Bilan social 2009

- Corps des personnels de direction
- **Direction de l'encadrement**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère éducation nationale

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Le mot du directeur…

La gestion des cadres de l'éducation nationale a pris une nouvelle orientation vers plus de performance, d'efficacité et de personnalisation. L'une des priorités de la direction de l'encadrement est d'assurer un suivi individualisé des personnels pour optimiser au mieux l'utilisation de leur capacité et de leurs talents au regard des compétences attendues. Cette démarche permettra de déceler les futurs potentiels indispensables à la création du vivier des personnels d'encadrement. L'objectif est aussi de développer l'attractivité des fonctions d'encadrement en valorisant les parcours professionnels des cadres, en suscitant leur mobilité et en accompagnant leur parcours professionnel.

Pour répondre à la demande du ministre, un département « Potentiels Mobilité Carrières » sera créé au sein de la direction de l'encadrement dans le courant de l'année 2010. Il constituera l'instrument de pilotage central à la direction de l'encadrement pour la mise en œuvre de sa politique de détection des talents en vue de la constitution d'un vivier de cadres supérieurs pour les postes clés et sensibles susceptibles de remplacer, dans un avenir proche, les nombreux départs en retraite.

La refonte, en cours, de l'évaluation des personnels de direction répond à cette nécessité. Elle doit dynamiser la gestion de ce corps de cadres de haut niveau en offrant des perspectives de carrière et des parcours professionnels diversifiés et valorisants.

Le bilan social du corps des personnels de direction est publié depuis 2007 par la direction de l'encadrement. Il est mis en ligne sur le site du ministère de l'éducation nationale à compter du 1er trimestre de l'année. Je souhaite qu'il soit un instrument de travail et de référence pour les services académiques et l'ensemble de nos partenaires mais aussi une aide pour les personnels de direction quant au déroulement de leur carrière. Il est enrichi cette année de nouvelles études. La parité demeure un thème sur lequel il est important de continuer à mettre l'accent. L'analyse de son évolution doit faire l'objet d'une attention toute particulière.

Le directeur de l'encadrement

Roger CHUDEAU

Sommaire

Présentation 7

Chapitre 1 | Répartition des effectifs en 2009 9

1.1 Par sexe 9

1.2 Par type d'établissement 10
1.2.1 Au plan national 10
1.2.2 Les lycées hôteliers 12
1.2.3 Les collèges en réseau ambition réussite 14

1.3 Par académie 18

1.4 Les pyramides des âges des personnels de direction 20

1.5 Les effectifs dans les académies d'outre-mer 23
1.5.1 Répartition des effectifs par académie 23
1.5.2 Les établissements de 4ème catégorie et 4ème catégorie exceptionnelle 25
1.5.3 Les pyramides des âges 27

Chapitre 2 | Le mouvement 29

2.1 Participation au mouvement 30
2.1.1 Au niveau national 31
2.1.2 Dans les départements d'outre-mer 32

2.2 Les vœux 33
2.2.1 Vœux initiaux et vœux en extension 33
2.2.2 Vœux par type de poste 34
2.2.3 Vœux par catégorie financière d'établissement 36
2.2.4 Vœux par type de vœux 37
2.2.5 Vœux par département 38

2.3 Mobilité obligatoire 39

2.4 Appréciations portées par les autorités hiérarchiques 42
2.4.1 Répartition des appréciations 42
2.4.2 L'utilisation de l'appréciation « exceptionnel » 44
2.4.3 L'utilisation de l'appréciation « à améliorer » 47

2.5 Résultats du mouvement 2009 50
2.5.1 Par emploi obtenu par les chefs d'établissement 51
2.5.2 Par emploi obtenu par les adjoints 52
2.5.3 Dans les lycées hôteliers 54
2.5.4 Postes restés vacants à l'issue du mouvement 55
2.5.5 Les faisant fonction 57
2.5.6 Les mutations hors académie d'origine 58

2.6 Le suivi des emplois 59

Chapitre 3 | Les directeurs d'EREA et d'ERPD 67

3.1 Origine 67
3.1.1 Origine des directeurs d'EREA 67
3.1.2 Origine des directeurs d'ERPD 67

3.2 Résultats du mouvement à la rentrée 2009 68
3.2.1 Les directeurs d'EREA 68
3.2.2 Les directeurs d'ERPD 68

3.3 Recrutement à la rentrée 2009 69
3.3.1 Recrutement des directeurs d'EREA 69
3.3.2 Recrutement des directeurs d'ERPD 70

Chapitre 4 | Les postes à profil 71

4.1 Les proviseurs vie scolaire 71

4.2 Les directeurs d'unité pédagogique régionale (UPR) 71

4.3 Les directeurs d'établissement pénitentiaire pour mineurs (EPM) 72

Chapitre 5 | Le recrutement en 2009 73

5.1 Effectifs par voie de recrutement 73

5.2 Le concours 73
5.2.1 Les candidats inscrits aux concours des personnels de direction 73
5.2.2 Postes offerts 74
5.2.3 Répartition par sexe des lauréats des concours de 1ère et 2ème classes en 2009, nommés au 1er septembre 2009 74
5.2.4 Répartition des lauréats par tranche d'âge 77

5.3 La liste d'aptitude 78
5.3.1 Conditions d'inscription 78
5.3.2 Evolution du recrutement 78
5.3.3 Répartition par corps d'origine des personnels nommés 79

5.4 Le détachement dans le corps des personnels de direction 80
5.4.1 Conditions du détachement 80
5.4.2 Répartition par administration d'origine des personnels détachés entre 2005 et 2009 81

Chapitre 6 | La carrière : formation, titularisation, promotions et procédure disciplinaire 83

6.1 La formation 83
6.1.1 La formation statutaire 83
6.1.2 La formation continue 84

6.2 Titularisation 85
6.2.1 Lauréats du concours 85
6.2.2 Personnels de direction issus de la liste d'aptitude 85

6.3 Promotions ... 85
6.3.1 Tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2009 ... 85
6.3.2 Répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2009 ... 86
6.3.3 Répartition par sexe des personnels promus ... 86
6.4 Débouchés vers d'autres métiers ... 86
6.5 Sanctions disciplinaires ... 87

Chapitre 7 | Les détachements en France et à l'étranger... 89

7.1 Répartition générale de l'ensemble des personnels détachés ... 89
7.2 Avancement de grade au titre de l'année 2009 ... 90
7.3 Répartition par organisme de détachement ... 91
7.4 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels détachés ... 92
7.5 Répartition des détachements auprès de l'AEFE ... 93
7.6 Pyramide des âges des personnels au sein de l'AEFE ... 93
7.7 Répartition des détachements auprès de la Mission Laïque Française 94
7.8 Pyramide des âges des personnels au sein de la Mission Laïque Française ... 94
7.9 Le recrutement à l'AEFE ... 95
7.10 Le recrutement à la Mission Laïque Française ... 97
7.11 Le bilan des recrutements à l'AEFE et à la Mission Laïque Française 99
7.12 Les situations des personnels à l'issue de leur détachement ... 100
7.13 Les réintégrations des personnels détachés à l'AEFE ... 102

Chapitre 8 | Les personnels de direction dans les collectivités d'Outre-mer.....105

8.1 Répartition des effectifs ... 105
8.1.1 Répartition par collectivité ... 105
8.1.2 Répartition par poste ... 105
8.1.3 Répartition par moyenne d'âge ... 108
8.1.4 Répartition par sexe ... 109
8.1.5 Répartition par grade ... 109
8.1.6 L'avancement de grade ... 111
8.2 Bilan du recrutement et des affectations ... 112
8.2.1 Candidats à une affectation ... 112
8.2.2 Affectations ... 113
8.2.3 Etude relative aux personnels affectés à la rentrée 2009 ... 114
8.3 Bilan des réintégrations des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'Outre-mer ... 115

Chapitre 9 | Les départs 117

9.1 La retraite 117
9.1.1 Répartition par âge 118
9.1.2 Répartition par grade 118
9.1.3 Répartition par emploi 119
9.1.4 Répartition par motif de demande 120
9.1.5 Répartition annuelle 121
9.1.6 Nature des demandes de modification des arrêtés de retraite 122
9.1.7 L'évolution depuis 10 ans 122

9.2 Accès à un autre corps 123

9.3 Démissions de stagiaires 123

Chapitre 10 | Les élections professionnelles de 2008 125

10.1 La commission administrative paritaire nationale 125
10.1.1 La participation par académie en 2008 125
10.1.2 Evolution de la participation par académie depuis 2002 125
10.1.3 Les résultats 126

10.2 Les commissions administratives paritaires académiques 127

Chapitre 11 | Le programme SIRHEN : un nouveau système pour la gestion des moyens et des personnels 129

11.1 Une information structurée et sécurisée 129

11.2 Un programme déployé de fin 2008 à 2012 129

Conclusion 131

Lexique 132

Présentation

La direction de l'encadrement définit et met en œuvre la politique de recrutement, de formation et de gestion des personnels d'encadrement supérieur des services centraux, des services déconcentrés et des établissements publics relevant des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que des personnels d'inspection*.

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.

Pour l'année 2009 :

- une cinquantaine de personnels ont été reçus pour un entretien individuel afin de bénéficier de conseils dans le cadre de la mobilité sur la poursuite de leur carrière
- 2 715 réponses ont été apportées aux courriers des personnels de direction

La conception, le pilotage et la mise en œuvre de la formation initiale et continue relèvent des attributions de **l'Ecole supérieure de l'éducation nationale (ESEN)***, service rattaché à la direction de l'encadrement.

Le corps des personnels de direction

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

- Personnel de direction de 2ème classe (10 échelons),
- Personnel de direction de 1ère classe (11 échelons),
- Personnel de direction hors classe (6 échelons).

Les personnels de direction ont vocation principalement à :

- occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint, principalement en collège, lycée ou lycée professionnel,
- dans leurs fonctions de direction d'établissement, ils occupent les emplois suivants :

– proviseur et proviseur adjoint de lycée
– proviseur et proviseur adjoint de lycée professionnel
– principal et principal adjoint de collège

Dans ces fonctions, 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 peuvent en outre occuper d'autres emplois tels que, par exemple, directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, directeur d'école régionale du premier degré, directeur et directeur adjoint d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires ou proviseur vie scolaire.

En outre, ils peuvent aussi se voir confier d'autres fonctions concourant à l'exécution du service public d'éducation, notamment dans les services déconcentrés et l'administration centrale.

Cette année, de nouvelles thématiques sont développées telles que :

Les vœux des candidats au mouvement, les proviseurs vie scolaire, les directeurs d'UPR et d'EPM, les lycées hôteliers, les « faisant-fonction », le suivi des emplois, les élections professionnelles et SIRHEN.

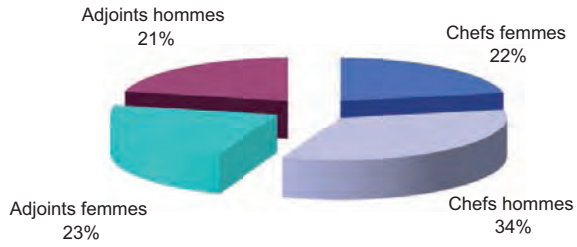
** Article 9 du décret n° 2006-572 du 17 mai 2006*
** Service à compétence nationale crée par arrêté du 29 avril 2003*
** Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié relatif au statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale*

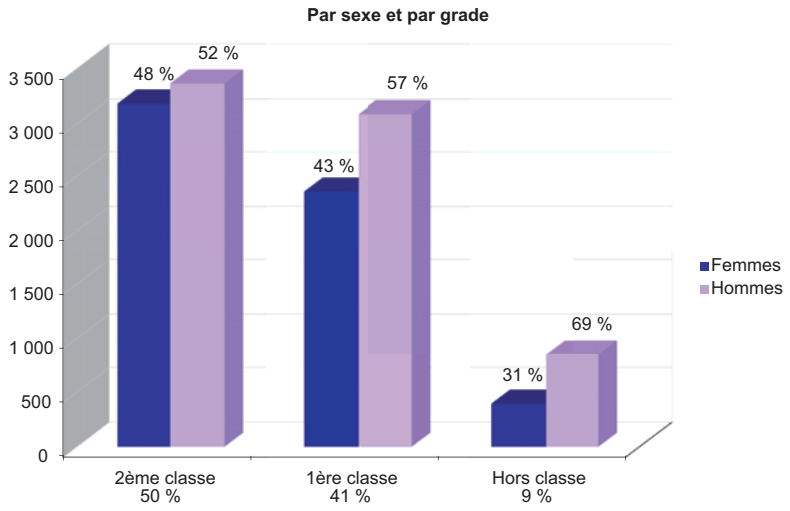
Répartition des effectifs en 2009

- 13 942 personnels de direction sont en poste au 1er septembre 2009 (métropole, académies d'outre-mer, collectivités d'outre-mer). Parmi eux, 6 162 sont des femmes (44 %) et 7 780 sont des hommes (56 %).
- L'ensemble de l'étude ne porte que sur les établissements publics.
- L'étude suivante ne concerne pas les personnels de direction de la 29ème base*.

1.1 Par sexe

Parmi l'ensemble des personnels, 13 243 sont en poste dans des établissements scolaires en métropole et dans les D.O.M., en tant que chef ou adjoint. Leur répartition est la suivante :





La part des femmes reste moins importante en hors classe que dans les deux premiers grades même si on constate une augmentation de la part globale des femmes dans le corps des personnels de direction.

	Hors classe			1ère classe			2ème classe		
	2008	2009	Taux de variation	2008	2009	Taux de variation	2008	2009	Taux de variation
Femmes	28,34 %	31,49 %	↑ 11,12 %	41,66 %	43,32 %	↑ 3,98 %	46,97 %	48,62 %	↑ 3,51 %
Hommes	71,66 %	68,51 %	↓ -4,40 %	58,34 %	56,68 %	↓ -2,85 %	53,03 %	51,38 %	↓ -3,11 %

** Voir lexique*

1.2 Par type d'établissement

1.2.1 Au plan national

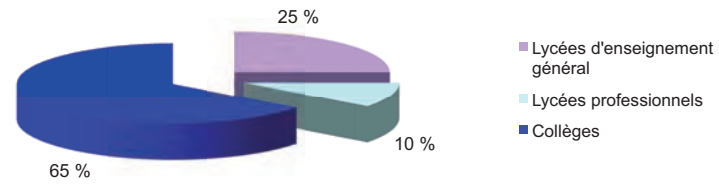
Les établissements sont classés par catégorie financière en fonction de critères objectifs tels que les effectifs d'élèves, les réseaux ambition réussite ou d'éducation prioritaire, les établissements comportant des classes préparatoires aux grandes écoles, un GRETA, un internat, …

Depuis 2001, à la suite de la signature du protocole d'accord des personnels de direction, le classement des établissements national est revu tous les 3 ans*. Il fait l'objet d'une publication au bulletin officiel du ministère de l'éducation nationale.

Ainsi, les lycées et les collèges de 4ème catégorie comptent au moins 1 000 élèves et les lycées professionnels 800 et plus. Ce sont essentiellement des établissements de grande taille à offre diversifiée. Les lycées de 4ème catégorie représentent 40 % de l'ensemble des lycées tandis que les lycées professionnels de même catégorie représentent 20 % de l'ensemble de ces derniers.

Les lycées de 4ème catégorie exceptionnelle ont un effectif d'élèves supérieur à 2 000. Ils offrent des formations d'excellence scolaire. Ils représentent 20 % de l'ensemble des lycées (hors lycées professionnels).

Répartition des personnels de direction par type d'établissement



8 457 personnels de direction (4 935 chefs et 3 522 adjoints) sont en poste dans les 5 260 collèges dans les académies métropolitaines et d'outre-mer où sont scolarisés 2 496 000 élèves. Ainsi, 60 % des établissements ont un adjoint.

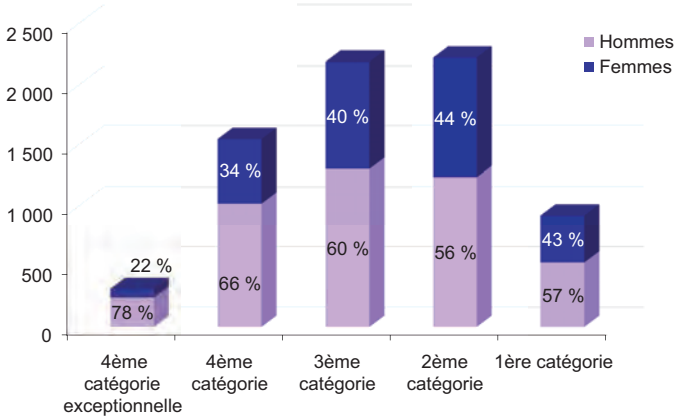
3 267 personnels de direction (1 551 chefs et 1 716 adjoints) sont en poste dans les 1 567 lycées généraux et technologiques du secteur public, dans les académies métropolitaines et d'outre-mer où sont scolarisés 1 500 000 élèves. Tous les lycées ont au moins un adjoint.

1 350 personnels de direction (745 chefs et 605 adjoints) sont en poste dans les 1 012 lycées professionnels dans les académies métropolitaines ou d'outre-mer où sont scolarisés 427 000 élèves, soit un taux d'encadrement de 1,33.

73 % des lycées professionnels ont un chef. Certains n'en ont pas car ils font partie d'une cité scolaire.

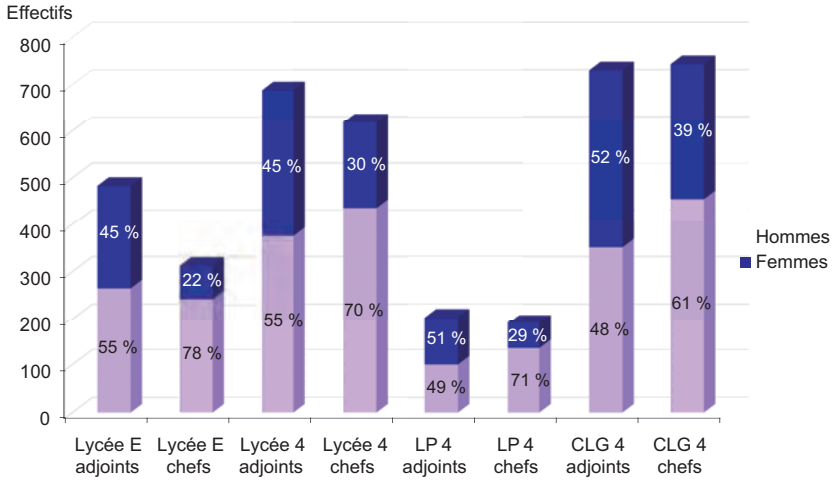
** Voir bulletin officiel n° 7 du 12 octobre 2006 et bulletin officiel spécial n° 8 du 1er octobre 2009*

Répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement



La part de femmes dans les établissements de 1ère, 2ème et 3ème catégories correspond à peu près au niveau national (44 %). La disparité homme/femme est beaucoup plus visible dans les établissements de 4ème catégorie et 4ème catégorie exceptionnelle.

Répartition des personnels de direction dans les établissements les plus importants par type d'établissement



Lycées de 4ème catégorie et 4ème catégorie exceptionnelle	2008	2009	Taux de variation
Chefs femmes	26,72 %	27,48 %	↑ 2,84 %
Chefs hommes	73,28 %	72,52 %	↓ -1,04 %

La proportion de femmes sur des postes de chef dans les lycées de 4ème catégorie et de 4ème catégorie exceptionnelle (lycées et lycées professionnels) est en hausse par rapport à l'année 2008.

De plus, la proportion de femmes sur des postes d'adjoint dans les lycées professionnels de 4ème catégorie est en nette évolution cette année puisqu'elle passe de 45 % en 2008 à 51 % en 2009, soit un taux de variation de + 13 %.

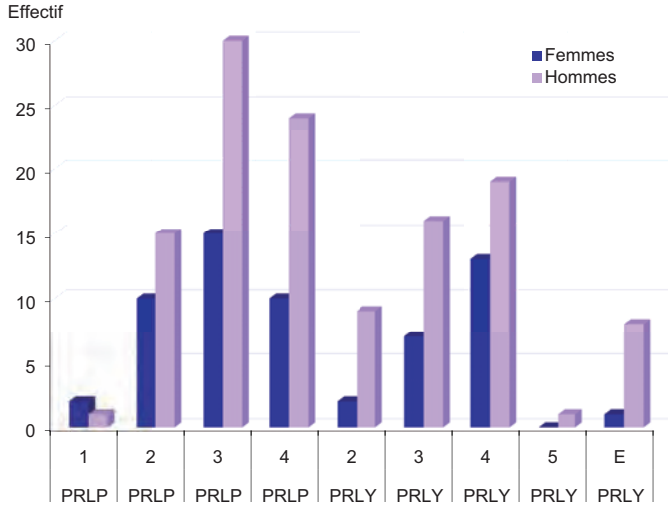
1.2.2 Les lycées hôteliers

370 chefs et adjoints sont en poste dans les 214 lycées hôteliers ou ayant une section hôtelière recensée.
La majorité des lycées hôteliers sont dirigés par un chef d'établissement et un adjoint.

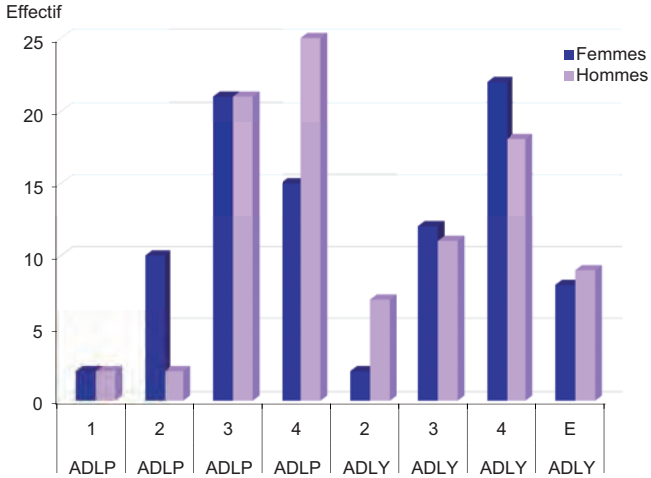
Répartition par sexe
sur les postes de chef d'établissement

Répartition par sexe
sur les postes d'adjoint

Répartition par sexe et par catégorie d'établissement en lycée
sur les postes de chef



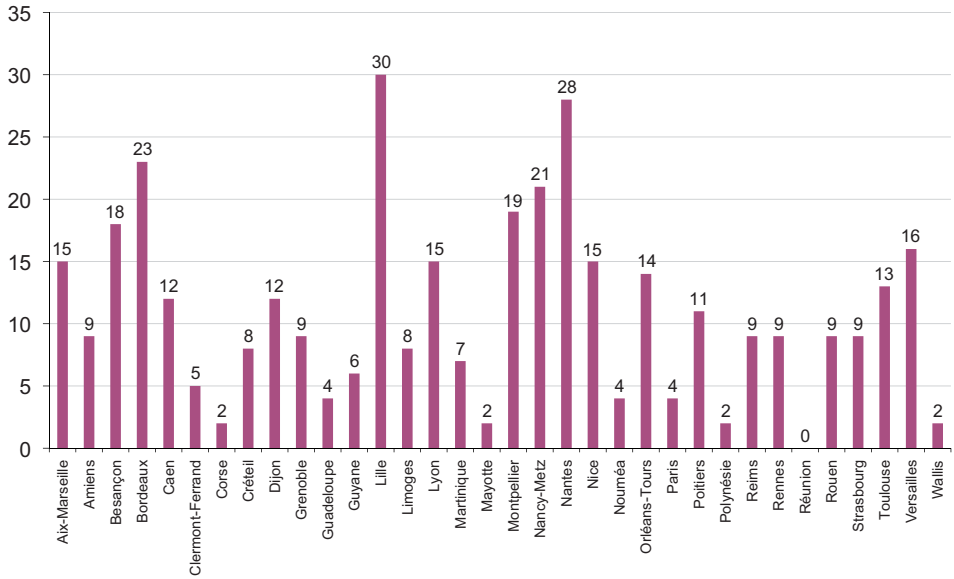
Répartition par sexe et par catégorie d'établissement en lycée sur les postes d'adjoint



La proportion des femmes sur les postes de chef d'établissement diminue avec l'augmentation des catégories financières d'établissement.
En ce qui concerne les postes d'adjoint, le constat est plus nuancé, elles sont presque autant présentes que les hommes sur des postes de catégorie plus importante.

Leur représentation sur les postes de chef d'établissement de 4ème catégorie et de 4ème catégorie exceptionnelle est sensiblement plus élevée dans les lycées hôteliers que dans les lycées d'enseignement général (32 % dans les lycées hôteliers pour 27 % dans les lycées d'enseignement général).

Répartition académique des personnels de direction

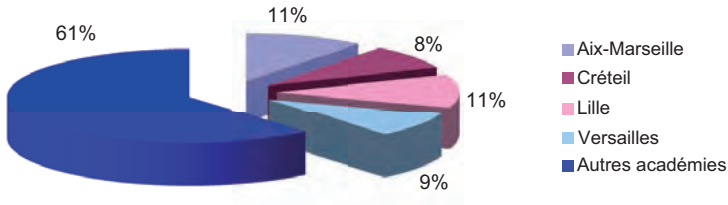


1.2.3 Les collèges en réseau ambition réussite

254 collèges relèvent du réseau ambition réussite*.

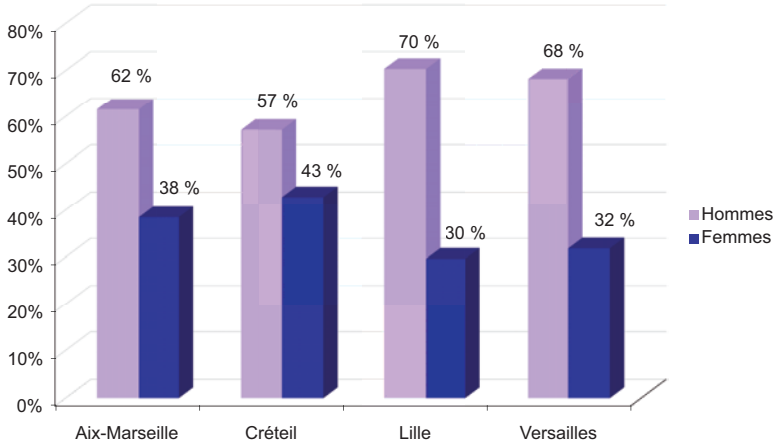
Ce sont les académies d'Aix-Marseille, Créteil, Lille et Versailles qui comptabilisent le plus de collèges en réseau ambition réussite (99) soit 39 % de la totalité des collèges du réseau ambition réussite. Cette année, 1 collège a été supprimé dans l'académie d'Aix-Marseille et 1 collège a été créé dans l'académie de la Martinique.

Répartition nationale des collèges en réseau ambition réussite

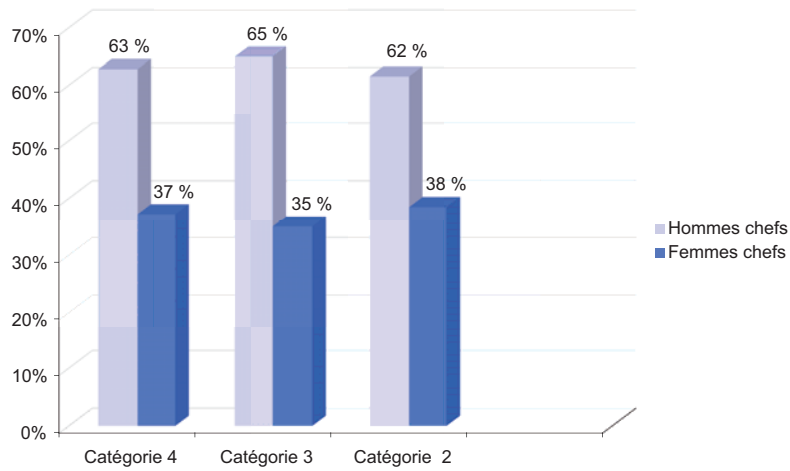


61% des collèges du réseau ambition réussite sont répartis dans les autres académies.

Répartition hommes/femmes dans le réseau ambition réussite des académies d'Aix-Marseille, Créteil, Lille et Versailles



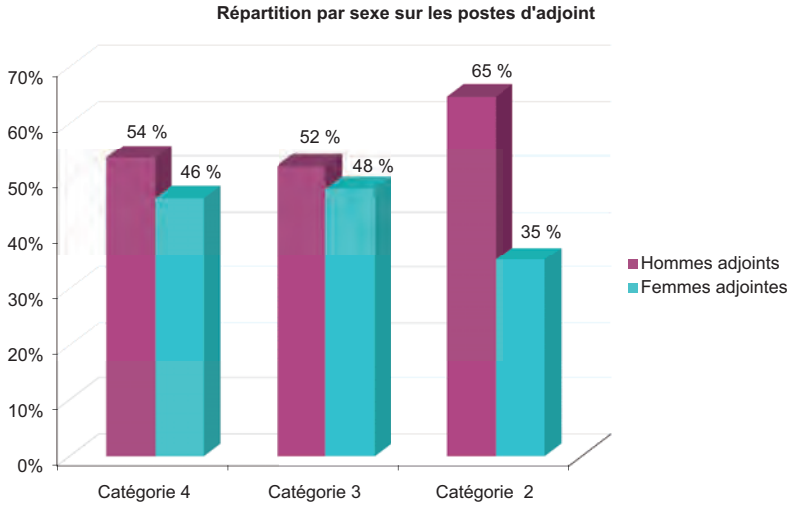
Répartition par sexe sur les postes de chef



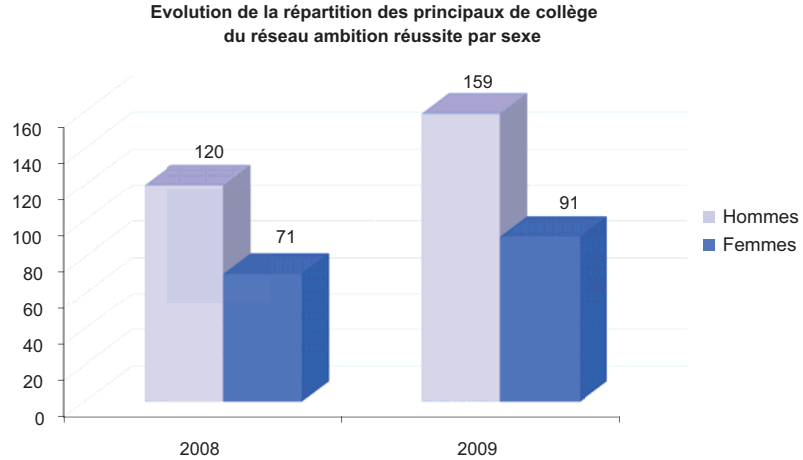
* *Bulletin Officiel n° 31 du 27 août 2009*

Parmi les 473 personnels de direction en poste dans l'ensemble des collèges du réseau ambition réussite, 250 personnels occupent un poste de chef d'établissement dont 91 femmes (36 %) et 159 hommes (64 %). Cette répartition reste stable quelle que soit la catégorie d'établissement.

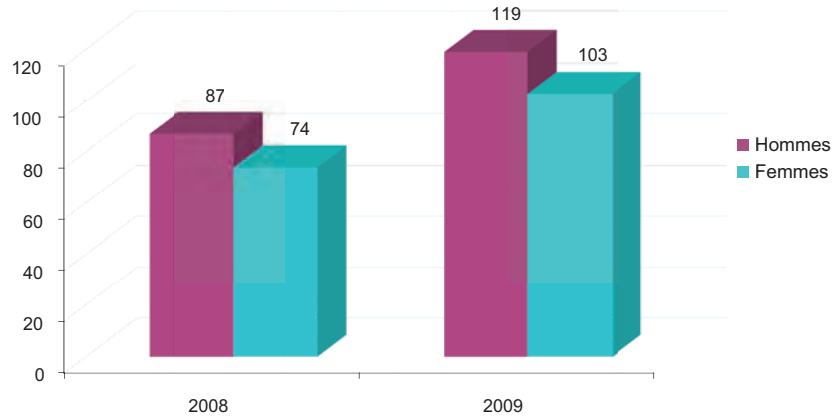
Par rapport à l'année 2008, on peut constater une légère augmentation de 4 % de l'effectif des femmes sur les postes de 4ème catégorie et une diminution de 2 % sur les postes de 3ème catégorie. Les effectifs hommes / femmes sont stables sur les postes de 2ème catégorie.



222 personnels occupent un poste d'adjoint dont 103 femmes (46 %) et 119 hommes (54 %).
Un certain équilibre s'établit entre les hommes adjoints et les femmes adjointes sur les postes de 4ème et 3ème catégories, mais par rapport à la structure du corps, il y a en fait une légère surreprésentation des femmes. La différence est plus importante sur les postes en 2ème catégorie (9 %).

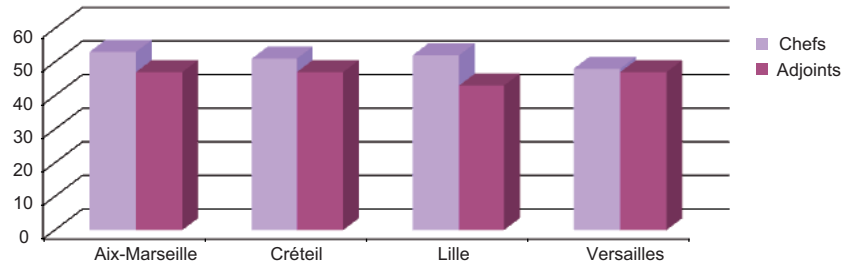


Evolution de la répartition des principaux de collège adjoints du réseau ambition réussite par sexe

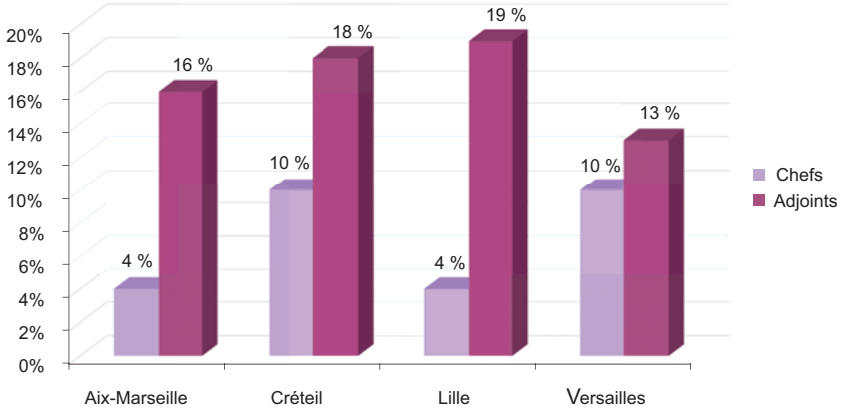


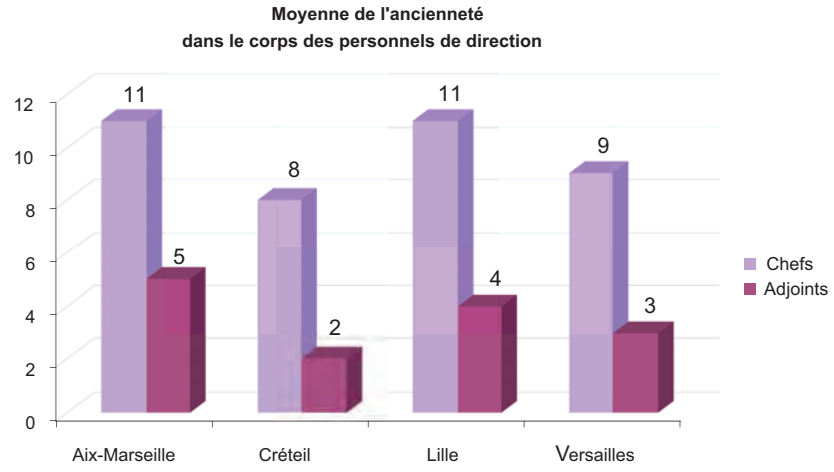
On constate une augmentation générale de l'effectif des personnels de direction dans les collèges du réseau ambition réussite, tant sur les postes de chef que sur les postes d'adjoint.

Moyenne d'âge des personnels de direction

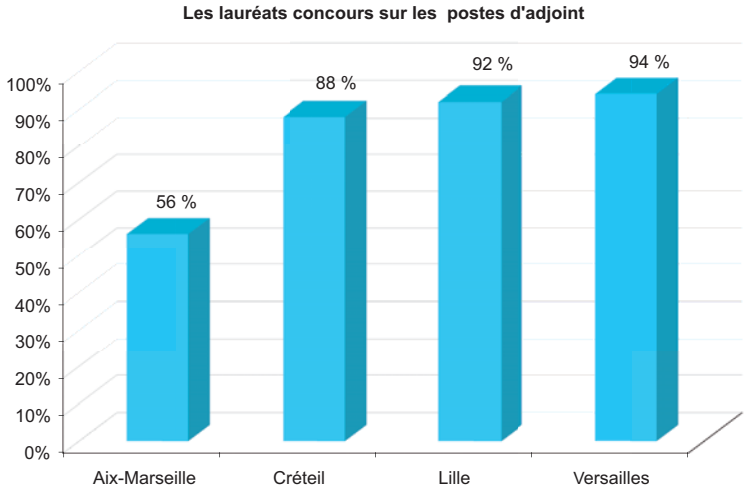


Pourcentage des personnels de direction ayant moins de 40 ans





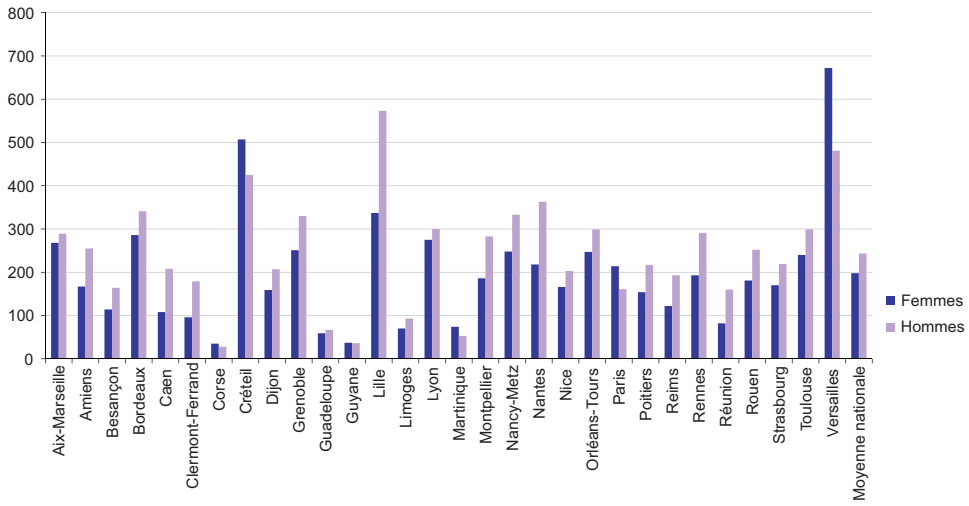
En principe les adjoints ne peuvent pas accéder directement à des postes de chef dans des établissements de catégories financières élevées. Pourtant, une accélération de carrière est favorisée pour les personnels ayant exercé dans des établissements du réseau ambition réussite. Ainsi certains adjoints peuvent occuper des postes de chef dans des établissements de 4ème catégorie.



Dans ces quatre académies, le pourcentage de postes d'adjoint pourvus par un lauréat de concours est très élevé. Ce résultat s'explique par la faible attractivité des établissements classés en réseau ambition réussite, ainsi que par la forte concentration du nombre de collèges du réseau ambition réussite dans ces quatre académies qui recrutent en grand nombre des lauréats concours .

1.3 Par académie

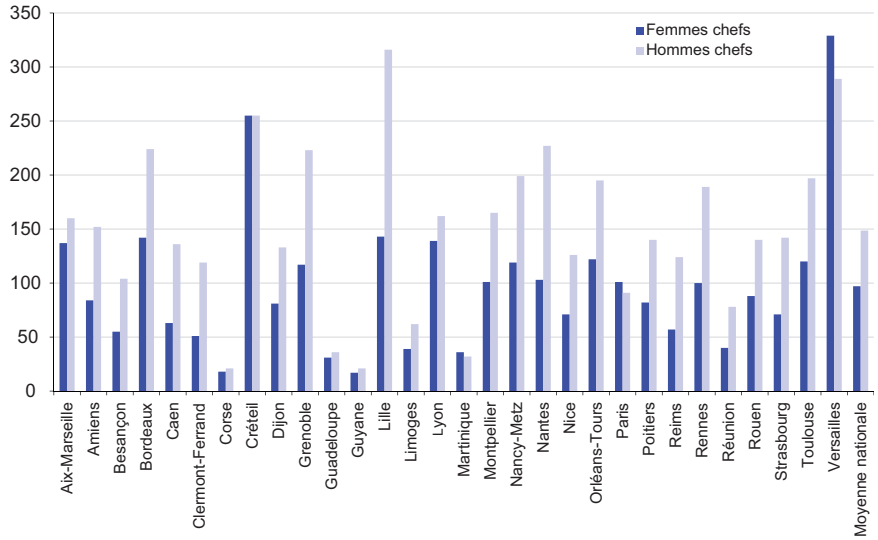
Répartition par sexe et par académie



Ce sont les académies d'Aix-Marseille, Lyon et Nice qui affichent le meilleur taux de parité avec respectivement 48 %, 48 % et 45 % de femmes. En 2008, l'académie d'Aix-Marseille affichait déjà le meilleur taux de parité avec 49 % de femmes.

