



**ACADÉMIE
DE NANTES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport Social Unique

2023 - 2024



Avant-propos

Le bien-être est un des quatre axes prioritaires du projet académique 2023-2027. L'académie de Nantes publie dans ce cadre son deuxième rapport social unique (RSU).

Ce rapport offre une vue globale sur les conditions d'emploi et d'exercice de tous les personnels qui œuvrent dans notre académie, qu'ils soient enseignants du premier et du second degrés, personnels de direction, de vie scolaire, d'inspection et personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Cette deuxième édition est organisée en 9 chapitres : l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et du temps de travail, l'action et la protection sociale et le dialogue social.

Le RSU propose donc un état des lieux complet de l'année scolaire 2023-2024 afin de disposer d'un outil de pilotage RH précis et argumenté qui trouvera son utilité dans l'identification d'axes de travail et la définition d'actions prioritaires.

Le RSU, qui s'articule avec la base de données sociales (BDS) mais aussi la nouvelle feuille de route RH ou les documents de présentation annuelle des services RH évoqués en instance, vient également favoriser le dialogue social à partir de données objectives et transparentes.

Je remercie vivement le service de l'évaluation, de la prospective et de la performance (SEPP) et la direction des ressources humaines (DRH), qui ont coordonné la préparation de ce RSU, ainsi que l'ensemble des services de la région académique et de l'académie qui, grâce à leurs contributions, ont permis la finalisation de ce RSU et sa présentation au CSA académique du 12 juin 2025.

Katia BÉGUIN

Rectrice de la région académique Pays de la Loire
Rectrice de l'académie de Nantes
Chancelière des universités

Sommaire

Périmètre et présentation des sources

Chapitre 1. Emploi

1. Les effectifs des personnels, par corps et par département

1.1. Effectifs physiques en fonction : de nouveau en hausse

1.2. Effectifs par corps : près d'un personnel sur quatre est professeur des écoles (secteur public)

1.3. Évolution des effectifs par corps : les AESH se distinguent

1.4. Évolution comparée des effectifs d'élèves et de personnels

L'exemple du premier degré public

1.5. Répartition des personnels par département

2. Focus sur certaines catégories de personnels

2.1. Les enseignants du second degré public (et assimilés)

2.1.1. Le genre des enseignants

2.1.2. La pyramide des âges

2.1.3. La répartition par département

2.2. Les personnels administratifs, techniques, médico-sociaux (ATSS) et d'encadrement

2.3. Les AESH et les assistants d'éducation (AED)

2.3.1. Les AESH

2.3.1.1. Les missions des AESH

2.3.1.2. L'évolution du statut des AESH

2.3.2. Les assistants d'éducation (AED)

Chapitre 2. Recrutement

1. Le recrutement par concours

1.1. Recrutement des personnels enseignants du second degré (et assimilés)

1.2. Recrutement des personnels enseignants du premier degré

1.3. Recrutement académique des personnels administratifs

1.4. Recrutement des personnels de direction et d'inspection

1.5. Recrutement des attachés (concours interne)

1.6. Recrutement de personnels Jeunesse et Sports

2. Les autres modalités de recrutement

2.1. Les enseignants contractuels du second degré public

2.2. Les personnels administratifs

2.2.1. Le recrutement par le dispositif « Choisir le service public »

Focus sur le recrutement d'attachés suite à publication sur « Choisir le service public »

2.2.2. Le recrutement par le dispositif « Passerelle »

Chapitre 3. Parcours professionnels

1. Les enseignants du second degré public (et assimilés)

1.1. Les stagiaires

1.2. Les mouvements

- 1.2.1. Mouvement interacadémique et mouvement spécifique national
- 1.2.2. Mouvement intra-académique et mouvement spécifique académique
 - 1.2.2.1. Le rappel des objectifs académiques poursuivis
 - 1.2.2.2. Le rendement général du mouvement
 - 1.2.2.3. Les taux de mobilité
 - 1.2.2.3.1. Les participants obligatoires et le taux de satisfaction des participants volontaires
 - 1.2.2.3.2. Les taux de satisfaction selon le rang du vœu et la catégorie des participants
 - 1.2.2.4. Les priorités de traitement des demandes de mutation
 - 1.2.2.4.1. La prise en compte des situations familiales (rapprochement de conjoint (RC) - autorité parentale conjointe (APC) et parent isolé – (PI))
 - 1.2.2.4.2. La prise en compte des situations médicales, sociales et suivies par la DIPE
 - 1.2.2.5. Les affectations nécessitant un suivi particulier
 - 1.2.2.5.1. L'affectation sur des postes spécifiques académiques (SPEA)
 - 1.2.2.5.2. L'affectation dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire
 - 1.2.2.5.3. La nomination des professeurs agrégés en lycée
 - 1.2.2.5.4. Les candidats en EREA depuis au moins 5 ans
 - 1.2.2.5.5. Les mutations simultanées
- 1.2.3. La situation des titulaires d'une zone de remplacement (TZR)
 - 1.2.3.1. L'effectif des TZR
 - 1.2.3.2. Les taux de mutation des TZR de l'académie
 - 1.2.3.3. Les taux de mutation des TZR entrants
- 1.2.4. Les demandes de révisions d'affectation et de recours assistés du mouvement intra-académique
 - 1.2.4.1. Les demandes de révisions d'affectation
 - 1.2.4.2. Les demandes de recours assistés

1.3. Les détachements

- 1.3.1. Détachements sortants
- 1.3.2. Détachements entrants

1.4. Carrière, promotions

- 1.4.1. Les promotions par liste d'aptitude : la liste d'aptitude des agrégés
- 1.4.2. Les tableaux d'avancement à la hors classe
- 1.4.3. Les tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle
- 1.4.3. Les départs ou cessations de fonction

2. Les personnels IATSS

2.1. Les lignes directrices de gestion – mobilité

- 2.1.1. Le mouvement interacadémique
- 2.1.2. Le mouvement intra-académique

2.2. Les lignes directrices de gestion – carrière

- 2.2.1. Avancement de grade (par le biais de tableau d'avancement ou d'examen professionnel)

Chapitre 4. Formation

1. La formation des personnels enseignants du second degré public, ATSS et d'encadrement

2. Le compte personnel de formation (CPF)

2.1. Focus sur les enseignants du second degré public (et assimilés)

2.2. Focus sur les personnels IATSS

3. Le congé de formation professionnelle (CFP)

Focus sur les personnels IATSS

Chapitre 5. Rémunérations

1. Les salaires mensuels moyens des personnels

1.1. Le salaire varie fortement selon le statut

1.2. Chez les titulaires, un faible écart de salaire entre les enseignants et les autres personnels

1.3. Les enseignants titulaires du public sont légèrement mieux rémunérés que ceux du privé

1.4. Des écarts de salaire plus ou moins marqués entre les différentes catégories d'enseignants du public

2. Les principales évolutions en 2024

Chapitre 6. Santé et sécurité au travail

1. Accidents de service et maladies professionnelles

1.1. Les agents victimes d'accidents de service

1.2. Maladies professionnelles

2. Les actrices et acteurs de la prévention et leurs activités

3. Les allègements de service

4. La politique handicap

Chapitre 7. Organisation du travail et temps de travail

1. Le télétravail

2. Le compte épargne-temps

Chapitre 8. Action sociale et protection sociale

1. Le Service social en faveur des personnels (SSFP)

2. Les dépenses d'action sociale

2.1. Le titre 2

2.1.1. Les Prestations Interministérielles (PIM)

2.1.2. Les dépenses de secours

2.2. Le hors-titre 2 du BOP 214

Chapitre 9. Dialogue social

1. Représentation des personnels

1.1. Moyens mis à disposition

1.2. Les décharges syndicales

2. Les instances

2.1. Comité Social d'Administration

2.2. Commission Administrative Paritaire

2.3. Commission Consultative Paritaire

3. Les autres espaces de dialogue

4. Les négociations engagées et les accords signés

5. Les jours de grève

Glossaire

Périmètre et présentation des sources

Ce Rapport Social Unique (RSU) concerne l'ensemble des personnels gérés et/ou rémunérés par l'État : personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat (premier et second degrés), et personnels non enseignants du secteur public.

Les éléments présents dans ce RSU proviennent essentiellement de deux types de sources :

- D'une part, la « photographie » BSA (Base Statistique des Agents) du 30 novembre 2023. Celle-ci est réalisée chaque année à la même date par le ministère, puis mise à disposition des académies par le biais d'une base statistique. Elle permet d'avoir un ensemble d'informations sur les personnels de l'académie à une date donnée.
- D'autre part, les données produites par les différents services RH pour l'année scolaire 2023-2024. La photographie BSA n'est en effet pas exhaustive, de nombreuses données n'y figurent pas (aucune donnée sur le télétravail, pour ne citer qu'un exemple). Dans ce cas, ce sont les services RH du Rectorat et des DSDEN (et/ou la DSI) qui sont les fournisseurs de données.

Le RSU s'appuie donc principalement sur ces deux types de données. Il faut cependant préciser que, par exception, certaines données ont pour référence l'année civile et non l'année scolaire ; c'est le cas par exemple des données financières, en raison du principe de l'annualité budgétaire. Il s'agit alors des dernières données disponibles (données 2024, sinon 2023).



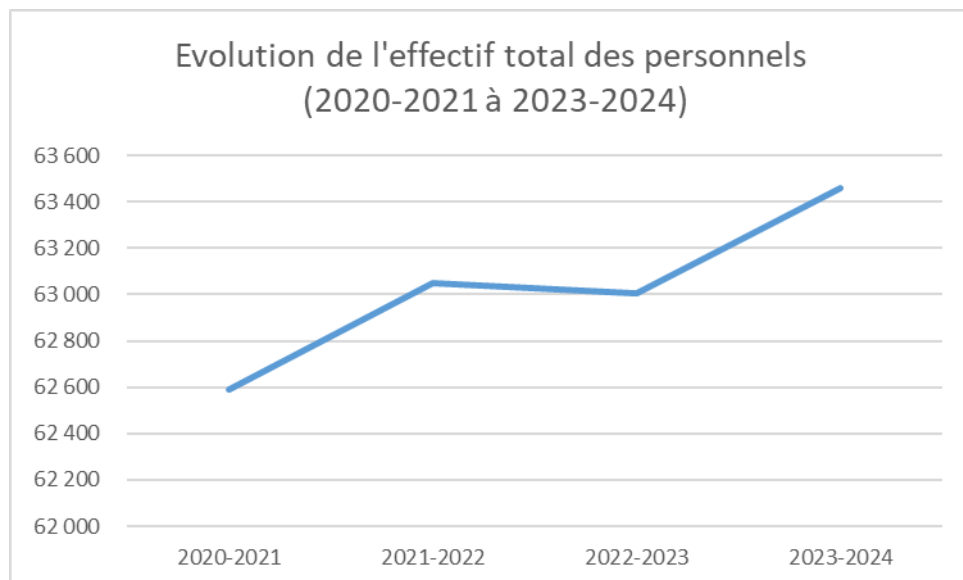
Chapitre 1.

Emploi

1. Les effectifs des personnels, par corps et par département

1.1. Effectifs physiques en fonction : de nouveau en hausse

Au 30/11/2023, l'académie de Nantes compte **63 460 agents en fonction** dans les secteurs public et privé sous contrat, dont près de trois quarts sont des femmes. Les effectifs repartent ainsi à la hausse¹(modérée : + 0,7%), après une légère baisse l'année dernière. En trois ans, l'effectif total d'agents a augmenté de 1,4%.



Champ : personnels en fonction

Source : BSA au 30/11/2023

1.2. Effectifs par corps : près d'un personnel sur quatre est professeur des écoles (secteur public)

Si l'on examine les effectifs par corps, il apparaît que les trois corps les plus représentés dans l'académie sont – sans surprise – des enseignants : professeurs des écoles du secteur public, professeurs certifiés du secteur public, et du secteur privé sous contrat.

Corps	Effectifs académiques	Taux
Professeurs des écoles de l'Éducation nationale	14 651	23,1 %
Professeurs certifiés de l'Éducation nationale	9 479	14,9 %
Professeurs certifiés enseignement privé de l'Éducation nationale	6 491	10,2 %
Accompagnant des élèves en situation de handicap	6 179	9,7 %
Professeurs des écoles enseignement privé de l'Éducation nationale	5 981	9,4 %

Champ : personnels en fonction (par corps)

Source : BSA au 30/11/2023

NB : seuls les cinq corps les plus représentés sont indiqués ici. Le tableau complet est dans la Base de Données Sociales (BDS).

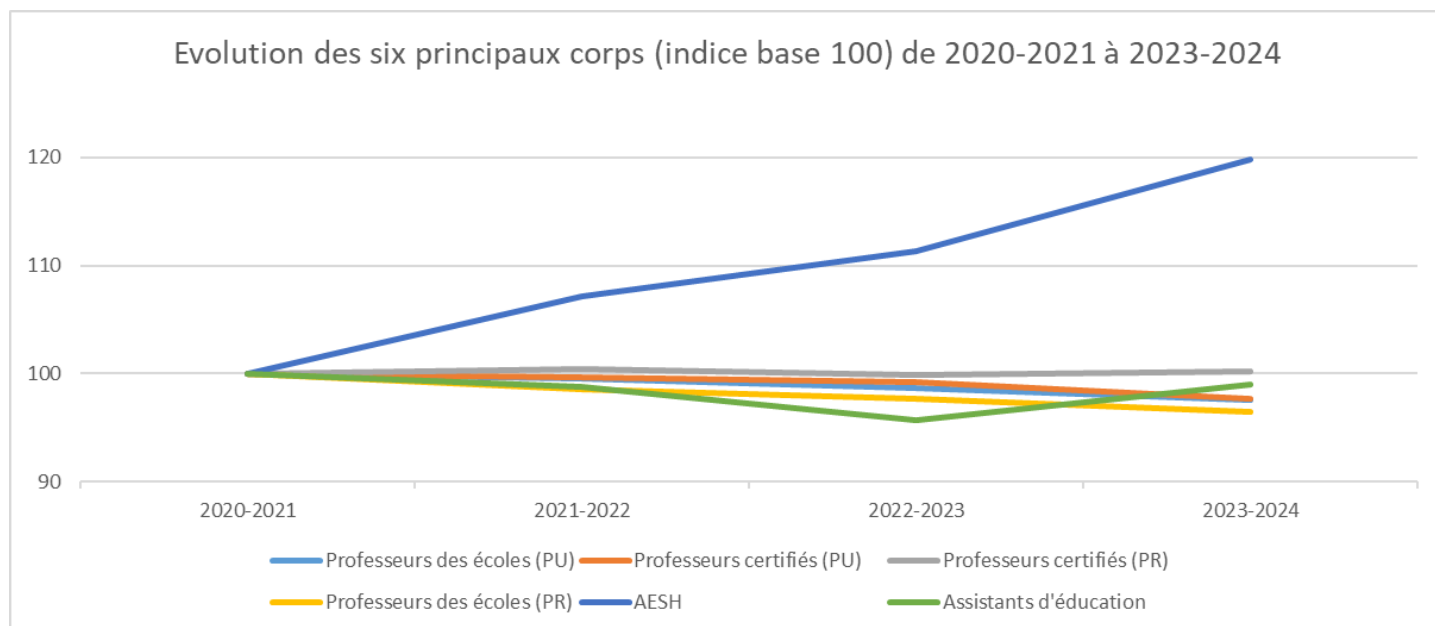
Les professeurs des écoles du secteur public sont de loin les plus nombreux (14 651), soit près d'un personnel sur quatre. Si l'on prend en compte l'ensemble des enseignants du premier degré (public et privé confondus), on obtient un tiers de l'ensemble des personnels. Dans le second degré, on note que les professeurs certifiés (public et privé confondus) représentent plus d'un quart de l'ensemble des personnels.

Enfin, pour la première fois, l'effectif des Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) dépasse le nombre de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat. Les AESH deviennent ainsi le quatrième corps le plus représenté dans l'académie – signe de la poursuite de la politique de l'école inclusive.

¹ Cette hausse est d'ailleurs en partie un artefact : elle résulte aussi de l'intégration des personnels de Jeunesse et Sports dans l'univers BSA, qui a eu lieu en 2023.

1.3. Évolution des effectifs par corps : les AESH se distinguent

Si l'on examine l'évolution des effectifs en fonction pour les six principaux corps de personnels sur quatre ans, les AESH se distinguent très nettement.



Champ : personnels en fonction – six principaux corps (indice base 100 en 2020-2021)

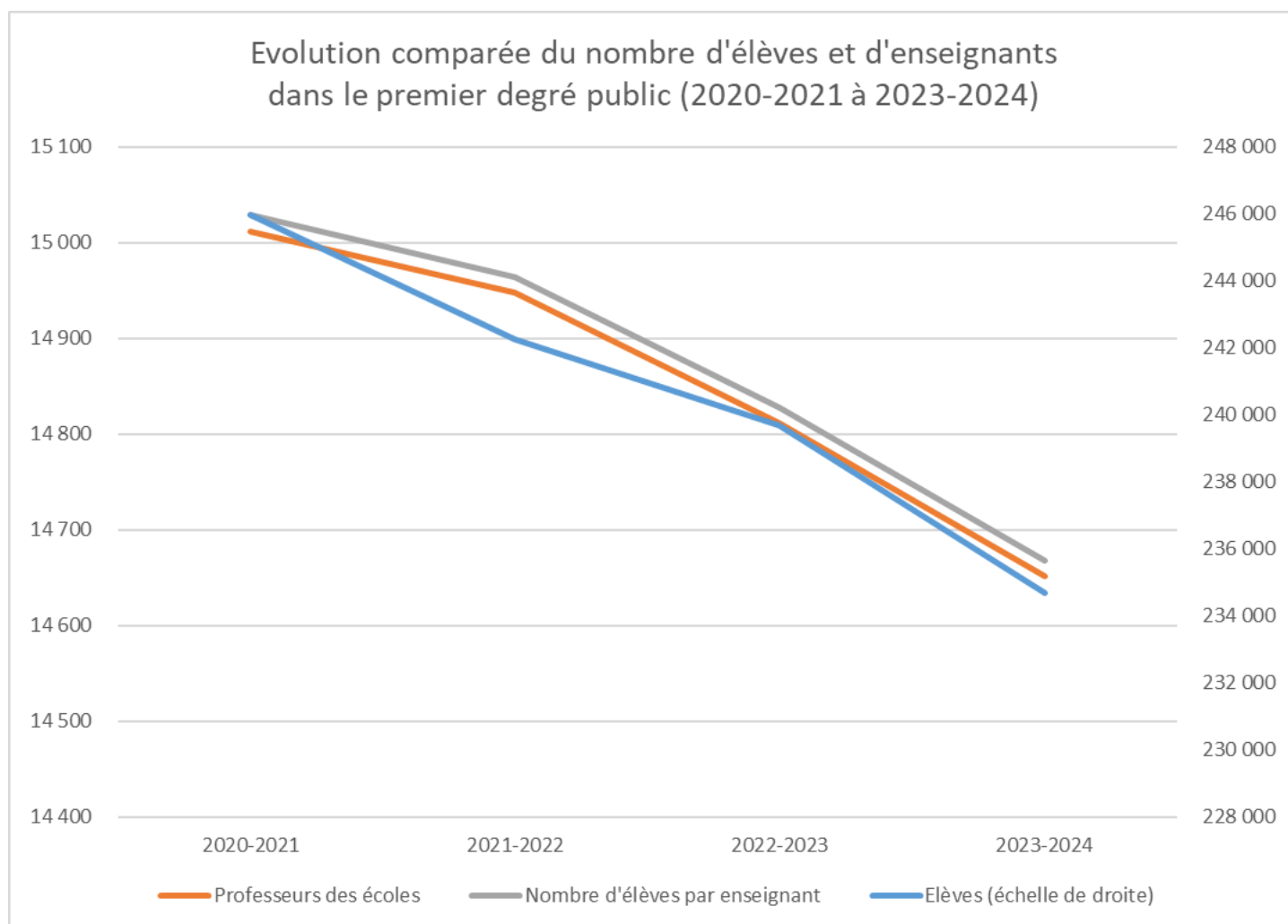
Source : BSA au 30/11/2023

À l'exception des AESH, les courbes sont globalement en légère baisse ou stables : cela signifie que pour cinq des six corps étudiés ici, les effectifs sont plutôt en diminution. À l'inverse, l'effectif des AESH progresse de presque 20% sur trois ans.

1.4. Évolution comparée des effectifs d'élèves et de personnels

Si l'évolution des effectifs de la plupart des corps de personnels est plutôt en légère baisse, il faut néanmoins mettre cette tendance au regard de l'évolution des effectifs d'élèves.

L'exemple du premier degré public



Champ : professeurs des écoles, et élèves du premier degré public

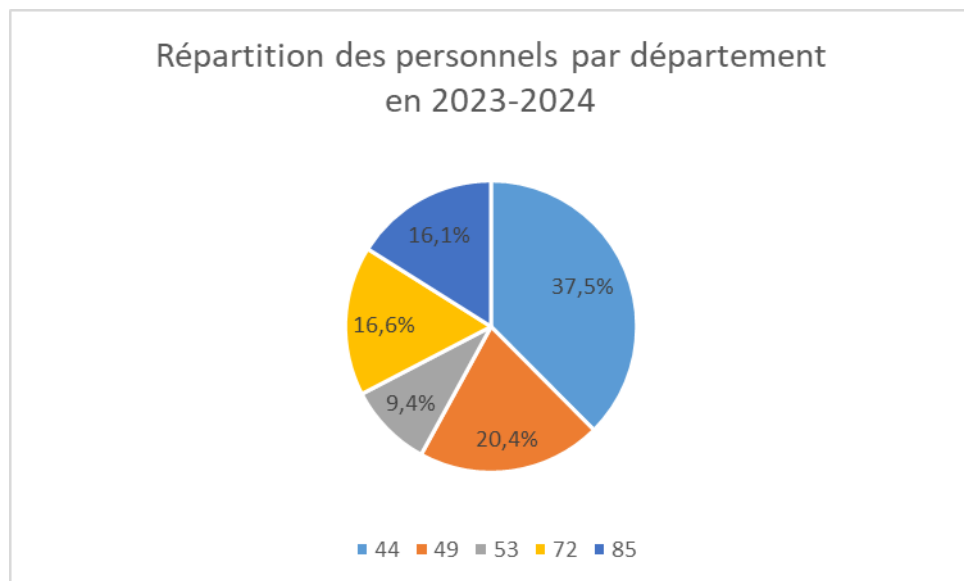
Source : BSA au 30/11/2023, et constat 2020 à 2023 (DEPP)

De 2020-2021 à 2023-2024, le nombre de professeurs des écoles est en baisse. Mais c'est aussi le cas du nombre d'élèves dans le premier degré public, de façon plus marquée. Ainsi, le nombre d'élèves par enseignant dans le premier degré public diminue également sur la période considérée (de 16,38 à 16,02), suivant en cela une tendance nationale².

² Evain F., 2025, «Taille des classes dans le premier degré : une huitième année de baisse consécutive dans les écoles publiques», Note d'Information, n° 25-01, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-01>

1.5. Répartition des personnels par départements

La répartition des personnels par département en 2023-2024 est la suivante :



Champ : personnels en fonction

Source : BSA au 30/11/2023

NB : les effectifs de la Mayenne et de la Sarthe sont surreprésentés en raison de la présence d'établissements mutualisateurs pour les AESH dans ces deux départements.

2. Focus sur certaines catégories de personnels

2.1. Les enseignants du second degré public (et assimilés)

2.1.1. Le genre des enseignants

Les statistiques des effectifs par corps révèlent des spécificités liées au genre³.

Les corps des Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (PEPS) et des professeurs de chaire supérieure sont majoritairement de genre masculin à respectivement 62% et 66%, soit une légère augmentation par rapport à 2022-2023 (60% et 65%), tandis que tous les autres corps enseignants, celui des Conseillers Principaux d'Éducation (CPE) et des Psychologues de l'Éducation Nationale (PSYEN) sont majoritairement féminins. Cela est particulièrement marqué pour le corps des PSYEN spécialité Education, Développement et conseil en Orientation scolaire et professionnelle (EDO) à 86% contre 85% en 2022-2023, le corps des CPE à 74% contre 73% en 2022-2023 tandis que le corps des certifiés reste stable avec une part de femmes à hauteur de 68%.

