

# Bilan social

année 2008

## Corps des personnels de direction

Direction de l'encadrement



# Préface

Pour la deuxième année consécutive, la direction de l'encadrement va publier le bilan social des personnels de direction, qui sera aussi mis en ligne sur le site du ministère de l'éducation nationale dans le courant du mois d'avril 2009.

Ce bilan social doit permettre de présenter chaque année un panorama de la politique conduite par la direction de l'encadrement dans le domaine de l'évolution du statut et de la carrière des personnels de direction, en offrant pour ce corps une synthèse des principaux chiffres et données essentielles.

Afin d'apporter des éléments indispensables pour nourrir la réflexion, le bilan social 2008 est plus exhaustif que le précédent et aborde d'autres grandes thématiques telles que :

- Les appréciations portées par les autorités hiérarchiques, qui conditionnent en grande partie les affectations des personnels de direction,
- les réseaux ambition réussite,
- les directeurs d'EREA et d'ERPD en mettant en évidence leurs origines professionnelles et les résultats de leur mouvement,
- les détachements hors éducation nationale et plus particulièrement à l'AEFE.

A ces nouvelles thématiques vient s'ajouter une étude spécifique aux personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer.

Il convient d'ajouter que l'ensemble des thèmes abordés ont été analysés sous l'angle de la parité, ce qui permettra pour les futurs bilans sociaux d'en présenter l'évolution.

La direction de l'encadrement souhaite que ce bilan social devienne à terme un véritable instrument de travail et de réflexion sur l'évolution du statut et de la carrière des personnels de direction, ainsi qu'un instrument de référence pour les acteurs du dialogue social.

Ainsi, au sein des services académiques, ces informations pourront utilement être mises à disposition de chaque directeur des ressources humaines, des personnels d'inspection ainsi que des équipes chargées de la formation et de la communication pour déployer toutes actions prévues dans le cadre de la constitution de viviers pour le recrutement de personnels d'encadrement.

Le directeur de l'encadrement



Roger CHUDEAU

## SOMMAIRE

<b>CHAPITRE I - REPARTITION DES EFFECTIFS EN 2008 .....</b>	<b>6</b>
1.1 Par sexe .....	6
1.2 Par sexe et par fonction .....	6
1.3 Par sexe et par grade.....	7
1.4 Par sexe dans les académies d'outre-mer.....	7
1.5 Par sexe et par fonction dans les académies d'outre-mer.....	8
1.6 Par grade.....	8
1.7 Par sexe et par grade dans les académies d'outre-mer .....	8
1.8 Par type d'établissement.....	10
1.8.1 Au plan national .....	10
1.8.2 Dans les académies d'outre-mer .....	12
1.8.3 Les collèges en réseau ambition réussite (RAR) .....	14
1.9 Les pyramides des âges des personnels de direction.....	16
1.9.1 Pour l'ensemble du corps des personnels de direction .....	16
1.9.2 Pour les femmes .....	17
1.9.3 Pour les hommes .....	17
1.9.4 Pour les personnels de direction de 2 <sup>ème</sup> classe .....	18
1.9.5 Pour les personnels de direction de 1 <sup>ère</sup> classe.....	18
1.9.6 Pour les personnels de direction hors classe .....	19
1.10 Répartition des personnels par académie .....	19
1.10.1 Par sexe de l'ensemble des personnels de direction .....	19
1.10.2 Par sexe des chefs .....	20
1.10.3 Par sexe des adjoints .....	20
1.10.4 Par grade .....	21
1.11 La moyenne d'âge des personnels de direction .....	21
1.11.1 Pour l'ensemble des personnels .....	21
1.11.2 Par sexe.....	22
1.11.3 Dans les départements d'outre-mer .....	22
1.11.4 Par sexe dans les départements d'outre-mer.....	23
<b>CHAPITRE II - LE RECRUTEMENT EN 2008.....</b>	<b>23</b>
2.1 Modes de recrutement .....	23
2.2 Le concours (art 3-4-5 du décret) .....	24
2.2.1 Postes offerts.....	24
2.3 Répartition.....	24
2.3.1 Par sexe des lauréats des concours de 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> classe en 2008.....	24
2.3.3 Lauréats par corps d'origine .....	26
2.3.4 Lauréats par académie d'origine .....	26
2.3.5 Lauréats par académie d'accueil.....	27
2.4 La liste d'aptitude (art 6 et 7 du décret) .....	28
2.4.1 Conditions d'inscription.....	28
2.4.2 Evolution du recrutement.....	28
2.4.3 Par corps d'origine des personnels nommés .....	29
2.4.4 Par sexe des personnels nommés .....	29
2.4.5 Par âge des personnels nommés.....	29
2.4.6 Par académie d'origine des personnels nommés.....	30
2.4.7 Par académie d'accueil des personnels nommés .....	30
2.5 Le détachement (art 25 et suivants du décret).....	31
2.5.1 Conditions du détachement.....	31
2.5.2 Répartition par administration d'origine des personnels détachés entre 2005 et 2008 .....	31

<b>CHAPITRE III - LE MOUVEMENT A LA RENTREE 2008 .....</b>	<b>33</b>
3.1 Participation au mouvement .....	33
3.2 Mobilité obligatoire .....	35
3.3 Dérogations à la mobilité obligatoire.....	36
3.4. Appréciations portées par les autorités hiérarchiques.....	37
3.4.1 Répartition globale des appréciations .....	37
3.4.2 Répartition selon les domaines de compétence.....	38
3.4.3 Utilisation de l'appréciation « exceptionnel».....	38
3.4.4 Utilisation de l'appréciation « à améliorer ».....	40
3.5 Résultats du mouvement 2008 .....	42
3.5.1 Par emploi obtenu.....	42
3.5.2 Des chefs .....	43
3.5.3 Des adjoints .....	44
3.5.4 Des chefs par sexe et par catégorie d'établissement.....	47
3.5.5 Postes restés vacants à l'issue du mouvement.....	49
<b>CHAPITRE IV – LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD .....</b>	<b>50</b>
4.1 Origine .....	50
4.2 Recrutement .....	51
4.3 Résultats du mouvement à la rentrée 2008.....	53
<b>CHAPITRE V - LES DEPARTS .....</b>	<b>55</b>
5.1 La retraite .....	55
5.1.1 Age des personnels de direction admis à faire valoir leurs droits à une pension de retraite en 2008 .....	55
5.1.2 Evolution des départs à la retraite depuis 10 ans.....	56
5.2 Accès à un autre corps .....	56
5.3 Démissions de stagiaires .....	56
<b>CHAPITRE VI - LE BILAN RELATIF AUX PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTES DANS LES COLLECTIVITES D'OUTRE- MER.....</b>	<b>57</b>
6.1 Répartition des effectifs.....	58
6.1.1 Par collectivité.....	58
6.1.2 Par poste.....	58
6.1.3 Par moyenne d'âge.....	60
6.1.4 Par sexe .....	61
6.2 Recrutement pour une affectation dans une collectivité d'outre mer.....	63
6.2.1 Critères de recrutement.....	64
6.2.2 Répartition des candidats affectés dans une collectivité d'outre-mer à la rentrée 2008.....	64
6.2.3 Réintégration des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer .....	65
<b>CHAPITRE VII - LES DETACHEMENTS .....</b>	<b>66</b>
7.1 Répartition générale de l'ensemble des personnels détachés .....	66
7.1.1 Entre France et étranger.....	66
7.1.2 Par sexe des personnels détachés .....	67
7.1.3 Par grade des personnels détachés.....	67
7.1.4 Par organisme de détachement .....	68
7.2 Pyramide des âges des personnels détachés .....	69
7.3 Répartition des détachements auprès de l'AEFE .....	69
7.3.1 Entre France et étranger.....	69
7.3.2 Par sexe au sein de l'AEFE .....	70
7.3.3 Par grade au sein de l'AEFE .....	70
7.3.4 Pyramide des âges des personnels de direction au sein de l'AEFE .....	70
7.3.5 Recrutement à l'AEFE en 2008 .....	71
7.4 Les fins de détachement.....	71

7.4.1 Motifs .....	71
7.4.2 Par sexe des réintégrations .....	72
7.4.3 Réintégrations par organisme de détachement.....	72
7.4.4 Par sexe et par emploi obtenu à la réintégration.....	73
7.4.5 Par sexe et par emploi obtenu à la réintégration des personnels détachés à l'AEFE .....	73
7.4.6 Par académie de réintégration.....	74

**CHAPITRE VIII - LA CARRIERE : FORMATION, TITULARISATION, PROMOTION ET PROCEDURE**

**DISCIPLINAIRE ..... 74**

8.1 La formation .....	74
8.1.1 Initiale (art 9).....	74
8.1.2 Continue.....	74
8.2 Titularisation (art 9) .....	75
8.2.1 Lauréats du concours .....	75
8.2.2 Personnels de direction issus de la liste d'aptitude.....	75
8.3 Promotions .....	75
8.3.1 Tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2008.....	76
8.3.2 Répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2008 .....	76
8.3.3 Répartition par sexe des personnels promus .....	77
8.4 Débouchés vers d'autres métiers .....	77
8.5 Domaine disciplinaire .....	78

**CONCLUSION ..... 79**

## Présentation

Le rôle et les missions des personnels de direction sont fixés par le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié relatif au statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

Classé dans la catégorie A, parmi les personnels d'encadrement, le corps des personnels de direction comprend les grades de :

- personnel de direction de 2<sup>ème</sup> classe (10 échelons),
- personnel de direction de 1<sup>ère</sup> classe (11 échelons),
- personnel de direction hors classe (6 échelons).

D'une manière générale, les personnels de direction ont vocation à occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint, principalement en collège, lycée ou lycée professionnel. Ils dirigent l'établissement en qualité de représentant de l'Etat et de président du conseil d'administration, sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie.

Ils sont chargés d'élaborer et de conduire la politique pédagogique et éducative de l'établissement selon les directives nationales et en concertation avec l'ensemble de la communauté éducative, pour offrir aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage.

La politique statutaire et la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des carrières et des compétences des personnels de direction relève des missions de la direction de l'encadrement. Au sein de cette direction qui emploie 66 personnes, le bureau des personnels de direction des lycées et collèges est l'interlocuteur privilégié des personnels de direction. En 2008, une trentaine de personnels ont été reçus pour un entretien individuel afin de bénéficier de conseils pour la formulation de leur demande de mutation.

La formation étant devenue une priorité et constituant un enjeu déterminant pour améliorer la performance du système éducatif, l'accompagnement des carrières de ces personnels est donc assuré par la formation initiale et continue. La conception, le pilotage et la mise en œuvre de cette formation font partie des attributions de l'Ecole supérieure de l'éducation nationale (ESEN), service à compétence nationale, créé par arrêté du 29 avril 2003, depuis rattaché à la direction de l'encadrement. Les personnels de direction sont ainsi formés au pilotage éducatif et à la culture de la performance.

Pour la deuxième année consécutive la direction de l'encadrement va publier le bilan social des personnels de direction. Il est apparu nécessaire de poursuivre ce travail et de l'étoffer.

Ainsi, pour le bilan 2008 d'autres thématiques plus spécifiques sont abordées notamment sur :

- les appréciations portées par les autorités hiérarchiques, qui conditionnent en grande partie les affectations des personnels de direction,
- les réseaux ambition réussite,
- les directeurs d'EREA et d'ERDP en mettant en évidence leur origine et les résultats du mouvement,
- les départements d'outre-mer,
- les collectivités d'outre-mer,
- les détachements hors éducation nationale (plus particulièrement AEF, MLF et MAE).

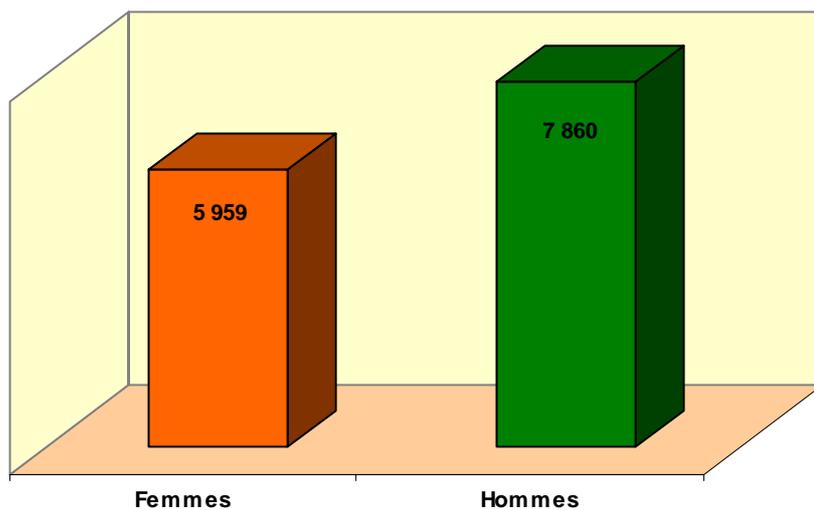
Par ailleurs, une approche plus spécifique de la parité a été menée et tous les thèmes abordés dans le bilan en font état.

## CHAPITRE I - REPARTITION DES EFFECTIFS EN 2008

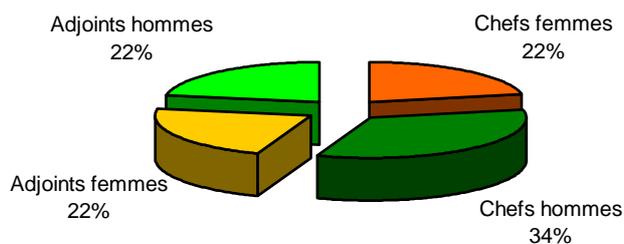
- 13 819 personnels de direction sont en poste au 1<sup>er</sup> septembre 2008 (métropole-DOM-COM).
- Ils représentent environ 70 % des personnels d'encadrement du ministère de l'éducation nationale.

### 1.1 Par sexe

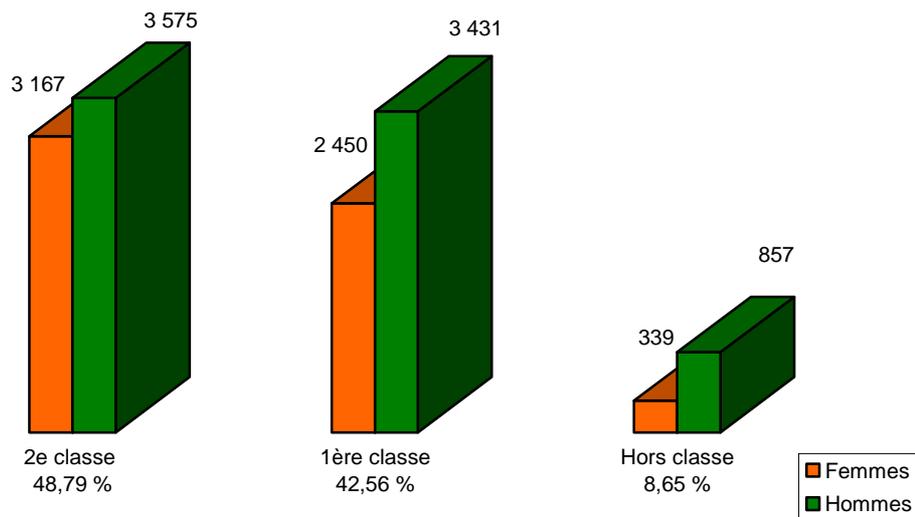
Parmi ces 13 819 personnels, 5 959 sont des femmes (43,12 %) et 7 860 sont des hommes (56,88 %).



### 1.2 Par sexe et par fonction



### 1.3 Par sexe et par grade



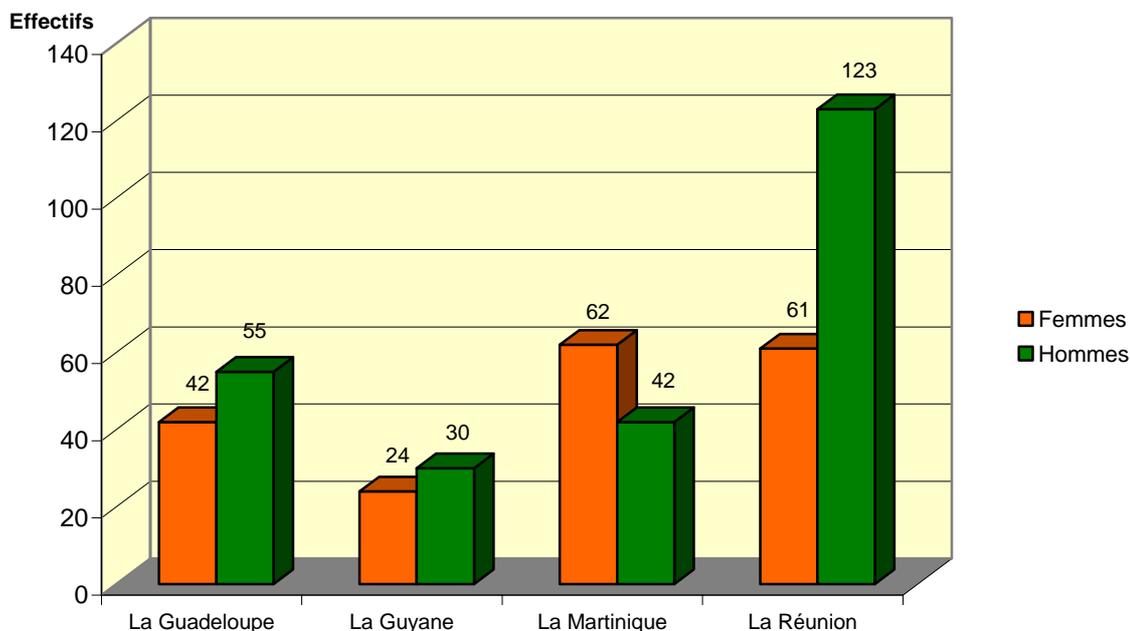
Le grade de la hors classe est représenté par seulement 28,34 % de femmes pour 71,66 % d'hommes. Le grade de la 1ère classe est représenté par 41,66 % de femmes 58,34 % d'hommes et le grade de la 2<sup>ème</sup> classe est représenté par 46,97 % de femmes pour 53,03 % d'hommes.

### 1.4 Par sexe dans les académies d'outre-mer

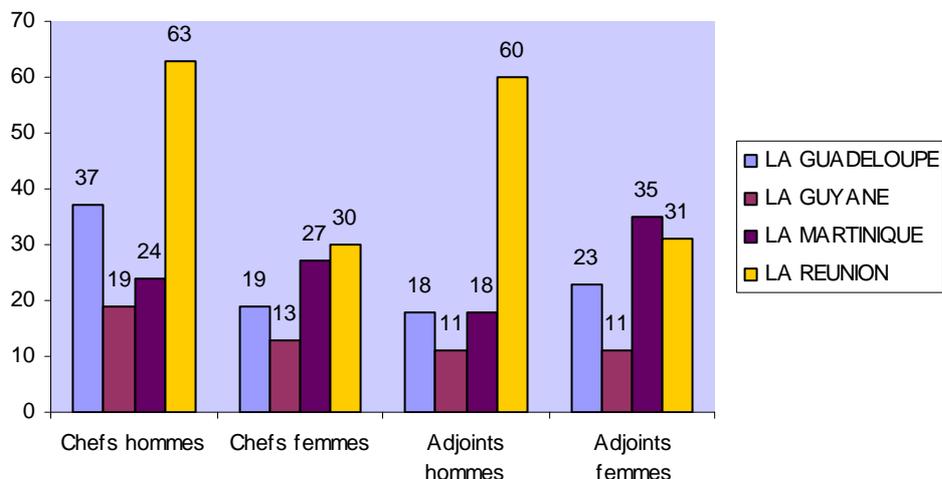
Pour l'ensemble des quatre académies d'outre-mer, on dénombre **439** personnels de direction sur des postes de chef ou d'adjoint, soit 3 % du total national (total incluant les DOM et les COM).

Les femmes sont majoritaires dans l'académie de la Martinique (59,62 %).

Dans les trois autres académies, elles restent minoritaires. Elles représentent 44,44 % dans l'académie de la Guyane, 43,30 % dans l'académie de la Guadeloupe, 33,15 % dans l'académie de la Réunion.



### 1.5 Par sexe et par fonction dans les académies d'outre-mer

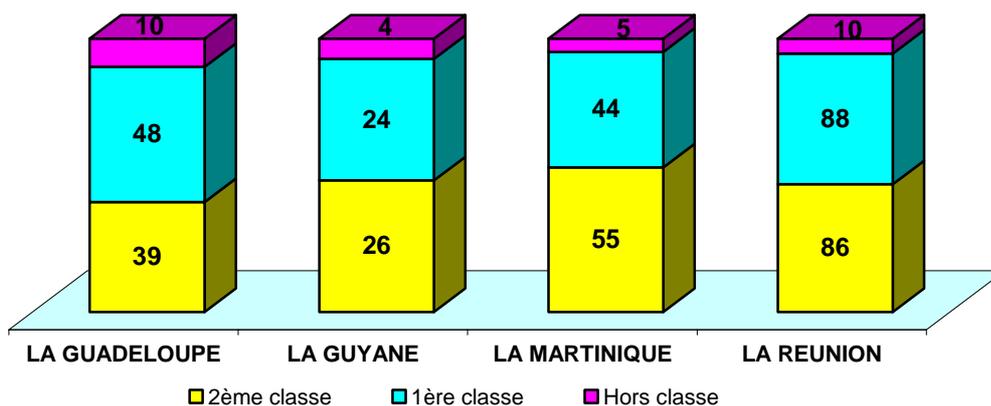


Les hommes sont plus nombreux sur les postes de chef que sur les postes d'adjoint dans les académies d'outre mer, à l'exception de la Martinique où les femmes sont présentes à 52,94 % sur les postes de chef.

### 1.6 Par grade

On observe que la répartition des personnels de direction en poste dans les DOM est équilibrée entre les personnels à la 2<sup>ème</sup> classe et à la 1<sup>ère</sup> classe (47% pour 46,50%) alors qu'au plan national ils sont majoritairement à la 2<sup>ème</sup> classe. Le pourcentage de personnels à la hors classe (6,50%) est le plus faible des académies. Il est de 8% au plan national et de 10% dans les collectivités d'outre-mer.

Répartition par grade des personnels de direction dans les DOM



### 1.7 Par sexe et par grade dans les académies d'outre-mer

Dans le grade de la seconde classe, la parité est équilibrée. 53,97 % de l'ensemble des femmes appartiennent à ce grade pour 41,60 % d'hommes.

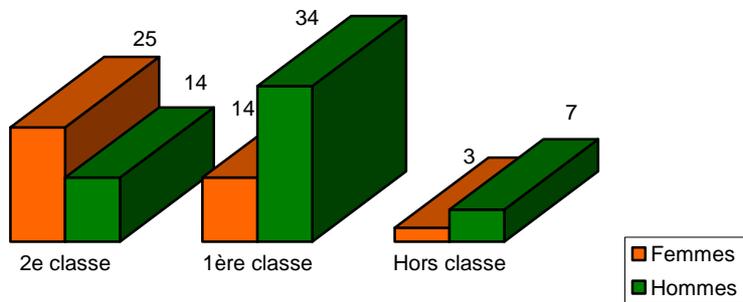
Dans ce grade, la part des femmes représente 49,51 % pour 50,49 % d'hommes.

3,17 % de l'ensemble des femmes appartiennent au grade de la hors classe (9,20 % pour les hommes).

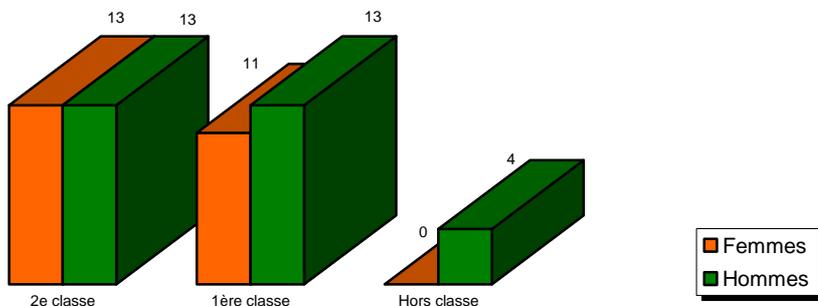
Dans ce grade, la part des femmes représente 20,69 % pour 79,31% d'hommes.

L'académie de la Guyane affiche une parfaite parité dans le grade de la 2<sup>ème</sup> classe : 13 femmes et 13 hommes, tandis que dans les académies de la Guadeloupe et de la Martinique, elles sont majoritaires.

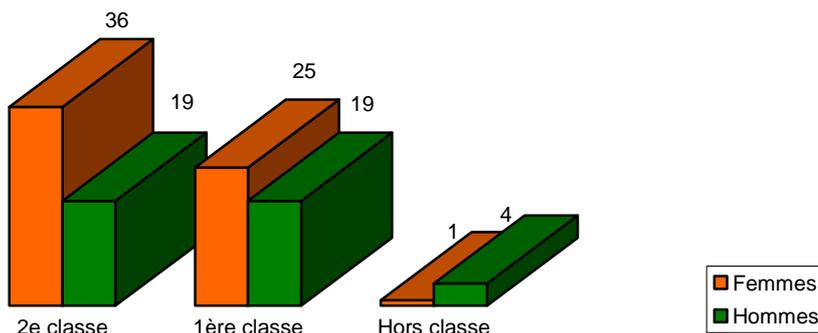
La Guadeloupe

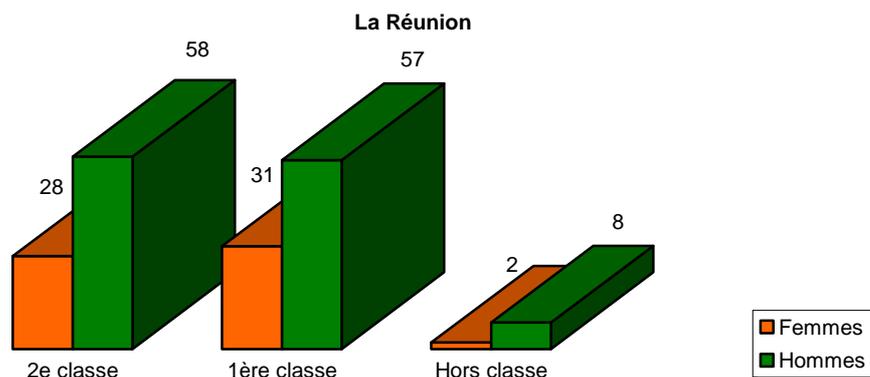


La Guyane



La Martinique





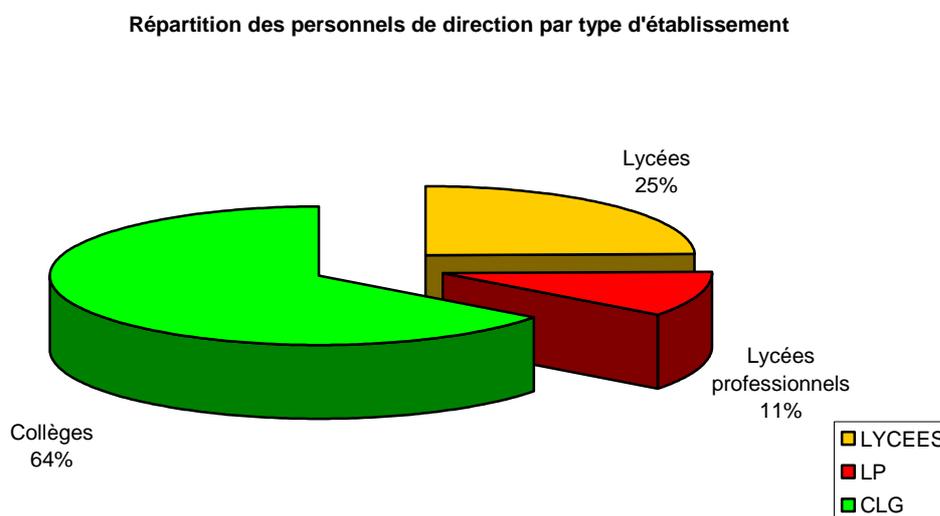
## 1.8 Par type d'établissement

### 1.8.1 Au plan national

Les établissements sont classés par catégorie financière en fonction de critères objectifs tels que les effectifs d'élèves, les réseaux ambition réussite ou d'éducation prioritaire, les établissements comportant des classes préparatoires aux grandes écoles, un GRETA, un internat, ...

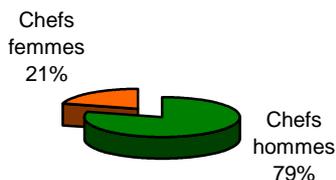
Dans la catégorie 4, les lycées et les collèges comptent 1 000 élèves et plus tandis que les lycées professionnels 800 et plus.

Les lycées de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle ont un effectif d'élèves supérieur à 2 000.