Dans les académies de Corse, Créteil, Versailles, Martinique et Paris, les femmes sont plus nombreuses que les hommes avec des taux de plus de 55 %.

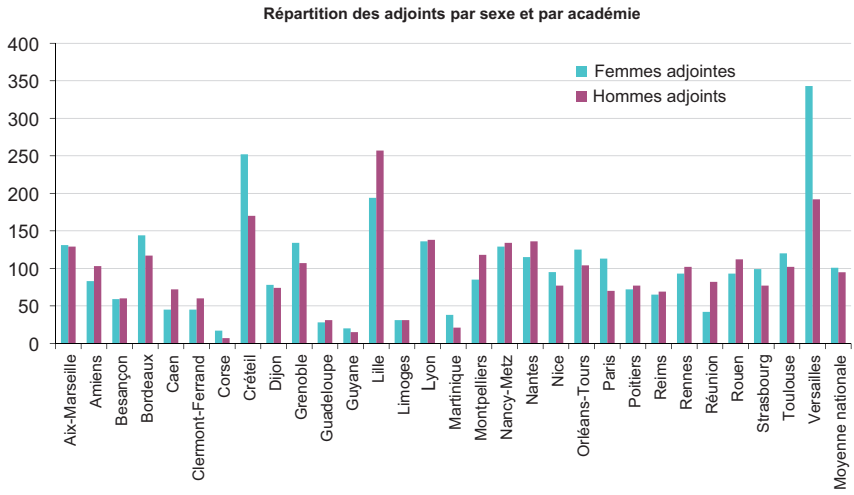
Répartition des chefs par sexe et par académie



Ce sont les mêmes académies qu'en 2008 qui se distinguent en matière de parité sur l'ensemble des postes de chef : Créteil, Paris, la Martinique et Versailles.

Les femmes représentent en effet 50 % dans l'académie de Créteil, 53 % dans les académies de Paris, de la Martinique et de Versailles.

C'est dans les académies de Clermont-Ferrand, Lille et Nantes qu'elles sont les plus minoritaires.
En effet, elles représentent 30 % dans l'académie de Clermont-Ferrand, 31 % dans les académies de Lille, et de Nantes.

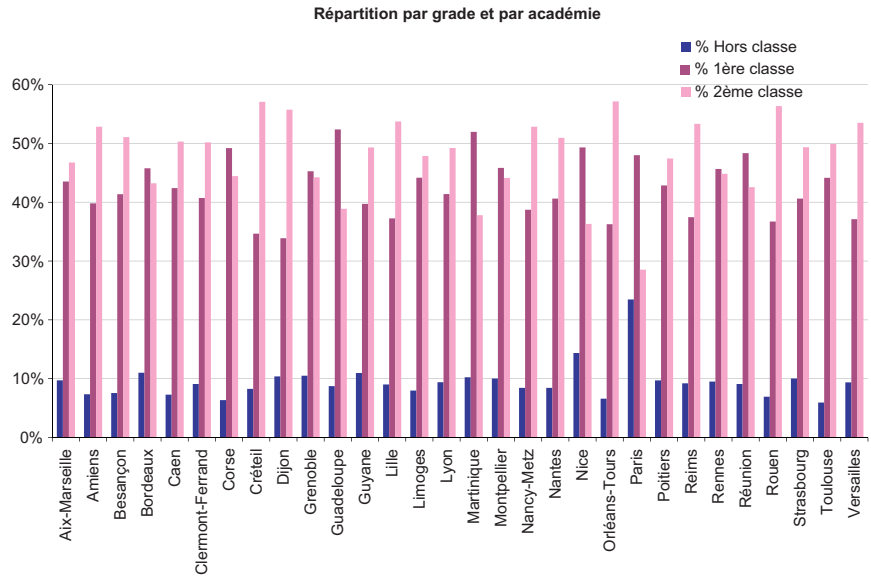


Sur l'ensemble des académies, on constate un certain équilibre.

Tandis que Créteil, Paris et Versailles sont les académies qui affichent le meilleur taux de parité pour l'ensemble des postes de chef, ce sont les académies de Limoges, Besançon, Lyon et Aix-Marseille qui affichent le meilleur taux pour l'ensemble des postes d'adjoint.

Les femmes représentent en effet 50 % dans les académies de Limoges, de Besançon, de Lyon et d'Aix-Marseille.

Certaines académies, notamment en Ile de France, ont un nombre de femmes plus important.

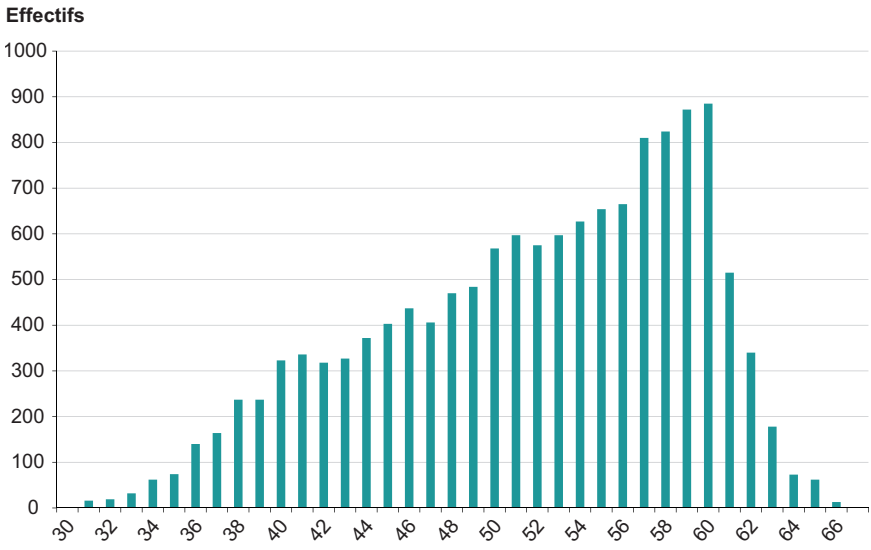


Paris est l'académie qui affiche le meilleur taux de personnels de direction à la hors classe (23 %). Elle est aussi l'académie avec la moyenne d'âge la plus élevée (54 ans).

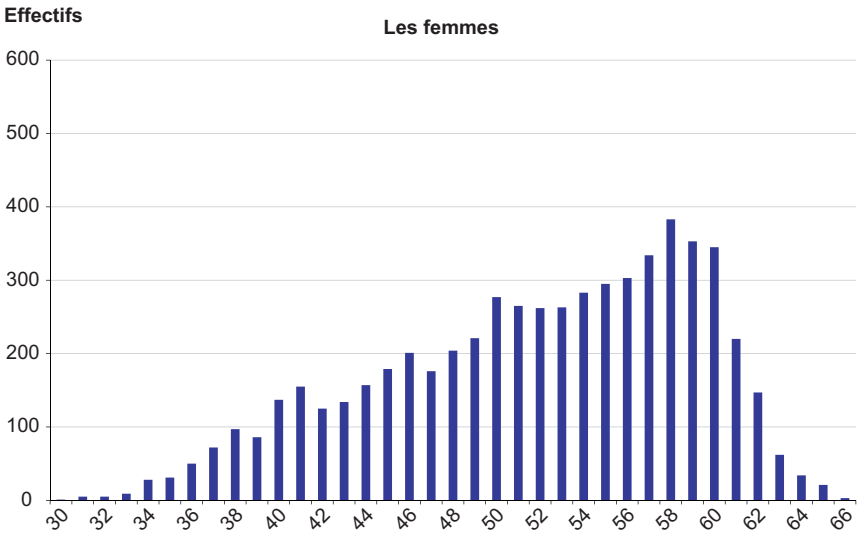
Créteil est une des académies métropolitaines jeunes qui comprend le plus de personnels de direction de 2ème classe (57 %).

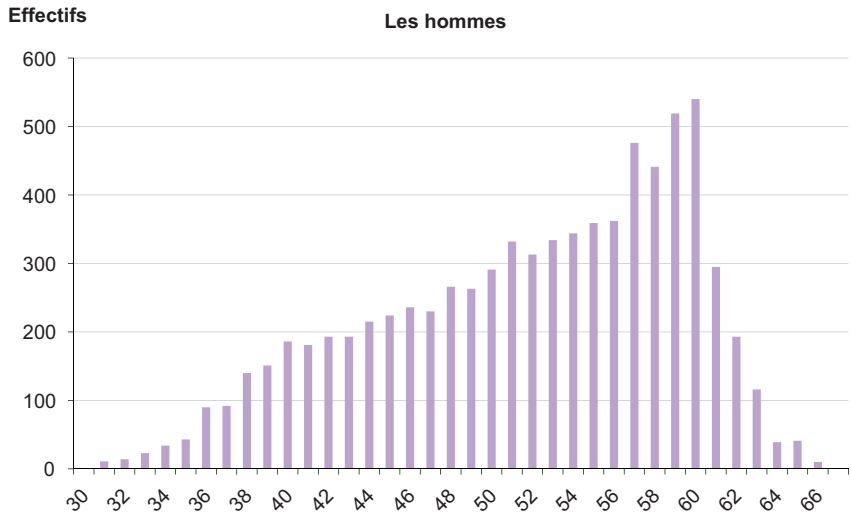
1.4 Les pyramides des âges des personnels de direction

Les pyramides des âges représentent l'ensemble des personnels de direction hors 29ème base.

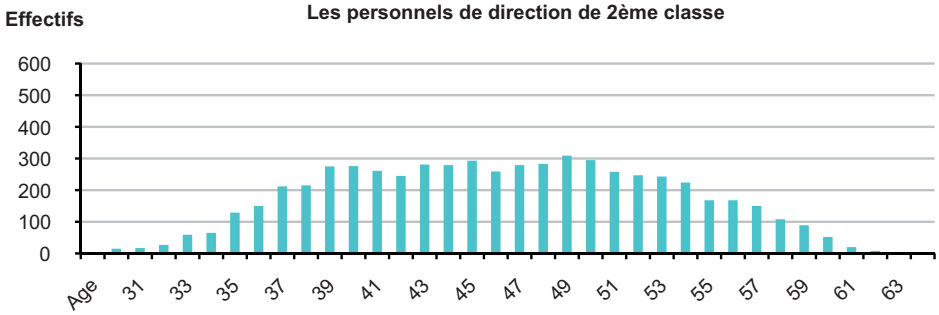


La moyenne d'âge des personnels de direction s'est élevée d'une année depuis 2008 (51 ans).
Le pic des départs en retraite s'effectue à 60 ans.

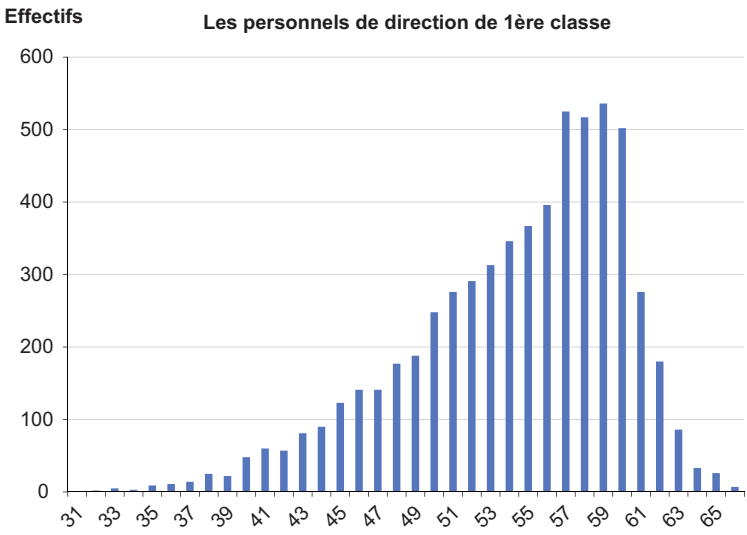




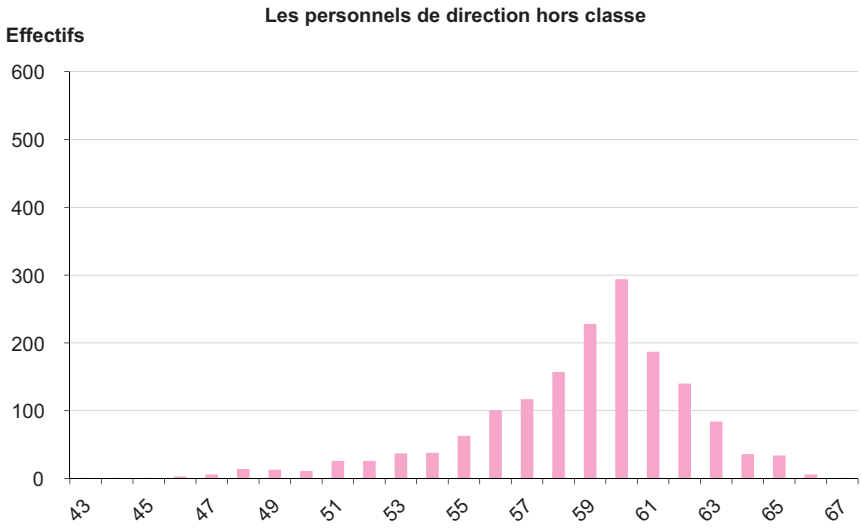
Les femmes et les hommes ont la même moyenne d'âge, autour de 52 ans.



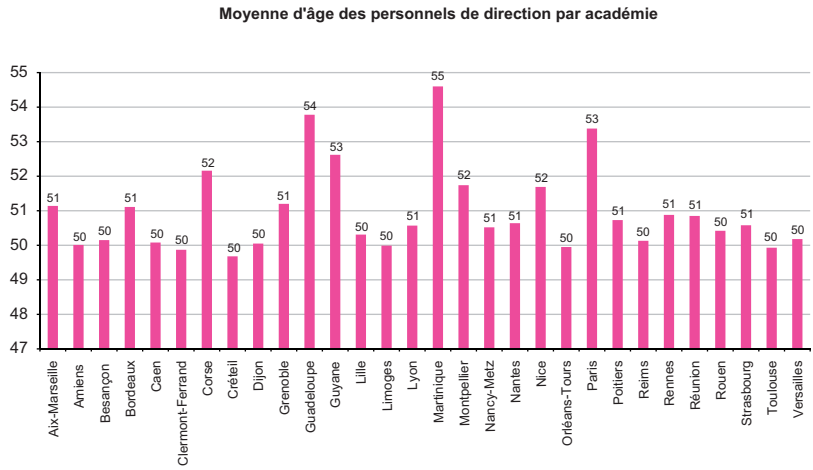
La moyenne d'âge des 6 549 personnels de direction de 2ème classe est de 47 ans, elle est identique à 2008.



La moyenne d'âge des 5 446 personnels de direction de 1ère classe est de 54 ans, elle n'a pas bougé par rapport à 2008. La forme de cette pyramide des âges s'explique par les quelques recrutements réalisés par le concours de 1ère classe et par l'accès à la 1ère classe après 6 ans dans le corps.



La moyenne d'âge des 1 248 personnels de direction hors classe est de 59 ans. Elle était de 58 ans en 2008. L'accès à la hors classe intervient tardivement dans la carrière des personnels de direction.



Les différences de moyenne d'âge entre académies sont particulièrement faibles. Seule l'académie de Paris présente une moyenne d'âge sensiblement supérieure à la moyenne de l'ensemble des académies métropolitaines.

À la rentrée scolaire 2009, 568 personnels de direction sont en poste dans les quatre académies d'outre-mer.

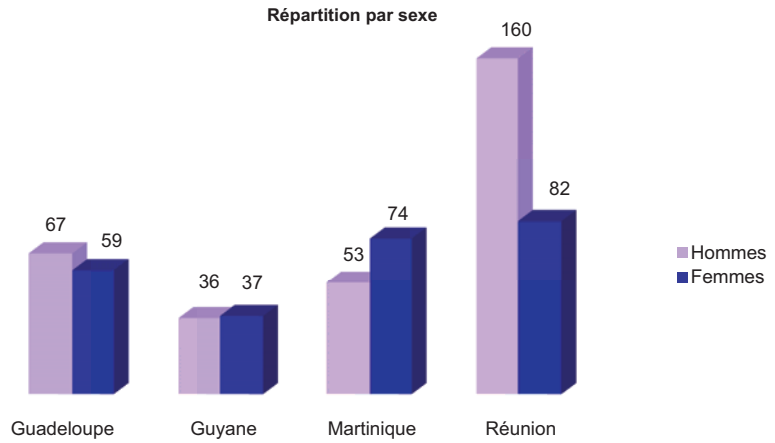
Si l'étude de la répartition des effectifs au niveau national inclut les données relatives à ces académies, un focus sur la répartition de ces personnels apporte un ensemble d'informations spécifiques.

1.5 Les effectifs dans les académies d'outre-mer

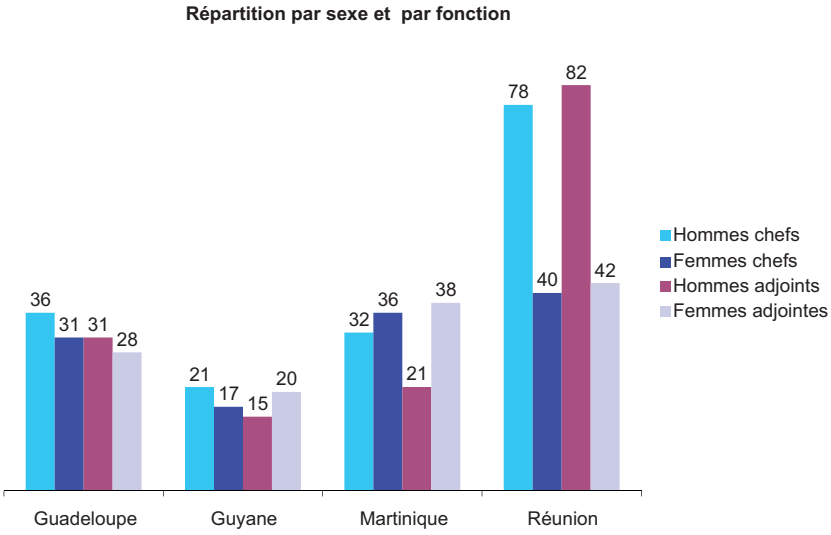
1.5.1 Répartition des effectifs par académie

Pour l'ensemble des quatre académies d'outre-mer, on dénombre 568 personnels de direction sur des postes de chef et d'adjoint, soit 4 % du total national.

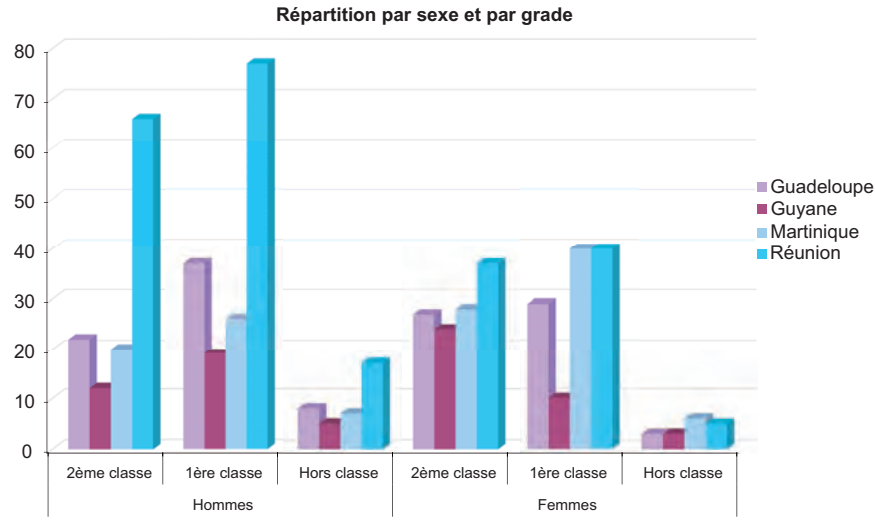
Les personnels de direction sont les plus nombreux à la Réunion. Ceci s'explique par le nombre important d'établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) dans cette académie.



La répartition par sexe des personnels de direction affectés dans les académies d'outre-mer est de 252 femmes soit 44,37 % pour 316 hommes soit 55,63 %. Les hommes sont majoritaires dans les académies de la Guadeloupe et de la Réunion.
L'académie de la Guyane affiche une parité hommes/femmes presque parfaite et l'académie de la Martinique compte nettement plus de femmes que d'hommes.

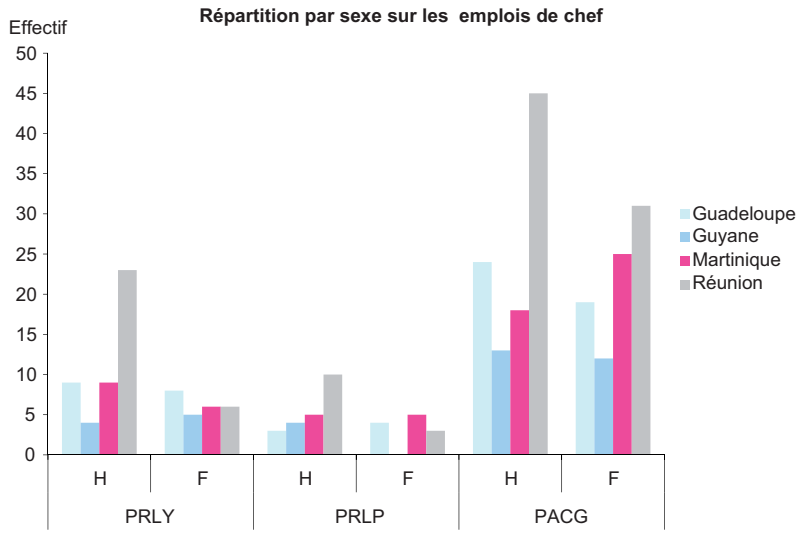


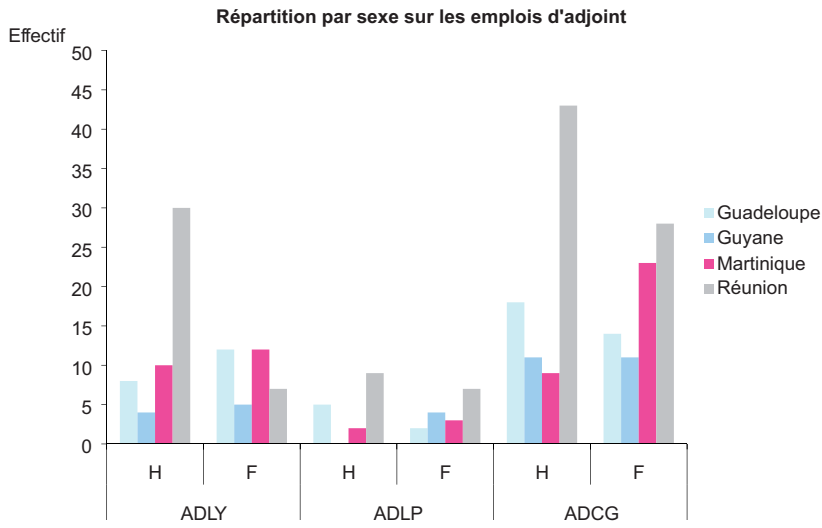
Les hommes sont plus nombreux sur les postes de chef d'établissement (167) que sur les postes d'adjoint (124) dans les académies d'outre-mer, à l'exception de la Martinique où les femmes sont majoritaires sur postes de chef et d'adjoint.



On observe que la répartition des personnels de direction en poste dans les académies d'outre-mer est relativement équilibrée entre les personnels de 2ème classe et ceux de 1ère classe.

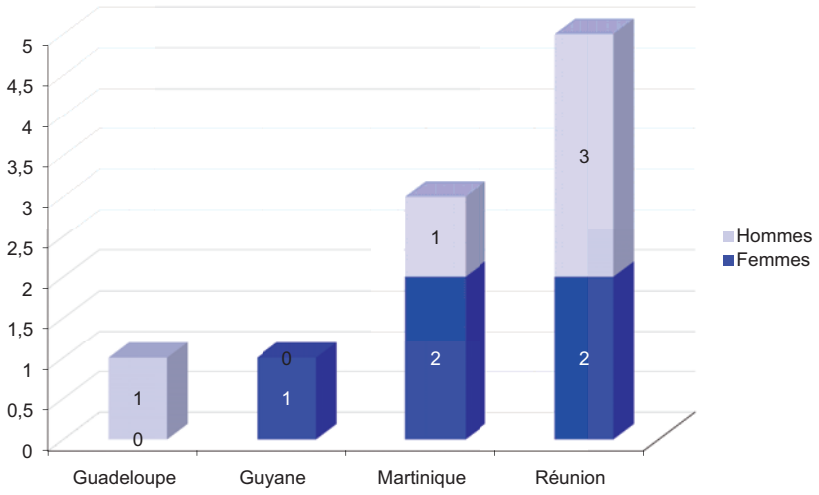
Le pourcentage moyen de personnels à la hors classe (9,75 %) est à peu près équivalent à celui du niveau national (9,42 %) et légèrement supérieur à celui des collectivités d'outre-mer (8,93 %).



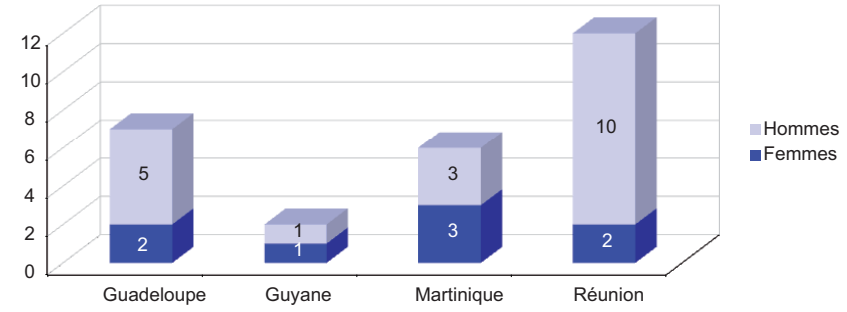


1.5.2 Les établissements de 4ème catégorie et 4ème catégorie exceptionnelle

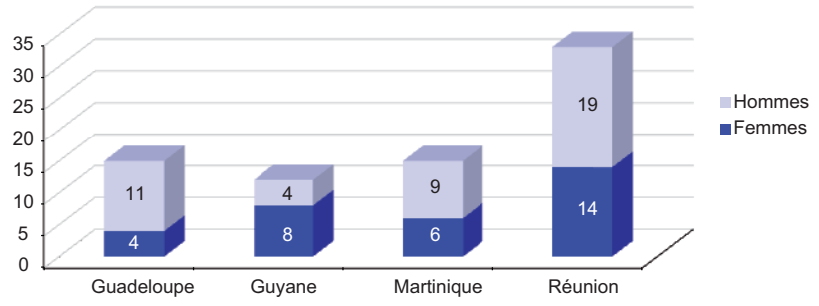
Sur postes de proviseur de lycée de 4ème catégorie exceptionnelle



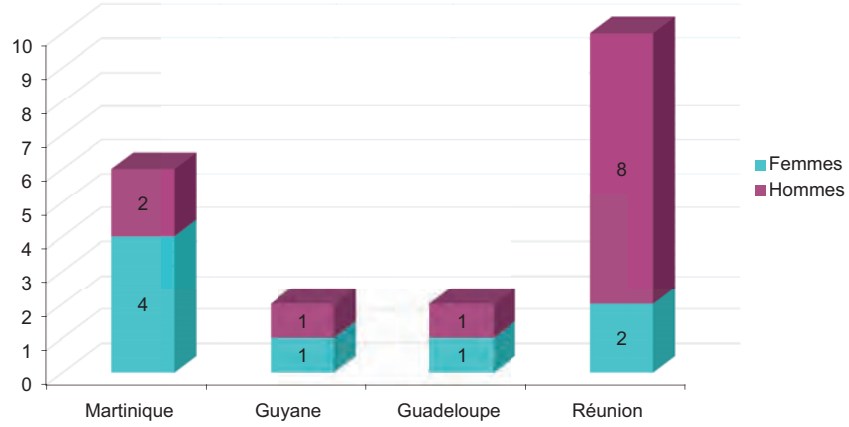
Sur poste de proviseur de lycée de 4ème catégorie



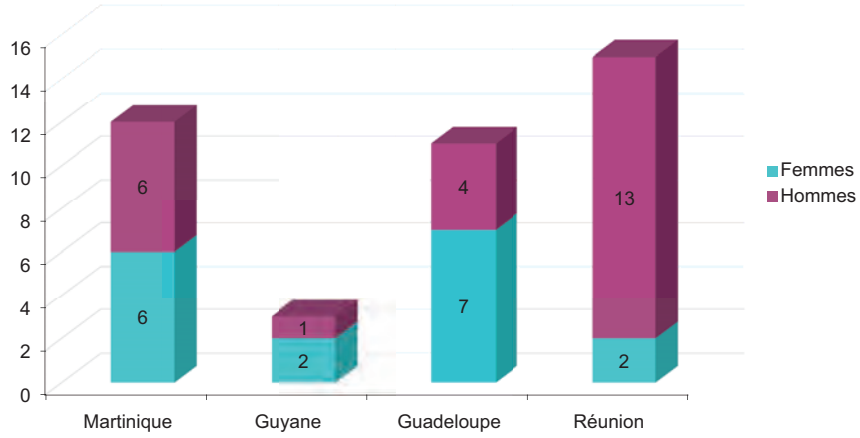
Sur poste de principal de collège de 4ème catégorie



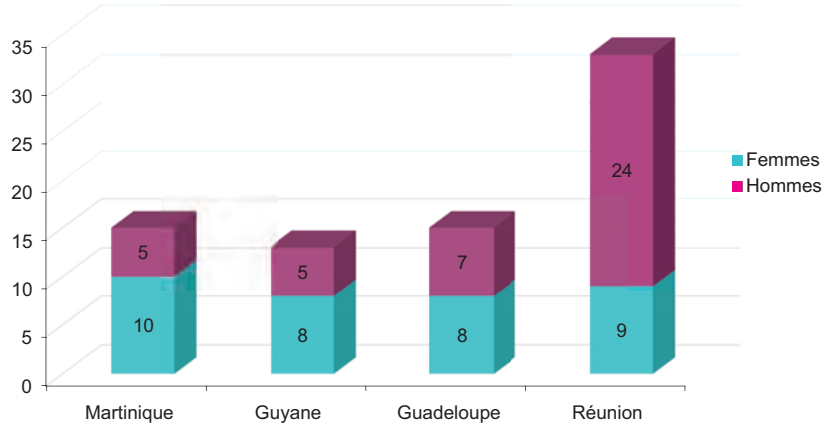
Répartition par sexe sur les postes de proviseur adjoint de lycée de 4ème catégorie exceptionnelle



Répartition par sexe sur les postes de proviseur adjoint de lycée de 4ème catégorie

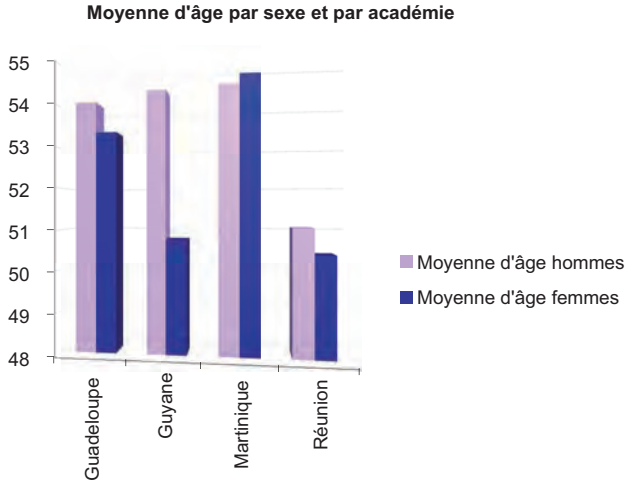


Répartition par sexe sur les postes de principaux adjoints de collège de 4ème catégorie

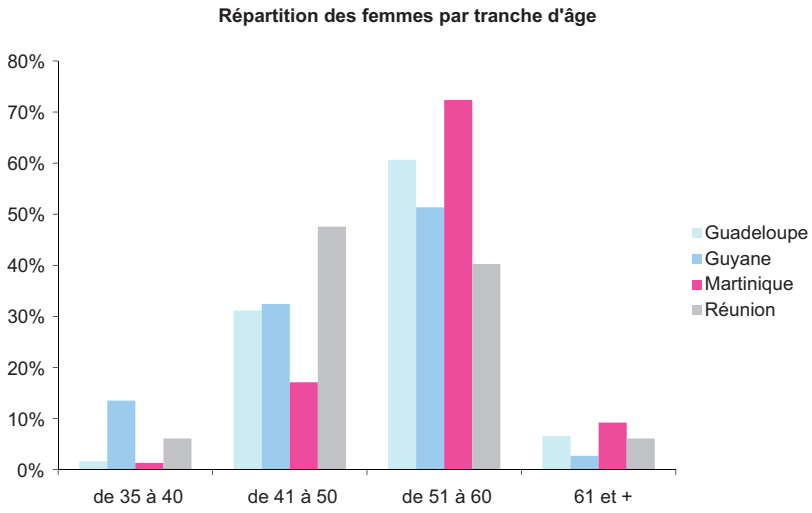


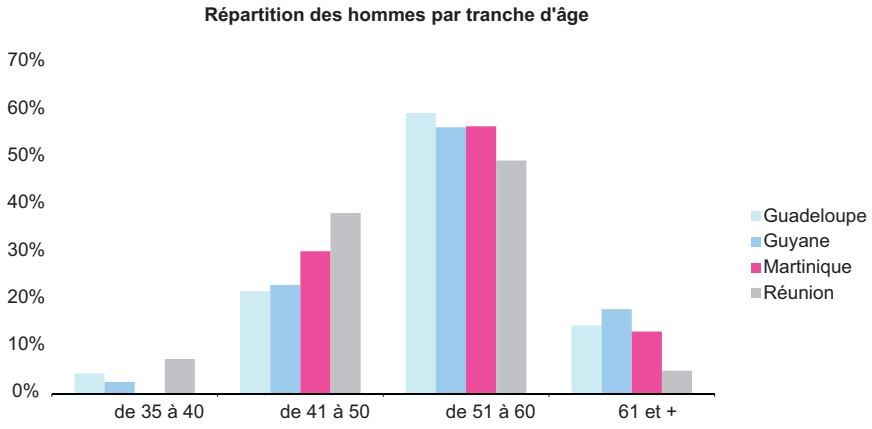
La répartition des postes dans l'ensemble des établissements de 4ème catégorie et de 4ème catégorie exceptionnelle montre que les postes de chef sont occupés respectivement à 70 % et 60 % d'hommes. Au niveau national, ce taux est encore plus élevé que dans les DOM puisqu'ils sont occupés respectivement à 66 % et à 78 % par des hommes.
Aucune femme n'est proviseure de lycée de 4ème catégorie exceptionnelle en Guadeloupe et en Guyane. Les principales de collège de 4ème catégorie représentent 44 % de l'effectif pour 56 % d'hommes, sauf en Guyane où elles sont majoritaires.

1.5.3 Les pyramides des âges



L'âge moyen des personnels de direction en fonction dans les académies d'outre-mer n'a pas varié depuis 2008, il est de 53 ans.
La Réunion est l'académie la plus jeune avec une moyenne d'âge de 51 ans, tandis que la Martinique a la moyenne d'âge la plus élevée, soit 55 ans.





CHAPITRE 2 Le mouvement

La mobilité des personnels de direction est un élément fondamental puisqu'elle permet un véritable parcours professionnel associé à un plan de carrière. La mobilité est également l'un des critères pris en compte pour les promotions de grade. Cela peut expliquer le nombre important de demandes de mutation.

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, ainsi que certains postes de chef d'établissement est examiné par celle du mois de mai.
- Une troisième commission administrative paritaire nationale se réunit pour pourvoir les postes de chef d'établissement fin août.

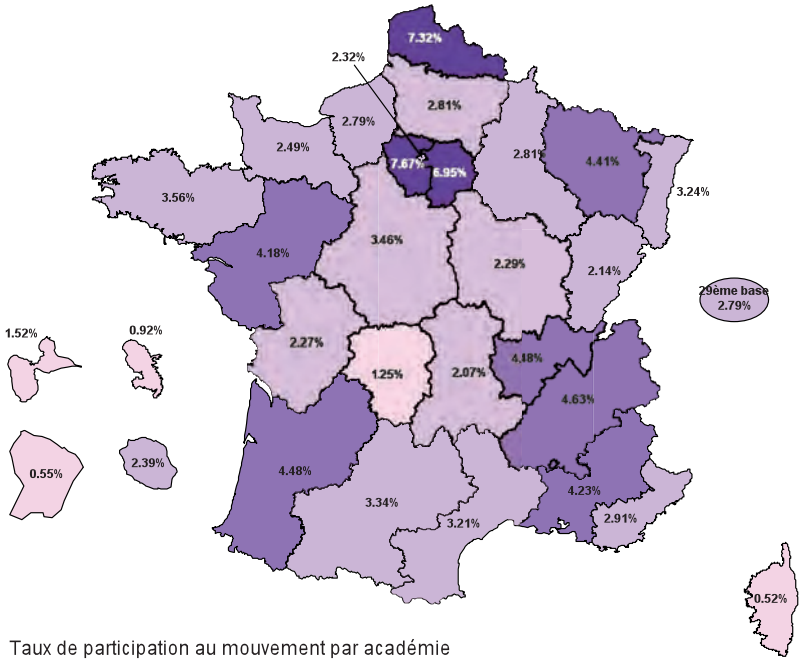
1 353 mutations ont été arrêtées dès la première commission administrative paritaire nationale.

Le mouvement est à 74,5 % réalisé dans l'académie d'origine.

2.1 Participation au mouvement

Le mouvement national des personnels de direction à la rentrée 2009 a concerné 4 016 personnes, soit 28,80 % de l'effectif total des personnels de direction. On constate une légère augmentation du nombre des participants par rapport au mouvement 2008 (3 989).

Représentation académique des participants :



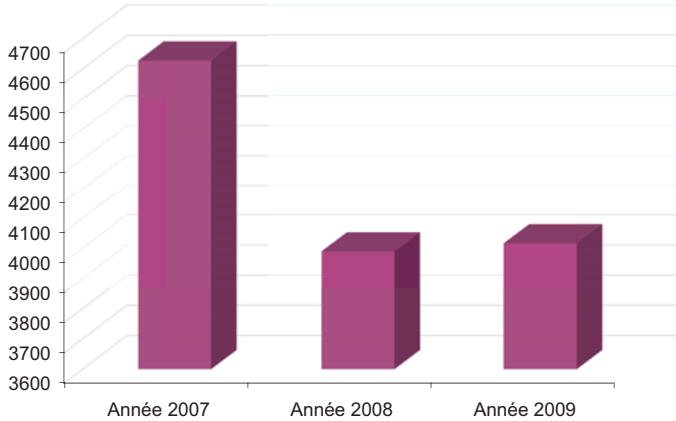
Taux de participation au mouvement par académie

- > à 6%
- entre 4 et 6%
- entre 2 et 4%
- entre 0 et 2%

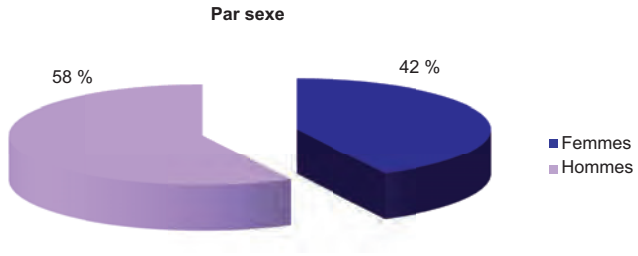
Il ressort que :

- 3 académies sont au-dessus des 6 % (Créteil, Lille et Versailles). Ce sont celles dans lesquelles sont affectés le plus grand nombre de stagiaires.
- 6 académies se situent entre 4 et 6 %
- la majorité des académies, soit 16, sont entre 2 % et 4 %
- 5 académies ont un taux de participation inférieur à 2 % dont une partie des académies d'outre-mer, la Corse et l'académie de Limoges.

