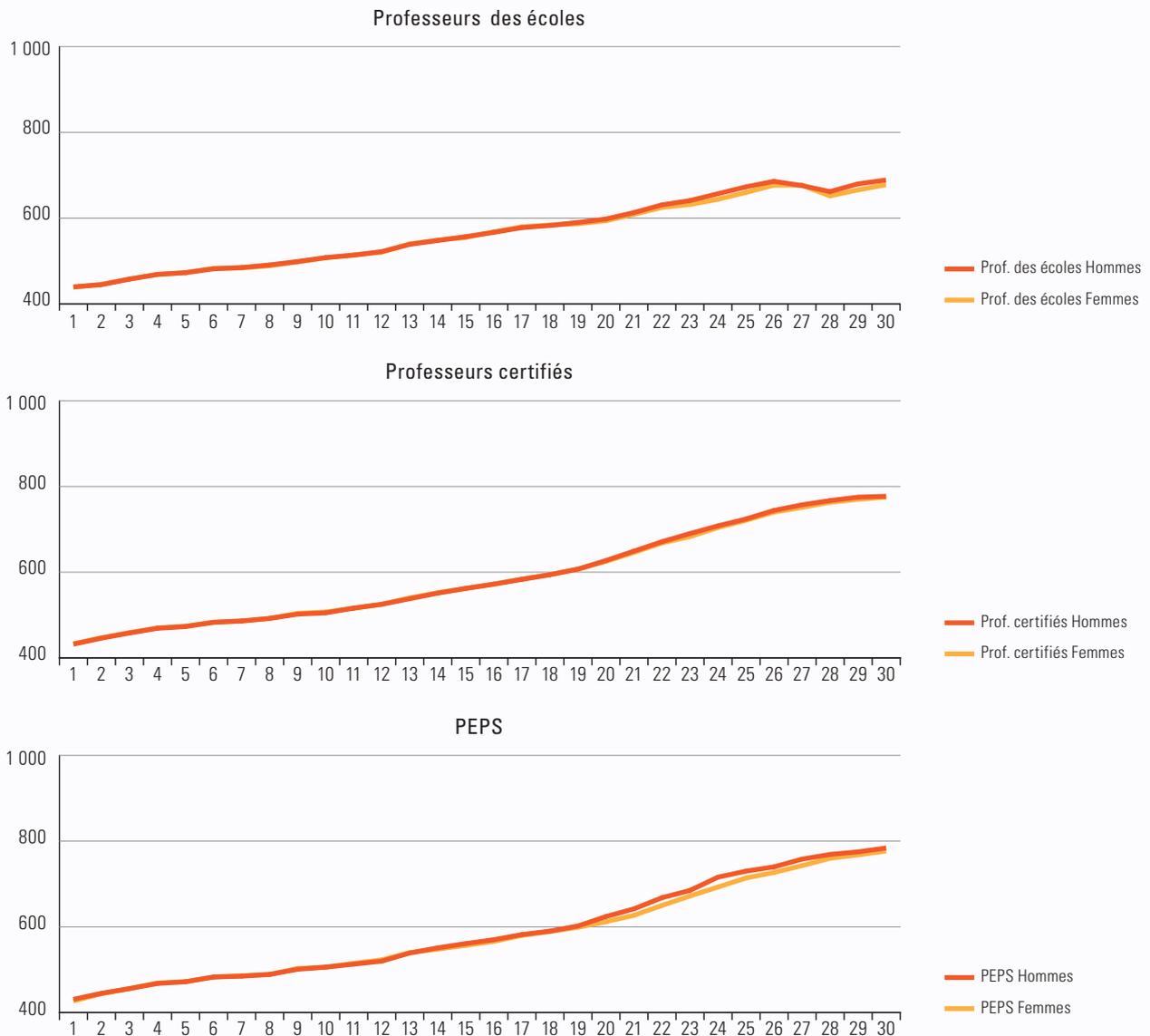
Peu de différences d'indice entre les sexes, avec l'avancée dans la carrière.

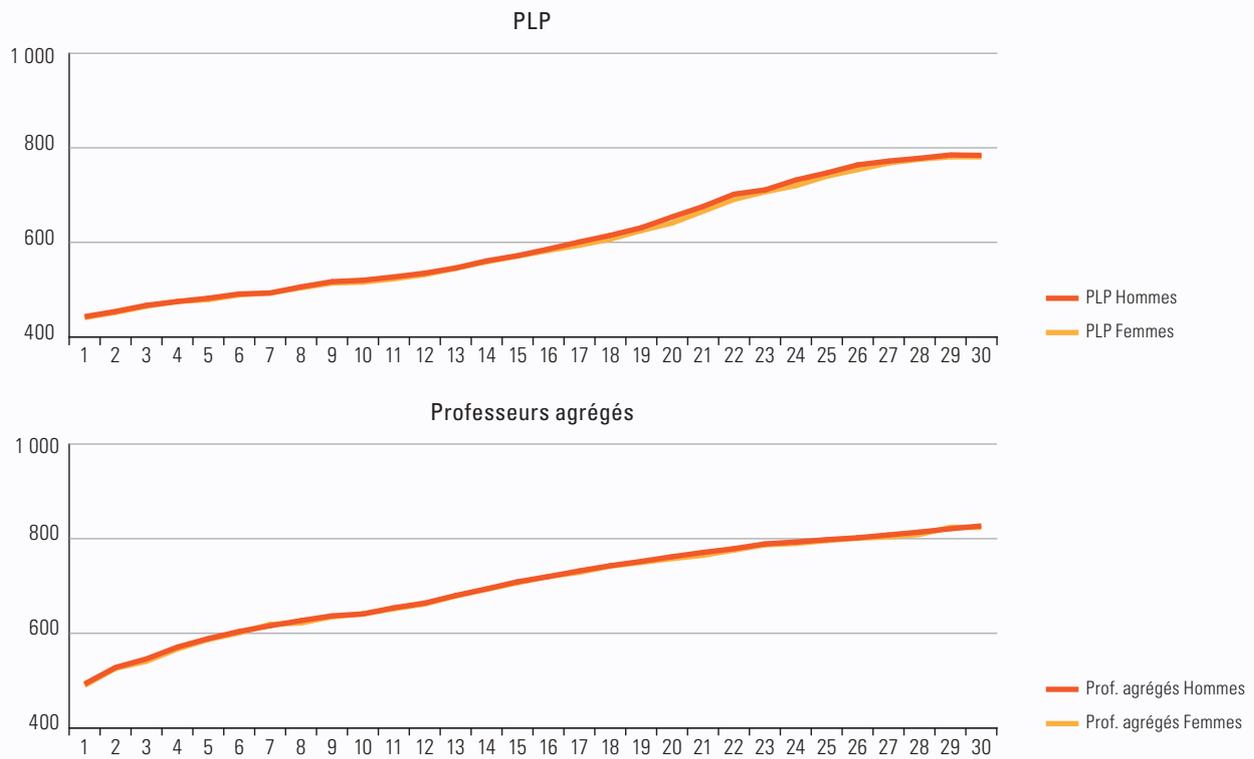
Ce rythme différent de passage de grades entre les hommes et les femmes font que les écarts d'indice se creusent après vingt ans d'ancienneté. Les différences entre l'indice des enseignantes et celui des enseignants sont faibles, mais ont tendance à s'accroître avec la progression dans la carrière (Figure 4.3). Dans le corps des professeurs des écoles, l'indice moyen des hommes est supérieur d'environ 2 % à celui des femmes pour les enseignants qui ont plus de 20 ans de carrière.

Dans tous les corps du second degré, l'écart est également plus élevé après 20 ans de carrière, avec un indice moyen des hommes supérieur au maximum de 2 % à celui des femmes, à l'exception des PEPS pour lesquels il peut atteindre 3 %. L'écart entre les indices moyens commence plus tôt chez les PLP, en général plus âgés au moment du recrutement.



Figure 4.3 - Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2019-2020





► Champ : enseignants fonctionnaires du public, en activité et rémunérés au 30/11/2019.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP

B. L'ancienneté des personnels non enseignants

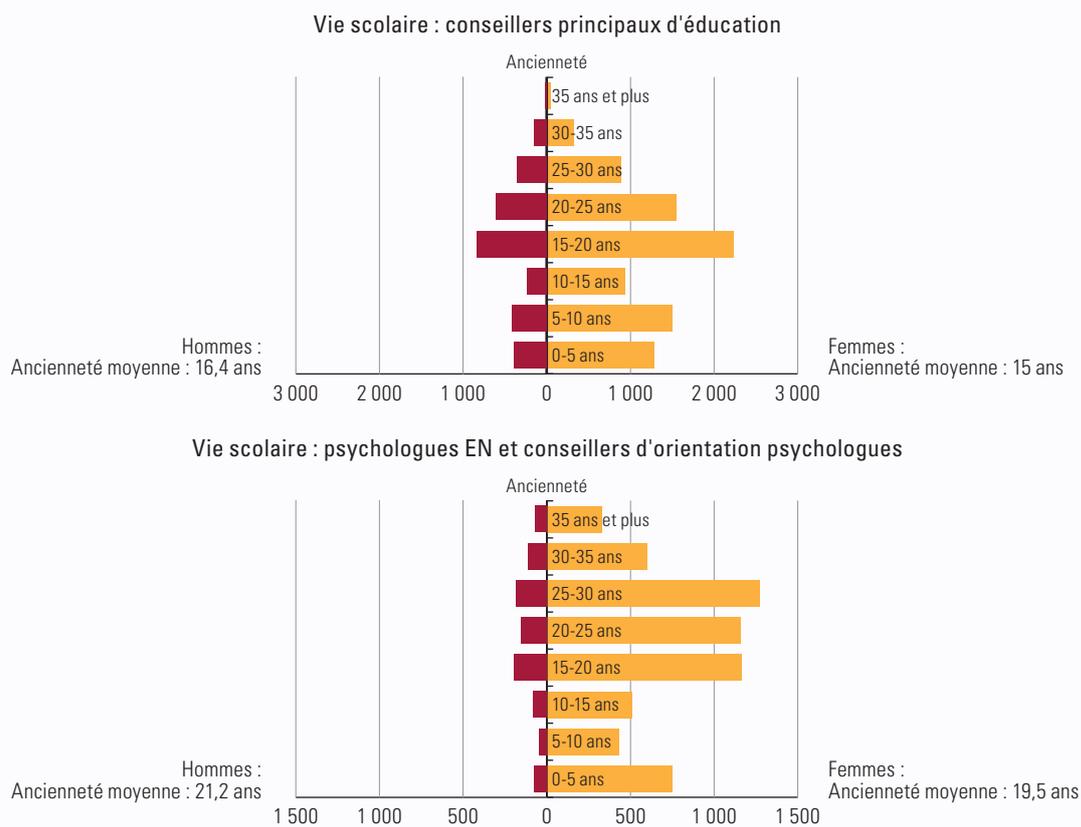
1. Les personnels de vie scolaire et d'encadrement supérieur

Parmi les personnels fonctionnaires relevant de la vie scolaire, l'ancienneté moyenne des conseillers principaux d'éducation (CPE) est de 16 ans pour les hommes et de 15 ans pour les femmes (Figure 4.4). De l'ordre du quart de la population de chaque sexe a entre 15 et 20 ans d'ancienneté. La part des femmes moins avancées dans la carrière est plus importante que celle des hommes.

Chez les psychologues de l'Education nationale et les conseillers d'orientation psychologues, l'ancienneté est plus importante (21 ans pour les hommes et 20 ans pour les femmes). La proportion des femmes appartenant à ces corps depuis 5 ans ou moins est, comme pour les conseillers principaux d'éducation, plus forte que chez les hommes (Figure 4.4).



Figure 4.4 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnes en activité relevant de la vie scolaire en 2019-2020



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

2. Les personnels ASS et ITRF

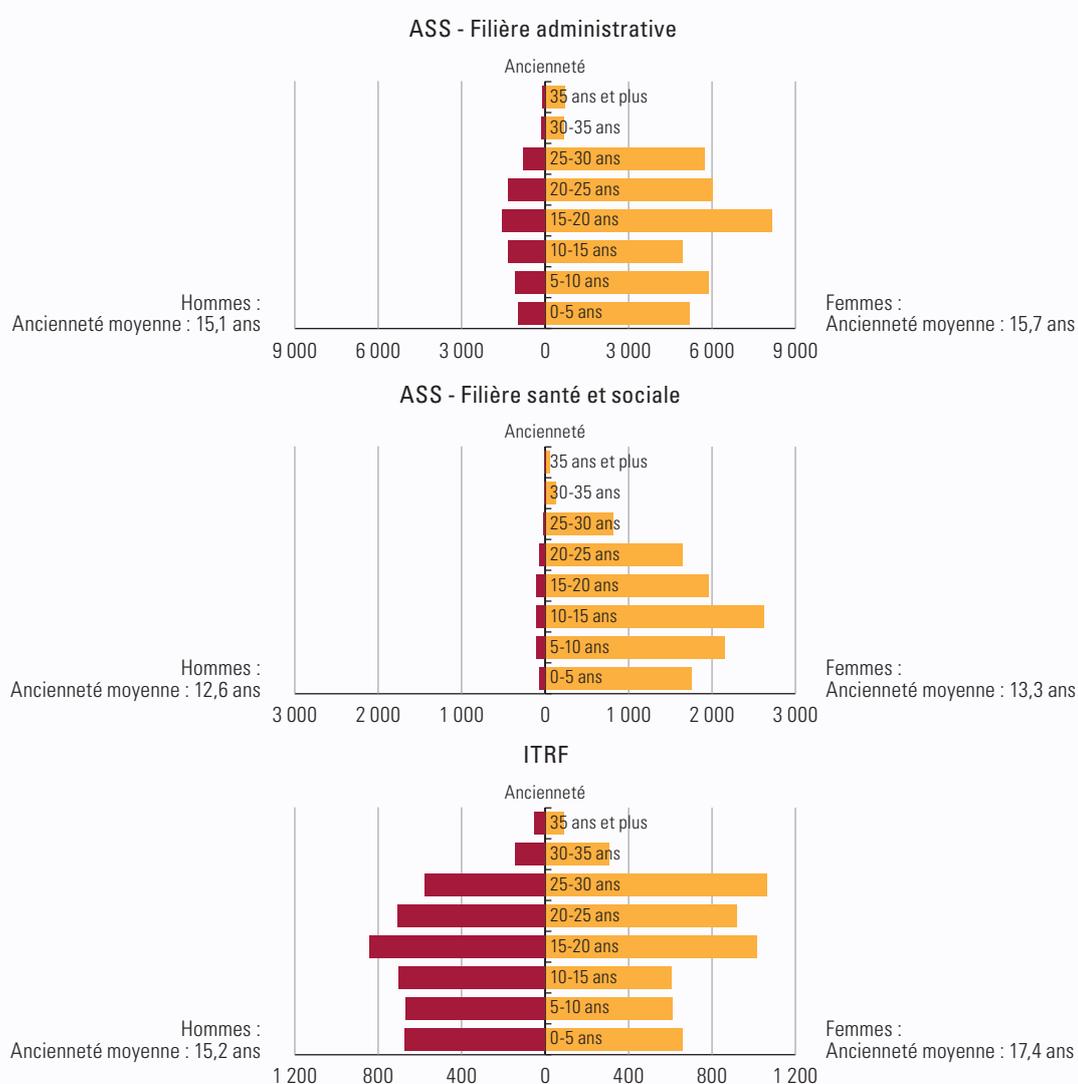
Parmi les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), l'ancienneté en tant que fonctionnaires diffère selon la filière professionnelle dont ils relèvent (**Figure 4.5**). Elle est plus élevée pour les agents de la filière administrative (15 ans pour les hommes et 16 ans pour les femmes) que pour ceux de la filière santé (13 ans pour les deux sexes). Une part importante des personnels ASS de la filière administrative a entre 15 et 20 ans d'ancienneté. Les femmes y sont proportionnellement

plus nombreuses que les hommes. L'ancienneté la plus importante pour les femmes de la filière santé est entre 10 et 15 ans, celle des hommes entre 5 et 10 ans.

Les personnels ITRF ont une ancienneté moyenne de 15 ans pour les hommes et 17 ans pour les femmes. Comme pour les personnels ASS, la part des ITRF fonctionnaires depuis au moins 15 ans est forte. Mais celle des femmes qui ont une ancienneté de 25 à 30 ans est plus importante que chez les ASS de la filière administrative.



Figure 4.5 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), des Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) en activité en 2019-2020



► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

5. Les rémunérations

A. Vue d'ensemble	156
B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2018	163
C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2018	171

CHIFFRES-CLÉS 2018

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale en France métropolitaine + DROM (hors Mayotte)

Les personnels enseignants du secteur public : 2 510 €

(2 610 € en EQTP)

► Titulaires : 2 560 €

dans le premier degré : 2 310 €

dans le second degré : 2 800 €

► Non-titulaires : 1 840 €

Les personnels enseignants du secteur privé sous contrat : 2 120 €

(2 290 € en EQTP)

► Assimilés titulaires : 2 290 €

dans le premier degré : 2 050 €

dans le second degré : 2 420 €

► Maîtres délégués : 1 480 €

Les personnels non enseignants titulaires de l'Éducation nationale : 2 590 €

(2 670 € en EQTP)

► Personnels de catégorie A : 3 230 €

► Personnels de catégorie B : 2 080 €

► Personnels de catégorie C : 1 670 €

Les personnels non enseignants contractuels de l'Éducation nationale : 960 €

(1 340 € en EQTP)

► Personnels administratifs, sociaux et de santé : 1 460 €

► Personnels d'assistance éducative : 910 €

SOURCE

Les données annuelles de rémunération sont produites à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Conçu et produit par l'Insee, Siasp recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Pour la majorité des agents relevant de la fonction publique d'État (FPE), il est alimenté par les fichiers mensuels de paye de l'État, les autres données remontant via les déclarations annuelles de données sociales (DADS) ou les déclarations sociales nominatives (DSN). Les données sont en années civiles et non en années scolaires. Les données disponibles les plus récentes sont celles de 2018. Les informations sont issues de données individuelles relatives à chaque salarié déclarées par l'établissement employeur.

Dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise l'agent en emploi dans un établissement donné. Au cours d'une même année civile, un agent peut avoir occupé plusieurs postes :

soit parce qu'il a changé d'établissement en cours d'année (remplacement, mutation), soit parce qu'il occupe plusieurs postes différents simultanément. Afin d'avoir une mesure des rémunérations totales perçues par un agent du ministère, nous avons procédé à une transformation de la table originelle Siasp au niveau poste en une table au niveau individu. Pour chaque agent, les données sur les différents postes occupés (salaires annuels, durée, quotité) ont été rassemblées afin de calculer le salaire mensuel moyen perçu par la personne. Dans le cas de postes occupés de façon successive, le salaire net mensuel résulte de la moyenne des salaires annualisés perçus sur chacun des postes, pondérés par la durée des postes. Dans le cas de postes occupés de façon simultanée, un passage à un seul poste est effectué en sommant salaires et quotités sur la période considérée. Sont considérés comme étant à temps plein les agents dont la quotité est supérieure à 95 %, sans qu'elle ne puisse dépasser 100 % (correspondant aux 1 607 heures annuelles légales d'un fonctionnaire à temps plein).

CHAMP

Le chapitre porte sur les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et sur les non-enseignants rémunérés en 2018 par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports en France entière (hors Mayotte qui n'est pas couvert par Siasp).

Sont retenus les agents actifs rémunérés sur les actions des programmes budgétaires 139 (enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés), 140 (enseignement scolaire public du 1^{er} degré), 141 (enseignement scolaire public du 2nd degré), 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale), 230 (vie de l'élève) ou directement par les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ). Tous les agents en poste à un moment ou à un autre dans l'année sont considérés. Par conséquent, les effectifs sont plus importants que ceux qui sont présentés dans le chapitre 1, « Les personnels relevant de l'enseignement scolaire », de ce bilan social (personnels présents au 30 novembre).

Ne sont pas retenus dans le champ :

- les agents en congé de fin d'activité, en congé de longue durée (à demi ou plein traitement) ou en congé familial ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ;
- les apprentis, les assistants étrangers et les agents recrutés sur contrats aidés ;
- les agents relevant des établissements suivants : les groupements d'établissements publics locaux de formations continues pour adultes (Greta), le centre national de documentation pédagogique (CNDP), l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), le Centre national d'enseignement à distance (Cned) et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) ;
- les agents pour lesquels les rémunérations perçues sur des postes dits « annexes » (payés le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports – correspondant le plus souvent à des vacances) représentent plus de 25 % de leur rémunération annuelle totale.

En 2018, dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), les agents sur lesquels reposent les salaires publiés dans ce chapitre se répartissent comme suit :

Tableau 5.1 - Données de cadrage sur les effectifs de Siasp

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	EQTP
Enseignants du 1^{er} degré public	59 634	4,9	0,73	301 165	13,8	0,74	360 799	12,3	335 363
Professeurs des écoles	58 547	4,7	0,74	296 538	13,7	0,74	355 085	12,2	331 210
Instituteurs	444	9,7	0,63	1 570	18,2	0,64	2 014	16,3	1 840
Non-titulaires	643	17,7	0,63	3 057	20,5	0,61	3 700	20,0	2 312
Enseignants du 2nd degré public	170 219	9,0	0,74	238 880	16,3	0,76	409 099	13,2	377 311
Professeurs de chaire supérieure	1 339	0,5	0,83	784	1,4	0,76	2 123	0,8	2 075
Professeurs agrégés	23 573	5,0	0,78	26 780	11,6	0,80	50 353	8,5	48 032
Professeurs certifiés	78 858	5,9	0,78	144 795	14,2	0,80	223 653	11,3	211 509
Professeurs d'EPS	15 864	5,2	0,78	12 062	12,4	0,80	27 926	8,3	26 688
Professeurs de lycée professionnel	28 443	4,1	0,76	29 357	10,0	0,79	57 800	7,1	55 484
PEGC ¹ , adjoints et chargés d'enseignement	957	14,2	0,75	1 016	23,1	0,78	1 973	18,8	1 756
Non-titulaires	21 185	34,5	0,69	24 086	43,6	0,68	45 271	39,3	31 768
Enseignants du 1^{er} degré privé	4 014	14,1	0,68	41 652	21,3	0,68	45 666	20,6	40 582
Professeurs des écoles	3 444	8,8	0,68	36 985	17,3	0,68	40 429	16,6	37 156
Instituteurs	38	7,9	0,58	488	22,1	0,61	526	21,1	471
Non-titulaires	532	48,9	0,68	4 179	56,0	0,66	4 711	55,2	2 955
Enseignants du 2nd degré privé	33 549	19,8	0,66	68 054	26,0	0,70	101 603	23,9	87 755
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	1 442	7,0	0,70	1 658	12,7	0,73	3 100	10,0	2 962
Professeurs certifiés	15 077	12,7	0,62	39 026	18,1	0,74	54 103	16,6	50 258
Professeurs d'EPS	3 746	8,9	0,69	2 468	13,7	0,74	6 214	10,8	5 907
Professeur de lycée professionnel	3 953	8,4	0,65	7 068	13,3	0,72	11 021	11,6	10 491
PEGC ¹ , adjoints et chargés d'enseignement	357	27,2	0,58	681	31,1	0,66	1 038	29,8	895
Non-titulaires	8 974	43,1	0,68	17 153	51,9	0,67	26 127	48,8	17 242
Non-enseignants	63 084	37,3	0,62	193 835	53,1	0,63	256 919	49,2	182 714
Titulaires	25 464	3,8	0,76	79 379	16,6	0,78	104 843	13,5	98 984
Personnels d'encadrement ²	9 063	0,8	0,75	8 609	1,0	0,77	17 672	0,9	17 229
Personnels d'éducation ³	4 215	4,6	0,75	15 502	9,3	0,77	19 717	8,3	18 826
Personnels ASS ⁴	7 975	5,6	0,76	49 990	20,9	0,79	57 965	18,8	53 968
Personnels ITRF ⁵	4 211	5,8	0,77	5 278	22,9	0,78	9 489	15,3	8 961
Non-titulaires	37 620	60,1	0,61	114 456	78,4	0,60	152 076	73,9	83 729
Personnels de vie scolaire ⁶	36 165	61,5	0,61	106 141	80,9	0,60	142 306	76,0	77 584
Personnels administratifs, sociaux et de santé	1 455	24,3	0,67	8 315	46,5	0,68	9 770	43,2	6 146
Ensemble	330 500	14,8	0,67	843 586	24,9	0,68	1 174 086	22,1	1 023 725
Titulaires	261 546	5,7	0,74	680 655	14,4	0,76	942 201	12,0	885 718
Catégorie A	253 433	5,6	0,74	638 256	14,0	0,75	891 689	11,6	838 618
Catégorie B	3 993	6,0	0,74	17 683	20,1	0,78	21 676	17,5	20 247
Catégorie C	4 120	7,6	0,75	24 716	20,0	0,78	28 836	18,2	26 853
Non-titulaires	68 954	49,5	0,64	162 931	68,8	0,62	231 885	63,1	138 007

© DEPP

1. Professeurs d'enseignement général des collèges.
2. Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur.
3. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.
4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.
5. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.
6. Conseillers d'orientation intérimaire, AED et AESH.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

DÉFINITIONS

Traitement indiciaire brut (TIB). Traitement avant tout complément et retenue, obtenu en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. L'indice majoré est fonction du niveau de l'échelon atteint dans la grille indiciaire du corps-grade d'appartenance.

Indemnité de résidence (IR). Le montant de l'indemnité de résidence auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001. Elle ne peut être inférieure à celle de l'indice brut 308, indice majoré 313.

Supplément familial de traitement (SFT). Son montant est déterminé selon le nombre d'enfants et ne peut être versé au-delà des 20 ans de l'enfant. Dans le cas de couple de fonctionnaires, il ne peut être perçu que par l'un des deux parents. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel.

Primes et indemnités. Elles incluent les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les rémunérations pour heures supplémentaires, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps. L'IR et le SFT sont exclus du montant des primes et indemnités. La part de primes correspond aux primes et indemnités rapportées au salaire brut.

Salaire brut. Il s'obtient en ajoutant au TIB les primes et indemnités, l'IR et le SFT.

Salaire net (ou net de prélèvements sociaux). Salaire que perçoit effectivement le salarié. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

CONCEPTS

Dans ce chapitre, il s'agit de salaires annualisés, présentés de manière mensuelle : ainsi, le salaire d'un agent correspond à la somme des rémunérations que l'Éducation nationale lui a versées sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Par exemple, une personne ayant perçu 1 200 € par mois pendant 3 mois, puis, plus tard dans l'année 900 € pour quinze jours de travail, aura un salaire net de $(3 * 1\,200 + 900) / 3,5 = 1\,286$ €. En outre, comme rappelé dans le champ, seuls les salaires versés au titre de l'Éducation nationale sont considérés dans ce chapitre. Les éventuels compléments de rémunération perçus en dehors ne sont pas pris en compte.

■ Salaire individuel

Les différents éléments de rémunérations (salaire brut, salaire net, TIB, primes et indemnités) présentés sont des salaires individuels perçus. Chaque personne compte pour 1, qu'elle ait travaillé à temps partiel, à temps incomplet, ou à temps plein, et qu'elle ait été présente toute l'année ou seulement une partie de l'année (par exemple une personne présente six mois dans l'année compte pour 1 et non pas pour 0,5).

■ Salaire en EQTP

Le salaire net en EQTP, ou en équivalent temps plein annualisé, correspond au salaire qui serait perçu si toutes les personnes avaient travaillé à temps plein toute l'année. Dans cette approche, les personnes sont prises

en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année : les personnes à temps plein toute l'année comptent pour 1, celles à temps partiel ou n'ayant été rémunérées par le MENJS que quelques mois comptent pour moins. Par exemple, un agent ayant occupé un poste durant six mois à 80 % et ayant perçu 1 000 euros par mois compte pour 0,4 EQTP (0,5 année * 80 %) rémunéré 1 250 euros par mois (1 000 / 0,8).

Exemple

Considérons un corps fictif composé de 10 personnes, réparties comme suit :

- 7 personnes à temps plein toute l'année, payées 2 000 € nets par mois
- 1 personne à 80 % toute l'année, payée 1 800 € nets par mois
- 2 personnes à 60 % pendant 3 mois, payées 900 € nets par mois

En approche individuelle

- Effectif = 10 personnes
- Salaire net moyen = $(7 * 2\,000 + 1 * 1\,800 + 2 * 900) / 10 = 1\,760$ €

En approche EQTP

- EQTP = $7 + 0,8 + 2 * (0,6 * 3 / 12) = 8,1$ EQTP
- Salaire net moyen EQTP = $(7 * 2\,000 + 0,8 * (1\,800 / 0,8) + 2 * (0,6 * 3 / 12) * (900 / 0,6)) / 8,1 = 2\,006$ €

A. Vue d'ensemble

1. Avertissement au lecteur

Ce chapitre aborde la question des rémunérations des agents en mission au sein de l'Éducation nationale sous un angle « individuel ». En effet, pour appréhender la réalité salariale vécue, les données présentées reflètent ce qu'en moyenne un agent perçoit sur sa fiche de paye, quelle que soit sa situation : il est pris en compte pareillement qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

Pour interpréter les résultats communiqués dans ce chapitre, il est donc nécessaire de bien avoir à l'esprit que les agents à temps partiel ou incomplet perçoivent, à même corps, grade et échelon, des salaires plus faibles que les agents à temps complet. Les agents à temps partiel ou incomplet n'étant pas uniformément répartis entre les

titulaires et les non-titulaires, les enseignants et les non-enseignants, les hommes et les femmes (etc.), les écarts de salaire entre groupes d'agents s'expliquent en partie par le poids différent du temps partiel/incomplet dans chaque groupe.

En outre, chaque personne présente dans l'année compte pour un. Or, les personnels non titulaires sont moins stables, car beaucoup sont recrutés sur des contrats courts. Par rapport à une approche EQTP, les salaires sont plus faibles, car le poids des non-titulaires, moins bien rémunérés, est renforcé par leur renouvellement.

Enfin, pour faciliter les comparaisons entre personnels et dans le temps, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux.

2. Généralités sur les salaires

En 2018, en France (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen d'un agent relevant de l'Éducation nationale s'élève à 2 270 euros (**Tableau 5.2**). Cette moyenne couvre tous les personnels rémunérés au titre de l'enseignement scolaire par le ministère en charge de l'Éducation nationale, quel que soit leur statut (titulaires, assimilés titulaires ou non titulaires), qu'ils soient enseignants (du secteur public ou privé sous contrat) ou non-enseignants (du secteur public), à temps complet, temps partiel ou temps incomplet.

Un agent titulaire (ou assimilé dans le secteur privé) a perçu, en 2018, un salaire net mensuel moyen de 2 530 euros. Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 570 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en moyenne 2 070 euros nets par mois et ceux de catégorie C 1 670 euros.

Le traitement indiciaire brut (TIB) constitue l'élément prépondérant du salaire brut : tous personnels confondus, il en représente 85 % (85 % pour ceux de catégorie A, 79 % pour les catégories B et 82 % pour les catégories C). Concernant les titulaires, l'écart moyen de TIB est de 700 euros entre les agents de catégorie A et B et de 330 euros entre les agents de catégorie B et C. Les primes sont l'autre composante significative du salaire brut, constituant 13 % du salaire brut en moyenne. Les fonc-

tionnaires de catégorie B sont ceux qui, en moyenne, en perçoivent le plus (490 euros), ceux de catégorie A et ceux de catégorie C en percevant respectivement 420 et 340 euros. Néanmoins, les primes sont relativement neutres dans la différenciation salariale entre catégories, contrairement au TIB. Enfin, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement représentent en moyenne 2 % du salaire brut.

Les salaires moyens des enseignants se distinguent très peu, par construction, de ceux de l'ensemble des titulaires de catégorie A. Le détail par corps des enseignants (partie B) et des non-enseignants (partie C) permet de mesurer les disparités salariales dans ces deux groupes. Le détail par corps est également nécessaire pour mesurer les écarts de salaires entre hommes et femmes, qui sont, à un niveau très agrégé, notamment liés au poids inégal de chaque sexe dans les différents corps. Au global, un homme rémunéré par l'Éducation nationale perçoit 16 % de plus qu'une femme.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DROM, constitue un facteur de différenciation salariale important : le salaire net d'un Métropolitain est inférieur de près de 1 000 euros à celui d'un Domien (hors Mayotte) (**Tableau 5.3**). Ce sont les primes qui expliquent tout l'écart entre les Métropolitains et les Domiens ; à type de personnel donné, le TIB moyen est proche entre eux.

Tableau 5.2 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2018 (France entière)

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut					Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traite-ment indiciaire brut (TIB)	Indem-nité de rési-dence (IR)	Supplé-ment familial de trai-tement (SFT)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires H/F	
					Montant ²	Part de primes (en %) ³					
Ensemble	2 819	2 401	21	33	365	12,9	2 270	2 255	3,09	1,16	2 474
Titulaires	3 143	2 662	23	37	421	13,4	2 530	2 411	2,02	1,17	2 616
Catégorie A	3 192	2 709	24	38	422	13,2	2 569	2 440	1,96	1,16	2 655
Catégorie B	2 551	2 014	21	22	493	19,3	2 071	2 030	1,55	1,05	2 150
Catégorie C	2 057	1 685	16	20	336	16,3	1 667	1 622	1,38	1,04	1 731
Non-titulaires	1 506	1 342	9	16	138	9,2	1 212	1 135	3,14	1,21	1 563
Enseignants (public + privé sous contrat)	3 048	2 596	23	37	391	12,8	2 451	2 372	2,06	1,13	2 564
1 ^{er} degré	2 831	2 510	22	40	259	9,1	2 272	2 255	1,80	1,11	2 368
Titulaires	2 850	2 527	22	41	260	9,1	2 287	2 260	1,77	1,11	2 377
Non-titulaires	1 945	1 686	22	27	210	10,8	1 566	1 482	2,71	1,14	1 713
2 nd degré	3 220	2 665	24	34	497	15,4	2 593	2 519	2,19	1,09	2 723
Titulaires	3 398	2 812	25	36	525	15,5	2 736	2 634	1,90	1,09	2 816
Non-titulaires	2 128	1 761	18	24	324	15,2	1 712	1 679	2,37	1,09	1 930
Enseignants (public)	3 109	2 643	24	37	406	13,1	2 514	2 418	1,99	1,13	2 613
Titulaires	3 166	2 694	24	38	410	13,0	2 560	2 449	1,91	1,15	2 642
Non-titulaires	2 274	1 885	22	21	347	15,3	1 836	1 805	2,29	1,07	2 037
1 ^{er} degré	2 866	2 531	23	40	273	9,5	2 310	2 282	1,78	1,10	2 398
Titulaires	2 871	2 536	23	40	272	9,5	2 314	2 286	1,77	1,11	2 402
Non-titulaires	2 310	1 969	33	19	288	12,5	1 865	1 833	2,24	1,06	1 910
2 nd degré	3 324	2 741	25	34	523	15,7	2 694	2 611	2,07	1,08	2 804
Titulaires	3 455	2 849	26	36	544	15,7	2 801	2 700	1,90	1,09	2 873
Non-titulaires	2 271	1 878	21	21	352	15,5	1 833	1 802	2,29	1,08	2 046
Enseignants (privé sous contrat)	2 726	2 355	17	37	317	11,6	2 120	2 093	2,29	1,09	2 294
Assimilés titulaires ¹	2 960	2 570	18	40	332	11,2	2 291	2 238	1,90	1,12	2 407
Non-titulaires	1 845	1 544	14	29	258	14,0	1 476	1 486	2,29	1,08	1 694
1 ^{er} degré	2 556	2 346	14	46	151	5,9	1 975	1 958	2,00	1,06	2 118
Assimilés titulaires ¹	2 659	2 447	14	47	151	5,7	2 049	2 026	1,76	1,06	2 162
Non-titulaires	1 658	1 463	13	34	149	9,0	1 332	1 331	2,33	1,14	1 559
2 nd degré	2 803	2 359	19	34	391	13,9	2 185	2 160	2,39	1,06	2 376
Assimilés titulaires ¹	3 123	2 636	20	36	430	13,8	2 422	2 355	1,85	1,07	2 537
Non-titulaires	1 878	1 558	14	28	277	14,7	1 501	1 519	2,25	1,06	1 717
Non-enseignants titulaires	3 189	2 543	24	27	595	18,7	2 592	2 252	2,75	1,35	2 666
Catégorie A	3 976	3 163	30	32	750	18,9	3 233	3 002	2,38	1,27	3 299
Catégorie B	2 558	1 991	21	23	524	20,5	2 082	2 025	1,52	1,04	2 154
Catégorie C	2 057	1 685	16	20	336	16,3	1 667	1 622	1,38	1,04	1 731
Non-enseignants non titulaires	1 189	1 126	4	12	47	4,0	958	876	2,15	1,10	1 339

© DEPP

1. Enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif et classés dans les échelles de rémunérations des titulaires du public.

2. L'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) en sont exclus (cf. « Définitions », p. 154).

3. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► Lecture : en 2018, les 10 % des agents du MENJS « les mieux rémunérés » perçoivent un salaire net mensuel 3,1 fois plus élevé que les 10 % des agents du MENJS « les moins bien rémunérés » (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

Tableau 5.3 - Comparaison géographique des salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2018

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traite-ment indiciaire brut (TIB)	Primes		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires H/F	
			Montant	Part de primes (en %) ¹					
France métropolitaine	2 773	2 402	316	11,4	2 228	2 234	3,05	1,16	2 430
Enseignants du public	3 051	2 642	346	11,3	2 462	2 399	1,95	1,13	2 562
Titulaires	3 106	2 692	351	11,3	2 507	2 422	1,87	1,15	2 589
P. des écoles	2 816	2 535	217	7,7	2 265	2 262	1,72	1,10	2 353
P. agrégés	4 266	3 453	729	17,1	3 466	3 466	1,77	1,08	3 547
P. certifiés	3 178	2 708	413	13,0	2 568	2 528	1,78	1,07	2 645
P. d'EPS	3 219	2 735	420	13,0	2 601	2 584	1,71	1,01	2 662
P. de lycée pro	3 389	2 824	502	14,8	2 746	2 717	1,66	1,06	2 795
Non-Titulaires	2 211	1 891	275	12,4	1 782	1 770	2,24	1,08	1 992
Enseignants du privé	2 707	2 356	296	10,9	2 104	2 083	2,28	1,09	2 279
Titulaires	2 938	2 569	311	10,6	2 273	2 230	1,88	1,12	2 389
P. des écoles	2 642	2 453	126	4,8	2 035	2 020	1,73	1,06	2 148
P. agrégés	4 353	3 505	762	17,5	3 421	3 383	1,69	1,12	3 519
P. certifiés	3 030	2 587	387	12,8	2 346	2 311	1,83	1,06	2 467
P. d'EPS	3 029	2 610	364	12,0	2 345	2 316	1,72	1,01	2 425
P. de lycée pro	3 203	2 686	465	14,5	2 485	2 444	1,71	1,06	2 572
Non-Titulaires	1 826	1 542	239	13,1	1 460	1 477	2,27	1,08	1 680
Non enseignants	1 977	1 707	238	12,0	1 599	1 229	5,00	1,25	2 023
Titulaires	3 137	2 541	544	17,3	2 545	2 211	2,71	1,35	2 621
P. d'encadrement	5 294	4 196	1 023	19,3	4 306	4 147	1,59	1,06	4 301
P. d'éducation	3 115	2 787	269	8,6	2 507	2 478	1,70	1,07	2 558
P. ASS	2 592	2 050	497	19,2	2 105	1 902	2,02	1,22	2 193
P. ITRF	2 500	1 948	507	20,3	2 036	1 758	2,03	1,19	2 102
Non-titulaires	1 170	1 128	25	2,1	942	853	2,11	1,10	1 311
DROM (hors Mayotte)	3 857	2 382	1 448	37,5	3 196	3 239	3,66	1,14	3 461
Enseignants du public	4 312	2 645	1 636	37,9	3 587	3 500	1,94	1,10	3 665
Titulaires	4 470	2 747	1 690	37,8	3 725	3 604	1,75	1,12	3 770
P. des écoles	4 116	2 587	1 493	36,3	3 423	3 373	1,61	1,07	3 475
P. agrégés	6 233	3 638	2 552	40,9	5 217	5 172	1,56	1,07	5 259
P. certifiés	4 648	2 811	1 807	38,9	3 879	3 781	1,68	1,08	3 917
P. d'EPS	4 692	2 836	1 823	38,9	3 915	3 839	1,62	1,00	3 959
P. de lycée pro	4 727	2 868	1 828	38,7	3 943	3 886	1,70	1,06	3 961
Non-titulaires	3 021	1 816	1 192	39,5	2 458	2 391	1,74	1,04	2 539
Enseignants du privé	3 686	2 330	1 333	36,2	2 909	2 903	2,29	1,04	3 075
Titulaires	4 151	2 628	1 496	36,0	3 266	3 204	1,75	1,06	3 349
P. des écoles	3 952	2 579	1 345	34,0	3 096	3 040	1,60	1,00	3 132
P. agrégés	6 238	3 593	2 599	41,7	4 998	4 830	1,60	1,07	5 044
P. certifiés	4 250	2 634	1 587	37,3	3 351	3 305	1,73	1,02	3 476
P. d'EPS	4 266	2 684	1 561	36,6	3 361	3 303	1,62	0,98	3 444
P. de lycée pro	4 186	2 653	1 512	36,1	3 297	3 266	1,78	1,02	3 401
Non-titulaires	2 537	1 592	932	36,7	2 026	1 989	1,95	1,04	2 160
Non enseignants	2 579	1 634	930	36,1	2 131	1 588	5,01	1,22	2 784
Titulaires	4 366	2 587	1 754	40,2	3 645	3 161	2,71	1,30	3 661
P. d'encadrement	7 321	4 266	3 022	41,3	6 121	6 013	1,57	1,10	6 100
P. d'éducation	4 420	2 809	1 585	35,9	3 673	3 550	1,66	1,09	3 693
P. ASS	3 570	2 079	1 468	41,1	2 983	2 701	1,99	1,19	3 004
P. ITRF	3 442	1 991	1 425	41,4	2 879	2 501	1,99	1,13	2 904
Non-Titulaires	1 549	1 084	455	29,4	1 259	1 176	2,09	1,07	1 877

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

3. Distribution des salaires

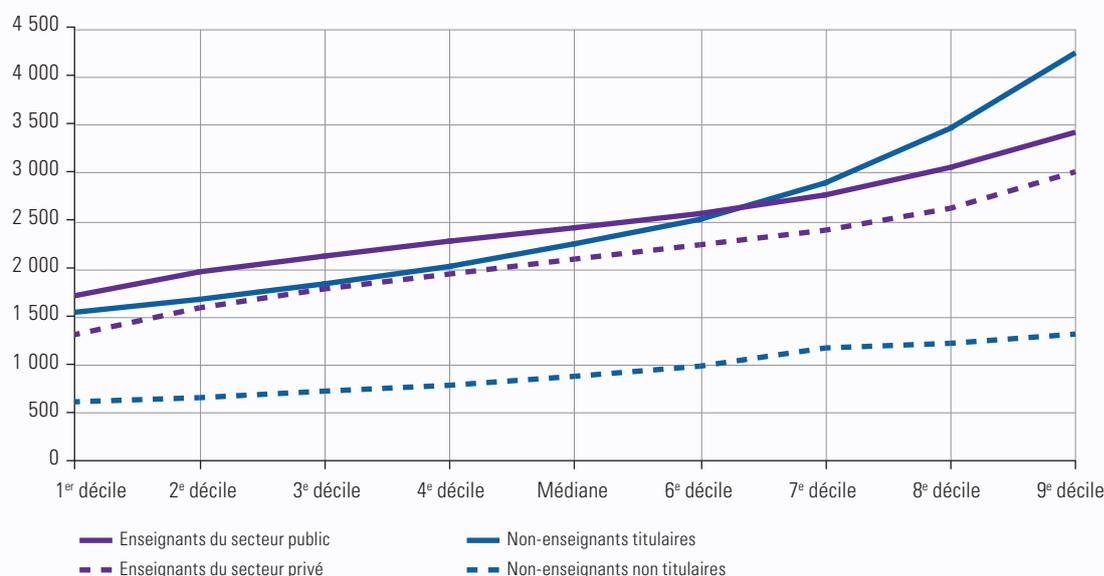
La **figure 5.1** permet d'identifier à quels niveaux de salaire les écarts entre personnels de l'Éducation nationale se creusent. En 2018, les personnels titulaires non enseignants les mieux rémunérés bénéficient de rémunérations plus importantes que les enseignants du public ayant les plus hauts salaires. Par ailleurs, les salaires des enseignants du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants du public.

Les 20 % des postes les moins bien rémunérés ont un salaire net mensuel inférieur à 1 560 euros. 30 % des enseignants non titulaires du public, 59 % des maîtres délégués du privé, un tiers des personnels ASS et ITRF de catégorie C et 95 % des non-enseignants non titulaires ont un salaire inférieur à ce montant (**Figure 5.2**). Le temps incomplet explique en partie ces niveaux de salaire : parmi les agents percevant un salaire net mensuel inférieur à 1 560 euros, 83 % des enseignants non titulaires du public, 70 % des maîtres délégués du privé et 77 % des non-enseignants non-titulaires sont à temps partiel ou incomplet. Par contre, le temps partiel ne concerne que 39 % des agents titulaires de catégorie C dont le salaire net mensuel est inférieur à 1 560 euros.

Pour les 20 % des postes les mieux rémunérés, le salaire net mensuel est supérieur à 2 910 euros en 2018. Cela concerne huit professeurs de chaire supérieure et agrégés sur dix, la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 38 % des personnels administratifs, sociaux et de santé de catégorie A et 55 % des ingénieurs et personnels de recherche et de formation de catégorie A.

En 2018, en France (hors Mayotte), le salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des personnels de l'Éducation nationale est de 2 250 euros nets par mois. Bien que les professeurs des écoles, les certifiés, les professeurs d'EPS (PEPS) ainsi que les professeurs de lycée professionnel (PLP) soient rémunérés sur la même grille indiciaire, 40 % des professeurs des écoles du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane (57 % dans le privé sous contrat), ce qui n'est le cas que de 26 % des certifiés, 22 % des PEPS et 15 % des PLP du secteur public (38 % des certifiés, 39 % des PEPS et 30 % des PLP dans le privé sous contrat). Cette inégale répartition des corps enseignants dans la distribution des salaires est principalement due aux écarts de primes (cf. partie B).

Figure 5.1 - Distribution du salaire net mensuel des personnels de l'Éducation nationale, en 2018



© DEPP

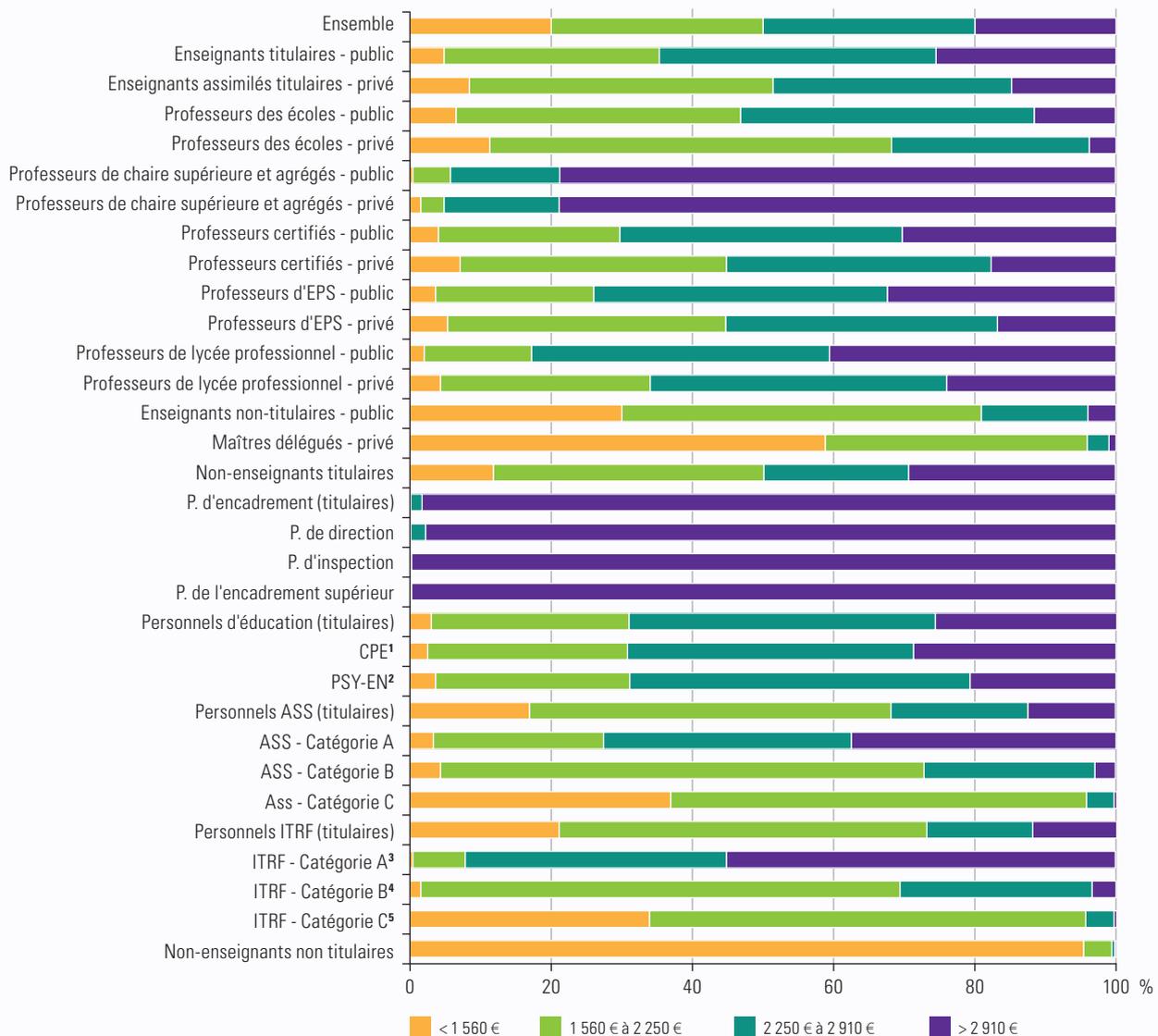
► Unité : salaire en euros.

► Lecture : en 2018, en France (hors Mayotte), les 10 % des enseignants du secteur public les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 712 euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

Figure 5.2 - Répartition des personnels de l'Éducation nationale, en métropole, selon leur niveau de salaire, en 2018



1. Conseillers principaux d'éducation.

2. Psychologues de l'éducation nationale

3. Ingénieurs de recherche et d'études, assistants ingénieurs

4. Techniciens de recherche

5. Agents et adjoints techniques

► Lecture : en 2018, 20 % des agents rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale (tous types de personnels et tous statuts) perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 560 euros. Cela concerne 4,8 % des enseignants titulaires du public, 8,4 % des enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif, 11,8 % des non-enseignants titulaires et 95,4 % des non-enseignants non titulaires.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

© DEPP

4. Évolution du salaire net moyen depuis le dernier bilan social

Le dernier bilan social national présentait les niveaux de salaires moyens en 2016. Les salaires 2017 ont été diffusés au travers des indicateurs de parité dans le rapport de situation comparée 2019. Le **tableau 5.4** permet de comparer les niveaux de salaire nets moyens entre 2016 et 2018. La comparaison de ces niveaux ne permet pas d'analyser l'évolution du pouvoir d'achat, d'une part parce qu'il est nécessaire de prendre en compte l'inflation, d'autre part car les évolutions du salaire net moyen s'expliquent non seulement par l'évolution du salaire des personnes en place, mais également par les différences de structure de population (liées aux mouvements d'entrées-sorties et d'évolution des agents restant en place – **Figure 5.3**).

Les évolutions du salaire moyen des agents présents plusieurs années consécutives s'expliquent par leur progression de carrière, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte/un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur sur ces trois années. Les principales mesures réglementaires ayant influé sur les salaires sur la période 2016 – 2018 sont les suivantes :

- ▶ le dégel du point d'indice : + 1,2 % entre le 1^{er} juillet 2016 et le 1^{er} février 2017 (le point s'élève à 56,2323 € bruts annuels depuis le 1^{er} février 2017) ;
- ▶ dans le cadre du protocole parcours carrière compétences (PPCR) :
 - la revalorisation indiciaire des fonctionnaires en septembre 2017 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017 : de 1 à 16 points supplémentaires selon les corps-grades-échelons (hors transfert primes/points de 5 points) ;
 - à compter de la rentrée 2017, la création d'un troisième grade en fin de carrière : la classe exceptionnelle (accès effectif des premiers agents éligibles à ce nouveau grade à partir de décembre 2017) ;
 - à compter de la rentrée 2017, pour les personnels enseignants, la fin des trois rythmes d'avancement (à l'ancienneté, au choix, au grand choix) : dans la nouvelle grille, tout le monde a un rythme d'avancement unique. Aux 6^e et 8^e échelons, 30 % bénéficient d'une accélération d'un an ;

- ▶ la revalorisation de l'indemnité « éducation prioritaire renforcée » (REP+) à la rentrée 2018 (3 479 € bruts annuels, contre 2 312 € depuis sa création à la rentrée 2015) ;
- ▶ à compter du 1^{er} septembre 2018, la majoration de l'indemnité de sujétion spéciale des directeurs d'école en REP (+ 20 %) et REP+ (+ 50 %) ainsi que des enseignants désignés pour assurer l'intérim d'un directeur absent (+ 50 %) ;
- ▶ la revalorisation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour les enseignants du premier degré à la rentrée 2016 (1 200 € bruts annuels mensualisés contre 400 € bruts annuels payés en 2 fois depuis septembre 2013) ;
- ▶ la revalorisation des taux de rémunération des heures supplémentaires années (HSA) dans le second degré :

	Certifiés CN	Certifiés HC	Agrégés CN	Agrégés HC
sept-16	1 076	1 184	1 539	1 693
sept-17	1 132	1 245	1 645	1 810
janv-19	1 143	1 257	1 658	1 824

- ▶ en 2018, la création d'une indemnité compensatrice en compensation de la hausse de la CSG et suppression de la CES (contribution emploi solidarité) ;
- ▶ l'augmentation des taux de cotisations sociales salariales dans le cadre de la convergence des taux de cotisations salariales au titre de la retraite du public sur le privé :
 - Pour les fonctionnaires, le taux de cotisation salariale passe de 9,94 % en 2016 à 10,29 % en 2017 et à 10,56 % en 2018, soit une augmentation de 0,35 point entre 2016 et 2017 et de 0,27 point entre 2017 et 2018.
 - Pour les non-fonctionnaires, le taux de cotisation salariale passe de 9,97 % en 2016 à 10,10 % en 2017, soit une augmentation de 0,13 point, et reste inchangé en 2018.

Tableau 5.4 - Salaires nets mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, de 2016 à 2018 (en euros courants¹)

	2016		2017		2018	
	Salaires net	Salaires net EQTP	Salaires net	Salaires net EQTP	Salaires net	Salaires net EQTP
Ensemble	2 252	2 429	2 293	2 478	2 270	2 474
Titulaires	2 454	2 543	2 516	2 607	2 530	2 616
Catégorie A	2 492	2 582	2 556	2 647	2 569	2 655
Catégorie B	2 043	2 128	2 072	2 155	2 071	2 150
Catégorie C	1 632	1 695	1 657	1 721	1 667	1 731
Non-titulaires	1 262	1 565	1 276	1 588	1 212	1 563
Enseignants du public	2 437	2 541	2 501	2 607	2 514	2 613
1 ^{er} degré	2 217	2 312	2 304	2 403	2 310	2 398
Titulaires	2 221	2 315	2 308	2 405	2 314	2 402
Non-titulaires	1 730	1 759	1 856	1 876	1 865	1 910
2 nd degré	2 633	2 745	2 675	2 788	2 694	2 804
Titulaires	2 732	2 806	2 781	2 854	2 801	2 873
Non-titulaires	1 756	1 983	1 818	2 038	1 833	2 046
Enseignants du privé	2 052	2 219	2 106	2 282	2 120	2 294
1 ^{er} degré	1 891	2 024	1 968	2 112	1 975	2 118
Titulaires	1 949	2 057	2 038	2 154	2 049	2 162
Non-titulaires	1 297	1 501	1 332	1 550	1 332	1 559
2 nd degré	2 124	2 309	2 169	2 360	2 185	2 376
Titulaires	2 377	2 487	2 416	2 532	2 422	2 537
Non-titulaires	1 442	1 643	1 480	1 687	1 501	1 717
Non-enseignants	1 733	2 105	1 712	2 091	1 625	2 058
Titulaires	2 536	2 614	2 568	2 645	2 592	2 666
Personnels d'encadrement	4 296	4 293	4 328	4 326	4 385	4 379
Personnels d'éducation	2 467	2 526	2 512	2 570	2 557	2 607
Personnels ASS	2 106	2 192	2 137	2 223	2 142	2 228
Personnels ITRF	2 010	2 077	2 044	2 111	2 073	2 139
Non-titulaires	1 029	1 365	1 029	1 376	958	1 339
Personnels de vie scolaire	996	1 339	994	1 350	924	1 312
Personnels ASS	1 407	1 630	1 450	1 666	1 457	1 681

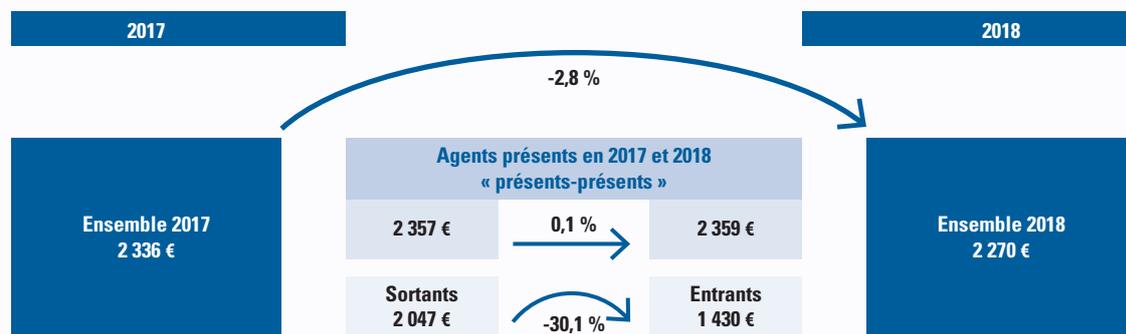
© DEPP

1. Les salaires nets ne sont pas corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 1,03 % entre 2016 et 2017 et à 1,85 % entre 2017 et 2018.

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

Figure 5.3 - Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen entre 2017 et 2018 des agents du MENJS (en euros courants¹)

© DEPP

1. Les salaires nets 2017 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 1,85 % entre 2017 et 2018 (1,03 % entre 2016 et 2017).

► Lecture : le salaire net moyen des agents du MENJS de 2018 diminue de 2,8 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des agents du MENJS de 2017. Cette diminution résulte de l'évolution 2017-2018 du salaire net moyen des personnels présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2017 et les entrants 2018. Les présents-présents représentent 93,2 % de la population du ministère en 2017. Le salaire net moyen de ces présents-présents stagne en 2018 (+0,1%). Les sortants représentent 6,8 % de la population du ministère en 2017 et les entrants représentent 9,6 % de la population du ministère en 2018. L'écart de salaire entre les sortants 2017 et les entrants 2018 est égal à 30,0 %.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat. Agents titulaires et contractuels du MENJS, à temps complet, partiel ou incomplet.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'Éducation nationale en 2018

1. Les enseignants du secteur public

Des salaires moins élevés dans le premier degré

En 2018, dans le secteur public, en France, les enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 2 510 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 110 euros (**Tableau 5.5**). Les primes constituent 13 % du salaire brut et près du tiers d'entre elles concernent les rémunérations pour heures supplémentaires.

Les enseignants titulaires des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 310 euros contre 2 800 euros pour les titulaires du second degré, soit une différence de 500 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 600 euros). La moitié (47 %) de l'écart de salaire brut est portée par les primes. La part des primes dans le salaire brut (dont les heures supplémentaires font partie) est de 9,5 % pour les corps du premier degré et de 15,7 % pour ceux du second degré. L'écart restant (soit 53 % de la différence totale) entre le salaire brut moyen perçu par les enseignants du premier degré et celui perçu par ceux du second degré concerne le traitement indiciaire brut (TIB), du fait notamment de la présence dans le second degré des corps d'agrégés et de professeurs de chaire supérieure, aux grilles indiciaires plus favorables. Cela est également lié, dans une moindre mesure, à la fréquence plus forte du temps partiel dans le premier degré.

Bien que rémunérés au départ sur la même grille indiciaire, les professeurs des écoles gagnent, en net mensuel, environ 310 euros de moins que les professeurs certifiés et 510 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel (PLP). Si l'on retrouve l'impact des primes et du temps partiel sur les différences de salaires, déjà évoqué, entre les enseignants du premier degré et ceux du second degré, il reste que le TIB présente un différentiel significatif en fin de carrière. En revanche, comme attendu, les TIB pour les moins de 30 ans sont très proches entre ces trois corps enseignants. Le creusement des écarts entre PE et les corps de professeurs certifiés et de PLP avec l'avancement de la carrière résulte de la moins grande longévité du corps des professeurs des écoles, constitué en 1990 et dans lequel ont été intégrés des ex-instituteurs. La structure par grades en est

le reflet : moins de professeurs des écoles sont en hors classe et classe exceptionnelle que de certifiés, de professeurs d'EPS et de professeurs de lycée professionnel.

Des différences de salaires entre corps du second degré

Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés : leur salaire net moyen est de 5 630 euros et correspond à un brut mensuel de 6 780 euros, dont 34,4 % de primes, constituées majoritairement d'heures supplémentaires. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 3 510 euros nets en moyenne, et une part des primes dans le salaire brut deux fois plus faible (17,9 %). Le salaire net mensuel des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur d'environ 850 à 900 euros à celui des agrégés, et leur part des primes plus faible d'environ 3 points. Les professeurs agrégés (et a fortiori de chaire supérieure), du fait de leur affectation principale au lycée, et notamment dans des classes à examen et post-bac, qui bénéficient d'heures de pondération, et de leur obligation réglementaire de service, ont davantage d'opportunités de compléter leur service par des heures supplémentaires (pour en savoir plus sur les HSA, voir Thomas J-E., 2020 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2019 dans le second degré », Note d'Information, n° 20.22, MENJ-MESRI-DEPP). Néanmoins, l'essentiel du différentiel (en salaire brut) entre professeurs certifiés et agrégés (70 %) provient d'un TIB plus élevé chez les seconds.

L'écart entre le salaire net des professeurs certifiés et celui des professeurs de lycée professionnel (PLP), en faveur de ces derniers, est de 200 euros par mois, lié à l'âge plus élevé des PLP.

Les enseignants non titulaires du second degré perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues titulaires, par exemple 30 % de moins en net que les professeurs certifiés. En effet, ils enseignent fréquemment à temps incomplet. De plus leurs salaires ne progressent pas autant avec l'âge que ceux des titulaires, car ils ne bénéficient pas, comme ces derniers, d'avancement automatique tout au long de la carrière.

Tableau 5.5 - Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public, en 2018

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) ¹			
Ensemble	2 643	406	118	13,1	3 109	2 514	2 613
Moins de 30 ans	1 998	300	67	12,9	2 332	1 885	1 968
Plus de 50 ans	3 201	454	137	12,3	3 695	2 983	3 059
Enseignants du premier degré public	2 531	273	<i>n.s.</i>	9,5	2 866	2 310	2 398
Moins de 30 ans	2 001	240	<i>n.s.</i>	10,6	2 270	1 831	1 889
Plus de 50 ans	3 050	306	<i>n.s.</i>	9,0	3 391	2 730	2 785
Enseignants titulaires	2 536	272	<i>n.s.</i>	9,5	2 871	2 314	2 402
Moins de 30 ans	2 001	237	<i>n.s.</i>	10,4	2 268	1 829	1 889
Plus de 50 ans	3 054	306	<i>n.s.</i>	9,0	3 396	2 733	2 787
Professeurs des écoles	2 538	272	<i>n.s.</i>	9,5	2 873	2 316	2 402
Moins de 30 ans	2 001	237	<i>n.s.</i>	10,4	2 268	1 829	1 889
Plus de 50 ans	3 068	306	<i>n.s.</i>	9,0	3 410	2 745	2 797
Classe normale	2 425	262	<i>n.s.</i>	9,5	2 753	2 219	2 311
Hors classe	3 402	337	<i>n.s.</i>	8,9	3 775	3 038	3 081
Classe exceptionnelle	3 855	488	<i>n.s.</i>	11,1	4 383	3 534	3 548
Enseignants non titulaires	1 969	288	<i>n.s.</i>	12,5	2 310	1 865	1 910
Enseignants du second degré public	2 741	523	214	15,7	3 324	2 694	2 804
Moins de 30 ans	1 996	360	129	15,0	2 394	1 940	2 054
Plus de 50 ans	3 307	556	227	14,2	3 907	3 159	3 252
Enseignants titulaires	2 849	544	227	15,7	3 455	2 801	2 873
Moins de 30 ans	2 050	368	137	15,0	2 461	1 996	2 070
Plus de 50 ans	3 402	572	236	14,2	4 018	3 249	3 319
Professeurs de chaire supérieure	4 349	2 336	1 969	34,4	6 781	5 633	5 641
Plus de 50 ans	4 474	2 269	1 909	33,3	6 822	5 656	5 664
Professeurs agrégés	3 458	774	467	17,9	4 315	3 509	3 590
Moins de 30 ans	2 364	511	293	17,5	2 912	2 367	2 467
Plus de 50 ans	4 068	766	440	15,7	4 894	3 966	4 031
Classe normale	3 178	760	464	18,9	4 030	3 282	3 365
Hors classe	4 199	803	472	15,9	5 065	4 105	4 174
Classe exceptionnelle	4 745	935	516	16,3	5 739	4 654	4 722
Professeurs certifiés	2 712	473	174	14,6	3 241	2 624	2 700
Moins de 30 ans	2 010	343	118	14,3	2 394	1 939	2 012
Plus de 50 ans	3 267	494	182	13,0	3 802	3 070	3 144
Classe normale	2 430	451	165	15,3	2 940	2 383	2 458
Hors classe	3 447	520	197	12,9	4 016	3 243	3 314
Classe exceptionnelle	3 791	647	220	14,4	4 491	3 631	3 694
Professeurs d'EPS	2 739	483	139	14,7	3 284	2 660	2 720
Moins de 30 ans	2 019	368	107	15,0	2 446	1 984	2 054
Plus de 50 ans	3 426	474	126	12,0	3 938	3 176	3 242
Classe normale	2 438	476	141	16,0	2 983	2 421	2 479
Hors classe	3 480	491	134	12,2	4 018	3 242	3 307
Classe exceptionnelle	3 829	597	131	13,4	4 466	3 606	3 676
Professeurs de lycée professionnel	2 827	589	205	16,9	3 477	2 824	2 871
Moins de 30 ans	2 006	391	136	16,0	2 445	1 987	2 060
Plus de 50 ans	3 248	593	188	15,3	3 884	3 145	3 196
Classe normale	2 528	571	211	18,0	3 167	2 578	2 625
Hors classe	3 498	617	195	14,8	4 160	3 367	3 419
Classe exceptionnelle	3 872	778	160	16,5	4 703	3 812	3 851
Enseignants non titulaires	1 878	352	111	15,5	2 271	1 833	2 046
Moins de 30 ans	1 795	330	98	15,4	2 145	1 731	1 960
Plus de 50 ans	1 997	341	110	14,4	2 375	1 917	2 118

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► n.s. : non significatif.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

Des salaires près de 50% plus élevés pour les enseignants titulaires en fin de carrière par rapport à leurs collègues qui débutent

Les enseignants titulaires de 50 ans et plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs collègues de moins de 30 ans, et ce, malgré leur plus forte propension à exercer à temps partiel. Ainsi, ils gagnent en moyenne en net 49 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 63 % de plus dans le second degré. Cette différence est portée presque intégralement par le TIB, même si les primes progressent également entre ces deux groupes d'âge. Le TIB moyen des plus de 50 ans rapporté à celui des moins de 30 ans est 53 % plus élevé chez les professeurs des écoles, d'environ 62 % plus élevé chez les certifiés et PLP, atteignant 70 % chez les professeurs d'EPS et 72 % chez les agrégés (**Tableau 5.5**).

L'âge est ainsi un important motif d'écart salarial, le changement d'échelon et donc d'indice intervenant selon une périodicité définie, liée en majeure partie à l'ancienneté. À cet effet s'ajoutent les opportunités d'accès à des grilles de rémunérations plus avantageuses au sein du corps d'appartenance (hors classe, classe exceptionnelle) qui accélèrent encore cette progression salariale. En vertu de ces mécanismes, les enseignants voient leur traitement indiciaire brut augmenter au fil du temps.

Comme déjà évoqué, les enseignants non titulaires font exception à ce principe de progression salariale au fil du temps. À la différence des titulaires, les salaires des non-titulaires âgés de 50 ans ou plus se différencient beaucoup moins de ceux de leurs collègues âgés de moins de 30 ans (de l'ordre de 11 % dans le second degré).

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

Ce paragraphe présente les salaires des enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Les assimilés titulaires (maîtres contractuels ou agréés détenteurs d'un contrat ou d'un agrément à titre définitif ou provisoire), lorsqu'ils enseignent dans le premier degré, sont classés dans les échelles de rémunérations (ECR) correspondant à celles des instituteurs ou des professeurs des écoles de l'enseignement public. Ceux du second degré privé sous contrat sont classés dans les ECR correspondant à celles des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel, etc., de l'enseignement public. Les maîtres délégués, en contrat à durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI), comparables aux professeurs contractuels de l'enseignement public, sont classés sur l'ECR des maîtres auxiliaires.

En 2018, en France (hors Mayotte) les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 120 euros, soit en brut 2 730 euros (**Tableau 5.6**). Les primes constituent 12 % du salaire brut (6 % dans le

premier degré et 14 % dans le second degré) ; la moitié de ces primes concernent les rémunérations pour heures supplémentaires dans le second degré.

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 1 980 euros contre 2 190 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 210 euros nets mensuels. Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre le premier et le second degrés, entre les corps et selon l'âge.

Les maîtres délégués du premier degré perçoivent en moyenne 1 330 euros nets mensuels contre 1 500 dans le second degré. Les écarts de salaire entre maîtres délégués des premier et second degrés se sont réduits depuis 2015 grâce au passage des instituteurs suppléants qui constituaient le vivier des maîtres délégués du premier degré privé dans l'ECR plus rémunératrice du second degré. L'écart de salaire entre les maîtres délégués des premier et second degrés est en partie attribuable à l'écart de primes perçues.

3. Comparaison des salaires enseignants entre secteur public et privé sous contrat

En 2018, en France (hors Mayotte), les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 16 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 400 euros de moins par mois (**Tableau 5.6**). Dans le premier degré comme dans le second degré, les écarts de salaires sont essentiellement dus à des écarts de traitement indiciaires bruts (TIB) en faveur du public.

Une des sources majeures de ces écarts est à rechercher dans la surreprésentation des enseignants à temps partiel et incomplet dans le secteur privé. En moyenne, 23 % des enseignants du privé le sont contre 13 % des enseignants du public. Le temps partiel et incomplet impacte l'ensemble des composantes de salaire. Ainsi, par rapport aux enseignants du public, ceux du privé perçoivent en moyenne un TIB inférieur de 290 euros mensuels.

Une seconde source de ces écarts est à rechercher dans l'âge des lauréats aux concours, plus élevé dans le secteur privé : à classe d'âge identique, les enseignants du public sont plus avancés dans leur carrière que ceux du privé. La création plus tardive des concours du Capes et CAPLP pour le secteur privé (en 1993) induit également

une ancienneté de carrière plus faible des enseignants du privé.

En outre, dans le premier degré privé sous contrat, ce n'est pas l'État qui verse la prime de sujétion spéciale de direction d'école aux professeurs des écoles (PE). Par conséquent, cette donnée non remontée dans Siasp minore les salaires moyens des PE du privé.

Enfin, le poids plus important des enseignants qui, dans le secteur privé, ne sont pas rémunérés comme des fonctionnaires creuse l'écart sur le salaire net. Par ailleurs, les maîtres de l'enseignement privé relèvent pour l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale et de régimes additionnels et complémentaires, aux cotisations plus élevées que celles auxquelles sont assujettis les fonctionnaires.

À noter

Pour en savoir plus sur les écarts de salaires public-privé, voir Defresne M., 2016, « Les enseignants du public sont-ils mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n° 92, MENESR-DEPP, p. 35-56.

4. Les salaires selon le sexe

Dans le premier degré public, le salaire net des hommes est supérieur de 10 % à celui des femmes (6 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 8 % (6 % dans le secteur privé) (**Tableaux 5.7 et 5.8 et figure 5.4**). Les écarts entre les hommes et les femmes s'observent à la fois pour le TIB et pour les primes.

Quels que soient le corps et le secteur, les hommes enseignent davantage à temps plein et sont plus avancés dans leur carrière (TIB plus élevé de 3 % à 12 % selon les corps et le secteur). Le niveau et la part des primes sont également plus élevés pour les hommes. Parmi les professeurs des écoles du public, l'écart de primes est de 37 % entre hommes et femmes, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la taille de l'établissement), et dans les missions de remplacement. Dans le second degré, public comme privé, les hommes perçoivent en moyenne 27 % (dans le public) à 23 % (dans le privé) de primes

de plus que les femmes. Cet écart est particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (40 % dans le public, 45 % dans le privé). En particulier, les hommes ont une plus grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant, en moyenne tous corps confondus 47 % (dans le public) à 44 % (dans le privé) de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes. Ils exercent également davantage de fonctions rémunératrices. Enfin, la part des hommes est plus importante dans les DROM (hors Mayotte), ils perçoivent davantage la prime pour cherté de la vie.

À noter

Pour en savoir plus sur les écarts de salaires femmes-hommes, voir Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », *Éducation & formations* n° 96, MEN-DEPP.