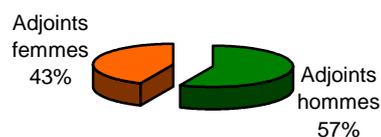


**La répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement (métropole et DOM) :**

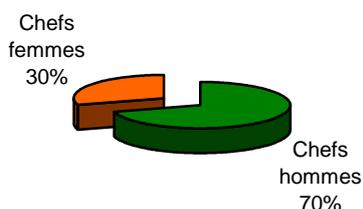
**Les chefs dans les lycées de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle**



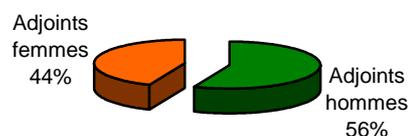
**Les adjoints dans les lycées de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle**



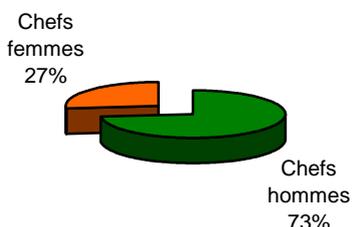
**Les chefs dans les lycées de 4<sup>ème</sup> catégorie**



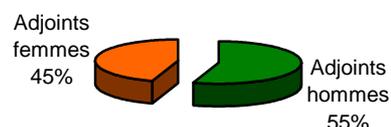
**Les adjoints dans les lycées de 4<sup>ème</sup> catégorie**



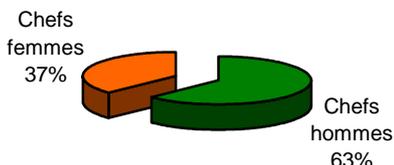
**Les chefs dans les lycées professionnels de 4<sup>ème</sup> catégorie**



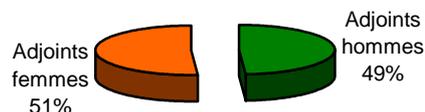
**Les adjoints dans les lycées professionnels de 4<sup>ème</sup> catégorie**



**Les chefs dans les collèges de 4<sup>ème</sup> catégorie**



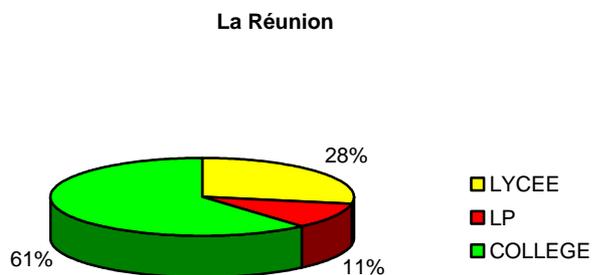
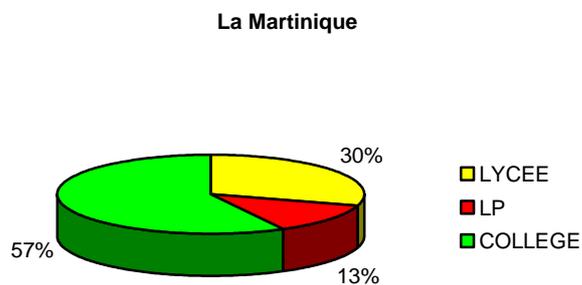
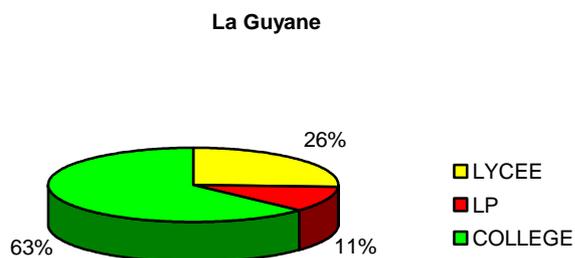
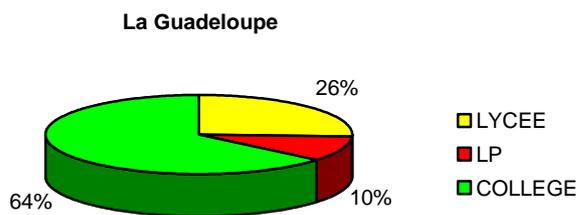
**Les adjoints dans les collèges de 4<sup>ème</sup> catégorie**



Si la proportion de femmes sur des postes de chef dans les lycées de 4<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle (lycées et lycées professionnels) représente 26,72 %, cette proportion est plus importante sur des postes d'adjoint, soit 46,60 %.

## 1.8.2 Dans les académies d'outre-mer

### 1.8.2.1 Par type d'établissement



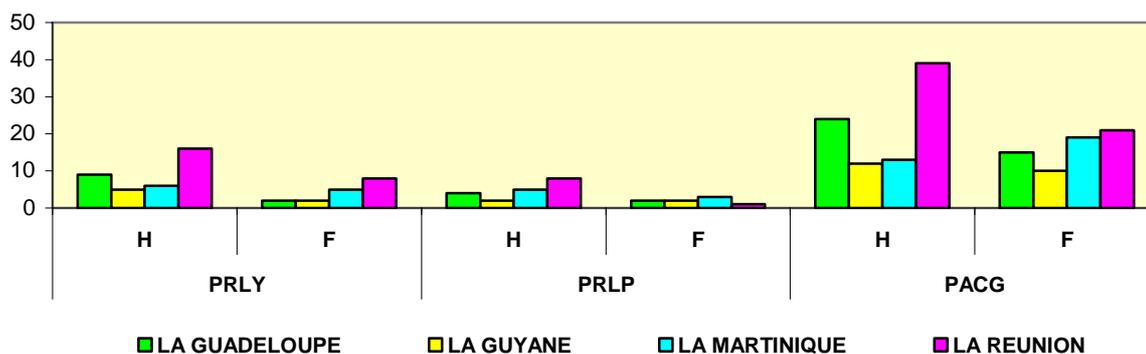
La répartition des personnels de direction par type d'établissement dans les départements d'outre-mer est comparable à celle au niveau national.

### 1.8.2.2 La répartition par sexe des chefs et par catégorie d'établissement

L'effectif total des personnels de direction dans les DOM est réparti comme suit :

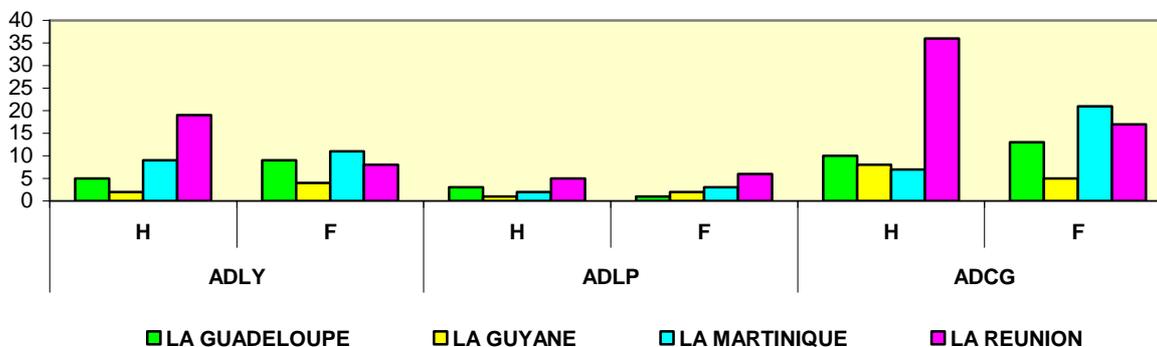
- 61,2 % dans les collèges, soit 269 PACG,
- 27,6 % dans les lycées, soit 121 PRLY,
- 11,2 % dans les lycées professionnels, soit 49 PRLP.

Répartition par sexe sur postes de chef par DOM



Dans ces académies, ce sont les hommes principaux de collège (PACG) et adjoints de collège (ADCG) qui arrivent en tête des effectifs par type d'emploi dans 3 académies sur 4.

Répartition par sexe sur postes d'adjoint par DOM

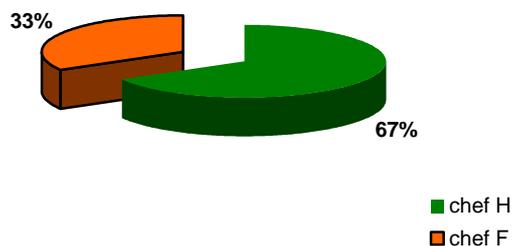


### 1.8.2.3 La répartition par sexe et par poste dans les établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie et 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle

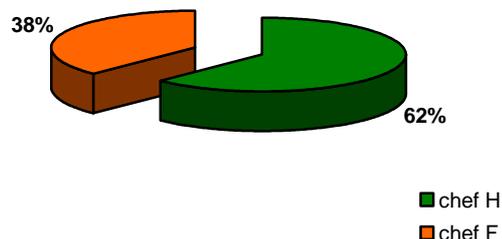
La répartition par sexe des postes dans les établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie et de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle montre respectivement que seulement 33 % et 38 % de femmes occupent un poste de chef dans les DOM pour 21% et 30 % au plan national.

Les hommes sont majoritaires dans les établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie et 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle sauf en Martinique où les femmes sont en plus grand nombre en catégorie 4. En revanche, la parité homme/femme est respectée pour les PRLY et les PACG de catégorie 4 en Guyane.

Répartition par sexe sur poste de chef en lycée cat.4

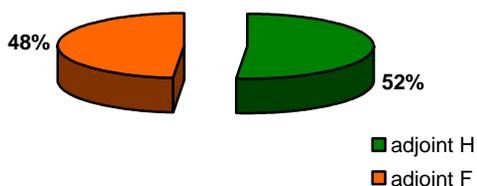


Répartition par sexe sur poste de chef en lycée cat. E

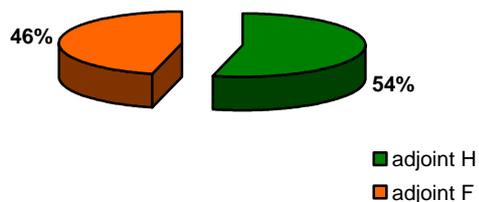


On note un équilibre dans la répartition par sexe sur les postes d'adjoint de ces établissements dans les DOM.

Répartition par sexe sur poste d'adjoint en lycée cat.4



Répartition par sexe sur poste d'adjoint en lycée cat. E



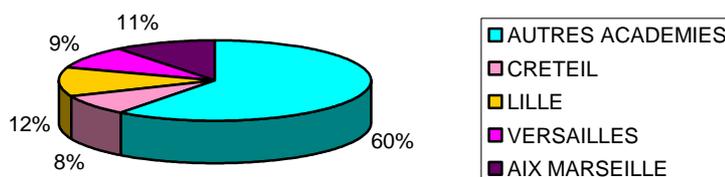
### 1.8.3 Les collèges en réseau ambition réussite (RAR)

255 collèges sont classés en réseau ambition réussite.

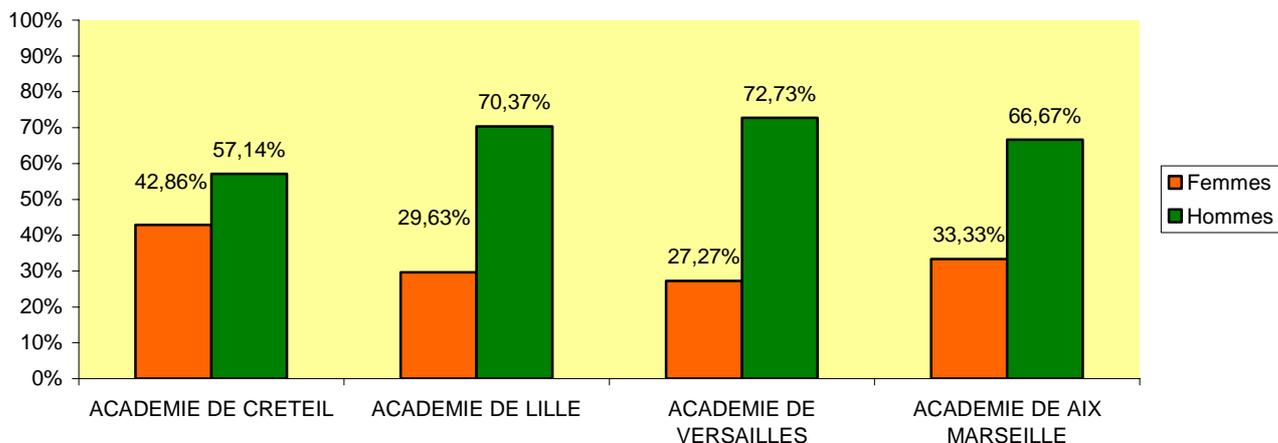
Parmi les 485 personnels de direction en poste dans l'ensemble des collèges en RAR, 255 sont sur des postes de chef et 230 sur des postes d'adjoint.

#### 1.8.3.1 Les académies de Aix-Marseille, Créteil, Lille et Versailles

Ce sont les académies d'Aix-Marseille, Créteil, Lille et Versailles qui comptabilisent le plus de collèges en réseau ambition réussite (101), soit 39,60 % de l'ensemble des RAR.



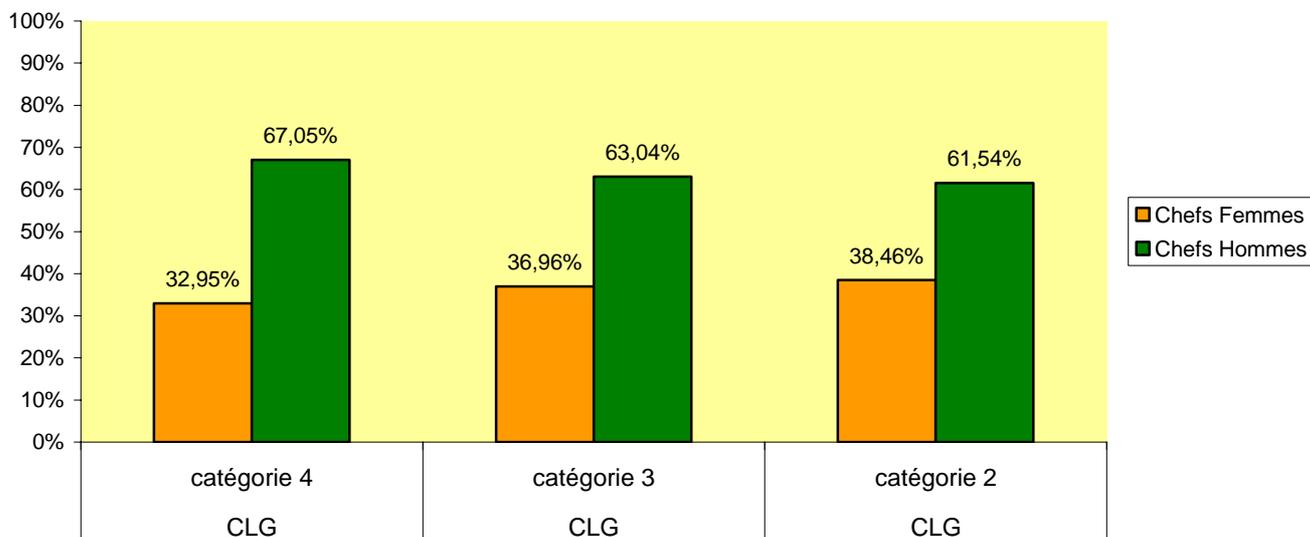
### Répartition par sexe des postes de chef en RAR



Dans ces quatre académies, les femmes représentent 32,99 % sur les postes de chef (22 % au plan national).

### 1.8.3.2 La répartition par sexe dans l'ensemble des collèges en réseau ambition réussite

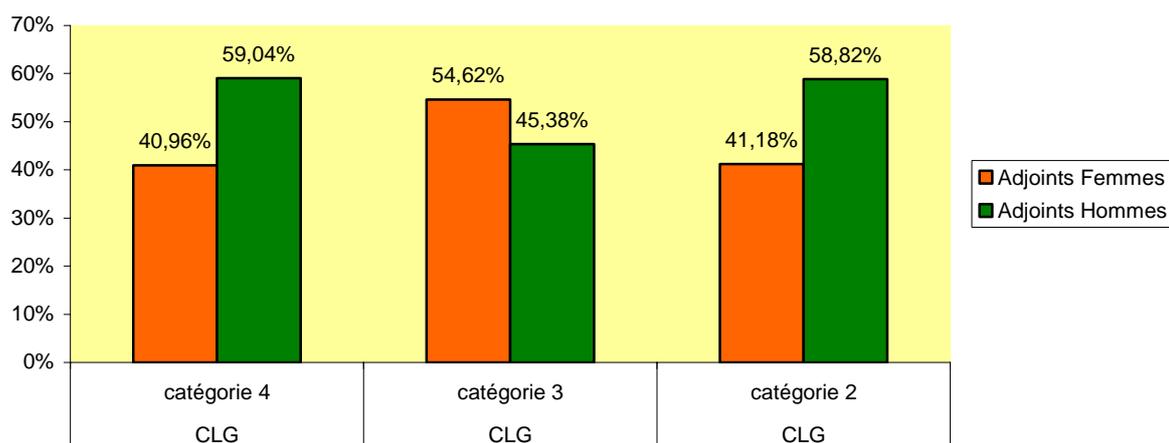
#### Sur les postes de chef



35,97 % des femmes sont sur des postes de chef dans les établissements en RAR.

Elles sont en proportion identique sur les postes de chef d'établissement toute catégorie.

### Sur les postes d'adjoint

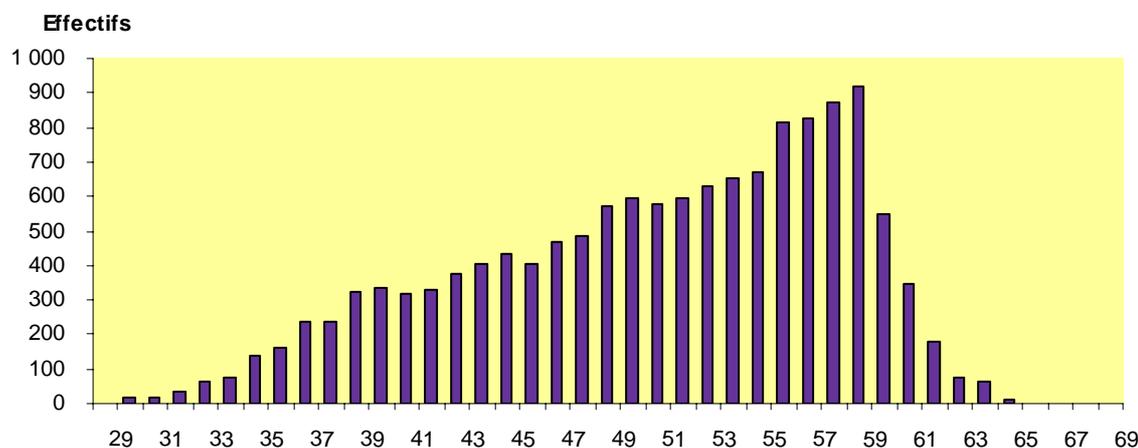


Parmi les 230 postes d'adjoint en collège RAR, 112 postes sont occupés par des femmes, soit 48,70 %. Elles sont donc plus présentes sur les postes d'adjoint dans les établissements en RAR que de chef (48,70 % sur postes d'adjoint contre 35,97 % sur des postes de chef).

Les femmes sont en proportion identique sur des postes d'adjoint en collège RAR de 4ème catégorie et de 2ème catégorie mais représentent 55 % des postes d'adjoint en collège RAR de 3ème catégorie.

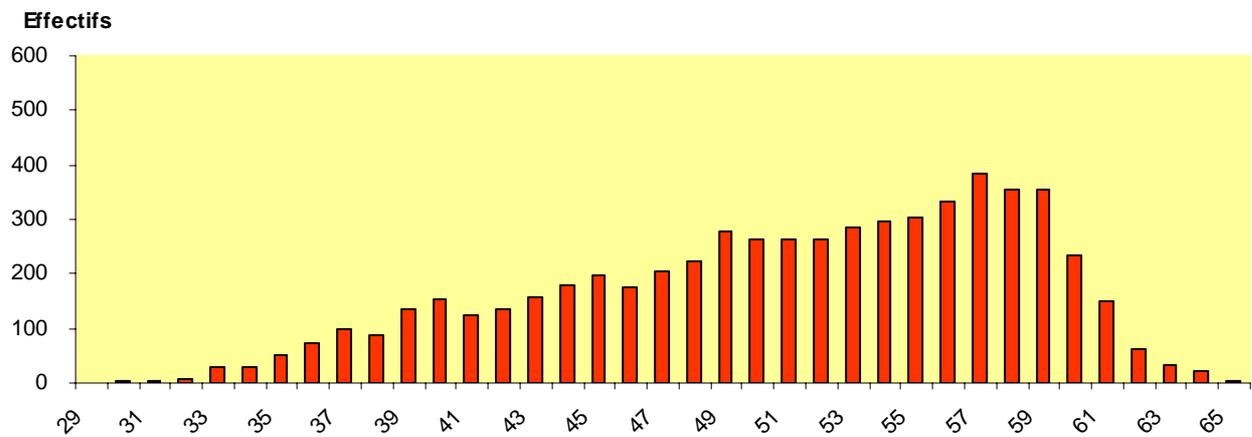
## 1.9 Les pyramides des âges des personnels de direction

### 1.9.1 Pour l'ensemble du corps des personnels de direction

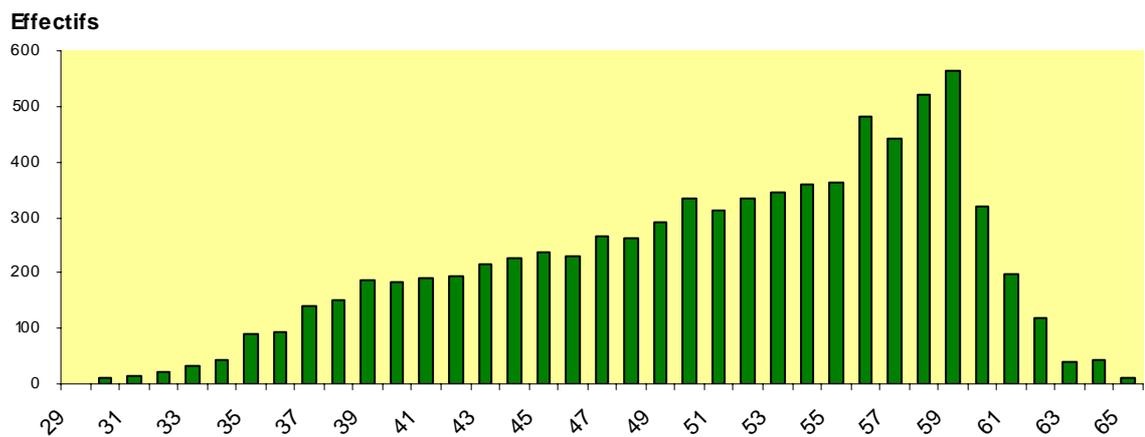


La moyenne d'âge des 13 819 personnels de direction est de 50,80 ans.

### 1.9.2 Pour les femmes

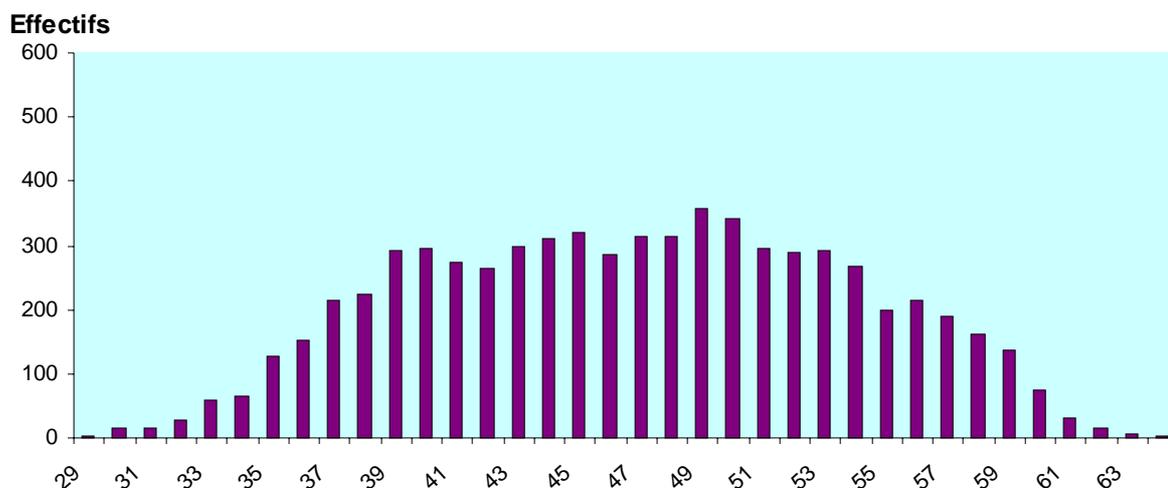


### 1.9.3 Pour les hommes



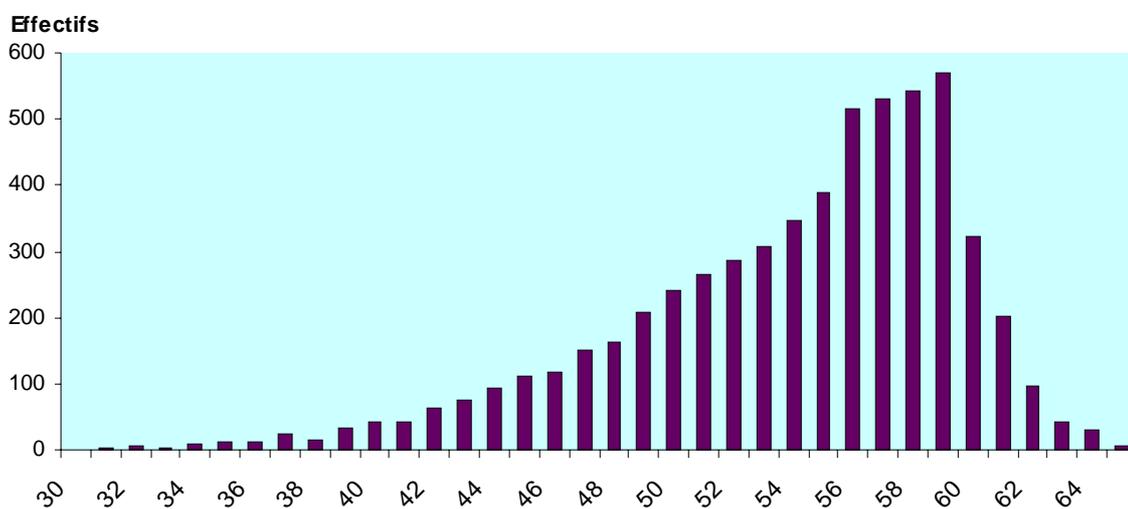
Si les femmes et les hommes ont la même moyenne d'âge, autour de 51 ans, celle-ci se distribue différemment. Le nombre de personnels de direction commence à diminuer à l'âge de 61 ans chez les hommes, et à 59 ans chez les femmes.

### 1.9.4 Pour les personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe



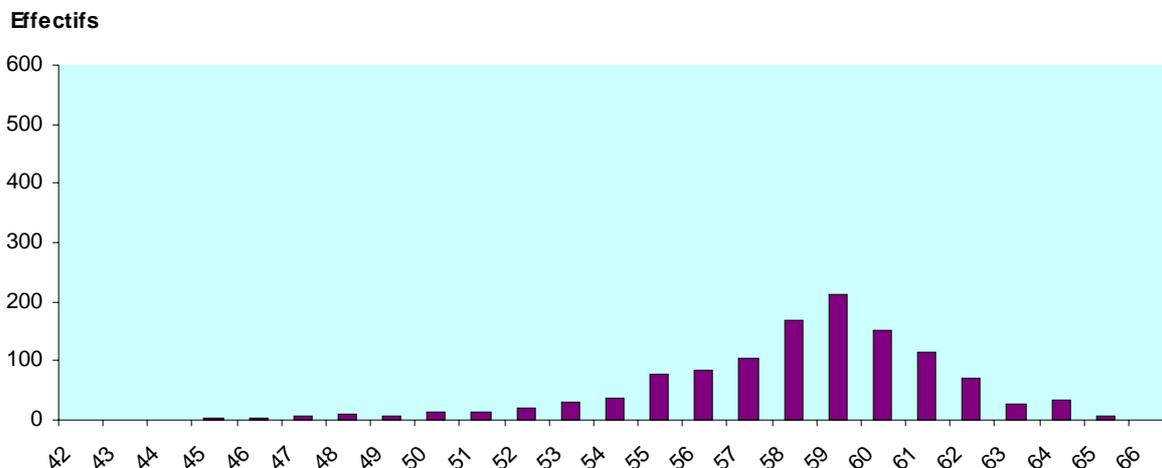
Les 6 738 personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe ont une moyenne d'âge d'environ 47 ans.

### 1.9.5 Pour les personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe



La moyenne d'âge des 5 968 personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe est d'environ 54 ans.

### 1.9.6 Pour les personnels de direction hors classe

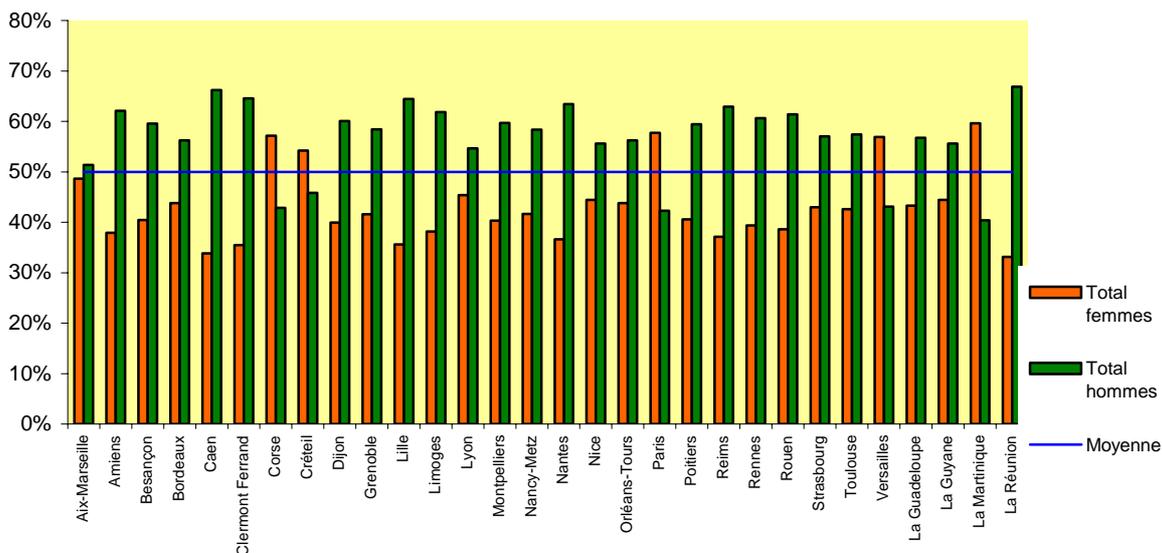


La moyenne d'âge des 1 244 personnels de direction hors classe est d'environ 58 ans.