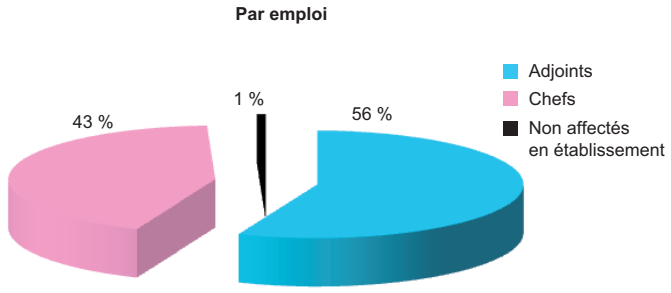
Evolution de la participation au mouvement depuis 2007



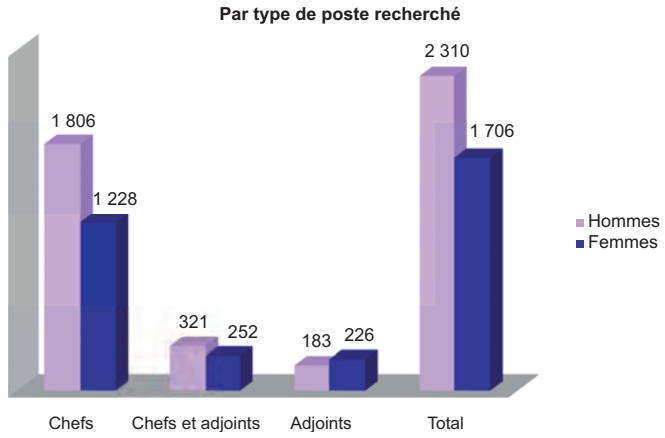
2.1.1 Au niveau national



On constate une légère surreprésentation de la participation des hommes à la mobilité puisqu'ils sont 58 % à participer au mouvement tandis qu'ils ne représentent que 55 % du corps.



14 hommes et 12 femmes parmi les 4 016 candidats au mouvement, soit 1 %, n'étaient pas affectés en établissement pour des motifs divers tels que la disponibilité, le congé longue durée ou le détachement.

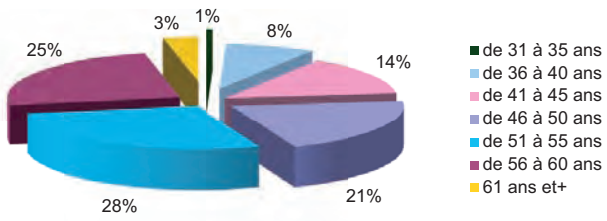


La participation hommes/femmes au mouvement 2009 se répartit ainsi : 2 310 hommes et 1 706 femmes soit 58 % d'hommes et 42 % de femmes. Parmi ces 42 % de femmes, 1 228 ont postulé pour un poste de chef.

Le pourcentage des hommes qui participent au mouvement sur postes de chef d'établissement est supérieur.

Le pourcentage de femmes qui participent au mouvement des chefs et des adjoints reste stable depuis 2007 (42 %).

Par tranche d'âge des participants



La moyenne d'âge des participants est de 51 ans. Elle n'a pas changé depuis le mouvement 2007.

La moitié des candidats au mouvement est âgée de 51 à 60 ans, soit 2 114 personnes (53 %).

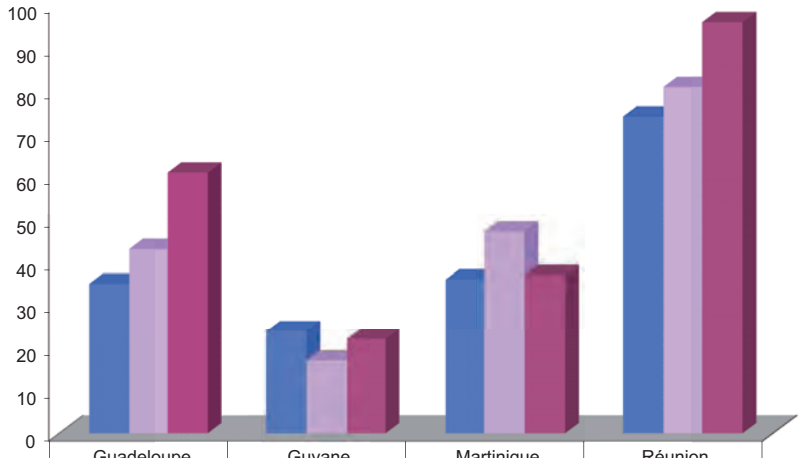
Les candidats âgés de 31 à 35 ans et les plus de 60 ans sont minoritaires. En effet, la moyenne d'âge dans le corps des personnels de direction est de 52 ans. De nombreux départs à la retraite s'effectuent à l'âge de 60 ans.

2.1.2 Dans les départements d'outre-mer

Le taux de participation, soit 216 personnes, correspond à 38,02 % de l'effectif total des académies d'outre-mer et à 1,55 % de l'effectif total des personnels de direction.

Académies	Effectifs par académie	Nombre de demandes de mutation pour la rentrée 2009	Pourcentage de participants par rapport aux effectifs
Guadeloupe	126	61	48,41%
Guyane	73	22	30,13%
Martinique	127	37	29,13%
Réunion	242	96	39,66%
Total académies d'outre-mer	568	216	38,02 %
Total national	13 942	4 016	28,80%

Evolution de la participation au mouvement depuis 2007



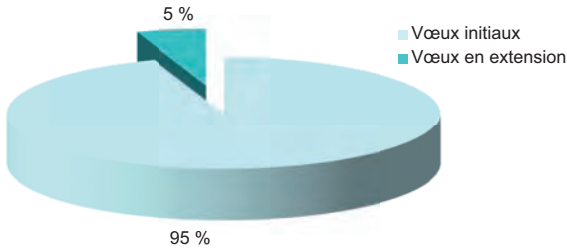
	Guadeloupe	Guyane	Martinique	Réunion
participants 2007	35	24	36	74
participants 2008	43	17	47	81
participants 2009	61	22	37	96

2.2 Les vœux

2.2.1 Vœux initiaux et vœux en extension

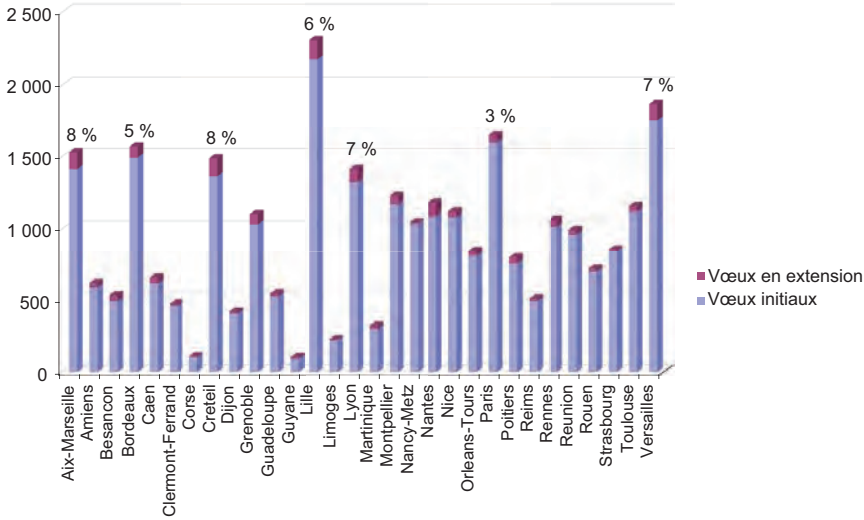
Afin de réduire le nombre d'extensions de vœux, les personnels de direction sont invités à formuler, dès la phase de saisie des vœux sur le serveur, 10 vœux pour les postes de chef et/ou 10 vœux pour les postes d'adjoint*. En effet, le nombre d'extensions de vœux est limité à 5 pour la première CAPN et à 5 pour la seconde.

Répartition des voeux initiaux et en extension sur postes de chef d'établissement et d'adjoint



La part des vœux en extension représente 5 % de la totalité des vœux émis, néanmoins, le traitement des demandes est délicat en raison de leur formulation souvent imprécise : l'emploi, la catégorie financière et le logement souhaités sont fréquemment mal ou incomplètement exprimés.

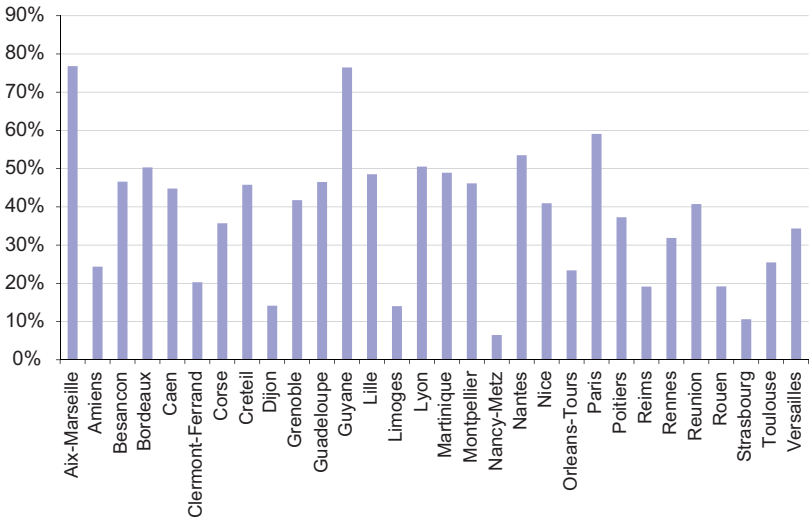
Répartition des voeux initiaux et des voeux en extension par académie



7 académies ont un taux de vœux en extension supérieur ou égal à 3 %. Créteil et Aix-Marseille atteignent un taux de 28 %.

* *Note de service n°2009-108 du 19 août 2009*

Répartition des extensions de voeux rapportés au nombre de participants par académie

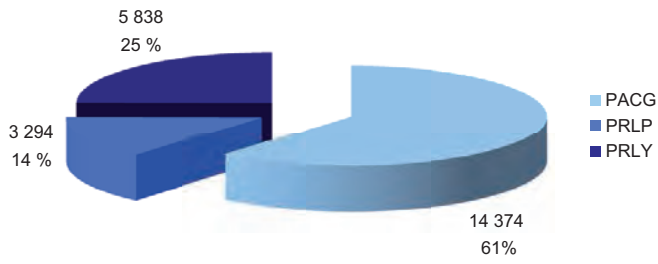


20 académies parmi les 30 académies ont plus de 30 % de participants qui font des extensions de vœux.

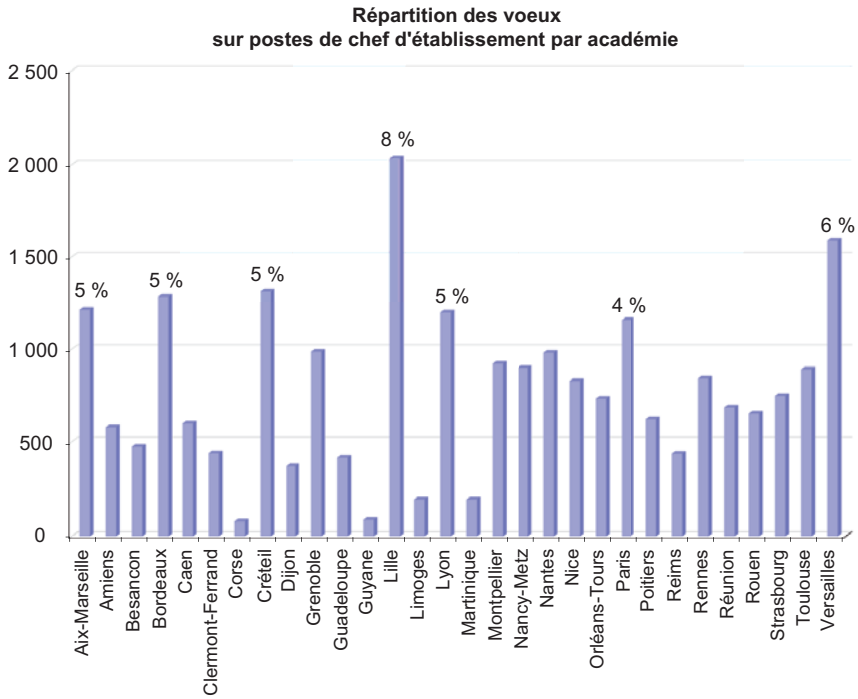
Les académies de Strasbourg et de Nancy-Metz sont celles où les personnels émettent le moins d'extensions de vœux, avec respectivement 11 % et 6 %. En revanche, les académies d'Aix-Marseille et de Guyane en recensent 77 % et 76 %.

2.2.2 Vœux par type de poste

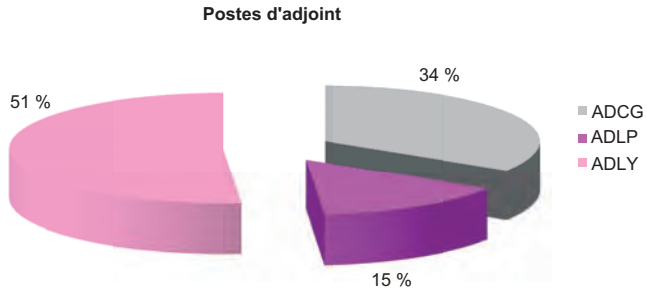
Postes de chef



Les personnels de direction sont à 65 % répartis dans les collèges. C'est pourquoi les vœux de mutation portent en majorité sur des postes de principal de collège qui représentent 61 % des vœux.

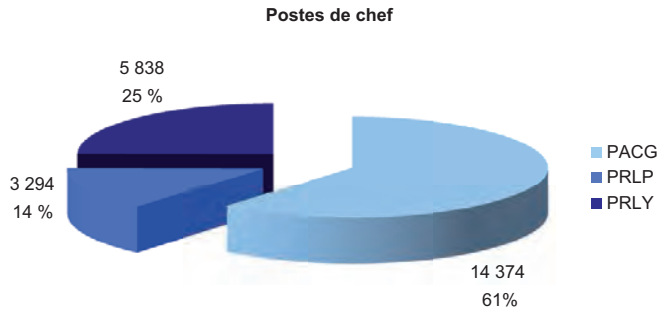


Pour les postes de chef, l'académie de Lille se distingue, par le choix effectué par 294 personnels de direction qui ont émis 2 036 vœux sur des postes de chef, représentant 8,7 % de l'ensemble des vœux sur poste de chef.



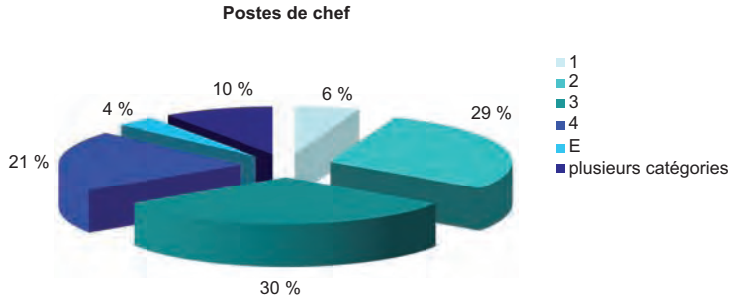
Les vœux de mutation portent en majorité sur les postes de proviseur adjoint de lycée.

Seuls 10 % des personnels de direction sont répartis dans les lycées professionnels, d'où la faible représentativité des vœux sur postes d'adjoint dans les lycées professionnels.



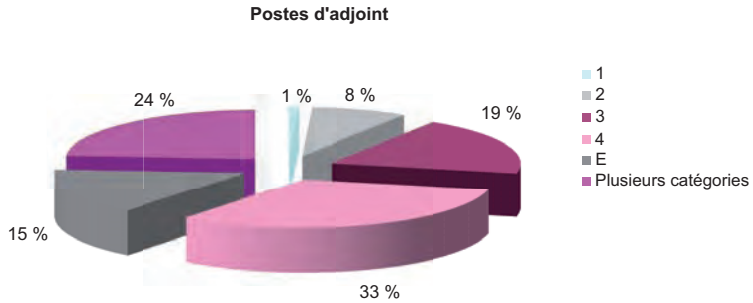
Pour les postes d'adjoint, l'académie de Paris se singularise, par le choix effectué par 93 personnels de direction qui ont émis 487 vœux sur des postes d'adjoint, représentant 10,1 % de l'ensemble des vœux sur poste d'adjoint.

2.2.3 Vœux par catégorie financière d'établissement



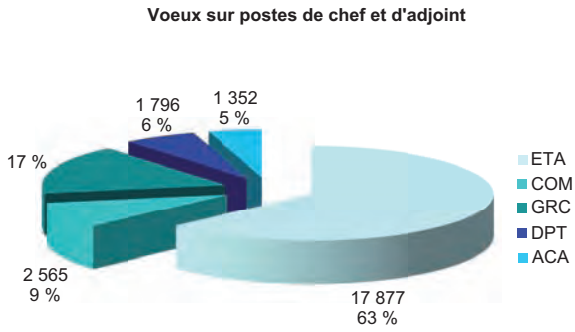
Les vœux portant sur des établissements de 2ème et de 3ème catégories représentent 59 % de l'ensemble des vœux sur postes de chef.

Il est important pour les adjoints de pouvoir évoluer assez rapidement vers des postes de chef d'établissement. Cette démarche répond tout à fait à la politique de mobilité menée actuellement dans la fonction publique. Les adjoints représentent 44 % de l'ensemble des personnels de direction. Pour leur premier poste de chef, ils sont le plus souvent mutés dans des établissements de petite catégorie.



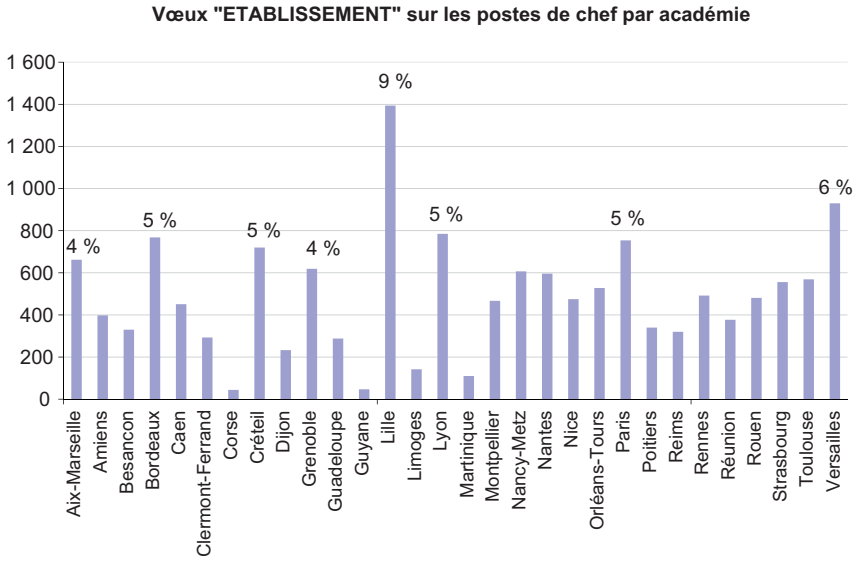
Les vœux portant sur des établissements de 4ème catégorie et 4ème catégorie exceptionnelle représentent 52 % de l'ensemble des vœux sur postes d'adjoint. Toutefois, un quart des vœux portent sur plusieurs catégories en même temps (toutes catégories confondues), les candidats souhaitant optimiser leur chance de mutation.

2.2.4 Vœux par type de vœux



Les vœux "ETABLISSEMENT" sur postes de chef et d'adjoint représentent à eux seuls 63 % des vœux.

Les vœux très ciblés ne permettent pas toujours de donner satisfaction. Il convient de les élargir*.

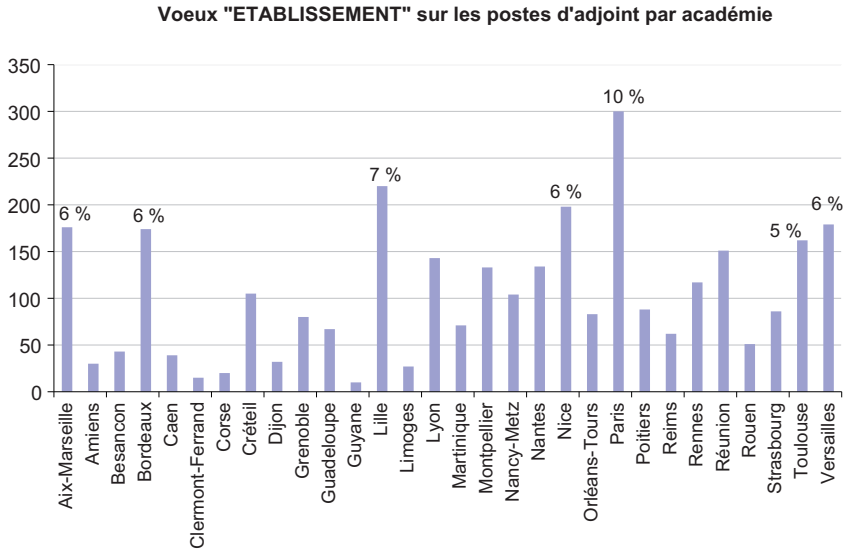


Plus de 600 vœux « ETABLISSEMENT » ont été émis en direction de 8 académies (Aix-Marseille, Bordeaux, Créteil, Grenoble, Lille, Lyon, Paris et Versailles).

Certains personnels formulent des vœux très précis, ce qui rend délicat leur affectation.

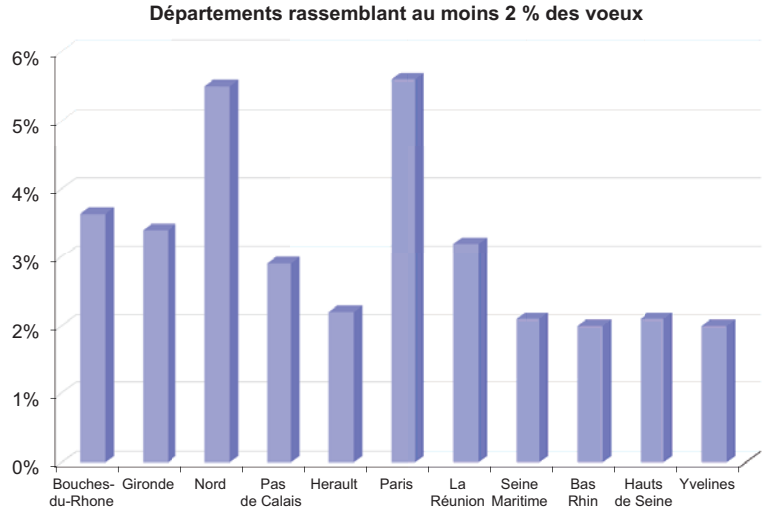
Le nombre de vœux ciblant un établissement précis pour les postes de chef est élevé dans l'académie de Lille, avec 1 394 vœux « ETABLISSEMENT ». L'académie de Versailles, bien qu'ayant une taille équivalente, n'en recense que 930.

* *Note de service n°2009-108 du 19 août 2009*



Plus de 150 vœux « ETABLISSEMENT » ont été émis en direction de 7 académies (Aix-Marseille, Bordeaux, Lille, Nice, Paris, Toulouse et Versailles).
La démarche reste identique pour les postes d'adjoint.
Ainsi, les académies de Lille et de Paris recensent respectivement 220 et 300 vœux «ETABLISSEMENT».

2.2.5 Vœux par département

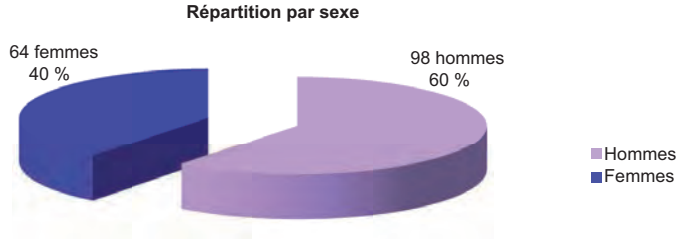


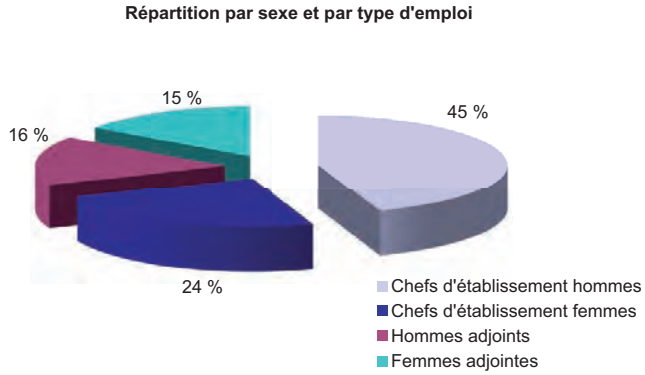
Les départements ci-dessus ont été les plus demandés lors du mouvement de 2009, notamment le département du Nord et de Paris qui recensent respectivement 5,5 % et 5,6 % de l'ensemble des vœux au niveau national.

2.3 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 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 2009, 162 personnels de direction étaient concernés par la mobilité obligatoire. On constate une diminution de l'ordre de 26,54 % comparé à 2008.

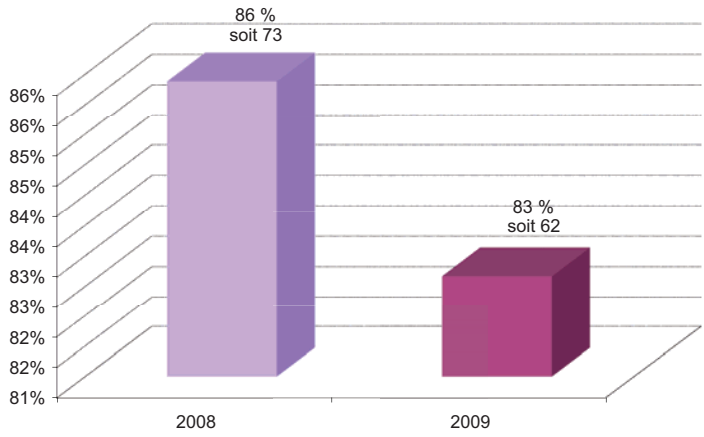




On remarque que ce sont principalement les chefs d'établissement qui sont concernés par la mobilité obligatoire pour un total de 69 %.

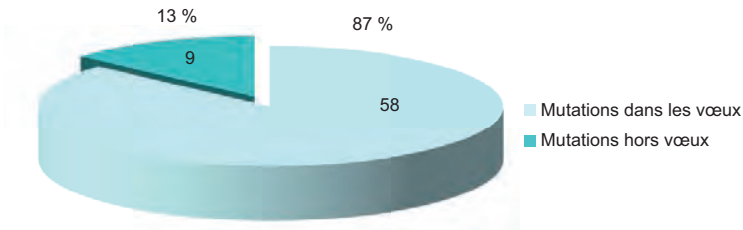
Après l'examen des demandes de dérogations, le nombre de mutations à réaliser dans le cadre de l'obligation de mobilité à laquelle sont soumis les personnels de direction est au nombre de 75.

Evolution du nombre de mutations des personnels concernés par la mobilité obligatoire à la 1ère CAPN entre 2008 et 2009



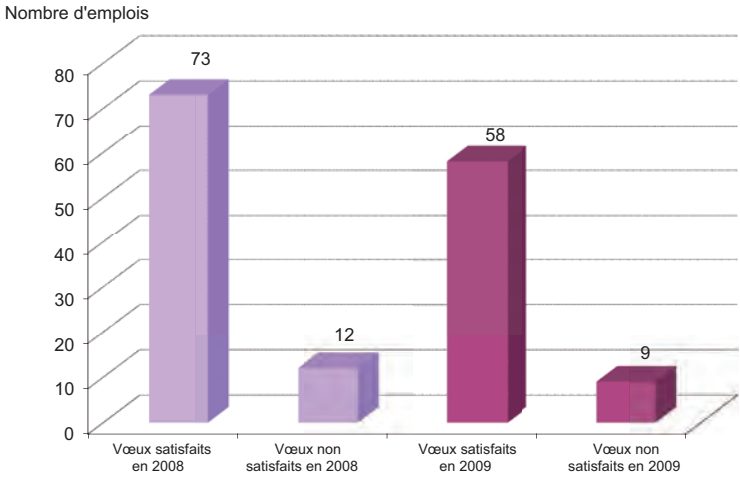
Près de 83 % des mutations ont été réalisées à l'issue de la première commission administrative paritaire nationale du mois d'avril 2009. Ce chiffre est en légère diminution comparé à 2008 de l'ordre de 3 points.

Taux de mutation dans les voeux et hors voeux



On observe que le taux de mutation dans les vœux est important.

Evolution de la satisfaction entre 2008 et 2009



Le taux de satisfaction a progressé de 1 point pour les mutations réalisées dans les vœux formulés par les personnels.

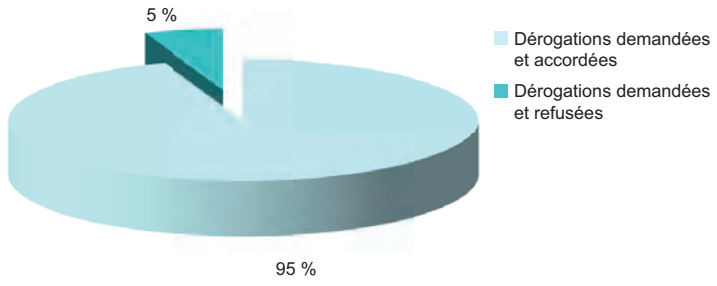
Dérogations à la mobilité obligatoire

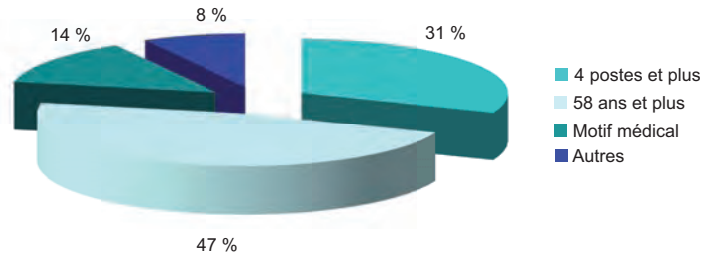
En application des dispositions précitées, des demandes de dérogation ont pu être examinées favorablement émanant de personnels qui, âgés de 58 ans et plus au 1er septembre 2009, se sont engagés à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes ou de personnels connaissant des problèmes de santé.

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 2009, parmi les 162 personnels de direction concernés par la mobilité obligatoire, 92 ont fait une demande de dérogation dont 5 ont été refusées.





Dès lors, le bilan général de la mobilité obligatoire s'établit comme suit :

Nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire	162
Nombre de personnels de direction ayant sollicité une dérogation	92
Nombre de dérogations accordées	87
Nombre de dérogations refusées	5
Nombre de mutations à réaliser	75

56,80 % des personnels de direction en mobilité obligatoire déposent une demande de dérogation.

Une dérogation a été accordée à 53,70 % des 162 personnels concernés par la mobilité obligatoire.

En revanche, le taux de refus de dérogation, qui était en forte régression ces dernières années : 12 % en 2006, 6 % en 2007, 1,69 % en 2008, est en légère progression en 2009. On constate un taux de refus de 5,43 %. Les motifs invoqués (non intention de s'engager à la retraite par exemple) n'ont pas permis d'accorder une dérogation.

2.4. Appréciations portées par les autorités hiérarchiques

Pour la sixième année consécutive, l'action professionnelle des personnels de direction, candidats au mouvement annuel, a été appréciée par les recteurs et fait l'objet d'une analyse détaillée.

Quatre domaines de compétence ont été 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)

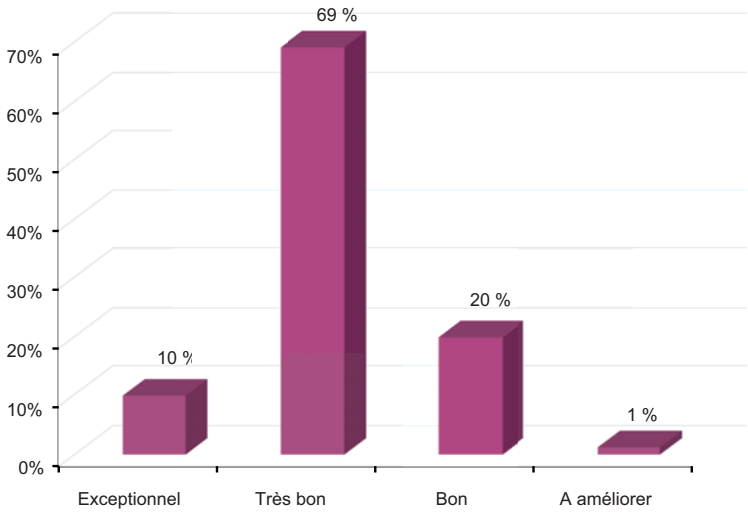
Chacun de ces domaines de compétence a été évalué selon quatre niveaux :

- Exceptionnel
- Très bon
- Bon
- A améliorer

3 552 personnels de direction ont été appréciés dans le cadre du mouvement 2009, pour 3 775 en 2008.

2.4.1 Répartition des appréciations

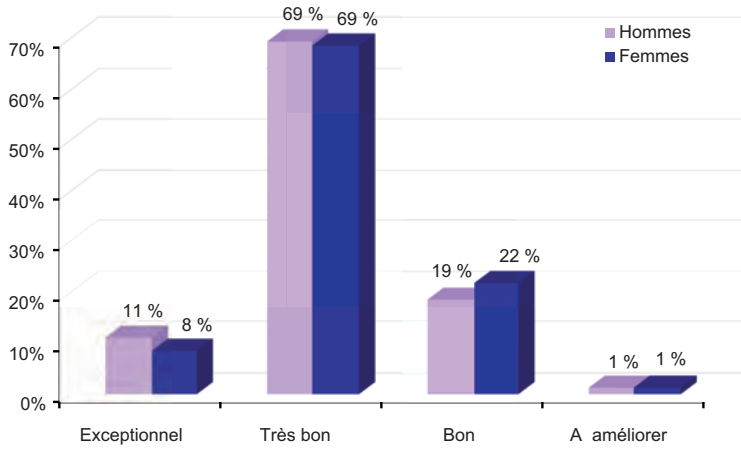
Sur l'ensemble du territoire national (métropole et DOM), toutes fonctions de direction confondues et pour l'ensemble des quatre domaines de compétence de référence, les appréciations se répartissent selon les quatre critères de la manière suivante :



Les appréciations « exceptionnel » et « très bon » représentent près de 79 % des appréciations. Les appréciations « bon » et « à améliorer » représentent près de 21 % des appréciations.

On constate une évolution depuis 2007 : le pourcentage de « très bon » a augmenté de plus de 4 points (2 en 2008 et 2 en 2009), au détriment du nombre d'appréciations « bon ».

Répartition des appréciations par sexe

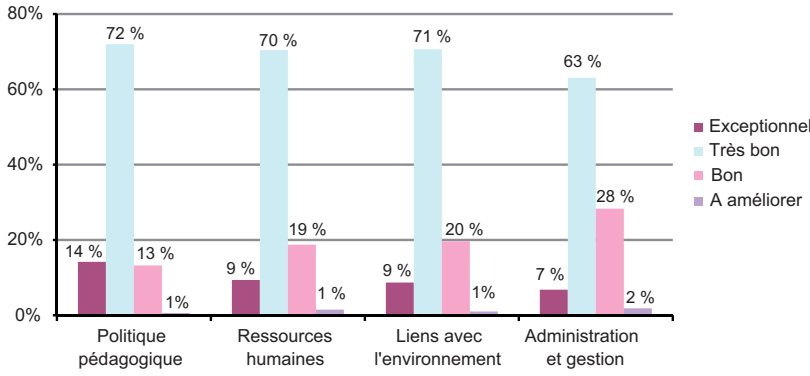


Les femmes sont légèrement moins bien évaluées que les hommes ; elles ont 76,90 % des appréciations « exceptionnel et très bon », 80,23 % pour les hommes.

La différence d'appréciation entre les femmes et les hommes peut éventuellement s'expliquer par le fait que les femmes sont moins représentées sur les postes les plus importants (établissement de 4ème catégorie et 4ème catégorie exceptionnelle) et qu'elles obtiennent moins de postes de chef que les hommes.

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

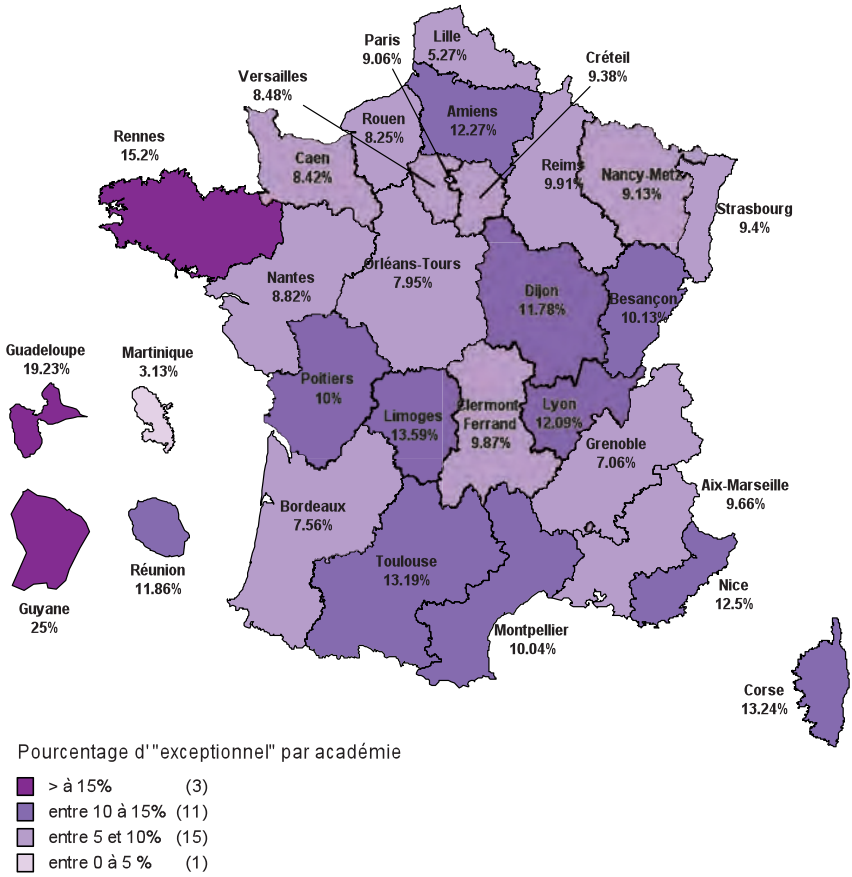
Répartition des appréciations par item



- le plus grand nombre 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, avec une légère inflexion dans le domaine de la « gestion administrative et financière »
- le domaine de la gestion administrative est le domaine dans lequel le nombre de candidats devant s'améliorer est le plus important avec 2 % d'appréciations « à améliorer ». C'est également le domaine dans lequel la proportion de « bon » est la plus élevée.

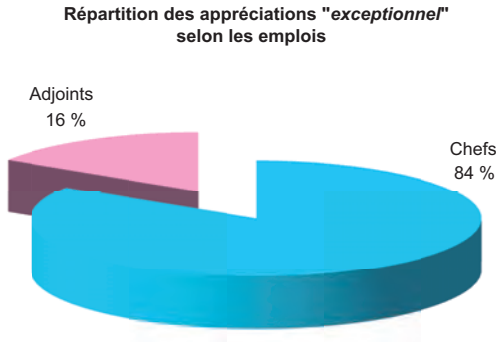
2.4.2 L'utilisation de l'appréciation « exceptionnel »

La représentation du nombre de pourcentage d' « exceptionnel » par académie est la suivante :



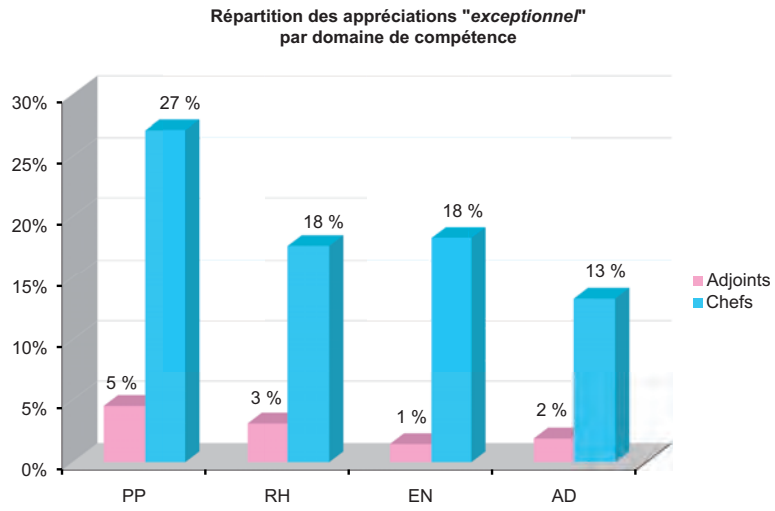
- 14 académies sont au dessus de la limite des 10 %, avec un maximum atteint par les académies de la Guyane et de la Guadeloupe (25 % et 19 %)
- 1 seule académie est en dessous du seuil des 5 % : la Martinique
- la majorité des académies, soit 15, se situent entre 5 % et 10 %, avec une moyenne aux alentours de 8,54 %

Analyse différenciée : chef et adjoint



On constate que l'attribution de l'appréciation « exceptionnel » se fait à près de 84 % au profit des chefs d'établissement. Les adjoints ont alors 16 % des appréciations « exceptionnel ». Il est intéressant de noter que le nombre d'appréciations « exceptionnel » a diminué de 2 points pour les chefs, à la faveur des adjoints, depuis 2008.

