

AVANT-PROPOS

Suite à la refonte totale du Rapport Social Unique (RSU) opérée durant l'année 2023, l'actualisation des données statistiques portant sur les ressources humaines de l'académie reste maintenue sur le même format que les années précédentes afin d'éviter toute rupture de série statistique.

Ce recueil de données statistiques accompagne désormais le nouveau format de RSU, devenu un outil à la fois de dialogue social et de transformation RH.

Ce document a été restructuré pour être mis en cohérence avec les dix thématiques proposées par la DGRH. Il est à noter que seules sont traitées les thématiques ayant fait l'objet d'un suivi statistique de données pour les années scolaire 2022-2023 et civile 2023.

Les six thématiques traitées sont les suivantes :

- Emploi (partie I) ;
- Parcours professionnels (partie II) ;
- Rémunérations (partie V) ;
- Santé et sécurité au travail (partie VI) ;
- Organisation du travail et du temps de travail (partie VII) ;
- Action sociale et protection sociale (partie VIII).

Pascal PAQUIER, Alain GRUHIER et Papa Ousseynou DIOUF

Service études, expertise, modernisation (SEEM)

Rectorat de l'académie de Besançon

Novembre 2024



SOMMAIRE

PÉRIMÈTRE DES DONNÉES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE ACADÉMIQUE	4
I – EMPLOI	5
A – Les effectifs	5
1 - Les personnels de l'académie de Besançon au 30 novembre 2022 : données générales.....	5
2 - Les personnels affectés dans le 1 ^{er} degré du secteur public : enseignants et psychologues.....	8
3 - Les enseignants affectés dans le 2 nd degré du secteur public (ou autres fonctions, hors affectation dans le 1 ^{er} degré)	14
4 - Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	24
5 - Les personnels exerçant des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation ...	32
6 - Les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap.....	35
7 - Les enseignants du secteur privé	37
B – Équilibre Femmes-Hommes	41
1 - Répartition par corps, par sexe et par grade.....	41
2 - Les personnels de direction : répartition par catégorie financière de l'établissement et par sexe..	45
3 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale en 2021	46
III – PARCOURS PROFESSIONNELS	51
A - Âge moyen de promotion.....	51
B – Les promotions du secteur public.....	52
1 - Données générales	52
2 - Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	52
3 - Les personnels enseignants du 2 nd degré.....	53
4 - Les personnels ATSS	54
5 - Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) hors inspection ..	55
C – Les promotions du secteur privé.....	57
1 - Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	57
2 - Les personnels enseignants du 2 nd degré.....	57
D – Les flux du secteur public	59
1 - Enseignants du 1 ^{er} degré	59
2 - Enseignants du 2 nd degré.....	59
3 - Personnels ATSS	60
4 - Sorties définitives	61
5 - Ruptures conventionnelles.....	61
E – L'accompagnement individualisé des personnels.....	62
1 - Le conseil en évolution professionnelle : l'accompagnement RH de proximité	62
V – RÉMUNÉRATIONS.....	63
A - Exercice 2023	63
B - Evolution sur les cinq derniers exercices	66

VI – SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL.....	67
A – Les accidents du travail.....	67
1 - Evolution du nombre d'accidents du travail par année civile	67
2 - Les congés liés aux accidents du travail par année scolaire.....	68
B – Les personnels en situation de handicap.....	69
C – Le suivi des personnels dans les domaines de la sécurité et de la santé.....	70
1 – Santé et Sécurité au Travail	70
2 – Le Pôle médical	70
VII - ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL.....	73
A – Les absences des personnels en 2022-2023 (secteur public).....	73
1 - Données générales	73
2 - Les congés liés à la maladie	74
3 - Focus sur les enseignants du 2 nd degré	77
4 - Focus sur les personnel ATSS.....	79
B – Les absences des personnels en 2022-2023 (secteur privé).....	82
1 - Données générales	82
2 - Les congés liés à la maladie	82
VIII – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	83
A – Bilan des PIM et des ASIA	83
1 - Bilan des PIM	83
2 - Bilan des ASIA	84
B – Le recours au service social.....	86
1 - Les motifs de recours au service social	86
2 - Répartition du recours au service social par catégorie professionnelle	87
3 - Secours et prêts d'urgence.....	87
SOURCES	89
GLOSSAIRE	91





Périmètre des données du rapport social unique académique

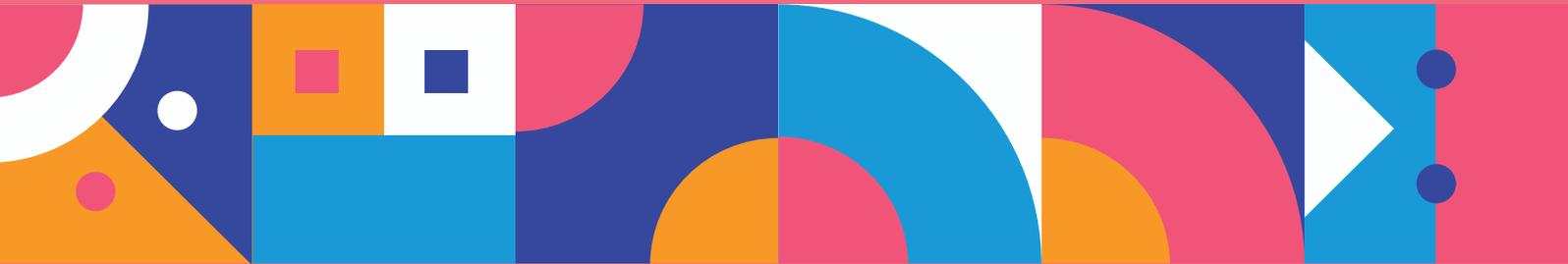
Les agents pris en compte sont les *actifs et affectés* à la date d'observation du *30 novembre 2023*. Ces agents sont répartis en différentes catégories, suivant leur corps et/ou leur affectation :

- Les personnels du premier degré, à savoir tous les enseignants exerçant dans le premier degré, indépendamment de leur statut et y compris les personnels relevant d'un corps du second degré, ainsi que les psychologues du premier degré ;
- Les personnels enseignants du second degré, à savoir tous les enseignants exerçant dans le second degré, y compris les personnels relevant d'un corps du premier degré ;
- Les personnels exerçant des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation (DIEO), qui comprennent en outre les psychologues du second degré ;
- Les personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux (ATSS) ;
- Les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), qu'ils soient rémunérés ou non sur le titre 2.

Les agents considérés sont soit titulaires (fonctionnaires ou stagiaires), soit non-titulaires (contractuels).

Service études, expertise, modernisation (SEEM)
Rectorat de l'académie de Besançon
Novembre 2024

EMPLOI





A - LES EFFECTIFS



1 - Les personnels de l'académie de Besançon au 30 novembre 2023 : données générales

1.1 - Secteur public

En 2023, l'académie emploie **18 864 agents** dans le secteur public.

Le secteur public compte **14 670 agents titulaires**.

Table I-1. Les agents titulaires du secteur public : effectifs par département et domaine d'emploi

	ATSS	DIEO	Personnels 1 ^{er} degré	Personnels 2 nd degré	Total
Doubs	690	322	3 058	3 038	7 108
Haute-Saône	209	117	1 268	1 157	2 751
Jura	261	145	1 311	1 376	3 093
Territoire de Belfort	126	73	749	749	1 697
NC	0	1	7	13	21
Total 2023	1 286	658	6 393	6 333	14 670
Total 2022	1 287	644	6 454	6 507	14 892
Total 2021	1 299	663	6 291	6 871	15 124
Total 2020	1 280	677	6 362	7 008	15 327
Total 2019	1 286	687	6 374	7 050	15 397

Source : PIAD.

Le secteur public compte en outre **4 194 agents non-titulaires**.

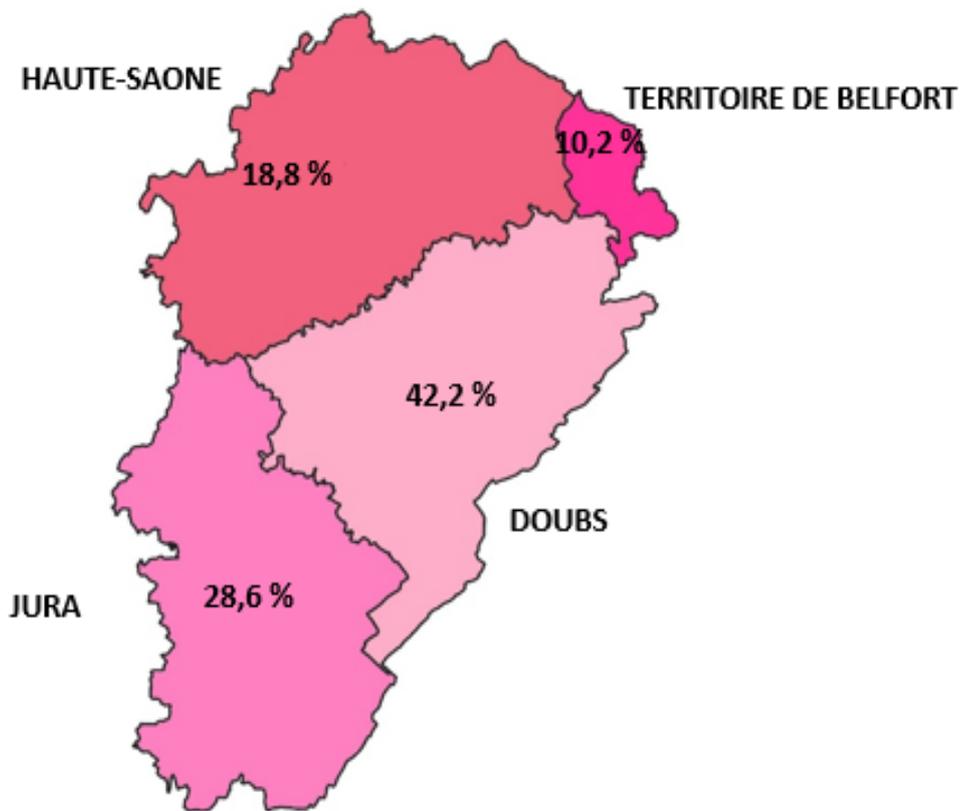
Table I-2. Les agents non titulaires du secteur public : effectifs par département et domaine d'emploi

	AED/AESH	ATSS	DIEO	Personnels 1 ^{er} degré	Personnels 2 nd degré	Total
Doubs	1 148	124	40	74	385	1 771
Haute-Saône	573	27	10	34	145	789
Jura	972	32	7	39	148	1 198
Territoire de Belfort	266	21	10	29	103	429
NC	7	0	0	0	0	7
Total 2023	2 966	204	67	176	781	4 194
Total 2022	2 862	209	67	134	699	3 971
Total 2021	3 020	221	52	149	513	3 955
Total 2020	3 099	200	51	77	558	3 985
Total 2019	2 796	222	40	27	496	3 581

Source : PIAD.

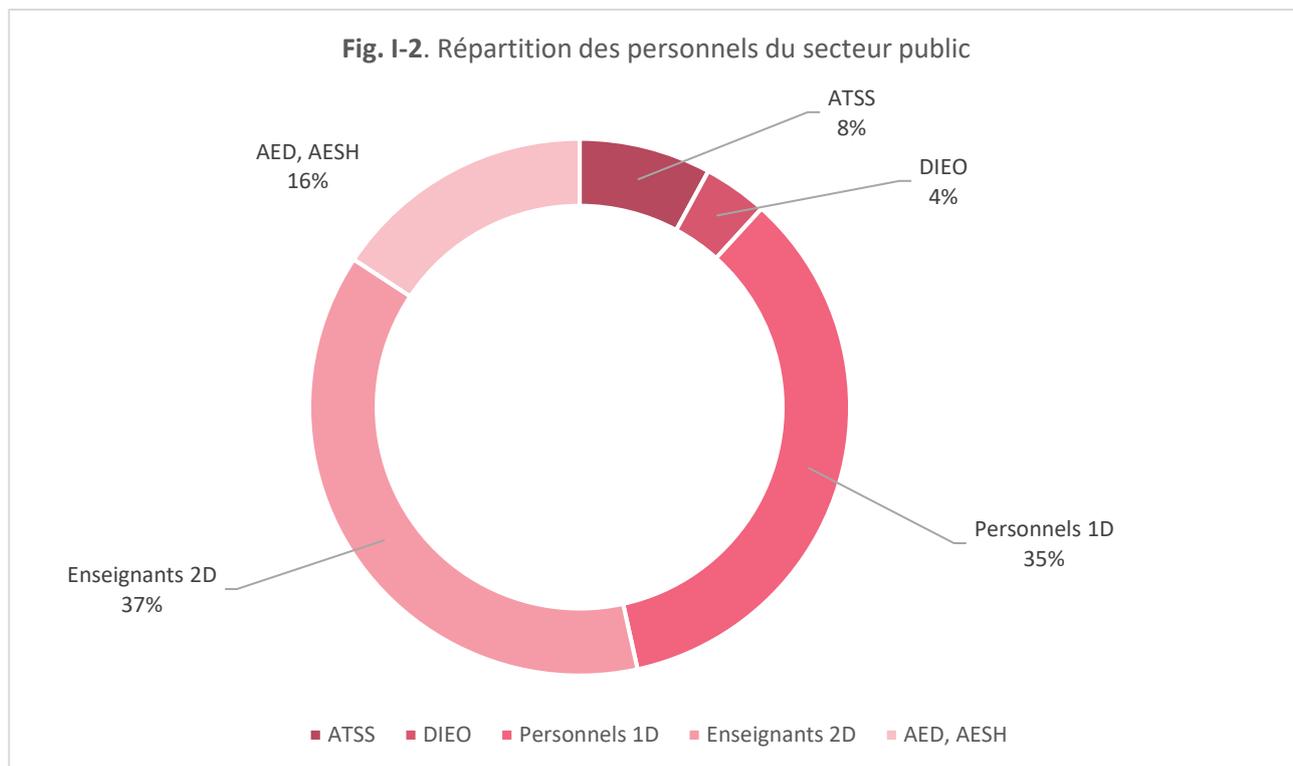
La répartition départementale des effectifs du secteur public varie comparée à celle observée en 2022. Le Doubs emploie **42,2 %** des effectifs contre 45,9 % en 2022. Suivent le Jura (**28,6 %** en 2023 contre 24,4 % en 2022), la Haute-Saône (**18,8 %** en 2023 contre 18,4 % en 2022) et le Territoire de Belfort (**10,2 %** en 2023 contre 11,1 % en 2022).

Fig. I-1. Répartition départementale des effectifs académiques (secteur public)



En 2023, les enseignants représentent 72 % des personnels du secteur public.

Fig. I-2. Répartition des personnels du secteur public





1.2 - Secteur privé sous contrat

Le secteur privé compte **1 837 personnels**, ce chiffre est quasi identique à celui observé l'année dernière.

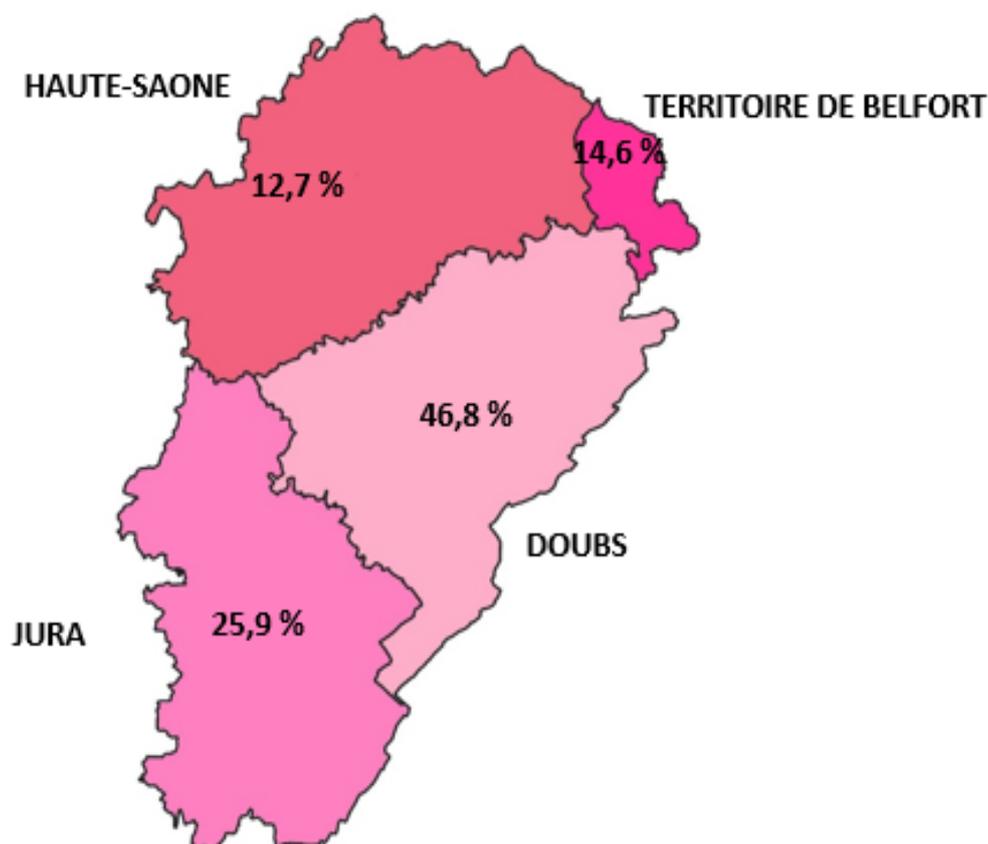
Table I-3. Les personnels du secteur privé : effectifs par département et degré

	Enseignants du 1 ^{er} degré	Enseignants du 2 nd degré	Total
Doubs	251	608	859
Haute-Saône	73	161	234
Jura	129	346	475
Belfort	72	196	268
NC		1	1
Total 2023	525	1 312	1 837
Total 2022	539	1 297	1 836
Total 2021	529	1 332	1 861
Total 2020	540	1 325	1 865
Total 2019	537	1 324	1 861

Source : PIAD.

À l'instar du secteur public, le secteur privé voit le Doubs employer un peu moins de la moitié des effectifs de l'académie (46,8 %). Suivent le Jura (25,9 %), le Territoire de Belfort (14,6 %) et la Haute-Saône (12,7 %). Cette répartition est similaire à celle observée en 2022.

Fig. I-3. Répartition départementale des effectifs académiques (secteur privé)



2 - Les personnels affectés dans le premier degré du secteur public : enseignants et psychologues

2.1 - Évolution des effectifs

Les effectifs du premier degré ont augmenté de 3 % entre 2019 et 2023, passant de 6 401 à 6 569. Cependant, on note une légère diminution par rapport à l'année précédente, où les effectifs s'élevaient à 6 588.

Table I-4. Évolution des effectifs des personnels du premier degré (2019-2023)

	2019		2020		2021		2022		2023	
	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT
Doubs	3 020	0,2	3 072	1,5	3 068	2,4	3 117	1,4	3 132	2,4
Haute-Saône	1 309	0,5	1 289	0,3	1 295	2,2	1 306	2,1	1 302	2,6
Jura	1 301	0,1	1 299	0,4	1 303	1,7	1 368	2,8	1 350	2,9
Territoire de Belfort	771	1,7	779	3	774	3,4	791	2,4	778	3,7
NC							6	0	7	0,0
Total académie	6 401	0,4	6 439	1,2	6 440	2,3	6 588	2	6 569	2,7

Note : « NT » signifie « non-titulaires ».

Source : PIAD.

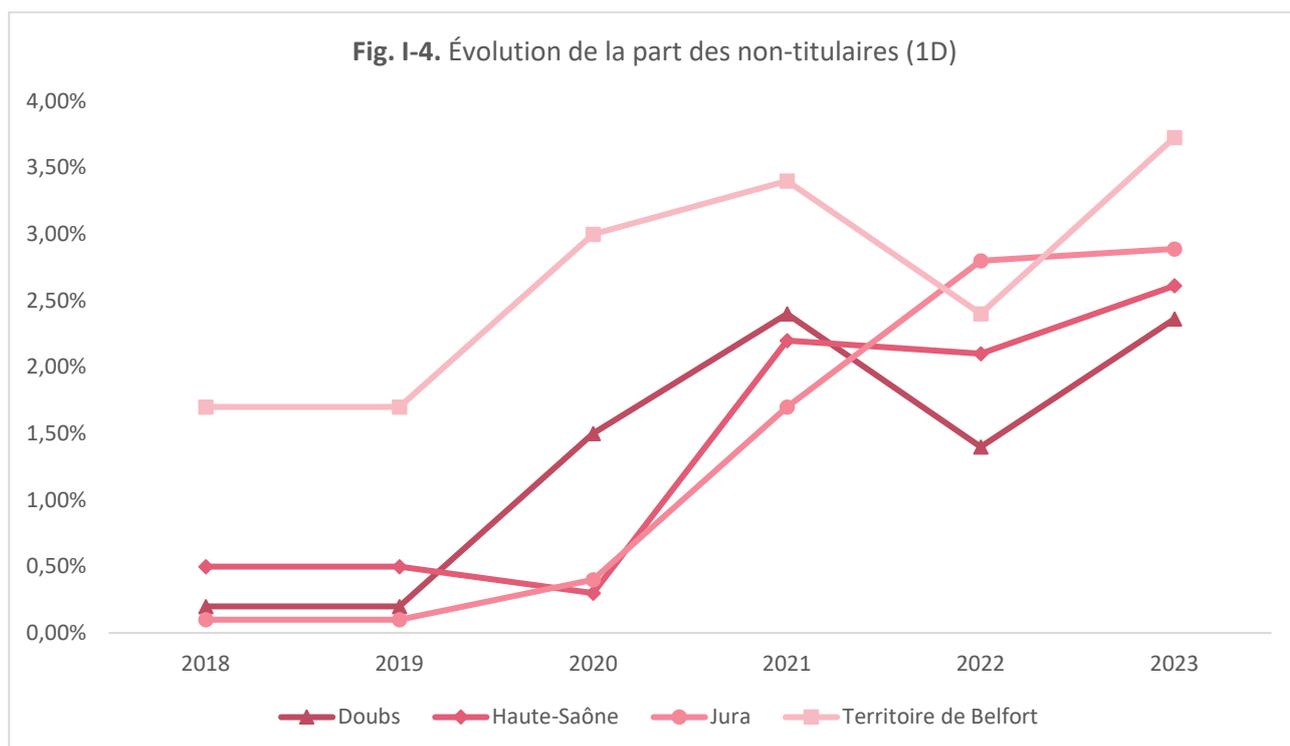
2.2 - Répartition par corps

Sur les **6 569 personnels** du premier degré du secteur public, 96 % sont des professeurs des écoles. Ces taux sont similaires à ceux observés en 2022. La population enseignante demeure largement féminisée (84,4 % contre 84,6 % en 2022).

Table I-5. Distribution par corps des personnels du premier degré

	Non Titulaires		Titulaires		Total
	F	H	F	H	
Agents contractuels du premier degré	61	11			72
Assistants de langue vivante recrutés localement	5	1			6
Assistants d'éducation	10	1			11
Contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2	0			2
Enseignants contractuels alternant premier degré	66	11			77
Instituteurs de l'Education Nationale			15	1	16
Intervenants langue primaire	7	1			8
Professeurs certifiés de l'Education Nationale			2	1	3
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'Education Nationale			1	1	2
Professeurs des écoles de l'Education Nationale			5 313	979	6 292
Psychologues de l'éducation nationale			76	4	80
Total général	151	25	5 407	986	6 569

Source : PIAD.



2.3 - Répartition par âge et par sexe

Homogène sur l'ensemble du territoire académique, l'âge moyen des femmes enseignantes du premier degré est de 43,4 ans. L'âge moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes (+ 2,1).

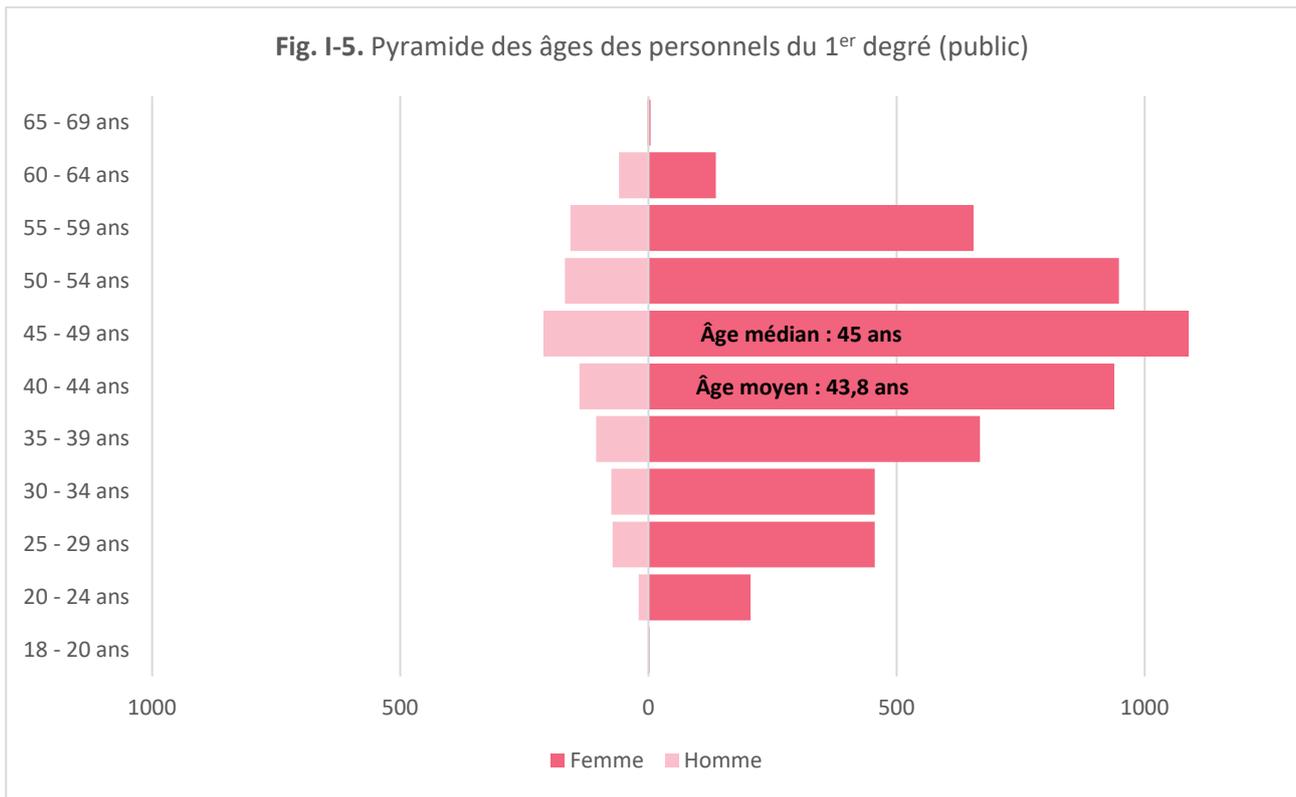
Table I-6. Âge moyen des personnels du premier degré en fonction du sexe et du département d'affectation

	Femmes	Homme	Ensemble
Doubs	43,5	44,8	44,2
Haute-Saône	43,8	46	44,9
Jura	43,8	47,1	45,5
Territoire de Belfort	42,8	44,2	43,5
NC	54,1		54,1
Académie	43,4	45,5	44,5

Source : PIAD.

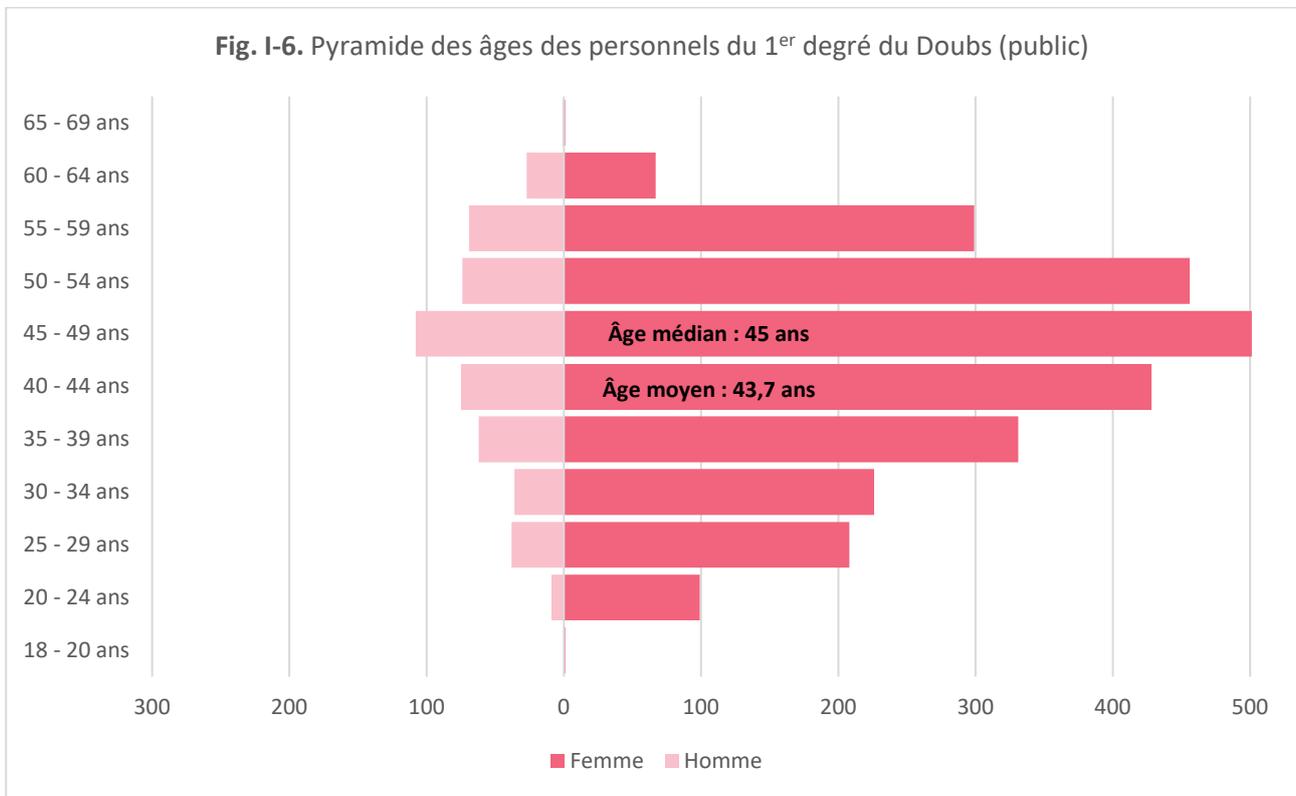


Fig. I-5. Pyramide des âges des personnels du 1^{er} degré (public)

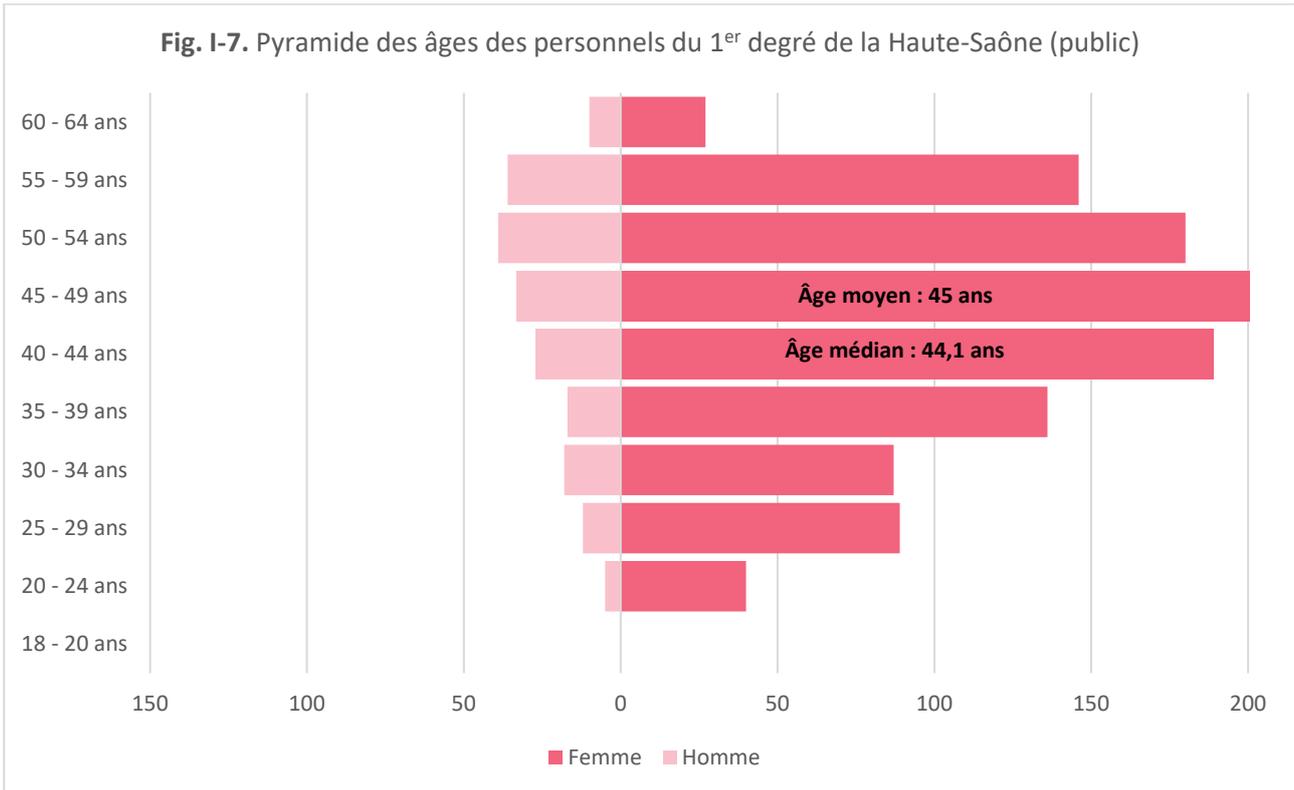


Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 451 soit 7,6 % de la population considérée

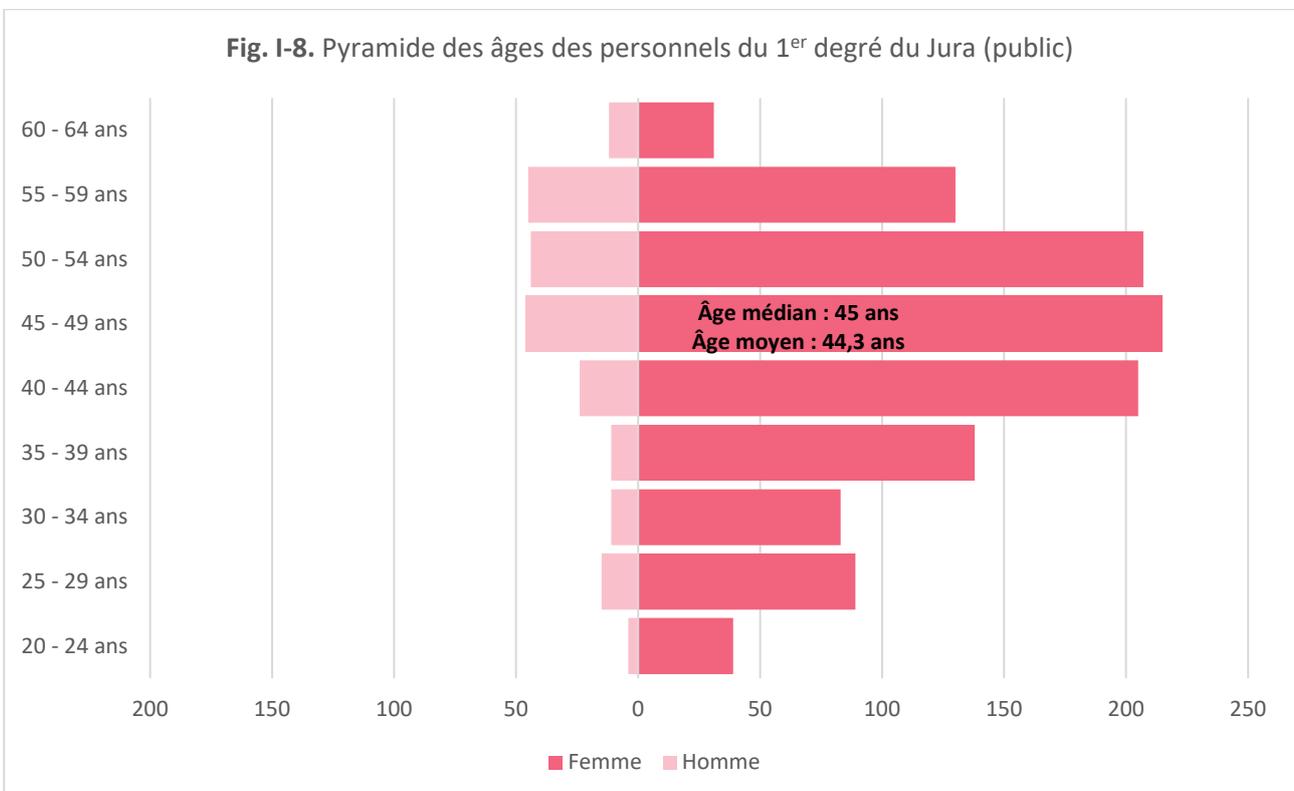
Fig. I-6. Pyramide des âges des personnels du 1^{er} degré du Doubs (public)



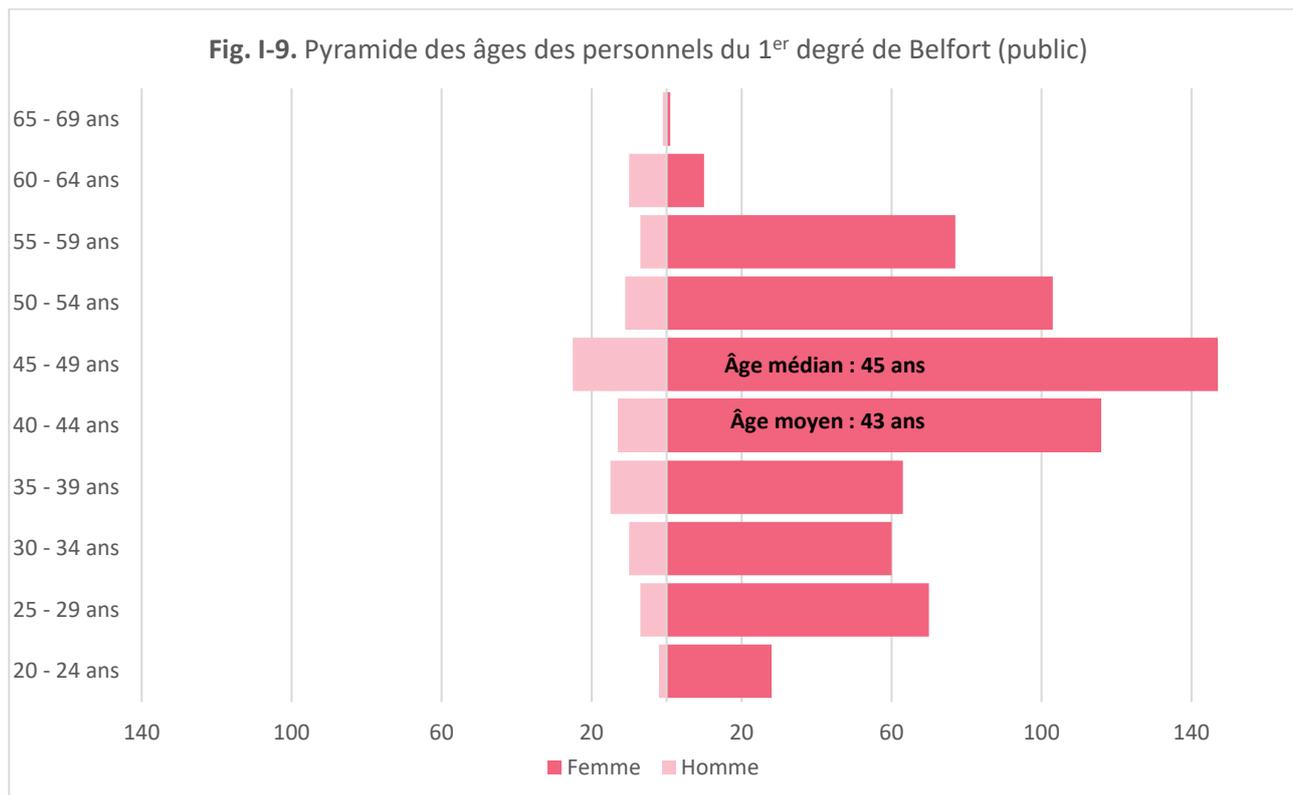
Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 229 soit 7,5 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 124 soit 9,6 % de la population considérée



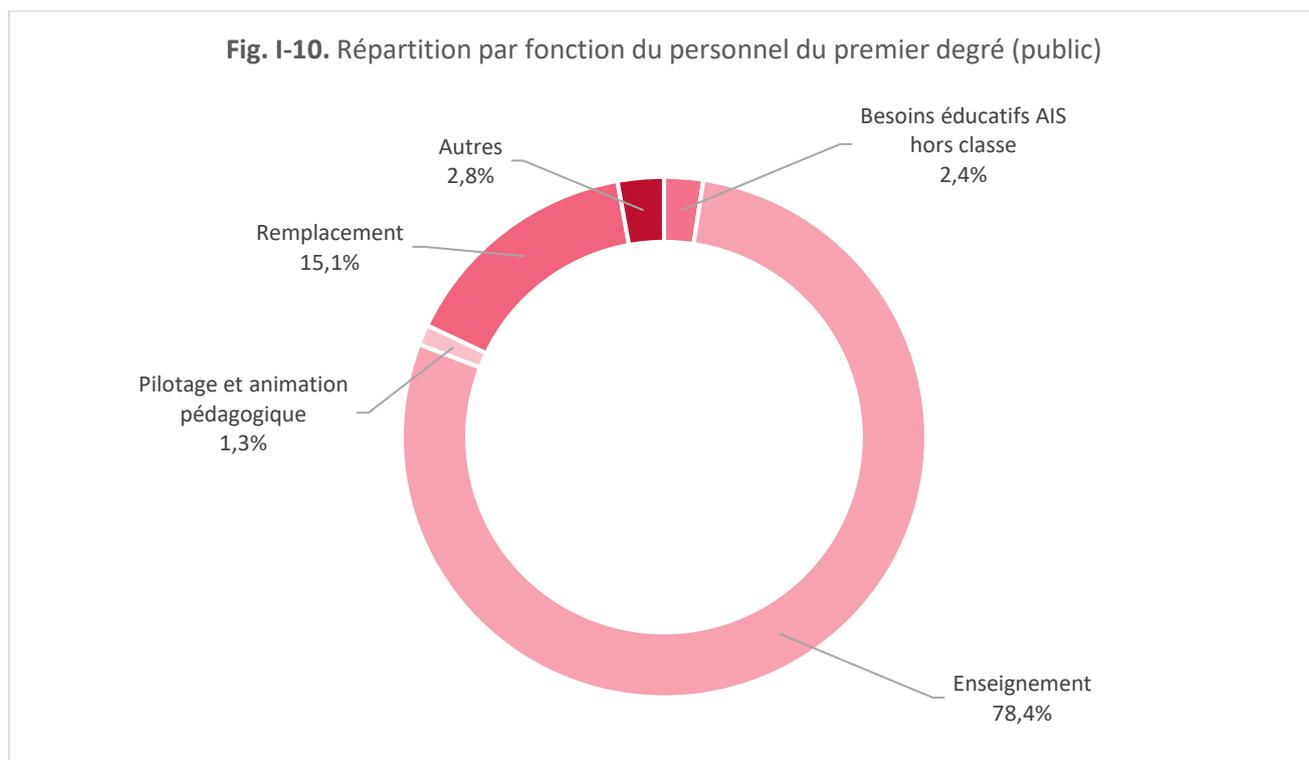
Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 112 soit 8,6 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimée à 58 soit 7,5 % de la population considérée

2.4 - Répartition par fonction

93,5 % des personnels du premier degré exercent leur fonction (« enseignement » ou « remplacement ») devant élèves. Ce taux est similaire à celui observé en 2022 (i.e. 93,7 %).