Tableau 5.6 - Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2018

	Traite- ment indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Rapport salaire net moyen privé/ public	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) ¹				
Ensemble	2 355	317	122	11,6	2 726	2 120	0,84	2 294
Moins de 30 ans	1 797	240	79	11,7	2 053	1 618	0,86	1 763
Plus de 50 ans	2 786	343	136	10,8	3 164	2 460	0,82	2 644
Enseignants du premier degré privé	2 346	151	<i>n.s.</i>	5,9	2 556	1 975	0,85	2 118
Moins de 30 ans	1 864	137	<i>n.s.</i>	6,8	2 017	1 578	0,86	1 689
Plus de 50 ans	2 771	168	<i>n.s.</i>	5,7	2 969	2 295	0,84	2 432
Enseignants assimilés titulaires	2 447	151	<i>n.s.</i>	5,7	2 659	2 049	0,89	2 162
Moins de 30 ans	2 014	125	<i>n.s.</i>	5,8	2 157	1 671	0,91	1 720
Plus de 50 ans	2 821	169	<i>n.s.</i>	5,6	3 020	2 333	0,85	2 455
Professeurs des écoles	2 456	151	<i>n.s.</i>	5,7	2 669	2 056	0,89	2 169
Moins de 30 ans	2 014	125	<i>n.s.</i>	5,8	2 157	1 671	0,91	1 720
Plus de 50 ans	2 833	170	<i>n.s.</i>	5,6	3 033	2 343	0,85	2 463
Classe normale	2 357	149	<i>n.s.</i>	5,8	2 572	1 979	0,89	2 092
Hors classe	3 314	173	<i>n.s.</i>	4,9	3 511	2 732	0,90	2 845
Classe exceptionnelle	3 605	162	<i>n.s.</i>	4,3	3 789	2 965	0,84	3 048
Maîtres délégués	1 463	149	<i>n.s.</i>	9,0	1 658	1 332	0,71	1 559
Enseignants du second degré privé	2 359	391	175	13,9	2 803	2 185	0,81	2 376
Moins de 30 ans	1 769	282	109	13,6	2 068	1 635	0,84	1 798
Plus de 50 ans	2 792	413	188	12,7	3 241	2 526	0,80	2 729
Enseignants assimilés titulaires	2 636	430	199	13,8	3 123	2 422	0,86	2 537
Moins de 30 ans	2 023	313	129	13,3	2 353	1 826	0,91	1 889
Plus de 50 ans	2 965	432	199	12,6	3 434	2 673	0,82	2 829
Profs. de chaire supérieure et agrégés	3 521	816	553	18,5	4 422	3 479	0,97	3 576
Moins de 30 ans	2 503	537	304	17,6	3 059	2 362	1,00	2 469
Plus de 50 ans	3 891	859	596	17,9	4 808	3 793	0,92	3 904
P. agrégés de classe normale	3 274	782	521	18,8	4 153	3 261	0,99	3 347
P. agrégés de hors classe	4 130	807	540	16,2	4 988	3 937	0,96	4 076
Professeurs certifiés	2 588	406	185	13,3	3 048	2 362	0,90	2 483
Moins de 30 ans	2 020	309	130	13,2	2 348	1 822	0,94	1 886
Plus de 50 ans	2 917	404	184	12,0	3 358	2 611	0,85	2 773
Classe normale	2 376	398	180	14,1	2 832	2 186	0,92	2 292
Hors classe	3 288	431	202	11,5	3 764	2 943	0,91	3 130
Classe exceptionnelle	3 692	473	223	11,3	4 196	3 297	0,91	3 440
Professeurs d'EPS	2 611	382	138	12,5	3 047	2 360	0,89	2 440
Moins de 30 ans	2 015	313	113	13,4	2 342	1 814	0,91	1 871
Plus de 50 ans	3 091	365	125	10,4	3 494	2 720	0,86	2 850
Classe normale	2 395	383	142	13,5	2 835	2 188	0,90	2 253
Hors classe	3 326	376	128	10,0	3 749	2 930	0,90	3 079
Professeurs de lycée professionnel	2 685	484	210	15,0	3 221	2 500	0,89	2 587
Moins de 30 ans	2 047	340	137	14,2	2 400	1 870	0,94	1 923
Plus de 50 ans	2 958	468	191	13,5	3 460	2 692	0,86	2 813
Classe normale	2 425	480	214	16,2	2 962	2 288	0,82	2 360
Hors classe	3 338	492	201	12,7	3 871	3 030	0,89	3 168
Maîtres délégués	1 558	277	106	14,7	1 878	1 501	0,82	1 717
Moins de 30 ans	1 598	262	96	14,0	1 875	1 507	0,87	1 703
Plus de 50 ans	1 522	274	106	15,0	1 827	1 450	0,76	1 727

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► n.s. : non significatif.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



Tableau 5.7 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur public, en 2018

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
			Montant	dont heures sup.	dont NBI				
Ensemble	Hommes	2 780	533	199	<i>n.s.</i>	3 373	2 736	2 812	
	Femmes	2 584	351	83	<i>n.s.</i>	2 997	2 420	2 527	
	Ratio H/F	1,08	1,52	2,40	<i>n.s.</i>	1,13	1,13	1,11	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Hommes	2 702	351	<i>n.s.</i>	12	3 107	2 509	2 551
		Femmes	2 497	257	<i>n.s.</i>	8	2 818	2 271	2 367
		Ratio H/F	1,08	1,37	<i>n.s.</i>	1,50	1,10	1,10	1,08
	Professeurs des écoles	Hommes	2 712	351	<i>n.s.</i>	12	3 117	2 517	2 557
		Femmes	2 503	257	<i>n.s.</i>	8	2 824	2 276	2 371
		Ratio H/F	1,08	1,37	<i>n.s.</i>	1,50	1,10	1,11	1,08
	Enseignants non titulaires du premier degré	Hommes	2 015	361	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	2 427	1 960	1 978
		Femmes	1 960	273	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	2 286	1 844	1 895
		Ratio H/F	1,03	1,32	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	1,06	1,06	1,04
Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Hommes	2 807	597	264	<i>n.s.</i>	3 466	2 815	2 906
		Femmes	2 694	470	179	<i>n.s.</i>	3 222	2 608	2 730
		Ratio H/F	1,04	1,27	1,47	<i>n.s.</i>	1,08	1,08	1,06
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Hommes	3 557	986	655	<i>n.s.</i>	4 628	3 780	3 838
		Femmes	3 437	702	413	<i>n.s.</i>	4 223	3 428	3 524
		Ratio H/F	1,03	1,40	1,59	<i>n.s.</i>	1,10	1,10	1,09
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Hommes	2 801	557	209	<i>n.s.</i>	3 418	2 774	2 820
		Femmes	2 693	454	156	<i>n.s.</i>	3 204	2 592	2 677
		Ratio H/F	1,04	1,23	1,34	<i>n.s.</i>	1,07	1,07	1,05
	Enseignants non titulaires du second degré	Hommes	1 939	379	131	<i>n.s.</i>	2 360	1 904	2 084
		Femmes	1 825	327	94	<i>n.s.</i>	2 194	1 771	2 011
		Ratio H/F	1,06	1,16	1,39	<i>n.s.</i>	1,08	1,08	1,04

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► n.s. : non significatif.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



Tableau 5.8 - Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur privé sous contrat, en 2018

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
			Montant	dont heures sup.				
Ensemble	Hommes	2 416	419	197	2 886	2 252	2 427	
	Femmes	2 334	281	96	2 672	2 075	2 249	
	Ratio H/F	1,04	1,49	2,05	1,08	1,09	1,08	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Hommes	2 452	178	n.s.	2 683	2 077	2 176
		Femmes	2 335	148	n.s.	2 544	1 966	2 113
		Ratio H/F	1,05	1,20	n.s.	1,05	1,06	1,03
	Professeurs des écoles	Hommes	2 587	173	n.s.	2 816	2 173	2 233
		Femmes	2 444	149	n.s.	2 655	2 046	2 163
		Ratio H/F	1,06	1,16	n.s.	1,06	1,06	1,03
	Maîtres délégués	Hommes	1 617	213	n.s.	1 859	1 493	1 637
		Femmes	1 444	140	n.s.	1 633	1 312	1 550
		Ratio H/F	1,12	1,52	n.s.	1,14	1,14	1,06
Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Hommes	2 412	448	220	2 910	2 273	2 458
		Femmes	2 333	363	153	2 750	2 142	2 334
		Ratio H/F	1,03	1,23	1,44	1,06	1,06	1,05
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Hommes	3 630	980	700	4 697	3 704	3 779
		Femmes	3 426	674	426	4 184	3 283	3 395
		Ratio H/F	1,06	1,45	1,64	1,12	1,13	1,11
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Hommes	2 659	468	224	3 181	2 470	2 581
		Femmes	2 579	391	167	3 025	2 342	2 456
		Ratio H/F	1,03	1,20	1,34	1,05	1,05	1,05
	Maîtres délégués	Hommes	1 598	318	136	1 950	1 557	1 742
		Femmes	1 537	256	90	1 841	1 472	1 703
		Ratio H/F	1,04	1,24	1,51	1,06	1,06	1,02

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

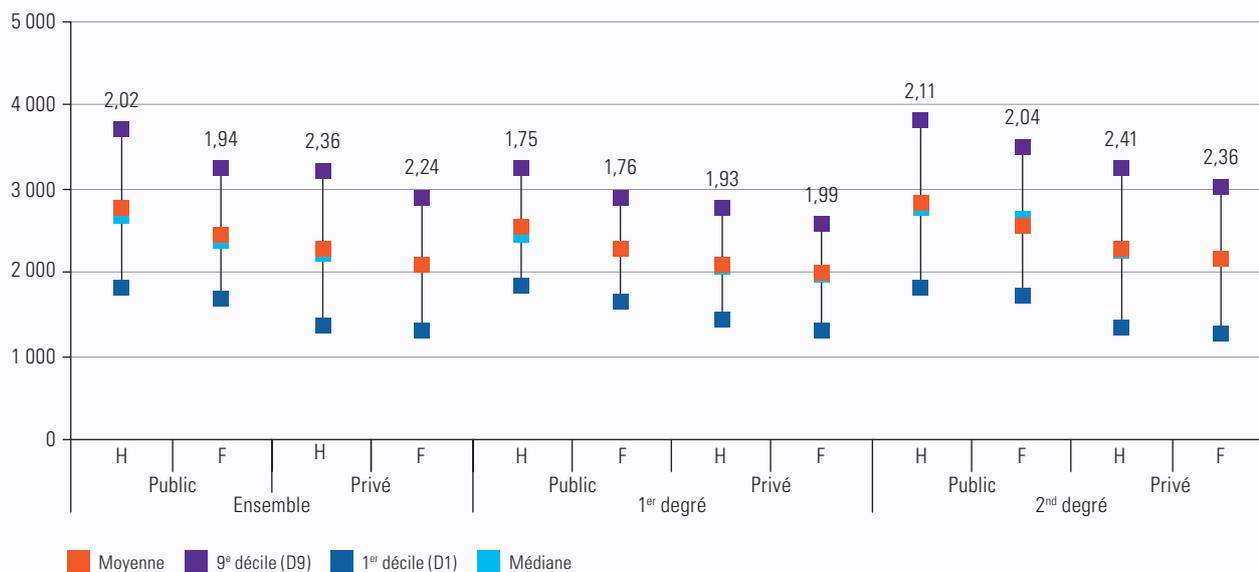
► n.s. : non significatif.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



Figure 5.4 - Répartition du salaire net mensuel des enseignants par degré, sexe et secteur, en 2018



			Moyenne	9 ^e décile (D9)	1 ^{er} décile (D1)	Médiane	D9/D1
Ensemble	Public	H	2 736	3 707	1 831	2 631	2,02
		F	2 420	3 255	1 675	2 351	1,94
	Privé	H	2 252	3 224	1 364	2 204	2,36
		F	2 075	2 889	1 292	2 056	2,24
1 ^{er} degré	Public	H	2 509	3 254	1 856	2 436	1,75
		F	2 271	2 896	1 649	2 257	1,76
	Privé	H	2 077	2 786	1 446	2 035	1,93
		F	1 966	2 575	1 294	1 952	1,99
2 nd degré	Public	H	2 815	3 837	1 816	2 726	2,11
		F	2 608	3 511	1 725	2 538	2,04
	Privé	H	2 273	3 261	1 353	2 231	2,41
		F	2 142	3 041	1 291	2 129	2,36

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'Éducation nationale en 2018

En 2018, en France (hors Mayotte), les personnels non enseignants de l'Éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 1 630 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 2 010 euros (**Tableau 5.9**). Les non-enseignants titulaires ont perçu un salaire net mensuel de 2 590 euros : les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 230 euros et 1 670 euros) et supérieur de plus de 1 000 euros au salaire moyen des catégories B.

Une forte hétérogénéité des salaires au sein de la catégorie A

La catégorie A se distingue des catégories B et C par une forte hétérogénéité des salaires. Ainsi, les personnels d'encadrement ont un salaire net mensuel moyen d'environ 4 390 euros (**Tableau 5.10**), tandis que celui des personnels titulaires de vie scolaire s'établit à 2 560 euros (**Tableau 5.11**).

Les personnels d'encadrement, tous de catégorie A et pour la majorité à temps plein, sont les personnels non enseignants titulaires les mieux rémunérés (**Tableau 5.10**). Les personnels de direction et d'inspection perçoivent respectivement 4 220 et 4 320 euros nets mensuels contre 6 380 euros en moyenne pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent de 18 % à 22 % des salaires bruts des personnels de direction et d'inspection contre 39 % de ceux des personnels d'encadrement supérieur.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'Éducation nationale (PSY-EN), également tous de catégorie A, ont des salaires proches : les CPE ont un salaire net de 2 590 euros nets par mois contre 2 510 euros pour les PSY-EN (**Tableau 5.11**). L'écart de salaire entre ces deux corps est porté aux deux-tiers par le TIB et pour l'autre-tiers par les primes.

Les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) de catégorie A forment à eux seuls un groupe non homogène (**Tableau 5.12**). En effet, avec 3 320 euros nets mensuels, les fonctionnaires administratifs gagnent en moyenne 940 euros de plus que les personnels sociaux et de santé. 40 % de l'écart est porté par des différences de TIB et le reste par des écarts de primes. D'une part les infirmiers et assistants sociaux, qui forment la majorité du vivier des personnels sociaux et de santé bénéficient de grilles de salaires moins avantageuses et sont davan-

tage à temps partiel que les attachés et attachés principaux d'administration ; d'autre part, les opportunités de perception de primes ainsi que les montants alloués sont moindres.

Avec 3 240 euros nets par mois (**Tableau 5.13**), les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) de catégorie A ont un salaire net moyen supérieur à celui des personnels sociaux et de santé de catégorie A mais inférieur à celui des personnels administratifs de catégorie A. Comme ces derniers, les primes constituent près de 30 % de leur salaire brut. Néanmoins, ils bénéficient de grilles de rémunération moins favorables que les fonctionnaires administratifs de catégorie A. De plus, ils sont davantage à temps partiel.

Une relative homogénéité de salaires au sein des catégories B et C

À catégories données B et C, les niveaux de salaire sont assez proches entre les personnels ASS et les ITRF. Les ITRF de catégorie B perçoivent en moyenne 2 160 euros nets par mois, soit environ 30 à 90 euros de plus que les personnels ASS de catégorie B qui sont plus nombreux à exercer à temps partiel. À l'inverse, les ITRF de catégorie C ont un salaire net très légèrement inférieur à celui des personnels ASS de catégorie C : ils sont en moyenne un peu plus jeunes et perçoivent un peu moins de primes.

Les personnels d'assistance éducative ont les plus faibles salaires

En 2018, en France (hors Mayotte), les agents contractuels non enseignants perçoivent moins de 1 000 euros nets mensuels (**Tableau 5.9**). Ce niveau de salaire est largement déterminé par celui des assistants d'éducation (AED) et des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), qui représentent la majorité des personnels non enseignants non titulaires du ministère. Or 54 % des AED exercent à temps partiel et 98 % des AESH exercent à temps incomplet.

Des différences de salaire selon l'âge

Comme pour les enseignants, c'est principalement le traitement indiciaire brut (TIB) qui porte les écarts de salaire selon l'âge. Parmi l'ensemble des non-enseignants titulaires, le TIB (moyen) des quinquagénaires et plus rapporté à celui des moins de 30 ans est de 81 % plus élevé chez les personnels de catégorie A, de 34 % plus élevé chez les personnels de catégorie B et de 17 % chez les catégories C. Les écarts sur le TIB selon l'âge sont particulièrement marqués pour les personnels

administratifs et ITRF de catégorie A ainsi que pour les personnels de vie scolaire titulaires (environ 60 %).

A l'inverse, les personnels d'assistance éducative âgés de 50 ans ou plus ont un TIB moyen inférieur de 15 % par rapport à leurs homologues âgés de moins de 30 ans. Cela s'explique principalement par le recrutement récent d'AESH, généralement plus âgés que les AED, ayant moins d'ancienneté et exerçant à temps incomplet (**Tableau 5.11**).

Des différences hommes/femmes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A

En 2018, le salaire net moyen des non-enseignants titulaires hommes est supérieur de 35 % à celui des femmes, ce qui correspond à un écart de 840 euros

(**Tableau 5.9 et figure 5.5**). Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérées. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement supérieur ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10^e des personnels ASS de catégorie C. Par ailleurs, le temps partiel renforce les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

À catégorie identique, l'écart est moins marqué, mais reste important pour les personnels de catégorie A : les hommes ayant un salaire de 27 % supérieur à celui des femmes. En revanche, l'écart n'est que de 4 % au sein des catégories B et C.



Tableau 5.9 - Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2018

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ¹			
Ensemble	1 704	271	13,5	2 005	1 625	2 058
Moins de 30 ans	1 182	57	4,6	1 243	1 001	1 337
Plus de 50 ans	2 299	468	16,7	2 796	2 268	2 604
Hommes	1 966	367	15,5	2 361	1 917	2 367
Femmes	1 619	240	12,7	1 890	1 530	1 955
Ratio H/F	1,21	1,53	-	1,25	1,25	1,21
Titulaires	2 543	595	18,7	3 189	2 592	2 666
Moins de 30 ans	1 765	357	16,5	2 170	1 762	1 811
Plus de 50 ans	2 836	657	18,6	3 527	2 864	2 928
Hommes	3 067	834	21,0	3 962	3 230	3 251
Femmes	2 374	519	17,6	2 942	2 387	2 473
Ratio H/F	1,29	1,61	-	1,35	1,35	1,31
Catégorie A	3 163	750	18,9	3 976	3 233	3 299
Moins de 30 ans	1 971	349	14,7	2 374	1 926	1 987
Plus de 50 ans	3 563	850	19,1	4 456	3 621	3 681
Hommes	3 586	989	21,3	4 645	3 788	3 800
Femmes	2 970	641	17,5	3 670	2 979	3 065
Ratio H/F	1,21	1,54	-	1,27	1,27	1,24
Catégorie B	1 991	524	20,5	2 558	2 082	2 154
Moins de 30 ans	1 625	467	21,9	2 128	1 737	1 763
Plus de 50 ans	2 176	539	19,7	2 743	2 228	2 283
Hommes	2 017	585	22,1	2 643	2 155	2 178
Femmes	1 985	510	20,1	2 539	2 065	2 149
Ratio H/F	1,02	1,15	-	1,04	1,04	1,01
Catégorie C	1 685	336	16,3	2 057	1 667	1 731
Moins de 30 ans	1 518	302	16,2	1 863	1 511	1 553
Plus de 50 ans	1 772	343	16,1	2 135	1 729	1 783
Hommes	1 716	371	17,5	2 126	1 726	1 751
Femmes	1 680	331	16,2	2 046	1 657	1 727
Ratio H/F	1,02	1,12	-	1,04	1,04	1,01
Non-titulaires	1 126	47	4,0	1 189	958	1 339
Moins de 30 ans	1 154	42	3,5	1 199	965	1 298
Plus de 50 ans	1 060	33	3,0	1 107	892	1 349
Hommes	1 221	51	4,0	1 278	1 028	1 334
Femmes	1 094	46	4,0	1 160	935	1 340
Ratio H/F	1,12	1,11	-	1,10	1,10	1,00

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJUS-MESRI-DEPP.



Tableau 5.10 - Salaires mensuels moyens des personnels d'encadrement titulaires de l'Éducation nationale, en 2018

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont NBI	Part de primes(en %) ¹			
Ensemble	4 199	1 110	72	20,6	5 383	4 385	4 379
Plus de 50 ans	4 432	1 197	88	21,1	5 682	4 628	4 626
Hommes	4 281	1 180	86	21,3	5 541	4 518	4 510
Femmes	4 113	1 036	57	19,9	5 216	4 246	4 242
Ratio H/F	1,04	1,14	1,51	-	1,06	1,06	1,06
Personnels de direction	4 195	925	80	17,8	5 192	4 215	4 214
Plus de 50 ans	4 451	1 005	105	18,3	5 506	4 468	4 470
Hommes	4 277	970	97	18,2	5 324	4 324	4 322
Femmes	4 112	880	62	17,4	5 059	4 105	4 105
Ratio H/F	1,04	1,10	1,56	-	1,05	1,05	1,05
Personnels d'inspection	4 074	1 150	n.s.	21,7	5 292	4 318	4 312
Plus de 50 ans	4 229	1 147	n.s.	21,1	5 429	4 424	4 418
Hommes	4 134	1 166	n.s.	21,7	5 373	4 384	4 372
Femmes	4 010	1 133	n.s.	21,8	5 207	4 249	4 249
Ratio H/F	1,03	1,03	-	-	1,03	1,03	1,03
Encadrement supérieur	4 564	2 988	170	39,0	7 653	6 382	6 345
Plus de 50 ans	4 774	3 092	164	38,9	7 954	6 629	6 622
Hommes	4 629	3 042	167	39,1	7 779	6 489	6 455
Femmes	4 458	2 899	175	38,9	7 449	6 209	6 167
Ratio H/F	1,04	1,05	0,95	-	1,04	1,05	1,05

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



Tableau 5.11 - Salaires mensuels moyens des personnels de vie scolaire de l'Éducation nationale, en 2018

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ¹			
Ensemble	1 296	77	5,5	1 393	1 122	1 565
Moins de 30 ans	1 155	44	3,7	1 203	968	1 311
Plus de 50 ans	1 637	117	6,6	1 774	1 428	1 976
Hommes	1 367	82	5,6	1 458	1 174	1 542
Femmes	1 273	76	5,5	1 372	1 105	1 572
Ratio H/F	1,07	1,08	-	1,06	1,06	0,98
Titulaires	2 788	326	10,3	3 172	2 557	2 607
Moins de 30 ans	2 000	243	10,6	2 298	1 856	1 931
Plus de 50 ans	3 228	342	9,5	3 610	2 905	2 947
Hommes	2 917	378	11,3	3 351	2 704	2 731
Femmes	2 753	312	10,0	3 123	2 517	2 573
Ratio H/F	1,06	1,21	-	1,07	1,07	1,06
Conseillers principaux d'éducation	2 780	364	11,4	3 203	2 585	2 634
Moins de 30 ans	2 005	266	11,5	2 322	1 876	1 957
Plus de 50 ans	3 310	381	10,2	3 731	3 003	3 047
Hommes	2 909	395	11,7	3 363	2 714	2 743
Femmes	2 734	353	11,2	3 146	2 538	2 595
Ratio H/F	1,06	1,12	-	1,07	1,07	1,06
Psychologues de l'éducation nationale	2 801	264	8,5	3 120	2 512	2 562
Moins de 30 ans	1 973	110	5,1	2 159	1 740	1 776
Plus de 50 ans	3 130	295	8,5	3 463	2 786	2 825
Hommes	2 945	322	9,7	3 312	2 669	2 690
Femmes	2 779	255	8,3	3 090	2 487	2 542
Ratio H/F	1,06	1,26	-	1,07	1,07	1,06
Non-titulaires	1 090	43	3,7	1 147	924	1 312
Moins de 30 ans	1 139	41	3,5	1 182	951	1 290
Plus de 50 ans	975	23	2,3	1 011	814	1 282
Hommes	1 186	48	3,9	1 238	996	1 301
Femmes	1 057	41	3,7	1 116	899	1 315
Ratio H/F	1,12	1,17	-	1,11	1,11	0,99
Personnels d'éducation non titulaires	1 820	195	9,5	2 052	1 655	1 825
Moins de 30 ans	1 798	167	8,4	1 982	1 597	1 755
Plus de 50 ans	1 815	155	7,8	1 994	1 604	1 792
Hommes	1 871	265	12,2	2 170	1 749	1 898
Femmes	1 806	176	8,7	2 020	1 628	1 805
Ratio H/F	1,04	1,51	-	1,07	1,07	1,05
Personnels d'assistance éducative	1 077	40	3,5	1 132	911	1 300
Moins de 30 ans	1 135	40	3,4	1 176	946	1 285
Plus de 50 ans	963	22	2,2	997	803	1 272
Hommes	1 176	45	3,7	1 225	985	1 289
Femmes	1 044	39	3,5	1 100	886	1 303
Ratio H/F	1,13	1,15	-	1,11	1,11	0,99

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



Tableau 5.12 - Salaires mensuels moyens des personnels ASS de l'Éducation nationale, en 2018

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ¹			
Ensemble	1 994	476	18,9	2 513	2 043	2 172
Moins de 30 ans	1 625	249	13,1	1 905	1 544	1 646
Plus de 50 ans	2 172	514	19,0	2 712	2 202	2 314
Hommes	2 257	668	22,4	2 976	2 430	2 505
Femmes	1 951	445	18,2	2 439	1 981	2 116
Ratio H/F	1,16	1,50	-	1,22	1,23	1,18
Titulaires	2 051	538	20,4	2 633	2 142	2 228
Moins de 30 ans	1 618	429	20,5	2 090	1 703	1 740
Plus de 50 ans	2 219	554	19,8	2 799	2 273	2 349
Hommes	2 288	765	24,6	3 104	2 539	2 570
Femmes	2 013	501	19,6	2 558	2 079	2 171
Ratio H/F	1,14	1,53	-	1,21	1,22	1,18
Filière administrative	1 983	548	21,3	2 572	2 095	2 160
Moins de 30 ans	1 593	427	20,7	2 066	1 684	1 718
Plus de 50 ans	2 122	559	20,7	2 706	2 201	2 255
Hommes	2 290	785	25,1	3 126	2 558	2 587
Femmes	1 924	502	20,4	2 466	2 007	2 077
Ratio H/F	1,19	1,56	-	1,27	1,27	1,25
Catégorie A	2 818	1 169	28,9	4 046	3 323	3 355
Moins de 30 ans	1 906	911	31,5	2 893	2 388	2 378
Plus de 50 ans	3 117	1 237	28,1	4 397	3 606	3 633
Hommes	2 886	1 253	29,8	4 205	3 460	3 475
Femmes	2 780	1 122	28,4	3 956	3 247	3 286
Ratio H/F	1,04	1,12	-	1,06	1,07	1,06
Catégorie B	1 970	525	20,7	2 537	2 064	2 126
Moins de 30 ans	1 620	457	21,6	2 116	1 726	1 745
Plus de 50 ans	2 143	542	20,0	2 712	2 203	2 249
Hommes	2 026	563	21,4	2 629	2 140	2 164
Femmes	1 960	518	20,6	2 519	2 050	2 119
Ratio H/F	1,03	1,09	-	1,04	1,04	1,02
Catégorie C	1 687	335	16,3	2 057	1 667	1 731
Moins de 30 ans	1 510	306	16,4	1 861	1 510	1 555
Plus de 50 ans	1 777	341	16,0	2 137	1 730	1 786
Hommes	1 712	348	16,6	2 101	1 704	1 734
Femmes	1 684	334	16,3	2 053	1 664	1 731
Ratio H/F	1,02	1,04	-	1,02	1,02	1,00
Filière santé et sociale	2 316	503	17,5	2 872	2 327	2 502
Moins de 30 ans	1 707	439	20,2	2 177	1 774	1 819
Plus de 50 ans	2 584	540	17,1	3 154	2 551	2 719
Hommes	2 411	577	19,0	3 041	2 471	2 529
Femmes	2 312	500	17,5	2 865	2 321	2 501
Ratio H/F	1,04	1,15	-	1,06	1,06	1,01
Catégorie A	2 383	514	17,4	2 949	2 388	2 573
Moins de 30 ans	1 780	427	19,1	2 241	1 824	1 885
Plus de 50 ans	2 621	555	17,3	3 205	2 592	2 766
Hommes	2 526	603	18,9	3 185	2 587	2 648
Femmes	2 377	510	17,4	2 939	2 380	2 569
Ratio H/F	1,06	1,18	-	1,08	1,09	1,03
Catégorie B	2 094	467	17,9	2 616	2 123	2 274
Moins de 30 ans	1 638	450	21,3	2 117	1 726	1 763
Plus de 50 ans	2 402	469	16,1	2 907	2 352	2 492
Hommes	2 045	494	19,1	2 581	2 099	2 153
Femmes	2 097	466	17,8	2 617	2 124	2 279
Ratio H/F	0,98	1,06	-	0,99	0,99	0,94

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ¹			
Filière technique	1 676	368	17,6	2 086	1 695	1 757
Hommes	1 748	402	18,3	2 193	1 784	1 821
Femmes	1 568	317	-	1 927	1 563	1 659
Ratio H/F	1,11	1,27	-	1,14	1,14	1,10
Non-titulaires	1 653	112	6,2	1 806	1 457	1 681
Moins de 30 ans	1 631	103	5,9	1 755	1 414	1 522
Plus de 50 ans	1 681	102	5,6	1 807	1 458	1 777
Hommes	2 089	135	5,9	2 272	1 834	2 007
Femmes	1 577	108	6,3	1 724	1 391	1 618
Ratio H/F	1,32	1,25	-	1,32	1,32	1,24

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



Tableau 5.13 - Salaires mensuels moyens des personnels titulaires ITRF de l'Éducation nationale, en 2018

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ¹			
Ensemble	1 950	547	21,5	2 542	2 073	2 139
Moins de 30 ans	1 612	413	20,0	2 065	1 682	1 720
Plus de 50 ans	2 070	556	20,9	2 657	2 164	2 215
Hommes	2 078	674	24,1	2 799	2 291	2 315
Femmes	1 847	447	19,1	2 336	1 899	1 994
Ratio H/F	1,13	1,51	-	1,20	1,21	1,16
Catégorie A	2 733	1 130	28,7	3 932	3 238	3 315
Moins de 30 ans	1 935	813	29,1	2 798	2 308	2 321
Plus de 50 ans	3 144	1 275	28,5	4 478	3 684	3 761
Hommes	2 748	1 160	29,2	3 976	3 277	3 305
Femmes	2 707	1 081	28,0	3 857	3 172	3 332
Ratio H/F	1,02	1,07	-	1,03	1,03	0,99
Catégorie B	1 994	603	22,8	2 640	2 155	2 198
Moins de 30 ans	1 624	609	26,8	2 271	1 862	1 913
Plus de 50 ans	2 144	605	21,8	2 780	2 264	2 288
Hommes	1 990	643	24,0	2 677	2 189	2 207
Femmes	2 001	547	21,1	2 589	2 106	2 185
Ratio H/F	0,99	1,18	-	1,03	1,04	1,01
Catégorie C	1 680	340	16,5	2 058	1 668	1 729
Moins de 30 ans	1 539	292	15,6	1 870	1 515	1 547
Plus de 50 ans	1 761	349	16,4	2 133	1 727	1 773
Hommes	1 719	396	18,4	2 153	1 749	1 768
Femmes	1 660	311	15,5	2 009	1 626	1 709
Ratio H/F	1,04	1,27	-	1,07	1,08	1,03

© DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. « Définitions », p. 154).

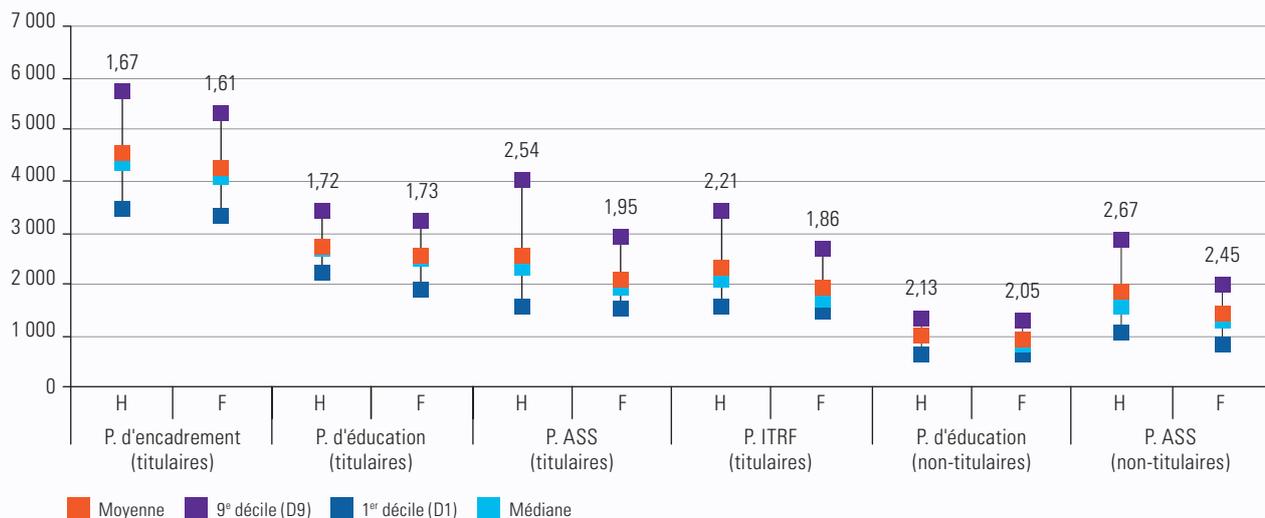
► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



Figure 5.5 - Répartition du salaire net mensuel des non-enseignants de l'Éducation nationale selon le sexe, en 2018



		Moyenne	9 ^e décile (D9)	1 ^{er} décile (D1)	Médiane	D9/D1
P. d'encadrement (titulaires)	H	4 518	5 712	3 423	4 304	1,67
	F	4 246	5 313	3 291	4 067	1,61
P. d'éducation (titulaires)	H	2 704	3 412	1 979	2 642	1,72
	F	2 517	3 223	1 866	2 476	1,73
P. ASS (titulaires)	H	2 539	3 982	1 567	2 272	2,54
	F	2 079	2 911	1 491	1 896	1,95
P. ITRF (titulaires)	H	2 291	3 392	1 534	2 034	2,21
	F	1 899	2 675	1 438	1 687	1,86
P. d'éducation (non-titulaires)	H	996	1 295	608	1 004	2,13
	F	899	1 254	612	811	2,05
P. ASS (non-titulaires)	H	1 834	2 830	1 060	1 547	2,67
	F	1 391	1 964	802	1 291	2,45

© DEPP

► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

5

POUR EN SAVOIR PLUS

Defresne M., 2020 « L'évolution du salaire des enseignants entre 2017 et 2018 », *Note d'Information*, n° 20.30, MENJS-MESRI-DEPP.

Thomas J-E., 2020 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2019 dans le second degré », *Note d'Information*, n° 20.22, MENJ-MESRI-DEPP.

Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », *Éducation & formations*, n° 96, MEN-DEPP.

Defresne M., 2016, « Les enseignants du public mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n° 92, MENESR-DEPP.

DGAFP, 2019, « Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres ».

Bour R., Godet F., « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première*, n° 1810, INSEE.

6. La formation continue

A. L'accès à la formation continue	184
B. L'évolution des volumes de formation continue	196
C. Le temps passé en formation continue	197
D. Les priorités nationales des formations suivies	203
E. Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle (année scolaire 2018-2019)	205

CHIFFRES-CLÉS 2017-2018

Taux d'accès à la formation continue

► **75%** des enseignants du premier degré public :

76 % des femmes

et 74 % des hommes

► **66%** des enseignants du second degré public :

68 % des femmes

et 63 % des hommes

► **76%** des directeurs d'école entièrement déchargés du public

► **79%** des directeurs d'établissement du second degré public

► **91%** des inspecteurs

Le temps passé en formation

► un enseignant du premier degré public a passé en moyenne **2,9 jours** en formation

► un enseignant du second degré public a passé en moyenne **2,3 jours** en formation

Les priorités nationales

► Premier degré public :

80% des modules suivis sont alloués à des priorités nationales

► Second degré public :

66% des modules suivis sont alloués à des priorités nationales

SOURCE ET CHAMP

Les données sur la formation continue dans le secteur public sont enregistrées dans GAIA (gestion académique informatisée des actions de formations), application qui gère la formation continue de l'enseignement scolaire.

Avertissement

Ce chapitre utilise une nouvelle approche des données de la formation continue. Auparavant, les données étudiées provenaient de l'outil décisionnel Egide (entrepôt GAIA indicateurs décisionnels enquêtes). Cette année, pour permettre de mieux décrire les personnes qui suivent une formation continue (âge, mission exercée, poste en éducation prioritaire), les données de GAIA sont mises en regard des données sur les personnels issues de la Base statistique des agents (BSA) (cf. partie « sources » des chapitres 1 et 2). Ce changement d'approche entraîne un changement dans la présentation des données, car les personnels sont qualifiés d'après leur mission majoritaire, c'est-à-dire celles sur lesquelles ils passent la majorité de leur temps (cf. partie « définitions » du chapitre 2).

En outre, ce changement d'approche s'accompagne d'un changement de champ : les données présentées dans ce chapitre concernent les personnels en mission d'enseignement dans le secteur public, ou en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique, ou d'éducation, en activité et rémunérés par l'Éducation nationale au 30 novembre de l'année considérée. Le champ est donc comparable au champ des personnels décrits dans les chapitres 1 et 2 de ce Bilan social, restreint à certaines missions pour lesquelles les données de Gaia sont pertinentes. Les taux d'accès à la formation étant calculés sur ce champ, plus restreint que celui d'Egide, sont donc plus élevés que les taux d'accès issus d'Egide développés dans les éditions précédentes.

De même, l'ensemble des séries présentées dans ce chapitre ont été recalculées depuis 2012 avec cette nouvelle approche.

CONCEPTS

Les plans académiques de formation (PAF) présentent la programmation de l'ensemble de l'activité de formation. Ils s'inspirent du plan national de formation (PNF), vecteur d'orientation et d'impulsion de la formation au niveau national, défini chaque année par le ministère en charge de l'Éducation nationale depuis la rentrée 2019, le PNF et les PAF doivent s'inscrire dans le cadre du nouveau schéma directeur de la formation continue de tous les personnels. Afin de mettre en œuvre la politique académique de formation et de permettre à chaque agent de construire un parcours individualisé de formation, les PAF se déclinent en dispositifs, articulés entre eux et composés d'un ou plusieurs modules (contenus de formation).

Les dispositifs et modules de formation se caractérisent par :

- un objectif qui traduit la politique de formation des personnels ;

- une priorité nationale : la nomenclature des priorités nationales est redéfinie chaque année scolaire (DGESCO et DGRH suivant les compétences des deux directions générales définies dans le décret n° 2019-682 du 28 juin 2019 modifiant le décret n° 2014-133 du 17 février 2014 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche). Adossées aux axes d'amélioration ou de transformation du système éducatif, les priorités nationales guident l'élaboration du plan national de formation et la construction des plans académiques de formation ;

- un niveau d'initiative qui désigne le maître d'ouvrage du dispositif : départemental, académique, national ;

- un type de candidature que déterminent les conditions d'inscription à un dispositif ;

- un contenu qui indique le champ de connaissances ou de pratiques sur lequel porte le module ;

- un public cible qui correspond à la population visée par le module.

LES INDICATEURS DE LA FORMATION CONTINUE

Deux optiques complémentaires sont utilisées pour suivre la formation continue dans ce chapitre. Une optique en nombre de personnes, où chaque personne est comptabilisée une seule fois et une optique en volume, où chaque personne est comptabilisée sur chacun des modules de formation (ou stages).

■ **Journées-stagiaires** : ensemble des heures de présence en formation. Une journée-stagiaire représente 6 heures de présence.

■ **Temps passé en formation** : calculé en nombre de jours (à partir des journées-stagiaires), il peut être relatif au nombre de personnes présentes en formation ou bien à la population entière.

Phase de la formation	Personnes concernées	Volume
La personne « fait acte » de candidature à un module.	Nombre de personnes inscrites à au moins un module de formation. Taux d'inscription : rapport entre le nombre de personnes inscrites et l'effectif de la population étudiée.	
L'administration retient la candidature	Nombre de personnes retenues pour au moins un module de formation.	
La personne assiste à au moins une heure de formation sur le module	Nombre de personnes présentes. Taux d'accès à la formation : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif de la population étudiée.	Nombre de stagiaires présents : une personne sera comptabilisée comme stagiaire présent autant de fois qu'elle se sera présentée à un module de formation.

A. L'accès à la formation continue

Les activités de formation présentées ici sont celles suivies au cours de l'année scolaire 2017-2018, et enregistrées dans GAIA, par les personnels en activité et

rémunérés au 30 novembre de l'année (cf. paragraphe « source et champ » plus haut).

1. L'accès à la formation des enseignants du premier degré public

Au cours de l'année scolaire 2017-2018, 281 300 enseignants du premier degré public, soit 85 % d'entre eux, se sont inscrits à une formation (**Tableau 6.1**).

Si ce taux reste proche de la moyenne pour les enseignants en classe préélémentaire et élémentaire, il est plus élevé pour les personnes qui enseignent et sont simultanément directeurs d'école (89 %). Il est plus faible pour les remplaçants (80 %) et les enseignants sur des besoins spécifiques (75 %).

On peut estimer à 249 400 personnes, soit 75 %, la part des enseignants du premier degré public à avoir accédé à une formation. À la différence du taux d'inscription (86 % pour les femmes et 82 % pour les hommes), les taux d'accès sont proches entre les hommes et les femmes. Comme pour le taux d'inscription, cette part est plus faible pour les remplaçants et les enseignants sur des besoins spécifiques (69 %). Elle est également un peu plus faible pour les enseignants en classe préélémentaire (72 %). Elle est proche du taux d'inscription pour les personnes qui enseignent et sont simultanément directeurs d'école (88 %).

Malgré des taux d'inscription très proches, de l'ordre de 85 %, le taux d'accès à une formation des enseignants du premier degré ayant au moins une affectation en éducation prioritaire est inférieur à celui des autres enseignants du premier degré (**Figures 6.1a et 6.1b**). Ainsi, 70 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont eu accès à une formation contre 77 % pour les autres. C'est pour les enseignants en classe

préélémentaire que l'écart entre les taux d'accès selon qu'ils soient en éducation prioritaire ou non est le plus important (9 points).

Les graphiques suivants (**Figures 6.2a et 6.2b**) montrent l'évolution du taux d'accès à une formation depuis l'année scolaire 2012-2013. Les évolutions sont similaires quelles que soient les catégories d'enseignants du premier degré, à l'exception des enseignants sur des besoins spécifiques dont la courbe de l'accès à la formation est moins prononcée que pour les autres catégories à partir de 2015-2016. L'évolution est similaire pour les hommes et les femmes. Le taux d'accès à une formation a connu une augmentation depuis l'année scolaire 2014-2015, expliquée en partie par la mise en place des animations pédagogiques et des efforts soutenus pour assurer la qualité d'enregistrement des formations dans le système d'information GAIA.

Globalement, l'âge moyen (**Figure 6.3**) des enseignants du premier degré, qu'ils aient accès ou non à une formation en 2017-2018 est très proche. Ainsi, pour les hommes qui ont eu accès à une formation, l'âge moyen est de 44 ans et de 43 ans dans le cas contraire. Pour les femmes, il est respectivement de 42 ans et de 41 ans. Le taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré varie peu avec l'âge, même si les plus jeunes se forment un peu moins : ainsi, c'est au-delà de 40 ans et jusqu'à 60 ans que l'on retrouve les taux d'accès les plus importants (supérieurs à 75 %).

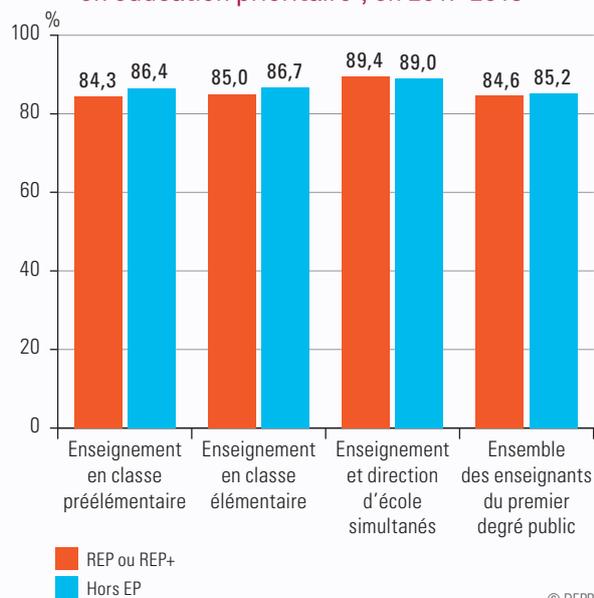
Tableau 6.1 - Enseignants du premier degré, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2017-2018

		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement en classe préélémentaire	Hommes	4 636	82,5	4 543	3 922	69,8
	Femmes	64 205	86,1	63 014	53 902	72,3
	Total	68 841	85,8	67 557	57 824	72,1
Enseignement en classe élémentaire	Hommes	19 564	83,1	19 299	17 419	74,0
	Femmes	112 808	86,9	110 967	99 226	76,5
	Total	132 372	86,3	130 266	116 645	76,1
Enseignement et direction d'école simultanés	Hommes	8 018	87,7	7 946	8 018	87,7
	Femmes	30 029	89,4	29 695	29 500	87,8
	Total	38 047	89,0	37 641	37 518	87,8
Remplacement	Hommes	6 237	76,9	6 122	5 434	67,0
	Femmes	17 355	80,5	17 016	15 026	69,7
	Total	23 592	79,5	23 138	20 460	68,9
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Hommes	3 405	69,8	3 384	3 193	65,4
	Femmes	15 061	75,7	14 850	13 781	69,3
	Total	18 466	74,6	18 234	16 974	68,5
Enseignement d'élèves du premier degré public	Hommes	41 860	81,6	41 294	37 986	74,1
	Femmes	239 458	85,7	235 542	211 435	75,7
	Total	281 318	85,1	276 836	249 421	75,4

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

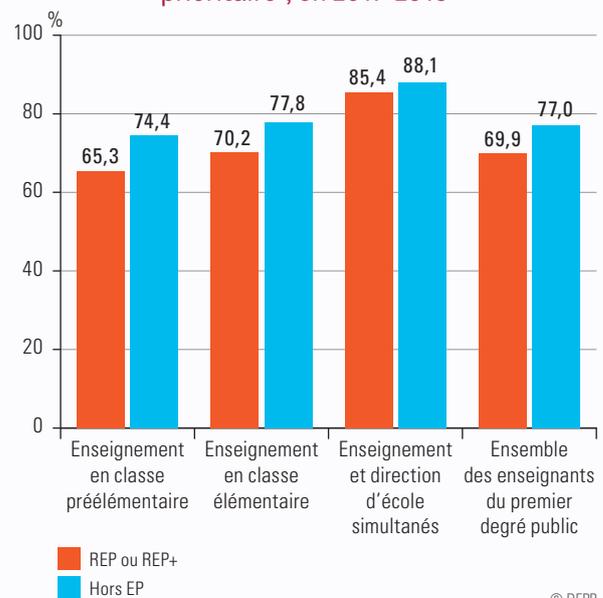
Figure 6.1a - Taux d'inscription à la formation des enseignants du premier degré, selon l'affectation en éducation prioritaire¹, en 2017-2018

© DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.1b - Taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré, selon l'affectation en éducation prioritaire¹, en 2017-2018

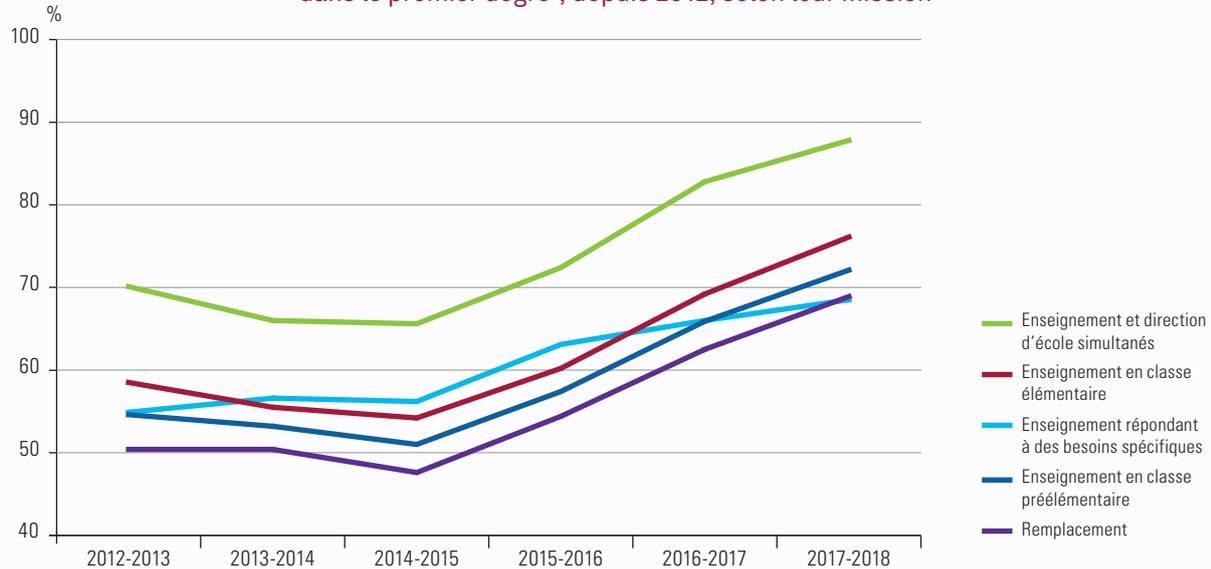
© DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.2a - Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré¹, depuis 2012, selon leur mission



1. Depuis 2015, des efforts soutenus, tant au niveau de l'interface de saisie « animation pédagogique » que l'accompagnement des services de formation en département, ont amélioré la qualité des remontées et expliquent en partie l'augmentation visible depuis cette date.

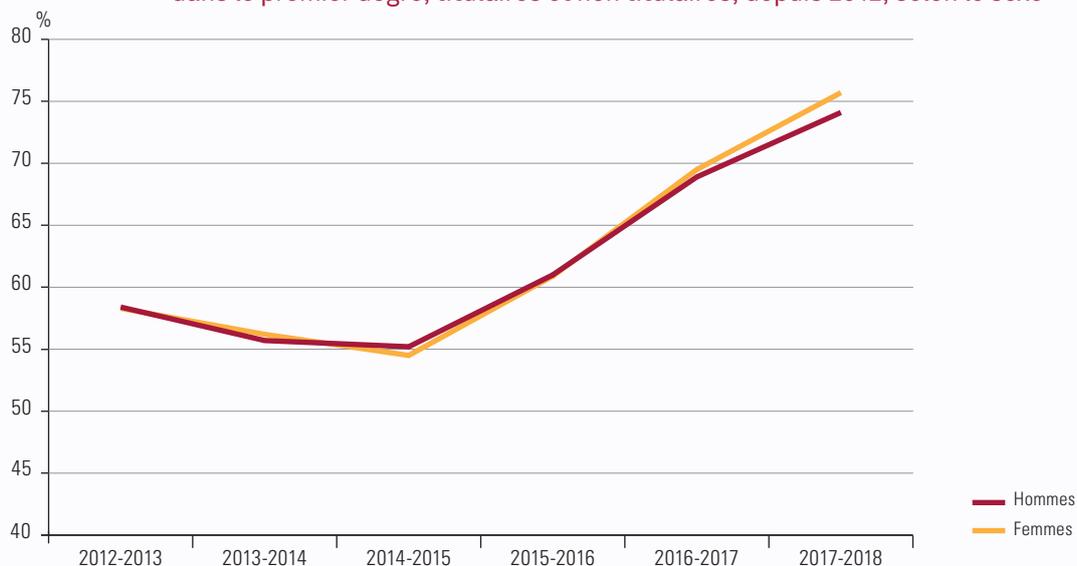
© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.



Figure 6.2b - Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré, titulaires et non titulaires, depuis 2012, selon le sexe

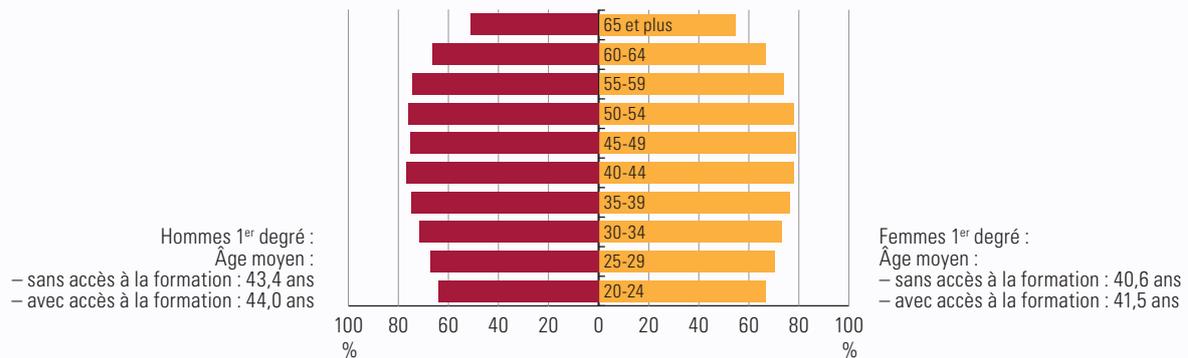


► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

© DEPP

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.3 - Taux d'accès des enseignants dans le premier degré, selon la classe d'âge, en 2017-2018



► Lecture : les enseignants femmes du premier degré de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 67 %.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

2. L'accès à la formation des enseignants du second degré public

Au cours de l'année scolaire 2017-2018, 287 200 enseignants du second degré public, soit 73 % d'entre eux, se sont inscrits à une formation (**Tableau 6.2**). Le taux d'inscription des femmes est plus élevé que celui des hommes (75 % contre 69 %).

C'est pour les remplaçants que le taux est le plus faible (61 %) et pour les enseignants documentalistes qu'il est le plus élevé (91 %).

66 % des enseignants du second degré public ont accédé à une formation en 2017-2018, soit 260 000 personnes. À la différence du premier degré, le taux d'accès des femmes (67 %) est supérieur à celui des hommes (63 %). Comme pour le taux d'inscription, cette part est plus faible pour les remplaçants (56 %) et plus élevée pour les documentalistes (87 %). Au sein des enseignants sur classes attitrées, ce sont les professeurs en lycée professionnel qui ont le taux d'accès le plus élevé (70 %).

Le taux d'inscription des enseignants du second degré ayant au moins une affectation en éducation prioritaire (**Figure 6.4a**) est supérieur à celui des autres enseignants devant élèves (77 % contre 72 %). Leur taux d'accès (**Figure 6.4b**) est également nettement plus élevé : 72 % pour les enseignants du second degré ayant au moins une affectation en éducation prioritaire contre 65 % pour les autres enseignants devant élèves. Néanmoins les différences par corps sont très sensibles : au sein des agrégés, certifiés et PEPS, les enseignants en éducation prioritaire

ont un taux d'accès à la formation continue plus élevé. En revanche, au sein des professeurs de lycée professionnel et des enseignants non titulaires, les enseignants en éducation prioritaire ont un taux d'accès inférieur.

L'évolution du taux d'accès depuis l'année scolaire 2012-2013 est représentée dans les graphiques qui suivent (**Figures 6.5a et 6.5b**). Globalement, le taux d'accès connaît une augmentation depuis l'année scolaire 2012-2013. Les évolutions sont similaires quelles que soient les catégories d'enseignants du second degré jusqu'en 2015-2016. Cette même année, qui correspond à la mise en place de la réforme des collèges, connaît un pic important. Depuis, le taux d'accès baisse légèrement. Seul le taux d'accès des enseignants sur des besoins spécifiques augmente en 2017-2018. Le taux d'accès à la formation connaît une évolution identique entre les hommes et les femmes, celles-ci ayant chaque année un taux supérieur aux hommes.

Globalement, l'âge moyen (**Figure 6.6**) des enseignants qui ont eu accès à une formation en 2017-2018 est inférieur de 4 années pour les hommes et de 2 années pour les femmes à celui des enseignants qui n'y ont pas eu accès. Les enseignants du second degré se forment plus jeunes que les enseignants du premier degré. Les taux d'accès les plus élevés se retrouvent en dessous de 40 ans, sans pour autant atteindre les valeurs du premier degré.

Tableau 6.2 - Enseignants dans le second degré, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2017-2018

			Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement sur classes attitrées	Agrégés et chaires supérieures	Hommes	14 475	61,7	14 271	12 632	53,8
		Femmes	18 689	72,0	18 368	16 244	62,6
		Total	33 164	67,1	32 639	28 876	58,4
	Certifiés et PEPS ¹	Hommes	63 436	72,2	62 532	57 573	65,5
		Femmes	105 832	75,8	103 958	94 326	67,5
		Total	169 268	74,4	166 490	151 899	66,7
	PLP ²	Hommes	18 945	72,0	18 758	17 734	67,4
		Femmes	20 947	78,3	20 722	19 153	71,6
		Total	39 892	75,2	39 480	36 887	69,5
	Enseignant non titulaire	Hommes	7 357	66,2	7 269	7 045	63,4
		Femmes	7 728	68,7	7 629	7 442	66,2
		Total	15 085	67,5	14 898	14 487	64,8
	Autres titulaires ³	Hommes	2 024	61,0	2 003	1 875	56,5
		Femmes	3 441	71,4	3 392	3 154	65,5
		Total	5 465	67,2	5 395	5 029	61,8
Total	Hommes	106 237	69,8	104 833	96 859	63,7	
	Femmes	156 637	75,1	154 069	140 319	67,3	
	Total	262 874	72,9	258 902	237 178	65,8	
Remplacement	Hommes	4 908	58,9	4 830	4 583	55,0	
	Femmes	6 742	62,3	6 617	6 123	56,6	
	Total	11 650	60,8	11 447	10 706	55,9	
Documentation	Hommes	1 157	86,9	1 154	1 074	80,7	
	Femmes	7 516	91,1	7 471	7 229	87,6	
	Total	8 673	90,5	8 625	8 303	86,6	
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Hommes	1 365	67,3	1 342	1 334	65,7	
	Femmes	2 597	73,9	2 565	2 466	70,2	
	Total	3 962	71,5	3 907	3 800	68,5	
Enseignement d'élèves du second degré public	Hommes	113 667	69,4	112 159	103 850	63,4	
	Femmes	173 492	75,1	170 722	156 137	67,6	
	Total	287 159	72,7	282 881	259 987	65,8	

© DEPP

1. Professeur d'éducation physique et sportive.

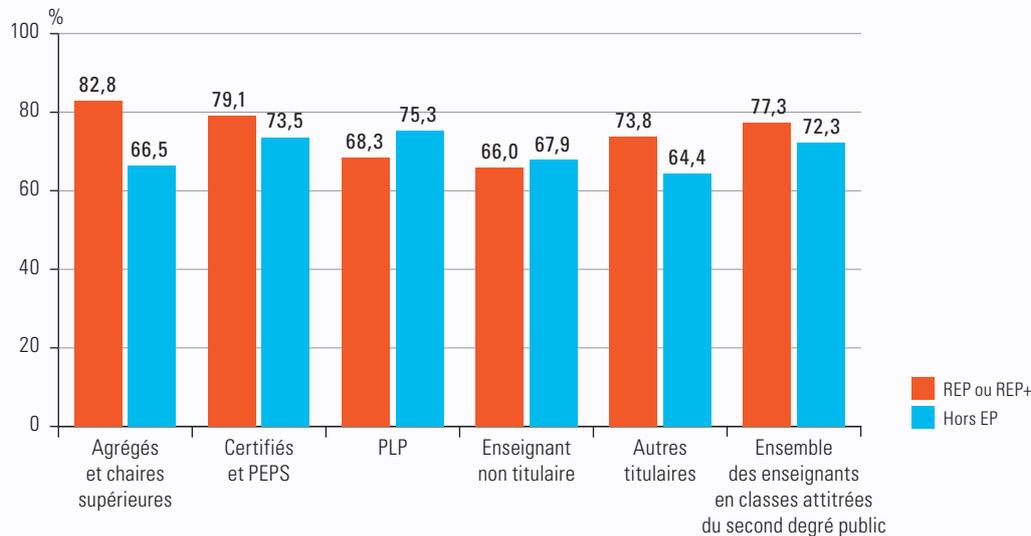
2. Professeur de lycée professionnel.

3. Professeur d'enseignement général de collège (PEGC), adjoints et chargés d'enseignement, etc..

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le second degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.4a - Taux d'inscription à la formation des enseignants en classes attitrées du second degré, selon l'affectation en éducation prioritaire¹, en 2017-2018



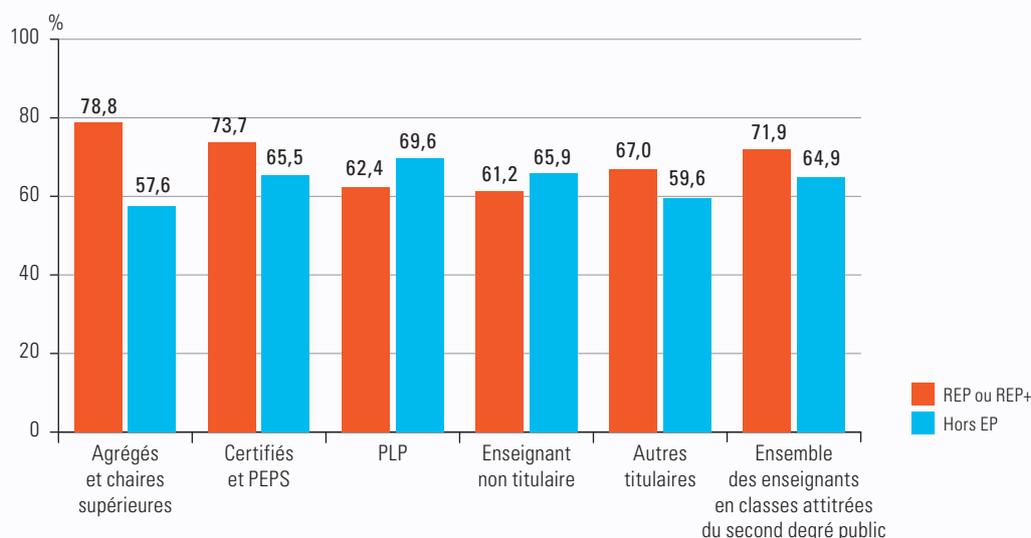
© DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.4b - Taux d'accès à la formation des enseignants en classes attitrées du second degré, selon l'affectation en éducation prioritaire¹, en 2017-2018



© DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.5a - Évolution des taux d'accès des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon leur mission



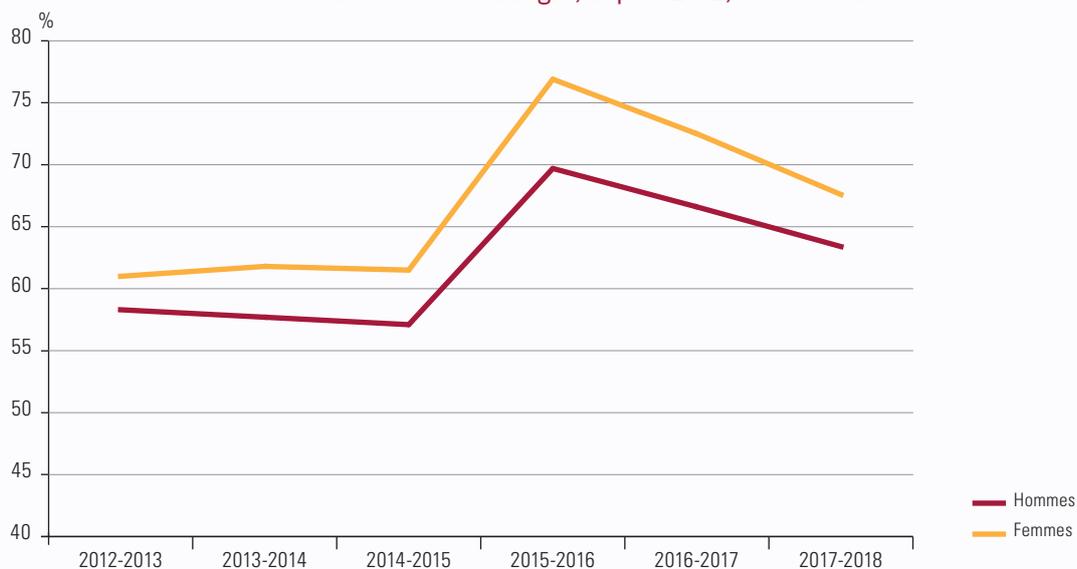
► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

© DEPP

► Source : MENJS- Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.



Figure 6.5b - Évolution des taux d'accès des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon le sexe

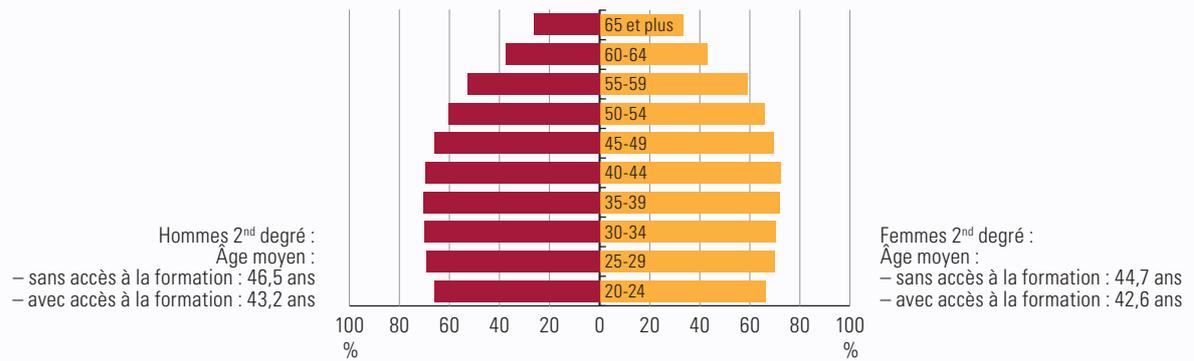


► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

© DEPP

► Source : MENJS- Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.6 - Taux d'accès des enseignants dans le second degré, selon la classe d'âge, en 2017-2018



- Lecture : les enseignants femmes du second degré de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 66 %.
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issus de BSA, novembre 2018.

© DEPP

LES BESOINS DE FORMATION CONTINUE EXPRIMÉS PAR LES ENSEIGNANTS

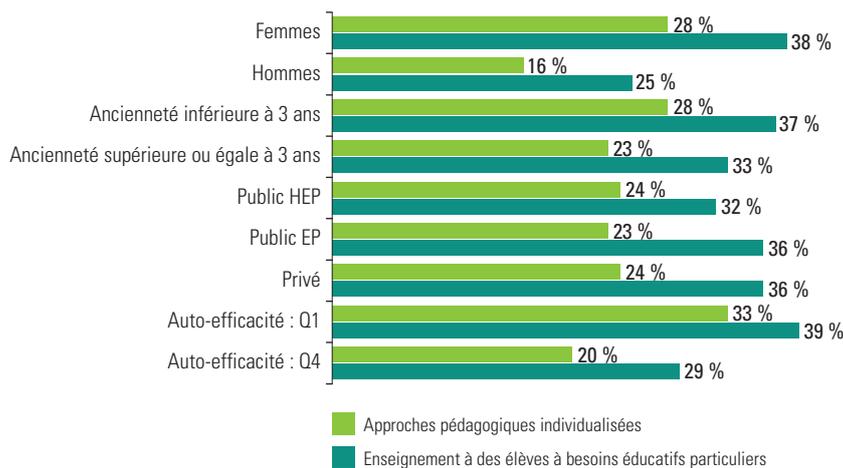
Extraits de la note d'Information n° 19.23 - juin 2019, MENJ-DEPP «La formation continue, un levier face à la baisse du sentiment d'efficacité personnelle des enseignants au collège?» (Axelle Charpentier, Anaëlle Solnon)

L'enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (Talis), réalisée tous les cinq ans sous l'égide de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), donne la parole aux enseignants et aux chefs d'établissement. Près de 50 pays dans le monde, dont 23 dans l'Union européenne (UE) ont participé à la dernière interrogation conduite en 2018. Pour la France, il s'agit de sa seconde participation après celle de 2013. Les premiers résultats restitués concernent le second degré.

La plupart des enseignants français de collège font état dans l'enquête Talis de février-mars 2018 de leur satisfaction vis-à-vis de leur travail.

Relativement aux autres pays, ils se déclarent moins satisfaits de leur formation initiale, sur des aspects pourtant essentiels de leur métier : ainsi, pas plus d'un enseignant sur quatre s'estime bien ou très bien préparé à l'enseignement à des élèves de niveaux différents, au suivi de l'apprentissage et de la progression des élèves ou à la gestion de la classe et du comportement des élèves. Lorsqu'ils sont interrogés sur leurs besoins en formation continue pour un ensemble de domaines, les enseignants français, comme la moyenne des répondants Talis, sont plus nombreux en 2018 qu'en 2013 à éprouver des besoins. En 2018, leurs besoins les plus importants concernent l'enseignement aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers et la mise en œuvre d'approches pédagogiques individualisées. Ceux ayant bénéficié d'une activité de formation continue sur l'un et/ou l'autre de ces contenus sont plus nombreux à considérer que leur formation a eu un impact positif sur leur manière d'enseigner.

Besoins élevés de formation continue, selon les caractéristiques des enseignants (en %)



► Lecture : en France en 2018, les enseignantes sont 28 % à exprimer un besoin élevé de formation continue pour la mise en œuvre d'approches pédagogiques individualisées et 38 % s'agissant de l'enseignement à des élèves à besoins éducatifs particuliers. La catégorie « Auto-efficacité : Q1 » désigne les 25 % d'enseignants exprimant le sentiment d'efficacité personnelle le plus faible, tandis que la catégorie « Auto-efficacité : Q4 » désigne les 25 % d'enseignants exprimant le sentiment d'efficacité personnelle le plus élevé.

► Champ : l'échantillon est restreint aux enseignants français interrogés dans le cadre de Talis 2018.

► Source : MENJS-DEPP, OCDE, enquêtes internationales Talis.

© DEPP

3. L'accès à la formation des personnels ayant des missions de direction, d'inspection, d'éducation ou d'animation pédagogique, dans le secteur public

Au cours de l'année scolaire 2017-2018, 84 % des directeurs d'école sans enseignement et 88 % des proviseurs, principaux ou adjoints se sont inscrits à une formation, et respectivement 76 % et 79 % d'entre eux ont accédé à une formation (**Tableau 6.3**). Quasiment tous les inspecteurs du premier degré se sont inscrits et ont suivi

une formation. Pour les inspecteurs du second degré, les taux d'accès sont également élevés (86 %). Le taux d'inscription des personnels d'éducation est supérieur de 11 points à leur taux d'accès (85 % contre 74 %), ce qui n'est pas le cas pour les animateurs pédagogiques (75 % contre 72 %).



Tableau 6.3 - Les personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2017-2018

		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes		
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)	
Animation pédagogique	Hommes	3 406	76,1	3 388	3 260	72,8	
	Femmes	3 932	74,8	3 908	3 744	71,2	
	Total	7 338	75,4	7 296	7 004	72,0	
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Hommes	1 136	82,3	1 111	1 027	74,4
		Femmes	1 513	86,1	1 482	1 371	78,0
		Total	2 649	84,4	2 593	2 398	76,4
	Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou adjoints)	Hommes	6 761	87,7	6 735	6 063	78,7
		Femmes	6 851	89,0	6 814	6 152	79,9
		Total	13 612	88,4	13 549	12 215	79,3
	Total	Hommes	7 897	86,9	7 846	7 090	78,0
		Femmes	8 364	88,5	8 296	7 523	79,6
		Total	16 261	87,7	16 142	14 613	78,8
Inspection	Inspection du 1 ^{er} degré	Hommes	726	99,2	725	710	97,0
		Femmes	794	99,3	794	776	97,0
		Total	1 520	99,2	1 519	1 486	97,0
	Inspection du 2 nd degré	Hommes	989	86,1	988	962	83,7
		Femmes	853	90,7	852	836	88,9
		Total	1 842	88,2	1 840	1 798	86,1
	Total	Hommes	1 715	91,2	1 713	1 672	88,9
		Femmes	1 647	94,7	1 646	1 612	92,6
		Total	3 362	92,8	3 359	3 284	90,7
Éducation	Hommes	4 212	82,3	4 183	3 597	70,3	
	Femmes	15 109	85,5	14 975	13 293	75,2	
	Total	19 321	84,8	19 158	16 890	74,1	

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issus de BSA, novembre 2018.

© DEPP

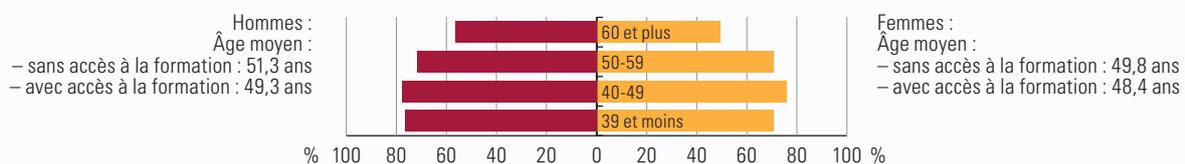
Les personnels qui ont accédé à une formation sur l'année scolaire 2017-2018 sont en moyenne plus jeunes que ceux qui n'en ont pas eu (**Figure 6.7 à Figure 6.12**). Ainsi, la moyenne d'âge des personnels d'animation pédagogique qui se sont formés est de 49 ans pour les hommes et 48 ans pour les femmes (contre respectivement 51 ans et 50 ans). Ce sont les personnes de 40 à 49 ans qui se forment le plus. De même, chez les directeurs d'école entièrement déchargés, les personnes qui ont suivi une ou plusieurs formations ont un peu plus de 51 ans, contre 53 ans pour les autres. Chez les personnes qui dirigent un établissement du second degré et qui se sont formées durant l'année

scolaire 2017-2018 cette moyenne s'établit à 51 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes (contre respectivement 53 ans et 52 ans pour ceux qui n'ont pas eu de formation). Jusqu'à 55 ans, le taux d'accès d'une classe d'âge à l'autre est très proche.

Les inspecteurs qui ont eu accès à une formation sont âgés en moyenne de 53 ans dans le premier degré, et 52 ans dans le second degré, contre environ 56 ans pour ceux qui ne se sont pas formés.

Les personnels d'éducation se forment en moyenne à 46 ans chez les hommes, et 44 ans chez les femmes. C'est avant 50 ans que l'on se forme le plus.

Figure 6.7 - Taux d'accès des personnels de l'animation pédagogique, selon la classe d'âge, en 2017-2018

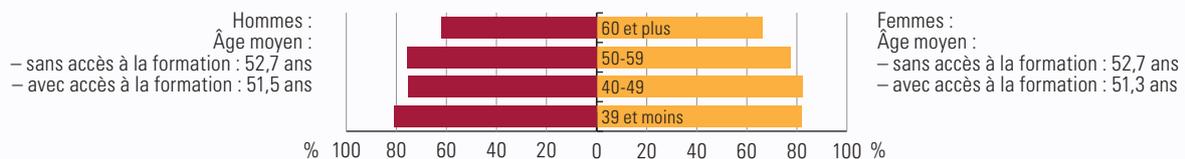


► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'animation pédagogique, dans le secteur public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Figure 6.8 - Taux d'accès des directeurs d'écoles sans enseignement, selon la classe d'âge, en 2017-2018

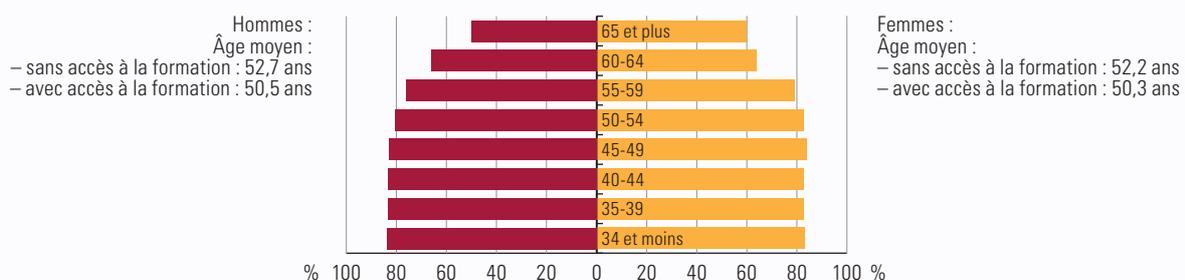


► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission de direction d'écoles du premier degré (sans enseignement), dans le secteur public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

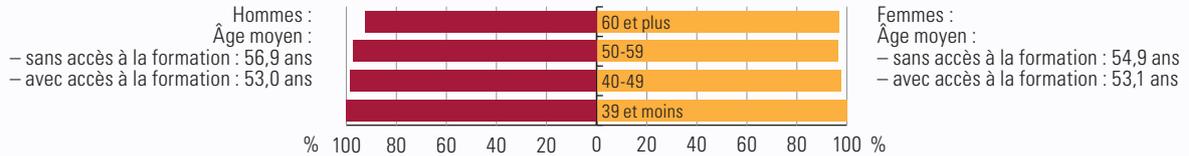
Figure 6.9 - Taux d'accès des proviseurs, principaux ou adjoints, selon la classe d'âge, en 2017-2018



► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission de direction d'établissement du second degré, dans le secteur public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

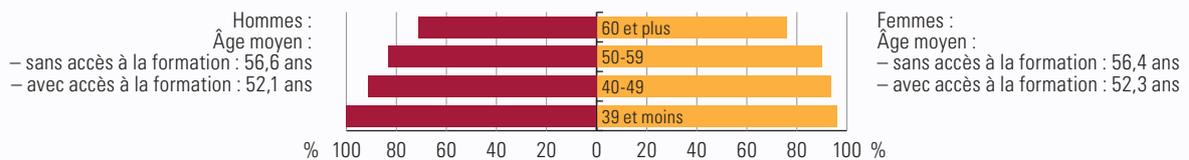
Figure 6.10 - Taux d'accès des inspecteurs du 1^{er} degré, selon la classe d'âge, en 2017-2018

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'inspection du premier degré, dans le secteur public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Figure 6.11 - Taux d'accès des inspecteurs du second degré, selon la classe d'âge, en 2017-2018

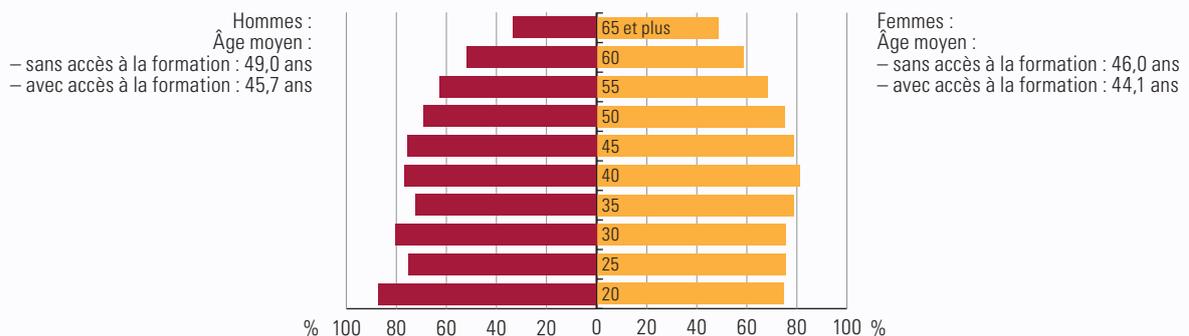


► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'inspection du second degré, dans le secteur public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Figure 6.12 - Taux d'accès des personnels en charge de l'éducation, selon la classe d'âge, en 2017-2018



► Lecture : les enseignantes femmes du second degré de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 66 %.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'éducation (organisation de la vie quotidienne de l'établissement, animation éducative, développement psychologique).

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

B. L'évolution des volumes de formation continue

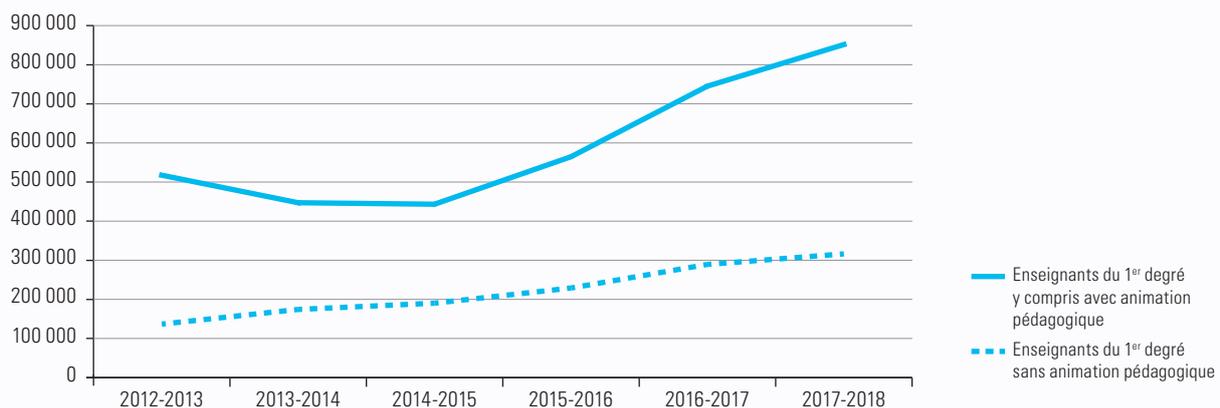
L'évolution des taux d'accès permet de suivre la part de la population qui se forme chaque année, mais ne prend pas en compte le fait que les personnes peuvent se former sur plusieurs sujets dans l'année. En revanche, le nombre de stagiaires donne un aperçu de l'activité globale de formation : une personne sera comptabilisée comme stagiaire autant de fois qu'elle se sera présentée à un module de formation. Dans les courbes d'évolution présentées ici, il faut prendre en compte l'amélioration progressive de la qualité des informations relatives aux animations pédagogiques.