La répartition des appréciations par domaine de compétence et par emploi éclaire sur l'appréciation des personnels de direction :

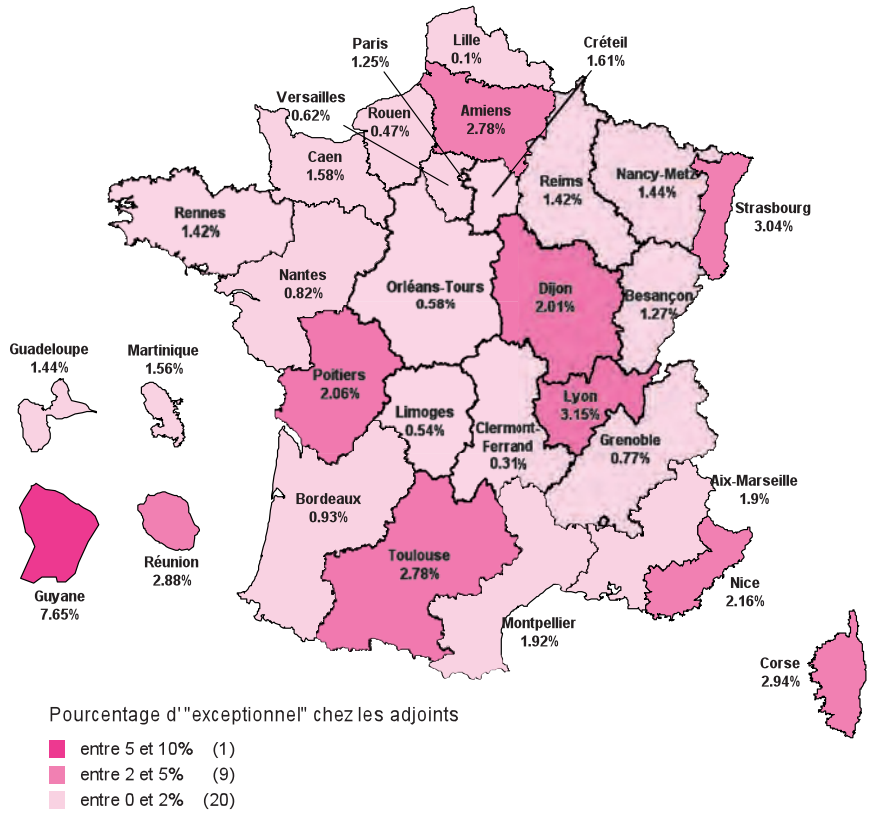


Ainsi, on constate que pour les chefs, comme pour les adjoints, c'est le domaine de compétence « politique pédagogique » qui est le mieux apprécié.

En revanche, il y a une différence entre les chefs et les adjoints pour le domaine de compétence recevant le moins d'appréciations « exceptionnel » ; pour les chefs, il s'agit de la « gestion administrative », pour les adjoints, des « liens avec l'environnement ».

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

Représentation académique des appréciations « exceptionnel » des adjoints



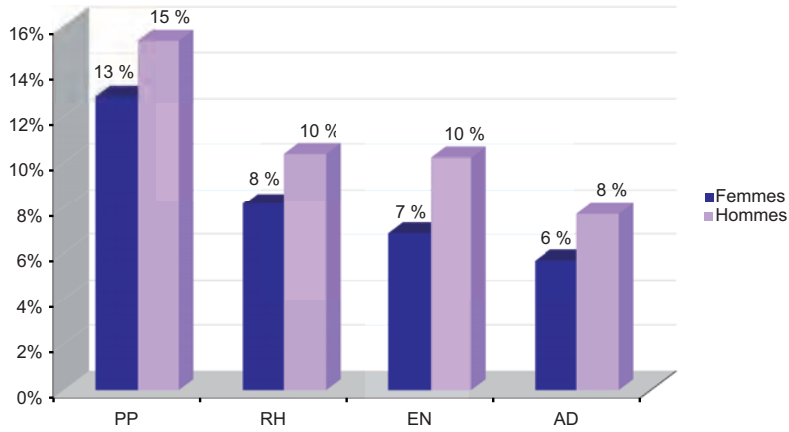
- dans 19 académies les adjoints reçoivent moins de 2 % des appréciations « exceptionnel »
- le minimum est à 0,31 % pour l'académie de Clermont-Ferrand

Analyse différenciée : hommes et femmes

8,40 % des appréciations attribuées à des personnels de direction de sexe féminin sont des appréciations « exceptionnel », pour 10,92 % des appréciations pour les hommes.

Il est alors intéressant de voir comment ces appréciations se répartissent selon les domaines de compétence :

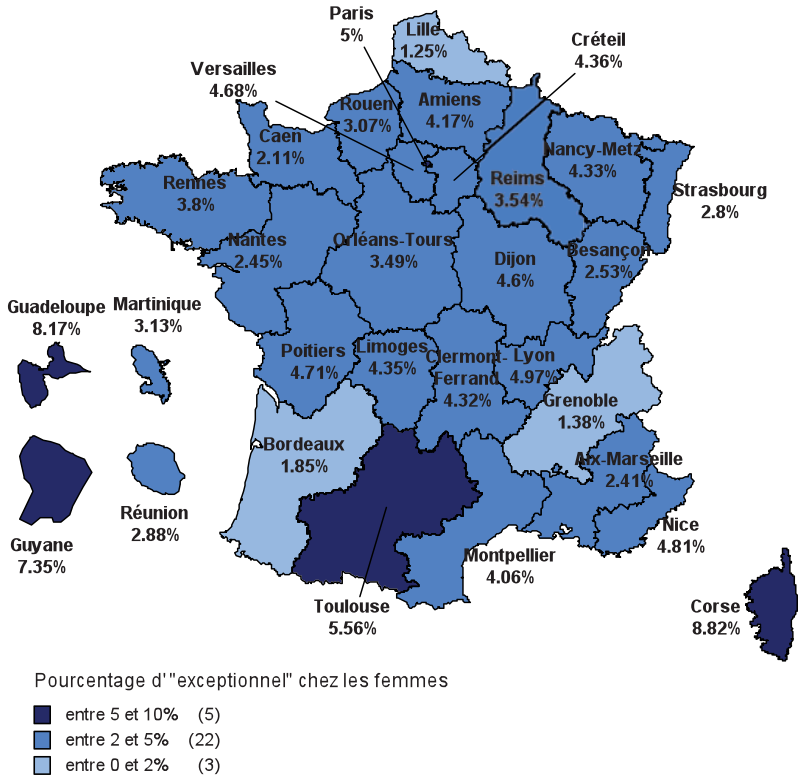
Répartition des appréciations *"exceptionnel"* par domaine de compétence



Les femmes sont appréciées de la même façon que les hommes.

Ainsi le domaine de compétence dans lequel elles sont le mieux appréciées concerne le domaine de la politique pédagogique, comme pour les hommes.

Représentation académique des appréciations « exceptionnel » des femmes



On constate que :

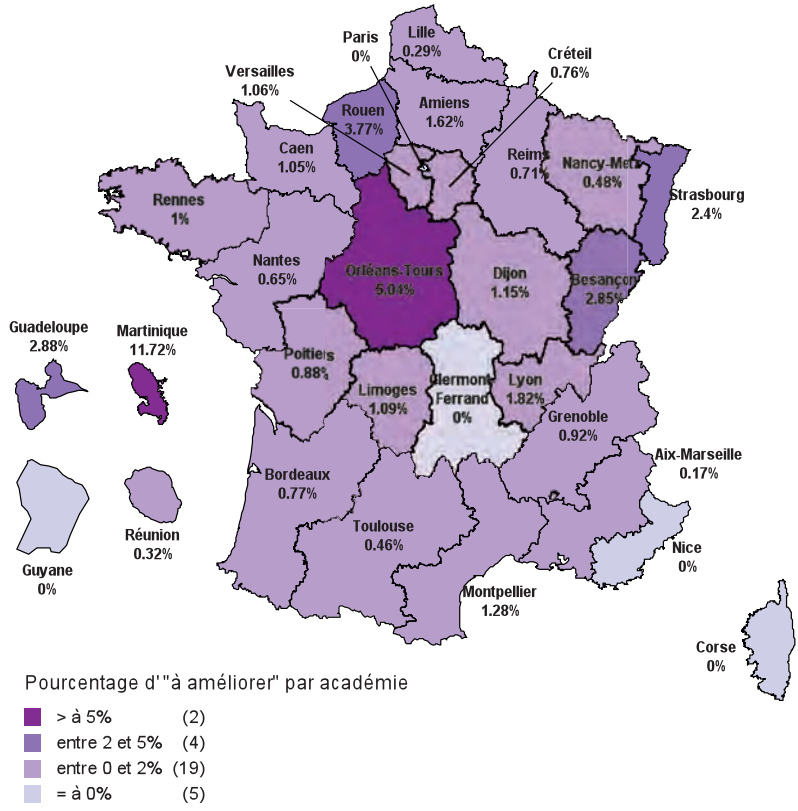
- C'est dans les académies de Lille, Grenoble et Bordeaux que les femmes reçoivent le moins d'appréciations « exceptionnel » avec un pourcentage inférieur à 2 %

- la majorité des académies, 22, se situent dans une fourchette comprise entre 2 % et 5 % d'appréciations « exceptionnel »

2.4.3 L'utilisation de l'appréciation « à améliorer »

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

Un seuil maximum d'appréciations « à améliorer » tend cependant à se stabiliser depuis plusieurs années aux alentours de 2 % soit environ 280 personnes.

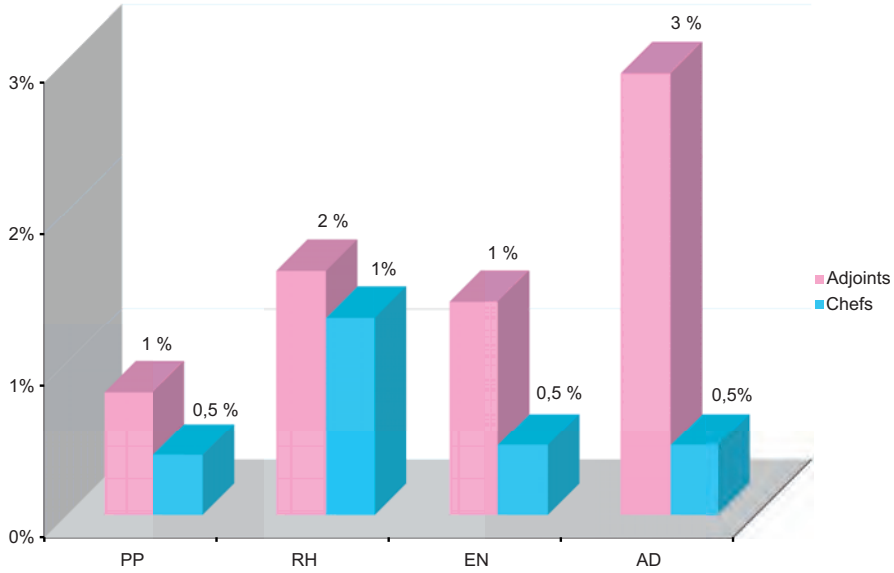


On peut alors remarquer que :

- dans la majorité des académies, soit 19, les appréciations « à améliorer », représentent moins de 2 % des appréciations totales
- 5 académies n'ont aucune appréciation « à améliorer »
- à l'inverse, les académies d'Orléans-Tours et de la Martinique dépassent largement le seuil des 2 % d'appréciations « à améliorer ».

Analyse différenciée : chefs et adjoints

Répartion des appréciations *"à améliorer"* par domaine de compétence

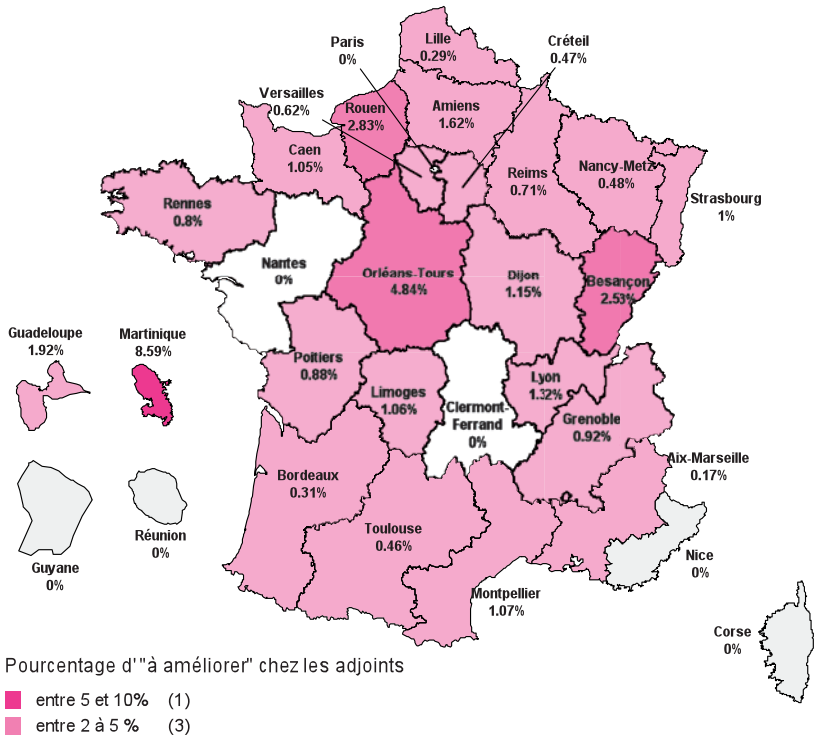


La répartition des domaines les moins bien maîtrisés par les personnels de direction ne sont paradoxalement pas les mêmes selon que l'on est chef ou adjoint :

- 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

La répartition des appréciations par domaine et par fonction est cependant la même que celle étudiée l'an dernier.

Représentation académique des appréciations « à améliorer » des adjoints



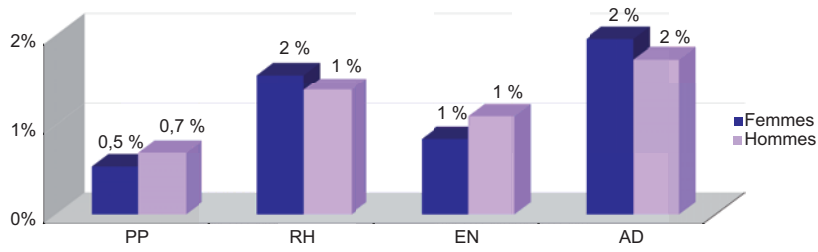
- seulement 4 académies dépassent les 2 % d'appréciations « à améliorer » chez les adjoints
- la répartition des appréciations « à améliorer » chez les adjoints ressemblent sensiblement à la répartition globale sur le territoire national toutes fonctions confondues.

Analyse différenciée : hommes et femmes

1,22 % des appréciations attribuées à des personnels de direction de sexe féminin sont des appréciations « à améliorer », contre 1,23 % des appréciations pour les hommes.

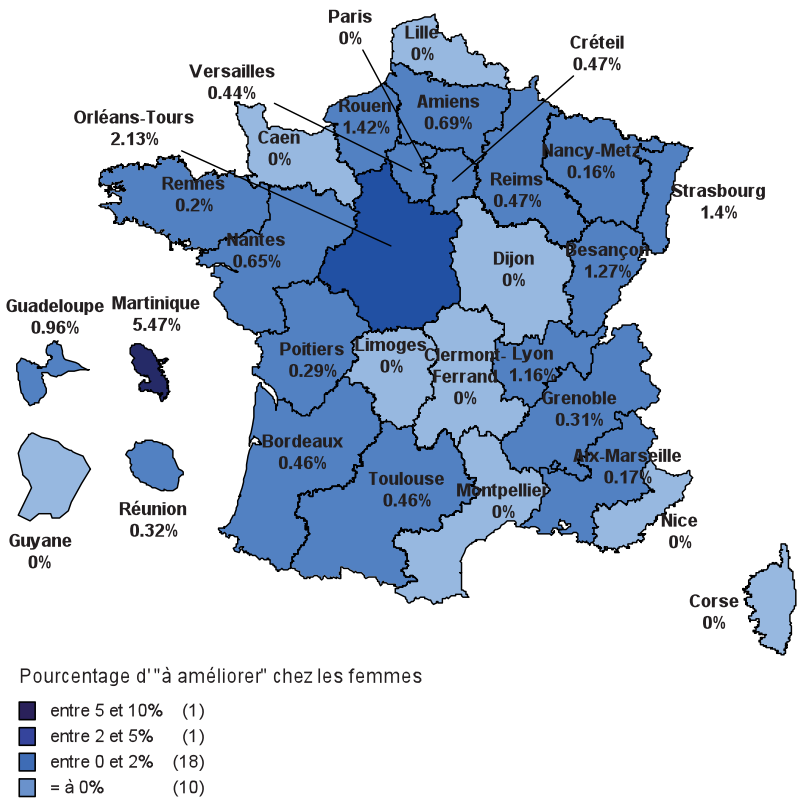
D'une manière globale, les femmes semblent être évaluées de la même manière que les hommes.

Répartition des appréciations *"à améliorer"* par domaine de compétence



C'est dans le domaine de compétence « capacité à administrer et à gérer l'établissement » que les femmes, comme les hommes, sont le moins bien appréciés, avec un pourcentage légèrement plus élevé pour les femmes.

Représentation académique des appréciations « à améliorer » des femmes



Au niveau global, seules 2 académies ont 0 % d'« à améliorer », alors qu'ici ce chiffre passe à 9 académies pour les femmes.

- 10 académies n'ont mis aucune appréciation « à améliorer » à des femmes en 2009 (pour 9 académies chez les hommes)
- seules 2 académies dépassent les 2 % d'appréciations « à améliorer » chez les femmes

2.5 Résultats du mouvement 2009

Parmi les 4 016 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 089 ont obtenu une nouvelle affectation soit un taux de satisfaction de 52,02 %.

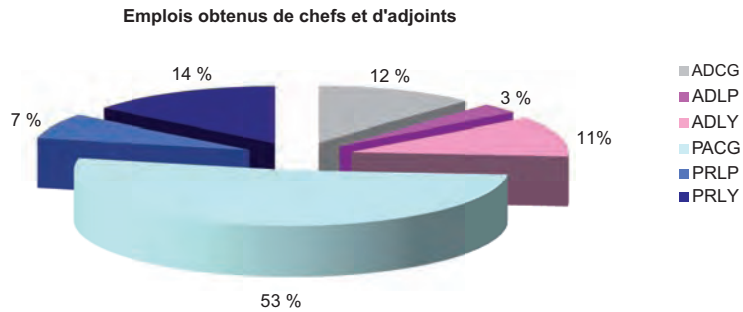
8 % des mutations sont effectuées sur des vœux en extension.

Emploi d'origine		Emploi obtenu						
		ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	Total
ADCG	Principal adjoint de collège	180	39	144	353	13	3	732
ADLP	Proviseur adjoint de lycée professionnel	15	7	27	81	15	5	150
ADLY	Proviseur adjoint de lycée	33	9	50	165	24	33	314
PACG	Principal de collège	14	4	14	440	58	101	631
PRLP	Proviseur de lycée professionnel			1	15	32	42	90
PRLY	Proviseur de lycée	3			20	6	110	139
PRVS	Proviseur vie scolaire				1		8	9
DIR	Directeur d'EREA	1		1	4			6
	Autres	3	1	2	11	1		18
	Total	249	60	239	1 090	149	302	2 089

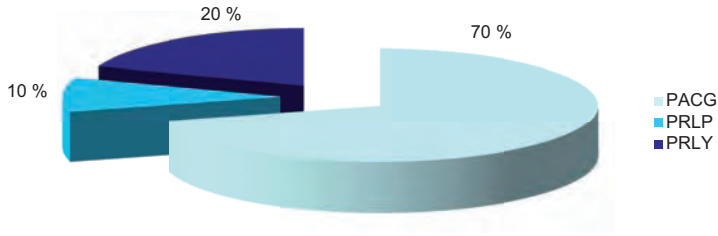
692 adjoints sont devenus chefs d'établissement dont 93 proviseurs de lycée ou de lycée professionnel.

Les nominations aux postes de proviseur de lycée se font majoritairement parmi ceux qui étaient déjà chefs d'établissement. En effet, un tiers était déjà proviseur de lycée, un tiers principal de collège et 14 % proviseur de lycée professionnel. En revanche, les nominations aux postes de principal de collège se font à 60 % parmi les adjoints.

39 % des personnels de direction ont conservé les mêmes fonctions.

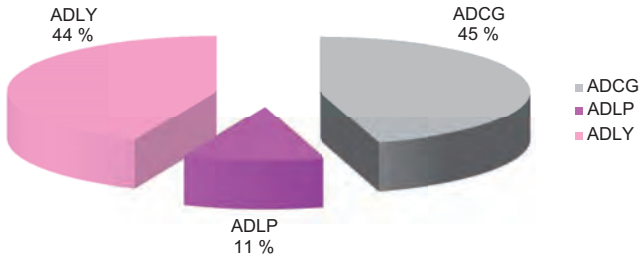


Répartition par emploi de chef obtenu par chefs et adjoints



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

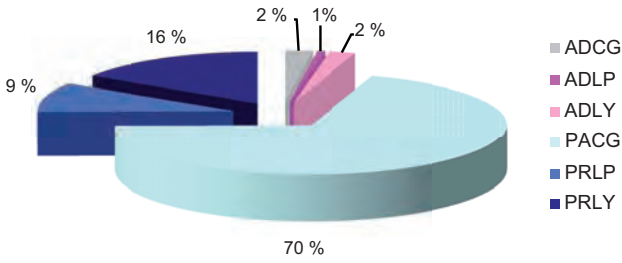
Répartition par emploi d'adjoint obtenu par chefs et adjoints



26 % des mutations ont été réalisées sur des postes d'adjoint.

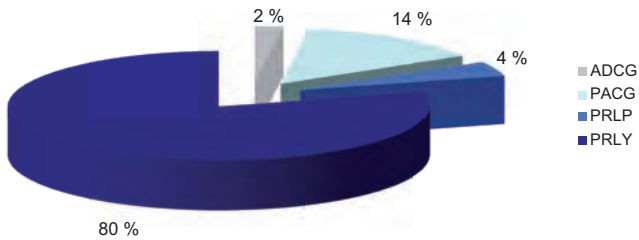
2.5.1 Par emploi obtenu par les chefs d'établissement

Par les principaux de collège



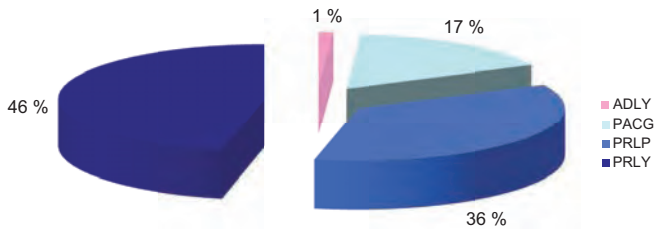
La répartition des postes obtenus par les principaux de collège montre qu'ils demeurent à 70 % sur un poste de principal de collège, sur des postes de 3ème ou de 4ème catégorie. Un quart d'entre eux deviennent proviseurs de lycée ou de lycée professionnel.

Par les proviseurs de lycée



La répartition des postes obtenus par les proviseurs de lycée montre qu'ils demeurent à 80 % sur un poste de proviseur de lycée et s'orientent à la marge vers un poste de proviseur de lycée professionnel.

Par les proviseurs de lycée professionnel



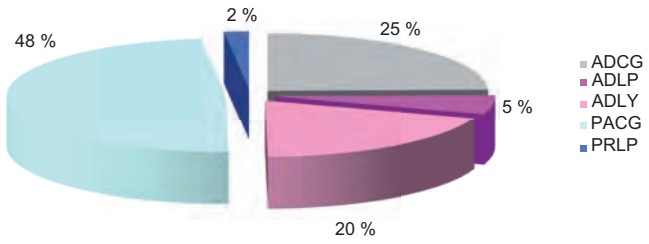
La répartition des postes obtenus par les proviseurs de lycée professionnel montre qu'ils s'orientent à 46 % vers un poste de proviseur de lycée et demeurent sur un poste de proviseur de lycée professionnel à 36 %.

Parmi les 7 proviseurs de lycée professionnel de 1ère catégorie, 3 ont obtenu un poste de principal de collège, 2 un poste de proviseur de lycée professionnel et 2 un poste de proviseur de lycée.

Ces 2 postes sont des postes de proviseur de lycée de 2ème catégorie.

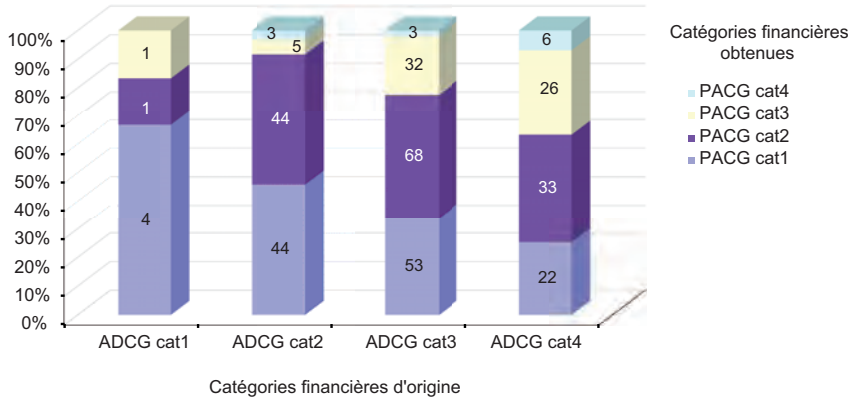
2.5.2 Par emploi obtenu par les adjoints

Par les principaux adjoints de collège



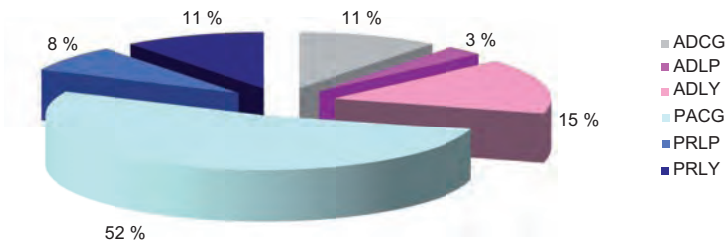
La répartition des postes obtenus par les principaux adjoints de collège montre qu'ils obtiennent à 50 % un poste de chef dont 48 % un poste de principal de collège.

Postes de principal de collège obtenus par les principaux adjoints de collège par catégorie financière



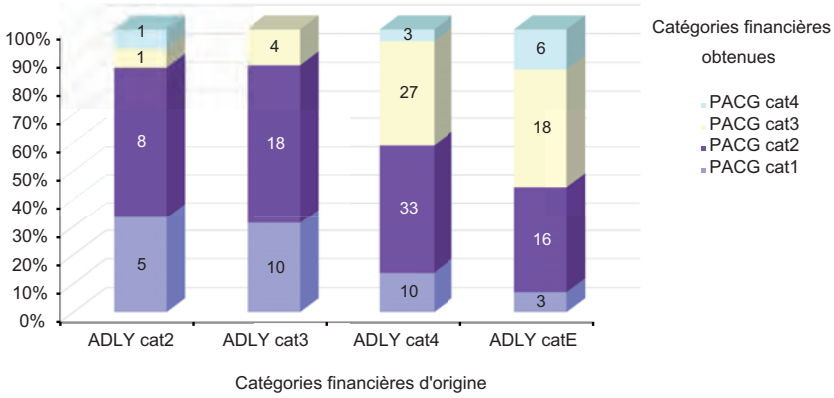
2 % des adjoints de collège parviennent à des postes de principal de collège au sein d'établissements de 4ème catégorie.

Par les proviseurs adjoints de lycée



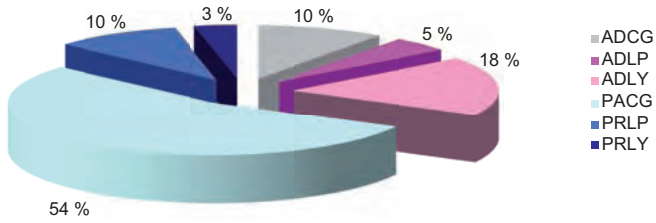
La répartition des postes obtenus par les proviseurs adjoints de lycée montre qu'ils sont mutés à 71 % sur un poste de chef dont 52 % sur un poste de principal de collège.

Postes de principal de collège obtenus par les proviseurs adjoints de lycée par catégorie financière



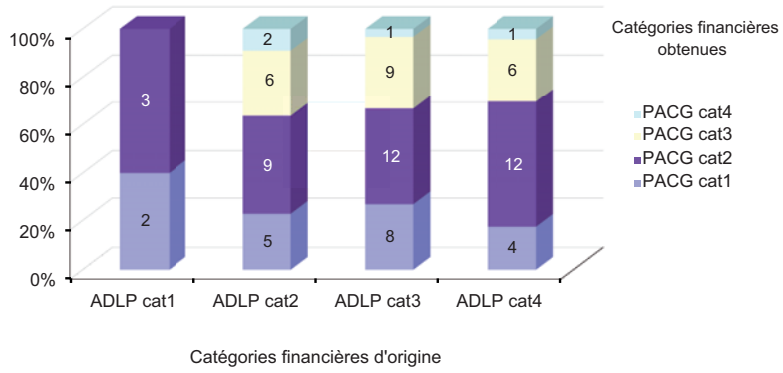
4 % des proviseurs adjoints de lycée obtiennent un poste de principal de collège de 4ème catégorie.

Par les proviseurs adjoints de lycée professionnel



La répartition des postes obtenus par les proviseurs adjoints de lycée professionnel montre qu'ils sont mutés à 67 % sur un poste de chef dont 54 % sur un poste de principal de collège.

Postes de principal de collège obtenus par les proviseurs adjoints de lycée professionnel par catégorie financière



3 % des proviseurs adjoints de lycée professionnel accèdent à un poste de principal de collège de 4ème catégorie.

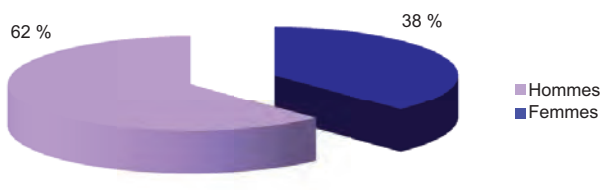
Répartition des adjoints devenus chefs sur des collèges du réseau ambition réussite

Parmi les 692 adjoints devenus chefs d'établissement, 29 le sont devenus dans des collèges du réseau ambition réussite dont 9 dans un collège de 4ème catégorie.

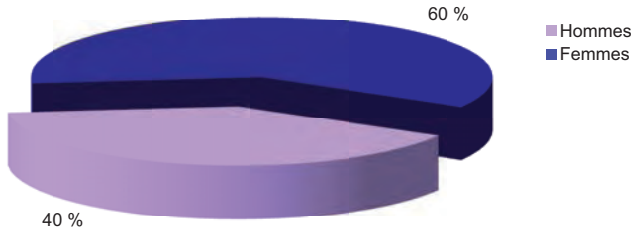
Une accélération de carrière est en effet favorisée pour les personnels ayant exercé en réseau ambition réussite. Ainsi certains adjoints ont pu devenir chef sur des établissements de 4ème catégorie en réseau ambition réussite. 7 % des adjoints parvenant à un poste de chef dans un établissement de 4ème catégorie viennent d'un collège du réseau ambition réussite.

2.5.3 Dans les lycées hôteliers

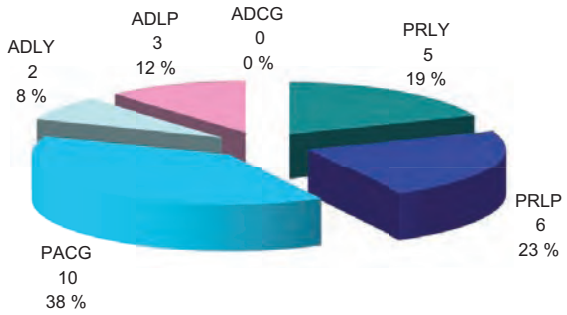
Mutations sur des postes de chef dans les lycées hôteliers



Mutations sur des postes d'adjoint dans les lycées hôteliers



Répartition par emploi d'origine sur les postes de chef

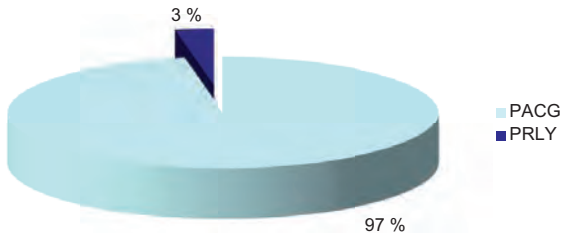


Les postes de chef dans les lycées hôteliers ont été pourvus à 20 % par des adjoints.

2.5.4 Postes restés vacants à l'issue du mouvement

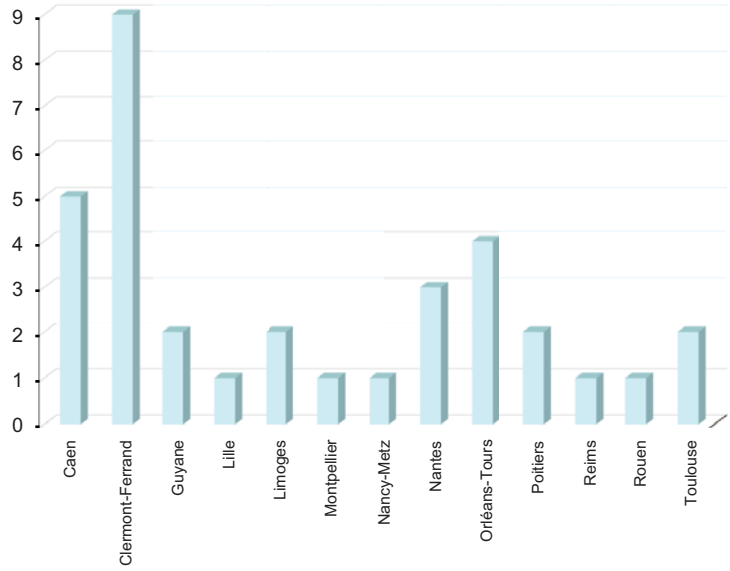
A l'issue des opérations de mutation et de l'affectation des lauréats des concours, 360 postes sont restés vacants : 35 postes de chef et 325 postes d'adjoint.

Postes de chef



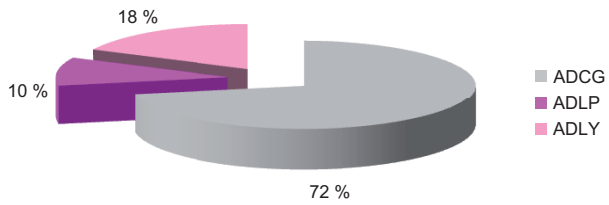
La majorité des postes de chef restés vacants sont des postes de principal de collège.

Postes de chef restés vacants par académie



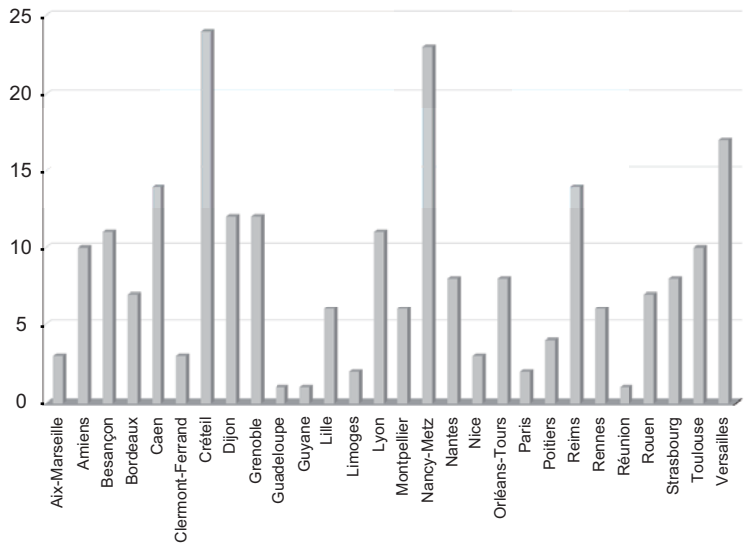
L'académie de Clermont-Ferrand détient près de 25 % de l'ensemble des postes vacants.

Postes d'adjoint



La majorité des postes d'adjoint restés vacants sont des postes d'adjoint de collège.

Postes d'adjoint de collège restés vacants par académie



Les postes d'adjoint de collège restent majoritairement à pourvoir au sein des académies de Caen, Créteil, Nancy-Metz et Versailles.

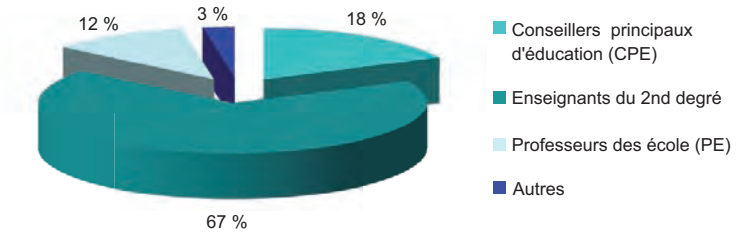
2.5.5 Les « faisant fonction »

A la suite des opérations du mouvement national des personnels de direction, de l'affectation des lauréats de concours, des personnels détachés et du recrutement par liste d'aptitude, des postes restent encore vacants. Les recteurs ont alors recours à des « faisant fonction » qui assurent des intérims de courte ou longue durée au cours de l'année scolaire.

Ce sont principalement des personnels enseignants du second degré, des conseillers principaux d'éducation et des professeurs des écoles qui en constituent le vivier.

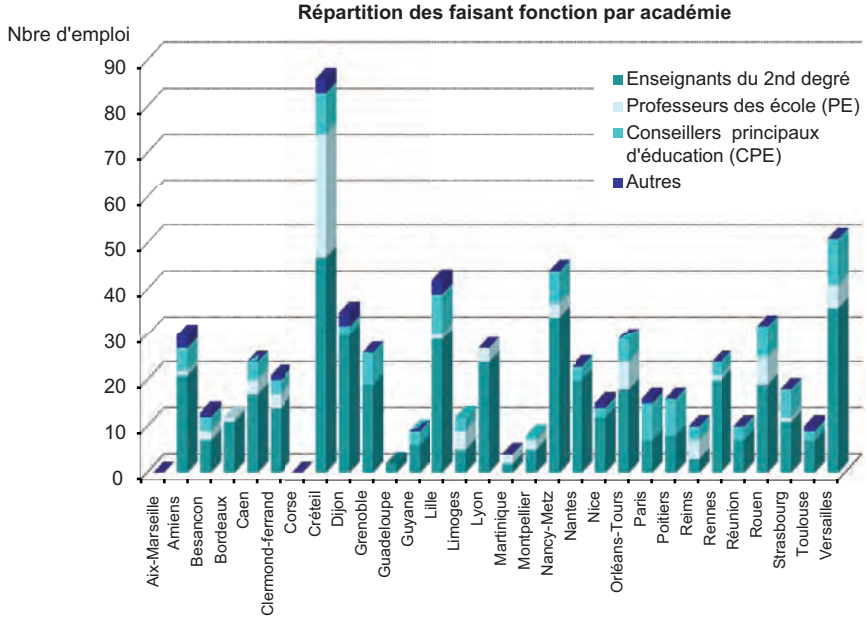
La répartition nationale des « faisant fonction » montre que près de deux tiers des personnels concernés sont des enseignants du second degré.