2.5 - Organisation du travail

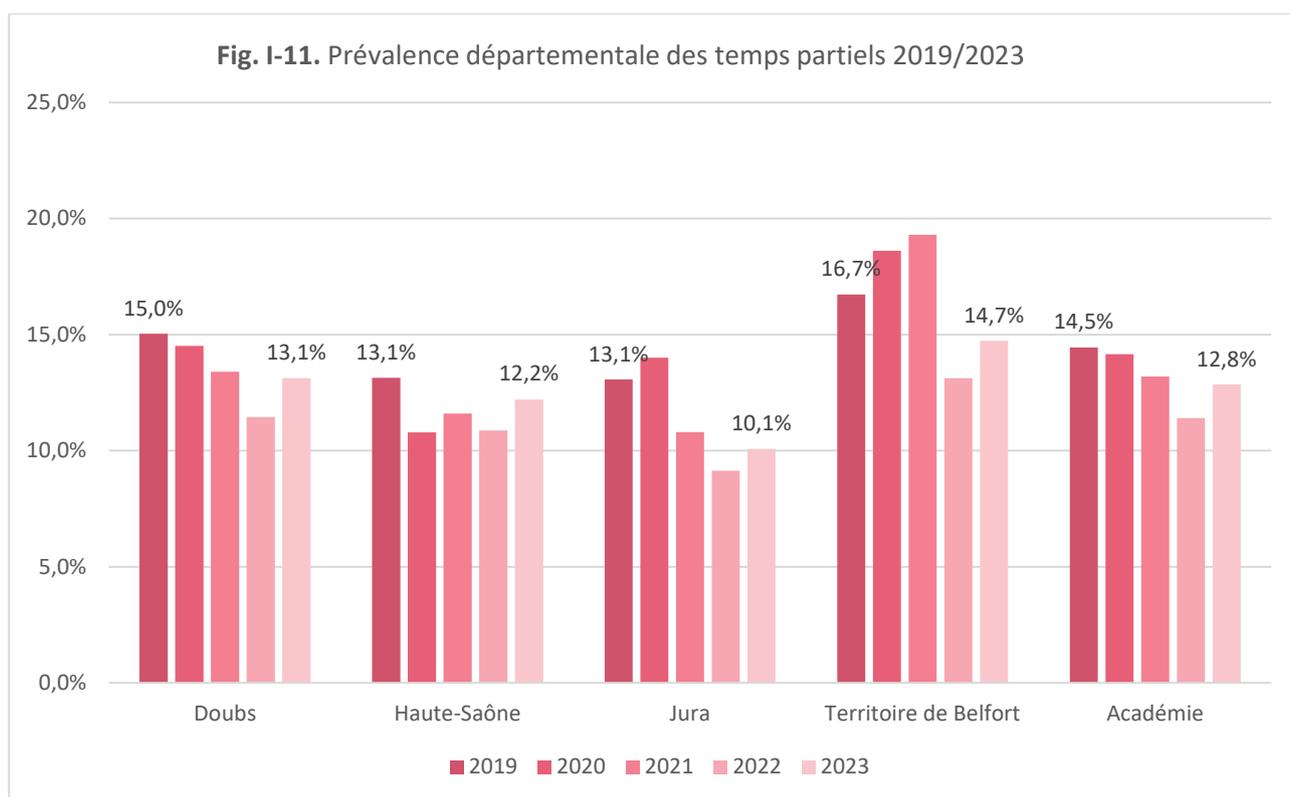
844 personnels du premier degré travaillent à **temps partiel**, soit **12,8 % des effectifs**. En 2022, ce taux était de 13 %. En outre, 17 % des femmes et 6 % des hommes travaillent à temps partiel, contre, respectivement, 14,4 % et 5,5 % en 2022. Ainsi, 93,4 % des personnels œuvrant à temps partiel sont des femmes. Cette part est similaire à celle observée en 2022 (93,5%).

Table I-7. Organisation du travail des personnels du premier degré

	Titulaire (n = 6 393)		Non Titulaire (n = 176)		Total (n = 6 569)	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Femme	4 706	701	64	87	4 770	788
Homme	942	44	13	12	955	56
Total	5 648	745	77	99	5 725	844

Source : PIAD.

Au niveau académique, la part des temps partiels tend à diminuer depuis 2019. Elle est ainsi passée de 14,5 % à 12,8 %.



3 - Les enseignants affectés dans le second degré du secteur public (ou autres fonctions, hors affectation dans le premier degré)

3.1 - Effectifs et répartition par corps

L'académie emploie **7 034 enseignants** officiant dans le second degré. 90 % de ces personnels sont titulaires, contre 91,6 % en 2022. Le corps le plus représenté demeure celui des professeurs certifiés, lesquels comptent pour 55,5 % des effectifs (contre 56,8 % en 2022).

Les femmes sont majoritaires dans la population enseignante du second degré. Leur prévalence est similaire à l'année précédente avec 58,6 % contre 58,5 % en 2022. Cette part est moindre au sein des corps des professeurs agrégés et des professeurs contractuels (respectivement 52,7 % et 52,1 %). Elle atteint 64,8 % dans le corps des professeurs certifiés. Les corps des professeurs de chaires supérieures et des professeurs d'éducation physique sont les seuls à compter davantage d'hommes que de femmes.

Table I-8. Distribution par corps des personnels enseignants du second degré

	Non Titulaires		Titulaires		Total
	F	H	F	H	
Agents contractuels du premier degré	1				1
Agents contractuels du second degré	319	303			622
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive			3	1	4
Enseignants contractuels alternant du second degré	15	15			30
Maîtres auxiliaires	13	8			21
Professeurs contractuels	17	7			24
Professeurs agrégés du second degré			482	433	915
Professeurs certifiés de l'Education Nationale			2 532	1 373	3 905
Professeurs de chaires supérieures			10	17	27
Professeurs de lycée professionnel de l'Education Nationale			535	477	1012
Professeurs d'éducation physique et sportive			194	278	472
Professeurs d'enseignement général de collège éduc Nat			1		1
Total	365	333	3 757	2 579	7 034

Source : PIAD.

3.2 - Évolution des effectifs

Table I-9. Évolution des effectifs des enseignants du second degré (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Non Titulaires	494	556	513	595	698
Titulaires	7 050	7 008	6 871	6 507	6 336
Total	7 544	7 564	7 384	7 102	7 034

Source : PIAD.

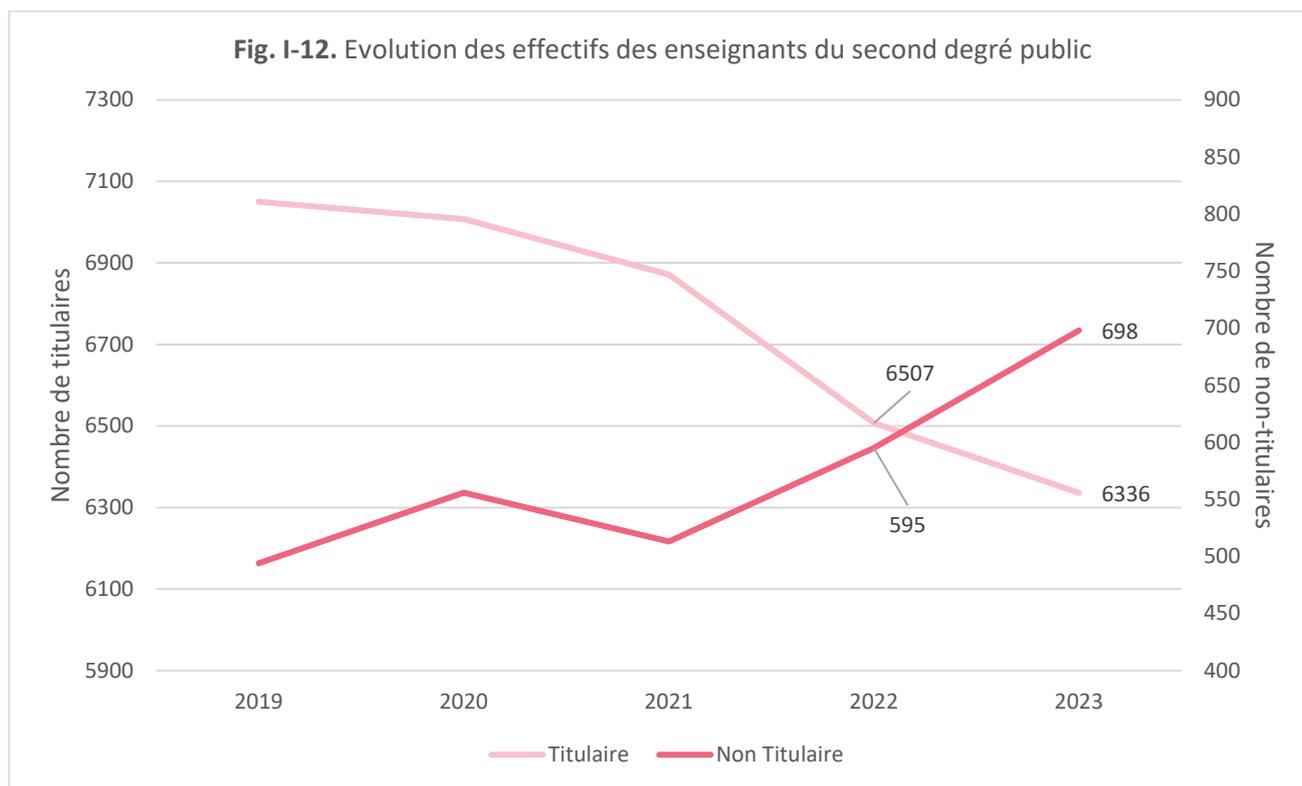


Table I-10. Évolution de la part des non-titulaires du second degré (2019-2023)

	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	NT (%)								
Doubs	3 615	6,7	3 650	8	3 554	7,8	3 387	8,8	3 372	9,8
Haute-Saône	1 386	6,2	1 380	6,6	1 371	6,3	1 312	7,5	1 287	10,1
Jura	1 681	5,5	1 660	5,7	1 618	5,5	1 542	7,7	1 516	9,2
Territoire de Belfort	862	8,5	874	8,9	841	7,1	847	9,4	846	11,5
NC							14	0	13	0
Total	7 544	6,5	7 564	7,4	7 384	6,9	7 102	8,4	7 034	9,9

Note : « NT » signifie « non-titulaires ».

Source : PIAD.

3.3 - Répartition par âge et par sexe

À l'instar de la population du premier degré, les hommes sont en moyenne un peu plus âgés que les femmes. En outre, l'âge moyen des enseignants du second degré ne varie pas de manière significative en fonction du département considéré, et cela, quel que soit le sexe.

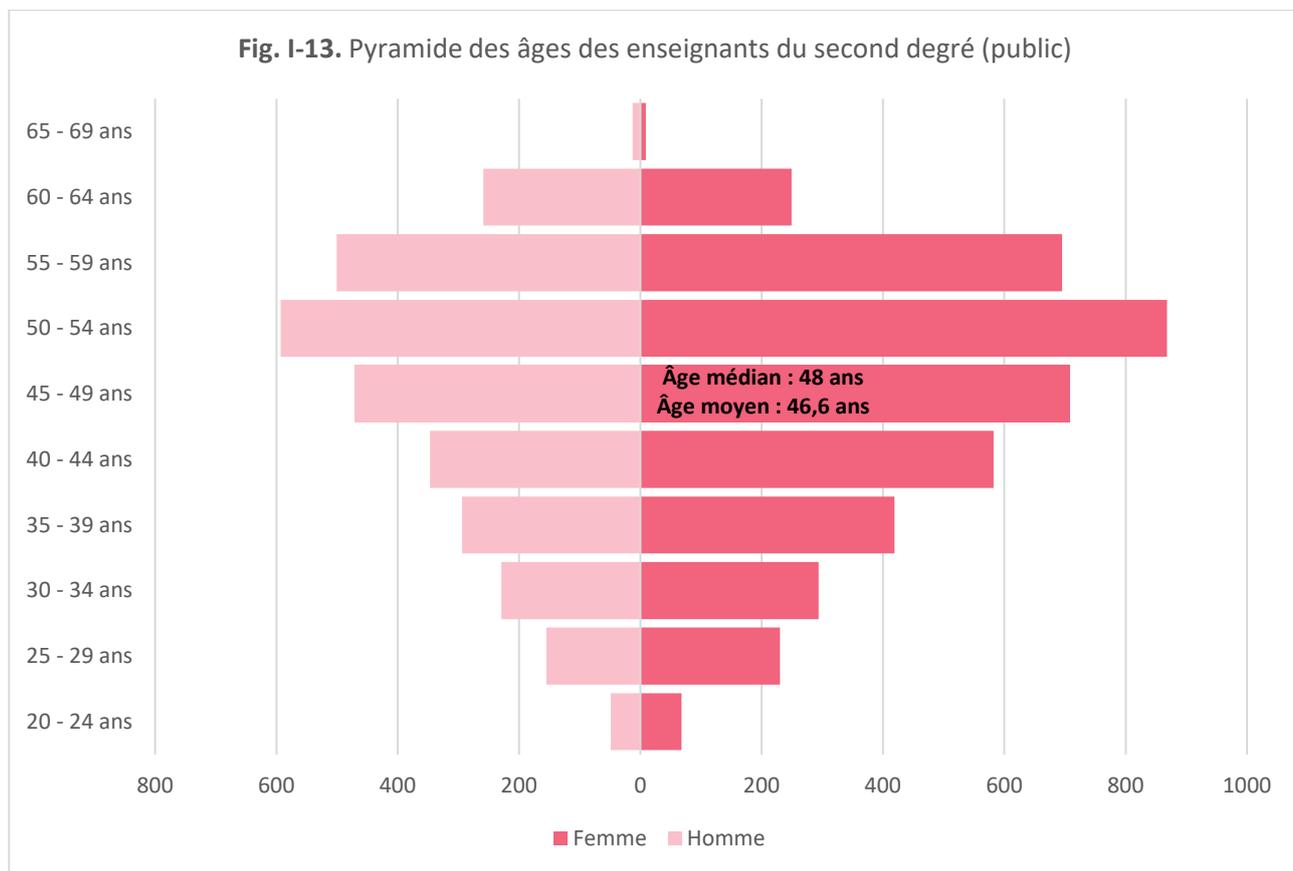
Table I-11. Âge moyen des personnels du second degré en fonction du sexe et du département d'affectation

	Femme	Homme	Ensemble
Doubs	46,2	46,4	46,3
Haute-Saône	45,9	47,3	46,6
Jura	47,0	47,9	47,4
Territoire de Belfort	46,3	46,2	46,2
NC	48,8	53,5	51,1
Académie	46,8	48,3	47,6

Source : PIAD.

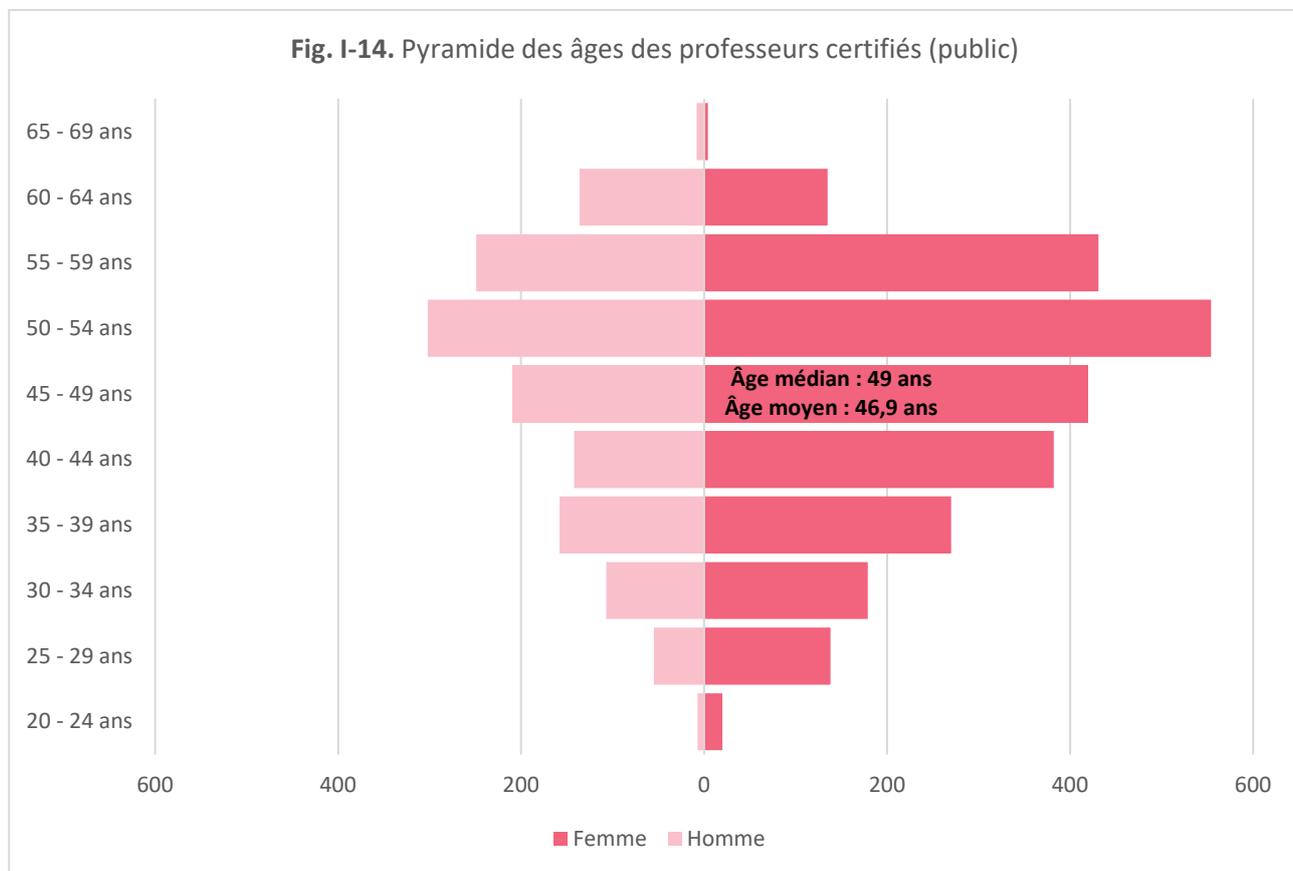


Fig. I-13. Pyramide des âges des enseignants du second degré (public)

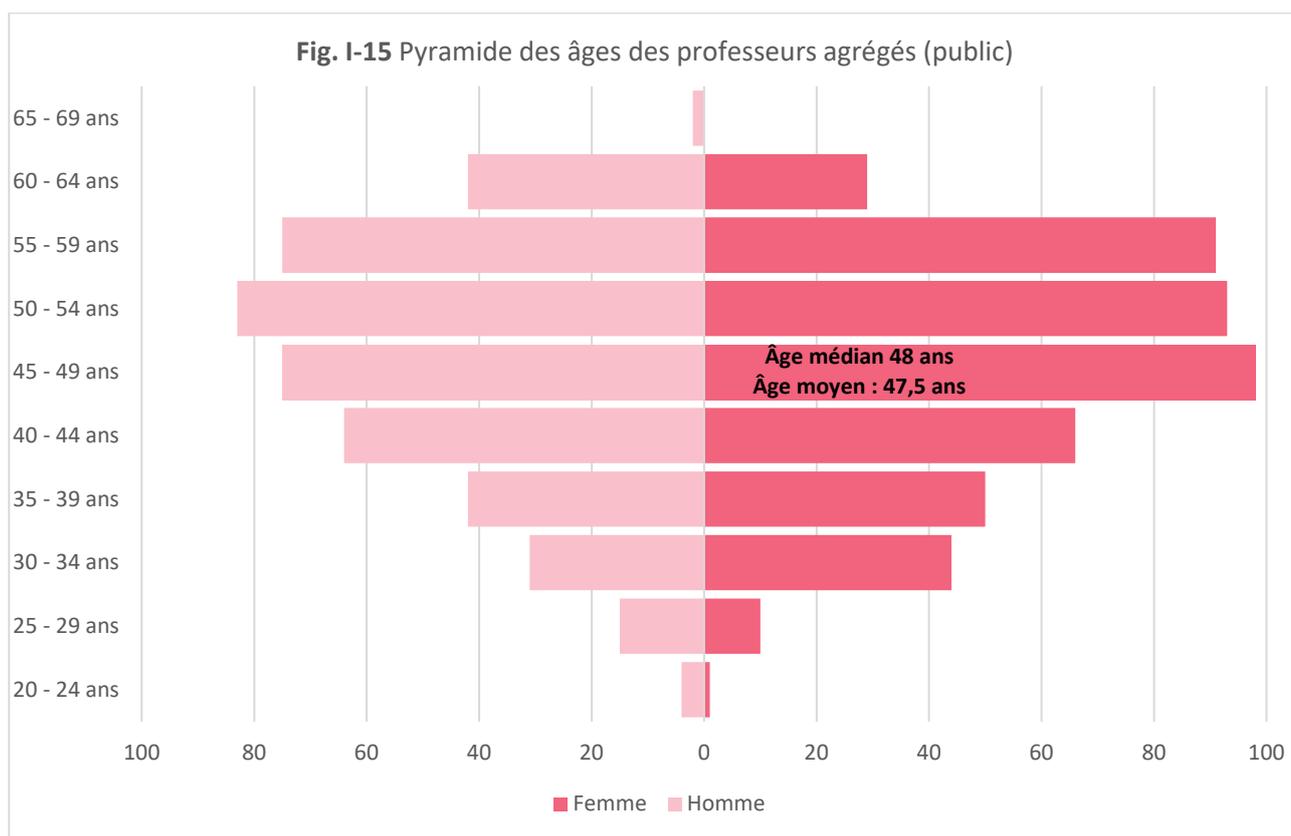


Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 1 087 soit 14,7 % de la population considérée

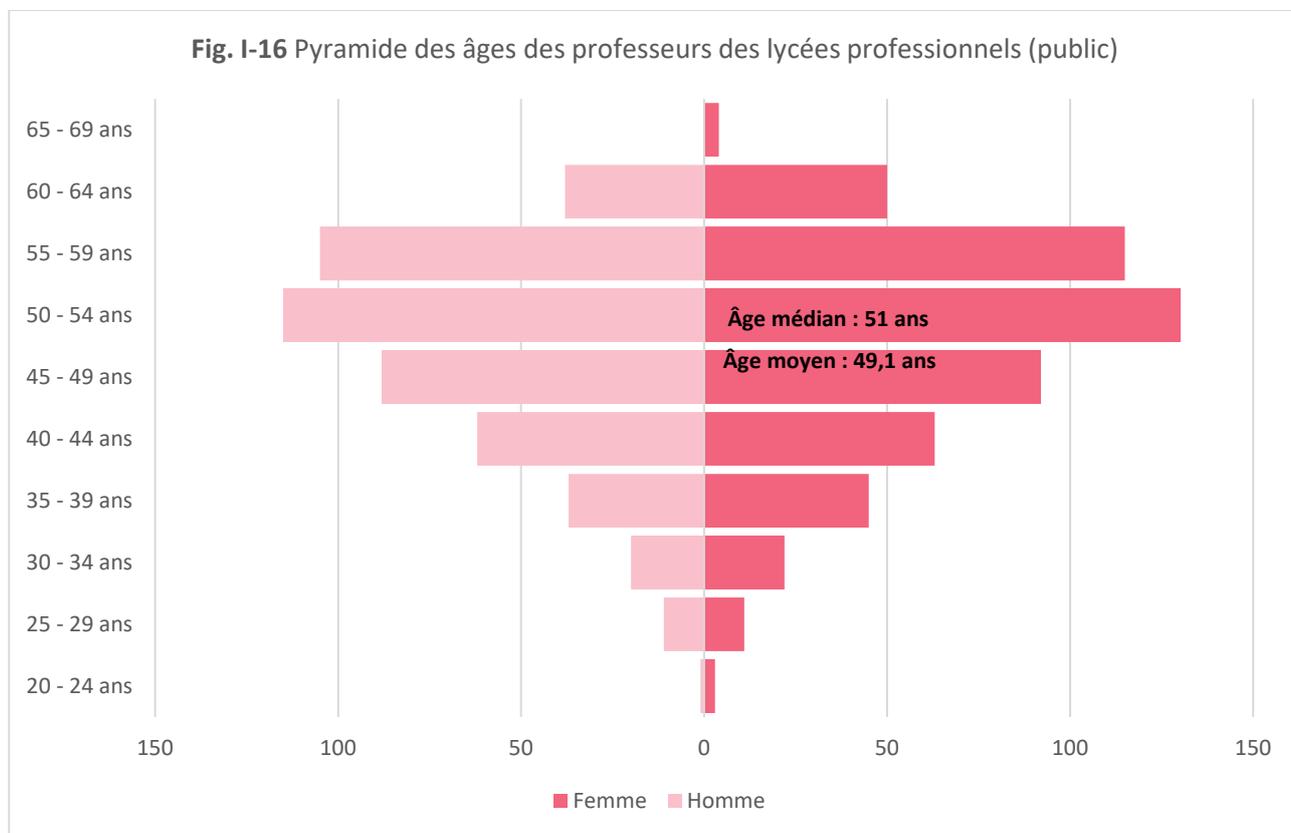
Fig. I-14. Pyramide des âges des professeurs certifiés (public)



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 562 soit 13,5 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 151 soit 17,1 % de la population considérée

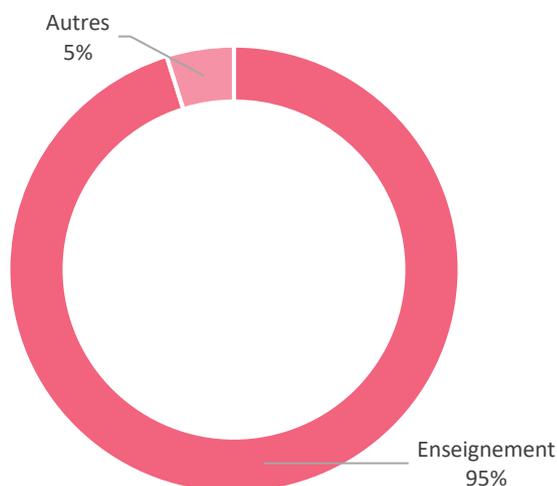


Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 211 soit 19,4 % de la population considérée

3.4 - Répartition par fonction

95 % des enseignants du second degré enseignent devant élèves. Ce chiffre baisse légèrement par rapport à 2022 (97 %).

Fig. I-17. Répartition par fonction du personnel du second degré (public)



3.5 - Répartition par discipline

Table I-12. Répartition des enseignants du second degré par discipline

Disciplines (REGROUPEMENT)	Total	Disciplines (REGROUPEMENT)	Total
Arts appliqués	65	Histoire-géographie	532
Arts plastiques	134	Hôtellerie, restauration, tourisme	78
Autres	314	Informatique et télématique	5
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	136	Langues vivantes	1 035
Économie et gestion	388	Lettres	809
Éducation musicale	123	Lettres - histoire, géographie (PLP, PEGC)	168
Éducation physique et sportive	587	Lettres - langues (PLP, PEGC)	111
Génie chimique	3	Mathématiques	710
Génie civil	44	Mathématiques/sciences physiques (PLP, PEGC)	144
Génie électrique électronique, informatique	23	Métiers arts	26
Génie électrique électrotechnique	44	Philosophie	73
Génie industriel des plastiques et composites	4	Physique chimie	405
Génie industriel des structures métalliques	29	Sciences de la vie et de la terre	312
Génie industriel du bois	41	Sciences économiques et sociales	82
Génie industriel textiles et cuirs	16	Sciences et techniques industrielles (encadrement)	48
Génie mécanique de la construction	40	Sciences et techniques industrielles (PEGC)	13
Génie mécanique de la maintenance	50	Sciences et techniques médico-sociales	51
Génie mécanique de la productique	39	Technologie	316
Génie mécanique maintenance	1	Transports et activités connexes	17
Génie thermique	18	Total général	7 034



3.5.1 - Professeurs agrégés : répartition par discipline et par sexe

Table I-13. Distribution des professeurs agrégés par discipline enseignée et sexe

Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Arts appliqués	3	2	5	60
Arts plastiques	13	9	22	59
Autres	6	1	7	85
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	3		3	100
Économie et gestion	26	13	39	66
Éducation musicale	9	6	15	60
Éducation physique et sportive	31	40	71	43
Génie électrique électrotechnique		1	1	0
Génie mécanique de la construction		2	2	0
Génie thermique		1	1	0
Histoire-géographie	37	42	79	46
Informatique et télématique		2	2	0
Langues vivantes	93	30	123	75
Lettres	80	27	107	74
Mathématiques	68	108	176	38
Philosophie	12	17	29	41
Physique chimie	33	56	89	37
Sciences de la vie et de la terre	53	23	76	69
Sciences économiques et sociales	10	5	15	66
Sciences et techniques industrielles (encadrement)		3	3	0
Sciences et techniques industrielles (PEGC)	2	7	9	22
Technologie	3	38	41	7
Total général	482	433	915	52

Source : PIAD.

3.5.2 - Professeurs certifiés : répartition par discipline et par sexe

Table I-14. Distribution des professeurs certifiés par discipline enseignée et sexe

Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Arts appliqués	7	6	13	54
Arts plastiques	69	27	96	72
Autres	179	32	211	85
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	19	3	22	86
Économie et gestion	110	37	147	75
Éducation musicale	54	42	96	56
Génie électrique électronique, informatique		7	7	0
Génie électrique électrotechnique		4	4	0
Génie industriel des structures métalliques		1	1	0
Génie industriel du bois		4	4	0
Génie industriel textiles et cuirs	2		2	100
Génie mécanique de la construction		7	7	0
Génie mécanique de la productique	2	2	4	50
Génie thermique	1	2	3	33
Histoire-géographie	211	219	430	49
Hôtellerie, restauration, tourisme	8	7	15	53

Informatique et télématique		3	3	0
Langues vivantes	698	122	820	85
Lettres	561	86	647	87
Mathématiques	255	243	498	51
Métiers arts		1	1	0
Philosophie	11	29	40	28
Physique chimie	120	166	286	42
Sciences de la vie et de la terre	138	83	221	62
Sciences économiques et sociales	34	29	63	54
Sciences et techniques industrielles (encadrement)	5	7	12	42
Sciences et techniques médico-sociales	14	1	15	93
Technologie	34	203	237	14
Total	2 532	1 373	3 905	45

Source : PIAD.

3.5.3 - Professeurs des lycées professionnels : répartition par discipline et par sexe

Table I-15. Distribution des professeurs des lycées professionnels par discipline enseignée et sexe

Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Arts appliqués	24	6	30	80
Autres	18	7	25	72
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	75	11	86	87
Économie et gestion	99	31	130	76
Génie chimique	1	2	3	33
Génie civil	8	25	33	24
Génie électrique électronique, informatique	1	9	10	10
Génie électrique électrotechnique		32	32	0
Génie industriel des plastiques et composites		1	1	0
Génie industriel des structures métalliques		20	20	0
Génie industriel du bois	1	25	26	4
Génie industriel textiles et cuirs	13		13	100
Génie mécanique de la construction	9	16	25	36
Génie mécanique de la maintenance		42	42	0
Génie mécanique de la productique	1	28	29	3
Génie mécanique maintenance		1	1	0
Génie thermique		11	11	0
Hôtellerie, restauration, tourisme	25	28	53	47
Lettres	1		1	100
Lettres - histoire, géographie (PLP, PEGC)	88	56	144	61
Lettres - langues (PLP, PEGC)	80	12	92	87
Mathématiques/sciences physiques (PLP, PEGC)	43	78	121	36
Métiers arts	5	8	13	38
Sciences et techniques industrielles (encadrement)	13	14	27	48
Sciences et techniques médico-sociales	27	1	28	96
Technologie		2	2	0
Transports et activités connexes	3	11	14	21
Total	535	477	1 012	53

Source : PIAD.