Le corps des contractuels alternants est réparti à l'équilibre entre les femmes et les hommes tandis que celui des Assistants d'Éducation (AED) en pré professionnalisation reste de genre féminin à 62% contre 68% en 2022-2023.

En ce qui concerne les corps des agrégés et des Professeurs de Lycée Professionnel (PLP), la parité est peu ou prou respectée avec 52% de femmes dans le corps des agrégés et 54% dans le corps des PLP à l'instar de l'année dernière..

2.1.2. La pyramide des âges

Les pyramides des âges par corps mettent en évidence les corps en voie d'extinction⁴. Celui des Maîtres Auxiliaires (MA) comporte une population âgée entre 50 et 69 ans dont l'effectif est de 18 MA contre 21 l'année dernière. 78% de la population des MA est féminine et 80% ont un âge compris entre 55 à 69 ans. En ce qui concerne les Professeurs d'Enseignement Général des Collèges (PEGC) qui ont tous plus de 55 ans, 25% des enseignants sont âgés de plus de 65 ans.

Le corps des professeurs de chaires supérieures est constitué à hauteur de 34% d'enseignants de la tranche d'âge 55 à 59 ans. 21% ont plus de 60 ans, les plus jeunes qui représentent 21% de l'effectif ont entre 35 et 50 ans.

Les corps des agrégés, des certifiés et des CPE ont des pyramides des âges comparables : 56% des agrégés et des certifiés ont moins de 50 ans, contre 55% des CPE.

67% des PEPS, 68% des PSYEN-EDO, 70% des CPE, 71% des agrégés, 72% certifiés et 79% des PLP ont entre 40 et 60 ans.

10% des agrégés ont moins de 35 ans, contre 11% des certifiés et seulement 5% des PLP. Les proportions sont identiques à celles de 2022-2023. En parallèle, 9% des agrégés et 8% des CPE ont plus de 60 ans comme en 2022-2023, contre 7% des certifiés, 9% des PLP ce qui représente 1 point de pourcentage de plus que l'année dernière.

16% du corps des PEPS est constitué d'enseignants de moins de 35 ans, 38% ont entre 40 et 50 ans et moins de 5% des PEPS ont plus de 60 ans. Tandis que 2% des PSYEN EDO ont moins de 30 ans, 20% moins de 40 ans et 11% sont âgés de 60 à 64 ans contre 6,5% qui étaient âgés de 60 à 69 ans en 2022-2023.

Les contractuels voient leur pyramide des âges se différencier selon qu'ils sont alternants (80% d'entre eux ont entre 20 et 24 ans) ou qu'ils sont en CDD ou en CDI. Les CDD ont en majorité (55%) moins de 40 ans et 69% ont moins de 45 ans. Quant aux CDI, 28% d'entre eux ont moins de 40 ans, 47% ont moins de 45 ans, et 72% sont dans la fourchette 35-55 ans. 2% des CDI ont entre 65 et 69 ans.

2.1.3. La répartition par département

On constate une proportion sensiblement identique des professeurs certifiés, PLP, CPE et PEPS sur les différents départements, entre 38% et 39% pour le 44, entre 18 et 20% pour le 49, entre 8 et 9% pour le 53, entre 19 et 20% pour le 72 et entre 14 et 15% pour le département 85. En ce qui concerne la population des agrégés, elle est plus nombreuse dans le 44 à hauteur de 44% du corps et dans les mêmes proportions que les autres corps sur les autres départements.

³ Ces données sont issues de la BDS, chapitre 1, indicateur n°2.

⁴ Ces données sont issues de la BDS, chapitre 1, indicateur n°4.

Les PSYEN se répartissent à hauteur de près de 40% dans le 44, de 22% dans le 49, dans une proportion légèrement moindre dans le 72 avec 16%, puis à l'identique des autres corps soit 8% dans le 53 et 15% dans le 85.

Les PEGC se répartissent toujours pour moitié dans le 44 et le 72. Quant aux MA, plus de la moitié des MA sont dans le 44, à hauteur de 22% dans le 49, 17% dans le 72 et aux alentours de 6% dans le 53 et le 85.

Les CPE se répartissent à hauteur de 38% dans le 44, 18% dans le 49, 19% dans le 53, 19% dans le 72 et 15% dans le 85.

Les enseignants contractuels se répartissent à hauteur de 42% dans le 44, 16% dans le 49, 10% dans le 53, 21% dans le 72 et 11% dans le 85.

Les contractuels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) sont également plus représentés dans le 44 avec 67% (62% en 2022-2023), contre 17% dans le 72 ainsi que dans le 85 et aucun n'est en poste ni dans le 53 ni dans le 49.

Quant aux contractuels alternants, ils sont pour moitié dans le 44, pour un quart dans le 49, à hauteur de 20% dans le 72 et 6% dans le 85. Aucun contractuel alternant n'a été affecté dans le 53.

Les PSYEN se répartissent à hauteur de près de 40% dans le 44, près de 21% dans le 49, dans une proportion légèrement moindre dans le 72 avec 16%, puis à l'identique des autres corps soit 9% dans le 53 et 14% dans le 85.

Les contractuels BOE sont également plus représentés dans le 44 avec 62%, contre 15% dans le 49 et le 72, 8% dans le 85 et aucun dans le 53.

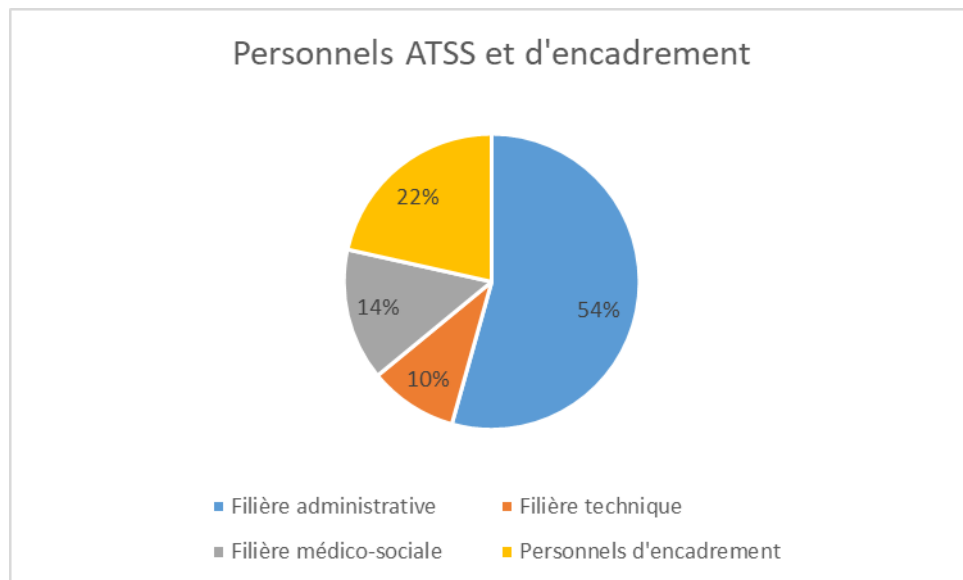
Les PEGC se répartissent pour moitié dans le 44 et le 72. Plus de la moitié des MA sont dans le 44, à hauteur de 1 sur 5 dans le 49 et le 72 et aux alentours de 5% dans le 53 et le 85.

Les enseignants, CPE, PSYEN contractuels se répartissent à hauteur de 42% dans le 44, 16% dans le 49, 9% dans le 53, 21% dans le 72 et 12% dans le 85.

Quant aux contractuels alternants, ils sont pour moitié dans le 44, pour plus d'un quart dans le 49, à hauteur de 12% dans le 72, de 7% dans le 85 et 3% dans le 53.

2.2. Les personnels administratifs, techniques, médico-sociaux (ATSS) et d'encadrement

Les personnels administratifs, techniques, médico-sociaux (ATSS⁵) et d'encadrement représentent environ 3 500 individus, soit 5,5% des personnels de l'académie. Ils sont répartis de la manière suivante :



Champ : personnels ATSS et d'encadrement

Source : BSA au 30/11/2023

Les personnels administratifs sont les plus nombreux, un peu moins de 2 000 agents (titulaires). Ils sont issus des corps d'Attaché d'Administration de l'Etat (AAE – catégorie A), de Secrétaire Administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES – catégorie B) et d'Adjoint Administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES – catégorie C).

Répartition des personnels de la filière technique

Corps	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ATRF*	138	66	204	68
Techniciens	38	32	70	54
ASI	9	22	31	29
IGE	18	16	34	53
IGR	2	4	6	33
Total	205	140	345	60

Champ : personnels titulaires de la filière ITRF, en fonction

Source : BSA au 30/11/2023

*ATRF : Adjoint Technique de Recherche et de Formation

La filière médico-sociale (MDS) est composée d'infirmiers de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (INFENES), des assistants de service social des administrations de l'État (ASS), des médecins de l'Éducation nationale ainsi que des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSS).

Répartition des personnels de la filière médico-sociale

Corps	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
INFENES	323	14	337	96
ASS	117	7	124	94
Médecins	37	3	40	92
CTSS	12	1	13	92
Total	489	25	514	95

Champ : personnels titulaires de la filière MDS, en fonction

Source : BSA au 30/11/2023

En ce qui concerne les personnels d'encadrement, les personnels de direction et d'inspection, ils représentent plus de 20% des emplois ATSS et d'encadrement (titulaires), répartis ainsi :

Répartition des personnels de direction et d'inspection

Corps	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Personnel de direction	289	312	601	48
IEN*	63	46	109	58
IA-IPR	30	25	55	55
Total	382	383	765	50

Champ : personnels de direction et d'inspection, en fonction

Source : BSA au 30/11/2023

*IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale. IA-IPR : Inspecteur d'Académie, Inspecteur Pédagogique Régional

Ils sont un peu plus de 750 agents exerçant au sein de l'académie. Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans cette filière, elles sont passées de 46% à 55% dans le corps des IA-IPR depuis 2022. On peut souligner que si l'on considère les personnels d'encadrement dans leur ensemble, l'académie atteint la parité.

2.3. Les AESH et les assistants d'éducation (AED)

2.3.1. Les AESH

2.3.1.1. Les missions des AESH

Les accompagnantes et accompagnants d'élèves en situation de handicap ont pour mission de favoriser l'autonomie de l'élève en situation de handicap, qu'ils interviennent au titre de l'aide humaine individuelle, de l'aide humaine mutualisée ou de l'accompagnement collectif.

Ils sont des acteurs-clés qui contribuent à la mise en place d'une École pleinement inclusive, pour offrir à chaque élève, de la maternelle au lycée, une scolarité adaptée à ses besoins.

En collaboration avec l'équipe éducative, les AESH accompagnent des élèves en situation de handicap dans :

- l'accès aux activités d'apprentissage : faciliter leur expression ; les assister si nécessaire dans leurs tâches scolaires, les prises de notes, la manipulation du matériel ; les soutenir dans la compréhension et l'application des consignes ; contribuer à l'adaptation de la situation d'apprentissage ;
- les activités de la vie sociale et relationnelle : encourager leur participation aux activités et le développement de leur autonomie en dehors des temps d'enseignement ; favoriser leurs interactions avec leur environnement ; sensibiliser leur environnement au handicap et prévenir les situations de crise, d'isolement ou de conflit ; participer aux sorties de classe ;
- les actes de la vie quotidienne : accomplir des gestes techniques ne requérant pas une qualification médicale ou paramédicale ; aider, si nécessaire, aux actes essentiels de la vie et aux gestes d'hygiène ; favoriser leurs conditions de sécurité et de confort ; faciliter leur installation matérielle et leurs déplacements.

En tant que membre de l'équipe éducative, les AESH sont amenés à :

- collaborer au suivi des projets personnalisés de scolarisation (PPS) des élèves, participer aux équipes de suivi de scolarisation (ESS) ;
- participer aux réunions concernant les élèves ;
- participer à l'information de la famille sur les points marquants de la vie quotidienne des élèves.

2.3.1.2. L'évolution du statut des AESH

Les AESH sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne ou justifiant d'une expérience professionnelle de neuf mois dans le domaine de l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, ou les candidats justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 4.

Les AESH sont des agents non titulaires de droit public. Ils bénéficient, depuis 2019, de contrats à durée déterminée (CDD) d'une durée unique de trois ans. Une évolution réglementaire entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023, a rendu possible la proposition d'un contrat à durée indéterminée après un premier contrat de trois ans. Cette proposition reste soumise à l'évaluation professionnelle de l'AESH. Par ce nouveau dispositif réglementaire, pour l'année 2023-2024, 2 360 AESH ont bénéficié d'une modification de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Ainsi, au 31 août 2024, près de 60% des AESH de l'académie bénéficient d'un CDI.

À cette date, l'académie compte environ 6 400 AESH. Le métier est fortement féminisé, 94% des AESH sont des femmes. Leur moyenne d'âge est de 45 ans. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est de 62% (soit 24 heures hebdomadaires).

Par ailleurs, sur l'année scolaire 2023-2024, afin de favoriser le maintien de l'aide humaine attribuée aux élèves en situation de handicap pendant le temps de pause méridienne, des conventions de mises à disposition d'AESH auprès des collectivités responsables de l'organisation de ce temps méridien ont été mises en place.

Sur l'année, près de cinquante AESH ont bénéficié de ces conventions, sur la base du volontariat.

2.3.2. Les assistants d'éducation (AED)

Les assistants d'éducation, pédagogiques et de prévention sécurité interviennent au quotidien dans les collèges et lycées publics, auprès des élèves et en lien avec les équipes pédagogiques.

Le dispositif des assistants d'éducation (AED) vise à faciliter la poursuite d'études supérieures. Ainsi, les postes d'AED sont prioritairement réservés aux étudiants boursiers. Les AED affectés sur des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement.

Par l'application de la nouvelle réglementation entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2022 permettant à une assistante ou un assistant d'éducation justifiant de six ans d'ancienneté de prétendre à un contrat à durée indéterminée, sur l'année scolaire 2023-2024, 157 AED ont bénéficié d'un CDI.

Ainsi, dans l'académie de Nantes, au 31 août 2024, 260 AED sont en CDI, avec une quotité de temps de travail moyenne de 90%.



Chapitre 2.

Recrutement

1. Le recrutement par concours

1.1. Recrutement des personnels enseignants du second degré (et assimilés)

Avec 4 644 candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels enseignants du second degré (public et privé), la session 2024 est marquée par une baisse de 246 inscrits par rapport à la session 2023.

L'effectif de 2024 se situe très en deçà de celui de la session 2021 qui avait enregistré 5 833 inscriptions. À noter que depuis la session 2022, les candidats ne peuvent s'inscrire aux concours enseignants que s'ils sont titulaires du grade universitaire de master, ou bien inscrits en année de master 2.

Il résulte de cette baisse des effectifs de candidats que la sélection est moins forte qu'auparavant : par exemple, au CAPES externe – qui est le concours enseignant second degré regroupant le plus de candidats – alors qu'en 2021, environ 19% des inscrits étaient finalement déclarés admis à l'issue des épreuves, ce taux est passé à 22% en 2024. Si l'on ne considère que les candidats réellement présents aux épreuves d'admissibilité, ce taux passe de 31% en 2021 à 53% en 2024 (44% en 2023).

1.2. Recrutement des personnels enseignants du premier degré

Avec 3 522 candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels enseignants du premier degré (public et privé), la session 2024 est marquée par une baisse de 366 inscrits par rapport à la session 2023. L'effectif 2024 est en très forte diminution par rapport à la session 2021 qui avait enregistré 6 489 inscriptions. À noter que depuis la session 2022, comme pour le CAPES, les candidats ne peuvent s'inscrire aux concours enseignants que s'ils sont titulaires du grade universitaire de master, ou bien inscrits en année de master 2.

De fait, le concours est devenu moins sélectif : par exemple, au Concours de recrutement de professeurs des écoles (CRPE) public externe – qui est le concours enseignant premier degré enregistrant le plus de candidats – alors qu'en 2021, environ 5% des inscrits étaient finalement déclarés admis à l'issue des épreuves, ce taux est passé à 9% en 2024. Si l'on ne considère que les candidats réellement présents aux épreuves d'admissibilité, ce taux passe de 18% en 2021 à 56% en 2024.

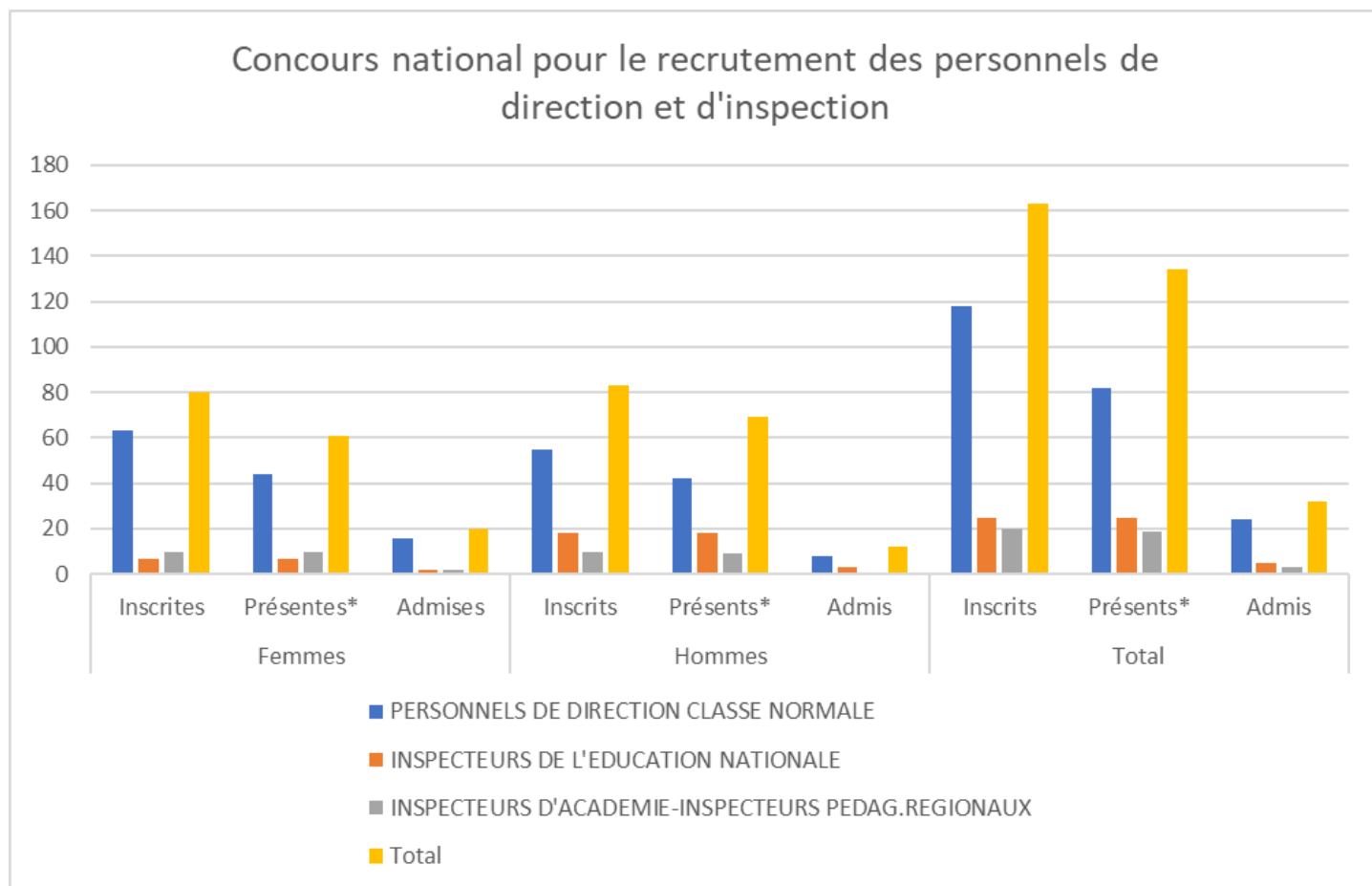
1.3. Recrutement académique des personnels administratifs, sociaux et de santé

Avec 1 239 candidats inscrits aux concours académiques de recrutement des personnels administratifs, sociaux et de santé, la session 2024 est marquée par une hausse de 218 inscrits par rapport à la session 2023. Néanmoins, sur trois ans, on observe une baisse marquée du nombre des inscrits (de 758 candidats), soit une diminution d'environ 50% depuis la session de 2021.

Alors qu'en 2021, environ 7% des inscrits étaient finalement déclarés admis à l'issue des épreuves, ce taux est passé à 12% en 2024 (et 20% des présents, soit une chance sur cinq de réussir le concours). Près de neuf candidats admis sur dix sont des femmes (en 2024).

1.4. Recrutement des personnels de direction et d'inspection

Le nombre de candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction ou d'inspection reste stable sur quatre ans.



Champ : candidats aux concours des personnels de direction et d'inspection

Source : MENJ, bilan 2024 pour l'académie de Nantes - DEC

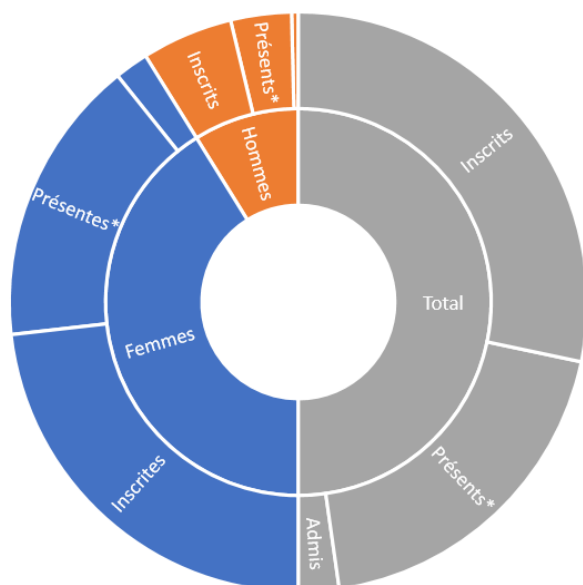
*Présents à l'admissibilité

Les femmes sont bien représentées dans les candidats admis aux concours, la féminisation des fonctions d'encadrement se poursuit.

1.5. Recrutement des attachés (concours interne)

On peut noter que le nombre de présents au concours interne d'attaché d'administration du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR) a augmenté significativement : hausse de 75% entre 2023 (59 présents) et 2024 (103 présents).

Concours interne d'attaché d'administration MENESR



Champ : concours interne d'AAE

Source : MENJ, bilan 2024 pour l'académie de Nantes - DEC

Les femmes sont très largement majoritaires pour ce concours, tant parmi les candidats inscrits que parmi les admis.

1.6. Recrutement de personnels Jeunesse et Sports

On relève une constante augmentation du nombre de candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels Jeunesse et Sports depuis quatre ans (49 inscrits en 2021, 58 en 2022, 93 en 2023 et 102 en 2024). Quant au nombre de candidats présents qui stagnait autour d'une vingtaine de candidats par an au total depuis 2021, il a connu en 2024 une augmentation notable avec 33 présents constatés. La moitié des admis sont des femmes.

2. Les autres modalités de recrutement

2.1. Les enseignants contractuels du second degré public

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

Type d'emploi	Catégorie	Type de contrat	Femmes	Hommes	Total
Enseignants second degré public	A	CDD	625	507	1132
Enseignants second degré public	A	CDI	233	185	418

Champ : enseignants contractuels

Source : DIPE, pour 2023-2024

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

Type d'emploi	Type de contrat	Femmes	Hommes	Total
Enseignants second degré public	CDD	330	299	629
Enseignants second degré public	CDI	22	23	45

Champ : enseignants contractuels

Source : DIPE, pour 2023-2024

Pour l'année scolaire 2023-2024, plus des deux tiers des contractuels (70%) ont été recrutés sur des besoins permanents. Il convient de noter que ce chiffre monte à 90% si l'on ne prend en compte que les contractuels en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, les tableaux ci-dessus montrent une répartition assez équilibrée entre les femmes et les hommes, quel que soit le type de contrat et le type de remplacement.

Il faut noter aussi que pour l'année scolaire 2023-2024, 84 CDD ont été transformés en CDI, contre 81 l'année précédente.

Ancienneté des agents contractuels

Durée	- 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	+ 12 ans	Total
CDD	1110	266	47	4	1	1427
CDI	191	191	67	27	24	476
	1301	457	114	31	25	1903

Champ : enseignants contractuels

Source : DIPE, pour 2023-2024

68% des contractuels ont une ancienneté de moins de 3 ans.