Répartition des faisant fonction



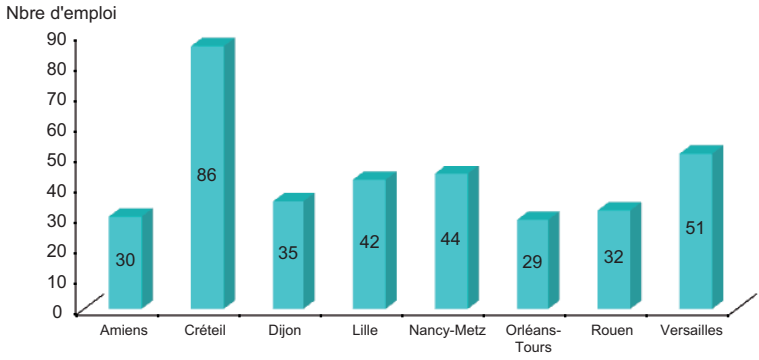
Ainsi, les académies ont dû faire appel à 649 « faisant fonction » se répartissant comme suit :

Répartition des faisant fonction par académie



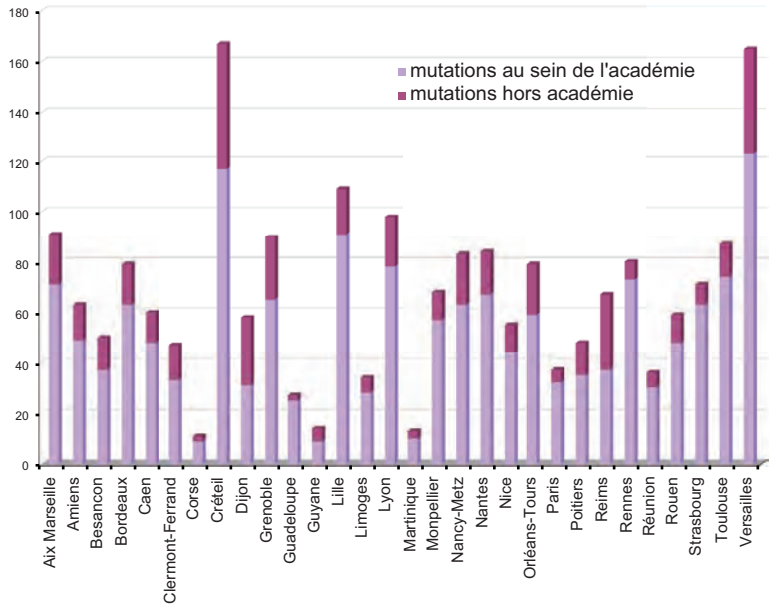
Ce graphique met en évidence huit académies les moins attractives à l'issue des opérations d'affectations.

Les huit académies ayant le plus recours aux "faisant fonction"



2.5.6 Les mutations hors académie d'origine

Les mutations hors académie d'origine ne représentent que 22,71 % du total des mutations.



La répartition des mutations hors académie s'avère importante dans les académies de Dijon (46,55 %), Reims (44,78 %) et Créteil (29,94 %).

En revanche, l'académie de Rennes enregistre peu de départs (8,75 %).

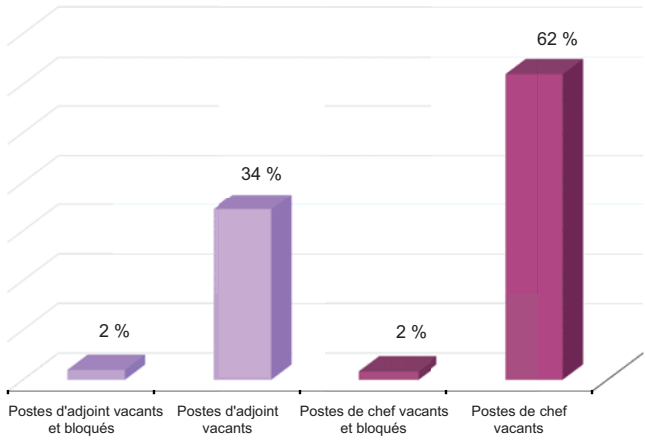
2.6 Le suivi des emplois

Les blocages de poste

Dans le cadre du mouvement national des personnels de direction, les académies sollicitent des demandes de blocage de postes vacants pour permettre de régler des situations de personnes, notamment de stagiaires, et préparer les mesures de réseau.

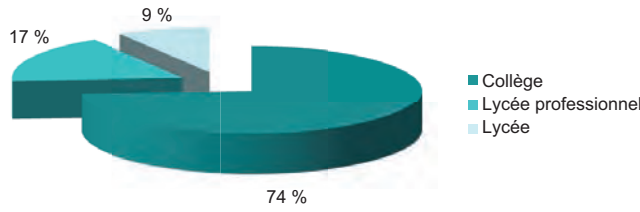
Ainsi près de 4 % des postes ont été bloqués au regard du nombre de postes à pourvoir au mouvement.

Comparaison entre les postes vacants et proposés au mouvement et les postes vacants et bloqués



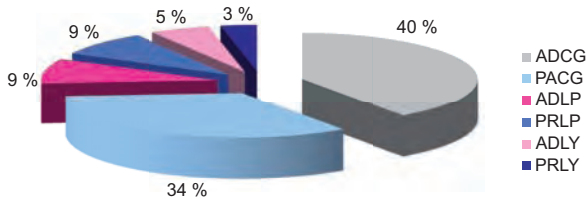
L'analyse du ratio par type d'emploi fait apparaître une nette différence entre les établissements. En effet, 2,68 % des postes bloqués sont implantés en collège, contre 0,62 % en lycée professionnel et 0,32 % en lycée.

Postes bloqués par type d'établissement



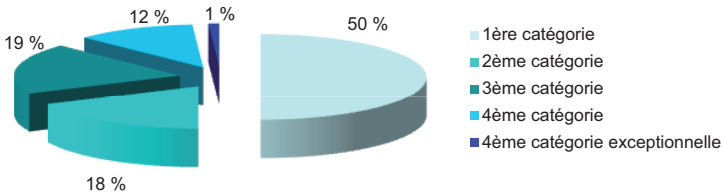
Les blocages des postes touchent plus spécifiquement les postes d'adjoint de collège.

Postes bloqués par type d'emploi



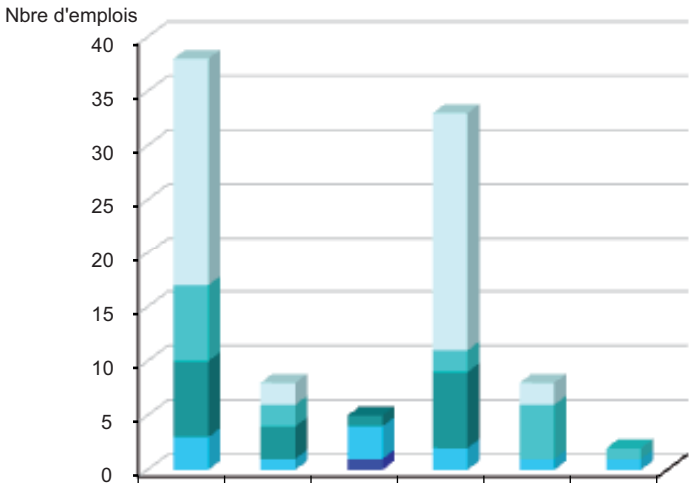
Les postes d'adjoint dans les établissements de 1ère catégorie doivent être redéployés dans les établissements de 3ème catégorie sans adjoint. Ainsi 50 % des postes bloqués concernent des établissements de 1ère catégorie.

Blocages des postes par catégorie financière



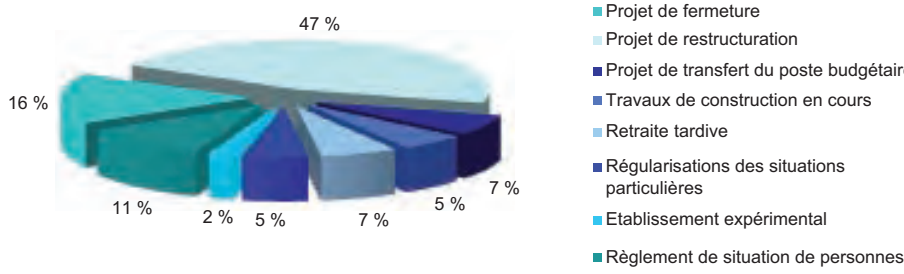
Au total, 94 emplois ont été bloqués.

Blocages de poste par type d'emploi et par catégorie financière



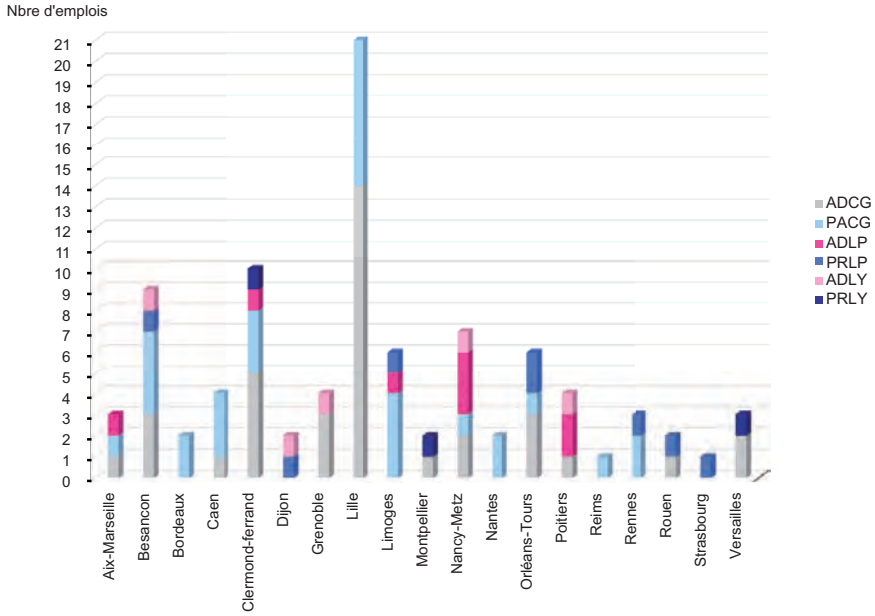
	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY
1ère catégorie	21	2		22	2	
2ème catégorie	7	2		2	5	1
3ème catégorie	7	3	1	7		
4ème catégorie	3	1	3	2	1	1
4ème catégorie exceptionnelle			1			

Motifs des blocages de postes



On constate que la répartition des demandes de blocage par académie est très inégale.

Postes bloqués par académie

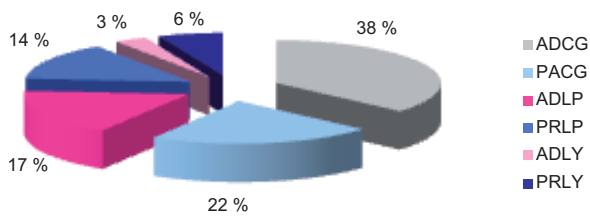


Ainsi, les demandes de blocage réalisées dans le cadre du mouvement national des personnels de direction concernent essentiellement les collèges de 1ère catégorie et les projets de restructuration.

Les postes supprimés

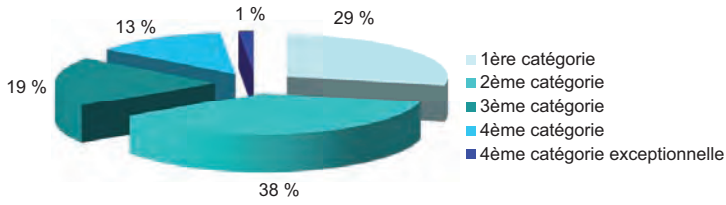
Dans le cadre de la gestion des personnels de direction, 67 suppressions de postes concernent plus particulièrement les postes implantés en collège (58 %) pour 32 % de postes en lycée professionnel et 10 % de postes en lycée. Ce sont principalement les postes d'adjoint de collège qui sont supprimés.

Postes supprimés par type d'emploi



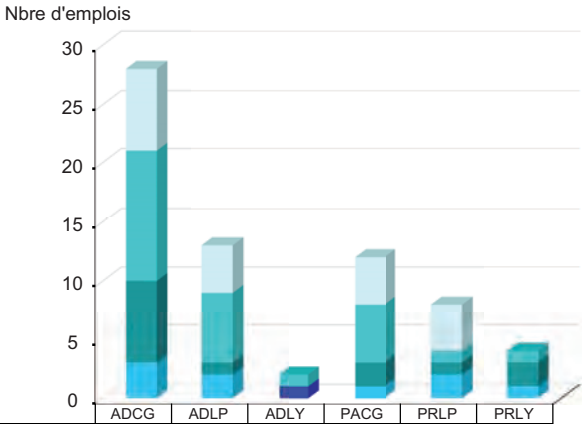
Ces suppressions concernent 67 % des établissements de 1ère et 2ème catégories.

Postes supprimés par catégorie financière



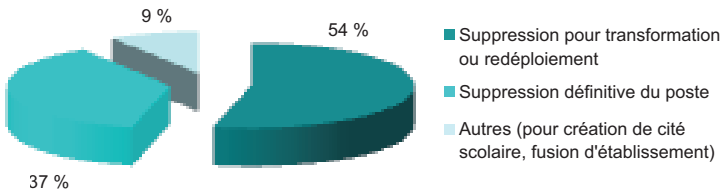
Au total, 67 emplois ont été supprimés et n'ont pas pu être offerts aux personnels dans le cadre du mouvement.

Postes supprimés par emploi et par catégorie financière

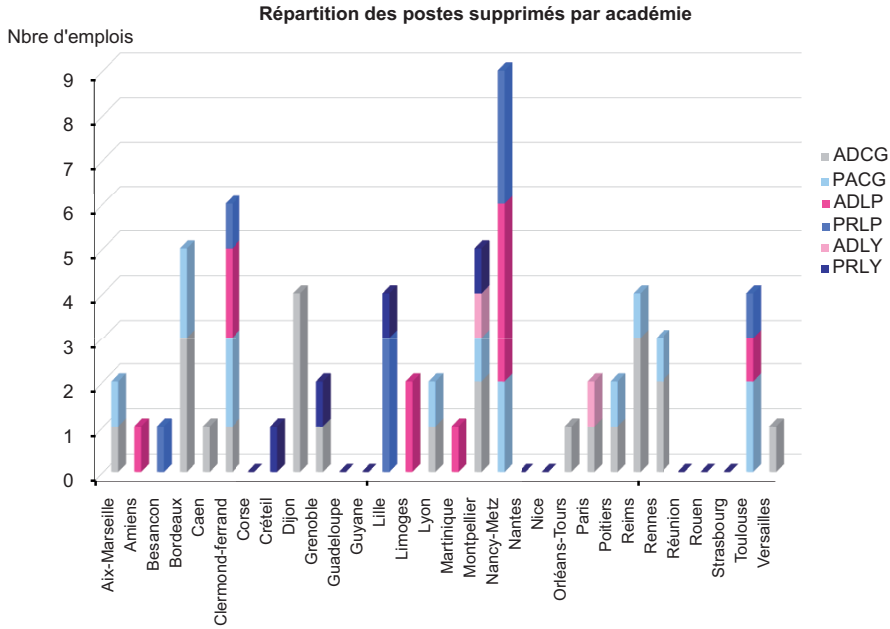


	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY
1ère catégorie	7	4		4	4	
2ème catégorie	11	6	1	5	1	1
3ème catégorie	7	1		2	1	2
4ème catégorie	3	2		1	2	1
4ème catégorie exceptionnelle			1			

Motifs des suppressions de postes



On remarque que 54 % des postes supprimés le sont en vue de la transformation d'un emploi de personnel de direction en un autre emploi (par exemple en CPE), ou en vue du redéploiement de ces postes (transfert du poste vers un autre établissement). 37 % de ces postes sont supprimés définitivement.

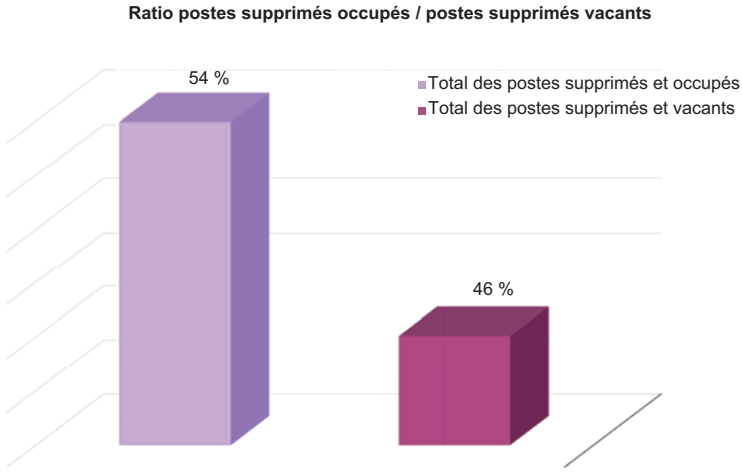


Les suppressions de postes touchent plus particulièrement le collège et les établissements de 1ère et 2ème catégories.

Les mesures de carte scolaire

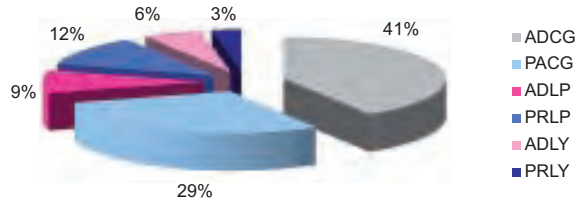
Les suppressions de postes s'effectuent prioritairement sur des postes vacants mais aussi sur des postes occupés. Dans ce cas, les personnels de direction font l'objet d'une mesure de carte scolaire. Ils sont dans l'obligation de participer aux opérations du mouvement national afin d'obtenir une nouvelle affectation.

Parmi l'ensemble des postes supprimés, 54 % des postes étaient occupés.



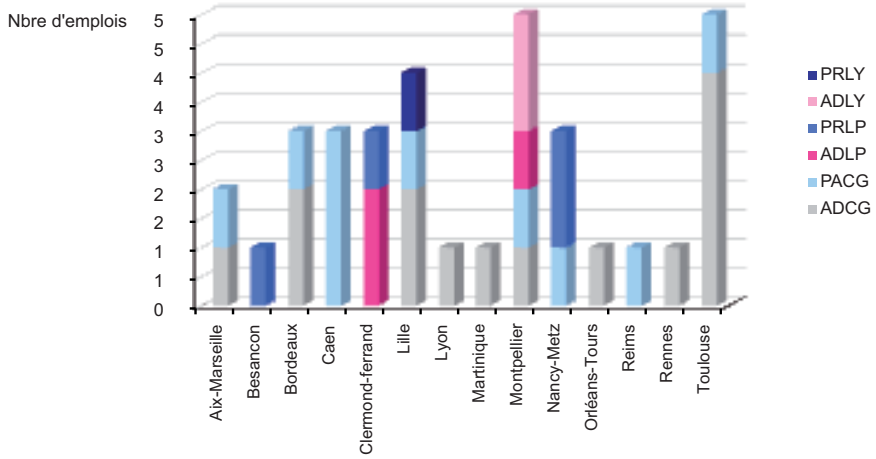
Ce sont plus particulièrement les postes implantés en collège et surtout les postes d'adjoint qui sont concernés.

Emplois concernés par une mesure de carte scolaire



La répartition par académie se définit de la manière suivante :

Emplois concernés par une mesure de carte scolaire par académie

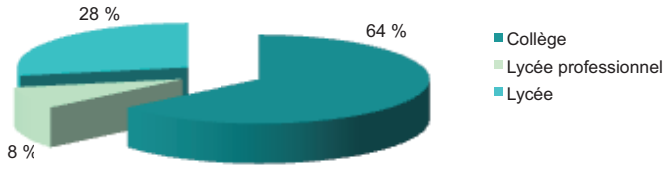


On constate qu'une attention particulière a été apportée aux personnels de direction touchés par une mesure de carte scolaire afin qu'ils puissent retrouver une affectation dans les meilleures conditions. Ainsi, 82 % d'entre eux ont été mutés dans leur vœu n° 1 de type « établissement ».

Les créations de poste

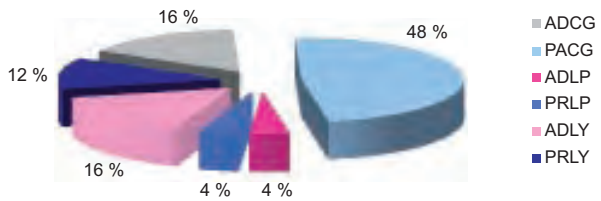
Les créations de postes sont principalement réalisées dans les établissements de type collège.

Postes créés par type d'établissement



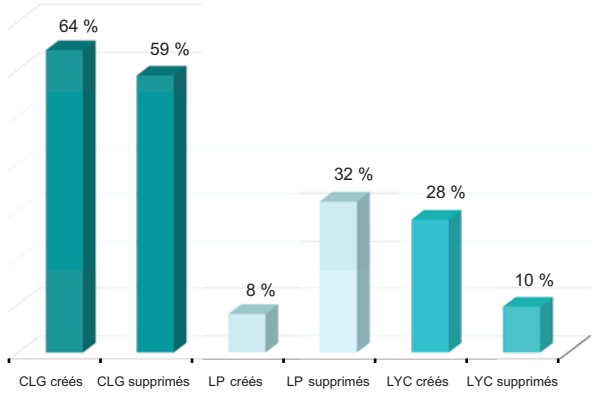
En effet, 64 % des créations de postes concernent le collège.

Postes créés par type d'emploi



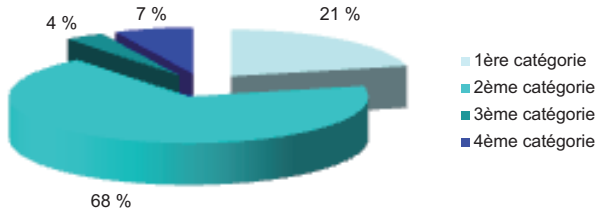
La répartition par type d'emploi démontre que ce sont plus particulièrement les postes de chef d'établissement de collège qui sont créés 64 % pour 36 % pour les postes d'adjoints.

Ratio postes créés / postes supprimés



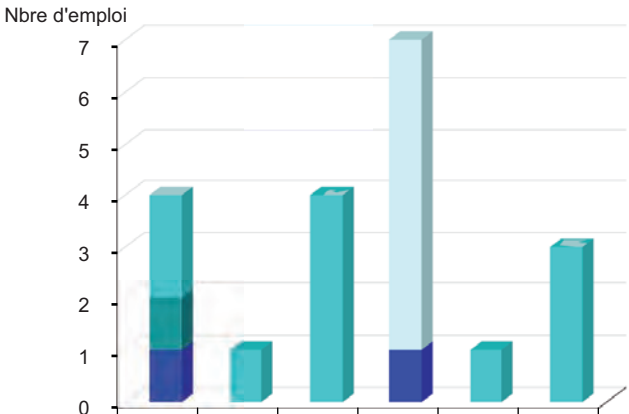
Un parallèle entre les créations et les suppressions de postes montre que la plupart des postes supprimés en collège sont recréés dans ce même type d'établissement.

Postes créés par catégorie financière



On constate que la majorité des postes créés le sont dans des établissements de 2ème catégorie.

Postes créés par catégorie financière et par type d'emploi



	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY
1ère catégorie	0	0	0	6	0	0
2ème catégorie	2	1	4	0	1	3
3ème catégorie	1	0	0	0	0	0
4ème catégorie	1	0	0	1	0	0

Au total, 28 emplois ont été créés. Ces postes sont automatiquement étiquetés en 1ère catégorie. Ils sont réévalués l'année suivante compte tenu du nombre d'élèves*.

* *Cf bulletin officiel spécial n° 8 du 1er octobre 2009*

CHAPITRE 3 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 ministère de l'éducation.

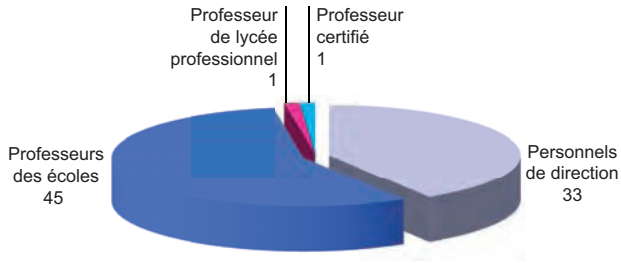
3.1 Origine

3.1.1 Origine des directeurs d'EREA

80 directeurs d'EREA sont en fonction. La majorité d'entre eux sont des hommes et appartiennent au corps des professeurs des écoles.

3 directeurs d'EREA appartenant au corps des professeurs des écoles sont, à la rentrée 2009, intégrés dans le corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.

La répartition par corps d'origine des 80 directeurs d'EREA est la suivante :



En 2009, l'effectif des directeurs d'EREA issus du corps des professeurs des écoles augmente de 6 points tandis que l'effectif issu du corps des personnels de direction diminue de 4 points.

Les directeurs d'EREA sont à 76,25 % des hommes. On compte une femme en plus par rapport à 2008.

3.1.2 Origine des directeurs d'ERPD

6 directeurs d'ERPD sont en fonction dont 4 appartiennent au corps des professeurs des écoles et 2 au corps des personnels de direction.

1 seule femme occupe les fonctions de directrice d'ERPD.

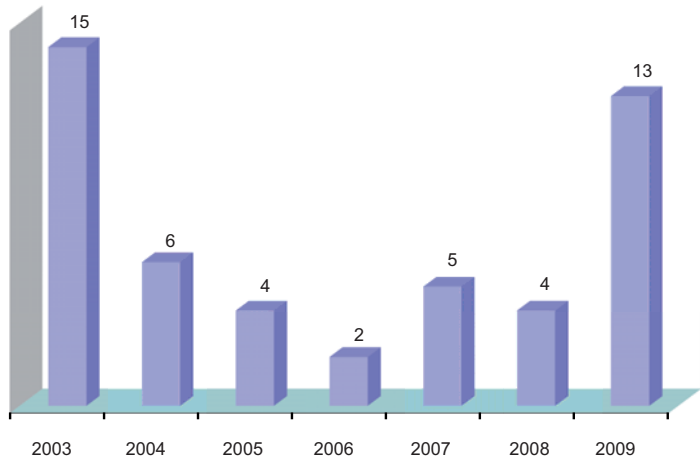
3.2 Résultats du mouvement à la rentrée 2009

3.2.1 Les directeurs d'EREA

On comptabilise 20 candidats au mouvement des directeurs d'EREA, pour un taux de satisfaction de 65 %. 12 mutations sur un total de 13 ont été réalisées dans une autre académie.

L'étude de l'évolution du nombre annuel des mutations montre que cette année a été particulièrement exceptionnelle.

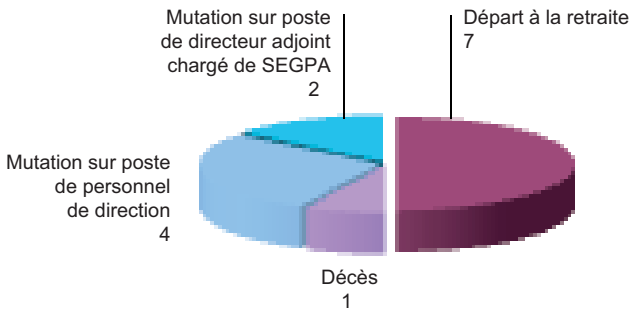
Nombre de mutations réalisées par année



Les postes vacants sont en majorité issus des départs à la retraite.

Cependant quelques postes se sont déclarés vacants durant les opérations de mutation. Il faut alors que les personnels désireux de changer d'affectation ne limitent pas leurs vœux aux seuls postes publiés comme vacants.

Origines de la vacance des postes proposés au mouvement



3.2.2 Les directeurs d'ERPD

2 postes se sont libérés cette année dont un au cours des opérations du mouvement des directeurs d'EREA.

Seul un personnel s'est porté candidat. Toutefois ses vœux n'ont pas permis de lui donner satisfaction.

3.3 Recrutement à la rentrée 2009

Le recrutement des directeurs d'EREA et d'ERPD est réalisé exclusivement par inscription sur la liste d'aptitude. Les conditions d'inscription sont les suivantes :

- Appartenir à 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 pas être acceptées.

3.3.1 Recrutement des directeurs d'EREA

80 candidats ont déposé un dossier de demande d'inscription sur la liste d'aptitude donnant accès aux fonctions de directeur d'EREA, soit 27 candidatures de plus qu'en 2008, ce qui représente une augmentation de 50,94 %.

12 candidats ont été inscrits sur la liste d'aptitude principale, afin de pourvoir les 12 postes vacants au début des opérations d'affectation, et 45 candidats ont été inscrits sur la liste complémentaire.

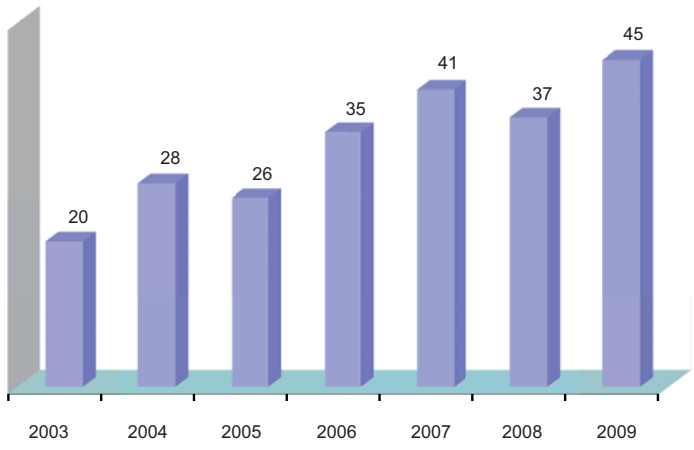
Parmi les 12 candidats retenus, 3 seulement ont accepté l'affectation proposée, dont 1 en affectation hors vœux.

9 candidats ont renoncé au bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA. Il est à noter que 4 d'entre eux y ont renoncé bien que l'affectation qui leur a été proposée correspondait à leurs vœux.

2 postes supplémentaires se sont déclarés vacants au cours des opérations d'affectation et ont été pourvus.

Au total, une affectation a été proposée à tous les candidats inscrits sur la liste complémentaire de la liste d'aptitude (soit aux 45 candidats).

Le nombre de candidats proposés sur la liste complémentaire de la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA augmente depuis 2003. Cette augmentation s'explique de la façon suivante : d'une part, le nombre de candidats présentant un dossier de candidature est plus important chaque année. D'autre part, la difficulté à pourvoir les postes géographiquement moins attrayants a amené à allonger la liste complémentaire.



Le recrutement des directeurs d'EREA à la rentrée 2009 est réalisé exclusivement dans le corps des professeurs des écoles. En effet, tous les personnels inscrits sur la liste principale et la liste complémentaire sont issus de ce corps.

3.3.2 Recrutement des directeurs d'ERPD

7 candidatures ont été déposées pour 2 postes à pourvoir. 1 candidat a été inscrit sur la liste principale et 2 sur la liste complémentaire. 1 seul poste a été pourvu.

CHAPITRE 4 Les postes à profil

4.1 Les proviseurs vie scolaire

Les proviseurs vie scolaire sont des conseillers du recteur d'académie, chancelier des universités, chargés des relations avec les établissements, du suivi des établissements en crise, et de l'animation de la vie scolaire au plan académique. Ils sont recrutés sur profil, et nommés par arrêté ministériel sur proposition du recteur.

Les proviseurs vie scolaire sont au nombre de 52 dont 3 sont placés auprès des vice-recteurs de la Nouvelle-Calédonie, de Wallis et Futuna, de Mayotte et 1 placé auprès du ministre de l'éducation de la Polynésie française.

15 nouveaux proviseurs vie scolaire ont été nommés au cours de l'année 2009, soit 28,85 % du nombre total des proviseurs vie scolaire.

Dans les académies de Créteil et de Versailles, outre le proviseur vie scolaire placé auprès du recteur, un proviseur vie scolaire est placé auprès de chaque inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale. De même, dans l'académie de Nancy-Metz, un proviseur vie scolaire est placé auprès de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale de la Moselle.

4.2 Les directeurs d'unité pédagogique régionale (UPR)

La circulaire d'orientation sur l'enseignement en milieu pénitentiaire du 29 mars 2002 définit les enjeux, les objectifs et les moyens de l'enseignement en milieu pénitentiaire, pour les mineurs comme pour les majeurs. A cette circulaire est annexée une convention du 29 mars 2002 entre le ministre de la justice et le ministre de l'éducation nationale.

Cette convention a créé, dans chaque région pénitentiaire, une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires, dirigée par un personnel de direction.

Le directeur de l'unité pédagogique régionale reçoit ses missions conjointement, pour l'éducation nationale, du recteur du siège de la direction régionale, et pour l'administration pénitentiaire, du directeur interrégional des services pénitentiaires. Il organise l'ensemble des activités d'enseignement en recherchant leur intégration dans la politique de réinsertion de l'administration pénitentiaire. Il établit et met en œuvre le projet pédagogique de l'unité régionale.

Les directeurs et directeurs adjoints des unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires sont recrutés, après appel à candidatures au bulletin officiel de l'éducation nationale, par une commission mixte réunissant des représentants des services centraux et déconcentrés des ministères de la justice et de l'éducation nationale. Ces postes sont ouverts aux personnels de direction et aux enseignants titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEAS).

Il y a en France 9 unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires (Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse). Parmi elles, 6 ont changé de directeur au 1er septembre 2009. Parmi ces 9 directeurs, 8 étaient déjà personnels de direction, le dernier étant professeur des écoles, titulaire du DDEAS, recruté par la voie du détachement. 2 d'entre eux ont déjà dirigé une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires.

4.3 Les directeurs d'établissement pénitentiaire pour mineurs (EPM)

Dans certaines régions pénitentiaires ont été créés, en application de la loi d'orientation et de programmation pour la justice du 9 septembre 2002, des établissements pénitentiaires pour mineurs. Dans chacun de ces établissements, selon la note de service du 5 mars 2007 relative à l'organisation du service de l'enseignement dans les établissements pénitentiaires pour mineurs, est affecté un personnel de direction, directeur du service d'enseignement de l'établissement pénitentiaire pour mineurs, adjoint au directeur de l'unité pédagogique régionale.

Les établissements pénitentiaires pour mineurs sont au nombre de 6 (dans le ressort des unités pédagogiques régionales de Bordeaux, Lille, Marseille, Paris, Rennes et Toulouse). Parmi les 6 directeurs, 2 étaient précédemment personnels de direction, et 4 étaient professeurs des écoles, titulaires du DDEAS, recrutés par la voie du détachement. Deux nouveaux directeurs du service d'enseignement d'établissements pénitentiaires pour mineurs ont pris leurs fonctions en 2009, l'un au 1er janvier, l'autre au 1er septembre. Tous deux sont des professeurs des écoles, titulaires du DDEAS, recrutés par la voie du détachement.

Le recrutement en 2009

5.1 Effectifs par voie de recrutement

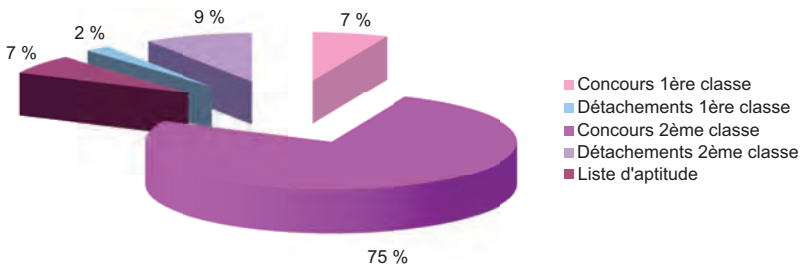
Autorisations budgétaires de recrutement de 2006 à 2009

	2006	2007	2008	2009
Concours C1	100	100	80	60
Concours C2	600	700	800	740
Liste d'aptitude	48	44	55	60

Evolution du recrutement entre 2008 et 2009

Voies de recrutement	2ème classe			1ère classe			Total		
	2008	2009	Evolution 2008-2009	2008	2009	Evolution 2008-2009	2008	2009	Evolution 2008-2009
Concours	782	696	-11,0 %	54	60	11,1 %	836	756	-9,6 %
Liste d'aptitude	55	60	9,1 %		0		55	60	9,1 %
Détachement	62	87	40,3 %	18	20	11,1 %	80	107	33,8 %
Total	899	843	-6,2 %	72	80	11,1 %	971	923	-4,9 %

Recrutement total en 1ère et 2ème classes



5.2 Le concours*

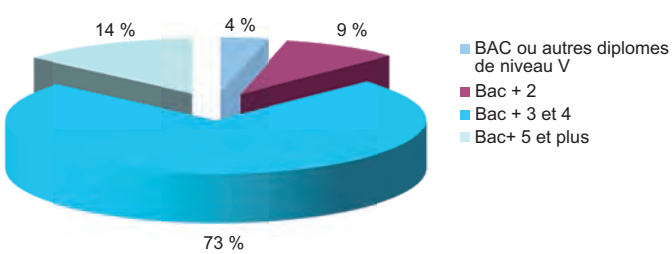
Toutes les études sont réalisées à partir des lauréats nommés au 1er septembre 2009.

5.2.1 Les candidats inscrits aux concours des personnels de direction**

3 780 personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction. 97 % d'entre elles se sont présentées aux épreuves.

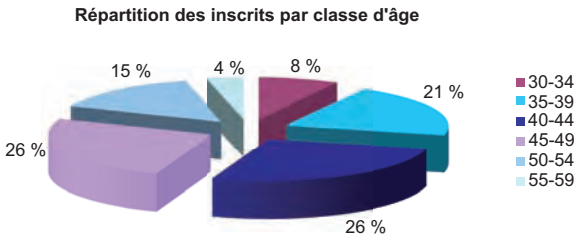
Parmi les inscrits, 21 % occupaient un poste de personnel de direction.

Niveau d'étude des inscrits



** Art 3-4-5 du décret n° 2001-1174*

*** Source : Bureau des concours et des politiques de recrutement.*



Plus de 50 % des candidats inscrits aux concours des personnels de direction ont entre 40 et 49 ans. La moyenne d'âge des inscrits est de 44 ans.

5.2.2 Postes offerts

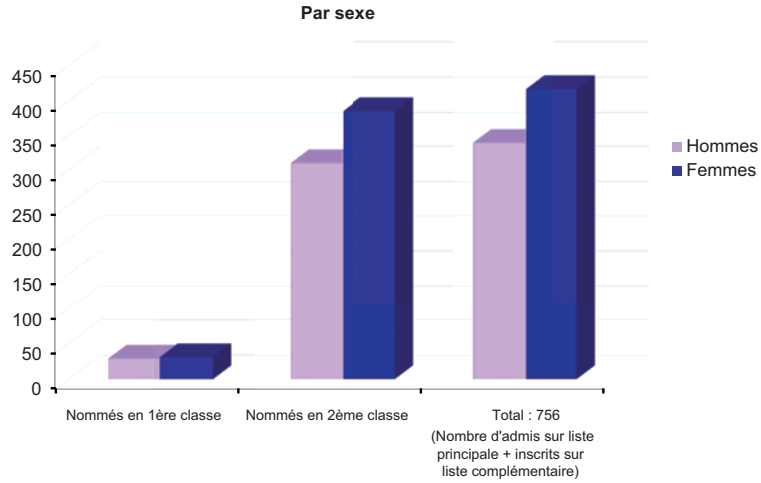
	2006		2007		2008		2009	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
Nombre de postes offerts	100	600	100	700	80	800	60	740
Admis sur liste principale	89	600	61	700	61	800	59	691
Inscrits sur liste complémentaire	0	8	0	31	0	28	1	5
Effectivement en poste au 1er septembre de l'année	81	571	58	679	54	782	60	696

100 % des postes offerts au concours de 1ère classe ont été pourvus en 2009 pour 67,5 % en 2008.

94 % des postes offerts au concours de 2ème classe l'ont été en 2009 pour 97 % en 2008.

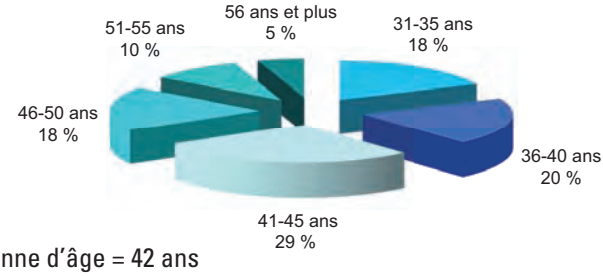
16 personnes ont bénéficié d'un aménagement des épreuves en raison de leur handicap, dont 2 ont été admises et nommées dans les académies de Nice et Paris.

5.2.3 Répartition des lauréats des concours de 1ère et 2ème classes en 2009, nommés au 1er septembre 2009



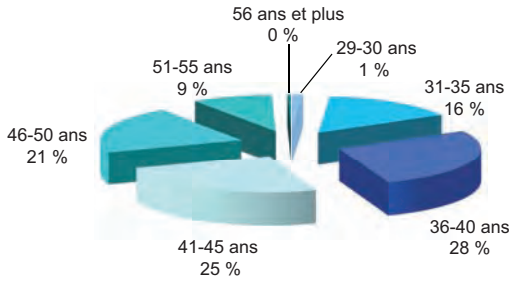
La répartition par sexe des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction reste stable, les femmes demeurent les plus recrutées. Elles représentent 51,6 % à la 1ère classe, 55,5 % à la 2ème classe et 55,2 % du total des recrutés.