3.5.4. - Professeurs contractuels : répartition par discipline et par sexe

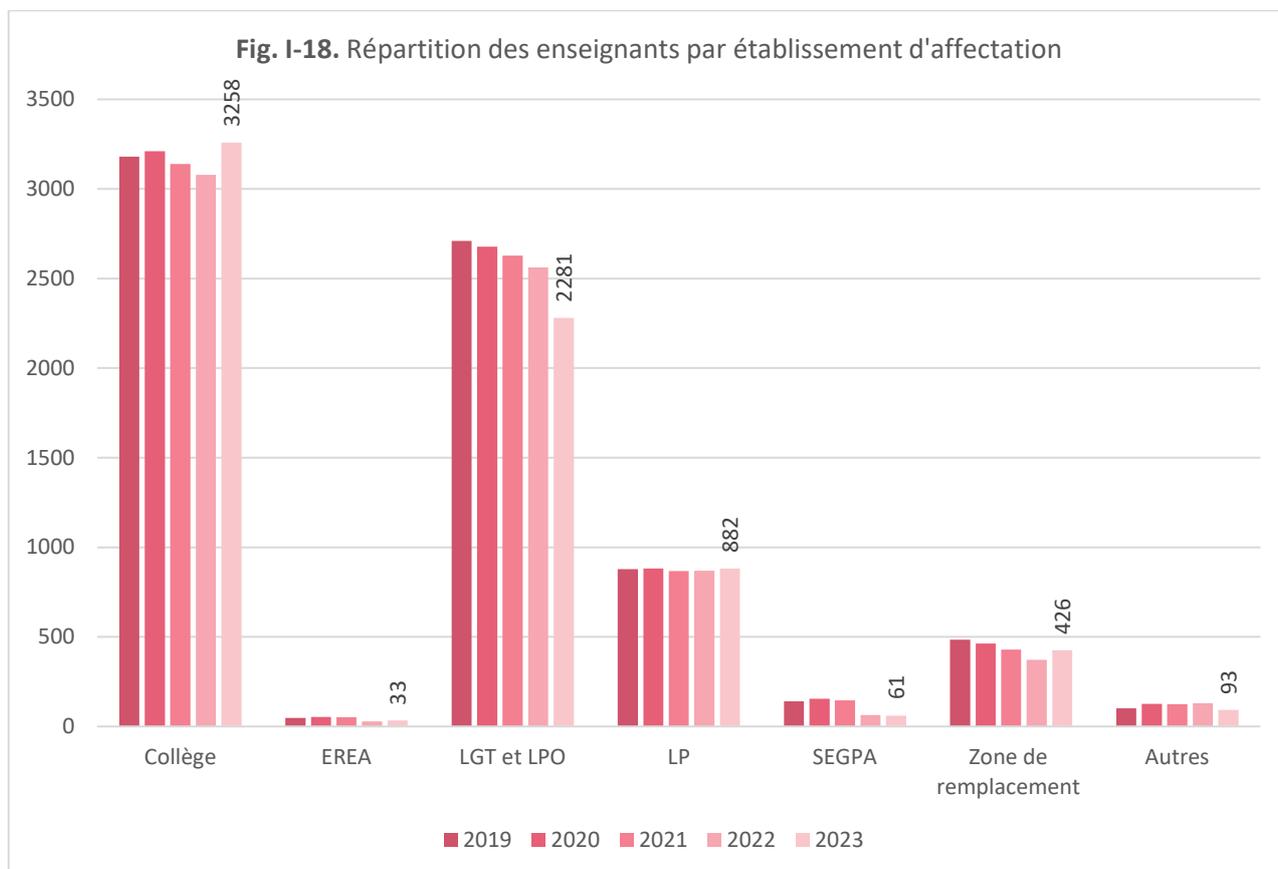
Table I-16. Distribution des professeurs contractuels par discipline enseignée et sexe

Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Arts appliqués	14	3	17	82
Arts plastiques	8	8	16	50
Autres	66	37	103	64
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	25	0	25	100
Économie et gestion	38	32	70	54
Éducation musicale	3	9	12	25
Éducation physique et sportive	6	42	48	13
Génie civil	0	11	11	0
Génie électrique électronique, informatique	0	6	6	0
Génie électrique électrotechnique	0	7	7	0
Génie industriel des plastiques et composites	0	3	3	0
Génie industriel des structures métalliques	0	8	8	0
Génie industriel du bois	1	10	11	9
Génie industriel textiles et cuirs	1	0	1	100
Génie mécanique de la construction	1	5	6	17
Génie mécanique de la maintenance	0	8	8	0
Génie mécanique de la productique	1	5	6	17
Génie thermique	0	3	3	0
Histoire-géographie	8	14	22	36
Hôtellerie, restauration, tourisme	6	4	10	60
Langues vivantes	106	28	134	79
Lettres	41	13	54	76
Lettres - histoire, géographie (PLP, PEGC)	12	12	24	50
Lettres - langues (PLP, PEGC)	16	3	19	84
Mathématiques	9	20	29	31
Mathématiques/sciences physiques (PLP, PEGC)	6	16	22	27
Métiers arts	9	3	12	75
Philosophie	1	3	4	25
Physique chimie	8	13	21	38
Sciences de la vie et de la terre	11	4	15	73
Sciences économiques et sociales	1	2	3	33
Sciences et techniques industrielles (encadrement)	5	1	6	83
Sciences et techniques médico-sociales	7	1	8	88
Technologie	11	25	36	31
Transports et activités connexes	0	3	3	0
Total	421	362	783	41

Source : PIAD.

3.6 - Répartition par établissement d'affectation

En 2023, **45 %** des enseignants exercent leur activité dans un **lycée**, qu'il soit général et technologique ou professionnel ; **46,3 %**, dans des **collèges** en 2023.



3.7 - Organisation du travail

13 % des enseignants du second degré travaillent à **temps partiel**.

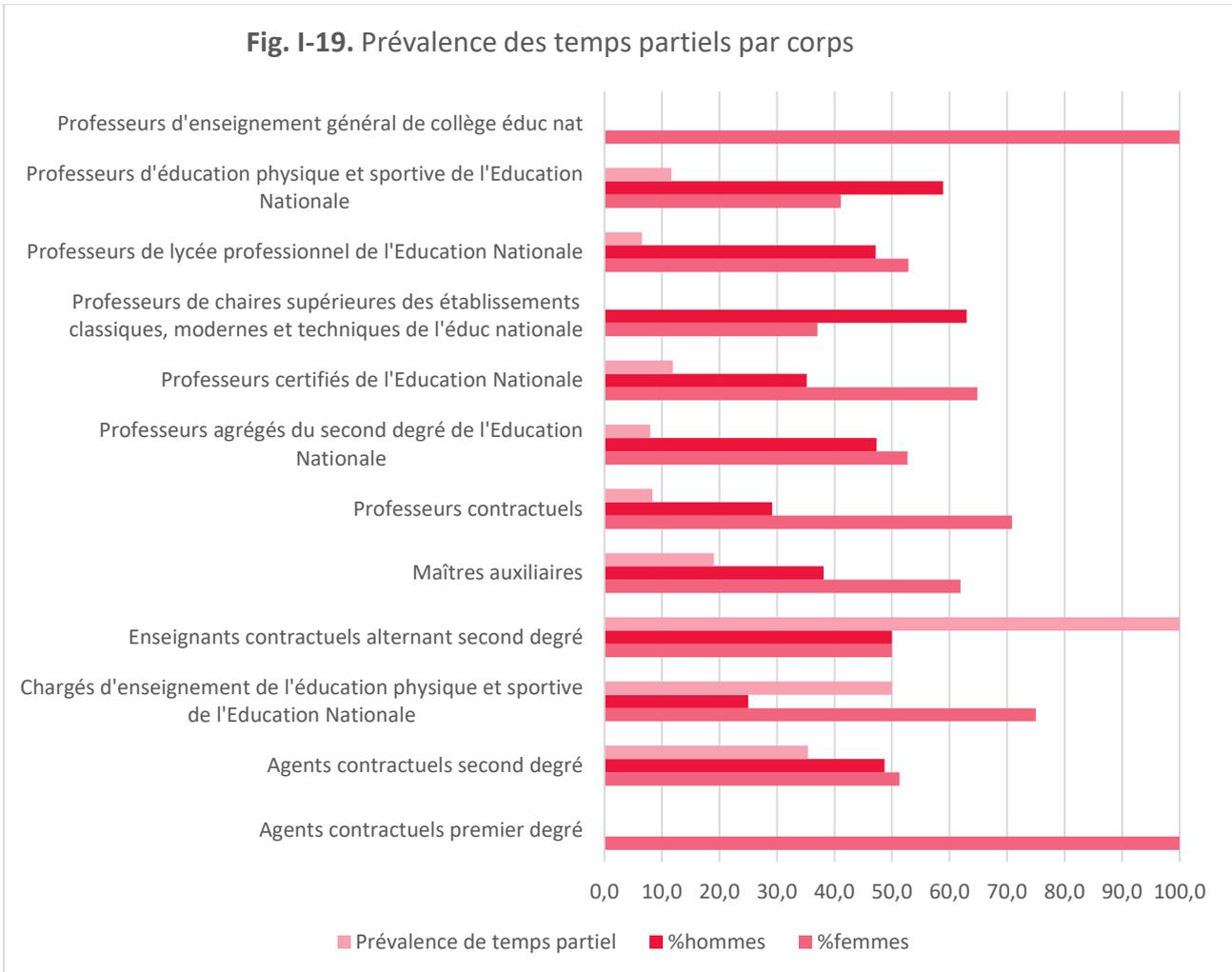
Table I-17. Organisation du travail des enseignants du second degré

	Titulaire (n = 6 336)		Non Titulaire (n = 698)		Ensemble (n = 7 034)	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Femmes	3 244	513	210	155	3 454	668
Hommes	2 432	147	232	101	2 664	248
Ensemble	5 676	660	442	256	6 118	916

Source : PIAD.

La part des enseignants à temps partiel varie considérablement suivant le corps examiné : elle est ainsi, par exemple, plus importante chez les professeurs certifiés que chez les professeurs des lycées professionnels. De manière générale, les femmes sont plus souvent en temps partiel.

Fig. I-19. Prévalence des temps partiels par corps



4 - Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

4.1 - Répartition du personnel ATSS par corps ou emplois

Table I-18. Distribution par corps des personnels ATSS

	Non Titulaire		Titulaire		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Adjoints administratifs			355	23	378
Adjoints techniques			63	27	90
Agents contractuel second degré	1	1			2
Apprentis	4	1			5
Assistants de service social des administrations de l'Etat			49	2	51
Assistants ingénieurs du ministère chargé			2	8	10
Attachés d'administration de l'Etat			123	57	180
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat			7	1	8
Contractuels	159	38			197
Infirmier(e) du ministère de l'Education Nationale			1		1
Infirmiers de l'Education Nationale et de			163	3	166
Ingénieurs de recherche du ministère chargé			1	7	8
Ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur			8	16	24
Médecins de l'Education Nationale			11		11
Médecins de l'Education Nationale - Conseillers techniques			4		4
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale			276	40	316
Techniciens de recherche et de formation			23	16	39
Total	164	40	1 086	200	1 490

Source : PIAD.

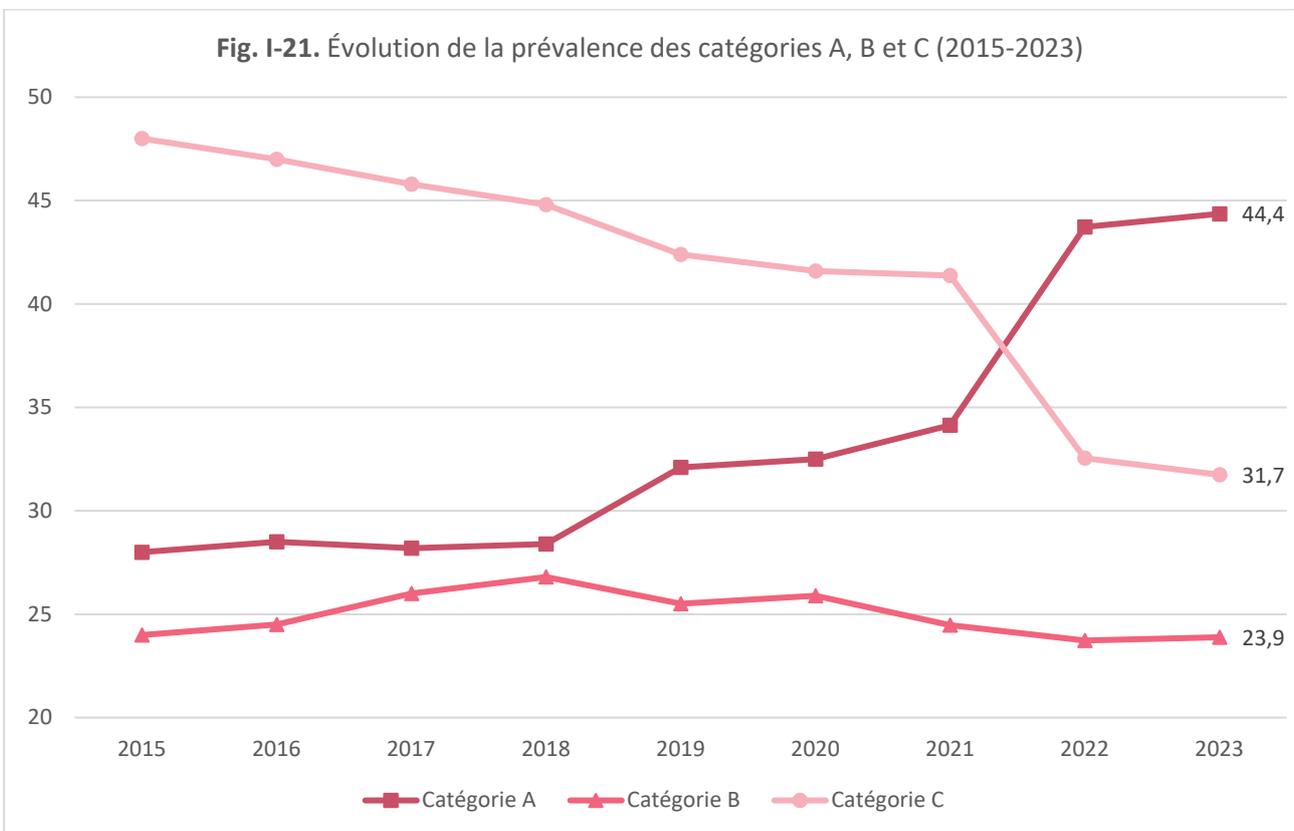
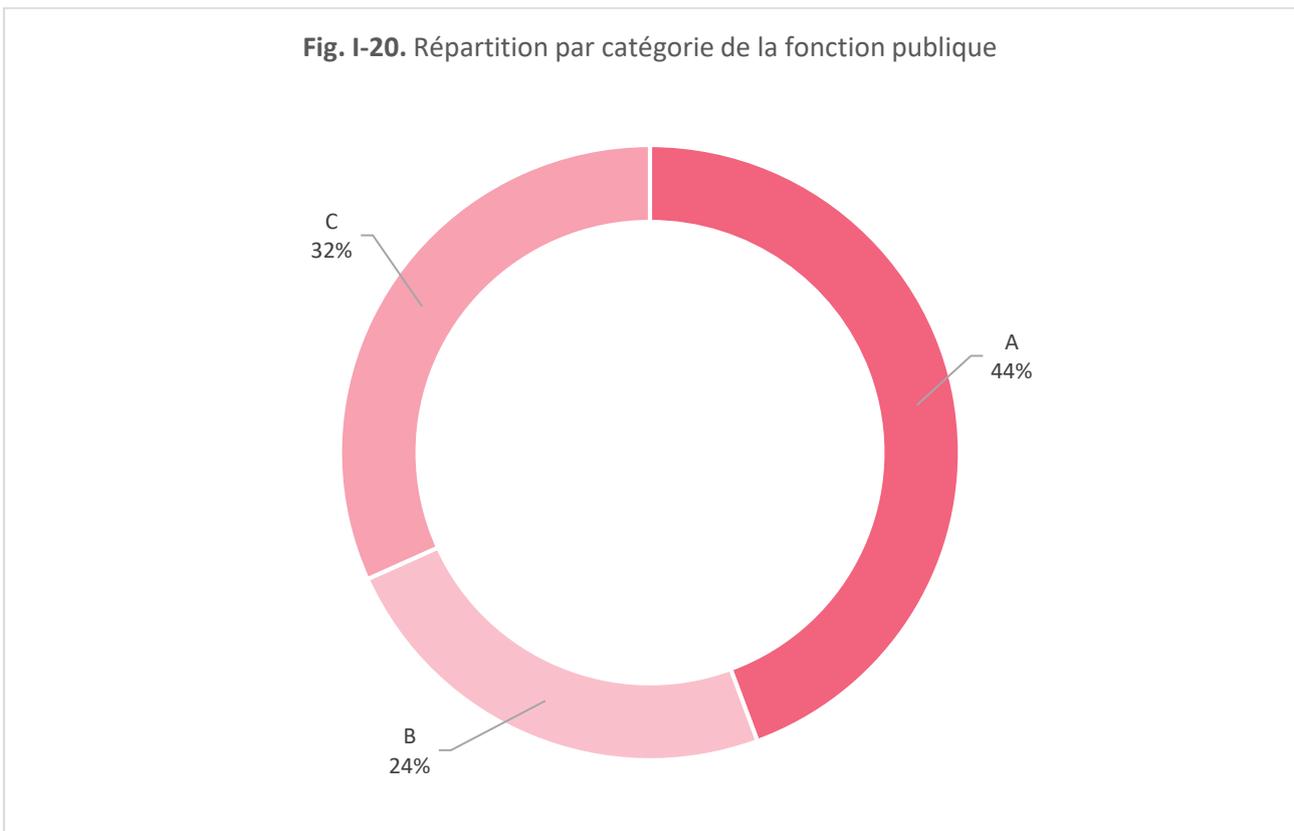
4.2 - Évolution des effectifs

Table I-19. Évolution des effectifs des personnels ATSS (2019-2023)

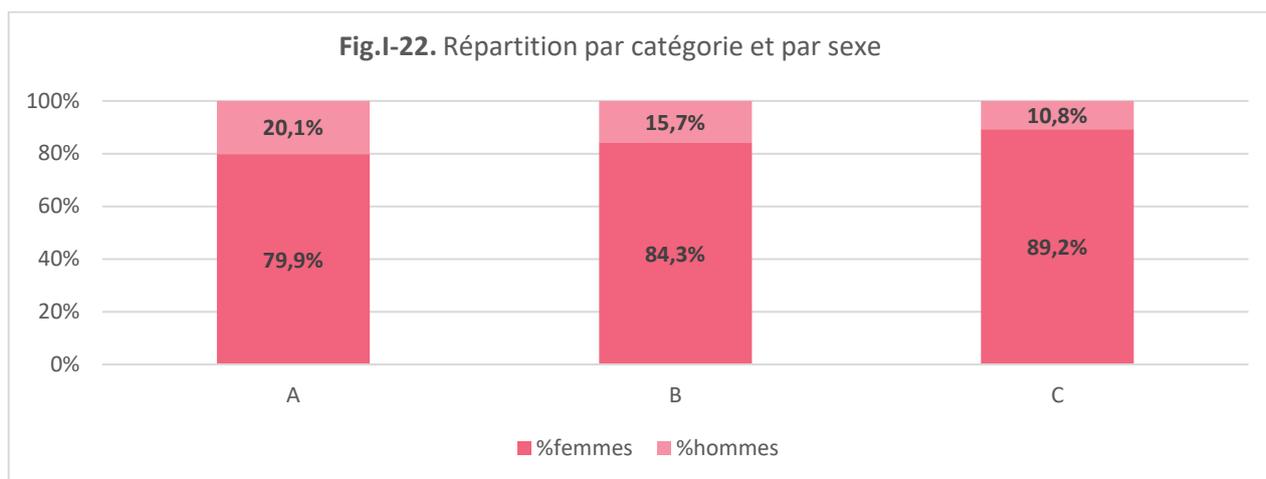
	2019	2020	2021	2022	2023
Titulaires	1 286	1 280	1 299	1 287	1 286
Non Titulaires	187	197	221	209	204
Ensemble	1 473	1 477	1 520	1 496	1 490

Source : PIAD.

4.3 - Répartition par catégorie d'emploi de la fonction publique et sexe



Si les femmes sont dans l'ensemble sur-représentées au sein des personnels ATSS, elles le sont d'autant plus que la catégorie considérée est basse.



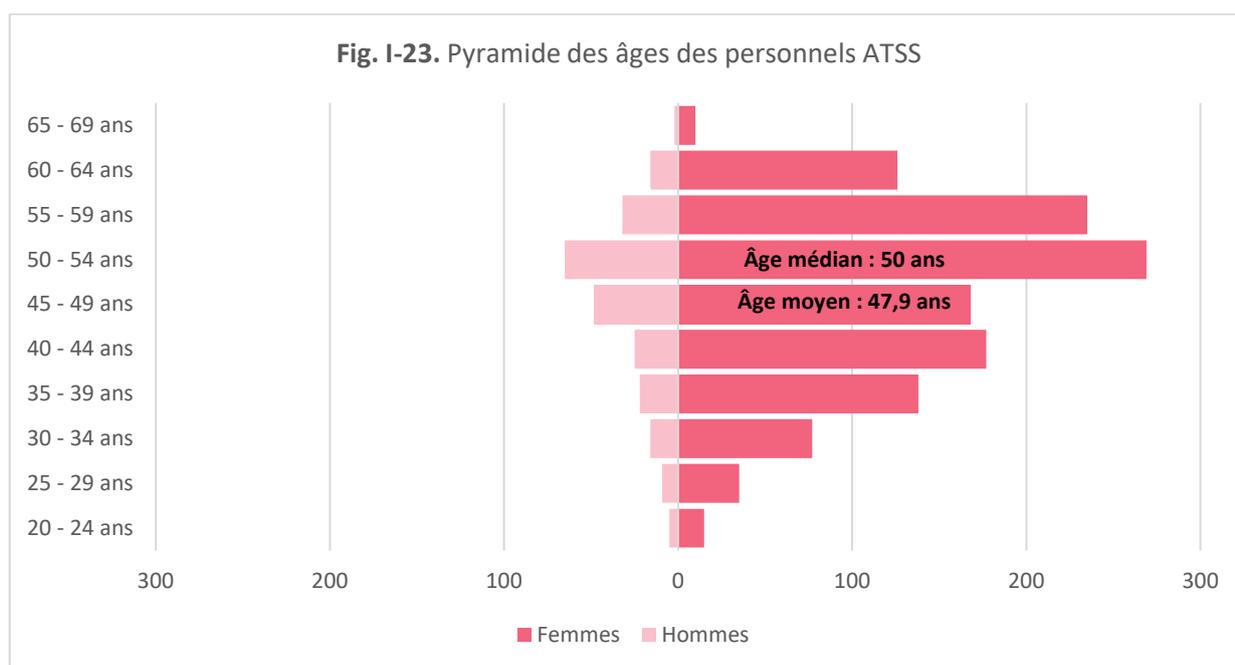
4.4 - Répartition par âge, catégorie et sexe

Les personnels ATSS avec une moyenne d'âge de 48,1 ans sont plus âgés que les personnels du premier degré ($M_{\text{ÂGE}} = 45$ ans) et les enseignants du second degré ($M_{\text{ÂGE}} = 47,9$ ans). En outre femmes et hommes ne présentent pas une grande différence d'âge en moyenne (0,6 an).

Table I-20. Âge moyen des personnels ATSS en fonction du sexe et du département d'affectation

	Femmes	Hommes	Ensemble
Doubs	47,7	46,7	47,5
Haute-Saône	47,9	45,6	47,7
Jura	48,5	49,5	48,6
Territoire de Belfort	48,7	48,7	48,7
Académie	48,2	47,6	48,1

Source : PIAD



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3. Années à venir est estimé à 319 soit 21 % de la population considérée

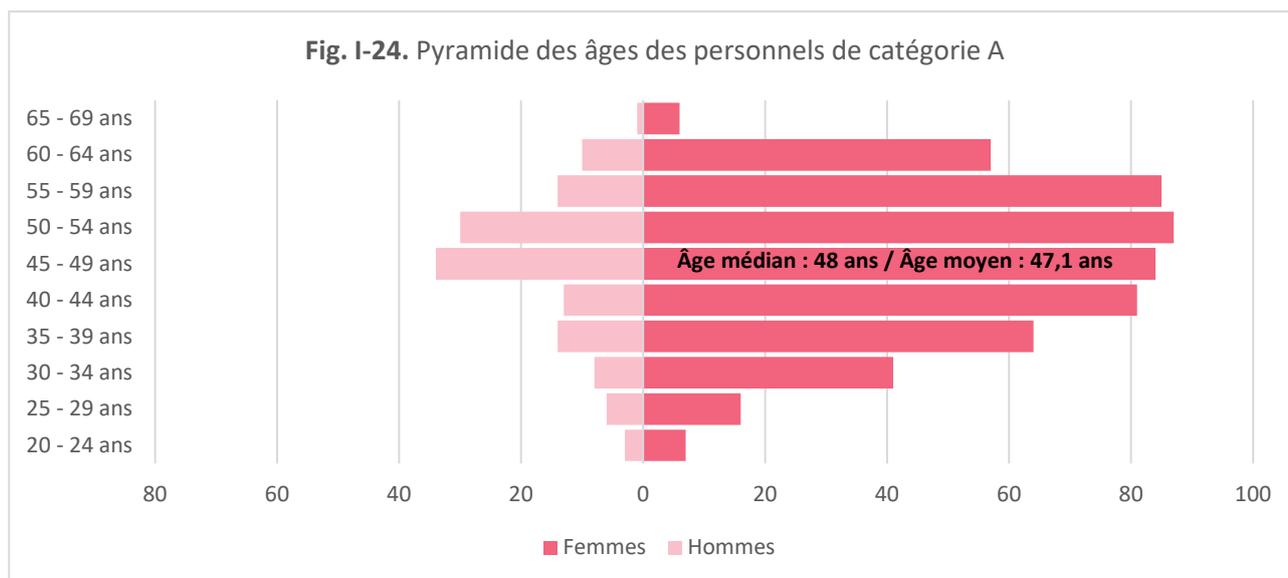
Il est à noter que les femmes sont légèrement plus âgées que les hommes au sein des personnels de catégorie A (+ 0,6 ans) et de catégorie C (+ 1,9 ans), les hommes quant à eux sont plus âgés au sein de la catégorie B (+ 0,5 an).

Table I-21. Âge moyen des personnels ATSS par sexe et catégorie de la fonction publique

	Femmes	Hommes	Ensemble
A	47,2	46,6	47,1
B	48,1	48,6	48,1
C	49,1	47,2	48,9

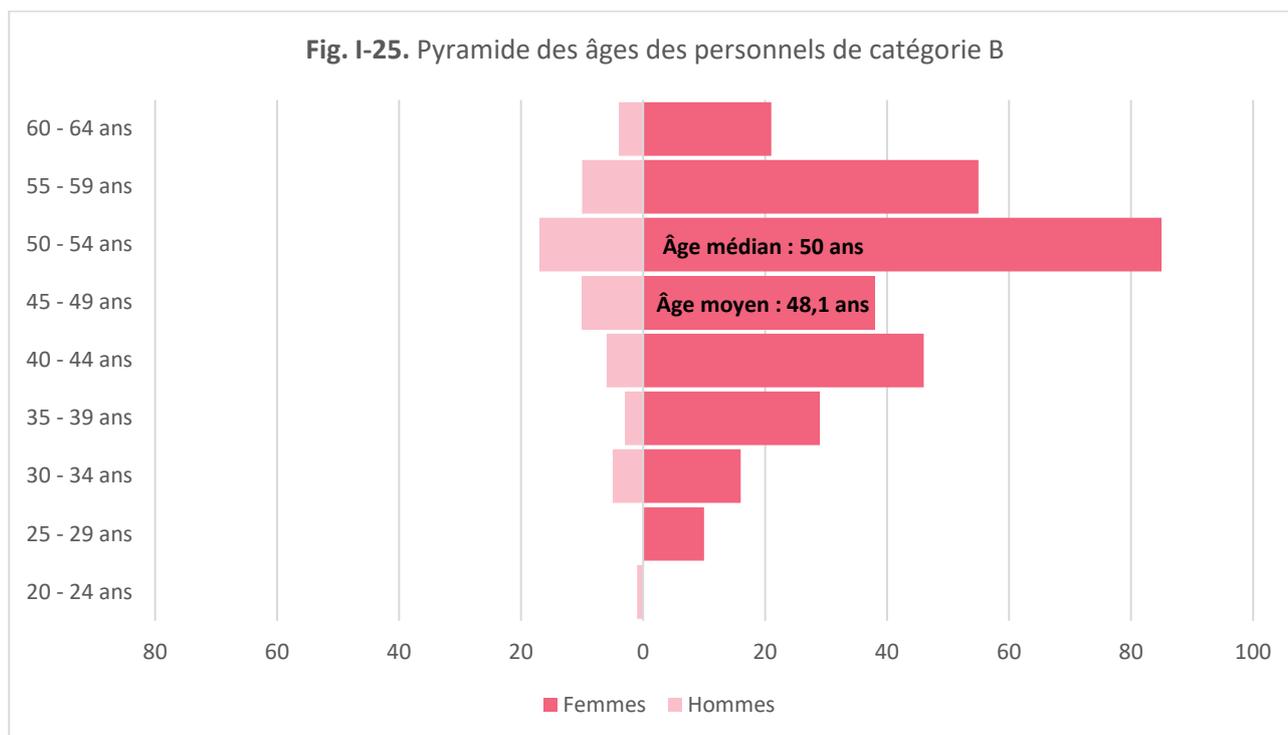
Source : PIAD.

Fig. I-24. Pyramide des âges des personnels de catégorie A



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 110 soit 21,2 % de la population considérée

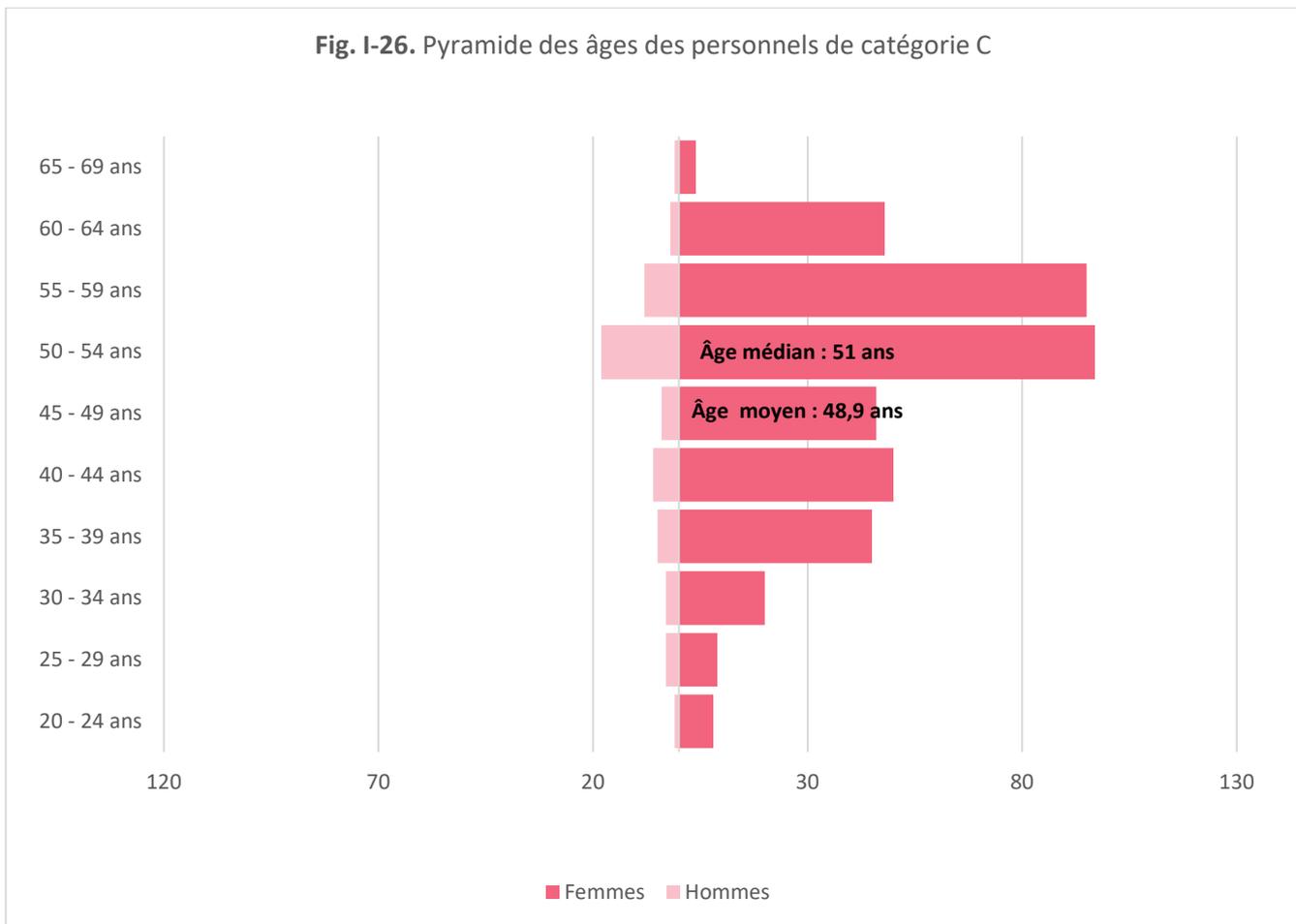
Fig. I-25. Pyramide des âges des personnels de catégorie B



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 61 soit 16,4 % de la population considérée



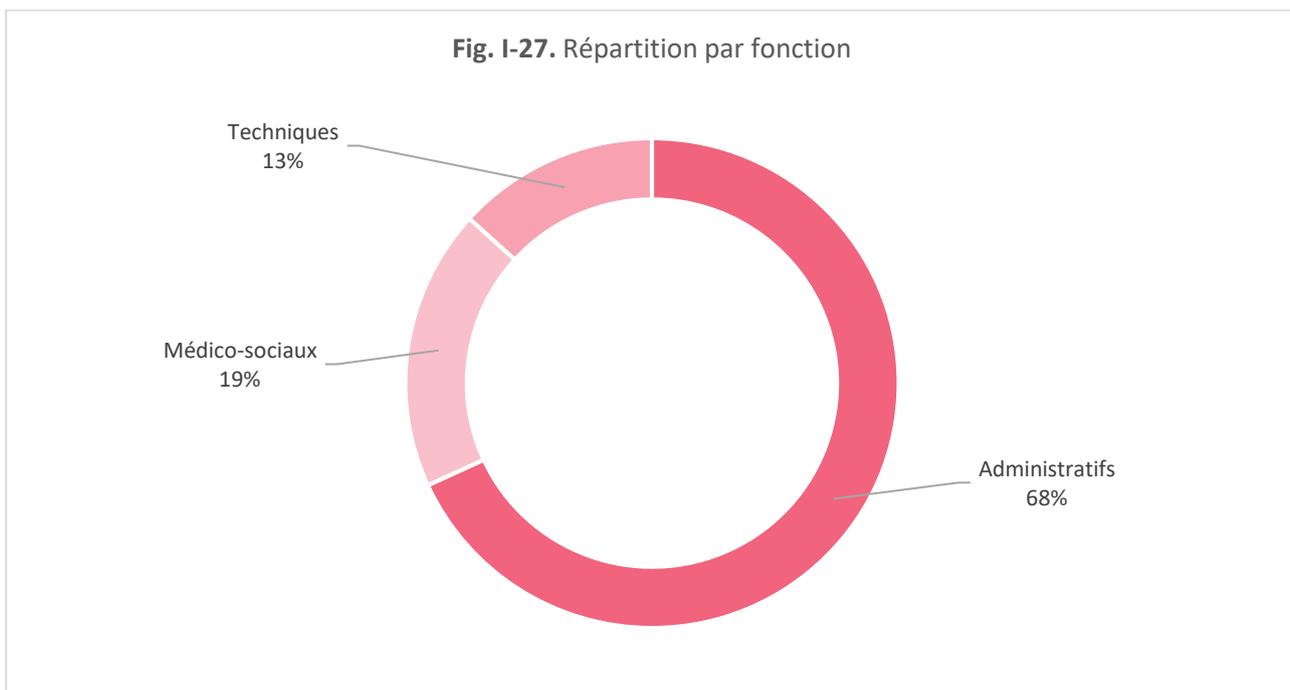
Fig. I-26. Pyramide des âges des personnels de catégorie C



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 148 soit 23,5 % de la population considérée

4.5 - Répartition par fonction

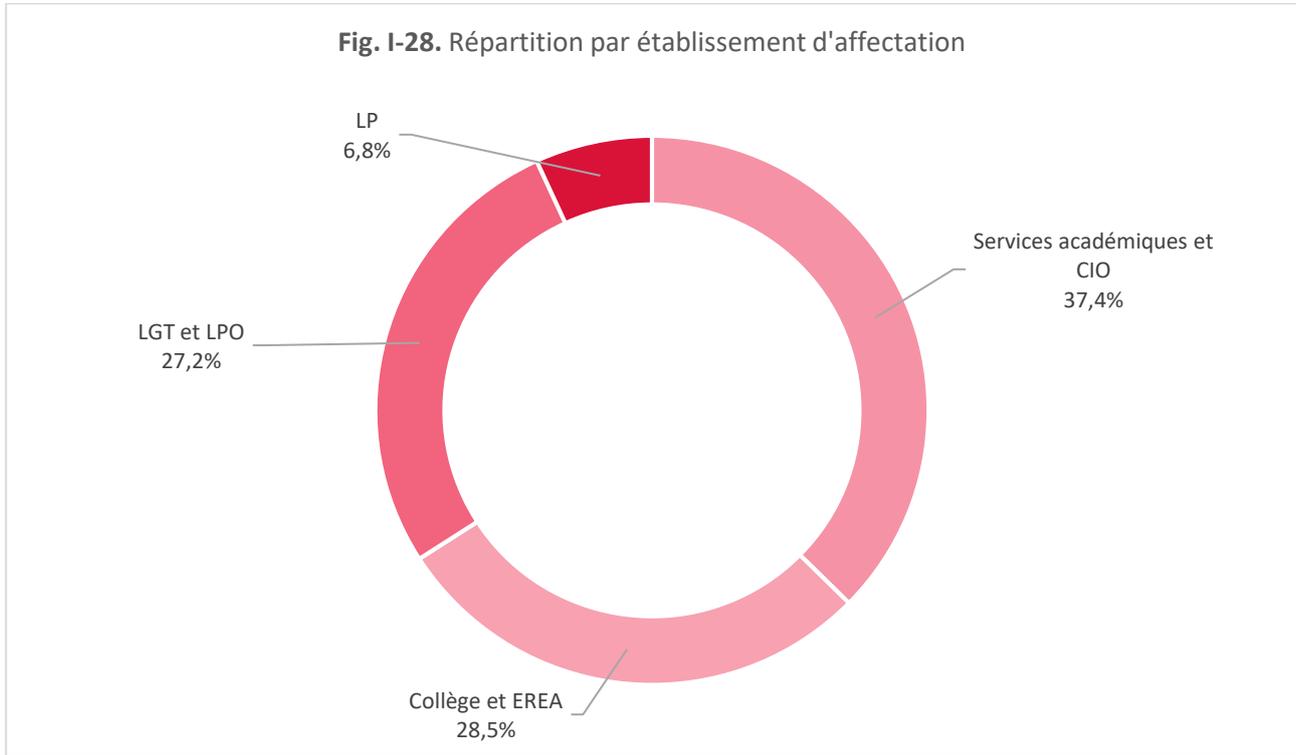
Fig. I-27. Répartition par fonction



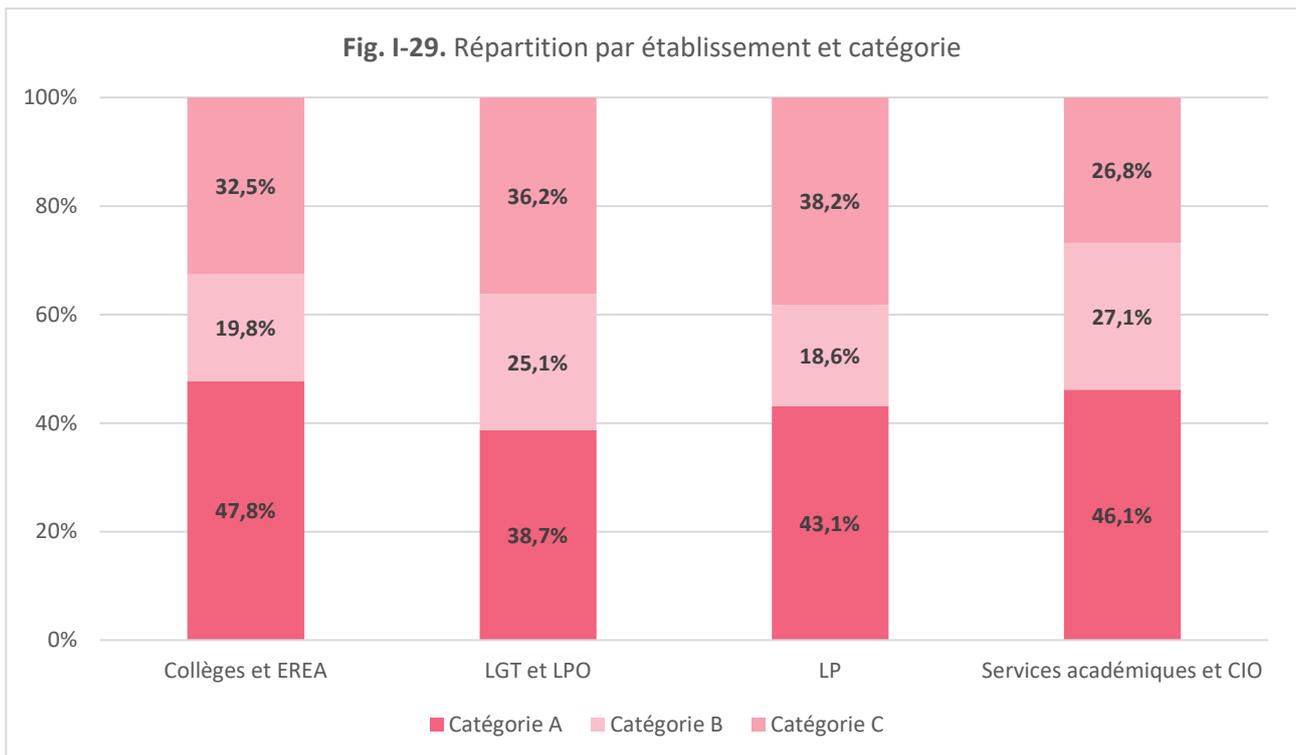
Les personnels administratifs comptent pour plus des deux tiers des effectifs des ATSS, une part qui est stable par rapport à 2022. Les effectifs médico-sociaux et techniques sont également stables.