Parmi les enseignants du premier degré public, l'évolution du nombre de stagiaires présente depuis 2012-2013 deux phases (**Figure 6.13**). Après une légère baisse la première année, puis une stabilisation, le nombre de stagiaires a

augmenté notamment en raison de la mise en place des animations pédagogiques, devenues une obligation de service (cf. circulaire n° 2013-019 du 4 février 2013). Hors animations pédagogiques, la hausse reste marquée : ainsi, en 2017-2018, le nombre de stagiaires est de 66% plus élevé qu'en 2014-2015. Si le nombre de stagiaires formés a augmenté, c'est aussi parce que le nombre d'enseignants du premier degré a augmenté.

Pour les enseignants du second degré public, le nombre de stagiaires a connu une très faible évolution de 2012-2013 à 2014-2015 (**Figure 6.14**), puis a connu un pic en 2015-2016, en raison de la réforme du collège passant de 512 700 stagiaires en 2014-2015 à 851 000 en 2015-2016 pour redescendre à 695 000 en 2016-2017.

Figure 6.13 - Évolution du nombre de stagiaires enseignants du premier degré, depuis 2012

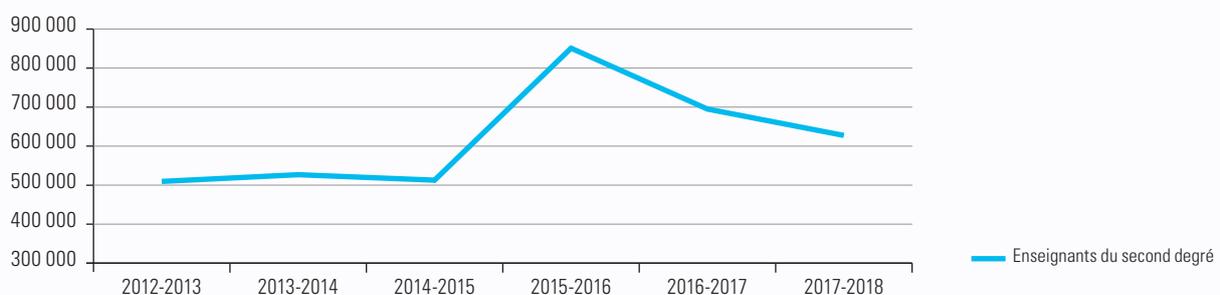


► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Figure 6.14 - Évolution du nombre de stagiaires enseignants du second degré, depuis 2012



► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

C. Le temps passé en formation continue

1. Les enseignants du premier degré public

En 2017-2018, les enseignants du premier degré public qui ont été formés ont passé en moyenne 3,8 jours en formation (**Tableau 6.4**).

Rapporté à l'ensemble de la population des enseignants du premier degré public, le temps passé en formation est de 2,9 jours.

Ce temps passé augmente depuis 2014-2015 (**Figure 6.15a**). Ce sont les enseignants répondant à des besoins spécifiques qui sont le plus long temps en formation (4,6 jours), suivis par les enseignants simultanément directeurs d'école (4 jours).

Le temps passé en formation est quasiment similaire pour les hommes et les femmes (**Figure 6.15b**).

Tableau 6.4 - Temps passé en formation pour les enseignants dans le premier degré, selon le sexe, en 2017-2018

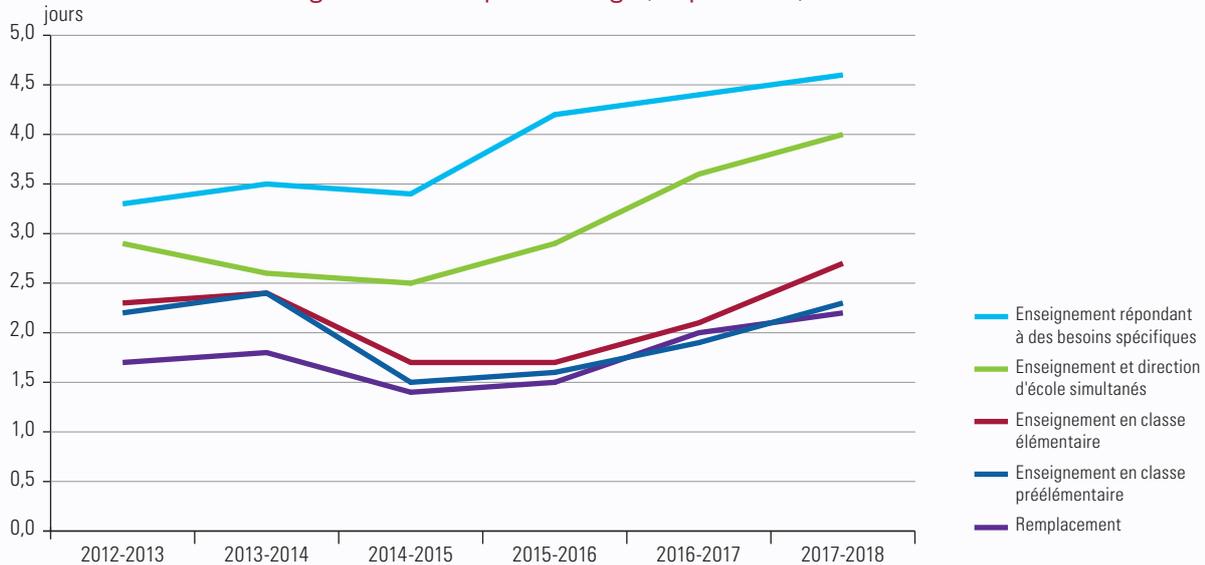
		Temps passé par personne présente	Temps passé par rapport à la population
Enseignement en classe préélémentaire	Hommes	3,6	2,5
	Femmes	3,2	2,3
	Total	3,2	2,3
Enseignement en classe élémentaire	Hommes	3,8	2,8
	Femmes	3,5	2,7
	Total	3,5	2,7
Enseignement et direction d'école simultanés	Hommes	4,6	4,1
	Femmes	4,6	4,0
	Total	4,6	4,0
Remplacement	Hommes	3,1	2,1
	Femmes	3,1	2,2
	Total	3,1	2,2
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Hommes	5,8	3,8
	Femmes	6,9	4,8
	Total	6,7	4,6
Enseignement d'élèves du premier degré public	Hommes	4,0	3,0
	Femmes	3,8	2,8
	Total	3,8	2,9

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Figure 6.15a - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population, des enseignants dans le premier degré, depuis 2012, selon leur mission



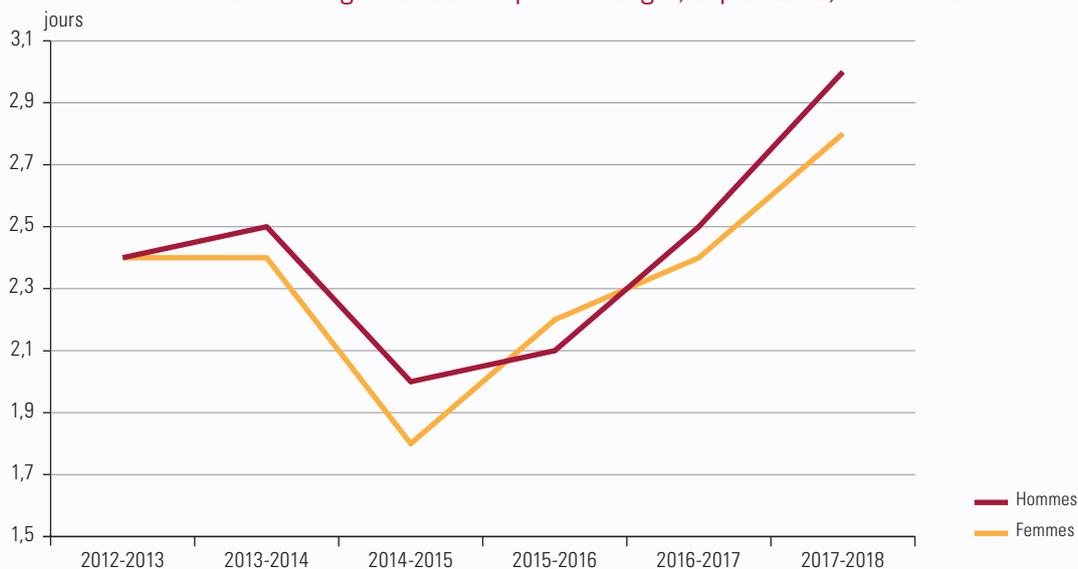
► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

© DEPP

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.



Figure 6.15b - Évolution du temps passé par rapport à la population des enseignants dans le premier degré, depuis 2012, selon le sexe



► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

© DEPP

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

2. Les enseignants du second degré public

En 2017-2018, les enseignants du second degré public ayant suivi au moins une formation ont passé en moyenne 3,5 jours en formation (**Tableau 6.5**). Ce sont les enseignants sur classes attitrées de corps du premier degré, c'est-à-dire en général des personnes exerçant en Segpa, qui y ont passé le plus de temps (6,4 jours).

Rapporté à l'ensemble de la population des enseignants du second degré public, le temps de formation est de 2,3 jours.

Globalement, au cours des cinq dernières années, le temps passé en formation rapporté à la population des enseignants du second degré public a peu évolué (**Figure 6.16a**). Cependant, on peut remarquer une forte augmentation du temps passé en 2015-2016 pour les professeurs certifiés et PEPS (**Figure 6.16b**). Le temps passé en formation est quasiment similaire pour les hommes et les femmes (**Figure 6.16c**).



Tableau 6.5 - Temps passé en formation pour les enseignants dans le second degré, selon le sexe, en 2017-2018

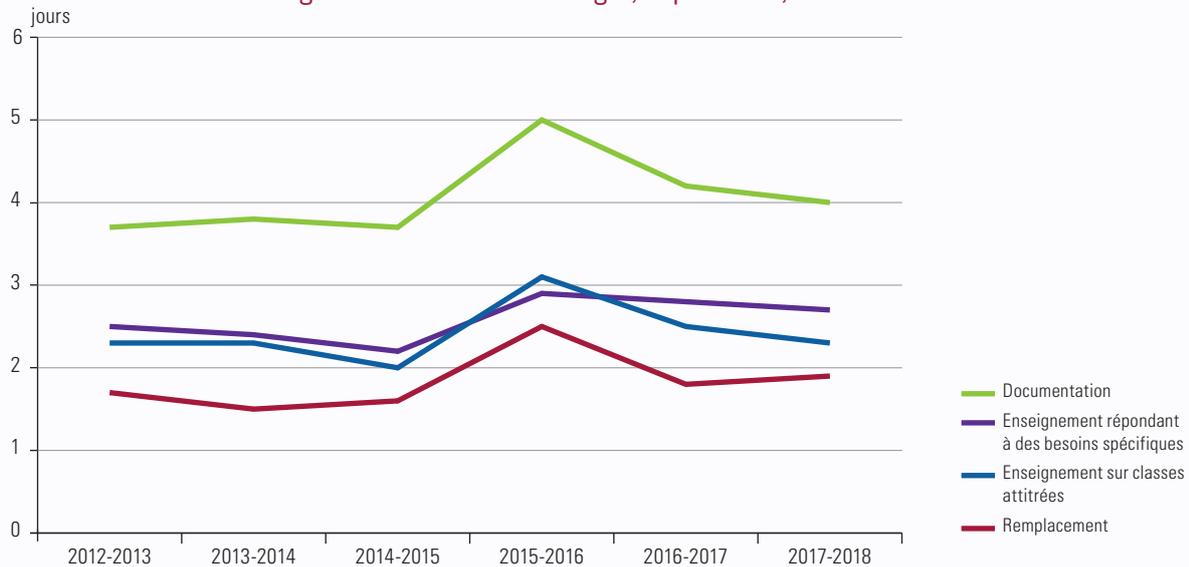
			Temps passé par personne présente	Temps passé par rapport à la population
Enseignement sur classes attitrées	Agrégés et chaires supérieures	Hommes	3,0	1,6
		Femmes	3,3	2,0
		Total	3,1	1,8
	Certifiés et PEPS	Hommes	3,4	2,3
		Femmes	3,3	2,2
		Total	3,3	2,2
	PLP	Hommes	3,7	2,5
		Femmes	3,9	2,8
		Total	3,8	2,7
	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement, MACD	Hommes	1,9	0,8
		Femmes	2,1	0,9
		Total	2,0	0,9
	Enseignant non titulaire	Hommes	3,6	2,3
		Femmes	3,6	2,4
		Total	3,6	2,3
	Enseignants de corps premier degré	Hommes	5,5	3,5
		Femmes	6,9	4,9
		Total	6,4	4,3
Total	Hommes	3,5	2,2	
	Femmes	3,4	2,3	
	Total	3,5	2,3	
Remplacement	Hommes	3,3	1,8	
	Femmes	3,3	1,9	
	Total	3,3	1,9	
Documentation	Hommes	4,3	3,5	
	Femmes	4,7	4,1	
	Total	4,6	4,0	
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Hommes	3,7	2,4	
	Femmes	4,1	2,9	
	Total	3,9	2,7	
Enseignement d'élèves du second degré public	Hommes	3,5	2,2	
	Femmes	3,5	2,4	
	Total	3,5	2,3	

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le second degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Figure 6.16a - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population, des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon leur mission

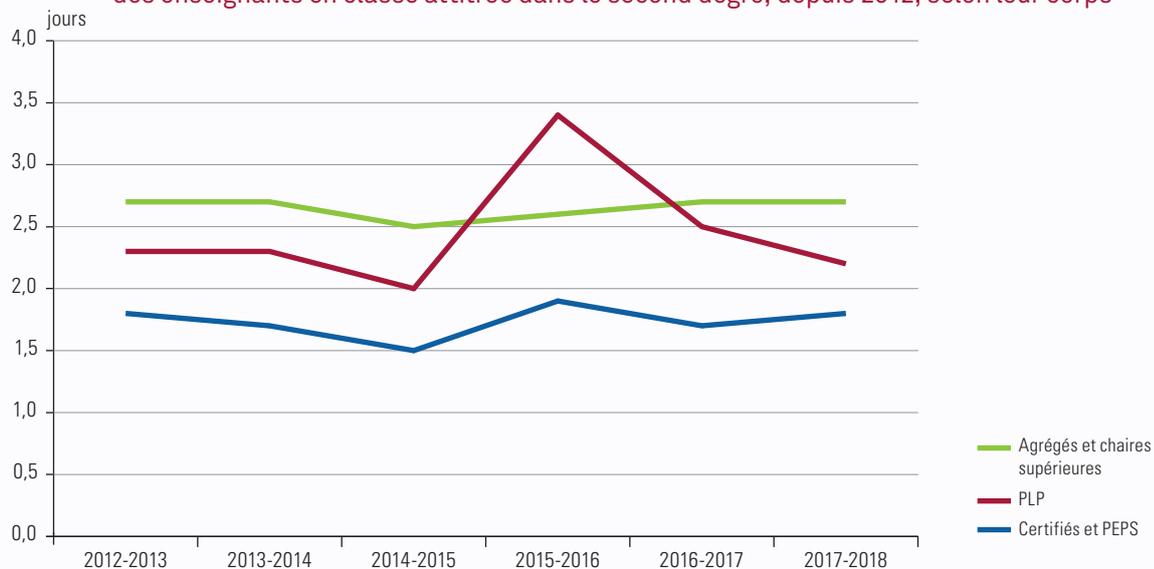


► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

© DEPP

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.16b - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population, des enseignants en classe attitrée dans le second degré, depuis 2012, selon leur corps



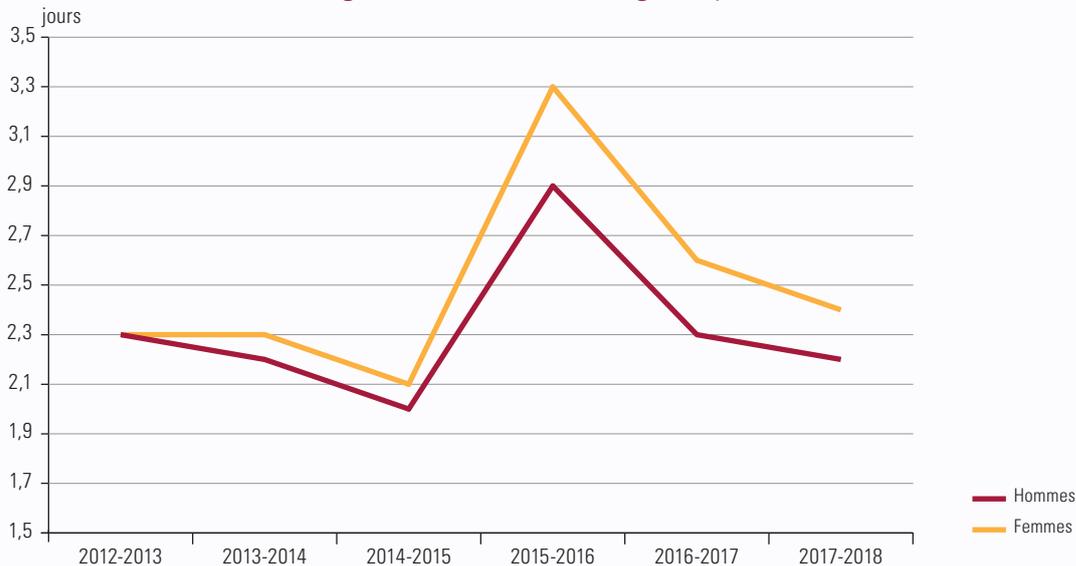
► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

© DEPP

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.



Figure 6.16c - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population, des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon le sexe



► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

3. Les personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique ou d'éducation

Les personnels de l'animation pédagogique présents à une formation (**Tableau 6.6**) y ont passé en moyenne 8 jours. Les directeurs d'école sans enseignement ont été en moyenne présents en formation 4,4 jours. Les proviseurs, principaux ou adjoints présents à une formation y ont passé en moyenne 5,1 jours. Ce sont les inspecteurs qui y ont passé le plus de temps (9,8 jours). En revanche, les personnes chargées de l'éducation ont été présents en moyenne 3,5 jours.

Les courbes d'évolution du temps passé par rapport à la population des personnels non enseignants du secteur public depuis 2012-2013 montrent une légère augmentation pour chacune de ces populations (**Figure 6.17**). Ce sont les personnels en mission d'inspection ou d'animation pédagogique pour lesquels le temps passé en formation par rapport à la population augmente le plus. Il baisse sur la dernière année pour les directeurs d'école et les personnels de direction du second degré.



Tableau 6.6 - Temps passé en formation des personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, selon le sexe, en 2017-2018

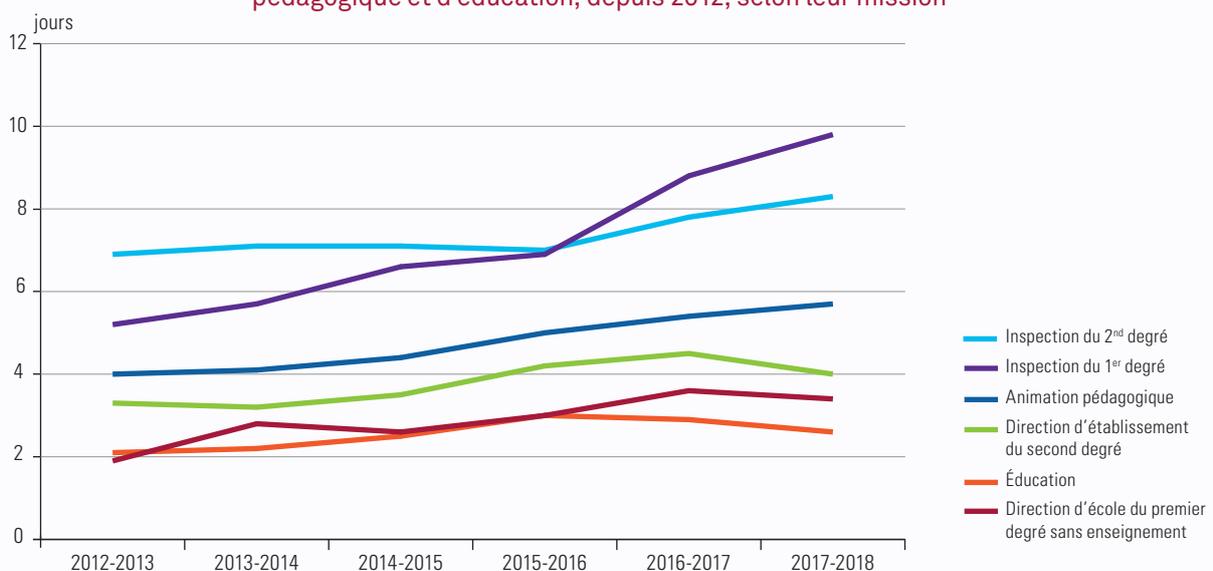
			Temps passé par personne présente	Temps passé par rapport à la population
Animation pédagogique		Hommes	6,9	5,1
		Femmes	8,9	6,3
		Total	8,0	5,7
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Hommes	4,6	3,5
		Femmes	4,2	3,3
		Total	4,4	3,4
	Direction d'établissement du second degré	Hommes	4,9	3,9
		Femmes	5,2	4,2
		Total	5,1	4,0
	Total	Hommes	4,9	3,8
		Femmes	5,0	4,0
		Total	5,0	3,9
Inspection	Inspection du 1 ^{er} degré public	Hommes	10,2	9,9
		Femmes	10,1	9,8
		Total	10,2	9,8
	Inspection du 2 nd degré public	Hommes	9,7	8,1
		Femmes	9,5	8,5
		Total	9,6	8,3
	Total	Hommes	9,9	8,8
		Femmes	9,8	9,1
		Total	9,8	8,9
Éducation	Hommes	3,2	2,2	
	Femmes	3,6	2,7	
	Total	3,5	2,6	

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, dans le secteur public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

Figure 6.17 - Évolution du temps passé en formation par rapport à la population des personnels en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation, depuis 2012, selon leur mission



► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission de direction, d'inspection, d'animation pédagogique et d'éducation.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

D. Les priorités nationales des formations suivies

Chaque année, la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et la direction générale des ressources humaines (DGRH) définissent les priorités nationales de la formation de l'ensemble des personnels, issues du schéma directeur pluriannuel de la formation continue.

La répartition des actions de formations académiques dans les différents champs de ces priorités nationales est mesurée pour chaque catégorie de personnel (professeurs des écoles, conseillers pédagogiques du premier degré, psyEN du premier degré ; professeurs du second degré, conseillers principaux d'éducation, psyEN du second degré ; personnels d'encadrement et ATSS).

681 000 modules relevant d'une priorité nationale ont été suivis par les enseignants du premier degré public sur 851 300 représentant ainsi 80 % des modules suivis. 74 % de l'ensemble des modules sont alloués à des priorités nationales du premier degré (**Tableau 6.7**). Ce sont surtout les enseignants en classe préélémentaire qui suivent des modules dont la priorité nationale porte sur des for-

mations du premier degré (78 % de leurs modules suivis). Les modules dont la priorité nationale est « maîtrise des savoirs fondamentaux à l'école », nouveaux programmes dont « éducation morale et civique (EMC), évaluation des acquis du socle » sont les plus suivis.

415 000 modules relevant d'une priorité nationale ont été suivis par les enseignants du second degré public sur 627 300 modules suivis représentant ainsi 66 % des modules suivis. 63 % des modules sont alloués à des priorités nationales du second degré (**Tableau 6.8**). Les enseignants répondant à des besoins spécifiques sont ceux qui suivent le moins des modules relevant d'une priorité nationale du second degré (49 % de leurs modules), pour se consacrer fortement à des modules relevant du premier degré (21 % de leurs modules). Ce sont les modules liés à la priorité « développement des usages du numérique dans les établissements et formation ouverte à distance (Foad) » qui sont les plus suivis par les enseignants du second degré.

Tableau 6.7 - Répartition des modules selon leurs priorités nationales suivis par les stagiaires enseignants du premier degré, en 2017-2018 (en %)

		Enseignement en classe préélémentaire	Enseignement en classe élémentaire	Enseignement et direction d'école simultanés	Remplacement	Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Enseignement d'élèves du premier degré public
Priorités nationales du premier degré définies par la DGESCO, définies pour 2017-2018	Formation en alternance des nouveaux enseignants, culture professionnelle professorat-éducation, accompagnement tuteurs	4,0	4,0	5,4	6,3	4,2	4,4
	Accueil et scolarisation des enfants de moins de trois ans : les missions de l'école préélémentaire	2,0	0,3	0,8	0,7	0,3	0,8
	Appropriation des nouveaux programmes pour le cycle maternel	27,5	3,8	9,6	9,8	2,1	10,3
	Maîtrise des savoirs fondamentaux à l'école, nouveaux programmes dont éducation morale et civique (EMC), évaluation des acquis du socle	22,3	37,1	24,7	32,9	18,5	30,2
	Accompagnement de la mesure 100 % réussite au CP-CP dédoublé en REP+ – Plus de maîtres que de classe	1,1	3,0	1,4	1,1	7,1	2,4
	Valeurs République : lutte contre la discrimination, éducation égalité filles-garçons, parcours citoyen, éducation aux médias	1,6	2,1	2,2	2,0	1,3	1,9
	Réussite éducative : rythmes scolaires, APC, handicap, accueil des élèves allophones	4,7	4,8	4,4	6,3	27,0	6,1
	Prévention de la violence : climat scolaire, gestion de classe	4,1	3,7	4,2	4,1	3,8	3,9
	Mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève	6,7	7,0	4,8	5,1	2,3	6,1
	Plan numérique : évolution des pratiques, ingénierie de l'accompagnement et Foad ¹	3,5	5,3	4,8	4,6	3,2	4,6
Mise en place du conseil école-collège, mise en place du cycle 3	0,7	3,8	4,3	1,3	1,2	2,9	
Ensemble des modules sur priorités nationales 1^{er} degré	78,1	74,7	66,6	74,2	70,8	73,7	
Ensemble des modules sur priorités nationales 2nd degré et encadrement/ATSS	2,8	4,4	3,9	3,8	9,3	4,2	
Ensemble des modules sur autres priorités nationales	1,6	2,0	2,9	2,0	1,8	2,1	
Ensemble des modules relevant d'une priorité nationale	82,5	81,1	73,5	80,0	81,9	80,0	
Ensemble des modules suivis (avec ou sans priorité nationale)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

1. Formation ouverte à distance.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Tableau 6.8 - Répartition des modules attribués aux priorités nationales suivis par les stagiaires enseignants du second degré, en 2017-2018 (en %)

	Enseignement sur classes attirées	Remplacement	Documentation	Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Enseignement d'élèves du second degré public	
Priorités nationales du second degré définies par la DGESCO, définies pour 2017-2018	Formation en alternance des nouveaux enseignants, culture professionnelle professorat-éducation, accompagnement tuteurs, la formation de formateurs	8,2	22,1	4,9	3,5	8,5
	Continuité des apprentissages primaire-secondaire : liaison école-collège, mise en place du cycle 3	2,9	1,5	1,3	0,9	2,7
	Appropriation des nouveaux programmes dont éducation morale et civique (EMC), évaluation des acquis des élèves dans le cadre du socle	7,3	6,2	1,9	2,1	6,9
	Collège - organisation pédagogique - enseignements complémentaires - pratiques pédagogiques	8,2	6,2	7,1	3,0	8,0
	Valeurs République : lutte contre les discriminations, éducation à l'égalité filles-garçons, parcours citoyen	2,8	2,0	14,6	2,0	3,3
	Orientation de l'élève au collège et au lycée : parcours d'avenir, bac -3, bac +3	6,5	2,6	1,6	3,3	6,1
	Réussite éducative : élèves en situation de handicap, accueil des élèves allophones	3,9	2,9	2,1	18,0	4,0
	Prévention de la violence : climat scolaire, gestion de classe	2,5	3,4	1,7	2,5	2,5
	Parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève	4,8	2,6	10,1	3,0	5,0
	Développement des usages du numérique dans les établissements et formation ouverte à distance (Foad)	13,8	8,2	19,6	8,0	13,8
	Prévention et lutte contre le décrochage scolaire	2,0	1,1	1,1	2,2	2,0
Ensemble des modules sur priorités nationales 2nd degré	62,9	58,8	66,0	48,6	62,7	
Ensemble des modules sur priorités nationales encadrement/ATSS¹	0,4	0,7	0,5	0,8	0,4	
Ensemble des modules sur priorités nationales 1^{er} degré	2,4	3,7	1,6	21,2	2,7	
Ensemble des modules sur autres priorités nationales	0,3	0,3	0,1	0,4	0,3	
Ensemble des modules relevant d'une priorité nationale	66,1	63,5	68,2	71,0	66,1	
Ensemble des modules suivis (avec ou sans priorité nationale)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

© DEPP

1. ATSS : personnels administratifs, techniciens, santé et social.

► Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2017, en mission d'enseignement dans le second degré public.

► Source : MENJS-Exploitation données GAIA, octobre 2019 et panel des agents issu de BSA, novembre 2018.

E. Bilan de l'attribution des congés de formation professionnelle (année scolaire 2018-2019)

1. Rappel du dispositif

Destiné à étendre ou parfaire la formation des agents de l'État, titulaires ou contractuels, le congé de formation professionnelle constitue un levier essentiel de la gestion des ressources humaines. Dans le cadre d'une recherche d'évolution professionnelle, il doit permettre en priorité la réalisation des projets de mobilité et l'accompagnement des parcours professionnels.

Le congé de formation professionnelle peut ainsi être mobilisé :

- pour un changement d'orientation professionnelle. Les demandes de formations destinées à préparer une nouvelle activité professionnelle au sein de la fonction publique voire hors de la sphère publique doivent être examinées avec la plus grande attention ;
- pour la préparation aux examens et concours en vue d'une promotion de grade ou d'un changement de corps.

Textes applicables pour le congé de formation professionnelle

- Article 34 (6°) de la loi n° 1984-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (articles 24 à 30)
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultants du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 (article 10)

Conditions d'octroi

Pour être éligibles au congé de formation professionnelle, les agents doivent être en position d'activité, justifier d'au moins trois années de services effectifs à temps plein dans l'administration et ne pas avoir bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation visant à préparer un examen, un concours administratif ou une autre procédure de promotion interne dans les douze mois qui précèdent.

Pour les agents contractuels, ils doivent avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans de services publics à temps plein, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

La durée maximale du congé de formation professionnelle est de trois ans sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Les demandes régulièrement présentées ne peuvent faire l'objet d'un refus pour défaut de crédits tant que les dépenses effectuées au titre des congés de formation professionnelle n'atteignent pas 0,20% du montant des crédits affectés aux traitements bruts et aux indemnités versées aux personnels.

Le rejet d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

Si une demande de congé de formation professionnelle présentée par un agent a déjà été refusée deux fois, l'autorité compétente ne peut prononcer un troisième rejet qu'après avis de la commission administrative paritaire.

Situation financière et administrative

Durant le congé de formation professionnelle, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférente à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Elle est versée pendant une durée limitée à 12 mois.

À la fin de chaque mois et lors de sa reprise de fonction, l'agent remet à son employeur une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif valable, l'agent perd le bénéfice de son congé et doit rembourser les indemnités perçues.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service de l'administration pendant une durée triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour le décompte du droit à pension et donne lieu aux retenues pour pension civile

dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

L'agent reprend de plein droit son service au terme du congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci s'il a demandé à en interrompre le déroulement.

Tableau 6.9 - Effectifs des personnels enseignants du premier degré en congé de formation professionnelle

Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2018-2019	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2018-2019	Total ¹
Instituteur	6	0	6
EPS	1	0	1
Professeur des écoles	812	26	838
Total général	819	26	845

© DEPP

1. Quelques personnes ont bénéficié des deux types de congé.

► N.B. : effectifs hors psychologues (PSYEN) comptabilisés dans l'annuaire EPP.

► Source : Agape, AS 2018-2019 (01-09-2018 au 31-08-2019).

2. Bilan de l'attribution pour l'année scolaire 2018-2019

Les données qui suivent sont extraites des SIRH Agape, EPP et Agora pour les agents en activité ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2018-2019.

Au total, 2 454 personnels ont bénéficié ou sont en situation de congé de formation professionnelle ainsi répartis :

- 845 personnels enseignants du premier degré public ;
- 1 495 personnels enseignants du second degré public ;
- 104 personnels BIATSS ;
- 10 personnels de direction.

Ces données sont détaillées ci-après.

Tableau 6.10 - Effectifs des personnels enseignants du premier degré en congé(s) de formation professionnelle, par académie. Annuaire AGAPE - AS 2018-2019 (toutes durées).

Académie	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2018-2019	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2018-2019	Total ¹	Répartition par académie (en %)
Aix-Marseille	28		28	3,3
Amiens	26	2	28	3,3
Besançon	18	1	19	2,2
Bordeaux	41	1	42	5,0
Caen	5		5	0,6
Clermont-Ferrand	20		20	2,4
Corse	12		12	1,4
Créteil	36	4	40	4,7
Dijon	20	2	22	2,6
Grenoble	41	1	42	5,0
Guadeloupe	8		8	0,9
Guyane	10		10	1,2
Lille	32	3	35	4,1
Limoges	12	1	13	1,5
Lyon	30		30	3,6
Martinique	5		5	0,6
Mayotte	4		4	0,5
Montpellier	37		37	4,4
Nancy-Metz	30		30	3,6
Nantes	44	1	45	5,3
Nice	22		22	2,6
Orléans-Tours	40	1	41	4,9
Paris	19	1	20	2,4
Poitiers	23		23	2,7
Reims	24		24	2,8
Rennes	20	1	21	2,5
Réunion (La)	46	1	47	5,6
Rouen	9	1	10	1,2
Strasbourg	22	1	23	2,7
Toulouse	55	1	56	6,6
Versailles	80	3	83	9,8
Total général	819	26	845	100,0

1. Quelques personnes ont bénéficié des deux types de congé.

► Source : MENJS-DGRH -Agape, AS 2018-2019 (01-09-2018 au 31-08-2019).

© DEPP

Tableau 6.11 - Répartition des enseignants du premier degré ayant bénéficié de congé(s) de formation professionnelle durant l'année 2018-2019 par modalité de congés et par durée

Nombre de mois de congé de formation dans l'année scolaire	Congé non fractionné	Congé fractionné	Total général
Moins de 3 mois	76	111	187
De 3 mois à moins de 6 mois	106	7	113
De 6 mois à moins de 10 mois	214	26	240
De 10 mois à 1 an	305	0	305
Total général	701	144	845

© DEPP

► Note : le nombre de CFP pris par les enseignants du 1^{er} degré au titre de l'année scolaire 2018-2019 s'élève à 3 086 (dont 240 CFP non indemnisés et 2 846 CFP indemnisés).

► Lecture : 845 enseignants du premier degré ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2018-2019. Parmi eux, 305 enseignants ont bénéficié d'un seul congé de formation pour une durée totale comprise entre 10 mois et un an. 7 enseignants ont bénéficié de plus d'un congé de formation pour une durée totale comprise entre 3 et moins de 6 mois.

► Source : MENJS-DGRH-Agape, AS 2018-2019 (01-09-2018 au 31-08-2019).

Tableau 6.12 - Effectifs des personnels enseignants du second degré en congé de formation professionnelle

Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2018-2019	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2018-2019	Total ¹
Psychologue de l'Éducation nationale	50	14	64
Conseiller principal d'éducation	30	3	33
Personnel de direction	3		3
PEGC	1		1
Professeur agrégé	313	8	321
Professeur certifié	751	18	769
Professeur de lycées pro	93	2	95
Professeur d'EPS	85	3	88
Professeur des écoles	83	3	86
Maître auxiliaire	6	–	6
Contractuel enseignant	20		20
Assistant d'éducation (AED)	1		1
Accueil des élèves en situation handicap (AESH)	8	–	8
Total général	1 444	51	1 495

© DEPP

1. Quelques personnes ont bénéficié des deux types de congé.

► Note : les 86 professeurs des écoles exercent dans les Segpa, EREA et collèges.

► Source : MENJS-DGRH-EPP, AS 2018-2019 (01-09-2018 au 31-08-2019).

Tableau 6.13 - Effectifs des personnels enseignants du second degré en congés de formation professionnelle, par académie

Académie	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2018-2019	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2018-2019	Total	Répartition par académie (en %)
Aix-Marseille	56	2	58	3,9
Amiens	33	4	37	2,5
Besançon	23		23	1,5
Bordeaux	77	2	79	5,3
Caen	25	1	26	1,7
Clermont-Ferrand	58		58	3,9
Corse	12		12	0,8
Créteil	57	3	60	4,0
Dijon	19		19	1,3
Grenoble	61		61	4,1
Guadeloupe	10		10	0,7
Guyane	5	1	6	0,4
Lille	103		103	6,9
Limoges	23		23	1,5
Lyon	88	4	92	6,2
Martinique	7	1	8	0,5
Mayotte	7		7	0,5
Montpellier	67	2	69	4,6
Nancy-Metz	59		59	3,9
Nantes	59	1	60	4,0
Nice	36		36	2,4
Orléans-tours	88	2	90	6,0
Paris	69	5	74	4,9
Poitiers	24	1	25	1,7
Reims	30		30	2,0
Rennes	47	3	50	3,3
Réunion (La)	17	1	18	1,2
Rouen	36	1	37	2,5
Strasbourg	40	2	42	2,8
Toulouse	62	1	63	4,2
Versailles	146	14	160	10,7
Total général	1 444	51	1 495	100,0

► Source : MENJS-DGRH-EPP, AS 2018-2019 (01-09-2018 au 31-08-2019).

© DEPP

Tableau 6.14 - Répartition des enseignants du second degré ayant bénéficié de congés de formation professionnelle durant l'année 2018-2019 par modalité de congés et par durée

Nombre de mois de congé de formation dans l'année scolaire	Congé non fractionné	Congé fractionné	Total général
Moins de 3 mois	165	14	179
De 3 mois à moins de 6 mois	143	3	146
De 6 mois à moins de 10 mois	649	0	649
De 10 mois à 1 an	520	1	521
Total général	1 477	18	1 495

► Lecture : 1 495 enseignants du second degré ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle durant l'année scolaire 2018-2019. 520 enseignants ont bénéficié d'un congé de formation pour une durée totale de 10 mois ou plus. 3 enseignants ont bénéficié de plus d'un congé de formation pour une durée totale comprise entre 3 et moins de 6 mois.

► Note : le nombre de CFP pris par les enseignants du second degré au titre de l'année scolaire 2018-2019 s'élève à 1 506 (dont 52 CFP non indemnisés et 1 454 CFP indemnisés).

► Source : MENJS-DGRH-Agape, AS 2018-2019 (01-09-2018 au 31 août 2019).

© DEPP

Tableau 6.15 - Effectifs des BIATSS en congés de formation professionnelle

Filière	Corps	Grade	Congé formation indemnisé	Congé formation non indemnisé	Congé formation professionnel	
Administrative	AAE	Direct. de serv.	1		1	
		Attaché principal	4		4	
		Attaché	14	1	15	
	Total AAE			19	1	20
	Saenes	Saenes CE	3			3
		Saenes CS	6			6
		Saenes CN	14			14
	Total Saenes			23		23
	Ajaenes	ADJ P1C	4			4
		ADJ P2C	15		2	17
	Total Ajaenes			19	2	21
			61	3	64	
Sociale et de santé	CTSSAE	CTSS	3	1	4	
	Total CTSSAE			3	1	4
	ASSAE	ASSAE CS	2			2
		ASSAE CN	4			4
	Total ASSAE			6		6
	INF - A	INF HC A	3			3
		INF CS A	2			2
INF CN A		14			14	
Total INF_A			19		19	
			28	1	29	
ITRF	IGR	IGR 2C	2		2	
	Total IGR			2		2
	IGE	IGE HC	1			1
		IGE CN	2			2
	Total IGE			3		3
	ASI	ASI	1		1	
	Total ASI			1		1
	TECH	TECHRF CE	1			1
		TECHRF CS	1			1
TECHRF CN		3			3	
Total TECH			5		5	
			11	0	11	
			100	4	104	

► Source : MENJS-DGRH, annuaire Agora.

© DEPP

Tableau 6.16 - Effectifs des BIATSS en congé de formation professionnelle

	Congé formation indemnisé	Congé formation non indemnisé	Congé formation professionnel
Aix-Marseille	5		5
Amiens	5		5
Besançon	1		1
Bordeaux	5		5
Caen	1		1
Clermont-Ferrand	2		2
Corse	1		1
Créteil	1		1
Dijon	2		2
Etranger	1		1
Grenoble	6		6
Guadeloupe	1		1
La Réunion	1		1
Lille	6	1	7
Lyon	7		7
Martinique	1		1
Montpellier	5	1	6
Nancy-Metz	7		7
Nantes	4		4
Nice	4		4
Orléans-tours	5		5
Paris	6		6
Poitiers	4		4
Reims	3		3
Rennes	4	1	5
Rouen	1		1
Strasbourg	1		1
Toulouse	2		2
Versailles	8	1	9
Total	100	4	104

► Source : MENJS-DGRH, annuaire Agora.

© DEPP

Tableau 6.17- Répartition des BIATSS ayant bénéficié de congés de formation dans l'enseignement scolaire durant l'année 2018-2019 par durée de formation

Durée des congés en mois	Congé formation indemnisé	Congé formation non indemnisé	Congé formation professionnel
0	6		6
1	3		3
2	2		2
3	3	1	4
5	4		4
6	10	1	11
7	5		5
8	8		8
9	15	1	16
10	34	1	35
11	3		3
12	7		7
Total	100	4	104

► Source : MENJS-DGRH, annuaire Agora.

© DEPP

Tableau 6.18 - Effectifs des personnels d'encadrement en congé de formation professionnelle

Corps	Grade	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle indemnisé en 2018-2019	Nombre de personnes ayant bénéficié ou en situation de congé de formation professionnelle non indemnisé en 2018-2019	Total
IEN	Hors classe	1		1
	Classe normale			
IA-IPR	Hors classe			
	Classe normale			
Personnels de direction	Hors classe			
	Classe normale	9		9
Total		10		10

► Source : MENJS-DGRH SIRHEN, AS 2018-2019.

© DEPP

6

POUR EN SAVOIR PLUS

Charpentier A., Solnon A., 2019, « La formation continue, un levier face à la baisse du sentiment d'efficacité personnelle des enseignants au collège ? », *Note d'Information*, n° 19.23. MENJ-DEPP

Enquête TALIS 2018 : les professeurs de français aiment leur métier et aspirent à être encore mieux formés

7. Les congés pour raison de santé

A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale	216
B. Les congés pour raison de santé des personnels enseignants	220
C. Les congés pour raison de santé des personnels non enseignants	231
D. Évolution des congés pour raison de santé sur les sept dernières années scolaires	233

CHIFFRES-CLÉS 2018-2019

41,6% des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé (y compris congés de maternité, paternité et adoption)

- ▶ **44,8%** des enseignants du secteur public
- ▶ **36,2%** des enseignants du second degré du secteur privé
- ▶ **33,9%** des non-enseignants

38,3% des personnels ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (CMO)

- ▶ **41,3%** des enseignants du secteur public
- ▶ **33,1%** des enseignants du second degré du secteur privé
- ▶ **31,3%** des non-enseignants

15,6 jours : durée annuelle moyenne des congés pour raison de santé, rapportée à l'ensemble de la population

- ▶ **16,9** jours pour les enseignants du secteur public
- ▶ **13,1** jours pour les enseignants du second degré du secteur privé
- ▶ **12,7** jours pour les non-enseignants

7,1 jours : durée annuelle moyenne des congés de maladie ordinaire, rapportée à l'ensemble de la population

- ▶ **7,4** jours pour les enseignants du secteur public
 - ▶ **6,0** jours pour les enseignants du second degré du secteur privé
 - ▶ **6,5** jours pour les non-enseignants
-

CHAMP, SOURCES, CONCEPTS

Ce chapitre porte sur les congés pour raison de santé au cours de l'année scolaire 2018-2019 de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère en charge de l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2018 en France (soit les mêmes personnels que dans le chapitre I « Les personnels du ministère de l'Éducation nationale »). Il s'agit des enseignants du secteur public et privé sous-contrat, et des personnels non enseignants rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports au titre de l'enseignement scolaire. Seule exception, les enseignants du premier degré privé sous contrat, dont les congés courts ne remontent pas intégralement.

La source utilisée est la base statistique des congés, alimentée à partir la base statistique des agents (BSA).

Les congés pour raison de santé regroupent plusieurs types d'arrêts :

- **les congés de maladie ordinaire (CMO)**, qui correspondent à l'arrêt standard prescrit par le professionnel de santé lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ces arrêts sont souvent non prévisibles. Les CMO ne peuvent durer plus de 12 mois consécutifs en année glissante¹. Une journée de carence a été instaurée du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 pour tout nouveau CMO et depuis le 1^{er} janvier 2018, mais avec des exceptions ;

- **les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle** ont un statut à part, car il s'agit d'événements survenus dans l'exercice des fonctions, ou lors d'un trajet vers l'école ou l'établissement d'exercice ;

- **les congés longs**, qui comprennent les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD) pour les fonctionnaires, ainsi que les congés de grave maladie (GM), équivalent des CLM pour les non-titulaires qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique. Ces congés, renouvelés par période de 3 à 6 mois, ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les GM et de 5 ans pour les CLD (en cas de maladie professionnelle, la durée maximale est portée à 8 ans) ;

- **les congés maternité et ses complications** : d'une durée allant de 16 semaines (pour les premier et deuxième enfants hors naissances multiples) à 46 semaines (pour des triplés et plus) selon le nombre d'enfants nés ou à naître, les congés maternité peuvent être anticipés ou

prolongés par des congés pour grossesse pathologique² allongeant la durée du congé maternité : 2 semaines avant et 4 semaines après. Ils englobent également les congés pour repos suite de couches pathologiques et les congés maternités pathologiques lié à l'exposition au distilbène ;

- **les congés paternité et adoption** : les congés paternité durent au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant l'adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père ainsi que le congé de présence parentale.

Ensemble, les congés maternité, paternité et adoption forment les congés pour accueil d'enfant.

Les termes d'arrêt ou d'absence ainsi que leurs dérivatifs seront employés comme synonyme de congé pour raison de santé tels qu'ils ont été définis ci-dessus.

Dans ce chapitre, les congés de maladie ordinaire précédant ou succédant à un congé de maternité ont été requalifiés en congé pathologique lorsqu'ils ne dépassent pas le délai légal de 2 semaines pour le congé prénatal et 4 semaines pour le congé pathologique post-natal. Lorsqu'ils dépassent le délai légal, les congés de maladie ordinaires sont scindés en deux congés : un congé pathologique dont la durée est celle de la durée légale de ce type de congé et un congé de maladie ordinaire d'une durée égale au nombre de jours restant.

Les congés renseignés au niveau individuel sont traités afin d'éliminer les chevauchements de dates entre les congés de même nature, mais également entre les congés de nature différente. Dans ce dernier cas, des priorités par type de congé sont établies pour neutraliser ces chevauchements. Par exemple, les congés de longue maladie priment sur les congés de maladie ordinaire.

Plusieurs mesures agrégées sont effectuées :

- **les agents « concernés »** : proportions d'agents ayant eu au moins un des différents types de congés pour raison de santé ;

- **le nombre de congé** : un congé entamé avant le 1^{er} septembre de l'année scolaire et se poursuivant au-delà de cette date est pris en compte au titre de l'année observée ;

¹ L'année « médicale » de référence correspond aux 365 jours qui précèdent chaque jour d'arrêt de maladie examiné jour après jour et non pas au début ou en fin de période de congés.

² Au sens de la législation sociale, les congés pathologiques de grossesse sont des congés de maladie ordinaire. Dans ce chapitre, ils sont considérés comme des congés de maternité.

- **les durées cumulées moyennes** des congés additionnent les durées individuelles de congé des agents arrêtés, quel qu'en soit le nombre, et les rapportent à l'ensemble des agents, pour tous types de congé. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019 inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d'autant plus probable que le congé dure longtemps. Cette troncature touche surtout les congés de maternité et les congés

longs. Les congés qui englobent l'année scolaire sont comptés pour 365 jours. De plus, ces durées incluent vacances scolaires, week-ends et jours fériés.

Depuis la précédente édition, pour alléger la lecture, on ne fournit plus les durées cumulées moyennes pour les agents arrêtés. Il est assez aisé de retrouver ces durées, car les durées cumulées moyennes rapportées à l'ensemble du personnel s'obtiennent simplement par combinaison de la proportion des agents arrêtés au moins une fois dans l'année et de la durée cumulée moyenne des congés.

LES PRINCIPAUX TYPES DE CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, AU-DELÀ DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les congés et autorisations d'absences recensés dans BSA ne concernent pas seulement les congés pour raison de santé. Entre le 1^{er} septembre 2018 et le 31 août 2019, les neuf types de congés/autorisations d'absences les plus fréquents ont été listés (**Tableau 7.1**). Dans l'ensemble, parmi les principaux, les congés de maladie ordinaire concernent 37 % de ces congés, les autorisations d'absence pour stage de formation continue 19%, et les autorisations d'absence pour garde d'enfant

malade 12%. Les autres absences identifiées sont moins fréquentes. Néanmoins, la qualité du recensement des congés et autorisations d'absences dépend du type de congés. La suite du chapitre se concentre exclusivement sur les congés pour raison de santé, qui représentent 42% des congés et autorisations d'absences et dont les enregistrements sont de bonnes qualités dans les bases de gestion, car ils ont un impact sur la paie.

Tableau 7.1 - Répartition des principaux congés et absences au cours de l'année scolaire 2018-2019

Libellé du congé	Fréquence
Congé de maladie ordinaire	36,6
Autorisation d'absence pour stage de formation continue	19,4
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	11,9
Autorisations d'absences diverses avec traitement	7,8
Absence autorisée rep	3,5
Sortie pédagogique	1,8
Autorisation d'absence pour réunions pédagogiques	1,8
Congé de formation syndicale	1,4
Autorisation d'absence pour événement familial	1,4
Autres	14,6
Total	100,0

© DEPP

► Note : les congés et absences n'ont subi ici aucun traitement statistique liés aux éventuels chevauchements ou inclusions de congés pour un même agent.

► Champ : France métropolitaine et DROM, congés pour raison de santé eus au cours de l'année scolaire par les personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (y compris premier degré privé).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale

1.9 congés pour raison de santé sur 10 sont des congés de maladie ordinaire

Durant l'année scolaire 2018-2019, 874 800 congés pour raison de santé ont été comptabilisés, soit environ 17,2 millions de jours d'arrêt pour les agents de l'Éducation nationale. Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire («**Champ, sources, concepts**») varient fortement en fonction de leurs motifs. En 2018-2019, près de neuf congés sur dix sont enregistrés pour maladie

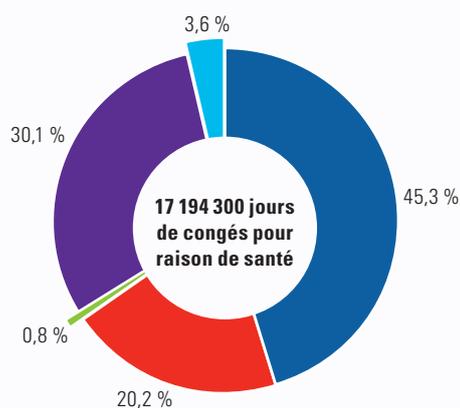
ordinaire (CMO), mais ils ne représentent que 45 % du nombre de jours d'arrêt pour raison de santé (7,8 millions de jours). Inversement, les congés longs constituent 4 % des congés et représentent 30 % du nombre de jours (Figures 7.1 et 7.2).

Figure 7.1 - Répartition du nombre de congés pour raison de santé selon le type en 2018-2019



- Maladie ordinaire : 748 600
- Maternité¹ : 58 000
- Paternité ou adoption : 22 900
- Congé long : 31 400
- Maladie professionnelle ou accident du travail : 13 900

Figure 7.2 - Répartition du nombre de jours de congé pour raison de santé selon le type en 2018-2019



- Maladie ordinaire (7,8 millions)
- Maternité (3,5 millions)
- Paternité ou adoption (0,1 million)
- Congé long (5,2 millions)
- Maladie professionnelle ou accident du travail (0,6 million)

1. Les congés maternités comprennent les congés pathologiques.
 ► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

© DEPP

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

© DEPP

2. 42 % des agents ont été arrêtés au moins une fois

En 2018-2019, 42 % de l'ensemble du personnel a déclaré au moins un congé pour raison de santé et 38 % ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (**Tableau 7.2**). 3 % des agents ont connu un congé maternité, et 0,8 % un congé paternité ou adoption. Les arrêts longs ont concerné 2 % des agents, les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail 1 %.

En moyenne, un agent du ministère de l'Éducation nationale est arrêté 16 jours sur l'année, dont 7 pour maladie ordinaire (**Tableau 7.2**). Les congés longs, liés à des pathologies lourdes, représentent 5 jours par personne, et les congés de maternité un peu plus de 3 jours par personne.

Parmi les enseignants arrêtés au moins une fois pour CMO, plus de 80 % ont eu au plus deux arrêts au cours de l'année scolaire (**Tableau 7.3**). Plus de 4 % des enseignants arrêtés l'ont été au moins 5 fois et près d'un enseignant sur deux arrêté l'a été pour une durée de cinq jours au plus, mais plus d'un sur 10 a été absent au moins 40 jours pour CMO. Moins de 2 % des enseignants arrêtés ont été absents au moins 40 jours et au moins à cinq reprises au cours de l'année scolaire. Ces absences dites « perlées » sont révélatrices d'un problème de santé chronique ou d'une autre fragilité.

3. L'effet du sexe et de l'âge sur les congés pour raison de santé

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé (48 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 38 à 45 % des personnes des autres tranches d'âge). Ce résultat est valable quel que soit le sexe, et s'explique en partie par la plus forte prévalence des congés maternité et paternité dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de congés pour maladie ordinaire (**Tableau 7.2**). En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long ou un arrêt pour maladie professionnelle/accident du travail augmente avec l'âge : seul 0,3 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 4 % des agents de plus de 50 ans.

En nombre de jours, ce sont également les trentenaires qui sont le plus longtemps absents pour raison de santé, suivis des plus de 50 ans (19,5 jours contre 18 jours) : en effet, les premiers connaissent en moyenne 9 jours de congé maternité et peu de congés longs, les seconds 10 jours de congé longs et pas de congé maternité (**Tableau 7.2**).

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 45 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 33 % des hommes. La différence entre les hommes et les femmes s'explique notamment par les congés de maternité et les congés de maladie ordinaire souvent associés à la maternité (**Encadré sur les congés de maternité**). Néanmoins, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 29 % des hommes de plus de 50 ans ont connu un congé de maladie ordinaire, contre 39 % des femmes du même âge.

En moyenne, une femme a été arrêtée 18 jours et un homme 10 jours. Sur cet écart de 8 jours, un peu plus de 4 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également, en moyenne, 2,8 jours de congé de maladie ordinaire de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité.



Tableau 7.2 - Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon l'âge et le sexe pour l'année 2018-2019

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Hommes	Moins de 30 ans	31,8	0,2	0,5	n.c.	2,6	33,7
		De 30 à 39 ans	32,7	0,5	0,7	n.c.	7,4	38,1
		De 40 à 49 ans	28,5	1,0	0,8	n.c.	1,6	30,7
		Plus de 50 ans	28,8	3,1	1,0	n.c.	0,2	32,2
		Total	29,9	1,5	0,8	n.c.	2,5	33,2
	Femmes	Moins de 30 ans	47,2	0,3	1,0	8,6	0,0	50,0
		De 30 à 39 ans	46,8	0,9	1,0	10,8	0,2	51,2
		De 40 à 49 ans	38,5	1,6	1,2	0,7	0,1	40,6
		Plus de 50 ans	38,5	3,6	1,7	n.s.	0,0	42,4
		Total	41,7	1,9	1,2	4,0	0,1	44,9
	Total	Moins de 30 ans	42,5	0,3	0,8	6,0	0,8	45,0
		De 30 à 39 ans	43,2	0,8	0,9	8,1	2,0	47,9
		De 40 à 49 ans	35,8	1,4	1,1	0,5	0,5	37,9
		Plus de 50 ans	35,4	3,5	1,5	n.s.	0,1	39,2
		Total	38,3	1,8	1,1	2,9	0,8	41,6
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Hommes	Moins de 30 ans	4,2	0,4	0,1	n.c.	0,3	5,1
		De 30 à 39 ans	4,4	1,4	0,3	n.c.	0,8	6,9
		De 40 à 49 ans	4,7	2,6	0,4	n.c.	0,2	7,8
		Plus de 50 ans	6,3	8,5	0,8	n.c.	0,0	15,7
		Total	5,1	4,1	0,5	n.c.	0,3	10,0
	Femmes	Moins de 30 ans	8,0	0,8	0,2	8,9	0,0	18,0
		De 30 à 39 ans	8,8	2,3	0,4	12,1	0,1	23,7
		De 40 à 49 ans	6,8	4,1	0,5	0,9	0,1	12,4
		Plus de 50 ans	8,2	9,9	1,1	n.s.	0,0	19,2
		Total	7,9	4,9	0,6	4,4	0,1	17,9
	Total	Moins de 30 ans	6,9	0,7	0,2	6,2	0,1	14,0
		De 30 à 39 ans	7,7	2,1	0,3	9,1	0,3	19,5
		De 40 à 49 ans	6,2	3,7	0,5	0,6	0,1	11,1
		Plus de 50 ans	7,6	9,5	1,0	n.s.	0,0	18,0
		Total	7,1	4,7	0,6	3,2	0,1	15,6

© DEPP

▶ n.s. : non significatif.

▶ n.c. : non concernés.

▶ Lecture : en 2018-2019, un agent est absent en cumulé 15,6 jours pour raison de santé en moyenne.

▶ Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).

▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

Tableau 7.3 - Répartition du nombre d'agents arrêtés pour CMO selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts, en %

	Un seul arrêt	Deux arrêts	Trois ou quatre arrêts	Cinq arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	38,8	6,0	0,9	0,0	45,7
6 à 15 jours	10,8	9,2	5,3	0,8	26,0
16 à 39 jours	5,4	4,7	4,3	1,6	16,0
40 ou plus	3,7	3,3	3,5	1,7	12,2
Ensemble	58,7	23,1	14,0	4,1	100,0

© DEPP

▶ Lecture : parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CMO, 38,8 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours ou plus au cours de l'année scolaire.

▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).

▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

LES CONGÉS MATERNITÉ

Au cours de l'année scolaire 2018-2019, plus de 31 500 femmes de l'Éducation nationale ont eu un congé maternité. Cela représente 4,5 % des enseignantes du secteur public, 3,6 % des enseignantes du second degré privé et 2,8 % des non-enseignantes (**Tableau 7.4**).

En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'Éducation nationale et ayant eu un congé maternité ont été arrêtées 110 jours au cours de l'année scolaire 2018-2019 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédente ou suivante), y compris les congés dits « pathologiques » qui concernent environ deux femmes sur trois en moyenne. À ces congés maternités s'ajoutent des congés de maladie ordinaire : d'une part, des congés de maladie ordinaire accolés au congé maternité, qui

durent en moyenne 4,8 jours (**Tableau 7.5**). D'autre part, d'autres congés de maladie ordinaire liés à la grossesse ou à la naissance de l'enfant, avant ou après le congé maternité proprement dit.

Au cours de l'année scolaire 2018-2019, près des trois quarts des femmes ayant eu un congé maternité (71 %), ont également eu un congé de maladie ordinaire contre moins de 40 % de femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité. De plus, elles sont absentes quatre fois plus longtemps pour maladie ordinaire (hors CMO accolés au congé maternité) : 22 jours contre 6 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité (**Tableau 7.5**).

Tableau 7.4 - Nombre de femmes ayant eu un congé de maternité et durée cumulée moyenne de congé maternité selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2018-2019

		Effectifs	Part de la population féminine en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant eu
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	23 887	4,5	110,5
	Enseignantes du second degré du secteur privé	2 292	3,6	110,7
	Non-enseignantes	5 393	2,8	107,6
	Total	31 572	4,0	110,0

© DEPP

► Champ : France métropolitaine et DROM, femmes ayant eu au moins un congé maternité de l'Éducation nationale en activité et rémunérées au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.



Tableau 7.5 - Durée et proportion de CMO pour les femmes selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2018-2019

		Proportion de femmes ayant eu un CMO dans l'année ¹	Durée CMO accolé au congé maternité	Durée CMO en dehors de ceux accolés au congé maternité
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	73,0	4,8	23,1
	Enseignantes du second degré du secteur privé	65,7	5,9	18,8
	Non-enseignantes	64,7	3,7	20,0
	Total	71,0	4,7	22,3
Femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité dans l'année scolaire	Enseignantes du secteur public	40,9	n.c.	6,3
	Enseignantes du second degré du secteur privé	32,9	n.c.	4,9
	Non-enseignantes	31,1	n.c.	5,6
	Total	38,1	n.c.	6,0

© DEPP

► n.c. : non concernés.

¹ Pour les femmes ayant eu un congé maternité, y compris ceux accolés au congé maternité.

► Champ : France métropolitaine et DROM, femmes de 18 à 50 ans de l'Éducation nationale en activité et rémunérées au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

B. Les congés pour raison de santé des personnels enseignants

1. Les congés des enseignants du secteur public

16,9 jours de congé pour raison de santé par enseignant du secteur public, en moyenne, dont 7,4 jours de CMO

Durant l'année scolaire 2018-2019, 45 % des personnels des corps enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour raison de santé, d'une durée cumulée moyenne de 16,9 jours par agent pour l'ensemble du personnel : 7,4 jours pour maladie ordinaire, 5,3 jours pour congés longs, 3,5 jours pour maternité et moins d'un jour pour les autres motifs (**Tableau 7.6**).

Les congés de maladie ordinaire sont de loin les congés les plus fréquents : 41 % des enseignants y ont eu recours. Les autres congés concernent des proportions beaucoup plus faibles d'agents : 4 % des femmes pour les congés de maternité et 3 % des hommes pour les congés paternité, 2 % de l'ensemble des personnes pour les congés longs et 1 % pour les congés de maladie professionnelle ou les accidents de travail.

Les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour raison de santé : 49 % des femmes contre 36 % des hommes. Au-delà de l'accueil d'enfants, elles sont plus concernées par tous les types de congés, que ce soient les CMO, mais également les congés longs, ou les congés pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Les congés des femmes durent également plus longtemps avec en moyenne 19,4 jours de congé rapportés à l'ensemble des agents, soit 8,7 jours de plus que les

hommes. Cet écart est en grande partie causé par les congés de maternité : les femmes enseignantes qui n'ont pas de congé de maternité dans l'année n'ont en moyenne que 1,9 jour de congé de maladie ordinaire de plus que l'ensemble des hommes (**Encadré : Les congés maternité**).

Comme pour l'ensemble des personnels, parmi les enseignants du public, ce sont les trentenaires qui sont les plus concernés par les congés pour l'arrivée d'enfants, et les 50 ans et plus par les congés longs.

Plus d'enseignants arrêtés dans le premier degré public que dans le second

Les enseignants exerçant dans le premier degré sont davantage à être arrêtés au moins une fois dans l'année que leurs homologues du second degré public : 47 % contre 43 % (**Tableau 7.6**). Cela s'explique notamment par le fait que les corps enseignants du premier degré sont plus féminisés et plus jeunes que ceux du second degré : 4 % des agents du premier degré ont eu un congé maternité contre 2 % de ceux du second degré. De même les congés de maladie ordinaire sont plus fréquents parmi les enseignants du premier degré, ce qui est également lié à la différence de démographie. En effet, au sein de chaque population, féminine comme masculine, les différences sont plus faibles : dans le premier comme dans le second degré, 45 % des femmes sont arrêtées au moins une fois pour maladie ordinaire. C'est le cas de 32 % des hommes du second degré, et de 33 % de ceux du premier degré.



Tableau 7.6 - Congés pour raison de santé des enseignants du secteur public selon l'âge et le sexe pour l'année 2018-2019

				Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	44,8	0,3	1,1	n.c.	4,5	47,6
			De 30 à 39 ans	37,4	0,8	0,8	n.c.	8,5	43,3
			De 40 à 49 ans	30,6	1,2	0,8	n.c.	1,7	32,9
			Plus de 50 ans	29,8	3,6	1,0	n.c.	0,2	33,7
			Total	33,0	1,9	0,9	n.c.	3,0	36,8
		Femmes	Moins de 30 ans	56,3	0,4	1,4	11,4	0,0	59,3
			De 30 à 39 ans	49,3	1,1	1,1	11,7	0,3	53,8
			De 40 à 49 ans	40,2	1,9	1,2	0,8	0,1	42,5
			Plus de 50 ans	41,7	4,3	1,7	n.s.	0,0	46,1
			Total	45,1	2,0	1,3	5,0	0,1	48,6
		Total	Moins de 30 ans	54,9	0,4	1,3	10,1	0,6	57,9
			De 30 à 39 ans	47,6	1,0	1,0	10,1	1,4	52,4
			De 40 à 49 ans	38,6	1,8	1,2	0,6	0,4	40,9
			Plus de 50 ans	39,0	4,1	1,6	n.s.	0,1	43,3
			Total	43,1	2,0	1,2	4,2	0,6	46,6
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	35,8	0,3	0,6	n.c.	3,2	38,3
			De 30 à 39 ans	34,0	0,6	0,7	n.c.	7,6	39,6
			De 40 à 49 ans	30,2	1,0	0,9	n.c.	1,7	32,5
			Plus de 50 ans	31,9	3,2	1,1	n.c.	0,2	35,3
			Total	32,1	1,6	0,9	n.c.	2,6	35,6
		Femmes	Moins de 30 ans	50,1	0,5	0,9	7,5	0,0	52,8
			De 30 à 39 ans	50,2	1,0	0,9	11,5	0,1	54,7
			De 40 à 49 ans	41,9	1,7	1,1	0,8	0,1	44,0
			Plus de 50 ans	42,9	4,1	1,7	n.s.	0,0	47,1
			Total	45,0	2,2	1,2	3,8	0,1	48,5
		Total	Moins de 30 ans	44,3	0,4	0,8	4,5	1,3	46,9
			De 30 à 39 ans	44,0	0,8	0,8	7,1	3,0	49,0
			De 40 à 49 ans	37,1	1,4	1,0	0,5	0,7	39,3
			Plus de 50 ans	37,9	3,7	1,4	n.s.	0,1	41,8
			Total	39,6	1,9	1,1	2,2	1,1	43,1
Total	Hommes			32,3	1,7	0,9	0,0	2,7	35,9
	Femmes			45,1	2,1	1,3	4,5	0,1	48,5
	Moins de 30 ans			49,8	0,4	1,1	7,4	0,9	52,6
	De 30 à 39 ans			45,9	0,9	0,9	8,6	2,2	50,7
	De 40 à 49 ans			37,8	1,6	1,1	0,6	0,6	40,1
	Plus de 50 ans			38,3	3,9	1,5	n.s.	0,1	42,4
	Total			41,3	2,0	1,2	3,2	0,9	44,8

Tableau 7.6 (suite)

				Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	6,3	0,8	0,3	n.c.	0,5	7,8
			De 30 à 39 ans	5,2	2,0	0,3	n.c.	1,0	8,5
			De 40 à 49 ans	5,1	2,9	0,3	n.c.	0,2	8,5
			Plus de 50 ans	6,4	10,1	0,9	n.c.	0,0	17,5
			Total	5,7	5,1	0,5	n.c.	0,4	11,6
		Femmes	Moins de 30 ans	10,0	1,1	0,3	11,8	0,0	23,3
			De 30 à 39 ans	9,3	2,7	0,4	13,2	0,2	25,8
			De 40 à 49 ans	7,0	4,8	0,6	0,9	0,1	13,4
			Plus de 50 ans	8,6	11,6	1,1	n.s.	0,0	21,3
			Total	8,4	5,4	0,6	5,6	0,1	20,0
		Total	Moins de 30 ans	9,6	1,0	0,3	10,4	0,1	21,5
			De 30 à 39 ans	8,7	2,6	0,4	11,4	0,3	23,4
			De 40 à 49 ans	6,7	4,5	0,5	0,8	0,1	12,6
			Plus de 50 ans	8,1	11,3	1,1	n.s.	0,0	20,4
			Total	7,9	5,3	0,6	4,6	0,1	18,6
		Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	5,0	0,9	0,1	n.c.	0,4
	De 30 à 39 ans			4,4	1,6	0,3	n.c.	0,9	7,1
	De 40 à 49 ans			4,7	2,6	0,4	n.c.	0,2	8,0
	Plus de 50 ans			6,6	8,8	0,9	n.c.	0,0	16,3
	Total			5,4	4,4	0,5	n.c.	0,3	10,6
	Femmes		Moins de 30 ans	8,2	1,5	0,2	7,7	0,0	17,7
			De 30 à 39 ans	9,1	2,6	0,3	12,8	0,1	24,8
			De 40 à 49 ans	6,9	4,4	0,5	1,0	0,1	12,8
			Plus de 50 ans	8,4	11,4	1,0	n.s.	0,0	20,9
			Total	8,0	5,8	0,6	4,2	0,0	18,7
	Total		Moins de 30 ans	6,9	1,3	0,2	4,6	0,2	13,1
			De 30 à 39 ans	7,3	2,2	0,3	7,9	0,4	18,1
			De 40 à 49 ans	6,0	3,7	0,5	0,6	0,1	10,8
Plus de 50 ans			7,6	10,2	1,0	n.s.	0,0	18,8	
Total			6,9	5,2	0,6	2,5	0,2	15,3	
Total	Hommes			5,4	4,6	0,5	n.s.	0,3	10,8
	Femmes			8,2	5,6	0,6	5,0	0,1	19,4
	Moins de 30 ans			8,3	1,1	0,3	7,6	0,1	17,4
	De 30 à 39 ans			8,0	2,4	0,3	9,7	0,3	20,8
	De 40 à 49 ans			6,3	4,1	0,5	0,7	0,1	11,7
	Plus de 50 ans			7,8	10,6	1,0	n.s.	0,0	19,5
Total			7,4	5,3	0,6	3,5	0,1	16,9	

© DEPP

▶ n.s. : non significatif.

▶ n.c. : non concernés.

▶ Lecture : en 2018-2019, les enseignants du secteur public ont été absents 16,9 jours pour raison de santé en moyenne.

▶ Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

▶ Champ : France métropolitaine et DOM, personnels des corps enseignants du secteur public (titulaires et non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.

▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

Dans le second degré public, les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins souvent absents pour raison de santé

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un congé pour raison de santé, durant l'année scolaire 2018-2019, est nettement plus faible (32 %) que celles des autres corps du second degré (plus de 43 %). En moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent 10,6 jours sur l'année ; un professeur d'EPS 14,7 jours, un certifié 16,6 jours, et un professeur de lycée professionnel 17,8 jours (**Tableau 7.7**). Ceci est notamment à mettre en lien avec les différences de démographie des corps. Par exemple, les corps des professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins

féminisés, et comportent moins d'enseignants de moins de 40 ans que les autres corps. Les professeurs d'EPS sont plus fréquemment arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail (ATMP) que les autres enseignants (3 % contre 1 % pour l'ensemble), surtout les femmes (4 % d'agents concernés). En effet, les femmes PEPS sont plus âgées que leurs collègues masculins, la part d'agents affectés par les ATMP augmentant avec l'âge. Dans une moindre mesure, les professeurs de lycée professionnel sont également davantage concernés par les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle (1,4 %) que les certifiés, agrégés, et professeurs de chaire supérieure.

Tableau 7.7 - Congés pour raison de santé des enseignants du second degré public selon le corps pour l'année 2018-2019

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)			Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)		
		Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés	Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés
Hommes	Agrégés et chaire supérieure	21,7	0,5	24,6	3,3	0,3	6,5
	Certifiés	33,7	0,6	37,0	5,5	0,3	11,1
	Éducation physique et sportive	35,6	2,8	40,6	6,2	1,4	11,1
	Lycée professionnel	34,0	1,2	38,0	6,4	0,9	14,0
	Autres titulaires	41,1	2,9	50,4	11,3	3,2	35,5
	Non-titulaires	33,3	0,5	35,7	5,0	0,3	6,7
	Total	32,1	0,9	35,6	5,4	0,5	10,6
Femmes	Agrégés et chaire supérieure	34,7	0,7	37,8	5,5	0,3	14,3
	Certifiés	46,8	1,0	50,2	8,3	0,5	19,5
	Éducation physique et sportive	43,4	4,3	48,0	8,8	2,2	19,5
	Lycée professionnel	46,7	1,7	50,6	9,2	1,0	21,4
	Autres titulaires	49,8	2,6	58,2	12,2	1,7	37,1
	Non-titulaires	45,1	0,8	47,2	7,1	0,4	13,7
	Total	45,0	1,2	48,5	8,0	0,6	18,7
Total	Agrégés et Chaire supérieure	28,5	0,6	31,6	4,5	0,3	10,6
	Certifiés	42,2	0,9	45,6	7,3	0,4	16,6
	Éducation physique et sportive	39,0	3,4	43,8	7,3	1,8	14,7
	Lycée professionnel	40,4	1,4	44,4	7,8	0,9	17,8
	Autres titulaires	45,7	2,7	54,4	11,8	2,4	36,4
	Non-titulaires	39,5	0,6	41,7	6,1	0,4	10,4
	Total	39,6	1,1	43,1	6,9	0,6	15,3

© DEPP

► Lecture : en 2018-2019, les enseignants du second degré du service public ont été absents 15,3 jours pour raison de santé en moyenne.

► Note : les autres titulaires comprennent les PEGC et les adjoints chargés d'enseignement.

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants du second degré du secteur public (titulaires et non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

L'éducation prioritaire : un secteur un peu plus touché par les arrêts maladie, mais des durées d'absence équivalentes en moyenne

Les enseignants qui exercent dans une école ou un collège en éducation prioritaire sont plus arrêtés pour raison de santé que leurs homologues d'autres écoles et collèges publics : 3 points de plus dans les écoles, 5 points de plus dans les collèges (**Tableau 7.8**). Cette plus forte prévalence des congés en éducation prioritaire se vérifie chez les enseignants des deux sexes, dans le premier degré et en collège. En revanche, en se restreignant aux enseignants de moins de 30 ans, cela ne se vérifie que

dans le second degré : les hommes de moins de 30 ans du premier degré en éducation prioritaire sont moins arrêtés que ceux de l'ensemble des écoles : 46 % contre 48 % hors éducation prioritaire.

Il n'y a pas de différences notables en matière de nombre de jours d'absence : les enseignants sont absents en moyenne environ 8 jours pour maladie ordinaire, dans les écoles en d'éducation prioritaire comme dans le reste des écoles. En collège, la différence est de 0,7 jour : 8 jours d'arrêt en éducation prioritaire et 7,3 pour ceux hors éducation prioritaire.

Tableau 7.8 - Congés pour raison de santé du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire pour l'année 2018-2019

				Maladie ordinaire		Tous congés	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire	Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Hommes	Moins de 30 ans	45,6	42,6	48,0	46,2
			Total	32,5	34,8	36,3	38,3
		Femmes	Moins de 30 ans	56,3	56,3	59,1	59,7
			Total	44,4	48,2	47,9	51,4
		Total	Moins de 30 ans	55,0	54,7	57,9	58,1
			Total	42,4	45,8	46,1	49,0
	Collèges	Hommes	Moins de 30 ans	37,1	43,0	39,3	45,4
			Total	35,5	40,7	38,5	44,3
		Femmes	Moins de 30 ans	50,1	56,4	52,8	59,1
			Total	46,6	53,4	49,5	56,8
		Total	Moins de 30 ans	45,3	51,0	47,8	53,6
			Total	42,9	48,2	45,8	51,7
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Hommes	Moins de 30 ans	6,6	5,3	8,1	7,0
			Total	5,9	4,9	12,6	7,8
		Femmes	Moins de 30 ans	10,3	9,3	23,4	23,0
			Total	8,4	8,3	20,2	19,3
		Total	Moins de 30 ans	9,9	8,8	21,6	21,1
			Total	8,0	7,7	18,9	17,2
	Collèges	Hommes	Moins de 30 ans	5,1	5,6	6,2	6,8
			Total	5,7	6,2	9,6	9,4
		Femmes	Moins de 30 ans	7,9	8,8	17,6	18,1
			Total	8,1	9,2	17,2	20,2
		Total	Moins de 30 ans	6,8	7,5	13,4	13,6
			Total	7,3	8,0	14,6	15,8

© DEPP

- Lecture : en 2018-2019, les enseignants du second degré du service public ont été absents 15,8 jours pour raison de santé en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

Les enseignants affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs écoles/établissements sont plus touchés par les congés pour raison de santé

Au cours de l'année scolaire 2018-2019, 58 % des enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement et 50 % des enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ont eu au moins un arrêt pour raison de santé, contre 43 % des autres enseignants du secteur public (**Tableau 7.9**). Cet écart entre enseignants

affectés sur plusieurs sites ou en zone et autres enseignants est plus élevé dans le premier degré que dans le second.