Répartition par tranche d'âge des lauréats du concours de recrutement des personnels de direction de 1ère classe



Moyenne d'âge = 42 ans

Répartition par tranche d'âge des lauréats admis au concours de recrutement des personnels de direction de 2ème classe

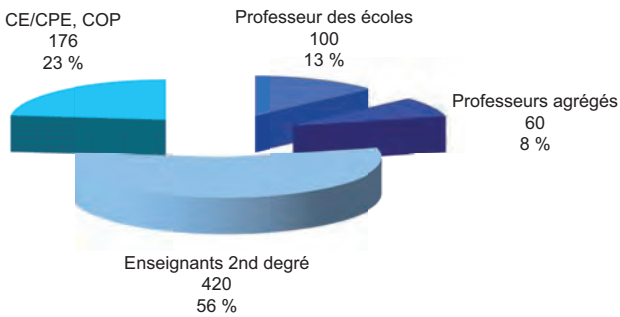


Moyenne d'âge = 42 ans

La répartition par âge des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction est stable entre 2008 et 2009. Les lauréats recrutés appartiennent majoritairement à la tranche d'âge 41-45 ans pour la 1ère classe et à la tranche d'âge 36-40 ans pour la 2ème classe.

Entre 2008 et 2009, on constate que la répartition par tranche d'âge est identique pour la 2ème classe alors qu'elle est différente pour la 1ère classe où la tranche d'âge 51-55 ans passe de 5 % à 10 % au détriment de la classe d'âge 41-45 ans, qui passe de 34 % à 29 %.

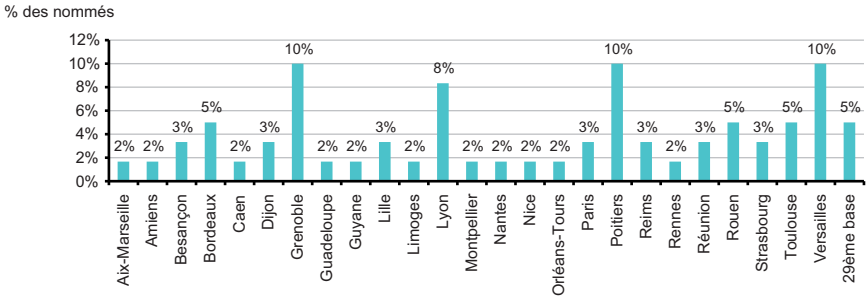
Origine des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction



Le concours constitue bien une seconde carrière pour les enseignants puisqu'ils représentent 79 % de l'ensemble des lauréats des concours, soit 56 % pour le second degré et 13 % pour le premier degré.

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

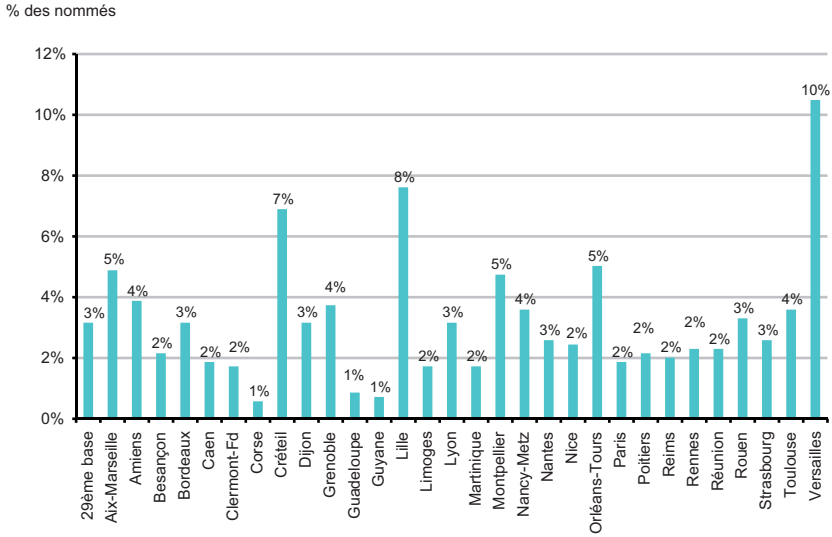
Répartition des lauréats du concours de 1ère classe par académie d'origine



L'origine des lauréats au concours de 1ère classe concerne 25 académies et la 29ème base, soit 9 académies de plus qu'en 2008. On peut noter que l'académie de Créteil n'est plus une académie d'origine des lauréats au concours de 1ère classe (13 % en 2008).

Les académies de Grenoble (10 %), Lyon (8 %), Poitiers (10 %) et Versailles (10 %) sont celles qui fournissent le plus de lauréats de 1ère classe.

Répartition des lauréats du concours de 2ème classe par académie d'origine



Les académies de Créteil (7 %), Lille (8 %) et Versailles (10 %) sont celles qui présentent le plus de lauréats de 2ème classe.

L'affectation des lauréats concours est nationale. Elle se fait sur les postes restés vacants après l'affectation des titulaires ayant participé au mouvement des personnels de direction.

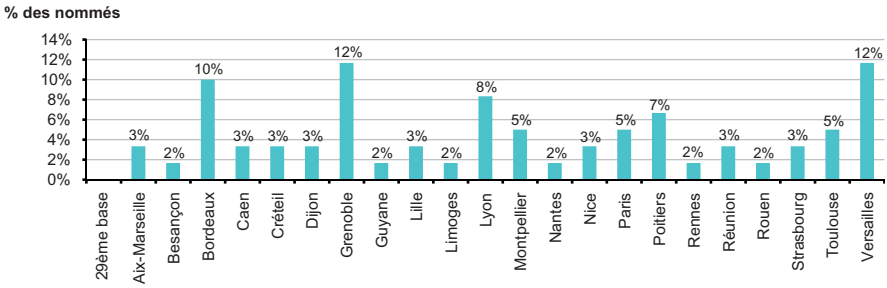
L'affectation des lauréats concours s'effectue en fonction du rang de classement, des vœux, des postes vacants et de l'intérêt du service.

L'affectation des lauréats du concours de 1ère classe est réalisée avant celle de la 2ème classe.

97 % des lauréats du concours de 1ère classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

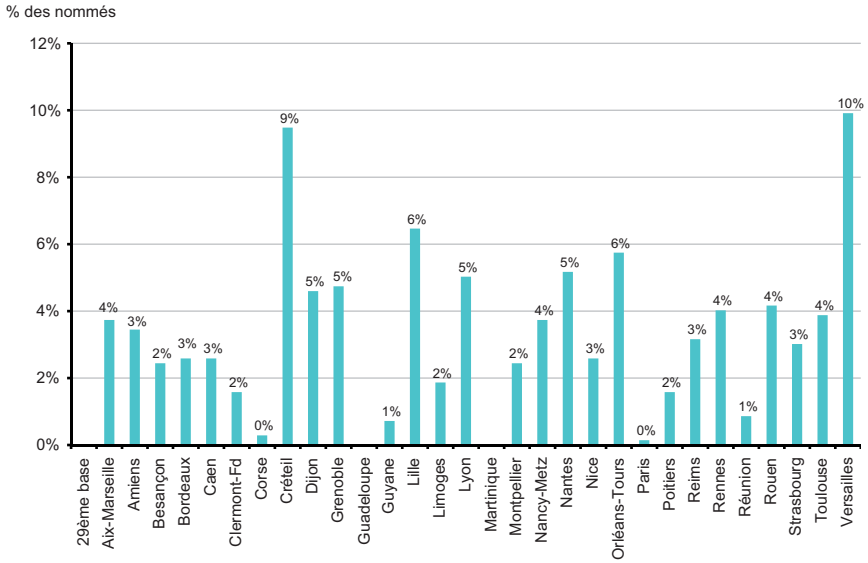
75 % des lauréats du concours de 2ème classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

Répartition des lauréats du concours de 1ère classe par académie d'accueil



Les 22 académies accueillant le plus grand nombre de lauréats en 1ère classe sont Bordeaux (10 %), Grenoble (12 %) et Versailles (12 %).

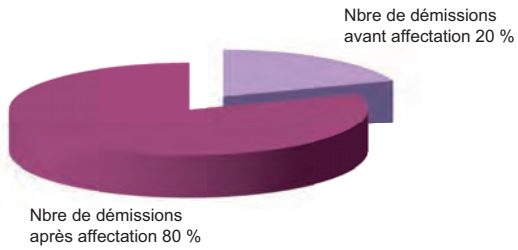
Répartition des lauréats du concours de 2ème classe par académie d'accueil



Les académies accueillant le plus grand nombre de lauréats sont Créteil (9 %), Lille (6 %) et Versailles (10 %).

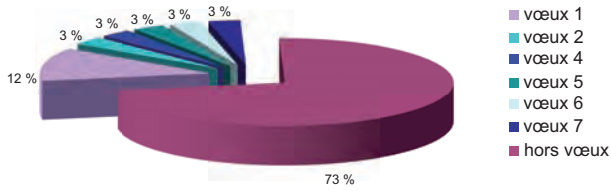
5.2.4 Les renonciations aux concours

53 lauréats ont renoncé au bénéfice du concours, dont 50 au concours de 2ème classe et 3 au concours de 1ère classe.



80 % des lauréats qui renoncent au bénéfice du concours, le font après avoir pris connaissance de leur affectation. Au préalable, 58 d'entre eux ont déposé une demande de révision d'affectation académique.
Parmi eux, 43 ont reçu un avis favorable.
Les démissions ont été recensées essentiellement dans les académies de Caen (11), Créteil (5) et Nancy-Metz (4).

Répartition des renonciations aux concours (C1 et C2) par rang de vœu obtenu



73 % (soit 18) des lauréats des concours affectés hors vœux ont renoncé au bénéfice du concours.

5.3 La liste d'aptitude*

5.3.1 Conditions d'inscription

- Etre personnel enseignant du 1er ou du 2nd 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 1er degré relevant de l'éducation nationale
- Avoir 5 ans de services effectifs en qualité de titulaire nommé dans un ou plusieurs de ces emplois.

5.3.2 Evolution du recrutement

Le nombre de possibilités de recrutement au titre de la liste d'aptitude est déterminé en application de deux textes.

L'article 3 du décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 prévoit que la nomination par la voie de la liste d'aptitude ne peut dépasser « le quinzième des nominations de stagiaires prononcées l'année précédente dans ce grade ».

L'article 19 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 précise que « dans les statuts particuliers des corps permettant l'accueil de fonctionnaires placés en position de détachement, la proportion des postes susceptibles d'être ouverts à la promotion interne, selon les modalités prévues aux 1° et 2° de l'article 26 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, est déterminée en tenant compte :

1° Du nombre de fonctionnaires nommés dans le corps considéré à la suite de leur réussite à l'un des concours mentionnés à l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

2° Du nombre de fonctionnaires détachés pour une période de longue durée dans ledit corps. Il n'est pas tenu compte pour le calcul de la proportion mentionnée au premier alinéa des décisions portant renouvellement de détachement, ni de celles prononçant l'intégration dans le corps intéressé. »

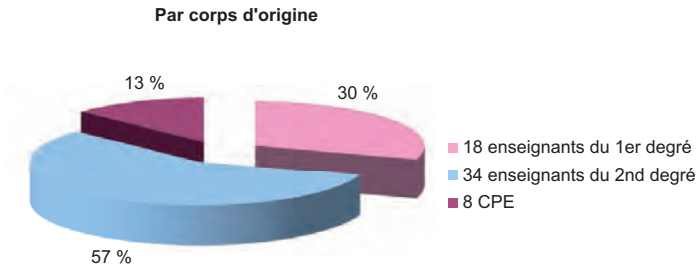
* *Articles 6 et 7 du décret n°2001-1174*

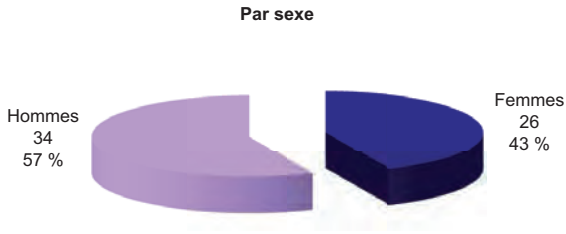
	2006	2007	2008	2009
inscrits	48	44	55	60
nommés	43	44	55	60

Le taux d'évolution du nombre de nommés entre 2006 et 2009 est de 39,5 %.

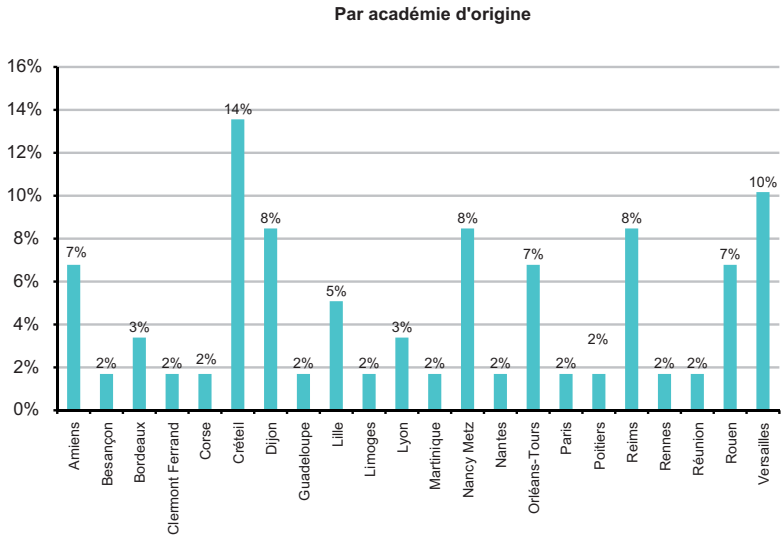
5.3.3 Répartition des personnels nommés

La répartition des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude a peu évolué depuis 2008. Ils sont majoritairement issus des corps d'enseignement du 2nd degré et des personnels d'éducation.

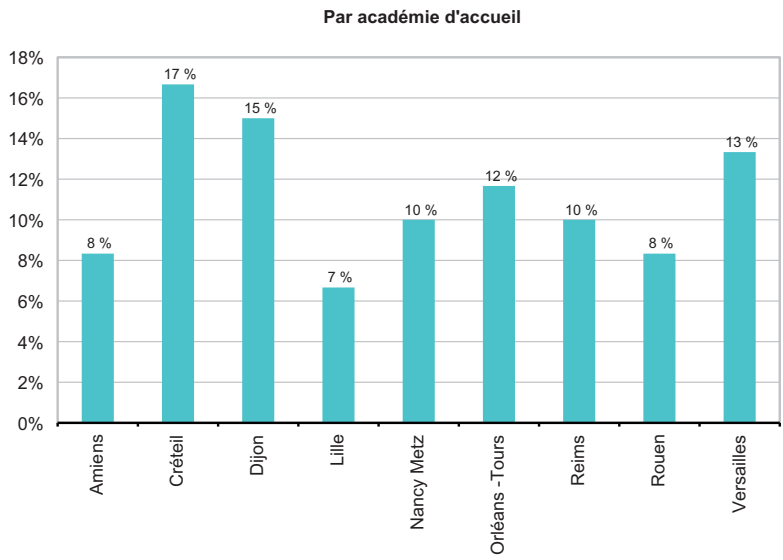




La répartition par sexe des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude montre que les hommes sont majoritaires mais que la part des femmes a augmenté de 5 points.



Les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude sont majoritairement originaires des académies de Créteil (14 %) et Versailles (10 %).



9 académies déficitaires ont accueilli les personnels nommés après l'affectation des lauréats concours.

3 directeurs d'écoles régionales d'enseignement adapté (EREA) ont été recrutés par voie de liste d'aptitude et ont été nommés sur leur poste, dans les académies de Dijon et de Reims.

5.4 Le détachement dans le corps des personnels de direction*

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

5.4.1 Conditions du détachement

Peuvent être détachés :

dans le grade de 1ère 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 2ème classe :

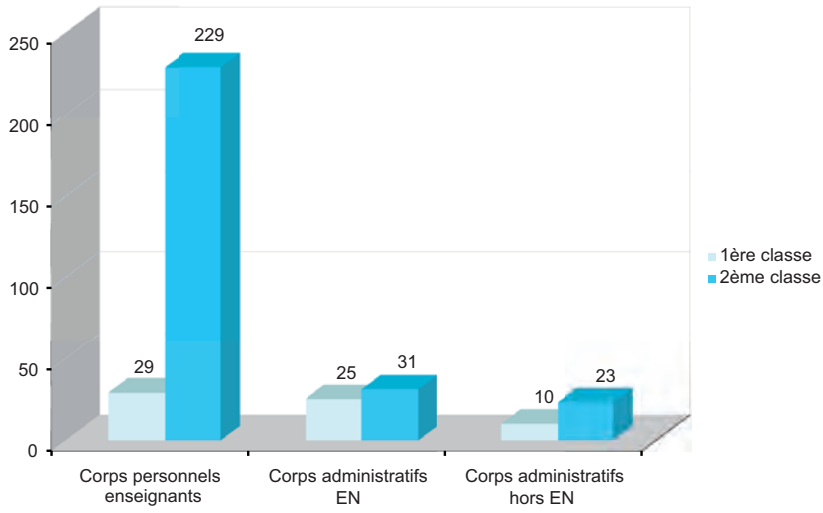
- les personnels enseignants (des 1er ou 2nd degré) de catégorie A,
- les personnels d'éducation ou d'orientation de catégorie A,
- les personnels d'administration de l'éducation nationale de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.

* *Article 25 et suivants du décret n° 2001-1174*

- 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.

5.4.2 Accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement

Répartition totale des détachés par corps d'origine de 2005 à 2009



Les personnels enseignants représentent 74 % des recrutés, les personnels administratifs 16 % et les personnels hors éducation nationale 10 % pour la période 2005-2009.

Evolution de la répartition des détachés par administration d'origine entre 2005 et 2009

Années	Education nationale Enseignants et personnels d'éducation	% du total	Education nationale Administratifs	% du total	Hors Education nationale	% du total	total
2005	34	63%	14	26%	6	11%	54
2006	13	72%	1	6%	4	22%	18
2007	67	76%	13	15%	8	9%	88
2008	61	76%	12	15%	7	9%	80
2009	83	78%	16	15%	8	7%	107
Total	258	74%	56	16%	33	10%	347
Total des effectifs			347				

Le recrutement des personnels de direction par la voie du détachement se caractérise par son ouverture à d'autres corps relevant du secteur administratif du ministère de l'éducation nationale (10 % du recrutement sur 5 ans pour les deux grades), mais aussi à d'autres fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics ou autres types d'organismes qui en dépendent. 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, de France Télécom et des collectivités territoriales.

Répartition par corps d'origine pour l'année 2009

Education nationale Personnels enseignants et d'éducation							Education nationale Administratifs				Hors Education nationale		
1er degré			2nd degré										
Professeur des écoles	Agrégé	Certifié	Professeur d'EPS	PLP	PEGC	CPE	AAENES	APAENES	IEN	CASU	France télécom	Attaché de Préfecture	Inspecteur des impôts
11	10	33	4	17	1	7	4	3	3	6	6	1	1
							107						

Répartition par grade d'accueil des personnels détachés entre 2005 et 2009

2005		2006		2007		2008		2009	
1ère classe	2ème classe	1ère classe	2ème classe	1ère classe	2ème classe	1ère classe	2ème classe	1ère classe	2ème classe
42	12	3	15	11	77	18	62	20	87
54		18		88		80		107	
				347					

CHAPITRE 6 La carrière : formation, titularisation, promotions et procédure disciplinaire

6.1 La formation

6.1.1 La formation statutaire*

Les candidats recrutés par concours, ou après inscription sur liste d'aptitude, sont nommés à compter du 1er septembre en qualité de stagiaires durant deux ans pour les lauréats concours, et 1 an pour les personnes inscrites sur liste d'aptitude. Ils sont placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction, et 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 des personnels d'encadrement (GAPFPE).

Le schéma prévisionnel trace les perspectives suivantes :

- environ 70 jours de formation
- début de la formation à partir de la date de réussite au concours
- regroupements nationaux (l'équivalent d'environ 3 semaines) à l'école supérieure de l'éducation nationale (ESEN)
- parcours de formation en académie construit à partir d'un positionnement initial en vue d'une individualisation de la formation
- espaces divers de formation : stage en entreprise, stage en administration, projet de stage à l'étranger, observation en organisations liées au système éducatif, connaissance des collectivités territoriales de rattachement, formation-action par des dispositifs intercatégoriels (incluant d'autres catégories de cadres tels que les inspecteurs), production écrite, etc.

Les principes de base de la formation de cadres sont : l'alternance, l'individualisation, l'inter catégorialité et l'ouverture.

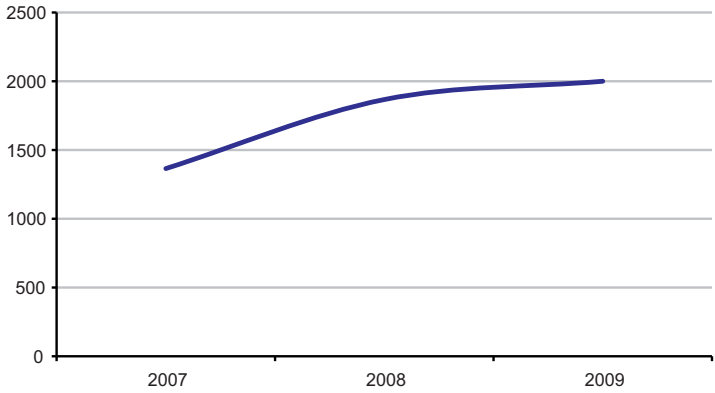
Les stagiaires sont accompagnés par des tuteurs et une équipe académique de formateurs – tous nommés par les recteurs - qui sont des pairs expérimentés.

L'objectif de la formation est d'accompagner l'adaptation au nouvel emploi, de poser le nouveau cadre de responsabilité et de valeurs, de sensibiliser aux grandes problématiques du système éducatif et de son évolution, et de préparer aux gestes et postures professionnelles.

L'ESEN est maître d'œuvre de la formation et en assure la cohérence au niveau national. En 2009, 2000 personnels de direction stagiaires ont été accueillis.

** Définie à l'article 9 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001*

Evolution du nombre de personnels de direction stagiaires en formation statutaire



La durée de formation des personnels de direction devrait passer à une année, à l'instar de ce qui a été décidé pour les personnels d'inspection. Cette période sera désormais appelée « formation initiale ». Elle sera un point de départ de la formation qui doit se poursuivre tout au long de la vie professionnelle. Une nouvelle maquette de formation sera préparée dans le courant du 1er semestre 2010.

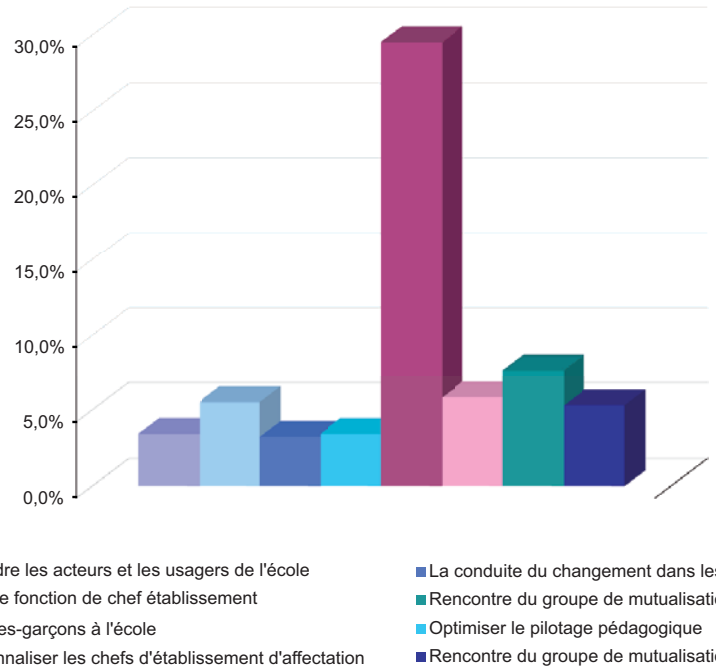
6.1.2 La formation continue

La loi* prévoit l'inscription de la formation continue dans le cadre du droit individuel à la formation.

L'offre de formation repose essentiellement sur les académies, l'école supérieure de l'éducation nationale et la direction générale de l'enseignement scolaire.

En 2009, l'ESEN a accueilli 961 personnels de direction stagiaires sur différentes thématiques, dont les plus importantes, en terme d'effectif, sont représentées ci-dessous.

Actions suivies par les personnels de direction stagiaires en formation continue



** Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*

6.2 Titularisation*

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.

6.2.1 Lauréats du concours

Parmi les 736 stagiaires nommés, au 1er septembre 2007, 702 ont été titularisés au 1er septembre 2009, 14 ont démissionné en cours de stage, soit 1,9 %.

6.2.2 Personnels de direction issus de la liste d'aptitude

Parmi les 55 nommés par liste d'aptitude en 2008, 53 ont été titularisés en 2009.

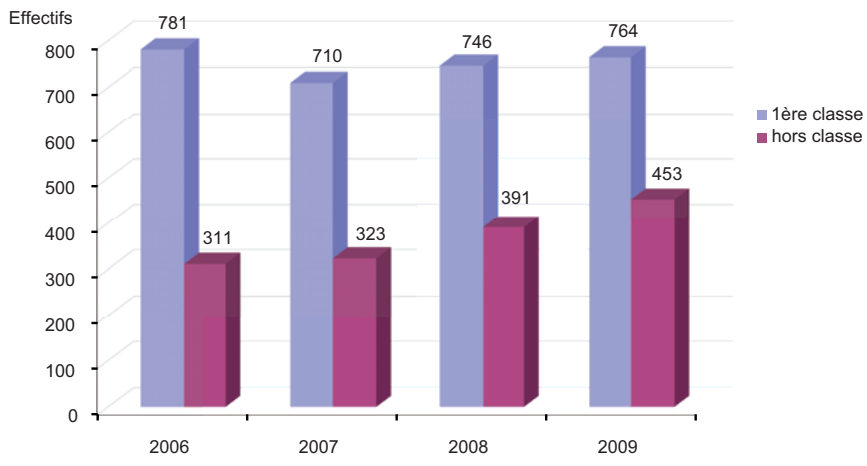
6.3 Promotions

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 1ère classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 6ème échelon de la 2ème 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 7ème échelon de la 1ère 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 1er janvier 2006, le nombre maximal de promotions à la 1ère classe et à la hors classe du corps des personnels de direction est défini par un taux de promotion fixé par arrêté ministériel. L'arrêté du 10 avril 2008 fixe à 27,9 % le taux de promotion à la première classe et à 20 % le taux de promotion à la hors classe.

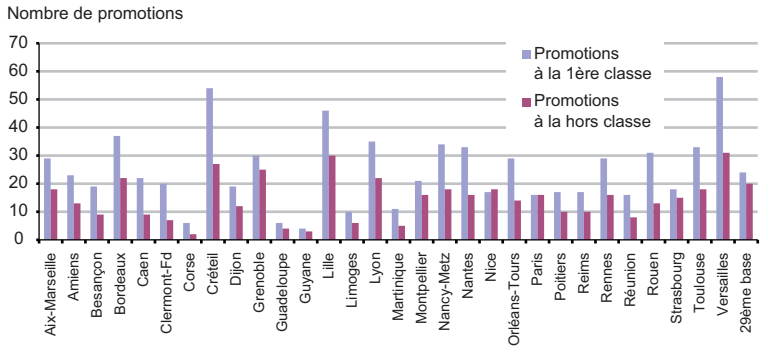
6.3.1 Tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2009



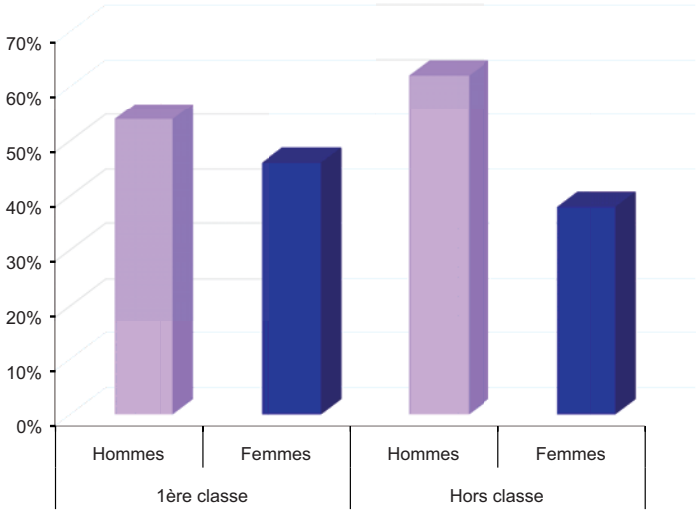
** Article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001*

Sur les quatre 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 (+ 45,66 %) entre 2006 et 2009, offrant aux personnels de direction des carrières plus attractives. Cela est conforme au relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction publié au bulletin officiel de l'éducation nationale n° 8 du 22 février 2007, qui prévoyait que le taux de promotions serait porté à 20 % pour la hors classe en 2008 et 2009, tandis que sur la même période le volume moyen des promotions à la première classe en 2006 et 2007 serait maintenu.

6.3.2 Répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2009



6.3.3 Répartition par sexe des personnels promus



On constate une relative stabilité de l'effectif de femmes dans les promotions à la première classe (46,20 % pour 47,45 % en 2008), tandis que les promotions à la hors classe se rééquilibrent lentement : de 33,50 % de femmes parmi les promus à la hors classe en 2008 à 38,41 % en 2009.

6.4 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 1ère 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.

6.5 Sanctions disciplinaires

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 2ème, 3ème et 4ème groupes font l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire nationale réunie en formation disciplinaire.

Tableau d'évolution des sanctions disciplinaires entre 2007 et 2009

Groupe	Sanction	2007	2008	2009
4ème	Révocation		1	
	Mise à la retraite d'office	3	2	
3ème	Rétrogradation			
	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 mois à 2 ans	1	1	
2ème	Radiation du tableau d'avancement			
	Abaissement d'échelon			
	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 15 jours			
	Déplacement d'office		3	1
1er	Blâme	3	4	1
	Avertissement	1		
Total		8	11	2

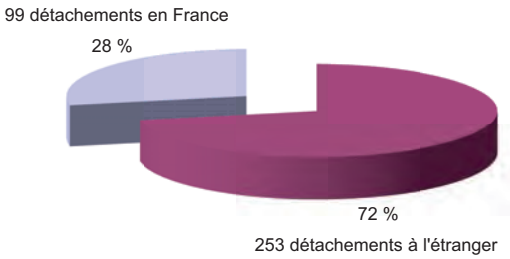
Parmi les 13 942 personnels de direction, 2 agents ont été sanctionnés en 2009 dont un seul a fait l'objet d'une procédure disciplinaire devant le conseil de discipline.

CHAPITRE 7

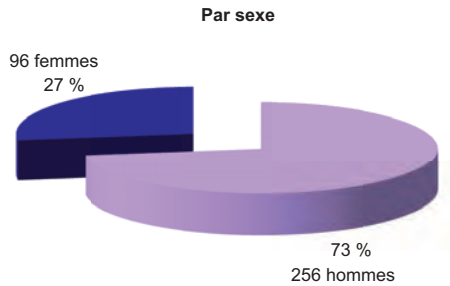
Les détachements en France et à l'étranger

En 2009, ce sont 352 personnels de direction qui sont placés en position de détachement, soit un effectif en progression de 2 % par rapport à 2008. Cette augmentation relativement marginale traduit une grande stabilité d'une année sur l'autre, en terme de répartition par sexe, de moyenne d'âge, d'importance numérique des différents organismes d'accueil en détachement. Ce sont donc des données globalement comparables à celles figurant dans le bilan social 2008 qui sont présentées ci-après.

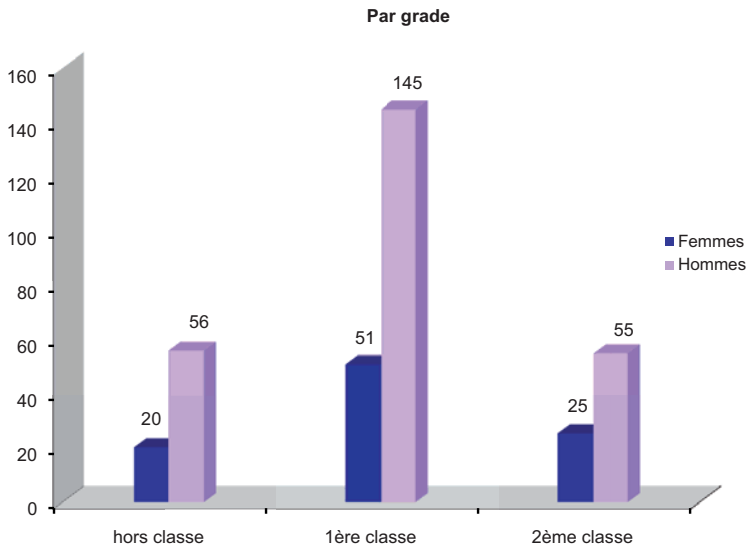
7.1 Répartition générale de l'ensemble des personnels détachés

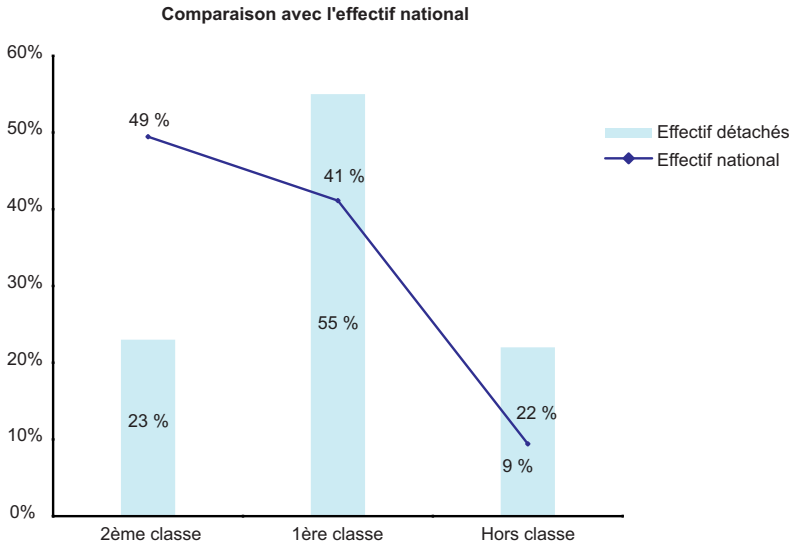


Parmi les 352 personnels de direction détachés, 253 le sont à l'étranger. Le détachement s'accompagne donc d'une expatriation pour 73 % des personnels de direction détachés.

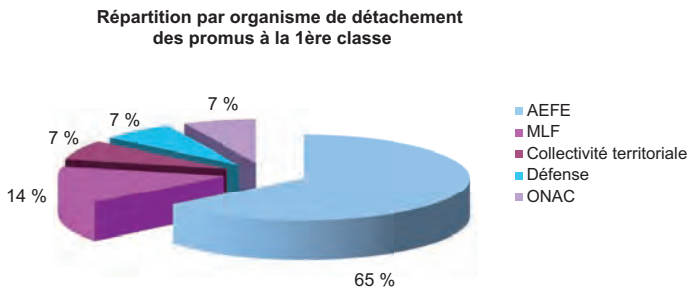


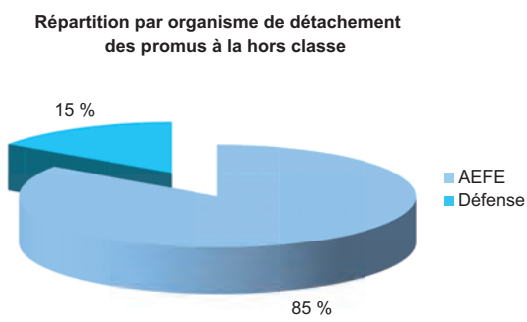
Ce graphique met en évidence une caractéristique majeure et constante : l'effectif des personnels de direction détachés est en très grande partie masculin. Si on rapproche ce constat de l'observation faite plus haut sur l'expatriation, on peut penser que le départ à l'étranger, par les conséquences professionnelles qu'il peut avoir pour le conjoint (mise en disponibilité, cessation d'activité), constitue ici un élément d'explication à la surreprésentation des hommes.

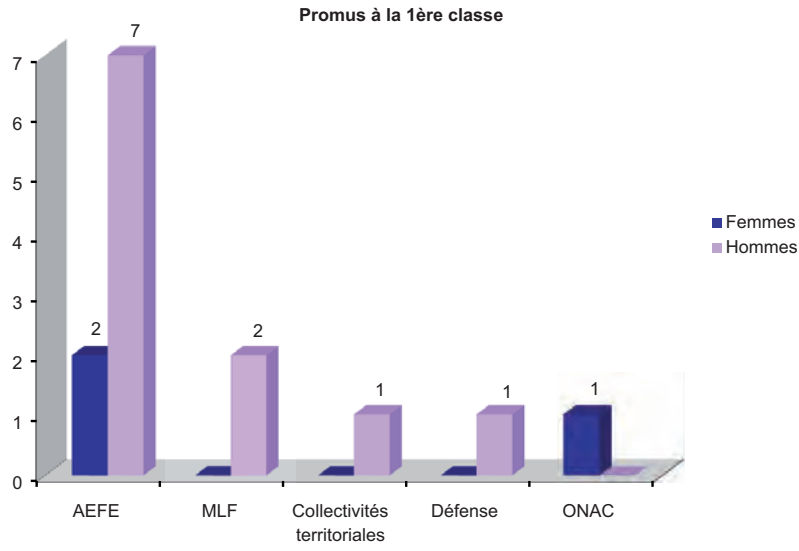


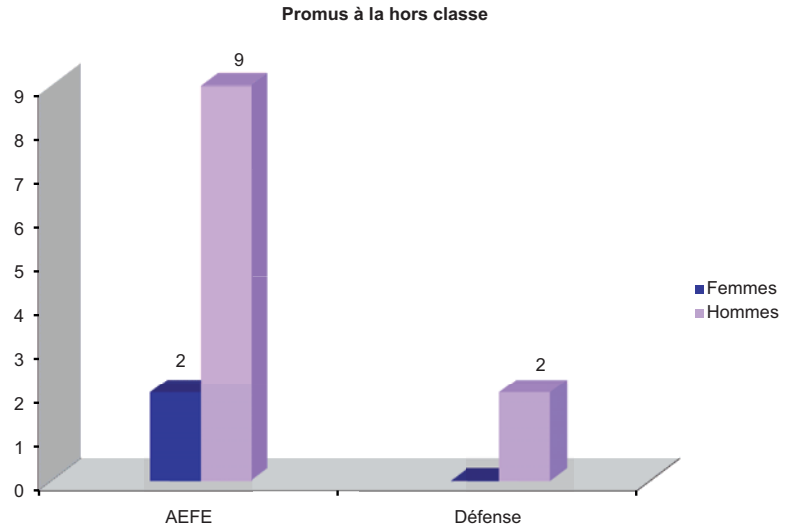


7.2 Avancement de grade au titre de l'année 2009









7.3 Répartition par organisme de détachement

Le détachement est un facteur important de mobilité professionnelle. Des lois récentes* sont venues favoriser la mobilité professionnelle des agents de la fonction publique. Dans ce contexte, il est normal de constater dans le tableau ci-dessous une grande diversité des organismes d'accueil. Cette tendance devrait se confirmer dans les prochaines années.

En considérant, d'une part, les effectifs et, d'autre part, les emplois occupés dans les organismes d'accueil, on peut relever que 75 % des personnels de direction détachés exercent des fonctions de direction dans des établissements d'enseignement (AEFE, établissements relevant du ministère de la défense, lycées agricoles, maisons d'éducation de la Légion d'honneur…). Le détachement s'inscrit, pour l'essentiel des personnels détachés, dans une continuité de carrière, même si le contexte pédagogique est différent.