4.6 - Répartition par établissement d'affectation

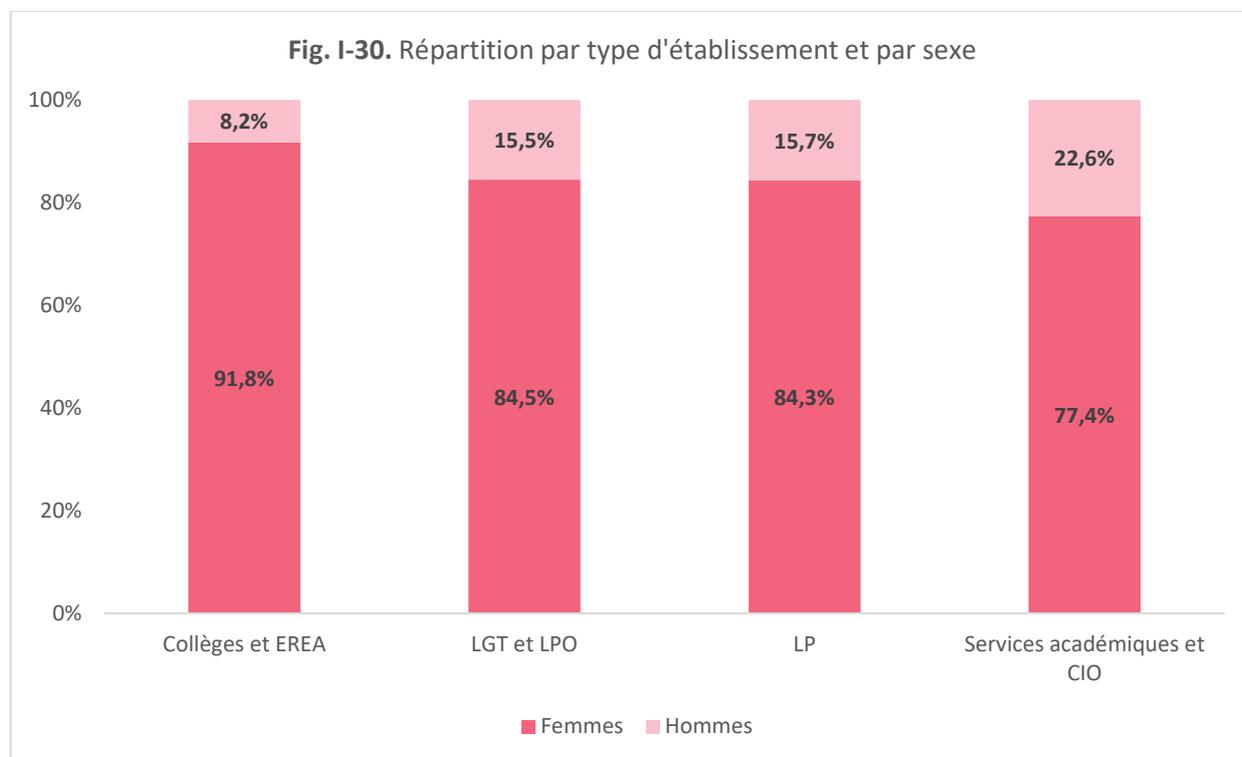
62,5 % des personnels ATSS œuvrent au sein d'un établissement scolaire, contre 61,3 % en 2022. La répartition entre collèges et lycées est presque similaire à celle de l'année précédente.



Les lycées généraux et technologiques et les lycées polyvalents sont, de loin, les établissements accueillant le moins de personnels de catégorie A. Ceux-ci représentent 38,7 % des effectifs contre 43,1 % à 47,8 % dans les autres types d'établissement. Les personnels de catégorie C sont répartis de manière équilibrée entre les collèges et les lycées (entre 32,5 % et 36,2 %).



Sur-représentées, quel que soit le type d'établissement, les femmes représentent 91,8 % des personnels ATSS officiant en collège et établissement régional d'enseignement adapté. Les services académiques et centres d'information et d'orientation (CIO) sont les établissements où la prévalence masculine est la plus élevée, quoique relativement faible (22,6 %).



4.7 - Organisation du travail

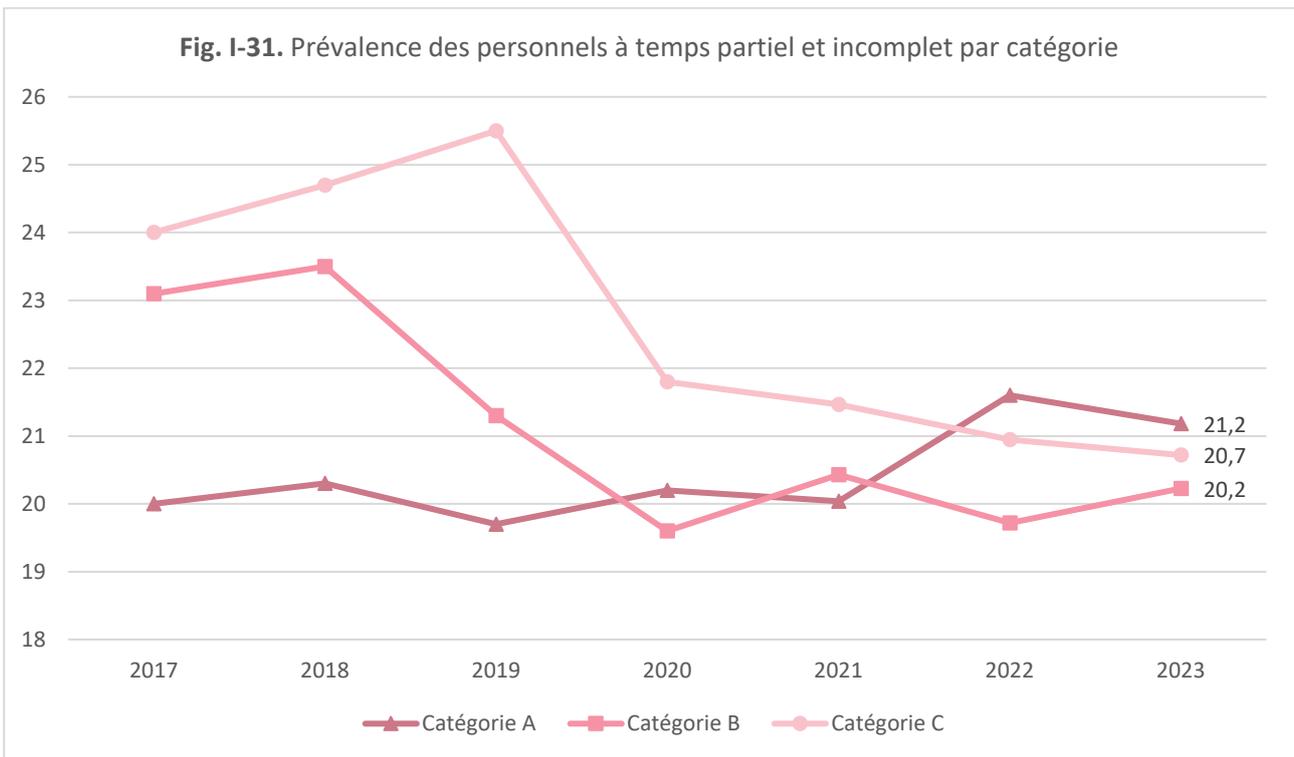
20,8 % des personnels ATSS travaillent à temps partiel, soit un taux égal à celui observé en 2022. 23,2 % sont des femmes et 8,3 % des hommes, contre respectivement, 23,5 % et 7,8 % en 2022.

Table I-22. Organisation du travail des personnels ATSS

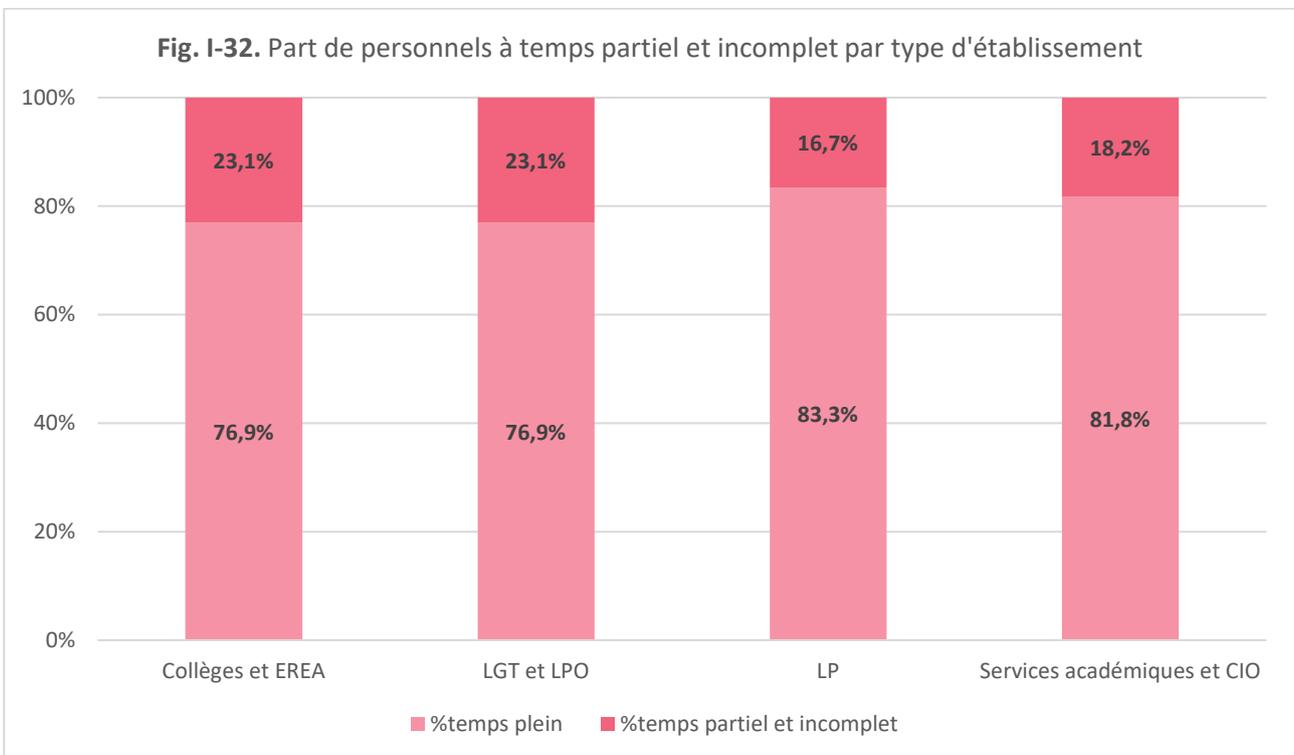
	Titulaires (n = 1 286)		Non Titulaires (n = 204)		Ensemble (n = 1 490)	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Femmes	845	241	115	49	960	290
Hommes	185	15	35	5	220	20
Ensemble	1 030	256	150	54	1 180	310

Source : PIAD.

La période 2017-2022 a vu la part des personnels travaillant à temps partiel baisser au sein des catégories B et C mais on observe une légère hausse entre 2022 et 2023 pour la catégorie B.



La part de personnels travaillant à temps partiel est la moins élevée dans les lycées professionnels ainsi que dans les services académiques et centres d'information et d'orientation (CIO).



5 - Les personnels exerçant des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation

5.1 - Évolution des effectifs

Sur la période 2019-2023, les effectifs globaux sont stables avec de légère variation entre les années. La part des non-titulaires passe de 5,5 % en 2019 à 9,2 % en 2023.

Table I-23. Évolution des effectifs des personnels DIEO (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Titulaires	687	677	663	644	658
Non Titulaires	40	51	52	67	67
Total	727	728	715	711	725

Source : PIAD.

5.2 - Répartition par corps

725 personnels exercent des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation (DIEO).

Table I-24. Distribution par corps des personnels DIEO

	Titulaire		Non Titulaire		Total
	F	H	F	H	
Adjoints au directeur académique des services de l'EN chargé du 1D	1	3			4
Adjoints au secrétaire général d'académie	2	1			3
Administrateurs de l'EN, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche	4	4			8
Agent contractuel second degré			51	15	66
Conseiller de recteur de région académique		2			2
Conseillers de recteur ou de vice-recteur	1				1
Conseillers principaux d'éducation	158	76			234
Conseillers techniques de recteur ou de vice-recteur	1				1
Directeurs académiques des services de l'EN	1	3			4
Directeurs de cabinet de recteur ou de vice-recteur		1			1
Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	9	16			25
Inspecteurs de l'EN	35	13			48
Maître auxiliaire			1		1
Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	134	125			259
Psychologues de l'éducation nationale	53	9			62
Secrétaire général de région académique		1			1
Secrétaires généraux d'académie	1				1
Secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'EN	1	3			4
Total	401	257	52	15	725

Note : « EN » signifie « éducation nationale ». Les corps des conseillers principaux d'éducation, des personnels de direction des établissements scolaires et des psychologues comprennent les faisant fonction.

Source : PIAD.



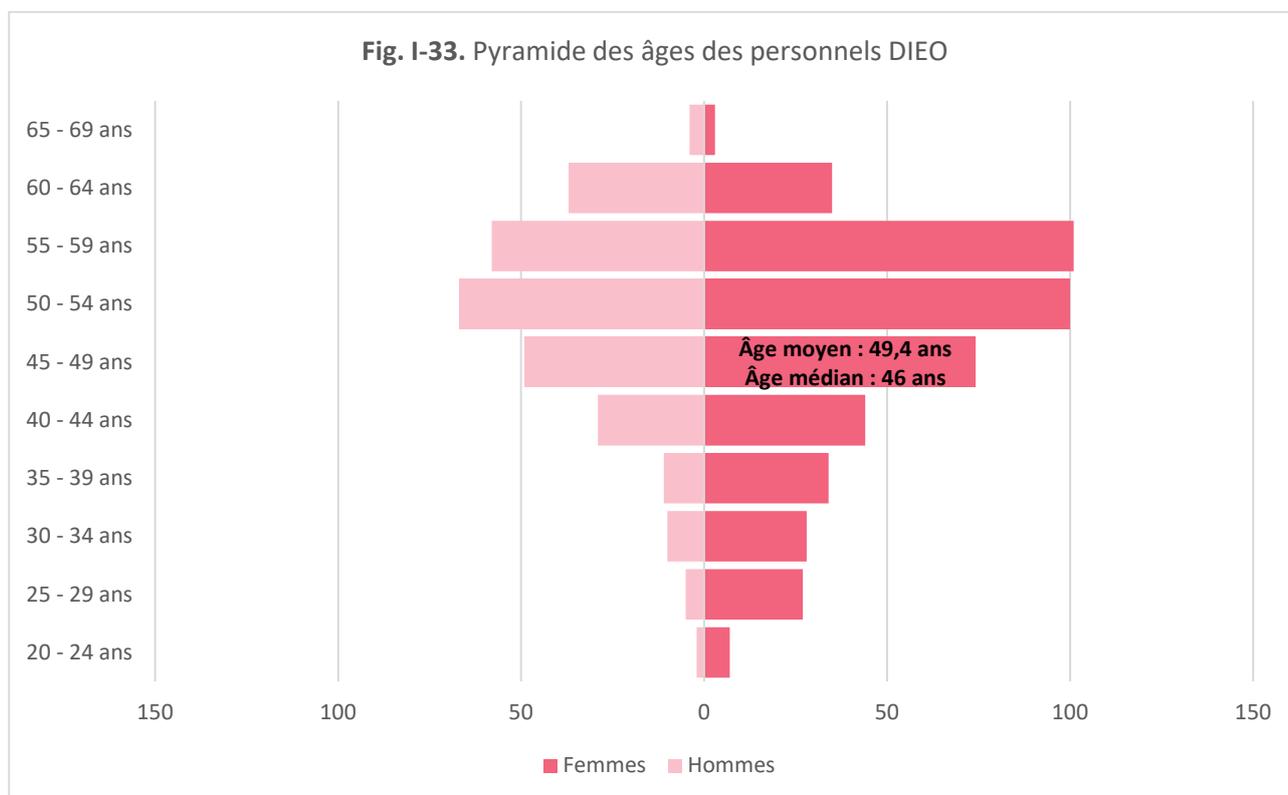
5.3 - Répartition par âge, par catégorie professionnelle et par sexe

L'âge moyen des hommes au niveau des DIEO excède celui des femmes de 2,4 ans.

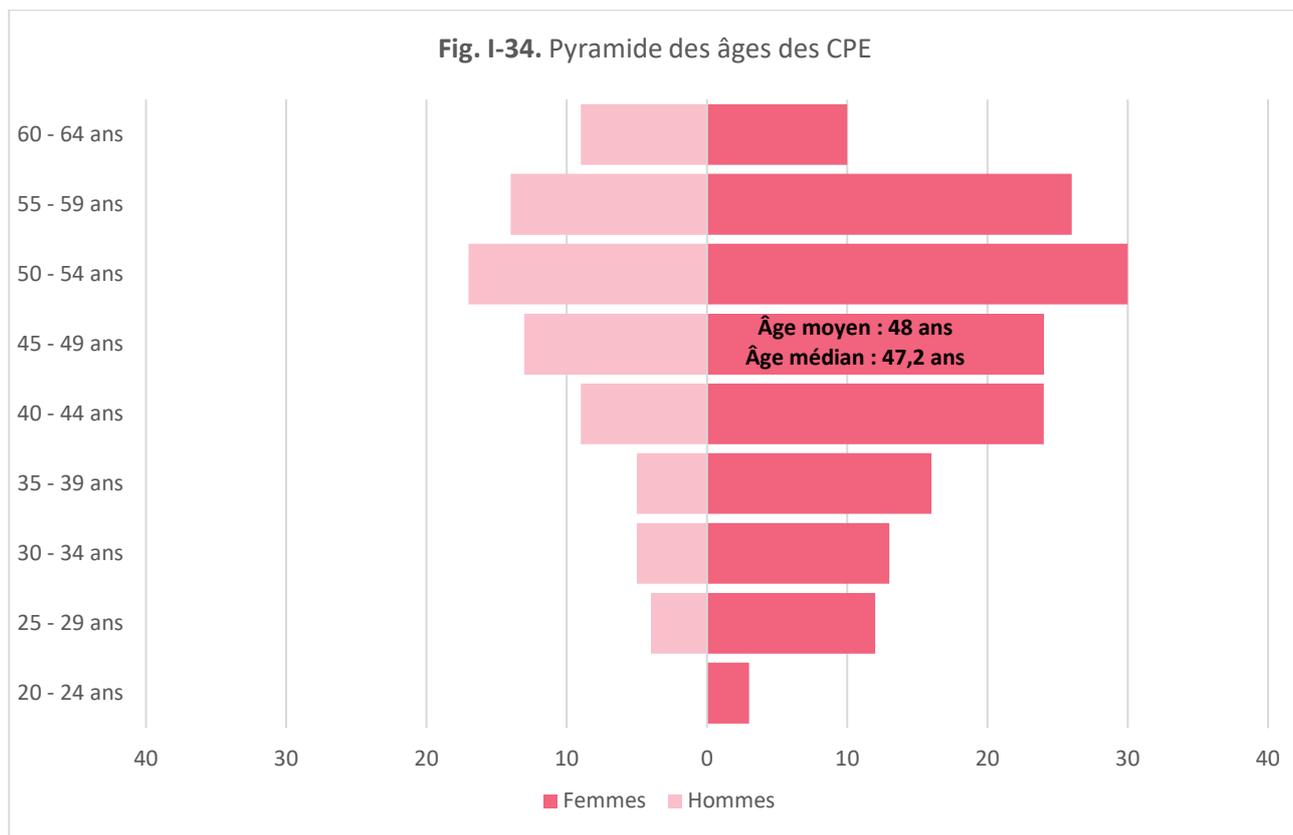
Table I-25. Âge moyen des personnels DIEO en fonction du sexe et du département d'affectation

Département	Femmes	Hommes	Ensemble
Doubs	47,8	50,4	49,1
Haute-Saône	48,3	51,3	49,8
Jura	47,3	51,1	49,2
Territoire de Belfort	49,3	49,7	49,5
NC	49,0		49,0
Académie	48,2	50,6	49,4

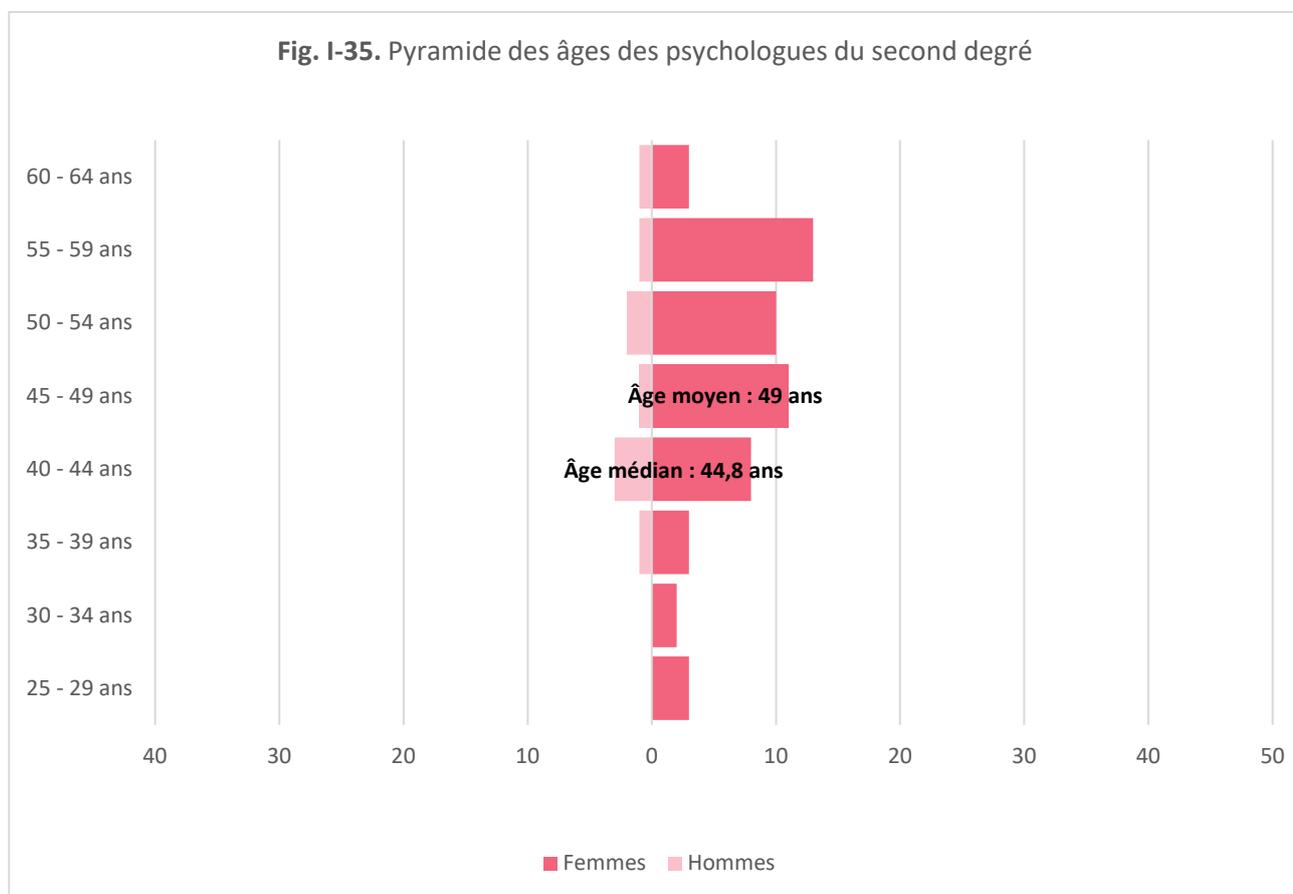
Source : PIAD.



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 169 soit 23,6 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 45 soit 17,2 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 14 soit 15,4 % de la population considérée



5.4 - Organisation du travail

96 % des personnels DIEO travaillent à temps plein, contre 94,8 % en 2022. Par ailleurs, 75,9 % des personnels œuvrant à temps partiel sont des femmes.

Table I-26. Organisation du travail des personnels DIEO

	Titulaire (n = 658)		Non Titulaire (n = 67)		Ensemble (n = 725)	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Femmes	387	14	44	8	431	22
Hommes	252	5	13	2	265	7
Ensemble	639	19	57	10	696	29

Source : PIAD.

6 - Les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap

6.1 - Évolution des effectifs

Table I-27. Évolution des effectifs des AED et AESH (2018-2023)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Académie	2 434	2 796	3 099	3 020	2 920	2 964
Dont AED				1 399	1 313	1 350
Dont AESH				1 621	1 607	1 614

Source : PIAD.

6.2 - Répartition par fonction

On dénombre en 2023, **1 350** assistants d'éducation (AED) et **1 614** accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

Les femmes représentent 81,8 % des effectifs. 94,5 % des AESH et 66,7 % des AED sont des femmes. Ces prévalences sont fort similaires à celles enregistrées en 2022.

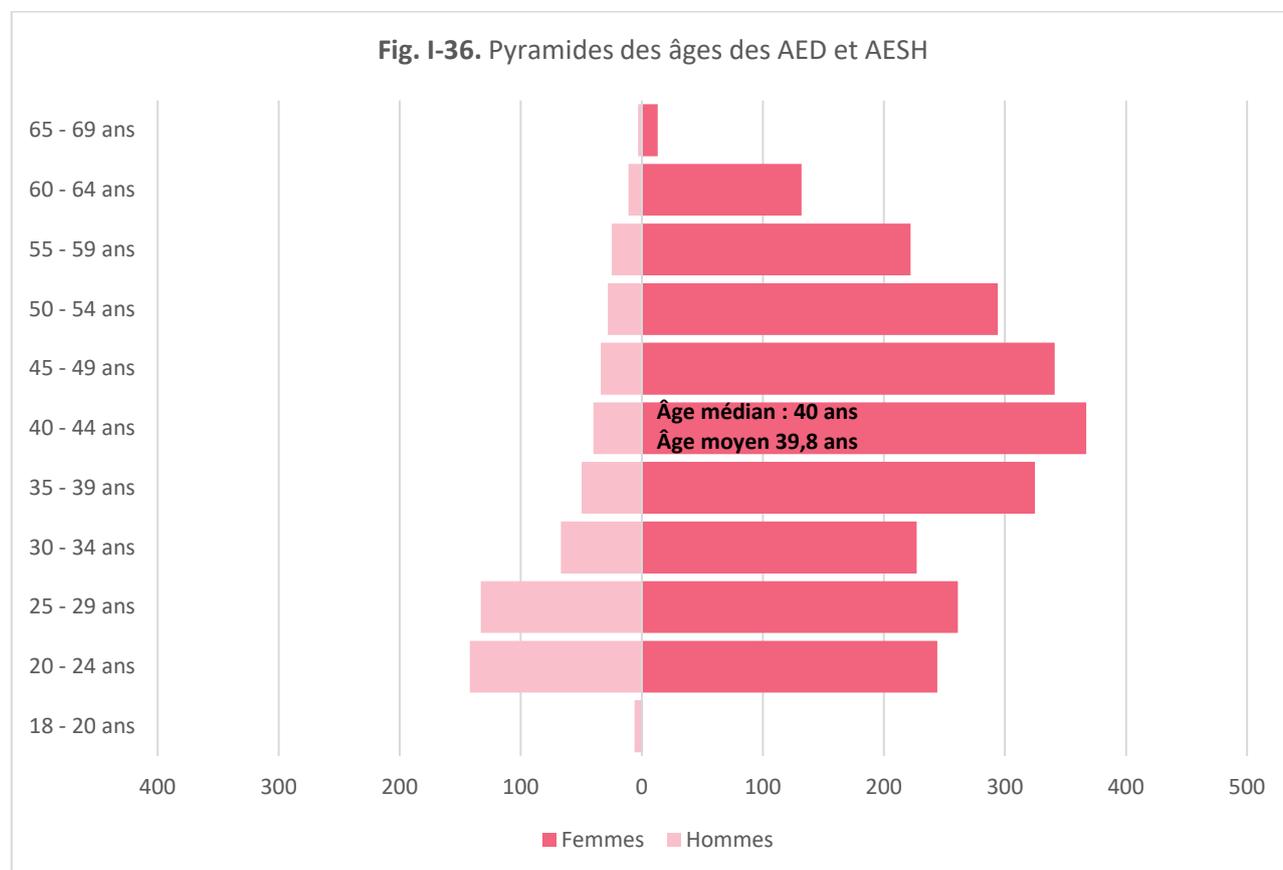
Table I-28. Répartition par sexe et par fonction des personnels AED et AESH

	Femmes	Hommes	Total
AESH	1 525	89	1 614
AED	901	449	1 350
Total	2 426	538	2 964

Source : PIAD.

6.3 - Répartition par âge et par sexe

Les AED et AESH constituent la population la plus jeune avec une moyenne d'âge de 39,8 ans (38,9 en 2022). L'âge moyen des femmes (41 ans) excède celui des hommes (33 ans) de près de 8 ans, il s'agit de l'écart le plus important en la matière.



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 271 soit 9 % de la population considérée

6.4 - Organisation du travail

81,3 % des AED et AESH travaillent à temps partiel contre 80,6 % en 2022. 84,6 % des femmes et 66,2 % des hommes travaillent à temps partiel, contre respectivement, 84,3 % et 64,3 % en 2022. Le temps partiel concerne 59,9 % des AED (+ 1,9 point par rapport à 2022) et 99,1 % des AESH (+ 0,1 point par rapport à 2022).

Table I-29. Organisation du travail des personnels AED et AESH

	Femmes	Hommes	Total
Temps partiel	2 053	356	2 409
Temps plein	373	182	555
Total	2 426	538	2 964

Source : PIAD.



7 - Les enseignants du secteur privé

7.1 - Évolution des effectifs

En 2023, 28,7 % des agents du secteur privé travaillent dans le premier degré et 71,3 % dans le second degré.

Table I-30. Évolution des effectifs des enseignants du secteur privé (2019-2023)

	Département	2019	2020	2021	2022	2023
Enseignant du Premier degré	Doubs	258	258	250	251	248
	Haute-Saône	69	69	66	74	72
	Jura	133	136	135	133	128
	Territoire de Belfort	77	77	78	67	63
	Académie	537	540	529	525	511
Enseignant du Second degré	Doubs	582	594	605	584	586
	Haute-Saône	177	176	175	157	157
	Jura	365	360	360	332	336
	Territoire de Belfort	200	195	192	184	188
	NC					1
	Académie	1 324	1 325	1 332	1 257	1 268
Ensemble		1 861	1 865	1 861	1 782	1 779

Source : PIAD.

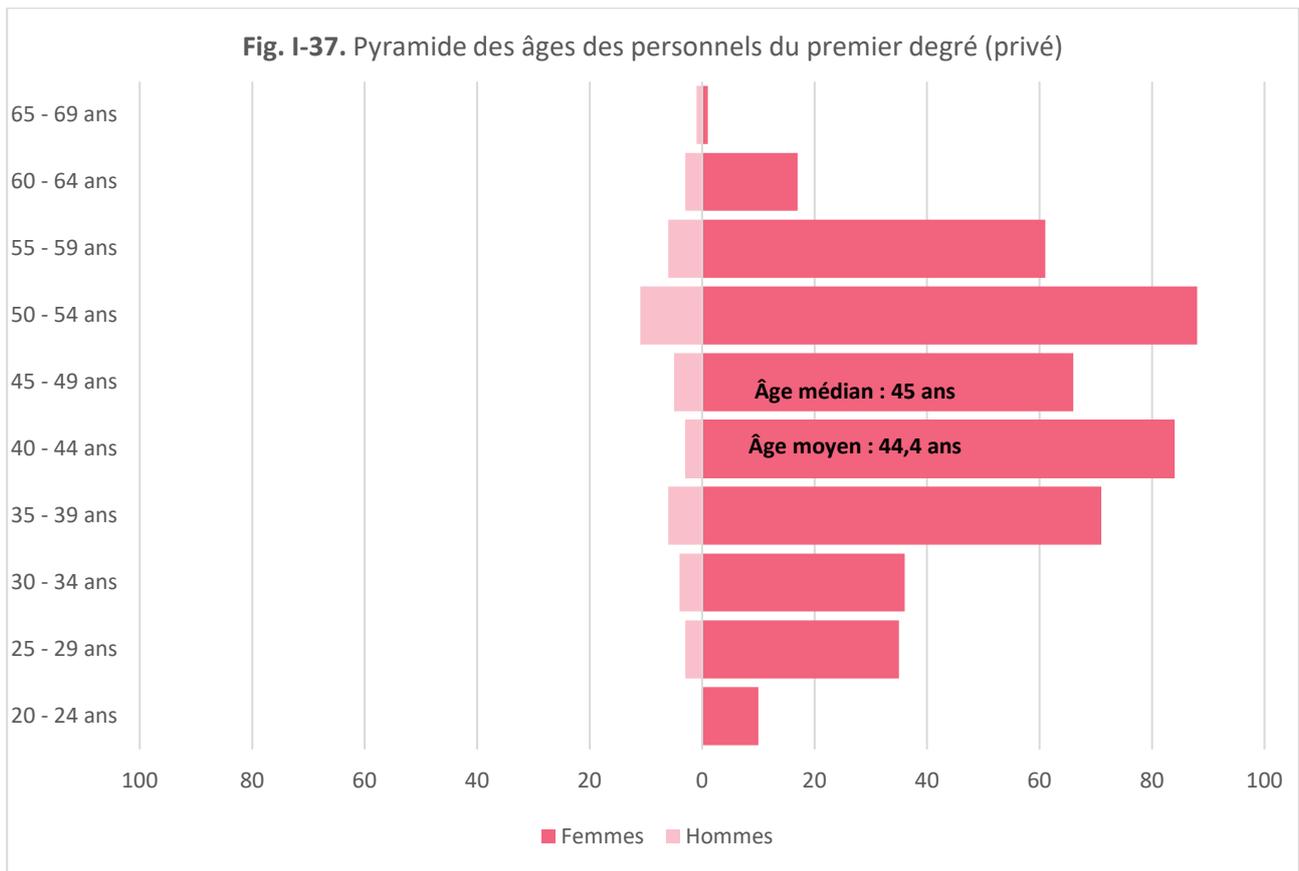
7.2 - Répartition par âge et par sexe

À l'instar du secteur public, les personnels du premier degré du secteur privé sont, en moyenne, légèrement plus jeunes que ceux du second degré. En outre, 70,4% des personnels du secteur privé sont des femmes. Cette part est pratiquement équivalente à celle observée en 2022. La prévalence féminine atteint 91,8 % dans le premier degré et 61,8 % dans le second degré.

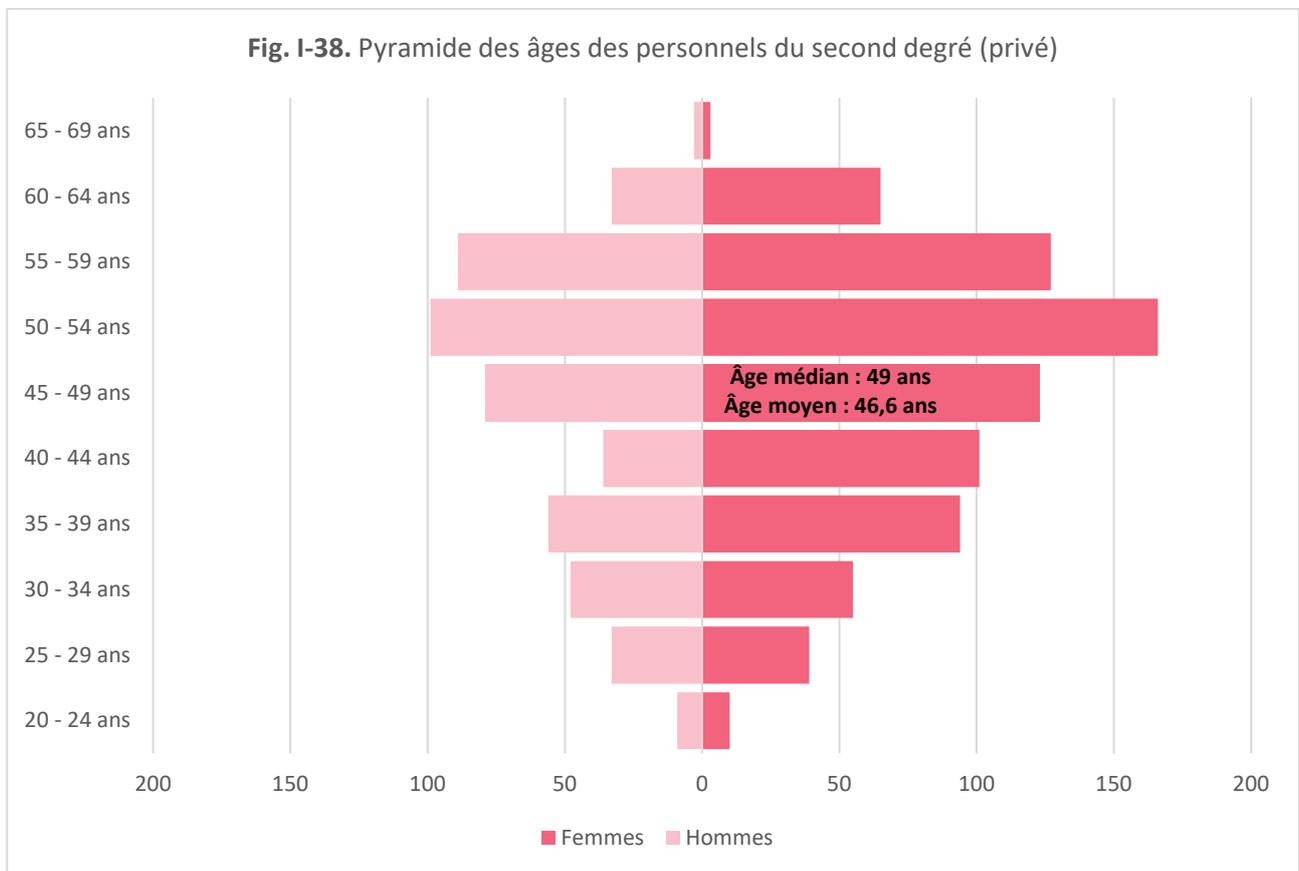
Table I-31. Distribution des enseignants du secteur privé suivant le département d'affectation, l'âge moyen et le sexe

	Département	Âge moyen	Prévalence F	Prévalence H
Enseignant du Premier degré	Doubs	45,6	91,1%	8,9%
	Haute-Saône	42,0	88,9%	11,1%
	Jura	43,2	93,0%	7,0%
	Territoire de Belfort	44,8	95,2%	4,8%
	Académie	43,9	91,8%	8,2%
Enseignant du Second degré	Doubs	45,9	60,2%	39,8%
	Haute-Saône	46,0	66,9%	33,1%
	Jura	47,8	60,4%	39,6%
	Territoire de Belfort	46,7	64,4%	35,6%
	Département non défini	40,0		
	Académie	45,3	61,8%	38,2%
Ensemble		44,6	70,4%	29,6%

Source : PIAD.