Ces pyramides des âges par grade permettent de caractériser la carrière type d'un personnel de direction : entrée dans le corps autour de 40 ans, en 2<sup>ème</sup> classe, passage à la première classe autour de 50 ans, puis passage à la hors classe relativement tardif, autour de 56 ans.

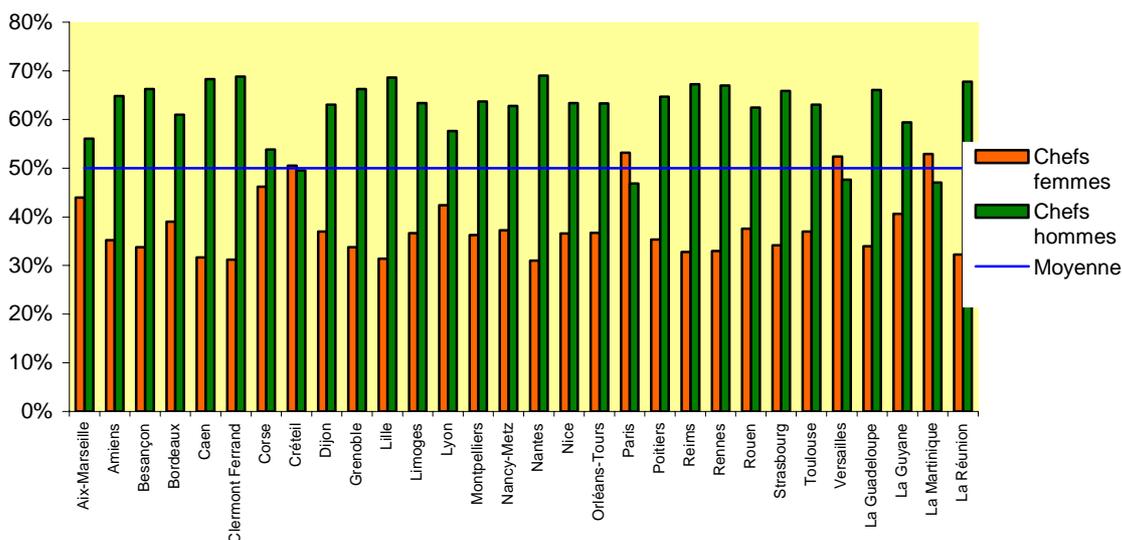
### 1.10 Répartition des personnels par académie

#### 1.10.1 Par sexe de l'ensemble des personnels de direction



C'est l'académie d'Aix-Marseille qui affiche le meilleur taux de parité avec 48,60 % de femmes.

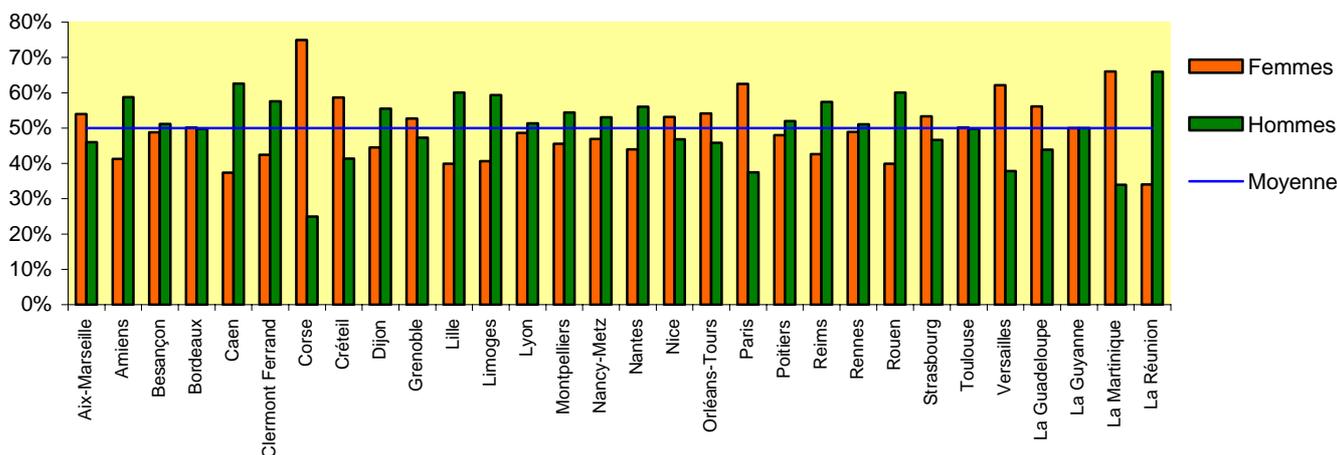
### 1.10.2 Par sexe des chefs



Sur l'ensemble des postes de chef, les académies de Créteil, Paris, la Martinique et Versailles se distinguent en matière de parité.

Les femmes représentent en effet 50,49 % dans l'académie de Créteil, 52,94 % dans l'académie de la Martinique et 52,37 % dans l'académie de Versailles.

### 1.10.3 Par sexe des adjoints

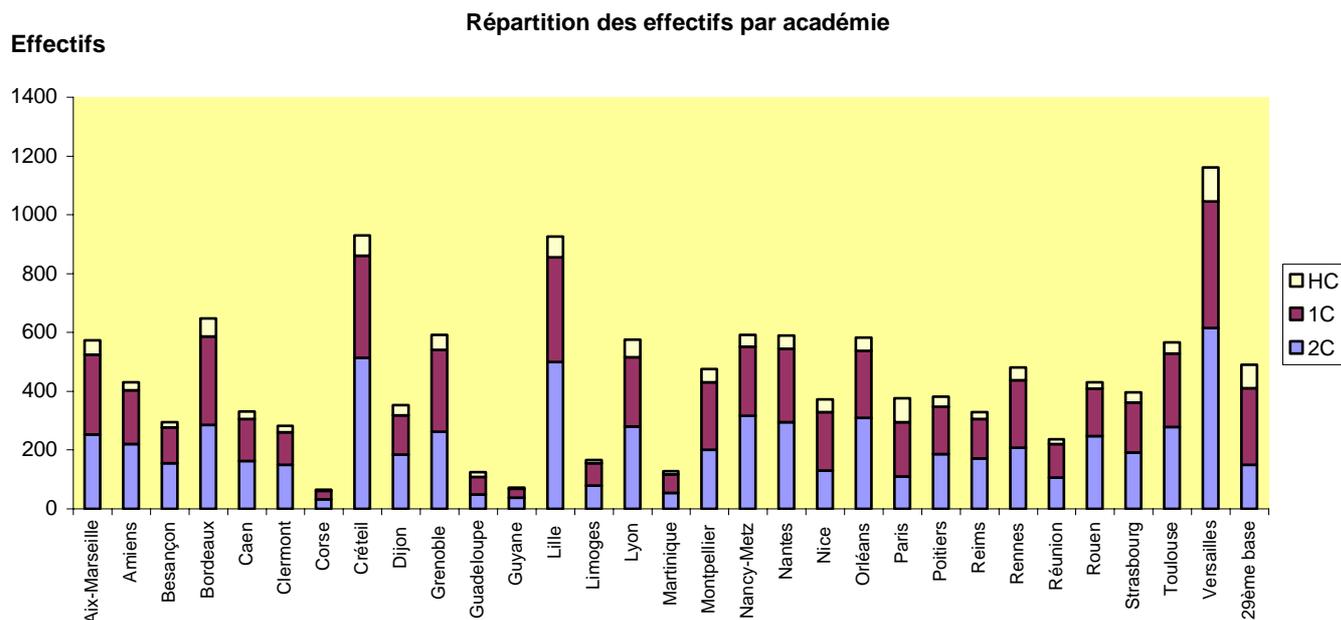


Sur l'ensemble des postes d'adjoint, ce sont les académies de Bordeaux, Toulouse, Rennes et Besançon qui affichent la meilleure parité.

Les femmes représentent en effet 50,19 % dans l'académie de Bordeaux, 50,21 % dans l'académie de Toulouse, 48,96 % dans l'académie de Rennes et 48,82 % dans l'académie de Besançon.

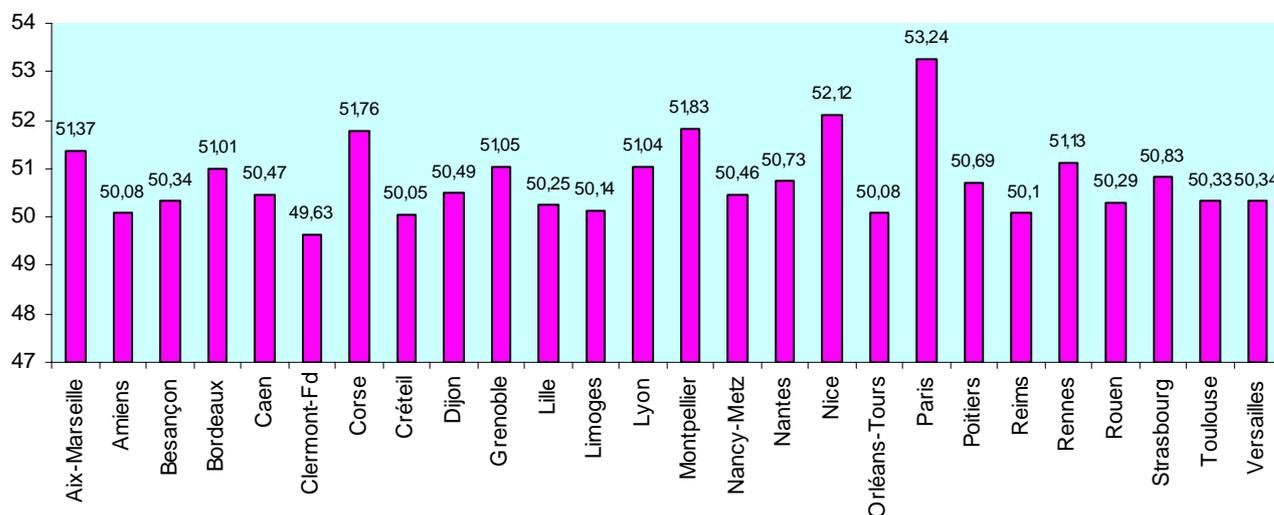
Les postes d'adjoint dans l'académie de Corse sont pourvus par 75 % de femmes alors qu'ils ne le sont que par 34 % de femmes dans l'académie de la Réunion.

## 1.10.4 Par grade



## 1.11 La moyenne d'âge des personnels de direction

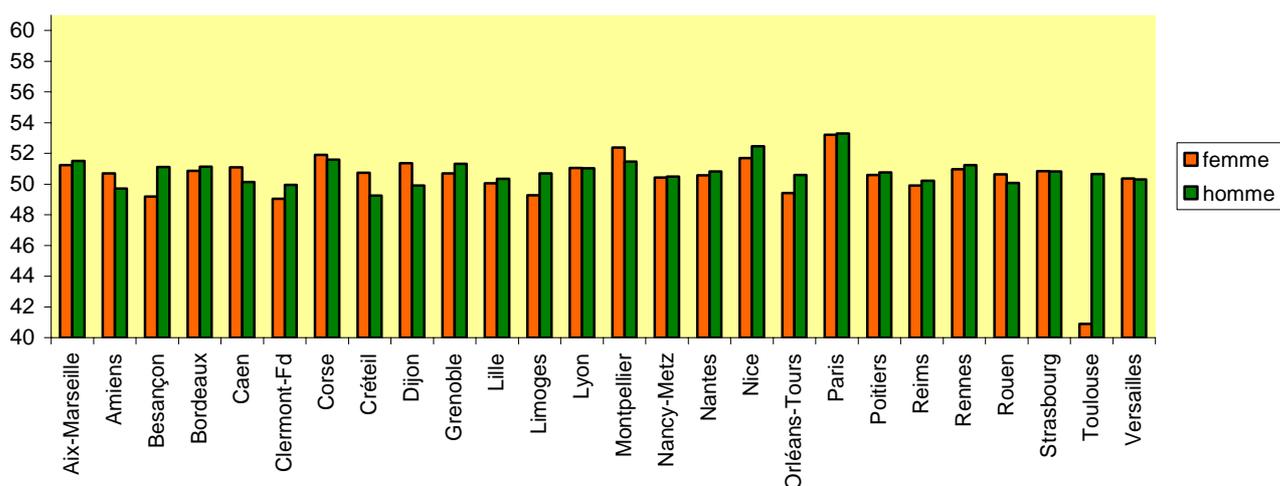
### 1.11.1 Pour l'ensemble des personnels



La moyenne d'âge nationale est de 50,80 ans.

Les académies du sud de la France ont une moyenne d'âge sensiblement plus élevée que les autres. Les différences de moyenne d'âge entre académies sont d'ailleurs particulièrement faibles. Seule l'académie de Paris présente une moyenne d'âge sensiblement supérieure à la moyenne.

### 1.11.2 Par sexe

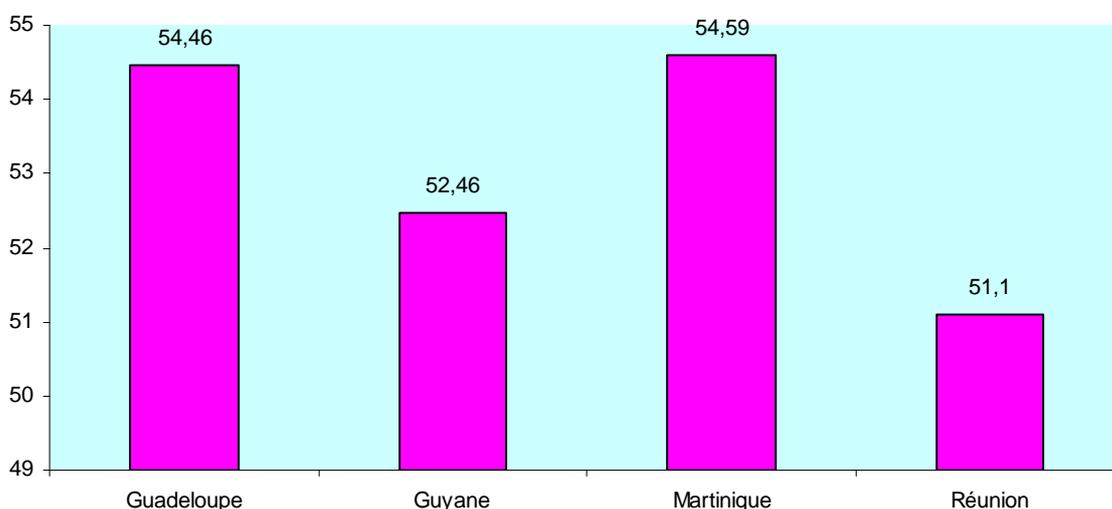


En métropole, la moyenne d'âge des femmes dans l'ensemble des académies est légèrement inférieure à celle des hommes, 50,34 contre 50,80.

Clermont- Ferrand est une académie jeune avec une moyenne d'âge pour les personnels de direction de 49,63 ans. La moyenne d'âge des femmes y est de 49,04 ans.

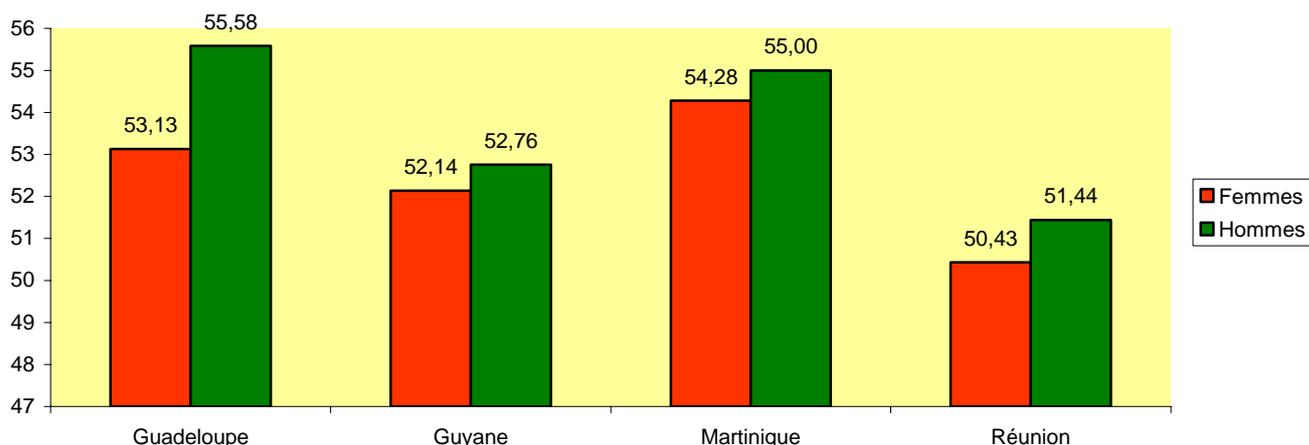
La moyenne d'âge des personnels affectés dans l'académie de Paris est de 53,24 ans. La moyenne d'âge des hommes, de 53,28 ans, y est la plus élevée.

### 1.11.3 Dans les départements d'outre-mer



La Réunion est une des académies les plus jeunes avec une moyenne d'âge pour les personnels de direction de 51,1 ans tandis que La Martinique a une moyenne d'âge de 54,59 ans.

### 1.11.4 Par sexe dans les départements d'outre-mer

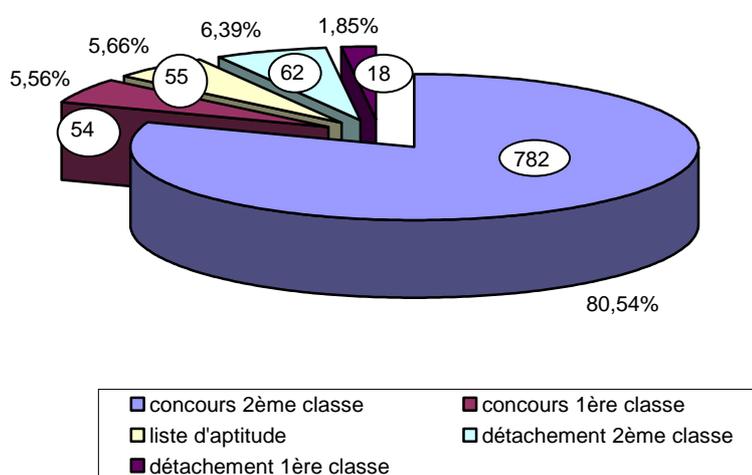


## CHAPITRE II - LE RECRUTEMENT EN 2008

### 2.1 Modes de recrutement

Mode de recrutement	2ème classe		1ère classe		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	
<b>Concours</b>	782	86,99%	54	75,00%	<b>836</b>
<b>Liste d'aptitude</b>	55	6,11%			<b>55</b>
<b>Détachement</b>	62	6,90%	18	25,00%	<b>80</b>
<b>TOTAL</b>	<b>899</b>	<b>100,00%</b>	<b>72</b>	<b>100,00%</b>	<b>971</b>

Recrutement total en 1ère et 2ème classes en 2008



## 2.2 Le concours (art 3-4-5 du décret)

### 2.2.1 Postes offerts

	2006		2007		2008	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2
Nombre de postes offerts	100	600	100	700	80	800
Admis sur liste principale	89	600	61	700	61	800
Admis sur liste complémentaire	0	8	0	31	0	28
Effectivement en poste au 1er septembre de l'année	81	571	58	679	54	782

Le nombre total de candidats inscrits aux deux concours en 2008 était de 3 382, soit un taux de réussite de près de 24,72 %. 828 candidats ont été admis en 2<sup>ème</sup> classe et 61 en 1<sup>ère</sup> classe.

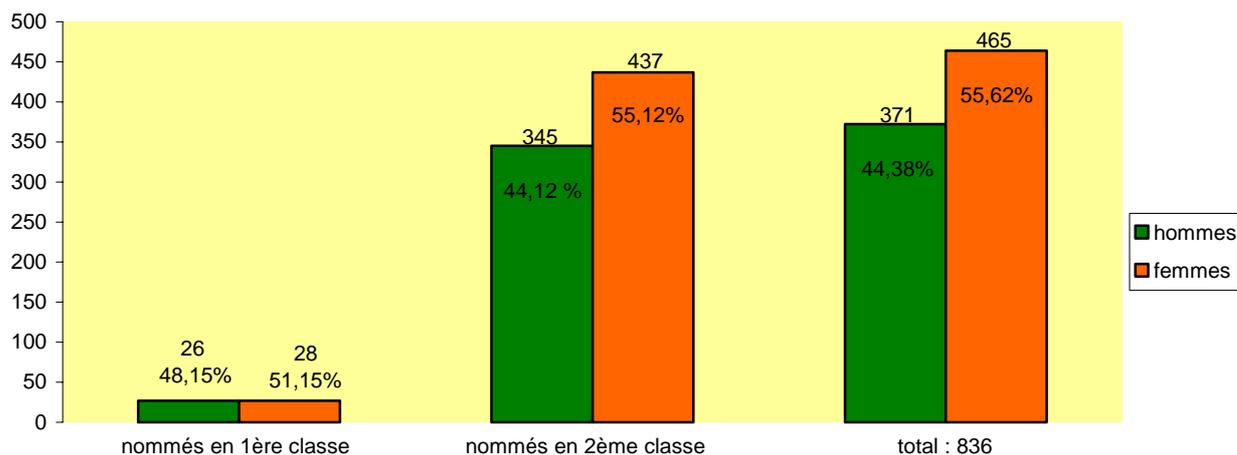
67,50 % des postes offerts au concours de 1<sup>ère</sup> classe ont été pourvus en 2008 contre 58 % en 2007.  
32,50 % des postes offerts au concours de 1<sup>ère</sup> classe ont été non pourvus.

97 % des postes offerts au concours de 2<sup>ème</sup> classe ont été pourvus en 2008 comme en 2007.  
3 % des postes offerts au concours de 2<sup>ème</sup> classe ont été non pourvus.  
53 lauréats ont renoncé au bénéfice des concours dont 46 en 2<sup>ème</sup> classe.

## 2.3 Répartition

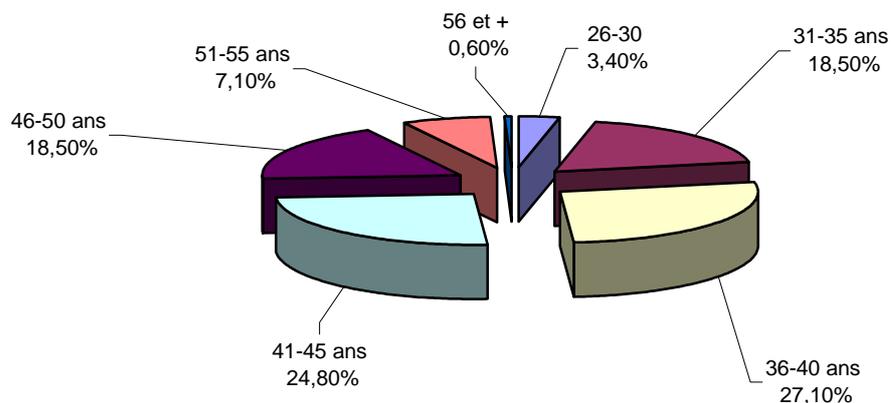
### 2.3.1 Par sexe des lauréats des concours de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe en 2008 nommés au 1<sup>er</sup> septembre 2008

Effectifs



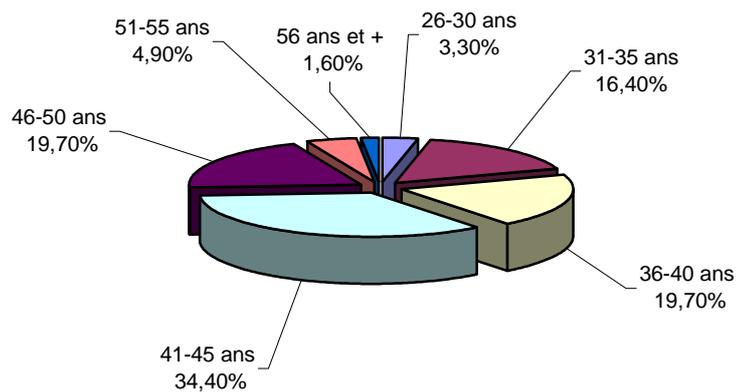
## 2.3.2 Lauréats par tranche d'âge

Répartition par âge des candidats admis au concours de 2<sup>ème</sup> classe



moyenne d'âge = 41,5 ans

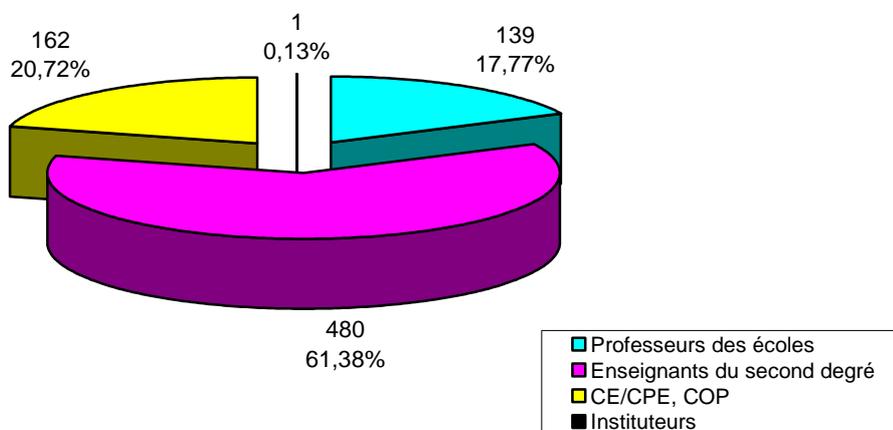
Répartition par âge des candidats admis au concours de 1<sup>ère</sup> classe



moyenne d'âge = 42 ans

### 2.3.3 Lauréats par corps d'origine

Origine des lauréats du concours de 2<sup>ème</sup> classe nommés au 1er septembre 2008



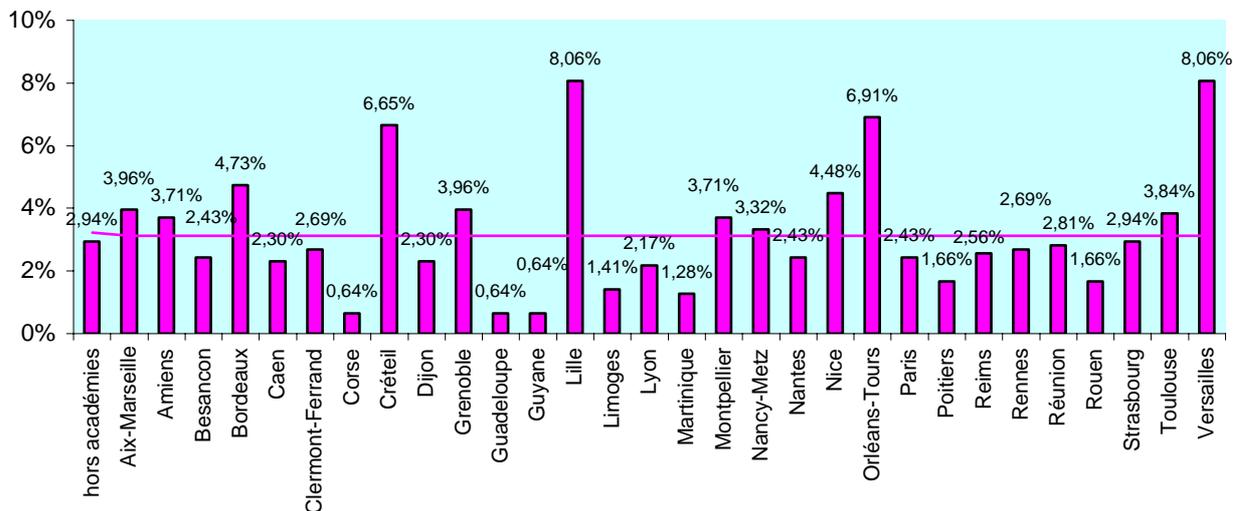
Le concours de 2<sup>ème</sup> classe constitue bien une seconde carrière pour les enseignants puisqu'ils en représentent 79% des personnels, soit 61,38% pour le second degré (pour 57,29% en 2007) et 17,77% pour le premier degré (pour 12,81% en 2007).

Le corps des professeurs agrégés constitue le seul vivier des lauréats du concours de 1<sup>ère</sup> classe actuellement.