Le détachement donne aussi la possibilité d'accéder à des postes de responsabilité dans d'autres domaines professionnels : président du conseil territorial d'une collectivité, directeur général adjoint des services d'une région, sous-préfet, collaborateur du cabinet d'un conseil régional, directeur d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes…

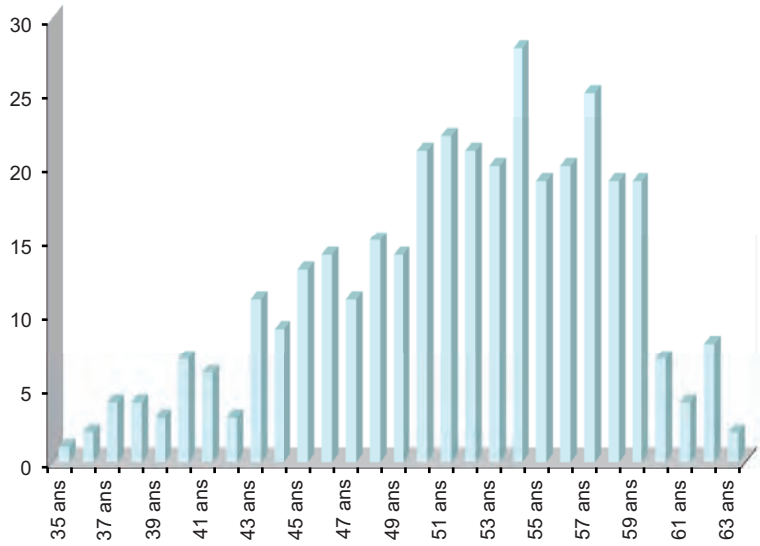
** Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique*
Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

A l'étranger, les personnels de direction détachés auprès du ministère des affaires étrangères et européennes participent à l'animation du réseau éducatif et culturel constitué des Alliances françaises, des services de coopération et d'action culturelle et des instituts culturels français.

Le détachement présente par ailleurs l'opportunité d'une réorientation professionnelle, avec pour perspective un retour dans leur ancien corps d'origine ou une intégration dans un autre corps de la fonction publique d'Etat ou dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

L'importance de l'effectif des personnels de direction détachés dans le corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) est à relativiser. Il s'agit, en grande partie, de détachements consécutifs à la réussite des intéressés au concours d'IA-IPR.

7.4 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels détachés



La moyenne d'âge des personnels de direction en détachement s'élève à 52 ans, soit un chiffre comparable à celui de la moyenne nationale.

Compte tenu de son importance en terme d'effectifs, une étude particulière est consacrée, comme l'année dernière à l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE). Dans le présent bilan, cette étude est étendue à la mission laïque française (MLF).

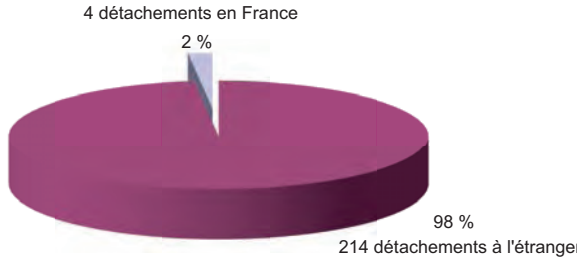
L'étude proposée concerne, d'une part, les effectifs et, d'autre part, le recrutement des personnels de direction en poste en France. Les conditions de ce recrutement sont fixées par des notes de service annuelles publiées au bulletin officiel de l'éducation nationale*.

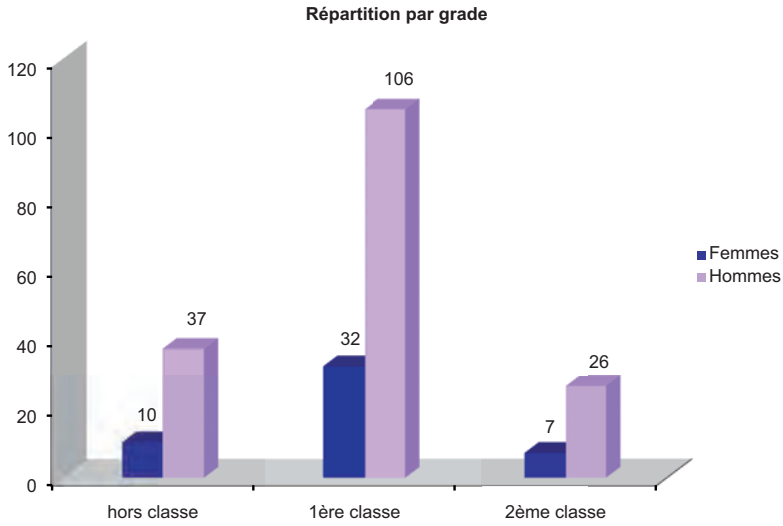
L'AEFE, établissement public placé sous la tutelle du ministère des affaires étrangères et européennes, et la MLF, association loi 1901, reconnue d'utilité publique, sont deux organismes qui jouent un rôle prépondérant dans l'animation du réseau scolaire français ou de langue française à l'étranger. Ils

** Bulletin officiel n° 33 du 4 septembre 2008*
Note de service n° 2008-112 du 29 août 2008 pour l'AEFE
Note de service n° 2008-104 du 30 juillet 2008 pour la MLF

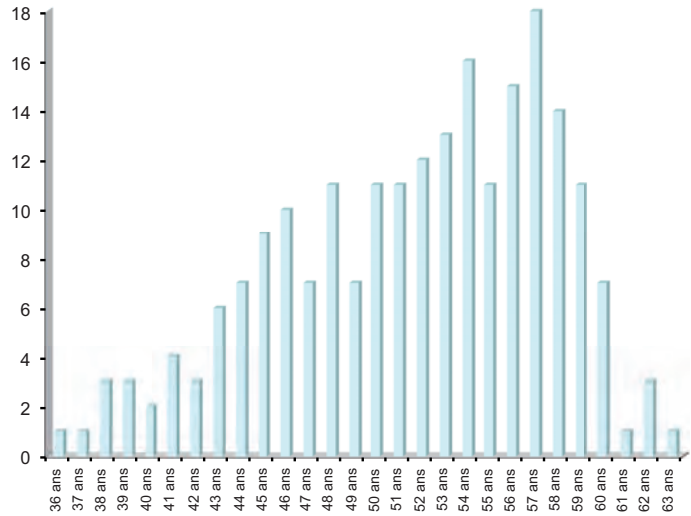
ont pour mission principale de prolonger le service public pour les élèves de nationalité française expatriés et de scolariser des élèves du pays d'accueil ou des étrangers-tiers. L'AEFE et la MLF tiennent ainsi une place importante dans l'action extérieure de l'Etat en matière éducative et culturelle.

7.5 Répartition des détachements auprès de l'AEFE



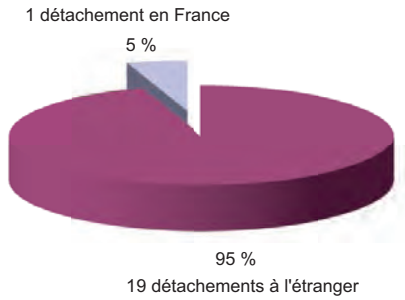


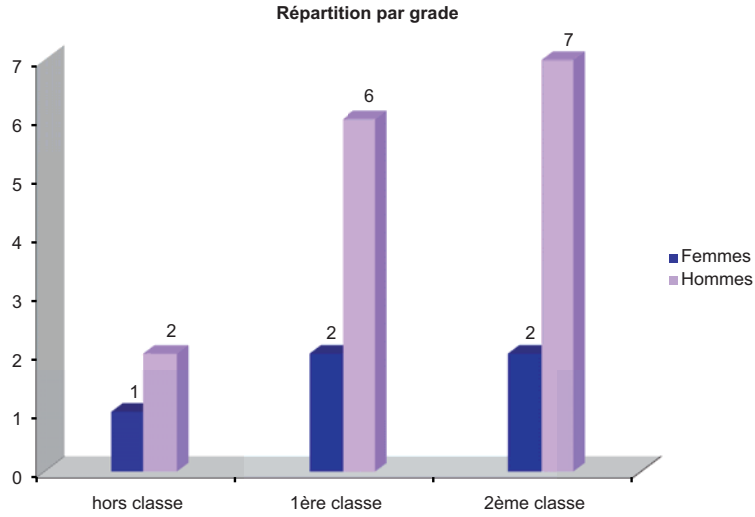
7.6 Pyramide des âges des personnels au sein de l'AEFE



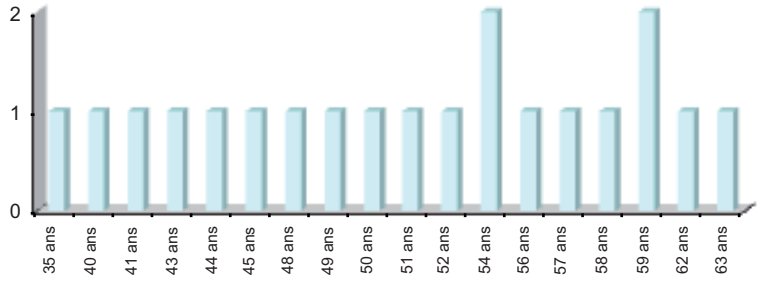
La moyenne d'âge des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE est de 52 ans.

7.7 Répartition des détachements auprès de la Mission Laïque Française





7.8 Pyramide des âges des personnels au sein de la Mission Laïque Française

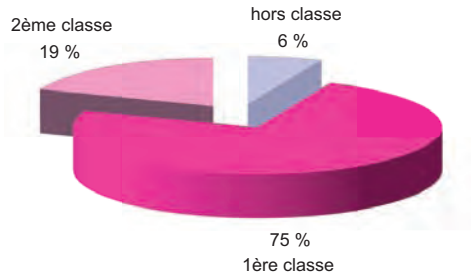


La moyenne d'âge des personnels de direction détachés auprès de la MLF est de 51 ans.

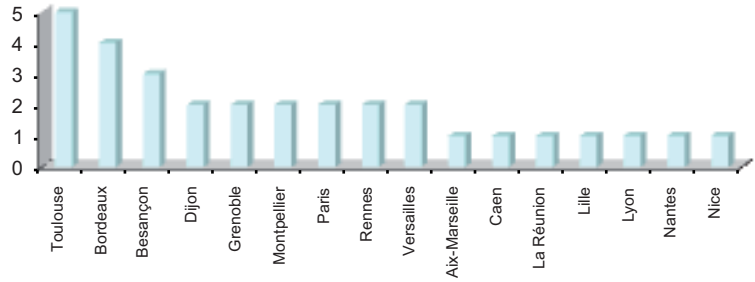
7.9 Le recrutement à l'AEFE

A l'issue de son mouvement 2009, l'AEFE a sollicité le détachement de 31 personnels de direction en poste en France.

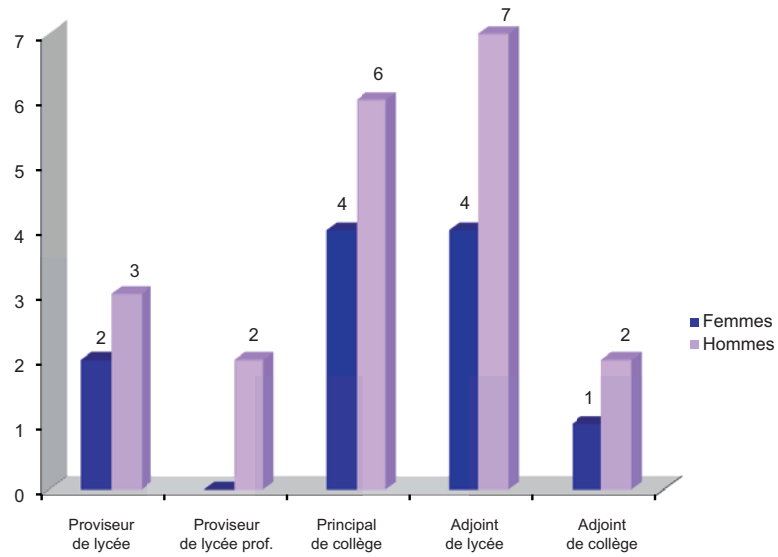
Répartition par grade



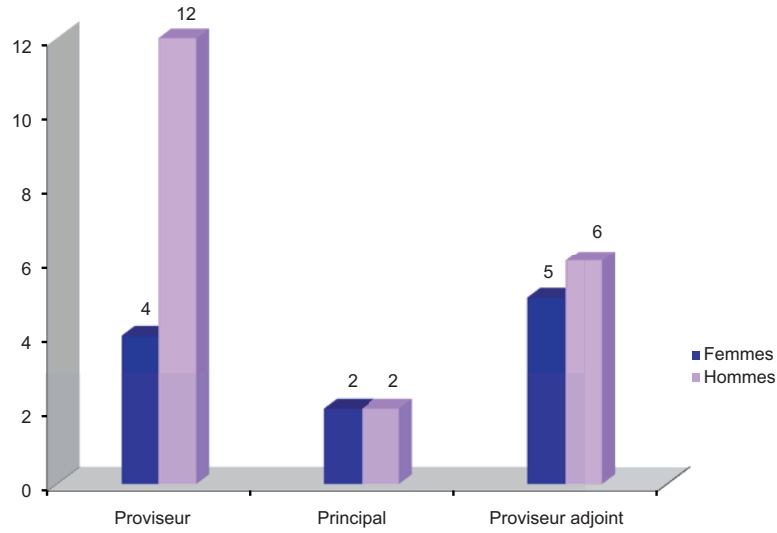
Répartition par académie d'origine



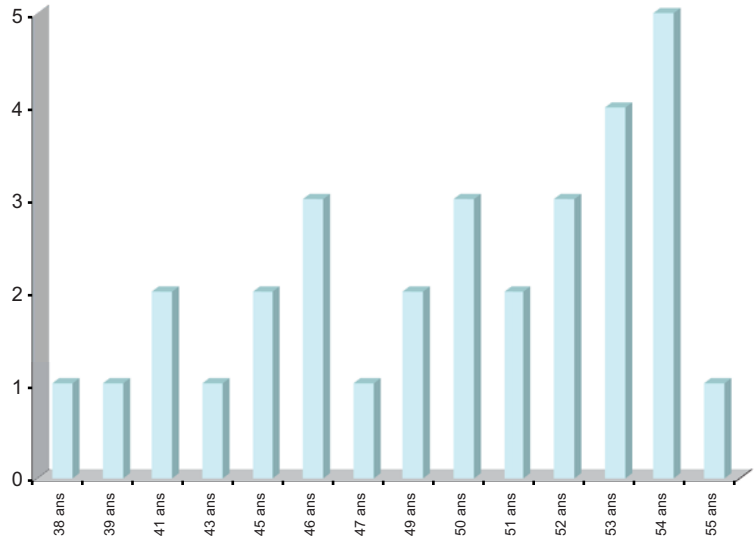
Répartition par emploi occupé en académie



Répartition par emploi obtenu

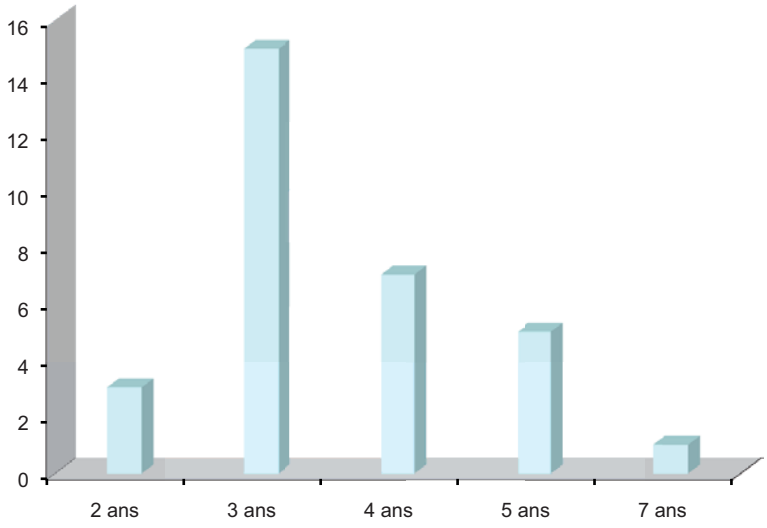


La pyramide des âges

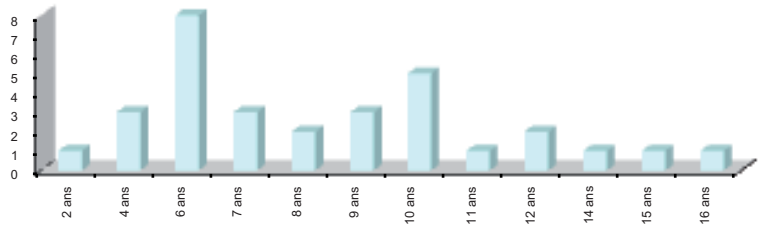


La moyenne d'âge des personnels de direction recrutés s'élève à 49 ans.

L'ancienneté moyenne sur poste est de 4 ans

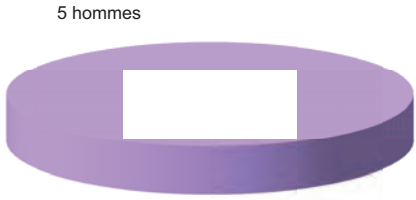


L'ancienneté moyenne de direction est de 8 ans :

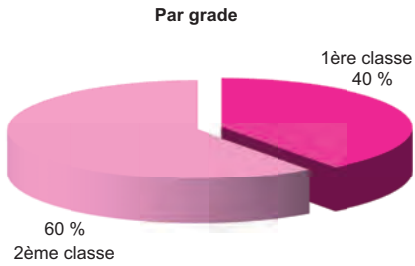


7.10 Le recrutement à la Mission Laïque Française

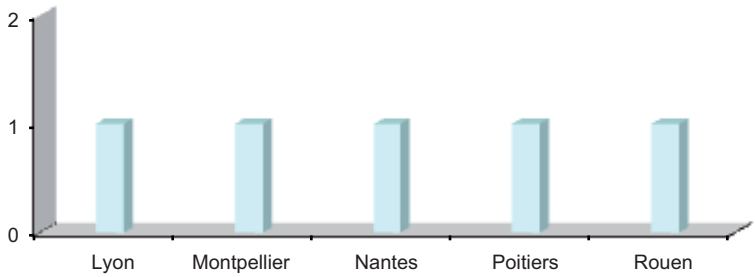
La MLF a retenu les candidatures de cinq personnels de direction en poste en France pour diriger des établissements de son réseau.



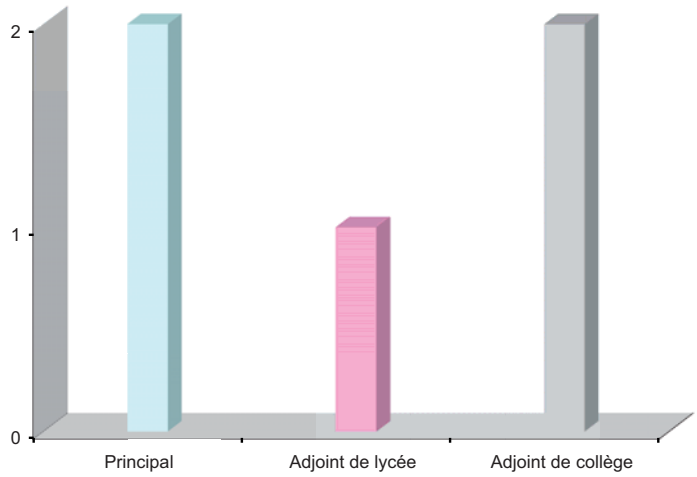
Le recrutement de la MLF est exclusivement masculin.



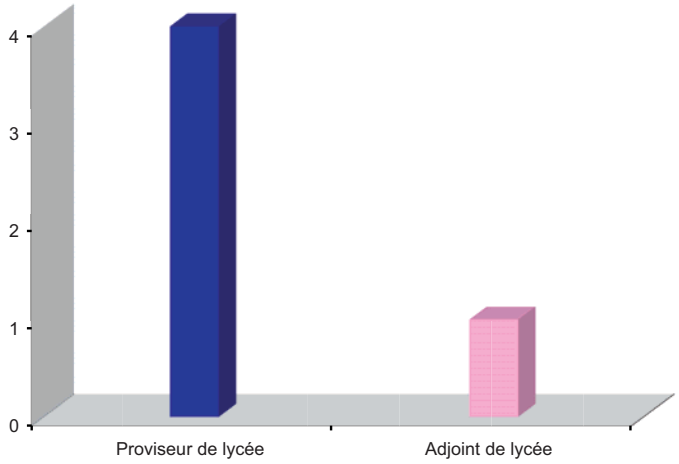
Répartition par académie d'origine



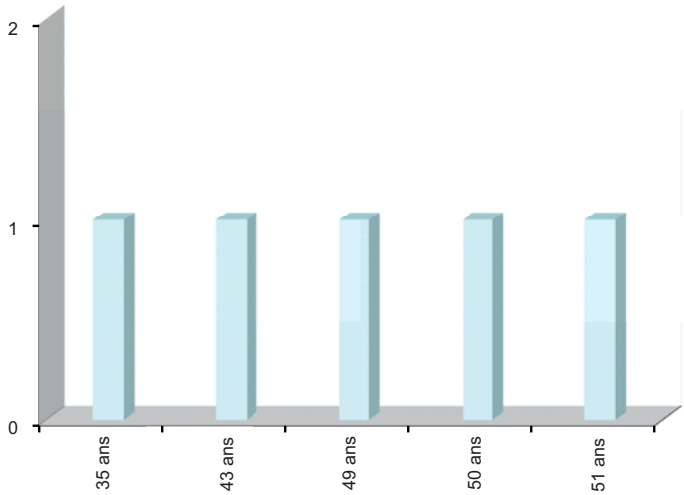
Répartition par emploi occupé en académie



Répartition par emploi obtenu

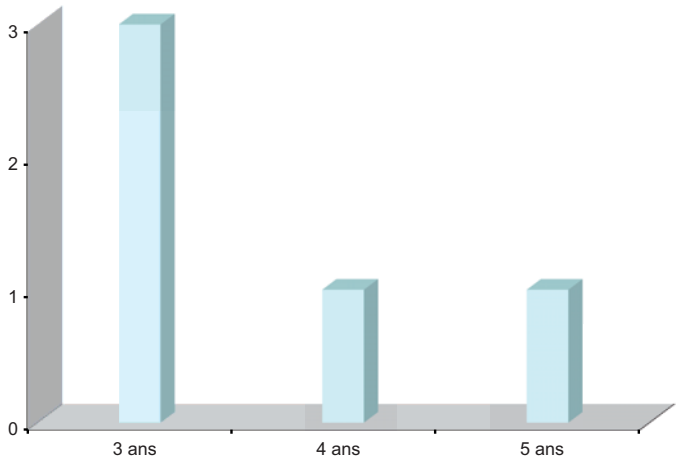


La pyramide des âges

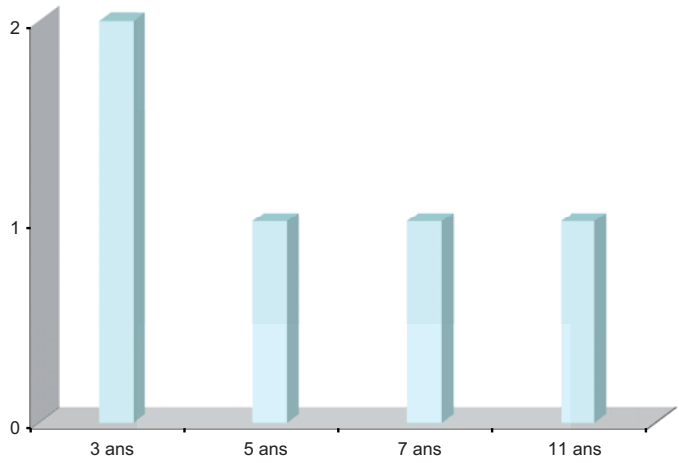


La moyenne d'âge des personnels recrutés s'élève à 46 ans, soit un effectif recruté plus jeune que celui de l'AEFE.

L'ancienneté moyenne sur poste est de 4 ans :



L'ancienneté moyenne de direction est de 6 ans :



7.11 Le bilan des recrutements à l'AEFE et à la Mission Laïque Française

L'examen de ces différentes données permet de constater que l'ancienneté moyenne de direction des personnels recrutés est peu élevée : 6 à 8 ans. Compte tenu de leur ancienneté moyenne sur poste (4 ans), il faut souligner qu'en l'espèce le départ à l'étranger intervient relativement tôt dans la carrière des intéressés, après seulement un poste en France dans certains cas. De plus la comparaison entre les graphiques des emplois d'origine et des emplois obtenus montre qu'un détachement auprès de l'AEFE et de la MLF donne l'opportunité à des adjoints de lycée ou de collège d'accéder rapidement à des fonctions de chef d'établissement.

L'examen des curriculum vitae des intéressés amène à faire un certain nombre d'observations.

Ainsi on relève que 10 personnels ont une formation en histoire soit près du tiers des personnels recrutés.

L'anglais et l'espagnol sont les langues les plus pratiquées devant l'allemand et l'italien. Des connaissances en russe et arabe sont à noter. Le niveau de langue des personnels détachés auprès de la MLF semble plus affirmé, ce qui est peut être dû à la structure du réseau.

On peut aussi mettre en évidence certains éléments du parcours professionnel de ces personnels de direction. Ces éléments ne sont pas des critères exclusifs de recrutement. Ils traduisent, cependant, la motivation des intéressés pour diriger un établissement d'enseignement français à l'étranger et permettent d'apprécier leur aptitude à s'adapter à un contexte spécifique en termes de pédagogie, de gestion des ressources humaines et de relations avec les parents d'élèves et les autorités diplomatiques et locales.

Quatre thèmes principaux peuvent être distingués :

1. Connaissance des systèmes éducatifs étrangers
Participation à des stages ou des colloques.
Stages ARION et programme COMENIUS dans le cadre de l'Union européenne.
Séjours de recherche hors de France.
Mission temporaire à l'étranger en établissement.

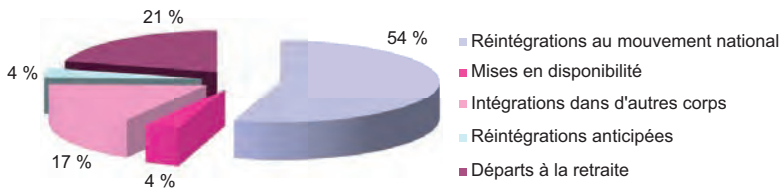
2. Acteur de la formation continue
Présidence de GRETA.
Conseiller en ingénierie de formation.
Formateur d'enseignants étrangers ou d'enseignants détachés à l'étranger.

3. Conduite de projets éducatifs
Organisation de séjours ou échanges linguistiques.
Mise en place de partenariats avec des établissements d'enseignement européens.
Actions de coopération éducative.

4. Expérience professionnelle à l'étranger
Enseignant expatrié ou recruté local.
Directeur d'école ou ancien personnel de direction dans le réseau AEFE.
Détachement comme lecteur en université.

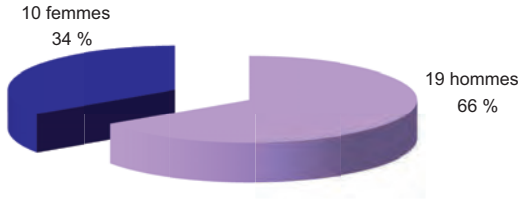
7.12 Les situations des personnels à l'issue de leur détachement

Répartition par situation



Les réintégrations anticipées sont celles qui interviennent en cours d'année scolaire. Les personnels concernés sont, dans la mesure du possible, réintégrés dans leur académie d'origine et affectés temporairement en établissement avant une affectation définitive à la rentrée suivante.

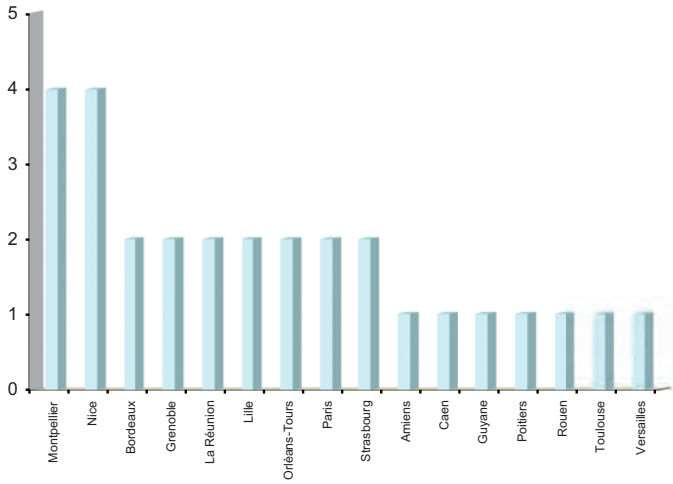
Répartition par sexe des réintégrations



Réintégrations par organisme de détachement

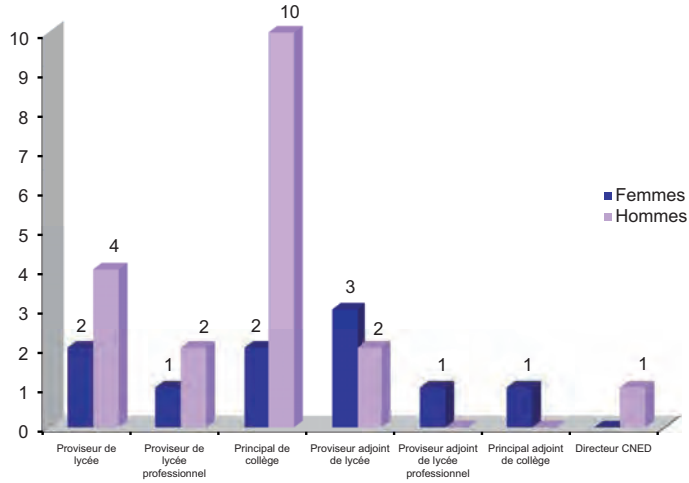
Organismes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A.E.F.E.	19	14	5	48 %	17 %
Professeurs certifiés	3	0	3	0 %	10 %
Collectivités territoriales	1	1	0	3 %	0 %
Centre national d'enseignement à distance	1	1	0	3 %	0 %
France coopération internationale	1	1	0	3 %	0 %
Ministère des affaires étrangères et européennes	1	1	0	3 %	0 %
Institut national des jeunes aveugles	1	0	1	0 %	3 %
Mission laïque française	1	0	1	0 %	3 %
Disponibilité	1	1	0	3 %	0 %
Total	29	19	10	66 %	34 %

Répartition par académie de réintégration

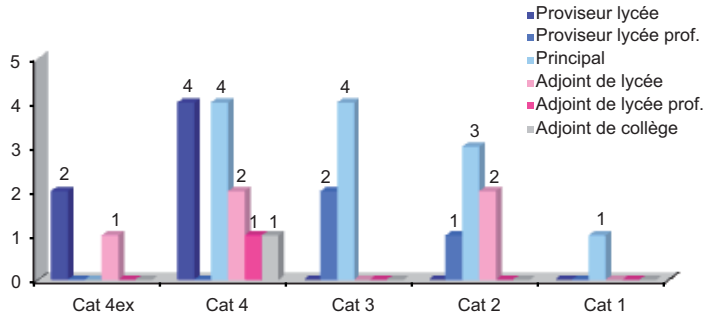


On peut souligner des réintégrations géographiquement diversifiées.

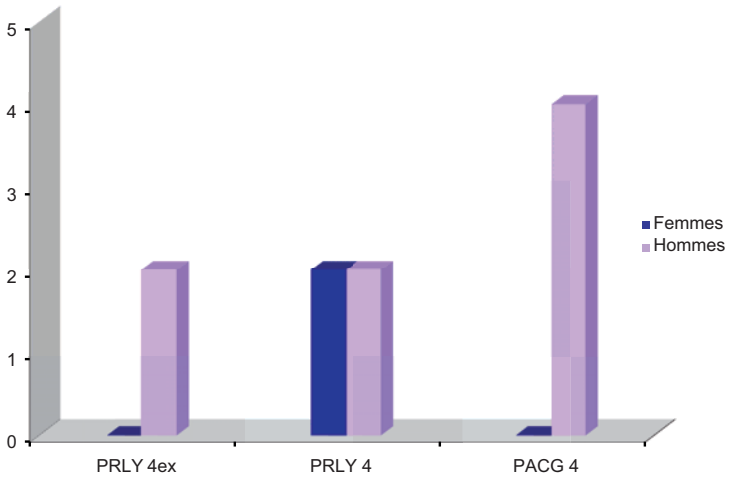
Répartition par sexe et par emploi obtenu à la réintégration



Répartition par catégorie d'établissement

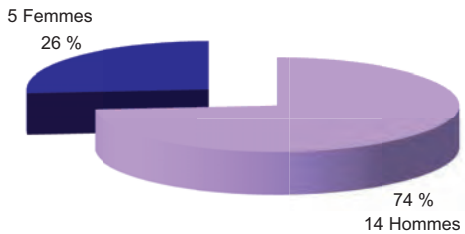


La répartition par sexe dans les établissements de 4ème catégorie exceptionnelle et de 4ème catégorie

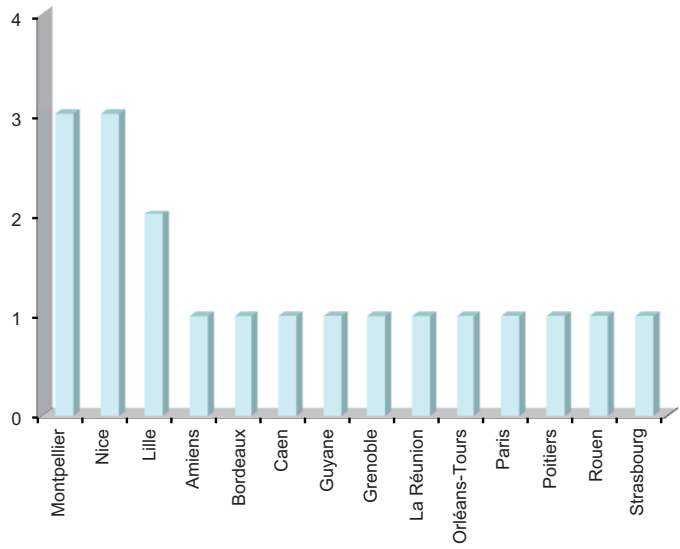


7.13 Les réintégrations des personnels détachés à l'AEFE

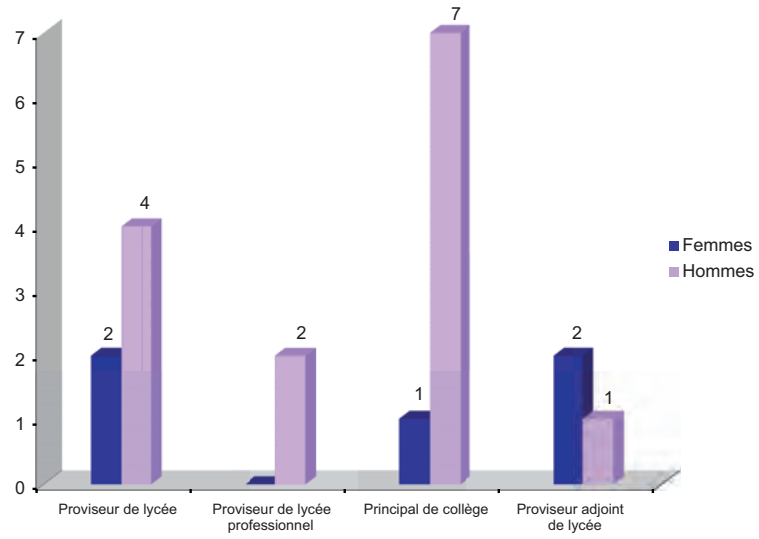
Répartition par sexe



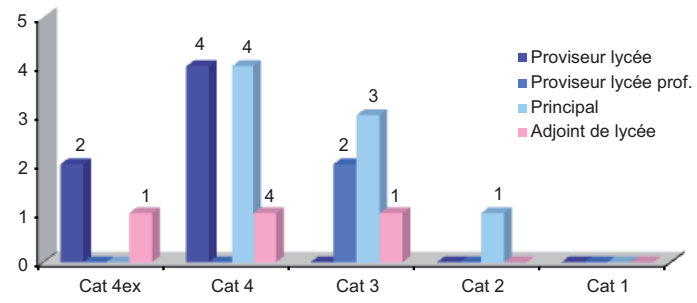
Répartition par académie de réintégration



Répartition par sexe et par emploi obtenu



Répartition par catégorie d'établissement



CHAPITRE 8

Les personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer

A la rentrée scolaire 2009, 178 personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer répartis de la façon suivante :

- 173 chefs ou adjoints ;
- 3 proviseurs vie scolaire auprès du vice-recteur ;
- 1 proviseur vie scolaire auprès du ministre de l'éducation de la Polynésie française ;
- 1 chef du service de l'éducation à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Parmi ces 178 personnels, 31 ont leur centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) dans une collectivité d'outre-mer :

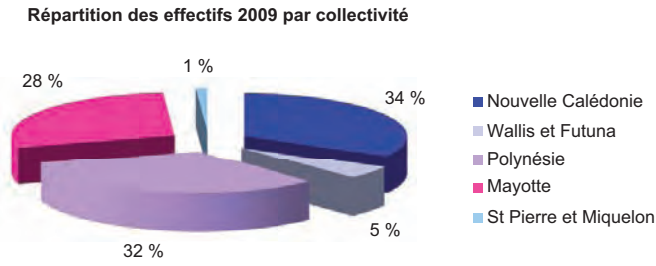
- 20 en Nouvelle-Calédonie
- 11 en Polynésie française.

En 2009, 9 demandes de transfert de CIMM ont été présentées au ministère de l'outre-mer, 4 personnels ont obtenu ce transfert.

8.1 Répartition des effectifs

8.1.1 Répartition 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.



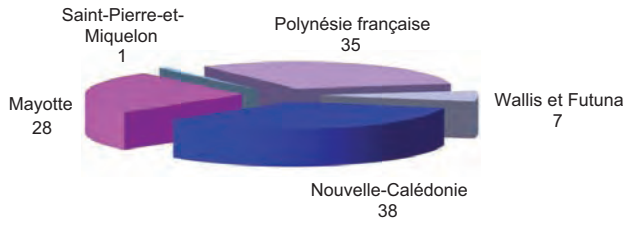
8.1.2 Répartition par poste

Les établissements publics du 2nd degré dans les collectivités d'outre-mer sont au nombre de 109.

Essentiellement répartis dans les 3 collectivités les plus importantes, ils offrent une diversité de postes tant en termes de type d'établissement qu'en termes de catégorie.

A Saint-Pierre-et-Miquelon, un seul établissement regroupe les premier et second degrés.

Répartition des établissements par collectivité

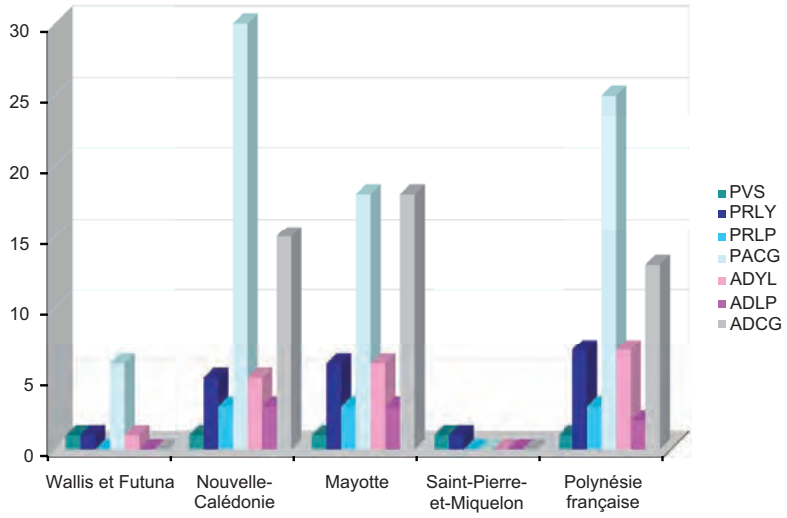


COM	PVS	PRLY	PRLP	PACG	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Wallis et Futuna	1	1	0	6	1	0	0	9
Nouvelle-Calédonie*	1	5	3	30	5	3	15	62
Mayotte	1	6	2	18	6	3	18	54
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	1	0	0	0	0	0	2
Polynésie française	1	7	3	25	7	2	14	59
TOTAL	5	20	8	79	19	8	47	186 *

** 4 postes de PACG en Nouvelle-Calédonie sont occupés par des cadres territoriaux **

4 postes sont occupés par des « faisant fonction » : 2 en Polynésie française et 2 en Nouvelle-Calédonie.

Répartition des postes par collectivité



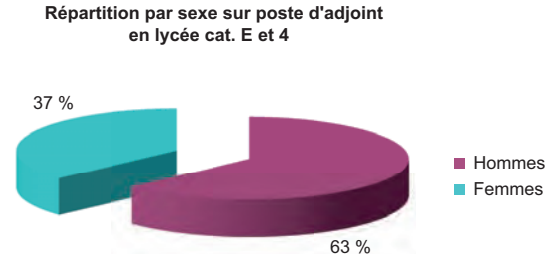
Quelle que soit la collectivité, ce sont les collèges qui offrent le plus de postes.

A la rentrée 2009, la répartition des postes par sexe dans les établissements de 4ème catégorie et de 4ème catégorie exceptionnelle montre que 24 % de femmes occupent un poste de chef dans les collectivités d'outre-mer alors qu'elles ne sont que 21 % au plan national.