2.2. Les personnels administratifs

2.2.1. Le recrutement par le dispositif « Choisir le service public »

Des publications pour des offres d'emploi sur « Choisir le service public » sont faites tout au long de l'année pour des recrutements au fil de l'eau et des postes spécifiques. 268 recrutements ont ainsi été effectués. Parmi ces recrutements, 40 titulaires ont intégré l'académie sur des postes de catégorie A, dont 28 au sein des services académiques (17 emplois en filière administrative, et 11 dans les filières technique, MDS et Jeunesse et Sport) et 13 en Etablissement Public Local d'Enseignement (EPL) : agents comptables, fondés de pouvoir, secrétaires généraux d'EPL.

Focus sur le recrutement d'attachés suite à publication sur « Choisir le service public »

En 2023-2024, les publications sur le site « Choisir le service public » ont permis d'effectuer 31 recrutements d'attachés contre 23 en 2023, ce qui confirme l'évolution du recrutement pour ce corps. Il est possible selon six modalités administratives différentes :

- La mutation interacadémique pour des attachés en exercice dans d'autres académies (2) ;
- La mutation intra-académique pour des attachés en exercice au sein de l'académie (16) ;
- La réintégration de détachement ;
- La mutation dans le cadre du Corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM ; 1) ;
- Le détachement entrant pour des personnels de catégorie A relevant d'une autre fonction publique ou d'un autre corps (7) ;
- Le recrutement de contractuels (5).

2.2.2. Le recrutement par le dispositif « Passerelle »

L'année 2023-2024 a permis de poursuivre le recrutement par l'intermédiaire du dispositif d'évolution professionnelle à destination des personnels enseignants, le dispositif « Passerelle ». Ce dispositif qui s'inscrit dans le plan de requalification et de repyramidage de la filière administrative est contingenté (8 possibilités d'accueil en 2023-2024). Il permet d'accueillir en détachement des personnels enseignants et d'éducation dans le corps des Attachés d'Administration de l'Etat (AAE).

Les candidats retenus dans le cadre de ce dispositif sont affectés en pleine responsabilité sur un poste d'AAE en EPLE pour la majorité ou en service académique. La première année, ils suivent en outre une formation de dix semaines au sein de l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Nantes, réparties sur les mois de septembre, mars et juin.

Après la première année de mise en place qui a remporté un grand succès, le nombre de candidature a diminué pour cette deuxième vague.

32 candidatures ont été reçues pour la campagne Passerelle 2024.

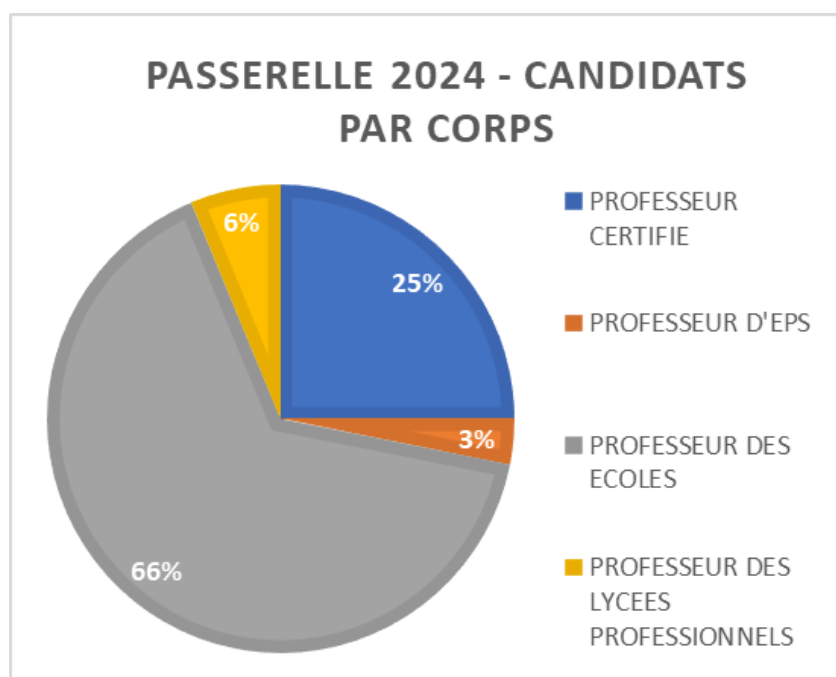
Candidatures au dispositif Passerelle par corps d'origine

Professeur certifié	8
Professeur d'EPS	1
Professeur des écoles	21
Professeur des lycées professionnels	2
Total général	32

Champ : candidats au dispositif Passerelle en 2023-2024

Source : DIPATE

On observe ainsi que 66% des candidats sont des professeurs des écoles.



Champ : candidats au dispositif Passerelle en 2023-2024

Source : DIPATE

La répartition par département est la suivante :

Candidats au dispositif Passerelle par département

	44			49			53			72			85			T
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Professeur certifié	4	1	5	1		1				1		1		1	1	8
Professeur d'EPS					1	1										1
Professeur des écoles	6	2	8	4	3	7		1	1	2	1	3	2		2	21
Professeur des lycées professionnels	1		1							1		1				2
Total général	11	3	14	5	4	9		1	1	4	1	5	2	1	3	32

Champ : candidats au dispositif Passerelle en 2023-2024

Source : DIPATE

La campagne de recrutement d'Attachés d'Administration de l'État via le dispositif « Passerelle » a permis de recruter par le biais de détachements six personnels enseignants à la rentrée 2024. Huit candidats ont été sélectionnés après la phase d'entretiens de recrutement. En effet, les candidats qui sont dans une démarche active de reconversion professionnelle entament plusieurs démarches : une candidate a été reçue au concours interne, et une deuxième s'est désistée pour des raisons personnelles.

Les six personnels finalement retenus dans le cadre du dispositif, cinq femmes et un homme, étaient en grand partie issus du corps des Professeurs des Écoles (5). Trois d'entre eux étaient originaires de la Loire-Atlantique, deux du Maine-et-Loire et un de la Vendée. Ils ont été affectés sur des postes de fondé de pouvoir (1), de gestionnaire délégué (1), secrétaire général (3) et de chargé de projet au sein d'un service académique (1).



Chapitre 3.

Parcours

professionnels

1. Les enseignants du second degré public (et assimilés)

Les lignes directrices de gestion académiques déterminent les orientations générales de la politique de mobilité de l'académie. L'académie organise différents processus de mobilité afin d'aider ses personnels à construire, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

Les affectations des lauréats des concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents (Partie 1 : les stagiaires de l'académie de Nantes). L'organisation annuelle des mouvements interacadémiques et intra-académiques permet aux agents d'effectuer une mobilité géographique ou fonctionnelle au sein des établissements (Partie 2 : les mouvements). L'académie permet également aux agents d'exercer des fonctions dans d'autres corps enseignants ou non (Partie 3 : les détachements).

1.1. Les stagiaires

L'académie de Nantes a accueilli 463 stagiaires à la rentrée 2023 (478 en 2022) dont 23 stagiaires en renouvellement de stage et 17 en prolongation.

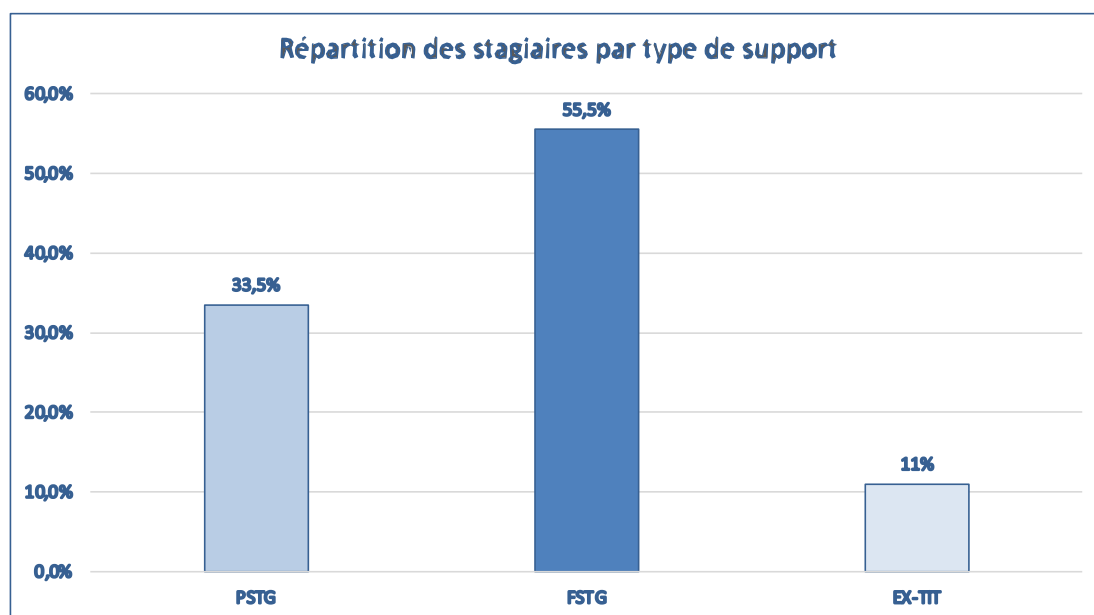
Nombre de stagiaires 2023-2024					
	Professeur stagiaire (PSTG)	Fonctionnaire stagiaire (FSTG)	Ex-titulaires (EX TIT)	TOTAL	%
Femmes	83	140	37	260	56 %
Hommes	72	117	14	203	44 %
Total	155	257	51	463	100 %
%	33,5 %	55,5 %	11 %		

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – stagiaires

Source : DIPE, pour 2023-2024

NB : un professeur stagiaire est affecté à mi-temps en établissement et à mi-temps à l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE).

Un fonctionnaire stagiaire est affecté à temps plein en établissement.



Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – stagiaires

Source : DIPE, pour 2023-2024

33,5% des stagiaires sont sur un support à mi-temps et 55,5% sont sur un support à temps plein. Sur la population des stagiaires, 56% sont des femmes et 44% des hommes.

Répartition des stagiaires par corps 2023 - 2024								
	Agrégé	Certifié	CPE	PLP	PEPS	BOE	Total	%
Femme	48	161	18	23	7	3	260	56%
Homme	33	112	4	26	26	2	203	44%
Total	81	273	22	49	33	5	463	100 %

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – stagiaires

Source : DIPE, pour 2023-2024

Les enseignants certifiés représentent 59% des stagiaires, les agrégés 17,5% et les PLP 10,5%. Les femmes sont majoritaires dans le corps des certifiés, des agrégés et des CPE. Elles sont légèrement moins nombreuses que les hommes dans le corps des PLP et représentent 21,1% des stagiaires PEPS.

Stagiaires 2023-2024 en renouvellement de stage (5,0%)								
	Agrégé	Certifié	CPE	PLP	EPS	BOE	Total	%
Femme	0	10	0	0	1	0	11	48 %
Homme	3	6	0	1	2	0	12	54 %
Total	3	16	0	1	3	0	23	100 %

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – stagiaires
Source : DIPE, pour 2023-2024

23 stagiaires sont en renouvellement de stage à la rentrée 2023 soit 5% des stagiaires. Il s'agit de stagiaires qui n'ont pas validé leur année, qui ne sont donc pas titularisés, et qui ont été autorisés à renouveler leur stage une deuxième année.

Stagiaires 2023-2024 en prolongation de stage (3,7%)								
	Agrégé	Certifié	CPE	PLP	PEPS	BOE	Total	%
Femme	2*	11	0	3	0	0	16	94 %
Homme	0	0	0	0	0	1	1	6 %
Total	2	11	0	3	0	1	17	100 %

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – stagiaires
Source : DIPE, pour 2023-2024

17 stagiaires sont en prolongation de stage à la rentrée 2023 soit 3,7% des stagiaires. Les femmes représentent 94%. Il s'agit de stagiaires qui n'ont pas pu valider leur année pour cause de congé maladie, congé maternité ou congé parental par exemple. La prolongation de leur stage est nécessaire, car celui-ci a été interrompu pour une durée supérieure au dixième de la durée réglementaire du stage, soit 36 jours.

Démissions des stagiaires 2023-2024 (3,9%)								
	Agrégé	Certifié	CPE	PLP	PEPS	BOE	Total	%
Femme	0	9	0	1	0	0	10	55,5 %
Homme	0	8	0	0	0	0	8	44,5 %
Total	0	17	0	1	0	0	18	100 %

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – stagiaires
Source : DIPE, pour 2023-2024

18 stagiaires ont démissionné soit 3,9 % des stagiaires affectés à la rentrée 2023.

Licenciement des stagiaires 2023-2024 démissions (2,8%)								
	Agrégé	Certifié	CPE	PLP	PEPS	BOE	Total	%
Femme	0	3	0	0	0	0	3	23 %
Homme	1	8	0	0	1	0	10	77 %
Total	1	11	0	0	1	0	13	100 %

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – stagiaires
Source : DIPE, pour 2023-2024

13 stagiaires ont été licenciés soit 2,8% des stagiaires (14 en 2023).

1.2. Les mouvements

1.2.1. Mouvement interacadémique et mouvement spécifique national

Le nombre de participants est globalement stable.

Évolution du nombre de participants au mouvement interacadémique

Académie de Nantes	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Participants	889	809	808	837	886	867	818
Solde entrées/sorties (titulaires)	283	319	310	290	294	264	289
Entrants néo-titulaires	302	244	219	210	192	148	168

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN participants au mouvement interacad.

Source : DIPE, 2018 à 2024

Le mouvement interacadémique, en 2023-2024, compte **818 participants** dont 171 candidats pour le mouvement spécifique national. En excluant les doubles participations, le nombre total de participants est ramené à 765.

Il y avait **27 postes profilés (PoP)** proposés au mouvement spécifique interacadémique : 19 postes ont été pourvus, il n'y avait pas de candidature pour les 8 autres postes.

Les 818 participants se répartissent de la façon suivante : 622 relèvent des corps des agrégés et certifiés, 106 sont PLP, 51 enseignants d'EPS, 39 appartiennent aux corps des CPE et PSYEN.

383 enseignants titulaires sont entrés. Ils proviennent principalement des académies de Versailles (92), Créteil (59), Orléans-Tours (56) et Normandie (26).

Cette année, il y a eu **94 sortants titulaires.** Parmi ces 94 sortants, 41 sont mutés dans l'académie de Rennes et 6 dans l'académie de Poitiers.

Taux de maintien des stagiaires dans l'académie

Académie de Nantes	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux (en %)	29,4	27	27	40	22,4	14,6	11,2

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN stagiaires

Source : DIPE, 2018 à 2024

Le taux de maintien des stagiaires dans l'académie est bien inférieur à celui de l'année passée qui avait déjà beaucoup baissé.

43 stagiaires (55 l'an passé) sur 383 ont été maintenus dans l'académie, 12 PLP, 3 CPE et 28 des autres corps (dont 27 certifiés).

Sur les 141 stagiaires ex-professeurs contractuels, 38 ont pu être maintenus soit 27% d'entre eux (38,3% l'an dernier) ; sur les 27 stagiaires qui étaient assistants d'éducation ou AESH, 2 ont pu être maintenus soit 7,4% (5,6% l'an dernier).

1.2.2. Mouvement intra-académique et mouvement spécifique académique

Observation liminaire : les données concernant moins de 5 candidats ne peuvent être communiquées (NC).

1.2.2.1. Le rappel des objectifs académiques poursuivis

L'objectif principal de l'académie reste de pourvoir prioritairement les postes définitifs implantés au sein des établissements scolaires.

Au-delà de la mise en œuvre des règles habituelles d'un mouvement (prise en compte des priorités légales, de la carrière, de l'ancienneté dans le poste et des situations des personnels à besoins particuliers), l'accent a été mis sur les orientations suivantes :

- Permettre l'affectation des personnels, après avis des chefs d'établissement et des inspecteurs, sur les postes à exigences particulières compte tenu de leurs compétences ;
- Favoriser la stabilité et le volontariat au sein des établissements relevant de l'éducation prioritaire : la possibilité est laissée aux néo-titulaires de ne pas enseigner dans un établissement REP+ ;
- Valoriser les années dispensées dans les établissements où les conditions d'exercice sont plus complexes (notamment au sein des établissements de l'éducation prioritaire et sur les Contrats Locaux d'Accompagnement (CLA)) et sur une zone de remplacement ;

- Renforcer la capacité des professeurs agrégés à être affectés en lycée (200 points sur vœux lycée – COM (type lycée) et 150 points sur vœux DPT – ACA (type lycée))⁶.
- Améliorer la qualité des affectations des personnels au plus près des vœux exprimés ;
- Calibrer les zones de remplacement en fonction du nombre de titulaires de la zone afin de couvrir les besoins de remplacement.

1.2.2.2 Le rendement général du mouvement

Un volume de **925 postes disponibles en établissement** a été proposé au mouvement intra-académique (pour 869 affichés sur SIAM (Système d'Information et d'Aide aux Mutations) en mars 2023). Le nombre de postes équivalent temps plein attribués aux stagiaires est supérieur à celui de l'an passé : 365 (au lieu de 340).

Postes au mouvement intra.	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Définitifs (1)	15 343	15 347	15 111	15 333	15 069	15 080	15 029
Dont partagés CSR/CSD hors UAJ (2)	555	527	547	513	525	531	529
Offerts	932*	844*	768*	791*	846	869	925
Vacants après mouvement	251	246	241	293	438	493	462
% de postes vacants	1,6	1,6	1,6	1,9	2,9	3,2	3,1

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN

Source : DIPE, 2018 à 2024

(1) requête DPM périmètre personnels enseignants, de documentation, d'éducation et des Psyen. Depuis 2018, sont compris dans ce chiffre, 153 postes de Psyen EDA

(2) postes partagés : Complément de service reçu (CSR) / Complément de service donné (CSD) ; cette information exclut de son périmètre les établissements relevant de la même unité administrative juridique (lycée polyvalent /sep, collège/Segpa avant leur fusion)

* requête DPM. Les années précédentes, il s'agissait d'un chiffre théorique incluant tous les postes définitifs libérés par les départs au mouvement inter.

À l'issue du mouvement 2024, **462 postes sont restés vacants** (l'an dernier 493) :

- 171 concernent les disciplines des corps des agrégés et certifiés (notamment 64 postes vacants en économie-gestion toutes options, 31 en technologie, 29 en documentation, 12 en histoire géographie et 7 en éducation musicale),
- 225 sont implantés en lycées professionnels dans des disciplines structurellement déficitaires (notamment 34 en économie-gestion toutes options, 31 en math-sciences, 26 en lettres-anglais, 21 en lettres-histoire, 21 en biotechnologie).
- 3 postes en éducation, 8 postes en EPS, 19 postes pour les PSYEN EDO et 36 pour les PSYEN EDA.

Sur ces 462 postes, **49 sont des postes spécifiques académiques**. Sur ces 49 postes, 4 postes ont pu être attribués à titre provisoire.

1.2.2.3 Les taux de mobilité

1.2.2.3.1. Les participants obligatoires et le taux de satisfaction des participants volontaires

Participants au mouvement intra-académique

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Participants	2 830	2 750	2 722	2 877	2 820	2 695	2 728
<i>Dont participants obligatoires</i>	761	698	677	675	609	527	577
<i>Dont participants volontaires</i>	2 069	2 052	2 045	2 202	2 211	2 168	2 151
Mutés	1 362	1 239	1 157	1 230	1 177	1 067	1 5829
Taux de mobilité des participants volontaires en %	29	26,4	23,5	25,2	25,7	24,9	27,0
Mesures de carte scolaire en établissement	54	37	67	73	30	40	63
Solde des postes créés - supprimés (1)	+ 47	+ 3	- 81	- 50	+ 14	- 5	- 44

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN

Source : DIPE, 2018 à 2024

(1) données DPM

Les 577 participants obligatoires se répartissent comme suit :

- 349 personnels entrants
- 165 personnels néo-titulaires
- 63 personnels titulaires en établissements scolaires concernés par une mesure de carte scolaire.

Le taux de mobilité des 2 151 participants volontaires est en hausse par rapport à celui de l'année dernière (24,9%) et par rapport à ceux des années précédentes : 27,01%.

Participants	Obligatoires	dont entrants	dont néo-titulaires	dont MCS	Volontaires	Total	Mutés	Taux mobilité volontaires
Ag./Cert.	424	255	116	53	1 726	2 150	880	26,4 %
PLP	73	43	28	2	151	224	142	45,7 %
EPS	42	31	3	8	176	218	71	16,5 %
CPE	28	16	12	0	83	111	43	18,1 %
PSYEN	10	4	6	0	15	25	22	80,0 %
Total	577	349	349	63	2 151	2 728	1 158	27,0 %

Champ : enseignants du second degré public, CPE, PSYEN – participants au mouvement intra-académique.

Source : DIPE, 2018 à 2024.

Sur les 1 158 personnels mutés, **981 ont été affectés au sein d'un établissement scolaire** (l'an dernier 914) **et 177** (l'an dernier 153) **en zone de remplacement**, dont 169 pour les disciplines des agrégés et des certifiés (notamment 74 en mathématiques, 28 en anglais, 23 en lettres modernes, 10 en SES, 10 en physique-chimie), 7 en LP et 1 en EPS.

Évolution de la répartition des participants obligatoires et volontaires (2020-2024)

Participants	Obligatoires	Volontaires
2024	577	2 151
2023	527	2 168
2022	609	2 211
2021	675	2 202
2020	677	2 045

Champ : participants au mouvement intra-académique

Source : DIPE, 2020 à 2024

1.2.2.3.2. Les taux de satisfaction selon le rang du vœu et la catégorie des participants

Pour interpréter ces taux, il faut tenir compte des demandes intra-départementales souvent très ciblées et sélectives pour des établissements « à fort taux de pression » qui n'ont donc pas pu aboutir (au regard du vivier des candidats sollicitant un même poste) et d'une demande d'affectation forte en Loire-Atlantique (y compris par mutation intra-départementale) : comme les années passées, **près de la moitié des participants 47,4% (l'an dernier 46,7%) ont exprimé en premier vœu leur souhait de muter ou d'exercer en Loire Atlantique.**

L'analyse de satisfaction selon le rang des vœux est la suivante tout au long des années référencées : le taux de satisfaction sur le premier vœu est un peu inférieur à celui de 2023, mais sur les cinq premiers vœux, le taux est supérieur à celui de l'an passé. Sur les cinq premiers vœux, le taux de satisfaction est plus favorable d'année en année depuis 2020.

Taux de satisfaction des participants mutés (en %)

Sur total des mutés	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sur le premier vœu	35,2	31,3	31,5	31,7	35,2	38,7	37,4
Sur les cinq premiers vœux	57,6	55,6	54,5	55,0	58,6	62,7	63,4

Champ : participants mutés (mouvement intra-académique)

Source : DIPE, 2018 à 2024

Taux de satisfaction par corps

	Participants (nb)	Mutés (nb)	Taux de satisfaction 1 ^{er} vœu	Taux de satisfaction 5 premiers vœux
Ag./Cert.	2 150	880	34,0%	60,2%
PLP	224	142	61,3%	84,5%
EPS	218	71	21,1%	52,1%
CPE	111	43	30,2%	58,1%
PSYEN	25	22	86,4%	100%

Champ : participants au mouvement intra-académique

Source : DIPE, 2024

- Les chiffres concernant les **514 entrants et néo-titulaires** sont un peu différents de ceux de l'an dernier : **50 candidats** (53 l'an dernier) ont été concernés par une procédure **dite d'extension** (dont 42 pour les agrégés et certifiés, 3 pour les PLP, 3 pour les CPE et 2 pour les PEPS. Sur ces 514 entrants et néo-titulaires, **21,6% ont obtenu leur premier vœu** (l'an dernier 20,8%) et 43,8% l'un de leurs cinq premiers vœux (l'an dernier 44,3%).
- **492 des 1 610 candidats déjà affectés sur un poste fixe** dans l'académie (soit 30,6%, l'an dernier 28,3%) obtiennent leur mutation. Les taux de satisfaction de ces candidats dont les **63 candidats concernés par une mesure de carte scolaire** sont moins satisfaisants sur le 1^{er} vœu que l'an dernier : **49,4% sont satisfaits sur leur premier vœu et pour les cinq premiers vœux 79,5% (l'an dernier 55,5% et 79,6%).**

Participants sur postes fixes

	Participants (nb)	Mutés (nb)	Taux de mutation	Taux de satisfaction 1 ^{er} vœu	Taux de satisfaction 5 premiers vœux
Ag./Cert.	1 196	367	30,7%	45,8%	78,5%
PLP	146	66	45,2%	69,7%	89,4%
EPS	171	33	19,3%	30,3%	63,6%
CPE	82	14	17,1%	50,0%	78,6%
PSYEN	15	12	80,0%	100,0%	100,0%
	1 610	492	30,6%	49,4%	79,5%

Champ : participants sur postes fixes au mouvement intra-académique

Source : DIPE, 2024

- **152 des 604 titulaires d'une zone de remplacement (TZR) dans l'académie** (soit 25,2%, l'an dernier 21,6%) obtiennent leur mutation. **Les taux de satisfaction sont supérieurs** à ceux de l'an dernier pour le 1er vœu et pour les 5 premiers vœux : 51,3% sont satisfaits sur leur premier vœu et **77%** sur l'un de leurs cinq premiers vœux (47,5% et 73% l'an dernier) (cf. partie 3).