### 2.3.4 Lauréats par académie d'origine

Le concours de 2<sup>ème</sup> classe

% des nommés

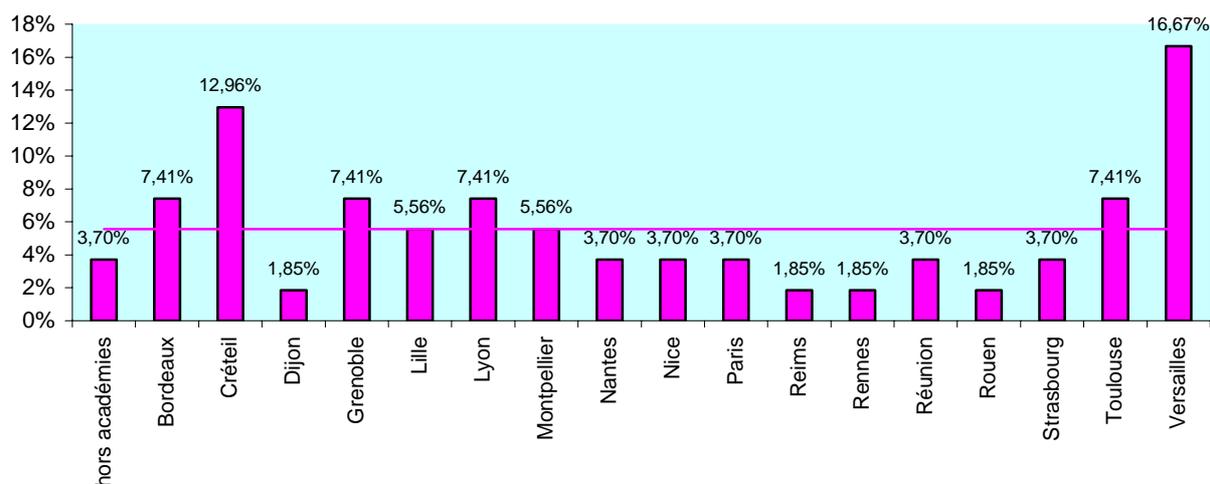


moyenne = 3,13 %

Les académies de Créteil, Lille, Orléans-Tours, Versailles, fournissent les plus gros contingents de lauréats avec plus de 6,6 %.

### Le concours de 1ère classe

% des nommés



moyenne = 6%

L'origine des lauréats au concours de 2<sup>ème</sup> classe concerne toutes les académies. Celles des lauréats au concours de 1<sup>ère</sup> classe ne concerne que 17 académies.

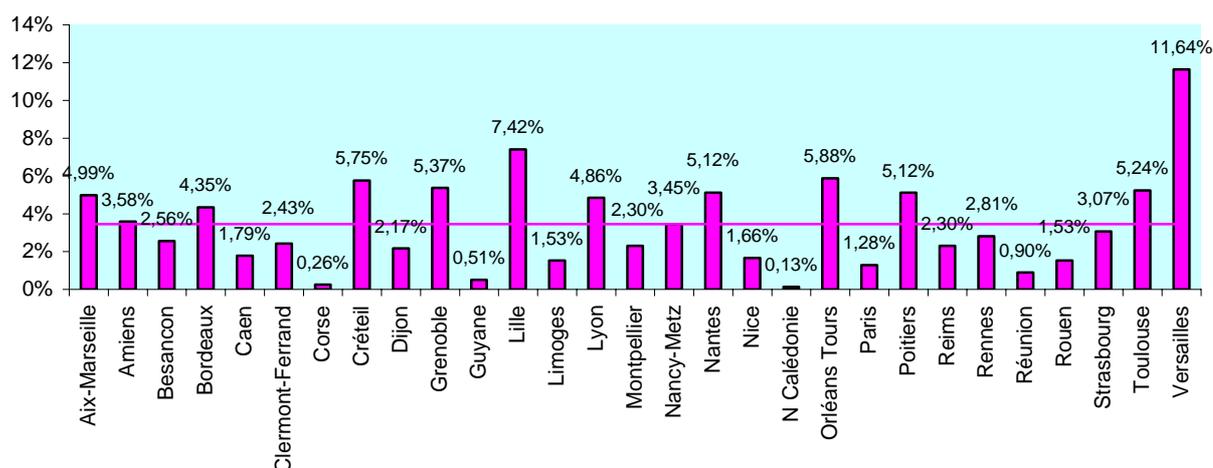
### 2.3.5 Lauréats par académie d'accueil

L'affectation des lauréats concours est nationale et vise à pourvoir les postes restés vacants après l'affectation des titulaires ayant participé au mouvement des personnels de direction.

L'affectation des lauréats concours s'effectue en fonction du rang de classement, des vœux, des postes vacants et de l'intérêt du service. L'affectation des lauréats du concours de 1<sup>ère</sup> classe est réalisée avant celle de la 2<sup>ème</sup> classe. Les lauréats du concours de 1<sup>ère</sup> classe ont majoritairement satisfaction sur leur premier vœu.

### Le concours de 2ème classe

% des nommés

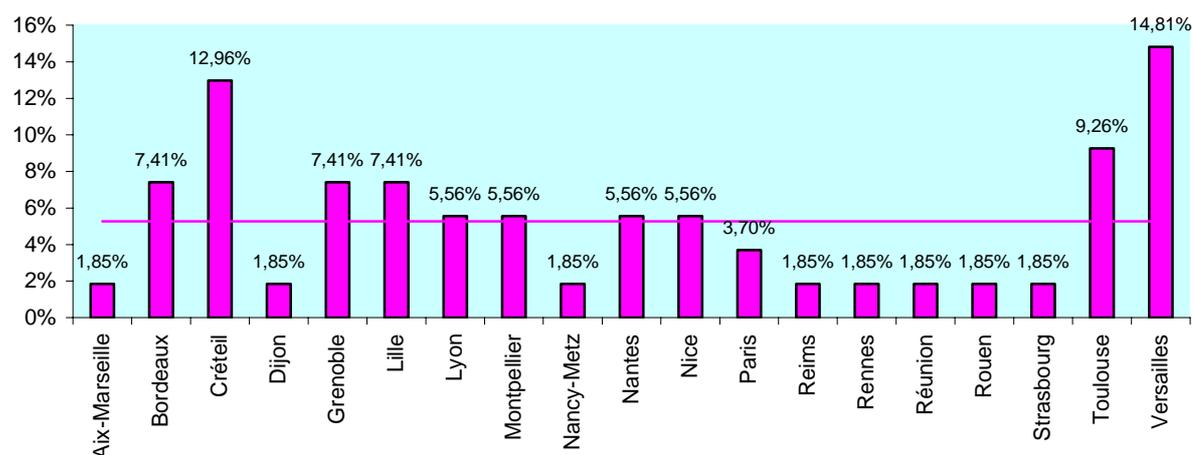


moyenne = 3,45%

Les principales académies d'accueil sont Créteil (5,75 %), Lille (7,42 %) et Versailles (11,64 %).

## Le concours de 1<sup>ère</sup> classe

% des nommés



moyenne = 5,26%

Les principales académies d'accueil sont Créteil (12,96 %), Toulouse (9,26 %) et Versailles (14,81 %).

### 2.4 La liste d'aptitude (art 6 et 7 du décret)

#### 2.4.1 Conditions d'inscription

- Etre personnel enseignant du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré, personnel d'éducation ou d'orientation,
- Avoir 10 années de services effectifs comme titulaire dans un ou plusieurs de ces corps et avoir exercé pendant 20 mois au moins, de façon continue ou fractionnée, durant les 5 dernières années scolaires, des fonctions de personnel de direction.

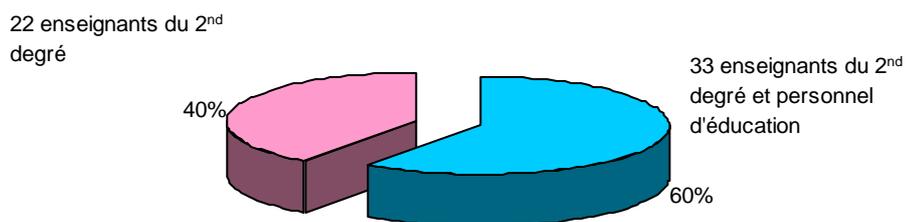
ou :

- Etre fonctionnaire et occuper ou avoir occupé un emploi de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'EREA, de directeur d'ERPD, de directeur d'établissement spécialisé, de directeur d'école du 1<sup>er</sup> degré relevant de l'éducation nationale
- Avoir 5 ans de services effectifs en qualité de titulaire nommé dans un ou plusieurs de ces emplois.

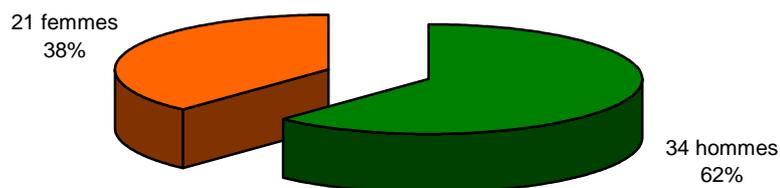
#### 2.4.2 Evolution du recrutement

	2006	2007	2008
inscrits	48	44	55
nommés	43	44	55

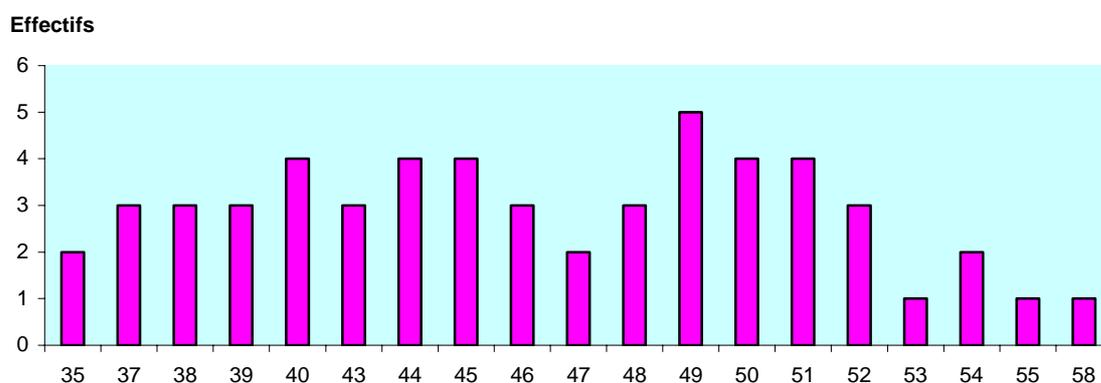
### 2.4.3 Par corps d'origine des personnels nommés



### 2.4.4 Par sexe des personnels nommés

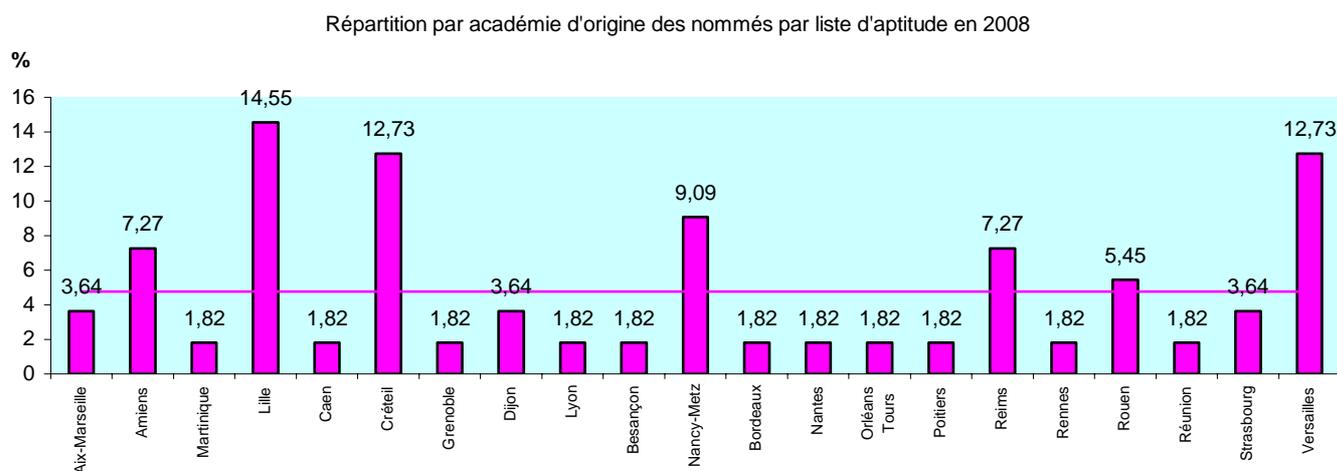


### 2.4.5 Par âge des personnels nommés

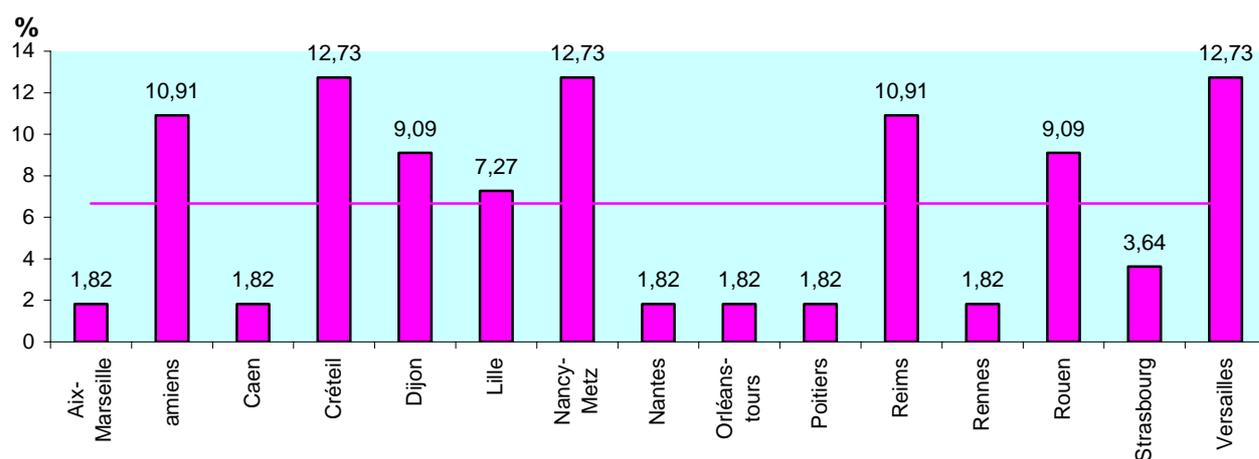


L'âge moyen des candidats recrutés par liste d'aptitude est de 46 ans.

## 2.4.6 Par académie d'origine des personnels nommés



## 2.4.7 Par académie d'accueil des personnels nommés



Les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude sont affectés dans les académies où reste le plus grand nombre de postes vacants après l'affectation des lauréats de concours.

Les directeurs d'écoles régionales d'enseignement adapté (EREA) recrutés par voie de liste d'aptitude sont nommés sur leur poste, soit 1,82 % dans les académies d'Aix-Marseille, de Caen, de Nantes, d'Orléans-Tours, de Poitiers et de Rennes.

## **2.5 Le détachement (art 25 et suivants du décret)**

Les dispositions relatives au détachement dans le corps des personnels de direction sont fixées par les articles 25 à 29 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié relatif au statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale.

Le nombre d'agents placés en position de détachement ne peut excéder 5% de l'effectif budgétaire total du grade concerné.

Le nombre de postes réservés au recrutement par voie de détachement est établi au regard du nombre de postes restant à pourvoir à l'issue du mouvement national et de l'affectation des stagiaires (lauréats de concours et personnels nommés après inscription sur la liste d'aptitude).

### **2.5.1 Conditions du détachement**

Peuvent être détachés :

#### **dans le grade de 1<sup>ère</sup> classe :**

- les professeurs agrégés et assimilés,
- les professeurs de chaire supérieure,
- les maîtres de conférence,
- les fonctionnaires appartenant à un corps d'inspection,
- les fonctionnaires de l'administration de l'éducation nationale de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 et qui ont au moins atteint l'indice brut 728.
- les fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent,
- les magistrats, appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou à un emploi classé dans la catégorie A ou de même niveau, dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985, qui ont au moins atteint l'indice brut 728.

#### **dans le grade de 2<sup>ème</sup> classe :**

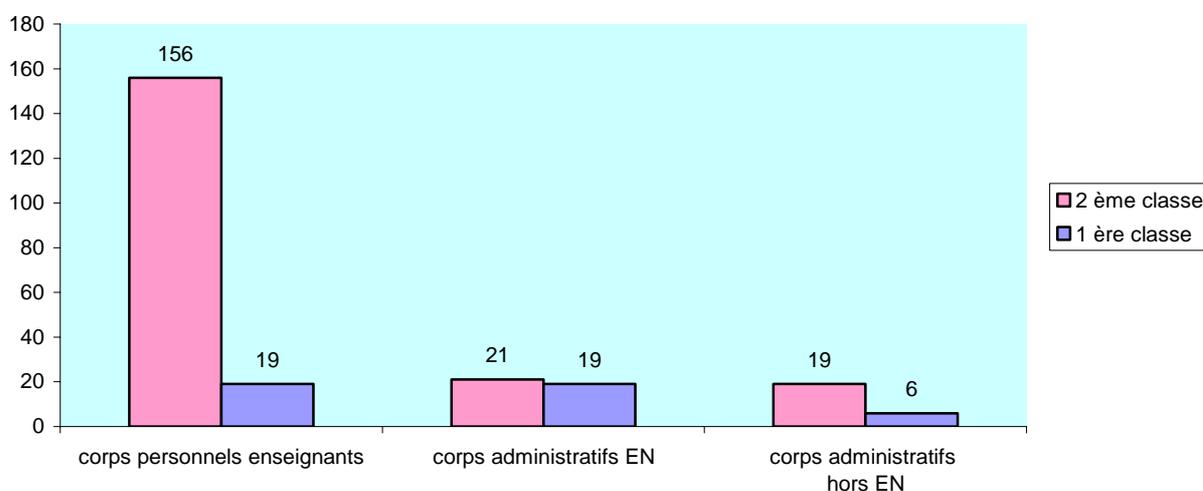
- les personnels enseignants (du 1er ou du 2nd degré) de catégorie A,
- les personnels d'éducation ou d'orientation de catégorie A,
- les personnels d'administration de l'éducation nationale de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.
- les autres fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent,
- les magistrats, appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou à un emploi classé dans la catégorie A ou de même niveau, dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.

### **2.5.2 Répartition par administration d'origine des personnels détachés entre 2005 et 2008**

Le recrutement des personnels de direction par la voie du détachement se caractérise par son ouverture aux corps d'administration relevant du ministère de l'éducation nationale (21% du recrutement sur 6 ans pour les deux grades), mais aussi à d'autres fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent (9% du recrutement sur 6 ans pour les deux grades). Ces derniers sont, pour l'essentiel, issus du ministère de la défense, du ministère de l'équipement, du ministère de la jeunesse et des sports, de l'administration pénitentiaire, des collectivités territoriales et de France Télécom.

En 2008, les personnels hors éducation nationale venaient essentiellement des collectivités territoriales, de France Télécom et du ministère de l'agriculture et de la pêche.

### 2.5.2.1 Répartition totale par administration d'origine sur cinq ans



### 2.5.2.2 Evolution de la répartition par administration d'origine entre 2005 et 2008

Années	Enseignants	% du total	Administratifs	% du total	Hors Education Nationale	% du total
2005	34	19,43%	14	35,00%	6	24,00%
2006	13	7,43%	1	2,50%	4	16,00%
2007	67	38,29%	13	32,50%	8	32,00%
2008	<b>61</b>	<b>34,86%</b>	<b>12</b>	<b>30,00%</b>	<b>7</b>	<b>28,00%</b>
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>
<b>Total des effectifs</b>	<b>240</b>					

Les enseignants représentent au total 73 % pour 17 % d'administratifs et 10 % de personnels hors éducation nationale sur la période 2005-2008.

### 2.5.2.3 Répartition par grade d'accueil des personnels détachés entre 2005 et 2008

	2005		2006		2007		2008	
	1ère classe	2ème classe						
détachement	42	12	3	15	11	77	18	62
recrutés	<b>54</b>		<b>18</b>		<b>88</b>		<b>80</b>	
<b>Total</b>	<b>240</b>							

En 2006, le recrutement par les voies du concours et de la liste d'aptitude ayant permis de pourvoir tous les postes vacants, le recrutement par la voie du détachement a été très limité (18).

Les personnels de direction recrutés par la voie du détachement sont au nombre de 80 pour l'année 2008.

### CHAPITRE III - LE MOUVEMENT A LA RENTREE 2008

La mobilité des personnels de direction est un élément fondamental puisqu'elle doit permettre un véritable parcours professionnel associé à un plan de carrière. C'est la raison pour laquelle elle est prise en compte lors des mutations des personnels.

Les dispositions relatives à la mutation des personnels de direction sont fixées par l'article 22 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié relatif au statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale.

Seuls les personnels de direction qui occupent les mêmes fonctions depuis trois ans au moins peuvent demander une mutation.

Le mouvement est géré au plan national, il comporte deux phases distinctes et successives :

- Le mouvement des chefs d'établissement est examiné par la commission administrative paritaire nationale du mois d'avril.
- Le mouvement des adjoints est examiné par la commission administrative paritaire nationale du mois de mai.
- Une troisième commission administrative paritaire nationale se réunit pour pourvoir les postes de chef d'établissement ainsi qu'éventuellement certains postes d'adjoint libérés après la deuxième commission administrative paritaire nationale.

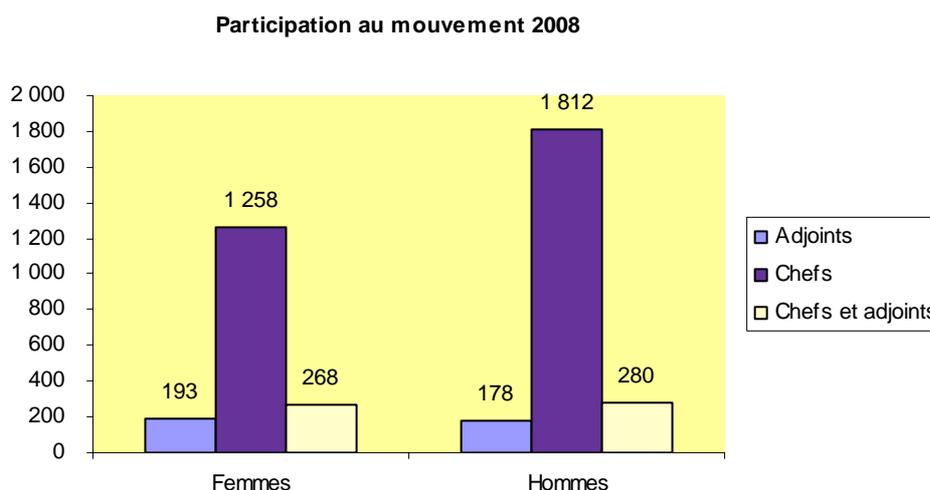
1 489 mutations ont été arrêtées dès la première commission administrative paritaire nationale.

Le mouvement est à 74 % réalisé dans l'académie d'origine. Dix académies ont un mouvement intra-académique à 80 % et plus. Ainsi, le désir de mobilité n'associe pas la mobilité géographique à la mobilité fonctionnelle.

#### 3.1 Participation au mouvement

Le mouvement a concerné 3 989 personnes (chefs d'établissement et adjoints) soit une diminution de près de 16 % par rapport à l'année 2007 (4 627 personnes).

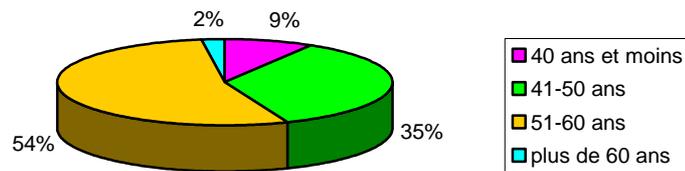
Le nombre de participants au mouvement 2008 correspond à 28,5 % de l'effectif total des personnels de direction.



La participation hommes/femmes au mouvement 2008 se répartit ainsi : 2 270 hommes et 1 719 femmes soit 57 % d'hommes et 43 % de femmes. Parmi ces 43% de femmes, 88% ont postulé sur un poste de chef d'établissement.

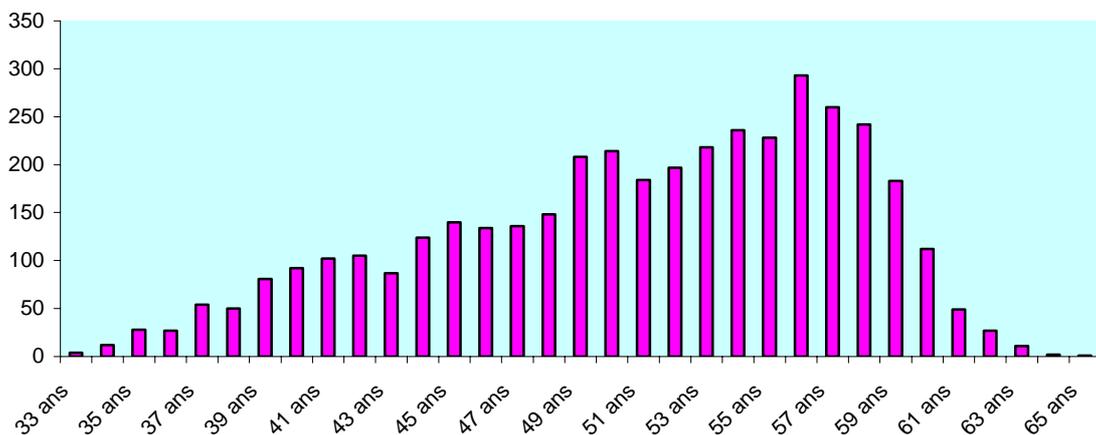
La participation des femmes est sensiblement plus élevée par rapport à celle de 2007 qui était de 42%.

### Pourcentage par tranche d'âge des participants



La moyenne d'âge des participants est de 51 ans. Les personnels de direction âgés de 51 ans à 60 ans ont été les plus nombreux (2 153 soit 54%) à demander leur mutation.

### Pyramide des âges des participants au mouvement



Moyenne d'âge : 51 ans

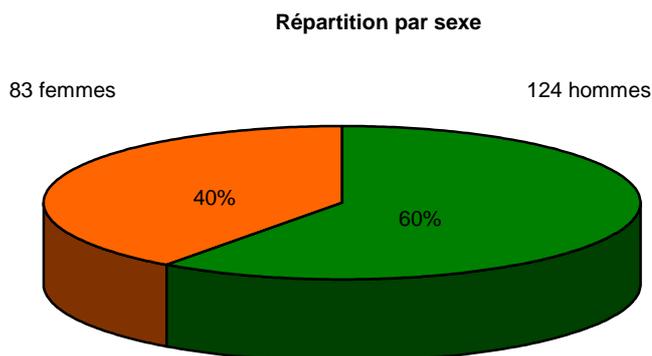
En ce qui concerne les académies d'Outre-Mer, la participation s'est effectuée de la façon suivante :

Académie	Effectifs par académie	Nombre de demandes de mutation pour 2008	Pourcentage de participants au mouvement par rapport aux effectifs
GUADELOUPE	97	43	44,32%
GUYANE	54	17	31,48%
MARTINIQUE	104	47	45,19%
REUNION	184	81	44,02%
METROPOLE	13 950	3 989	28,5 %

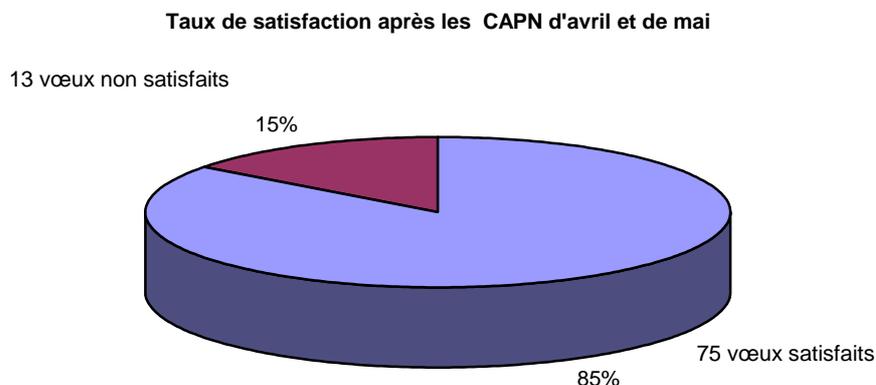
### 3.2 Mobilité obligatoire

Le décret du 11 décembre 2001 modifié relatif au statut particulier des personnels de direction prévoit que les personnels de direction ne peuvent occuper leur emploi plus de neuf ans dans le même établissement. A l'issue d'une période de sept ans dans le même emploi, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé d'emploi au terme de la période de neuf ans précitée, ils font l'objet d'une nouvelle affectation par le ministre chargé de l'éducation nationale au plus tard à la fin de cette période. Il peut être dérogé à cette règle dans l'intérêt du service, ainsi que pour les personnels ayant occupé quatre postes différents dans le corps des personnels de direction et ceux qui s'engagent à partir à la retraite dans le délai de deux ans.

En 2008, 205 personnels de direction étaient concernés par la mobilité obligatoire.



Les mutations réalisées dans le cadre de l'obligation de mobilité à laquelle sont soumis les personnels de direction sont au nombre de 88.



85 % des mutations ont été réalisées à l'issue de la première commission administrative paritaire du mois d'avril.

On observe que, sur les deux commissions administratives confondues (avril et mai), le taux de satisfaction des vœux est important. En effet, 85 % des mutations ont été réalisées dans les vœux formulés par les personnels, alors que 15 % d'entre elles l'ont été hors vœux.