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 48 soit 9,1 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans et + sur les 3 années à venir est estimé à 202 soit 15,2 % de la population considérée



7.3 - Répartition par fonction

96,8 % des personnels du secteur privé exercent la fonction "enseignement". Cette part est quasi égale à celle observée en 2022.

Table I-32. Organisation du travail des personnels du secteur privé

	Fonctions	Effectifs
Personnels du premier degré	Enseignement	511
	Apprentis	2
	Besoins éducatifs AIS hors classe	12
	Ensemble	525
Personnels du second degré	Assistant ou Directeur délégué aux formations professionnelles et techno.	11
	Enseignement	1268
	Autres	30
	Apprentis	3
	Ensemble	1312
Ensemble		1 837

Source : PIAD.

7.4 - Organisation du travail

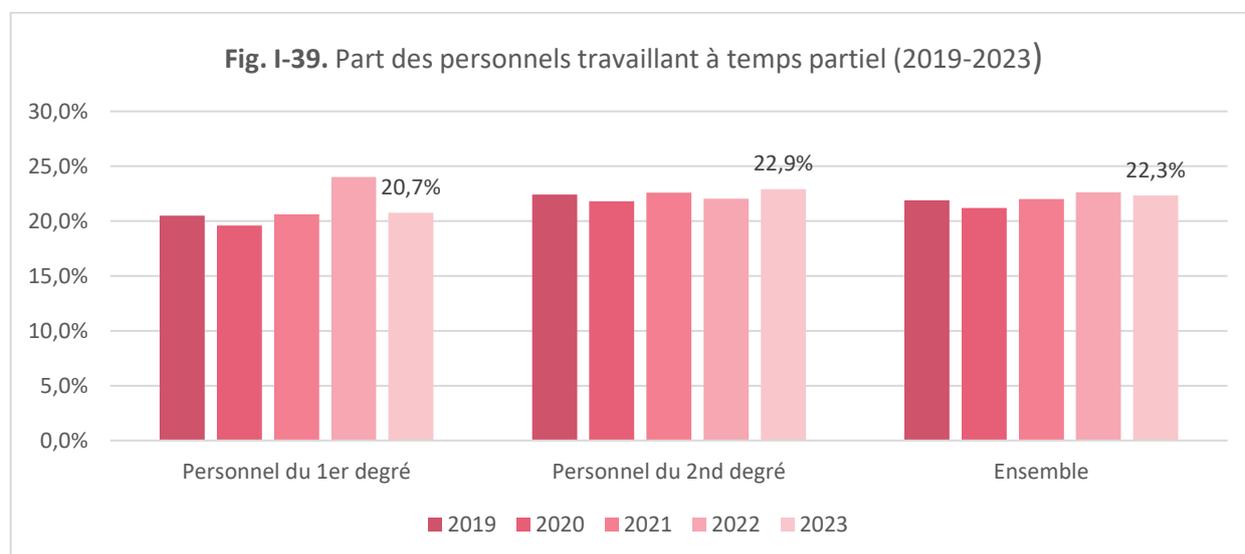
Table I-33. Organisation du travail des enseignants du secteur privé ayant pour fonction « enseignement »

	Modalité de service	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Ensemble
Femmes	Temps partiel	102	185	287
	Temps plein	367	598	965
Hommes	Temps partiel	4	106	110
	Temps plein	38	379	417
Ensemble		511	1 268	1 779

Source : PIAD.

22,9 % des enseignants du **secteur privé** travaillent à **temps partiel** (contre 22,6 % en 2022 et 22 % en 2021). Dans le premier degré, ces personnels représentent 20,7 % des effectifs (- 3,3 points par rapport à 2022) ; dans le second, 22,9 % des effectifs (+ 0,9 par rapport à 2022).

Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel (22,9 %) est supérieur à celui des hommes (20,9 %). En 2022, ces taux étaient respectivement de 23,8 % et de 19,8 %.





B - ÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES

1 - Répartition par corps, par sexe et par grade

Cette section reporte les données liées aux corps les plus importants en matière d'effectifs.

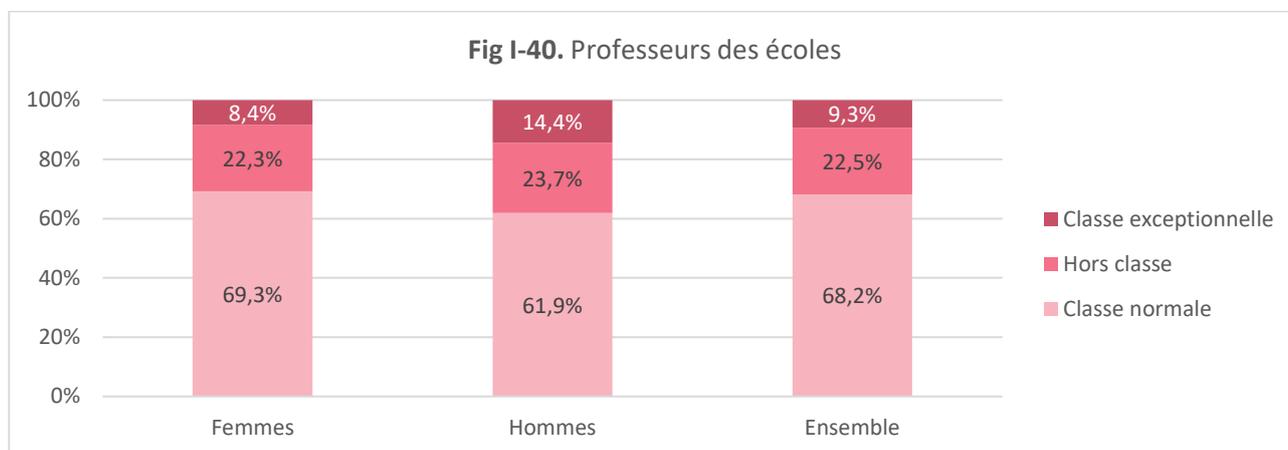


Table I-34. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs des écoles selon le sexe

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Classe normale	77,2	73,3	69,3	67,6	65,6	61,9	75,7	72,2	68,2
Hors classe	17,2	20,6	22,3	20,6	21,9	23,7	17,8	20,8	22,5
Classe exceptionnelle	5,5	6,1	8,4	11,9	12,5	14,4	6,6	7,1	9,3
Total	100								

Source : PIAD.

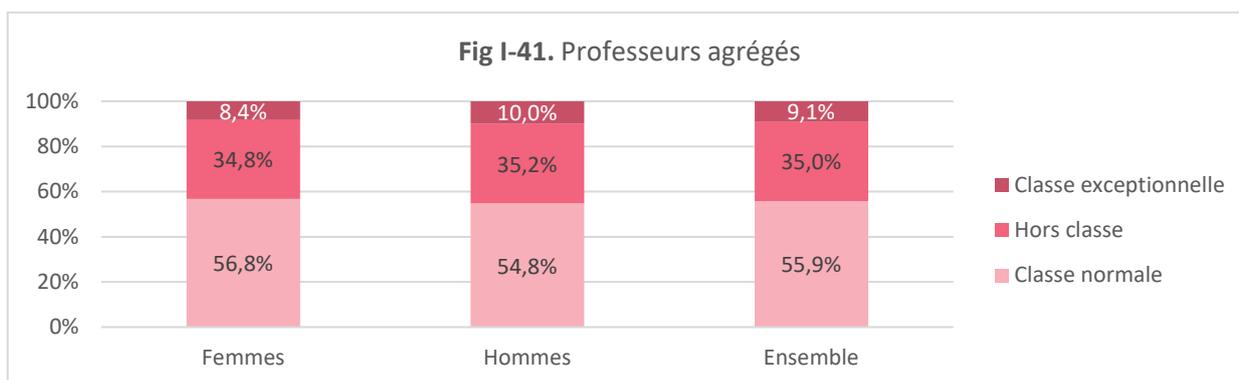


Table I-35. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs agrégés selon le sexe

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Classe normale	63,3	61,4	56,8	57,9	57,7	54,8	60,7	59,7	55,9
Hors classe	30,4	31,4	34,8	33,8	34,5	35,2	32,0	32,9	35
Classe exceptionnelle	6,3	7,2	8,4	8,3	7,8	10	7,2	7,5	9,1
Total	100								

Source : PIAD.

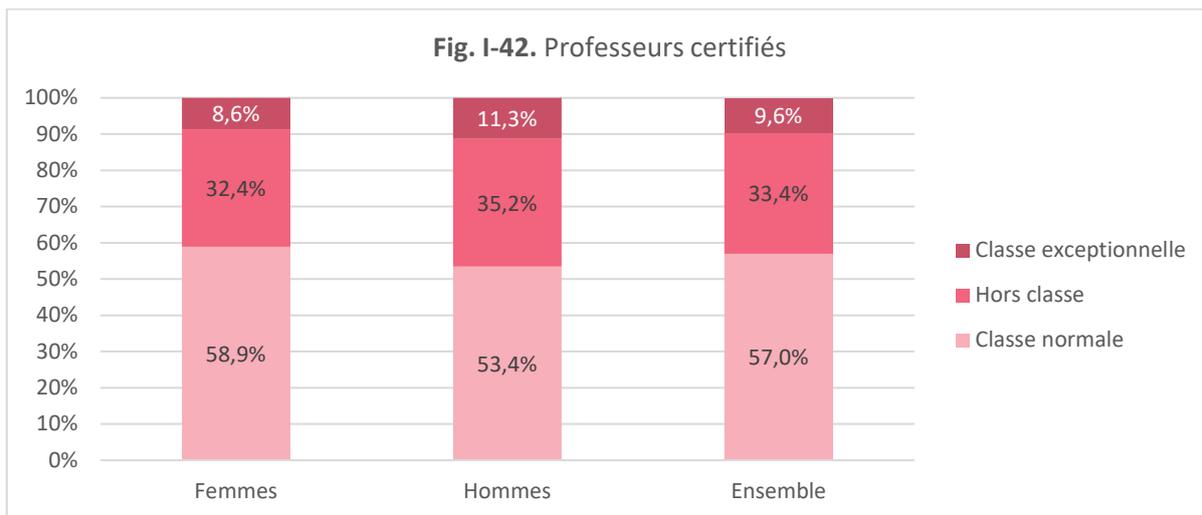


Table I-36. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs certifiés selon le sexe

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Classe normale	63	61,7	58,9	56,5	55,5	53,4	60,7	59,6	57
Hors classe	30,3	30,6	32,4	35,3	34,5	35,2	32	32	33,4
Classe exceptionnelle	6,7	7,7	8,6	8,2	10	11,3	7,3	8,5	9,6
Total	100								

Source : PIAD.

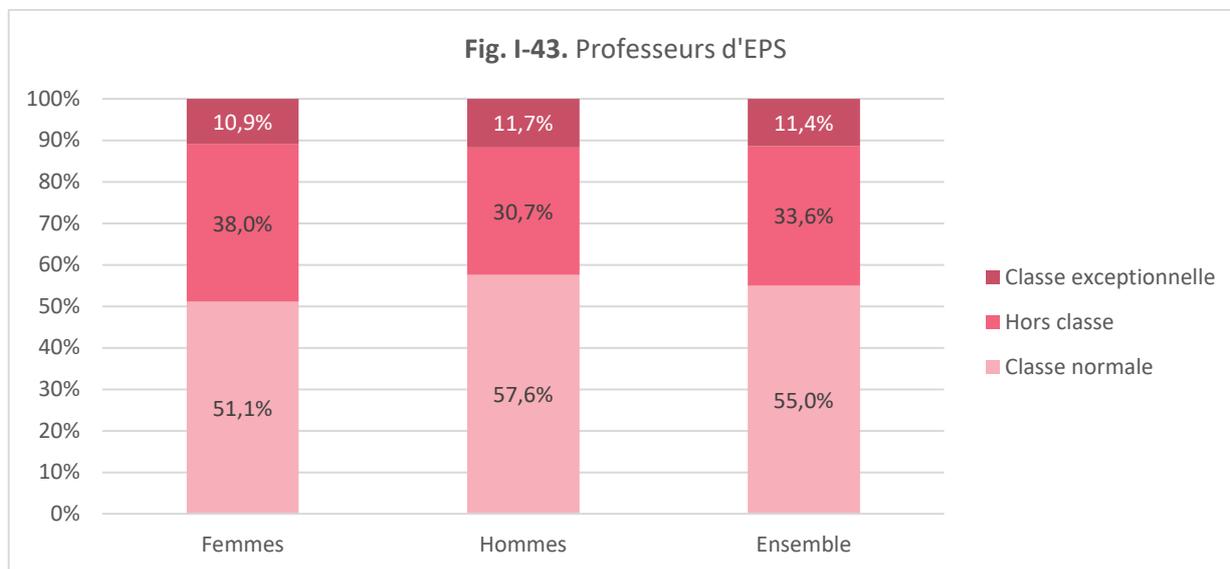


Table I-37. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs d'EPS selon le sexe

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Classe normale	51,2	52,1	52,8	61,1	60,3	53,1	61,1	57,1	53
Hors classe	37,3	36,4	40,6	30,7	29,9	39,8	30,7	32,5	40,2
Classe exceptionnelle	11,4	11,4	6,6	8,1	9,8	7	8,1	10,4	6,8
Total	100								

Source : PIAD.

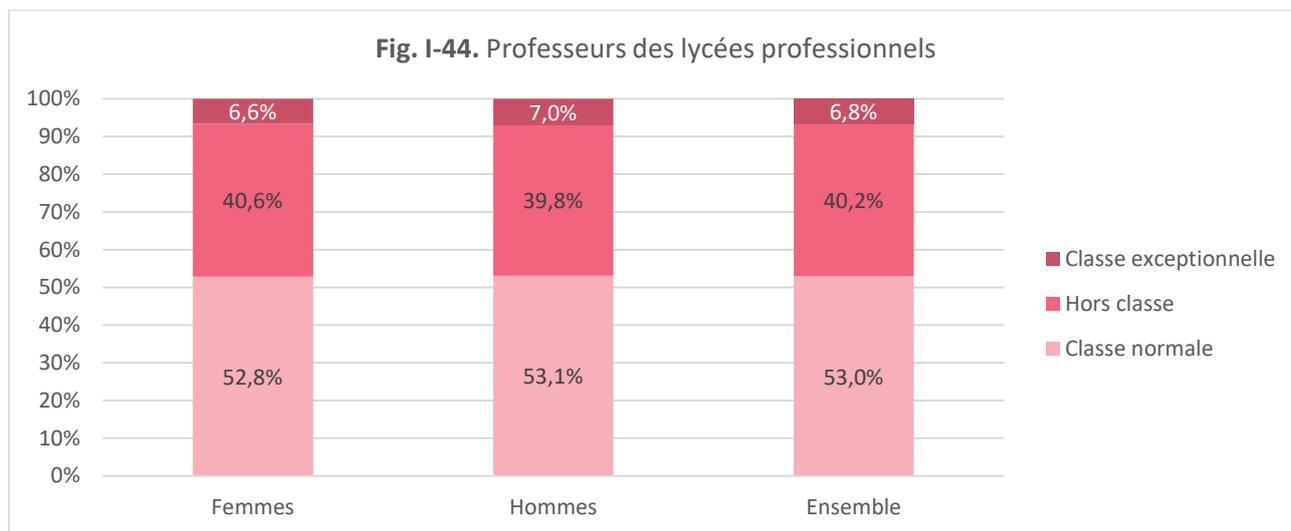


Table I-38. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs des lycées professionnels selon le sexe

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Classe normale	56,4	55	52,8	56,8	55,1	53,1	56,6	55,1	53
Hors classe	39,7	39,3	40,6	38,6	38,5	39,8	39,2	38,9	40,2
Classe exceptionnelle	3,9	5,7	6,6	4,7	6,4	7,0	4,2	6	6,8
Total	100								

Source : PIAD.

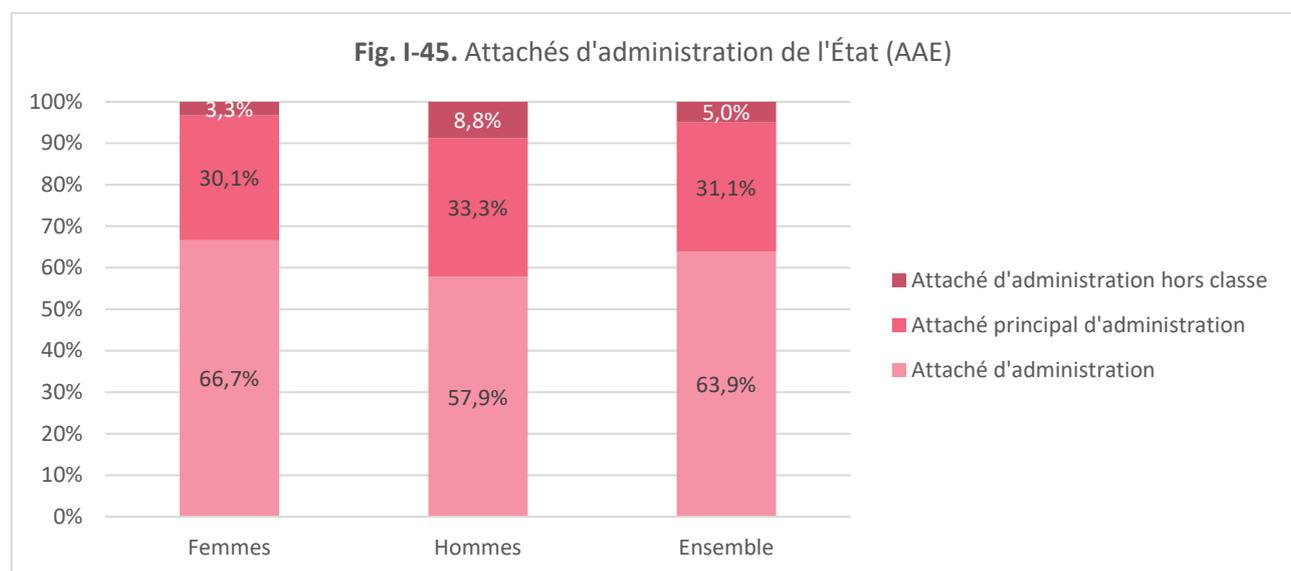


Table I-39. Répartition en % par grade des attachés d'administration de l'État (AAE) selon le sexe

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
AA	62,5	62,5	66,7	56,6	56,6	57,9	60,6	60,6	63,9
APA	34,8	34,8	30,1	32,1	32,1	33,3	33,9	33,9	31,1
AA Hors classe	2,7	2,7	3,3	11,3	11,3	8,8	5,5	5,5	5,0
Total	100								

Source : PIAD.

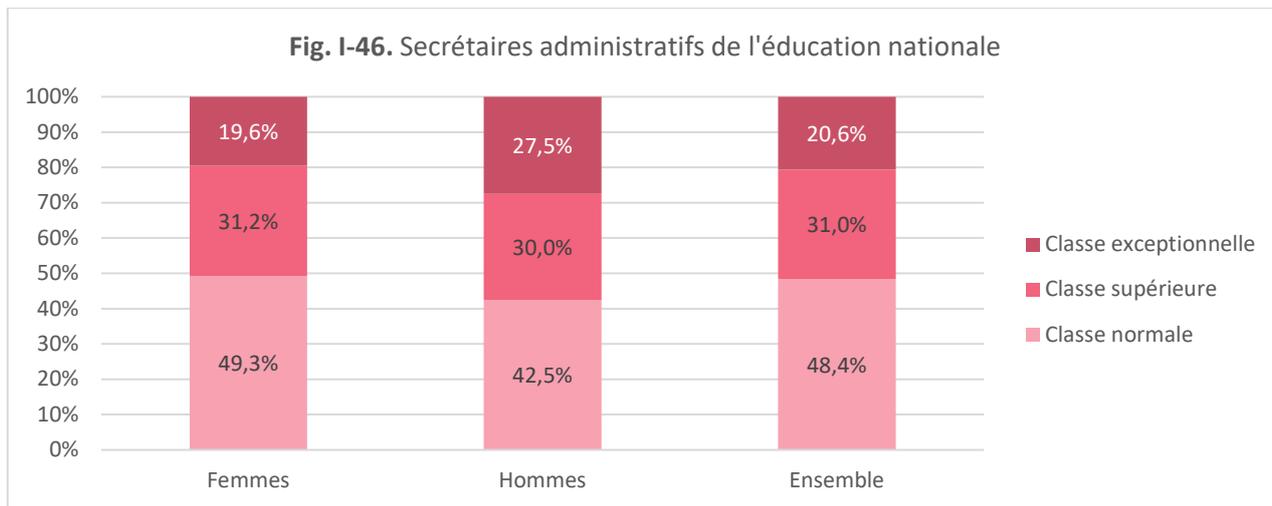


Table I-40. Répartition en % par grade des secrétaires administratifs de l'éducation nationale selon le sexe

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Classe normale	54,3	51,4	49,3	47,5	48,6	42,5	53,4	51,1	48,4
Classe supérieure	29,4	31,5	31,2	27,5	27,1	30	29,1	31	31
Classe exceptionnelle	16,4	17,1	19,6	25	24,3	27,5	17,5	17,9	20,6
Total	100								

Source : PIAD.



2 - Les personnels de direction : répartition par catégorie financière de l'établissement et par sexe

La catégorie financière d'un établissement du second degré dépend (a) du nombre d'élèves, (b) du type d'établissement, (c) de l'offre de formation, (d) de l'environnement de l'établissement et (e) de la complexité de l'organisation pédagogique. Il est à noter que les collèges relevant des réseaux d'éducation prioritaire renforcés et scolarisant plus de 500 élèves sont assignés d'office à la quatrième catégorie.

Si la répartition entre les femmes et les hommes est relativement équilibrée au sein des catégories financières 1 à 4, elle ne l'est pas pour la catégorie financière 5, cette dernière comprenant 67 % d'hommes.

Table I-41. Prévalence des femmes au sein des personnels de direction selon la catégorie financière de l'établissement

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Catégorie 1	11	14	25	44%
<i>Dont chef d'établissement</i>	10	13	23	43%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	1	1	2	50%
Catégorie 2	46	35	81	57%
<i>Dont chef d'établissement</i>	27	28	55	49%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	19	7	26	73%
Catégorie 3	45	28	73	62%
<i>Dont chef d'établissement</i>	18	16	34	53%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	27	12	39	69%
Catégorie 4	28	37	65	43%
<i>Dont chef d'établissement</i>	13	16	29	45%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	15	21	36	42%
Catégorie 5	6	12	18	33%
<i>Dont chef d'établissement</i>		5	5	0%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	6	7	13	46%
NC	12	8	20	60%
<i>Dont chef d'établissement</i>	1		1	100%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	11	8	19	58%
Total	148	134	282	50%

Source : PIAD, APAÉ.

3 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale en 2021

[Table I-42]
Personnels d'enseignement
du secteur public

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	Évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	Dont heures sup.				
Enseignants (public)	3 213	2 820	352	122	2 582	2 530	2 680	0,4
Femmes	3 106	2 754	311	88	2 492	2 454	2 602	0,6
Hommes	3 467	2 976	451	203	2 795	2 752	2 862	0,2
Moins de 30 ans	2 332	2 028	297	57	1 878	1 870	1 955	1,4
50 ans et plus	3 775	3 395	364	142	3 026	3 049	3 089	0,2
Enseignants du premier degré public	2 958	2 680	233	-	2 364	2 374	2 470	0,4
Femmes	2 908	2 641	222	-	2 324	2 355	2 441	0,4
Hommes	3 205	2 874	290	-	2 564	2 538	2 616	0,4
Moins de 30 ans	2 262	2 020	242	-	1 815	1 844	1 890	1,4
50 ans et plus	3 524	3 270	241	-	2 811	2 834	2 861	0,8
Professeurs des écoles	2 972	2 694	233	-	2 376	2 388	2 476	0,5
Femmes	2 923	2 655	222	-	2 335	2 361	2 447	0,5
Hommes	3 219	2 887	290	-	2 575	2 541	2 621	0,5
Moins de 30 ans	2 287	2 041	245	-	1 834	1 853	1 899	1,8
50 ans et plus	3 543	3 291	239	-	2 826	2 844	2 869	0,7
Non-titulaires du premier degré public	2 001	1 774	213	-	1 624	1 656	1 764	-5,4
Enseignants du second degré public	3 443	2 945	459	225	2 778	2 742	2 868	0,5
Femmes	3 359	2 898	424	193	2 706	2 675	2 808	0,9
Hommes	3 562	3 013	509	272	2 879	2 851	2 952	0,0
Moins de 30 ans	2 418	2 039	366	122	1 956	1 933	2 041	1,9
50 ans et plus	3 937	3 476	443	230	3 165	3 225	3 237	-0,2
Professeurs de chaire supérieure	6 824	4 401	2 383	2 051	5 743	5 337	5 743	5,5
Femmes	€	€	€	€	€	€	€	€
Hommes	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	€	€	€	€	€	€	€	€
Professeurs agrégés	4 413	3 679	683	454	3 577	3 578	3 643	0,2
Femmes	4 287	3 626	613	389	3 467	3 479	3 552	0,7
Hommes	4 547	3 735	758	522	3 696	3 710	3 740	-0,2
Moins de 30 ans	3 035	2 405	626	378	2 477	2 399	2 526	5,9
50 ans et plus	4 902	4 247	636	418	3 956	3 936	3 998	-0,7
Professeurs certifiés	3 327	2 877	414	191	2 679	2 659	2 759	0,5
Femmes	3 258	2 829	393	171	2 622	2 604	2 715	0,8
Hommes	3 453	2 967	453	227	2 784	2 778	2 838	-0,1
Moins de 30 ans	2 367	2 012	342	104	1 911	1 921	1 990	0,7
50 ans et plus	3 847	3 435	394	198	3 087	3 175	3 148	0,1
Professeurs d'EPS	3 400	2 932	423	187	2 739	2 762	2 811	0,0
Femmes	3 446	2 998	409	171	2 773	2 796	2 840	0,1
Hommes	3 367	2 885	432	198	2 714	2 747	2 791	-0,1
Moins de 30 ans	2 380	1 994	348	96	1 927	1 921	2 004	2,0
50 ans et plus	3 924	3 519	388	180	3 146	3 220	3 229	-0,1
Professeurs de lycée professionnel	3 526	3 032	454	201	2 841	2 836	2 887	0,1
Femmes	3 466	3 005	427	173	2 789	2 786	2 850	0,2
Hommes	3 593	3 064	485	233	2 899	2 901	2 927	0,1
Moins de 30 ans	2 414	2 043	353	123	1 951	1 981	2 013	4,3
50 ans et plus	3 853	3 403	434	190	3 094	3 178	3 148	-0,5
Non-titulaires du 2nd degré public	2 477	2 043	406	127	2 012	1 844	2 072	3,4
Femmes	2 494	2 069	398	110	2 024	1 785	2 072	3,7
Hommes	2 458	2 014	416	145	1 998	1 910	2 072	3,1
Moins de 30 ans	2 391	2 018	369	102	1 941	1 729	2 088	6,2
50 ans et plus	2 395	2 000	382	116	1 947	1 859	2 068	0,2

[Table I-43]
Personnels d'enseignement
du secteur privé

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	Évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	Dont heures sup.				
Enseignants (privé sous contrat)	2 779	2 437	308	119	2 176	2 185	2 355	0,3
Femmes	2 735	2 419	280	99	2 138	2 160	2 312	0,2
Hommes	2 893	2 481	379	169	2 274	2 258	2 466	0,5
Moins de 30 ans	2 002	1 745	254	51	1 607	1 603	1 758	1,0
50 ans et plus	3 191	2 864	310	128	2 483	2 563	2 674	-0,2
Enseignants du premier degré privé	2 615	2 416	156	-	2 032	2 005	2 187	0,9
Femmes	2 594	2 401	150	-	2 016	1 985	2 177	0,6
Hommes	2 811	2 559	219	-	2 191	2 189	2 268	4,1
Moins de 30 ans	1 932	1 749	178	-	1 538	1 654	1 747	3,6
50 ans et plus	3 045	2 878	154	-	2 354	2 407	2 493	-0,2
Professeurs des écoles	2 734	2 541	149	-	2 118	2 085	2 236	0,3
Femmes	2 713	2 526	142	-	2 101	2 068	2 226	0,1
Hommes	2 929	2 681	210	-	2 277	2 215	2 324	2,6
Moins de 30 ans	2 171	1 992	172	-	1 719	1 791	1 775	2,9
50 ans et plus	3 135	2 968	153	-	2 421	2 411	2 531	-0,3
Maîtres délégués du premier degré privé	1 786	1 549	209	-	1 439	1 345	1 664	6,4
Enseignants du second degré privé	2 847	2 445	369	166	2 234	2 261	2 425	0,1
Femmes	2 816	2 430	355	155	2 208	2 251	2 390	0,0
Hommes	2 902	2 473	396	187	2 283	2 282	2 489	0,1
Moins de 30 ans	2 045	1 743	301	81	1 650	1 569	1 768	-0,3
50 ans et plus	3 237	2 860	360	168	2 524	2 635	2 734	-0,3
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	€	€	€	€	€	€	€	€
Femmes	€	€	€	€	€	€	€	€
Hommes	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	€	€	€	€	€	€	€	€
Professeurs certifiés	3 120	2 709	378	187	2 434	2 419	2 559	-0,3
Femmes	3 076	2 677	367	178	2 398	2 393	2 519	-0,1
Hommes	3 225	2 783	404	208	2 519	2 463	2 656	-1,0
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	3 370	2 985	368	187	2 624	2 688	2 777	-0,9
Professeurs d'EPS	3 070	2 659	378	195	2 396	2 368	2 564	-1,7
Femmes	3 059	2 700	333	154	2 379	2 364	2 547	-1,8
Hommes	3 075	2 637	401	216	2 404	2 376	2 572	-1,6
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	3 203	2 895	296	145	2 488	2 774	2 988	-0,9
Professeurs de lycée professionnel	3 393	2 921	436	187	2 646	2 617	2 737	1,5
Femmes	3 325	2 870	422	173	2 593	2 564	2 677	1,2
Hommes	3 514	3 014	461	214	2 741	2 718	2 846	2,0
50 ans et plus	3 653	3 227	405	159	2 840	2 928	2 933	2,1
Maîtres délégués du 2nd degré privé	1 941	1 600	315	99	1 569	1 551	1 737	2,1
Femmes	1 885	1 559	298	88	1 522	1 523	1 693	1,1
Hommes	2 026	1 664	341	117	1 639	1 615	1 804	3,5
Moins de 30 ans	2 009	1 690	316	84	1 626	1 504	1 748	3,6
50 ans et plus	1 853	1 529	298	98	1 495	1 535	1 721	1,0
Non-enseignants	2 218	1 888	310	-	1 817	1 497	2 320	12,9
Femmes	2 052	1 768	264	-	1 677	1 421	2 141	11,3
Hommes	2 816	2 319	477	-	2 320	1 766	2 979	19,1
Moins de 30 ans	1 362	1 268	94	-	1 174	1 225	1 446	2,6
50 ans et plus	2 873	2 416	448	-	2 319	2 011	2 667	4,8

[Table I-44]
Personnels non-enseignants
du secteur public
titulaires

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	Évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	Dont heures sup.				
Non-enseignants titulaires	3 278	2 665	586	-	2 645	2 315	2 728	0,7
Femmes	3 013	2 479	508	-	2 429	2 152	2 519	0,9
Hommes	4 118	3 253	832	-	3 331	3 196	3 365	0,6
Moins de 30 ans	2 309	1 868	435	-	1 871	1 759	1 912	4,2
50 ans et plus	3 570	2 944	615	-	2 877	2 631	2 950	0,2
Personnels non enseignants de catégorie A	3 987	3 236	718	-	3 218	3 026	3 295	1,1
Femmes	3 690	3 046	613	-	2 975	2 798	3 068	1,4
Hommes	4 645	3 658	950	-	3 758	3 677	3 784	1,0
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	4 411	3 621	777	-	3 557	3 377	3 630	0,4
Personnels d'encadrement	5 329	4 217	1 087	-	4 311	4 095	4 307	0,1
Femmes	5 129	4 121	989	-	4 146	3 963	4 141	0,0
Hommes	5 518	4 308	1 179	-	4 467	4 266	4 463	0,5
50 ans et plus	5 526	4 400	1 117	-	4 467	4 239	4 466	-0,7
CPE et Psy-EN	3 344	3 031	280	-	2 674	2 643	2 713	0,9
Femmes	3 310	3 016	263	-	2 647	2 595	2 688	0,8
Hommes	3 457	3 082	336	-	2 764	2 775	2 790	1,3
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	3 764	3 472	275	-	3 005	3 028	3 033	0,5
Personnels administratifs	3 990	2 847	1 100	-	3 255	3 125	3 309	4,0
Femmes	3 908	2 821	1 049	-	3 186	3 035	3 238	4,5
Hommes	4 161	2 901	1 204	-	3 398	3 278	3 452	2,5
50 ans et plus	4 176	3 048	1 107	-	3 403	3 329	3 497	2,8
Personnels sociaux et de santé	2 952	2 348	567	-	2 381	2 299	2 583	2,4
Femmes	2 951	2 350	564	-	2 380	2 295	2 583	2,3
Hommes	€	€	€	-	€	€	€	€
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	3 212	2 606	599	-	2 582	2 420	2 792	0,7
Personnels ITRF	4 036	2 955	1 043	-	3 292	2 984	3 423	4,4
Femmes	€	€	€	-	€	€	€	€
Hommes	4 114	3 027	1 048	-	3 354	3 106	3 446	4,7
50 ans et plus	4 455	3 282	1 150	-	3 630	3 305	3 784	4,1
Personnels non enseignants de catégorie B	2 496	1 955	518	-	2 019	2 000	2 091	-1,6
Femmes	2 458	1 926	509	-	1 988	1 971	2 069	-1,7
Hommes	2 682	2 099	561	-	2 170	2 159	2 197	-0,9
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	2 677	2 155	516	-	2 158	2 138	2 198	-2,6
Personnels administratifs	2 479	1 944	511	-	2 006	1 990	2 076	-1,5
Femmes	2 452	1 920	508	-	1 984	1 970	2 062	-1,7
Hommes	2 663	2 106	531	-	2 152	2 075	2 171	-0,2
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	2 675	2 160	508	-	2 157	2 116	2 190	-2,2
Personnels ITRF	2 630	2 049	571	-	2 126	2 163	2 205	-1,1
Femmes	€	€	€	-	€	€	€	€
Hommes	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	2 690	2 126	563	-	2 170	2 214	2 245	-3,8
Personnels non enseignants de catégorie C	2 085	1 758	306	-	1 676	1 647	1 739	-0,1
Femmes	2 079	1 757	303	-	1 671	1 645	1 738	-0,1
Hommes	2 125	1 769	331	-	1 710	1 659	1 744	0,1
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	€
50 ans et plus	2 150	1 838	302	-	1 726	1 702	1 789	0,7

[Table I-45]
Personnels non-enseignants
du secteur public
non titulaires

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	Évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	Dont heures sup.				
Non-enseignants non titulaires	1 250	1 178	58	-	1 061	956	1 402	1,4
Femmes	1 222	1 154	53	-	1 028	888	1 394	1,3
Hommes	1 364	1 277	82	-	1 195	1 225	1 454	2,8
Moins de 30 ans	1 316	1 238	77	-	1 139	1 225	1 377	-1,3
50 ans et plus	1 138	1 101	33	-	932	779	1 387	2,8
Personnels d'éducation et d'orientation non titulaires	2 209	1 940	248	-	1 796	1 621	1 832	14,7
Femmes	2 110	1 879	215	-	1 709	1 593	1 774	11,6
Hommes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
Moins de 30 ans	2 100	1 862	236	-	1 707	1 568	1 694	5,5
50 ans et plus	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 106	1 051	43	-	953	883	1 316	-3,3
Femmes	1 074	1 023	37	-	916	815	1 317	-2,7
Hommes	1 234	1 163	68	-	1 101	1 225	1 310	-5,6
Moins de 30 ans	1 217	1 150	66	-	1 069	1 225	1 291	-6,8
50 ans et plus	987	962	19	-	812	752	1 304	0,5
Personnels ASS et ITRF non titulaires	2 076	1 937	120	-	1 677	1 528	1 740	5,3
Femmes	2 052	1 912	121	-	1 660	1 518	1 724	6,2
Hommes	2 196	2 069	116	-	1 769	1 596	1 808	2,6
Moins de 30 ans	1 946	1 841	104	-	1 578	1 548	1 609	8,9
50 ans et plus	2 007	1 905	102	-	1 618	1 381	1 813	2,0

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

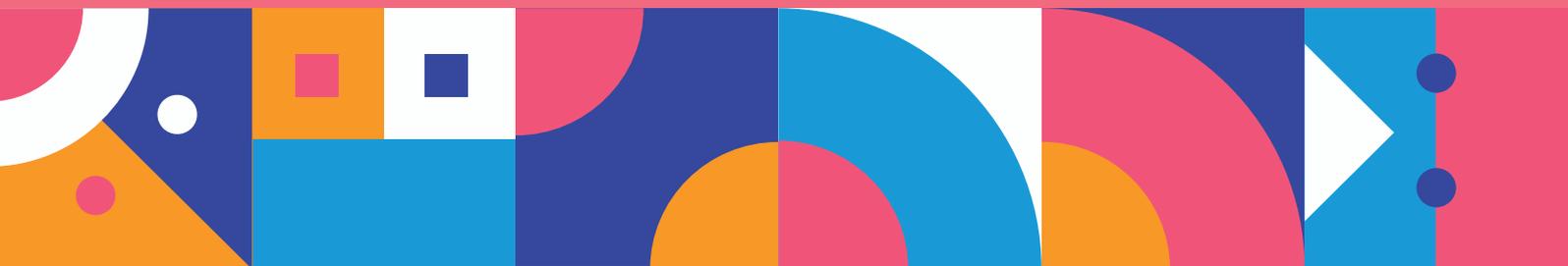
4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

Notes additionnelles :

- Le symbole "-" indique un effectif nul ;
- Le symbole "ε" indique une donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls) ;
- « n.d. » signifie « donnée non disponible » ;
- L'unité de base est le salaire en euros ;
- Le champ considéré est celui de l'Académie de Besançon, secteurs public et privé sous contrat ;
- Source : INSEE, Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP). Traitement DEPP.