Répartition des enseignants mutés par catégorie

	Participants (nb)	Mutés par catégorie					
	Mutés en établissement	Mutés en ZR*	Entrants titulaires	Entrants néo-titulaires	MCS	En poste fixe dans l'académie	TZR dans l'académie
Ag./Cert.	711	169	255	116	53	314	142
PLP	135	7	43	28	2	64	5
EPS	70	1	31	3	8	25	4
CPE	43	0	16	12	0	14	1
PSYEN	22	0	4	6	0	12	0
	981	177	349	165	63	429	152

Champ : participants au mouvement intra-académique

Source : DIPE, 2024

*ZR : zone de remplacement

1.2.2.4 Les priorités de traitement des demandes de mutation

1.2.2.4.1. La prise en compte des situations familiales (rapprochement de conjoint (RC) - autorité parentale conjointe (APC) et parent isolé – (PI))

- RC et APC :

Conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles, l'académie de Nantes a souhaité accentuer la différenciation du barème, destiné à prendre en compte la diversité des situations familiales des personnels selon que l'exercice professionnel a lieu dans un département différent ou au contraire au sein du département (avec un éloignement d'au moins 30 kilomètres) de la résidence professionnelle ou privée du conjoint.

987 participants sur 2728 (soit 36,2% des candidats) ont fait valoir un rapprochement de conjoint (RC) ou une autorité parentale conjointe (APC).

Le taux de satisfaction a augmenté : 49,3% d'entre eux ont obtenu satisfaction (l'an dernier 46,6%).

Demandes de mutation pour rapprochement de conjoint / autorité parentale conjointe

	Demandes RC/APC	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction
Ag./Cert.	746	357	47,9%
PLP	97	61	62,9%
EPS	95	42	44,2%
CPE	36	16	44,4%
PSYEN	13	11	84,6%
	987	487	49,3%

Champ : demandes de mutation RC / APC

Source : DIPE, mouvement 2024

- 87,2% (l'an dernier 84,8%) des 203 candidats séparés depuis au moins un an sont satisfaits, soit 177 personnels. 91,4% ont obtenu satisfaction dès la première année de séparation (106 mutés sur 116 demandes).
- 82,6% (l'an dernier 78%) des 207 personnels en situation de RC ou d'APC avec au moins un enfant obtiennent satisfaction, soit 171 personnels.

Ces pourcentages s'expliquent notamment par le contexte disciplinaire pour les personnels n'obtenant pas satisfaction.

- PI (Parent Isolé) :

Cette année, il y a eu 10 confirmations de mutation avec une demande de bonification parent isolé. Ces 10 demandes correspondaient aux critères définis pour la bonification et ont été accordées.

Les constats suivants peuvent être réalisés selon les catégories de participants :

Les personnels entrants et néo-titulaires

249 personnels entrants et néo-titulaires sur 514 (soit 48,4% d'entre eux) ont formulé une demande de RC ou d'APC.

212 de ces personnels sur 249 soit **85,1%** (l'an dernier 80,5%) des candidats **sont satisfaits**. Ce taux important est lié à la formulation des vœux : la plupart des demandeurs formulent des vœux larges (département) qui peuvent leur permettre d'obtenir satisfaction par rapport à des vœux plus restrictifs.

Les taux de satisfaction varient toujours considérablement d'une discipline à l'autre. Si l'on tient compte des disciplines comportant au moins 20 demandes, peuvent être citées : **100% pour les mathématiques**, 91,3% pour l'anglais, 85,7%, pour les lettres modernes et 74,7% pour l'EPS.

Ils varient aussi d'un département à l'autre. **Le département le plus demandé reste la Loire-Atlantique**. Le taux de satisfaction a augmenté de 2 points par rapport à l'année dernière en Loire-Atlantique (81% contre 79%) et le taux de satisfaction a augmenté de presque 9 points dans le Maine-et-Loire (de 81,6% à 90,5%). Le taux de satisfaction a augmenté de presque 6 points en Sarthe et en Vendée.

Demandes de mutation des personnels entrants et néo-titulaires

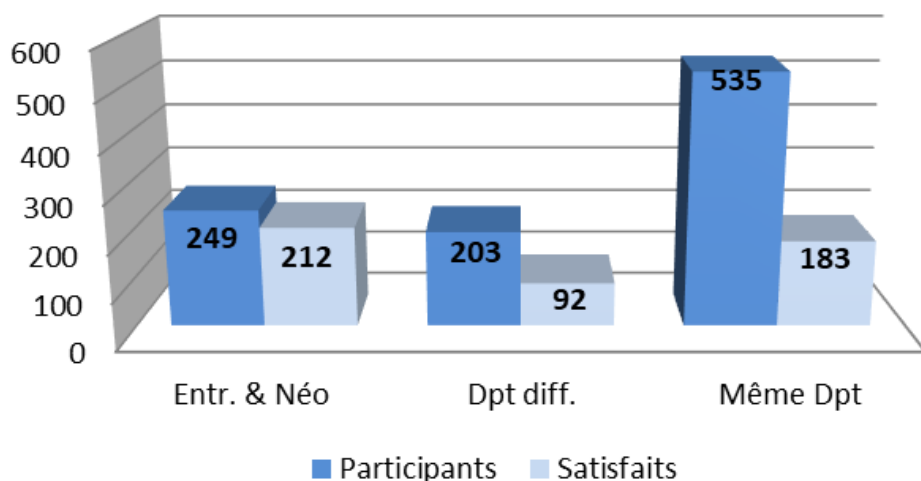
Répartition par département		
	% des demandes	Taux de satisfaction
44	49,0%	81,1%
49	16,9%	90,5%
53	7,2%	83,3%
72	16,1%	97,5%
85	10,4%	80,8%

	Demandes RC/APC	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction
Ag./Cert.	161	143	88,8%
PLP	37	31	83,8%
EPS	27	20	74,1%
CPE	17	12	70,6%
PSYEN	7	6	85,7%
	249	212	85,1%

Champ : personnels entrants et néo-titulaires

Source : DIPE, pour le mouvement 2024

Personnels entrants et néo-titulaires participants au mouvement, selon le département du conjoint



Champ : personnels entrants et néo-titulaires

Source : DIPE, pour le mouvement 2024

Les candidats exerçant dans un département différent de leur conjoint

203 candidats exerçant dans un département différent de leur conjoint ont formulé une demande de RC ou d'APC : 118 ont formulé un vœu « département ».

92 de ces candidats ont obtenu satisfaction, soit un taux de 45,3% (l'an dernier 43,4%)

Une très forte demande pour la Loire-Atlantique est toujours présente (48,8% des demandeurs, l'année dernière 49,3% des demandeurs). Les taux de satisfaction peuvent varier selon les disciplines : 100% pour la technologie, 70% pour les sciences physiques, 66,6% pour l'histoire-géographie, 62,5% pour l'espagnol, 61,9% pour les lettres modernes et 27,8% pour l'EPS.

Les taux de satisfaction s'échelonnent de 37,7% pour la Loire-Atlantique à 62,5% pour la Mayenne. Le taux de satisfaction est supérieur de presque 20 points en Vendée et presque 3 points dans le Maine-et-Loire par rapport à l'année dernière.

Candidats au mouvement exerçant dans un département différent de leur conjoint

Répartition par département			Demandes RC/APC	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction
	% des demandes	Taux de satisfaction			
44	48,8%	37,4%	145	70	48,3%
49	27,6%	53,6%	26	12	46,2%
53	3,9%	62,5%	18	5	27,8%
72	7,9%	43,8%	11	3	27,3%
85	11,8%	54,2%	3	2	66,7%
			203	92	45,3%

Champ : candidats au mouvement (département différent)

Source : DIPE, pour le mouvement 2024

Les candidats exerçant au sein d'un même département que leur conjoint

535 candidats exerçant au sein du même département ont formulé une demande de RC ou d'APC : 183 soit 34,2% (l'an dernier 29%) d'entre eux ont obtenu satisfaction.

Les demandes en Loire-Atlantique sont toujours les plus nombreuses avec un taux de satisfaction en hausse par rapport à l'an passé (presque + de 10 points). Les taux de satisfaction sont supérieurs de presque 15 points pour la Mayenne et de presque 3 points pour la Vendée mais sont en baisse d'environ 2 points pour la Sarthe et d'environ 1 point pour le Maine-et-Loire.

Candidats au mouvement exerçant dans le même département que leur conjoint

Répartition par département			Demandes RC/APC	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction
	% des demandes	Taux de satisfaction			
44	45,4%	38,3%	440	119	32,7%
49	23,4%	28,8%	34	18	52,9%
53	4,3%	39,1%	50	18	34,0%
72	13,5%	34,7%	8	NC	12,5%
85	12,9%	29,0%	3	NC	100,0%
			535	158	34,2%

Champ : candidats au mouvement (même département)

Source : DIPE, pour le mouvement 2024

1.2.2.4.2. La prise en compte des situations médicales, sociales et suivies par la DIPE

Si les situations sociales et RH ne peuvent plus donner lieu à une bonification, un suivi particulier de ces situations demeure.

165 situations médicales (l'an dernier 170) concernant les personnels ou leur conjoint bénéficiaires de l'obligation d'emploi, leur enfant reconnu handicapé ou gravement malade ont été examinées dans les groupes de travail concernés. 87 ont été jugées prioritaires (l'an dernier 68). Le pourcentage de priorités accordées par rapport au nombre de demandes est de 52,7% (ce taux est supérieur à celui de l'an dernier : 40%).

	Demandes de priorité médicale		
	Nombre	Satisfaites	Taux de satisfaction
Ag. /Cert.	117	61	52,1%
PLP	23	15	65,2%
EPS	12	3	25,0%
CPE	6	3	50,0%
PSYEN	7	5	71,4%
	165	87	52,7%

Champ : demandes de priorité médicale

Source : DIPE, pour le mouvement 2024

69 enseignants bénéficiant d'une priorité médicale ont obtenu un poste. Sur ces 69 enseignants, 29 ont obtenu un vœu établissement sans que la priorité médicale accordée n'ait eu un impact. 17 enseignants avec une priorité médicale n'ont pas obtenu de mutation.

8 situations sociales (7 l'an dernier) ont été examinées.

Toutes les situations concernant la création du collège Nantes Centre suivies par la cellule RH ont fait l'objet d'un suivi particulier.

1.2.2.5. Les affectations nécessitant un suivi particulier

1.2.2.5.1. L'affectation sur des postes spécifiques académiques (SPEA)

26 postes spécifiques liés au projet d'établissement ont été **créés** en 2024. La création de chacun de ces postes a d'abord relevé d'un choix des établissements, à partir d'une réflexion menée en conseil pédagogique autour des axes du projet d'établissement et du contrat d'objectifs, puis l'a été par une commission académique comprenant les IA-DASEN ou leurs adjoints, des représentants des corps d'inspection et des chefs d'établissement.

Parallèlement, il a été décidé de « **détypifier** » **16 postes**.

Sur les **601 postes SPEA**, **72** étaient vacants avant les opérations du mouvement : 49 concernaient les agrégés et certifiés, 16 les PLP, 4 les CPE, 1 les PEPS et 2 les PSYEN EDO. 17 postes étaient ouverts à plusieurs disciplines (par exemple en ULIS).

Le nombre de demandes est supérieur à celui de l'an dernier : **98 demandes** portant sur des postes vacants, formulées par **87 candidats**, ont été examinées (l'an dernier, 53 demandes concernant 46 candidats).

41 candidats ont été nommés à titre définitif sur ces postes (26 l'an dernier) et **4** (2 l'an dernier) ont été nommés **à titre provisoire**.

Postes spécifiques académiques

	Postes vacants	Candidatures sur postes vacants	Nommés à titre définitif	Postes restés vacants	dont postes sans candidature
Ag. /Cert.	49	65	29	20	17
PLP	16	16	9	7	6
EPS	1	0	0	1	1
CPE	4	6	3	1	0
PSYEN	2	0	0	2	2
	72	87	41	31	26

Champ : candidats au mouvement SPEA

Source : DIPE, mouvement 2024

31 postes sont restés vacants (30 l'an dernier). Sur ces 31 postes, 4 ont été pourvus à titre provisoire, **26 n'ont fait l'objet d'aucune candidature** (l'an dernier 30).

Sur les **34 participants titulaires d'un poste spécifique académique**, **13** ont été mutés soit 38,2% (7 sur leur 1^{er} vœu, 6 sur leur 2^e, 3^e vœu et 4^e vœu).

1.2.2.5.2. L'affectation dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire

Depuis le mouvement 2016, la possibilité a été laissée aux néo-titulaires de ne pas enseigner dans un établissement REP+. **Sur 165 néo-titulaires, 61 ont utilisé cette possibilité**.

69 candidats (dont 60 agrégés/certifiés, 1 PLP, 4 en EPS et 4 CPE - l'an dernier 63 au total) ont été **affectés** dans les établissements de l'éducation prioritaire : **24 en REP+ et 45 en REP**.

45 candidats sur 69 soit 65,2% des personnels qui ont été affectés en éducation prioritaire (l'an dernier 52,4%), **ont formulé un vœu bonifié** leur permettant d'y exercer (dont 75,6% dans le cadre de l'un de leurs cinq premiers vœux). **21 étaient volontaires pour un établissement REP+ et 24 pour un établissement REP**.

Sur les **118 participants exerçant dans des établissements de l'éducation prioritaire**, **37** ont été mutés soit 31,4% (28,7% l'an dernier).

Sur 42 candidats ayant demandé leur mutation sans attendre les cinq années pour une bonification, 11 (8 agrégés/certifiés, 1 PLP et 2 P.EPS) ont muté soit 26,2% d'entre eux.

26 candidats sur les 76 exerçant depuis au moins 5 ans en éducation prioritaire ont obtenu satisfaction (soit 34,2%) : 25 ont eu satisfaction sur l'un de leurs 5 premiers vœux (dont 15 sur le premier vœu).

Participants au mouvement en éducation prioritaire

	Participants	dont ceux en EP depuis au moins 5 ans	en EP depuis au moins 5 ans et mutés
Ag. /Cert.	91	6574	21
PLP	2	1	1
EPS	19	13	1
CPE	6	5	3
	118	76	26

Champ : participants au mouvement venant de l'éducation prioritaire

Source : DIPE, pour le mouvement 2024

1.2.2.5.3. La nomination des professeurs agrégés en lycée

Sur **317 professeurs agrégés** ayant participé au mouvement intra-académique, **133 ont obtenu satisfaction** (soit 42%, l'an dernier 38,7%) : 75 ont été affectés **en lycée** (soit 56,4% contre 60,4% l'an dernier), **31 en collège** (soit 23,3% contre 22,5% l'an dernier) et 27 en zone de remplacement (soit 20,3%).

Demandes de mutation des agrégés

Agrégés	Demandes	Mutés	Taux de satisfaction
	317	133	38,7%

Affectation des agrégés	Lycée	Collège	Zone de remplacement
	75	31	27

Champ : agrégés candidats au mouvement intra-académique

Source : DIPE, 2024

À titre de comparaison, sur les 1853 professeurs certifiés ayant sollicité une mutation, 745 ont obtenu satisfaction (soit 40,2%, l'an dernier 36%). 187 ont été affectés en lycée dont 6 en LP (soit 25,1%, l'an dernier 27,6%), 421 ont été affectés en collège (soit 56,5%, l'an dernier 52%) et 137 en zone de remplacement (soit 18,4%, 20,3% l'an dernier). Sur ces 745 mutés, 342 sont nommés dans le département de Loire-Atlantique.

Demandes de mutation des certifiés

Certifiés	Demandes	Mutés	Taux de satisfaction
	1 853	745	40,2%

Affectation des certifiés	Lycée	Collège	Zone de remplacement
	187	421	137

Champ : certifiés candidats au mouvement intra-académique

Source : DIPE, 2024

Sur les 30 professeurs agrégés ayant utilisé le vœu département type lycée, **26 ont été mutés**, dont 2 sur vœu département bonifié.

Les affectations des **31 professeurs agrégés en collège** s'expliquent principalement par le choix des personnels, qui ont notamment souhaité privilégier le rapprochement familial par rapport au type d'établissement (**8 sont affectés en Maine-et-Loire et 15 sont affectés en Loire-Atlantique**).

Sur 2 212 professeurs agrégés, **1 378 exercent sur un poste fixe en lycée soit 62,3%** (62,3% l'an dernier). À titre de comparaison, sur 9 527 professeurs certifiés, **2 866 exercent sur un poste fixe en lycée soit 30,1%** (l'an dernier 30,6%).

91 agrégés exercent en zone de remplacement.

1.2.2.5.4. Les candidats en EREA depuis au moins 5 ans

5 candidats ont demandé leur mutation en 2024. Un enseignant a obtenu sa mutation.

La bonification de sortie au profit des personnels affectés depuis au moins 5 ans en EREA sur les vœux « commune » non typifiés a été utilisée par 1 candidat sur les 2 pouvant y prétendre. Il n'a pas obtenu sa mutation.

1.2.2.5.5. Les mutations simultanées

Le nombre de demandes a augmenté : 26 (au lieu de 22 l'an dernier), **le taux de mutation (92,3%** au lieu de 81,8% l'an passé) a augmenté de plus de 10 points : **24 enseignants sur 26 ont réussi à muter.**

Parmi eux, **21 ont été mutés sur leurs vœux** (soit 87,5%, 83,4% l'an dernier), dont 13 sur les 5 premiers vœux.

Demandes de mutations simultanées

	Demandes	Mutés	Taux de mutation
Ag. /Cert.	21	20	95,2%
PLP	3	3	100,0%
EPS	2	1	50,0%
CPE	0	0	0,0%
PSYEN	0	0	0,0%
	26	24	92,3%

Champ : demandes de mutations simultanées

Source : DIPE, 202

Parmi les 2 candidats qui n'ont pas obtenu satisfaction, 1 relève du corps des Agrégés / Certifiés, et 1 est PEPS. Les 2 agents sont affectés dans la Sarthe. Les vœux portaient sur des établissements précis de la Loire-Atlantique.

1.2.3. La situation des titulaires d'une zone de remplacement (TZR)

1.2.3.1. L'effectif des TZR

Le nombre de TZR continue de baisser (- 70 par rapport à 2023) : **789 personnes physiques** sont affectées **sur 751,2 ETP** (équivalent temps plein). 768 (731.7 ETP) sont affectés sur des collèges et des lycées (hors LP) contre 835 l'an dernier : 140 en lettres modernes (174 l'an dernier), 176 en mathématiques (172 l'an dernier) et 136 en anglais (138 l'an dernier).

18 TZR (17 ETP) sont affectés sur des lycées professionnels (20 l'an dernier).

Et il y a **3 CPE TZR** (4 l'an dernier).

Évolution de l'effectif des TZR (2018 à 2024).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Effectifs	679	2 714	788	880	935	859	789
AFA* sur 1 EPLE	101	110	222	257	259	273	229
Disponibles en personnes physiques pour remplacement	207	252	313	313	357	274	278
Disponibles pour remplacement (en %)	30,5	35,5	39,8	35,6	38,2	32	35,2

Champ : enseignants TZR

Source : DIPE, 2024

*AFA : Affectation à l'année

Cette année, 129 personnes physiques assurent des remplacements en AFA dans plusieurs établissements, et 153 ont une AFA et une AFA en zone de remplacement.

1.2.3.2. Les taux de mutation des TZR de l'académie

Les taux de mutation des titulaires de zone de remplacement (TZR) exerçant depuis au moins un an dans l'académie de Nantes sont présentés dans le tableau ci-après.

Le nombre de participants au mouvement intra-académique augmente avec un taux de satisfaction

plus fort que celui de l'an dernier. Le nombre de mutés en EPLE augmente d'année en année depuis 2019. **En 2024, le taux de satisfaction augmente de 3,6 points.**

Demandes de mutation des TZR

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TZR ayant sollicité une mutation	485	467	494	569	597	635	604
TZR ayant obtenu une mutation	108	83	91	114	114	137	152
dont en EPLE	101	68	78	92	101	122	141
Taux de satisfaction du 1er vœu en %	55,6	36,1	53,9	42,1	40,4	47,5	51,3
Taux de satisfaction des vœux 1 à 5 en %	72,2	60,2	76,9	66,7	70,2	73	77,0
Taux de satisfaction des TZR en %	22,3	17,8	18,4	20,0	19,1	21,6	25,2

Champ : demandes de mutation des TZR, 2018 à 2024

Source : DIPE, 2024

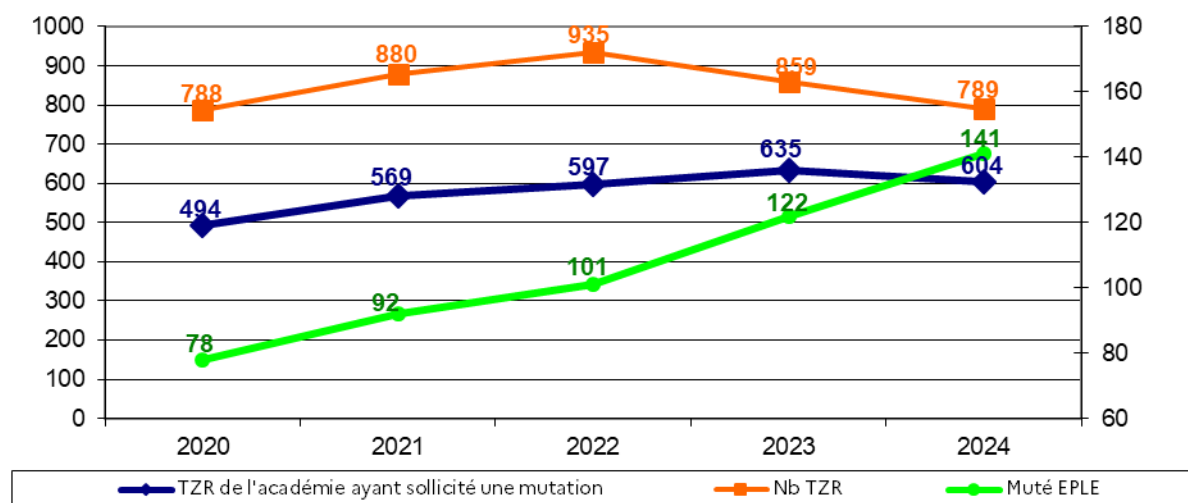
Demandes de mutation des TZR par catégorie

	Demandes	Demandes satisfaites	Taux de mutation	Taux de satisfaction des mutés sur les 5 premiers vœux
Ag. /Cert.	583	142	49,3%	75,4%
PLP	7	5	100,0%	100,0%
EPS	13	4	50,0%	100,0%
CPE	1	1	100,0%	100,0%
	604	152	51,3%	77,0%

Champ : demandes de mutation des TZR en 2024

Source : DIPE, 2024

Demandes de mutation des TZR : évolution 2020-2024



Champ : demandes de mutation des TZR

Source : DIPE, 2024

Sur les **452 TZR non mutés**, 63,5% d'entre eux (287 TZR) ont moins de 4 ans d'exercice.

Leurs vœux restent assez restrictifs. Parmi eux, 103 n'ont formulé que des vœux « établissement » avec une moyenne de 4 vœux.

27 TZR ont fait valoir la bonification dite de stabilisation sur tout poste au sein de leur département d'exercice.

Sur les 260 TZR qui pouvaient prétendre à la **bonification de stabilisation sur les deux premiers vœux commune**, **160** (soit 61,5%) l'ont utilisée.