### 3.3 Dérogations à la mobilité obligatoire

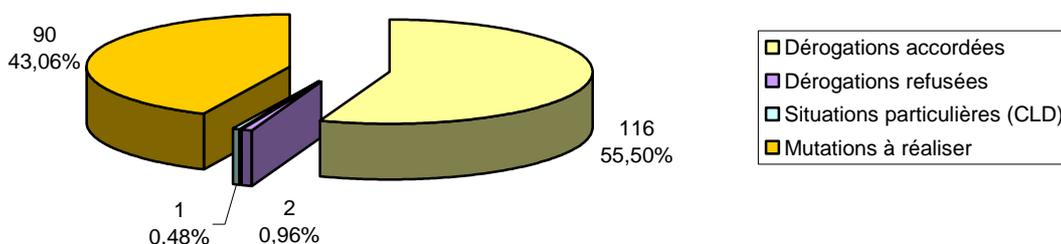
En application des dispositions précitées, des demandes de dérogation ont pu être examinées favorablement émanant de personnels qui, âgés de 58 ans et plus au 1<sup>er</sup> septembre 2008, se sont engagés à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes ou de personnels connaissant des problèmes de santé.

L'attention des personnels ayant déjà occupé quatre postes mais dont la perspective de départ à la retraite est relativement éloignée est appelée sur l'intérêt qu'ils auraient à envisager une mobilité susceptible d'apporter à leur carrière une impulsion nouvelle.

Un entretien avec les autorités académiques permet aux personnels de disposer de conseils sur l'adéquation de leur profil de compétences à la nature des postes sollicités et d'accroître ainsi leurs chances d'obtenir un poste conforme à leur projet professionnel.

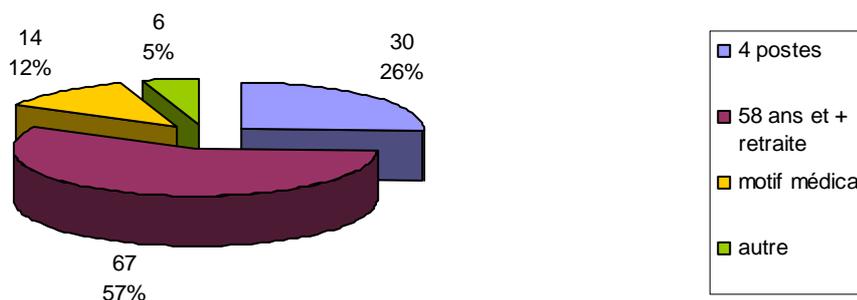
En 2008, le bilan général de la mobilité obligatoire s'établit comme suit :

Obligation de mobilité	Nombre
Personnels de direction concernés	205
Dérogations demandées	118
Dérogations accordées	116
Dérogations refusées	2
Situations particulières	1
Mutations à réaliser	88



Une dérogation a été accordée à 56 % des personnels concernés par l'obligation de mobilité. Le taux de refus de dérogation est en forte régression : 12 % en 2006, 6 % en 2007 et 1,69 % en 2008 et devient marginal dans la mesure où les demandes sont justifiées.

La répartition des motifs de demande de dérogation s'établit ainsi :



### 3.4. Appréciations portées par les autorités hiérarchiques

Pour la cinquième année consécutive, l'action professionnelle des personnels de direction, candidats au mouvement annuel, a été appréciée.

Quatre domaines de compétence ont été ainsi définis dans le cadre du « référentiel métier » du protocole d'accord du 16 novembre 2000 :

- ⇒ La capacité à conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves (PP)
- ⇒ La capacité à conduire la gestion de l'ensemble des ressources humaines (RH)
- ⇒ La capacité à assurer les liens avec l'environnement (EN)
- ⇒ La capacité à administrer et à gérer l'établissement (AD)

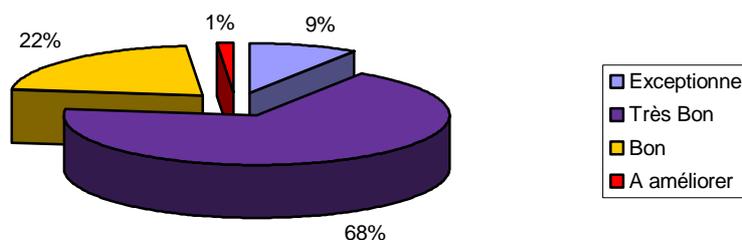
Chacun de ces domaines de compétence a été évalué selon quatre niveaux :

- ⇒ Exceptionnel
- ⇒ Très bon
- ⇒ Bon
- ⇒ A améliorer

Ainsi, 3 775 personnels de direction ont été appréciés au cours du mouvement 2008.

#### 3.4.1 Répartition globale des appréciations

Sur l'ensemble du territoire national (DOM compris), toute fonction de direction confondue et pour l'ensemble des quatre domaines de compétence de référence, les appréciations se répartissent selon les quatre critères de la manière suivante :



Les appréciations « *exceptionnel* » et « *très bon* » représentent près de 77% des appréciations alors que « *bon* » et « *à améliorer* » représentent plus de 23% des appréciations.

On constate une évolution principale par rapport à 2007 : le pourcentage de « *très bon* » a augmenté de plus de 2 points, au détriment du nombre d'appréciations « *bon* ».

Cependant, il y a peu d'évolution dans la répartition des appréciations, entre 2007 et 2008.

### 3.4.2 Répartition selon les domaines de compétence

Il est intéressant de voir comment les différentes appréciations se distribuent selon les quatre domaines de compétence :

		Exceptionnel	Très Bon	Bon	A améliorer
National	PP	33,95%	26,48%	16,94%	18,91%
	RH	25,05%	24,91%	24,89%	30,85%
	EN	23,56%	25,38%	24,92%	16,92%
	AD	17,44%	23,23%	33,24%	33,33%
Total		9,30%	67,63%	21,74%	1,33%

La lecture de ce tableau, permet de constater que :

- ⇒ 34% des appréciations « *exceptionnel* » sont portées dans le domaine de compétence « politique pédagogique et éducative ».
- ⇒ les appréciations « *très bon* » se partagent assez équitablement entre les 4 domaines de compétence.
- ⇒ le domaine de la gestion administrative est le domaine où le nombre de candidats devant s'améliorer est le plus important, il en est de même sur la gestion des ressources humaines.

Il est toutefois intéressant de souligner que 2 académies n'ont, en 2008 attribué, aucun item « à améliorer ».

### 3.4.3 Utilisation de l'appréciation « *exceptionnel* »

#### Analyse chefs et adjoints confondus

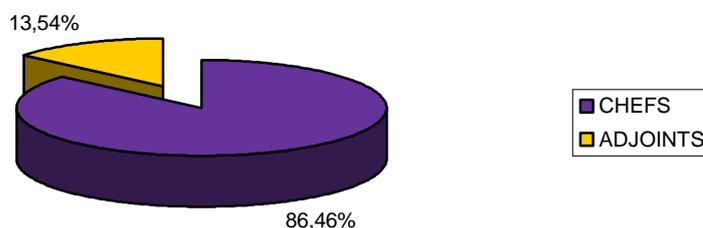
La note aux recteurs relative aux modalités d'organisation du mouvement des personnels de direction fixe la fourchette d'utilisation de l'appréciation « *exceptionnel* » entre 5% et 10%.

Il ressort que :

- ⇒ 10 académies sont au-dessus de la limite des 10%, avec un maximum à 19% atteint par une académie.
- ⇒ 1 seule académie est en dessous du seuil des 5% .
- ⇒ la majorité des académies, soit 19, se situent entre 5% et 10%.

### Analyse différenciée : chefs et adjoints

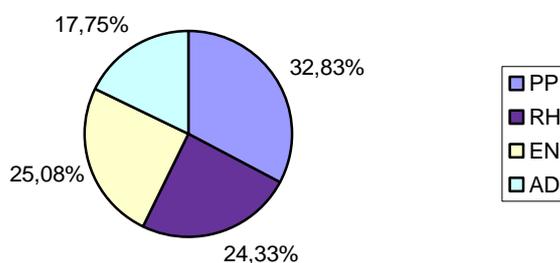
La répartition des appréciations « *exceptionnel* » selon les emplois est riche d'enseignements :



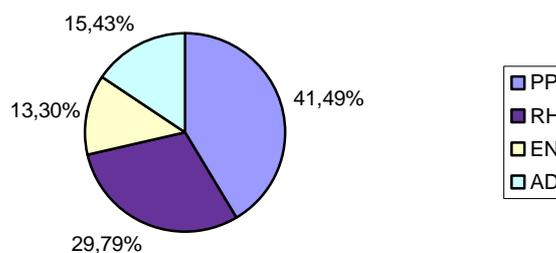
L'attribution de l'appréciation « *exceptionnel* » se fait à plus de 86% au profit des chefs d'établissement et seulement à hauteur de 14 % pour les adjoints. Les adjoints ont alors moins de 14% des appréciations « *exceptionnel* ».

La répartition des appréciations « *exceptionnel* », par domaine de compétence, et par emploi, éclaire sur l'évaluation des personnels de direction :

Répartition des appréciations "exceptionnel" des chefs par domaine de compétence



Répartition des appréciations "exceptionnel" des adjoints par domaine de compétence



Pour les chefs, comme pour les adjoints, c'est le domaine de compétence « *politique pédagogique* » qui est le mieux apprécié. En revanche, il y a une différence entre chefs et adjoints, sur le domaine de compétence recevant le moins d'appréciations « *exceptionnel* » : « *gestion administrative* » pour les chefs et « *liens avec l'environnement* » pour les adjoints.

A noter également, que les meilleurs adjoints s'illustrent dans le domaine pédagogique et dans une moindre mesure, celui des ressources humaines.

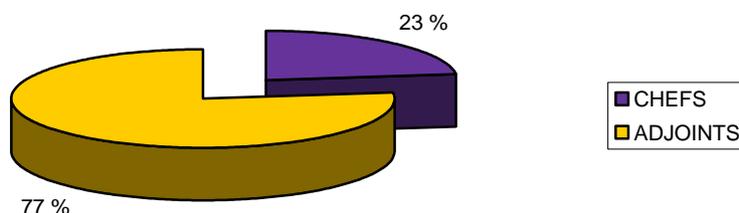
### 3.4.4 Utilisation de l'appréciation « à améliorer »

Il n'y a pas de limite fixée pour l'appréciation « à améliorer », il y a cependant un écart sensible dans son utilisation entre les académies.

On note que dans la majorité des académies (20), les appréciations « à améliorer », représentent moins de 2% des appréciations totales.

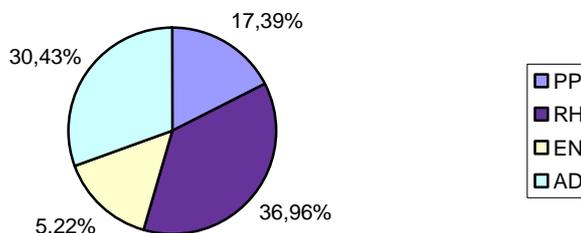
Il est ensuite intéressant de voir comment cette appréciation se répartit selon l'emploi :

Répartition nationale des appréciations "à améliorer" selon les emplois

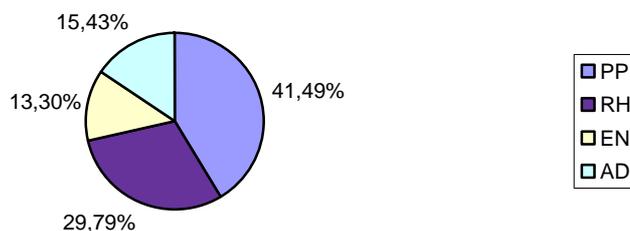


A l'inverse de l'appréciation « *exceptionnel* », c'est dans les appréciations des adjoints, que l'on retrouve le plus d'items « à améliorer ». Là aussi, une étude plus spécifique par domaine de compétence est intéressante :

Répartition des appréciations "à améliorer" des chefs selon le domaine



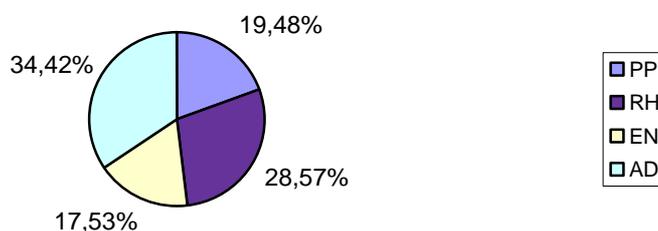
### Répartition des appréciations "exceptionnel" des adjoints par domaine



La répartition des domaines les moins bien maîtrisés par les personnels de direction, ne sont, paradoxalement, pas les mêmes selon que l'on est chef ou adjoint :

- ⇒ les chefs ont une majorité d'appréciations « à améliorer » dans le domaine des ressources humaines
- ⇒ les adjoints ont une majorité d'appréciations « à améliorer » dans le domaine de la gestion administrative.

### Répartition des appréciations "à améliorer" des adjoints selon les domaines



Il semblerait que des disparités entre les appréciations peuvent être importantes entre deux inspections académiques.

Aussi, le bilan social 2009 approfondira l'étude en ce sens.

### 3.5 Résultats du mouvement 2008

#### 3.5.1 Par emploi obtenu

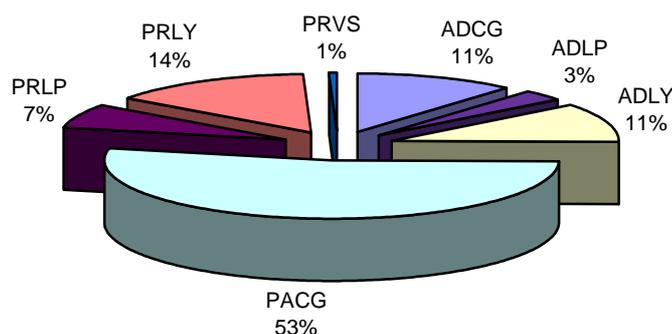
Les résultats sont inédits. Parmi les 3 989 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 297 ont obtenu une nouvelle affectation, soit un taux de satisfaction de 57,58 %. Ce résultat est en hausse par rapport à 2007 (54 %).

Emploi d'origine		Emploi obtenu							Total
		ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	PRVS	
<b>ADCG</b>	<b>Principal adjoint de collègue</b>	207	50	133	424	8	1		<b>823</b>
<b>ADLP</b>	<b>Proviseur adjoint de lycée professionnel</b>	14	5	24	55	13	2		<b>113</b>
<b>ADLY</b>	<b>Proviseur adjoint de lycée</b>	17	11	65	191	25	26	3	<b>338</b>
<b>DIR</b>	<b>Directeur d'EREA</b>			2	2	1	3		<b>8</b>
<b>DSES</b>	<b>Directeur adjoint chargé de SEGPA</b>		1		1				<b>2</b>
<b>PACG</b>	<b>Principal de collègue</b>	16	2	19	500	71	109	6	<b>723</b>
<b>PRLP</b>	<b>Proviseur de lycée professionnel</b>	2	1	2	18	29	42	2	<b>96</b>
<b>PRLY</b>	<b>Proviseur de lycée</b>	1			19	9	132	4	<b>165</b>
<b>PRVS</b>	<b>Proviseur vie scolaire (*)</b>			1			7		<b>8</b>
	<b>Autres</b>	4		1	9		7		<b>21</b>
<b>Total</b>		<b>261</b>	<b>70</b>	<b>247</b>	<b>1 219</b>	<b>156</b>	<b>329</b>	<b>15</b>	<b>2 297</b>

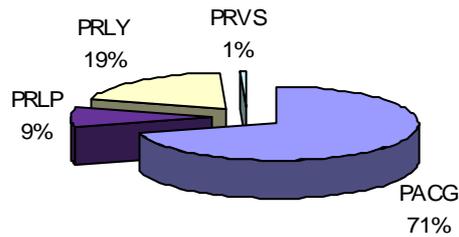
(\*) Le recrutement des proviseurs vie scolaire ne se fait pas dans le cadre du mouvement national. Les chiffres sont donnés à titre d'information.

748 adjoints sont devenus chefs d'établissement, 78 sur des postes de proviseur et 3 sur des postes de PVS.

Répartition par emploi obtenu par chefs et adjoints

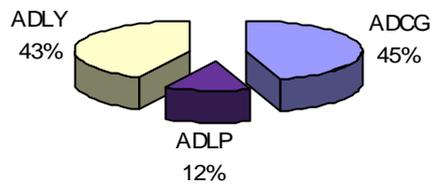


### Répartition par emploi de chef obtenu par chefs et adjoints



74,83 % des mutations ont été réalisées sur des postes de chef.

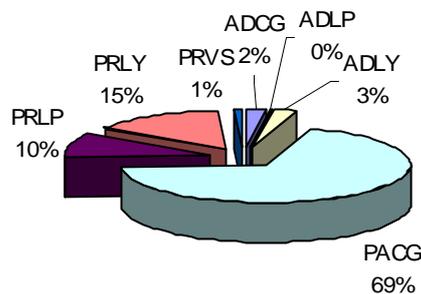
### Répartition par emploi d'adjoint obtenu par chefs et adjoints



25,17 % des mutations ont été réalisées sur des postes d'adjoint.

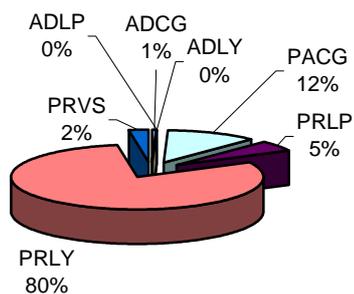
### 3.5.2 Des chefs

#### Principaux de collège



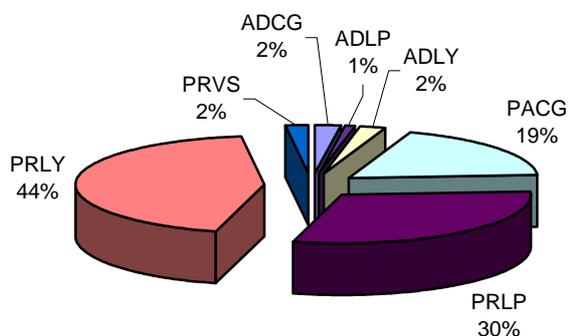
La répartition des postes obtenus par les principaux de collège montre qu'ils obtiennent majoritairement des postes de principal de collège. Toutefois, 25 % d'entre eux sont affectés sur des postes de proviseur de lycée ou de lycée professionnel.

### Proviseurs de lycée



Les proviseurs de lycée ont été majoritairement réaffectés sur des postes de PRLY.

### Proviseurs de lycée professionnel

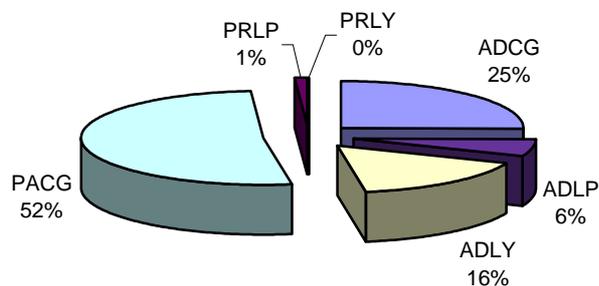


Les proviseurs de lycée professionnel ont obtenu, quant à eux, majoritairement un emploi de PRLY.

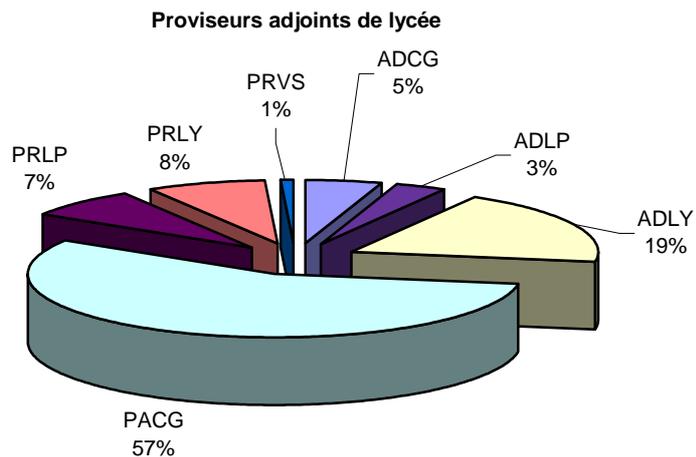
## 3.5.3 Des adjoints

### 3.5.3.1 Répartition par emploi obtenu

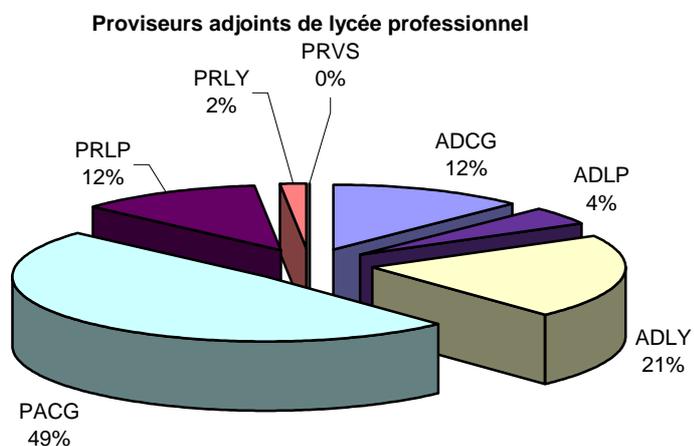
#### Adjoints de collège



52,61 % des adjoints de collège sont mutés sur un poste de chef.



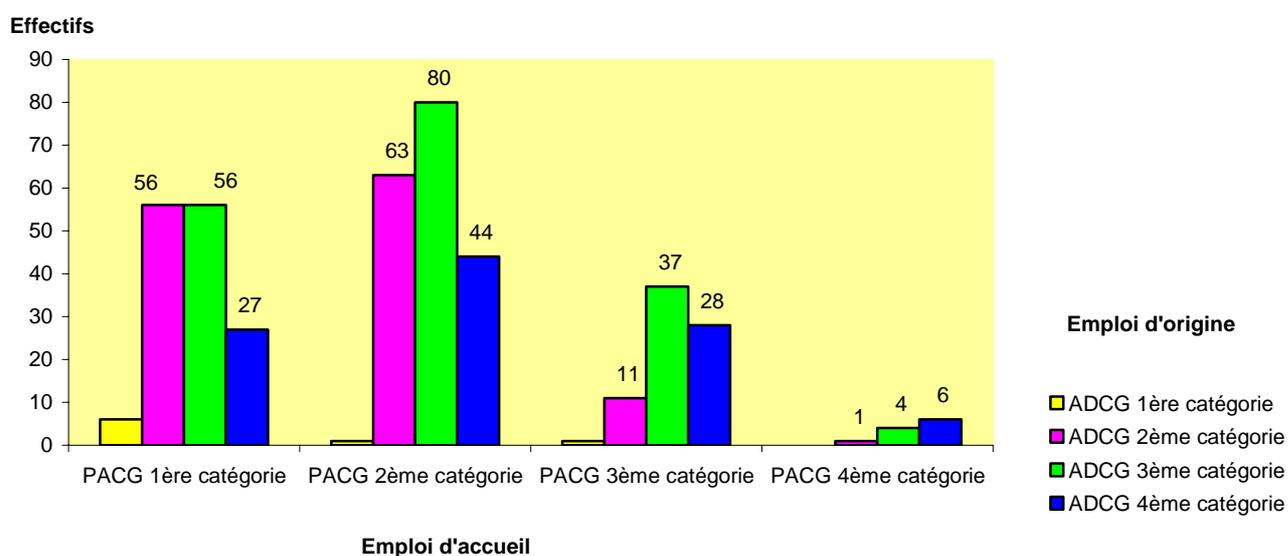
71,60 % des proviseurs adjoints de lycée sont mutés sur un poste de chef.



61,95 % des proviseurs adjoints de lycée professionnel obtiennent un poste de chef.

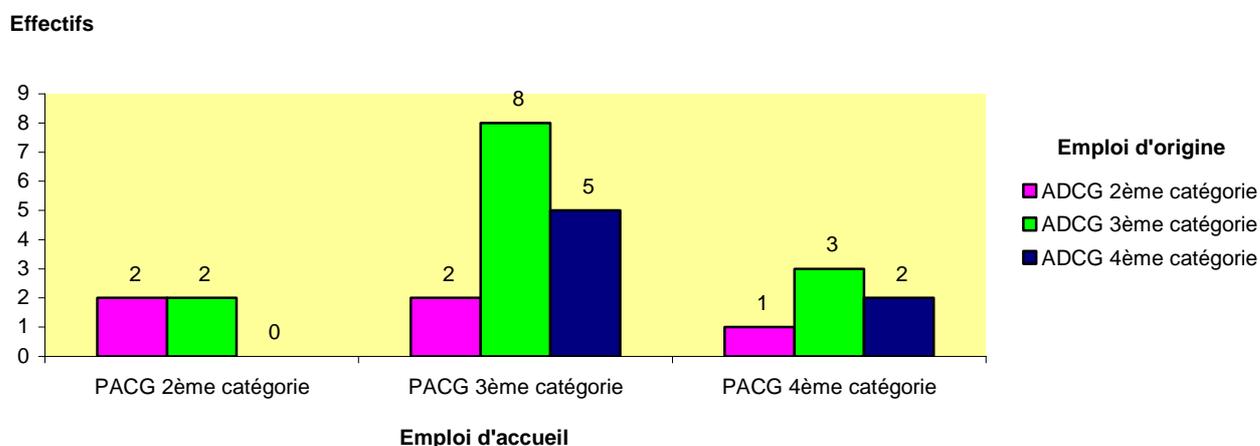
### 3.5.3.2 Des adjoints de collègue par catégorie d'établissement d'origine et d'accueil

421 adjoints de collègue ont muté sur un poste de principal de collègue.



Parmi ces 421 adjoints de collèges, 25 ont obtenu un poste de chef dans un collège en réseau ambition réussite.

La répartition dans les collèges ambition réussite est la suivante :



Parmi les adjoints de collègue qui obtiennent un poste de chef dans un collège de 4<sup>ème</sup> catégorie, seul un adjoint de 2<sup>ème</sup> catégorie obtient un poste dans un collège en réseau ambition réussite.

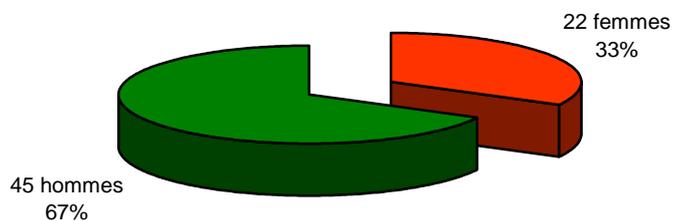
Quatre adjoints de 3<sup>ème</sup> catégorie obtiennent un poste de chef en 4<sup>ème</sup> catégorie, dont trois sur un collège en réseau ambition réussite.

Une accélération de carrière est favorisée pour permettre aux adjoints candidats à un poste de chef d'établissement en réseau ambition réussite d'accéder à des postes de principaux de 4<sup>ème</sup> catégorie dès la première commission administrative paritaire.

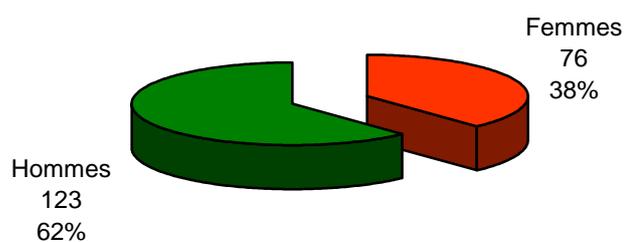
Ainsi, parmi les vingt personnels de direction qui ont obtenu un poste de chef dans un établissement de 4<sup>ème</sup> catégorie en réseau ambition réussite, 6 sont des adjoints de collègue.