PARCOURS PROFESSIONNELS





A – ÂGE MOYEN DE PROMOTION

Table III-1. Âge moyen de promotion suivant le corps, le grade et le sexe

		Femmes	Hommes	Écart
Professeurs des écoles	Âge moyen	43,9	45,8	-1,9
	Âge moyen classe normale	39,8	40,5	-0,7
	Âge moyen hors classe	52,4	53,4	-1
	Âge moyen classe exceptionnelle	55,0	56,2	-1,2
	Âge moyen de promotion en hors classe	NC	NC	NC
	Âge moyen de promotion en classe exceptionnelle	53,7	54,5	-0,8
Professeurs agrégés	Âge moyen	47,2	47,7	-0,5
	Âge moyen classe normale	41,8	41,0	0,8
	Âge moyen hors classe	53,7	54,8	-1,1
	Âge moyen classe exceptionnelle	57,5	59,0	-1,5
	Âge moyen de promotion en hors classe	NC	NC	NC
	Âge moyen de promotion en classe exceptionnelle	NC	NC	NC
Professeurs certifiés	Âge moyen	46,8	47,9	-1,1
	Âge moyen classe normale	41,7	41,5	0,2
	Âge moyen hors classe	53,6	54,8	-1,2
	Âge moyen classe exceptionnelle	55,9	56,5	-0,6
	Âge moyen de promotion en hors classe	52,5	53,2	-0,7
	Âge moyen de promotion en classe exceptionnelle	52,1	52,5	-0,4
Professeurs d'EPS	Âge moyen	46,0	45,8	0,2
	Âge moyen classe normale	38,9	39,7	-0,8
	Âge moyen hors classe	52,4	53,0	-0,6
	Âge moyen classe exceptionnelle	57,3	57,0	0,3
	Âge moyen de promotion en hors classe	50,3	51,6	-1,3
	Âge moyen de promotion en classe exceptionnelle	51,7	55,1	-3,4
Professeurs des lycées professionnels	Âge moyen	45,3	45,7	-0,4
	Âge moyen classe normale	43,6	44,2	-0,6
	Âge moyen hors classe	55,0	54,8	0,2
	Âge moyen classe exceptionnelle	58,5	57,0	1,5
	Âge moyen de promotion en hors classe	53,1	54,1	-1
	Âge moyen de promotion en classe exceptionnelle	NC	48,9	NC
Attachés d'administration de l'État	Âge moyen	49,2	48,1	1,1
	Âge moyen des attachés	48,0	46,2	1,8
	Âge moyen des attachés principaux	51,1	50,0	1,1
	Âge moyen des attachés hors classe	56,3	53,6	2,7
	Âge moyen de promotion des attachés principaux	NC	NC	NC
	Âge moyen de promotion des attachés hors classe	NC	NC	NC
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale	Âge moyen	47,6	48,4	-0,8
	Âge moyen classe normale	46,4	44,4	2
	Âge moyen classe supérieure	46,9	49,2	-2,3
	Âge moyen classe exceptionnelle	52,0	53,7	-1,7
	Âge moyen de promotion en classe supérieure	NC	NC	NC
	Âge moyen de promotion en classe exceptionnelle	NC	NC	NC

Note : Les populations les plus jeunes sont encadrées en rose.

Source : PIAD.

B – LES PROMOTIONS DU SECTEUR PUBLIC

1 - Données générales

Table III-2. Promotion et sexe

	Mode d'accès	Taux de promotion	
		Femmes	Hommes
1 ^{er} degré public	Changement de corps	18,7%	18,5%
	Changement de grade	23,8%	26,4%
2 nd degré public	Changement de corps	3,4%	3,1%
	Changement de grade	21,4%	20,8%
Personnels ATSS	Changement de corps	1,9%	1,1%
	Changement de grade	10,1%	1,8%
Personnels DIEO	Changement de grade	21,8%	27,8%
Ensemble		17,6%	18,1%

Note : Les inspecteurs sont ici exclus de l'analyse.

Sources : DPAE, DPE, DSDEN.

2 - Les personnels enseignants du premier degré

2.1 - [Promotion par changement de corps](#)

Table III-3. Promotion dans le corps des professeurs des écoles

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
	♀	♂	♀	♂		
Prof. des écoles	713	146	133	27	18,6%	50,7

Source : DSDEN.

2.2 - [Promotion par changement de grade](#)

Le taux de promotion des femmes en classe exceptionnelle est de 38 %, ce qui est inférieur à celui des hommes, qui atteint 41 %. Concernant le taux de promotion au grade suivant, il est de 27 % pour les femmes contre 29 % pour les hommes. Pour ce qui est du taux de promotion en classe normale, il s'élève à 21 % pour les femmes et à 23 % pour les hommes.

Table III-4. Promotion des professeurs des écoles par changement de grade

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂		
Prof. des écoles	Classe exceptionnelle	121	27	46	11	38,5%	54,3
	Classe normale	1251	224	261	51	21,1%	48,2
	Hors classe	701	157	187	46	27,2%	NC

Source : DSDEN.



3 - Les personnels enseignants du second degré

3.1 - [Promotion par changement de corps \(mode d'accès : liste d'aptitude statutaire\)](#)

Le taux de promotion des professeurs agrégés pour les femmes (4,08 %) est supérieur à celui des hommes (2,5 %).

Table III-5. Promotion des enseignants du second degré par changement de corps

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
	♀	♂	♀	♂		
Professeur agrégé	117	98	3	4	3,3%	54
Professeur de chaire sup.	-	-	-	1	-	48

Source : DPE.

3.2 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-6. Promotion des enseignants du second degré par changement de grade

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂		
Professeur agrégé	Classe exceptionnelle	111	79	18	11	15,3%	58
	Hors classe	120	140	24	40	24,6%	51
Professeur certifié	Classe exceptionnelle	157	231	32	46	20,1%	55
	Hors classe	270	538	60	120	22,3%	48
Professeur d'EPS	Classe exceptionnelle	32	27	6	5	18,6%	49
	Hors classe	74	45	16	10	21,8%	47
Professeur lycée pro.	Classe exceptionnelle	54	52	9	9	17,0%	58
	Hors classe	108	114	24	25	22,1%	50

Source : DPE.

3.3 - [Promotion par recrutement/concours](#)

Table III-7. Promotion des enseignants du second degré par recrutement/concours

Corps	Mode d'accès	N femmes	N hommes	Âge moyen
Professeur agrégé	Concours externe	7	4	37
	Concours interne	12	7	45
	Agrégation spéciale			
Professeur certifié	Concours externe	39	24	30
	Concours interne	11	2	52
	Troisième concours	4	3	41
Professeur d'EPS	Concours externe	7	11	25
	Concours interne	1	3	27
	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi		1	35
Professeur lycée pro.	Concours externe	4	16	36
	Concours interne	6	1	42
	Troisième concours	0	2	-

Source : DPE.

4 - Les personnels ATSS

4.1 - [Promotion par changement de corps](#)

Table III-8. Promotion des ATSS par changement de corps

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
	♀	♂	♀	♂		
ADJANES	371	33	9	0	2,2%	NC
ASI	1	1			0,0%	NC
ASSAE	11				0,0%	NC
ATRF	190	103	2	0	0,7%	NC
IGE	2	3			0,0%	NC
TECH	4	6	1		10,0%	NC
SAENES	213	28	4	1	2,1%	NC

Source : DPAE.

4.2 - [Promotion par changement de grade](#)

Table III-9. Promotion des ATSS par changement de grade

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂		
AAE	Attaché principal d'administration	33	14	2		4%	NC
ADJAENES	ADJAENES	193	18	33	2	17%	NC
ASSAE	ASSAE	33				0%	NC
ATRF	Deuxième classe	67	36			0%	NC
	Première classe	6	1			0%	NC
CTSS	CTSS	4				0%	NC
IGE	IGE	2	1			0%	NC
IGR	IGR	1	4			0%	NC
INF	INF	115	2			0%	NC
Médecin	Hors classe	1				0%	NC
	Première classe	5				0%	NC
SAENES	Classe normale	79	8	6		7%	NC
	Classe supérieure	73	13	15		17%	NC
	Classe exceptionnelle	NC	NC	7		-	NC
Technicien RF	Classe normale	11	5			0%	NC
	Classe supérieure	2	8			0%	NC

Source : DPAE.



4.3 - [Promotion par recrutement/concours](#)

Table III-10. Promotion des ATSS par recrutement/concours

Corps	Mode d'accès	N Femmes		N Hommes		Âge moyen des promus
ADJOINT ADMI ADMI ETAT MEN MESRI	Concours externe	18		1		NC
	Concours interne	24		2		NC
	Concours interne exceptionnelle	1				NC
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	Concours externe			1		NC
ADJOINT TECH RECH FORM ETAB ENSE MENESR	Concours externe	3		2		NC
	Concours interne	2		1		NC
ASSI INGE MENESR	Concours externe			1		NC
	Concours interne			1		NC
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	Concours externe	1				NC
ATTA ADMI ETAT	Concours externe	1				NC
	Concours externe exceptionnelle	1				NC
	Concours interne	11		1		NC
CONS EDUC POPU JEUN	Concours externe	1				NC
ELEV IRA	3ème concours			2		NC
INFI EDUC NATI ENSE SUPE	Concours externe			1		NC
	Concours unique	11				NC
INGE RECH MESR	Concours interne			2		NC
PROF SPOR	Concours externe	4		1		NC
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	Concours externe	14		3		NC
	Concours interne	12		2		NC
Total TECH RECH FORM MENESR		1		1		NC

Note : « AAENES » signifie « Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ». « ASSAE » signifie « Assistant de Service Social des Administrations de l'État ». « NC » signifie « Non Communiqué ». « SAENES » signifie « Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ».
Source : DPAE.

5 - Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) hors inspection

5.1 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-11. Promotion des personnels DIEO par changement de grade

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂		
CPE	NC	28	13	5	4	22%	NC
Psychologue	NC	27	5	6	1	22%	NC

Sources : DPAE, DPE.

5.2 - [Promotion par recrutement/concours](#)**Table III-12.** Promotion des personnels DIEO par recrutement/concours

Corps	Mode d'accès	N Femmes	N Hommes	Âge moyen
CPE	Concours externe	7	1	NC
	Concours interne	1	0	-
	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	1	-

Note : Les données liées aux personnels de direction ne sont pas disponibles. « CPE » signifie « Conseiller Principal d'Éducation » et « NC » signifie « Non Communiqué ».

Sources : DPAE, DPE.

C – LES PROMOTIONS DU SECTEUR PRIVÉ

1 - Les personnels enseignants du premier degré

1.1 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-13. Promotion des professeurs des écoles du privé par changement de grade

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂		
Prof. des écoles	Classe exceptionnelle	12	2	12	2	100%	56
	Hors classe	94	9	17	2	18%	53

Source : DSDEN.

1.2 - [Promotion par recrutement/concours](#)

Table III-14. Promotion des professeurs des écoles du privé par recrutement/concours

Corps	Mode d'accès	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Âge moyen
Prof. des écoles	Concours externe	6	0	NC

Source : DSDEN.

2 - Les personnels enseignants du second degré

2.1 - [Promotion par changement de corps](#)

Table III-15. Promotion des enseignants du second degré du privé par changement de corps

Corps	Grade (mode d'accès)	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂		
Professeurs agrégés	Classe normale (LAS)	21	11	0	0	0 %	NC
	Classe exceptionnelle (TA)	1	1	1	1	100 %	57

Note : « LAS » signifie « Liste d'Aptitude Statutaire ». « TA » signifie « Tableau d'Avancement ».

Source : DPE.

2.2 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-16. Promotion des enseignants du second degré du privé par changement de grade

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂		
Professeurs agrégés	Hors classe	1	1	0	0	NC	NC
Professeurs certifiés	Classe exceptionnelle	13	6	10	6	84%	54
	Hors classe	102	43	19	9	19%	52
Professeurs d'EPS	Classe exceptionnelle	2	6	2	4	75%	59
	Hors classe	6	12	2	2	22%	51
Professeurs lycée pro.	Classe exceptionnelle	6	4	3	2	50%	59
	Hors classe	15	12	3	3	22%	55

Sources : DPE. Viviers 1 et 2.

2.3 - [Promotion par recrutement/concours](#)

Table III-17. Promotion des enseignants du second degré du privé par recrutement/concours

Corps	Mode d'accès	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Âge moyen
Professeurs agrégés	CAER	0	0	-
	Concours externe	0	0	-
Professeurs certifiés	CAER	6	4	38
	CAFEP	8	5	28
Professeurs d'EPS	CAER	2	2	33
	CAFEP	0	0	-
Professeurs lycée pro.	CAER	1	1	28
	CAFEP	0	1	24

Note : « CAFEP » signifie « Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Enseignement du Privé », « CAER » signifie « Concours d'Accès à l'Échelon de Rémunération ».

Source : DPE.

D - LES FLUX DU SECTEUR PUBLIC

Les flux comptabilisent les personnels quittant (sortie) ou recouvrant (réintégration) une position d'activité. Les sorties peuvent être provisoires lorsque les personnels ont vocation à être réintégrés (e.g., en cas de détachement, de disponibilité, de congé parental), ou définitives lorsque tel n'est pas le cas (e.g., en cas de licenciement ou de départ à la retraite).

Les personnels gérés dans les bases académiques mais payés ailleurs (code position C117) sont exclus de l'analyse.

1 - Enseignants du premier degré

1.1 - Sorties provisoires

Table III-18. Les sorties provisoires des enseignants du premier degré

Position	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Détachements	14	15	14	33
Disponibilités	50	34	59	41
Congé parental	46	44	54	52
Suspension avec plein traitement	1	-	2	7
Exclusion temporaire sans traitement	-	-	2	-
Congés stagiaires	-	2	-	-
Fin de stage : changement corps/grade	-	-	-	-
TOTAL	111	95	131	133

Source : AGAPE.

1.2 - Réintégrations

Table III-19. Les réintégrations des enseignants du premier degré

Position	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Détachements	4	6	6	6
Disponibilités	14	26	21	23
Congé parental	50	46	54	53
Suspension avec plein traitement	1	-	1	8
Exclusion temporaire sans traitement	-	-	2	-
Congés stagiaires	-	1	2	-
TOTAL	68	79	86	90

Source : AGAPE.

2 - Enseignants du second degré

2.1 - Sorties provisoires

Table III-20. Les sorties provisoires des enseignants du second degré

Position	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Détachements	6	15	10	16
Disponibilités	47	50	28	48
Congé parental	31	54	38	35
Suspension avec/sans plein traitement	3	3	3	2
Congés stagiaires	2	-	-	1
Retour dans corps précédent	2	-	-	-
TOTAL	91	122	79	102

Source : EPP (hors fonction DIR, EDU, INS et PSY).

2.2 - Réintégrations

Table III-21. Les réintégrations des enseignants du second degré

Position	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Détachements	6	8	1	13
Disponibilités	18	22	19	31
Cessation fonction MI/SE : fin de D.R.	-	-	-	1
Congé parental	23	57	32	39
Suspension avec/sans traitement	2	2	1	-
Congés stagiaires	1	1	1	5
TOTAL	50	91	54	89

Source : EPP (hors fonction DIR, EDU, INS et PSY).

3 - Personnels ATSS

3.1 - Sorties provisoires

Table III-22. Les sorties provisoires des personnels ATSS

Position	2019-20	2020-21	2020-21	2022-23
Détachements	4	11	23	NC
Disponibilités	8	10	9	NC
Congé parental	2	5	6	NC
Suspension avec demi traitement	-	-	2	NC
Congé pour convenance perso	-	-	1	NC
Exclusion temporaire sans traitement	-	-	1	NC
ACT INT	-	1	-	NC
Retour dans corps précédent	1	2	2	NC
Fin de stage : changement corps/grade	-	3	1	NC
TOTAL	15	32	45	NC

Source : AGORA.

3.2 - Réintégrations

Table III-23. Les réintégrations des personnels ATSS

Position	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Détachements	5	6	4	NC
Disponibilités	2	7	4	NC
A903 - Stage ATOS	-	1	-	NC
C700 - Congé parental	3	5	4	NC
A303 – Congé pour convenance perso	-	-	1	NC
CA03 - Exclusion	-	-	1	NC
CA06 - ACT INT	-	2	-	NC
S316 - Congés stagiaires	1	-	-	NC
TOTAL	11	22	14	NC

Note : Les données ATSS pour l'année 2022-2023 ne sont pas disponibles en raison d'un problème de fiabilité des extractions effectuées sur le SI RenoIRH.

Source : AGORA.



4 - Sorties définitives

Le nombre de sorties définitives de personnels fonctionnaires baisse légèrement par rapport à l'année scolaire 2021-2022, ceci est probablement dû à l'absence des personnels ATSS.

Table III-24. Les sorties définitives dans le secteur public

	Ventilation 2022-2023				Total année scolaire		
	ATSS	DIEO	1D	ENS 2D	2022-23	2021-22	2020-21
Cessation de fonction post-mutation	NC	8	72	148	245	277	264
Décès	NC	1	5	8	14	17	14
Démission	NC	26	12	26	64	31	28
Licenciement	NC	3	2	5	10	9	6
Retraite	NC	23	138	178	339	325	400
Rupture conventionnelle	NC	2	9	10	21	22	12
TOTAL	NC	63	238	375	676	679	712

Note : « 1D » réfère aux personnels du 1^{er} degré (i.e. enseignants et psychologues). « ENS 2D » renvoie aux personnels enseignants affectés dans le 2nd degré. Les données ici reportées excluent les personnels dits gérés dans la base mais payés ailleurs (code position C117). « NC » signifie « non communiqué ».

Source : PIAD.

5 - Ruptures conventionnelles

54 demandes de rupture conventionnelle ont été formulées et traitées en 2023 pour l'académie. 50 % d'entre elles émanent de professeurs des écoles, 42,6 %, de professeurs certifiés, le reste se répartit entre les professeurs agrégés, les psychologues, les infirmières, les ingénieurs d'études et les professeurs de lycée professionnel.

Table III-25. Répartition départementale par corps des demandes de rupture conventionnelle en 2023

	Doubs	Haute-Saône	Jura	T. de Belfort	Académie
AAE	-	-	-	-	1
Conseiller principal d'éducation	-	-	-	-	1
Infirmier	-	-	-	-	1
Ingénieur recherche	-	-	-	-	1
Professeur agrégé	-	-	-	-	7
Professeur certifié	-	-	-	-	14
Professeur des écoles	15	2	8	2	27
Professeur lycée professionnel	-	-	-	-	1
Psychologue EN	-	-	-	-	1
Ensemble des corps	-	-	-	-	54

Note : « AAE » signifie « Attaché d'Administration de l'État ».

Source : DRH.

27 demandes de rupture conventionnelle ont été accueillies favorablement en 2023. Les autres demandes ont été soit refusées, soit reportées, soit abandonnées par leur instigateur.

L'âge moyen des demandeurs est de 45 ans ; celui des personnels dont la demande a été acceptée, de 43 ans ; celui des personnels dont la demande a été refusée, de 49 ans.

E – L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES PERSONNELS

1 - Le conseil en évolution professionnelle : l'accompagnement RH de proximité

Sous le pilotage de la secrétaire générale et de la directrice des ressources humaines de l'académie, les huit conseillers ressources humaines (CRH) de proximité, dont l'activité est encadrée par la directrice du service de suivi et d'accompagnement RH, participent à la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines de l'académie ainsi que du déploiement de la feuille de route RH de l'académie au sein de leurs réseaux respectifs (13 réseaux).

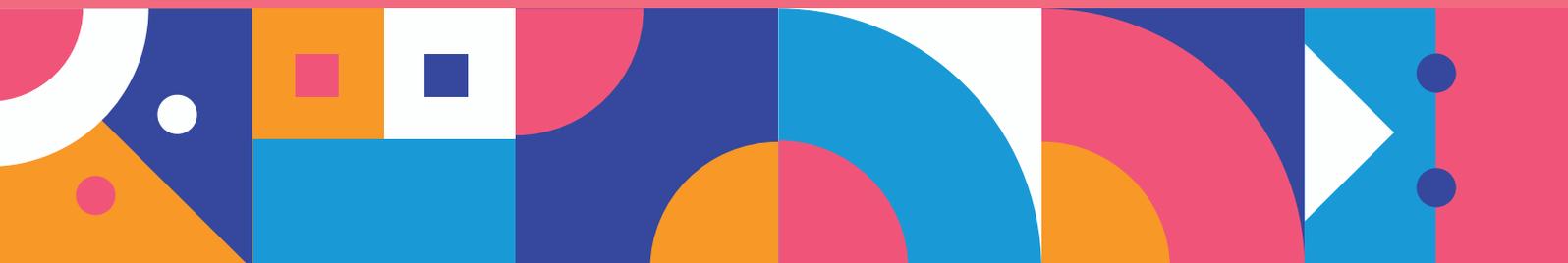
Au cours de l'année 2022-2023, les CRH de proximité ont été sollicités sur 72 situations d'appui managérial auprès des chefs d'établissement et des personnels d'encadrement. Les missions se sont notamment inscrites dans des logiques de médiation ou d'appui en vue d'une éventuelle restructuration. Au total, **863** personnes – dont 300 enseignants du premier degré, 376 enseignants du second degré et 25 CPE, et 171 autres personnels (administratifs, notamment) – ont été reçues et accompagnées par les CRH de proximité pour un suivi individualisé dans leurs différents champs de compétence entre le premier septembre 2022 et le 31 août 2023. Les personnes qui sollicitent les CRH sont en majoritairement les enseignants (1D : 34,8 % ; 2D : 42,5 %), et très majoritairement des femmes (80,7 %). Les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 41-50 ans (39,6 %) et des 51-60 ans (32,4 %).

Table III-26. Bilan des accompagnements réalisés par les CRH en 2022-2023

		Effectifs	Prévalence
1^{er} degré	Professeurs des écoles	300	34,8%
2nd degré	Conseiller principal d'éducation	25	2,9 %
	Professeurs agrégés	41	4,7%
	Professeurs certifiés	245	28,4%
	Professeurs des lycées professionnels	55	6,4%
Autres personnels		171	19,81
Sexe	Femmes	679	80,7%
	Hommes	162	19,3%
Tranches d'âge	≤ 30 ans	42	4,8%
	31-40 ans	185	21,1%
	41-50 ans	347	39,6%
	51-60 ans	284	32,5%
	≥ 60 ans	18	2,1%

Source : SSARH, Tableaux de reporting.

RÉMUNÉRATIONS





A – EXERCICE 2023

En 2023, le montant total de la **masse salariale**, sur le titre 2 du **budget de l'État**, s'est élevé à **1 286 034 066 €**, soit une hausse de 4,4 % par rapport à 2022. Ce montant se répartit entre cinq *Budgets Opérationnels de Programme* (BOP) :

- ❖ le BOP 139 : enseignement privé ;
- ❖ le BOP 140 : enseignement scolaire public du premier degré ;
- ❖ le BOP 141 : enseignement scolaire public du second degré ;
- ❖ le BOP 214 : soutien (ce BOP correspond à la rémunération des personnels académiques) ;
- ❖ le BOP 230 : vie de l'élève.

En 2023, les dépenses se répartissent comme suit (cf. tables V-1 à V-5), entre rémunérations principales, indemnités et heures supplémentaires. Seuls les éléments de rémunération principaux sont détaillés ci-dessous. Les autres éléments (indemnités à la formation, aux congés de longue durée, prestations sociales) sont néanmoins pris en compte dans le total de chaque BOP.

Table V-1. Masse salariale du BOP 139

	Montant en €
Total du BOP 139	89 654 680
dont rémunérations principales	56 383 354
dont personnels du premier degré	12 979 564
dont personnels du second degré	39 442 489
dont autres personnels	3 951 255
dont heures supplémentaires et indemnités	8 862 924
dont heures supplémentaires	2 531 418
dont indemnités	6 331 506

Source : DAFIL.

Table V-2. Masse salariale du BOP 140

	Montant en €
Total du BOP 140	451 854 008
dont rémunérations principales	221 761 698
dont enseignants	216 715 461
dont psychologues de l'éducation nationale	3 367 559
dont personnels d'inspection	1 379 681
dont intervenants extérieurs	84 413
dont heures supplémentaires et indemnités	23 265 498
dont heures supplémentaires	344 542
dont indemnités	22 920 956

Source : DAFIL.

Table V-3. Masse salariale du BOP 141

	Montant en €
Total du BOP 141	655 143 318
dont rémunérations principales	311 217 471
dont enseignants	271 098 712
dont psychologues de l'éducation nationale	2 847 240
dont personnels d'inspection et de direction	17 155 954
dont personnels ATSS	19 620 809
dont assistants de langue étrangère	383 173
dont heures supplémentaires et indemnités	55 063 457
dont heures supplémentaires	18 339 287
dont indemnités	36 724 170

Source : DAFIL.

Table V-4. Masse salariale du BOP 214

	Montant en €
Total du BOP 214	33 244 896
dont rémunérations principales	14 248 346
dont indemnités	4 440 369
dont indemnités de jury	1 239 974

Source : DAFIL.

Table V-5. Masse salariale du BOP 230

	Montant en €
Total du BOP 230	56 137 164
dont rémunérations principales	30 815 891
dont personnels santé et social	7 248 341
dont personnels d'éducation (e.g., CPE)	9 136 590
dont AESH	13 079 608
dont AED	1 351 353
dont heures supplémentaires et indemnités	4 296 326
dont heures supplémentaires	1 364 762
dont indemnités	2 931 564

Source : DAFIL.

Parmi l'ensemble de la masse salariale, 2 750 412 € sont consacrés au paiement des indemnités de chômage et des indemnités de licenciement, soit une hausse de 1,8 % par rapport à 2022.

Le versement au Compte d'Affectation Spéciale (CAS) Pensions s'élève à 402 818 311 € pour l'année 2023, ce qui représente 31,3 % de la masse salariale totale.

Les agents publics sont rémunérés en fonction d'un indice de rémunération (indice majoré), qui est multiplié par la valeur du point fonction publique. Celle-ci a été revalorisée le 1^{er} juillet 2023 de +1,5 %. L'impact sur la dépense 2023 est à hauteur de plus de 9 millions d'euros soit 0,72 % de la masse salariale globale.

Les personnels DIEO présentent l'indice moyen le plus élevé. Dans toutes les catégories professionnelles examinées, à l'exception des AED et AESH, l'indice majoré des hommes est, en moyenne, supérieur à celui des femmes.

Table V-6. Indice Majoré Moyen (IMM) par catégorie professionnelle et sexe

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectifs	IMM	Effectifs	IMM	Effectifs	IMM
AED, AESH	2426	374,8	538	373,6	2964	374,7
ATSS	1252	455,6	240	495,5	1492	462,0
DIEO	529	701,1	276	801,8	805	735,7
Enseignants 1 ^{er} degré	5479	603,8	1005	625,8	6484	607,2
Enseignants 2 nd degré	4178	641,3	2941	652,4	7119	645,9
TOTAL	13864	582,3	5000	640,9	18864	597,7

Source : PIAD.

B – ÉVOLUTION SUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES

La masse salariale générale a augmenté de 9,7 % entre 2019 et 2023. L'ampleur des hausses observées varie d'un BOP à l'autre. L'augmentation la plus conséquente concerne le BOP 230 (+ 25,9 %) ; la plus faible, le BOP 141 (+ 6,8 %). La masse salariale du BOP 139 a crû de 12,5 %, celle du BOP 140, de 11,4 %, et celle du BOP 214, de 16,9 % sur la même période.

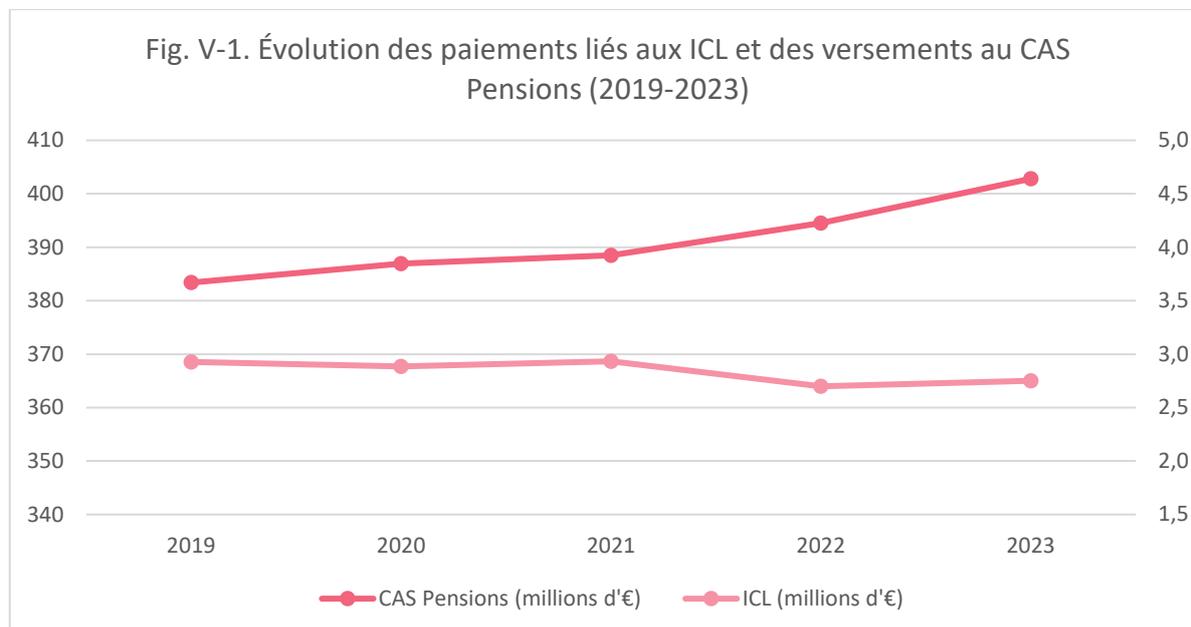
Table V-7. Évolution de la masse salariale (générale et par BOP) de 2019 à 2023

	2019		2020		2021		2022		2023	
Total en €	1 171 946 394		1 180 017 004		1 197 298 167		1 231 338 048		1 286 034 066	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
BOP 139	79 727 413	6,8	80 528 512	6,8	81 916 817	6,8	84 645 398	6,9	89 654 680	7,0
BOP 140	405 624 852	34,6	412 288 462	34,9	420 629 569	35,1	434 552 656	35,3	451 854 008	35,1
BOP 141	613 587 279	52,4	615 276 782	52,1	619 513 131	51,7	633 132 213	51,4	655 143 318	50,9
BOP 214	28 429 456	2,4	27 117 238	2,3	29 544 646	2,5	31 769 630	2,6	33 244 896	2,6
BOP 230	44 577 394	3,8	44 806 010	3,8	45 694 004	3,8	47 238 151	3,8	56 137 164	4,4

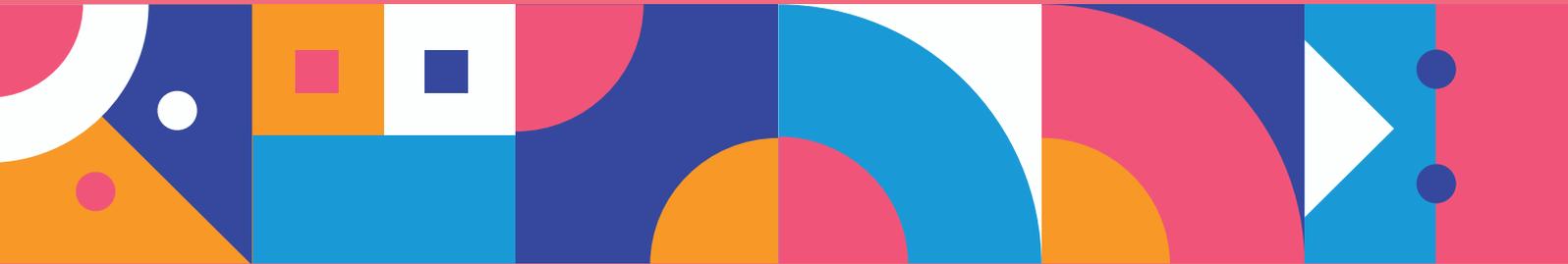
Sources : DAFIL, Bilan Social 2019, Rapport Social Unique 2020, 2021, 2022.

La part de la masse salariale des différents BOP dans le volume global des rémunérations est relativement stable. Le BOP 230, jusqu'en 2022 avec une représentation de 3,8 % de l'ensemble de la masse salariale connaît une hausse pour atteindre 4,4 % en 2023. C'est d'ailleurs ce même BOP qui enregistre la plus forte croissance de sa masse salariale (+25,9 % par rapport à 2019). La part que représente chaque BOP par rapport à la masse salariale globale est en baisse continue pour le BOP 141. Celui-ci voit sa part passer de 52,4 % en 2019 à 50,9 % en 2023 soit -1,4 point.

Par ailleurs, la somme consacrée au paiement des indemnités de chômage et de licenciement (ICL), qui a connu une forte croissance entre 2017 et 2019, connaît une relative stabilité depuis les deux dernières années (cf. Fig. V-1). Les dépenses au titre du Compte d'Affectation Spéciale (CAS) Pensions, quant à elles, ont crû de 6,6 % entre 2018 et 2023 (cf. Fig. V-1).



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



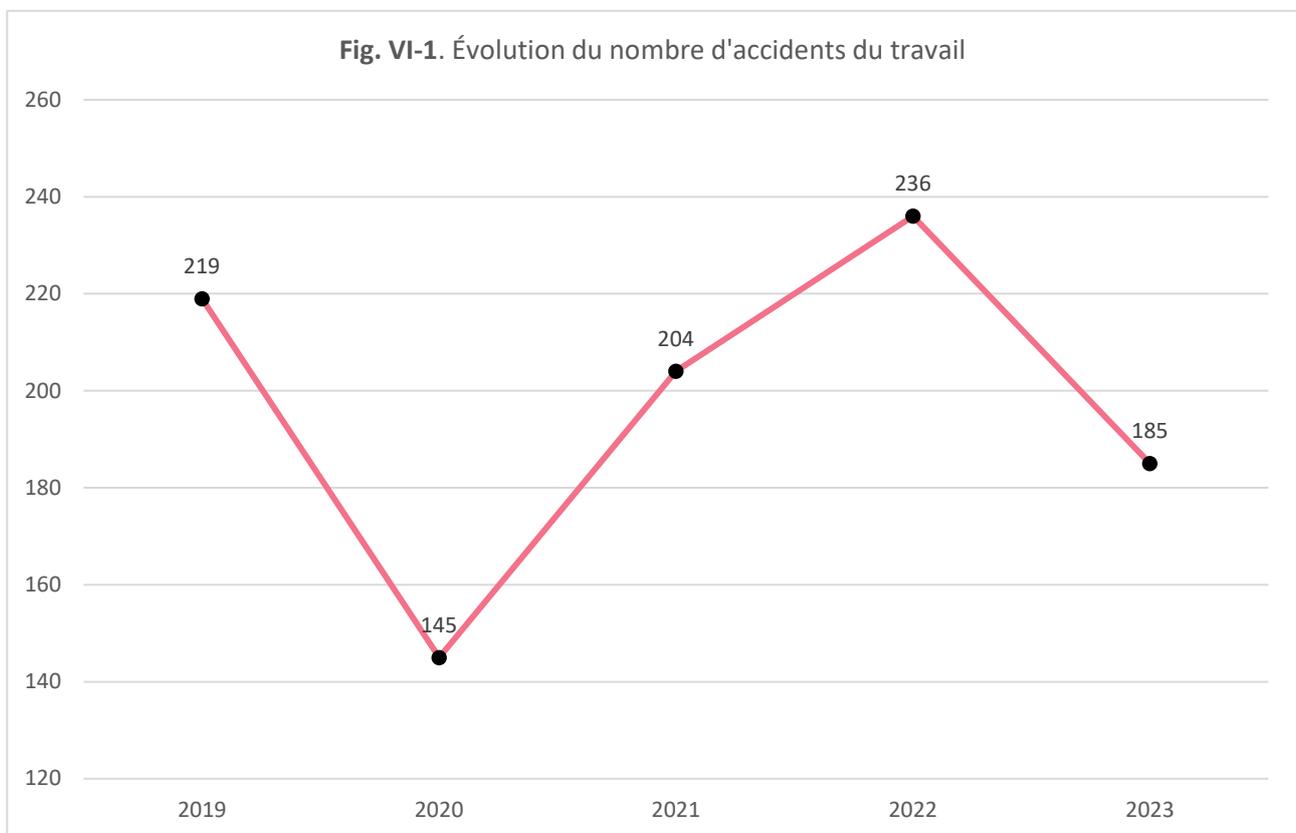


A - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

L'accident de travail ou de service est un évènement soudain lié à l'exercice des fonctions générant un dommage constaté, corporel ou psychique. Dans le cadre présent, l'accident de service ou de travail comprend en outre l'accident de trajet, lequel peut intervenir entre le lieu de résidence et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration.

1 - Évolution du nombre d'accidents du travail par année civile

185 accidents ont été recensés en 2023.



Voici la répartition par type d'accident :

- 66,5 % sur le lieu de travail ;
- 24,9 % sur le trajet ;
- 7 % en mission.

Et par tranche d'âge :

- < 30 ans : 2,7 % ;
- 30-39 ans : 12,4 % ;
- 40-49 ans : 29,2 % ;
- 50-59 ans : 41,1 % ;
- ≥ 60 ans : 14,6 %.

2 - Les congés liés aux accidents du travail par année scolaire

Table VI-1. Répartition des congés liés aux accidents de service ou de travail, suivant la catégorie professionnelle

	Nb. personnels avec au moins un congé	Nombre d'absences			Nb. Jours de congé
		≤ 15 jours	> 15 jours	Total	
AED & AESH	7	4	3	7	182
ATSS	13	5	7	12	548
DIEO	6	3	3	6	95
Personnels 1D	61	35	26	61	2 338
Enseignants 2D	63	39	22	61	1 591
Total 2022-2023	150	86	61	147	4 754
Total 2021-2022	116	82	50	132	6 802
Total 2020-2021	159	105	77	182	9 321
Total 2019-2020	173	98	97	195	12 116
Total 2018-2019	200	118	101	219	11 986

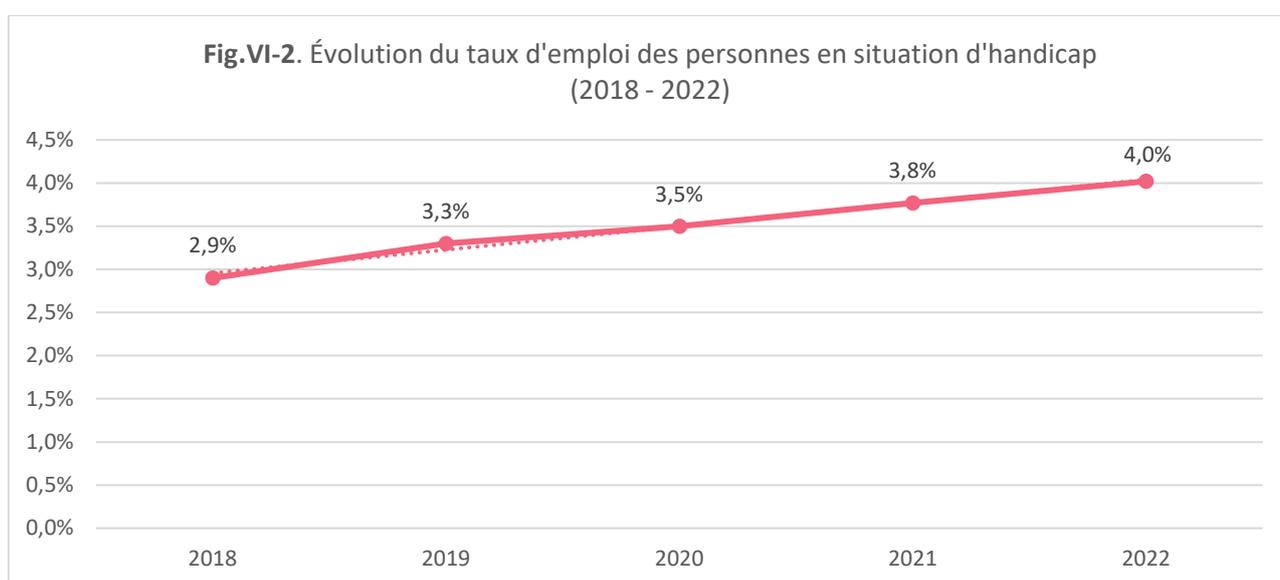
Sources : SSA-RH, RSU 2022, RSU 2021, RSU 2020, PIAD.

B - LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Au 31 décembre 2022, l'académie de Besançon compte **749** personnels déclarés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) dans tous les corps et grades.

134 aménagements de poste ont été réalisés : matériels, techniques et/ou humains auxquels s'ajoutent des aménagements organisationnels, des études de poste ainsi que des prestations d'appui spécifiques avec des experts du handicap.

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, **10 postes** ont été offerts (5 ATSS et 5 enseignants) et **6 personnels BOE** ont été recrutés par la voie contractuelle (2 SAENES, 2 ADJAENES, 1 ARTF et 1 CPE), au titre du décret 95-979 du 25 août 1995.



Au cours de l'année civile 2023, **101 agents en situation de handicap** ont bénéficié d'aménagements de poste matériels, techniques et humains pris en charge par les crédits handicap (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ; Ministère de l'Éducation Nationale) pour un montant total de dépenses de **442 586 €**.

C - LE SUIVI DES PERSONNELS DANS LES DOMAINES DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ

1 - Santé et Sécurité au Travail

1.1 - L'évaluation des risques professionnels

Dans le cadre des inspections réalisées par l'ISST au cours de l'année 2022-2023, des exercices académiques risque intrusion ont été réalisés dans l'ensemble des établissements scolaires de la région académique. La grille d'inspection permet de relever l'état de présence des principaux registres et documents obligatoires, significatifs de l'organisation générale de la santé et de la sécurité dans les établissements scolaires (en 2021/2022, cela correspondait à des exercices académiques risque attentat).

Les critères retenus pour le domaine de l'évaluation des risques professionnels sont la présence ou non (a) du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et (b) du Plan Particulier de Mise en Sûreté face aux risques majeurs (PPMS).

2 - Le Pôle médical

Les consultations avec le médecin du travail et les entretiens avec l'infirmière de santé au travail ont lieu à la demande de l'intéressé, à la demande de l'administration ou dans le cadre de l'attribution de postes adaptés.

Le total couvre une hausse significative du nombre de consultations effectuées à la demande du médecin de prévention (+44,9 %) et une baisse des consultations réalisées via signalement des autorités administratives (-34 %).

Table VI-3. Motifs de consultation auprès de la médecine de prévention

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Demande de l'intéressé(e)	347	365	274	288	225
Signalement administratif	41	43	53	35	11
Suivi à la demande du MP	34	122	196	284	145
Poste adapté	42	39	42	43	46
Visite d'information et de prévention en établissement	-	-	-	9	0
Total	464	569	565	659	427

Note : « MP » signifie « Médecin de Prévention ». Les astérisques signalent l'absence de médecin de prévention.
Source : Médecine de prévention.

Il est important de préciser que le service de santé au travail de notre académie ne bénéficiait pas, à partir du 10/11/2022 et pour toute l'année 2022-2023, des services de son médecin du travail titulaire (en congé maladie). À partir de cette date, seule l'IDEST réalisait les visites des agents – visites validées par le médecin du travail du Ministère puis par celui de l'Académie de Dijon. Les demandes d'allègement et de priorité de mutation ont été étudiées par le médecin de l'Académie de Dijon.

Un nouveau médecin du travail a été recruté au 28/08/2023.

**Table VI-4.** Situations traitées par le médecin du travail (2018-2023)

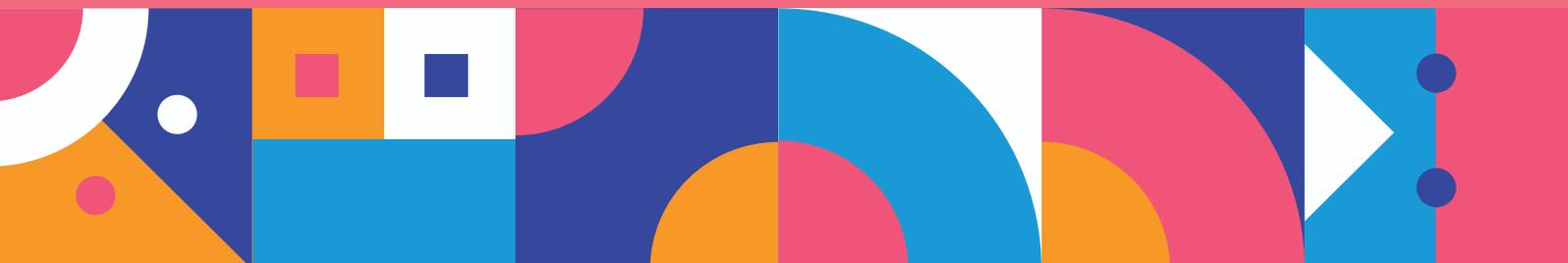
	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
Priorité médicale de mutation	144	139	121	ND	136
Allègement de service	102	89	92	ND	98
Temps partiel de droit ou pour raison médicale	51	45	60	ND	49
Aménagement de poste	23	117	127	ND	324
Crédits handicap (FIPHFP)	77	89	109	ND	ND
Occupation thérapeutique	ND	ND	26	ND	36
Rapports au Conseil médical	ND	ND	17	ND	ND
Cure thermale	9	4	2	ND	5
Contre-visite	7	4	1	ND	1
Report congé prénatal	0	2	1	ND	0
Contrôle d'aptitude physique des personnels	548	512	468	ND	0
Amiante	10	4	9	ND	0
Expertise auprès d'un médecin agréé	2	0	0	ND	0

Note : « ND » signifie « Non Disponible ».

Source : Médecine de prévention.



ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL





Note préliminaire

Les absences comptabilisées dans cette section sont celles observées au cours de la période allant du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 et concernent tous les agents affectés et en activité au 30 novembre 2023.

A – LES ABSENCES DES PERSONNELS 2022-2023

Secteur PUBLIC

1 - Données générales

Table VII-1. Les absences des personnels du secteur public

	N personnels	% Personnels	N absences	N jours de congé	Taux d'absence (%)
AED, AESH	1 596	54%	4 586	33 805	3,1
ATSS	712	48%	1 843	18 815	3,5
DIEO	287	40%	758	7 714	2,9
Enseignants 1D	5 308	81%	23 593	94 296	3,9
Enseignants 2D	4 183	59%	12 645	82 139	3,2
Total 2022-2023	12 086	64%	43 425	236 769	3,4
Total 2021-2022	11 987	64	42 555	282 968	4
Total 2020-21	9 040	46,8	26 071	279 795	4
Total 2019-20	10 045	52,9	28 737	277 451	4
Total 2018-19	11 671	61,8	44 382	324 249	4,7
Total 2017-18	11 444	61,1	41 355	319 084	4,7
Total 2016-17	11 891	64,2	42 030	323 120	4,8

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

Source : PIAD.

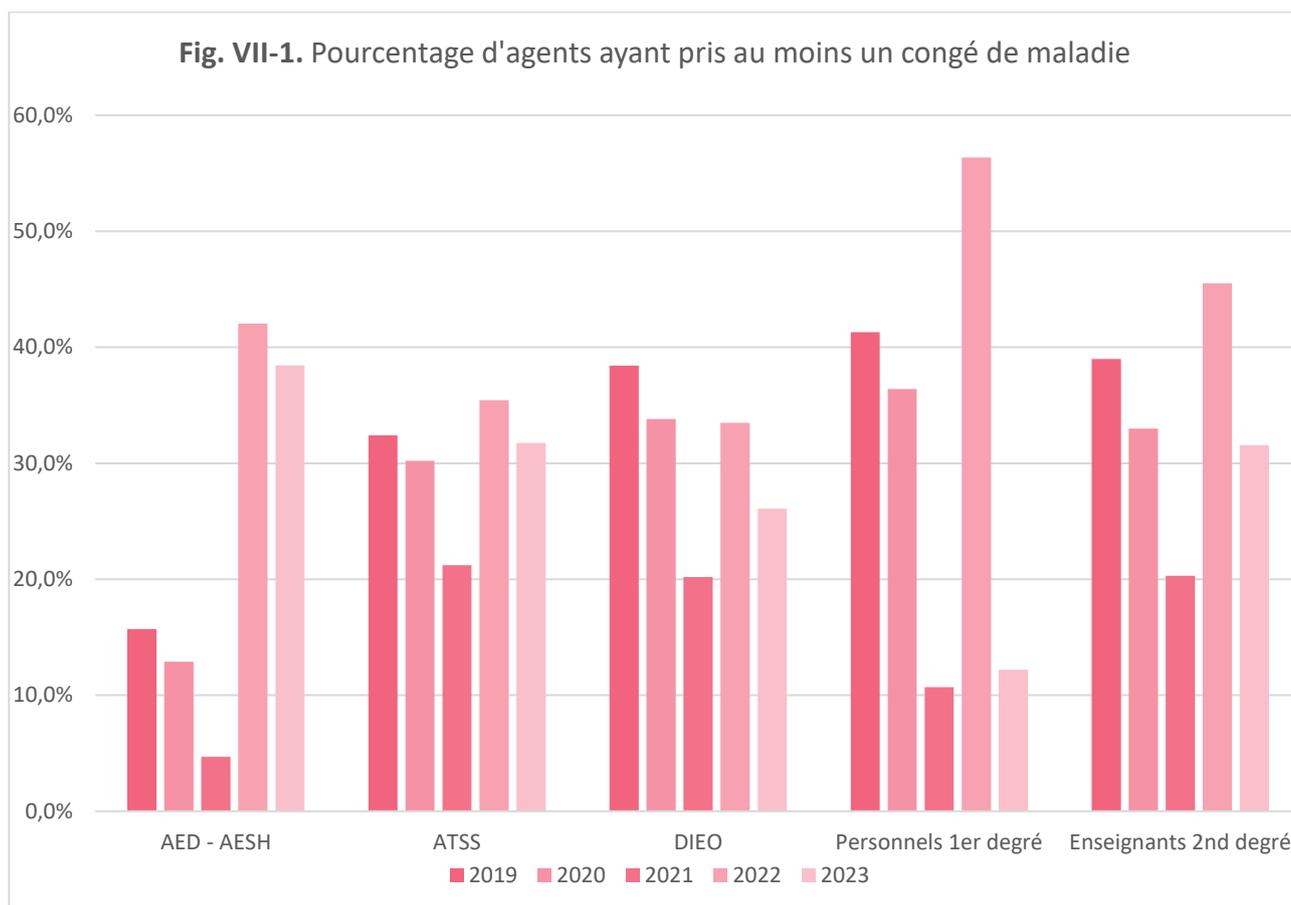
Les DIEO sont les personnels présentant les plus faibles taux d'absence. Le taux d'absence est le plus élevé chez les personnels enseignants du 1D. Ces données s'expliquent notamment par les activités propres aux différents corps, que ce soit en matière de formation, de sorties pédagogiques ou encore de présence au sein de jurys.

2 - Les congés liés à la maladie

Sont ici recensés l'ensemble des congés liés à la maladie, (quelle que soit leur durée ou qu'ils soient ou non imputables au service). Les données relatives aux accidents du travail sont reportées dans la section éponyme (voir partie VI, section A).

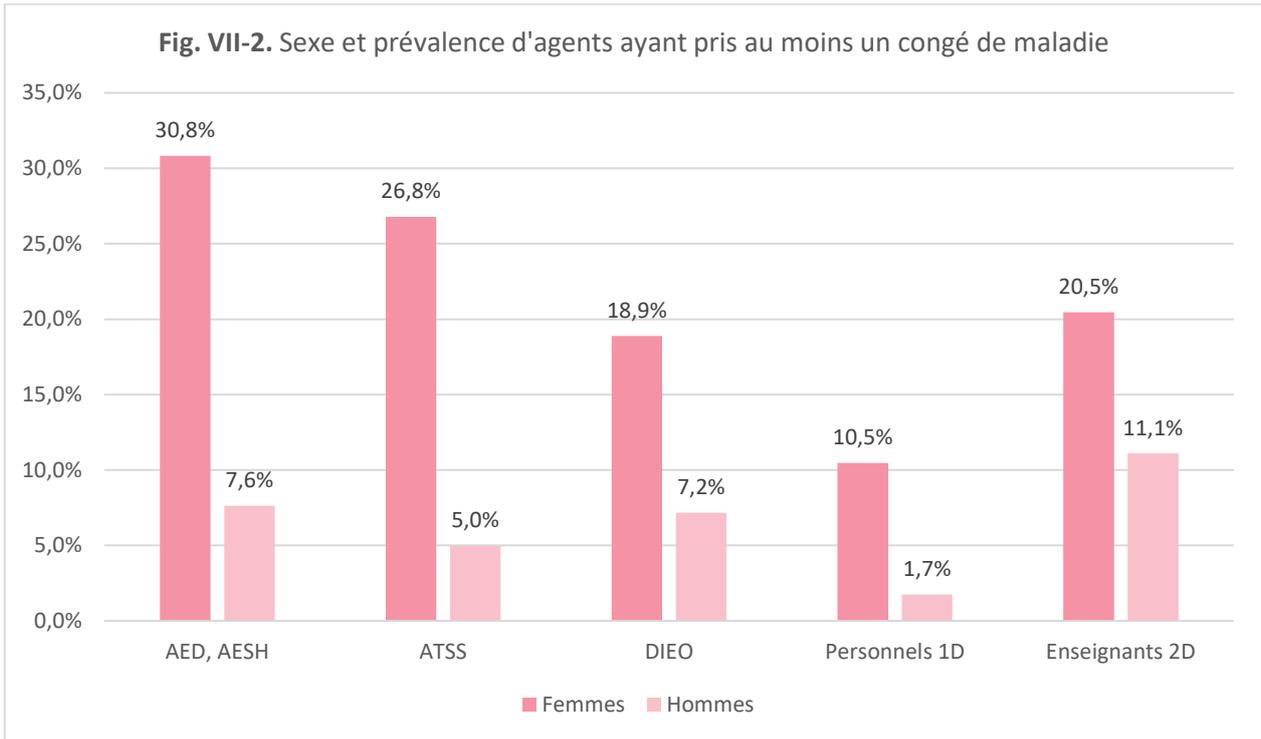
En 2022-2023, on dénombre **168 417 jours de congés liés à la maladie**, soit 71,1 % du volume global des absences.

2.1 - Prévalence des agents ayant pris au moins un congé lié à la maladie

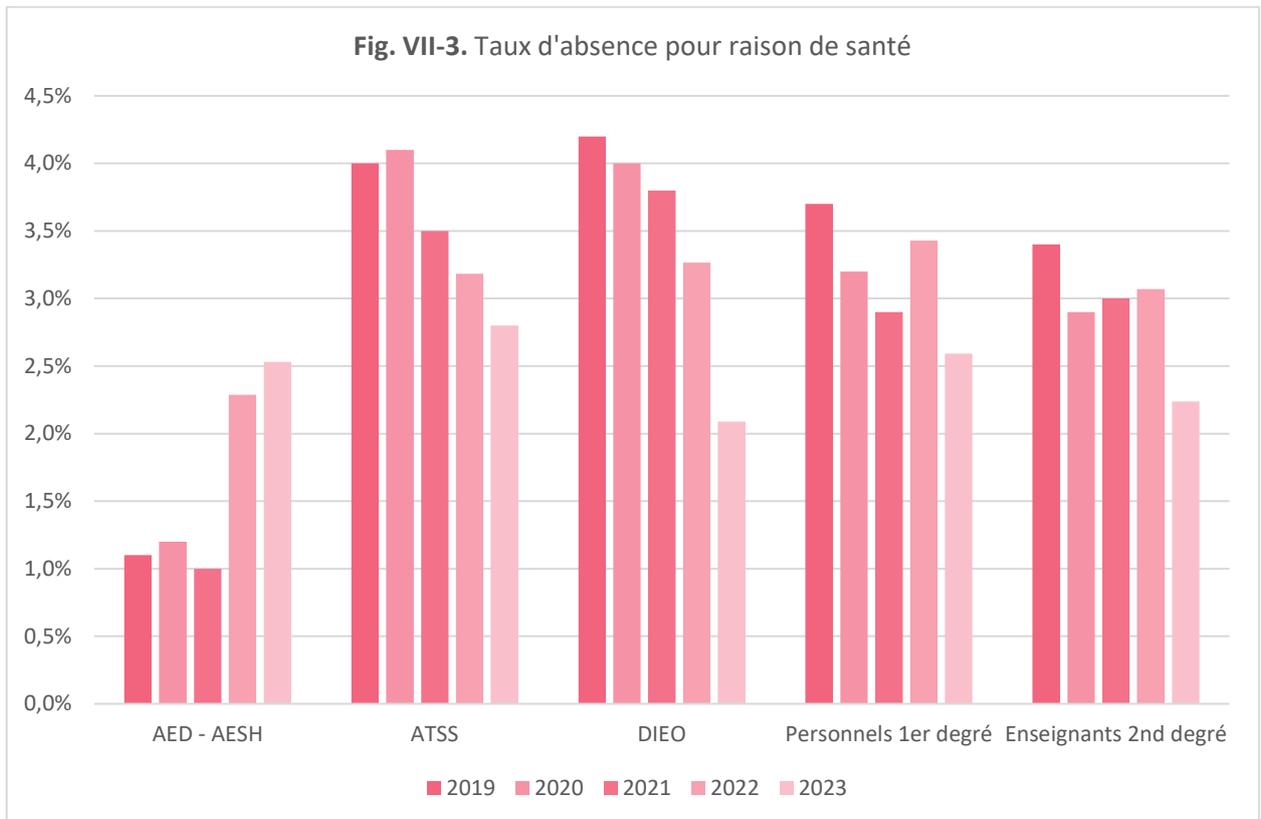


Les femmes représentent 74 % des agents ayant pris au moins un jour de congé pour cause de maladie. Par ailleurs, 81 % des arrêts et 80 % des jours de congés liés à la maladie ont concerné des femmes.

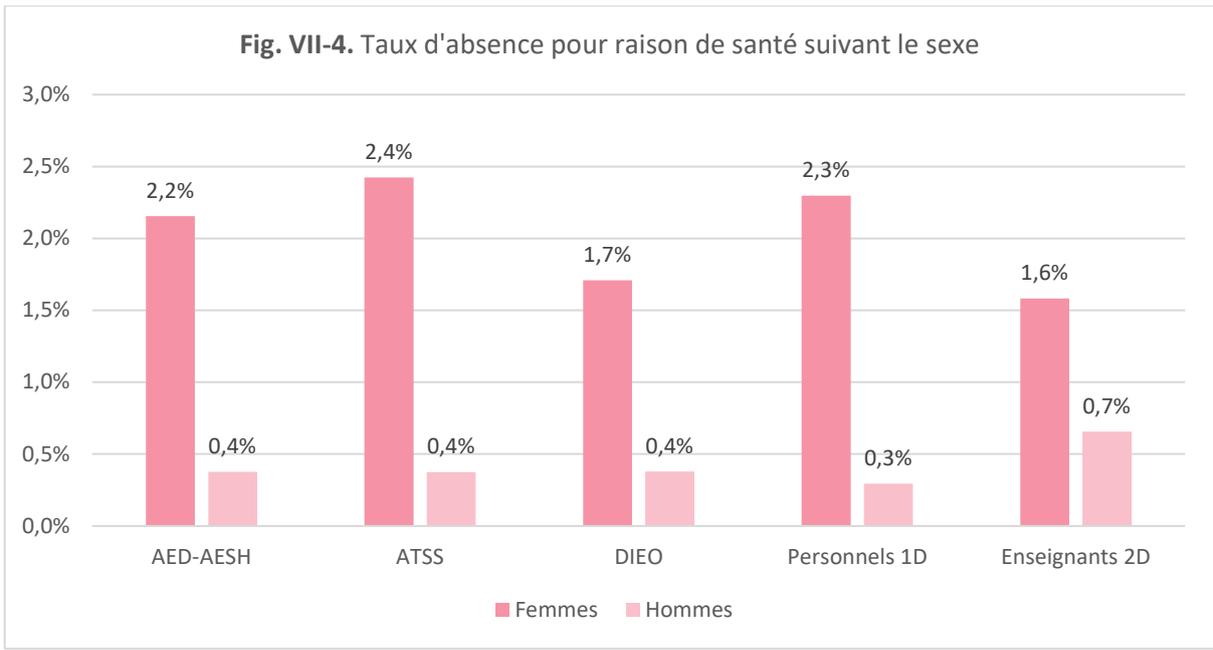
La part des femmes ayant pris au moins un congé de maladie est supérieure à celle des hommes pour toutes les catégories.



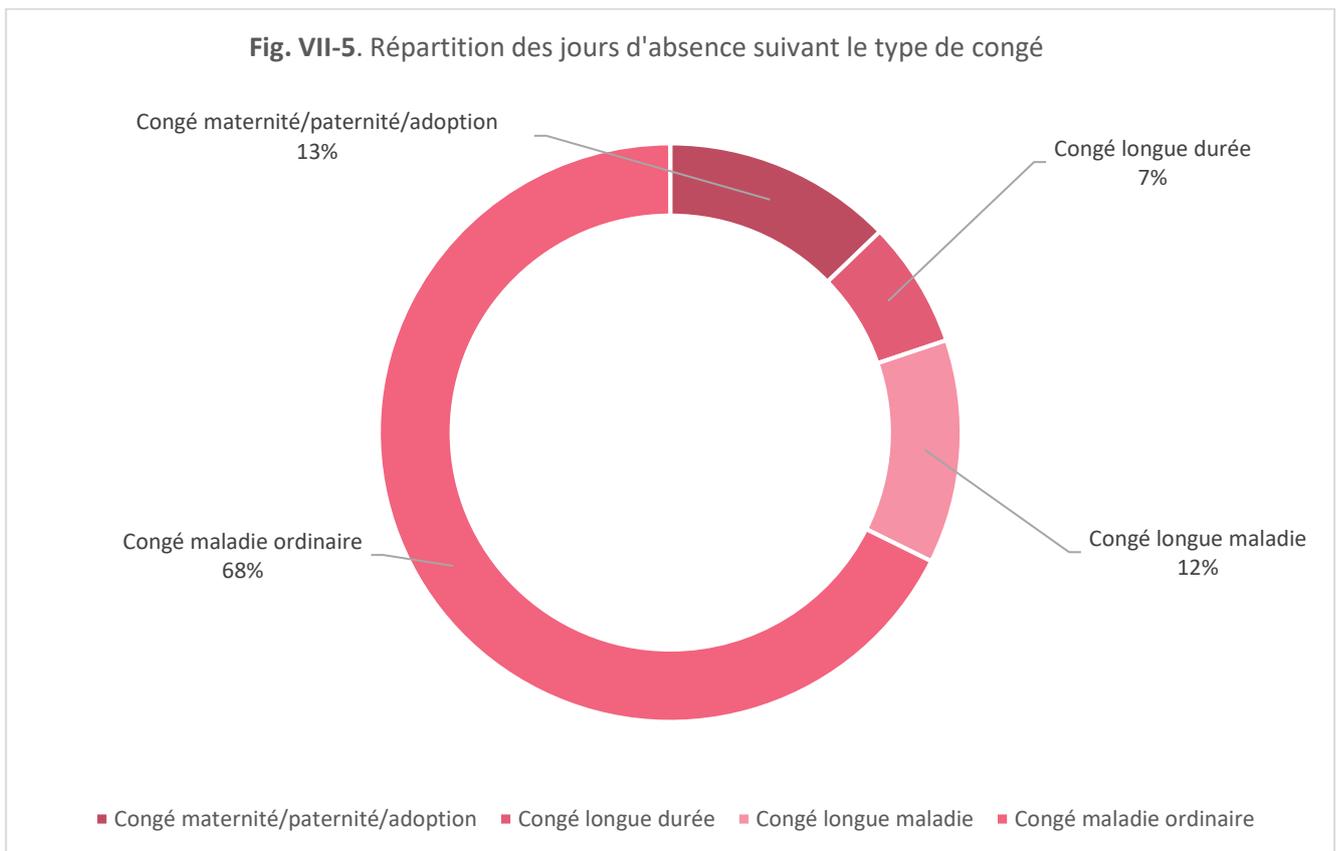
2.2 - Taux d'absence pour raison de santé



Le taux d'absence pour raison de santé est, quelle que soit la catégorie professionnelle considérée, plus élevé chez les femmes que chez les hommes.



2.3 - Répartition des jours d'absence pour raison de santé suivant le type de congé





3 - Focus sur les enseignants du second degré

3.1 - Données générales, tous congés confondus

Le taux d'absence est le plus important chez le personnel officiant dans les EREA et le moins élevé chez ceux officiant dans la voie générale.

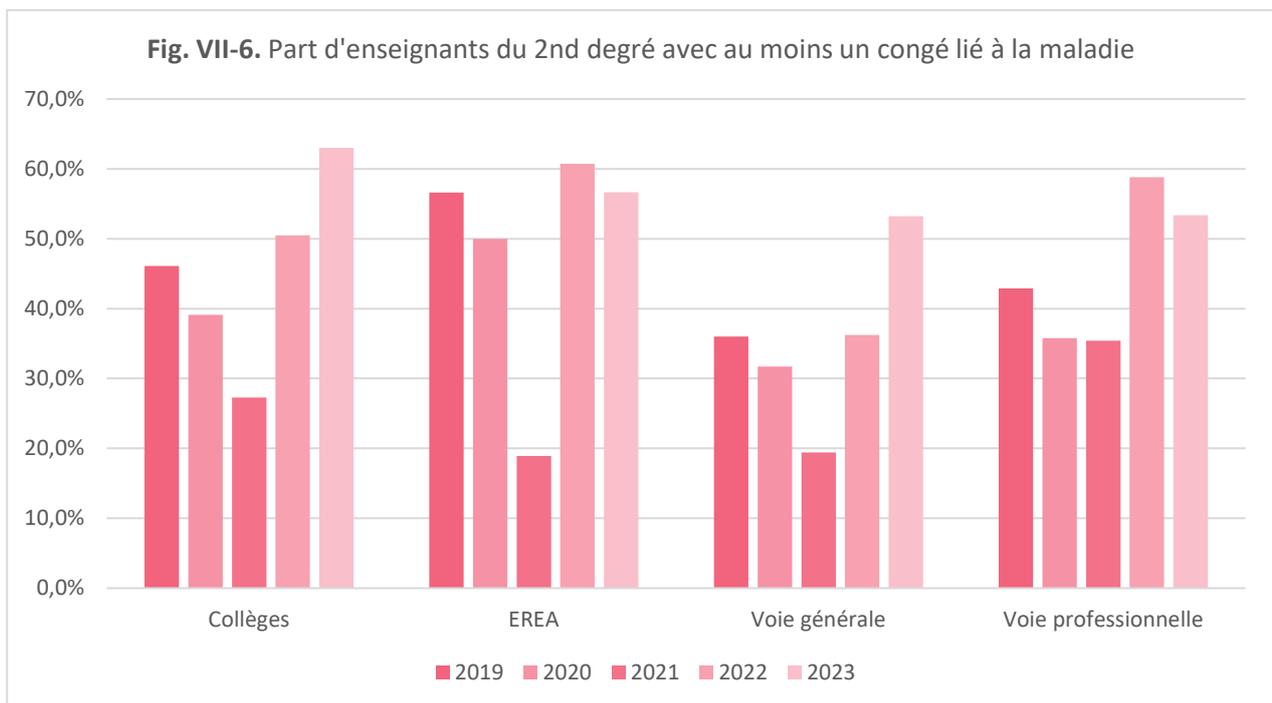
Table VII-2. Les congés des enseignants du second degré

Type Etab	N agents avec au moins un congé	% personnels		N absences	N jours de congé	Taux d'absence	
		2021-2022	2022-2023			2021-2022	2022-2023
Collèges	1976	65,7	63,0	6426	34327	4,3	3,0
EREA	17	71,4	56,7	46	460	5,3	4,2
LG	1221	47,4	53,2	3395	19797	3,0	2,4
LP	662	80,6	53,4	1871	12519	5,6	2,8

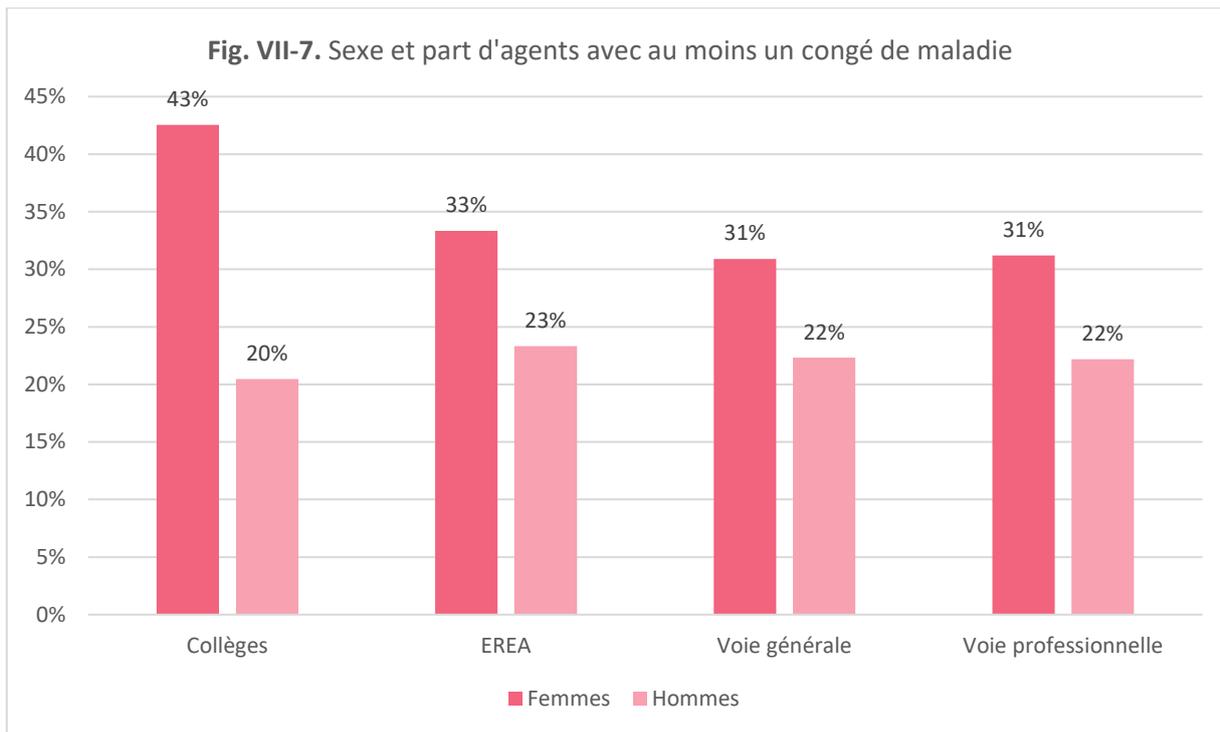
Note : seuls les enseignants affectés en EPLE sont ici considérés. Aucun total ne peut être réalisé, certains enseignants exerçant dans deux types d'EPLE. « LG » réfère aux sections et lycées généraux et technologiques ; « LP », aux sections et lycées professionnels.

Sources : AGAPE, EPP.

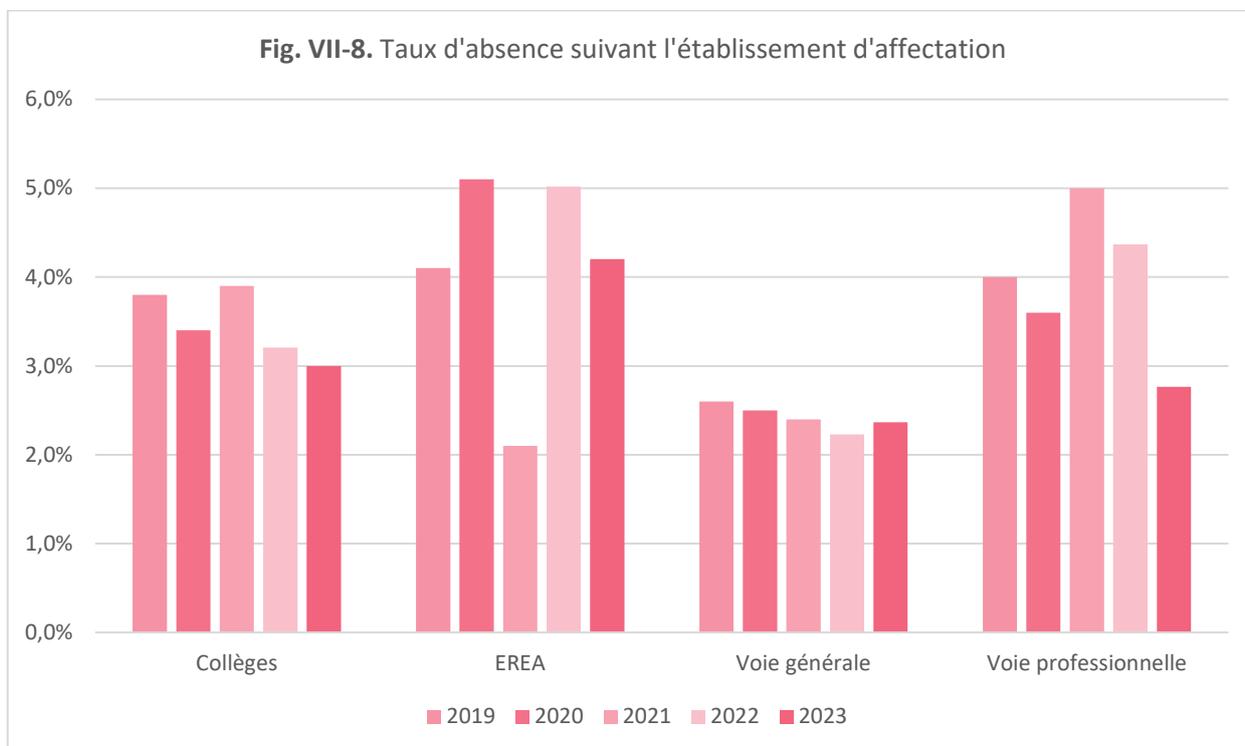
3.2 - Les congés liés à la maladie des enseignants du second degré



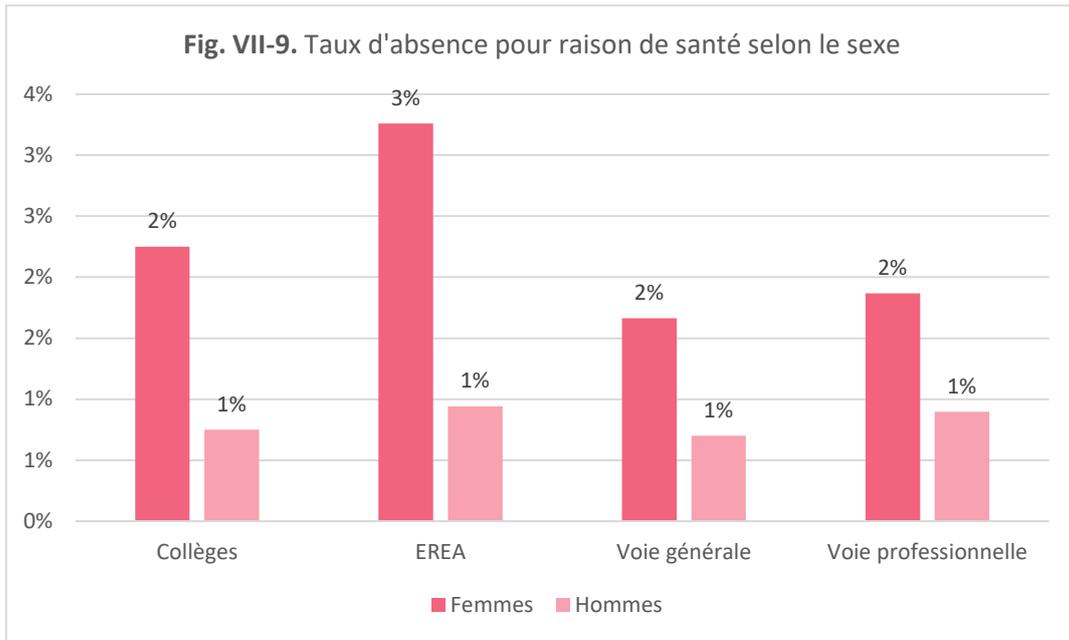
La part des agents ayant pris au moins un congé de maladie en 2022-2023 varie suivant le sexe. Cette prévalence est supérieure chez les femmes.



Le taux d'absence des enseignants du second degré évolue très différemment, sur la période 2019-2023, selon l'établissement d'affectation. L'écart le plus important est observé au niveau des collèges où il atteint 20 points.



Le taux d'absence pour raison de maladie est systématiquement supérieur chez les femmes, l'écart le plus important est observé dans les EREA où il atteint 2,32 points.



4 - Focus sur les personnels ATSS

4.1 - [Données générales, tous congés confondus](#)

Table VII-3. Les congés des personnels ATSS

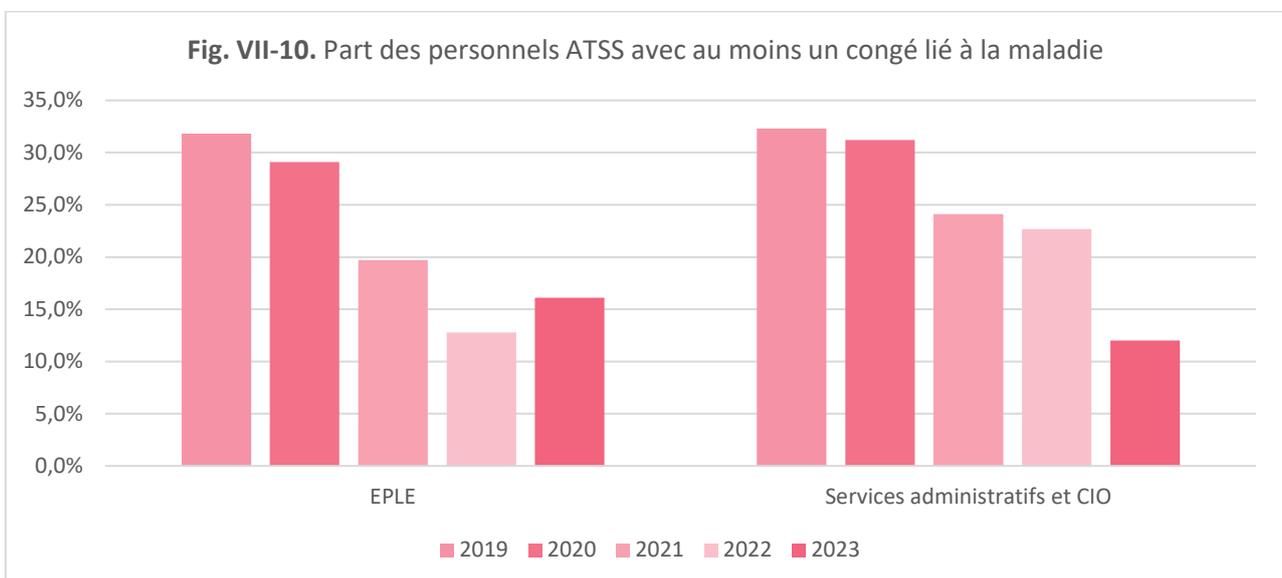
Type Etab	N agents avec au moins un congé	% personnels		N absences	N jours de congé	Taux d'absence	
		2021-2022	2022-2023			2021-2022	2022-2023
EPLE	475	47,3	51	1275	11572	3,7	3,4
SA & CIO	248	40,7	45	542	7134	3,7	3,5

Note : « EPLE » signifie « Établissement Public Local d'Enseignement » ; « SA & CIO » signifie « Services Administratifs et Centre d'Information et d'Orientation ».