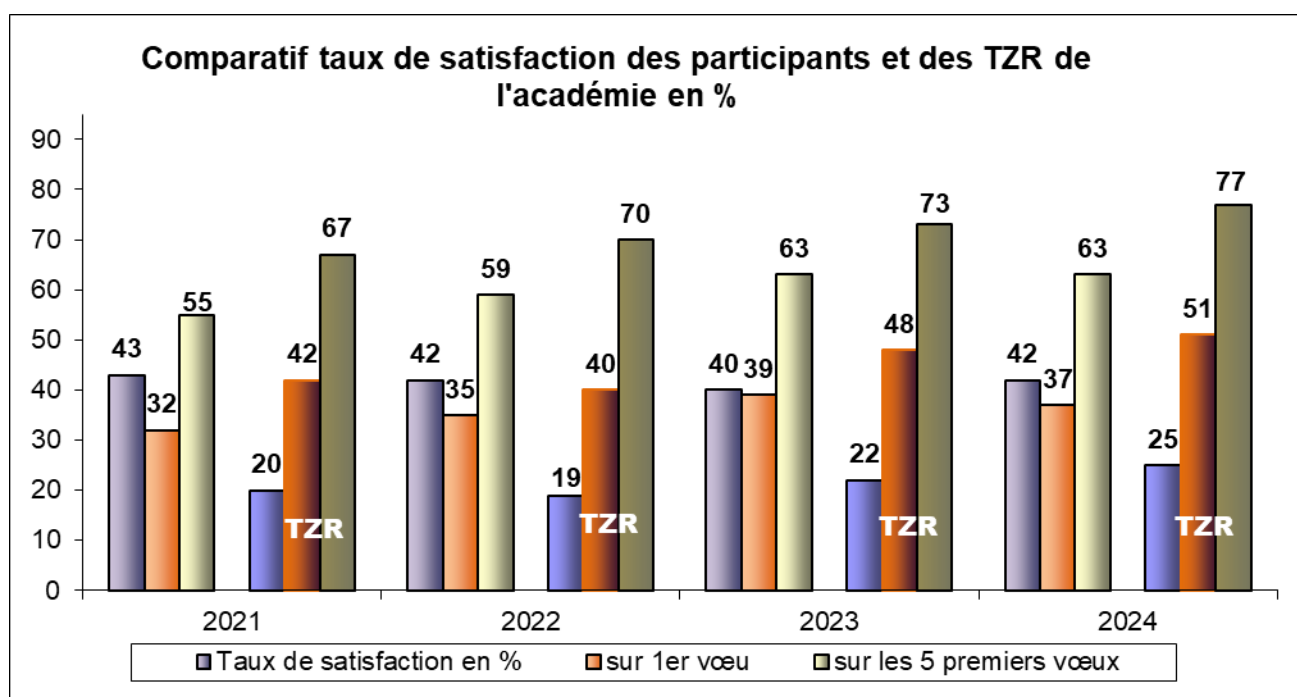
43,3% des **178 demandeurs ayant bénéficié d'une bonification de stabilisation** ont obtenu une mutation : **40 sur un vœu bonifié** (10 grâce à une bonification départementale, 30 grâce à une bonification communale) et **37 sur un vœu non bonifié soit 77 mutés.**

Bonification des demandes de mutation des TZR

	Bonification				Mutés sur vœu bonifié	Mutés sur vœu non bonifié
	Mutés	Départementale	Communale	Double		
Ag. /Cert.	142	25	150	9	39	32
PLP	5	1	2	0	1	2
EPS	4	1	8	0	0	3
CPE	1	0	0	0	0	0
	152	27	160	9	40	37

Champ : demandes de mutation des TZR

Source : DIPE, 2024



Champ : participants au mouvement intra-académique (2021 à 2024)

Source : DIPE, 2024

1.2.3.3. Les taux de mutation des TZR entrants

Les titulaires d'une zone de remplacement entrants dans l'académie peuvent bénéficier depuis le mouvement 2019 de la prise en compte des bonifications d'ancienneté liées à leur exercice en zone de remplacement dans leur académie d'origine.

Sur les 48 personnels concernés, 27 ont été mutés en établissement.

10,4% (l'an dernier 9,5%) ont été mutés sur leur premier vœu, 29,2% (l'an dernier 42,9%) sur un de leurs 5 premiers vœux et 5% en extension (l'an dernier 2,4%).

Vœux des TZR entrants

	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction des mutés sur le premier vœu	Taux de satisfaction des mutés sur les 5 premiers vœux
Ag. /Cert.	44	6,8%	27,3%
PLP	1	100,0%	100,0%
EPS	3	33,3%	33,3%
	48	10,4%	29,2%

Champ : TZR entrants dans l'académie

Source : DIPE, 2024

1.2.4. Les demandes de révisions d'affectation et de recours assistés du mouvement intra-académique

Le nombre de demandes s'élève à **162** suite au mouvement 2024 (169 l'année dernière) : le nombre de demandes de révisions d'affectation représente **37,6%** (39% l'an dernier) et le nombre de demandes de recours assistés représente **62,4%** (6% l'an passé).

Nombre de demandes de révision d'affectation	Nombre de demandes de recours assisté
61	101
37,6%	62,4%

Champ : révisions d'affectation et recours assistés

Source : DIPE, 2024

1.2.4.1. Les demandes de révisions d'affectation

Les raisons de ces **61 demandes** :

- 30 demandes liées à une affectation trop éloignée du domicile familial
- 31 demandes liées à une problématique médicale ou sociale

Les résultats de ces demandes :

- 36 de ces demandes ont reçu un avis favorable pour une affectation à l'année (AFA)
- 25 de ces demandes ont reçu un avis défavorable.

Demands de révision d'affectation

Avis favorable pour une AFA	Avis défavorable pour une AFA
36	40
59,1%	39,6%

Champ : révisions d'affectation

Source : DIPE, 2024

1.2.4.2. Les demandes de recours assistés

Les raisons de ces 101 demandes :

- 41 enseignants ont obtenu un vœu non souhaité
- 60 enseignants n'ont pas été mutés.

Les résultats de ces demandes :

- 61 de ces demandes ont reçu un avis favorable pour une affectation à l'année
- 40 de ces demandes ont reçu un avis défavorable.

Demands de recours assisté

Avis favorable pour une AFA	Avis défavorable pour une AFA
61	42
59,2%	40,8%

Champ : recours assistés

Source : DIPE, 2024

1.3. Les détachements

1.3.1. Détachements sortants

L'académie a permis à 53 enseignants de partir en détachement au 01/09/2023.

Détachements sortants 2023-2024

	Agrégé		Certifié		EPS		PLP		CPE		PsyEN		Total
	H	F	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Autre corps ou autre adm.	3	5	8	9	1	0	1	4	0	0	0	1	32
AEFE*	2	5	7	6	0	1	0	0	0	0	0	0	21
Total	5	10	15	15	1	1	1	4	0	0	0	1	53

Champ : détachements sortants

Source : DIPE, 2024r

*Agence pour l'Enseignement du Français à l'Étranger.

Les enseignants détachés à l'étranger représentent 39,6% du total.

60,4% des enseignants sont détachés au sein de l'Education nationale sur des fonctions de professeur dans une autre discipline, comme professeur des écoles, comme personnel administratif dans une autre administration, à l'université ou dans une collectivité territoriale.

Les certifiés représentent 56,6% des enseignants détachés. Les détachements concernent principalement les enseignants dont les disciplines dans le corps d'origine sont les mathématiques, les lettres modernes et l'histoire-géographie.

1.3.2. Détachements entrants

L'académie a accueilli 30 détachements entrants au 01/09/2023.

Détachements entrants 2023-2024

Corps d'origine	Corps d'accueil										Total
	Certifié		EPS		PLP		CPE		PsyEN		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Professeur des écoles	3	9	3	1	0	0	0	1	0	1	18
PLP	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Certifié	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Personnel de direction	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Métiers médicaux	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3
Ministère de l'agriculture	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ministère des armées	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total	8	12	3	1	0	2	1	1	0	0	30

Champ : détachements entrants

Source : DIPE, 2014

Sur ces 30 enseignants en détachement entrant, 6 sont détachés en mathématiques, 2 en histoire-géographie, 2 en lettres modernes, 2 en STMS, 1 en économie-gestion (P).

1.4. Carrière, promotions

L'académie de Nantes s'est engagée par ses lignes directrices de gestion à assurer des perspectives d'avancement et de promotions régulières tout au long de la carrière des personnels, au sein de chaque corps, dans le cadre d'une carrière articulée sur au moins deux grades. Elle s'est également engagée à garantir un traitement équitable des personnels dans ses procédures de promotion et de valorisation des parcours, par la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et par la prévention des discriminations.

1.4.1. Les promotions par liste d'aptitude : la liste d'aptitude des agrégés

Depuis 2020, il n'existe plus d'accès par liste d'aptitude aux corps des professeurs certifiés et professeurs d'EPS.

L'avancement de corps repose sur un acte de candidature volontaire qui engage individuellement l'agent. Le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de propositions académiques.

Liste d'aptitude des agrégés

Promouvables			Promus		
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
207	257	464	3	9	12

Ancienneté de corps

Promouvables		Promus	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
22a9m29j*	21a9m8j	27a0m0j	23a4m20j

Ancienneté de grade

Promouvables		Promus	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
7a11m8j*	8a8m5j	3a4m0j	4a0m0j

Échelon moyen

Promouvables		Promus	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
6*	6	5	4

Champ : enseignants promouvables dans le corps des agrégés

Source : DIPE, 2024

*Lecture : 22 ans, 9 mois, 29 jours.

Le nombre de candidats à l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude s'élevait en 2024 à 464, en baisse de 7,57% par rapport à 2023 avec une majorité de femmes (55,38%).

Le nombre de promotions obtenues en 2024 est en baisse par rapport à 2023 (- 3). Le taux de promotion s'élève à 2,6% contre 2,9% en 2023. Les femmes obtiennent 75% des promotions contre 53,34% en 2023.

Âge des promouvables

< 40 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		+ 60 ans	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
11	24	111	137	81	94	4	2

Champ : enseignants promouvables dans le corps des agrégés

Source : DIPE, 2024

L'âge moyen des promouvables a changé. Il se situe cette année entre 40 et 49 ans (248) alors qu'il était entre 50 et 59 ans les années précédentes (240 en 2023 et 261 en 2022). Dans cette tranche d'âge, les femmes sont majoritaires en 2024 (55,2%). Elles représentaient 56,7% en 2023.

1.4.2. Les tableaux d'avancement à la hors classe

En 2024, le taux de promotion national était de 22%

TA Hors-classe Promouvables / Promus par corps et sexe

	Promouvables						Promus							
	Effectifs			Ancienneté de corps			Effectifs			Ancienneté de corps			Échelon moyen	
	H	F	Total	H	F		H	F	Total	Tous	H	F	H	F
Agrégés	279	280	559	14a9m29j	13a8m27j		55	61	116	15a4m11j	16a1m21j	14a7m29j	10	10
Certifiés	647	1248	1895	19a6m8j	19a4m15j		143	296	439	21a7m15j	21a7m5j	21a7m20j	10	10
CPE	24	65	89	16a8m22j	18a2m17j		6	14	20	20a6m28j	20a4m0j	20a8m5j	10	10
PEPS	140	103	243	20a0m0j	20a0m13j		32	25	57	21a6m5j	21a10m24j	21a0m7j	10	10
PLP	295	221	516	17a2m13j	17a3m27j		68	50	118	19a2m29j	19a11m24j	18a2m29j	10	10
PSYEN	8	56	64	6a0m0j	5a8m9j		2	13	15	5a9m12j	6a0m0j	5a9m0j	10	10
			3366						765					

Champ : enseignants promouvables à la hors classe

Source : DIPE, 2024

765 enseignants ont été promus à la hors classe en 2024, soit un taux de promotion de 22,72% (22,2% en 2023) dont 55,6% de femmes (59,6% en 2023). Les femmes représentent 58,6% des promouvables.

Le taux de promotion accordé augmente chaque année : 18% pour 2022, 21% pour 2023 et 22% pour 2024.

Agrégés : 116 enseignants ont été promus à la hors classe, soit un taux de promotion de 20,75% (22,33% en 2023).

52,59% des enseignants promus sont des femmes pour 50,09% des promouvables.

Le volume des professeurs agrégés promouvables est en baisse entre 2023 et 2024 (- 10,13%), le nombre de promus a augmenté de 3,58% au global.

Certifiés : 439 certifiés ont été promus à la hors classe en 2024, soit un taux de promotion de 23,16% (contre 22,35% en 2023). 67,4% des certifiés promus sont des femmes pour 65,85% des promouvables.

CPE : 20 CPE ont été promus à la hors classe en 2024, soit un taux de promotion de 22,47% (contre 22% en 2023). Les femmes représentent 70% des CPE promus pour 73% des promouvables.

PEPS : 57 enseignants ont été promus à la hors classe en 2024, soit un taux de promotion de 23,5%, avec davantage d'hommes parmi les enseignants promus (56,1%, + 11,1 points par rapport à 2023). Les femmes représentent 42,4% des promouvables.

PLP : 118 enseignants ont été promus à la hors classe en 2024, soit un taux de promotion de 22,86% (contre 21,8% en 2023). 42,37% des enseignants promus sont des femmes pour 42,83% des promouvables.

PSYEN : 15 PSYEN ont été promus à la hors classe 2024, soit un taux de promotion de 23,43% (contre 21,6% en 2023). Les femmes représentent 86,7% des promus pour 87,5% des promouvables.

Tableau d'avancement à la hors-classe : promouvables par corps, sexe et par tranche d'âge

	< 40 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		+ 60 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agrégés	0	0	184	193	91	85	4	2
Certifiés	8	12	482	992	143	224	14	20
CPE	0	0	13	49	10	16	1	0
PEPS	1	1	125	97	13	5	1	0
PLP	2	0	172	122	113	91	8	8
PSYEN	0	0	4	22	3	31	1	3
	24		2 455		825		62	

Champ : enseignants promouvables à la hors classe

Source : DIPE, 2024

L'âge de la majorité des promouvables se situe toujours entre 40 et 49 ans et représente 72,93% des promouvables (81,5% en 2023). Les femmes représentent 60,01% des promouvables dans cette tranche d'âge.

Agrégés : entre 2023 et 2024, la population des agrégés promouvables de la tranche d'âge 50-59 ans a nettement augmenté (respectivement + 66% pour les femmes et + 63% pour les hommes). La classe d'âge des 40 à 49 ans a diminué de 22%. La classe d'âge des moins de 40 ans n'a pas de promouvables en 2024 alors qu'il y avait 7 hommes et 4 femmes en 2023.

En 2024, l'âge de la majorité des promouvables continue de se situer entre 40 et 49 ans et représente 67,4% des promouvables. Les femmes représentent 51,2% des promouvables dans cette tranche d'âge.

Certifiés : l'âge de la majorité des promouvables se situe toujours entre 40 et 49 ans, et représente 77,8% des promouvables. Les femmes représentent 52,35% des promouvables dans cette tranche d'âge, en baisse vis-à-vis de 2023 : il y avait plus de promouvables sur cette tranche d'âge en 2023 (59,69%).

CPE : l'âge de la majorité des promouvables se situe toujours entre 40 et 49 ans comme en 2023 mais ne représente plus que 70% des promouvables contre 80% l'année précédente. Les femmes représentent 79% des promouvables dans cette tranche d'âge.

PEPS : l'âge de la majorité des promouvables se situe toujours entre 40 et 49 ans et représente 91,4% des promouvables. Les femmes représentent 43,7% des promouvables dans cette tranche d'âge.

PLP : l'âge de la majorité des promouvables se situe toujours entre 40 et 49 ans et représente 56,97% des promouvables. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2023 car cette tranche d'âge représentait 72,2% des promouvables. Les femmes représentent 41,5% des promouvables dans cette tranche d'âge. 39,5% des promouvables se situe dans la tranche d'âge entre 50 et 59 ans contre 25,2% en 2023.

PSYEN : l'âge de la majorité des promouvables a évolué car il se situe dorénavant entre 50 et 59 ans 53,13% des promouvables. En 2023, l'âge de la majorité des promouvables se situait entre 40 et 49 ans et représentait 54,1% des promouvables. Les femmes représentent 91,18% des promouvables dans cette tranche d'âge.

1.4.3. Les tableaux d'avancement à la classe exceptionnell

Promouvables par corps et sexe

	Promouvables						
	Effectifs			Ancienneté de corps		Ancienneté de grade	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agrégés	256	236	492	24a8m29j	24a9m16j	5a1m11j	5a1m28j
Certifiés	1012	1601	2 613	28a1m29j	27a9m9j	5a8m15j	5a1m28j
CPE	38	94	132	24a2m26j	25a8m23j	4a11m11j	5a6m26j
PEPS	152	128	280	27a7m16j	28a8m14j	5a3m2j	5a2m15j
PLP	326	291	617	24a9m16j	25a8m15j	5a3m29j	5a1m27j
PSYEN	11	55	66	6a0m0j	5a10m14j	4a2m5j	3a4m17j
			4 200				

Champ : enseignants promouvables à la classe exceptionnelle

Source : DIPE, 2024

Promouvables / Promus par corps et sexe et par ancienneté

	Promus									
	Effectifs			Ancienneté de corps		Ancienneté de grade			Échelon moyen	
	H	F	Total	H	F	Tous	H	F	H	F
Agrégés	43	45	88	30a8m11j	31a1m17j	7a4m6j	7a6m4j	7a2m12j	4	4
Certifiés	96	145	241	30a7m1j	30a11m20j	8a1m23j	8a3m15j	8a0m18j	7	7
CPE	3	11	14	28a0m0j	28a9m24j	7a7m21j	6a4m0j	8a0m0j	6	7
PEPS	13	17	30	29a5m6j	31a4m7j	7a10m0j	8a3m20j	7a5m19j	7	6
PLP	28	28	56	29a6m10j	28a11m11j	8a0m12j	8a6m0j	7a6m25j	7	7
PSYEN	1	4	5	6a0m0j	6a0m0j	5a9m18j	6a0m0j	5a9m0j	6	6
			434							

Champ : enseignants promus à la classe exceptionnelle

Source : DIPE, 2024

En 2024, le taux de promotion national est différent selon les corps :

- Pour les agrégés : 13,5%
- Pour les certifiés : 9%
- Pour les CPE : 10,5%
- Pour les PEPS : 10,5%
- Pour les PLP : 9%
- Pour les PSYEN : 7,5%

De plus, l'année 2024 a été marquée par la réforme de la classe exceptionnelle : disparition du vivier 1 et du vivier 2, modification des règles d'éligibilité et application de critères de départage.

434 enseignants ont été promus, soit un taux de promotion de 10,34% - dont 250 femmes, soit 57,6% des promus.

Agrégés : 88 enseignants ont été promus, soit un taux de promotion de 17,9%, dont 45 femmes, soit 51,1% des promus.

Certifiés : 2 613 professeurs certifiés étaient promouvables. 241 ont été promus soit un taux de promotion de 9,22%. 145 femmes, soit 60,2%, ont été promues pour 61,3% des promouvables.

CPE : 14 CPE ont été promus, soit un taux de promotion de 10,6% dont 11 femmes (78,6% des promus).

PEPS : 30 enseignants ont été promus, soit un taux de promotion de 10,7%, dont 17 femmes (56,7% des promus).

PLP : 56 enseignants ont été promus, soit un taux de promotion de 9,08%, dont 28 femmes (50% des promus pour 47,16% des promouvables).

PSYEN : 5 PSYEN ont été promus soit un taux de promotion de 7,58% dont 4 femmes (80% des promus pour 83,34% des promouvables).

Promouvables par corps, sexe et par tranche d'âge

	< 40 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		+ 60 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agrégés	0	0	8	7	189	187	59	42
Certifiés	0	0	53	103	781	1300	178	198
CPE	0	0	0	3	35	72	3	19
PEPS	0	0	12	13	119	100	21	15
PLP	0	0	19	13	238	217	69	61
PSYEN	0	0	1	1	7	44	3	10
	0		233		3 289		678	

Champ : enseignants promouvables à la classe exceptionnelle

Source : DIPE, 2024

La classe d'âge de la majorité des promouvables se situe entre 50 et 59 ans dont 1920 femmes soit 58,37%.

Agrégés : la classe d'âge de la majorité des promouvables se situe entre 50 et 59 ans (76,42% des promouvables) dont 187 femmes soit 49,74% des promouvables de cette tranche d'âge.

Certifiés : la classe d'âge de la majorité des promouvables se situe entre 50 et 59 ans (79,64% des promouvables) dont 1300 femmes soit 62,47% des promouvables de cette tranche d'âge.

CPE : 81% des CPE promouvables se situe dans la tranche d'âge 50 et 59 ans, dont 72 femmes soit 67% des promouvables de cette tranche d'âge.

PEPS : la classe d'âge de la majorité des promouvables se situe entre 50 et 59 ans (78,2% des promouvables), dont 100 femmes soit 45,7% des promouvables de cette tranche d'âge.

PLP : la classe d'âge de la majorité des promouvables se situe entre 50 et 59 ans (73,74% des promouvables) dont 217 femmes soit 47,91% des promouvables de cette tranche d'âge.

PSYEN : la classe d'âge de la majorité des promouvables se situe entre 50 et 59 ans (77,27% des promouvables) dont 44 femmes soit 86,27% des promouvables de cette tranche d'âge.

1.4.4. Les départs ou cessations de fonction

Démission des enseignants du second degré public (et assimilés)

	Agrégés	Certifiés	PLP	PEPS	CPE	PSYEN	Total
2023-2024	1	26	4	1	1	0	33

Champ : enseignants qui ont démissionné en 2023-2024

Source : DIPE, 2024

En 2023-2024, 33 enseignants ont démissionné de leurs fonctions (32 en 2022-2023). Les enseignants certifiés représentent 78,79% des démissions.

Les disciplines les plus représentées sont celles des lettres modernes : 8 démissions, soit 24,25% des disciplines, et les mathématiques avec 6 démissions soit 18,19% des disciplines.

Les femmes représentent deux tiers des démissionnaires.

2. Les personnels IATSS

2.1. Les lignes directrices de gestion - mobilité

Les lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité de l'académie. Cette dernière s'attache à favoriser la construction de parcours professionnels tout en garantissant la continuité du service. Elle cherche pour ce faire à trouver la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents, et les besoins des EPLE et des services académiques. La politique académique de mobilité intègre les opérations suivantes :

- l'affectations des lauréats de concours ;
- les campagnes annuelles de mutation ;
- le cas échéant, les affectations au fil de l'eau sur des postes publiés sur le site «choisir le service public», notamment dans le cadre de mutations et de détachements, ou dans le cadre de dispositifs particuliers comme le dispositif «passerelle», ou les recrutements de Bénéficiaires de l'obligation de l'emploi (BOE) – certains points ont déjà été évoqués dans le chapitre 2 «Recrutement».

2.1.1. Le mouvement interacadémique

Mutations interacadémiques à gestion déconcentrée

Corps	Nombre de possibilités d'accueil	Nombre de candidats			Nombre de mutés 1 ^{er} vœu			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ADJAENES	5	9	1	10	1	0	1	3	0	3
INF cat A)	6	9	0	9	0	0	0	4	0	4
ASSAE	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0
ATRF	Sans objet	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Total	12	21	1	22	12	0	2	8	0	8

Champ : personnel ATSS

Source : DIPATE, 2023-2024

Dans le cadre du mouvement interacadémique à gestion déconcentrée 2024, 12 possibilités d'accueil avaient été ouvertes pour l'académie de Nantes. 22 agents ont demandé à rentrer dans l'académie de Nantes, 8 l'ont finalement rejointe.

Dans le même temps, 8 personnels, issus des corps pour lesquels le mouvement interacadémique est déconcentré, l'ont quitté pour une autre académie.

Alors que l'académie pouvait accueillir 5 ADJAENES, seules 3 entrées ont été comptabilisées. A cet effet, il convient de préciser que dans le cadre du mouvement interacadémique à gestion déconcentrée, les agents peuvent postuler et être retenus dans plusieurs académies. Dans ce cas, le choix final leur appartient. On peut noter que seuls 2 des 8 agents ayant obtenu une mutation au sein de l'académie ont été mutés sur leur premier vœu. Il convient enfin de remarquer que contrairement à l'année précédente, un dossier de demande de mutation interacadémique émanant de personnels ATRF a été enregistré en 2024.