### 3.5.4 Des chefs par sexe et par catégorie d'établissement

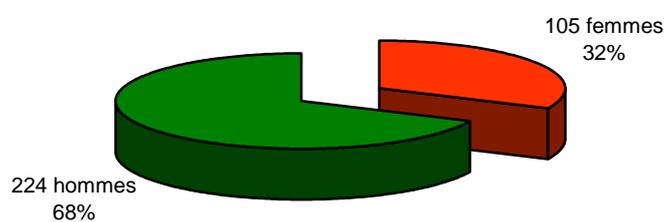
Répartition dans les collèges du réseau ambition réussite



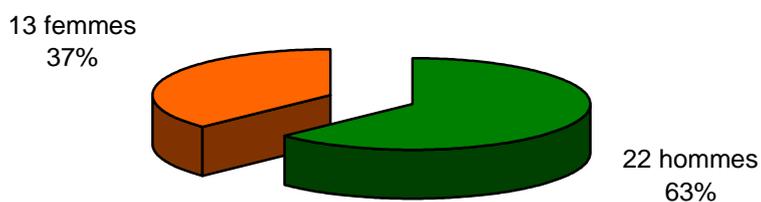
Répartition dans les collèges de 4<sup>ème</sup> catégorie



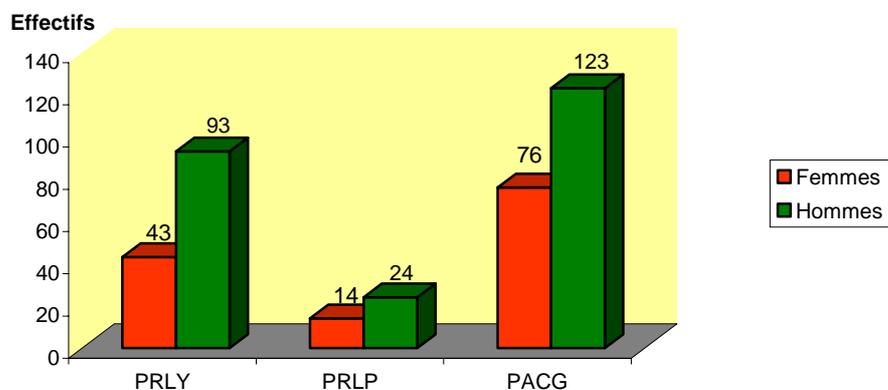
Répartition dans les lycées



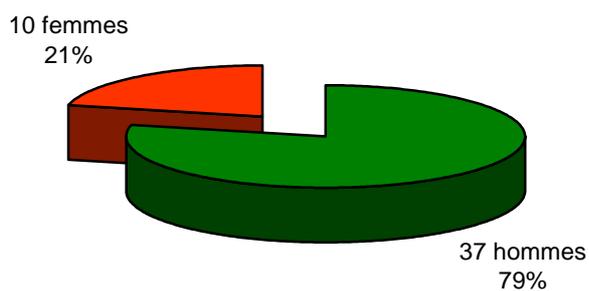
### Répartition dans les lycées hôteliers



### Répartition dans les établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie

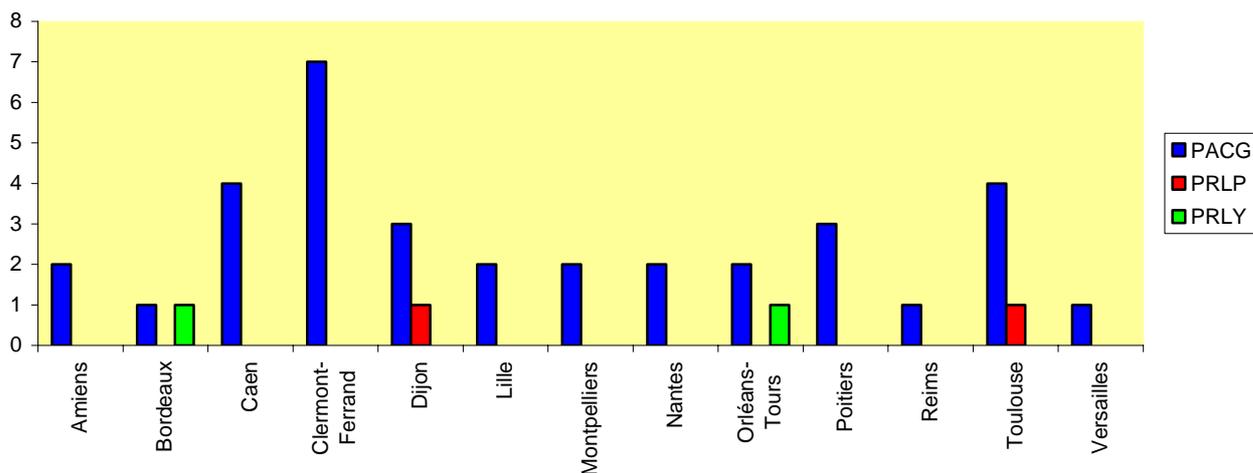
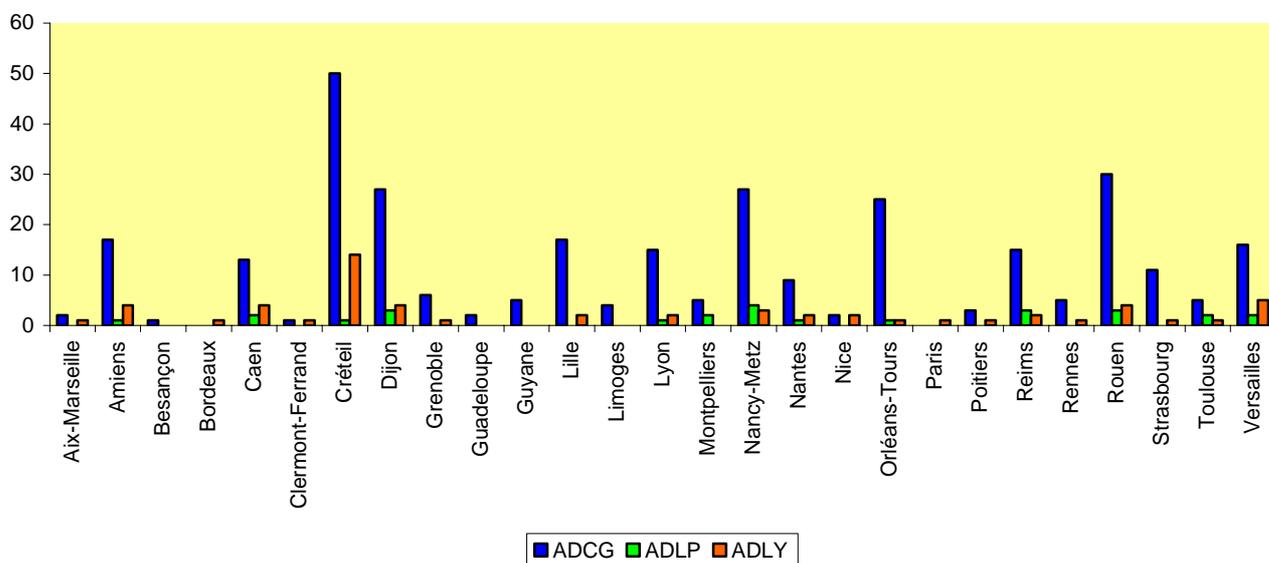


### Répartition dans les lycées de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle



### 3.5.5 Postes restés vacants à l'issue du mouvement

A l'issue des opérations de mutation et de l'affectation des lauréats des concours, 435 postes sont restés vacants : 38 postes de chef et 397 postes d'adjoint.



En ce qui concerne les postes des collèges en réseau ambition réussite, tous les postes de chefs sont pourvus, 8 postes d'adjoint restent vacants.

## CHAPITRE IV – LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD

Les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) sont des structures spécialisées du second degré accueillant des élèves en difficulté ou présentant des handicaps. Ils proposent des projets d'orientation, de formation, d'insertion professionnelle et sociale en fonction des aspirations et des capacités de chacun.

Les écoles régionales du premier degré (ERPD) sont des établissements destinés à accueillir des enfants de forains et de bateliers. Ils possèdent en général un internat.

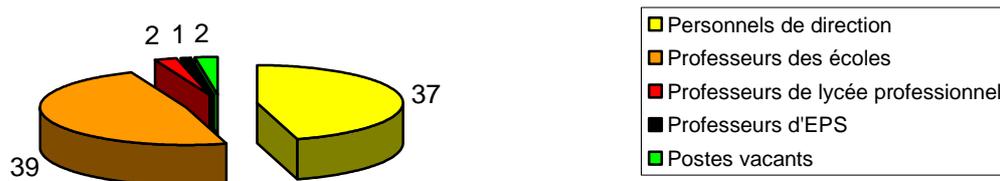
Les emplois de directeurs d'EREA et d'ERPD sont régis par les dispositions du décret n° 81-482 du 8 mai 1981 fixant les conditions de nomination et d'avancement dans certains emplois de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation.

### 4.1 Origine

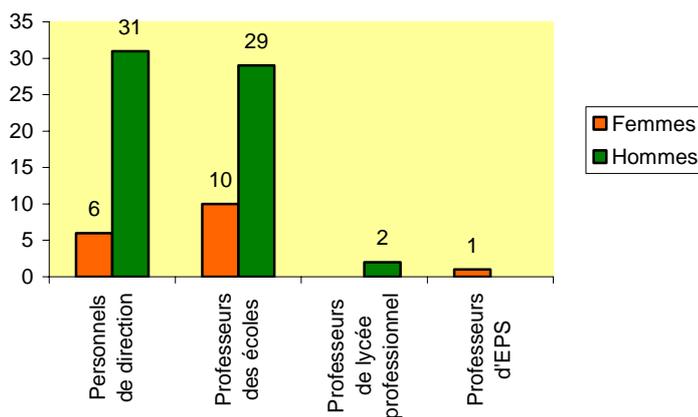
#### 4.1.1 Origine des directeurs d'EREA

En 2008, on comptabilise 81 établissements régionaux d'éducation adaptée (EREA) et 79 directeurs.

La répartition par corps d'origine des 79 directeurs d'EREA est la suivante :



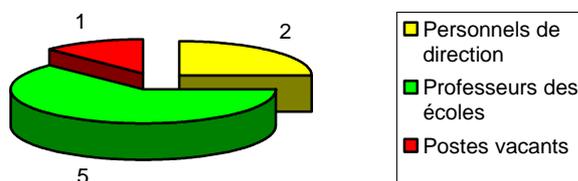
Répartition par sexe et par corps d'origine



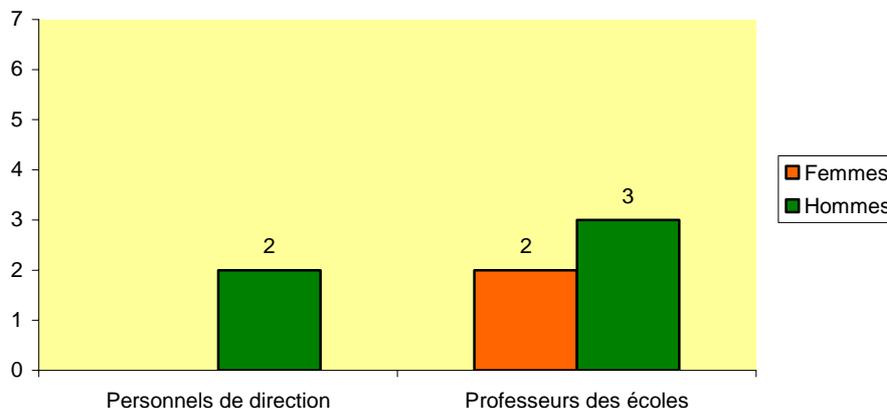
#### 4.1.2 Origine des directeurs d'ERPD

En 2008, on comptabilise 8 écoles régionales du premier degré (ERPD) et 7 directeurs d'ERPD.

La répartition par corps d'origine des 7 directeurs d'ERPD est la suivante :



Répartition par sexe et par corps d'origine



#### 4.2 Recrutement

Il est effectué exclusivement par inscription sur la liste d'aptitude. Les conditions d'inscription sont les suivantes :

- Etre membre d'un corps de personnel enseignant, d'éducation, d'inspection ou de direction,
- Etre âgé d'au moins 30 ans à la rentrée scolaire,
- Justifier de cinq années de services accomplis en qualité de titulaire. Cette ancienneté est appréciée à la rentrée scolaire. Toutefois, sont pris en compte, dans la limite de deux ans, les services effectués en qualité de stagiaire, de maître auxiliaire, d'instituteur suppléant ou remplaçant,
- Etre titulaire du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée. Les demandes émanant d'enseignants en stage de formation ne peuvent donc être acceptées.

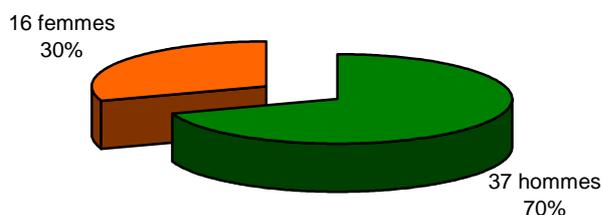
##### 4.2.1 Recrutement des directeurs d'EREA à la rentrée 2008

53 candidats ont demandé leur inscription sur la liste d'aptitude donnant accès aux fonctions de directeur d'EREA.

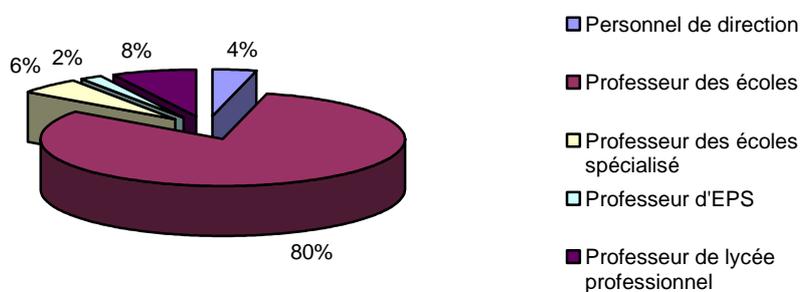
L'âge moyen des candidats était de 51 ans. L'ancienneté moyenne de direction était de 6 ans.

La majorité des candidats étaient des hommes directeurs adjoints de SEGPA, ayant le grade de professeur des écoles

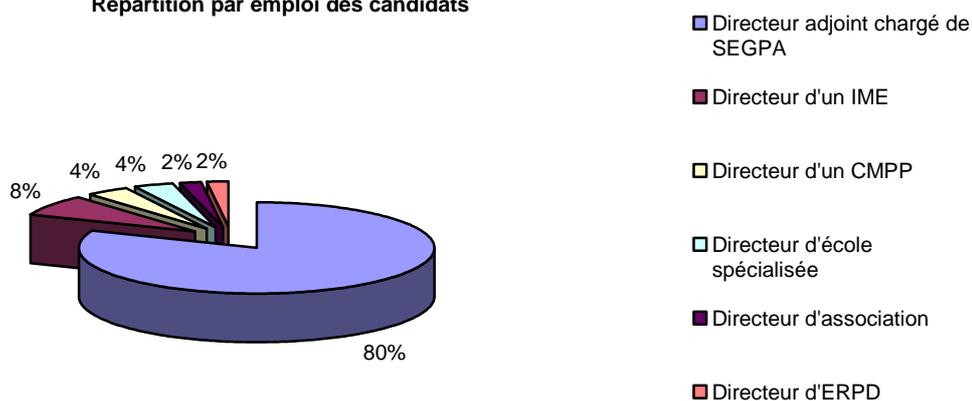
### Répartition par sexe des candidats



### Répartition par corps d'origine des candidats

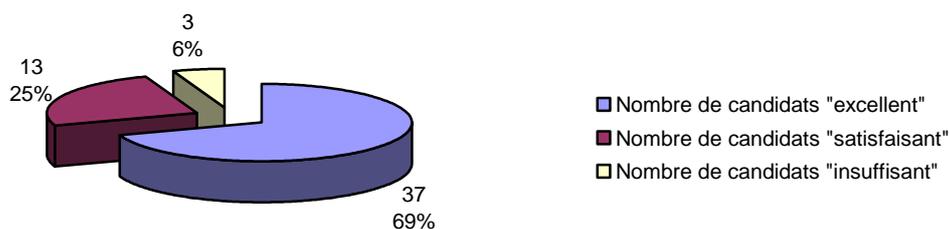


### Répartition par emploi des candidats



Afin de classer les candidats, les appréciations des recteurs d'académie sont prises en compte. Ceux-ci affectent chaque candidat d'une appréciation : « excellent », « satisfaisant » ou « insuffisant ». La majorité des candidats reçoivent l'appréciation « excellent ».

### Répartition des appréciations



9 candidats ont été proposés sur la liste principale, et 28 sur la liste complémentaire.

81% des femmes candidates ont été proposées sur la liste principale ou complémentaire, contre près de 65 % des hommes.

8 candidats proposés en liste principale ont accepté leur affectation, 1 candidat l'a refusée.

Une affectation a pu être proposée à 17 candidats inscrits sur la liste complémentaire. 4 d'entre eux ont accepté l'affectation proposée, et 13 ont refusé, perdant alors le bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude.

La moyenne d'âge des candidats inscrits sur la liste d'aptitude (principale ou complémentaire) était de 52 ans et demi, pour une moyenne d'ancienneté de direction de 8 ans.

#### 4.2.2 Recrutement des directeurs d'ERPD à la rentrée 2008

7 candidats ont demandé leur inscription sur la liste d'aptitude donnant accès aux fonctions de directeur d'ERPD, dont 5 ayant également fait une demande pour une inscription sur la liste d'aptitude donnant accès aux fonctions de directeur d'EREA.

L'âge moyen des candidats était de 49 ans, pour une ancienneté de direction d'environ 6 ans.

Tous les candidats étaient directeurs adjoints de SEGPA, et avait le grade de professeur des écoles.

5 candidats ont été appréciés « excellent » et 2 appréciés « satisfaisant » par leur recteur.

2 candidats ont été inscrits sur liste principale et 3 sur liste complémentaire.

Les candidats de la liste principale ont refusé l'affectation proposée, 1 seul des 2 postes vacants a pu être pourvu par un candidat inscrit sur la liste complémentaire.

#### 4.3 Résultats du mouvement à la rentrée 2008

##### 4.3.1 Les directeurs d'EREA

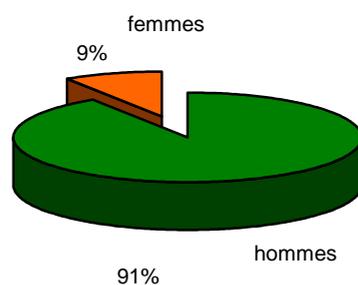
Parmi les 9 postes vacants, 5 sont libérés par départ à la retraite, 3 par mutation sur un autre emploi et 1 par démission.

11 candidats ont demandé à participer au mouvement.

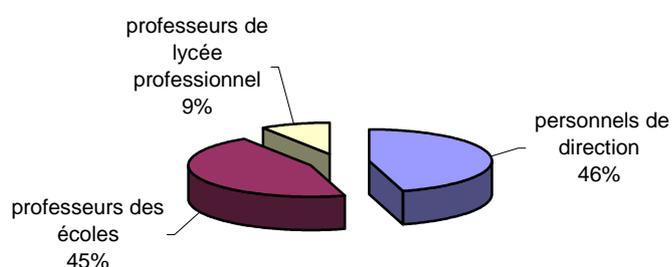
L'âge moyen des candidats est de 54 ans. La moyenne d'ancienneté dans la fonction est de 6 ans, pour une ancienneté moyenne sur le poste de 4 ans.

La majorité des candidats sont des hommes appartenant au corps des professeurs des écoles.

### Répartition par sexe des candidats



### Répartition par corps d'origine des candidats



4 postes sont pourvus au mouvement, les postes restant ont été pourvus par les candidats inscrits sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA.

#### 4.3.2 Les directeurs d'ERPD

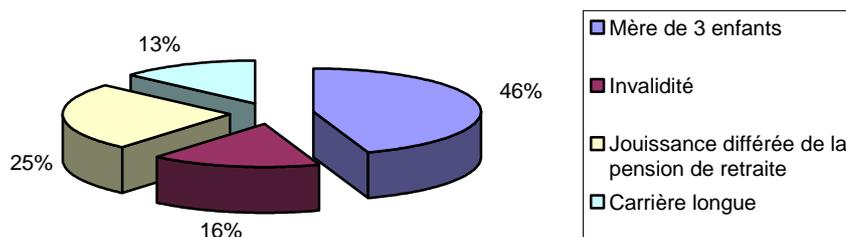
2 postes de directeur d'ERPD ont été proposés au mouvement suite à des départs à la retraite mais aucun directeur d'ERPD ne s'est porté candidat.

## CHAPITRE V - LES DEPARTS

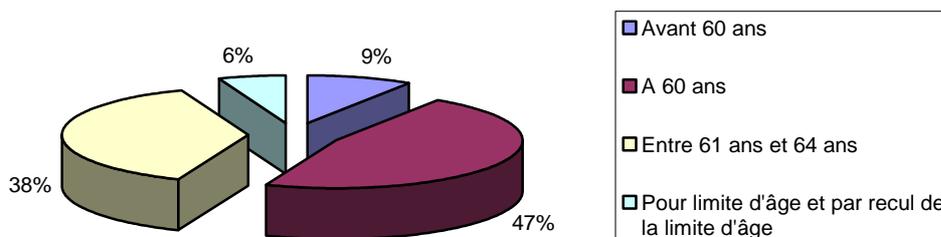
### 5.1 La retraite

Au titre de l'année civile 2008, 906 personnels de direction ont été admis à la retraite.

67 personnels de direction sont partis avant l'âge de 60 ans pour les motifs suivants :

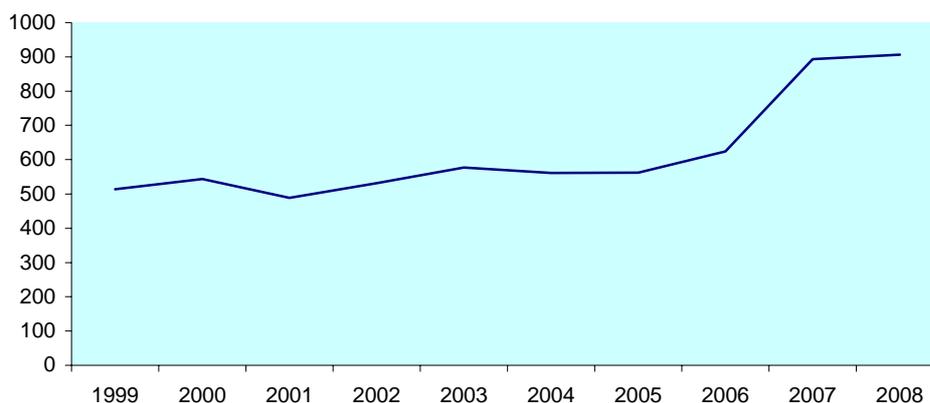


#### 5.1.1 Age des personnels de direction admis à faire valoir leurs droits à une pension de retraite en 2008



## 5.1.2 Evolution des départs à la retraite depuis 10 ans

Nombre de départs à la retraite (années civiles)



Le nombre de départs à la retraite reste stable depuis 2 ans, avec environ 900 départs par an.

Les postes de chef représentent 80,50 % des départs à la retraite.

## 5.2 Accès à un autre corps

Pour l'année 2008, 7 personnels de direction ont été détachés dans le corps des IA-IPR à la suite de leur réussite au concours de recrutement.

Il n'y pas eu de détachement en 2008 dans le corps des IEN.

## 5.3 Démissions de stagiaires

53 lauréats ont renoncé au bénéfice des concours dont 46 en 2<sup>ème</sup> classe et 7 en 1<sup>ère</sup> classe.

17 stagiaires (13 C2 et 4 C1) ont demandé et obtenu la fin de leur stage au 31 août 2008.

15 d'entre eux ont effectué leur stage en qualité de principal adjoint, 1 en qualité de proviseur adjoint de lycée et enfin 1 en qualité de proviseur adjoint de lycée professionnel.

Parmi les principaux adjoints, 2 effectuaient leur stage dans un collège de 1<sup>ère</sup> catégorie, 6 dans un collège de 2<sup>ème</sup> catégorie et 7 dans un collège de 3<sup>ème</sup> catégorie.

Le proviseur adjoint de lycée a effectué son stage dans un lycée de 4<sup>ème</sup> catégorie.

Le proviseur adjoint de lycée professionnel effectuait son stage dans un établissement de 2<sup>ème</sup> catégorie.

Les 17 stagiaires des concours qui ont demandé la fin de leur stage et la réintégration dans leur corps d'origine sont répartis sur 12 académies.

Origine des stagiaires	C1	C2
Lauréats du concours de 2005		1
Lauréats du concours de 2006	2	5
Lauréats du concours de 2007	2	7
<b>Total</b>		<b>17</b>

## CHAPITRE VI - LE BILAN RELATIF AUX PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTES DANS LES COLLECTIVITES D'OUTRE- MER

La révision constitutionnelle du 28 mars 2003 crée les collectivités d'outre-mer qui comprennent les anciens territoires d'outre-mer, la Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, les Terres australes et antarctiques françaises, la Nouvelle-Calédonie et les collectivités de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin.

Pour l'organisation des administrations civiles relevant de la compétence de l'État et l'exécution des lois et décrets nationaux applicables ou des décisions territoriales, l'Etat est représenté dans chaque collectivité d'outre-mer par un préfet nommé par le Gouvernement de la République.

Les compétences de l'Etat en matière d'enseignement sont exercées, sous l'autorité du représentant de l'Etat, par un vice-recteur.

Outre le décret n° 2001-1174 du 11 septembre 2001 modifié relatif au statut particulier du corps des personnels de direction, la gestion des personnels de direction affectés dans une des 5 collectivités d'outre-mer (la Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie) est soumise aux décrets relatifs à la situation des fonctionnaires de l'Etat dans les collectivités d'outre-mer.

A la rentrée scolaire 2008, **178** personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer selon la répartition suivante et occupent :

- 173 un poste de chef ou d'adjoint ;
- 4 le poste de proviseur vie scolaire auprès du vice-recteur ;
- 1 le poste de chef des services administratifs à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Sur ces 178 personnels, 34 ont obtenu le transfert de leur centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) :

- 20 en Nouvelle-Calédonie
- 14 en Polynésie française.

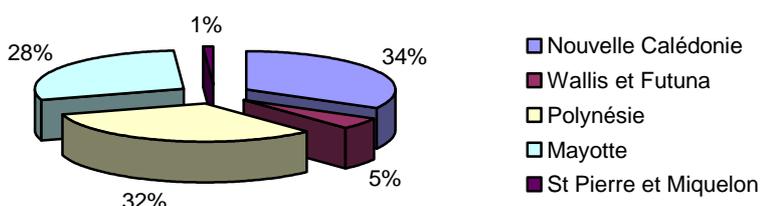
En 2008, sur 9 demandes présentées au ministère de l'outre-mer, 4 personnels ont obtenu ce transfert. Ces demandes s'appuient sur la circulaire interministérielle du 5 novembre 1980, l'avis du conseil d'Etat n° 328510 du 7 avril 1981 et la circulaire du ministère de la fonction publique n° 02129 du 3 janvier 2007. Ainsi, une série de critères non exhaustifs ont été déterminés, qui constituent un faisceau d'indices permettant d'apprécier l'endroit où se situe le centre des intérêts matériels et moraux : le lieu de naissance du fonctionnaire, le lieu de résidence des membres de sa famille, leur degré de parenté, le lieu où le fonctionnaire est propriétaire ou locataire, son domicile avant son entrée dans l'administration, son inscription sur les listes électorales.

## 6.1 Répartition des effectifs

### 6.1.1 Par collectivité

Les 178 personnels de direction répartis dans les 5 collectivités d'outre-mer sont majoritairement en poste à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française en raison du nombre important d'établissements dans ces collectivités.

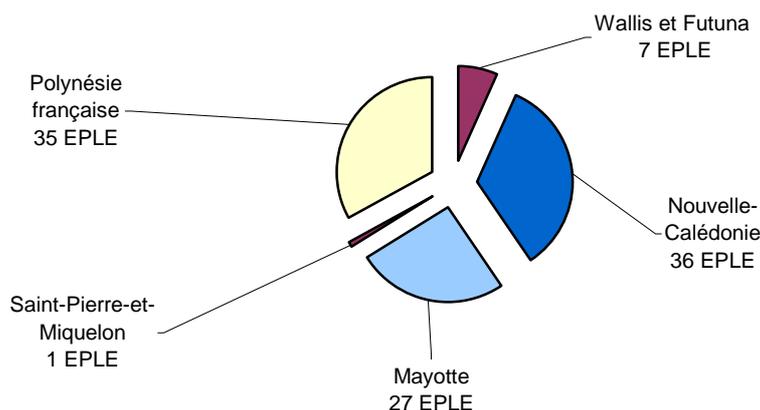
Répartition des effectifs 2008 par collectivité



### 6.1.2 Par poste

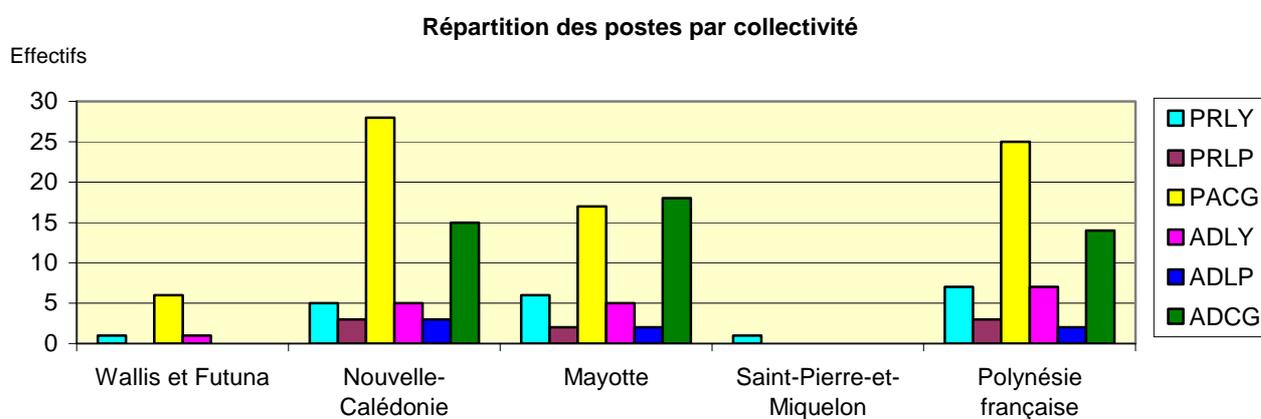
Les 106 EPLE des collectivités d'outre-mer, essentiellement répartis dans les 3 collectivités les plus importantes, offrent une diversité de postes tant en terme de type d'établissement qu'en terme de catégorie. Le nombre de postes le plus important à pourvoir concerne essentiellement le collège, quelque soit la collectivité. A Saint-Pierre-et-Miquelon, un seul établissement regroupe les premier et second degrés.

Répartition des 106 EPLE dans les collectivités d'outre-mer



COM	PVS	PRLY	PRLP	PACG	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Wallis et Futuna	1	1	0	6	1	0	0	9
Nouvelle-Calédonie	1	5	3	28	5	3	15	60
Mayotte	1	6	2	17	5	2	18	51
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	1	0	0	0	0	0	2
Polynésie française	1	7	3	24	7	2	15	59
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>75</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>181 *</b>

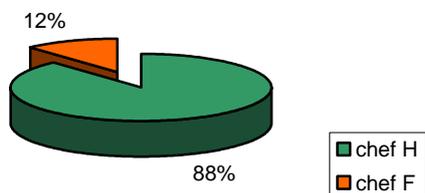
\* dont 3 postes de PACG sont occupés par des cadres territoriaux (ces cadres territoriaux sont des personnels de direction qui ont choisi la fonction publique territoriale)



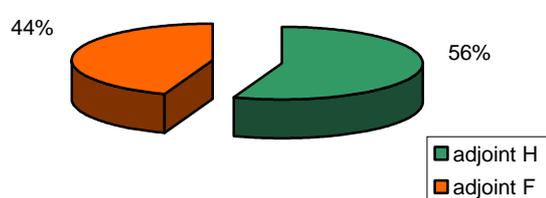
La répartition par sexe des postes dans les établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie et de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle montre que seulement 12% de femmes occupent un poste de chef dans les collectivités d'outre-mer pour 21% au plan national.