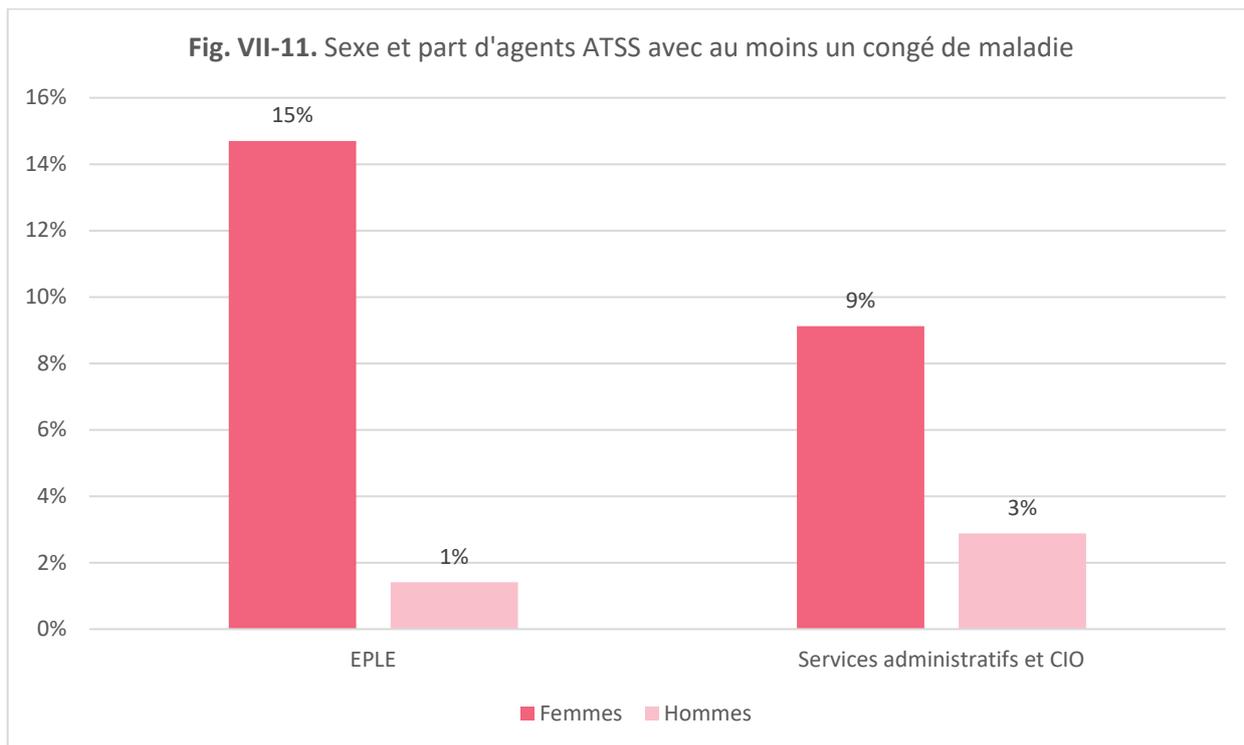
Source : AGORA.

4.2 - [Les congés liés à la maladie des personnels ATSS](#)

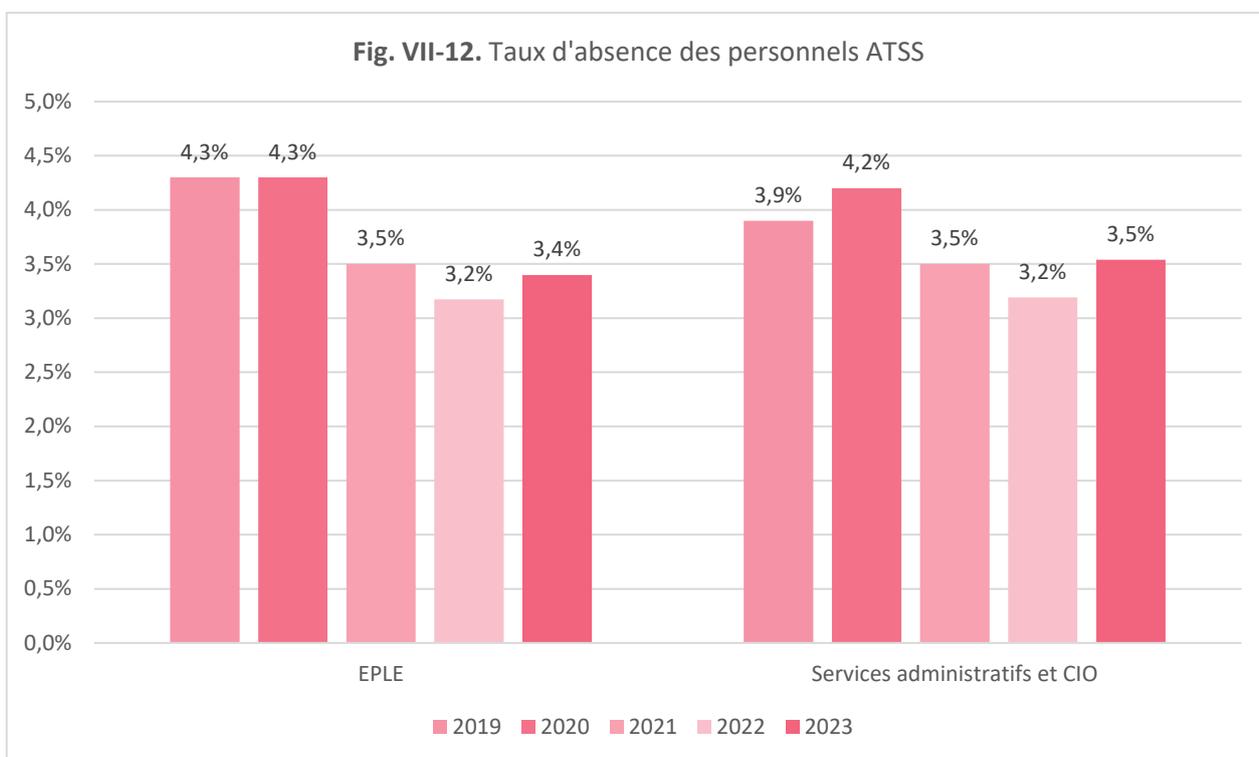
La part des personnels ATSS avec au moins un congé lié à la maladie est en baisse sur la période 2019-2023.



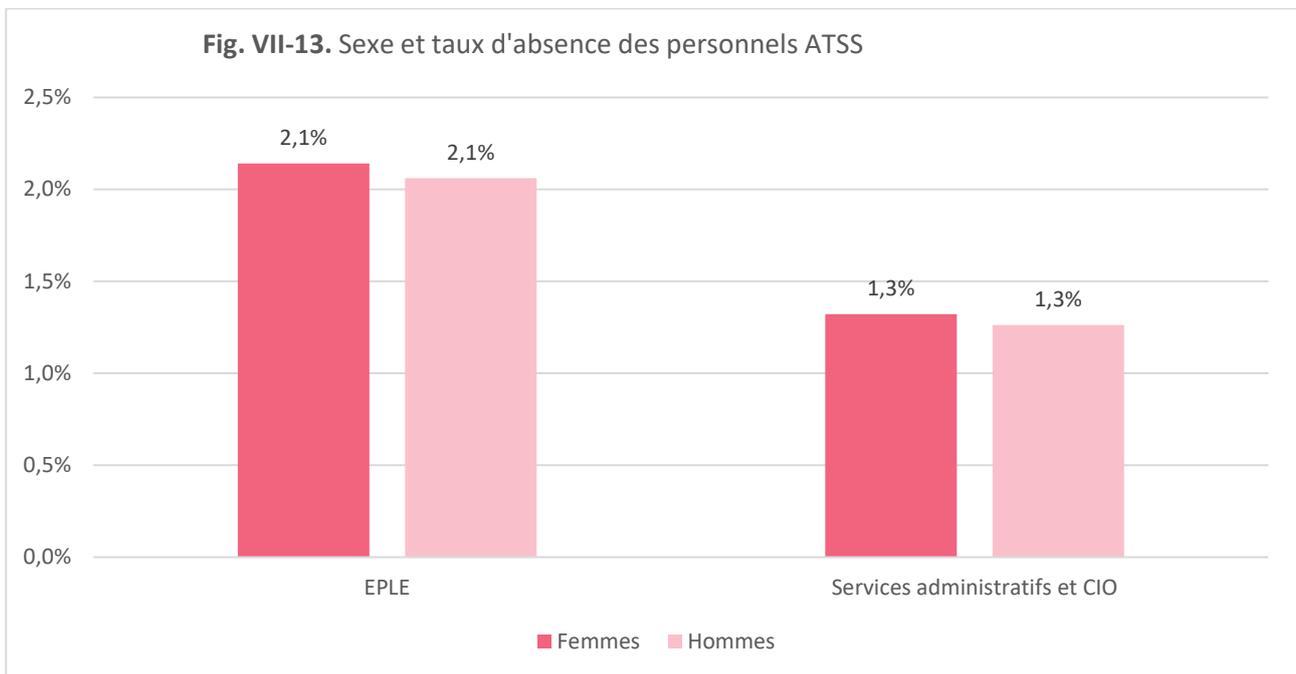
La prévalence d'agents avec au moins un congé lié à la maladie est supérieur chez les femmes.



Le taux d'absence pour congé de maladie des personnels ATSS officiant en EPLÉ est en baisse sur la période 2019-2023 (- 0,9 point), même si on observe une légère hausse par rapport à l'année dernière, Celui des agents œuvrant dans les services administratifs et les CIO est aussi légèrement en baisse depuis 2019 (- 0,4 point).



Le taux d'absence pour congé de maladie varie suivant le sexe. Le taux correspondant à celui des femmes est supérieur à celui des hommes dans les services administratifs et les CIO, ainsi que dans les EPLE.



B – LES ABSENCES DES PERSONNELS EN 2022-2023

Secteur PRIVÉ

1. Données générales

Table VII-4. Les absences des personnels du secteur privé

	N personnels	% personnels	N absences	N jours de congé	Taux d'absence
1 ^{er} degré	216	42,2	585	5 981	3,1
2 nd degré	590	46,5	1 375	12 181	2,5
Total 2022-23	806	45,3	1 960	18 162	2,7
Total 2021-22	914	49,8	2 126	26 699	4,0
Total 2020-21	723	38,8	1 322	29 575	4,3
Total 2019-20	594	34,9	1 022	23 904	3,5
Total 2018-19	648	35,1	1 199	26 727	3,9
Total 2017-18	661	43,5	1 197	25 429	3,7

Source : PIAD.

L'ensemble des indicateurs liés aux absences ont connu une baisse par rapport à l'année scolaire précédente.

2. Les congés liés à la maladie

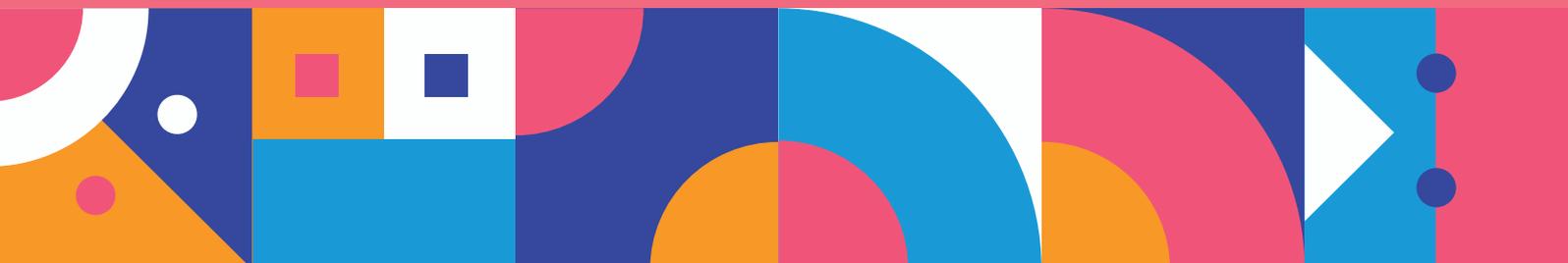
En 2022-2023, les congés liés à la maladie, qu'ils soient ordinaires ou de longue durée, ont **concerné 685 personnels**. Ils ont impliqué **1551 absences** cumulant **14 722 jours de congé**. Ils représentent ainsi **81 %** des jours de congé, tous types de congés confondus (e.g., formation, jury, etc.).

Table VII-5. Les congés maladie ordinaire des personnels du privé

	Nombre de personnels	Nombre d'absences	Nombre de jours de congé
1 ^{er} degré	167	401	4 455
2 nd degré	518	1 150	10 267
Total 2022-23	685	1 551	14 722
Total 2021-22	796	1 581	14 837
Total 2020-21	436	794	11 459
Total 2019-20	443	NC	9 114
Total 2018-19	566	NC	10 887
Total 2017-18	594	NC	10 557

Source : PIAD.

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE





A – BILAN DES PIM ET DES ASIA

Au niveau académique, l'action sociale à destination des personnels comprend :

- ❖ les **actions sociales d'initiative académique (ASIA)**, qui renvoient aux actions mises en œuvre à l'initiative de l'académie ;
- ❖ les **prestations interministérielles (PIM)**, qui relèvent de l'action sociale telle qu'elle existe pour les agents publics de l'ensemble des ministères ;
- ❖ Les **secours et prêts** qui, sur instruction des dossiers individuels par un assistant de service social et après étude anonyme en commission, permettent de porter assistance à des personnels rencontrant des difficultés particulières.

1 - Bilan des PIM

Entre 2021 et 2023, les montants dédiés aux PIM ont augmenté de 42 %.

Table VIII-1. Bilan des PIM (2021-2023)

	2021			2022			2023		
	N agents	N dossiers	Coût (€)	N agents	N dossiers	Coût (€)	N agents	N dossiers	Coût (€)
Allocation aux parents d'enfants handicapés de -20 ans	69	71	138 539	69	80	164 439	88	89	201 395
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	5	5	5 722	4	2	7 200	2	2	1 985
Allocation pour séjours en centres spécialisés	0	0	0	0	0	0	1	9	730
Centres de vacances avec hébergement	26	26	2 666	19	37	3 193	19	39	3 063
Centres de vacances sans hébergement	69	69	2 382	15	89	3 014	19	134	4 217
Séjours dans le cadre éducatif	1	1	42	8	9	197	17	19	484
Centres familiaux et gîtes de France	34	34	2 252	18	65	4 487	15	46	3 754
Séjours linguistiques	0	0	0	0	0	0	1	1	252
Total	204	206	151 603	133	282	182 530	162	339	215 679

Source : SSA-RH.

2 - Bilan des ASIA

Entre 2021 et 2023, les montants dédiés aux ASIA ont augmenté. Le nombre de dossier déposés est corrélé avec les variations des montants dédiés.

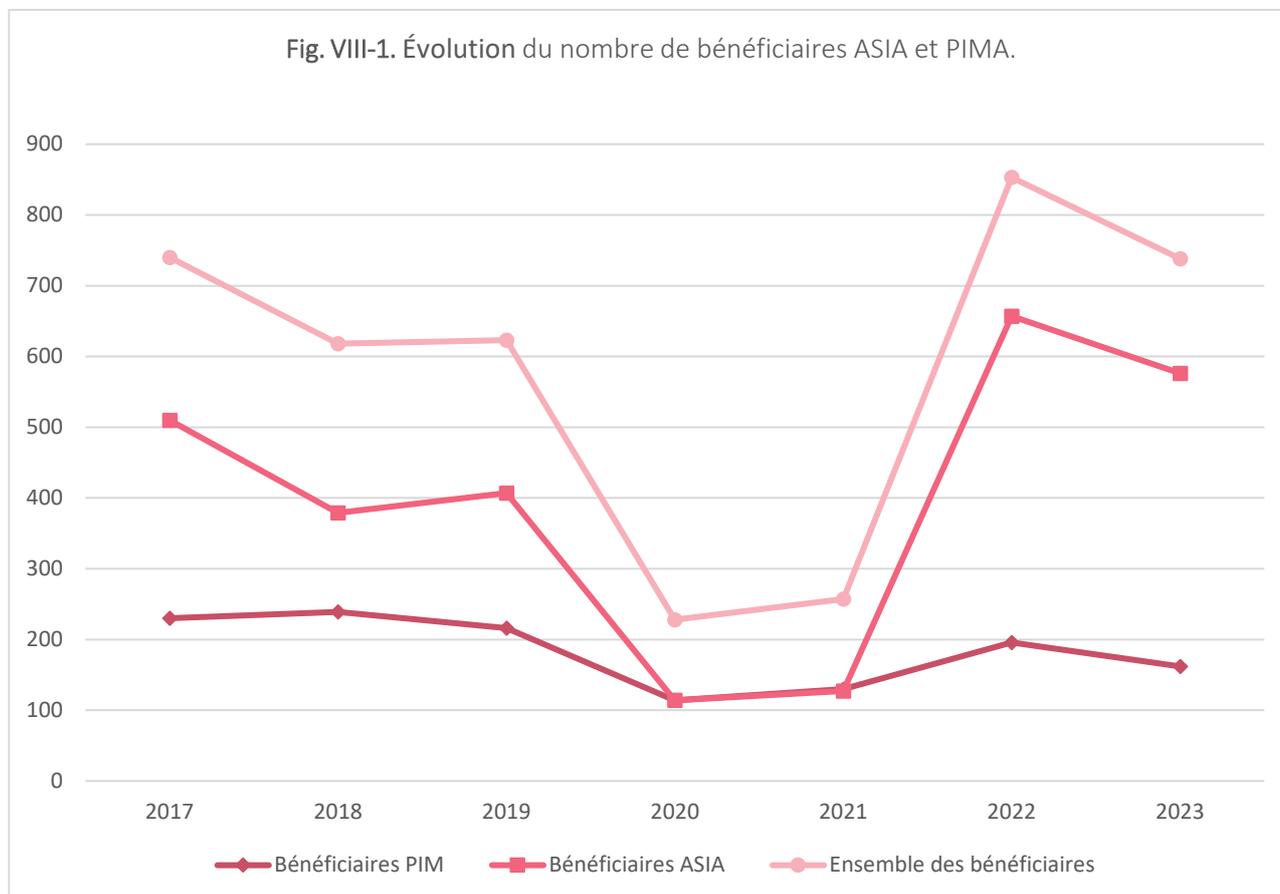
Table VIII-2. Bilan des ASIA (2021-2023)

	2021			2022			2023		
	N bénéficiaires	N dossiers	Coût (€)	N bénéficiaires	N dossiers	Coût (€)	N bénéficiaires	N dossiers	Coût (€)
Aide au logement (hors CIV)	1	1	400	3	3	1 183	23	23	9 679,8
CIV	2	2	800	1	1	400	1	1	400
Aide à l'enfance et aux études	121	121	30 250	239	319	77 850	272	353	86 250
Vacances, culture et loisirs	2	2	134,9	197	333	10 239	280	484	26 441,6
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Environnement privé	3	3	3 000	0	0	0	0	0	0
Total	129	129	34 584,9	440	656	89 672	576	861	122 771,6

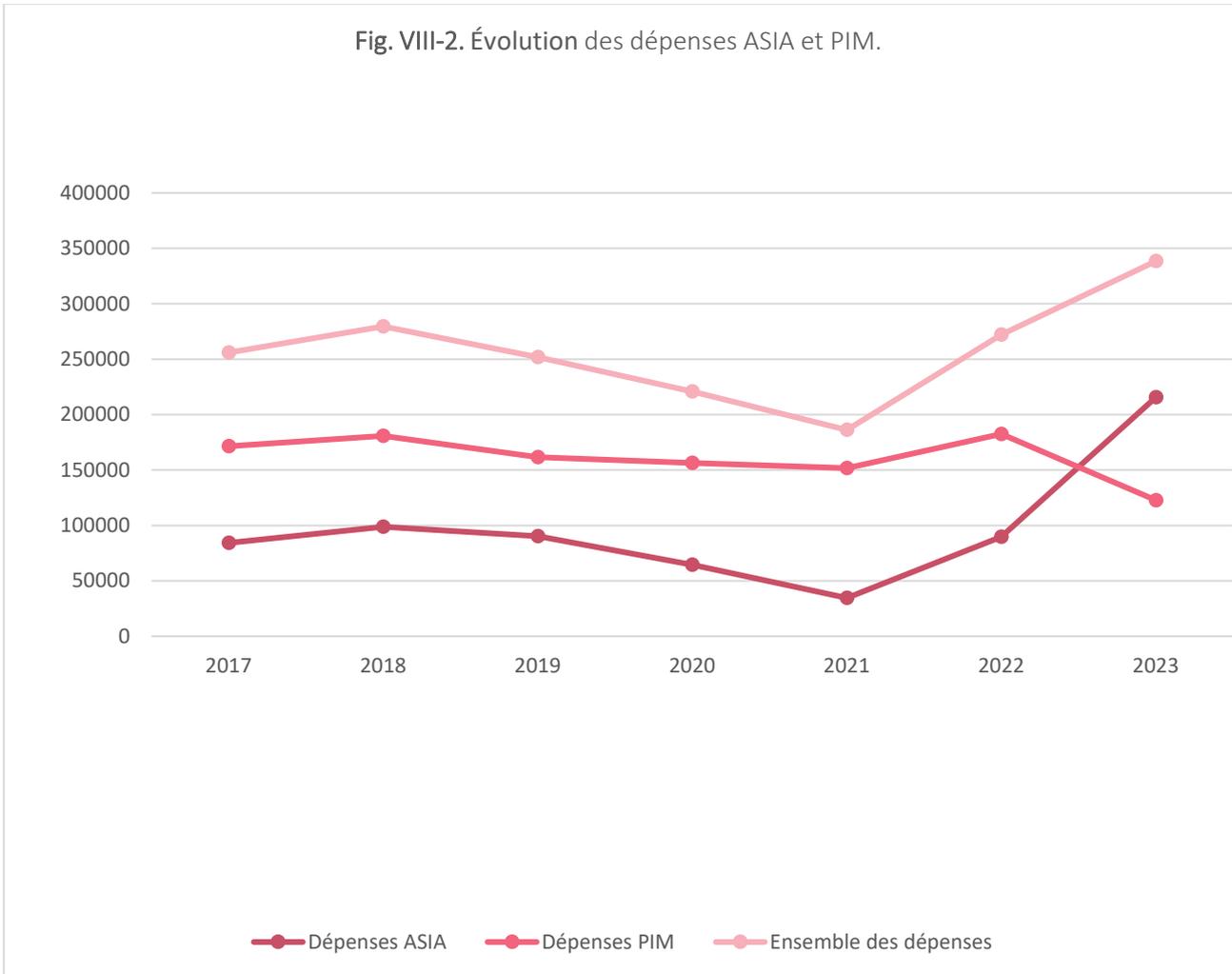
Source : SSA-RH.

Le nombre de bénéficiaires ASIA a connu une forte hausse entre 2021 et 2023.

Fig. VIII-1. Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA et PIMA.



Par ailleurs, le montant des dépenses liées aux ASIA a connu une forte hausse et pour les PIM par contre on constate une baisse (-33 %).



B - LE RECOURS AU SERVICE SOCIAL

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, **1 134 personnels** ont fait l'objet d'une intervention du service social des personnels, soit une hausse de 4 % par rapport à l'année précédente.

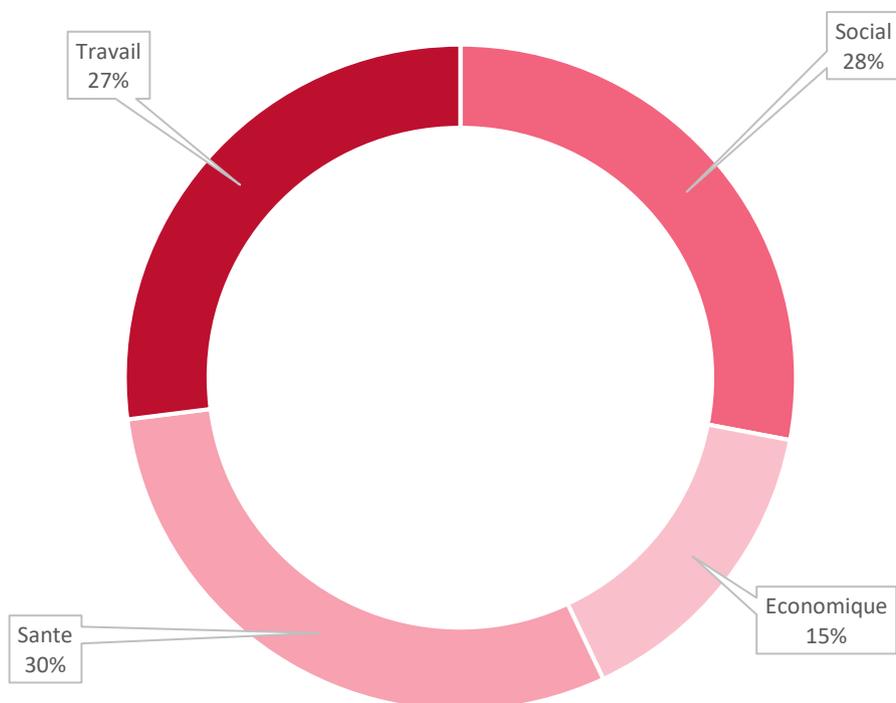
58 % des personnes rencontrées vivent seules ou sont en situation de famille monoparentale. Il s'agit d'un facteur de fragilité sociale mais également professionnelle. 60 % des agents rencontrés sollicitent plus de 3 entretiens par an. Ce constat est plutôt constant depuis quelques années. Ce chiffre souligne également la complexité des problématiques rencontrées.

1 - Les motifs de recours au service social

Les motifs principaux de recours au service social sont d'ordre familial et social (e.g., accès à certains droits) et sanitaire. Suivent les motifs liés à la sphère professionnelle (e.g., difficultés sur le poste de travail) et économiques (e.g., difficultés ponctuelles, endettement).

On constate presque aucune évolution entre l'année 2022-2023 et l'année 2021-2022.

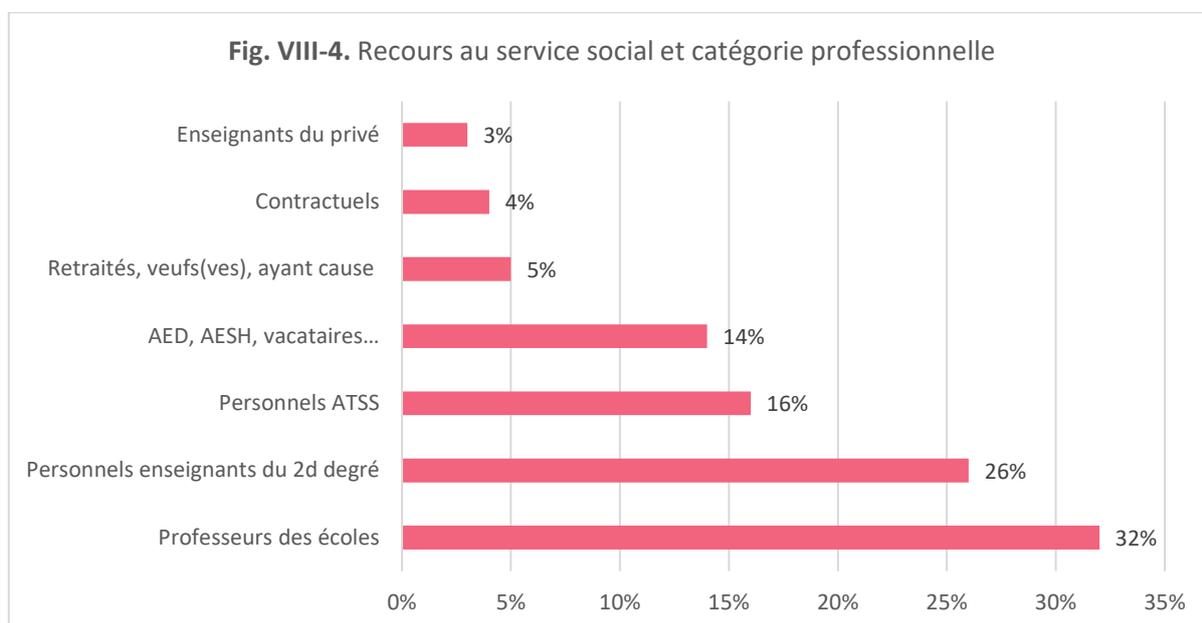
Fig.VIII-3. Les motifs de recours au service social





2 - Répartition du recours au service social par catégorie professionnelle

La majorité des personnels ayant recours au service social sont des enseignants du public. À l’instar des années précédentes, la part des enseignants du premier degré est plus importante que celle de leurs collègues du second degré.



3 - Secours et prêts d’urgence

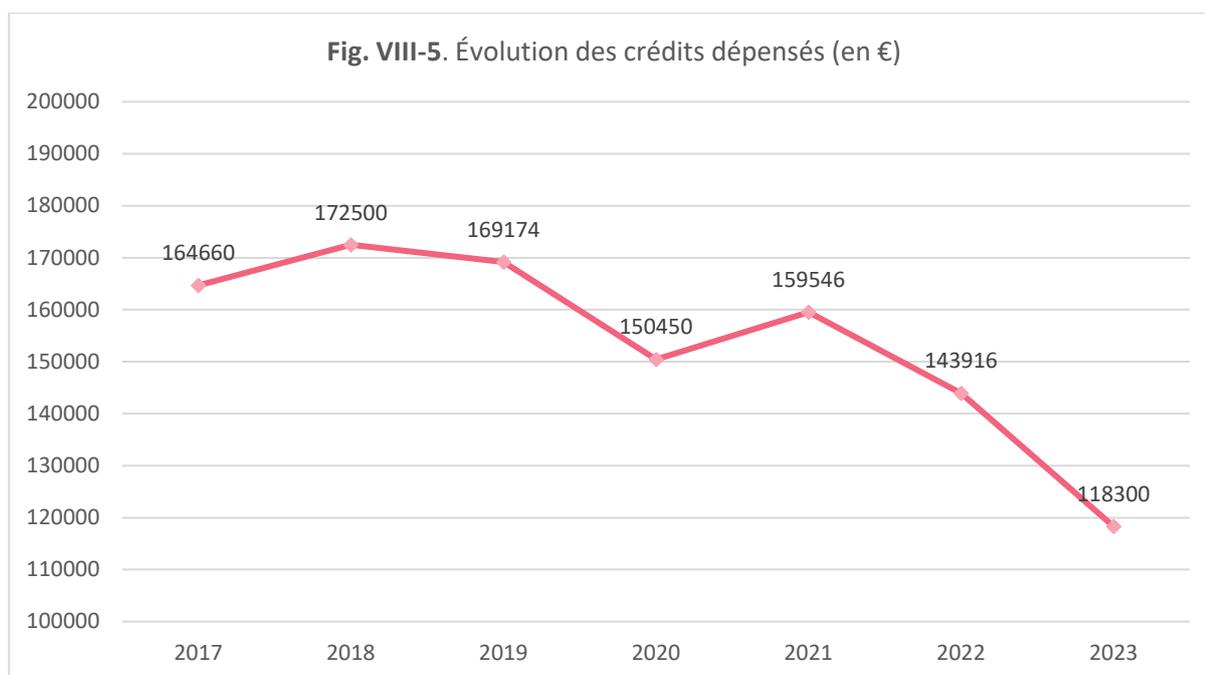
L’ensemble des dépenses correspondantes est en baisse de 21,7 %. Le nombre de dossiers est en hausse (+34 dossiers en 2023). Le montant moyen des secours a quant à lui diminué de 102 €.

Table VIII-3. Bilan des secours apportés en 2023 (en €).

	Nombre de dossiers examinés	N dossiers acceptés	Nombre de bénéficiaires	Total des crédits dépensés	Montant maximum accordé	Montant moyen accordé
Enseignants	63	63	63	36 800	800	590
P.N.E. cat. A	7	7	7	3 200	800	800
P.N.E. cat. B	8	8	8	4 300	800	477
P.N.E. cat. C	96	96	96	56 700	800	547
Retraités	16	16	16	7 800	800	487
Ayant cause	0	0	0	0	0	0
Ensemble	190	190	190	118 300	800	540

Note : « P.N.E. » signifie « Personnel Non-Enseignant ».

Source : SSA-RH.

Fig. VIII-5. Évolution des crédits dépensés (en €)

Le nombre de prêts est en baisse de (-8, soit -14 %). Le total des sommes prêtées a également diminué de -8 % cette année.

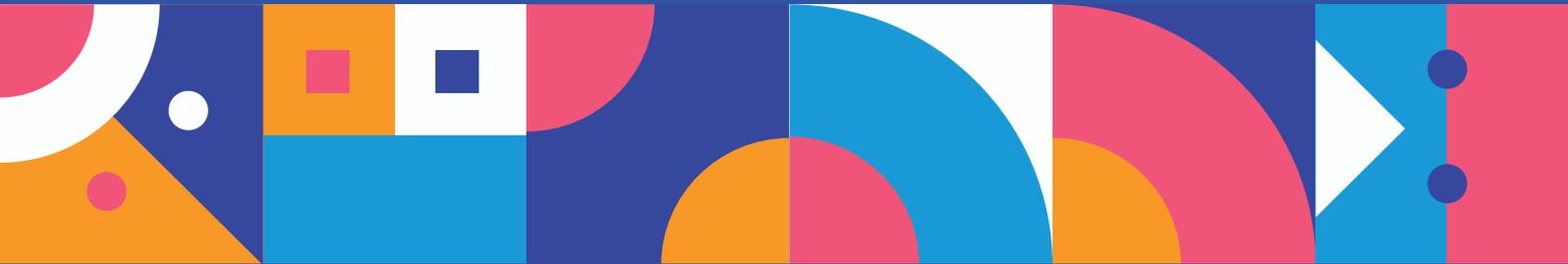
Table VIII-4. Bilan des prêts accordés en 2023 (en €).

	Nombre de dossiers examinés	N dossiers acceptés	N bénéficiaires	Total des crédits dépensés	Montant maximum accordé	Montant moyen accordé
Enseignants	15	15	15	32 350	3 000	2 156
P.N.E. cat. A	4	4	4	9 000	3000	2 250
P.N.E. cat. B	4	4	4	9 900	3000	2 450
P.N.E. cat. C	25	25	25	44 820	3 000	1 827
Retraités	1	1	1	500	500	500
Ayant cause	0	0	0	0	0	0
Ensemble	49	49	49	96 570	3 000	1 832

Note : « P.N.E. » signifie « Personnel Non-Enseignant ».

Source : SSA-RH.

SOURCES





SOURCES

- Bilans sociaux académiques 2015 à 2019 et Rapports sociaux uniques 2020, 2021, 2022
- Base nationale des nomenclatures, et notamment fichier pivot disciplines
- Base statistique des agents (PIAD)
- Contrôle national des emplois (CNE)
- Univers EPP, Agora, Agape, Sirhen
- Application ANAGRAM, DAFIL3
- Tableaux de suivi de la masse salariale (3dm), DAFIL
- Contributions de la conseillère mobilité carrière – du conseiller technique chargé de l’action sociale – du médecin, conseiller technique de la Rectrice – de l’inspecteur santé et sécurité au travail – de la correspondante handicap académique Action Sociale et Retraites (ASR) – de la correspondante DARPA et coordination parcours professionnel
- Contribution des services du rectorat : Direction des affaires financières et de la logistique (DAFIL), Direction des personnels enseignants (DPE), Direction des personnels d’administration et d’encadrement (DPAE) et des quatre Directions des services départementaux de l’éducation nationale (Doubs, Jura, Haute-Saône et Territoire de Belfort)

Service études, expertise, modernisation (SEEM)
Rectorat de l’académie de Besançon
Novembre 2024





GLOSSAIRE





GLOSSAIRE DES SIGLES



Ressources humaines

AAE	Attaché d'administration de l'État
ADJAENES	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
AED	Assistant d'Éducation
AESH	Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap
AIS	Adaptation et intégration scolaire
ASIA	Actions Sociales d'Initiative Académique
ASSAE	Assistant de Service Social des Administration de l'État
ATSS	personnels Administratifs, Techniques, de Santé et Sociaux
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BOP	Budget Opérationnel de Programme
CIV	Comité Interministériel des Villes
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CRH	Conseiller ressources humaines
DAFIL	Direction des Affaires Financières et de la Logistique
DARPA	Dispositif académique de remédiation professionnelle et d'accompagnement
DIEO	personnels de Direction, d'Inspection, d'Éducation ou d'Orientation
DIR	Direction
DPAE	Direction du Personnel Administratif Enseignant
DPE	Direction du Personnel Enseignant
DSDEN	Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
EDU	Éducation
EN	Éducation Nationale
INS	Inspection
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
ISST	Inspecteur de Santé et Sécurité au Travail
LAS	Liste d'aptitude statutaire
MP	Médecin de prévention
PEGC	Professeur d'Enseignement Général de Collège
PIM	Prestations Interministérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel



PPMS	Plan Particulier de Mise en Sûreté
PSY	Psychologue
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur
SGA-DRH	Secrétariat Général de l'Académie – Direction des Ressources Humaines
SS	Service social
SSARH	Service de suivi et d'accompagnement RH
TA	Tableau d'avancement
TIB	Traitement Indiciaire Brut

Sources de données

AGAPE	Aide à la Gestion Automatisée des Professeurs des Écoles
AGORA	Aide à la Gestion Optimisée des Ressources
AIS	Adaptation et Intégration Scolaire
CNE	Contrôle National des Emplois
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
EPP	Emplois – Postes – Personnels éducation nationale
PIAD	Pôle Informatique d'Aide à la Décision
SIRHEN	Système d'Information des Ressources Humaines de l'Éducation nationale

Divers

APA	Activités Physiques Artistiques
CAFEP	Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Privé
CAER	Concours d'Accès à l'Échelon de Rémunération
CIO	Centres d'Information et d'Orientation
EPL	Établissement Public Local d'Enseignement
EREA	Établissement Régional d'Enseignement Adapté
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
LGT	Lycée Général et Technologique
LP	Lycée Professionnel
LPO	Lycée Polyvalent
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