Répartition des mutations par type de priorité légale

Nombre de possibilités d'accueil	Nombre de candidats			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux								
				Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs		CP	Total
	F	H	Total	POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS				
ADJAENES	3	0	3	0	1	0	0	0	0	0	2	3
INF cat A)	4	0	4	0	1	0	0	0	0	0	3	4
ASSAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATRF	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	8	0	8	0	2	0	0	0	0	0	6	8

Champ : personnel IATSS

Source : DIPATE, pour 2023-2024

Seulement deux des huit agents mutés au sein de l'académie de Nantes ont fait valoir à l'appui de leur dossier de mutation la priorité légale correspondant au rapprochement de conjoint (RC) – pour rappel, les autres priorités légales sont les suivantes : politique de la ville, reconnaissance de handicap (TH : travailleur handicapé), CIMM (Centre des intérêts matériels et moraux : pour les départements et collectivités d'outre-mer), mesure de carte scolaire. Les autres agents mutés l'ont été pour un motif de convenance personnelle (CP).

2.1.2. Le mouvement intra-académique

Mouvement intra-académique

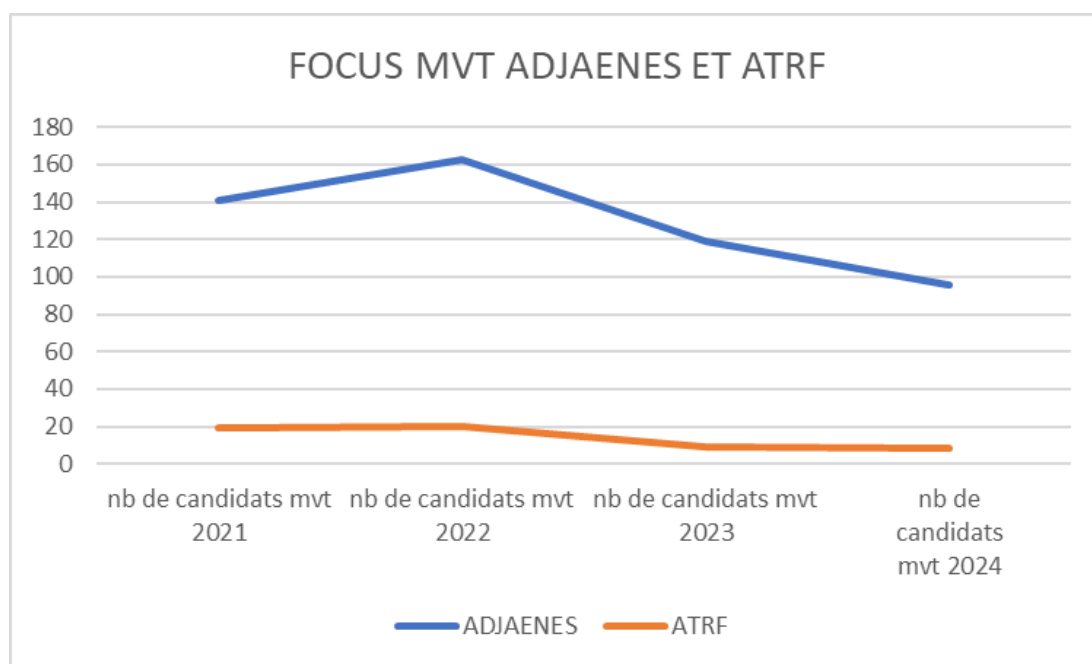
Corps	Nombre de candidats mvt 2021	Nombre de candidats mvt 2022	Nombre de candidats mvt 2023	Nombre de candidats mvt 2023		
				Total	F	H
ADJAENES	141	163	119	96	88	8
SAENES	76	79	72	87	78	9
AAE	41	44	39	39	27	12
INF (Cat A)	79	75	66	72	72	0
ASSAE	7	15	4	9	9	0
ATRF	19	20	9	8	6	2
Total	363	396	309	311	280	31

Champ : personnels ATSS candidats au mouvement intra

Source : DIPATE, pour 2023-2024

En 2024, 311 personnels se sont portés candidats au mouvement intra-académique. Il s'agit là d'une stabilisation par rapport à 2023 (309 candidats) alors qu'une forte baisse était constatée entre 2022 et 2023. Cependant, si la stabilisation est vraie pour la plupart des corps, en revanche le nombre de candidats ADJAENES continue de diminuer (119 en 2023 contre 96 en 2024).

Mouvement intra : évolution du nombre de candidats ADJAENES et ATRF



Champ : personnels ADJAENES et ATRF candidats au mouvement intra

Source : DIPATE, 2021 à 2024

La mise en œuvre du plan de requalification de la filière administrative, et notamment la requalification d'un nombre important de postes de catégorie C en catégorie B, explique pour partie le nombre plus faible de postes vacants proposés au mouvement ayant pu rendre le mouvement académique moins attractif que les années précédentes. En ce qui concerne le corps des ATRF, une stabilisation du nombre de candidats est également constatée par rapport aux deux années précédentes. De plus, il convient de noter la part très importante de femmes dans le nombre total de candidats au mouvement intra-académique (90%), et cela dans l'ensemble des corps concernés.

Taux de satisfaction des candidats au mouvement intra

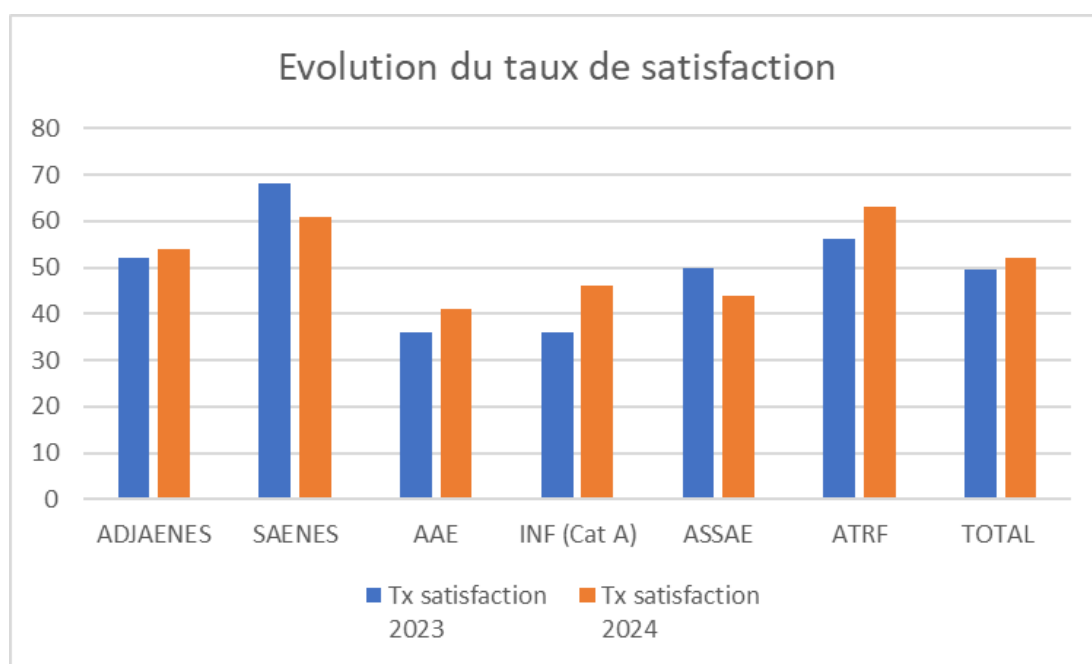
Corps	Nombre de candidats			Nombre de mutés 1 ^{er} vœu			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux			Taux de satisfaction
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
ADJAENES	88	8	96	30	2	32	48	4	52	54
SAENES	78	9	87	30	3	33	46	7	53	61
AAE	27	12	39	7	1	8	13	3	16	41
INF (Cat A)	72	0	72	16	0	16	33	0	33	46
ASSAE	9	0	9	4	0	4	4	0	4	44
ATRF	6	2	8	3	1	4	4	1	5	63
Total	280	31	311	90	7	97	148	15	163	52

Champ : personnels ATSS

Source : DIPATE, pour 2023-2024

Le taux global de satisfaction enregistré pour le mouvement 2024 (52 %) connaît une légère augmentation par rapport à 2023 (50%).

Mouvement intra : évolution du taux de satisfaction par corps



Source : DIPATE, pour 2022-2023 et 2023-2024

Le taux enregistré en 2022 était de 52%. Les corps concernés par une légère baisse ne correspondent pas, cette année, à des catégories d'emplois qui sont publiés sur « Choisir le service public » et qui a pu l'année dernière diminuer ce taux, notamment pour les attachés. Il convient de préciser que de nombreux participants au mouvement se positionnent uniquement sur un nombre de postes réduits, souvent non vacants et non libérés dans le cadre du mouvement. On constate enfin que 60% des candidats au mouvement finalement mutés le sont sur leur premier vœu (près de 62% pour les ADJAENES et pour les SAENES, corps où le nombre de candidats est le plus significatif).

Motif de la demande de mouvement

Corps	Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux							
	F	H	Total	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS			
ADJAENES	48	4	52	0	4	3	0	1	0	44	52
SAENES	46	7	53	0	7	1	10	1	0	44	53
AAE	13	3	16	0	12	0	0	0	0	14	16
INF (Cat A)	33	0	33	0	1	1	10	1	0	30	33
ASSAE	4	0	4	0	0	0	0	2	0	4	4
ATRF	4	1	5	0	0	0	0	0	0	5	5
Total	148	15	163	0	14	5	0	1	0	141	163

Champ : personnels administratifs

Source : DIPATE, pour 2023-2024

141 personnels, soit 86,5% des candidats mutés, l'ont été pour convenance personnelle. On remarque notamment que 3 personnels ont bénéficié d'une mesure de carte scolaire liée à la fermeture d'un établissement à la rentrée 2024 (1 ADJAENES, 1 SAENES et 1 INFENES).

2.2. Les lignes directrices de gestion – carrière

Il est précisé que les tableaux présentés dans le cadre de cette rubrique concernent uniquement les corps pour lesquels les avancements de corps ou de grade sont gérés de manière déconcentrée en académie. Les corps des médecins, CTSS, IGE, IGR, TECH RF, ASI et les corps Jeunesse & Sports relèvent d'une gestion ministérielle.

Les lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours, établies pour une période de trois ans, fixent les orientations générales de l'académie en matière de promotion.

L'académie assure en effet des perspectives d'avancement et de promotion régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en 2 ou 3 grades (avancement de grade par le biais d'un tableau d'avancement ou d'un examen professionnel).

Les personnels peuvent en outre valoriser et diversifier leur parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieurs, notamment dans le cadre de listes d'aptitude (avancement de corps).

2.2.1. Avancement de grade (par le biais de tableau d'avancement ou d'examen professionnel)

Le volume de promotions par tableau d'avancement est fixé chaque année par décret. Il est calculé à partir d'un taux de promotion des agents promouvables, c'est-à-dire à partir du nombre d'agents qui remplissent les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement au choix ou à l'examen professionnel (lorsque cette dernière modalité existe).

Promotions au grade d'Attaché principal - APAE

Nombre de promouvables au choix (tableau d'avancement)

	Femmes	Hommes	Total
Attachés	73	37	110

Nombre de promus

	Femmes	Hommes	Total
Au choix	4	1	5
Examen professionnel	6	3	9

Champ : attachés promouvables au choix

Source : DIPATE, 2024

En revanche, 42 agents ont été promus par tableau d'avancement avec toujours une large représentation de la population féminine.

Promotions aux grades d'ADJAENES P2C et P1C

Nombre de promouvables

	Femmes	Hommes	Total
P2C	9	1	10
P1C	6403	66	469

Nombre de promus

	Femmes	Hommes	Total
P2C	4	-	4
P1C	60	14	74

Champ : ADJAENES promouvables à un avancement de grade

Source : DIPATE, 2024

Le premier grade du corps des ADJAENES (Adjoints administratifs) comprend un nombre d'agents très faible au sein de l'Académie de Nantes. Cela s'explique par le fait que le concours académique d'accès au corps des adjoints administratifs permet un recrutement direct dans le deuxième grade du corps : ADJAENES principal de deuxième classe (P2C). Le taux de promotion pour l'accès au grade d'ADJAENES P2C reste très important depuis 3 ans : 4 agentes ont été promues au titre de l'année 2024.

En 2024, le grade d'ADJAENES P2C comprenait 469 agents éligibles à une promotion au choix (il n'existe statutairement pas d'examen professionnel pour l'accès à ce grade), pour 74 agents promus, ce qui représente un taux de promotion de 15,8% soit une légère baisse par rapport aux années précédentes pour lesquelles le taux de promotion était de 16,5%.

ATRF

Nombre de promouvables

	Femmes	Hommes	Total
P2C	50	18	68
P1C	148	71	219

Nombre de promus

	Femmes	Hommes	Total
P2C	13	2	15
P1C	29	6	35

Champ : ATRF promouvables à un avancement de grade

Source : DIPATE, 2024

En 2024, 15 agents ont pu être promus au grade d'ATEE P2C par la voie du tableau d'avancement exclusivement, parmi les 68 agents promouvables.

S'agissant du grade d'ATRF P1C, 35 promotions ont pu être prononcées, pour 219 agents promouvables.

Promotions au grade d'INFENES hors classe

Nombre de promouvables

	Femmes	Hommes	Total
Hors classe	161	5	166

Nombre de promus

	Femmes	Hommes	Total
Hors classe	15	1	16

Champ : ATRF promouvables à un avancement de grade

Source : DIPATE, 2024

Le tableau d'avancement 2024 au choix pour l'accès à la hors classe des infirmières a permis de promouvoir 16 des 166 agents remplissant les conditions d'éligibilité. Les lauréats étaient affectés essentiellement dans les EPLE (94%). Seul un d'entre eux était affecté dans l'enseignement supérieur.

Promotions au grade d'APSSAE

Nombre de promouvables

	Femmes	Hommes	Total
ASS	60	3	63

Nombre de promus

	Femmes	Hommes	Total
ASS	12	-	12

Champ : ATRF promouvables à un avancement de grade

Source : DIPATE, 2024

Le tableau d'avancement 2024 au choix pour l'accès au grade d'assistant principal de service social (APSSAE) a permis de promouvoir 12 des 63 agents remplissant les conditions d'éligibilité. Les lauréates sont affectées essentiellement au sein du service social en faveur des élèves (11). Le dernier agent promu était quant à lui affecté dans l'enseignement supérieur.

2.2.2. Avancement de corps notamment par le biais de listes d'aptitude

Il est précisé que les tableaux ci-dessous concernent les corps à gestion académique. Les corps des médecins, CTSS, IGE, IGR, TECH RF, ASI et les corps Jeunesse & Sports relèvent d'une gestion ministérielle.

Les données relatives aux listes d'aptitude permettant l'accès aux corps des SAENES et des AAE doivent se lire au regard de la mise en œuvre au sein de l'académie de Nantes du plan de requalification de la filière administrative initié en 2021. Ce plan doit permettre sur la période 2021-2026 de rapprocher la structure de la filière administrative du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse de celle des autres administrations de l'Etat. En effet, la part des personnels de catégorie A et de catégorie B apparaissait moins importante au sein du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse que dans les autres ministères (pour mémoire, situation de l'académie lors du lancement du plan en 2021 : 17% de personnels administratifs de catégorie A, 33% de catégorie B et 49% de catégorie C). Le plan de requalification actuellement en cours permettra d'atteindre en 2026 la cible de 24% de postes administratifs de catégorie A, 37% de catégorie B et 39% de catégorie C. La requalification des supports administratifs correspond également à des opportunités d'évolution professionnelle pour les agents. Le nombre de postes ouverts aux concours d'AAE a ainsi augmenté de manière significative entre 2021 et 2024. Il en va de même des possibilités de promotion par le biais de la liste d'aptitude au corps des SAENES et au corps des AAE.

Le volume de promotions par liste d'aptitude (LA) de C en B et de B en A a significativement augmenté dans le cadre du plan de requalification. A titre d'exemple, ce volume de promotion pour la LA de C en B a quasiment doublé. 9 à 15 promotions étaient annuellement prononcées sur la période 2015-2020, 14 à 29 l'ont été sur la période 2021-2023.

Liste d'aptitude SAENES

Nombre de promouvables

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 40 ans	38	7	45
40 à 49 ans	204	30	234
50 à 59 ans	461	69	530
60 à 69 ans	73	11	84

Nombre de promus

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 40 ans	-	-	-
40 à 49 ans	6	-	6
50 à 59 ans	17	1	18
60 à 69 ans	1	1	2

Champ : ADJAENES promouvables à un avancement de corps

Source : DIPATE, 2024

126 dossiers de liste d'aptitude de SAENES ont été déposés par les agents de l'académie en 2024, en légère diminution par rapport à 2023 (148 dossiers). Les lauréats ont majoritairement été sélectionnés parmi les agents relevant du troisième grade d'ADJAENES (P1C). Il s'agit essentiellement de femmes (24) sur les 26 promotions accordées. Parmi les 26 lauréats, 14 ont été affectés dans l'enseignement scolaire, 3 dans l'enseignement supérieur et 9 en services académiques.

Liste d'aptitude AAE

Nombre de promouvables

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 40 ans	36	1	37
40 à 49 ans	138	35	173
50 à 59 ans	225	42	267
60 à 69 ans	49	10	59

Nombre de promus

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 40 ans	-	-	-
40 à 49 ans	6	3	9
50 à 59 ans	2	3	5
60 à 69 ans	-	-	-

Champ : ADJAENES promouvables à un avancement de corps

Source : DIPATE, 2024

En 2024, l'académie compte 69 candidatures. Les candidatures se composent de 16 hommes (23%) et de 53 femmes (77%). Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 48% en EPLE, 36% en services académiques, 6% dans l'enseignement supérieur. L'académie dispose en 2024 d'un contingent de 14 promotions. Parmi les 14 promotions, on compte 8 femmes (57%) et 6 hommes (43%). Au moment de leur candidature, 5 sont affectés en services académiques, 8 en EPLE et 1 au CROUS.



Chapitre 4.

Formation

1. La formation des personnels enseignants du second degré public, ATSS et d'encadrement

L'académie de Nantes garde une attention particulière à la formation de ses personnels. En 2023-2024, la dynamique est visible sur le nombre de journées stagiaires, légèrement en hausse par rapport à l'année précédente. L'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC) s'appuie sur cinq engagements qualité qui structurent la stratégie de formation :

- Accompagner les agents dans l'identification de leurs besoins, mieux y répondre et changer le regard sur la formation ;
- Communiquer pour assurer lisibilité et cohérence ;
- Impulser et accompagner les collectifs de travail, leviers du sentiment d'efficacité et de bien-être au travail ;
- Développer une politique de reconnaissance et de valorisation des compétences ;
- Renforcer la e-formation.

Ces engagements soutiennent le développement professionnel de tous les personnels, de l'entrée dans les métiers, jusqu'à l'adaptation à l'emploi et l'accompagnement aux mobilités. Fortement connectés à la feuille de route RH et au projet académique, ils constituent une référence forte dans le pilotage, la mesure des indicateurs et des évolutions.

L'académie met des moyens importants dans la formation statutaire, continuée, et la préparation aux concours, dans un objectif de fidélisation d'une part, mais aussi d'accompagnement à la promotion. Près de 10% des journées stagiaires sont consacrées au développement des compétences liées à la formation, à sa conception et à son organisation, notamment la formation de formateurs. L'académie bénéficie d'un réseau de formateurs important, fidélisé grâce à une revalorisation des taux des vacances, une forte impulsion à passer des certifications, et des moyens de décharges permettant un déploiement du programme académique de formation par des personnes ressources de qualité et bien formé de façon continue.

L'académie se distingue également par la richesse et la qualité de la formation dispensée aux personnels administratifs, tant dans la préparation aux concours, l'adaptation à l'emploi, que dans le cadre du plan de requalification administrative.

80% des journées stagiaires résultent soit de candidatures individuelles, témoins de la richesse de l'offre, soit de candidatures collectives, qui montrent la dynamique des formations d'initiatives locales et de la territorialisation de la formation au plus près des besoins des personnels.

Enfin, près de 80% des journées stagiaires sont rattachées aux deux premiers axes du projet académique, « Réussir ensemble », et « Améliorer l'égalité des chances », miroir des valeurs portées autour des priorités de formation et de l'attention portée aux besoins des élèves, à l'Ecole inclusive, aux collectifs de travail.

2. Le compte personnel de formation (CPF)

2.1. Focus sur les enseignants du second degré public (et assimilés)

47 demandes de mobilisation des droits relatives au compte personnel de formation (CPF) ont été instruites au titre de l'année scolaire 2023-2024, réparties sur deux campagnes annuelles.

Demandes CPF des enseignants

Avis commission	Nombre de demandes			Montant du financement		
	F	H	Total	F	H	Total
Défavorable	27	1	28	0 €	0 €	0 €
Favorable	14	5	19	10 784 €	4 075 €	14 859 €
Total	41	6	47	10 784 €	4 075 €	14 859 €

Champ : enseignants du second degré public et assimilés

Source : DIPE, 2023-2024

87,2% des dossiers ont été déposés par des femmes et 12,8% par des hommes.

19 dossiers sur 47 ont reçu un accord de financement, soit 40,4%.

Parmi ces 19 dossiers, 14 accords de financement concernent des femmes (73,7%) et 5 concernent des hommes (26,3%).

Le montant moyen de financement par dossier est de 782 € (770 € par femme, 815 € par homme).

Répartition des demandes par corps et par motif

Corps	Motifs des demandes de mobilisation des droits à CPF						Total
	Bilan de compétence	Formation diplômante (accès direct ou VAE)	Préparation aux examens et concours	Prévention de l'inaptitude à l'exercice des fonctions	Reconversion professionnelle	Autres	
Agrégé	0	3	0	0	2	0	5
Certifié	4	2	8	1	6	1	22
Chaire SUP	1	0	0	0	0	0	1
Contractuel	0	2	1	0	1	0	4
CPE	0	0	0	0	1	0	1
PEPS	0	0	0	0	0	1	1
PLP	0	1	0	0	8	0	9
Psy EN	0	2	0	0	2	3	7
Total	6	10	9	1	15	6	47

Champ : enseignants du second degré public et assimilés

Source : DIPE, 2023-2024

46,8% des demandes de mobilisation des droits à CPF ont été formulées par des professeurs certifiés, 14,9% par des PSY-EN, 12,8% par des professeurs de lycée professionnel, 10,6% par des professeurs agrégés, et 8,5% par des professeurs contractuels.

Parmi les différents motifs des demandes de mobilisation des droits à CPF, 31,9% concernent un projet de reconversion professionnelle, 21,3% un projet de formation diplômante, 19,1% un projet de préparation aux examens et concours, et 12,8% un projet de bilan de compétences

Répartition des demandes accordées par corps et par motif

Corps	Motifs des demandes de mobilisation des droits à CPF					Total
	Bilan de compétence	Formation diplômante (accès direct ou VAE)	Préparation aux examens et concours	Prévention de l'inaptitude à l'exercice des fonctions	Reconversion professionnelle	
Agrégé	0	0	0	0	1	5
Certifié	3	0	4	1	4	22
Contractuel	0	1	0	0	1	4
PLP	1	0	0	0	2	9
Psy EN	0	1	0	0	0	7
Total	4	2	4	1	8	47

Champ : enseignants du second degré public et assimilés

Source : DIPE, 2023-2024

42,1% des financements accordés au titre du CPF concernent un projet de reconversion professionnelle, 21% concernent un projet de bilan de compétences, 21% concernent un projet de préparation aux examens et concours, 10,6% concernent un projet de formation diplômante et 5,3% (1 demande) visent à prévenir l'inaptitude à l'exercice des fonctions.