En revanche, 44% des femmes occupent le poste d'adjoint de ces établissements.

**Répartition par sexe sur poste de chef en lycée cat. E et 4**

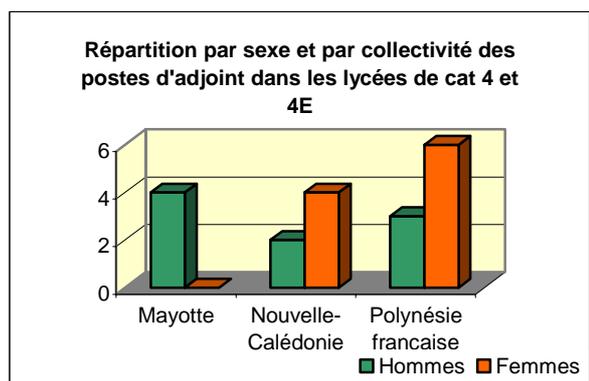
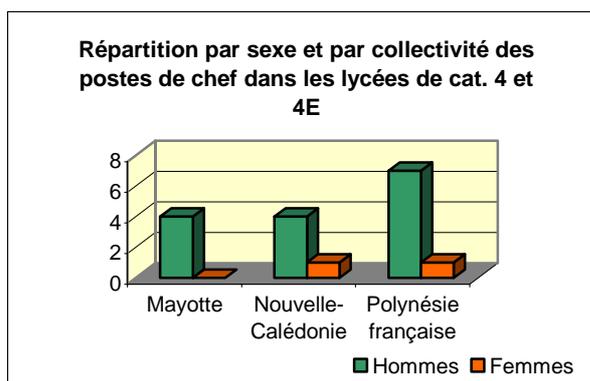


**Répartition par sexe sur poste d'adjoint en lycée cat. E et 4**



Seules les collectivités de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française ont des établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie et de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle.

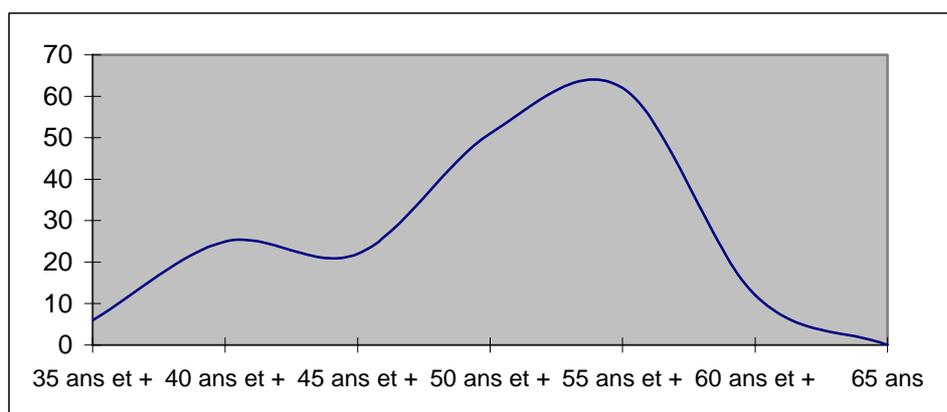
COM	Mayotte				Nouvelle-Calédonie				Polynésie française			
Types de postes	chef		adjoint		chef		adjoint		chef		adjoint	
Sexe	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Répartition en lycées cat. E	1	0	2	0	1	0	1	1	2	0	2	0
Répartition en lycées cat. 4	2	0	2	0	3	1	1	3	6	1	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>



Le déséquilibre de la répartition homme/femme sur les postes de 4<sup>ème</sup> catégorie s'explique par le faible nombre de candidates à ce type de poste. De plus, les candidatures des femmes sont plutôt retenues pour les postes d'adjoint. Au plan national, la répartition homme/femme sur les lycées de 4<sup>ème</sup> catégorie et 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle représente 74,50 % d'hommes qui occupent des postes de chef pour 25,50 % occupés par des femmes.

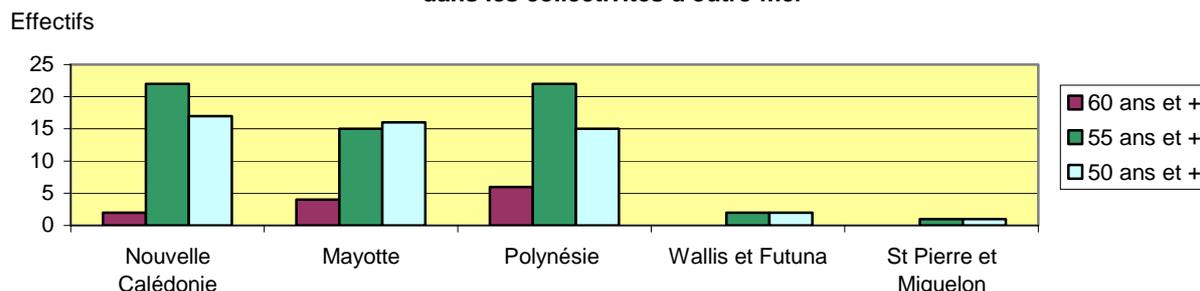
### 6.1.3 Par moyenne d'âge

La moyenne d'âge des personnels s'élève à 55 ans et est supérieure à la moyenne d'âge nationale des personnels de direction qui est de 51 ans.



L'âge élevé des personnels affectés dans une collectivité d'outre-mer explique en partie cette moyenne d'âge élevée.

### Répartition par moyenne d'âge des + de 50 ans dans les collectivités d'outre-mer



On observe par ailleurs que la moyenne d'âge est plus élevée en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie, où plus de 37 % des personnels de direction ont 55 ans et plus. En effet, 34 personnels de direction y ayant obtenu le transfert de leur CIMM ne sont pas soumis à une durée limitée à deux séjours de deux années. Ils font valoir leurs droits à la retraite à 61 ans en moyenne.

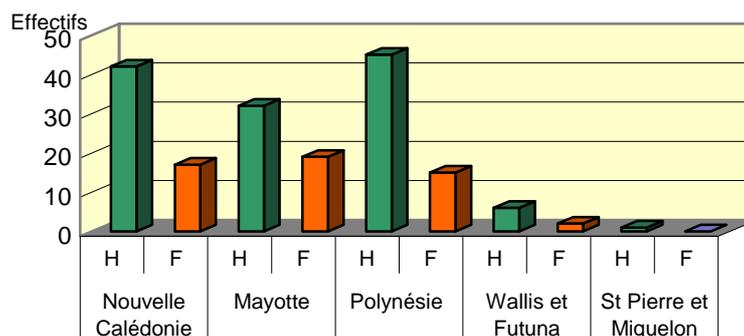
Cette moyenne d'âge élevée dans les collectivités d'outre-mer implique également des départs à la retraite à l'issue des seconds séjours :

- 7 personnels sont partis à la retraite en 2008 ;
- 8 seront susceptibles de partir à la retraite en 2009.

#### 6.1.4 Par sexe

La répartition par sexe des personnels de direction en poste dans les COM, 42% de femmes pour 58% d'hommes, est identique à la répartition globale par sexe des personnels de direction affectés en académie. On notera néanmoins que les femmes sont moins présentes dans les COM en tant que personnel de direction.

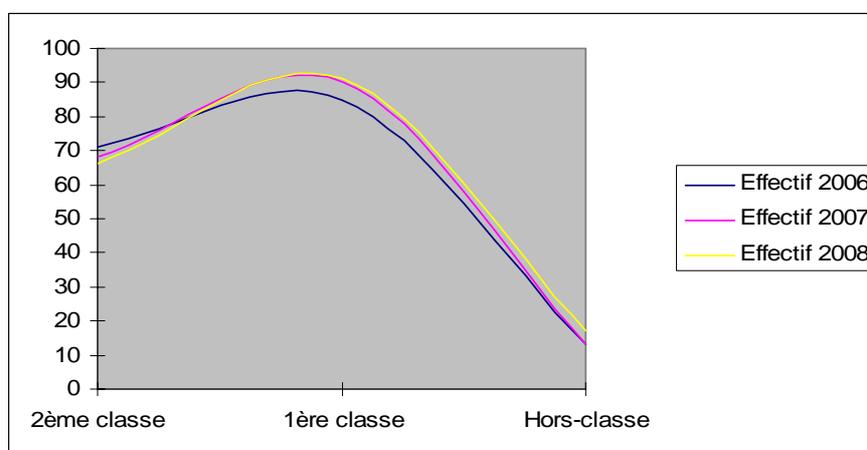
### Répartition par sexe des personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer



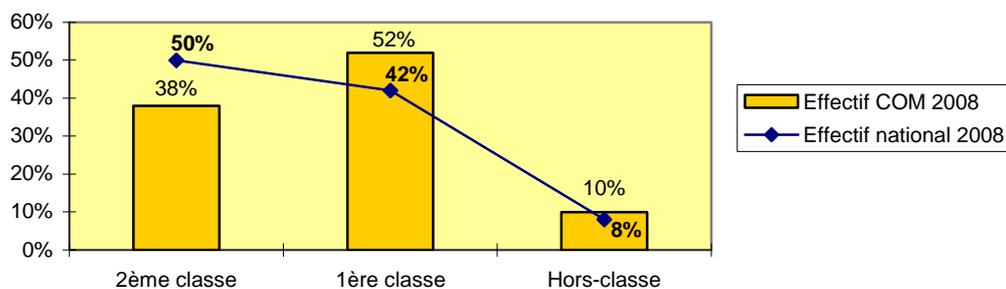
### 6.1.5 Répartition par grade

L'effectif des personnels de direction à la 1<sup>ère</sup> classe et à la hors classe en poste dans les collectivités d'outre-mer est en hausse depuis 2006.

Effectifs	2ème classe	1ère classe	Hors-classe
<b>2006</b>	71	85	13
<b>2007</b>	68	90	13
<b>2008</b>	65	91	17

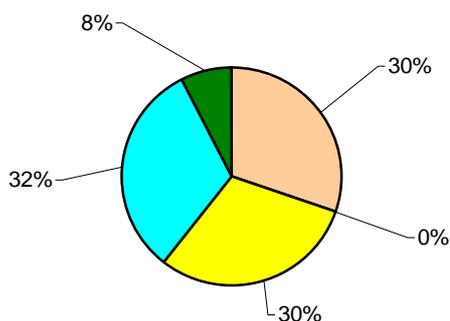


**Répartition par grade des personnels en poste à la rentrée 2008  
Comparaison effectifs nationaux et COM**

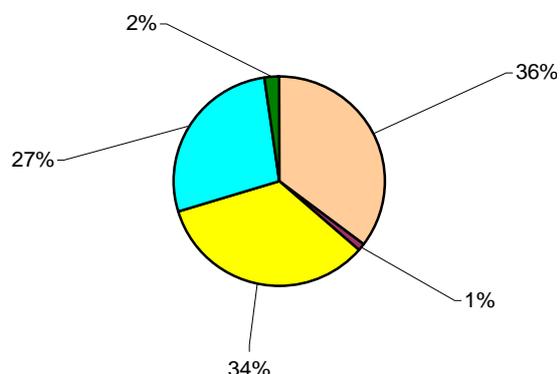


On observe que les personnels de direction en poste dans les COM sont majoritairement à la 1<sup>ère</sup> classe alors qu'au plan national qu'ils sont majoritairement à la 2<sup>ème</sup> classe, ce qui s'explique par le recrutement qui privilégie l'expérience dans la fonction de direction pour certains postes et par la moyenne d'âge des personnels qui candidatent.

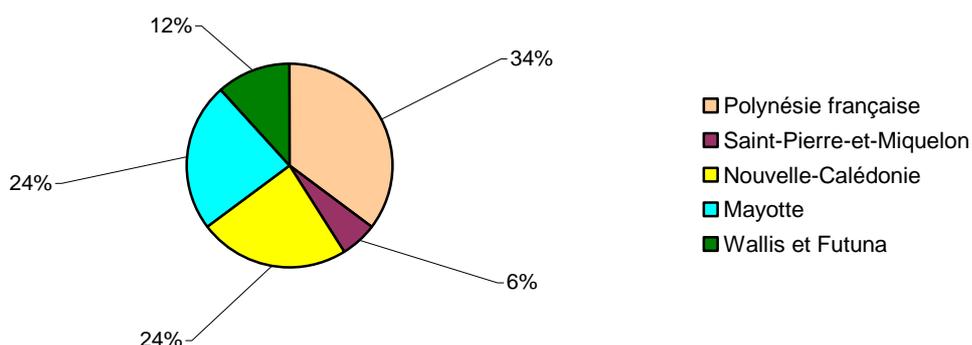
**Répartition par collectivité  
des effectifs 2008 à la 2ème classe**



**Répartition par collectivité  
des effectifs 2008 à la 1ère classe**



**Répartition par collectivité des effectifs 2008  
à la hors-classe**



La répartition par grade est relativement équilibrée à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française sauf pour 2 collectivités : Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon pour des raisons globales d'effectifs.

## **6.2 Recrutement pour une affectation dans une collectivité d'outre mer**

Chaque année, une note de service, publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale, fixe les modalités de participation aux opérations d'affectation des personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer.

Peuvent faire acte de candidature sur ces emplois, les personnels de direction relevant du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié, qui exercent hors de ces territoires depuis au moins trois ans. La réglementation en vigueur prévoit qu'en application des dispositions des décrets n<sup>os</sup> 96-1026 et 96-1027 du 26 novembre 1996, la durée de l'affectation est limitée à deux ans avec possibilité d'un seul renouvellement d'une même durée.

## 6.2.1 Critères de recrutement

Les critères d'ordre qualitatif et personnel retenus pour l'étude individuelle de chaque dossier sont respectivement :

### 6.2.1.1 Critères qualitatifs

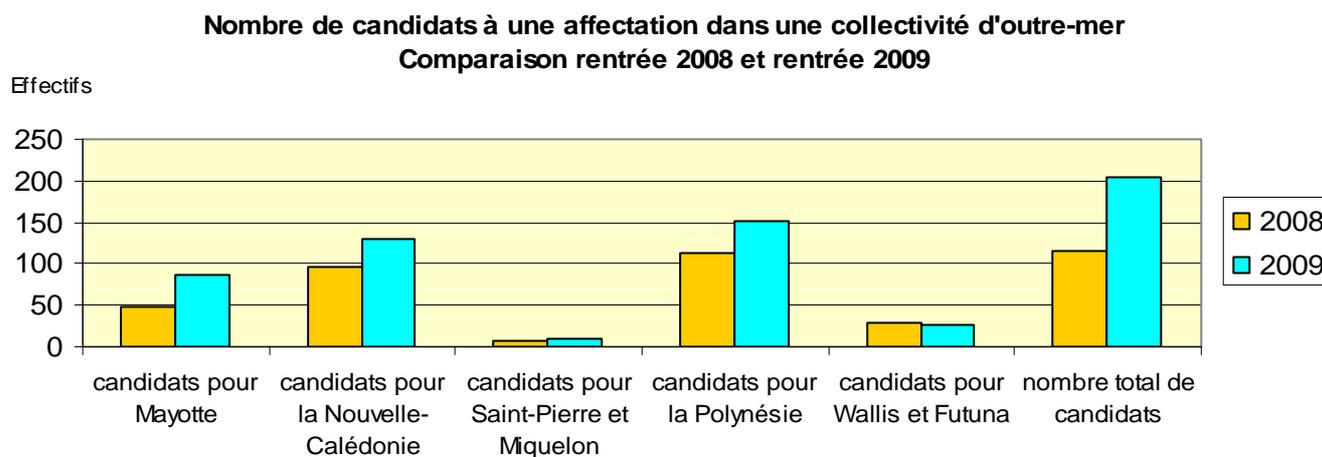
- l'ancienneté sur poste (au moins 3 ans) ;
- l'avis motivé du recteur sur les aptitudes du candidat à l'exercice de fonctions en collectivité d'outre-mer ;
- l'expérience précédente dans les COM ou à l'étranger ;
- la priorité géographique.

### 6.2.1.2 des critères personnels

- la situation familiale (nombre d'enfants, âge des enfants) ;
- la demande de rapprochement de conjoint ;
- l'âge du candidat.

Les dossiers retenus sont proposés aux vice-recteurs qui choisissent les candidats susceptibles d'être affectés sur les postes qui correspondent à leur profil. Les personnels sont affectés à l'issue de la première commission administrative paritaire nationale d'avril compétente à l'égard des personnels de direction relative au mouvement.

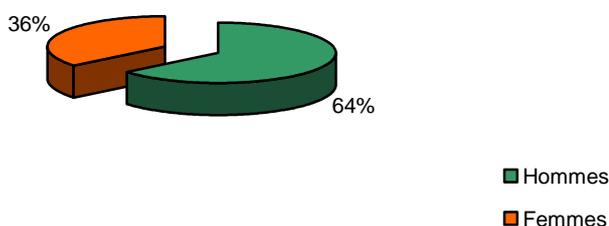
## 6.2.2 Répartition des candidats affectés dans une collectivité d'outre-mer à la rentrée 2008



Le pourcentage de participation pour une affectation dans les COM à la rentrée 2008 représente 4,4% des demandes de mutation au plan national.

174 personnels ont candidaté à la rentrée, soit presque autant de candidats qu'il y a de postes dans les COM. Parmi les 174 personnels de direction qui ont participé aux opérations d'affectation dans les collectivités d'outre-mer sur des postes de chef ou adjoint, 111 étaient des hommes et 63 des femmes.

### Répartition par sexe des candidats à une affectation dans une collectivité d'outre-mer à la rentrée 2008



Pour la rentrée 2008, 30 personnels en fonction en métropole, dont 8 femmes, ont été retenus pour 46 postes à pouvoir.

10 postes de chef ont été pourvus par 7 hommes et 3 femmes.

20 postes d'adjoint ont été pourvus par 15 hommes et 5 femmes.

16 postes ont été dédiés au mouvement interne.

Nombre de demandes par collectivité	2008
Candidats pour Mayotte	48
Candidats pour la Nouvelle-Calédonie	97
Candidats pour Saint-Pierre-et-Miquelon	8
Candidats pour la Polynésie française	114
Candidats pour Wallis et Futuna	29
<b>Nombre total de candidats</b>	<b>174</b>

#### 6.2.3 Réintégration des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer

Les personnels en fin de second séjour sont dans l'obligation de participer au mouvement national pour une affectation en métropole. Les personnels en fin de premier séjour qui ne souhaitent pas prolonger leur séjour, de même que les personnels qui n'obtiennent pas le renouvellement de leur premier séjour, doivent également participer au mouvement national.

##### 6.2.3.1 Etude des personnels de direction à affecter en académie

Pour la rentrée scolaire 2008, 20 personnels de direction ont participé aux opérations du mouvement national, soit 16 hommes et 4 femmes.

16 personnels, dont 3 femmes, ont obtenu un poste de chef.

4 personnels, dont 1 femme, ont été affectés sur un poste d'adjoint.

### 6.2.3.2 Etude des situations individuelles des personnels pour une affectation en académie à la rentrée 2008

Parmi les 16 personnels qui ont obtenu une affectation sur un poste de chef :

8 ont été affectés dans leurs vœux ;

8 ont été affectés hors vœux dont 6 ont obtenu satisfaction sur une zone géographique et un type de poste demandé.

Il ressort de ce bilan relatif aux personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2008 que la moyenne d'âge de ces personnels est très élevée et que la parité tant dans les postes occupés que dans la répartition des effectifs est loin d'être réalisée.

La moyenne d'âge s'explique par le recrutement et la stabilité de certains personnels.

Face à la difficulté à parvenir à un équilibre des effectifs hommes/femmes, on peut faire deux constats:

1°/ Le nombre d'hommes qui candidatent est très nettement supérieur à celui des femmes (64% pour 36% soit 111 pour 63).

2°/ Le nombre de femmes qui obtiennent une affectation dans les COM d'une manière générale est plus faible que celui des hommes (11,2% pour 19,8%). Il en est de même concernant l'obtention d'un poste de chef (30% pour 70%). Mais elles sont aussi moins nombreuses à être retenues.

Parmi les 36 % de femmes qui ont candidaté, seulement 11,2 % obtiennent une affectation dans les COM.

La saisie des vœux pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer est modifiée à compter de septembre 2008 puisqu'elle est désormais informatisée.

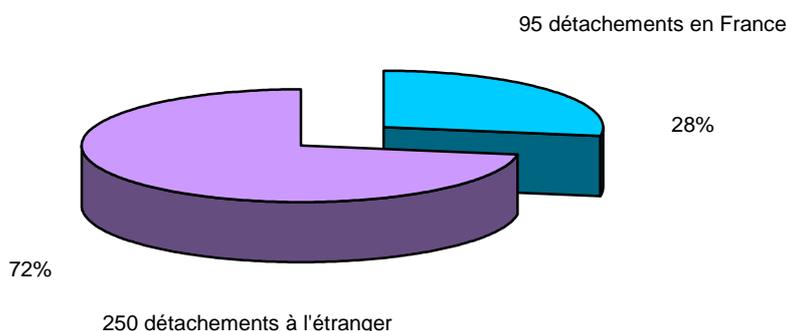
## CHAPITRE VII - LES DETACHEMENTS

L'article 45 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 dispose que le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

### 7.1 Répartition générale de l'ensemble des personnels détachés

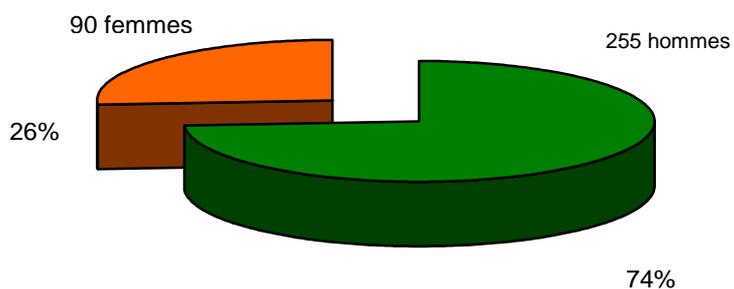
#### 7.1.1 Entre France et étranger

Le détachement s'accompagne d'une expatriation pour 72 % des personnels de direction détachés.



Parmi les 345 personnels de direction détachés, 250 sont détachés à l'étranger.

### 7.1.2 Par sexe des personnels détachés



Parmi les 350 personnels de direction détachés, 90 sont des femmes et 255 sont des hommes.

### 7.1.3 Par grade des personnels détachés

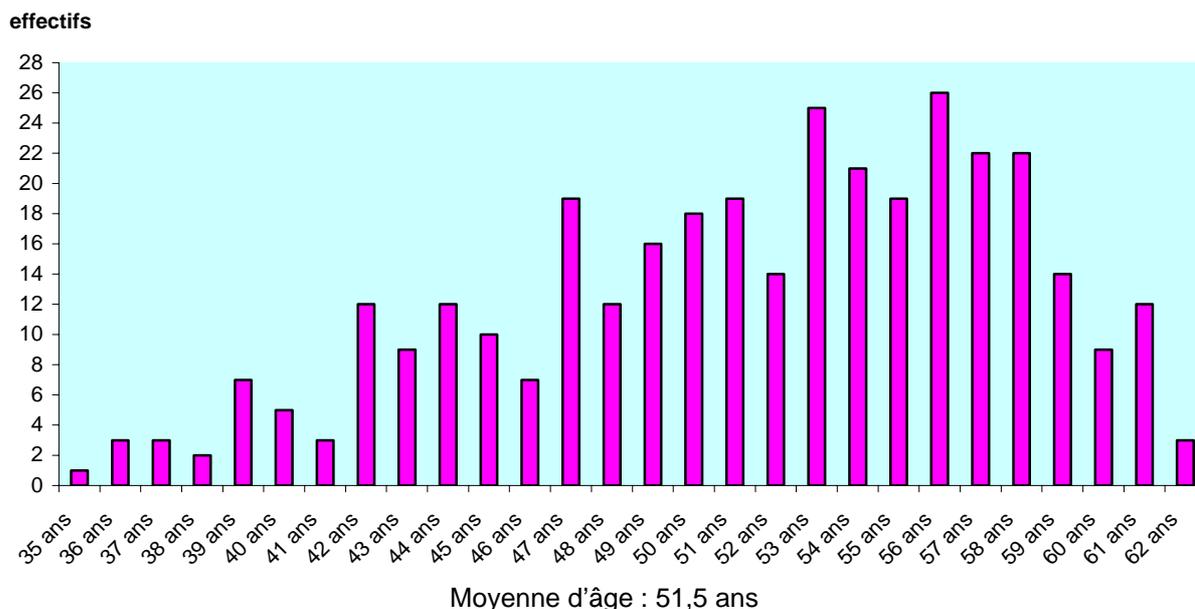
Grade	Effectifs	%
Hors classe	63	18%
1 <sup>ère</sup> classe	190	55%
2 <sup>ème</sup> classe	92	27%
<b>Total</b>	<b>345</b>	<b>100%</b>

#### 7.1.4 Par organisme de détachement

Organismes	Totalité	% des détachés	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A.E.F.E.	212	61,45%	166	46	48,12%	13,33%
Mission laïque française	17	4,93%	11	6	3,19%	1,74%
Ministère des affaires étrangères et européennes	17	4,93%	15	2	4,35%	0,58%
Collectivités territoriales	16	4,64%	9	7	2,61%	2,03%
Etablissements d'enseignement relevant du ministère de la défense	15	4,35%	11	4	3,19%	1,16%
Corps des IA-IPR	12	3,48%	12	0	3,48%	0,00%
Corps des professeurs certifiés	10	2,90%	3	7	0,87%	2,03%
Détachements directs (établissements situés à l'étranger)	6	1,74%	4	2	1,16%	0,58%
Ministère de l'agriculture et de la pêche	5	1,45%	4	1	1,16%	0,29%
C.R.D.P. (Centré Régional de documentation pédagogique)	5	1,45%	3	2	0,87%	0,58%
Maisons d'éducation de la Légion d'Honneur	3	0,87%	0	3	0,00%	0,87%
M.G.E.N.	3	0,87%	2	1	0,58%	0,29%
Corps des professeurs agrégés	2	0,58%	1	1	0,29%	0,29%
Institut national des jeunes sourds	2	0,58%	0	2	0,00%	0,58%
1 <sup>er</sup> degré	2	0,58%	1	1	0,29%	0,29%
Institut national des jeunes aveugles	1	0,29%	0	1	0,00%	0,29%
Ministère de la défense	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
Ministère de l'intérieur	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
Office national des anciens combattants	1	0,29%	0	1	0,00%	0,29%
Ministère de la santé	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
Assistant parlementaire	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
Institut des hautes études de la défense nationale	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
C.N.E.D.	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
E.N.A. (préparation concours)	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
S.G.A. (Secrétariat Général d'académie)	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
S.G.A.S.U. (Secrétariat général d'administration scolaire et universitaire)	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
I.E.N. (Inspection de l'éducation nationale)	1	0,29%	0	1	0,00%	0,29%
IGR (Ingénieurs de recherche de l'éducation nationale)	1	0,29%	0	1	0,00%	0,29%
C.P.E. (Conseillers principaux d'éducation)	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
Maître de conférence	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
C.O.P. (Conseillers d'orientation psychologique)	1	0,29%	0	1	0,00%	0,29%
France coopération internationale	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
Scouts de France	1	0,29%	1	0	0,29%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>345</b>	<b>100,00%</b>	<b>255</b>	<b>90</b>	<b>73,91%</b>	<b>26,09%</b>

La répartition par organisme de détachement indique une diversification de plus en plus importante des organismes d'accueil. L'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) est l'organisme qui accueille le plus de personnels (212 sur un total de 345). C'est pourquoi une étude particulière a été effectuée pour cet organisme (Cf 7.3).

## 7.2 Pyramide des âges des personnels détachés



## 7.3 Répartition des détachements auprès de l'AEFE

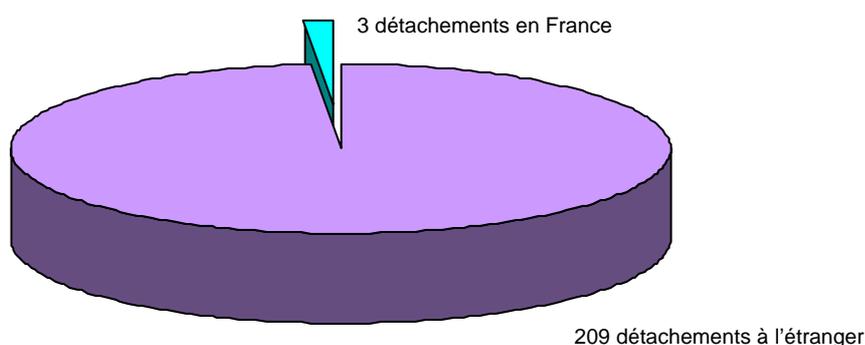
Créée en 1990, l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), établissement public placé sous la tutelle du ministère des Affaires étrangères et européennes, est chargée du suivi et de l'animation d'un réseau de 253 établissements à programme français (73 en gestion directe et 180 conventionnés) répartis dans près de 135 pays à travers le monde sur les 440 établissements actuellement homologués par le ministère de l'éducation nationale français.