Les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement se sont absentés 29,9 jours en moyenne pour raison de santé sur l'année scolaire 2018-2019, soit deux fois plus que les autres enseignants (15,4 jours). Cet écart est surtout lié aux congés pour des motifs durables, et pas aux congés pour maladie ordinaire.

Tableau 7.9 - Congés pour raison de santé des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année 2018-2019

				Maladie ordinaire			Tous congés		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ¹	Enseignants affectés en zone de remplacement ²	Autres ³	Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ¹	Enseignants affectés en zone de remplacement ²	Autres ³
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	52,7	52,2	40,3	54,7	55,6	42,8
			Total	40,2	48,2	29,7	42,9	53,0	33,2
		Femmes	Moins de 30 ans	64,3	63,8	51,7	66,7	66,7	54,7
			Total	56,4	58,8	42,8	59,4	63,2	46,2
		Total	Moins de 30 ans	63,2	62,4	50,3	65,5	65,4	53,4
			Total	54,2	56,5	40,7	57,2	61,0	44,1
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	41,5	35,8	35,5	44,9	38,8	37,9
			Total	34,4	35,3	31,8	37,9	43,1	34,9
		Femmes	Moins de 30 ans	53,5	51,9	49,5	57,2	54,6	52,1
			Total	48,2	50,5	44,5	51,9	58,1	47,6
		Total	Moins de 30 ans	49,0	45,9	43,7	52,5	48,7	46,2
			Total	42,4	44,2	39,2	46,0	51,9	42,3
Total	Moins de 30 ans	58,6	56,4	46,8	61,3	59,3	49,5		
Total	Total	46,4	52,2	39,9	49,8	57,9	43,1		
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	9,3	8,3	4,9	9,7	10,7	6,2
			Total	7,9	9,9	4,7	11,3	17,6	10,3
		Femmes	Moins de 30 ans	13,2	12,7	8,4	26,0	28,1	20,6
			Total	12,6	13,4	7,5	25,9	31,6	18,1
		Total	Moins de 30 ans	12,8	12,2	8,0	24,5	26,1	18,9
			Total	12,0	12,7	7,1	23,9	28,6	16,9
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	5,3	5,8	4,8	6,0	7,8	6,1
			Total	6,0	7,8	5,2	10,4	24,4	9,6
		Femmes	Moins de 30 ans	10,8	10,0	7,6	21,2	20,5	16,8
			Total	9,3	12,3	7,7	21,0	37,6	17,3
		Total	Moins de 30 ans	8,7	8,4	6,5	15,5	15,8	12,3
			Total	7,9	10,4	6,6	16,6	32,1	14,1
Total	Moins de 30 ans	11,5	10,8	7,2	21,6	22,3	15,4		
Total	Total	9,3	11,9	6,8	19,1	29,9	15,4		

© DEPP

► n.c. : non concernés.

1. Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2).

2. Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

3. Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux premières catégories précédentes.

► Lecture : en 2018-2019, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 29,9 jours pour raison de santé en moyenne.

► Champ : France métropolitaine et DROM, enseignants titulaires du secteur public de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

La saisonnalité des congés pour raison de santé

Au cours de l'année scolaire 2018-2019, un jour donné, en moyenne 4,3 % des agents ont été absents pour raison de santé, 1,9 % pour congé de maladie ordinaire (CMO) et 2,4 % pour les autres motifs (congés longs, congés de maternité et adoption, accident du travail et maladie professionnelle) week-ends, vacances scolaires et jours fériés inclus (**Tableau 7.10**). Mais ces moyennes dissimulent des évolutions très différentes au cours de l'année scolaire (**Figure 7.3**). Le pourcentage d'agents arrêtés pour maladie ordinaire augmente constamment du 1er septembre 2018 (0,63 % d'agents absents) pour atteindre un pic hivernal le 1er février 2019 : ce jour-là 4,2 % des agents sont arrêtés pour CMO. Ensuite, ce pourcentage décroît jusqu'à la fin de la période scolaire, le 5 juillet 2019. À l'inverse, la part des agents arrêtés pour un autre motif varie peu : de 2 % à 2,6 % entre le 1er septembre 2018 et le 5 juillet 2019. Le pic hivernal s'explique par le

fait que cette période est propice aux maladies virales et bactériennes et que le congé de maladie ordinaire est l'arrêt privilégié pour ce type de pathologie.

S'il y a une forte variabilité du nombre d'agents absents pour maladie ordinaire selon la saison, en revanche, la variabilité est beaucoup plus faible dans le courant de la semaine, entre le lundi et le vendredi.

Si la prise en compte des week-ends, jours fériés et vacances scolaires influe marginalement sur les pourcentages d'agents absents un jour donné pour les congés maternité, congés longs, congés paternité ou adoption et ATMP, le congé de maladie ordinaire augmente de 0,8 point lorsque l'on ignore ces jours non chômés (Tableau 6.10). La non-prescription et/ou la non-présentation des arrêts pour maladie ordinaire durant les week-ends, jours fériés et vacances scolaires explique en partie l'écart entre les pourcentages avec ou sans ces jours chômés.

Tableau 7.10 - Pourcentages d'agents absents au cours de l'année scolaire 2018-2019

Congé pour raison de santé	Pourcentage d'agents absents un jour donné	Pourcentage d'agents absents un jour donné, hors week-end, jours fériés et vacances scolaires
Maladie ordinaire	1,9	2,7
Congé maternité	0,9	0,9
Congé long	1,3	1,4
Paternité ou adoption	0,0 ¹	0,1
Maladie pro ou acc. du travail	0,2	0,2
Ensemble	4,3	5,3

1. Ce nombre n'est pas nul mais il est inférieur à 0,05.

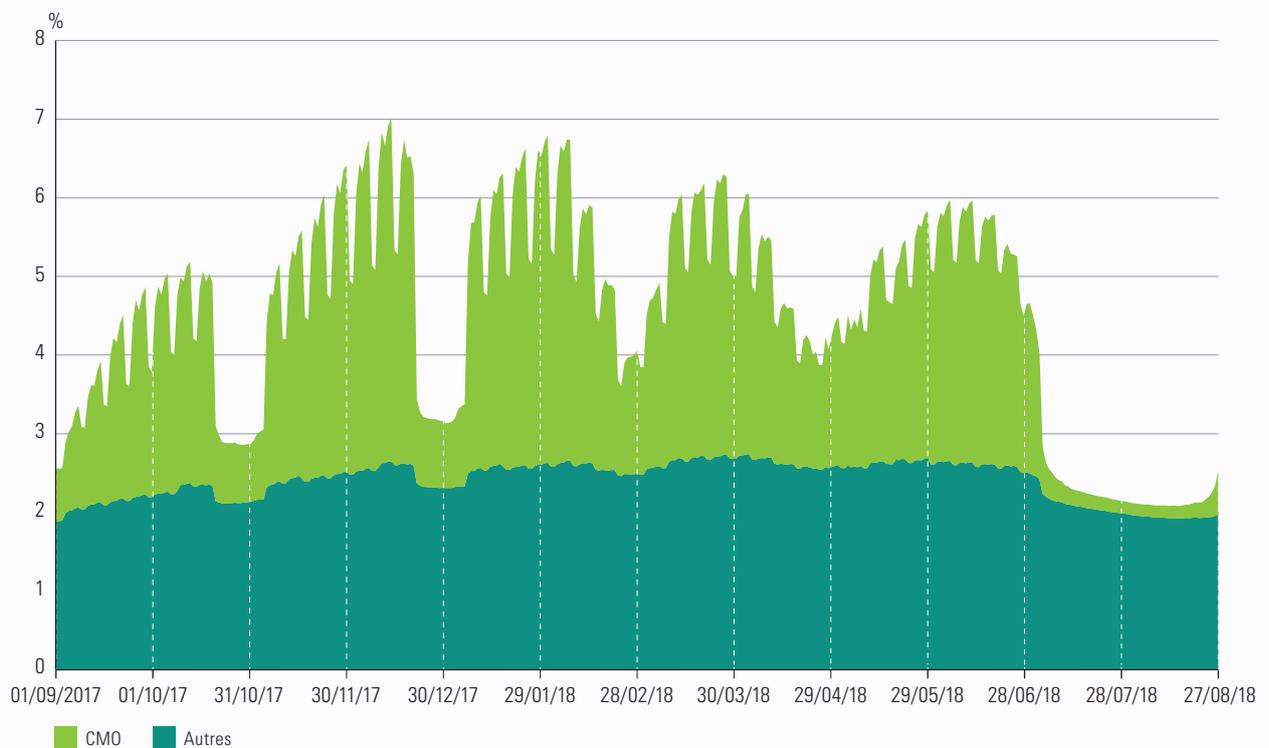
► Lecture : en 2018-2019, 1,9 % des personnels de l'Éducation nationale est absent un jour donné pour un congé de maladie ordinaire, en moyenne, y compris week-end, jours fériés et vacances scolaires.

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

© DEPP

Figure 7.3 - Évolution du pourcentage de personnels absent chaque jour selon le type d'absence au cours de l'année scolaire 2018-2019



- Lecture : le 1^{er} septembre 2018, 2,6 % des enseignants sont absents : 0,6 % pour CMO, et 2 % pour d'autres motifs (congés longs, pour accueil d'enfants, et accidents du travail et maladies professionnelles).
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors premier degré privé).
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

© DEPP

2. Les congés des enseignants du second degré privé

On rappelle ici que les congés de maladie ordinaire des enseignants du premier degré ne remontent pas intégralement dans les bases académiques ce qui ne rend pas possible leur exploitation.

À l'instar de l'ensemble des agents de l'Éducation nationale, les proportions d'agents absents au moins une fois pour congés longs ou pour ATMP concernant les enseignants du premier degré du secteur privé augmentent avec l'âge (**Tableau 7.11**). Il en est de même pour les durées rapportées à l'ensemble des agents. De plus, la part des femmes de moins de trente ans du premier degré privé ayant déclaré un congé maternité est environ 4 points plus élevée que celles de l'ensemble des agents de l'Éducation nationale : 12 % contre 8,6 % pour les agents de l'Éducation nationale. Cet écart est de 6 points avec les personnels non enseignants.

13,1 jours de congé par enseignant du second degré privé en 2018-2019, dont 6 jours de CMO

Durant l'année scolaire 2018-2019, 36 % des corps enseignants du second degré du secteur privé ont eu au moins un congé pour raison de santé pour une durée cumulée moyenne de 13,1 jours d'absence par enseignant, dont 6 jours pour maladie ordinaire (**Tableau 7.11**).

Comme pour l'ensemble des agents de l'Éducation nationale, les congés de maladie ordinaire des enseignants du second degré privé sont de loin les congés les plus fréquents : 33 % des agents y ont eu recours. Les autres congés concernent des proportions beaucoup plus faibles d'agents.



Tableau 7.11 - Congés pour raison de santé des enseignants du secteur privé selon le sexe et l'âge pour l'année 2018-2019

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	n.d.	0,0	0,0	n.c.	4,1	n.d.
			De 30 à 39 ans	n.d.	0,3	0,5	n.c.	10,0	n.d.
			De 40 à 49 ans	n.d.	0,7	0,2	n.c.	1,9	n.d.
			Plus de 50 ans	n.d.	4,1	0,6	n.c.	0,2	n.d.
			Total	n.d.	1,6	0,4	n.c.	3,5	n.d.
		Femmes	Moins de 30 ans	n.d.	0,2	0,4	12,0	0,1	n.d.
			De 30 à 39 ans	n.d.	0,5	0,4	12,4	0,2	n.d.
			De 40 à 49 ans	n.d.	1,0	0,5	0,8	0,1	n.d.
			Plus de 50 ans	n.d.	3,5	1,1	n.s.	0,0	n.d.
			Total	n.d.	1,6	0,7	4,6	0,1	n.d.
	Total	Moins de 30 ans	n.d.	0,2	0,4	11,1	0,4	n.d.	
		De 30 à 39 ans	n.d.	0,5	0,4	11,4	1,0	n.d.	
		De 40 à 49 ans	n.d.	1,0	0,5	0,7	0,2	n.d.	
		Plus de 50 ans	n.d.	3,6	1,1	0,0	0,0	n.d.	
		Total	n.d.	1,6	0,7	4,2	0,4	n.d.	
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	26,0	0,1	0,4	n.c.	3,6	28,8
			De 30 à 39 ans	27,8	0,2	0,6	n.c.	8,0	34,1
			De 40 à 49 ans	23,7	0,6	0,8	n.c.	1,6	25,7
			Plus de 50 ans	24,4	2,2	0,9	n.c.	0,1	27,0
			Total	25,0	1,1	0,7	n.c.	2,5	28,2
Femmes		Moins de 30 ans	40,3	0,1	0,5	9,1	0,0	43,9	
		De 30 à 39 ans	44,1	0,6	0,8	12,1	0,1	49,1	
		De 40 à 49 ans	35,1	1,0	0,9	0,9	0,1	36,9	
		Plus de 50 ans	34,5	2,8	1,2	n.s.	0,0	37,7	
		Total	37,2	1,5	1,0	3,6	0,1	40,3	
Total	Moins de 30 ans	35,2	0,1	0,5	5,9	1,3	38,5		
	De 30 à 39 ans	38,7	0,5	0,7	8,1	2,7	44,1		
	De 40 à 49 ans	31,4	0,9	0,9	0,6	0,6	33,3		
	Plus de 50 ans	30,9	2,6	1,1	n.s.	0,1	33,9		
	Total	33,1	1,4	0,9	2,4	0,9	36,2		

				Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Hommes	Moins de 30 ans	n.d.	0,0	0,0	n.c.	0,5	n.d.
			De 30 à 39 ans	n.d.	0,6	0,2	n.c.	1,2	n.d.
			De 40 à 49 ans	n.d.	1,7	0,0	n.c.	0,2	n.d.
			Plus de 50 ans	n.d.	12,1	0,1	n.c.	0,0	n.d.
			Total	n.d.	4,5	0,1	n.c.	0,4	n.d.
		Femmes	Moins de 30 ans	n.d.	0,6	0,1	11,9	0,1	n.d.
			De 30 à 39 ans	n.d.	1,3	0,2	14,1	0,2	n.d.
			De 40 à 49 ans	n.d.	2,9	0,4	1,0	0,1	n.d.
			Plus de 50 ans	n.d.	10,1	0,9	n.s.	0,0	n.d.
			Total	n.d.	4,5	0,4	5,1	0,1	n.d.
		Total	Moins de 30 ans	n.d.	0,5	0,1	11,1	0,1	n.d.
			De 30 à 39 ans	n.d.	1,3	0,2	13,0	0,3	n.d.
	De 40 à 49 ans		n.d.	2,8	0,3	0,9	0,1	n.d.	
	Plus de 50 ans		n.d.	10,2	0,8	n.s.	0,0	n.d.	
	Total		n.d.	4,5	0,4	4,7	0,1	n.d.	
	Second degré	Hommes	Moins de 30 ans	2,5	0,2	0,1	n.c.	0,4	3,3
			De 30 à 39 ans	3,4	0,5	0,3	n.c.	0,9	5,0
			De 40 à 49 ans	3,8	1,7	0,3	n.c.	0,2	6,0
			Plus de 50 ans	6,0	6,2	0,5	n.c.	0,0	12,8
			Total	4,5	3,1	0,4	n.c.	0,3	8,2
		Femmes	Moins de 30 ans	5,9	0,3	0,1	9,8	0,0	16,2
			De 30 à 39 ans	8,1	1,6	0,2	13,4	0,1	23,3
			De 40 à 49 ans	5,9	2,7	0,4	1,1	0,0	10,2
			Plus de 50 ans	7,1	8,1	0,6	n.s.	0,0	15,8
Total			6,8	4,3	0,4	4,0	0,0	15,5	
Total		Moins de 30 ans	4,7	0,3	0,1	6,3	0,2	11,5	
		De 30 à 39 ans	6,6	1,2	0,2	8,9	0,3	17,2	
	De 40 à 49 ans	5,2	2,4	0,4	0,7	0,1	8,8		
	Plus de 50 ans	6,7	7,4	0,6	n.s.	0,0	14,7		
	Total	6,0	3,9	0,4	2,6	0,1	13,1		

© DEPP

▶ n.s. : non significatif

▶ n.c. : non concerné

▶ n.d. : non disponible

▶ Lecture : en 2018-2019, les enseignants du second degré privé ont été absents 13,1 jours pour raison de santé en moyenne.

▶ Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

▶ Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants du secteur privé de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.

▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

Les professeurs agrégés et de chaire supérieure cumulent moins de jours d'arrêt que les autres enseignants du second degré privé

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant pris au moins un congé pour raison de santé, durant l'année scolaire 2018-2019, est nettement plus faible (27 %) que celles des autres corps (entre 34 % et 38 %) (**Tableau 7.12**). Ceci est notamment à relier aux différences de structure par âge et sexe des personnels des différents corps. En outre, un effet de sélection est probablement à l'œuvre, les personnes ayant un état de santé dégradé se présentant probablement moins à l'agrégation interne.

En moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure du privé ou un maître délégué est absent 9 jours pour raison de santé. Un professeur certifié, d'EPS ou de lycée professionnel est quant à lui arrêté en moyenne 13 à 14 jours.

Comme dans le secteur public, on retrouve une plus grande importance des arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle au sein des professeurs d'EPS, et dans une moindre mesure des professeurs de lycée professionnel, qu'au sein des autres corps.

Tableau 7.12 - Congés pour raison de santé des enseignants du second degré privé selon le corps pour l'année 2018-2019

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)			Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)		
		Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés	Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés
Hommes	Agrégés et chaire supérieure	19,4	0,6	21,5	3,2	0,4	5,8
	Certifiés	24,8	0,5	27,9	4,4	0,3	8,7
	Éducation physique et sportive	28,2	2,4	33,4	5,9	1,2	10,0
	Lycée professionnel	24,6	0,8	27,3	4,8	0,3	8,8
	Autres assimilés titulaires	30,2	0,4	36,2	9,3	0,7	25,7
	Maîtres délégués	24,6	0,5	27,3	3,5	0,2	4,6
	Total	25,0	0,7	28,2	4,5	0,4	8,2
Femmes	Agrégés et chaire supérieure	28,7	0,8	31,9	4,4	0,3	12,3
	Certifiés	38,1	0,9	41,2	6,9	0,4	16,1
	Éducation physique et sportive	36,8	3,6	41,6	8,5	1,9	19,2
	Lycée professionnel	36,3	1,3	39,7	7,2	0,5	16,0
	Autres assimilés titulaires	37,6	1,1	45,4	10,4	1,1	34,7
	Maîtres délégués	36,1	0,6	38,2	6,1	0,2	11,4
	Total	37,2	1,0	40,3	6,8	0,4	15,5
Total	Agrégés et chaire supérieure	24,5	0,7	27,1	3,9	0,3	9,3
	Certifiés	34,4	0,8	37,5	6,2	0,3	14,0
	Éducation physique et sportive	31,6	2,9	36,7	6,9	1,5	13,6
	Lycée professionnel	32,1	1,1	35,3	6,3	0,4	13,4
	Autres assimilés titulaires	34,9	0,9	42,0	10,0	1,0	31,4
	Maîtres délégués	31,8	0,5	34,1	5,1	0,2	8,8
	Total	33,1	0,9	36,2	6,0	0,4	13,1

© DEPP

► Lecture : en 2018-2019, les personnels enseignants du second degré privé ont été absents 13,1 jours pour raison de santé en moyenne.

Note : les autres assimilés titulaires comprennent les PEGC, les adjoints chargés d'enseignement et les maîtres auxiliaires en contrat définitif.

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants du second degré privé de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

C. Les congés pour raison de santé des personnels non enseignants

Durant l'année scolaire 2018-2019, 34 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour raison de santé. Rapportés à l'ensemble des personnels non enseignants du secteur public, ces congés représentent 13 jours par agent, dont 6,5 jours de maladie ordinaire (**Tableau 7.13**).

La part des personnels non enseignants ayant eu recours à un congé pour raison de santé s'étend de 13 % pour les personnels d'encadrement à 39 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs

et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Cette part est de 34 % pour les personnels de vie scolaire (**Tableau 7.14**). Ces différences sont à rapprocher des différences de composition démographique des différents corps, mais également des différences de conditions d'exercice, occasionnant notamment un plus ou moins grand présentéisme en cas de maladie, et un effet de sélection, les personnes à santé fragile étant probablement en retrait sur le passage de concours ou la prise de postes requérant beaucoup de disponibilité.



Tableau 7.13 - Congés pour raison de santé des non-enseignants selon le sexe et l'âge pour l'année 2018-2019

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie pro. ou accident du travail	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion de non-enseignants ayant eu au moins un congé (%)	Hommes	Moins de 30 ans	26,0	0,0	0,3	n.c.	1,5	27,1
		De 30 à 39 ans	25,8	0,3	0,6	n.c.	4,5	29,3
		De 40 à 49 ans	21,2	1,1	0,8	n.c.	1,0	23,2
		Plus de 50 ans	19,5	2,8	0,9	n.c.	0,1	22,5
		Total	23,2	1,1	0,6	n.c.	1,6	25,4
	Femmes	Moins de 30 ans	35,8	0,0	0,5	6,2	0,0	38,1
		De 30 à 39 ans	37,7	0,5	1,0	7,7	0,1	41,3
		De 40 à 49 ans	31,9	1,1	1,2	0,5	0,1	33,6
		Plus de 50 ans	31,7	2,7	1,7	n.s.	0,0	34,9
		Total	33,7	1,3	1,2	2,8	0,1	36,4
	Total	Moins de 30 ans	32,1	0,0	0,5	3,9	0,6	34,0
		De 30 à 39 ans	35,2	0,4	0,9	6,1	1,0	38,8
		De 40 à 49 ans	30,0	1,1	1,1	0,4	0,2	31,7
		Plus de 50 ans	29,3	2,7	1,6	n.s.	0,0	32,4
Total		31,3	1,3	1,1	2,2	0,4	33,9	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des non-enseignants (en jours)	Hommes	Moins de 30 ans	3,3	0,0	0,1	n.c.	0,2	3,6
		De 30 à 39 ans	4,1	0,7	0,2	n.c.	0,5	5,6
		De 40 à 49 ans	4,6	2,8	0,3	n.c.	0,1	7,8
		Plus de 50 ans	5,1	7,4	0,8	n.c.	0,0	13,2
		Total	4,2	2,7	0,4	n.c.	0,2	7,5
	Femmes	Moins de 30 ans	5,9	0,1	0,1	6,2	0,0	12,4
		De 30 à 39 ans	7,7	1,2	0,4	8,5	0,1	17,9
		De 40 à 49 ans	6,7	2,7	0,6	0,6	0,1	10,7
		Plus de 50 ans	7,8	7,1	1,2	n.s.	0,0	16,1
		Total	7,2	3,4	0,7	3,0	0,1	14,3
	Total	Moins de 30 ans	4,9	0,1	0,1	3,9	0,1	9,1
		De 30 à 39 ans	7,0	1,1	0,4	6,8	0,2	15,4
		De 40 à 49 ans	6,3	2,7	0,6	0,5	0,1	10,2
		Plus de 50 ans	7,3	7,2	1,1	n.s.	0,0	15,5
Total		6,5	3,2	0,6	2,3	0,1	12,7	

► n.s. : non significatif.

► n.c. : non concernés.

► Lecture : en 2018-2019, les personnels non enseignants ont été absents 12,7 jours de congé pour raison de santé en moyenne.

Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

© DEPP

Tableau 7.14 - Congés pour raison de santé des non-enseignants selon le sexe pour l'année 2018-2019

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)			Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)		
			Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés	Maladie ordinaire	Maladie pro. ou accident du travail	Tous congés
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	8,3	0,5	9,8	2,5	0,5	6,0
		Personnels d'inspection	8,1	0,1	8,9	1,9	0,1	3,8
		Encadrement supérieur	5,3	0,4	5,9	1,2	0,1	1,4
		Total	8,0	0,4	9,3	2,3	0,4	5,2
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	26,8	0,7	30,7	5,5	0,3	12,5
		Personnels d'assistance éducative	25,7	0,3	27,1	3,6	0,1	4,1
		Total	25,8	0,4	27,6	3,9	0,2	5,3
	Personnels ASS ¹	Filière administrative	24,1	1,0	28,1	6,0	0,5	14,3
		Filière santé et sociale	27,8	0,7	31,0	6,3	0,2	15,5
		filière technique	34,5	3,8	44,3	9,1	2,3	27,1
		Total	24,7	1,0	28,8	6,2	0,6	14,8
	Personnels ITRF ²		29,6	1,7	33,3	6,4	1,1	13,0
	Total		23,2	0,6	25,4	4,2	0,4	7,5
	Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	14,7	1,0	16,8	4,2	0,8
Personnels d'inspection			15,4	0,9	17,0	3,4	0,5	7,0
Encadrement supérieur			13,1	1,4	14,7	2,8	0,5	4,7
Total			14,8	1,0	16,7	3,9	0,7	8,3
Personnels de vie scolaire		Personnels d'éducation	36,1	1,2	39,9	7,9	0,7	18,8
		Personnels d'assistance éducative	33,0	0,9	34,7	6,2	0,4	10,3
		Total	33,5	1,0	35,5	6,4	0,4	11,6
Personnels ASS ¹		Filière administrative	35,1	1,6	38,9	8,8	1,0	19,2
		Filière santé et sociale	41,4	1,7	46,0	9,6	1,3	23,5
		filière technique	40,1	5,0	46,5	15,7	1,6	27,3
		Total	36,6	1,6	40,6	9,0	1,1	20,2
Personnels ITRF ²			39,8	2,8	44,3	9,0	2,0	20,5
Total			33,7	1,2	36,4	7,2	0,7	14,3
Total		Personnels d'encadrement	Personnels de direction	11,5	0,7	13,4	3,4	0,6
	Personnels d'inspection		11,7	0,5	12,9	2,6	0,3	5,4
	Encadrement supérieur		8,4	0,8	9,4	1,8	0,2	2,7
	Total		11,3	0,7	13,0	3,1	0,5	6,8
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	34,2	1,1	38,0	7,4	0,6	17,5
		Personnels d'assistance éducative	31,3	0,8	33,0	5,6	0,3	8,9
		Total	31,8	0,9	33,7	5,8	0,4	10,2
	Personnels ASS ¹	Filière administrative	33,3	1,5	37,2	8,3	0,9	18,4
		Filière santé et sociale	40,8	1,7	45,3	9,5	1,3	23,1
		filière technique	36,7	4,2	45,2	11,7	2,0	27,2
		Total	34,9	1,5	38,9	8,6	1,0	19,5
	Personnels ITRF ²		35,2	2,3	39,3	7,8	1,6	17,1
	Total		31,3	1,1	33,9	6,5	0,6	12,7

© DEPP

1. Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé.

2. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

► Lecture : en 2018-2019, les personnels non enseignants ont été absents 12,7 jours pour raison de santé en moyenne.

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur l'année scolaire 2018-2019.

Tous congés confondus, les personnels non enseignants ont été absents 13 jours en moyenne : 14 jours pour les femmes et 7 jours pour les hommes. Le maximum est

atteint pour les agents ASS de la filière technique, plus âgés, avec en moyenne 27 jours d'arrêt par agent.

D. Évolution des congés pour raison de santé sur les sept dernières années scolaires

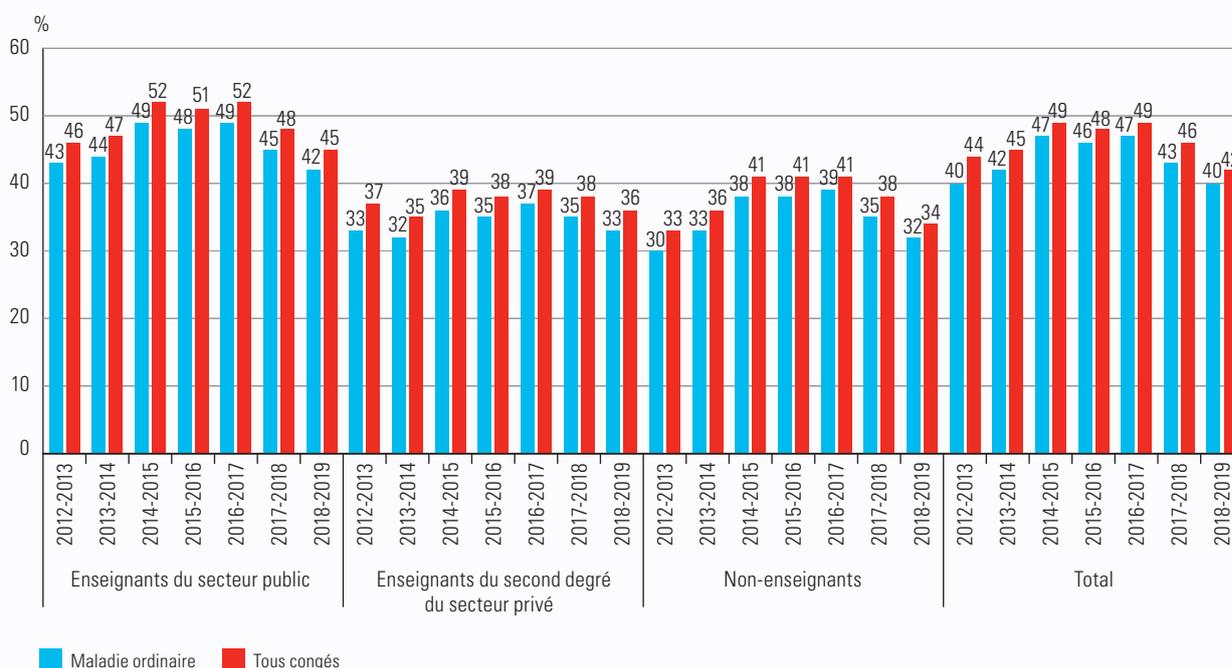
Les données en évolution portent sur un champ légèrement plus restreint que le champ précédent : les séries sont effectuées hors administration centrale et service interacadémique des examens et concours (SIEC), pour lesquels les données en séries longues ne sont pas disponibles, et hors assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), population qui a fortement crû ces dernières années, ce qui brouillerait la lecture des séries longues.

La proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé est stable entre 2012-2013 et 2013-2014 (45 %), puis augmente de 4 points pour se stabiliser jusqu'en 2016-2017 (49 %) et diminue depuis de 3 ou 4 points par an pour atteindre 42 % en 2018-2019 (Figure 7.4). Cette évolution à la baisse est tirée par les

enseignants du secteur public, population la plus nombreuse. En revanche, pour les enseignants du second degré privé, les variations sont plus faibles, la proportion d'agents arrêtés diminuant au global de 1 à 2 points par an pour la période 2016-2017 à 2018-2019. Enfin, parmi les non-enseignants, la proportion d'agents arrêtés au moins une fois diminue également sur les trois dernières années scolaires, passant de 41 % en 2016-2017 à 34 % en 2018-2019 après une hausse de 2012-2013 à 2014-2015.

La même tendance est observée pour ces trois catégories de personnels quand on se limite aux congés de maladie ordinaire. La baisse systématique de la proportion d'agents arrêtés au moins une fois à partir de la rentrée 2017-2018 s'explique en partie par l'introduction du jour de carence depuis le 1^{er} janvier 2018.

Figure 7.4 - Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le type de personnel et le type de congé



► Lecture : en 2018-2019, 42 % des agents ont été au moins une fois absent pour raison de santé.

► Note : les psychologues du premier degré ont été classés dans les non-enseignants pour toute la série.

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps publics et second degré privé, enseignants et personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2018-2019.

© DEPP

De l'année scolaire 2012-2013 à l'année scolaire 2014-2015, la durée cumulée moyenne des congés pour raison de santé des agents a augmenté de 0,3 jour, passant de 14,9 à 15,2 jours, puis a stagné jusqu'en 2017-2018, pour baisser en 2018-2019 et atteindre un niveau inférieur à celui de 2012-2013 (**Figure 7.5**). Cette évolution se retrouve chez les enseignants du secteur public. En revanche, les personnels non enseignants ont été absents plus longtemps en 2018-2019 qu'en 2012-2013 : 14,8 jours contre 12,6 jours.

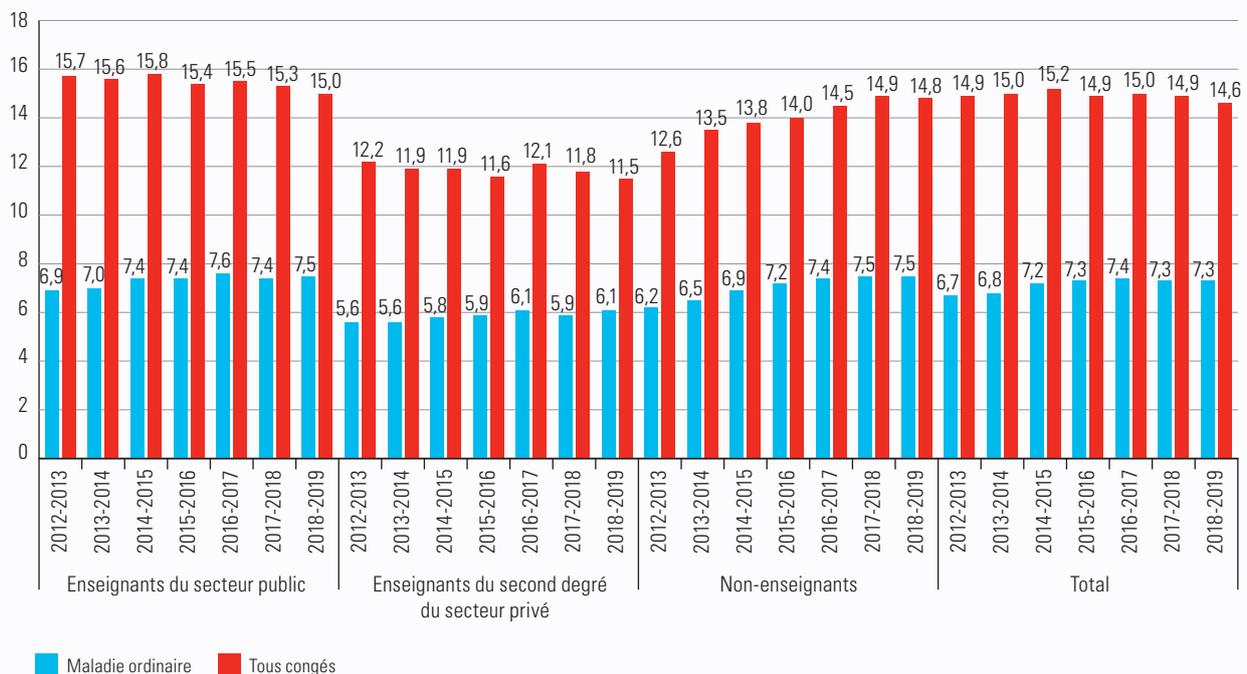
À l'inverse, dans le même temps, les durées cumulées moyennes de congés des enseignants du second degré privé ont diminué, passant de 12,2 jours en 2012-2013 à 11,5 jours en 2018-2019 alors que la durée cumulée moyenne de congés de maladie ordinaire augmentait, passant respectivement de 5,6 jours à 6,1 jours (**Figure 7.5**). Cette diminution s'explique par une baisse des durées moyennes passées en congés maternité (3,1 jours en 2012-2013 à 2,7 jours en 2017-2018), en

congés longs (de 2,8 à 2,3 jours sur la même période) et dans une moindre mesure, en ATMP.

Au cours des sept dernières années scolaires, l'évolution de la proportion d'agents qui a été arrêtée au moins une fois est la même pour les hommes et pour les femmes : la différence entre hommes et femmes est constante (**Figure 7.6 et Figure 7.8**).

En revanche, quand on considère la durée cumulée moyenne d'absence pour raison de santé, l'écart entre les hommes et les femmes enseignants se réduit entre 2012-2013 et 2018-2019, en particulier au sein des enseignants du secteur public (**Figure 7.7**). En effet, les femmes connaissent une baisse de leur durée cumulée d'absences, tandis que la durée cumulée des hommes est stable. Pour les non-enseignants, en revanche, la hausse de la durée cumulée concerne de la même façon les hommes et les femmes (**Figure 7.9**).

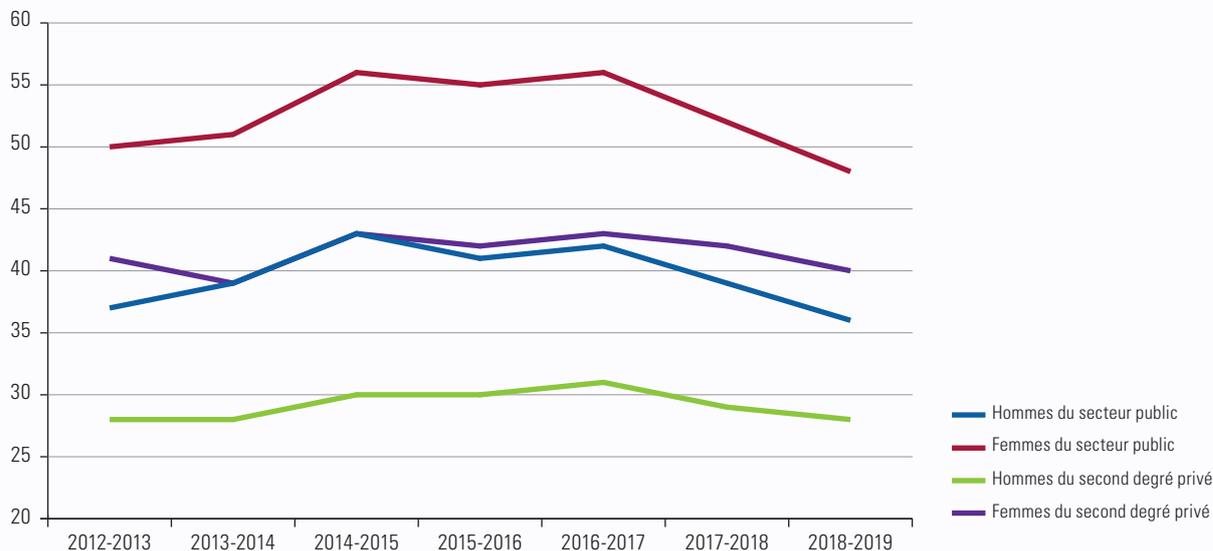
Figure 7.5 - Évolution de la durée cumulée moyenne des agents selon le type de personnel et le type de congé



- Note : les psychologues du premier degré ont été classés dans les non-enseignants pour toute la série
- Lecture : en 2018-2019, les agents ont été absents 14,6 jours pour raison de santé en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps public et second degré privé enseignants et personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors administration centrale, SIEC, AED et AESH)
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2018-2019.

© DEPP

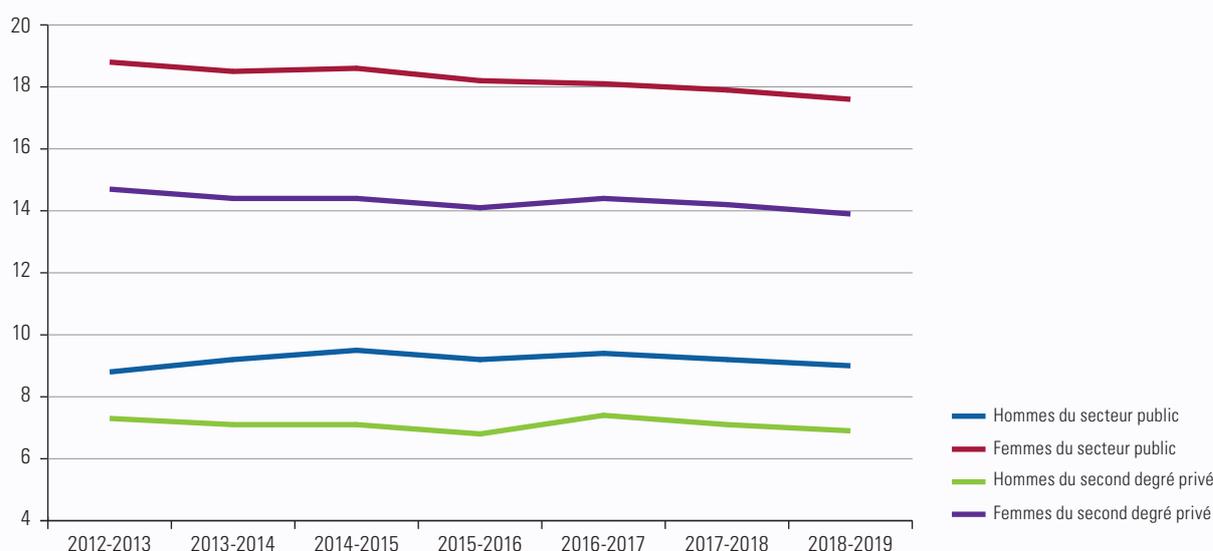
Figure 7.6 - Évolution de la proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le secteur et le sexe



► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps publics et second degré privé, enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors administration centrale, SIEC).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2018-2019.

© DEPP

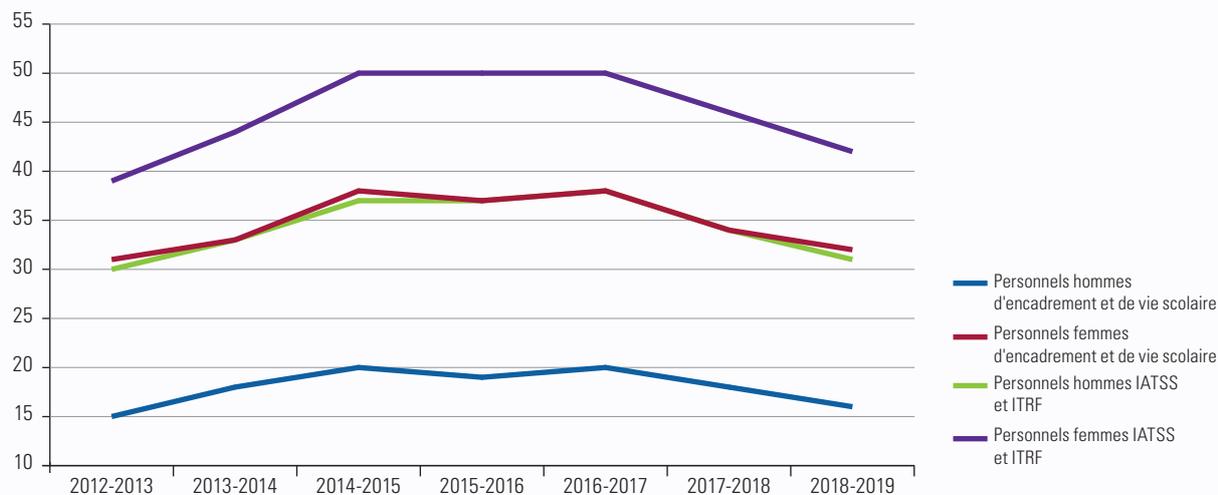
Figure 7.7 - Évolution de la durée cumulée moyenne des enseignants arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en jours)



► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps public et second degré privé, enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors administration centrale, SIEC).
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2018-2019.

© DEPP

Figure 7.8 - Évolution de la proportion de non-enseignants titulaires ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le secteur et le sexe

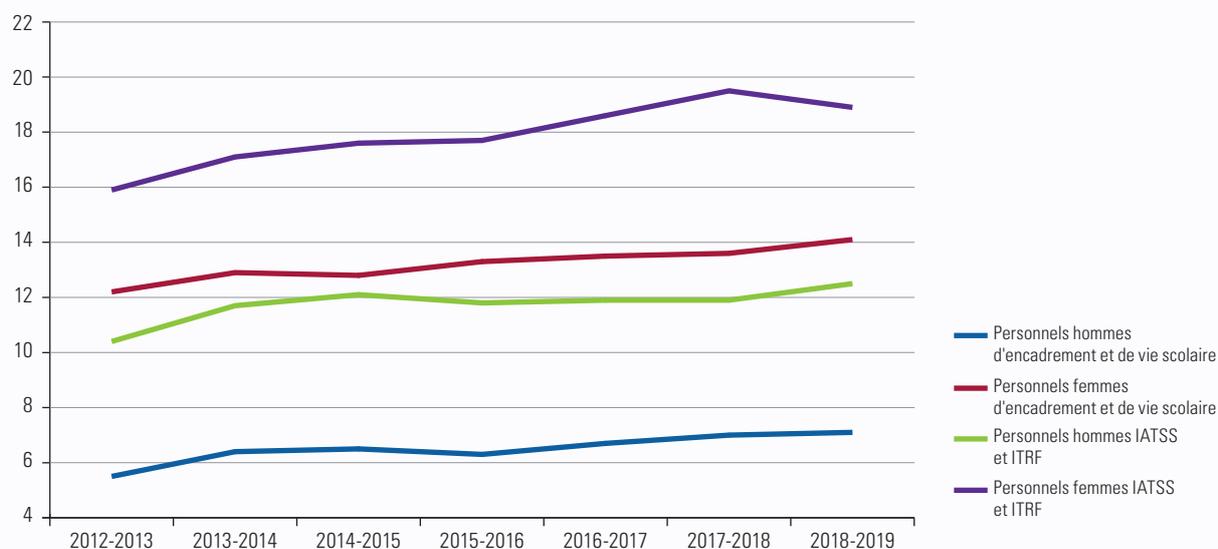


© DEPP

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants titulaires de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2018-2019.

Figure 7.9 - Évolution de la durée cumulée moyenne des non-enseignants titulaires arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en jours)



© DEPP

► Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants titulaires de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2018 (hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Base statistique des congés de novembre 2019 portant sur les années scolaires 2012-2013 à 2018-2019.

POUR EN SAVOIR PLUS

Maugendre E., 2020, « En 2017-2018, les absences pour raison de santé des enseignants du secteur public dépendent de la période de l'année et peu du jour de semaine. », *Note d'information*, n° 20.31, MENJS-MESRI-DEPP.

8. Le climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale

A. Les personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat	239
B. Les personnels non enseignants du secteur public	250
Annexes	260

CHIFFRES-CLÉS 2019

Se sentir bien dans l'établissement :

- ▶ **82 %** chez les enseignants du secteur public
- ▶ **89 %** chez les enseignants du secteur privé
- ▶ **90 %** chez les personnels non enseignants du secteur public

Climat scolaire dans l'établissement :

- ▶ **67 %** de satisfaits chez les enseignants du secteur public
- ▶ **90 %** de satisfaits chez les enseignants du secteur privé
- ▶ **81 %** de satisfaits chez les personnels non enseignants du secteur public

Entretenir de bonnes relations avec les élèves pour :

- ▶ **94 %** des enseignants du secteur public
- ▶ **98 %** des enseignants du secteur privé
- ▶ **97 %** des personnels non enseignants du secteur public

Être respectés par les parents d'élèves pour :

- ▶ **85 %** des enseignants du secteur public
- ▶ **88 %** des enseignants du secteur privé
- ▶ **90 %** des personnels non enseignants du secteur public

Exercer des tâches qui plaisent pour :

- ▶ **89 %** des enseignants du secteur public
- ▶ **94 %** des enseignants du secteur privé
- ▶ **91 %** des personnels non enseignants du secteur public

Suffisamment formés pour :

- ▶ **50 %** des enseignants du secteur public
- ▶ **53 %** des enseignants du secteur privé
- ▶ **59 %** des personnels non enseignants du secteur public

Sentiment de sécurité à l'intérieur de l'établissement pour :

- ▶ **93 %** des enseignants du secteur public
- ▶ **97 %** des enseignants du secteur privé
- ▶ **95 %** des personnels non enseignants du secteur public

SOURCES

Au cours du printemps 2019, pour la première fois, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) a réalisé une enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale. Cette enquête a été réalisée sous format informatisé. Chaque personnel a reçu un courrier électronique avec un lien permettant de répondre à l'enquête via une application web sécurisée.

Conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD), l'enquête a fait l'objet d'une déclaration de traitement. Ainsi, les réponses collectées sont protégées et confidentielles. La Depp est garante du respect du secret statistique ainsi que de l'anonymat des traitements et des réponses. Les données recueillies par la Depp dans le cadre de cette enquête sont utilisées à des fins exclusivement statistiques.

CHAMP

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de personnels du second degré de l'Éducation nationale, des secteurs public et privé sous contrat. Elle s'adresse aux personnels en poste au sein d'un établissement scolaire à la rentrée scolaire 2018. Ainsi, professeurs des secteurs public et privé, mais aussi personnels de direction, de vie scolaire, personnels administratifs, techniques et médico-sociaux du secteur public ont été interrogés.

Au cours du printemps 2019, environ 43 500 personnels ont répondu à cette enquête. Les données ont été

pondérées et corrigées de la non-réponse totale par un calage sur marges, garantissant ainsi la représentativité nationale (France métropolitaine et DROM) de l'échantillon au regard des caractéristiques des établissements et personnels (type d'établissement, sexe, statut, ancienneté, corps, etc.).

43 473 répondants dont :

- 38 493 enseignants du public
- 1 531 enseignants du privé sous contrat
- 3 449 personnels non enseignants

DÉFINITIONS

L'enquête de climat scolaire a pour objectif de mesurer la manière dont les personnels du second degré de l'Éducation nationale perçoivent le climat scolaire au sein de leur établissement. Elle vise par ailleurs à caractériser les éventuelles atteintes qu'ils auraient subies, que celles-ci aient fait ou non l'objet d'un signalement au sein de l'établissement ou après des autorités académiques, policières, judiciaires ou administratives.

Aussi, l'enquête s'articule autour de trois grands thèmes :

- le climat scolaire,
- les conditions de travail,
- les incidents graves et violences subies depuis le début de l'année scolaire (refus d'enseignement, insultes,

menaces, bousculades, dégradation et vol de matériel, etc.). Pour chacun des faits évoqués, il est demandé sa fréquence, son lieu et la qualité des auteurs (élèves, groupe d'élèves, professeurs, autres adultes).

S'agissant des conditions de travail, l'enquête aborde plusieurs dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur et l'insécurité socio-économique (« Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé », rédigé par Michel Golac et Marceline Bodier en 2011).

A. Les personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat

1. Le climat scolaire

Le climat scolaire est jugé globalement positif chez les personnels enseignants du second degré public. 82 % des enseignants se sentent bien ou très bien dans leur collège ou lycée et 67 % sont tout à fait ou plutôt satisfaits du climat scolaire de leur établissement (**Tableau 8.1**).

Dans le secteur privé sous contrat, comme dans le public, le climat scolaire est globalement jugé très positif. Ainsi, 89 % des enseignants se sentent bien ou très bien dans leur établissement, soit à peine un peu plus que dans le public ; et 90 % (soit 22 points de plus que dans le public) d'entre eux sont tout à fait ou plutôt satisfaits du climat scolaire (**Tableau 8.2**).

Les relations qu'entretiennent les personnels du second degré public avec les membres de la communauté éducative sont très largement positives. En particulier, 94 % déclarent avoir, en règle générale, de bonnes ou très bonnes relations avec les élèves. 90 % des enseignants se sentent respectés par ces derniers. Les enseignants ont également de bonnes relations avec les autres enseignants, personnels administratifs, techniques et médico-sociaux. Vis-à-vis du personnel de direction, la proportion de réponses positives est de 84 %. Enfin 85 % se disent être respectés par les parents d'élèves.

Sept enseignants sur dix attestent que l'ensemble des personnels de l'établissement est tout à fait ou plutôt solidaire. Au même titre, 75 % des enseignants jugent être considérés par leur hiérarchie directe.

Six enseignants sur dix affirment que les règles de vie collective sont appliquées dans leur établissement. Un sur deux estime que les élèves apprennent bien dans leur collège ou lycée.

Il n'y a que très peu de différences avec les enseignants du secteur privé sous contrat quant aux dimensions relationnelles. Ainsi, les relations avec le personnel de direction ou avec les élèves sont jugées positivement dans les mêmes proportions que dans le public, légèrement au-dessus, respectivement 88 % et 98 % des cas. De même, 81 % des personnels s'estiment plutôt ou tout à fait considérés par leur hiérarchie directe. Enfin 88 % se disent être respectés par les parents.

En revanche ils sont, en proportion, plus nombreux que dans le public à considérer que l'ensemble des personnels de l'établissement est tout à fait ou plutôt solidaire (81 %, soit 11 points en plus).

Concernant la dimension sécuritaire, neuf enseignants sur dix dans le secteur public se sentent en sécurité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement. Néanmoins, ils sont 59 % à déclarer qu'il existe de la vio-

lence dans l'établissement scolaire. En outre, un quart des enseignants éprouve de l'appréhension avant de se rendre au travail.

Comme dans le public presque tous les enseignants du secteur privé déclarent être en sécurité à l'intérieur et beaucoup plus aux abords de l'établissement scolaire. Avec 76 % de réponses positives, ils sont deux fois plus nombreux que leurs collègues du secteur public à penser qu'il n'y a pas de violence au sein de l'établissement scolaire.

Les différences sont très peu marquées entre les hommes et les femmes du second degré public. Le principal contraste réside dans le degré de perception de la violence scolaire. Les enseignantes du public sont plus nombreuses en proportion à estimer qu'il y a de la violence dans l'établissement (7 points de plus que leurs homologues masculins). Ce contraste est de même ampleur pour les enseignantes du privé sous contrat.

Dans le public, les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes à bien se sentir dans leur fonction professionnelle, à être satisfaits de leur travail et avoir de bonnes relations avec les élèves.

L'expérience a également une influence sur la perception du climat scolaire. Les enseignants du second degré public récemment en fonction (moins d'un an) se distinguent de leurs pairs. Ils sont plus nombreux, en proportion, à rapporter que les règles de vie collectives sont bien ou plutôt bien appliquées (69 % contre 60 % chez les enseignants ayant deux à six ans d'ancienneté et 61 % chez ceux ayant plus de six ans d'ancienneté). La part d'enseignants estimant que règne la solidarité entre les personnels est plus élevée chez les nouveaux enseignants : 77 % contre 70 % sur l'ensemble des enseignants du public. Pour 89 % des nouveaux enseignants, les relations avec le personnel de direction sont bonnes. Chez les plus anciens, le taux varie de 82 % à 83 %. Les enseignants récemment en fonction sont moins nombreux en proportion à ressentir de l'appréhension avant d'aller au travail : 70 % contre 75 % environ chez les autres enseignants. Néanmoins, ils se sentent moins respectés par les élèves : 84 % contre 90 % ou plus chez leurs pairs. Tout comme dans le public, les enseignants du secteur privé sous contrat ayant moins d'un an d'expérience sont plus nombreux en proportion à estimer avoir une bonne relation avec le personnel de direction. Ils se sentent davantage considérés par leur hiérarchie directe : 87 % contre 81 % de l'ensemble des enseignants.

Ceux ayant plus de 15 ans d'expérience professionnelle sont 76 % à faire état d'une solidarité entre les personnels de l'établissement et 26 % des enseignants les plus expérimentés estiment que les règles de la vie collective ne sont pas ou pas bien appliquées, soit près de 10 points de plus que leurs pairs.

Chez les enseignants du second degré public, la perception du climat scolaire est plus favorable dans les lycées d'enseignement général et technologique (LEGT), et est, à l'inverse, moins positive pour les personnels exerçant

dans les lycées professionnels ainsi que dans les collèges relevant de l'éducation prioritaire. Huit enseignants sur dix dans ces collèges signalent que la violence est présente dans leur établissement, contre six sur dix dans les autres collèges et les lycées professionnels. Ils signalent également beaucoup plus de violence en dehors de l'établissement et l'écart entre celle à l'intérieur et l'extérieur est le plus fort de tous les autres établissements.

En LEGT, un tiers des enseignants considère qu'il y a de la violence au sein de l'établissement. C'est également dans les collèges relevant de l'éducation prioritaire que le

Tableau 8.1 - Opinion des enseignants du secteur public sur le climat scolaire par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Enseignement et apprentissage				
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	82,0	81,5	82,4
	- dans sa fonction	80,7	78,7	82,1
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		51,8	51,5	52,1
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		62,2	61,2	63,0
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	67,4	66,7	67,9
	- de son travail	75,4	73,4	76,7
Relationnel				
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	93,8	92,0	95,0
	- les enseignants	94,4	94,2	94,5
	- le personnel de direction	83,5	82,7	84,1
	- le personnel administratif	95,5	95,2	95,8
	- le personnel technique	98,0	97,8	98,2
	- le personnel de la vie scolaire	92,7	92,9	92,5
	- le personnel de santé et médico-social	94,4	93,8	94,9
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	89,7	88,1	90,9
	- considéré par la hiérarchie directe	75,2	74,9	75,4
	- respecté par les parents d'élèves	85,0	84,2	85,5
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		95,1	94,8	95,3
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		70,3	71,1	69,8
Sécuritaire				
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		41,1	45,1	38,3
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	92,6	92,4	92,7
	- aux abords de l'établissement	90,0	89,6	90,2
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		74,9	75,0	74,9

► Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

sentiment d'insécurité, à l'extérieur tout comme à l'intérieur, est le plus manifeste. Ainsi, 27 % des enseignants des collèges en éducation prioritaire témoignent d'un sentiment d'insécurité aux abords de l'établissement. En revanche, c'est dans ces établissements que le taux d'enseignants jugeant être respectés par les parents d'élèves est le plus élevé avec 90 % de réponses positives, soit 5 points de plus que pour l'ensemble des établissements scolaires. Le constat d'un climat scolaire perçu comme moins bon en éducation prioritaire ne vaut donc pas pour toutes les dimensions.

Les personnels exerçant au sein des lycées professionnels privés ne sont que 37 % à répondre qu'il y a de la violence dans leur établissement, contre 25 % dans les collèges et 12 % dans les LEGT. C'est dans les lycées professionnels privés que le sentiment d'être respecté par les parents d'élèves est le plus élevé : 95 % de réponses positives contre 88 % sur l'ensemble des établissements.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
84,0	81,5	81,7	82,0	82,5	82,9	79,0	81,2	82,1	80,8
81,8	81,2	80,3	79,7	81,2	80,8	78,3	79,8	80,5	83,5
52,7	48,8	53,2	53,7	50,5	64,5	45,3	53,4	53,3	24,9
69,3	60,2	61,5	61,2	64,3	64,1	54,6	54,3	62,7	54,3
71,1	64,8	67,6	68,4	66,2	75,3	64,8	69,3	68,1	54,4
76,6	75,2	75,4	74,7	75,6	76,2	73,3	74,8	75,3	76,3
91,0	93,9	95,1	93,9	94,1	95,0	90,6	93,3	93,8	92,9
96,3	93,7	93,8	94,5	94,4	93,9	93,8	94,9	94,3	95,0
89,0	82,9	82,1	82,6	83,5	83,6	83,4	83,4	83,6	81,6
96,8	94,8	95,4	95,9	95,8	94,8	95,1	95,4	95,6	95,3
98,4	97,7	97,9	98,2	98,3	97,3	97,8	97,0	98,0	97,9
95,1	92,0	92,0	92,6	92,8	92,5	92,5	91,8	92,7	91,6
96,2	94,2	93,7	94,6	94,8	94,5	93,4	92,6	94,4	94,7
83,8	89,8	92,1	90,7	90,2	91,7	86,1	88,1	89,8	88,4
79,0	73,4	73,8	76,7	76,1	74,4	72,8	72,3	75,2	74,1
83,9	84,5	85,1	86,0	84,9	86,0	83,3	86,2	84,6	90,6
96,3	94,5	94,1	96,3	95,2	95,0	95,1	94,7	95,3	92,4
76,7	67,9	68,7	71,4	72,0	67,1	67,2	66,3	70,4	68,8
42,5	39,0	41,7	42,3	37,2	65,2	34,8	47,6	42,4	16,9
91,5	91,4	93,3	93,9	93,1	94,4	88,1	91,5	92,9	85,9
88,6	88,1	91,1	92,0	90,9	91,7	85,6	86,6	90,9	73,4
69,7	74,5	76,6	76,6	75,0	78,4	70,7	74,7	75,2	70,1

© DEPP

Tableau 8.2 - Opinion des enseignants du secteur privé sur le climat scolaire par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Enseignement et apprentissage				
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	88,9	88,9	88,8
	- dans sa fonction	90,2	89,9	90,8
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		77,2	76,6	78,2
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		81,1	81,1	81,0
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	89,7	90,4	88,3
	- de son travail	88,7	87,8	90,2
Relationnel				
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	97,6	98,1	96,8
	- les enseignants	95,8	95,7	95,9
	- le personnel de direction	87,8	87,2	88,9
	- le personnel administratif	96,8	96,7	96,9
	- le personnel technique	98,2	98,1	98,4
	- le personnel de la vie scolaire	96,7	97,4	95,4
	- le personnel de santé et médico-social	97,4	97,1	98,0
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	96,0	96,6	94,7
	- considéré par la hiérarchie directe	81,5	80,7	82,9
	- respecté par les parents d'élèves	88,4	87,9	89,2
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		97,7	97,2	98,5
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		81,3	80,8	82,3
Sécuritaire				
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		76,1	78,9	70,6
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	97,2	97,3	97,0
	- aux abords de l'établissement	97,3	98,0	96,0
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		86,0	85,9	86,2

► Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du second degré privé sous contrat.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement			
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO
93,0	90,8	87,0	86,4	90,9	87,1	84,7	85,9
92,3	92,6	89,4	87,0	93,2	83,9	88,9	88,6
75,9	74,0	78,2	80,4	78,3	79,4	68,7	75,4
83,5	84,8	82,1	74,4	85,6	78,0	70,0	73,7
92,3	93,9	87,8	85,4	91,6	89,5	84,1	84,7
93,5	90,1	86,4	86,6	90,7	84,3	87,1	88,7
95,4	99,2	98,7	96,1	98,7	97,7	94,2	94,6
97,7	97,0	93,4	95,6	97,3	91,7	96,3	95,4
97,7	90,2	84,5	83,0	89,2	86,6	84,2	86,5
97,4	98,2	96,4	95,2	97,6	95,3	97,1	94,3
98,8	98,8	97,9	97,4	98,4	97,8	99,0	97,0
98,4	96,1	96,9	96,2	97,7	96,3	96,4	90,8
98,6	97,8	97,3	96,1	98,5	96,2	97,4	94,5
93,7	97,7	96,7	94,6	97,3	95,5	91,7	94,0
87,3	82,8	79,9	78,3	83,2	78,4	78,3	83,0
86,0	89,0	86,6	90,8	86,7	89,6	94,4	87,8
99,3	98,4	96,4	97,3	97,8	97,9	96,5	97,9
83,5	82,9	83,5	76,1	81,9	82,9	76,9	79,5
68,3	77,4	80,1	74,8	74,6	88,4	63,2	70,5
91,4	99,4	96,8	98,4	97,7	98,1	92,7	97,6
97,4	98,0	97,8	96,2	98,5	96,2	96,6	93,0
85,2	87,3	84,2	86,9	88,3	84,0	81,7	82,1

© DEPP

2. Les conditions de travail

Neuf enseignants du secteur public sur dix jugent effectuer des tâches qui leur plaisent (**Tableau 8.3**). Deux sur trois signalent qu'ils peuvent développer des compétences professionnelles.

Une part non négligeable a cependant le sentiment de ne pas être assez formée ou informée pour effectuer correctement son travail. 36 % répondent en effet ne pas avoir assez d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement leur métier. De même, la moitié déclare ne pas avoir une formation suffisante et adaptée. 67 % des enseignants du secteur public disent que leur travail représente une quantité excessive et 63 % estiment ne pas avoir le temps nécessaire pour bien le faire.

Huit enseignants sur dix jugent pouvoir convenablement organiser leur travail. Neuf sur dix n'éprouvent pas d'ennui à l'égard de celui-ci. Pour autant, 38 % seraient capables d'exercer le même métier jusqu'à la retraite.

Pour ce qui est des rapports sociaux et des relations au travail, 89 % des enseignants du secteur public déclarent recevoir, de la part de leurs collègues, le respect mérité. Ce taux atteint 71 % lorsque les enseignants sont questionnés sur le respect reçu de la part de leur hiérarchie. Les niveaux sont plus bas pour les aspects liés à la coopération. En effet, 60 % estiment avoir un nombre de collaborateurs suffisant, 59 % ont le sentiment de faire partie d'une équipe et 64 % se sentent soutenus lors de moments difficiles.



Tableau 8.3 Opinion des enseignants du secteur public sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble
Rapports sociaux au travail		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	71,1
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	89,2
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	60,4
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	64,0
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		58,7
Conflits de valeurs		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		89,1
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		68,5
Intensité et temps de travail		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	33,2
	- d'avoir le temps suffisant	36,5
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	64,0
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	45,4
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	50,2
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	73,1
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	72,3
Autonomie		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	79,0
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	66,6
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		9,5
Insécurité de la situation de travail		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		38,5

► Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Les enseignants du secteur privé sous contrat travaillent globalement dans de bonnes conditions. Les différences avec le public sont peu marquées, hormis quelques dimensions. Ainsi, 58 % des enseignants annoncent être capables d'exercer le même métier jusqu'à la retraite, soit 20 points de plus que les enseignants du secteur public (**Tableau 8.4**). 81 % des enseignants (12 points de plus que dans le public), ont l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres. Enfin, 71 % des enseignants ont le sentiment de faire partie d'une équipe (12 points de plus) et 75 % jugent être soutenus lors de moments difficiles.

Les différences les plus marquantes entre les enseignants hommes et femmes dans le secteur public concernent la quantité de travail. 63 % des hommes témoignent avoir une quantité de travail excessive contre 69 % chez leurs

collègues féminins. Aussi, les enseignants sont plus nombreux en proportion que les enseignantes à noter qu'ils ont suffisamment de temps (43 % contre 32 % respectivement). Une autre différence concerne les aspirations de carrière. Effectivement, si 43 % des hommes pensent être capables d'exercer le même métier tout au long de leur carrière, ce taux est de 35 % chez la gent féminine.

Comme dans le public, les enseignantes du second degré privé sous contrat sont plus nombreuses que les enseignants à juger leur quantité de travail excessive : 64 % contre 58 %. De même, envisager d'exercer le même métier jusqu'à la retraite est plus fréquent chez les hommes (61 %) que les chez les femmes (53 %).

Par ailleurs, il existe des différences sexuées spécifiques au privé. Ainsi, les femmes attestent en plus grande proportion pouvoir développer des compétences profession-

Sexe		Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Hommes	Femmes	Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
69,5	72,2	78,3	70,2	68,5	70,8	71,5	69,6	70,9	70,1	71,1	71,8
90,4	88,4	90,1	88,2	88,9	90,4	89,3	89,3	88,6	89,3	89,3	87,9
62,7	58,7	64,1	59,0	58,4	62,1	60,0	64,2	59,0	59,8	60,2	62,8
63,9	64,1	69,4	62,7	63,3	63,2	65,6	62,7	59,5	60,1	64,0	64,2
59,0	58,4	59,8	58,4	58,6	58,4	59,8	54,0	57,9	57,2	58,5	62,3
86,7	90,8	88,2	89,4	89,7	88,6	90,0	89,2	86,0	86,6	89,1	88,6
69,1	68,1	71,1	68,3	68,2	67,6	68,6	70,0	66,6	68,3	68,4	71,0
36,9	30,6	48,7	33,1	29,1	28,4	32,6	31,2	37,2	35,0	32,8	41,1
43,3	31,8	41,2	35,1	34,8	37,6	35,1	37,0	43,1	38,8	36,2	42,4
63,5	64,4	64,5	61,9	64,4	65,9	65,0	62,4	62,5	60,7	64,1	62,6
47,7	43,8	43,6	41,0	45,9	51,9	45,5	47,9	44,6	43,1	45,7	40,7
51,4	49,3	47,8	48,4	50,5	53,6	50,4	47,5	53,0	48,6	50,1	51,4
74,5	72,2	77,3	71,3	71,8	74,6	72,6	70,8	77,9	74,3	72,9	77,2
73,8	71,3	75,9	71,3	71,6	72,4	71,8	74,3	73,0	73,4	72,3	73,5
79,6	78,5	78,8	77,4	78,8	81,3	79,4	77,7	78,5	77,5	79,1	76,8
65,0	67,7	69,9	64,5	65,0	69,2	67,7	62,7	65,8	64,0	66,4	69,3
11,7	8,0	7,9	10,3	9,8	9,1	8,9	10,8	10,9	10,8	9,6	8,1
43,1	35,2	46,3	34,8	34,0	43,7	37,2	42,1	40,6	40,8	38,4	39,1

© DEPP

nelles : 79 % contre 70 % chez les hommes. De même, les enseignantes disent plus souvent avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement leur travail (6 points de plus que les enseignants). Enfin, le sentiment de respect mérité de la hiérarchie est plus courant chez les enseignantes que les enseignants.

Les enseignants du second degré public en fonction depuis moins d'un an ont une vision plus optimiste que leurs collègues. Ils sont plus nombreux en proportion à estimer recevoir le respect mérité de la part de la hiérarchie : 78 %, soit 8 à 10 points de plus que chez les autres enseignants. Par ailleurs, le soutien qu'ils reçoivent lors de situations difficiles est plus souvent jugé satisfaisant

(69 % contre 63 %). La moitié des enseignants récemment en fonction dans le secteur public déclare avoir une quantité de travail excessive. Ce sont eux qui se sentent le plus capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite (46 %), tout comme les enseignants ayant plus de 15 ans d'expérience (44 %).

Les différences entre types de lycées sont plus marquées dans le secteur privé sous contrat que dans le secteur public. Dans le privé sous contrat, six enseignants sur dix des lycées professionnels jugent ne pas avoir des moyens adaptés et suffisants contre la moitié des enseignants des autres établissements. Ils se sentent également moins soutenus dans les situations difficiles.



Tableau 8.4 - Opinion des enseignants du secteur privé sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble
Rapports sociaux au travail		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	77,9
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	90,8
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	67,8
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	74,6
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		70,5
Conflits de valeurs		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		94,0
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		80,5
Intensité et temps de travail		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	39,7
	- d'avoir le temps suffisant	44,0
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	70,7
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	51,8
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	53,4
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	77,8
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	78,5
Autonomie		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	85,1
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	73,3
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		5,0
Insécurité de la situation de travail		
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		58,3

► Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du second degré privé sous contrat.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Sexe		Ancienneté				Type d'établissement			
Hommes	Femmes	Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO
76,1	81,3	84,6	84,5	72,8	72,1	79,8	76,7	72,8	75,3
90,9	90,4	94,3	89,5	90,1	90,9	90,9	88,8	91,2	94,9
67,7	68,0	75,1	68,1	65,1	66,2	68,4	68,3	62,0	71,0
73,8	76,1	87,4	79,2	69,3	68,3	77,4	73,0	64,3	75,6
71,0	69,6	70,9	70,6	74,3	66,5	71,5	70,1	67,7	69,0
93,1	95,6	95,7	94,8	94,0	92,1	95,7	90,5	92,2	94,3
82,2	77,2	85,9	82,7	78,3	77,5	80,9	82,6	74,6	81,0
41,8	35,6	50,4	45,5	30,9	36,2	39,7	37,7	36,6	50,2
47,2	38,0	53,0	52,6	32,6	41,1	44,9	39,1	49,1	44,5
68,7	74,5	69,1	74,4	68,9	69,2	74,1	65,5	64,4	70,9
51,3	52,9	54,2	51,2	48,7	54,4	54,8	50,1	41,5	52,0
53,3	53,6	56,3	51,9	49,9	57,2	52,9	52,2	53,7	60,5
77,7	77,9	79,5	79,0	75,1	78,2	78,9	74,9	75,9	80,6
78,6	78,3	82,6	77,1	77,5	78,9	79,2	74,4	78,2	86,1
85,7	83,8	86,8	87,0	83,5	83,5	85,5	83,0	86,2	86,0
70,3	79,1	80,1	76,4	67,5	72,0	74,7	71,8	65,4	80,1
5,0	5,0	2,4	3,9	6,0	6,8	3,8	6,5	8,3	5,1
61,0	53,0	65,0	59,6	50,6	61,1	58,6	54,6	58,6	66,5

© DEPP

3. Les incidents graves et violences subies

Les personnels de l'Éducation nationale ont été interrogés sur les actes de violence survenus au cours de l'année 2018-2019. Parmi les enseignants du secteur public, la contestation ou le refus d'enseignement (47 %), les moqueries ou les insultes (30 %) et les menaces verbales (14 %) sont les principaux incidents graves signalés (**Tableau 8.5**). Les refus et contestations d'enseignement sont rarement liés aux convictions personnelles de l'élève et il n'y a que très peu de différences selon les disciplines enseignées.

Les violences les plus extrêmes telles que les menaces et les coups avec une arme ou les agressions sexuelles sont très rares. En effet, pour chacun de ces types de violence, cela concerne respectivement 0,1 % des enseignants.

Ces formes de violence sont également très rares dans le secteur privé.

Dans le secteur privé sous contrat, on ne constate des différences que pour les violences les plus fréquentes (refus ou contestations d'enseignement, moqueries ou insultes, menaces, vols ou dégradation du matériel pédagogique) qui sont deux fois moins répandues que dans le secteur public (**Tableau 8.6**). Ainsi, 26 % des enseignants du secteur privé signalent avoir été confrontés au moins une fois depuis le début de l'année scolaire à un refus ou une contestation d'enseignement. 13 % des enseignants disent avoir été victimes d'insultes ou de moqueries. Les menaces touchent 8 % des enseignants. Par contre la mise à l'écart est la même.



Tableau 8.5 - Proportion d'enseignants du secteur public confrontés à une violence par type d'incident par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Sexe	
		Hommes	Femmes
Refus ou contestation d'enseignement	47,5	45,3	49,0
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	29,7	28,6	30,4
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	13,5	14,5	12,9
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	12,7	14,6	11,4
Mise à l'écart/marginalisation	7,9	6,5	8,8
Autre	4,1	3,7	4,5
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	3,6	3,6	3,6
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	3,6	3,7	3,5
Harcèlement	2,9	2,6	3,1
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	2,3	2,4	2,3
Menace avec arme	0,1	0,2	0,1
Agression sexuelle	0,1	ε	0,2
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	0,1	0,1	ε

► Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Dans le secteur public, les hommes sont plus victimes que les femmes de vols ou dégradations du matériel pédagogique : 15 % contre 11 % respectivement. A contrario, les enseignantes subissent plus que la gent masculine des refus ou contestations d'enseignement : 49 % contre 45 %.

Les enseignantes du secteur privé déclarent plus souvent, en proportion, être victimes de moqueries ou d'insultes : 17 % contre 11 % pour les hommes.

En lycée d'enseignement général et technologique (LEGT), les enseignants endurent moins de violence que dans les autres établissements du public, en particulier les lycées professionnels où les chiffres sont plus élevés. Au niveau du collège, les incidents graves et les violences subies sont plus courants en éducation prioritaire : la plus grosse différence est le signalement de moqueries

ou d'insultes avec 11 points en plus dans les collèges en éducation prioritaire que dans les collèges hors éducation prioritaire.

Au sein du privé, les enseignants des lycées professionnels affirment plus souvent que leurs collègues être face à des violences, des chiffres toutefois bien inférieurs au secteur public. 44 % sont victimes d'un refus ou d'une contestation d'enseignement, 21 % de moqueries ou d'insultes et 14 % de menaces verbales.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
45,8	49,1	46,9	47,0	48,6	36,9	52,9	45,9	47,1	53,5
34,0	32,0	27,0	27,1	31,7	18,2	33,0	25,9	29,1	40,4
15,2	14,8	12,5	12,0	13,4	8,9	19,1	13,6	13,1	21,0
12,6	14,4	12,4	11,0	13,7	6,4	14,9	10,7	12,3	20,2
7,3	9,1	7,8	6,7	8,3	6,7	7,2	7,0	7,7	10,3
4,7	4,5	3,9	3,6	4,1	4,1	4,4	4,2	4,1	4,5
4,9	4,0	3,0	2,8	4,1	1,4	4,0	2,2	3,4	7,1
4,7	3,7	3,1	3,1	3,5	2,1	4,8	4,5	3,5	5,1
2,6	3,2	2,9	2,7	2,9	2,3	3,5	2,6	2,8	3,8
1,9	2,6	2,3	2,2	2,4	1,8	2,2	2,6	2,3	3,0
0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,4
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,6
0,1	0,1	ε	-	ε	0,1	0,1	ε	ε	0,2

© DEPP



Tableau 8.6 - Proportion d'enseignants du secteur privé confrontés à une violence par type d'incident par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Sexe	
		Hommes	Femmes
Refus ou contestation d'enseignement	25,6	24,6	27,5
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	13,1	11,0	17,1
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	8,2	8,3	7,9
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	6,0	6,8	4,5
Mise à l'écart/marginalisation	6,6	6,1	7,4
Autre	2,2	1,8	3,0
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	1,2	1,1	1,3
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	1,7	0,7	3,6
Harcèlement	2,6	2,7	2,4
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	1,7	1,4	2,1
Menace avec arme	0,1	-	0,2
Agression sexuelle	0,1	-	0,2
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	-	-	-

► Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du second degré privé sous contrat.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

B. Les personnels non enseignants du secteur public

1. Le climat scolaire

Les personnels des corps non enseignants du secteur public regroupent les personnels de direction, de vie scolaire, administratifs, techniques, sociaux et de santé. Ces agents ont une perception positive du climat scolaire dans leur établissement (**Tableau 8.7**). 81 % d'entre eux sont satisfaits ou très satisfaits du climat scolaire. C'est un taux plus élevé que celui des enseignants du secteur public (14 points de plus). Neuf sur dix se sentent bien ou tout à fait bien dans leur lieu de travail et dans leur fonction.