Répartition des demandes par discipline

Disciplines d'enseignement	Motifs des demandes de mobilisation des droits à CPF par discipline						Total des demandes par discipline	Total des dossiers de financements par discipline
	Bilan de compétences	Formation diplômante (accès direct ou VAE)	Préparation aux examens et concours	Prévention de l'inaptitude à l'exercice des fonctions	Reconversion professionnelle	Autres		
Allemand	1		1				2	1
Anglais	1		1		1	1	4	1
Arts plastiques		1			1		2	1
Biotechnologie					1		1	0
CPE					1		1	0
Économie-gestion	1	1	1		1	1	5	4
EPS					1	1	2	1
Espagnol	1		1				2	1
Histoire géographie		1	1		2		4	3
Hôtellerie-restauration					1		1	1
Lettres modernes	1	2		1	1		5	3
Lettres-anglais		1					1	0
Mathématiques		2	1				3	0
Mécanique							1	0
Philosophie			1		1	3	2	0
Psy-EN		2			2		7	1
Sciences physiques					1		1	0
SVT			1		1		2	1
Technologie			1				1	1
Total	6	10	9	1	15	6	47	19

Champ : enseignants du second degré public et assimilés

Source : DIPE, 2023-2024

14,9% des demandes de mobilisation des droits à CPF ont été formulées par des PSY-EN, 10,6% par des professeurs d'Économie-Gestion, 10,6% par des professeurs de lettres modernes, 8,5% par des professeurs d'anglais, 8,5% par des professeurs d'Histoire-Géographie, 6,4% par des professeurs de mathématiques. 21% des financements au titre du CPF ont été accordés à des professeurs d'Économie-Gestion, 15,8% à des professeurs d'Histoire-Géographie, 15,8% à des professeurs de lettres modernes.

2.2. Focus sur les personnels IATSS

Nombre de demandes de CPF par corps

Corps	Nombre de demandes de CPF			Nombre de CPF accordés		
	F	H	Total	F	H	Total
ADJAENES	0	2	2	0	2	2
SAENES	1	0	1	1	0	1
AAE	1	1	2	1	0	1
INFENES	1	2	1	1	0	1
PERS DIR*	1	0	3	0	2	2
IEN 1 ^{er} degré	1	1	1	0	0	0
IA-IPR	0	1	1	0	1	1
Total	5	6	11	3	5	8

Champ : personnels ATSS

Source : DIPATE, pour 2023-2024

*Personnel de direction.

En 2023-2024, 11 dossiers ont été déposés dans le cadre des deux campagnes annuelles de mobilisation du CPF, ils étaient 10 en 2022-2023.

8 projets ont finalement été retenus : 1 projet de formation ayant pour objectif la préparation d'un concours de la fonction publique et 7 projets visant à développer de nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution professionnelle.

6 projets ont finalement été menés à bien et financés à hauteur de 717 euros en moyenne. En revanche, 2 agents qui avaient initialement vu leur projet retenu ont finalement renoncé.

3. Le congé de formation professionnelle (CFP)

Focus sur les personnels IATSS

Nombre de demandes de CFP

Corps	Nombre de demandes de CPF			Nombre de CPF accordés		
	F	H	Total	F	H	Total
ADJAENES	0	1	1	0	1	1
SAENES	1	0	1	1	0	1
AAE	1	1	2	1	1	2
INFENES	1	0	1	1	0	1
CEPJ	1	0	1	1	0	1
IJS	1	0	1	1	0	1
Total	5	2	7	5	2	7

Champ : personnels ATSS

Source : DIPATE, pour 2023-2024

7 demandes de congés de formation professionnelle ont initialement été déposées pour l'année 2023-2024. Elles ont toutes pu faire l'objet d'un avis favorable et être accordées aux demandeurs, pour des durées de 1 mois et 9 jours à 1 an.



Chapitre 5.

Rémunérations

1. Les salaires mensuels moyens des personnels

1.1. Le salaire varie fortement selon le statut

Parmi les personnels de l'académie, le salaire varie fortement selon le statut⁷ : ainsi, le salaire mensuel net moyen est de 2 642 € pour les personnels titulaires et assimilés⁸, alors qu'il est de 1 303 € pour les contractuels, soit moitié moins. Corrélativement, l'âge est une variable explicative majeure des différences de salaire parmi les personnels titulaires, ce qui est beaucoup moins vrai pour les contractuels : alors que le salaire mensuel net moyen est de 1 918 € pour les titulaires de moins de 30 ans, il passe à 3 009 € pour les 50 ans et plus (tandis que chez les contractuels, le salaire mensuel net moyen est de 1 311 € pour les moins de 30 ans, et de 1 119 € pour les 50 ans et plus – on note d'ailleurs que la variable « âge » joue ici à la baisse).

1.2. Chez les titulaires, un faible écart de salaire entre les enseignants et les autres personnels

Parmi les personnels titulaires, le fait d'être enseignant ou non est une variable qui a peu d'effet sur le salaire : ainsi, le salaire mensuel net moyen des enseignants du public est de 2 688 €, contre 2 760 € pour les non-enseignants. Il peut d'ailleurs sembler contre-intuitif que cet écart, même faible, soit favorable aux non-enseignants : cela s'explique par la présence, au sein de cette catégorie hétérogène, des personnels d'encadrement (personnels de direction et d'inspection) dont le salaire figure parmi les plus élevés de l'ensemble des personnels.

1.3. Les enseignants titulaires du public sont légèrement mieux rémunérés que ceux du privé

Si l'on compare les salaires mensuels nets moyens des enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat, il apparaît que ceux du public sont un peu supérieurs (2 688 € contre 2 504 €). Cela est vrai quel que soit le sexe (les femmes du public gagnent plus que celles du privé, les hommes aussi), mais pas pour toutes les catégories d'âge puisque les enseignants titulaires de moins de 30 ans ont une meilleure rémunération dans le privé (1 938 € contre 1 909 € dans le public).

1.4. Des écarts de salaire plus ou moins marqués entre les différentes catégories d'enseignants du public

Les enseignants titulaires du public constituent globalement un groupe plutôt homogène du point de vue de leur rémunération, pour la très grande majorité d'entre eux en tout cas. Pour autant, on peut observer une série de différences :

- Les enseignants du second degré sont mieux rémunérés que ceux du premier degré (2 926 € contre 2 446 €), qui sont très souvent des femmes ;
- Parmi les principaux corps d'enseignants du second degré, les professeurs de lycée professionnel gagnent un peu plus que les professeurs d'EPS, qui ont eux-mêmes une rémunération très légèrement supérieure à celle des certifiés (respectivement 2 877 €, 2 799 € et 2 770 €) ;
- Les professeurs agrégés (qui sont plus de 2 000) se distinguent avec un salaire mensuel net moyen de 3 661 € ;
- Enfin, les professeurs de chaire supérieure gagnent plus du double du salaire net mensuel moyen de l'ensemble des enseignants titulaires du public (5 819 €). C'est cette catégorie qui a la rémunération la plus élevée. De ce point de vue, on peut dire qu'il s'agit de l'élite des enseignants, sachant qu'il s'agit d'un groupe très restreint (moins de 100 individus).

⁷ Les données analysées ici sont extraites de la BDS, chapitre 5, indicateur n°36 (année de référence : 2022).

⁸ Selon ce point de vue, les enseignants du secteur privé sont assimilés titulaires.

2. Les principales évolutions en 2024

Dans le cadre de l'augmentation de la rémunération fixe de tous les agents publics, 5 points d'indice majoré ont été attribués à l'ensemble des agents à partir de janvier 2024, représentant environ 25 euros supplémentaires par mois par agent.

De plus, diverses campagnes de revalorisation se sont tenues en 2024, bénéficiant à de nombreuses catégories de personnels :

Intégration au RIFSEEP

Les personnels techniques et pédagogiques et les personnels de direction ont respectivement intégré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en janvier 2024 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023), et en septembre 2024. Cette intégration s'est accompagnée d'une progression de leur indemnité.

Revalorisation indemnitaire

Plusieurs catégories de personnels ont bénéficié également d'une revalorisation indemnitaire au cours de l'exercice 2024 : les personnels informaticiens de la filière ITRF ; les personnels de la filière sociale affectés au sein du MENJ, les personnels infirmiers ; les personnels de la filière administrative. L'ensemble de ces mesures a représenté une dépense estimée à environ 2 millions d'euros chargés.

Revalorisation indiciaire

En complément de la revalorisation indemnitaire destinée aux personnels infirmiers, ces agents ont également bénéficié au cours de l'année 2024 d'une revalorisation de leur grille indiciaire à hauteur de 49 points d'indice majoré.

Par ailleurs, les agents contractuels ATSS ont été revalorisés à compter du 1^{er} septembre 2024 afin de renforcer l'attractivité des emplois, aussi bien en termes de recrutements que de fidélisation



Chapitre 6.

Santé et sécurité

au travail

1. Les acteurs de la prévention et leurs activités

1.1. Les agents victimes d'accidents de service

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 921 accidents ont été déclarés et 848 ont été reconnus dont 41 déclarés avant 2023-2024.

Le pourcentage des accidents déclarés et reconnus est de 87,6% en 2023-2024.

- Les accidents reconnus avec arrêts de travail (427) se répartissent en 65,4% d'accidents sur le lieu de travail, 25% d'accidents de trajet et 9,6% d'accidents en mission.
- Répartition selon le corps – tous accidents
 - Avec 319 accidents, 39,5% des accidents reconnus concernent des enseignants du 1er degré ;
 - Avec 404 accidents, 50% des accidents reconnus concernent les enseignants du second degré.
- Répartition des accidents reconnus en 2023-2024 selon le sexe
 - Avec 689 accidents, 81% des accidents concernent des femmes ;
 - Avec 159 accidents 19% des accidents concernent des hommes.
- Répartition des accidents selon le statut
97,4% des accidents concernent des titulaires.
En effet, tous les accidents des agents non titulaires ne sont pas pris en charge par le rectorat mais par la CPAM pour ceux qui ne sont pas affectés à l'année ou à titre incomplet.

1.2. Maladies professionnelles

23 maladies professionnelles ont été déclarées en 2023-2024, elles sont en cours de procédure.

12 maladies déclarées les années précédentes ont été reconnues en 2023-2024.

2 maladies professionnelles (désignées dans les tableaux de la Sécurité Sociale) ont été déclarées.

21 maladies contractées en service (non désignées dans les tableaux de la Sécurité Sociale) ont été déclarées.

Les 7 maladies professionnelles reconnues concernent des affections péri- articulaires et des maladies respiratoires.

Les maladies contractées en service concernent des risques psychosociaux.

2. Les actrices et acteurs de la prévention et leurs activités

Le rôle du chef/cheffe de service

La ou le chef de service est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (art. 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982).

À ce titre, il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour prévenir les risques professionnels, en s'appuyant sur des acteurs et acteurs spécialisés. La politique de prévention doit être fondée sur la démarche d'évaluation des risques, dans le cadre de l'établissement du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des programmes d'action associés.

Le rôle des agents

Les agents doivent, aux termes de l'article L4122-1 du code du travail, prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail, conformément aux instructions qui leur sont données par leur employeur.

L'équipe pluridisciplinaire académique de prévention

Les actrices et acteurs de la prévention sont composés du pôle santé et sécurité au travail, du service de médecine de prévention, du service social en faveur du personnel et de la correspondante académique handicap pour les personnels.

Les différents actrices et acteurs de l'équipe de prévention se complètent avec le secrétaire général adjoint-DRH.

Au niveau Académique

Le service de médecine de prévention

Le service de médecine de prévention se compose de médecins du travail, d'infirmières en santé au travail et de secrétaires. Ce service contribue à promouvoir la santé des personnels par la surveillance médicale des agents. Il répond aux demandes en lien avec les problèmes de santé susceptibles d'avoir des retentissements professionnels. Il sollicite les aménagements de poste de travail et assure le suivi des personnels handicapés. Il est en relation avec les comités médicaux et émet un avis médical pour les demandes de congés spéciaux, de mutation, etc.

Le service de médecine de prévention agit en complémentarité du pôle Santé et Sécurité au travail et du service social en faveur des personnels, en identifiant et prenant en charge les agents affectés par des troubles liés aux conditions de travail. Ses actions contribuent à préserver la santé et la sécurité des agents de l'académie de Nantes.

Il est composé de 3 médecins du travail, de 4 secrétaires et de 2 infirmières en santé au travail.

Le pôle santé sécurité au travail (SST)

Le pôle santé sécurité a pour objectif de protéger la santé et la sécurité des travailleurs tout en améliorant les conditions de travail. Il accompagne et conseille les services et les établissements dans la mise en place de mesures concrètes visant à prévenir les risques professionnels et à promouvoir la qualité de vie au travail. Il intervient également dans la formation et la sensibilisation à la santé et sécurité au travail. Ce pôle est composé de plusieurs acteurs ayant chacun sa spécificité mais travaillant en collaboration. On y retrouve :

- la conseillère de prévention académique : elle a un rôle de conseil auprès des chefs de service et d'établissement en matière de santé et de sécurité au travail, et particulièrement pour l'évaluation des risques professionnels. Elle est impliquée dans la politique académique et est associée aux travaux de la formation spécialisée du CSA académique (FS CSA A). En lien avec l'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail, elle coordonne le réseau des conseillers et conseillères de prévention départementaux, en charge de l'animation du réseau des assistantes et assistants de prévention qui sont les acteurs de proximité dans les EPLE et services Elle met en place et assure le suivi de la formation initiale et continue des assistants et conseillers de préventions.
- Le Psychologue chargé de mission en santé au travail : il effectue des interventions en vue de prévenir les risques psychosociaux et de contribuer à un climat propice à la santé au travail. Il a un rôle de conseil et d'accompagnement dans l'analyse des risques psychosociaux et la mise en œuvre et création de plan de prévention les concernant. Il intervient également auprès de collectif de travail en tension ou en situation de crise. Le psychologue chargé de mission santé au travail n'est pas un psychologue clinicien. De ce fait, il n'est pas amené à prendre en charge les problématiques individuelles ou psychopathologiques. Son rôle s'inscrit en complémentarité avec les conseillères de prévention, l'Inspectrice Santé et Sécurité au travail, les médecins du travail et les assistantes sociales.
- La chargée de mission Egalité, Qualité de Vie au Travail : elle a pour objectif la prévention et la lutte contre toutes formes de discriminations. Elle veille notamment à la mise en œuvre au niveau académique, du plan national pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui inclut la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement. Elle joue également un rôle de conseil et d'accompagnement à la mise en place d'actions, y compris de formation, qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. Ces actions portent par exemple sur le sens du travail, l'organisation du travail, la qualité du contenu du travail, l'environnement du travail, la conciliation vie professionnelles ou encore les relations au travail.

Durant l'année scolaire 2023-2024, le pôle SST a mené différentes actions dont :

- La participation à la création de la cellule d'écoute et de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles ;
- La participation au plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La participation aux instances et aux groupes de travail du comité social d'administration avec la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS du CSA) ;
- L'accompagnement avec la DSI sur la dématérialisation du registre santé et sécurité au travail (RSST) sur l'ensemble des départements ;
- L'accompagnement pour la rédaction du DUERP via l'outil académique, départemental ou régional ;
- La continuité de la lettre d'information « Flash sécurité labo ».

En lien avec la politique académique de santé, sécurité au travail, le pôle SST avec l'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail réalise de nombreuses formations :

- Formation des Assistants de prévention 1^{er} degré (initial et continue) ;
- Formation des Assistants de prévention EPLE et service (initial et continue) ;
- Formation à la sécurité des équipes de direction ;
- Formation des représentants des personnels des FS des CSA ;
- Formation des DDFPT ;
- Intervention dans d'autres formations en lien avec les risques professionnels (formation spécifique RPS, formation risque chimique personnel de laboratoire...);
- Conférence Santé Sécurité au Travail à destination de professeurs des écoles (dans le 44).

La formation de ces personnels à la prévention des risques, aux obligations légales et réglementaires permet de sensibiliser sur la démarche du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, sur l'usage du Registre de Santé et Sécurité au Travail, et d'identifier les acteurs de prévention.

L'inspectrice santé sécurité au travail

L'inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) contrôle l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail et propose, dans ce cadre, toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Les missions de l'ISST sont fixées par l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) et l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR).

En 2023, l'ISTT a inspecté 32 établissements de l'académie.

Acteur et actrices de la prévention au niveau départemental

Les conseillères de prévention départementale ont un rôle de conseil en matière de santé, sécurité au travail auprès des cheffes et chefs d'établissement pour le second degré et auprès des IEN de circonscription pour le premier degré. Les conseillères de prévention départementales, au nombre de 6 dans l'académie, assurent l'animation et la coordination du réseau des assistants de prévention de circonscription de l'enseignement maternelle et élémentaire, nommés auprès de chaque Directeur Académique des Services de l'Education Nationale (DASEN) dans chaque circonscription du département.

Elles participent à l'élaboration du programme de prévention départemental. Elles sont associées aux travaux de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CSA Spécial département (FS CSA SD) et y assistent de plein droit. Elles assurent également les formations initiales et continues des assistants de prévention de circonscription, des directeurs d'écoles, des enseignants...

Conseillers et assistants de prévention



Pôle 3SCT : Sécurité, Sûreté, Santé et Conditions de Travail

1^{er} degré, au moins un assistant de prévention par circonscription.

2nd degré, le pôle SST recensait 15% des EPLE ayant un assistants de prévention EN (année scolaire 2022-23).

Acteur et actrices de proximité : les assistants et assistantes de prévention d'établissement, de circonscription ou de service

Les assistants et assistantes de prévention ont un rôle de conseil en matière de santé, sécurité au travail auprès des cheffes et chefs d'établissement pour le second degré, auprès des IEN pour le premier degré et auprès du chef de service pour les services.

L'assistant ou assistante de prévention assiste et conseille la cheffe ou le chef d'établissement, l'IEN, la ou le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, l'assistant ou assistante de prévention propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques et participe, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels. Ils participent à la mise en œuvre de la politique de prévention départementale. Dans un EPLE, l'assistant de prévention est associé aux travaux de la commission hygiène et sécurité (CHS) compétente pour son établissement et y assiste de plein droit.

En 2023, l'académie recensait 63 assistants et assistantes de prévention de circonscription et 72 assistants et assistantes de prévention dans les collèges, les lycées et les EREA.

Nombre de signalements portés aux registres RSST en 2023

Lieu	Nombre de fiches
Écoles	944
CLG	151
Lycée et EREA	46
Services	7

Champ : fiches RSST (Registres de Santé et Sécurité au Travail)

Source : DRH, 2023

3. Les allègements de service

Les allègements de service sont une modalité de l'aménagement du poste de travail. L'allègement de service est une mesure exceptionnelle accordée en raison de l'état de santé de l'agent.

L'allègement de service porte au maximum sur un tiers de l'obligation réglementaire de service. Il est accordé pour une année scolaire ou pour une durée inférieure.

Demandes d'allègement de service par corps

Corps /Genre	Demandes d'allègements de service par des bénéficiaires de l'obligation d'emploi		Demande d'allègements de service par des non bénéficiaires de l'obligation d'emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégés	8	0	7	1
Certifiés	70	14	41	12
PEPS	3	0	3	2
PLP	14	1	9	6
Total	95	15	60	21

Champ : enseignants du second degré public et assimilés

Source : DIPE, 2023-2024

Le nombre total de demandes d'allègements de service est de 191 tous corps confondus. En 2024, aucune demande d'allègement de service n'a été faite par les PSYEN et par les CPE. Les enseignants certifiés représentent 71,7% des demandes d'allègement. Les enseignants bénéficiant de l'obligation d'emploi représentent 57,6% des demandes. Les femmes représentent 81,16% des demandes.

Demandes d'allègement de service accordées

Corps /Genre	Allègements de service accordés à des bénéficiaires de l'obligation d'emploi		Demande d'allègements de service par des non bénéficiaires de l'obligation d'emploi		Nombre d'heures accordées à des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Nombre d'heures accordées à des non bénéficiaires de l'obligation d'emploi
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Agrégés	3	0	6	1	9	26
Certifiés	42	6	20	9	188	131
PEPS	2	0	2	2	9	16
PLP	8	1	7	4	28	48
Total	55	7	35	16	234	222

Champ : enseignants du second degré public et assimilés

Source : DIPE, 2023-2024

113 allègements de service ont été accordés soit 59,2% des demandes. Il y a plus d'allègements de service accordés aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi : 54,87%. Les femmes représentent 79,65% des allègements accordés.

En 2023-2024, 456,25 heures ont été accordées au titre des allègements de service soit 25,35 ETP. La moyenne des heures accordées est de 4,04 heures.

Taux d'emploi des personnels en situation de handicap

Déclaration (au 31/12 N-1)	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi direct - MEN	3,51%	3,37%	3,33%	3,86%	4,09%
Taux d'emploi direct – Académie	3,52%	3,69%	3,49%	3,82%	4,14%
Nombre de BOE	1939	2015	1908	2077	2345

Champ : personnels en situation de handicap

Source : DRH, SAAS, pour 2020 à 2024

Au sein de l'académie de Nantes, 2 345 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ont déclaré leur handicap, ce qui représente un taux d'emploi académique de 4,14% en 2024.

Trois missions principales pour le correspondant handicap académique :

- Le recrutement de BOE
- Le maintien dans l'emploi
- L'information, la communication et la sensibilisation

Le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Enseignants	22	26	27	34	19	21	12
ATSS	4	3	4	4	3	4	5
Désistements	4	3	0	4	6	7	2

Champ : personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Source : DRH, SAAS, pour 2018 à 2024

En 2024, 12 enseignants recrutés au titre du handicap et 5 ATSS.

On note ces dernières années davantage de désistements et moins de candidats qui postulent au titre du handicap.

Le maintien dans l'emploi

En 2024, 226 aménagements de postes effectués dont vous trouverez le détail ci-après pour un montant de 471 689,58 €.

De même, 74 assistances humaines accordées aux agents de l'académie en 2024 avec le détail dans le tableau ci-joint et enfin, 11 agents ont bénéficié d'un transport adapté.

En 2024, les assistances humaines ont représenté un coût pour l'employeur de 1 212 891,61 €.

Les aménagements de poste en 2024

Aménagement des postes en 2024	1 ^{er} degré	2 nd degré	Personnels ATSS	Enseignants du privé	AESH	Nombre de personnes concernées	Dépenses 2024	FIPHFP	MEN
Prothèses auditives	26	28	7	19	9	89	141 471 €	126 482 €	14 989 €
Aménagement poste de travail	34	41	23	11	3	112	239 177 €	218 362 €	20 814 €
LSF	1	5	0	1	3	10	31 189 €	20 098 €	11 091 €
Transport	4	4	1	2	0	11	51 407 €	24 640 €	26 766 €
Fauteuil roulant	1		2	1		2	7 033 €	7 033 €	
Autres prothèses			1			1	210 €	210 €	
Bilan de compétence		1				1	1 200 €		1 200 €
Total	66	79	32	34	15	226	471 689 €	396 827 €	74 862 €

Champ : personnels ayant bénéficié d'un aménagement de poste

Source : DRH, SAAS, 2024

NB : les sommes ont été arrondies (centimes non pris en compte)

Le total des salaires des aides humaines en 2024 a représenté 1 212 892 €.

Personnels ayant bénéficié d'une aide humaine, par corps et par secteur

	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Nombre de personnes concernées	Moyenne horaire accordée	Nombre de personnes concernées	Moyenne horaire accordée	Nombre de personnes concernées	Moyenne horaire accordée
Enseignants 1 ^{er} degré public	12	18 h	13	18 h	11	17 h
Enseignants 2 nd degré public	39	21 h	41	21 h	46	22 h
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré privé	25	18 h	6	18 h	8	13 h
Personnels ATSS	16	21 h	11	25 h	9	25 h
Total	72	20 h	70	21 h	74	21 h

Champ : aides humaines aux personnels en situation de handicap

Source : DRH, SAAS, pour 2021 à 2024

Parallèlement à la rédaction du nouveau plan ministériel (2024-2027), l'année 2023 a été marquée par le renouvellement du conventionnement ministériel avec le FIPHFP.



Chapitre 7.

Organisation du travail et temps de travail

1. Le télétravail

Le télétravail a été mis en œuvre dans l'académie, dans le cadre d'une expérimentation, dès l'année scolaire 2018-2019. L'expérience tirée de la crise sanitaire a permis d'envisager un déploiement du télétravail pour la rentrée scolaire 2020, dans l'ensemble des services académiques (Rectorat, DSDEN). Il a été organisé de manière à conjuguer la qualité du service fait et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

L'organisation du télétravail se fait sous la forme d'une campagne annuelle et sur la base du volontariat. Elle se déroule durant le mois de septembre à travers l'outil informatique ASTTEC (à l'exception de la DRAJES et des DSDEN 53 et 72 qui disposent de leur propre outil de suivi des congés).

Cet outil informatique permet :

- Aux agents de déposer leur demande de télétravail (option choisie, Télétravail régulier et/ou occasionnel, et nombre de jours de télétravail souhaités si télétravail régulier)
- Aux supérieurs hiérarchiques d'émettre un avis au regard de la demande de l'agent, et notamment de son aptitude à être autonome sur son activité.