L'agence, dont les établissements accueillent près de 164 000 élèves sur les 250 000 scolarisés dans l'ensemble des établissements à programme français dans le monde, a pour missions principales d'assurer la continuité du service public d'éducation pour les enfants français (46 % de l'effectif total), de contribuer à la diffusion de la langue et de la culture françaises auprès des élèves étrangers et de participer au renforcement des relations entre les systèmes éducatifs français et étrangers.

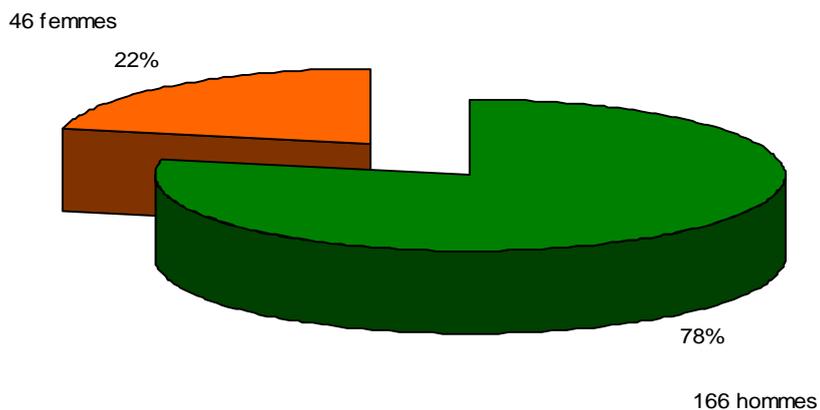
L'agence pour l'enseignement français à l'étranger met à la disposition des établissements en gestion directe et des établissements conventionnés des personnels (enseignants et d'encadrement) titulaires de l'éducation nationale dont elle est l'employeur. Ce sont ainsi plus de 6 200 agents qui exercent leurs fonctions dans l'un des établissements du réseau.

### 7.3.1 Entre France et étranger

L'A.E.F.E accueille un total de 212 personnels de direction, ce qui représente 61,5 % de l'effectif total des personnels de direction détachés. 3 personnels détachés sont au siège de l'AEFE.



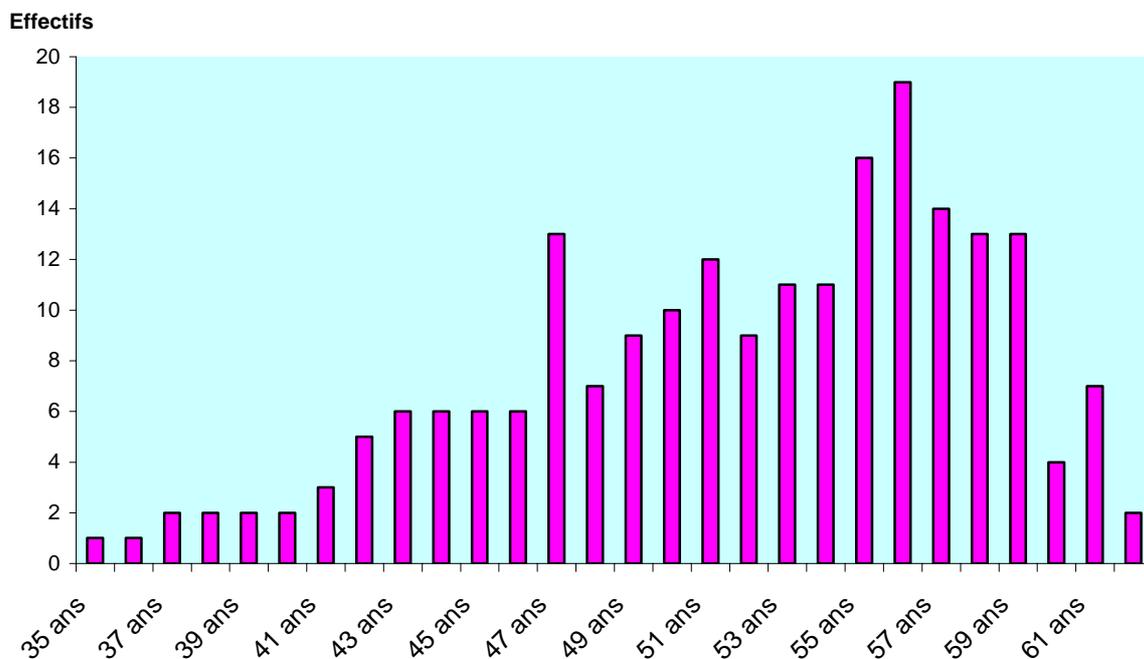
### 7.3.2 Par sexe au sein de l'AEFE



### 7.3.3 Par grade au sein de l'AEFE

Grade	Effectifs	%
Hors classe	46	22%
1 <sup>ère</sup> classe	132	62%
2 <sup>ème</sup> classe	34	16%

### 7.3.4 Pyramide des âges des personnels de direction au sein de l'AEFE



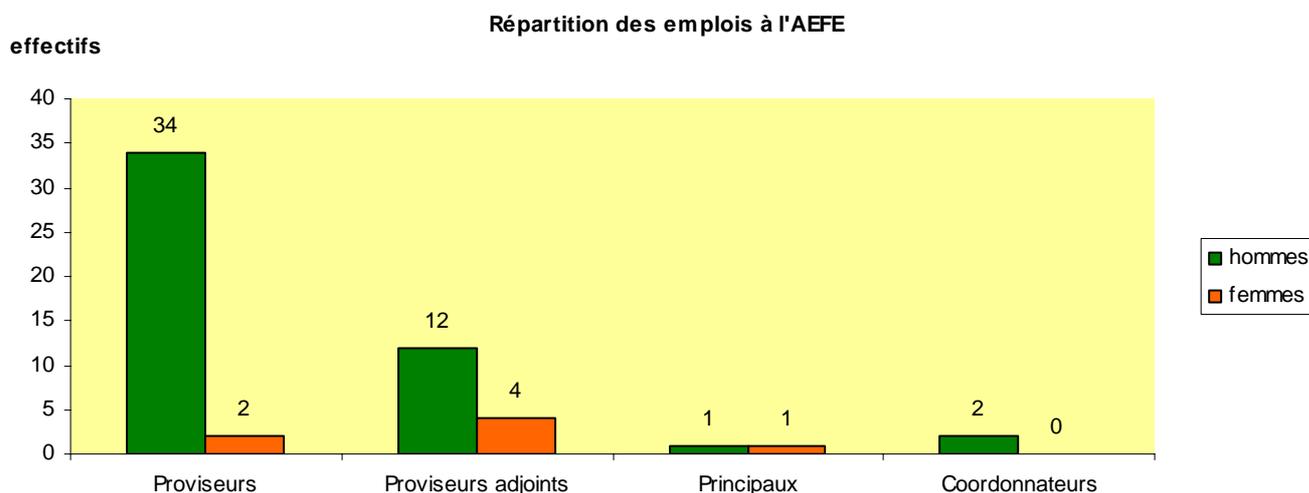
La moyenne d'âge de ces personnels est supérieure à la moyenne nationale 51,7 ans pour 50,8 ans.

### 7.3.5 Recrutement à l'AEFE en 2008

56 postes de direction (chefs d'établissement et coordonateurs) ont été pourvus par :

- 27 personnels en poste en France (métropole)
- 1 personnel en poste à Mayotte
- 25 personnels en poste à l'AEFE
- 2 personnels en poste au MAE (Ministère des affaires étrangères et européennes)
- 1 personnel en poste à la MLF (Mission laïque française)

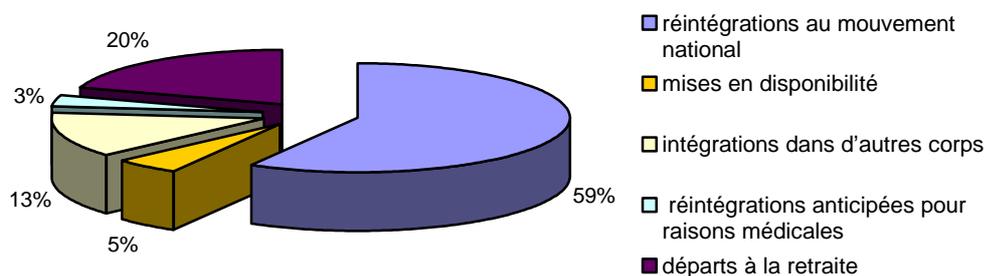
La répartition des emplois a été la suivante :



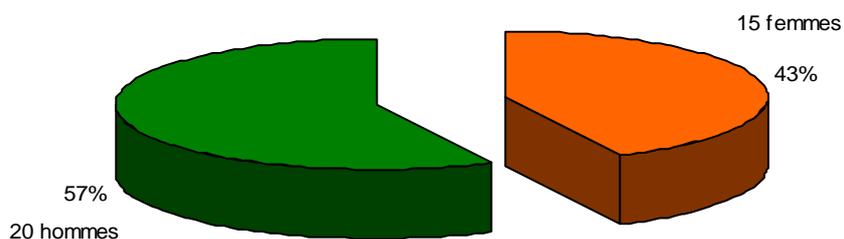
Les femmes sont peu présentes sur les postes de proviseur (6 %).

### 7.4 Les fins de détachement

#### 7.4.1 Motifs



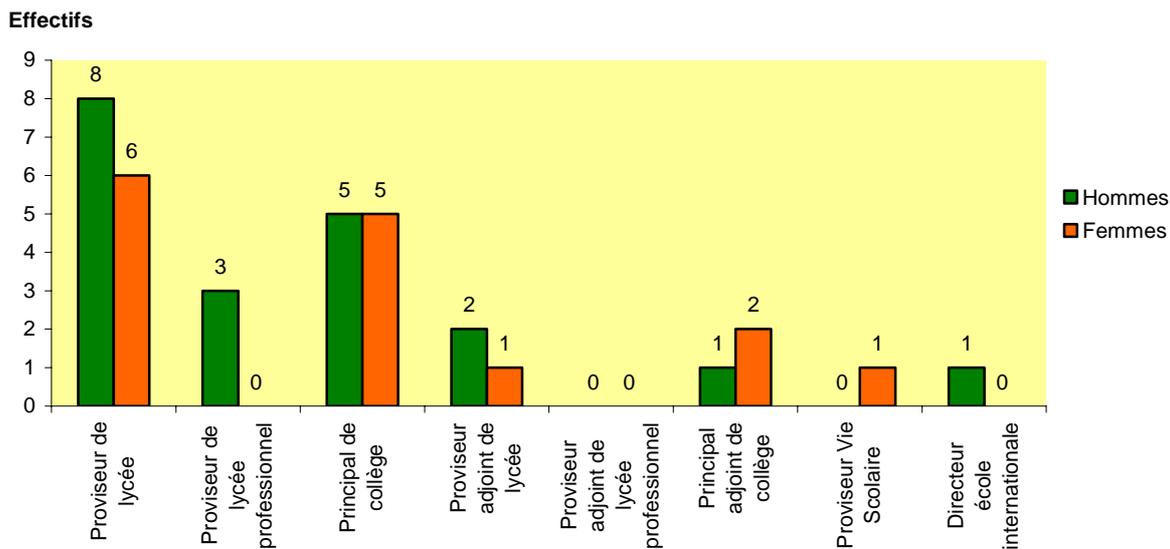
## 7.4.2 Par sexe des réintégrations



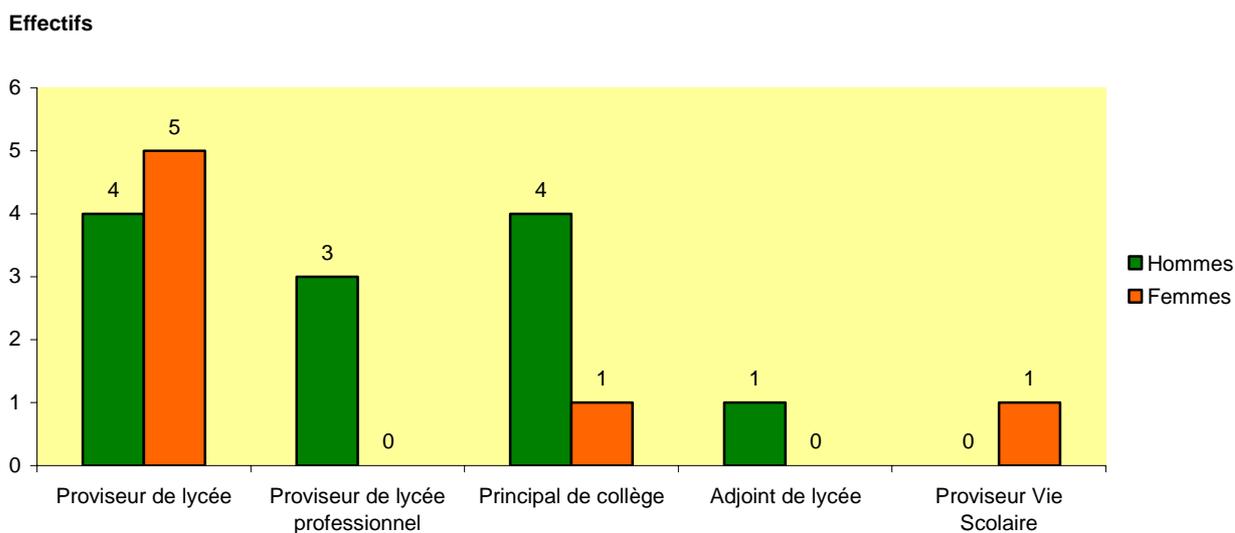
## 7.4.3 Réintégrations par organisme de détachement

Organismes	Totalité	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A.E.F.E.	19	12	7	34,29%	20,00%
Etablissements d'enseignement relevant du ministère de la défense	3	3	0	8,57%	0,00%
Ministère des affaires étrangères et européennes	3	3	0	8,57%	0,00%
Corps des professeurs agrégés ou certifiés	3	1	2	2,86%	5,71%
Collectivités territoriales	3	0	3	0,00%	8,57%
M.G.E.N.	1	0	1	0,00%	2,86%
France Coopération Internationale	1	1	0	2,86%	0,00%
Maisons d'éducation de la Légion d'Honneur	1	0	1	0,00%	2,86%
Institut des Métiers de l'Artisanat	1	0	1	0,00%	2,86%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>57,14%</b>	<b>42,86%</b>

#### 7.4.4 Par sexe et par emploi obtenu à la réintégration

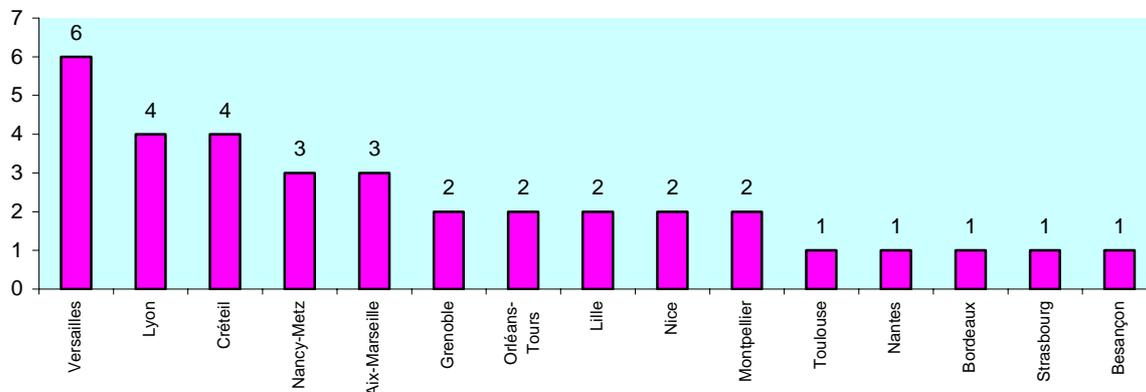


#### 7.4.5 Par sexe et par emploi obtenu à la réintégration des personnels détachés à l'AEFE



## 7.4.6 Par académie de réintégration

effectifs



## CHAPITRE VIII - LA CARRIERE : FORMATION, TITULARISATION, PROMOTION ET PROCEDURE DISCIPLINAIRE

### 8.1 La formation

#### 8.1.1 Initiale (art 9)

Les candidats recrutés par concours ou après inscription sur liste d'aptitude en application des dispositions de l'article 3 du décret sont nommés à compter du 1<sup>er</sup> septembre en qualité de stagiaires durant deux années et placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction. La durée est ramenée à un an pour les candidats recrutés par inscription sur liste d'aptitude.

Ils sont affectés sur les postes d'adjoint au chef d'établissement restés vacants à l'issue du mouvement des personnels titulaires.

La formation des personnels de direction stagiaires est obligatoire et comprend :

- le stage en responsabilité dans l'établissement d'affectation,
- une formation conçue, mise en œuvre et évaluée sous l'autorité des recteurs, par un groupe académique de pilotage de la formation.

Durant cette formation, chaque stagiaire est accompagné dans son parcours individuel par un tuteur nommé par le recteur.

Pour l'année 2008, l'ESEN a recensé 1 365 stagiaires personnels de direction, reçus dans le cadre de « semaines nationales » en complément de leur formation en académie.

#### 8.1.2 Continue

Elle est nécessaire pour favoriser l'adaptation des compétences aux évolutions des enjeux éducatifs. Elle s'inscrit désormais dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour l'année 2008, l'ESEN a recensé 2 475 stagiaires en formation permanente.

## **8.2 Titularisation (art 9)**

A la fin de la période de stage, les personnels de direction sont titularisés sur proposition du recteur. Cette proposition est formulée au regard des avis émis par l'IA-DSDEN et l'IA-IPR EVS.

En cas de décision de non-titularisation, les personnels de direction stagiaires sont réintégrés dans leur corps d'origine.

Les décisions de titularisation comme de non-titularisation sont soumises à la commission administrative paritaire nationale pour avis.

### **8.2.1 Lauréats du concours**

Parmi les 652 stagiaires nommés, au 1<sup>er</sup> septembre 2006, 628 ont été titularisés en 2008. 18 ont démissionné en cours de stage, soit 2,76%.

### **8.2.2 Personnels de direction issus de la liste d'aptitude**

Parmi les 44 nommés par liste d'aptitude en 2007, 43 ont été titularisés en 2008 et 1 a démissionné.

## **8.3 Promotions**

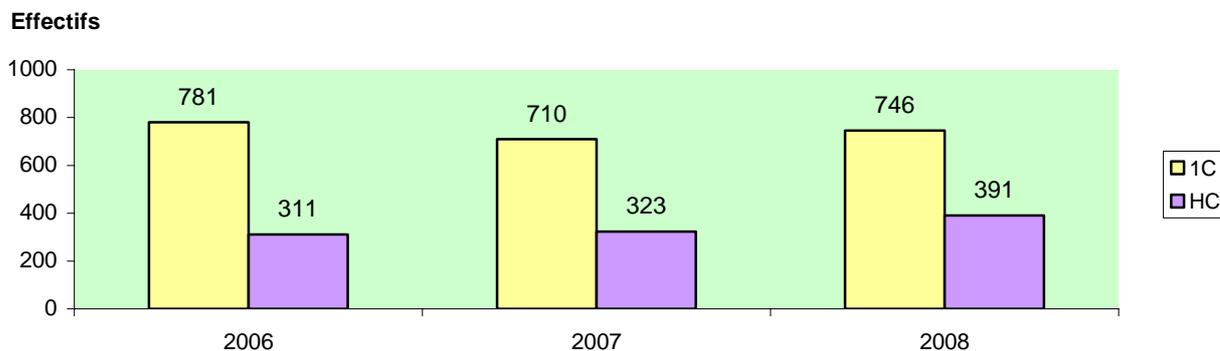
Les promotions au grade supérieur sont prononcées par arrêté ministériel, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement, établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.

Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction de 1<sup>ère</sup> classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon de la 2<sup>ème</sup> classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé deux postes au moins.

Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction hors classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la 1<sup>ère</sup> classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé deux postes au moins dans ce grade.

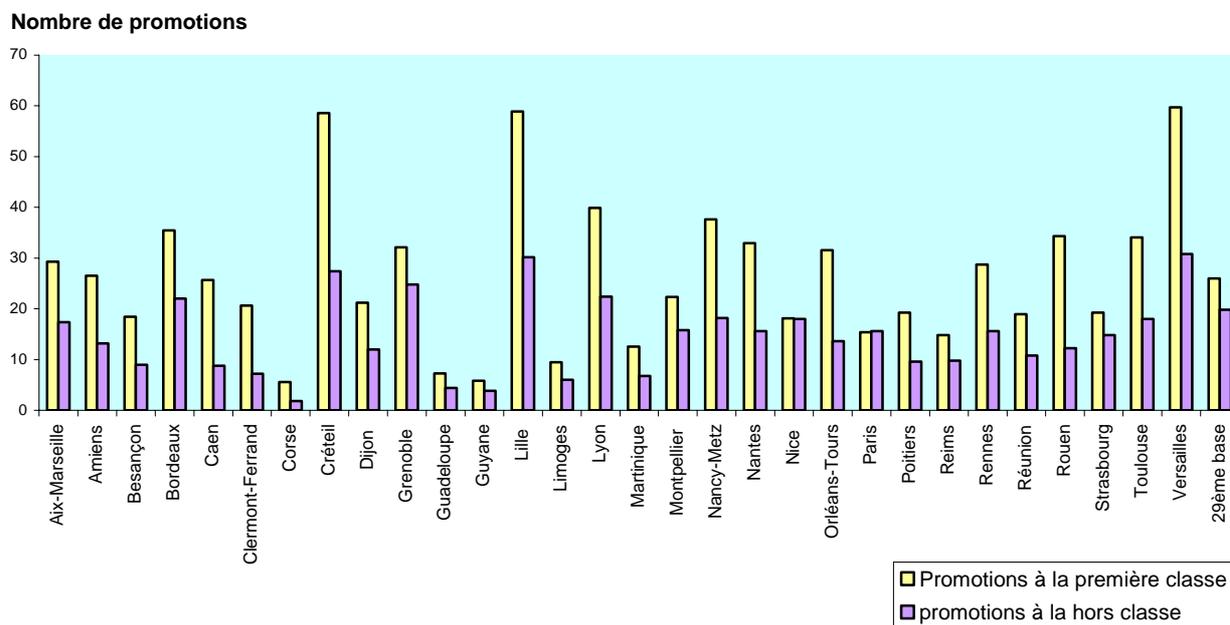
Conformément à la règle applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le nombre de promotions à la 1<sup>ère</sup> classe et à la hors-classe du corps des personnels de direction est défini par un ratio promu/promouvables fixé par arrêté ministériel.

### 8.3.1 Tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2008

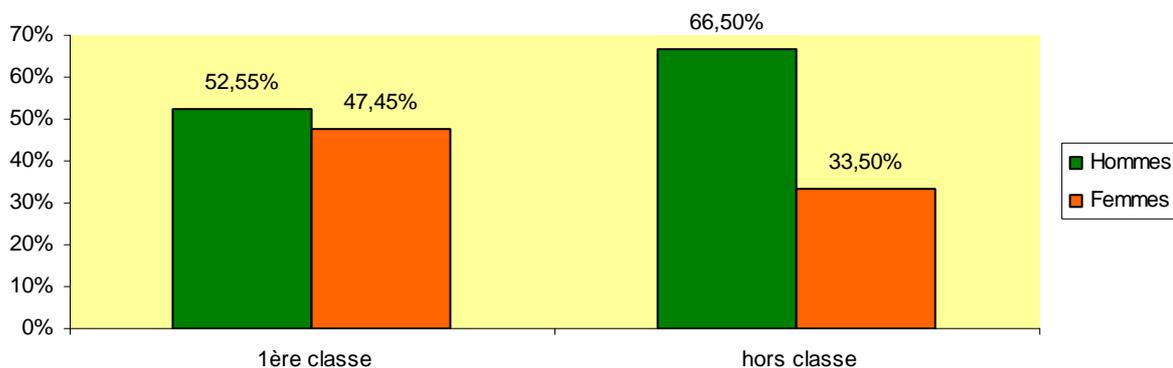


Sur les trois dernières années, on observe une relative stabilité du nombre des promotions à la première classe, tandis que le nombre des promotions à la hors classe est en forte augmentation (+ 25,72 % entre 2006 et 2008), offrant aux personnels de direction des carrières plus attractives.

### 8.3.2 Répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2008



### 8.3.3 Répartition par sexe des personnels promus



Conformément au statut général des fonctionnaires de l'Etat, l'avancement de grade repose essentiellement sur la valeur professionnelle appréciée en tenant compte de la qualité d'exercice dans les fonctions actuelles, mais aussi naturellement de la richesse de l'ensemble du parcours professionnel des personnels de direction.

Ce sont tout particulièrement les personnels de direction ayant les plus lourdes responsabilités et qui font preuve d'un dynamisme et de capacités à mener un établissement à la réussite, notamment lorsqu'il s'agit d'établissements difficiles (éducation prioritaire, collèges du réseau ambition réussite, zone violence,...), qui sont distingués.

Or, on constate que seulement 33,50 % des femmes ont accédé au grade de la hors classe. Cela peut s'expliquer par la présence d'une faible proportion de femmes occupant un poste de chef d'établissements de catégorie 4 et exceptionnelle (26,72 %) et de principal de collège du réseau ambition réussite (32,99 %).

La reconnaissance professionnelle doit permettre de maintenir l'attractivité du corps des personnels de direction. C'est pourquoi au cours de l'année 2007, le régime indemnitaire des personnels de direction a été revalorisé.

Ainsi, deux mesures concernant l'indemnité de responsabilité de direction (IRD) ont pris effet le 1<sup>er</sup> février 2007 :

- Le bénéfice de l'indemnité de responsabilité de direction (IRD) est étendu aux proviseurs et principaux adjoints, sur la base d'un taux égal à 50 % de l'indemnité versée aux proviseurs et principaux,
- Le montant de l'IRD versée aux proviseurs et principaux de collège classés en première et deuxième catégories est majoré de 50 %, lorsque ces établissements ne sont pas dotés d'un poste d'adjoint.

De plus, les principaux et principaux adjoints des collèges en réseau ambition réussite bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006 d'une majoration moyenne de 1 000 euros du montant de l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) dans la limite de 1 250 euros.

Enfin, la clause de sauvegarde (bonification indiciaire) est étendue aux adjoints depuis le 1<sup>er</sup> février 2007.

### 8.4 Débouchés vers d'autres métiers

Les personnels de direction peuvent accéder au corps des IEN par concours ou par détachement.

Les personnels de direction de première classe ou hors classe peuvent accéder au corps des IA-IPR par concours ou par détachement après cinq années de services effectifs dans le corps des personnels de direction.

## 8.5 Domaine disciplinaire

Les sanctions applicables aux personnels de direction sont prévues à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Celles qui appartiennent aux 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes font l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire nationale réunie en formation disciplinaire.

Parmi les 13 819 personnels de direction, 11 agents ont été sanctionnés en 2008, dont 7 qui ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire devant le conseil de discipline (pour 4 en 2007).

<b>Sanctions prononcées : :</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
1er groupe	5	4
2ème groupe	0	3
3ème groupe	1	1
4ème groupe	3	3
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

## CONCLUSION

La création d'un nouveau corps des personnels de direction et la revalorisation du rôle des chefs d'établissement qui l'accompagne ont permis une nouvelle attractivité de la profession, en proposant une évolution de carrière intéressante.

Ce corps représente une voie intéressante d'évolution de carrière pour les personnels enseignants. Ils étaient 61 % des lauréats du concours de 2<sup>e</sup> classe 2008. La moyenne d'âge d'entrée dans le corps, de 41,5 ans, leur permet d'accéder ainsi à une seconde carrière promotionnelle.

L'ouverture du corps par la voie du détachement donne la possibilité d'un élargissement du vivier permettant la prise en compte d'expériences et de compétences diversifiées et doit se poursuivre.

L'analyse des résultats sous l'angle de la parité fait apparaître dans ce bilan des disparités importantes dans la prise en compte des carrières des femmes.

On constate que sur les postes les plus importants de 4<sup>ème</sup> catégorie et 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle les femmes sont minoritaires puisque seules 26,72 % d'entre elles obtiennent ce type d'établissement, alors qu'en début de carrière les femmes représentent près de 43 % du corps des personnels de direction.

Il en est de même pour leur avancement dans leur carrière : seules 28,34 % des femmes atteignent le grade de la hors classe.

En revanche au mouvement 2008, la participation des femmes a été sensiblement plus élevée par rapport à celle de 2007 puisqu'elle est passée de 42 % à 43 %. 88 % d'entre elles ont postulé à des postes de chef.

Il s'avère cependant que certaines académies affichent une vraie parité quand d'autres tendent très fortement vers celle-ci. C'est le cas des académies de Créteil, La Martinique, Versailles, Paris, Aix-Marseille et Lyon, dans lesquelles les femmes occupent la moitié des postes de chef d'établissement.

Par ailleurs, le taux des lauréates nommées au concours de 2<sup>ème</sup> classe est passé de 44 % en 2007 à 55,12 % en 2008. Pour le concours de 1<sup>ère</sup> classe, il est passé de 39 % en 2007 à 50 % en 2008. Ce sont majoritairement des hommes qui ont démissionné à l'issue de la réussite au concours de 1<sup>ère</sup> classe.

Ainsi, même si une tendance vers la féminisation se dessine légèrement cette année, le bilan social démontre que des efforts restent à faire en matière de parité.

\*

\* \*

thématique

Personnels de direction

titre

Bilan social

éditeur

SG/DGRH/Direction de l'encadrement

site

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

date

Avril 2009

Conception graphique de la couverture

Delcom

impression

Imprimerie du MEN