Tout comme les enseignants du secteur public, les relations qu'entretiennent les personnels non enseignants avec les autres membres de la communauté éducative sont très largement positives, que ce soit avec les élèves ou les adultes de l'établissement. Neuf sur dix disent être respectés par les parents d'élèves. 84 % se sentent considérés par la hiérarchie directe.

Neuf agents sur dix se sentent en sécurité à l'intérieur et aux abords de l'établissement. Toutefois, la moitié déclare qu'il existe de la violence dans l'établissement scolaire. Cette impression est moins forte que celle des

enseignants. Ils sont plus nombreux que les enseignants du secteur public, en proportion, à se rendre au travail sans appréhension (10 points de plus).

L'opinion vis-à-vis de l'enseignement et de l'apprentissage est également jugée plus positivement. Trois personnels non enseignants sur quatre répondent que les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans leur établissement (contre la moitié chez les enseignants du secteur public). Les règles de vie collectives sont appliquées pour 80 % des non-enseignants, soit 18 points de plus que pour les enseignants du public.

Le climat scolaire est perçu comme plus positif par les personnels d'encadrement que par les autres personnels non enseignants. 88 % des personnels d'encadrement sont satisfaits du climat scolaire de leur établissement, contre 77 % par exemple pour les personnels d'éducation (parmi lesquels les conseillers principaux d'éducation). 90 % des personnels de direction répondent que les règles de vie collectives sont appliquées. 60 % déclarent qu'il n'y a pas ou peu de violence dans leur établissement.

Ancienneté				Type d'établissement			
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO
22,4	27,6	21,4	29,6	25,0	16,8	44,3	26,8
15,6	15,0	12,2	10,4	13,4	9,6	20,7	9,1
12,1	7,3	8,2	6,9	8,5	5,5	14,1	4,4
6,5	4,6	8,6	4,6	7,0	5,7	1,8	5,7
9,7	7,4	4,6	5,9	5,5	9,4	5,1	8,4
1,5	1,5	3,0	2,6	2,7	1,7	0,9	2,2
0,4	0,7	1,0	2,4	1,0	1,1	2,5	0,4
0,9	1,7	1,7	2,1	1,5	1,4	1,2	4,5
5,0	0,9	2,4	3,3	2,9	2,9	0,7	1,8
0,8	1,8	2,1	1,5	1,6	1,4	2,5	1,4
0,4	-	-	-	0,1	-	-	-
-	-	0,3	ε	0,1	-	-	0,1
-	-	-	-	-	-	-	-

© DEPP

Tableau 8.7 - Opinion des personnels non enseignants du secteur public sur le climat scolaire par filière professionnelle, au cours de l'année 2018-2019, en %

	Ensemble	Type de personnel				
		Personnels d'encadrement	Personnels d'éducation	Personnels d'assistance éducative	Personnels ASS et autres ¹	
Enseignement et apprentissage						
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	89,7	91,2	85,1	93,6	88,8
	- dans sa fonction	87,6	90,4	90,8	86,5	87,0
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		77,5	82,4	72,7	71,7	79,9
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		80,0	89,8	82,7	79,3	78,3
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	81,3	88,4	77,1	77,5	82,3
	- de son travail	88,7	93,0	89,0	86,6	88,8
Relationnel						
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	97,1	99,4	99,0	93,4	97,8
	- les enseignants	96,0	95,8	93,6	96,3	96,3
	- le personnel de direction	93,6	96,2	92,6	96,2	92,5
	- le personnel administratif	96,7	98,7	96,7	96,1	96,6
	- le personnel technique	98,1	97,0	95,8	97,9	98,7
	- le personnel de la vie scolaire	95,6	96,4	97,7	94,2	95,5
	- le personnel de santé et médico-social	97,0	97,7	95,4	93,1	98,6
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	93,1	99,2	98,4	85,5	94,1
	- considéré par la hiérarchie directe	83,6	87,3	89,9	80,7	83,1
	- respecté par les parents d'élèves	90,5	93,1	90,7	79,5	94,1
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		96,0	97,3	92,5	97,3	95,9
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		74,3	82,2	73,2	74,8	73,1
Sécuritaire						
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		49,4	60,5	51,4	44,7	49,2
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	95,3	98,5	98,0	94,3	94,7
	- aux abords de l'établissement	90,5	96,3	92,0	83,8	92,0
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		84,3	91,5	83,1	84,1	83,5

1. ASS : Administratifs, sociaux et de santé. Autres : ensemble des agents sur des fonctions administratives (enseignants, techniciens, ingénieurs, etc.).

© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Tout comme chez les enseignants, l'impression de violence est plus forte chez les femmes que les hommes (**Tableau 8.8**). Ainsi, 54 % des non-enseignantes perçoivent de la violence au sein de leur établissement contre 43 % chez la gent masculine.

Par ailleurs, cette perception est moins présente pour les personnels les plus expérimentées.

Dans les lycées professionnels et les collèges en éducation prioritaire (REP et REP +), les agents déclarent plus fréquemment ressentir de la violence (62 % dans ces établissements contre 33 % pour les lycées d'enseignement général et technologique –LEGT– et 50 % pour les collèges hors zone d'éducation prioritaire). Dans les lycées

professionnels, 20 % des personnels non enseignants ne se sentent pas bien dans leur fonction, contre 12 % pour l'ensemble des personnels non enseignants. De même, 36 % des non enseignants des lycées professionnels estiment que les élèves n'apprennent pas assez dans leur établissement scolaire, contre 17 % en LEGT et dans une moindre mesure, 21 % au collège hors éducation prioritaire. Dans les collèges REP et REP +, le taux est de 42 %. C'est dans les lycées professionnels que les règles de vie collectives sont considérées comme le moins appliquées. Finalement, ce sont dans les lycées professionnels où les personnels non enseignants sont les moins nombreux en proportion à être satisfaits du climat scolaire (69 % contre 83 % au collège et en LEGT).

Tableau 8.8 - Opinion des personnels non enseignants du secteur public sur le climat scolaire par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Enseignement et apprentissage				
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	89,7	90,9	89,1
	- dans sa fonction	87,6	86,0	88,3
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		77,5	76,6	77,9
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		80,0	80,1	80,0
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	81,3	81,8	81,0
	- de son travail	88,7	88,6	88,8
Relationnel				
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	97,1	95,6	97,7
	- les enseignants	96,0	96,2	95,8
	- le personnel de direction	93,6	94,0	93,4
	- le personnel administratif	96,7	95,9	97,0
	- le personnel technique	98,1	98,1	98,0
	- le personnel de la vie scolaire	95,6	94,9	95,8
	- le personnel de santé et médico-social	97,0	95,9	97,5
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	93,1	91,5	93,8
	- considéré par la hiérarchie directe	83,6	83,4	83,8
	- respecté par les parents d'élèves	90,5	85,8	92,5
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		96,0	96,7	95,7
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		74,3	78,6	72,4
Sécuritaire				
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		49,4	57,2	46,1
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	95,3	97,1	94,5
	- aux abords de l'établissement	90,5	90,1	90,7
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		84,3	86,7	83,3

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
91,6	86,4	87,4	87,4	91,1	90,1	84,0	85,6	89,7	89,5
89,3	84,2	84,3	86,4	88,9	85,9	79,7	89,4	87,4	90,6
76,0	77,7	78,8	79,8	77,7	83,2	63,8	84,9	78,9	58,0
80,8	80,1	78,0	79,5	83,3	76,1	65,3	78,6	80,0	81,2
81,8	80,5	82,7	79,8	83,4	83,0	69,0	77,7	81,6	76,0
89,7	86,0	86,8	88,2	89,7	86,9	89,6	83,7	88,8	87,8
96,5	98,4	98,8	97,3	97,9	98,3	92,0	95,0	97,2	95,6
96,7	93,7	94,4	95,6	96,5	95,0	94,6	94,5	96,1	93,9
96,4	88,4	91,4	89,9	94,8	93,4	89,3	89,9	94,1	86,9
96,7	95,7	96,5	96,9	96,7	97,0	98,1	94,7	96,9	93,4
98,3	95,9	97,8	98,3	97,8	99,0	99,2	97,7	98,1	97,3
95,6	94,6	94,9	95,9	95,6	97,3	93,4	95,6	95,8	93,0
96,4	96,7	97,2	98,2	97,3	98,3	94,9	95,9	97,1	96,0
91,4	93,4	96,8	94,8	93,2	92,6	92,7	93,1	92,9	95,2
84,4	77,0	81,7	84,4	86,2	78,3	77,2	79,1	84,3	74,2
89,0	90,8	94,2	91,9	90,5	90,3	86,7	95,0	89,9	99,8
96,5	96,2	97,0	94,4	95,8	95,1	96,4	97,8	96,5	89,2
76,6	69,3	73,9	70,9	77,4	67,5	66,9	68,2	73,8	80,4
46,0	47,9	54,2	54,6	47,8	66,6	38,1	54,1	50,3	37,9
96,1	96,4	96,2	92,9	96,3	95,3	90,9	93,1	95,4	94,1
88,5	90,8	90,9	94,4	92,7	88,4	82,1	87,8	91,2	80,9
86,0	80,8	82,7	82,4	85,7	81,0	80,4	82,6	84,3	83,7

© DEPP

2. Les conditions de travail

Les personnels non enseignants du public ont, dans une grande majorité, une bonne image de leurs conditions de travail, davantage d'ailleurs que les enseignants du public (**Tableau 8.9**). Six sur dix envisagent d'exercer le même métier jusqu'à leur retraite (contre quatre sur dix chez les enseignants du public). Au niveau des rapports socioprofessionnels, les non-enseignants reçoivent, selon eux, le respect mérité de leur hiérarchie dans 84 % des cas. Pour neuf agents sur dix, le sentiment de respect entre les collègues est présent. Deux tiers ont un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants et trois quarts sont soutenus dans des situations difficiles. De même, 73 % ont le sentiment de faire partie d'une équipe.

Neuf agents sur dix effectuent des missions qui leur plaisent. 85 %, soit 16 points de plus que les enseignants du public, ont toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres.

Le travail est jugé moins intense et moins chronophage que chez les enseignants du secteur public. Ces résultats illustrent également les différences de perception associées au métier exercé. En effet, plus de la moitié répond avoir une quantité de travail raisonnable et du temps suffisant. 65 % estiment avoir les moyens adaptés et suffisants (presque 20 points de plus pour chacun de ces items). Trois agents sur quatre ont des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement leur travail.

Pour 84 % d'entre eux, ils organisent leur travail de leur façon. 78 % disent pouvoir développer des compétences professionnelles.

Les conditions de travail sont perçues comme hétérogènes selon le métier exercé. Les personnels d'encadrement sont moins nombreux à estimer, en proportion, avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants : 51 % contre 64 % pour l'ensemble. 83 % estiment avoir une quantité de travail excessive contre 54 % des per-

sonnels d'éducation et 24 % des personnels d'assistance éducative. En revanche, les personnels d'encadrement estiment être suffisamment formés pour 72 % d'entre eux, contre 60 % chez les personnels d'éducation et 45 % chez les personnels d'assistance éducative. Ces derniers estiment, en général, être moins autonomes.

Les différences les plus importantes entre les hommes et les femmes concernent d'une part la quantité de travail – les hommes disent généralement trop travailler – ; et d'autre part, le fait que les hommes rapportent plus souvent ne pas avoir assez de collaborateurs ou de collègues (**Tableau 8.10**). Dans une moindre mesure, ils sont moins nombreux que les femmes, en proportion, à estimer avoir une formation et des moyens suffisants et adaptés.

Les agents récemment en fonction déclarent plus fréquemment avoir une quantité de travail raisonnable. Ceux ayant plus de 15 ans d'ancienneté se distinguent de leurs collègues en jugeant, pour la plupart d'entre eux, avoir des moyens adaptés et suffisants (75 % contre 65 % en moyenne). Enfin, globalement, les personnels plus expérimentés (six ans d'expérience et plus) sont plus nombreux en proportion à organiser leur travail de la façon dont ils le souhaitent (neuf sur dix contre huit sur dix chez les enseignants ayant moins de six ans d'ancienneté).

Dans les lycées professionnels, les personnels non enseignants se projettent moins fréquemment dans le même métier tout au long de leur carrière (47 % contre 57 % en moyenne). Un quart d'entre eux estime ne pas recevoir le respect mérité de la part de leur hiérarchie. Cette proportion atteint 31 % dans les collèges en zone d'éducation prioritaire. Ce sont dans ces mêmes collèges et dans les LEGT que les personnels non enseignants estiment le plus souvent avoir suffisamment de temps et une quantité de travail raisonnable.

Tableau 8.9 - Opinion des personnels non enseignants du secteur public sur leurs conditions de travail par filière professionnelle au cours de l'année 2018-2019, en %

	Ensemble	Type de personnel				
		Personnels d'encadrement	Personnels d'éducation	Personnels d'assistance éducative	Personnels ASS et autres ¹	
Rapports sociaux au travail						
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	83,9	82,4	89,6	81,9	83,8
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	90,5	91,0	90,2	86,0	92,1
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	63,9	51,4	60,8	65,1	65,9
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	75,8	71,2	78,9	79,6	74,5
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe	72,9	77,8	78,2	79,3	68,9	
Conflits de valeurs						
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail	91,3	90,2	91,9	90,1	91,9	
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	84,8	85,6	87,7	85,0	84,1	
Intensité et temps de travail						
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	50,5	16,9	45,8	75,5	47,2
	- d'avoir le temps suffisant	55,0	37,9	37,9	62,5	58,1
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	73,8	78,7	76,2	62,4	76,8
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	64,8	62,2	58,1	54,6	70,2
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	59,4	71,8	60,4	44,8	62,7
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	82,6	78,0	86,0	86,4	81,3
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	87,3	83,5	86,3	88,8	87,6
Autonomie						
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	83,7	81,8	87,9	63,7	90,5
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	77,7	81,8	81,7	60,9	82,4
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui	6,7	1,3	1,3	12,1	6,6	
Insécurité de la situation de travail						
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite	56,8	55,5	54,2	46,5	61,1	

1. ASS : Administratifs, sociaux et de santé. Autres : ensemble des agents sur des fonctions administratives (enseignants, techniciens, ingénieurs, etc.).

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

© DEPP

Tableau 8.10 - Opinion des personnels non enseignants du secteur public sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Rapports sociaux au travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	83,9	83,0	84,3
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	90,5	88,7	91,3
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	63,9	56,7	67,0
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	75,8	77,7	74,9
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		72,9	76,9	71,2
Conflits de valeurs				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		91,3	87,6	93,0
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		84,8	85,5	84,5
Intensité et temps de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	50,5	43,3	53,6
	- d'avoir le temps suffisant	55,0	50,2	57,1
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	73,8	73,2	74,1
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	64,8	59,4	67,2
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	59,4	53,9	61,8
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	82,6	82,8	82,5
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	87,3	85,9	88,0
Autonomie				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	83,7	79,9	85,4
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	77,7	76,1	78,3
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		6,7	7,9	6,2
Insécurité de la situation de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		56,8	54,8	57,7

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
85,5	76,5	79,7	84,3	86,2	79,7	74,7	83,3	85,0	68,8
90,9	86,8	86,8	92,1	91,0	89,2	91,1	88,1	91,1	82,0
65,4	56,7	60,6	63,7	64,2	72,2	57,1	59,1	63,8	65,0
78,6	72,8	71,2	72,4	76,2	77,3	74,4	72,3	75,6	77,5
74,2	73,1	73,3	70,1	73,2	73,1	70,1	73,7	73,1	70,2
90,7	91,5	94,0	91,4	91,6	90,2	93,2	88,9	91,6	87,2
84,0	85,1	84,5	86,4	86,5	76,1	85,9	81,8	84,2	93,1
57,7	46,4	43,5	39,7	49,5	61,9	46,0	48,5	49,9	58,5
54,8	51,1	51,7	57,9	53,8	63,3	53,0	56,7	54,4	64,1
70,7	73,4	75,0	79,6	76,0	71,2	67,5	68,4	73,8	73,8
59,1	61,3	69,3	75,1	63,7	72,0	66,4	62,3	65,3	58,4
54,3	58,9	65,0	67,6	60,0	59,2	57,6	57,3	59,4	59,9
84,9	76,1	79,6	80,6	83,6	80,2	81,2	80,0	83,0	77,0
89,2	86,8	83,9	85,2	87,3	89,6	86,4	85,6	86,9	93,7
79,1	82,0	88,5	91,4	84,3	81,8	84,7	81,2	84,4	75,4
73,9	76,1	80,3	84,4	78,5	76,4	74,6	76,6	78,0	72,7
8,4	6,5	6,4	3,6	6,4	8,4	5,4	8,9	6,8	5,9
51,2	51,9	56,7	68,9	58,4	56,4	47,1	56,3	56,9	54,9

© DEPP

3. Les incidents graves et violences subies

Près d'un personnel non enseignant du secteur public sur cinq a essuyé des moqueries ou des insultes (y compris par des gestes) au cours de l'année scolaire 2018-2019 (**Tableau 8.11**). Les refus ou contestations d'enseignement concernent 14 % d'entre eux et les menaces (y compris par des gestes ou des regards, des intimidations ou par Internet) ont été vécues par 10 % des agents. De façon générale, les incidents graves et violences subies chez les personnels des corps non enseignants sont nettement moins fréquents que pour les enseignants du public.

Des refus ou contestations d'enseignement sont déclarés par 28 % des personnels d'éducation. Les personnels d'assistance éducative, pour leur part, sont les premiers

concernés par les moqueries ou insultes (37 %). Un cinquième des personnels d'encadrement et d'éducation a dû faire face à des menaces.

Que ce soient les refus ou contestations d'enseignement, les moqueries, les insultes, les menaces ou les bousculades, les hommes sont plus concernés par ces incidents que les femmes : six points de plus pour les bousculades et dix points de plus pour les autres faits mentionnés ci-dessus (**Tableau 8.12**). Ces violences concernent moins les non-enseignants ayant plus de 15 ans d'ancienneté que les autres agents. Par ailleurs, ils sont moins présents en LEGT que dans les autres établissements du second degré.



Tableau 8.12 - Proportion de personnels non enseignants du secteur public confrontés à une violence par type d'incident par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Sexe	
		Hommes	Femmes
Refus ou contestation d'enseignement	13,7	21,4	10,4
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	18,1	26,6	14,4
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	10,5	18,0	7,3
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	2,6	3,7	2,1
Mise à l'écart/marginalisation	7,4	7,4	7,4
Autre	4,5	4,7	4,4
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	4,5	9,1	2,6
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	0,9	0,8	1,0
Harcèlement	1,2	0,9	1,3
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	1,4	3,0	0,7
Menace avec arme	0,3	0,1	0,4
Agression sexuelle	ε	-	ε
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	ε	-	ε

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.



Tableau 8.11 - Proportion de personnels non enseignants du secteur public confrontés à une violence par filière professionnelle au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Type de personnel			
		Personnels d'encadrement	Personnels d'éducation	Personnels d'assistance éducative	Personnels ASS et autres ¹
Refus ou contestation d'enseignement	13,7	18,9	27,6	22,7	6,9
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	18,1	19,0	23,6	36,8	9,7
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	10,5	20,1	21,0	13,9	5,9
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	2,6	0,2	1,8	5,3	2,0
Mise à l'écart/marginalisation	7,4	2,2	8,5	10,3	6,8
Autre	4,5	5,8	2,5	2,7	5,4
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	4,5	2,1	3,7	13,0	1,8
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	0,9	0,5	0,7	0,4	1,3
Harcèlement	1,2	2,6	3,5	0,4	0,9
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	1,4	0,1	0,8	3,7	0,8
Menace avec arme	0,3	ε	-	-	0,5
Agression sexuelle	ε	-	-	-	ε
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	ε	-	-	-	ε

1. ASS : Administratifs, sociaux et de santé. Autres : ensemble des agents sur des fonctions administratives (enseignants, techniciens, ingénieurs, etc.).

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants du second degré public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

© DEPP

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
15,9	15,5	10,5	10,1	14,7	6,2	20,6	8,0	13,7	13,1
22,6	20,5	14,5	9,8	19,2	11,8	21,4	13,8	17,0	32,9
12,4	15,8	11,1	5,3	11,5	4,8	14,2	6,2	10,4	12,6
3,4	2,5	2,1	1,2	1,8	4,7	5,7	1,8	2,7	0,5
8,4	8,7	6,1	5,5	7,1	5,3	7,6	11,4	7,0	12,4
3,9	5,4	5,9	5,1	4,8	4,1	3,1	4,5	4,3	7,8
7,0	3,2	2,4	0,6	4,7	3,4	5,5	3,5	4,4	5,7
0,8	0,8	1,5	1,1	0,7	1,3	1,6	1,3	1,0	0,4
1,0	3,0	1,7	1,0	1,1	1,3	1,1	1,5	1,2	0,3
1,5	1,1	1,4	1,2	1,0	1,3	3,9	1,6	1,5	0,1
0,5	ε	0,2	-	-	0,2	2,3	-	0,3	-
-	-	0,1	-	-	0,1	-	-	ε	-
-	ε	-	-	-	ε	-	-	ε	-

© DEPP

Annexes

Tableau 8.13 - Opinion des personnels d'encadrement du secteur public sur le climat scolaire par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Enseignement et apprentissage				
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	91,2	92,0	90,0
	- dans sa fonction	90,4	89,4	91,7
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		82,4	82,1	82,8
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		89,8	90,9	88,4
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	88,4	91,8	83,9
	- de son travail	93,0	94,9	90,4
Relationnel				
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	99,4	99,6	99,2
	- les enseignants	95,8	97,2	93,9
	- le personnel de direction	96,2	97,5	94,0
	- le personnel administratif	98,7	99,9	97,0
	- le personnel technique	97,0	96,4	97,9
	- le personnel de la vie scolaire	96,4	97,2	95,5
	- le personnel de santé et médico-social	97,7	98,2	97,0
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	99,2	98,7	99,9
	- considéré par la hiérarchie directe	87,3	89,5	84,3
	- respecté par les parents d'élèves	93,1	96,3	88,8
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		97,3	97,9	96,4
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		82,2	84,1	79,5
Sécuritaire				
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		60,5	67,2	51,3
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	98,5	98,8	97,9
	- aux abords de l'établissement	96,3	95,9	96,9
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		91,5	94,7	87,2

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'encadrement du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
90,7	91,5	83,4	n.s.	91,0	96,2	89,7	90,7	90,9	98,3
92,2	87,5	85,2	n.s.	90,9	75,1	90,3	98,3	90,6	84,9
81,9	83,7	80,9	n.s.	84,2	87,3	52,5	93,8	83,6	54,5
88,9	90,6	94,6	n.s.	93,3	76,5	62,6	85,9	89,8	89,0
86,5	87,8	94,1	n.s.	89,0	92,8	80,2	86,3	88,5	87,8
93,4	87,3	88,0	n.s.	92,9	95,5	91,8	95,3	93,1	92,7
99,6	99,3	96,5	n.s.	99,3	100,0	100,0	100,0	99,4	100,0
96,1	95,7	97,8	n.s.	96,4	85,6	99,3	90,4	95,6	99,6
96,7	94,1	89,9	n.s.	96,2	99,2	94,5	96,1	96,9	84,3
98,4	98,9	100,0	n.s.	98,5	100,0	99,8	100,0	98,7	99,6
96,3	98,1	98,2	n.s.	96,6	100,0	99,8	96,4	97,8	79,6
96,1	97,2	93,2	n.s.	96,3	97,0	98,5	95,5	96,3	99,2
97,5	97,5	96,9	n.s.	97,6	99,5	98,8	96,4	97,7	99,6
100,0	99,1	100,0	n.s.	99,9	86,4	100,0	99,6	99,1	100,0
88,7	79,1	71,8	n.s.	87,5	89,8	85,8	81,2	87,4	84,8
92,8	93,2	97,1	n.s.	93,2	85,8	96,1	96,1	92,8	100,0
97,6	97,7	100,0	n.s.	98,5	80,0	99,4	90,3	97,2	100,0
81,6	79,4	90,5	n.s.	83,0	73,6	77,8	83,3	81,6	96,3
56,2	57,4	74,7	n.s.	59,2	80,7	60,5	61,4	61,5	37,7
98,7	98,9	99,3	n.s.	98,8	99,0	100,0	89,4	98,4	100,0
97,0	94,9	94,1	n.s.	96,7	87,4	98,3	97,4	97,4	71,8
92,4	87,2	97,1	n.s.	92,2	95,1	95,2	67,8	91,3	97,0

© DEPP

Tableau 8.14 - Opinion des personnels d'éducation du secteur public sur le climat scolaire par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Enseignement et apprentissage				
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	85,1	83,7	85,7
	- dans sa fonction	90,8	95,2	88,8
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		72,7	72,1	73,0
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		82,7	84,2	82,0
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	77,1	84,7	73,6
	- de son travail	89,0	87,4	89,7
Relationnel				
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	99,0	99,0	98,9
	- les enseignants	93,6	92,0	94,3
	- le personnel de direction	92,6	89,8	93,8
	- le personnel administratif	96,7	94,0	97,9
	- le personnel technique	95,8	94,6	96,3
	- le personnel de la vie scolaire	97,7	95,9	98,5
	- le personnel de santé et médico-social	95,4	96,7	94,9
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	98,4	96,1	99,4
	- considéré par la hiérarchie directe	89,9	89,4	90,2
	- respecté par les parents d'élèves	90,7	92,7	89,9
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		92,5	85,0	95,9
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		73,2	75,7	72,0
Sécuritaire				
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		51,4	49,5	52,3
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	98,0	99,4	97,4
	- aux abords de l'établissement	92,0	92,8	91,6
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		83,1	87,6	81,0

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'éducation du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
86,7	85,1	84,7	82,1	83,6	92,5	83,8	91,0	85,1	85,4
92,8	89,6	89,1	87,8	89,8	90,7	92,2	97,6	90,8	90,1
74,7	68,3	64,8	72,7	71,1	78,0	67,8	85,9	73,7	52,3
81,4	82,5	87,9	83,2	86,4	72,0	67,1	80,1	84,2	50,9
74,2	71,7	79,2	82,9	75,8	78,4	74,2	91,1	77,1	77,9
90,3	84,9	86,7	87,9	88,8	89,2	87,0	92,8	90,3	62,0
100,0	99,4	100,0	96,5	98,6	100,0	99,8	100,0	98,9	100,0
93,6	92,3	92,9	94,0	92,1	99,6	99,2	94,0	93,6	94,3
95,1	92,2	85,7	90,4	92,6	94,2	88,1	95,2	92,2	98,8
96,4	98,5	94,4	97,8	95,6	99,3	99,3	100,0	96,7	96,3
97,7	94,1	94,5	92,8	95,5	95,8	94,4	99,4	95,8	94,7
96,9	97,5	99,6	98,4	97,6	99,6	94,9	99,2	98,8	73,9
93,5	97,4	94,8	99,2	94,3	98,3	97,4	99,7	95,7	89,6
98,1	100,0	99,5	98,3	98,0	98,5	100,0	100,0	98,3	100,0
93,7	81,8	86,4	85,3	91,8	86,8	76,7	92,7	89,5	98,6
89,4	94,1	92,3	92,2	90,0	94,8	84,9	99,1	90,3	99,9
91,0	95,9	92,6	94,8	92,9	82,5	96,7	96,1	92,8	87,1
74,9	73,1	65,7	72,8	76,0	62,8	59,8	76,1	72,9	78,1
43,3	42,0	63,8	63,9	48,3	64,1	51,3	64,4	52,5	28,4
98,6	96,6	97,0	97,5	99,1	97,9	93,1	93,9	98,0	98,8
89,7	92,5	89,8	97,1	92,9	95,9	81,6	90,8	92,3	85,4
84,3	81,3	82,9	81,2	82,2	89,7	80,9	86,2	82,4	97,3

© DEPP

Tableau 8.15 - Opinion des personnels d'assistance éducative du secteur public sur le climat scolaire par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Enseignement et apprentissage				
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	93,6	90,4	95,6
	- dans sa fonction	86,5	79,1	91,3
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		71,7	67,7	74,3
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		79,3	78,0	80,2
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	77,5	72,0	81,4
	- de son travail	86,6	79,7	91,3
Relationnel				
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	93,4	87,5	97,0
	- les enseignants	96,3	97,4	95,6
	- le personnel de direction	96,2	97,1	95,6
	- le personnel administratif	96,1	94,0	97,5
	- le personnel technique	97,9	99,0	97,1
	- le personnel de la vie scolaire	94,2	89,1	97,7
	- le personnel de santé et médico-social	93,1	91,9	93,9
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	85,5	79,5	89,5
	- considéré par la hiérarchie directe	80,7	81,1	80,4
	- respecté par les parents d'élèves	79,5	66,5	88,4
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		97,3	99,9	95,6
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		74,8	79,4	71,7
Sécuritaire				
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		44,7	49,7	41,5
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	94,3	94,2	94,4
	- aux abords de l'établissement	83,8	79,5	86,6
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		84,1	80,3	86,7

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'assistance éducative du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
94,4	86,3	n.s.	n.s.	96,3	95,5	82,1	82,5	92,9	n.s.
87,1	80,2	n.s.	n.s.	87,8	91,6	69,1	90,3	84,9	n.s.
72,6	71,7	n.s.	n.s.	71,7	77,7	52,7	86,1	75,0	n.s.
80,3	76,0	n.s.	n.s.	81,4	85,9	50,2	87,4	76,8	n.s.
77,7	75,7	n.s.	n.s.	82,7	77,0	36,9	77,9	77,7	n.s.
86,6	85,6	n.s.	n.s.	87,3	89,2	88,5	76,7	84,7	n.s.
93,2	97,4	n.s.	n.s.	95,1	100,0	78,1	88,7	92,4	n.s.
97,5	92,2	n.s.	n.s.	97,9	95,6	87,1	95,9	96,0	n.s.
97,7	82,7	n.s.	n.s.	96,7	97,2	96,0	90,8	97,3	n.s.
96,5	93,7	n.s.	n.s.	96,3	95,3	95,7	95,7	95,5	n.s.
98,5	94,0	n.s.	n.s.	98,3	100,0	98,9	91,2	97,6	n.s.
94,5	93,0	n.s.	n.s.	94,5	99,7	89,5	90,4	93,4	n.s.
93,1	94,2	n.s.	n.s.	95,8	93,8	83,2	82,6	91,9	n.s.
85,7	85,9	n.s.	n.s.	85,7	86,8	81,2	88,1	83,7	n.s.
82,1	67,1	n.s.	n.s.	82,4	82,9	71,7	75,1	81,0	n.s.
78,7	85,3	n.s.	n.s.	77,7	83,5	75,6	94,7	77,0	n.s.
97,4	95,8	n.s.	n.s.	97,9	99,0	89,8	99,3	98,5	n.s.
76,1	64,2	n.s.	n.s.	77,9	77,6	59,9	63,3	73,1	n.s.
45,7	40,3	n.s.	n.s.	44,8	58,2	33,5	41,2	46,6	n.s.
94,4	95,4	n.s.	n.s.	97,7	90,6	79,8	87,6	93,5	n.s.
83,4	86,8	n.s.	n.s.	89,2	81,5	54,3	76,0	83,1	n.s.
85,8	77,3	n.s.	n.s.	86,1	81,3	70,9	85,1	83,8	n.s.

© DEPP

Tableau 8.16 - Opinion des personnels ASS et autres non enseignants¹ du secteur public sur le climat scolaire par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Enseignement et apprentissage				
Se sentir tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	88,8	92,7	87,6
	- dans sa fonction	87,0	87,0	87,0
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		79,9	81,8	79,3
Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		78,3	76,1	79,0
Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	82,3	83,6	81,9
	- de son travail	88,8	92,2	87,9
Relationnel				
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	97,8	98,5	97,6
	- les enseignants	96,3	96,1	96,3
	- le personnel de direction	92,5	92,0	92,6
	- le personnel administratif	96,6	96,0	96,7
	- le personnel technique	98,7	99,1	98,6
	- le personnel de la vie scolaire	95,5	97,6	94,9
	- le personnel de santé et médico-social	98,6	97,3	98,9
Tout à fait ou plutôt	- respecté par les élèves	94,1	95,5	93,7
	- considéré par la hiérarchie directe	83,1	81,0	83,7
	- respecté par les parents d'élèves	94,1	92,9	94,4
Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		95,9	97,3	95,5
L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		73,1	76,7	72,1
Sécuritaire				
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		49,2	60,4	46,0
Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	94,7	97,7	93,8
	- aux abords de l'établissement	92,0	94,3	91,3
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		83,5	87,4	82,4

1. ASS : Administratifs, sociaux et de santé. Autres : ensemble des agents sur des fonctions administratives (enseignants, techniciens, ingénieurs, etc.).

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels ASS et autres non enseignants du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
90,7	85,0	87,4	87,8	90,5	87,6	84,1	85,5	89,2	80,9
89,4	85,1	82,9	86,5	88,8	84,0	80,3	87,5	87,2	84,1
77,8	81,7	82,3	80,8	80,3	85,5	68,0	83,9	80,5	68,3
78,7	78,9	76,3	78,7	81,4	73,5	70,0	75,4	78,8	70,6
85,8	83,0	82,1	78,8	84,2	84,9	75,6	75,4	82,7	74,2
91,0	86,0	86,2	88,1	90,2	85,3	90,1	83,9	89,2	81,2
97,6	98,7	98,7	97,5	98,7	97,4	94,5	96,1	98,2	90,0
97,0	94,4	95,4	96,2	96,9	94,7	96,2	94,4	96,7	89,1
95,6	90,2	91,9	89,8	94,3	91,8	87,1	88,5	93,0	83,7
96,5	95,4	96,4	96,9	96,7	97,0	98,5	93,4	97,2	86,1
98,7	96,7	98,1	99,2	98,3	99,1	99,9	99,4	98,8	97,3
96,1	94,1	94,1	95,7	95,5	96,2	93,9	96,6	95,9	89,4
99,5	98,1	97,4	98,2	98,4	99,6	97,8	99,5	98,9	92,9
92,3	95,7	96,6	94,7	94,1	94,0	94,7	93,3	94,3	90,4
82,8	82,5	81,4	84,1	86,4	74,9	78,3	78,3	84,0	65,0
96,1	93,1	94,0	92,1	95,0	92,9	89,6	94,3	93,7	99,9
96,9	96,0	97,3	94,5	95,0	97,0	98,1	98,1	96,4	87,7
76,0	68,8	74,0	70,4	76,5	64,6	69,1	67,7	73,1	73,4
44,2	51,1	52,9	52,3	46,7	68,6	35,5	56,0	49,4	45,1
96,3	96,2	95,8	92,5	94,6	96,2	93,2	94,8	95,1	87,1
90,2	92,0	90,5	94,3	93,3	89,5	89,2	90,3	93,0	74,1
84,9	81,1	83,1	82,6	85,0	78,8	81,5	82,3	83,8	77,4

© DEPP

Tableau 8.17 - Opinion des personnels d'encadrement du secteur public sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Rapports sociaux au travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	82,4	81,4	83,8
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	91,0	90,6	91,6
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	51,4	51,4	51,5
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	71,2	71,7	70,5
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		77,8	75,1	81,7
Conflits de valeurs				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		90,2	87,4	94,1
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		85,6	89,9	79,7
Intensité et temps de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	16,9	17,4	16,2
	- d'avoir le temps suffisant	37,9	39,9	35,3
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	78,7	82,4	73,6
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	62,2	64,1	59,6
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	71,8	70,2	74,1
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	78,0	84,5	68,8
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	83,5	83,7	83,3
Autonomie				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	81,8	84,5	78,2
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	81,8	86,4	75,2
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		1,3	1,0	1,8
Insécurité de la situation de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		55,5	55,4	55,6

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'encadrement du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
86,9	75,0	65,2	n.s.	82,7	89,8	75,6	79,6	82,4	83,8
91,2	92,2	88,5	n.s.	91,2	85,2	96,0	87,3	91,4	83,8
50,7	55,3	55,8	n.s.	52,7	46,7	45,8	42,6	51,2	57,7
70,5	74,9	77,3	n.s.	72,4	66,5	57,2	76,5	70,5	85,8
78,5	79,8	88,4	n.s.	78,4	61,0	82,4	80,0	78,1	72,1
90,8	90,9	88,6	n.s.	89,6	84,5	95,5	98,9	90,4	85,5
83,7	88,8	94,7	n.s.	83,8	92,3	94,0	98,8	86,0	78,4
16,0	22,3	17,9	n.s.	17,9	6,9	12,8	17,3	17,0	13,6
36,1	37,7	39,0	n.s.	40,1	31,7	21,4	31,2	38,4	26,9
79,4	73,9	78,2	n.s.	80,3	70,1	69,3	74,7	78,5	84,1
65,2	67,0	81,9	n.s.	62,6	38,9	66,7	76,3	61,8	71,5
71,0	76,2	78,0	n.s.	71,3	52,3	89,0	77,0	71,3	83,5
76,7	76,6	81,3	n.s.	80,1	72,3	57,5	80,1	77,9	81,0
84,8	85,0	80,0	n.s.	84,6	81,1	73,7	82,4	84,0	73,4
81,5	79,2	77,6	n.s.	83,3	73,2	71,8	81,2	82,2	72,4
82,1	82,6	77,0	n.s.	82,0	77,1	84,4	78,8	81,1	97,0
0,6	4,9	6,0	n.s.	1,2	4,9	0,2	0,9	1,4	-
51,7	55,2	77,6	n.s.	54,8	55,0	59,9	61,3	56,6	30,4

© DEPP

Tableau 8.18 - Opinion des personnels d'éducation du secteur public sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Rapports sociaux au travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	89,6	90,7	89,1
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	90,2	87,4	91,5
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	60,8	55,2	63,2
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	78,9	84,6	76,4
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		78,2	74,1	80,0
Conflits de valeurs				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		91,9	94,3	90,7
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		87,7	91,9	85,8
Intensité et temps de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	45,8	50,9	43,5
	- d'avoir le temps suffisant	37,9	45,9	34,3
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	76,2	72,1	78,0
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	58,1	57,5	58,3
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	60,4	58,2	61,4
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	86,0	87,3	85,4
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	86,3	77,9	90,1
Autonomie				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	87,9	81,7	90,8
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	81,7	82,7	81,2
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		1,3	2,5	0,8
Insécurité de la situation de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		54,2	58,1	52,5

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'éducation du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
93,6	84,7	81,4	85,7	92,3	80,8	77,0	91,7	89,7	88,8
91,7	83,6	89,1	88,8	89,3	98,0	89,0	90,6	92,2	49,9
60,2	58,5	56,7	63,7	60,2	72,5	50,3	63,7	61,5	45,5
84,2	78,3	67,7	72,9	79,7	71,3	73,1	88,2	79,2	72,9
75,3	77,5	85,9	81,0	77,9	69,1	79,0	91,2	79,7	46,7
89,7	93,2	95,2	94,5	90,5	96,4	93,9	96,7	91,9	90,1
85,5	89,4	90,7	90,6	86,9	84,0	88,9	98,4	88,1	78,6
48,6	44,9	39,8	42,7	44,9	48,3	42,5	54,6	45,2	57,9
30,4	31,8	41,4	52,3	34,9	41,9	41,3	56,5	39,2	11,7
72,8	84,1	67,5	85,1	75,0	78,6	72,1	89,2	76,1	78,6
51,4	55,1	64,0	69,4	53,0	75,6	63,8	76,5	57,9	62,1
52,4	67,3	77,4	68,8	61,4	39,3	58,0	80,0	60,5	57,3
87,4	78,9	84,3	84,8	85,3	91,8	83,2	87,9	86,3	78,6
86,9	84,0	88,7	84,4	85,0	93,6	83,1	92,6	87,2	68,8
87,9	86,2	81,6	90,7	88,3	85,9	84,0	91,8	88,9	68,0
80,9	82,2	78,7	84,2	80,6	76,6	85,2	93,5	81,6	82,6
0,9	0,9	2,9	1,6	1,0	4,6	0,7	0,7	1,4	-
54,5	42,5	55,7	54,9	51,6	58,4	54,1	73,5	54,7	44,4

© DEPP

Tableau 8.19 - Opinion des personnels d'assistance éducative du secteur public sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Rapports sociaux au travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	81,9	81,6	82,1
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	86,0	85,5	86,4
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	65,1	46,9	77,6
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	79,6	74,9	82,8
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		79,3	77,4	80,6
Conflits de valeurs				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		90,1	82,5	95,2
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		85,0	76,2	91,1
Intensité et temps de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	75,5	65,7	82,2
	- d'avoir le temps suffisant	62,5	52,3	69,5
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	62,4	60,1	63,9
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	54,6	38,4	65,7
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	44,8	34,5	51,8
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	86,4	90,3	83,6
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	88,8	83,3	92,6
Autonomie				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	63,7	57,5	67,9
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	60,9	58,3	62,6
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		12,1	16,9	8,7
Insécurité de la situation de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		46,5	40,0	51,1

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'assistance éducative du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
83,1	70,7	n.s.	n.s.	82,4	95,1	59,7	83,6	85,6	n.s.
86,7	86,3	n.s.	n.s.	84,3	94,6	83,7	90,9	87,2	n.s.
66,3	54,2	n.s.	n.s.	66,4	71,5	60,5	53,0	65,0	n.s.
80,6	73,3	n.s.	n.s.	80,2	91,6	68,0	71,9	78,1	n.s.
80,1	77,1	n.s.	n.s.	79,2	86,6	75,6	74,5	79,3	n.s.
90,0	91,7	n.s.	n.s.	92,7	86,2	83,9	80,5	90,3	n.s.
84,8	87,8	n.s.	n.s.	86,9	80,5	85,4	74,7	82,6	n.s.
77,2	59,8	n.s.	n.s.	78,2	81,8	63,0	60,0	75,6	n.s.
63,2	55,1	n.s.	n.s.	64,4	67,6	48,5	55,7	60,5	n.s.
61,8	69,4	n.s.	n.s.	67,2	51,4	51,7	49,1	61,6	n.s.
55,2	48,4	n.s.	n.s.	53,5	68,6	59,7	41,7	56,2	n.s.
45,3	42,0	n.s.	n.s.	47,1	51,8	29,4	33,8	41,5	n.s.
89,3	66,1	n.s.	n.s.	90,7	83,6	69,9	71,8	86,0	n.s.
89,9	84,2	n.s.	n.s.	90,5	85,6	76,9	91,0	87,1	n.s.
61,9	76,9	n.s.	n.s.	64,8	58,5	60,5	64,1	62,8	n.s.
60,0	64,9	n.s.	n.s.	64,1	72,1	25,3	56,7	61,0	n.s.
12,6	6,3	n.s.	n.s.	11,4	10,1	12,0	20,2	14,0	n.s.
46,5	55,7	n.s.	n.s.	52,3	45,1	6,6	43,6	43,6	n.s.

© DEPP

Tableau 8.20 - Opinion des personnels ASS et autres non enseignants¹ du secteur public sur leurs conditions de travail par sexe, ancienneté et type d'établissement au cours de l'année 2018-2019, en %

		Ensemble	Sexe	
			Hommes	Femmes
Rapports sociaux au travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de part sa hiérarchie	83,8	82,6	84,2
	- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	92,1	90,3	92,6
	- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	65,9	66,0	65,9
	- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	74,5	80,2	72,8
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		68,9	78,1	66,3
Conflits de valeurs				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		91,9	89,3	92,6
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		84,1	88,3	82,8
Intensité et temps de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	47,2	36,6	50,3
	- d'avoir le temps suffisant	58,1	53,9	59,3
	- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	76,8	78,5	76,3
	- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	70,2	72,0	69,7
	- d'avoir une formation suffisante et adaptée	62,7	59,1	63,7
Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	81,3	75,9	82,8
	- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	87,6	90,6	86,7
Autonomie				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	90,5	92,3	90,0
	- de pouvoir développer des compétences professionnelles	82,4	82,1	82,5
Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		6,6	6,0	6,8
Insécurité de la situation de travail				
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		61,1	63,3	60,5

1. ASS : Administratifs, sociaux et de santé. Autres : ensemble des agents sur des fonctions administratives (enseignants, techniciens, ingénieurs, etc.).

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels ASS et autres du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
84,8	79,7	79,9	84,9	87,1	73,9	78,4	82,3	84,4	73,6
94,0	85,9	87,4	92,8	94,0	86,4	93,0	87,0	92,2	90,9
70,3	58,8	60,7	64,5	66,6	74,0	58,2	61,3	65,8	68,5
77,9	70,7	71,2	72,7	74,6	74,3	78,0	70,1	74,9	66,5
68,0	67,1	71,1	69,1	68,8	70,1	66,1	70,7	69,0	65,8
91,5	91,3	93,9	91,4	91,7	91,0	95,4	89,8	92,2	85,5
83,1	81,0	82,8	85,9	86,8	72,5	84,9	80,6	83,7	91,0
55,9	45,8	44,3	39,9	45,1	61,2	45,1	46,0	47,2	48,6
59,5	56,7	52,8	58,9	56,1	67,1	58,9	58,5	57,6	66,4
75,0	74,2	76,3	79,1	79,0	76,5	70,9	71,3	76,7	78,0
62,7	69,8	69,5	78,0	70,4	74,7	68,5	65,9	70,2	69,8
57,3	63,4	63,7	67,5	62,7	64,8	62,4	60,3	63,3	51,4
83,1	82,7	79,6	80,0	81,0	77,9	86,2	81,3	82,2	65,1
90,5	89,9	84,0	85,9	87,1	90,8	90,7	83,3	87,2	95,4
90,0	86,0	90,0	91,8	91,5	89,1	92,4	84,9	91,0	82,7
81,1	80,6	80,2	84,8	83,2	77,7	85,2	80,2	82,6	79,7
9,2	8,3	7,1	3,7	6,5	8,6	4,7	7,2	6,2	13,7
54,0	49,8	57,6	70,9	63,1	59,8	55,7	57,6	61,7	49,9

© DEPP

Tableau 8.21 - Proportion de personnels d'encadrement confrontés à une violence par type d'incident au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Sexe	
		Hommes	Femmes
Refus ou contestation d'enseignement	18,9	18,4	19,5
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	19,0	19,8	17,8
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	20,1	20,8	19,2
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	0,2	0,1	0,4
Mise à l'écart/marginalisation	2,2	0,6	4,3
Autre	5,8	6,2	5,3
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	2,1	1,1	3,4
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	0,5	0,6	0,3
Harcèlement	2,6	1,0	4,8
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	0,1	0,2	0,1
Menace avec arme	ε	-	ε
Agression sexuelle	-	-	-
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	-	-	-

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'encadrement du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Tableau 8.22 - Proportion de personnels d'éducation confrontés à une violence par type d'incident au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Sexe	
		Hommes	Femmes
Refus ou contestation d'enseignement	27,6	31,7	25,8
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	23,6	32,4	19,6
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	21,0	29,9	17,1
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	1,8	3,6	1,0
Mise à l'écart/marginalisation	8,5	12,6	6,7
Autre	2,5	0,3	3,5
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	3,7	7,2	2,2
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	0,7	0,5	0,8
Harcèlement	3,5	4,2	3,2
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	0,8	1,0	0,6
Menace avec arme	-	-	-
Agression sexuelle	-	-	-
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	-	-	-

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'éducation du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
22,3	14,7	15,7	n.s.	19,4	9,2	23,7	11,9	18,6	26,2
18,4	18,8	25,4	n.s.	18,5	21,1	26,6	12,9	19,0	19,5
21,7	24,1	19,5	n.s.	19,1	4,6	39,6	26,4	19,8	28,0
-	1,0	1,5	n.s.	0,2	0,1	0,5	-	0,2	-
2,1	4,9	1,9	n.s.	2,4	0,7	-	4,1	2,2	1,1
6,1	9,2	5,7	n.s.	4,9	6,1	15,9	6,0	5,6	9,5
2,4	1,8	2,3	n.s.	1,2	3,9	10,6	2,5	2,1	0,5
0,6	0,3	-	n.s.	0,4	0,2	0,3	2,4	0,5	-
2,4	4,3	5,6	n.s.	2,6	1,1	3,4	2,5	2,6	3,0
-	1,1	-	n.s.	0,1	0,5	0,4	-	0,1	-
-	0,2	-	n.s.	-	-	0,3	-	ε	-
-	-	-	n.s.	-	-	-	-	-	-
-	-	-	n.s.	-	-	-	-	-	-

© DEPP

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
33,3	23,1	16,9	21,7	32,7	8,2	25,2	9,0	27,6	27,7
25,6	25,4	15,9	22,2	27,2	8,4	19,2	14,6	23,0	36,2
25,7	19,0	13,1	15,6	24,2	18,7	14,0	4,7	21,6	10,0
1,9	1,1	2,1	1,7	2,4	0,2	0,3	0,2	1,9	-
10,2	10,2	9,2	4,7	9,2	10,7	6,7	2,2	6,9	42,5
0,6	4,3	4,1	5,4	2,2	6,7	0,3	2,6	2,5	3,3
4,8	1,3	2,7	2,4	4,0	2,7	4,0	1,9	3,2	15,5
0,7	1,8	0,8	0,5	0,7	ε	0,5	1,8	0,7	0,1
5,0	2,2	2,2	1,3	4,4	0,4	0,8	2,6	3,7	-
-	0,8	0,7	2,2	0,6	0,2	3,1	-	0,8	0,6
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

© DEPP

Tableau 8.23 - Proportion de personnels d'assistance éducative confrontés à une violence par type d'incident au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Sexe	
		Hommes	Femmes
Refus ou contestation d'enseignement	22,7	29,5	18,3
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	36,8	51,6	27,3
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	13,9	24,3	7,1
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	5,3	7,2	4,0
Mise à l'écart/marginalisation	10,3	11,3	9,6
Autre	2,7	3,6	2,2
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	13,0	21,9	7,2
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	0,4	0,7	0,3
Harcèlement	0,4	0,7	0,2
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	3,7	9,2	0,1
Menace avec arme	-	-	-
Agression sexuelle	-	-	-
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	-	-	-

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'assistance éducative du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Tableau 8.24 - Proportion de personnels ASS et autres¹ confrontés à une violence par type d'incident au cours de l'année 2018-2019, en %

Type de violence subie	Ensemble	Sexe	
		Hommes	Femmes
Refus ou contestation d'enseignement	6,9	14,5	4,8
Moqueries ou insultes (y compris par des gestes)	9,7	10,9	9,4
Menaces (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par internet, etc.)	5,9	9,6	4,8
Vol ou dégradation du matériel pédagogique	2,0	2,8	1,8
Mise à l'écart/marginalisation	6,8	6,1	7,1
Autre	5,4	6,0	5,2
Bousculé(e) intentionnellement ou/et frappé(e)	1,8	3,9	1,2
Vol d'un ou plusieurs objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.)	1,3	1,0	1,3
Harcèlement	0,9	0,1	1,1
Dégradation du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'établissement)	0,8	0,4	0,9
Menace avec arme	0,5	0,1	0,6
Agression sexuelle	ε	-	ε
Frappé(e) avec une arme et/ou blessé(e) avec une arme	ε	-	ε

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels d'éducation du secteur public.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
22,7	24,5	n.s.	n.s.	24,0	12,7	32,2	13,5	22,9	21,3
37,7	28,3	n.s.	n.s.	41,1	28,0	37,1	13,2	33,1	63,1
13,2	16,5	n.s.	n.s.	14,8	5,9	24,5	3,7	13,0	19,7
5,3	3,3	n.s.	n.s.	3,5	9,0	15,0	3,7	6,0	-
10,2	10,6	n.s.	n.s.	11,6	1,9	3,0	18,6	10,3	10,1
2,7	3,9	n.s.	n.s.	3,7	0,4	0,5	0,5	3,1	-
13,4	6,9	n.s.	n.s.	13,9	9,4	11,8	11,5	13,4	10,5
0,1	0,3	n.s.	n.s.	-	1,5	-	2,9	0,5	-
-	1,6	n.s.	n.s.	0,1	0,2	0,4	2,9	0,5	-
3,8	0,7	n.s.	n.s.	2,4	-	16,6	3,4	4,2	-
-	-	n.s.	n.s.	-	-	-	-	-	-
-	-	n.s.	n.s.	-	-	-	-	-	-
-	-	n.s.	n.s.	-	-	-	-	-	-

© DEPP

Ancienneté				Type d'établissement				Collèges	
Moins d'un an	De 2 à 6 ans	De 6 à 15 ans	Plus de 15 ans	Collège	LEGT	LP	LPO	Hors EP	EP
3,9	7,8	9,8	8,7	6,0	3,7	16,0	6,0	7,2	n.s.
10,1	14,6	13,1	7,5	8,5	6,5	16,1	13,9	10,0	n.s.
5,7	11,7	9,9	3,7	6,0	2,5	8,6	6,1	5,9	n.s.
3,0	2,8	2,3	0,9	1,3	4,2	3,9	1,6	2,1	n.s.
8,2	8,5	6,3	5,6	5,7	6,0	9,9	10,9	6,6	n.s.
5,1	5,4	6,4	5,3	5,8	4,8	3,2	5,8	4,8	n.s.
3,4	1,4	2,0	0,2	1,6	1,5	3,3	1,4	1,9	n.s.
1,4	1,2	1,8	0,9	1,1	1,6	2,4	0,7	1,3	n.s.
0,4	3,8	1,5	0,7	0,6	1,8	1,2	0,8	0,9	n.s.
0,4	1,3	1,6	0,9	0,6	1,9	0,2	1,4	0,9	n.s.
1,1	-	0,2	-	-	0,3	3,6	-	0,5	n.s.
-	-	0,1	-	-	0,1	-	-	ε	n.s.
-	ε	-	-	-	ε	-	-	ε	n.s.

© DEPP

8

POUR EN SAVOIR PLUS

Fréchou H, Hubert T, Touahir M, 2019 « Résultats de la première enquête de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale », *Note d'information*, n° 19.53 MENJ-DEPP.

Hubert T, 2018 « Résultats de l'enquête de climat scolaire et victimation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2017-2018 », *Note d'information*, n° 18.33, MENJ-DEPP.

9. Les départs à la retraite et démissions

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé sous contrat en 2019	286
B. Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale	295
C. Autres départs de l'Éducation nationale	302

CHIFFRES-CLÉS

Entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019 :

Enseignants titulaires du premier degré public

- ▶ **6 500 départs à la retraite (1,9 % des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **60,6** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **59,9** ans

Enseignants titulaires du second degré public

- ▶ **7 400 départs à la retraite (2,1 % des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **62,8** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **62,5** ans

Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé

- ▶ **900 départs à la retraite (2,3 % des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **61,4** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **60,3** ans

Enseignants assimilés titulaires du second degré privé

- ▶ **2 000 départs à la retraite (2,6 % des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **63,2** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **62,7** ans

Titulaires non enseignants

- ▶ **3 800 départs à la retraite (3,4 % des agents)**
- ▶ âge moyen de départ des hommes : **62,8** ans
- ▶ âge moyen de départ des femmes : **62,5** ans

Pensions moyennes perçues en 2018 par les nouveaux retraités monopensionnés anciennement titulaires : **2 390 euros**

- Dont : **2 500 euros** pour les enseignants titulaires du premier degré public
 - 2 800 euros** pour les enseignants titulaires du second degré public
-

SOURCES

Les effectifs de départ à la retraite des personnels du secteur public sont constitués à partir des fichiers « fin de fonction » des annuaires de gestion EPP, EPP privé, AGAPE, AGORA et ITRF 2007 à 2013, et à partir de la base statistique des agents (BSA) de novembre 2019 pour les années suivantes. Ces fichiers couvrent l'ensemble du champ des personnels titulaires de l'éducation nationale. Ils couvrent de plus les maîtres agréés ou contractuels du premier et du second degré des établissements privés sous contrat, qui sont sur une échelle de rémunération de titulaire. Pour ce chapitre, seuls sont retenus les agents qui au cours de leur dernière année d'activité étaient affectés sur les programmes budgétaires de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » – à l'exception de l'enseignement technique agricole – sur le champ géographique France métropolitaine + DROM.

Les effectifs de retraités et montants de pension des nouveaux retraités versés par le régime de retraite de la fonction publique de l'État, sont calculés à partir de la base des pensions au 31 décembre 2018 du Service des retraites de l'État (SRE) de la DGFIP. Les données sont agrégées par la DEPP. Cette source de données ne permet pas de connaître l'ensemble des pensions perçues par les polypensionnés. Ces derniers perçoivent en effet, en plus de leurs pensions au SRE, des pensions versées par d'autres régimes de retraite tels que le régime général ou la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) par exemple. Sont réputés retraités de l'éducation nationale, les retraités dont le dernier service de gestion dépend de ce ministère dans son périmètre de fin 2018, et en dehors des personnes relevant des corps de l'enseignement supérieur (maîtres de conférences, professeurs des universités...).

CONCEPTS

Date d'observation : Sont couramment appelés dans ce chapitre « départs en 2019 » les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019. De même, pour chaque année n , le terme « départs en n » décrit les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre $n-1$ et le 30 septembre n . En effet, au moment de la rédaction de ce chapitre, les données des départs de la fin de l'année civile 2019 n'étaient pas disponibles. Néanmoins, les départs en septembre étant très fréquents, l'observation sur la période octobre 2018 – fin septembre 2019 – permet de prendre en compte très majoritairement des départs de 2019.

Effectifs de départs à la retraite : il s'agit de l'ensemble des cessations de fonction pour départ à la retraite avec liquidation des droits au régime de retraite de la fonction publique de l'État. Ils ne prennent donc pas en compte les bénéficiaires d'allocation pour invalidité temporaire avant la liquidation définitive de leur pension.

Catégories actives/sédentaires : La réforme de 1989 a supprimé pour les nouvelles générations le statut des instituteurs (corps classé en « catégorie active ») et créé le corps des professeurs des écoles (classé en « catégorie sédentaire »). Elle a donc introduit des différences d'âge légal d'ouverture des droits à la retraite entre les enseignants du premier degré. En effet, les enseignants qui bénéficient du statut d'actifs peuvent partir à la retraite à partir de 55 ans (jusqu'à 57 ans en 2017 suite à la réforme de 2010) contre 60 ans pour les

sédentaires (jusqu'à 62 ans en 2017 suite à la réforme de 2010). Un enseignant est considéré comme actif s'il est actuellement dans un corps actif ou s'il a passé au moins de 15 ans (17 ans après la réforme 2010) de services dans un corps actif avant d'intégrer un corps sédentaire (ce qui est le cas de nombreux instituteurs devenus professeurs des écoles). Si la quasi-totalité des enseignants atteignant leur âge légal d'ouverture des droits bénéficient du statut d'actifs jusqu'en 2007, le nombre de sédentaires augmente progressivement et représente plus de 11,2 % des enseignants en 2016.

Effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits : il s'agit du nombre de titulaires ou ex-titulaires retraités qui atteignent leur âge légal d'ouverture des droits au cours de l'année. Cet effectif est reconstitué à partir de l'ensemble des agents encore en activité en décembre 2017 ou étant partis à la retraite auparavant. L'âge légal d'ouverture des droits dépend de l'évolution de la législation et de la validation de 15 ans ou plus en catégorie active. Cet effectif correspond à la situation fictive où tous les titulaires auraient choisi de partir à leur âge d'ouverture des droits. On parle aussi de « départs potentiels ».

Effectifs de retraités de l'Éducation nationale : Il s'agit de l'ensemble des anciens titulaires de l'Éducation nationale, percevant une pension au régime des retraites de la fonction publique d'État, qu'ils soient ou non polypensionnés.

ENCADRÉ 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les enseignants titulaires du secteur public, et les personnels non enseignants titulaires en activité au ministère en charge de l'Éducation nationale, dépendent du

régime des retraites de l'État. À ce titre, leur cadre légal antérieur et actuel est le suivant :

		Avant la réforme de 2003	Après la réforme de 2003 : à compter du 01/01/2004 sauf mention contraire	Réforme de 2010, à compter du 1 ^{er} juillet 2011
Âge d'ouverture des droits (AOD) (c.-à-d. : âge à partir duquel un agent peut prendre sa retraite)		Sédentaires : 60 ans Actifs (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans Mères de trois enfants : pas de condition d'âge		Sédentaires : recul progressif de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017* Actifs : décalage de 55 à 57 ans Parents de trois enfants : suppression progressive du régime spécial**
Durée de service requise pour accéder à une pension de la fonction publique		15 ans de service sauf cas particulier (ex. : inaptitude)		2 ans de service
Taux plein		75 % (jusqu'à 80 % avec les bonifications)		
Durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein		37,5 ans	Convergence vers le régime général : +2 trimestres/an de 2004 à 2008, puis 1 trimestre/an (41 ans en 2012).	41,5 ans en 2017
Décote	Montant	Néant	À compter du 01/01/2006 : convergence vers le régime général : de 0,125 % par trimestre manquant (2006) à 1,25 % par trimestre manquant (2015), limite passant de 4 à 20 trimestres	
	Âge d'annulation		Sédentaires : passage de 61 ans (2006) à 63 ans (2012).	Sédentaires : de 62 ans et 5 mois (2011) à 67 ans (2020)
Surcote	Montant et conditions	Néant	0,75%/trimestre de service supplémentaire (post AOD, au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein), dans la limite de 20 trimestres (5 ans)	À compter du 01/01/2009 (PLSS 2009) : 1,25% par trimestre supplémentaire pour les trimestres entièrement accomplis à compter du 01/01/2009 Trimestres d'assurance pris en compte pour la surcote et non plus les trimestres de service
			À compter du 01/01/2011 : Nombre de trimestres de surcote illimités	
Minimum garanti de pension		Pas de condition		Avoir atteint la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein (c.-à-d. sans décote) ou l'âge d'annulation de la décote (en 2015, avant : aménagement progressif)
Limite d'âge		Sédentaires : 65 ans		Sédentaires : de 65 à 67 ans de 2011 à 2017

© DEPP

►* La réforme de 2010 augmente progressivement les âges légaux d'ouverture des droits de 60 ans à 62 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique. Il augmente ainsi de 4 mois pour les personnes nées après le 30 juin 1951, puis de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1955. Parallèlement, il passe de 55 ans à 57 ans pour les catégories actives de la fonction publique, il augmente à 55 ans et quatre mois pour les personnes nées après le 30 juin 1956, puis augmente de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1960.

►** Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants :

Les parents d'au moins trois enfants ayant exercé de manière effective au moins quinze ans dans la fonction publique et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants pouvaient partir quand ils le souhaitaient. L'arrêt de ce dispositif a été programmé lors de la réforme des retraites de 2010 et son bénéfice a été restreint à partir du 1^{er} juillet 2011 aux personnes à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite à cette date. Initialement réservé aux femmes, ce dispositif a été étendu aux hommes suite à une décision européenne en 2004, ce qui a permis à un certain nombre d'entre eux de partir de manière anticipée en 2004 et 2005. Mais à partir de mi-2005, l'obligation d'interruption d'activité pour chaque naissance a été introduite, ce qui a exclu de fait la quasi-totalité des hommes.

ÂGE LÉGAL D'OUVERTURE DES DROITS PAR GÉNÉRATION

Catégories sédentaires		Catégories actives	
Génération	Âge d'ouverture des droits	Génération	Âge d'ouverture des droits
1950	60 ans	1955	55 ans
1951 avant le 1 ^{er} juillet	60 ans	1956 avant le 1 ^{er} juillet	55 ans
1951 à partir du 1 ^{er} juillet	60 ans et 4 mois	1956 à partir du 1 ^{er} juillet	55 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	1957	55 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	1958	56 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	1959	56 ans et 7 mois
à partir de 1955	62 ans	à partir de 1960	57 ans

© DEPP

ENCADRÉ 2 : CADRE LEGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS ASSIMILÉS TITULAIRES DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du secteur privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Ils liquident leurs droits auprès de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse (Cnav) et des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO ou à l'IRCANTEC aux mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de

cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (loi Guerneur de 1977), en particulier s'ils bénéficient des dispositifs de cessation anticipée pour service actif ou pour parent de trois enfants. Cette retraite temporaire est versée par le régime de retraite temporaire de l'enseignement privé (RETREP) entre leur date de départ à la retraite et leur date de liquidation au régime général.



Tableau 9.1 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités de 2019

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeur des écoles	1,9	6 407	4 655	1 752	60,1	59,9	60,6
Instituteurs, instructeurs	3,7	85	60	25	58,7	58,6	58,8
Enseignants du premier degré	1,9	6 492	4 715	1 777	60,1	59,9	60,6
Professeurs de chaire supérieure	5,7	91	33	58	63,5	62,7	63,9
Professeurs agrégés	2,2	1 133	571	562	62,9	62,7	63,1
Professeurs certifiés	1,8	3 724	2 275	1 449	62,6	62,5	62,9
Professeurs d'éducation physique et sportive	2,2	578	267	311	62,8	62,4	63,2
Professeurs de lycée professionnel	2,6	1 437	701	736	62,4	62,4	62,3
Professeurs d'enseignement général de collège	26,1	245	140	105	62,5	62,5	62,5
Adjoints et chargés d'enseignement	17,4	147	62	85	62,8	62,5	63,1
Enseignants du second degré public	2,1	7 355	4 049	3 306	62,6	62,5	62,8
Enseignants du premier degré privé	2,3	947	869	78	60,4	60,3	61,4
Enseignants du second degré privé	2,6	2 009	1 349	660	62,8	62,7	63,2
Ensemble titulaires enseignants	2,1	16 803	10 982	5 821	61,6	61,2	62,2
Personnels d'encadrement	4,0	730	320	410	63,0	62,9	63,2
Personnels vie scolaire	2,8	496	353	143	62,6	62,4	62,9
Personnels administratifs, sociaux et de santé	3,6	2 364	1 999	365	62,5	62,4	62,6
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,7	237	129	108	62,4	62,5	62,3
Ensemble titulaires non enseignant	3,4	3 827	2 801	1 026	62,6	62,5	62,8
Ensemble titulaires du public	2,2	17 674	11 565	6 109	61,7	61,4	62,2
Ensemble assimilés titulaires du privé	2,5	2 956	2 218	738	62,1	61,7	63,0
Ensemble	2,2	20 630	13 783	6 847	61,7	61,5	62,3

© DEPP

► Lecture : 1,9 % des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire l'année précédente est parti à la retraite entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019. Ils sont en moyenne âgés lors de leur départ de 59,9 ans pour les femmes et 60,1 ans pour les hommes, soit un écart de 0,2 année (un peu plus de deux mois).

► Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2019 (les départs en septembre étant très fréquents).

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé sous contrat en 2019

Entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, 17 670 fonctionnaires du secteur public d'enseignement de l'Éducation nationale et 2 960 enseignants du privé sur échelle de rémunération de titulaires ont pris leur retraite (**Tableau 9.1**). Ils sont en moyenne âgés de 61,7 ans.

Les enseignants du second degré public sont en moyenne âgés de 62,6 ans lors de leur départ. Les ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF) et les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) prennent leur retraite en moyenne très légèrement plus tôt (respectivement 62,4 ans et 62,5 ans). En revanche, les personnels d'encadrement partent en moyenne plus tard, à 63,0 ans. Quant aux enseignants du premier degré public, ils sont nombreux à avoir été instituteurs pendant au moins quinze ans et bénéficient à ce titre d'un âge d'ouverture des droits inférieur de cinq ans à celui des autres. Ils sont ainsi en moyenne âgés de 60,1 ans au moment de leur départ. Cet âge moyen se rapproche ces dernières années de celui des enseignants du second degré, sous l'effet cumulé des réformes communes à tous les agents et de l'arrivée progressive à l'âge de la retraite de professeurs des écoles qui ne bénéficient pas du dispositif de départs anticipés.

Les enseignants du secteur privé sous contrat partent en retraite plus tard que leurs homologues du public ; l'écart étant de 2 mois dans le second degré et de 3 mois dans le premier degré.

Les nouvelles retraitées sont un peu plus jeunes dans l'ensemble des corps. Au global en 2019, elles partent en moyenne dix mois avant les hommes. Cet écart s'explique notamment par le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants. En effet, l'écart n'est que de sept mois si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif (**Tableau 9.2**). En 2019, un peu plus de 1 000 femmes ont été bénéficiaires de ce dispositif dont les conditions d'accès se sont fortement durcies pour les femmes dont l'âge d'ouverture des droits est postérieur à 2011.

Par ailleurs, ce départ plus précoce des femmes à la retraite s'explique également par le fait qu'elles sont plus nombreuses dans le premier degré : 41 % des nouvelles retraitées y exerçaient alors que ce n'était le cas que de 27 % des nouveaux retraités de sexe masculin. Elles bénéficient ainsi plus souvent de l'âge d'ouverture des droits des catégories actives.



Tableau 9.2 - Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite

	Hommes	Femmes	Femmes (hors départs mères de trois enfants)	Mères de trois enfants	Mères de trois enfants des départs (en %)
Enseignants du premier degré public	60,6	59,9	60,1	58,3	9,2
Enseignants du second degré public	62,8	62,5	62,8	58,3	6,3
Enseignants du premier degré privé	61,4	60,3	60,8	58,0	16,2
Enseignants du second degré privé	63,2	62,7	62,9	58,3	6,0
Non-enseignants	62,8	62,5	62,7	59,3	4,8
Ensemble	62,3	61,5	61,7	58,4	7,6

© DEPP

► Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2019 (les départs en septembre étant très fréquents).

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

1. Départs à la retraite des enseignants du premier degré public

Entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, près de 6 500 professeurs des écoles et instituteurs du premier degré public ont pris leur retraite. Au cours des quinze dernières années, le nombre annuel de départs à la retraite des enseignants du premier degré a fortement diminué, résultant des effets conjugués de la démographie et des réformes des retraites mises en œuvre depuis 2004 (**Figure 9.1**).

Cette baisse s'explique en premier lieu par la diminution du nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits.

- Sur la période 2003-2008, la baisse du nombre d'enseignants atteignant l'âge d'ouverture des droits est principalement due à un effet démographique, car il y a beaucoup plus d'enseignants nés en 1948 que d'enseignants nés les années suivantes, avec une nette diminution des tailles des générations jusqu'en 1953. Or, pour la plupart, les droits à la retraite s'ouvrent à 55 ans, donc en 2003 pour la génération 1948 et en 2008 pour la génération 1953.

- Sur la période 2011-2017, le nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits est très heurté, en raison de la hausse de l'âge d'ouverture des droits faisant suite à la réforme de 2010 (**Encadré 1**) : avec le glissement progressif de l'âge de départ, seule environ la moitié d'une génération peut prendre sa retraite en 2012, 2014 ou 2015, environ les trois quarts en 2011, 2016 et 2017, et une génération entière en 2013 et à partir de 2018¹.

- Depuis 2018, outre les effets démographiques, le nombre de titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits reste faible en raison de la baisse de la part de professeurs des écoles ayant fait 15 ans de services en tant qu'instituteurs et pouvant ainsi partir à 57 ans et non 62 ans (**Figure 9.2**).

Néanmoins, le nombre de départs à la retraite évolue différemment du nombre d'agents qui atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite :

- L'augmentation du nombre de trimestres requis pour le départ au taux plein, ainsi que la hausse de l'âge de l'annulation de la décote, touchent plus particulièrement les catégories actives. Celles-ci, en effet, n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits, ce qui entraîne une grande dispersion des âges de départ effectifs. Ainsi, pour les générations 1960 et 1961, dont l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans, seul un peu plus d'un enseignant sur 10 est parti à la retraite à cet âge.

- Le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants et sa disparition progressive a aussi un effet sur l'évolution des âges de départs. En particulier, la forte augmentation du nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré en 2011 peut être attribuée au durcissement du dispositif ; la grande majorité des personnes souhaitant conserver le bénéfice de ce dispositif devaient partir avant le 1^{er} juillet 2011.

- Plus récemment, le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) a augmenté les taux de promotions à la hors classe et a créé la classe exceptionnelle (cf. chapitre 10, « Les promotions »). Des enseignants ont ainsi décalé leur départ, pour bénéficier de ces promotions, d'où des nombres de départs plus faibles ces deux dernières années.

Ces effets conjugués des réformes des retraites et de la baisse progressive de la part des bénéficiaires appartenant aux catégories actives augmentent les âges de départ à la retraite (**Figure 9.3**). La part de départs à la retraite après 55 ans passe ainsi de 36 % pour les générations non touchées par les réformes de 2003 et 2010 (celles nées avant 1949) à 97 % pour la génération 1963, âgée de 55 ans en 2018 ; cette dernière n'atteindra l'âge d'ouverture des droits à la retraite (57 ans pour les actifs) qu'en 2020.

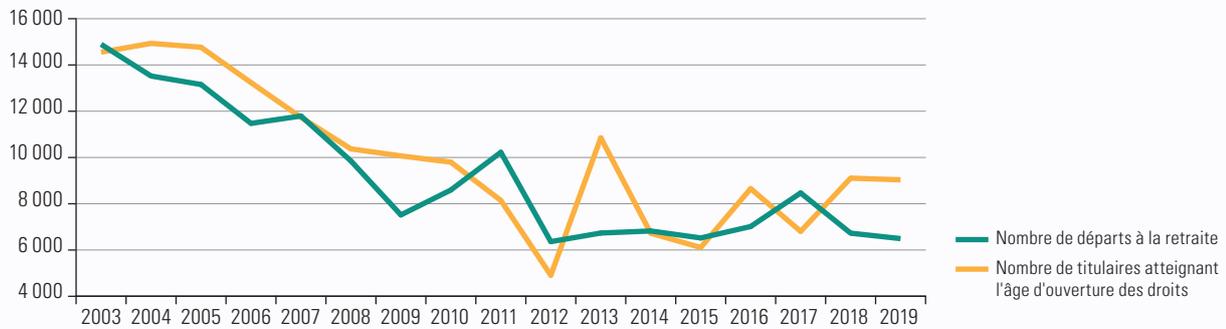
¹ En effet, pour les personnes ayant 15 ans de service actif :

- Entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 septembre 2011, les personnes nées entre octobre 1955 et juin 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans. Cela correspond donc à 9/12^e d'une génération.

- Entre le 1^{er} octobre 2011 et le 30 septembre 2012, les personnes nées entre juillet et décembre 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 4 mois. Cela correspond donc à 6/12^e d'une génération.

- Entre le 1^{er} octobre 2012 et le 30 septembre 2013, les personnes nées en 1957 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 9 mois. Cela correspond donc à toute une génération.

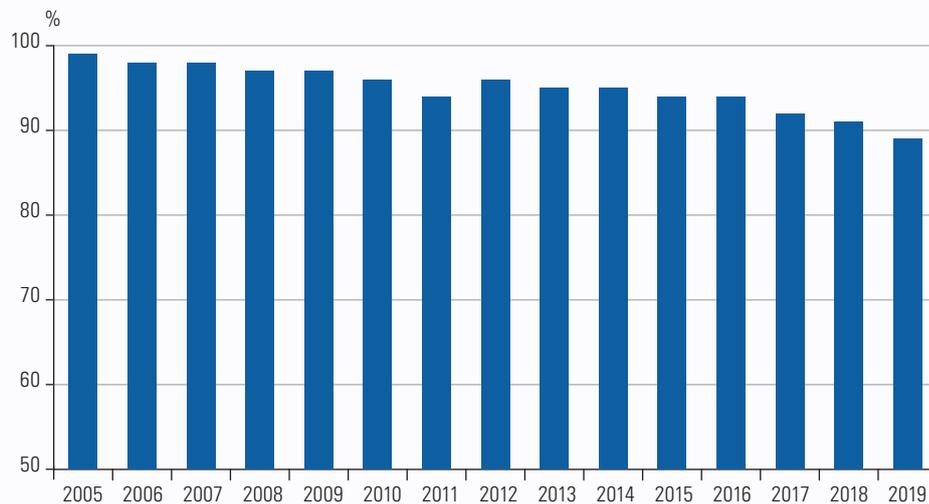
Figure 9.1 - Comparaison entre le nombre de départs en retraite des enseignants du premier degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



© DEPP

- ▶ Lecture : entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 900 enseignants titulaires du premier degré public sont partis à la retraite. 14 600 enseignants titulaires du premier degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette année (55 ans pour les actifs et 60 ans pour les sédentaires).
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

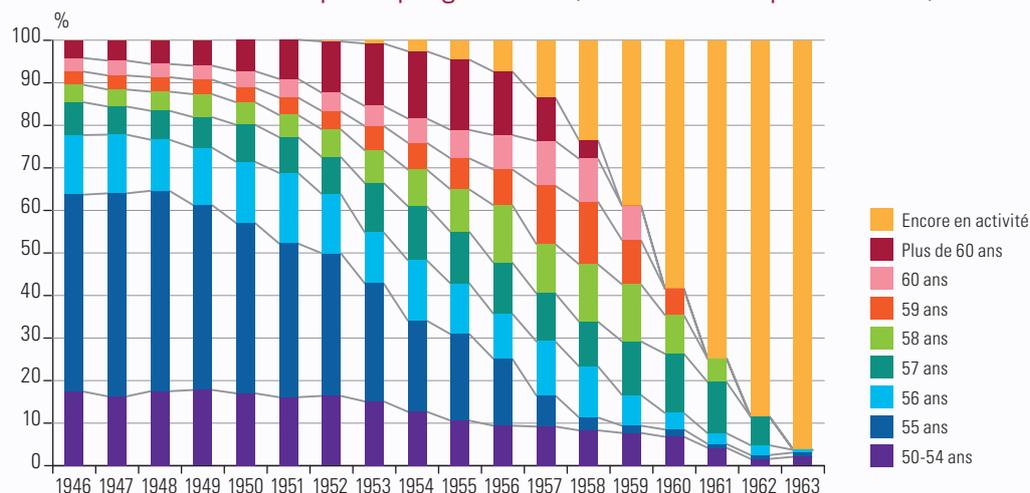
Figure 9.2 - Part de personnes ayant 15 ans de service actif parmi les enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite



© DEPP

- ▶ Lecture : entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, 89 % des enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite avaient 15 ans de service actif.
- ▶ Note : ce graphique est effectué en estimant les durées de services actifs effectuées à partir des bases de gestion. Il ne s'agit pas du constat réel qui ne serait possible qu'avec les données des retraites liquidées.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

Figure 9.3 - Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré public par génération (constat au 30 septembre 2019)



- Lecture : plus de 17 % des enseignants du premier degré nés en 1946 sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans. Plus de 63 % d'entre eux sont partis avant leur 56^e anniversaire.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité à 50 ans.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

© DEPP

2. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

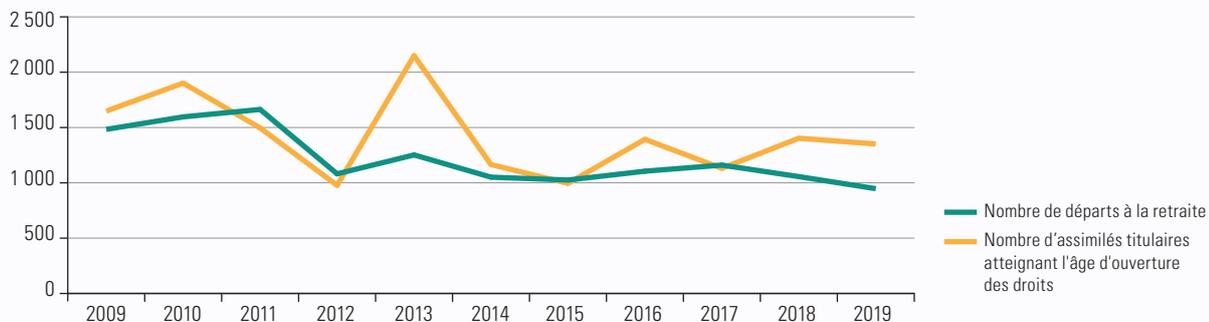
Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (cf. encadré 2).

Entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, 950 maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat ont pris leur retraite. Du fait de l'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein introduite par la réforme de

2003, l'évolution du nombre de départs à la retraite est, de manière similaire aux enseignants du premier degré public, lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 (**Figure 9.4**).

Pour les générations 1960 et 1961, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans. Seul environ un quart des maîtres des écoles privées sous contrat est parti à cet âge ou avant (**Figure 9.5**). En effet, comme dans le premier degré public, les maîtres n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits.

Figure 9.4 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2009-2019)



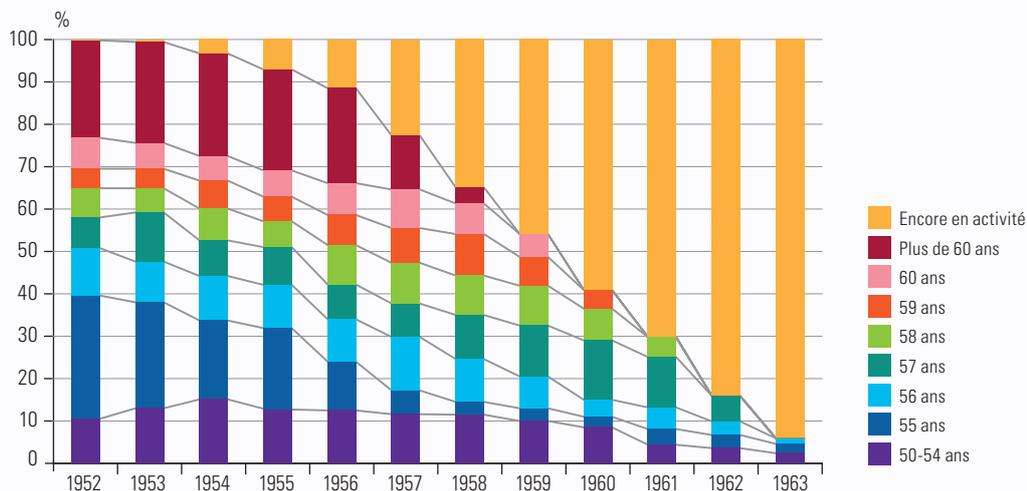
© DEPP

► Lecture : entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, 950 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat sont partis à la retraite. 1 350 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite cette année-là.

► Champ : France métropolitaine + DROM, maîtres agréés ou contractuels du second degré privé sous contrat.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

Figure 9.5 - Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat par génération (constat au 30 septembre 2019)



© DEPP

► Lecture : 94 % des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, nés en 1963, sont encore en activité au 31 décembre 2018.

► Champ : France métropolitaine + DROM, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, encore en activité à l'âge de 50 ans.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

Figure 9.6 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite pour les enseignants du second degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2019)



- Lecture : entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 15 400 enseignants titulaires du second degré public sont partis à la retraite. 14 000 enseignants titulaires du second degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette année.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

© DEPP

3. Départs à la retraite des enseignants du second degré public

Près de 7 500 enseignants titulaires d'un corps du second degré public sont partis à la retraite entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019. Comme dans le premier degré, ce nombre de départ a fortement diminué au cours des quinze dernières années.

L'effet démographique est prépondérant : les enseignants du second degré nés entre 1943 et 1945 appartiennent aux générations creuses de la Seconde Guerre mondiale et sont donc beaucoup moins nombreux que ceux nés immédiatement après la guerre (**Figure 9.6**). Environ 14 000 enseignants titulaires du second degré sont nés en 1944, près de 20 000 sont nés en 1947. Ce glissement vers des générations plus nombreuses explique en grande partie le pic du nombre de départs à la retraite observé entre 2006 et 2008. Moins d'enseignants du second degré public sont nés après 1948, ce qui explique en partie la diminution du nombre de départs observée à partir de 2008.

L'effet de la réforme 2010 maintient, par la suite, un nombre de départs plutôt faible et heurté du fait de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits : comme dans le premier degré, la taille de la génération pouvant partir en retraite est différente chaque année. Depuis 2018, l'intégralité d'une génération atteint l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire 62 ans, au cours de l'année.

Enfin, toutes les personnes ne partent pas à la retraite à l'âge d'ouverture de leurs droits :

- La réforme de 2003, avec la mise en place à partir de 2004 de l'augmentation progressive de la durée d'assu-

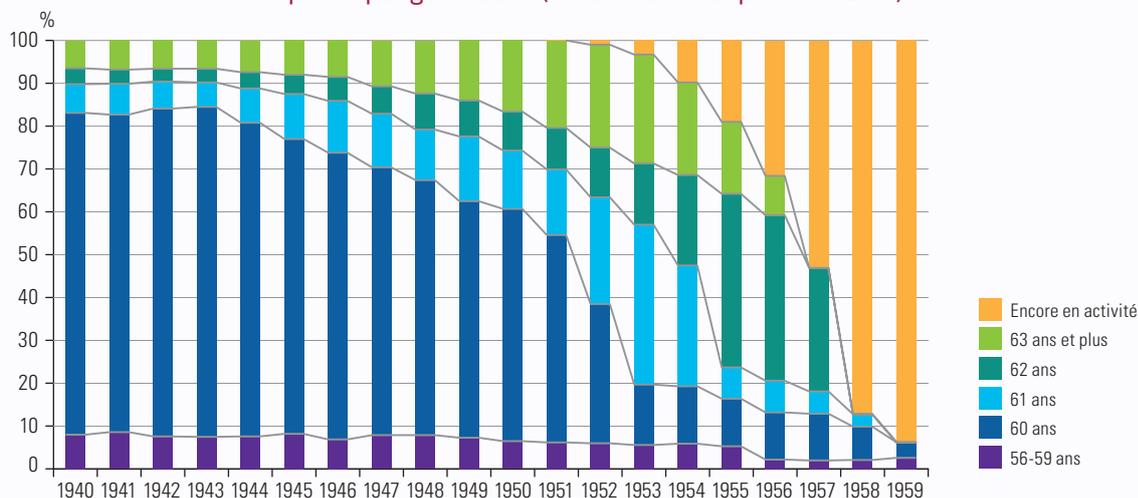
rance nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein et l'introduction d'une surcote, puis à partir de 2006 d'une décote, incite de plus en plus d'enseignants à partir après l'âge d'ouverture de leurs droits, et lisse dans le temps les effets de la baisse démographique et du décalage de l'âge d'ouverture des droits.

- L'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants entraîne davantage de départs en 2011.
- Le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) baisse légèrement le nombre de départs en 2018 et 2019 : en effet, des enseignants ont décalé leur départ, pour bénéficier de la création de la classe exceptionnelle (cf. chapitre 10, « Les promotions »).

La structure des départs à la retraite des enseignants du second degré public (**Figure 9.7**) est plus concentrée sur l'année où l'agent atteint l'âge d'ouverture de ses droits que dans le premier degré. En effet les enseignants du second degré ont plus fréquemment la durée d'assurance requise à leur âge d'ouverture des droits. Ainsi, pour les générations 1940 à 1943, non concernées par les réformes de 2003 et 2010, environ trois quarts des agents partent à 60 ans, et un peu plus de 15 % partent après 60 ans.

Néanmoins, les âges de départ sont plus variés que précédemment : pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, environ 1 personne sur 5 est partie à la retraite avant cet âge, 2 personnes sur 5 partent à 62 ans, et 2 personnes sur 5 sont parties ou partiront après.

Figure 9.7 - Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré public par génération (constat au 30 septembre 2019)



© DEPP

► Lecture : 8 % des enseignants titulaires du second degré nés en 1940, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans.

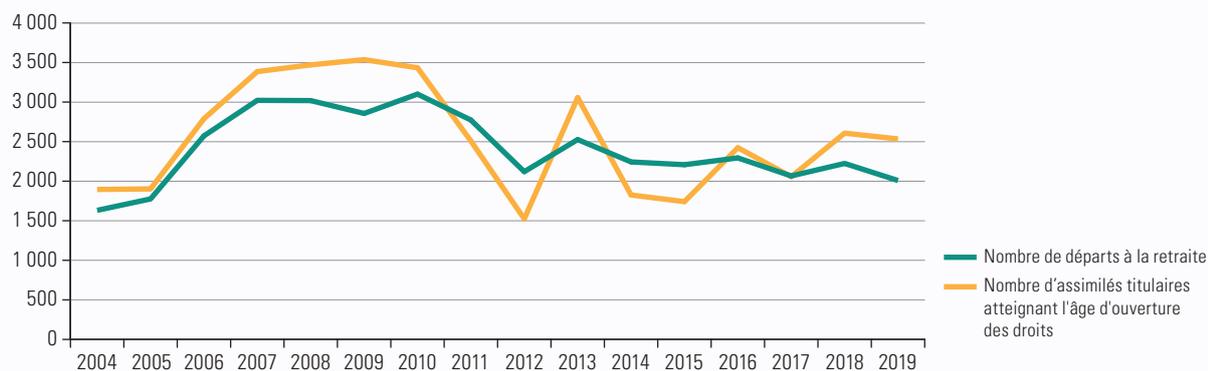
En tout, 83 % d'entre eux sont partis avant leur 61^e anniversaire.

► Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2019. À cette date, une partie des enseignants nés en 1957 n'ont pas atteint 62 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.

► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité à 56 ans.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

Figure 9.8 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2004-2019)



© DEPP

► Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.

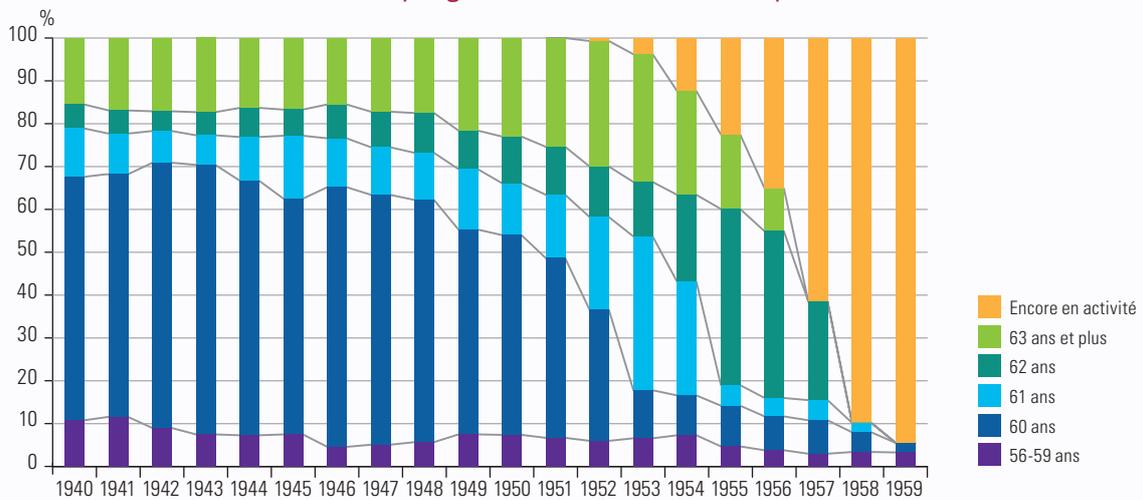
► Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

4. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

Entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, environ 2 000 enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat ont pris leur retraite. Similairement aux enseignants titulaires du second degré public, du fait des effets de la réforme 2003, l'évolution du nombre de départs à la retraite est lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 (Figure 9.8).

Pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, les comportements de départs des enseignants du second degré privé sous contrat sont proches de ceux des enseignants du second degré public : environ 2 enseignants sur 5 sont partis à la retraite à 62 ans. Néanmoins, ils sont un peu moins nombreux à être partis plus tôt (Figure 9.9).

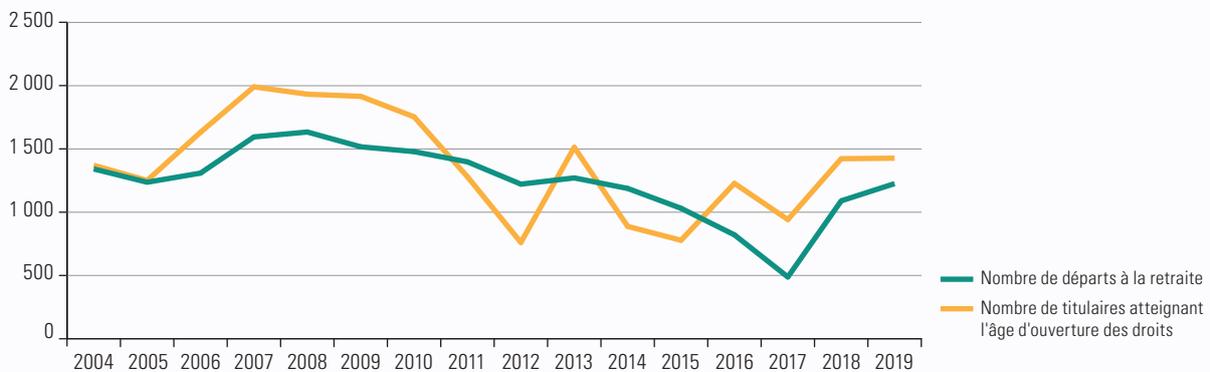
Figure 9.9 - Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat par génération (constat au 30 septembre 2019)



- ▶ Lecture : 12 % des enseignants du second degré privé sous contrat, nés en 1954, sont encore en activité au 31 décembre 2018.
- ▶ Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2019. À cette date, une partie des enseignants nés en 1957 n'ont pas atteint 62 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

© DEPP

Figure 9.10 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels d'encadrement et de vie scolaire et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2019)



- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

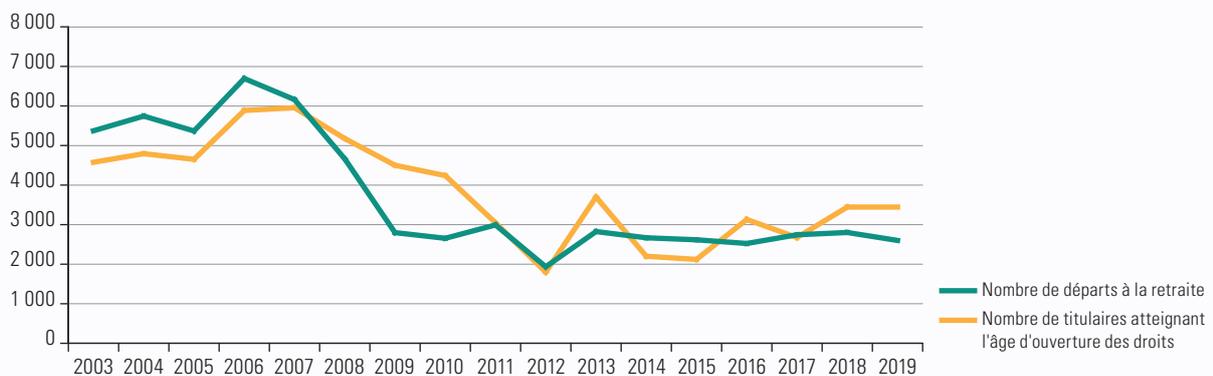
© DEPP

5. Départs à la retraite des personnels titulaires non enseignants du public

Les personnels d'encadrement et de vie scolaire (**Figure 9.10**) connaissent des effets démographiques similaires à ceux des enseignants du second degré. De même, le nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits sur la période 2011 à 2016 est faible et heurté, du fait de l'augmentation progressive de cet âge avec la réforme de 2010. Toujours comme les enseignants du second degré, suite à l'augmentation de la durée de cotisation et à l'introduction d'une surcote et d'une décote, ils reculent leur date de départ à la retraite. En revanche, ils sont moins touchés par l'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants, car ces catégories sont plus masculines et partent plus tardivement. Enfin, ils sont également un peu moins nombreux à partir ces dernières années, pour bénéficier de la classe exceptionnelle introduite par le dispositif PPCR.

La baisse du nombre de départs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) est liée à leur baisse d'effectifs au sein de l'Éducation nationale (**Figure 9.11**), en lien avec le transfert de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) vers les collectivités territoriales entre 2006 et 2008. Les réformes de 2003 et 2010 impactent aussi les personnels ASS et ITRF : la baisse du nombre de retraités depuis 2006 peut ainsi être attribuée au décalage de l'âge d'ouverture des droits, et à l'introduction d'une décote puis d'une sur-cote. La stabilité du nombre de départs à la retraite, en 2010 et 2011, s'explique en partie par la mise en extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants.

Figure 9.11 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels ASS et ITRF et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2019)



► Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
 ► Source : MENJS-MESRI-DEPP, fichiers de fin de fonction des annuaires 2005-2013, Base statistique des agents (BSA).

© DEPP

B. Les retraites des personnels titulaires de l'Éducation nationale

1. Part des retraités dépendant uniquement du système de retraite de l'État

Les personnels titulaires de la fonction publique d'état, s'ils ont eu une période d'emploi dans le secteur privé, dans la fonction publique hospitalière ou territoriale ou en tant que contractuel, perçoivent en plus de leur pension au système de retraite de l'État, des pensions dans d'autres régimes de retraite. L'interruption temporaire de carrière pour l'éducation d'enfant peut de plus donner lieu à la cotisation de trimestres d'assurance au Régime général (allocation vieillesse des parents au foyer AVPF).

Monopensionnés : personnels de la fonction publique d'État ne percevant pas de pensions d'un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Dans les statistiques présentées sont assimilées aux monopensionnés les personnes percevant une partie de leurs pensions dans une autre caisse d'assurance dans la limite de trois ans de cotisation.

Polypensionnés : personnels de la fonction publique d'État percevant une partie de leurs pensions dans un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Sont ici, exclus les retraités ayant moins de trois ans dans un autre régime.

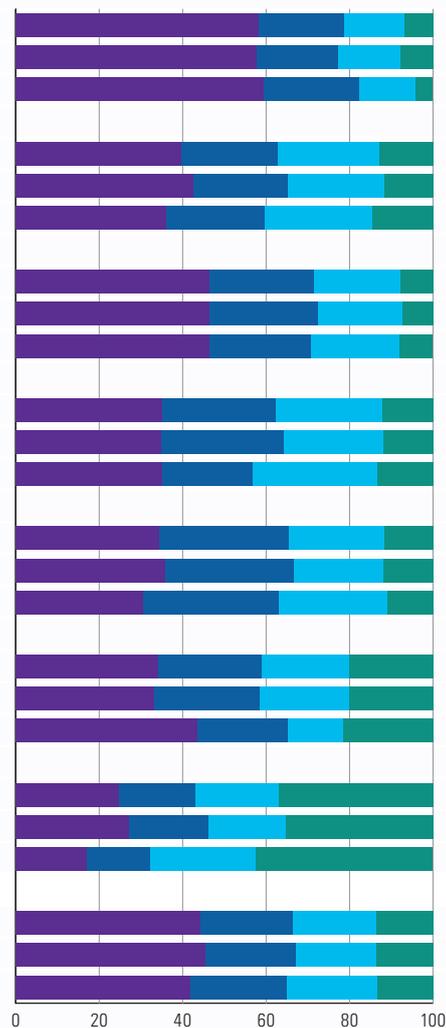
Parmi les retraités de l'Éducation nationale partis à la retraite au cours de l'année civile 2018, les enseignants du premier degré sont le plus souvent monopensionnés : ils sont ainsi 78 % à avoir moins de trois ans validés dans un autre régime (**Figure 9.12**). Parmi ceux-ci, ce sont les hommes qui sont le plus souvent monopensionnés (82 % contre 77 %) du fait que les femmes bénéficient plus fréquemment de trimestres au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Pour le second degré, la situation est inverse, les femmes sont plus souvent monopensionnées (66 % contre 60 %) du fait de la plus grande fréquence des hommes parmi les professeurs de lycée professionnel, pour lesquels enseigner est, plus fréquemment que dans les autres corps, un choix de seconde carrière. Pour les non-enseignants, ce sont les personnels de direction et d'inspection qui sont le plus souvent monopensionnés (71 %), car ces corps ne sont accessibles que par concours interne. Au global, environ deux tiers des nouveaux retraités de l'Éducation nationale ont connu une carrière complète dans la fonction publique d'État, le tiers restant ayant, soit été non-titulaire de la fonction publique d'État de manière prolongée, soit eu une autre carrière avant ou après la fonction publique d'État, soit connu une longue interruption de carrière pour élever un enfant.



Figure 9.12 - Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et taux de décote pour les retraités du public partis en 2018

	Proportion de départs avec décote (en %)	Pension moyenne, ensemble des monopensionnés et poly-pensionnés	Pension moyenne monopensionnés	Répartition des durées validées dans un autre régime de retraite (en %)
Enseignants du premier degré public				
Ensemble	32,4	2374	2484	
Femmes	30,9	2322	2443	
Hommes	36,3	2505	2579	
Enseignants du second degré public				
Ensemble	21,1	2587	2773	
Femmes	21,4	2540	2715	
hommes	20,9	2645	2855	
Direction et inspection				
Ensemble	11,9	3714	3787	
Femmes	11,0	3648	3732	
Hommes	12,7	3766	3828	
Éducation et orientation				
Ensemble	15,3	2495	2662	
Femmes	13,8	2474	2633	
Hommes	19,8	2556	2758	
ASS et ITRF de catégorie A				
Ensemble	13,9	2521	2566	
Femmes	14,0	2467	2542	
Hommes	13,6	2656	2634	
ASS et ITRF de catégorie B				
Ensemble	10,7	1647	1822	
Femmes	10,8	1663	1844	
Hommes	9,6	1471	1619	
ASS et ITRF de catégorie C				
Ensemble	7,4	1188	1420	
Femmes	8,6	1189	1432	
Hommes	3,3	1185	1357	
Ensemble	22,3	2361	2558	
Femmes	21,9	2255	2459	
Hommes	23,1	2562	2755	



► Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2018, 36,6 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le régime de retraite de l'État. 14,7 % avaient validé dix ans ou plus dans un autre régime.

► Champ : ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2018, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation nationale.

► Source : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2018, calculs MENJS-MESRI-DEPP.

© DEPP

2. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale partis en 2018

Le calcul de la pension et l'impact de la décote

La pension brute versée par le service des retraites de l'État au moment de la liquidation est le produit de trois termes : le traitement indiciaire brut détenu pendant les six derniers mois, multiplié par un taux de liquidation et par un coefficient de proratisation. Le **traitement perçu des six derniers mois** est le dernier traitement indiciaire détenu depuis au moins six mois au moment du départ à la retraite. Le **taux de liquidation** est de 75 %, éventuellement majoré par une surcote ou minoré par une décote en fonction de la durée d'assurance tous régimes et de la durée d'assurance requise. Lorsqu'il n'y a ni décote ni surcote, on parle de liquidation au taux plein. Le **coefficient de proratisation** est égal à la durée de service dans la fonction publique d'État rapportée à la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Pour les agents qui ont des périodes d'affiliation à d'autres régimes que celui de la fonction publique d'État, leur pension brute au régime de la fonction publique d'État (SRE) ne représente qu'une partie de l'ensemble des pensions qu'ils perçoivent. Ainsi, les nouveaux retraités perçoivent en moyenne 2 360 euros par mois de pensions du Système de retraite de l'État (**Figure 9.12**). Néanmoins, pour les retraités monopensionnés ou ayant moins de trois ans de cotisations dans un autre régime que celui de la fonction publique d'État, la pension moyenne perçue au SRE est plus importante avec 2 560 euros par mois.

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités, ce sont les enseignants qui partent le plus souvent avec une décote. 21 % des enseignants du second degré, et 32 % de ceux du premier degré sont dans cette situation. Ce taux important de départ avec décote dans le premier degré s'explique principalement par la possibilité de partir plus tôt pour les anciens instituteurs (57 ans), à un âge où ils n'ont pas pu cotiser les 166 trimestres nécessaires pour partir au taux plein.

La pension des monopensionnés

Les monopensionnés ne bénéficient de pensions directes qu'au régime de la fonction publique d'État. Pour ces nouveaux retraités au cours de l'année civile 2018 (**Figure 9.13**), la pension moyenne des enseignants du 1^{er} degré s'élève à 2 480 euros par mois, celle des enseignants du second

degré à 2 770 euros. L'écart entre ces niveaux de pension provient notamment d'un effet de structure (d'une part, les anciens instituteurs partent avec un indice moins élevé que les certifiés, d'autre part le second degré comprend les corps d'agrégés et de chaire supérieure, ayant une grille indiciaire plus favorable). En outre, il y a davantage de départs avec décote dans le premier degré.

Les personnels titulaires des corps de vie scolaire ont une pension intermédiaire, en moyenne de 2 660 euros par mois. Les personnels de direction et d'inspection perçoivent 3 790 euros par mois en moyenne. Enfin, au sein des personnels ASS et ITRF, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 570 euros contre 1 820 pour les personnels de catégorie B et 1 420 pour ceux de catégorie C.

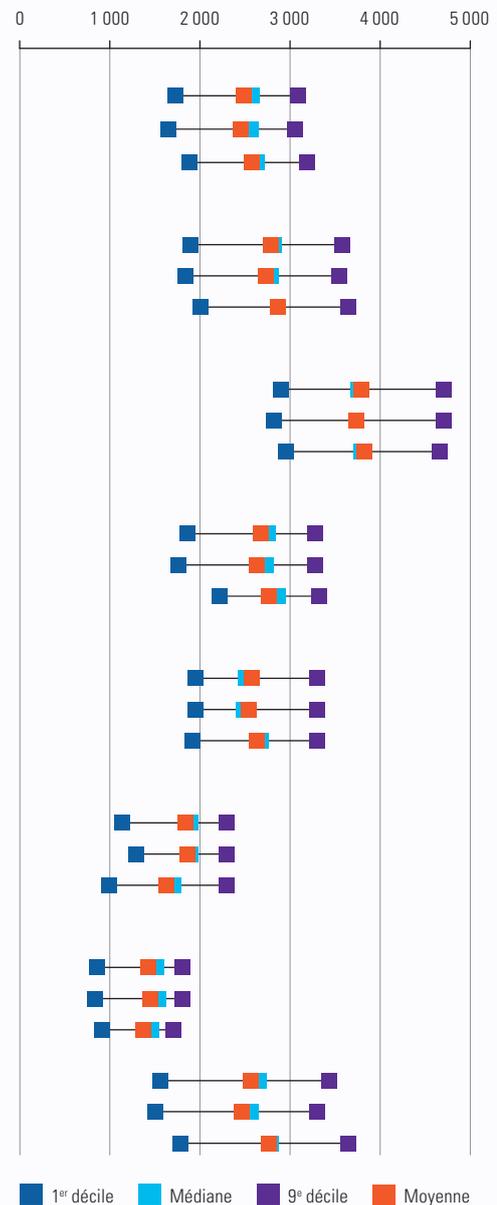
Pour presque tous ces regroupements de corps, la pension moyenne en fin d'année 2018 des retraités partis en 2018 est un peu plus faible que la pension moyenne en fin d'année 2017 des retraités partis en 2017. D'une part, la mise en place de PPCR, avec notamment la création de grades de classe exceptionnelle pour les corps enseignants et de vie scolaire, a incité les agents susceptibles d'en bénéficier à décaler leur départ. Ce sont ainsi les agents qui auraient eu la pension la plus élevée qui ne sont pas partis. D'autre part, l'absence de revalorisation des pensions au cours de l'année 2018 a maintenu les niveaux de pensions en fin d'année à leur montant au moment de la liquidation, ce qui n'était pas le cas en 2017.

L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 300 euros mensuels sur l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2018 et monopensionnés. Une grande partie de cet écart s'explique par une répartition entre les familles de professions, différente entre les hommes et les femmes. Au sein de chaque regroupement de corps, l'écart entre la pension moyenne des monopensionnés est plus faible : au sein des enseignants du premier degré, comme au sein des enseignants du second degré, l'écart est de 140 euros. Les écarts sont un peu plus faibles dans les autres regroupements. En 2018, ils sont à l'avantage des femmes pour les personnels ASS et ITRF de catégorie B, et pour ceux de catégorie C.



Figure 9.13 - Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités monopensionnés du public partis en 2018

	1 ^{er} décile	Médiane	9 ^e décile	Moyenne
Enseignants du premier degré public				
Ensemble	1 723	2 575	3 097	2 484
Femmes	1 649	2 552	3 055	2 443
Hommes	1 879	2 625	3 193	2 579
Enseignants du second degré public				
Ensemble	1 903	2 810	3 591	2 773
Femmes	1 835	2 787	3 543	2 715
Hommes	2 006	2 851	3 648	2 855
Personnels d'encadrement				
Ensemble	2 907	3 755	4 703	3 787
Femmes	2 835	3 691	4 716	3 732
Hommes	2 959	3 782	4 670	3 828
Personnels vie scolaire				
Ensemble	1 850	2 752	3 287	2 662
Femmes	1 770	2 719	3 279	2 633
Hommes	2 217	2 860	3 318	2 758
ASS et ITRF de catégorie A				
Ensemble	1 958	2 504	3 310	2 566
Femmes	1 958	2 480	3 310	2 542
Hommes	1 909	2 670	3 303	2 634
ASS et ITRF de catégorie B				
Ensemble	1 138	1 882	2 302	1 822
Femmes	1 282	1 895	2 302	1 844
Hommes	992	1 695	2 300	1 619
ASS et ITRF de catégorie C				
Ensemble	849	1 517	1 802	1 420
Femmes	826	1 529	1 809	1 432
Hommes	915	1 449	1 704	1 357
Ensemble	1 559	2 640	3 440	2 558
<i>Femmes</i>	<i>1 506</i>	<i>2 562</i>	<i>3 296</i>	<i>2 459</i>
<i>Hommes</i>	<i>1 783</i>	<i>2 787</i>	<i>3 649</i>	<i>2 755</i>



► Lecture : parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2018, 10 % perçoivent moins de 1 903 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 3 591 euros. Les pensions reportées ici ne concernent que les pensions versées par le régime de retraite de l'État, pour les retraités ayant moins de trois ans de durée validée dans un autre régime que celui de la fonction publique d'État.

► Champ : ensemble des monopensionnés au régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2018, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation nationale.

► Source : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2018, calculs MENJS-MESRI-DEPP.

■ 1^{er} décile ■ Médiane ■ 9^e décile ■ Moyenne

© DEPP

3. Les effectifs et montants de pension de l'ensemble des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale

Les effectifs de retraités

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est d'un peu plus de 702 000 au 31 décembre 2018 pour les agents des corps répertoriés dans les nomenclatures de l'Éducation nationale (**Tableau 9.3**). Les ayants droit les plus nombreux sont ceux des corps d'enseignants du premier degré (environ 286 000) et du second degré (environ 292 000). 69 % de l'ensemble des retraités sont des femmes.

La pension brute moyenne

En 2018, la pension brute moyenne des retraités de l'Éducation nationale (poly et monopensionnés) s'élève à un peu plus de 2 330 euros par mois. Les enseignants touchent en moyenne 2 500 euros, soit 180 euros de plus que la moyenne.

L'espérance de vie à la retraite

L'espérance de vie en retraite représente la durée de vie à la retraite moyenne d'une génération fictive soumise aux âges de départ à la retraite observés pour les partants de l'année et aux taux de mortalité observés pour les

retraités du même sexe et de la même catégorie professionnelle au cours de l'année. Elle ne tient pas compte de l'augmentation de l'espérance de vie anticipée.

L'espérance de vie en retraite est de 25,8 ans pour les femmes, et de 22 ans pour les hommes (**Figure 9.14**) : les femmes de l'Éducation nationale passeront donc 3,8 années à la retraite de plus que les hommes. Cet écart ne s'explique que pour une faible partie par un âge de départ en moyenne moins élevé de sept mois. L'explication tient principalement à la longévité plus élevée des femmes.

Pour les enseignants des deux sexes, la durée passée à la retraite est plus importante d'environ deux ans pour ceux du premier degré public que pour ceux du second degré. Mais cet écart est moindre que le décalage d'âge d'entrée en retraite, qui est d'environ trois ans. Pour les personnels ASS et ITRF, les agents de catégorie A ont une plus grande espérance de vie à la retraite que ceux de catégorie B, lesquels ont une plus grande espérance de vie que ceux de catégorie C.

Tableau 9.3 - Effectifs de retraités au régime de retraite de l'État (ayants droit) selon le corps au 31 décembre 2018

	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	230 612	173 358	57 254
Instituteurs	55 421	47 954	7 467
Enseignants du premier degré public	286 033	221 312	64 721
Professeurs de chaires supérieures	2 816	952	1 864
Professeurs agrégés	37 175	19 498	17 677
Professeurs certifiés	139 831	92 291	47 540
PEPS	12 420	5 780	6 640
PLP	47 354	21 579	25 775
PEGC	46 466	28 553	17 913
Adjoints-chargés ens.	6 188	3 445	2 743
Enseignants du second degré public	292 250	172 098	120 152
Personnels de direction	17 530	6 715	10 815
Personnels d'inspection	3 265	1 179	2 086
Personnels de l'encadrement supérieur	858	234	624
Ensemble des personnels de direction, d'inspection	21 653	8 128	13 525
Conseiller principal d'éducation	5 840	3 421	2 419
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	3 509	2 426	1 083
Ensemble éducation et orientation	9 349	5 847	3 502
Personnels ASS filière administrative	45 026	40 610	4 416
Personnels ASS filière santé	5 110	4 965	145
Personnels ASS, filière technique	29 965	23 071	6 894
Ensemble des personnels ASS	80 101	68 646	11 455
Ensemble des ITRF	12 351	7 106	5 245
Ensemble des personnels	701 737	483 137	218 600

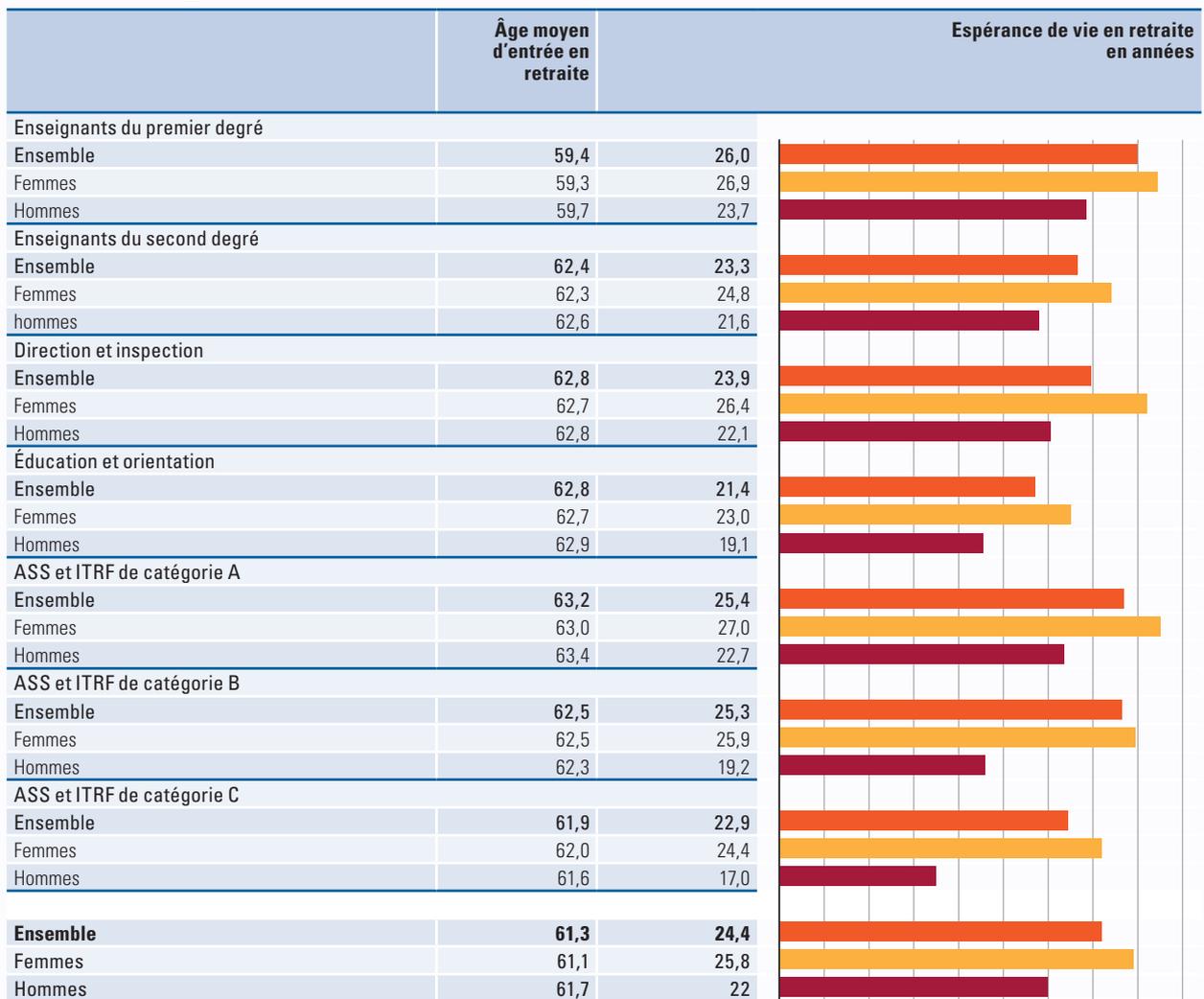
► Champ : retraités au régime de retraite de l'État dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'Éducation nationale. Pensions en paiement au 31/12/2018.

© DEPP

► Source : DGFiP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2018, calculs MENJS-MESRI-DEPP.



Figure 9.14 - Espérance de vie à la retraite observée en 2018



► Lecture : les âges moyens de départ peuvent différer légèrement du tableau 9.1. les deux tableaux sont construits à partir de sources différentes, de plus, l'âge moyen présenté ici est celui à la date d'entrée en jouissance des droits, contrairement au tableau 9.1, où il est celui à la date de radiation des cadres.

► Champ : ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2018, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation nationale.

► Source : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2018, calculs MENJS-MESRI-DEPP.

10 12 14 16 18 20 22 24 26 28

ensemble
femmes
hommes

© DEPP

C. Autres départs de l'Éducation nationale

ENCADRÉ 3 : LES SORTIES DE L'ÉDUCATION NATIONALE ENTRE LA RENTRÉE 2017 ET LA RENTRÉE 2018

Comme tous les actifs, les enseignants peuvent effectuer une mobilité professionnelle vers d'autres métiers au sein ou en dehors du système éducatif, ou arrêter d'exercer une activité professionnelle. À la rentrée 2017, près de 707 800 enseignants titulaires ou stagiaires du secteur public sont en poste au sein de l'Éducation nationale. La très grande majorité d'entre eux (96,1 %) y est toujours à la rentrée suivante (**Figure 9.15**). Les 27 300 autres enseignants ont pris un congé (0,9 %), ou sont partis temporairement (0,7 %) ou définitivement (2,3 %) de l'Éducation nationale.

■ Sorties temporaires : détachements et disponibilités

Les enseignants peuvent exercer temporairement d'autres fonctions hors de l'Éducation nationale, mais très peu le font. À la rentrée 2018, 3 600 enseignants ont pris une disponibilité, soit 0,5 % de ceux en poste à la rentrée 2017. 1 510 ont effectué un détachement dans une autre administration (0,2 %). Ces proportions n'ont pas évolué entre l'année scolaire 2015-2016 et l'année scolaire 2017-2018.

Les professeurs agrégés sont ceux qui effectuent le plus de détachements (0,7 %) et de disponibilités (0,6 %). La moitié d'entre eux effectuent un détachement dans le supérieur, option moins accessible aux autres corps enseignants. Ces derniers sont plutôt détachés pour aller enseigner à l'étranger ou dans les Collectivités d'outre-mer. Les PLP sont ceux pour lesquels on recense le moins de sorties temporaires (0,5 %). Les détachements sont un peu plus fréquents chez les hommes que chez les femmes (0,3 % versus 0,2 %). Un tiers des enseignants qui prennent une disponibilité débutent dans le métier (**Figure 9.16**).

Les disponibilités et les détachements sont considérés comme des sorties temporaires puisqu'il est possible de réintégrer un poste d'enseignant à l'Éducation nationale par la suite. Ainsi, à la rentrée 2018, 2 200 enseignants sont revenus de disponibilité (0,3 %) et 1 200 de détachement (0,2 %).

■ Sorties définitives : focus sur les démissions

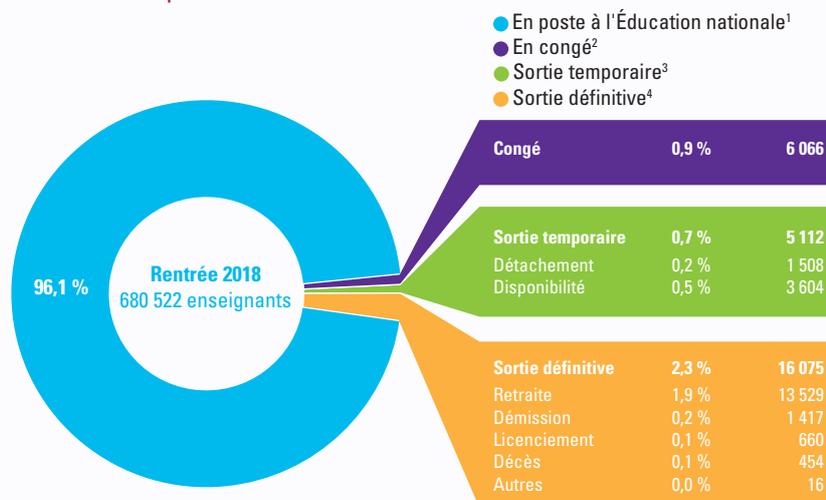
À la rentrée 2018, 2,3 % des enseignants en poste à la rentrée précédente ont définitivement quitté l'Éducation nationale. Il s'agit pour la grande majorité de départs en retraite (1,9 %), mais on recense aussi quelques décès (0,1 %) et des licenciements qui ont lieu en fin de période

de stage (0,1 %). Ces licenciements concernent 2,1 % des stagiaires. Enfin, 0,2 % des enseignants, soit 1 400, ont démissionné durant l'année qui a suivi. Si ce cas de figure reste largement minoritaire, il est, toutes proportions gardées, en augmentation ces dernières années (0,05 % en 2008-2009 – **Tableau 9.4**). La hausse des démissions est sur ces cinq dernières années d'environ 200 démissionnaires en plus chaque année. Cette proportion de démissions, en dépit de son évolution, reste peu significative au regard des effectifs enseignants.

Les professeurs des écoles démissionnent proportionnellement plus : leur taux de démission est de 0,24 % contre 0,18 % des certifiés, 0,14 % des agrégés et 0,10 % des PLP. De plus, la tendance à la hausse est plus accentuée chez les enseignants du premier degré (nombre de démissions multipliées par cinq en dix ans) que dans le second degré (nombre de démissions multipliées par trois). Mais les démissions sont surtout beaucoup plus fréquentes parmi les enseignants stagiaires, quel que soit le corps : 2,6 % d'entre eux démissionnent contre 0,3 % des titulaires ayant moins de cinq ans d'enseignement et moins de 0,1 % de ceux qui enseignent depuis au moins cinq ans. Ce taux de démission des stagiaires augmente. Alors qu'il était descendu à 0,7 % en 2012-2013, il passe à 0,9 % en 2013-2014 et progresse fortement par la suite. Or cette période coïncide avec une augmentation du nombre de recrutements externes, dans le premier degré et dans le second degré. Les effectifs de stagiaires ont doublé entre la rentrée 2012 et la rentrée 2017. Combiné avec un taux de démission plus élevé dans cette population, les stagiaires expliquent ainsi une part importante de l'augmentation globale des démissions (**Figure 9.17**). La part expliquée par les enseignants depuis moins de cinq ans augmente aussi à partir de 2015-2016, par ricochet. Le taux de démission expliqué par les enseignants plus anciens reste, lui, assez stable dans le temps.

Cet encadré est extrait de la *note d'information* « Le devenir des enseignants entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018 ». En plus des sorties, cette Note traite également des différentes mobilités qui existent pour les enseignants qui restent en poste à l'Éducation nationale. Les AESH n'étant pas présents dans BSA à la date d'observation du 30 novembre.

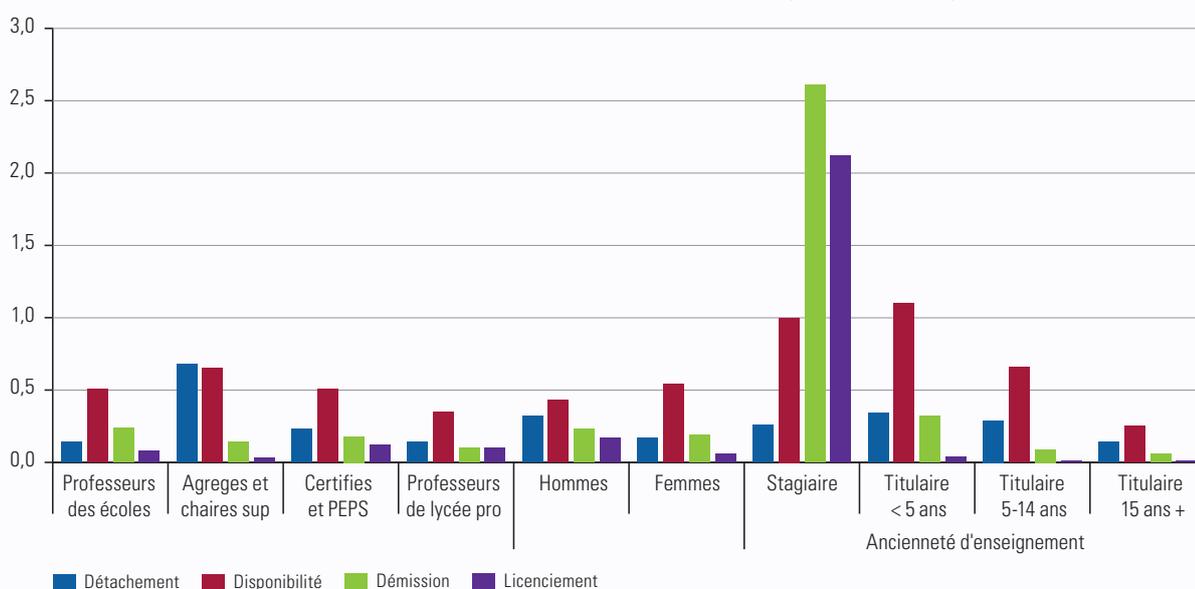
Figure 9.15 - Situation à la rentrée 2018 des enseignants en poste à l'Éducation nationale à la rentrée 2017



1. Enseignants en position d'activité et affectés dans le ministère en charge de l'Éducation nationale.
 2. Enseignants en position de congé parental ou en position d'activité, mais sans affectation (congés longs pour raison de santé notamment). Ne comprend pas les congés de maladie ordinaire, congés maternité, vacances, etc.
 3. Enseignants en position de détachement ou de disponibilité.
 4. Enseignants en cessation définitive de fonctions.
- Lecture : parmi les enseignants en poste à l'Éducation nationale à la rentrée 2017, 96,1 % sont toujours en poste à l'Éducation nationale à la rentrée suivante.
- Champ : enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation nationale à la rentrée 2017.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

Figure 9.16 - Taux d'enseignants partis à la rentrée 2018 parmi ceux en poste à l'Éducation nationale à la rentrée 2017 (hors retraites)



© DEPP

- Lecture : parmi les professeurs des écoles en poste à la rentrée 2017, 0,14 % sont partis en détachement à la rentrée 2018, 0,51 % en disponibilité, 0,24 % ont démissionné et 0,08 % ont été licenciés.
- Champ : enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation nationale à la rentrée 2017, y compris stagiaires.
- Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2018.

Tableau 9.4 - Évolution des démissions parmi les enseignants en poste à l'Éducation nationale à la rentrée

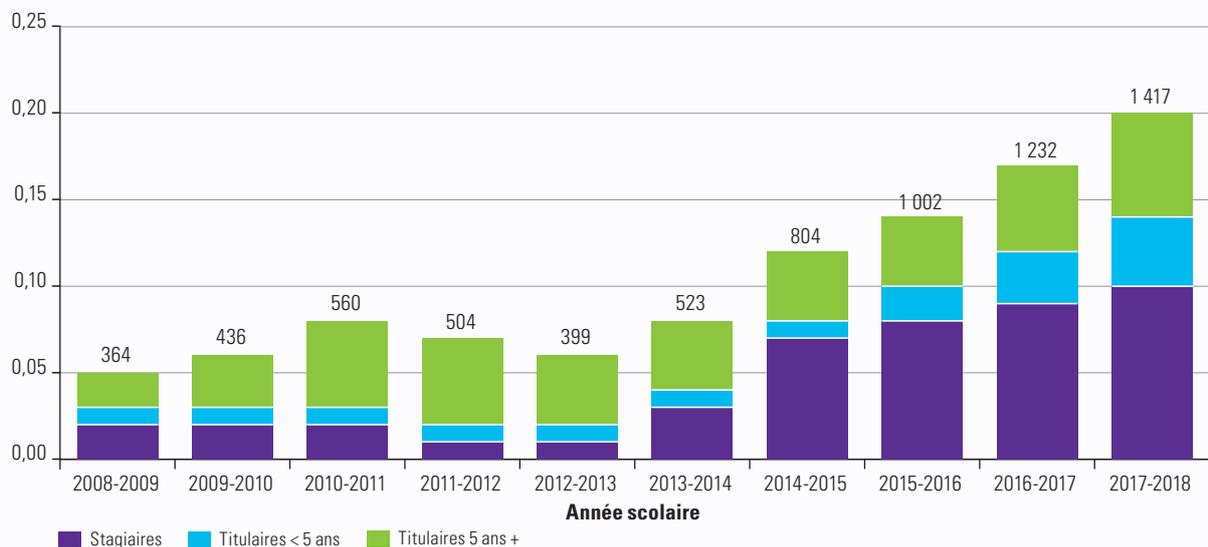
Année scolaire	Ensemble		Premier degré		Second degré		Stagiaires	
	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux
2008-2009	364	0,05	186	0,05	178	0,05	144	0,94
2009-2010	436	0,06	172	0,05	264	0,07	138	1,02
2010-2011	560	0,08	220	0,06	340	0,09	164	1,12
2011-2012	504	0,07	186	0,06	318	0,09	83	0,81
2012-2013	399	0,06	182	0,06	217	0,06	92	0,70
2013-2014	523	0,08	275	0,08	248	0,07	176	0,92
2014-2015	804	0,12	444	0,13	360	0,10	466	1,40
2015-2016	1 002	0,14	591	0,17	411	0,12	565	2,09
2016-2017	1 232	0,18	740	0,21	492	0,14	634	2,39
2017-2018	1 417	0,20	853	0,24	564	0,16	703	2,61

► Lecture : parmi l'ensemble des enseignants d'un corps du premier degré en poste à l'Éducation nationale, 0,05 % ont démissionné durant l'année scolaire 2008-2009, 0,08 % en 2013-2014 et 0,24 % en 2017-2018.

► Champ : pour l'année $n-n+1$, enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation nationale à la rentrée n .

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2018.

Figure 9.17 - Évolution du taux de démissions parmi les enseignants en poste à l'Éducation nationale à la rentrée



► Lecture : parmi les enseignants en poste à l'Éducation nationale à la rentrée, 0,05 % ont démissionné durant l'année scolaire 2008-2009 (soit 364 enseignants), 0,08 % en 2013-2014 (soit 523) et 0,20 % en 2017-2018 (soit 1 417).

► Champ : pour l'année $n-n+1$, enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation nationale à la rentrée n , y compris stagiaires.

► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2018.

© DEPP

9

POUR EN SAVOIR PLUS

Feuillet P., 2020 « Le devenir des enseignants entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018 », *Note d'information* n° 20.16, MENJ-DEPP.

10. Les promotions

A. Promotions internes de l'année 2019 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale	308
B. Promotions des personnels de direction et d'inspection	312
C. Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques	314
D. Promotions internes de l'année 2018 des enseignants du secteur privé	317

CHIFFRES-CLÉS 2019

Nomination par liste d'aptitude

- ▶ **373** professeurs des écoles
- ▶ **234** professeurs certifiés
- ▶ **19** professeurs d'éducation physique et sportive
- ▶ **356** professeurs agrégés
- ▶ **79** professeurs de chaires supérieures
- ▶ **31** personnels d'inspection et **50** personnels de direction
- ▶ **462** personnels administratifs

Avancement à la hors classe

- ▶ **14 866** professeurs des écoles
- ▶ **13 638** enseignants du second degré (y compris PEGC et CE d'EPS)
- ▶ **471** conseillers principaux d'éducation
- ▶ **418** psychologues de l'Éducation nationale
- ▶ **1 185** personnels de direction et d'inspection dont avancement à l'échelon spécial

Avancement à la classe exceptionnelle

- ▶ **6 534** professeurs des écoles
- ▶ **9 659** enseignants du second degré (y compris PEGC et CE d'EPS)
- ▶ **325** conseillers principaux d'éducation
- ▶ **97** psychologues de l'Éducation nationale

Avancement à l'échelon spécial

- ▶ **696** professeurs des écoles
- ▶ **1 562** enseignants du second degré
- ▶ **48** conseillers principaux d'éducation
- ▶ **47** psychologues de l'Éducation nationale

Avancement des autres personnels

- ▶ **3 215** personnels administratifs
 - ▶ **739** personnels sociaux et de santé
 - ▶ **263** personnels techniques
-

DÉFINITIONS ET SOURCES : MODALITÉS ET CONDITIONS DES PROMOTIONS INTERNES

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de corps par promotion interne, au sein de la même fonction publique, ou en passant un concours (externe ou interne), au sein de la même ou dans une autre fonction publique. La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau corps (ou cadre d'emplois) peut s'effectuer au choix par l'administration employeur, après avis de la Commission administrative paritaire (CAP), au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés. Elle peut aussi s'effectuer après examen professionnel. Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Pour ce qui concerne les corps enseignants :

- les candidats à l'accès aux corps des certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) doivent appartenir à un corps enseignant de l'Éducation nationale et, au 1^{er} octobre de l'année n , être âgés de 40 ans au moins et justifier de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq en qualité de fonctionnaire titulaire. Ils doivent en outre détenir un titre ou diplôme (licence ou diplôme équivalent) correspondant à la discipline postulée ;
- les candidats à l'accès au corps des agrégés doivent être, au 31 décembre de l'année $n-1$, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou d'éducation physique et sportive. Ils doivent justifier à cette date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans le corps ; ils doivent avoir au moins 40 ans.
- les agents éligibles au corps des professeurs de chaires supérieures doivent être professeurs agrégés de classe normale au 6^e échelon de leur grade ou professeurs agrégés hors classe, et avoir assuré pendant au moins deux années scolaires un service hebdomadaire de cinq heures en classe préparatoire aux grandes écoles.

Les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne (quotas) : pour les certifiés et les PEPS, les possibilités de promotion correspondent à 1/9^e des titularisations prononcées dans chacun de ces corps l'année $n-1$, après concours interne et externe ; pour les agrégés, la proportion est de 1/7^e. Les emplois de professeurs de chaires supérieures sont contingentés : le nombre de promotions est déterminé chaque année par le nombre de postes déclarés vacants à la suite des départs définitifs du corps.

L'avancement de grade est une promotion qui entraîne le passage dans un grade supérieur.

Pour les corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale, l'avancement de grade se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) a conduit à modifier les conditions d'avancement de grade des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale : les conditions d'accès au grade de la hors classe ont évolué et un troisième grade, dit la classe exceptionnelle, a été créé à compter de 2017, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de carrière. Dans ce nouveau cadre, les personnels ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Tous les personnels qui remplissent les conditions statutaires voient leur dossier examiné lors de chaque campagne d'avancement, sans qu'il soit nécessaire de se porter candidat, sauf dérogation prévue par le statut particulier du corps.

Peuvent accéder à la hors classe de leur corps tous les agents de classe normale ayant au moins deux années d'ancienneté dans le 9^e échelon au 31 août de l'année n .

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle de leur corps :

- les professeurs agrégés classés au moins au 2^e échelon de la hors classe et ayant exercé au cours de leur carrière des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant huit ans, ainsi que des agents ayant au moins trois ans d'ancienneté au 4^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année n . Par dérogation et à titre transitoire, jusqu'à la campagne 2020 incluse, les agents doivent se porter candidats pour l'accès à la classe exceptionnelle au titre des fonctions exercées.

- les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'éducation physique et sportive et les conseillers principaux d'éducation classés au moins au 3^e échelon de la hors classe et ayant exercé au cours de leur carrière des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant huit ans, ainsi que des agents classés au 6^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année n . Par dérogation et à titre transitoire, jusqu'à la campagne 2020 incluse, les agents doivent se porter candidats pour l'accès à la classe exceptionnelle au titre des fonctions exercées.

- les psychologues de l'Éducation nationale classés au moins au 3^e échelon de la hors classe et ayant exercé au cours de leurs carrières des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant huit ans, ainsi que des agents classés au 6^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année *n*. Aucun acte de candidature n'est requis.

Les données mentionnées dans ce chapitre sur les concours internes 2019 ont été élaborées par la direc-

tion générale des ressources humaines et figurent dans les rapports de jurys publiés sur le site education.gouv.fr.

Les promotions des ITRF sont disponibles dans le Bilan social national consacré à l'Enseignement supérieur et la Recherche, car ces agents exercent essentiellement dans l'enseignement supérieur.

A. Promotions internes de l'année 2019 des enseignants du secteur public, des personnels d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale

1. Accès aux corps d'enseignants

La politique d'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles se poursuit par liste d'aptitude et par concours interne, avec néanmoins une moindre volumétrie en raison de la diminution du vivier des éligibles. En 2019, 373 instituteurs ont été promus par liste d'aptitude dans le corps des professeurs des écoles, soit 32 % de moins qu'en 2018 (**Tableau 10.1**). Ces promus ont en moyenne 50,1 ans, un âge moyen supérieur de 8 ans à celui des professeurs des écoles. La part des femmes promues (67,6 %) est légèrement inférieure à la part des femmes parmi les promouvables (71,8 %).

En 2019, 130 postes étaient proposés au premier concours interne du concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), 51 candidats ont été admis.

Pour les enseignants qui veulent intégrer le corps des professeurs agrégés, le concours interne demeure le mode d'accès principal. Il y a trois fois plus d'enseignants qui accèdent au corps des professeurs agrégés par la voie du concours interne que par la voie de la liste d'aptitude : 995 admis à la session 2019, contre 356 par liste d'aptitude. Le nombre limité de possibilités de nomination par liste d'aptitude explique la faible proportion de promus par rapport au nombre des candidats (2,2 %). L'inscription sur la liste d'aptitude intervient le plus souvent vers la fin de la carrière (55,1 ans). La part des femmes promues agrégées (58,9 %) est plus élevée que celle des femmes candidates (54,6 %).

Pour les enseignants qui veulent accéder au corps des professeurs certifiés ou au corps des professeurs d'EPS (PEPS), le concours interne constitue aussi le mode d'accès privilégié. 995 admis à la session 2019 du Capes contre 234 inscrits sur la liste d'aptitude et 80 admis au concours interne du Capes 2019 contre 19 inscrits sur la liste d'aptitude. Dans ces deux corps, les possibilités de promotion par liste d'aptitude sont supérieures au nombre de candidats. Les listes d'aptitude bénéficient désormais essentiellement aux enseignants appartenant à un corps de même niveau indiciaire (professeurs de lycée professionnel et professeurs des écoles), le vivier traditionnel constitué par les adjoints d'enseignement, les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et les instituteurs se tarissant du fait de la mise en extinction de ces corps.

Le corps des professeurs de chaires supérieures est accessible uniquement par voie de liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps. Pour 2019-2020, 79 professeurs agrégés ont été nommés professeurs de chaires supérieures à effet du 1er septembre 2019. La part des femmes, parmi les agents nommés, est de 46,8 % alors qu'elles représentaient 39,2 % des agents promouvables. L'âge moyen des agents promus est de 46 ans en 2019.



Tableau 10.1 - Liste d'aptitude des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré publics

Corps d'accès	Nombre de promus								Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018						
Professeurs des écoles	1 017	758	675	791	757	672	598	546	373	67,6	50,1	13,7	71,8	50,5
Agrégés ¹	277	262	286	261	304	314	356	356	356	58,9	55,1	2,2	54,6	55,3
Certifiés ²	142	151	202	215	242	245	295	231	234	67,2	45,8	92,4	66,2	45,6
PEPS	11	11	19	13	10	15	17	16	19	30,0	45,1	86,3	36,8	42,4
Professeurs de chaires supérieures ³					116	108	106	97	79 ⁽⁴⁾	46,8	46	2,1	39,2	46

© DEPP

1. Pour les agrégés, le nombre de promouvables correspond au nombre de candidats.

2. Pour les certifiés et les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS), le nombre de promouvables correspond ici au nombre de candidats ayant été proposés par les recteurs.

3. Pour les professeurs de chaires supérieures, le nombre de promouvables correspond au nombre d'agents remplissant les conditions statutaires.

4. Professeurs de chaires supérieures nommés au 1^{er} septembre 2019

► Source : MENJS DGRH B2-1, B2-3

2. Avancement aux grades supérieurs

Le taux de promotion (ratio des promus par rapport aux promouvables) au grade supérieur par tableau d'avancement est déterminé par arrêté ministériel.

Tableaux d'avancement à la hors-classe

Pour les professeurs des écoles, le taux de promotion à la hors classe est passé de 13,2 % en 2018 à 15 % en 2019 compte tenu de la modification des conditions de promouvabilité dans le cadre du PPCR (**Tableau 10.2**).

82,4 % des professeurs des écoles promus à la hors classe en 2019 sont des femmes, soit 2,9 points de plus qu'en 2018 (79,5 %) et 5,3 points de plus qu'en 2017 (77,1 %). Cette part se rapproche ainsi de la représentativité des femmes en 2019 parmi les promouvables (83,4 %).

Pour les personnels enseignants du second degré, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, les taux de promotion à la hors classe (nombre de promotions possibles/nombre des promouvables) sont depuis 2018 fixés à 17 %.

La part des femmes parmi les promus à la hors classe des corps de professeurs agrégés, certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et professeurs de lycée professionnel (PLP) tend à se rapprocher de leur représentation dans ces corps (52,3 % pour 52,0 % des enseignants agrégés, 62,9 % pour 65 % des enseignants certifiés, 49,3 % pour 42 % des PEPS et 49,3 % pour 51 % des PLP). De même, la part des femmes ayant bénéficié en 2019 de l'avancement à la hors classe des conseillers principaux d'éducation (CPE) et des psychologues de l'Éducation nationale, soit 70 % et 87,8 %, reflète leur part dans le corps : respectivement 74 % et 87 %.

L'âge moyen d'accès à la hors classe se situe entre 50 et 52 ans pour les personnels enseignants et d'éducation. Il est de 55 ans pour les psychologues de l'Éducation nationale.

Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

Le taux de promotion annuel à la classe exceptionnelle est un pourcentage des effectifs du corps. Il atteindra 10 % à compter du tableau d'avancement établi au titre de l'année 2023.

Pour le corps des professeurs des écoles, en 2019, ce pourcentage s'élève à 4,29 % de l'effectif total du corps, soit une augmentation de 1,43 point par rapport à 2018.

L'âge moyen d'accès à la classe exceptionnelle est de 56,5 ans. La part des femmes parmi les promus est légèrement inférieure à la part des femmes parmi les agents promouvables (69,8 % de femmes promues contre 71,3 % de femmes promouvables).

Pour les corps enseignants du second degré, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, le taux de promotion est de 7,53 % en 2019.

La part des femmes parmi les promus est proche de leur part parmi les agents promouvables, voire supérieure, hormis dans le corps des psychologues de l'éducation nationale (73,2 % de femmes promues contre 82,3 % de femmes promouvables).

L'âge moyen d'accès à la classe exceptionnelle se situe, selon les corps, entre 55 et 59 ans.

Tableaux d'avancement à l'échelon spécial

L'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, pour les corps des professeurs des écoles, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, est contingenté dans la limite de 20 % des effectifs du grade. Les agents ayant au moins trois ans d'ancienneté au 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle peuvent accéder à cet échelon, qui permet d'atteindre la hors-échelle A.



Tableau 10.2 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle, et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, des enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés publics, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Avancement aux grades supérieurs	Nombre de promus								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
HC des professeurs des écoles	3 921	4 098	4 810	6 606	9 427	10 442	11 480	12 518	12 771
Classe exceptionnelle des professeurs des écoles	sans objet							5 316	5 136
Echelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles	sans objet								932
HC des professeurs agrégés	2 390	2 304	2 265	2 241	2 288	2 256	2 242	2 226	2 576
Classe exceptionnelle des professeurs agrégés	sans objet							1 583 *	1 509
HC des professeurs certifiés	8 690	8 601	8 302	8 326	8 476	8 404	8 153	7 990	8 099
Classe exceptionnelle des professeurs certifiés	sans objet							5 915 *	5 524
Echelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs certifiés	sans objet								1 175
HC des professeurs d'éducation physique et sportive	1 040	1 057	1 026	1 063	1 104	1 093	1 048	1 005	1 002
Classe exceptionnelle des professeurs d'EPS	sans objet							755 *	734
Echelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs d'EPS	sans objet								149
HC des professeurs de lycée professionnel	2 544	2 463	2 392	2 365	2 353	2 323	2 234	2 206	2 326
Classe exceptionnelle des professeurs de lycée professionnel	sans objet							1 509 *	1 322
Echelon spécial de la classe exceptionnelle des PLP	sans objet								301
HC des conseillers principaux d'éducation	374	376	367	376	525	508	463	447	494
Classe exceptionnelle des conseillers principaux d'éducation	sans objet							302 *	265
Echelon spécial de la classe exceptionnelle des CPE	sans objet								61
HC des psychologues de l'éducation nationale	sans objet								483
Classe exceptionnelle des psychologues de l'éducation nationale	sans objet							186 *	198
Echelon spécial de la classe exceptionnelle des psychologues de l'éducation nationale	sans objet								37
HC des chargés d'enseignement d'EPS	10	5	1	2	2	0	0	2	2
Classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'EPS	221	168	113	71	42	24	10	1	5
HC des professeurs d'enseignement général de collège	6	5	6	0	2	4	1	5	3
Classe exceptionnelle des PEGC	602	311	155	85	46	19	7	1	13
Directeurs des centres d'information et d'orientation	63	51	50	51	41	32	33	172	sans objet
Echelon spécial des professeurs de chaires supérieures	sans objet								114

► HC : hors classe.

► *Les campagnes de promotion à la classe exceptionnelle se sont déroulées en 2018, à titre rétroactif.

1. Pour les corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PEPS, des PLP, des CPE et des psychologues de l'éducation nationale, le taux de promotion à la hors-classe est fixé par arrêté du 30 juin 2009 modifié.

Pour la classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PEPS, des PLP, des CPE et psychologues de l'éducation nationale, par «promouvables», il faut entendre : candidats recevables au titre du vivier 1 et promouvables au titre du vivier 2, non recevables au titre du vivier 1.

► Source : MENJS DGRH B2-1, B2-3

Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/ promouvables ¹	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues
2019					
14 866	82,4	53,2	15,0	83,4	53,1
6 534	69,8	56,5	55,0	71,3	56,3
696	45,9	60,9	88,0	47,3	59,7
2 573	52,3	52,4	17,0	52,7	52,8
2 027	46,4	57,5	20,8	46,7	57,3
7 829	62,9	51,4	17,0	63,2	51,2
5 258	59,8	55,0	21,2	58,6	55,0
1 084	55,4	60,5	34,0	52,8	60,4
997	49,3	49,6	17,0	45,1	49,2
888	41,3	55,1	22,3	44,1	55,0
146	45,9	61,2	23,9	38,4	60,7
2 239	49,3	52,3	17,0	47,5	52,0
1 483	49,7	55,9	19,6	49,8	56,0
265	49,4	60,4	27,3	46,3	60,4
471	70,0	51,5	17,0	71,5	51,3
325	68,6	56,2	20,6	65,5	55,8
48	64,6	61,1	34,0	66,0	60,8
418	87,8	54,9	17,0	87,9	54,8
97	73,2	58,9	18,3	82,3	58,8
47	66,0	61,2	47,5	73,7	61,3
-					
1	100,0	61	50,0	100,0	61
-				100,0	
2	50,0	50	25,0	12,5	48
sans objet					
67	37,3	62,4	5,3	35,7	61,9

© DEPP

B. Promotions des personnels de direction et d'inspection

1. Promotions de corps

Les promotions par liste d'aptitude au corps de personnel de direction sont très minoritaires comparées à l'accès par concours : en 2019, 50 personnes ont été recrutées dans ce corps (en classe normale) alors que 649 personnes ont réussi le concours (**Tableau 10.3**).

Les femmes devenues personnels de direction par liste d'aptitude en 2019 représentent plus de la moitié des bénéficiaires, soit une part équivalente à celle qu'elles occupent parmi les enseignants, qui représentent 82 % des recrutés par cette voie. Cette part est toutefois moins élevée que celle des lauréates du concours de personnel de direction (65 % de femmes). L'âge moyen des personnels de direction classe normale recrutés sur liste d'aptitude en 2019, hommes comme femmes, est de 51 ans, soit 7 ans de plus que l'âge moyen des lauréats au concours (44 ans en 2019).

Pour les IEN, 31 promotions ont eu lieu, tandis que 122 lauréats ont été reçus au concours de recrutement des inspecteurs de l'Éducation nationale de la session 2019. Le nombre de promotions par liste d'aptitude a augmenté de 15 % par rapport à 2018. La part des femmes parmi les promus, qui avait fortement progressé en 2018, est toujours majoritaire (61 %) ; les femmes demeurant ainsi nettement surreprésentées eu égard à leur poids parmi les promouvables (42,7 %). Depuis 2016, il n'y a plus de liste d'aptitude d'accès au corps des IA-IPR. En effet, le décret n° 2015-1835 du 30 décembre 2015 supprime la liste d'aptitude permettant aux IEN d'accéder au corps des IA-IPR.



Tableau 10.3 - Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

Corps d'accès	Nombre de promus									Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018							2019
Personnels de direction 2 ^e classe	52	52	52	60	54	51	46	45								
Personnels de direction classe normale ¹									47	50	68,0	51,0	13,5	62	51,0	
Personnels de direction 2 ^e classe (liste d'aptitude spécifique dir. EREA et ERP)				9	9	5	6	pas de recrutement en 2017								
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)	42	32	27	31	27	28	28	29	27	31	61,0	48,0	11,0	42,7	47,5	
Inspecteurs acad. et insp. pédagogiques régionaux	15	11	15	9	5	6	Il n'y a plus de liste d'aptitude d'accès au corps des IA-IPR du fait de l'échelon spécial des IEN HORS CLASSE									

© DEPP

1. Suite au PPCR et à la fusion des 2^e classe et 1^{re} classe en une classe unique les agents sont recrutés par LA à la classe normale

Source : MENJS- DGRH E2-2, DGRH E2-3

2. Avancement aux grades supérieurs et aux échelons spéciaux des personnels de direction, des IEN et des IA-IPR

Le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 a été modifié par le décret n° 2017-955 du 10 mai 2017. Le corps des personnels de direction comporte désormais une classe normale, issue de la fusion de la 2^e classe et de la 1^{re} classe en une classe unique, une hors classe, accessible par tableau d'avancement. Par ailleurs, il est créé un échelon spécial dans le grade de hors classe du corps des personnels de direction. L'accès à cet échelon spécial se fait au choix, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce corps, par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire nationale.

Aussi pour l'année 2019, 406 personnels de direction ont été promus à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe, soit 26,8 % des promouvables (1 517). Avec un taux s'élevant à 39 % (contre 38,9 % en 2018), la part des femmes promues progresse avec un âge moyen d'accès au grade de 58 ans (**Tableau 10.4**).

Quant aux promotions à la hors classe, 475 personnels de direction ont été promus en 2019, soit 8,3 % des promouvables (5 753). Avec un taux s'élevant à 47,5 %, la part de femmes parmi les bénéficiaires d'avancement de grade à la hors classe des personnels de direction enregistre une progression par rapport à l'année 2018 (47,1 %).

Le décret n° 2015-1835 du 30 novembre 2015 prévoit, dans son article 2, un alinéa créant un échelon spécial

accordé aux IEN hors classe. L'accès à cet échelon spécial se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire nationale.

Pour l'année 2019, 56 IEN ont été promus, soit 20 % des promouvables (279). La part des femmes promues à l'échelon spécial des IEN, qui avait fortement augmenté en 2018, a encore progressé en 2019 (43 % contre 37,5 % en 2018), soit + 5,5 points. Quant à l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des IA-IPR, le tableau d'avancement établi au titre de 2019 a permis de promouvoir 27 IA-IPR, soit 16 % des promouvables (170). La part des femmes promues à l'échelon spécial a augmenté de manière significative, passant de 29,6 % en 2018 à 37 % en 2019, tandis que leur représentation parmi les promouvables a progressé de 5 points.

Quant aux promotions à la hors classe, 138 inspecteurs de l'Éducation nationale et 83 IA-IPR ont été promus, soit respectivement 30 % et 31 % des promouvables. La représentation des femmes parmi les bénéficiaires d'avancement de grade à la hors classe des IEN a diminué en 2019, passant à 49% (contre 54,4 % en 2018). À l'inverse, celle des femmes promues à la hors classe des IA-IPR a sensiblement augmenté, passant de 41,2 % en 2018 à 47 % en 2019. La part des femmes promues à la hors classe de chacun des deux corps d'inspection tend ainsi à rejoindre celle observée pour l'ensemble du vivier des promouvables (respectivement 51 % et 47 %).



Tableau 10.4 - Avancement aux grades supérieurs des personnels de direction et aux échelons spéciaux des IEN et des IA-IPR

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus						Nombre de promus	% femmes	Âge moyen	% de promus/promouvables	% de femmes parmi les promouvables	Âge moyen des femmes promues
	2013	2014	2015	2016	2017	2018						
Hors classe des personnels de direction	411	511	415	448	455	453	475	45,0	56,0	8,3	47,5	57,0
Personnels de direction 1 ^{re} classe	681	881	745	758	753							
Echelon spécial des personnels de direction ¹					289	283	406	39,0	58,0	26,8	38,0	58,0
Hors classe des inspecteurs de l'Éducation nationale	140	196	182	168	156	147	138	49,0	53,9	30,0	51,0	54,6
Hors classe des inspecteurs IA-IPR	59	112	103	92	92	85	83	47,0	57,1	31,0	47,0	52,8
Echelon spécial des inspecteurs de l'Éducation nationale			54	51	59	56	56	43,0	58,8	20,0	44,0	58,8
Echelon spécial des inspecteurs IA-IPR				31	29	27	27	37,0	60,4	16,0	38,0	59,5

► n.d. : non disponible.

1. Décret n° 2017-955 du 10 mai 2017 créé un échelon spécial à compte du 1^{er} septembre 2017

► Source : MENJS - DGRH E2-2, DGRH E2-3

© DEPP

C. Promotions des personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques

1. Accès aux corps sur liste d'aptitude

Les promotions dans le corps des attachés d'administration de l'État (AAE) par liste d'aptitude ont bénéficié à 156 agents, contre 148 en 2018, soit une hausse de 5,4 %. Le concours interne des AAE session 2019 a été ouvert à hauteur de 90 postes (**Tableau 10.5**).

S'agissant de l'accès au corps des secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES), 300 personnes ont été promues par liste d'aptitude en 2019 (contre 352 en 2018), 238 postes ont par ailleurs été ouverts aux concours internes à la session 2019.

La part des femmes nommées dans le corps d'AAE est légèrement inférieure à la part des femmes promouvables alors que la part des femmes nommées dans le corps des SAENES est supérieure à celle des femmes promouvables. La proportion des femmes nommées dans le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE) est représentative de la forte féminisation du corps vivier (ASSAE) et du corps d'accès (CTSSAE).

Les nominations interviennent autour de 51 ans, moyenne identique à celle de 2018.