Le télétravail est ouvert aux agents titulaires et non titulaires. Il n'est pas autorisé pour les fonctionnaires stagiaires. Il peut être révoqué à tout moment, dans le courant de l'année, à la demande de l'agent lui-même ou sur décision du supérieur hiérarchique.

Il s'organise autour de 3 options :

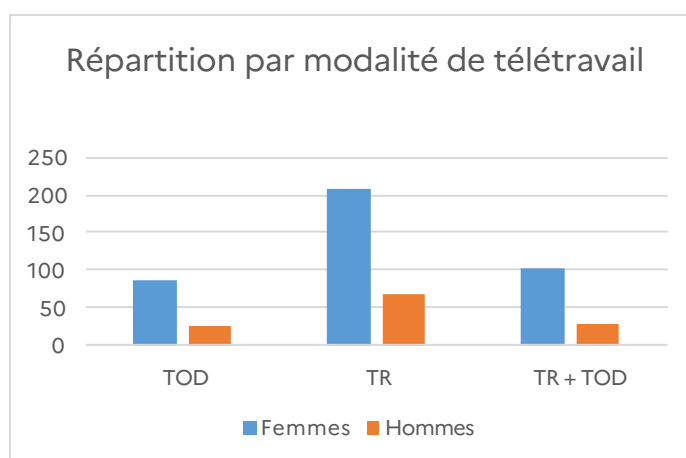
- Le télétravail régulier (TR) : 2 jours maximum par semaine pour un agent travaillant à temps plein sur 5 jours ;
- Le travail occasionnel à distance (TOD) ;
- Une combinaison du télétravail régulier et du TOD.

Chaque agent autorisé à télétravailler est doté d'un ordinateur portable et d'une clé OTP, ainsi que d'un logiciel de téléphonie sur ordinateur afin de lui permettre de travailler avec une connexion sécurisée depuis son lieu de télétravail. Des formations ont été animées aussi bien auprès des agents que des encadrants pour accompagner les personnels dans la mise en œuvre de nouveaux modes de management et dans la construction de nouveaux collectifs de travail.

Répartition des demandes TR/TOD/TR+TOD

	Rectorat + DSDEN		
	Femmes	Hommes	Total
TOD	86	25	111
TR	208	69	277
TR + TOD	102	29	131
Total	396	123	519

Champ : personnels des services académiques (hors DSDEN 53, 72 et DRAJES)
Source : ASTTEC, pour 2023-2024



519 agents affectés en services académiques (Rectorat, DSDEN) ont fait une demande de télétravail. 76% de ces agents sont des femmes.

Nombre de demi-journées de télétravail hebdomadaire effectués en TR

TR	Rectorat + DSDEN		
	Femmes	Hommes	Total
Nombre de jours			
0,5 j	13	7	14
1 j	65	8	73
1,5 j	86	31	117
2 j	41	28	69
3,0 j	2	1	3
3,5 j	1	0	1
Total	208	69	277

Champ : personnels des services académiques (hors DSDEN 53, 72 et DRAJES)

Source : ASTTEC, pour 2023-2024

La grande majorité des agents (94%) demandent entre 1 et 2 jours de télétravail. La demande de 1,5 jours s'explique souvent par la semaine de travail de 4,5 jours.

Répartition des demi-journées télétravaillées

Demi-journée	Nombre d'agents
Lundi am	82
Lundi pm	80
Mardi am	69
Mardi pm	69
Mercredi am	183
Mercredi pm	90
Jeudi am	84
Jeudi pm	83
Vendredi am	192
Vendredi pm	103

Champ : personnels des services académiques (hors DSDEN 53, 72 et DRAJES)

Source : ASTTEC, pour 2023-2024

On constate une demande forte de télétravail sur le mercredi matin et le vendredi matin qui s'explique également en partie par les agents ayant fait le choix de la semaine de travail à 4,5 jours.

2. Le compte épargne-temps

Le Compte épargne-temps (CET) est un dispositif qui donne aux personnels qui le souhaitent la possibilité de conserver sur plusieurs années, sous certaines conditions et dans la limite de 60 jours, des droits à congés ou de RTT non pris. Les jours ainsi épargnés pourront être ultérieurement utilisés sous forme de congés, ils pourront également faire l'objet d'une d'indemnisation ou bénéficier aux agents dans le cadre de la Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Ce dispositif annuel d'alimentation et d'exercice du droit d'option est régi par le décret 2002-634 du 29 avril 2002, par les arrêtés du 17 janvier 2022 et du 13 avril 2022 ainsi que par la circulaire ministérielle 2019-144 du 24 septembre 2019.

Le public concerné

Le dispositif du CET s'applique à l'ensemble des personnels fonctionnaires ou agents contractuels, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et d'encadrement, dès lors qu'ils ont accompli une année de service public de manière continue, lors de la demande d'ouverture du compte. Sont exclus du dispositif, les enseignants, les professeurs documentalistes, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, les personnels engagés à la vacation, les agents recrutés par un établissement public local d'enseignement (EPL) : les bénéficiaires d'un contrat aidé, assistants d'éducation...

Les CET par catégorie

		Hors J & S et PEDIR		J & S		PEDIR		Total	
		F	H	F	H	F	H		
Nb total de CET au 31/12	Catégorie A	100	52	30	63	10	7	262	471
	Catégorie B	116	19					135	
	Catégorie C	64	10					74	
Nb total de jours au 31/12	Catégorie A	1897	963	775,5	2017,5	97	94	5844	9259
	Catégorie B	1964	375					2339	
	Catégorie C	892	184					1076	
Nb de CET ouverts	Catégorie A	17	6	2	6	1		32	51
	Catégorie B	10						10	
	Catégorie C	6	3					9	

Champ : personnels ATSS et d'encadrement

Source : DIPATE, données au 31/12/2023

Au 31 décembre 2023, 471 personnels de l'académie bénéficiaient d'un CET. Ils étaient majoritairement issus de corps de catégorie A (56%), les personnels de catégorie B et C représentant respectivement 28% et 16% des bénéficiaires de CET. À cette même date, 9 259 jours de congés avaient été épargnés par des personnels de l'académie de Nantes. Là encore, on peut observer que la majorité des jours déposés sur le CET l'a été par des personnels de catégorie A (63%), chaque agent de cette catégorie ayant épargné en moyenne 95,5 jours de congés (personnels de catégorie B : 25% des jours épargnés – moyenne de 10 jours par agent / personnels de catégorie C : 12% des jours épargnés – moyenne de 4,5 jours par agent). En 2023, 51 nouveaux personnels ont eu l'occasion d'ouvrir un CET au sein de l'académie. Les personnels de catégorie A étaient à cette occasion, de nouveau les plus nombreux nouveaux bénéficiaires d'un CET (63%).



Chapitre 8.

Action sociale

et protection sociale

1. Le Service social en faveur des personnels (SSFP)

Le Service social en faveur des personnels (SSFP) a pour mission principale la prévention de la désinsertion professionnelle. Il se situe à l'interface de la vie privée des agents et de leur vie dans le milieu de travail. Le SSFP s'adresse à l'ensemble des personnels de l'académie, fonctionnaires ou contractuels de droit public. Il contribue également à l'action sociale en faveur de leurs ayants droit et aux agents pensionnés de l'État.

Il accueille, conseille et accompagne les personnels dans les domaines de l'activité professionnelle, de la santé, de la vie familiale, et sur le plan économique. Le cas échéant, il les oriente si besoin vers des partenaires internes ou externes à l'institution. Il agit également à la demande de l'institution pour des situations d'agents repérés en difficulté.

2. Les dépenses d'action sociale

L'analyse du bilan 2023 des crédits alloués à l'académie de Nantes appelle les éléments d'observations suivants.

2.1. Le titre 2

Une hausse significative des dépenses relatives aux prestations d'action sociale est à noter.

2.1.1. Les Prestations Interministérielles (PIM)

La PIM handicap représente la dépense académique la plus importante (BOP 214 : 531 793 €, soit 50,56 % du total – BOP 139 : 153 611 €, soit 70,14 % du total).

Elle enregistre une hausse par rapport à l'exercice précédent sur le BOP 214 de 8% et une baisse de 7% sur le BOP 139.

2.1.2. Les dépenses de secours

Les dépenses de secours sont en baisse sur les deux BOP sur cette année 2023.

Il convient de noter une baisse du nombre de dossiers présentés en CDAS.

L'examen des dossiers permet, par ailleurs, de remarquer la part de plus en plus importante représentée, par les AESH, les AED et les contractuels.

S'y ajoute une augmentation importante des crédits alloués au titre de **l'Action Sociale d'Initiative Académique (ASIA)** sur le BOP 214.

Ces crédits sont en augmentation continue depuis 2019.

2.2. Le hors titre 2 du BOP 214

En 2023, le budget alloué à l'action sociale sur le BOP 214 du HT2 a été augmenté.



Chapitre 9.

Dialogue social

1. Représentation des personnels

1.1. Moyens mis à disposition

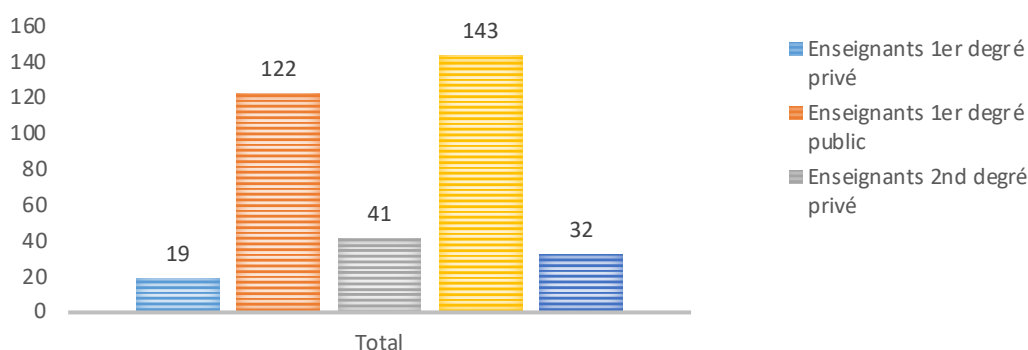
Trois locaux sont mis à disposition des organisations syndicales sur les différentes implantations des services académiques.

Sur demande des syndicats, une réservation peut être faite sur les sites de la Houssinière et Margueritte, afin de mettre à disposition un local plus grand pour la tenue des heures d'information syndicale. Sur demande des syndicats, une salle de réunion peut être mise à disposition à la DSDEN de la Vendée.

1.2. Les décharges syndicales

En 2023-2024, 357 personnels de l'académie bénéficient d'une décharge syndicale totale ou partielle. Les personnels bénéficiant d'une décharge sont plus fréquemment des enseignants du 2nd degré public (PsyEN, CPE et Documentaliste compris). Ils sont moins souvent des personnels non-enseignants.

Nombre d'agents en décharge syndicale



Champ : agents en décharge syndicale (totale ou partielle)

Source : DSI, application DAISY, pour 2023-2024

2. Les instances

2.1. Comité Social d'Administration

Les attributions des CSA sont définies aux articles R253-1 à R253-17 du Code Général de la Fonction Publique.

L'académie compte 7 CSA : un CSA académique, un CSA spécial académique et un CSA spécial départemental par département.

Chaque CSA dispose également d'une « formation spécialisée » pour traiter les questions de santé et de sécurité au travail. Les attributions des formations spécialisées sont définies aux articles R253-18 à R253-65 du Code Général de la Fonction Publique.

La répartition des sièges au sein des Comités sociaux d'administration reflète globalement les pourcentages de suffrages exprimés, avec la FSU arrivant en tête, suivie par l'UNSA Éducation et la FNEC-FP-FO. Le SGEN Éducation Formation Recherche Publiques, Sud Éducation et la CGT Éduc'action ont des représentations plus modestes.

Répartition des sièges par syndicat au sein des instances

	FSU	UNSA Éducation	Sud Éducation	SGEN Éducation Formation Recherche Publiques	FNEC-FP-FO	CGT Éduc'action
CSA A	4	2	1	1	1	1
CSA SA	1	5			1	3
CSA 44	4	2	1	2	1	
CSA 49	5	2		1	2	
CSA 53	3	2			3	2
CSA 72	6	2		1	1	
CSA 85	5	2	1	1	1	
Total	28	17	3	6	10	6

Champ : instances académiques et départementales de dialogue social

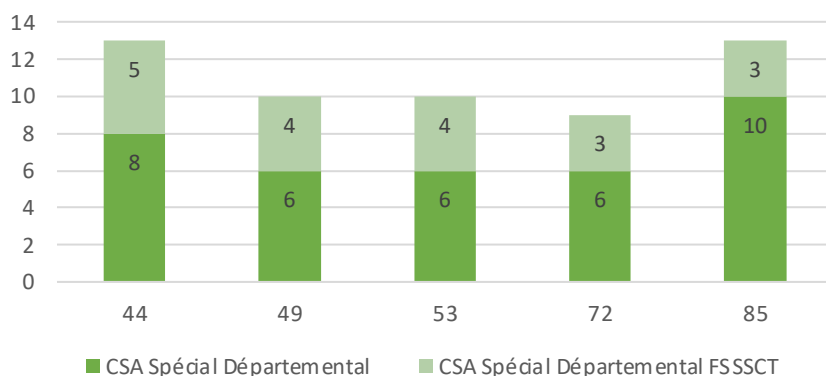
Source : DRH, 2024

Ces données montrent une distribution variée des sièges, reflétant la diversité des représentations dans ces instances.

Au niveau académique, ce sont 14 réunions de CSA qui ont eu lieu en 2023-2024, dont 6 en formations spécialisées.

Au niveau départemental, ce sont 55 réunions d'instances, dont 19 en formations spécialisées.

Nombre de réunions départementales par type d'instance

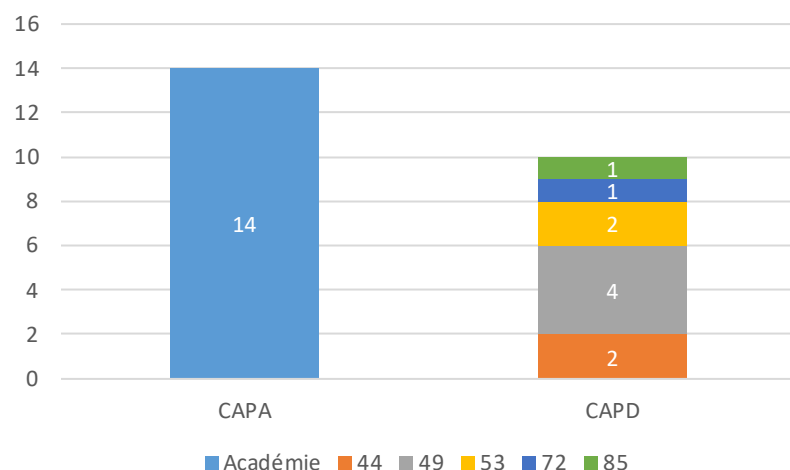


Champ : instances départementales

Source : DSDEN, pour 2023-2024

2.2. Commission Administrative Paritaire

Nombre de réunions



Les commissions administratives paritaires traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles des personnels titulaires de la fonction publique de l'État, et notamment en ce qui concerne les décisions individuelles dites « défavorables ». Les attributions des CAP sont définies aux articles R263-1 à R263-15 du Code Général de la Fonction Publique.

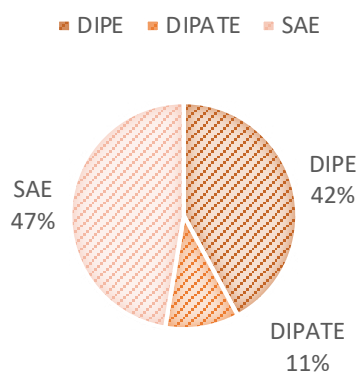
Au niveau académique, 14 CAPA ont eu lieu en 2023-2024. Au niveau départemental, 10 CAPD ont eu lieu en 2023-2024.

2.3. Commission Consultative Paritaire

Les commissions consultatives paritaires traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles des personnels non-titulaires de la fonction publique de l'État, et notamment en ce qui concerne les décisions individuelles dites « défavorables ». Les attributions des CCP sont alignées sur celles des CAP et sont définies aux articles R271-11 à R271-14 du Code Général de la Fonction Publique.

Pour l'année 2023-2024, 8 CCP se sont tenues pour les corps gérés par la DIPE, 9 pour les corps gérés par le SAE et 2 pour les corps gérés par la DIPATE.

Nombre de CCP par service



Champ : CCP

Source : DRH, pour 2023-2024

3. Les autres espaces de dialogue

Le dialogue social ne se limite pas aux instances formelles. Les audiences et les groupes de travail constituent des espaces essentiels pour un dialogue social constructif. Ces moments d'échanges permettent de collaborer sur des problématiques spécifiques et de développer des solutions pratiques. Ces espaces favorisent une participation active et structurée, assurant que les décisions prises reflètent les besoins du terrain. Ainsi, ils contribuent à éclairer les organisations syndicales sur la politique académique et à instaurer un climat de confiance, afin de mettre en place des pratiques plus efficaces.

Pour l'année de référence, 18 audiences ont été accordées au niveau académique. Quant aux groupes de travail, 17 réunions se sont tenues autour de plusieurs thématiques, dont :

- La cellule d'écoute VDHA-VSS
- Les frais de déplacement
- Le télétravail
- Le classement des établissements
- Les ajustements de moyens à la rentrée

Ces données montrent la volonté de l'académie de faire vivre le dialogue social, y compris en dehors des instances.

Groupe de liaison

Le Groupe de liaison – ou groupe « Blanchet » – fait référence aux réunions de concertation entre les représentants des chefs d'établissement et les autorités académiques. Ces instances de dialogue visent à favoriser des échanges directs et réguliers sur les enjeux liés à la direction des établissements scolaires. Elles permettent d'aborder les questions statutaires, organisationnelles et pédagogiques dans un cadre collaboratif, en associant étroitement les personnels de direction à la réflexion et à la prise de décision.

Le groupe de liaison s'est réuni 3 fois en 2023-2024, contre 2 fois en 2022-2023.

9 Le protocole d'accord de 2002 relatif aux personnels de direction marque une étape importante dans l'évolution du statut et des missions des chefs d'établissement dont le métier s'est profondément transformé dans le contexte d'autonomie renforcée des établissements. Ce protocole est le fruit d'un dialogue qui avait débuté avec les travaux conduits par le recteur Blanchet dans le cadre de la mission qui lui avait été confiée et qui s'est poursuivi avec les différentes directions du ministère de l'éducation nationale.

4. Les négociations engagées et les accords signés

La Charte académique des pratiques de pilotage en EPLE s'inscrit dans le cadre du projet académique. Elle est le fruit d'un travail de co-construction mené avec les organisations syndicales représentatives des personnels de direction.

Cette charte, signée en avril 2024 par trois des quatre organisations syndicales représentées au Groupe de liaison académique, vise à améliorer les conditions d'exercice des chefs d'établissement, à renforcer l'assistance aux EPLE et à accompagner les personnels de direction tout au long de leur carrière.

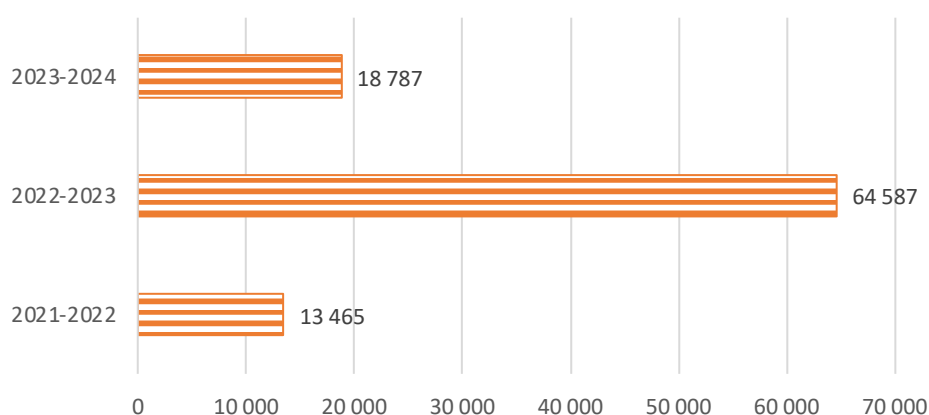
Un suivi de la mise en œuvre de cette charte a été mis en place afin de garantir que celle-ci ait des résultats concrets sur le terrain. Des groupes de travail avec des représentants des organisations syndicales signataires se réunissent 2 fois par an.

5. Les jours de grève

La grève est une cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. Le droit de grève est reconnu aux agents publics. L'exercice du droit de grève est soumis à un préavis, fait l'objet de certaines limitations et entraîne des retenues sur rémunération. Les appels à la grève peuvent avoir pour origine un mot d'ordre national ou un mot d'ordre local.

Pour l'année de référence, le nombre total déclaré de jours non travaillés pour faits de grève s'élève à 18 787 jours, contre 64 587 jours en 2022-2023.

Nombre de jours non travaillés pour fait de grève



Champ : jours de grève déclarés

Source : DSI, pour 2023-2024

Glossaire

AAE : Attaché d'Administration de l'État

ADJAENES : Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AED : Assistants d'éducation

AESH : Accompagnants des élèves en situation de handicap

AFA : Affectation à l'Année

ASI : Assistant Ingénieur

ASIA : Action Sociale d'Initiative Académique

ASS : Assistants de service social des administrations de l'État

ATRF : Adjoint Technique de Recherche et de Formation

ATSS : personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

BDS : Base de Données Sociales

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BOP : Budget Opérationnel de Programme

BSA : Base Statistique des Agents

CAPA : Commission Administrative Paritaire Académique

CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale

CCP : Commission Consultative Paritaire

CDAS : Commission Départementale d'Action Sociale

CIGEM : Corps Interministériel à GEstion Ministérielle

CLA : Contrat Local d'Accompagnement

CPE : Conseiller Principal d'Éducation

CRPE : Concours de Recrutement de Professeurs des Écoles

CSA : Comité Social d'Administration

CTSS : Conseillers techniques de service social des administrations de l'État

DEC : Direction des Examens et Concours

DIPE : Division des Personnels Enseignants

DRH : Direction des Ressources Humaines

DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

DSI : Direction des Systèmes d'Information

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

EAFC : École Académique de la Formation Continue

EP : Éducation Prioritaire

EPL : Établissement Public Local d'Enseignement

ESS : Équipe de Suivi de Scolarisation

EX-TIT : Ex-Titulaire (enseignant)

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FS CSA A : Formation spécialisée du CSA académique

FSTG : Fonctionnaire Stagiaire

IA-IPR : Inspecteur d'Académie, Inspecteur Pédagogique Régional

IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale

IGE : Ingénieur d'Études

IGR : Ingénieur de Recherche

INFENES : Infirmiers de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur
INSPE : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation
IRA : Institut Régional d'Administration
ISST : Inspectrice santé et sécurité au travail
ITRF : Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation
MA : Maître Auxiliaire
MCS : Mesure de Carte Scolaire
MDS : filière Médico-Sociale
MENESR : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MENJ : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse
NC : Non Communiqué
PEGC : Professeur d'Enseignement Général des Collèges
PEPS : Professeur d'Éducation Physique et Sportive
PIM : Prestation Interministérielle
PLP : Professeur de Lycée Professionnel
PoP : Poste Profilé (enseignant)
PPS : Projet Personnalisé de Scolarisation
PSTG : Professeur Stagiaire
PSYEN : Psychologie de l'Éducation Nationale
PSYEN EDA : PSYEN spécialité Éducation, Développement et Apprentissages
PSYEN EDO : PSYEN spécialité Éducation, Développement et conseil en Orientation scolaire et professionnelle
REP : Réseau d'Éducation Prioritaire
REP+ : Réseau d'Éducation Prioritaire renforcé
RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RPS : Risques Psycho-Sociaux
RSST : Registre santé et sécurité au travail
RSU : Rapport Social Unique
SAAS : Service Académique de l'Action Sociale
SAENES : Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SIAM : Système d'Information et d'Aide aux Mutations
SPEA : postes SPÉcifiques Académiques
SST : Santé sécurité au travail
TZR : Titulaire sur Zone de Remplacement
VDHA-VSS : Violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes, violences sexistes et sexuelles
ZR : Zone de Remplacement