Tableau 10.5 - Liste d'aptitude des personnels administratifs et sociaux

Corps d'accès	Nombre de promus						Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2013	2014	2015	2016	2017	2018						
AAE	129	214	214	214	215	148	156	78,8	50,0	1,3%	82,7	51,0
Saenes	246	251	284	296	349	352	300	93,1	51,0	1,3%	90,7	52,0
CTSSAE	5	6	4	6	7	8	6	100,0	52,0	0,4%	97,1	52,0
Total	380	471	502	516	571	508	462	86,9	51,0	1,3%	88,2	50,0

© DEPP

Source : MENJS DGRH C1-1 et C2-1



Tableau 10.6 - Avancement au grade supérieur des personnels administratifs

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus						Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2013	2014	2015	2016	2017	2018						
Echelon spécial attachés hors classe		74	51	55	57	51	27	41,0	57,0	20% ¹	43,3	56,0
Attachés hors classe	373	248	258	281	193	86	95	56,0	54,0	10% ²	57,1	53,0
Attachés principaux	426	416	370	363	362	341	341	67,0	47,0	7,0	67,1	47,0
Saenes classe exceptionnelle	411	422	433	455	468	461	476	84,5	50,0	11,0	82,5	50,0
Saenes classe supérieure	782	754	806	758	736	707	689	84,5	48,0	8,5	84,6	48,0
Adjaenes P1	1 144	1 108	1 072	1 005	966	1 165	1 133	91,0	54,0	7,5	89,8	54,0
Adjaenes P2	1 832	1 669	1 666	1 470	1 524	476	454	92,0	47,0	30,0	92,1	47,0
Adjaenes 1C	1 468	919	840	722	610							
Total	6 063	5 610	5 496	5 109	4 916		3 215	84,8	50,0	9,0	83,1	50,0

© DEPP

1. Accès à l'échelon spécial : le taux (20 %) s'applique aux effectifs du grade AAHC

2. Accès au grade AAHC : le taux (10 %) s'applique aux effectifs du corps

Source : MENJS DGRH C1-1 et C2-1

2. Avancement aux grades supérieurs

Les personnels administratifs

95 promotions au grade d'attaché d'administration hors classe (AAHC) ont été prononcées au titre de 2019 (contre 86 en 2018). S'agissant de l'accès à l'échelon spécial et compte tenu de la fin de la montée en charge de l'accès à cet échelon du grade d'AAHC en 2019, le nombre de promotions prononcées au tableau d'avancement a été déterminé par le seul nombre d'AAHC classés à l'échelon spécial quittant le MENJS/MESRI. Ainsi, 27 attachés d'administration hors classe ont été promus (contre 51 en 2018) (Tableau 10.6).

La part des femmes bénéficiant d'un avancement dans le grade des attachés principaux d'administration est similaire à leur représentation au sein de la population des promouvables (67 % en 2019) (Tableau 10.7 et figure 10.1).

Les personnels sociaux et de santé

En 2019, 739 agents de la filière santé et sociale ont bénéficié d'un avancement (Tableau 10.8).

S'agissant du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (ASSAE), celui-ci relève de la catégorie A depuis le 1^{er} février 2019 compte tenu de la transposition du protocole « PPCR ». Des dispositions transitoires ont toutefois permis d'organiser pour une

dernière année le tableau d'avancement concernant l'accès au grade d'ASS principal de catégorie B, 92 agents ont ainsi été promus dont 98,6 % de femmes.

Le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (CTSSAE) est, compte tenu de la transposition du protocole « PPCR », structuré depuis le 1^{er} février 2019 en deux grades. Un premier tableau d'avancement au grade de conseiller technique supérieur de service social (CTSSS), grade créé depuis le 1^{er} février 2019, sera ainsi organisé au titre de l'année 2019.

Les personnels techniques

En 2019, 263 adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATÉE) ont été promus dans le grade supérieur, volume en baisse de 16 % par rapport à 2018 (Tableau 10.9). Cette diminution du nombre de promotions est liée à la diminution du nombre de promouvables suite au tarissement du recrutement. La part des femmes parmi les personnels techniques promus est très variable selon les grades. Elle est de 71,1 % pour les ATÉE P2 et de 30 % pour les ATÉE P1.

Les promotions interviennent à un âge équivalent à l'âge moyen des personnels techniques (55 ans).

Tableau 10.7 - Nombre de postes et de candidats à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration en 2019

	Postes	Inscrits	Présents	Présents Femmes en %	Présents/postes	Admis	Admis Femmes en %	Taux de réussite admis/présents en %	Taux de couverture admis/postes en %
Attaché principal d'administration	229	1052	685	67,2	2,99	229	65,9	33,4	1,00

► Source : MENJS – DGRH D5

© DEPP

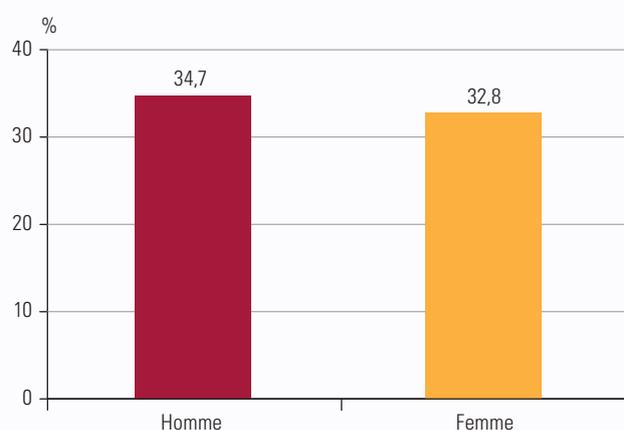


Figure 10.1 - Taux de réussite des hommes et des femmes à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration en 2019

► Source : MENJS – DGRH D5

© DEPP



Tableau 10.8 - Avancement au grade supérieur des personnels sociaux et de santé

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus						Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2013	2014	2015	2016	2017	2018						
Médecins hors classe					91	77	73	98,6	58,0	16,5	95,3	59,4
Médecins 1 ^{re} classe	55	51	53	54	52	66	67	98,5	56,0	19,0	97,8	55,0
Assistants sociaux principaux (Cat. B)	142	122	117	111	110	103	92	98,6	48,0	10,0	97,1	47,0
Infirmiers hors classe	236	236	236	236	236	236	236	93,7	56,0	10,6	95,1	56,0
Infirmiers classe supérieure	319	328	333	330	329	311	271	98,3	51,0	11,0	97,1	51,0
Total	752	737	739	731	818	793	739	96,9	53,0	10,9	96,5	53,0

© DEPP

► Source : MENJS DGRH C1-1 et C2-1



Tableau 10.9 - Avancement au grade supérieur des personnels techniques

Avancement au grade supérieur	Nombre de promus						Nombre de promus	Part des femmes (en %)	Âge moyen	% de promus/promouvables	Part des femmes parmi les promouvables (en %)	Âge moyen des femmes promues
	2013	2014	2015	2016	2017	2018						
Adjointes techniques des établissements d'enseignement P1	28	25	19	18	15	115	94	30,0	57,0	5,0	34,2	57,0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement P2	139	138	125	111	106	198	169	71,1	54,0	8,0	61,7	54,0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement C1	540	441	350	287	238							
Total	707	604	494	416	359	313	263	56,4	55,0	6,5	48,7	55,0

© DEPP

► Source : MENJS DGRH C1-1 et C2-1

D. Promotions internes de l'année 2018 des enseignants du secteur privé

1. Accès aux corps sur liste d'aptitude



Tableau 10.10 - Liste d'aptitude des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré privé

Corps d'accès	Nombre total de promus	Nombre de femmes promues	% femmes
Professeurs des écoles	204	188	92,2%
Agrégés	27	18	66,7%
Certifiés	218	160	73,4%
PLP	81	49	60,5%
PEPS	27	5	18,5%
Professeurs de chaires supérieures	18	5	27,8%

► Source : MENJS DAF D1

© DEPP

2. Avancement aux grades supérieurs



Tableau 10.11 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré privé

Avancement aux grades supérieurs	Nombre total de promus	Nombre de femmes promues	% femmes
HC des professeurs des écoles	1022	944	92,4%
Classe exceptionnelle des professeurs des écoles	363	277	76,3%
HC des professeurs agrégés	106	59	55,7%
Classe exceptionnelle des professeurs agrégés	67	14	20,9%
HC des professeurs certifiés	1611	1093	67,8%
Classe exceptionnelle des professeurs certifiés	510	293	57,5%
HC des professeurs d'éducation physique et sportive	166	82	49,4%
Classe exceptionnelle des professeurs d'EPS	53	17	32,1%
HC des professeurs de lycée professionnel	311	185	59,5%
Classe exceptionnelle des professeurs de lycée professionnel	98	60	61,2%
HC des chargés d'enseignement d'EPS			
Classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'EPS			
HC des professeurs d'enseignement général de collège			
Classe exceptionnelle des PEGC			

► Source : MENJS DAF D1

© DEPP

11. La politique handicap

CHIFFRES-CLÉS 2018

- ▶ Taux d'emploi direct : **3,7%**
 - ▶ Taux d'emploi légal : **3,9%**
 - ▶ **37 417** agents sont en situation de handicap
 - ▶ **78%** d'entre eux sont des femmes
 - ▶ **779** personnes en situation de handicap ont été recrutées en 2018, dont **110** apprentis
-

SOURCES

Les données sont issues d'enquêtes portant sur le recensement et le recrutement des personnels en situation de handicap. Le recensement est réalisé à partir des saisies des académies dans les bases de gestion et d'une enquête manuelle lancée auprès des académies afin de recenser au 1^{er} janvier de l'année $n-1$ le nombre de travailleurs handicapés qui bénéficient d'un contrat aidé. Chaque déclaration est calculée sur la base des effectifs rémunérés au 1^{er} janvier de l'année $n-1$. Les éléments sur le recrutement sont communiqués par la DGRH (concours nationaux) et obtenus à partir d'enquêtes manuelles réalisées auprès des académies pour les concours déconcentrés.

CHAMP

Les données portent sur l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale, secteurs public et privé.

L'année 2018 correspond à la deuxième année du plan pluriannuel 2017-2019 et de la convention MEN-FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Ce plan prévoit d'atteindre un taux d'emploi de 4,4 % en 2019, par le déploiement d'actions variées et complémentaires permettant le recrutement de personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi des personnels du ministère : mise en place d'accompagnements et d'aménagements de poste (prise en charge de prothèses auditives, de déplacements domicile-travail, achat de matériels adaptés, intervention de traducteurs en langue des signes française [LSF], prise en charge de formation en vue d'une reconversion professionnelle, etc.).

L'atteinte de ces objectifs passe aussi par des actions de sensibilisation, d'information et de formation. Cela se traduit notamment, dans le cadre du plan 2017-2019, par la mise en place par les équipes ressources pluridisciplinaires académiques de formations à destination des chefs d'établissement, des assistants accompagnant les agents handicapés et des acteurs de prévention.

Pour l'année 2018, qui correspond à la deuxième année de mise en place de la convention MEN-FIPHFP actuelle, 3 655 agents ont pu bénéficier d'aménagements divers (hors postes adaptés et allègements de service accordés aux personnels enseignants). Le montant total des actions menées par le ministère s'élève à 48,47 M€ (dont 29,50 M€ pour les allègements de service). Le FIPHFP a pour sa part accordé un financement de 4 M€.

En 2018, 37 417 agents sont en situation de handicap. Sur les trois dernières années 2016-2018, leur nombre progresse de 10,3 %. Le taux d'emploi direct est de 3,7 % en 2018, soit une progression de 11 % par rapport à 2017 (**Tableau 11.1**). Le taux d'emploi légal, commun avec l'enseignement supérieur, 3,9 % reste toutefois en deçà de l'objectif fixé 4,1.

Les femmes représentent 78 % des personnels en situation de handicap (**Tableau 11.2**). La majorité de ces agents ont entre 41 et 55 ans (**Figure 11.1**) et environ deux tiers d'entre eux sont fonctionnaires ou stagiaires (70 %), parmi lesquels la majeure partie est en catégorie A (84 %) (**Tableau 11.3**).

Plus de huit agents sur dix (88 %) bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (**Tableau 11.4**).

Le recrutement par contrat reste le mode de recrutement le plus important : 60 % (dont 68 % au titre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et 23 % au titre de l'apprentissage). 46 % de l'ensemble des recrutements sont effectués par concours (**Tableau 11.5**).

Tableau 11.1 - Nombre d'agents en situation de handicap rapporté à l'effectif total des agents rémunérés, année 2018

	Effectifs			Évolution (en %)		
	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018	2016/2018
Effectif total rémunéré au 1 ^{er} janvier	1 017 095	1 016 431	1 006 777	-0,1	-0,9	-1
Nombre d'agents en situation de handicap	33 909	35 719	37 417	5,3	4,8	10,3
Ratio	3,3	3,5	3,7			

- Note : effectifs au 1^{er} janvier de l'année considérée.
 ► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.
 ► Source : MENJS-MESRI-DGRH-MIPH.

© DGRH-MIPH



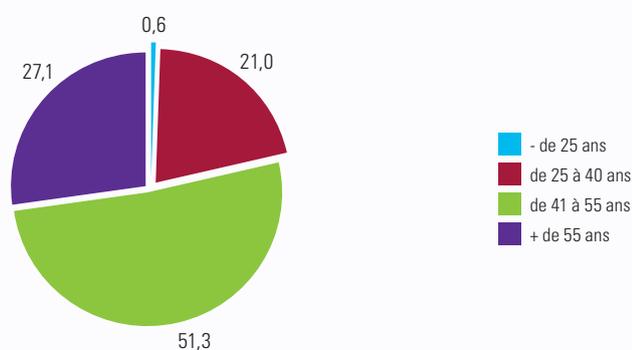
Tableau 11.2 - Répartition par sexe des agents en situation de handicap, en 2018

	Effectifs	Part (en %)
Hommes	8 118	21,7
Femmes	29 299	78,3
Total	37 417	100,0

- Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.
 ► Source : MENJS-MESRI-DGRH-MIPH.

© DGRH-MIPH

Figure 11.1 - Répartition par tranches d'âge des agents en situation de handicap, en 2018, en %



- Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.
 ► Source : MENJS-MESRI-DGRH-MIPH.

© DGRH-MIPH

Tableau 11.3 - Répartition par statut et par catégorie des agents en situation de handicap, en 2018

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Part (en %)
I - Fonctionnaire	21 572	1 536	2 722	25 830	69,0
II - Stagiaire	633	39	35	707	1,9
Total I+II	22 205	1 575	2 757	26 537	70,9
III - Contractuels				10 880	29,1
Total I+II+III				37 417	100,0

- Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.
 ► Source : MENJS-MESRI-DGRH-MIPH.

© DGRH-MIPH



Tableau 11.4 - Effectif des agents en situation de handicap par type de bénéficiaire, en 2018

Type de bénéficiaire	Hommes	Femmes	Total
Titulaires de la RQTH ¹	6 202	26 957	33 159
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	687	997	1 684
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	128	195	323
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	29	31	60
Agents reclassés ou assimilés	188	444	632
Agents recrutés par la voie des emplois réservés	712	396	1 108
<i>dont anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés (veuves de guerre...)</i>	<i>651</i>	<i>323</i>	<i>974</i>
<i>dont anciens militaires non titulaires d'une pension militaire d'invalidité</i>	<i>61</i>	<i>73</i>	<i>134</i>
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	172	279	451
<i>dont agents titulaires d'une carte d'invalidité</i>	<i>148</i>	<i>229</i>	<i>377</i>
<i>dont agents titulaires d'une AAH</i>	<i>24</i>	<i>50</i>	<i>74</i>
Total	8 118	29 299	37 417

© DGRH-MIPH

1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivré par la MDPH.

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-MIPH.

Tableau 11.5 - Recrutement des agents en situation de handicap par catégorie, filière, corps et modalités de recrutement, en 2018

Éducation nationale (Mission enseignement scolaire)	Recrutement par la voie contractuelle art. 27 de la loi 84-16			Recrutement par concours externe de droit commun			Recrutement par contrats art. 4 et 6 L 84-16			Total recrutements effectués		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A												
Personnels enseignants 1 ^{er} degré (secteur public)	12	47	59	10	69	79	1	1	2	23	117	140
Personnels enseignants 2 nd degré (secteur public)	52	74	126	43	56	99	8	4	12	103	134	237
Personnels enseignants 1 ^{er} degré (secteur privé)	0	1	1		3	3	0	3	3	0	7	7
Personnels enseignants 2 nd degré (secteur privé)	3	7	10	7	9	16	0	1	1	10	17	27
Attaché	11	8	19	1	1	2	1	0	1	13	9	22
Médecin			0			0			0	0	0	0
Infirmier	0	7	7	0	2	2			0	0	9	9
Ingénieur d'études RF			0			0			0	0	0	0
Informaticien de haut niveau			0			0			0	0	0	0
Contractuel ASS							1	0	1	1	0	1
Total catégorie A	78	144	222	61	140	201	11	9	20	150	293	443
Catégorie B												
Assistant de service social	1	1	2		3	3			0	1	4	5
Technicien RF	0	2	2			0			0	0	2	2
Saenes classe normale	4	21	25	5	25	30			0	9	46	55
Saenes classe supérieure	0	1	1	2	11	13			0	2	12	14
Contractuel ASS							1	4	5	1	4	5
Total catégorie B	5	25	30	7	39	46	1	4	5	13	68	81
Catégorie C												
Adjoint administratif 1 ^{re} classe	2	15	17		12	12			0	2	27	29
Adjoint administratif principal 2 ^e classe	6	44	50	16	35	51			0	22	79	101
Adjoint technique RF 2 ^e classe			0			0			0	0	0	0
Adjoint technique principal RF 2 ^e classe			0			0			0	0	0	0
Contractuel ASS			0			0	4	11	15	4	11	15
Total catégorie C	8	59	67	16	47	63	4	11	15	28	117	145
Apprentis										38	72	110
Total catégories A, B et C	91	228	319	84	226	310	16	24	40	229	550	779

© DGRH-MIPH

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-MIPH.

Tableau 11.6 - Recrutement des agents en situation de handicap par concours, en 2018

	I Total des recrutements par concours externe	II Dont recrutements d'agents en situation de handicap	Ratio II/I (en %)
Catégorie A			
Personnels enseignants 1 ^{er} degré public ¹	10 797	79	0,7
Personnels enseignants 1 ^{er} degré privé	800	3	0,4
Personnels enseignants 2 nd degré public	10 323	99	1,0
Personnels enseignants 2 nd degré privé	1 179	16	1,4
Attaché	229	2	0,9
Médecin	35	0	0,0
Infirmier	246	2	0,8
Total catégorie A	23 609	201	0,9
Catégorie B			
Assistant de service social	63	3	4,8
Technicien RF	316	0	0,0
Saenes classe normale	718	30	4,2
Saenes classe supérieure	41	13	31,7
Total catégorie B	1 138	46	4,0
Catégorie C			
Adjoint administratif	667	63	9,4
Adjoint technique principal RF 2 ^e classe	202	0	0,0
Total catégorie C	869	63	7,2
Total catégories A, B et C			
	25 616	310	1,2

1. Hors 400 admis Créteil et 250 admis Versailles aux concours supplémentaires.

► Champ : personnels rémunérés par l'Éducation nationale.

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-MIPH.

© DGRH-MIPH

12. La mobilité géographique

A. Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public	327
B. Mouvement des enseignants du second degré public	330
C. Mouvement des personnels de direction et d'inspection	335
D. Mouvement des personnels ASS	336
Annexes	338

CHIFFRES-CLÉS 2019

Enseignants titulaires du premier degré public

- ▶ **16 704** participants au mouvement interdépartemental 2019
- ▶ **48,7 %** d'entre eux proviennent des départements d'Île-de-France
- ▶ **23,5 %** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation

Enseignants titulaires du second degré public

- ▶ **15 059** titulaires ont participé au mouvement interacadémique 2019
- ▶ **51,5 %** d'entre eux proviennent des académies de Versailles, Créteil et Amiens
- ▶ **45,4 %** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation

- ▶ **11 809** néo-titulaires ont participé au mouvement interacadémique soit **63,3 %** des affectations interacadémiques.
- ▶ **61,1 %** des demandes de maintien dans l'académie de stage ont été satisfaites

Titulaires non enseignants

- ▶ **5 488** candidats à la mobilité ont participé aux mouvements des personnels de direction et d'inspection
 - ▶ **45,2 %** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation pour les personnels d'inspection
 - ▶ **41,5 %** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation pour les personnels de direction

 - ▶ **1 907** ont participé aux mouvements des personnels administratifs, sociaux et de santé
 - ▶ **32,1 %** des demandes de mobilité ont entraîné une mutation
-

LA MOBILITE DES ENSEIGNANTS DANS LE PREMIER DEGRE

Les enseignants du premier degré sont recrutés grâce à un concours académique. Ils sont affectés en stage dans un des départements de l'académie où ils ont réussi le concours, en fonction de leurs préférences et de leur rang de classement. Une fois titularisés, s'ils souhaitent changer de département par la suite, ils doivent participer au mouvement interdépartemental. Aucun changement de département ne peut leur être imposé.

Les participants au mouvement remplissent une liste ordonnée de départements dans lesquels ils souhaitent être affectés. Ces demandes sont classées à l'aide d'un barème tenant compte à la fois de la situation personnelle de l'agent (éloignement du conjoint et/ou des enfants, demande de mutation simultanée, situation de handicap, demande faite au titre du centre des intérêts matériels et moraux [CIMM] dans les départements et régions d'outre-mer), de son affectation actuelle (exercice

dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, exercice en école relevant des dispositifs REP et REP+) et de ses demandes de mobilité antérieures (même premier vœu répété de manière consécutive). Les candidats ayant le barème le plus élevé obtiennent leur mutation, en fonction des capacités d'accueil définies dans chaque département. Si le barème de l'enseignant ne lui permet pas d'obtenir l'un des vœux formulés, il ne change pas de département.

La Guyane, la Guadeloupe, la Martinique, la Réunion et Mayotte participent au mouvement national.

Les demandes d'affectation ou de mise à disposition dans les collectivités d'outre-mer font l'objet de procédures spécifiques.

L'affectation dans une école a lieu dans un second temps et n'est pas du ressort de l'administration centrale.

LA MOBILITE DES ENSEIGNANTS DANS LE SECOND DEGRE

Les enseignants fonctionnaires du second degré sont recrutés grâce à un concours national. À la différence des enseignants du premier degré, leur affectation pendant la durée de leur stage n'est que temporaire. Ils ne peuvent être affectés définitivement dans une académie qu'au moment de leur titularisation. Ils peuvent demander à en changer par la suite, mais cela ne peut leur être imposé. En 2019, deux mouvements sont à la disposition des enseignants titulaires du second degré public désirant être affectés dans une nouvelle académie : le mouvement interacadémique proprement dit et le mouvement spécifique. Le mouvement spécifique permet aux enseignants de candidater directement sur des postes dits « à profil » : en classe préparatoire, BTS, sections internationales ou artistiques, postes éventuellement situés hors de leur académie. Afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences de ces postes spécifiques et les capacités des candidats, l'affectation sur ces postes dépend des qualifications, compétences

et aptitudes des enseignants et non pas de l'usage d'un barème. Ce mouvement amène chaque année quelques centaines d'enseignants à changer d'académie. Le mouvement interacadémique est à l'origine de la plupart des changements d'académie et permet d'affecter les néo-titulaires (ex-stagiaires affectés pour la première fois en tant que titulaires). Il est organisé disciplinairement : certifiés et agrégés enseignant la même discipline sont traités ensemble. Les affectations sont effectuées sur le fondement d'un barème. Si leur nombre de points est insuffisant, les titulaires ne changent pas d'académie. En revanche, les néo-titulaires sont nommés dans une académie hors vœux, dans le cadre d'une procédure dite d'extension des vœux.

Les demandes d'affectation dans les collectivités d'outre-mer font l'objet de procédures spécifiques.

L'affectation dans un établissement a lieu dans un second temps et n'est pas du ressort de l'administration centrale.

A. Mouvement interdépartemental des enseignants titulaires du premier degré public

1. Les candidatures

En 2019, 16 704 enseignants désirant sortir de leur département d'affectation participent au mouvement interdépartemental, soit 4,7 % des titulaires enseignants du premier degré en position d'activité, rattachés à un département en 2018-2019.

La mobilité à destination des collectivités d'outre-mer n'est pas intégrée à ce mouvement. Il existe un mouvement des enseignants spécialisés à destination de ces territoires : 31 enseignants y ont été affectés à ce titre en 2019 et 33 en sont partis.

Près de la moitié des candidats au mouvement interdépartemental sont issus des départements des académies d'Île-de-France (48,7 % dont 13,2 % en Seine-Saint-Denis, 7,6 % dans les Hauts-de-Seine, 6,1 % dans le Val-de-Marne, 4,9 % dans le Val-d'Oise, 4,6 % dans les Yvelines, 4,4 % en Seine-et-Marne, 4,1 % en Essonne et 3,8 % à Paris), alors que ces départements représentent environ un cinquième de l'ensemble des effectifs d'enseignants.

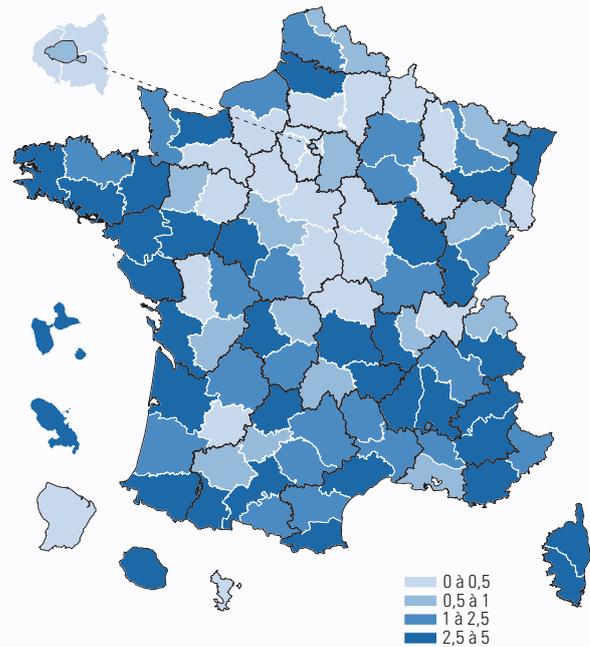
Les souhaits de départs y sont en effet particulièrement fréquents : 23,7 % des participants au mouvement sont des enseignants de l'académie de Créteil et 13,9 % des enseignants titulaires de cette académie souhaitent quitter leur département d'affectation.

21,3 % des participants au mouvement proviennent de l'académie de Versailles, et 10,5 % des enseignants titulaires de cette académie souhaitent quitter leur département d'affectation.

Sur 16 704 demandes d'entrée en premier vœu, six départements totalisent plus de 22 % des demandes (Gironde, Loire-Atlantique, Hérault, Pyrénées-Atlantiques, Finistère et Seine-et-Marne).

Le ratio du nombre de demandes d'entrée en premier vœu sur le nombre de demandes de sortie permet de mesurer l'attractivité des départements. En 2019, 7 départements enregistrent plus de dix demandes

Carte 12.1 - Ratio des demandes d'entrées en 1^{er} vœu sur les demandes de sorties
Enseignants titulaires du premier degré public
Mouvement interdépartemental 2019



Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

© DEPP

d'entrée en premier vœu pour une demande de sortie : les Pyrénées-Atlantiques (48,3), le Finistère (36,3), le Puy-de-Dôme (27), la Haute-Corse (18), les Hautes-Alpes (12), les Pyrénées-Orientales (11,5), la Savoie (10,9) : **Carte 12.1 et tableau annexe 12.10**. À l'inverse, les ratios les plus faibles entre le nombre de demandes de sorties et le nombre de demandes d'entrées en premier vœu concernent la Seine-Saint-Denis (100,1 demandes de sortie pour une demande d'entrée en premier vœu), les Hauts-de-Seine (8,9), la Guyane (7,9), le Val d'Oise (6,8), la Meuse (5,9), l'Aisne (5,3), l'Ain (5,3).

2. Les mutations réalisées au mouvement interdépartemental

En 2019, 3 921 enseignants, soit 23,5 % des demandeurs, ont été mutés hors de leur département d'exercice lors du mouvement interdépartemental. Cette proportion est très légèrement inférieure à celle de 2018 (**Tableau 12.1**). Dans dix départements, 75 % au moins des titulaires demandant à quitter leur département ont obtenu satisfaction (**Carte 12.2**). Il s'agit des départements du Finistère, de la Haute-Corse, des Pyrénées-Atlantiques, des Hautes-Alpes, des Pyrénées-Orientales, de la Réunion, du Puy-De-Dôme de la Martinique, des Vosges et du Jura. Les taux de satisfaction les plus faibles concernent l'Allier (5,6 %), l'Eure-et-Loir (8,5 %), l'Yonne (8,8 %), l'Orne (10,3 %), Paris (11,4 %), l'Oise (11,6 %), la Creuse (11,6 %), le Cher (12,2 %), la Nièvre (13,1 %) et la Seine-Saint-Denis (14,8 %).

En Seine-Saint-Denis, le rapport entre le nombre des sorties et celui des entrées est particulièrement déséquilibré : 9 agents quittent ce département quand un y pénètre (**Carte 12.3**). Ce déséquilibre est en grande partie comblé par l'arrivée d'enseignants stagiaires. En revanche, ce ratio est en faveur des entrées en Loire-Atlantique ou en Haute-Corse par exemple : six agents entrent dans ces départements pour une sortie. Le nombre d'enseignants mutés en moyenne par département est relativement faible. Seuls huit départements accueillent plus de 100 agents : la Loire-Atlantique, la Haute-Garonne, la Seine-et-Marne, la Gironde, le Rhône, les Hauts-de-Seine, les Bouches-du-Rhône et La Réunion. À l'inverse, neuf départements accueillent moins de 10 agents : la Meuse, la Haute-Loire, le Jura, le Territoire-de-Belfort, la Nièvre, la Mayenne, la Lozère, le Cantal et les Hautes-Alpes.

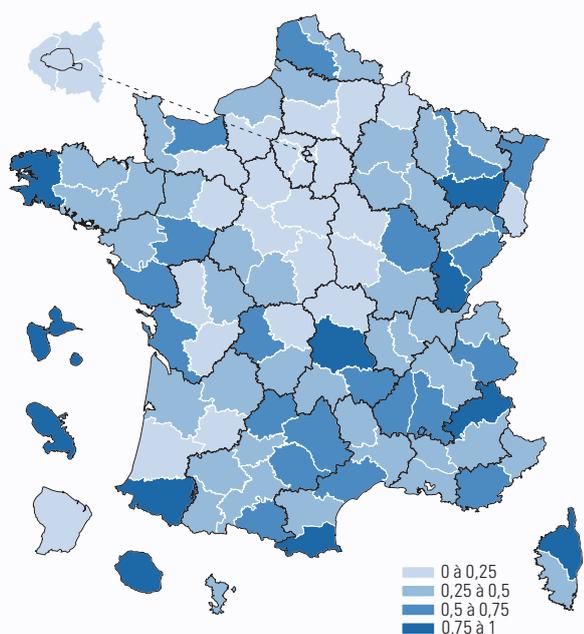
Tableau 12.1 - Enseignants du premier degré public

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de participants au mouvement interdépartemental	16 956	16 900	17 099	16 330	16 482	16 740	17 069	16 704
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation (en %)	25,1	21,3	23,1	21,7	24	24	23,7	23,5

© DEPP

Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2

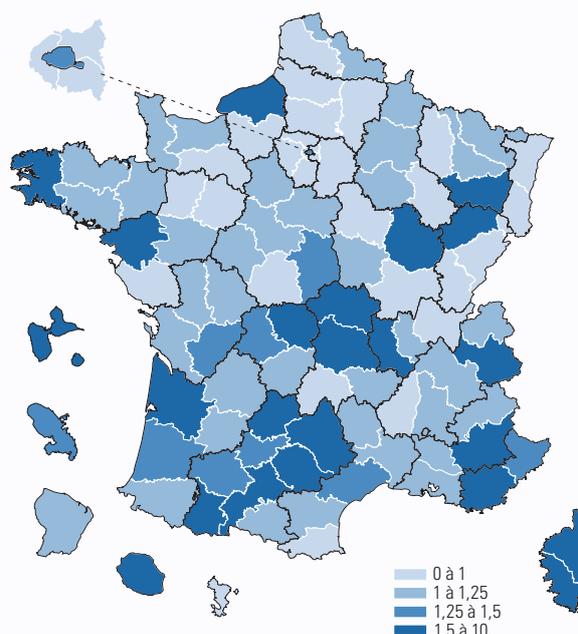
Carte 12.2 - Ratio des sorties réalisées sur les sorties demandées par les enseignants titulaires du premier degré public Mouvement interdépartemental 2019



Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2

© DEPP

Carte 12.3 - Ratio des entrées sur les sorties réalisées Enseignants titulaires du premier degré public Mouvement interdépartemental 2019



Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2

© DEPP

3. Les motifs de mutation au mouvement interdépartemental

Plus de 30 % des candidats à la mobilité dans le premier degré, soit 5 111 personnes, souhaitent se rapprocher de leur famille (**Tableau 12.2**). Un agent dont les vœux sont motivés par un rapprochement familial (rapprochement du conjoint ou de la résidence de l'enfant) a plus de chances d'obtenir satisfaction (45,2 %) qu'un agent souhaitant une nouvelle affectation pour convenance personnelle (14,4 %).

Les enseignants qui formulent une demande de mutation au titre des « vœux liés » n'obtiennent une affectation dans un nouveau département que dans 8,8 % des cas.

Les personnels dont le 1^{er} vœu correspond à une demande dans le cadre d'un centre d'intérêts matériels et moraux

(CIMM) pour revenir dans un département et une région d'outre-mer ont obtenu satisfaction à hauteur de 75 %.

S'agissant des demandes au titre du handicap (bonification de 800 points), 376 demandes sur les 380 formulées ont obtenu satisfaction après la phase interdépartementale, soit un taux de 98,9 %. Ce taux a été porté à 100 % à l'issue de la phase complémentaire pilotée nationalement.

Parmi toutes les bonifications possibles, à motif de mutation donné, les bonifications au titre du handicap (800 points), du CIMM (600 points) ou du rapprochement de conjoint augmentent ainsi significativement les chances d'un enseignant d'obtenir sa mutation.



Tableau 12.2 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants du premier degré par motif du premier vœu, mouvement interdépartemental 2019

Motif de demande de mutation	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites (en %)		
			avec une bonification « handicap » 800 points ou 100 points	sans bonification « handicap »	Ensemble
Hommes					
Rapprochement familial	604	261	78,9	42,1	43,2
Vœux liés	457	40	58,8	6,8	8,8
Convenances personnelles	1 694	257	61,2	13,8	15,2
Total	2 755	558	64,7	18,8	20,3
Femmes					
Rapprochement familial	4 507	2 047	85,6	43,7	45,4
Vœux liés	473	42	63,6	6,2	8,9
Convenances personnelles	8 969	1 274	64,6	12,2	14,2
Total	13 949	3 363	71,5	22,2	24,1
Ensemble					
Rapprochement familial	5 111	2 308	85,0	43,5	45,2
Vœux liés	930	82	61,5	6,5	8,8
Convenances personnelles	10 663	1 531	64,2	12,4	14,4
Total	16 704	3 921	70,6	21,6	23,5

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2-2

© DEPP

B. Mouvement des enseignants du second degré public

1. Mouvement spécifique national des enseignants du second degré

La prise en considération des caractéristiques de certains postes conduit à traiter certaines affectations en dehors des critères de classement « barémés ». Il s'agit des affectations prononcées sur postes spécifiques, de compétence ministérielle, qui nécessitent, compte tenu de leurs exigences particulières, une adéquation étroite entre le profil du poste et les compétences et qualifications du candidat.

En 2019, 1 552 postes spécifiques étaient à pourvoir dans le cadre du mouvement spécifique national (Tableau 12.3).

5 891 candidatures (5 256 titulaires et 635 néo-titulaires) ont été enregistrées sur les postes du mouvement spécifique national. 1301 candidats ont obtenu satisfaction, soit un taux de mutation de 22,1 %.

Parmi les candidats retenus sur les postes du mouvement spécifique national, 68,8% d'entre eux sont originaires de l'académie au sein de laquelle est situé le poste.

Tableau 12.3 - Mouvement spécifique national (2019)

Mouvements	Postes	Demandes		Mutés		Dont mutés intra	
		Nombre	Soit en % des demandes	Nombre	Taux de mutation	Nombre	%
Théâtre/Cinéma	18	130	2,21%	16	12,3	11	68,8
PLP spéc requérant certaines compétences	349	310	5,26%	124	40,0	75	60,5
ARTS Disciplines artistiques	37	87	1,48%	26	29,9	11	42,3
BTS Economie et gestion	182	347	5,89%	115	33,1	77	67,0
BTS Sciences et techniques industrielles	107	265	4,50%	64	24,2	41	64,1
BTS Sciences physiques	29	112	1,90%	14	12,5	12	85,7
DDF ex Chefs de travaux	222	649	11,02%	252	38,8	207	82,1
Sections internationales	85	389	6,60%	60	15,4	38	63,3
CO/CIO Personnels d'orientation et d'information	66	110	1,87%	56	50,9	45	80,4
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles	362	3138	53,27%	517	16,5	333	64,4
Dispositif sportif conventionné	18	29	0,49%	5	17,2	4	80,0
Enseignement en langue bretonne	9	7	0,12%	2	28,6	2	100,0
Enseignement en langue corse	5	8	0,14%	3	37,5	3	100,0
PLP Dessin arts appliqués aux métiers d'art	13	64	1,09%	12	18,8	8	66,7
Sections binationales	50	246	4,18%	35	14,2	29	82,9
Total	1 552	5 891	100%	1301	22,1	896	68,9
Total hors mouvement PLP et CIO		5 407					
Total des demandes des agrégés hors mouvements PLP et CIO		3386					
Total des demandes des agrégés mouvement CPGE		2847					

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2-2

2. Mouvement interacadémique des enseignants du second degré

Les demandes de mutation au mouvement interacadémique

26 868 enseignants ont participé au mouvement interacadémique 2019, dont 15 059 titulaires et 11 809 nouveaux enseignants ex-stagiaires (néo-titulaires) dans le cadre de leur première affectation (**Tableau 12.4**).

Le mouvement national à gestion déconcentrée s'analyse au regard des académies, des disciplines et des corps concernés. On observe un mouvement particulièrement contraint vers les académies attractives et/ou dans certaines disciplines de l'enseignement professionnel.

4,2 % de l'ensemble des enseignants titulaires rattachés à une académie (mais pas nécessairement en position d'exercice) en 2018-2019 demandent à changer d'académie. Cette proportion diminue légèrement par rapport à celle de 2017-2018. La moitié de ces demandes de participation émanent des académies de Versailles (23,1 %), de Créteil (21,1 %) et d'Amiens (7,3 %).

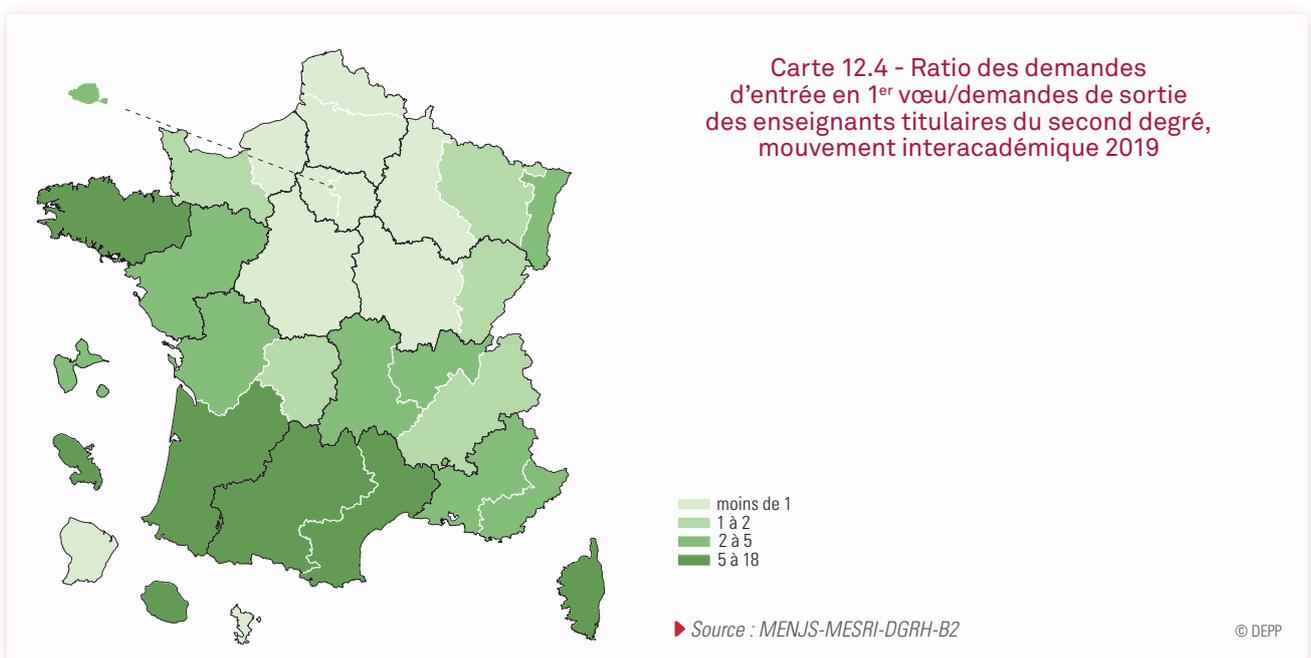
À l'exception de celle de Paris, les académies les plus demandées en premier vœu se situent dans le sud et l'ouest de la métropole : l'académie de Bordeaux concentre 1 496 demandes (9,9 % de l'ensemble), celle de Rennes 1 468 demandes (9,7 %), celle de Toulouse 1 123 demandes (7,5 %) et celle de Montpellier 1 103 demandes (7,2 %). Ce sont également, avec La Réunion, celles pour lesquelles le rapport entre le nombre de demandes en premier vœu et le nombre de demandes de sorties est le plus élevé : 10 pour cette dernière, 16 dans l'académie de Rennes, 9 dans celle de Bordeaux et 7 dans celle de Montpellier (**Carte 12.4 et tableau annexe 12.11**). L'académie de Paris a fait l'objet de 975 demandes (6,5 %), soit 2,4 demandes d'entrée pour une demande de sortie (cette spécificité s'expliquant notamment par la forte attractivité de cette académie dans les disciplines telles que la philosophie et les lettres). Les académies d'Amiens, de Guyane, de Mayotte et de Reims rassemblent chacune moins de 1 % des demandes. Pour un agent demandant à y entrer, un peu moins de 21 agents demandent à sortir de l'académie de Créteil, 14 de celle d'Amiens et près de 18 de celle de Versailles.

Tableau 12.4 - Enseignants titulaires du second degré public

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de participants titulaires	16 806	16 698	15 835	15 868	15 503	15 059
Part des enseignants titulaires qui participent au mouvement (en %)	4,5	4,4	4,1	4,3	4,3	4,2
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation parmi les titulaires (en %)	43,9	55,1	46,7	43,7	43,1	45,4
Nombre de participants néo-titulaires	11 767	17 904	13 700	12 837	13 225	11 809
Part des néo-titulaires dans les affectations interacadémique (en %)	61,4	66,1	65,0	64,9	66,4	63,3
Taux de satisfaction sur les demandes de maintien dans l'académie de stage (en %)	67,3	70,5	65,6	68,1	66,7	61,1

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2-2

© DEPP



Les mutations réalisées

Le mouvement interacadémique concentre la plupart des mobilités entre académies alors que le mouvement spécifique a entraîné moins de 406 affectations d'enseignants du second degré hors de leur académie d'origine 896 affectations au sein de leur académie. Les mutations réalisées dans le cadre du mouvement interacadémique ont concerné 6 842 titulaires. 45,4 % des demandes de sortie des titulaires ont donc été satisfaites, à un niveau **supérieur de 2,3 points** à celui de 2018. Les académies qui accueillent le plus grand nombre de titulaires sont celles de Bordeaux (492 entrants), de Nantes (414), de Toulouse (404) et d'Aix-Marseille (389).

Le rapport entre le nombre d'entrées et de sorties d'enseignants titulaires varie entre 0,17 et 5,9 en fonction de l'académie. Les académies de l'ouest de la France accueillent de deux à cinq fois plus d'enseignants titulaires qu'elles n'en laissent partir dans d'autres académies (**Carte 12.5**). Rennes est l'académie où ce ratio est le plus élevé. En revanche, les académies du Nord de la France et du bassin parisien (hors Paris) perdent plus d'enseignants titulaires qu'elles n'en accueillent. Les enseignants titulaires quittant l'académie de Créteil sont six fois plus nombreux que ceux qui y sont affectés. La forte proportion d'affectation des néo-titulaires dans les académies où ce solde est négatif tend à réduire ces déséquilibres.

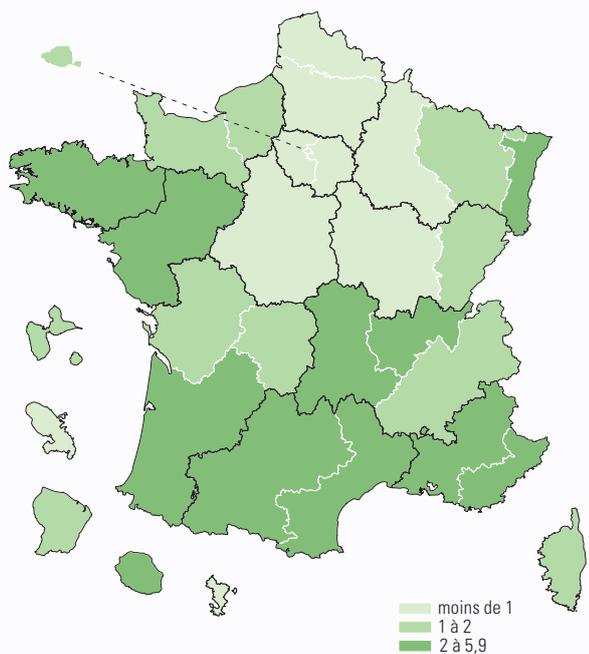
Les titulaires participent à hauteur de 36,7 % aux affectations interacadémiques, les néo-titulaires à hauteur de 63,3 %. La part des titulaires parmi les entrants est très variable selon les académies. Elle ne dépasse pas 10 % dans les académies de Créteil (8,1 %) et de Versailles (9,4 %) (**Carte 12.6**). En revanche, cette part est supérieure à 70 % dans trois académies de l'ouest et du sud-ouest de la France métropolitaine : celle de Rennes (79,8 %), de Bordeaux (78,7 %) et de Toulouse (73,2 %).

Le mouvement interacadémique a permis de réaliser les premières affectations de 11 809 néo-titulaires en France métropolitaine et dans les DOM.

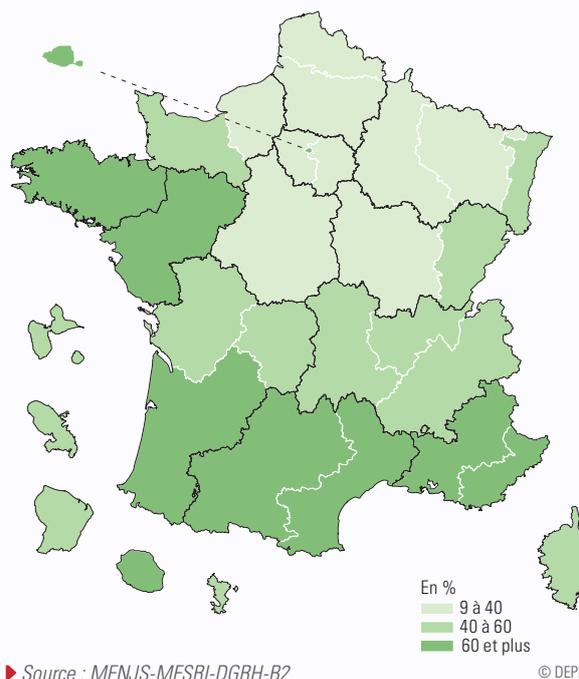
Deux académies, celles de Versailles et de Créteil, totalisent 43,1 % de l'accueil des néo-titulaires, soit respectivement 2 591 et 2 495 entrants. Ces académies sont suivies par celles d'Amiens (806) de Lille (772), et d'Orléans-Tours (520). Les académies de Créteil et Versailles avaient accueilli 39,3% des néo-titulaires en 2018 (respectivement 2 628 et 2 574 entrants).

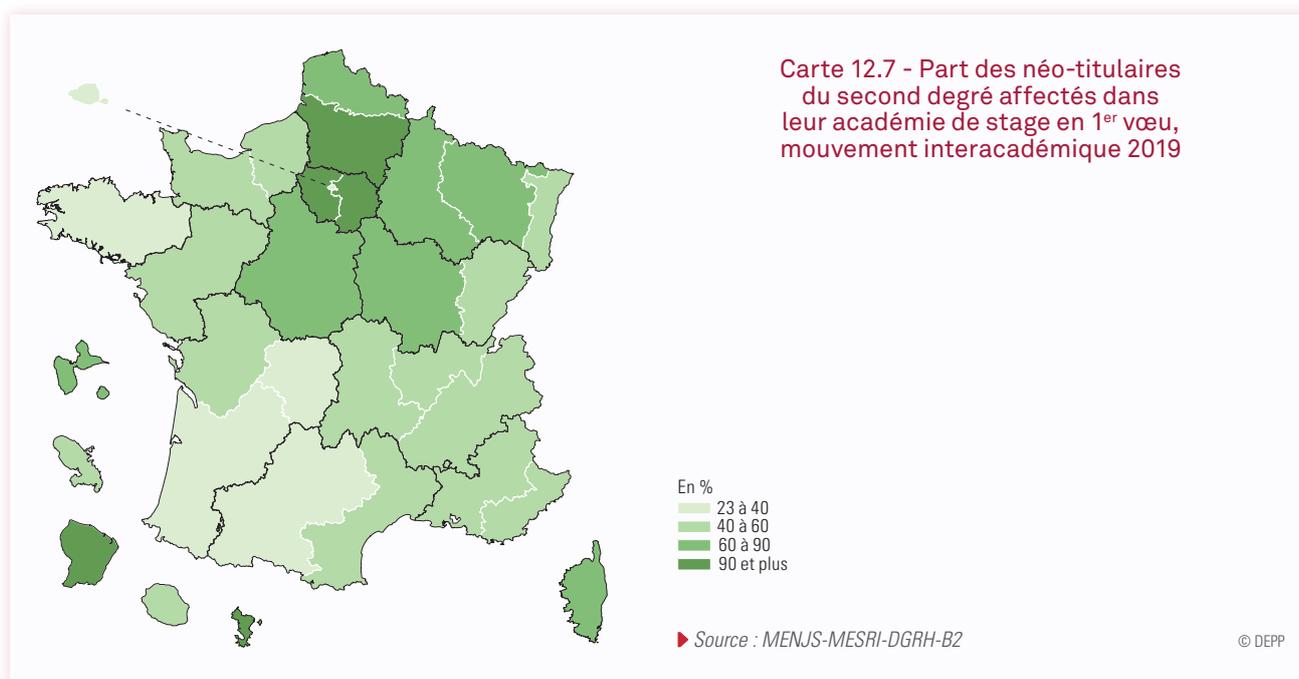
Les néo-titulaires, qui ont demandé leur maintien dans leur académie de stage, ont eu leur demande satisfaite à 61,1 %. Ce taux de satisfaction dépasse 97 % dans les académies de Créteil, de Mayotte et de Versailles (**Carte 12.7**). Il atteint même 100 % à Mayotte. Il est inférieur à 30 % dans les académies de la Martinique, Rennes, Bordeaux et Paris.

Carte 12.5 - Ratio des entrées/sorties des enseignants titulaires du second degré, mouvement interacadémique 2019



Carte 12.6 - Part des titulaires parmi les entrants dans l'académie dans le second degré, mouvement interacadémique 2019





Les motifs de mutation des enseignants titulaires au mouvement interacadémique

Plus d'un quart des demandes de mobilité des enseignants titulaires du second degré s'inscrit dans le cadre d'un rapprochement familial (**Tableau 12.5**). Les demandes de mutation motivées par un rapprochement familial sont celles qui ont le plus de chance d'aboutir : 76,4 % d'entre elles connaissent une issue favorable contre 82,2 % en 2018.

Le taux de satisfaction des demandes au titre de la convenance personnelle s'est accru en 2019 (32,5 % contre 26,9 % en 2018).

36,1 % des demandes de mutations simultanées connaissent une issue favorable. Environ 7 % des candidats à la mobilité formulent une demande de mutation simultanée avec un personnel du second degré.

Les bonifications augmentent significativement les chances des agents d'obtenir leur mutation. Ainsi, pour le motif de rapprochement familial, le taux de satisfaction s'élève à 88,4 % pour les demandes déposées par des agents bénéficiant également d'une bonification au titre du handicap et à 93,2 % pour les demandes des agents bénéficiant également d'une bonification après avoir exercé dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

La mobilité dans les territoires d'outre-mer

La loi n° 2017-256 du 28 février 2017 qui modifie l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 érige le centre des intérêts matériels et moraux en priorité légale d'affectation. Sont concernées, dans le cadre de la mobilité, les demandes formulées pour les seuls départements d'outre-mer au sens de l'article 73 de la Constitution (la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et La Réunion).

S'agissant de la mobilité dans les territoires d'outre-mer, on distingue deux groupes. Les académies dites attractives à savoir la Guadeloupe, la Martinique et La Réunion enregistrent 1 896 demandes de titulaires et néo-titulaires qui sont satisfaites pour près de 26 % d'entre elles. Les académies de la Guyane et de Mayotte, du fait du contexte particulier de ces territoires, enregistrent de faibles demandes d'entrées et donc des taux de satisfaction très élevés (93 % pour la Guyane et 92 % pour Mayotte), les demandes d'entrées sur ces territoires ne permettant pas de couvrir l'ensemble des besoins.

Enfin, plus de 45 % des demandes de mobilité sont bonifiées au titre du centre des intérêts matériels et moraux, ce qui accroît de façon significative les chances d'obtenir une mutation dans le DOM considéré.

Enfin, plus de 45 % des demandes de mobilité sont bonifiées au titre du centre des intérêts matériels et moraux, ce qui accroît de façon significative les chances d'obtenir une mutation dans le DOM considéré.



Tableau 12.5 - Répartition des demandes et des mutations des enseignants titulaires du second degré par motif du premier vœu, mouvement interacadémique 2019

Motif de demande de mutation (mvt inter)	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites (en %)			Ensemble	
			Nbre avec une bonification handicap	Nbre avec une bonification « Éducation prioritaire »	Nbre sans bonification handicap ou « Éducation prioritaire »		
Hommes	Rapprochement familial	1 528	1 134	85,9	94,6	72,3	74,2
	Convenances personnelles	4 333	1 446	65,2	59,7	29,7	33,4
	Mutations simultanées	531	191	80,8	58,8	29,5	36,0
	Total	6 392	2 771	73,4	65,3	40,0	43,4
Femmes	Rapprochement familial	2 821	2 190	89,4	92,4	76,0	77,6
	Convenances personnelles	5 311	1 687	66,5	71,9	26,9	31,8
	Mutations simultanées	535	194	89,5	58,4	30,5	36,3
	Total	8 667	4 071	77,9	74,8	43,2	47,0
Ensemble	Rapprochement familial	4 349	3 324	88,4	93,2	74,7	76,4
	Convenances personnelles	9 644	3 133	66,0	66,1	28,2	32,5
	Mutations simultanées	1 066	385	84,4	58,6	30,0	36,1
	Ensemble	15 059	6 842	76,2	70,4	41,8	45,4

© DEPP

► Lecture : 88,4 % des enseignants du second degré ayant formulé un premier vœu motivé par un rapprochement familial et bénéficiant d'une bonification pour handicap ont obtenu une mutation (pas nécessairement sur ce premier vœu).

► N.B. Les bonifications ne sont pas exclusives : un enseignant peut à la fois bénéficier d'une bonification « handicap » et d'une bonification « éducation prioritaire ».

► Source : MENJ-MESRI-DGRH-B2-2.

C. Mouvement des personnels de direction et d'inspection

Le taux de satisfaction des candidats à la mobilité pour les deux corps d'inspection a connu une légère hausse en 2019 (+ 1,1 point), soit 45,2 % de candidatures satisfaites, par rapport au mouvement 2018 (44,1 %, **Tableaux 12.6 et 12.7**).

Cette augmentation concerne le mouvement des IA-IPR avec un taux de satisfaction en 2019 de 51,0 % (taux de satisfaction 2018 : 41,9 %) ainsi que celui des IEN premier degré avec un taux de satisfaction en 2019 de 52 % (taux de satisfaction 2018 : 51,6 %). Il est à noter, toutefois que le taux de satisfaction des IEN candidats au mouvement du second degré en 2019 est en baisse et s'établit à 19 % des candidatures déposées (30,1 % en 2018).

Le taux de satisfaction des candidats à la mobilité des personnels de direction est lui inférieur à celui de 2018, passant de 45,1 % à 41,5 %. Parmi les 2 120 chefs d'établissement (hommes et femmes) participant au mouvement, 156 femmes ont obtenu une mutation dans un établissement de 4^{ème} catégorie et 4^{ème} catégorie exceptionnelle (soit 7,4 %), tandis que 246 hommes en ont obtenu une dans les mêmes catégories (soit 11,6 %). Si l'accès des femmes aux postes à forte responsabilité progresse, la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes doit encore être consolidée.

Tableau 12.6 - Mouvement des personnels de direction et d'inspection, en 2019

	Nombre de demandes	Nombre de mutations réalisées	Taux de satisfaction (en %)
Personnel de direction	5 023	2 085	41,5
IA-IPR	149	76	51,0
IEN	316	134	42,4
Total personnel d'inspection	465	210	45,2
Total	5 488	2 295	41,8

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-E

© DEPP

Tableau 12.7 - Personnels de direction et d'inspection

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de participants aux mouvements des personnels de direction et d'inspection	4 586	4 898	5 139	5 123	5 346	5 511	5 326	5 488
Personnel de direction	4 044	4 295	4 659	4 637	4 850	4 955	4 884	5 023
Personnel d'inspection	542	603	443	486	496	556	442	465
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation (en %)	50,5	48,6	46,2	44,3	44,2	47,2	45	41,8
Personnel de direction	50,2	47,8	44,3	43,2	43,5	46,7	45,1	41,5
Personnel d'inspection	52,4	54,4	63,8	54,9	51,6	51,6	44,1	45,2

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-E

© DEPP

D. Mouvement des personnels ASS

Plus de 35 % des personnels administratifs, sociaux et de santé dont la mobilité s'inscrit dans le cadre du mouvement interacadémique des attachés (AAE) et secrétaires administratifs (SAENES) ou du mouvement national des médecins de l'éducation nationale (MEN) et conseillers technique de service social (CTSSAE) organisé au titre de l'année 2019 et qui ont demandé une mutation ont obtenu une nouvelle affectation (**Tableaux 12.8.1 et tableaux 12.8.2**).

Plus de 29 % des personnels relevant du mouvement interacadémique à gestion déconcentrée des infirmiers (INFENES), adjoints administratifs (ADJAENES), et assistants de service social (ASSAE) ayant demandé une mutation ont obtenu satisfaction.

Dans la filière administrative, pour le mouvement interacadémique, les taux de satisfaction s'élèvent à 25,3 % pour les AAE. Le taux de satisfaction s'élève à 42,3 % pour les SAENES. S'agissant du mouvement interacadémique à gestion déconcentrée des ADJAENES, le taux global de satisfaction est de 25,6 %.

Pour la filière santé-sociale, le taux de satisfaction global est en augmentation de 2 points par rapport à 2018, avec 40,7 % de demandes satisfaites en 2019.

Tableau 12.8.1 - Mouvement interacadémique¹ et national² des personnels administratifs, sociaux et de santé

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de participants au mouvement	1097	998	937	953	908	798	767
Part des demandes de mobilité ayant entraîné mutation	32,5	39,2	40,8	33,8	39,2	40,1	35,6

© DEPP

1. Le mouvement interacadémique concerne les attachés d'administration de l'Etat (AAE) et les secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)

2. Le mouvement national concerne les médecins de l'Éducation nationale (MEN) et les conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)

► Source : MENJS/MESRI-DGRH-C2-1

Tableau 12.8.2 - Mouvement des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2019

		Nombre d'agents ayant formulé une demande	Nombre de mutations réalisées	Taux de satisfaction (en %)
Filière administrative	Attachés d'administration de l'État (AAE)	360	91	25,3
	Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	359	152	42,3
	Total mouvement interacadémique¹	719	243	33,8
	Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES)	761	195	25,6
	Total mouvement interacadémique à gestion déconcentrée²	761	195	25,6
	Total filière administrative	1480	438	29,6
Filière santé-sociale	Médecins de l'Éducation nationale (MEN)	14	14	100,00
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	34	16	47,1
	Total mouvement national³	48	30	62,5
	Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES)	284	94	33,1
	Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	95	50	52,6
	Total mouvement interacadémique à gestion déconcentrée²	379	144	38,0
Total filière santé-sociale	427	174	40,7	
Total	Total mouvement interacadémique	719	243	33,8
	Total mouvement national	48	30	62,5
	Total mouvement interacadémique à gestion déconcentrée	1140	339	29,7
	Total	1907	612	32,1

© DEPP

1. Le mouvement interacadémique concerne les attachés d'administration de l'État (AAE) et les secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)

2. Le mouvement interacadémique à gestion déconcentrée concerne les adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES), les infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES) et les assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)

3. Le mouvement national concerne les médecins de l'Éducation nationale (MEN) et les conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)

► Source : MENJS/MESRI-DGRH-C2-1 et enquête MENJ/MESRI-C2-1 sur les mouvements interacadémiques à gestion déconcentrée

Tableau 12.9 - Mouvement des personnels administratifs, sociaux et de santé au titre du centre des intérêts matériels et moraux en 2019

Filière	Corps	Demandes de mutation au titre du CIMM	Mutations réalisées au titre du CIMM	Taux de satisfaction en %
Administrative	Attachés d'administration de l'État (AAE)	11	1	9,1
	Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	35	2	5,7
	Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES)	28	4	14,3
Santé-sociale	Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (INFENES) Catégorie A	6	6	100,0
	Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	7	2	28,6
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	2	1	50

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI DGRH C2-1 et enquête MENJ-MESRI DGRH C2-1 sur les mouvements interacadémiques à gestion déconcentrée.

Annexes

Tableau 12.10 - Données relatives aux cartes du mouvement interdépartemental du premier degré public en 2019

Département	Ratio des demandes d'entrée en 1 ^{er} vœu/ demande de sorties	Ratio des sorties réalisées sur les sorties demandées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public	Ratio des entrées sur les sorties réalisées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public	Département	Ratio des demandes d'entrée en 1 ^{er} vœu/ demande de sorties	Ratio des sorties réalisées sur les sorties demandées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public	Ratio des entrées sur les sorties réalisées par les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré public
Ain	0,19	0,25	0,54	Isère	1,25	0,41	1,09
Aisne	0,19	0,20	0,72	Jura	2,56	0,75	0,58
Allier	0,22	0,06	1,70	Landes	1,85	0,18	1,40
Alpes-de-Haute-Provence	2,59	0,41	2,00	Loire	4,57	0,30	2,07
Alpes-Maritimes	1,71	0,41	1,27	Loire-Atlantique	9,79	0,39	6,52
Ardèche	3,07	0,56	0,80	Loiret	0,38	0,15	1,14
Ardennes	0,35	0,23	1,08	Loir-et-Cher	0,73	0,23	1,18
Ariège	2,13	0,74	1,06	Lot	5,00	0,58	2,00
Aube	1,06	0,36	1,15	Lot-et-Garonne	0,41	0,20	1,03
Aude	1,37	0,44	1,10	Lozère	1,32	0,47	1,00
Aveyron	2,31	0,54	1,64	Maine-et-Loire	2,66	0,52	1,06
Bas-Rhin	5,83	0,63	0,69	Manche	2,29	0,27	1,00
Bouches-du-Rhône	0,82	0,28	1,00	Marne	1,23	0,26	1,24
Calvados	9,21	0,55	1,00	Martinique	3,11	0,75	1,43
Cantal	0,74	0,33	0,64	Mayenne	0,75	0,37	0,38
Charente	0,77	0,24	1,44	Mayotte	0,38	0,46	0,81
Charente-Maritime	8,83	0,57	1,12	Meurthe-et-Moselle	1,50	0,62	1,00
Cher	0,44	0,12	1,33	Meuse	0,17	0,38	0,25
Corrèze	1,46	0,40	1,21	Morbihan	9,11	0,46	1,24
Corse-du-Sud	6,80	0,40	6,50	Moselle	0,95	0,37	1,21
Côte-d'Or	5,33	0,55	1,61	Nièvre	0,36	0,13	1,00
Cotes-d'Armor	2,12	0,30	1,13	Nord	0,66	0,29	1,05
Creuse	0,56	0,12	2,20	Oise	0,25	0,12	0,76
Deux-Sèvres	0,47	0,21	1,23	Orne	0,24	0,10	0,56
Dordogne	1,18	0,36	1,06	Paris	0,73	0,11	1,33
Doubs	1,70	0,70	0,75	Pas-de-Calais	1,33	0,61	0,44
Drome	5,27	0,67	1,23	Puy-de-Dôme	27,00	0,83	3,50
Essonne	0,30	0,20	0,49	Pyrénées-Atlantiques	48,33	0,92	1,18
Eure	0,28	0,19	0,60	Pyrénées-Orientales	11,50	0,89	0,88
Eure-et-Loir	0,27	0,09	1,10	Réunion (La)	7,20	0,86	2,04
Finistère	36,29	1,00	2,29	Rhône	0,93	0,28	1,05
Gard	1,32	0,36	1,06	Saône-et-Loire	1,20	0,43	0,61
Gers	0,65	0,33	1,26	Sarthe	0,45	0,19	0,97
Gironde	3,85	0,29	2,10	Savoie	10,88	0,59	1,90
Guadeloupe	3,25	0,72	1,80	Seine-Maritime	2,32	0,33	1,89
Guyane	0,13	0,16	1,09	Seine-et-Marne	0,67	0,19	0,93
Haute-Savoie	0,61	0,26	1,23	Seine-Saint-Denis	0,01	0,15	0,11
Haute-Corse	18,00	1,00	6,50	Somme	4,12	0,47	0,50
Haute-Garonne	3,30	0,50	2,12	Tarn	2,46	0,57	1,52
Haute-Loire	8,30	0,60	1,00	Tarn-et-Garonne	0,65	0,26	1,43
Haute-Marne	0,33	0,29	0,92	Territoire de Belfort	0,76	0,52	0,64
Hauts-Alpes	12,00	0,90	1,00	Val-de-Marne	0,26	0,15	0,53
Haute-Saône	0,65	0,35	1,50	Val-d'Oise	0,15	0,16	0,59
Hauts-Pyrénées	5,10	0,45	1,69	Var	5,96	0,52	2,90
Haute-Vienne	6,00	0,53	1,44	Vaucluse	1,97	0,49	1,00
Haut-Rhin	0,28	0,15	0,67	Vendée	4,83	0,64	0,70
Hauts-De-Seine	0,11	0,16	0,57	Vienne	1,15	0,34	1,22
Hérault	8,43	0,72	1,40	Vosges	3,56	0,75	2,33
Ille-et-Vilaine	3,91	0,35	1,14	Yonne	0,21	0,09	0,94
Indre	1,29	0,31	0,91	Yvelines	0,38	0,20	0,50
Indre-et-Loire	4,44	0,39	1,04				

© DEPP

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2.

Tableau 12.11 - Données relatives aux cartes du mouvement interacadémique des enseignants du second degré public en 2019

Code ACA	Académie	Ratio des demandes d'entrée en 1 ^{er} vœu/ demandes de sortie des enseignants titulaires du second degré	Ratio des entrées/ sorties des enseignants titulaires du second degré	Part des titulaires parmi les entrants dans l'académie du second degré (en %)	Part des néo-titulaires du second degré affectés dans leur académie de stage en 1 ^{er} vœu (en %)
1	Paris	2,44	1,79	61,30	23,3
2	Aix-Marseille	2,57	2,43	60,03	41,3
3	Besançon	1,18	1,61	41,76	56,3
4	Bordeaux	9,01	5,13	78,72	28,5
5	Caen	1,83	1,62	52,74	46,6
6	Clermont-Ferrand	2,78	2,19	56,79	44,5
7	Dijon	0,56	0,81	33,33	64,7
8	Grenoble	1,71	1,70	48,55	54,6
9	Lille	0,60	0,94	22,65	80,7
10	Lyon	2,31	2,29	50,48	46,5
11	Montpellier.	7,21	3,77	69,35	40,5
12	Nancy-Metz	1,12	1,85	33,96	76,8
13	Poitiers	2,27	1,94	58,10	43,9
14	Rennes	15,96	5,85	79,78	27,7
15	Strasbourg	2,30	2,35	47,61	58,6
16	Toulouse	5,50	3,34	73,19	31,3
17	Nantes	4,27	3,91	66,03	44,8
18	Orléans-Tours	0,33	0,84	32,38	71,5
19	Reims	0,25	0,54	21,65	78,1
20	Amiens	0,07	0,20	10,44	92,8
21	Rouen	0,60	1,15	38,02	58,5
22	Limoges	1,49	1,26	48,40	37,5
23	Nice	2,30	2,07	63,30	43,5
24	Creteil	0,05	0,17	8,14	97,3
25	Versailles	0,06	0,20	9,37	99,7
27	Corse	6,54	1,61	54,41	61,9
28	Reunion	9,65	2,69	65,32	50,3
31	Martinique	5,51	0,86	50,00	26,8
32	Guadeloupe	2,11	1,14	50,34	74,0
33	Guyane	0,44	1,15	49,39	98,4
43	Mayotte	0,20	0,56	53,09	100,0

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-B2

© DEPP

12

POUR EN SAVOIR PLUS

MENESR-DEPP, 2014, « L'attractivité des académies pour les enseignants du second degré public en 2013 », *Géographie de l'école*, n° 11, Paris, p. 125-133.

13. La politique sociale

A. Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire	344
B. Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN)	355
C. Les prestations non financées par le ministère	356
Annexes	357

CHIFFRES-CLÉS

En 2018, les dépenses d'action sociale financées par le ministère chargé de l'Éducation nationale pour ses personnels se sont élevées à 40,6 millions d'euros.

Elles se répartissent en :

- ▶ **34,1** millions d'euros dont **31,4** de crédits consommés par les académies et **2,7** consommés par l'administration centrale ;
 - ▶ **6,5** millions d'euros de subventions versées à différents partenaires qui mènent des actions en faveur des agents sur l'ensemble du territoire.
-

SOURCES

Les données sur la politique sociale sont issues du *Bilan de l'action sociale* réalisé par le bureau de l'action sanitaire et sociale de la direction générale des ressources humaines (DGRH-C1-3).

AVERTISSEMENT

Ce chapitre couvre les dépenses d'action sociale effectuées pour les agents relevant seulement de la mission « Enseignement scolaire », correspondant aux programmes 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale » et 139 « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés ». Les prestations attribuées sur le programme « Formations supérieures et recherche universitaire » (programme 150) pour les personnels des établissements d'enseignement supérieur n'étant

pas passés aux responsabilités et compétences élargies (RCE) ne sont pas prises en compte. Ces dépenses s'élèvent à hauteur de 291 377 € en 2018. Dans le cadre de la loi LRU, les établissements d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE ont bénéficié d'un transfert de crédits accordés au titre de l'action sociale ; ces établissements définissent et mettent en œuvre leur politique d'action sociale pour leurs personnels et en assurent le financement sur leur budget.

La politique sociale : présentation

Élément de la gestion des ressources humaines, l'action sociale en faveur des personnels est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle ; elle doit contribuer à leur bien-être personnel et permettre d'améliorer leurs conditions de travail. Cette action, à laquelle sont étroitement associés les partenaires sociaux, est mise en œuvre aux niveaux central, académique et départemental.

Dans le cadre du pilotage national, l'action sociale est observée au travers des crédits qui lui sont consacrés dans le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (programme 214) pour tous les agents de l'enseignement scolaire et au titre du programme « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés » (programme 139) pour les enseignants de l'enseignement privé.

Les prestations d'action sociale :

- ▶ soit présentent un caractère strictement ministériel : c'est le cas des actions sociales d'initiative académique (ASIA) et des secours ;
- ▶ soit sont gérées au niveau ministériel, mais définies par circulaire interministérielle (prestations à réglementation commune) : c'est le cas des prestations interministérielles (PIM) financées par le ministère ;
- ▶ soit sont définies juridiquement par le ministère en charge de la Fonction publique et gérées par différents prestataires : (chèques-vacances, CESU garde d'enfants, aide à l'installation des personnels) prestations interministérielles à financement interministériel.

Les deux premiers types de prestations représentent au total 30,9 millions d'euros, dont 28,2 millions d'euros consommés par les académies (**cf. partie A**) et 2,7 millions d'euros consommés par l'administration centrale (**Tableaux 13.1 et 13.6**). Le dernier type de prestations d'action sociale est décrit en partie C.

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse conduit un partenariat avec la MGEN pour la mise en œuvre de dispositifs de promotion de la qualité de vie au travail et d'accompagnement social des personnels, par une participation stable de 3,6 millions d'euros (**Tableau 13.5**). Ces actions concertées sont développées en partie B.

Une mesure nouvelle destinée à la réservation de logements auprès des bailleurs sociaux pour les enseignants néo-titulaires a été initiée en loi de finances 2017 au titre de l'action sociale sur le programme 214 (HT2) et reconduite en 2018. Elle fait l'objet d'une délégation de crédits au profit des académies d'Amiens, Créteil, Lille et Versailles sélectionnées eu égard au nombre important d'enseignants néo-titulaires et des tensions existantes en matière de logement dans ces territoires. En 2018, la mesure réservation de logements sociaux a consommé 3,2 millions d'euros (**Tableau 13.4**). Cette action, précédemment présentée avec les prestations sociales d'initiative académique ASIA, est rapportée en partie A.3.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse verse en outre à l'association « Les Fauvettes » une subvention annuelle correspondant à la participation de l'administration aux frais de fonctionnement et permettant de pratiquer une réduction financière des tarifs des différentes activités qu'elles mettent en place (vacances, culture, loisirs, etc.) en faveur des personnels du ministère. En 2018, le montant de la subvention accordée a été de 2,9 millions d'euros qui ont permis à l'association d'accueillir 3 335 enfants d'agents du ministère.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse participe également au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels. Une seconde vague de référencement avec trois organismes de protection sociale complémentaire en santé et prévoyance (CNP Assurance, INTERIALE et MGEN) a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2018. Au titre de cette nouvelle vague, la participation financière du ministère est plafonnée à 4 M€ en loi de finances. La mise en œuvre des conventions de référencement avec ces organismes au 1^{er} janvier 2018 n'a pas permis de leur verser une participation financière au cours de l'exercice 2018. Le versement de la participation financière ministérielle intervient en année $n + 1$ car elle dépend, au regard du nombre d'agents affiliés, du montant des transferts de solidarité effectivement constatés sur l'exercice concerné.

Au total, les dépenses d'action sociale financées par le ministère pour les agents relevant de la mission « Enseignement scolaire : programmes 214 et 139 » se sont élevées à 40,6 millions d'euros en 2018.

A. Les dépenses d'action sociale des académies par programme budgétaire

Les dépenses d'action sociale des académies se répartissent entre 25,6 millions d'euros consommés au titre du programme « soutien à la politique de l'éducation nationale » (programme 214) et 2,6 millions d'euros au titre du programme « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés » (programme 139) (Tableau 13.1). À ces dépenses s'ajoute celle relative à la mesure réservation de logements sociaux de l'ordre de 3,2 millions d'euros imputée sur le programme 214 (Tableau 13.4). Au global, les dépenses d'action sociale des académies s'élèvent à 31,4 millions d'euros en 2018.

Ces dépenses, hors mesure réservation de logements sociaux, ont connu une augmentation (+ 4,4 %) par rapport à 2017. Pour le programme 214, qui supporte 90,8 % des dépenses (Figure 13.1), l'évolution est à la hausse (4,6 %) par rapport à 2017. Pour le programme 139, les dépenses ont connu une augmentation de 3 % par rapport à 2017.

La répartition de ces dépenses par domaine de prestations s'établit comme suit : 46,0 % pour les prestations interministérielles (PIM) financées par le ministère chargé de l'Éducation nationale, 30,3 % pour l'action sociale d'initiative académique (ASIA) et 23,8 % pour les secours.

Tableau 13.1 - Dépenses d'action sociale des académies en 2018 (hors subventions versées aux associations et à la MGEN) et évolution rapportée à 2017, par programme LOLF (214 et 139)

	Programme LOLF					
	Soutien à la politique de l'éducation nationale		Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés		Total	
	Dépenses (en euros)	Part en %	Dépenses (en euros)	Part en %	Dépenses (en euros)	Part en %
PIM	11 310 127	44,1	1 663 131	64,3	12 973 258	46,0
Évolution 2018/2017 (%)	6,4		3,8		6,1	
ASIA	7 956 028	31,0	586 715	22,7	8 542 743	30,3
Évolution 2018/2017 (%)	-0,1		4,5		0,2	
Secours	6 381 652	24,9	335 616	13,0	6 717 268	23,8
Évolution 2018/2017 (%)	7,5		-3,1		6,9	
Total	25 647 807	100,0	2 585 462	100,0	28 233 269	100,0
Évolution 2018/2017 (%)	4,6		3,0		4,4	

Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

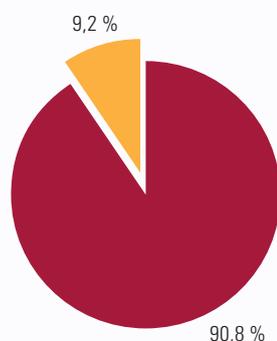


Figure 13.1 - Répartition des dépenses d'action sociale en 2018 par programme budgétaire (214 et 139), en %

■ Programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale »
 ■ Programme 139 « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés »

Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

1. Les prestations interministérielles financées et gérées par le ministère (PIM)

Les prestations interministérielles présentées ici sont celles, définies par circulaire interministérielle (prestations à réglementation commune), qui sont gérées par le ministère.

Dépenses par type de prestations

Les prestations interministérielles (PIM) se déclinent en aide :

- ▶ aux enfants handicapés : il s'agit de faciliter l'intégration sociale (allocations aux parents d'enfants handicapés, aux étudiants handicapés, pour les séjours en centres spécialisés) ;
- ▶ aux séjours d'enfants ;
- ▶ à la restauration : il s'agit d'une participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs, qui prend la forme d'un abattement sur le prix du repas. En 2018, les prestations interministérielles sur les programmes 214 et 139, hors aide à la restauration, se sont élevées à 11,5 millions d'euros et les repas ont été subventionnés à hauteur de 1,5 million d'euros (**Tableau 13.2**). L'aide aux enfants handicapés, qui représente la part la plus importante (83 %) (**Figure 13.2**), connaît une progression de 9,1 % par rapport à 2017.

Pour le programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale », l'augmentation de la consommation des crédits est de 6,4 % par rapport à 2017.

Les crédits consommés au titre des prestations d'aides aux enfants handicapés sont en augmentation de 8,8 % par rapport à 2017. Cette prestation connaît chaque année une augmentation. Elle peut s'expliquer pour partie grâce aux efforts significatifs fournis par les académies dans le cadre de leur politique de communication (courriels, site web, flyers, guide).

Les dépenses d'aide à la restauration baissent de 3,8 %, après avoir enregistré une augmentation de 2,5 % entre 2016 et 2017. Cette catégorie de dépenses est plus ou moins constante. Ces légères fluctuations d'une année sur l'autre peuvent être en partie expliquées par le report des dépenses.

Les crédits consommés au titre des prestations liées aux vacances continuent leur baisse : -17,2 % en 2016, -4,5 % en 2017 et -9,1 % pour 2018. Les difficultés économiques rencontrées par les familles entraînant un moindre accès aux séjours de vacances, et les changements de pratiques de vacances peuvent expliquer la diminution de ces prestations.

Pour le programme 139 « Enseignement privé du 1^{er} et du 2nd degrés », les constats sont identiques. L'aide aux enfants handicapés augmente de 11,7 % par rapport à 2017. Pour rappel, entre 2016 et 2017 l'évolution des dépenses était de 3,6 %. L'aide aux vacances et l'aide à la restauration diminuent respectivement de 2,1 % et de 9,9 %.

Répartition académique des PIM

Le montant des dépenses consacrées aux prestations interministérielles dans les programmes 214 et 139 reflète assez logiquement le poids démographique des académies : faiblesse des effectifs et des PIM dans les départements des académies d'outre-mer, et de Corse, importance des prestations dans celles de Versailles, Lille, Créteil, Rennes, Toulouse et Nantes (**Figure 13.3 et Tableau 13.8**).

L'aide aux vacances représente en moyenne 5 % du montant global des dépenses des PIM (**Figure 13.2**). Elle représente 11,7 % des dépenses dans les académies de Nantes et Lille (**Figure 13.3**).

L'aide à la restauration représente 11 % en moyenne du montant total de la dépense. Elle est de l'ordre de 32,2 % dans l'académie de Paris, de 26,2 % à Toulouse, 26,1 % à Créteil et 18,5 % à Versailles de l'enveloppe globale.

L'action en faveur des enfants handicapés s'élève à 83 % des dépenses totales. C'est dans les académies de Corse (100 %), Martinique (97,5 %), Guadeloupe (96,9 %), Guyane (94,2 %), aux enveloppes globalement les plus faibles, qu'elle a le poids le plus important. Celui-ci est également supérieur à 90 % des dépenses dans les académies de Reims (92,9 %), Lyon (91,4 %), Montpellier (91,2 %), La Réunion (90,4 %), Orléans-Tours (91,6 %) et Strasbourg (90,2 %).

Tableau 13.2 - Nombre de bénéficiaires et montant des prestations interministérielles à réglementation commune gérées en académie, par programme LOLF, en 2018

Type de prestation	Soutien à la politique de l'éducation nationale		Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	Total
	Bénéficiaires	Dépenses (en euros)	Dépenses (en euros)	Dépenses (en euros)
Aide aux enfants handicapés	5 861	9 708 328	1 087 803	10 796 131
Évolution 2018/2017 (%)	17,2	8,8	11,7	9,1
Aide aux vacances	4 891	571 419	118 846	690 265
Évolution 2018/2017 (%)	-9,6	-9,1	-2,1	-7,9
Sous-total	10 752	10 279 747	1 206 649	11 486 396
Aide à la restauration (nombre de repas)	838 560	1 030 380	456 482	1 486 862
Évolution 2018-2017 (en %)	-4,5	-3,8	-9,9	-5,7
Total		11 310 127	1 663 131	12 973 258
Évolution 2018-2017 (en %)		6,4	3,8	6,1

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

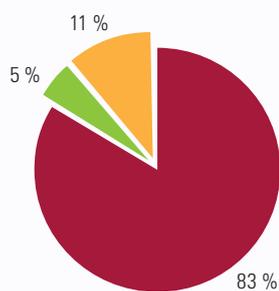


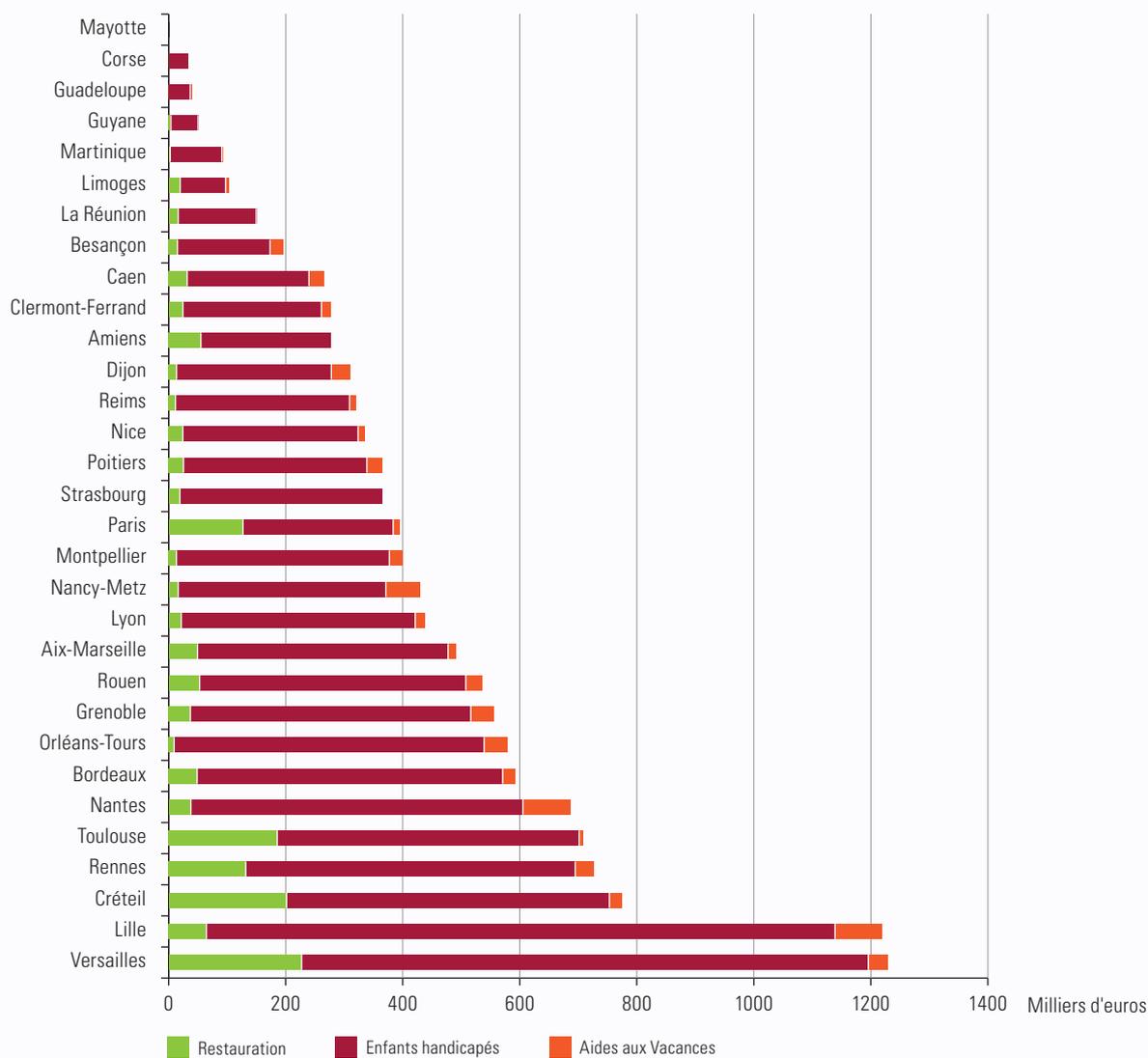
Figure 13.2 - Répartition des prestations interministérielles (tous programmes) par type, en 2018, en %

- Aide aux enfants handicapés
- Aide aux vacances
- Aide à la restauration (nombre de repas)

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Figure 13.3 - Répartition des dépenses académiques des PIM par type, en 2018



► Note : à Mayotte, installation du comité départemental d'aide sociale en mars 2019.

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

2. Les actions sociales d'initiative académique (ASIA)

La vocation des actions sociales d'initiative académique (ASIA) élaborées avec les partenaires sociaux est de répondre aux besoins spécifiques locaux. Plus de 93,1 % des montants concernés sont financés par le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » pour les agents du secteur public d'enseignement scolaire. Sur ce programme, les prestations ont bénéficié à près de 20 580 agents pour un montant global de 7,96 millions d'euros (**Tableau 13.3**). Le montant total alloué au titre des dépenses d'ASIA des programmes « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (programme 214) et « Enseignement privé des 1^{er} et du 2nd degrés » (programme 139), selon le type d'actions, témoigne des disparités démographiques, sociale et économique des académies (**Figure 13.5 et Tableau 13.9**).

En 2018, les dépenses globales d'ASIA sur le programme 139 ont augmenté (+ 4,5 %). La plus forte augmentation concerne les aides à la restauration : +1 038,4 % (112 € en 2017 contre 1 275 € en 2018), suivi de loin par les aides à l'enfance et aux études (+ 17,8 %). Les ASIA Enfance et Études représentent plus de la moitié des dépenses (59,9 %), suivies des ASIA relevant du domaine des vacances, culture, loisirs (19,3 %) puis de l'environnement (15,2 %).

La consommation globale des crédits dans les académies au titre des ASIA financées par le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » a diminué de 0,1 %. La plupart des actions affichent une diminution des dépenses à l'exception de l'aide à l'enfance et aux études qui connaît une stabilité. Dans le détail des dépenses d'ASIA financées par le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » :

- Parmi les sept champs d'action, celui relatif à la « **garde des jeunes enfants et l'aide aux études** » occupe, comme les années précédentes, le premier rang des dépenses d'ASIA, soit 40,1 % de la dépense totale (7 187 bénéficiaires, soit 34,9 % de l'ensemble des bénéficiaires) (**Tableau 13.3 et Figure 13.4**).

À l'intérieur du champ « garde des jeunes enfants et aide aux études », la répartition des dépenses reste identique à l'année précédente : l'aide aux études (aide financière directe) consomme 78 % des dépenses, l'aide à la garde d'enfants 14 % et les aides aux séjours liés au développement éducatif 8 %.

La dépense totale au titre de cette action connaît une évolution de + 0,2 % par rapport à 2017, toutefois bien moins significative que celle observée entre 2016 et 2017 (+ 12,9 %).

- L'ASIA « **vacances-culture-loisirs** » représente 15,7 % de la dépense totale et enregistre une baisse de 4,5 % par rapport à 2017. Cette ASIA comprend l'aide aux séjours

d'enfants dans le cadre des vacances individuelles ou en famille, l'aide aux séjours collectifs et l'aide à l'accès à des activités de loisirs culturels et sportifs.

L'aide au « **logement** », qui comprend à la fois l'ASIA « logement » et l'aide à l'installation et à l'équipement octroyée par décision du comité interministériel des villes (CIV). L'ASIA « **logement** » est destinée à aider les agents qui entrent dans un logement (notamment installation des personnes nouvellement nommées dans une académie). Elle permet d'allouer à l'agent une aide couvrant une partie des frais de déménagement, d'agence, de caution et l'achat de l'équipement de première installation. L'ASIA « **logement** » compte à elle seule 1 553 bénéficiaires, consomme 15,2 % de la dépense globale. Elle enregistre une baisse de 1,1 % par rapport à 2017 (extraction faite de la mesure réservation de logements sociaux, observée dans ce volet en 2017 et qui fait maintenant l'objet d'une présentation spécifique au point A.3).

La dépense globale est essentiellement répartie pour 65,5 % sur quatre académies : Créteil (26,7 %), Guyane (12,6 %), Paris (8,4 %) et Versailles (18,9 %). L'académie de Guyane, comme les années précédentes, consacre l'essentiel de son budget ASIA à l'aide au logement, soit 84,5 % de ses dépenses totales.

L'ASIA « logement » représente 91,1 % des dépenses totales de l'aide au logement et le CIV 8,9 %.

- L'ASIA « **restauration** », par le biais de subventions d'équipement et de fonctionnement, est destinée à l'achat et au renouvellement de matériels de cuisine des restaurants administratifs et interadministratifs (80 sites). Elle représente 11 % de la dépense globale. L'aide à la restauration représente plus de 50 % des crédits consommés au titre des ASIA dans les académies de Poitiers (54,4 %) et Bordeaux (53,9 %). Elle constitue également une part importante des crédits ASIA dans les académies de Limoges et Paris respectivement 49 % et 34,6 %
- L'ASIA « **environnement privé** » consomme 8,9 % de la dépense totale et a concerné 1 445 agents ; elle intervient dans le cadre de situations de divorces, de monoparentalité et d'actions envers des proches hospitalisés ou des retraités en situation de handicap. Elle représente le premier poste de dépenses des académies de Guadeloupe (40 %), Nantes (40 %) et Lille (33 %).
- L'ASIA « **environnement professionnel** » consomme 7,3 % de la dépense totale et a concerné 1 576 agents. Les académies mettent notamment en place des actions à destination des personnels nouvellement nommés (Amiens, Créteil, Rouen et Versailles) ainsi qu'en faveur des agents dont l'affectation est éloignée du domicile

(Caen, Créteil, Dijon, Grenoble, Nantes et Versailles). Des prestations d'aide à la formation ou à l'insertion professionnelle, particulièrement pour les assistants d'éducation (AED), sont également mises en œuvre par les académies de Rennes, Guadeloupe et Toulouse. D'autres actions destinées à aider les personnels contractuels en fin de contrat sont proposées par les académies de Caen, La Réunion, Lille, Lyon et Martinique.

- L'ASIA « **accueil-information-conseil** » est destinée à informer l'ensemble des agents des aides mises en place en matière d'action sociale. Elle représente 1,8 %

de la dépense globale. La partie « conseil » recouvre la consultation juridique et le conseil en économie sociale et familiale. Ce champ de l'action sociale connaît une diminution de 13,8 % en 2018. Pour expliquer cette diminution, il faut revenir au contexte de 2017 qui avait vu la mise en œuvre, d'une campagne active en Guadeloupe sur le dispositif exceptionnel « IRMA » et d'un effort particulier dans les académies d'Amiens, Créteil, Lille et Versailles pour la mise en place de campagne de communication concernant la mesure réservation de logements.

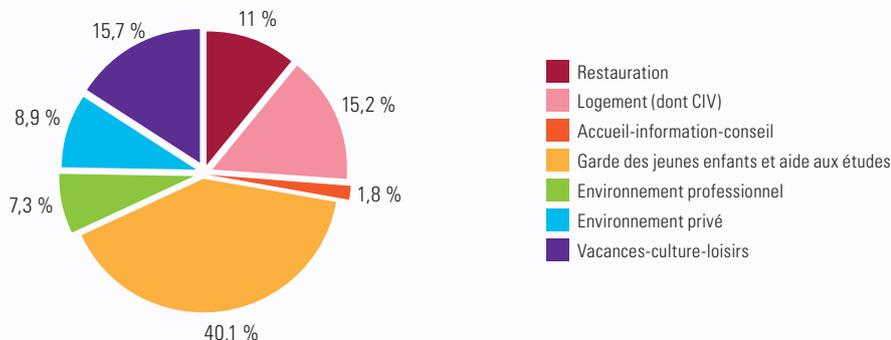
Tableau 13.3 - Montants et bénéficiaires des prestations ASIA du programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale » en 2018

ASIA	Dépenses		Bénéficiaires	
	En euros	Évolution 2018/2017 (en %)	Effectifs	Évolution 2018/2017 (en %)
Restauration	879 095	-11,7	–	–
Logement (dont CIV)	1 206 539	-1,1	1 693	-8,8
Accueil-information-conseil	145 735	-13,8	–	–
Garde des jeunes enfants et aide aux études	3 187 570	0,2	7 187	-1,0
Environnement professionnel	582 352	-3,6	1 576	-4,0
Environnement privé	704 691	-16,8	1 445	-31,5
Vacances-culture-loisirs	1 250 047	-4,5	8 679	-7,9
Total	7 956 028	-0,1	–	–

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Figure 13.4 - Répartition des dépenses d'ASIA du programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » par type, en 2018, en %



► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

3. La mesure ministérielle : réservation de logements sociaux

Hormis le parc de réservations de logements sociaux de l'administration centrale ainsi qu'un parc restreint d'une trentaine de logements réservés dans l'académie de Créteil, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ne disposait pas d'un parc de logements réservés auprès des bailleurs sociaux, qui permettrait de compléter l'offre de logements relevant du parc interministériel, notamment à destination des enseignants néo-titulaires. Afin de constituer un parc ministériel de logements sociaux, la mesure de réservation de logements auprès des bailleurs sociaux, initiée en loi de finances de 2017, a été reconduite en 2018 pour un montant de 2 425 000 € sur le programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (HT2).

Pour mémoire, en 2017, deux académies franciliennes, les académies de Créteil et de Versailles, ont bénéficié d'une dotation spécifique destinée à favoriser l'accès aux loge-

ments sociaux des personnels, et plus particulièrement des enseignants néo-titulaires. Une dotation, d'un montant global de 1 030 949 €, a permis à ces académies de se doter de 58 solutions de logements principalement grâce à la conclusion de conventions auprès de bailleurs sociaux.

En 2018, le renforcement de la mesure logement, à hauteur de 3 325 000 €, a permis aux académies de Créteil et de Versailles de poursuivre les actions engagées en 2017 et à deux nouvelles académies, sélectionnées eu égard au nombre important d'enseignants néo-titulaires et des tensions existantes en matière de logement, Amiens et Lille, d'initier une action ciblée en ce domaine. La répartition des crédits opérée entre les quatre académies a permis en 2018 la réservation d'un total de 145 logements qui vont de la studette à l'appartement de type T4 avec une prédominance de logements de type T2 et T3 pour une dépense totale de 3 164 800 € (**Tableau 13.4**).

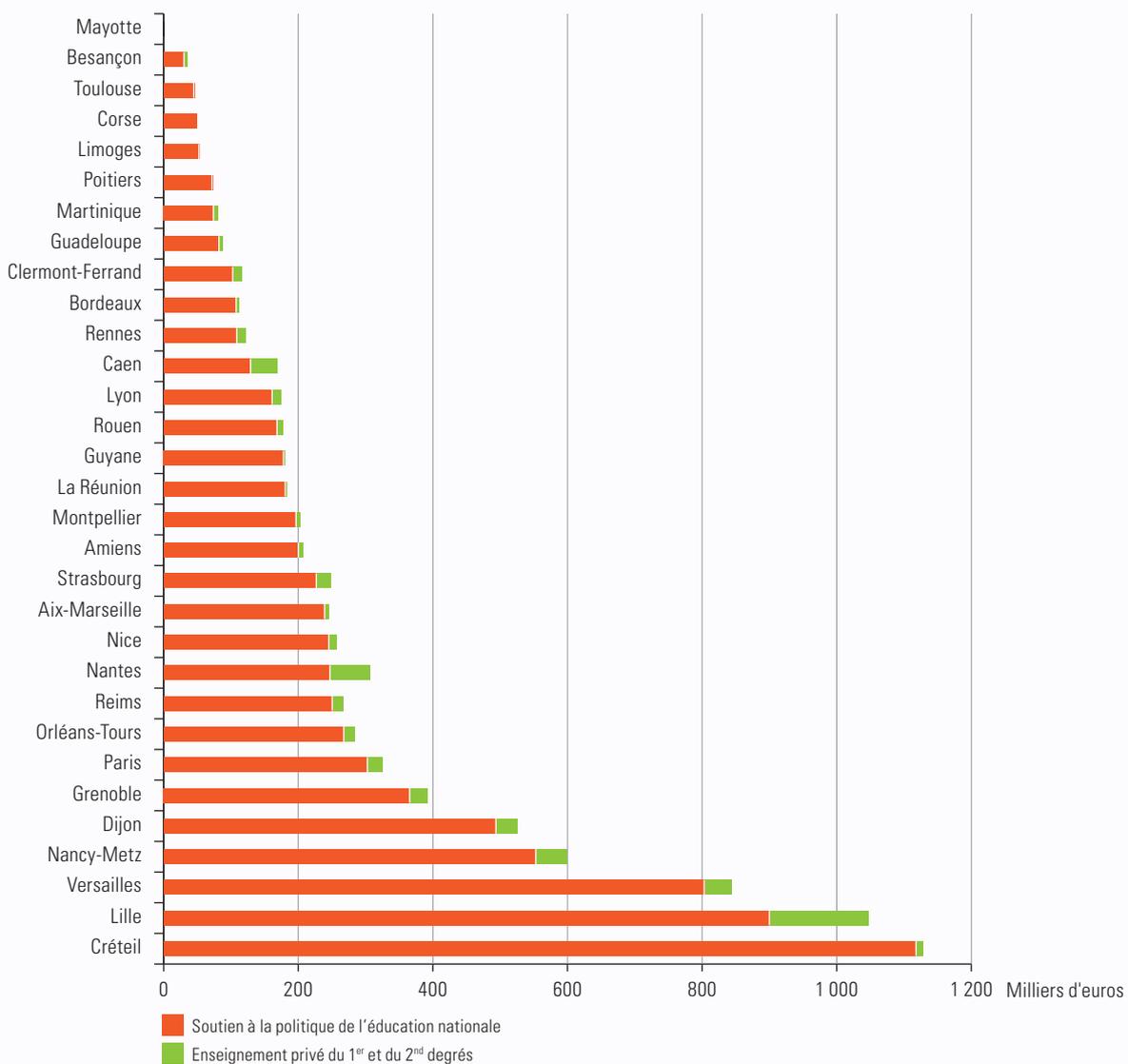
Tableau 13.4 - Mesure ministérielle : réservation de logements sociaux

Académies	2017		Nombre de solutions de logements réservés	2018		Nombre de logements réservés
	Délégation de crédits	Montant des conventionnements		Délégation de crédits	Montant des conventionnements	
Académie de Créteil	515 474,5	515 500	29	1 300 000	1 299 000	37
Académie de Versailles	515 474,5	497 360	29	1 200 000	1 160 200	31
Académie de Lille				500 000	500 000	48
Académie d'Amiens				325 000	205 600	29
Total	1 030 949 €	1 012 860 €	58	3 325 000 €	3 164 800 €	145

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Figure 13.5 - Répartition des dépenses d'ASIA (en euros) par académie et programme budgétaire, en 2018



► Note : à Mayotte, installation du comité départemental d'aide sociale en mars 2019.

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

4. Les prêts à court terme et secours urgents et exceptionnels

Pour venir en aide aux agents en activité, retraités ou à leur famille, qui rencontrent des difficultés passagères par suite d'événements imprévus (séparation, divorce, chômage du conjoint ou décès), des aides financières sont attribuées par le recteur d'académie après enquête sociale et avis de la commission académique ou départementale d'action sociale.

Il s'agit :

- de secours urgents et exceptionnels non remboursables ;
- de prêts à court terme et sans intérêt.

Dépenses au titre des secours par programme budgétaire

Les dépenses affectées aux secours sur les programmes 214 et 139 se sont élevées à 6 717 268 euros en 2018, soit une hausse globale de 6,9 % par rapport à 2017 (**Tableau 13.1**).

Plus de 95 % des dépenses au titre des secours de la majorité des académies relèvent du programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale ». Les montants consacrés se révèlent importants dans les académies de Créteil (615 789 euros), Versailles (576 188 euros), Lille (508 957 euros), Amiens (387 236 euros), Montpellier (354 918) et Aix-Marseille (336 980 euros) (**Figure 13.6 et Tableau 13.10**).

Nombre de secours attribués sur le programme 214 et montant moyen

En 2018, 8 800 secours ont été attribués pour une dépense totale de 6 381 651 euros (contre 8 290 secours et

5 936 934 euros en 2017) pour le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » (**Tableau 13.10**).

Six académies : Versailles, Créteil, Lille, Amiens, Bordeaux et Aix-Marseille totalisent plus de 40 % des dossiers retenus.

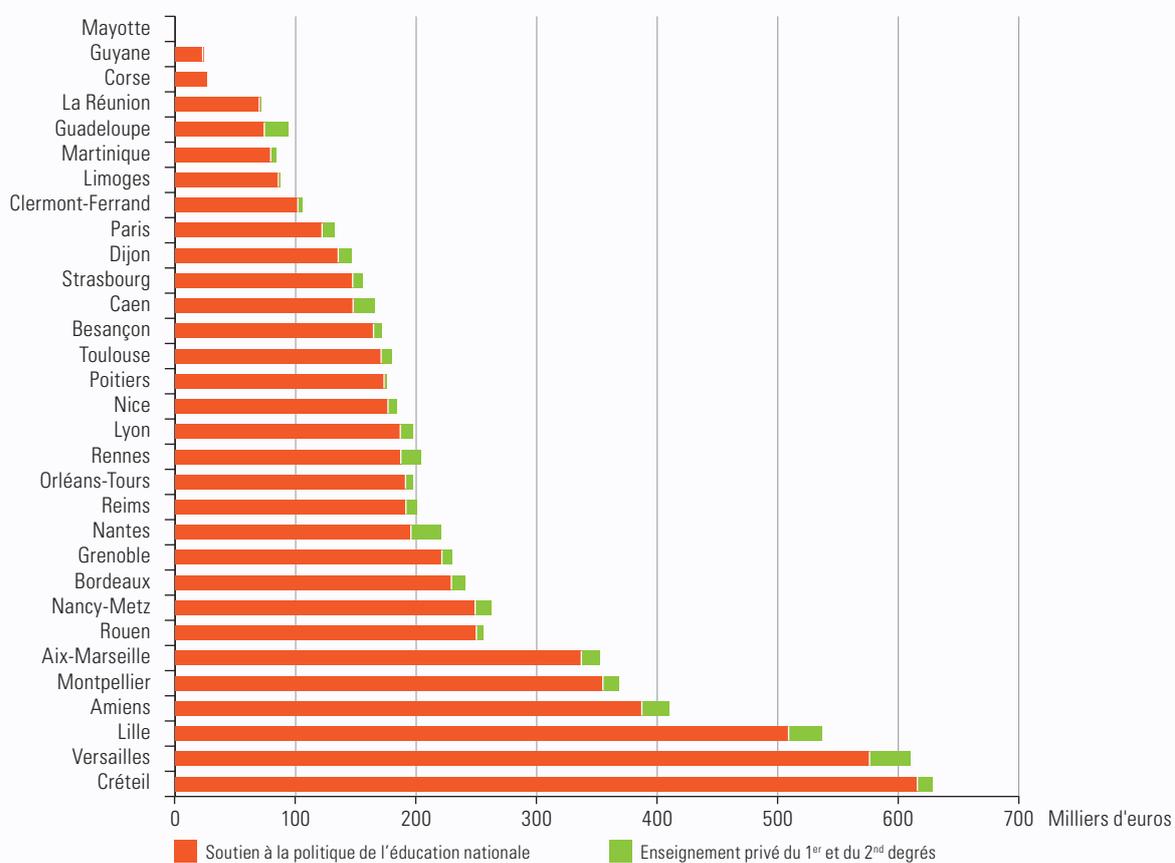
Plus de 91,5 % des bénéficiaires des secours attribués dans le programme 214 sont des agents en activité (4 026 enseignants, 3 713 non-enseignants). Le montant moyen accordé reste stable : 725 euros contre 716 en 2017. Le montant maximum accordé s'élève à 4 421 euros contre 3 300 euros en 2017. L'augmentation du nombre de secours attribués est supérieure à 15 % pour les académies de Paris (15 %), Clermont-Ferrand (17 %), Créteil (18 %), Nancy-Metz (22 %), Limoges (22 %), Bordeaux (30 %) et Toulouse (32 %) (**Figure 13.7 et Tableau 13.10**).

Prêts accordés

Aux termes d'une convention conclue entre le ministère et la MGEN, les prêts sont gérés par cette mutuelle. Sur les 837 prêts accordés au titre du programme 214 « Soutien à la politique de l'éducation nationale », 60,8 % l'ont été à des enseignants en activité. Le nombre total de prêts a baissé de 6,9 % par rapport à 2017.

Au regard du nombre de bénéficiaires, cette baisse n'est cependant pas homogène et concerne seulement quelques académies en particulier : Caen, Corse, Grenoble, Limoges et Nantes. À l'inverse, les académies de Besançon, Créteil, Dijon et Lille voient le nombre de bénéficiaires progresser. Le montant moyen accordé sur l'ensemble des académies est en légère augmentation (1 777 euros en 2018 contre 1 738 euros en 2017), et le montant maximal accordé reste identique à 2017 (4 000 euros).

Figure 13.6 - Répartition académique des dépenses (en euros) au titre des secours, par programme budgétaire, en 2018

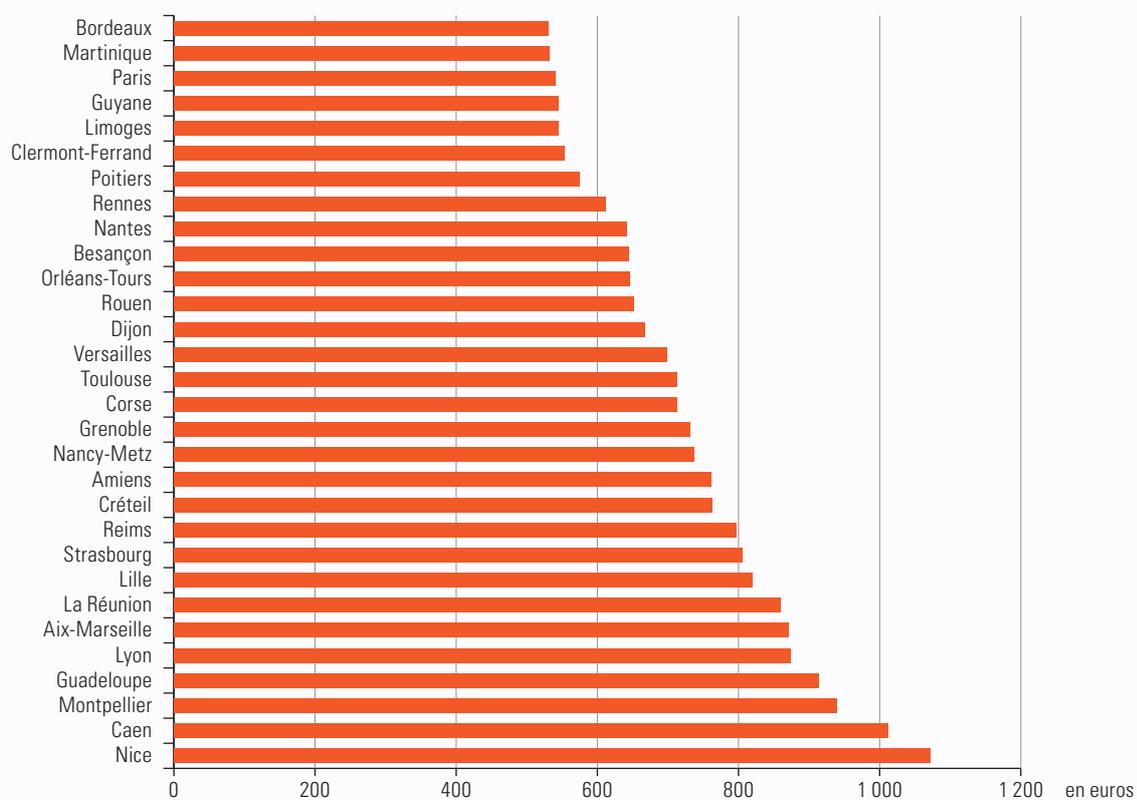


► Note : à Mayotte, installation du comité départemental d'aide sociale en mars 2019.

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Figure 13.7 - Montant moyen accordé au titre des secours urgents et exceptionnels pour le programme « Soutien à la politique de l'éducation nationale » en 2018¹



1. Voir annexe 11.8 pour le détail académique du nombre d'agents bénéficiaires et des montants de secours urgents et exceptionnels au titre du programme 214 (secteur scolaire).

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

B. Les prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN)

La convention d'accord-cadre formalisant le partenariat avec la MGEN dans les domaines de la santé et du bien-être des personnels a été renouvelée le 23 novembre 2018 pour une durée de cinq ans (janvier 2019 à décembre 2023). Il permet d'offrir localement et de façon adaptée une gamme diversifiée d'actions collectives et/ou individuelles dans les domaines de la santé et du bien-être au travail à l'attention des personnels actifs et retraités des ministères, adhérents MGEN ou non, fragilisés ou handicapés et de financer l'intervention de techniciennes d'intervention sociale et familiale (TISF) (**Figure 13.8**). La participation du ministère s'élève à hauteur de 3 645 000 euros au titre du programme 214 (**Tableau 13.5**).

Des prestations individuelles sont mises en place au travers de dispositifs d'aide pour venir en aide aux personnes en situation de handicap ou fragilisées :

- le financement des équipements spéciaux a pour but d'aider financièrement les personnes pour les frais ponctuels liés au handicap ou à la perte d'autonomie (aménagement du domicile, installations particulières pour véhicule automobile, etc.) ;
- la participation aux centres de vacances consiste à accueillir, pendant l'été, des enfants ou des adultes en situation de handicap ;
- l'aide financière « tierce personne » est destinée à aider les actifs et retraités en situation de handicap ou de dépendance qui requièrent une tierce personne ;
- l'allocation « réservation de lits » vise à financer l'accueil de personnes retraitées dépendantes ou vieillissantes en situation de handicap dans des EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes).

C'est en 2018, 33 891 bénéficiaires aidés pour un coût de 12 320 145 euros.

Ce partenariat soutient aussi des actions de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail organisées en faveur de l'ensemble des personnels en activité, mutualistes ou non, par le biais :

- des réseaux académiques de prévention, d'aide et de suivi (réseaux PAS) : il s'agit d'actions collectives et/ou individuelles mises en place en complémentarité avec les services de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (médecine de prévention, direction des ressources humaines, service social du personnel) et les services MGEN, et le soutien d'une expertise externe. Ces actions contribuent à l'information, à la mise en œuvre de campagnes de prévention des risques professionnels et à l'accompagnement des personnels fragilisés (espaces d'accueil et d'écoute) ;
- des centres de réadaptation qui ont pour objet de soutenir les personnels dans la reprise du travail ou la réorientation professionnelle. Ce dispositif, initialement mis en place dans le centre d'Ile-de-France, s'est étendu à cinq autres académies en 2018 (Bordeaux, Aix-Marseille, Nantes, Grenoble et Toulouse).

Le coût de ces actions a été de 2 690 994 euros pour un accompagnement de 17 208 agents.

Le dernier volet de ce partenariat concerne le financement des interventions de techniciennes d'intervention sociale et familiale (TISF). En 2018, 456 interventions ont été subventionnées pour un coût total de 316 554 euros.

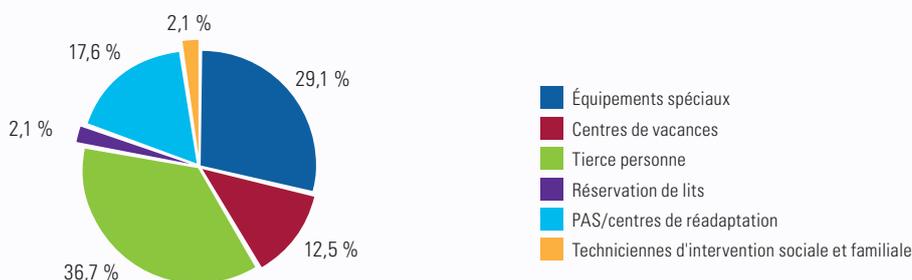
Tableau 13.5 - Prestations gérées en partenariat avec la MGEN, en 2018

Actions concertées/Techniciennes d'intervention	Dépenses totales		Bénéficiaires	Participation du Ministère		Part du Ministère (en %)
	En euros	%		En euros	%	
Équipements spéciaux	4 461 278	29,1	22 482	350 000	9,6	7,8
Centres de vacances	1 913 825	12,5	432	870 000	23,9	45,5
Tierce personne	5 619 042	36,7	10 964	345 000	9,5	6,1
Réservation de lits	326 000	2,1	13	250 000	6,9	76,7
PAS/Centres de réadaptation	2 690 994	17,6	17 208	1 530 000	42,0	56,9
Techniciennes d'intervention sociale et familiale	316 554	2,1	456	300 000	8,2	94,8
Total	15 327 693	100,0	50 658	3 645 000	100,0	23,8

► PAS : réseau académique de prévention, d'aide et de suivi.
 ► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Figure 13.8 - Prestations gérées en partenariat avec la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN), en %



► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

C. Les prestations non financées par le ministère

D'autres prestations interministérielles au bénéfice des agents, non financées par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, sont directement gérées par le ministère chargé de la Fonction publique et financées sur le programme 148 « fonction publique ». Il s'agit des prestations suivantes :

- le chèque-vacances : en 2018, on a compté 129 396 bénéficiaires, tous ministères confondus, soit près de 33 millions d'euros de bonification servie par l'État et un peu plus de 152 millions d'euros d'épargne des bénéficiaires. Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation comptent 46 425 bénéficiaires (soit 35,9 % du total des bénéficiaires), 11,2 millions d'euros de bonification servie par l'État et 51,7 millions d'euros d'épargne des bénéficiaires ;

- le CESU garde d'enfants 0-6 ans : parmi les 62 889 bénéficiaires de CESU garde d'enfants pour tous les ministères, 26 021 relèvent du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (soit 41,4 % du total des bénéficiaires) pour 12,9 millions d'euros et un montant moyen de 498 euros par bénéficiaire ;
- l'aide à l'installation des personnels (AIP) est destinée à accompagner l'accès au logement locatif des fonctionnaires civils stagiaires et titulaires de l'État et des ouvriers d'État. En 2018, 5 520 agents (soit 52,9 % du total des bénéficiaires) du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont perçu l'AIP pour un montant total de 3 953 395 euros, soit une aide moyenne par bénéficiaire de 712 euros.

► Annexes

Tableau 13.6 - Les dépenses d'action sociale de l'administration centrale (PIM, ASIA, Secours) en 2018

Prestations	Montants
PIM	
Aides aux enfants handicapés	52 644,36 €
Aides aux séjours d'enfants	4 651,66 €
Restauration	192 670,92 €
Total	249 966,94 €
ASIA	
Accueil/Info/Conseil	6 550,22 €
Enfance et études	80 264,37 €
Logement	45 654,36 €
Vacances, culture, loisirs	375 200,00 €
Restauration	1 893 583,82 €
Total	2 401 252,77 €
Secours	32 250,00 €
Total dépenses administration centrale	2 683 469,71 €

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Tableau 13.7 - Prestations interministérielles (PIM) en 2018, répartition des dépenses académiques (en euros) par programme et type

Académies	Programme 214 Soutien à la politique de l'éducation nationale				Programme 139 Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés			
	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	Total	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	Total
Aix-Marseille	417 046	12 399	31 847	461 292	10 787	1 181	17 632	29 600
Amiens	204 832	13 842	36 210	254 885	16 442	2 086	18 974	37 503
Besançon	151 050	21 434	15 122	187 606	7 245	1 106	0	8 351
Bordeaux	486 972	18 101	48 497	553 570	35 129	3 509	0	38 638
Caen	188 592	20 408	12 506	221 506	19 315	5 634	19 417	44 366
Clermont-Ferrand	216 305	13 431	16 781	246 516	20 333	1 616	7 733	29 682
Corse	30 019	0	0	30 019	3 066	0	0	3 066
Créteil	516 872	18 647	142 584	678 103	34 444	2 875	59 219	96 537
Dijon	247 465	31 348	9 461	288 274	17 130	1 690	4 014	22 834
Grenoble	415 662	35 712	15 624	466 999	63 407	3 156	21 700	88 263
Lille	921 650	66 944	31 413	1 020 008	152 326	13 498	33 326	199 150
Limoges	76 028	4 419	15 582	96 029	2 582	129	4 315	7 026
Lyon	352 899	15 593	21 307	389 799	47 155	795	0	47 950
Montpellier	348 259	20 371	13 507	382 138	15 493	1 406	0	16 900
Nancy-Metz	318 956	54 025	16 528	389 508	35 941	4 290	0	40 231
Nantes	414 005	43 831	37 984	495 820	153 445	36 762	0	190 207
Nice	286 274	11 070	24 290	321 634	13 027	306	0	13 333
Orléans-Tours	482 245	34 537	9 353	526 135	47 530	4 580	0	52 109
Paris	216 509	5 992	66 130	288 631	39 730	5 442	61 218	106 390
Poitiers	282 811	21 638	18 996	323 444	30 761	3 502	6 233	40 497
Reims	260 180	10 636	11 630	282 447	37 238	461	0	37 699
Rennes	437 720	21 280	53 045	512 045	124 806	10 579	78 931	214 316
Rouen	416 881	25 480	40 047	482 408	38 077	2 215	12 968	53 260
Strasbourg	328 910	15 559	1 756	346 225	16 107	2 385	17 760	36 252
Toulouse	493 701	6 394	167 140	667 235	21 778	704	18 726	41 208
Versailles	899 538	25 140	152 743	1 077 420	69 024	8 939	74 316	152 280
Total France métropolitaine	9 411 380	568 232	1 010 084	10 989 696	1 072 318	118 846	456 482	1 647 646
Guadeloupe	37 698	1 220	0	38 918	482	0	0	482
Guyane	46 930	386	2 611	49 927	1 935	0	0	1 935
Martinique	79 546	874	1 493	81 913	11 132	0	0	11 132
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0
La Réunion	132 775	707	16 192	149 673	1 937	0	0	1 937
Total DOM	296 948	3 187	20 296	320 431	15 485	0	0	15 485
Total	9 708 328	571 419	1 030 380	11 310 127	1 087 803	118 846	456 482	1 663 131

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Tableau 13.7 - Suite

Académies	Total programme 214 et 139			
	Aide aux enfants handicapés	Aide aux vacances	Restauration	Total
Aix-Marseille	427 834	13 579	49 479	490 892
Amiens	221 275	15 928	55 185	292 388
Besançon	158 295	22 540	15 122	195 957
Bordeaux	522 101	21 610	48 497	592 208
Caen	207 907	26 043	31 923	265 873
Clermont-Ferrand	236 638	15 047	24 514	276 199
Corse	33 085	0	0	33 085
Créteil	551 316	21 522	201 803	774 640
Dijon	264 594	33 038	13 475	311 108
Grenoble	479 069	38 869	37 324	555 262
Lille	1 073 976	80 442	64 739	1 219 157
Limoges	78 611	4 547	19 897	103 055
Lyon	400 054	16 387	21 307	437 748
Montpellier	363 752	21 778	13 507	399 037
Nancy-Metz	354 896	58 315	16 528	429 739
Nantes	567 449	80 593	37 984	686 026
Nice	299 301	11 376	24 290	334 967
Orléans-Tours	529 774	39 117	9 353	578 244
Paris	256 239	11 434	127 348	395 021
Poitiers	313 572	25 140	25 229	363 941
Reims	297 418	11 097	11 630	320 146
Rennes	562 526	31 859	131 976	726 361
Rouen	454 958	27 695	53 016	535 668
Strasbourg	345 017	17 944	19 516	382 477
Toulouse	515 478	7 098	185 867	708 443
Versailles	968 562	34 079	227 059	1 229 700
Total France métropolitaine	10 483 698	687 078	1 466 567	12 637 342
Guadeloupe	38 180	1 220	0	39 400
Guyane	48 865	386	2 611	51 861
Martinique	90 677	874	1 493	93 044
Mayotte	0	0	0	0
La Réunion	134 711	707	16 192	151 610
Total DROM	312 433	3 187	20 296	335 916
Total	10 796 131	690 265	1 486 862	12 973 258

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Tableau 13.8 - Dépenses d'ASIA (en euros) par académie et programme budgétaire, en 2018

Académies	Dépenses (en euros)		
	Soutien à la politique de l'éducation nationale	Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	Total
Aix-Marseille	239 112	6 305	245 417
Amiens	200 122	7 315	207 437
Besançon	30 248	4 480	34 728
Bordeaux	107 642	3 934	111 576
Caen	129 042	40 058	169 100
Clermont-Ferrand	102 629	14 006	116 634
Corse	49 662	0	49 662
Créteil	1 117 778	11 028	1 128 806
Dijon	493 489	31 699	525 187
Grenoble	365 339	27 038	392 377
Lille	900 536	146 329	1 046 865
Limoges	53 511	900	54 411
Lyon	161 242	13 940	175 182
Montpellier	552 863	46 087	598 950
Nancy-Metz	246 954	59 975	306 929
Nantes	245 427	11 389	256 816
Nice	267 604	16 536	284 140
Orléans-Tours	302 664	22 240	324 904
Paris	72 900	656	73 556
Poitiers	250 459	15 974	266 433
Reims	108 683	13 450	122 133
Rennes	168 441	8 603	177 044
Rouen	226 766	21 915	248 681
Strasbourg	45 858	570	46 428
Toulouse	803 558	40 468	844 026
Versailles	0	0	0
Total France métropolitaine	7 242 528	564 895	7 807 423
Guadeloupe	82 073	5 468	87 541
Guyane	179 109	1 200	180 309
Martinique	73 953	6 746	80 699
Mayotte	196 731	6 942	203 674
La Réunion	181 634	1 464	183 098
Total DROM	713 500	21 821	735 320
Total	7 956 028	586 715	8 542 743

© DEPP

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

Tableau 13.9 - Répartition des dépenses totales (en euros) au titre des secours par programme et académie, en 2018

Académies	Soutien à la politique de l'éducation nationale	Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	Total	Soutien à la politique de l'éducation nationale (en %)	Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés (en %)	Total
Aix-Marseille	336 980	15 200	352 180	95,7	4,3	100,0
Amiens	387 236	22 450	409 685	94,5	5,5	100,0
Besançon	164 600	7 300	171 900	95,8	4,2	100,0
Bordeaux	229 247	11 050	240 297	95,4	4,6	100,0
Caen	147 671	17 958	165 629	89,2	10,8	100,0
Clermont-Ferrand	101 819	4 050	105 869	96,2	3,8	100,0
Corse	26 367	0	26 367	100,0	0,0	100,0
Créteil	615 789	12 810	628 599	98,0	2,0	100,0
Dijon	135 373	10 950	146 323	92,5	7,5	100,0
Grenoble	221 361	8 750	230 111	96,2	3,8	100,0
Lille	508 957	28 020	536 977	94,8	5,2	100,0
Limoges	86 174	1 000	87 174	98,9	1,1	100,0
Lyon	186 846	10 420	197 266	94,7	5,3	100,0
Montpellier	354 918	13 050	367 968	96,5	3,5	100,0
Nancy-Metz	248 971	13 200	262 171	95,0	5,0	100,0
Nantes	195 627	24 693	220 320	88,8	11,2	100,0
Nice	176 650	7 300	183 950	96,0	4,0	100,0
Orléans-Tours	191 169	6 260	197 429	96,8	3,2	100,0
Paris	121 950	10 500	132 450	92,1	7,9	100,0
Poitiers	173 835	1 500	175 335	99,1	0,9	100,0
Reims	191 310	9 640	200 950	95,2	4,8	100,0
Rennes	187 190	16 937	204 127	91,7	8,3	100,0
Rouen	249 993	5 400	255 393	97,9	2,1	100,0
Strasbourg	147 368	8 500	155 868	94,5	5,5	100,0
Toulouse	170 966	8 620	179 586	95,2	4,8	100,0
Versailles	576 188	33 800	609 988	94,5	5,5	100,0
Total France métropolitaine	6 134 554	309 358	6 443 912	95,2	4,8	100,0
Guadeloupe	73 962	20 100	94 062	78,6	21,4	100,0
Guyane	23 400	548	23 948	97,7	2,3	100,0
Martinique	79 336	4 610	83 946	94,5	5,5	100,0
Mayotte	0	0	0	0,0	0,0	0,0
La Réunion	70 400	1 000	71 400	98,6	1,4	100,0
Total DROM	247 098	26 258	273 356	90,4	9,6	100,0
Total	6 381 652	335 616	6 717 268	95,0	5,0	100,0

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

© DEPP

Tableau 13.10 - Nombre d'agents bénéficiaires et montants des secours urgents et exceptionnels au titre du programme 214 (secteur scolaire public), en 2018

Académies	Nombre de dossiers examinés				Agents bénéficiaires				Nombre de secours attribués	Montant total des secours (en euros)	Montant moyen accordé (en euros)	Montant maximum accordé
	Enseignants	Non enseignants	Retraités	Ayants cause	Enseignants	Non enseignants	Retraités	Ayants cause				
Aix-Marseille	218	228	49	0	161	163	41	3	387	336 980	871	2 200
Amiens	362	137	36	8	343	128	30	8	509	387 236	761	1 800
Besançon	178	59	16	2	178	59	16	2	255	164 600	645	1 000
Bordeaux	198	248	42	0	150	227	37	0	432	229 247	531	1 000
Caen	50	104	13	2	50	104	13	2	146	147 671	1 011	2 000
Clermont-Ferrand	58	109	17	1	58	109	16	1	184	101 819	553	1 000
Corse	10	12	16	0	10	12	16	0	37	26 367	713	1 500
Créteil	409	336	13	3	409	335	13	3	808	615 789	762	1 500
Dijon	165	49	23	3	134	38	16	3	203	135 373	667	3 000
Grenoble	168	140	4	0	153	146	4	0	303	221 361	731	1 300
Lille	319	311	70	13	259	281	62	13	621	508 957	820	1 500
Limoges	77	29	23	49	57	27	19	41	158	86 174	545	1 500
Lyon	102	120	17	0	88	112	14	0	214	186 846	873	1 200
Montpellier	230	226	40	2	159	174	27	1	378	354 918	939	4 421
Nancy-Metz	129	147	23	4	129	147	23	4	338	248 971	737	2 000
Nantes	100	188	14	3	100	188	14	3	305	195 627	641	1 600
Nice	117	82	22	5	74	70	12	4	165	176 650	1 071	2 000
Orléans-Tours	145	159	30	3	113	134	23	3	296	191 169	646	1 500
Paris	110	183	22	1	74	135	16	1	226	121 950	540	1 200
Poitiers	144	217	23	0	93	160	20	0	303	173 835	574	800
Reims	106	130	16	3	94	110	15	3	240	191 310	797	1 500
Rennes	98	189	34	2	91	169	31	2	306	187 190	612	1 693
Rouen	171	213	25	9	139	178	21	6	384	249 993	651	1 220
Strasbourg	89	91	11	2	79	87	10	2	183	147 368	805	1 500
Toulouse	117	132	17	2	97	125	13	2	240	170 966	712	2 400
Versailles	640	213	35	7	550	175	30	7	824	576 188	699	2 000
Total France métropolitaine	4 510	4 052	651	124	3 842	3 593	552	114	8 445	6 134 554	727	4 421
Guadeloupe	47	26	8	0	47	26	8	0	81	73 962	913	2 000
Guyane	48	23	5	0	22	22	3	0	43	23 400	544	800
Martinique	76	62	31	0	62	56	31	0	149	79 336	532	1 500
Mayotte 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
La Réunion	54	17	16	0	53	16	13	0	82	70 400	859	1 500
Total DROM	225	128	60	0	184	120	55	0	355	247 098	570	2 000
Total	4 735	4 180	711	124	4 026	3 713	607	114	8 800	6 381 652	725	4 421

© DEPP

1. Les données de l'académie de Mayotte pour l'année 2018 n'étaient pas disponible, le comité départemental d'action sociale s'étant installé qu'en mars 2019.

► Note : le total du montant moyen des secours urgents et exceptionnels accordé par les académies correspond à la somme du montant moyen accordé par chacune d'entre elles, rapportée au nombre d'académies de la série.

► Source : DGRH-C1-3, données 2018.

14. Les relations professionnelles

A. Niveau de déconcentration CAP Personnels	364
B. Répartition par sexe des représentants du personnel	373
C. Le crédit de temps syndical	375

A. Niveau de déconcentration CAP Personnels

Tableau 14.1 - Actes de compétence ministérielle pour les inspecteurs et les personnels de direction à la rentrée 2018

CAP nationale compétente pour	Recrutement par liste d'aptitude	Détachement entrant	Renouvellement de stage	Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Licenciement	Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	Mouvement national (inter)	Mouvement intra	
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux		X	X	X	X	X	X	Sans objet	
Inspecteurs de l'Éducation nationale		X	X	X	X	X	X	Sans objet	
Personnel de direction	X	X	X	Avancement échelon personnels hors académie et affectés dans les COM	X	X	X	Sans objet	
CAP nationale compétente pour	Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Détachement sortant, réintégration après détachement	Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction	Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	Autres sanctions Groupe 2, 3 et 4	Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	Refus des congés pour formation syndicale	Refus décharges syndicales - saisine pour information
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux	X	X	Actes de gestion ministériels sans CAPN		X	X	X	X	X
Inspecteurs de l'Éducation nationale	X	X			X	X	X	X	X
Personnel de direction	Mise en disponibilité uniquement pour les personnels hors académie et affectés COM	X	Avis comité médical supérieur seulement		X	X		X	X



Échelon national compétent.



Échelon national compétent pour les actes mentionnés.

► Source : MENJS-MESRI-DGRH.

Tableau 14.2 - Actes de compétence ministérielle pour les enseignants à la rentrée 2018

CAP nationale compétente pour	Recrutement par liste d'aptitude	Détachement entrant	Renouvellement de stage	Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Licenciement	Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	Mouvement national (inter)	Mouvement intra
Enseignants 1 ^{er} degré		X						
Agrégés	X	X		Classement et avancement d'échelon	X	X	X	
Chaires supérieures	X	Sans objet	Sans objet	Nomination, classement et avancement d'échelon	Sans objet	X	Mouvement avec nomination sur poste	
Autres corps enseignants 2 nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)	X	X			Acte de gestion sans CAPN		X	

CAP nationale compétente pour	Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Détachement sortant, réintégration après détachement	Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction	Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	Autres sanctions groupe 2, 3 et 4	Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	Refus des congés pour formation syndicale	Refus décharges syndicales - saisine pour information
Enseignants 1 ^{er} degré		Détachement sortant en dehors de l'Éducation nationale sans CAPN							
Agrégés		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et saisine du comité médical supérieur pour avis sans CAPN			Groupes 3 et 4 uniquement après avis CAPA (sans CAPN)	X	X	X
Chaires supérieures		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et saisine du comité médical supérieur pour avis		X	X	Sans objet	X	X
Autres corps enseignants 2 nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)		Détachement sortant acte de gestion sans CAPN	CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et saisine du comité médical supérieur pour avis			Groupes 3 et 4 uniquement après avis CAPA (acte de gestion sans CAPN sauf qualifiés)			X



Échelon national compétent.



Échelon national compétent pour les actes mentionnés.

- ▶ PEPS : professeurs d'éducation physique et sportive.
- ▶ PSYEN : psychologues de l'Éducation nationale.
- ▶ PLP : professeurs de lycée professionnel.
- ▶ CPE : conseillers principaux d'éducation.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DGRH.

Tableau 14.3 - Actes de compétence ministérielle pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé à la rentrée 2018

CAP nationale compétente pour	AAE	Saenes	Adjaenes	ATÉE	INFENES	Médecins EN (CAPN unique-ment)	INF cat. B (CAPN unique-ment)	CTSSAE (CAPN unique-ment)	ASSAE
Recrutement par liste d'aptitude								X	
Détachement entrant	X					X	X	X	
Renouvellement de stage	X					X	Sans objet	X	
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Uniquement titularisation					Uniquement titularisation	Uniquement titularisation	Uniquement titularisation	
Licenciement	X					X	X	X	
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	Uniquement titularisation TA AAHC et échelon spécial, TA examen professionnel pour le principalat					X	X	Sans objet	
Mouvement national (inter)	X	X				X	X	X	
Mouvement intra						X	X	X	
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité									
Détachement sortant, réintégration après détachement	Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement					Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement	Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement	Détachement sortant hors MENJ-MESRI et réintégration tout détachement	
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement	Avis comité médical supérieur seulement
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction									
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)								X	
Autres sanctions Groupe 2, 3 et 4	Sanctions des groupes 3 et 4 uniquement					X	X	X	
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X					X	X	X	
Refus des congés pour formation syndicale						X	X	X	
Refus décharges syndicales - saisine pour information	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Échelon national compétent.



Échelon national compétent pour les actes mentionnés.

- ▶ AAE : attachés d'administration de l'État.
- ▶ Saenes : secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ Adjaenes : adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INFENES : infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INF cat. B : infirmières de l'Éducation nationale.
- ▶ CTSSAE : conseillers techniques de service social des administrations de l'État.
- ▶ ASSAE : assistants de service social des administrations de l'État.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DGRH.

Tableau 14.4 - Actes de compétence ministérielle pour les personnels de bibliothèque et les ITRF à la rentrée 2018

CAP nationale compétente pour	Personnels des bibliothèques	ITRF A et B
Recrutement par liste d'aptitude		X
Détachement entrant	X	X
Renouvellement de stage	X	X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	X	Actes de gestion sans CAPN sauf refus
Licenciement	X	X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	X	X
Mouvement national (inter)	X	Pas de campagne de mouvement
Mouvement intra	Sans objet	
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité		Actes de gestion sans CAPN sauf refus
Détachement sortant, réintégration après détachement		
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Actes de gestion sans CAPN	Actes de gestion sans CAPN sauf refus TP
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction		
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X	X
Autres sanctions groupe 2, 3 et 4	X	X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X	X
Refus des congés pour formation syndicale	X	X
Refus décharges syndicales - saisine pour information	X	X



Échelon national compétent.



Échelon national compétent pour les actes mentionnés.

► Source : MENJS-MESRI-DGRH.

Tableau 14.5 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les inspecteurs et les personnels de direction à la rentrée 2018

CAP académique ou locale compétente pour	Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux	Inspecteurs de l'Éducation nationale	Personnel de direction
Recrutement par liste d'aptitude			Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national
Détachement entrant			Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national
Renouvellement de stage		Sans objet	
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon			X
Licenciement			
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade		Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national	Avis sur les propositions des recteurs avant envoi au niveau national
Mouvement national (inter)			Avis sur les candidatures des agents (« lettres-code »)
Mouvement intra	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité			Uniquement mise en disponibilité personnels affectés dans l'académie
Détachement sortant, réintégration après détachement			
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction			
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)			
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4			
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants			X
Refus des congés pour formation syndicale			
Refus décharges syndicales - saisine pour information			



Échelon national compétent.



Échelon national compétent pour les actes mentionnés.

► Source : MENJS-MESRI-DGRH.

Tableau 14.6 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les enseignants à la rentrée scolaire 2018

CAP académique ou départementale compétente pour	Enseignants 1 ^{er} degré	Agrégés	Chaires supérieures	Autres corps enseignants 2 nd degré (certifiés, PEPS, PSYEN, PLP, CPE)
Recrutement par liste d'aptitude	X	Avis des recteurs après CAPA avant envoi au niveau national		
Détachement entrant			Sans objet	
Renouvellement de stage	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	X	Sans objet	X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Uniquement pour la titularisation		X
Licenciement	Licenciement des stagiaires : actes de gestion déconcentrés sans CAPD		Sans objet	
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	X	Avis des recteurs après CAPA avant envoi au niveau national		X
Mouvement national (inter)	X			
Mouvement intra	X	X	Sans objet	X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Détachement sortant, réintégration après détachement	Détachement sortant pour un corps de l'EN ou suite à un concours et réintégration sans CAPD			
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA - sauf CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA - sauf CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA - sauf CLD des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction	Actes de gestion déconcentrés sans CAPD	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X	X		X
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4	X	Uniquement sanctions 2 ^e groupe après avis de la CAPA		Uniquement sanctions 2 ^e groupe après avis de la CAPA
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X		Sans objet	X
Refus des congés pour formation syndicale	X			X
Refus décharges syndicales - saisine pour information				



Échelon déconcentré compétent.



Échelon déconcentré compétent pour les actes mentionnés.

- ▶ PEPS : professeurs d'éducation physique et sportive.
- ▶ PSYEN : psychologues de l'Éducation nationale.
- ▶ PLP : professeurs de lycée professionnel.
- ▶ CPE : conseillers principaux d'éducation.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DGRH.

Tableau 14.7 - Actes de compétence académique, locale ou départementale pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé à la rentrée 2018

CAP académique ou locale compétente pour	AAE	Saenes	Adjaenes	ATÉE
Recrutement par liste d'aptitude	X	X		
Détachement entrant		X	X	
Renouvellement de stage		X	X	
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	X	X	X
Licenciement		X	X	X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	TA choix pour le principalat	X	X	X
Mouvement national (inter)			X	X
Mouvement intra	X	X	X	X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	Disponibilité sauf pour les cas où l'avis du comité médical supérieur est requis	X	X	X
Détachement sortant, réintégration après détachement	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	X	X	X
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction				
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X	X	X	X
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4	sanctions 2 ^e groupe uniquement	X	X	X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants		X	X	X
Refus des congés pour formation syndicale	X	X	X	X
Refus décharges syndicales - saisine pour information				

Tableau 14.7 (suite)

CAP académique ou locale compétente pour	INFENES	Médecins EN (CAPN uniquement)	INF cat. B (CAPN uniquement)	CTSSAE (CAPN uniquement)	ASSAE
Recrutement par liste d'aptitude					
Détachement entrant	X				X
Renouvellement de stage	X				X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon	X	Uniquement classement dans le corps, échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	Uniquement classement dans le corps, échelon	X
Licenciement	X				X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade	X				X
Mouvement national (inter)	X				X
Mouvement intra	X				X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité	X	Disponibilité sauf pour les cas où l'avis du comité médical supérieur est requis		Disponibilité sauf pour les cas où l'avis du comité médical supérieur est requis	X
Détachement sortant, réintégration après détachement	X	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	Cas de détachement et réintégration prévus dans les 8, 10, 11 et 12 article 14 du décret 85-986 et détachement vers le corps MENJ-MESRI	X
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA	Actes de gestion déconcentrés sans CAPA
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction					
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)	X		X		X
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4	X				X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants	X				X
Refus des congés pour formation syndicale	X				X
Refus décharges syndicales - saisine pour information					



Échelon académique compétent.



Échelon académique compétent pour les actes mentionnés.

- ▶ AAE : attachés d'administration de l'État.
- ▶ Saenes : secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ Adjaenes : adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INFENES : infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- ▶ INF. Cat. B : infirmières de l'Éducation nationale.
- ▶ CTSSAE : conseillers techniques de service social des administrations de l'État.
- ▶ ASSAE : assistants de service social des administrations de l'État.
- ▶ Source : MENJS-MESRI-DGRH.

Tableau 14.8 - Actes de compétence académique, départementale ou locale pour les personnels de bibliothèque et les ITRF à la rentrée 2017

CAP académique ou locale compétente pour	Personnels des bibliothèques	ITRF catégorie C déconcentrée
Recrutement par liste d'aptitude		Sans objet
Détachement entrant		X
Renouvellement de stage		X
Titularisation, classement dans le corps, avancement d'échelon		Actes de gestion sans CAPA sauf refus
Licenciement		X
Promotion par tableau d'avancement, avancement de grade		X
Mouvement national (inter)		Pas de mouvement national
Mouvement intra		X
Mise en disponibilité et réintégration après disponibilité		Actes de gestion sans CAPA sauf refus
Détachement sortant, réintégration après détachement		
Cumuls, congés et absences, départs et retours de CLM et CLD, saisine du comité médical de réforme		Actes de gestion déconcentrés sans CAPA sauf refus TP
Autorisation temps partiel, recul de la limite d'âge, prolongation d'activité, surnombre, maintien en fonction		
Blâmes et avertissements (avis de la CAP non obligatoire)		X
Autres sanctions, groupe 2, 3 et 4		X
Recours après le compte-rendu d'entretien professionnel ou évaluation pour les enseignants		X
Refus des congés pour formation syndicale		X
Refus décharges syndicales - saisine pour information		X

X Échelon académique compétent.

► Source : MENJS-MESRI-DGRH.

B. Répartition par sexe des représentants du personnel



Tableau 14.9 - Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par instance nationale pour l'année scolaire 2018-2019

Instances nationales	Nombre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes					Nombre de représentants Hommes						
		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant	
			1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)		1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)
Comité technique ministériel de l'Éducation nationale (CTMEN)	15	9	8		60 %	53 %		6	7		40 %	47 %	
Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'Éducation nationale (CHSCTMEN)	7	2	5		29 %	71 %		5	2		71 %	29 %	
La composition des CAPN des inspections générales													
CAPN des inspecteurs généraux de l'Éducation nationale (IGEN)	2	1	1		50 %	50 %		1	1		50 %	50 %	
CAPN des inspecteurs généraux de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (IGAENR)	4	2	0		50 %	0 %		2	4		50 %	100 %	
La composition des CAPN des personnels d'inspection et de direction													
CAPN des personnels de direction (Perdir)	7	4	3		57 %	43 %		3	4		43 %	57 %	
CAPN des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)	6	3	3		50 %	50 %		3	3		50 %	50 %	
CAPN des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)	4	1	1		25 %	25 %		3	3		75 %	75 %	
La composition des CAPN des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation													
CAPN des professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) et des chargés d'EPS (PEPS)	9	4	4	3	44 %	44 %	33 %	5	5	6	56 %	56 %	67 %
CAPN commune aux institutrices et professeurs des écoles (PE)	10	8	7	7	80 %	70 %	70 %	2	3	3	20 %	30 %	30 %
CAPN des professeurs agrégés (agrégés)	10	5	5	3	50 %	50 %	30 %	5	5	7	50 %	50 %	70 %
CAPN des professeurs de lycée professionnel (PLP)	10	7	3	6	70 %	30 %	60 %	3	7	4	30 %	70 %	40 %
CAPN des professeurs certifiés et des adjoints d'enseignement (AE)	19	11	9	9	58 %	47 %	47 %	8	10	10	42 %	53 %	53 %
CAPN des conseillers principaux d'éducation (CPE)	9	5	7		56 %	78 %		4	2		44 %	22 %	
CAPN des professeurs de chaire supérieure (chaire sup)	4	2	1		50 %	25 %		2	3		50 %	75 %	
CAPN des psychologues de l'Éducation nationale (PSYEN)	9	9	7		100 %	78 %		0	2		0 %	22 %	
La composition des CAPN des personnels sociaux et de santé													
CAPN des médecins de l'Éducation nationale (MED)	5	4	4		80 %	80 %		1	1		20 %	20 %	
CAPN des infirmières de l'Éducation nationale (cat. B) (INFEN)	2	2	2		100 %	100 %		0	0		0 %	0 %	
CAPN des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (catégorie A) (INFENES)	9	8	8		89 %	89 %		1	1		11 %	11 %	
CAPN des assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	6	5	6		83 %	100 %		1	0		17 %	0 %	
CAPN des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	2	2	2		100 %	100 %		0	0		0 %	0 %	

Tableau 14.9 - (suite)

Instances nationales	Nombre de sièges titulaires	Nombre de représentantes Femmes					Nombre de représentants Hommes						
		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant		Membres titulaires	Membres suppléants		% titulaires	% suppléant	
			1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)		1 ^{er} sup.	2 ^e sup.		(1 ^{er})	(2 ^e)
La composition des CAPN des personnels de bibliothèques													
CAPN des conservateurs généraux de bibliothèques (cons. gén.BIB)	2	1	1	50 %	50 %		1	1	50 %	50 %			
CAPN des conservateurs de bibliothèques (cons. BIB)	4	2	3	50 %	75 %		2	1	50 %	25 %			
CAPN des bibliothécaires (BIB)	3	2	3	67 %	100 %		1	0	33 %	0 %			
CAPN des bibliothécaires assistants spécialisés (BIB ass. spéc.)	6	5	5	83 %	83 %		1	1	17 %	17 %			
CAPN des magasiniers des bibliothèques (mag. BIB)	7	2	5	29 %	71 %		5	2	71 %	29 %			
La composition des CAPN des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation													
CAPN des ingénieurs de recherche (IGR)	8	4	3	50 %	38 %		4	5	50 %	63 %			
CAPN des ingénieurs d'études (IGE)	7	3	3	43 %	43 %		4	4	57 %	57 %			
CAPN des assistants-ingénieurs (ASI)	4	0	2	0 %	50 %		4	2	100 %	50 %			
CAPN des techniciens de recherche et de formation (TRF)	10	7	7	70 %	70 %		3	3	30 %	30 %			
CAPN des adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF)	11	9	7	82 %	64 %		2	4	18 %	36 %			
La composition des CAPN des personnels administratifs et techniques													
CAPN des attachés d'administration de l'État (AAE)	10	4	6	40 %	60 %		6	4	60 %	40 %			
CAPN des secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Saenes)	10	7	8	70 %	80 %		3	2	30 %	20 %			
CAPN des adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Adjaenes)	11	9	9	82 %	82 %		2	2	18 %	18 %			
CAPN des agents techniques (ATÉE)	8	3	3	38 %	38 %		5	5	63 %	63 %			
La commission administrative paritaire ministérielle (CAPM) des administrateurs civils													
CAPM des administrateurs civils affectés ou rattachés pour leur gestion au MENJ-MESRI (adm. civils)	3	1	2	33 %	67 %		2	1	67 %	33 %			
Corps non concernés par la désignation des seconds suppléants													
Total	253	153	153	60 %	60 %		100	100	40 %	40 %			

► Source : MENJS-MESRI-DGRH-C2.

C. Le crédit de temps syndical

Un contingent global de crédit de temps syndical est déterminé, pour le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à partir du cumul des effectifs des électeurs inscrits sur les listes électorales pour les élections au comité technique ministériel de chacun des deux départements ministériels (arrêté du 30 août 2012 portant application au ministère chargé de l'Éducation nationale et au ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche des dispositions de l'article 18 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié et de l'article 16-1 du décret 2012-224 du 16 février 2012).

Le crédit de temps syndical (article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié) est fixé annuellement par arrêté interministériel de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ou des ministres intéressés. L'arrêté du 20 juin 2018 publié au J.O.R.F. n° 0166 du 21 juillet 2018 fixe le contingent à 2 500 ETP pour l'année scolaire 2018-2019.

Conformément au décret du 28 mai 1982, la répartition entre les organisations syndicales est effectuée compte tenu de leur représentativité, appréciée de la manière suivante :

- ▶ la moitié du contingent ministériel résultant de l'application du barème est répartie entre les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
- ▶ l'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ministériel, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Chaque organisation syndicale peut utiliser son contingent de crédit de temps syndical au titre de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur, selon son souhait.

14.10 - Attribution des moyens syndicaux au sein de l'enseignement scolaire pour l'année 2018-2019

Dénomination des organisations syndicales	Contingent de crédit de temps syndical au titre du MENJ et du MESRI en ETP	Décharges de service en ETP au titre du MENJ et du MESRI en ETP	Décharges de service en ETP au titre de l'enseignement scolaire
FSU	815,639	749,392	692,926
Unsa	540,867	492,482	467,017
FNEC-FP-FO	302,512	279,199	249,281
Sgen-CFDT	246,753	239,040	190,826
CGT	221,626	211,273	117,354
CSEN	124,768	122,802	121,731
SNPTES	100,188	78,786	3,427
Sud-éducation	88,392	82,881	64,121
CFTC	15,213	12,85	10,138
FAEN	14,500	14,710	12,71
CFE-CGC	13,79	12,649	9,876
SPEG	4,969	4,05	3,126
UDAS	4,229	2,062	2,062
STC	2,671	0	0
SENRES	1,656	1,655	1,655
SNCA-eil	1,212	1,212	1,212
ASAMEN	1,015	0,915	0,915
Total	2 500	2 305,958	1 948,377

▶ Source : MENJS-MESRI-DGRH-F.

Table des sigles

AAE Attaché d'administration de l'État	CASU Conseiller d'administration scolaire et universitaire
Adjaenes Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	CE Classe exceptionnelle
AENESR Administrateur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	CE d'EPS Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive
AE Adjoint d'enseignement	Céreq Centre d'études et de recherche sur les qualifications
AED Assistant d'éducation	CESU Chèque emploi service universel
AESH Accompagnants des élèves en situation de handicap	CIO Centre d'information et d'orientation
Agape Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles	CIV Comité interministériel des villes
Agora Aide à la gestion optimisée des ressources ASS	CLD Congé de longue durée
AIP-CIV Aide au logement des personnels affectés en établissement difficile dans le cadre du comité interministériel de la ville	CLM Congé longue maladie
ASIA Action sociale d'initiative académique	CMO Congé maladie ordinaire
ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé	Cned Centre national d'enseignement à distance
ATÉE Adjoint technique des établissements d'enseignement	CNDP Centre national de documentation pédagogique
BSA Base statistique des agents	COM Collectivités d'outre-mer
CAER Concours d'accès à une échelle de rémunération	COP Conseiller d'orientation-psychologue
Cafep Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé	CPE Conseiller principal d'éducation
Canopé Réseau de création et d'accompagnement pédagogique (remplace CNDP, CRDP et CDDP)	CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale
Capeps Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive	CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles
Capes Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré	CSG Contribution sociale généralisée
Capet Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique	CTSS Conseiller technique de service social
CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel	DADS Déclaration annuelle de données sociales
CAPN Commission administrative paritaire nationale	DAF Direction des affaires financières (MENJS-MESRI)
	DASEN Directeur académique des services de l'Éducation nationale
	DAASEN Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale
	DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENJS-MESRI)

DGAFF Direction générale de l'administration de la fonction publique	LOLF Loi organique relative aux lois de finances
DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENJS-MESRI)	LP Lycée professionnel
DGRH Direction générale des ressources humaines (MENJS-MESRI)	MENJS Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
DGFIP Direction générale des finances publiques	MESRI Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
DROM Départements et régions d'outre-mer	MIPH Mission à l'intégration des personnels handicapés
ECR Échelle de rémunération	NBI Nouvelle bonification indiciaire
EPLÉ Établissement public local d'enseignement	Ocean Organisation des concours et examens, académiques et nationaux
EPP Emploi-Poste-Personnel	Onisep Office national d'information sur les enseignements et les professions
EPS Éducation physique et sportive	Pacte Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
EQTP Equivalent temps plein (annualisé)	PAF Plan académique de formation
EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP)	PEGC Professeur d'enseignement général de collège
GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations	PEPS Professeur d'éducation physique et sportive
Greta Groupement d'établissements	PIM Prestation interministérielle
IA-IPR Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	PLP Professeur de lycée professionnel
IEN Inspecteur de l'Éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO)	RAEP Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
IGAENR Inspecteur (Inspection) général(e) de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche	RCE Responsabilités et compétences élargies (établissements d'enseignement supérieur)
IGEN Inspecteur (Inspection) général(e) de l'Éducation nationale	Saenes Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
IGE Ingénieur d'études	SB Salaire brut.
IGR Ingénieur de recherche	SDEN Service départemental de l'Éducation nationale.
INRP Institut national de recherche pédagogique	Segpa Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA).
Insee Institut national de la statistique et des études économiques	SFT Supplément familial de traitement.
IR Indemnité de résidence	SGA Secrétaire général d'administration.
ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation	Siasp Système d'information sur les agents des services publics.
LEGT Lycée d'enseignement général et technique	TIB Traitement indiciaire brut.
	ZR Zone de remplacement.

Achevé d'imprimer en décembre 2020
sur les presses de reprographie
du site Grenelle MENJS - 75007 Paris

BILAN SOCIAL 2019-2020

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

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

- ▶ **Chapitre 1** Les personnels relevant de l'enseignement scolaire
- ▶ **Chapitre 2** Les missions et les lieux d'exercice
- ▶ **Chapitre 3** Les concours de recrutement
- ▶ **Chapitre 4** La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement
- ▶ **Chapitre 5** Les rémunérations
- ▶ **Chapitre 6** La formation continue
- ▶ **Chapitre 7** Les congés pour raison de santé
- ▶ **Chapitre 8** Le climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale
- ▶ **Chapitre 9** Les départs à la retraite et démissions
- ▶ **Chapitre 10** Les promotions
- ▶ **Chapitre 11** La politique handicap
- ▶ **Chapitre 12** La mobilité géographique
- ▶ **Chapitre 13** La politique sociale
- ▶ **Chapitre 14** Les relations professionnelles

IMPRIM'VERT®

↓ Entièrement téléchargeable sur
education.gouv.fr/bilan-social

ISBN 978-2-11-162257-9



9 782111 622579