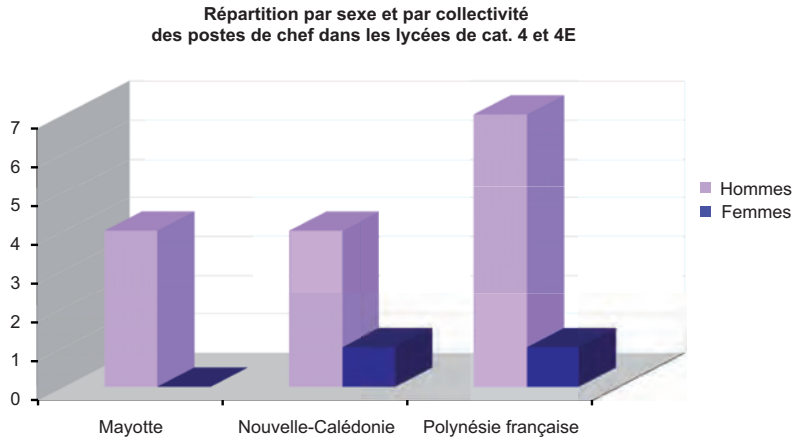
Le pourcentage de femmes occupant ce type de poste a doublé depuis 2008.

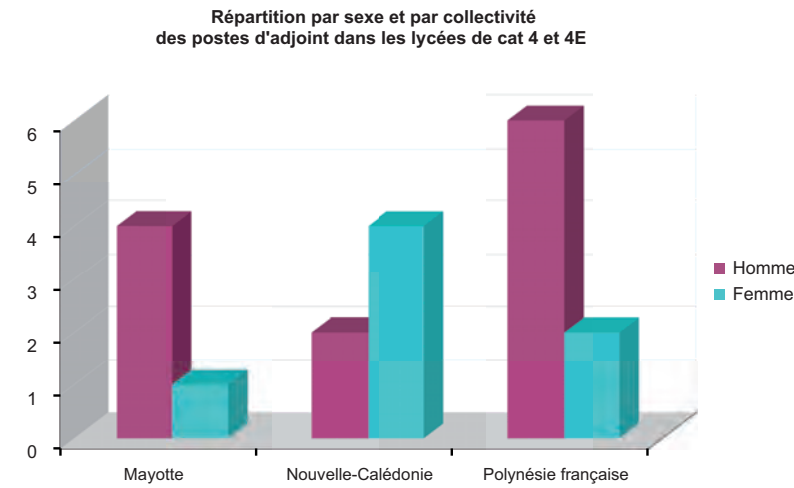
Les femmes sont moins nombreuses sur des postes d'adjoint. Si 44 % des femmes occupaient un poste d'adjoint à la rentrée 2008, elles ne sont plus que 37 % cette année.

** Ces cadres territoriaux sont des personnels de direction qui ont fait le choix de la fonction publique territoriale.*



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





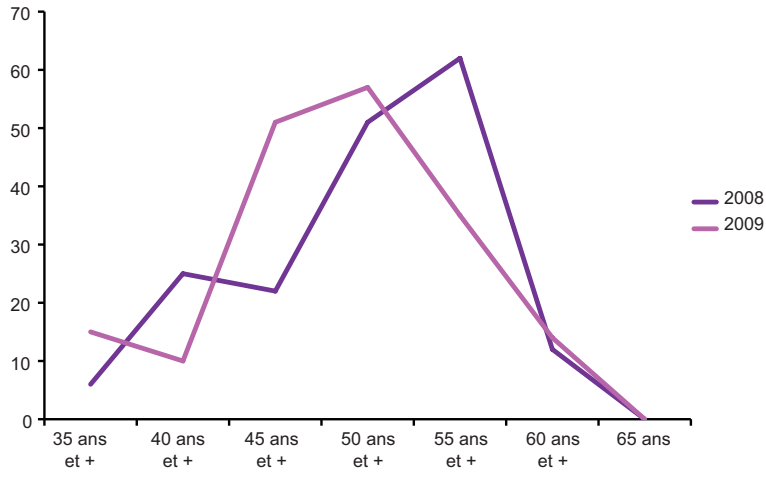
Le déséquilibre de la répartition des postes de chefs par sexe constaté se retrouve également au plan national. 73,28 % des hommes occupent des postes de chef dans les lycées de 4ème catégorie exceptionnelle et 70 % dans les lycées de 4ème catégorie au plan national.

8.1.3 Répartition par moyenne d'âge

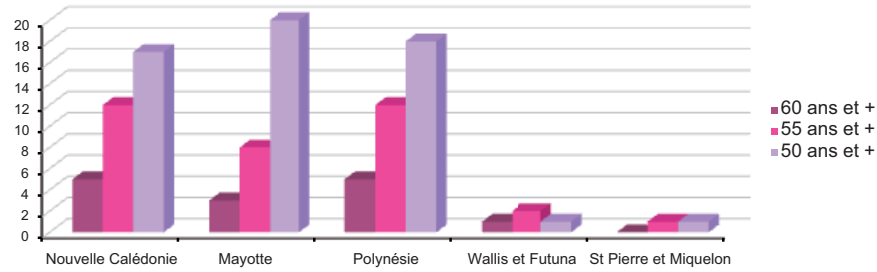
Une population plus jeune dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2009

La moyenne d'âge des personnels dans les collectivités d'outre-mer est de deux années moins élevée à la rentrée 2009. Elle passe ainsi de 55 ans en 2008 à 52,78 ans en 2009.

Elle se rapproche de la moyenne d'âge nationale des personnels de direction qui est de 51,74 ans en 2009.



La baisse de la moyenne d'âge s'explique par le nombre de départs à la retraite et l'âge moyen des personnels (51 ans) affectés à la rentrée 2009 dans une collectivité d'outre-mer.



Les départs à la retraite ont tout particulièrement contribué à rajeunir la moyenne d'âge en Nouvelle-Calédonie, où 35 % des personnels de direction ont désormais entre 45 ans et 50 ans.

Plus de demandes de retraite durant l'année scolaire 2008/2009, le nombre de départs à la retraite passant de 7 à 15 personnels.

L'augmentation des départs à la retraite s'explique en partie par la loi de finances rectificative 2008-1443 du 30 décembre 2008 qui supprime définitivement l'ITR (indemnité temporaire de retraite). En effet, le 1er novembre 2008, l'assemblée nationale a adopté la réforme des sur-retraites versées aux retraités d'Etat depuis 1952 dans certaines collectivités d'outre-mer. Les nouvelles dispositions ont été fixées par le décret n°2009-114 du 30 janvier 2009. Les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité temporaire de retraite sont désormais définies selon les dispositions de l'article 137 de la loi n°2008-1443 et en application du décret n° 2009-114 du 30 janvier 2009. Cette réforme a accéléré les demandes de retraite.

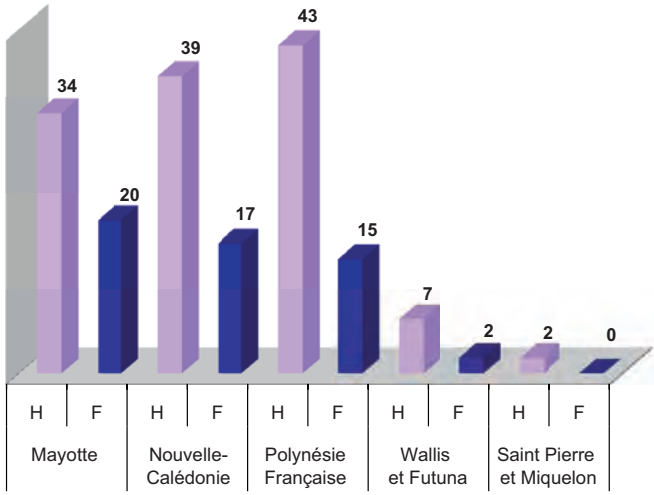
8.1.4 Répartition par sexe

Moins de personnels de direction femmes dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2009

Le pourcentage des femmes a diminué de 12 points passant ainsi de 42 % à 30 %.

On compte seulement 30 % de femmes dans les collectivités d'outre-mer alors qu'au niveau national le pourcentage tend vers une moyenne de 44 %.

Répartition par sexe à la rentrée 2009 des personnels de direction dans les COM



Mayotte fait exception et recrute plus de 37 % de femmes.

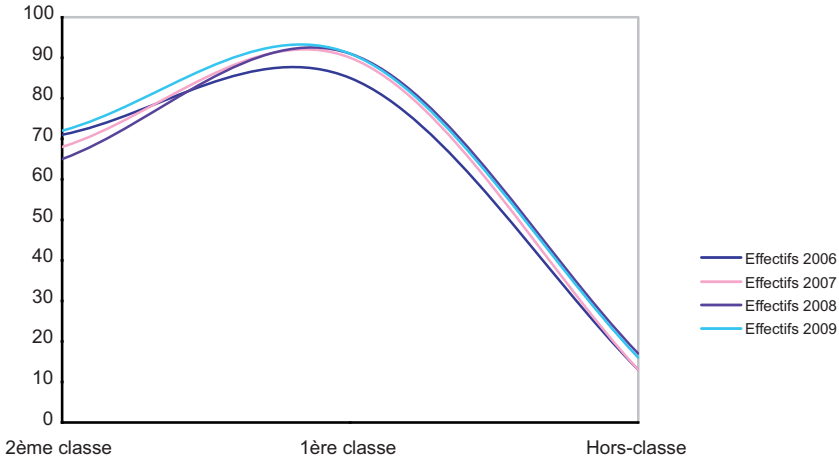
8.1.5 Répartition par grade

Une majorité de personnels à la 1ère classe dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2009

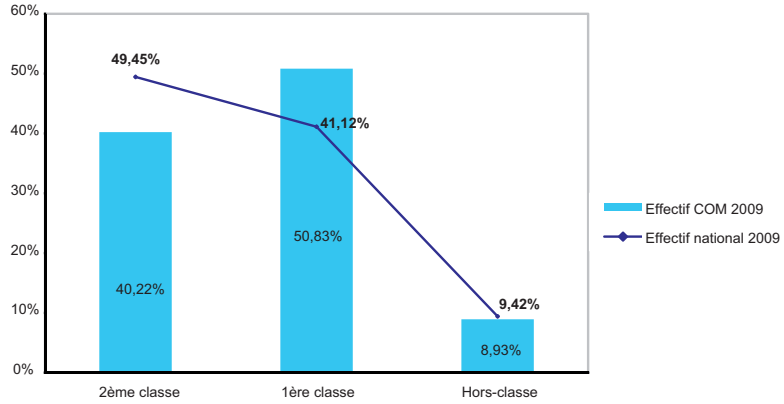
Les personnels de direction en poste sont très majoritairement à la 1ère classe, bien qu'on constate une hausse des personnels à la 2ème classe. En revanche, au plan national ils sont majoritairement à la 2ème classe.

Effectifs	2ème classe	1ère classe	Hors-classe
2006	71	85	13
2007	68	90	13
2008	65	91	17
2009	71	91	16

Traditionnellement, les personnels qui partaient dans les collectivités d'outre-mer avaient de l'expérience en tant que chef d'établissement d'où une majorité de personnels à la 1ère classe. Cependant, on constate que le recrutement évolue, et que les vice-recteurs choisissent des personnes de plus en plus jeunes.



Répartition par grade des personnels en poste à la rentrée 2009
Comparaison effectifs nationaux et COM

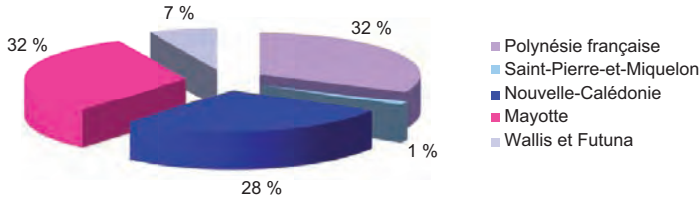


La différence des effectifs par grade entre l'effectif national et celui des collectivités d'outre-mer s'explique par la moyenne d'âge assez élevée des personnels qui candidatent.

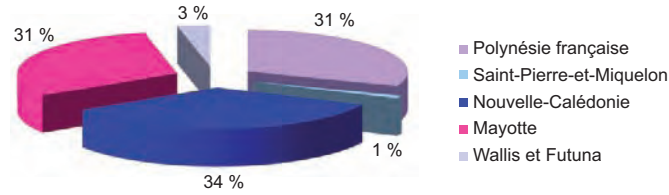
La répartition par grade est relativement équilibrée pour la 1ère et 2ème classes à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française ; à l'exception de Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon pour des raisons de faibles effectifs.

En revanche, sur la hors classe, des disparités importantes se dégagent dues à une population plus vieillissante en Polynésie et en Nouvelle-Calédonie en raison du CIMM.

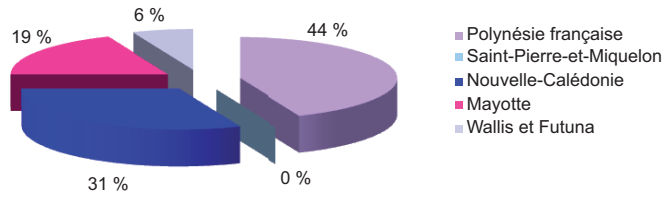
Répartition par collectivité des effectifs 2009 à la 2ème classe



Répartition par collectivité des effectifs 2009 à la 1ère classe



Répartition par collectivité des effectifs 2009 à la hors classe

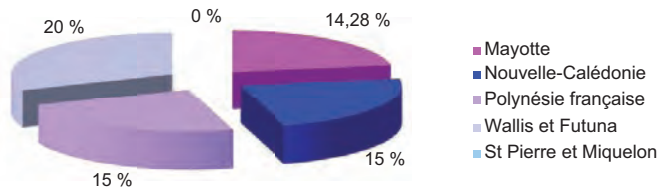


8.1.6 L'avancement de grade

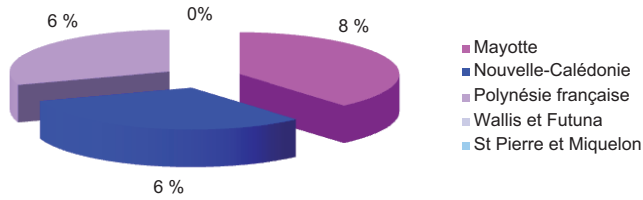
Pour les personnels en poste dans les collectivités d'outre-mer, l'inscription au tableau d'avancement est soumise aux propositions des vice-recteurs à l'exception de la Polynésie où il appartient au ministre chargé de l'éducation de la Polynésie d'établir ces propositions (Convention HC /56-07 article 20).

Sur un effectif global de 178 personnels de direction, 10 personnels ont bénéficié d'une inscription au tableau de l'avancement pour la 1ère classe et 6 à la hors classe au titre de l'année 2009.

Répartition par collectivité des promotions à la 1ère classe au titre de l'année 2009

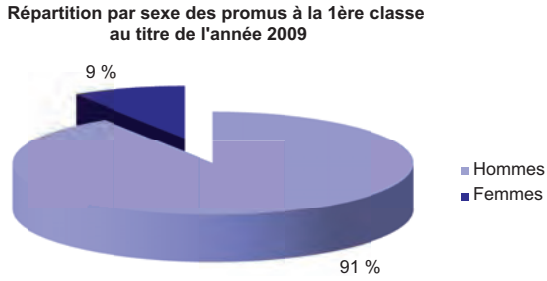


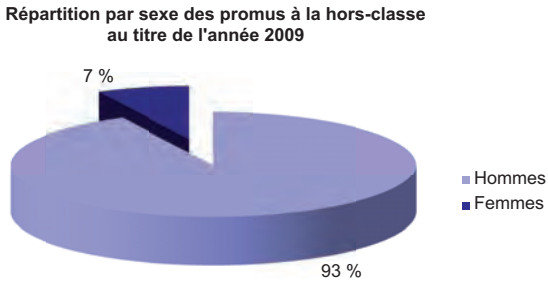
Répartition par collectivité des promotions à la hors classe au titre de l'année 2009



Ces promotions représentent 15,15 % l'effectif global des personnels à la 2ème classe et 6,60 % des personnels à la 1ère classe. Alors qu'au niveau national, elles représentent 8,94 % de promotions à la 1ère classe et 8,32 % de promotions à la hors classe.

Ce différentiel s'explique par le faible effectif des personnels qui remplissent les conditions de promotion à l'avancement.





Dans les collectivités d'outre-mer, 30 % de femmes qui remplissent les conditions de promotion à l'avancement sont promues à la hors-classe pour 20 % au niveau national.

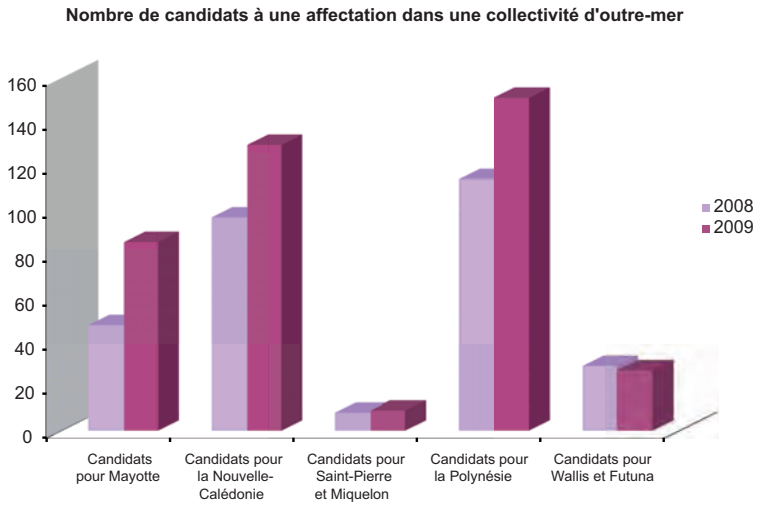
En revanche à la 1ère classe, seules 16 % de femmes sont promues, pour 30 % au niveau national, en raison du faible effectif de femmes à la 1ère classe qui remplissent les conditions de promotion.

8.2 Bilan du recrutement et des affectations

Une demande d'affectation dans un établissement d'une collectivité d'outre-mer doit relever d'un projet global de carrière enrichi par une nouvelle expérience professionnelle. Les conditions de travail et de vie y sont parfois difficiles et doivent être prises en compte, notamment lorsqu'elles influent sur la vie de famille. En conséquence, ce projet doit être mûrement réfléchi en fonction des spécificités propres à chaque collectivité.

8.2.1 Candidats à une affectation

Une forte hausse des demandes pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2009. 205 candidatures ont été recensées.

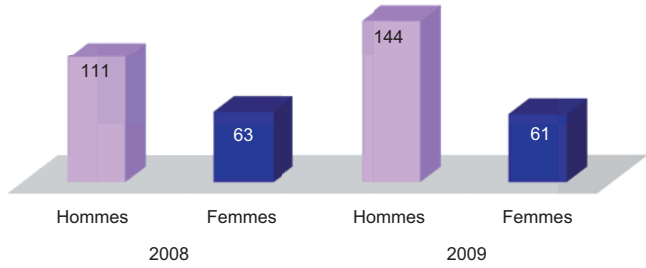


On constate que le pourcentage de participation au mouvement pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer a augmenté entre 2008 et 2009, passant de 4,4 % à 5,3 % des demandes de mutation au plan national pour la rentrée 2009.

205 chefs d'établissement et adjoints ont participé aux opérations d'affectation dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée scolaire 2009, soit 144 hommes et 61 femmes alors que 174 personnels de direction avaient postulé pour la rentrée scolaire 2008 sur des postes de chef ou adjoint, soit 111 hommes et 63 femmes.

On constate une augmentation globale de 20 % des demandes.

Répartition par sexe des candidats à une affectation dans une collectivité d'outre-mer



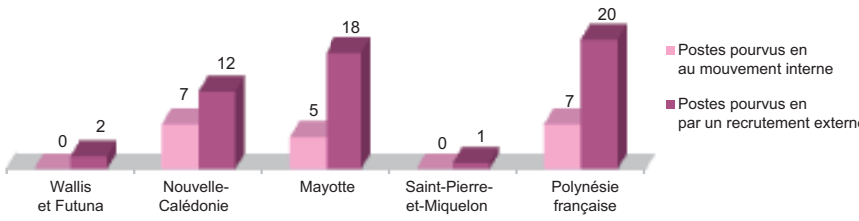
Le nombre d'hommes candidats à une affectation outre-mer est en hausse de près de 30 % et représente en pourcentage 70 % des demandes pour la rentrée 2009.

8.2.2 Affectations

A la rentrée 2009, 72 nouvelles affectations dans les collectivités d'outre-mer ont été réalisées.

Les postes à pourvoir étaient répartis entre le mouvement interne au sein de la collectivité (19) et le mouvement externe (53).

Répartition par collectivité des postes pourvus à la rentrée 2009



Dans le cadre du mouvement externe, 53 personnels de direction venant de métropole et des académies d'outre-mer ont été affectés.

31 postes de chefs et 20 postes d'adjoints ont été pourvus ainsi que le poste de proviseur vie scolaire en Polynésie française et le poste de chef du service de l'éducation à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les affectations sur les postes à pourvoir en externe se répartissent ainsi :

- 7 chefs et 5 adjoints en Nouvelle-Calédonie, soit 12 postes
- 8 chefs et 10 adjoints à Mayotte, soit 18 postes
- 2 chefs à Wallis-et-Futuna
- 14 chefs, 5 adjoints et un PVS en Polynésie française, soit 20 postes
- 1 poste de chef de service de l'éducation à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Deux créations d'établissement ont été réalisées à la rentrée 2009 :
- le collège de Fayaoue à Ouvéa en Nouvelle-Calédonie
- le collège Kaweni II à Mamoudzou à Mayotte.

La répartition des affectations par emploi s'effectue comme suit :
- 22 chefs et 7 adjoints ont été affectés sur des postes de chef d'établissement.
- 21 adjoints et un chef l'ont été sur des postes d'adjoint.

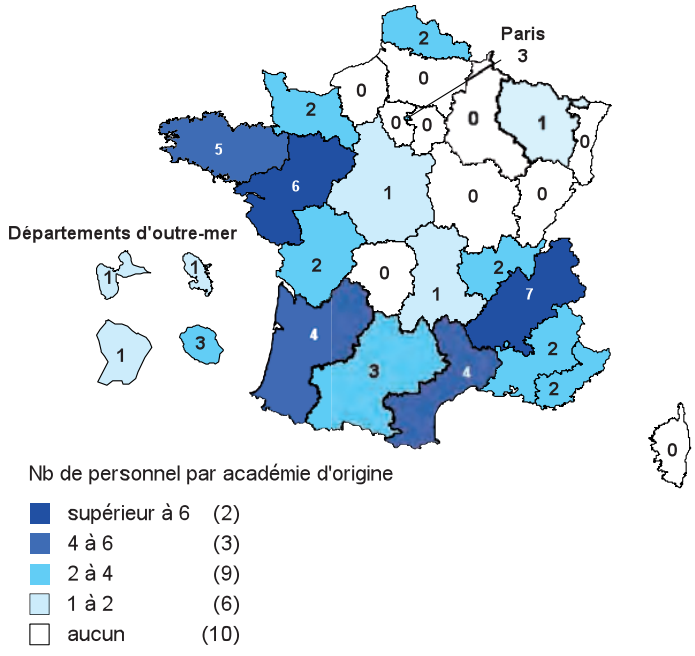
A Mayotte, un chef a obtenu un poste d'adjoint et un adjoint un poste de chef.

2 adjoints en Nouvelle-Calédonie et 4 adjoints en Polynésie française ont obtenu un poste de chef.

Les adjoints qui candidatent pour une affectation outre-mer ont tout intérêt à formuler des vœux sur des postes de chef et d'adjoint. Plusieurs années d'expérience dans des postes d'adjoint ne sont pas le gage de l'obtention d'une affectation sur un poste de chef dans une collectivité d'outre-mer. Seulement 7 adjoints sur les 27 retenus ont été affectés sur un poste de chef d'établissement à la rentrée 2009.

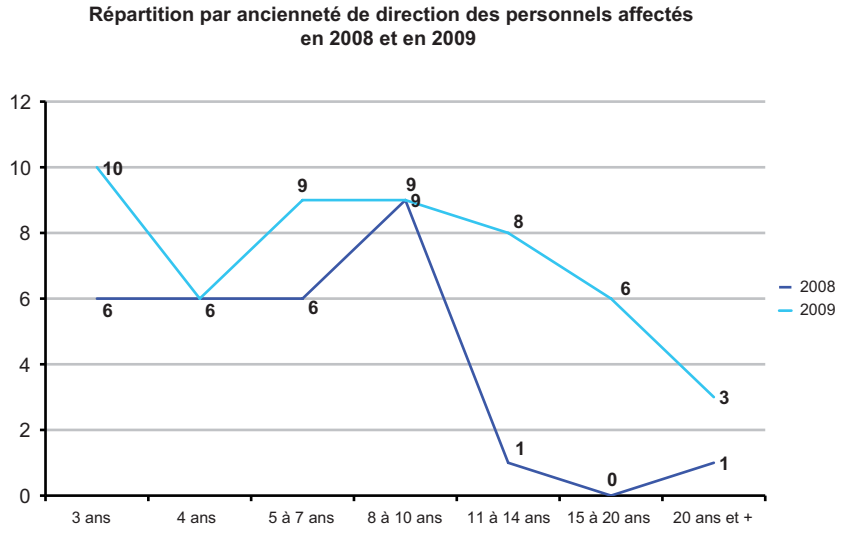
8.2.3 Etude relative aux personnels affectés à la rentrée 2009

Répartition par académie d'origine



Une ligne imaginaire allant de la Normandie aux Vosges semble exclure les personnels des académies au nord de cette ligne. En effet, les personnels de direction affectés à la rentrée 2009 proviennent majoritairement de 3 académies : Grenoble, Nantes et Rennes. Les académies de l'est sont quasiment exclues.

Répartition par ancienneté de direction



Il ressort de cette étude que le critère d'ancienneté dans le corps des personnels de direction n'est plus un critère de sélection pour une affectation en outre-mer.

En revanche, nombre de ces personnels, notamment pour ceux affectés en Polynésie, y ont déjà exercé des fonctions en tant qu'enseignant.

8.3 Bilan des réintégrations 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, ainsi que les personnels qui n'obtiennent pas le renouvellement de leur premier séjour, doivent également participer au mouvement national.

Pour une affectation à la rentrée scolaire 2009 en académie, 31 chefs d'établissement et adjoints ont participé aux opérations du mouvement national, soit 21 hommes et 10 femmes.

5 personnels ont demandé une prolongation exceptionnelle de séjour pour l'année scolaire 2009/2010. Un seul l'a obtenu en raison d'une demande d'admission à la retraite au 31 août 2010.

28 personnels ont été affectés sur des postes de chef et 3 sur des postes d'adjoint selon leurs vœux.

Sur les 28 qui ont obtenu une affectation sur un poste de chef :
- 25 ont été affectés dans leurs vœux ;
- 2 ont été affectés hors vœux géographique ;
- 1 a été affecté hors vœux mais sur une zone géographique proche et un type de catégorie demandé.

Les 3 personnels qui ont obtenu une affectation sur un poste d'adjoint l'ont été dans leurs vœux.

Une étude a été menée dans le cadre du retour en métropole de ces personnels à l'issue de la fin du séjour. Il en ressort que leurs vœux tant

géographiques que le type d'emploi demandés doivent rester cohérents. De plus, la valorisation de l'expérience acquise en outre-mer doit permettre aux personnels d'enrichir leur projet de carrière dans un cadre global et d'accéder à des postes souhaités.

Ainsi, dans le cadre de l'amélioration de la gestion de carrière des personnels de direction, la direction de l'encadrement s'attache désormais à une gestion plus proche par un suivi de leur carrière et des conseils prodigués aux personnels qui le désirent.

Dans ce cadre, la direction de l'encadrement a organisé, pour la première fois, en collaboration avec l'ESEN, une réunion d'information à destination des personnels de direction affectés dans les COM à la rentrée 2009. Cette réunion, inscrite dans la note de service n°2009-085 du 10 juillet 2009 parue au BOEN du 23 juillet 2009, relative à l'affectation de personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010, sera désormais organisée chaque année.

Un livret d'information sur les collectivités d'outre-mer est en ligne sur le site « education.gouv.fr ». Ce document offre, sous la forme d'un panorama, une synthèse des principaux textes qui régissent les compétences de l'Etat en outre-mer en matière d'éducation et le régime indemnitaire propre à chaque collectivité d'outre-mer. Dans le cadre des opérations de mutation pour les collectivités d'outre-mer, les procédures d'affectation et de réintégration des personnels d'encadrement figurent également dans ce document.

Conclusion

L'étude réalisée sur les personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2009 permet d'établir trois constats.

Tout d'abord, les nombreuses demandes d'admission à la retraite ont entraîné une hausse importante du nombre de postes à pourvoir à la rentrée scolaire 2009/2010. Ce recrutement important a donc permis de rajeunir la moyenne d'âge des personnels qui se rapproche ainsi de la moyenne d'âge nationale.

En effet, dans le cadre de l'amélioration de la gestion de carrière des personnels de direction, la direction de l'encadrement a, cette année, privilégié la diversité des profils en adéquation avec les postes à pourvoir. L'expérience outre-mer n'est plus le principal atout.

Toutefois, si la diversité a permis de rajeunir la moyenne d'âge, on constate qu'il est très difficile de parvenir à un équilibre hommes/femmes dans les collectivités d'outre-mer. En effet, seulement 30 % des femmes se sont portées candidates.

Par ailleurs, l'avancement des personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer diffère des promotions au niveau national. Les femmes sont moins représentées lors des promotions à la 1ère classe qu'au niveau national. Le faible nombre de femmes promues à la 1ère classe s'explique, notamment, par leur représentation plus faible sur les postes de chef d'établissement.

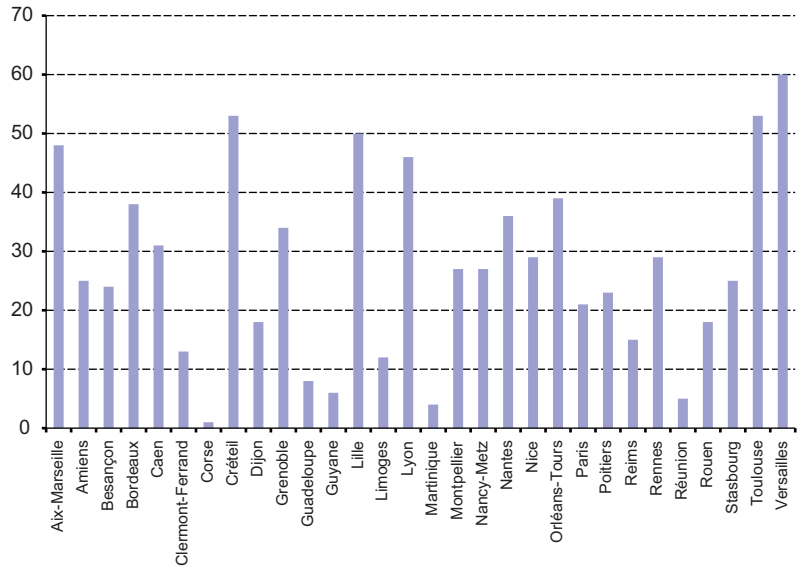
9.1 La retraite

Au titre de l'année civile 2009, 843 personnels de direction ont été admis à la retraite, répartis ainsi :

	Hommes	Femmes
Métropole et DOM	508	310
COM et détachés	20	5
TOTAL	528	315

Dans cette étude, seules les données de la métropole et des académies d'outre-mer seront prises en compte, soit 818 personnes.

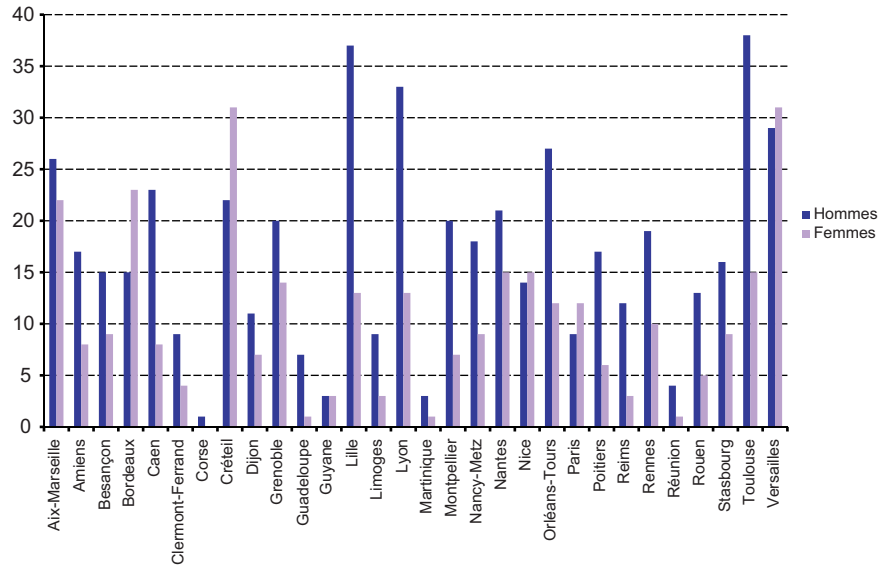
Répartition académique



Cinq académies : Versailles, Créteil, Toulouse, Lille et Aix-Marseille concentrent près du tiers des départs en retraite.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre leur retraite dans les académies de Bordeaux, Créteil, Nice, Paris et Versailles.

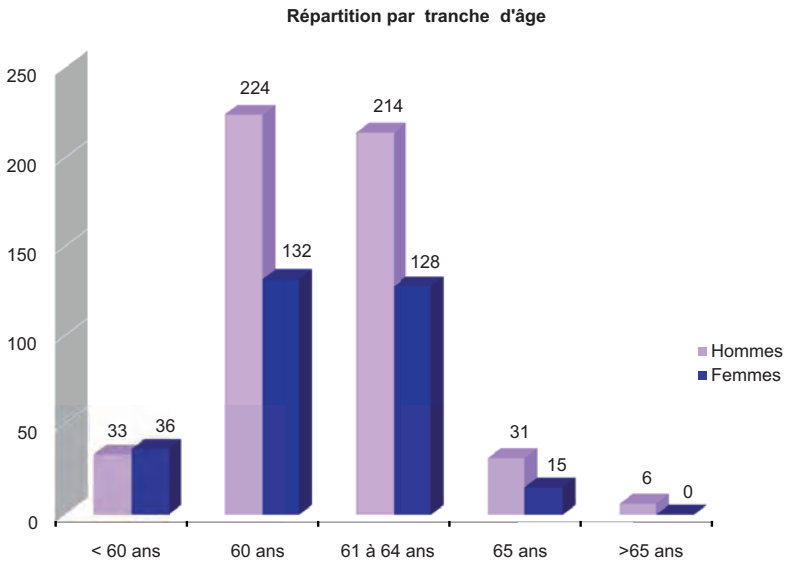
Répartition des retraites par sexe et par académie



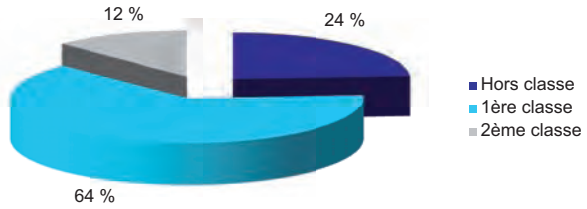
9.1.1 Répartition par âge

44 % des personnels de direction prennent leur retraite à 60 ans et 42 % entre 61 et 64 ans.

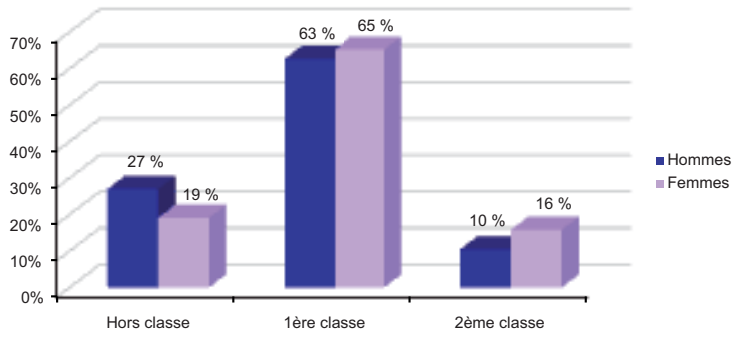
Par rapport aux retraites de l'année civile 2008, on constate que la part des départs entre 61 et 64 ans augmente de 4 % passant de 38 % à 42 %.



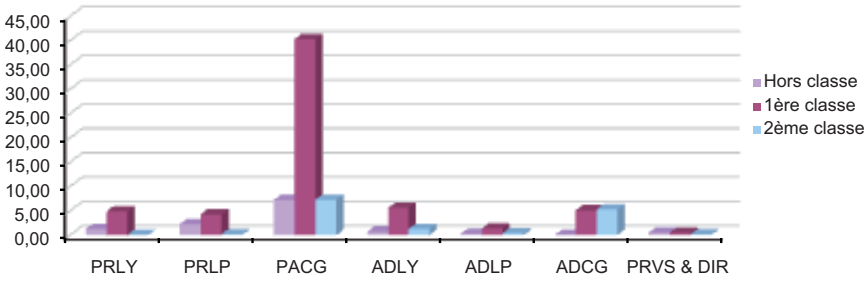
9.1.2 Répartition par grade



Plus de la moitié des personnels de direction admis à la retraite sont en 1ère classe



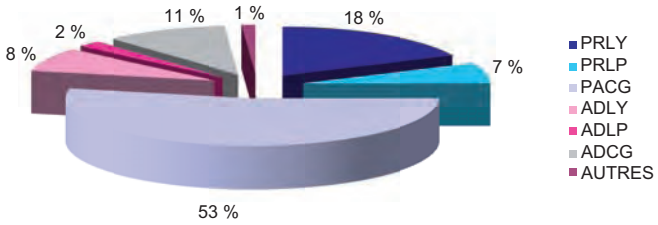
19 % des femmes et 27 % des hommes sont des personnels de direction hors classe.

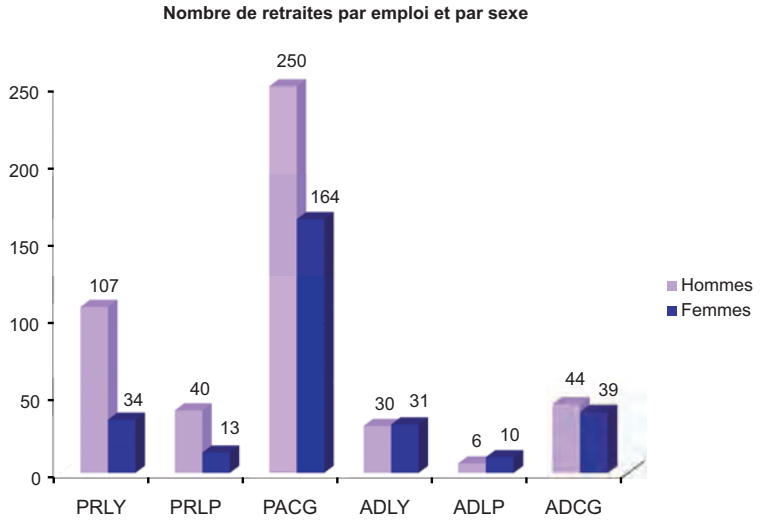


40 % des personnels de direction admis à la retraite sont des personnels de direction de 1ère classe qui occupent un emploi de principal de collège.

9.1.3 Répartition par emploi

Les postes de chef représentent 79 % des départs à la retraite.

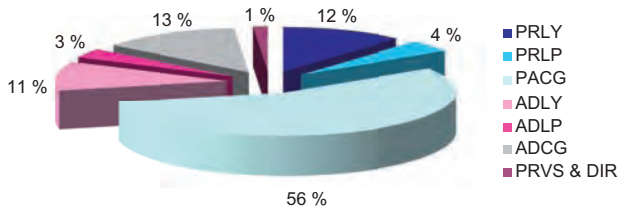




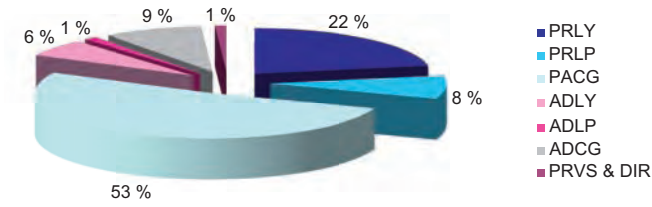
A la date du départ en retraite, 16 % des hommes et 27 % des femmes occupent des emplois d'adjoint.

22 % des hommes qui partent à la retraite sont proviseurs de lycée tandis que les femmes ne le sont qu'à hauteur de 12 %.

Répartition des femmes par type d'établissement



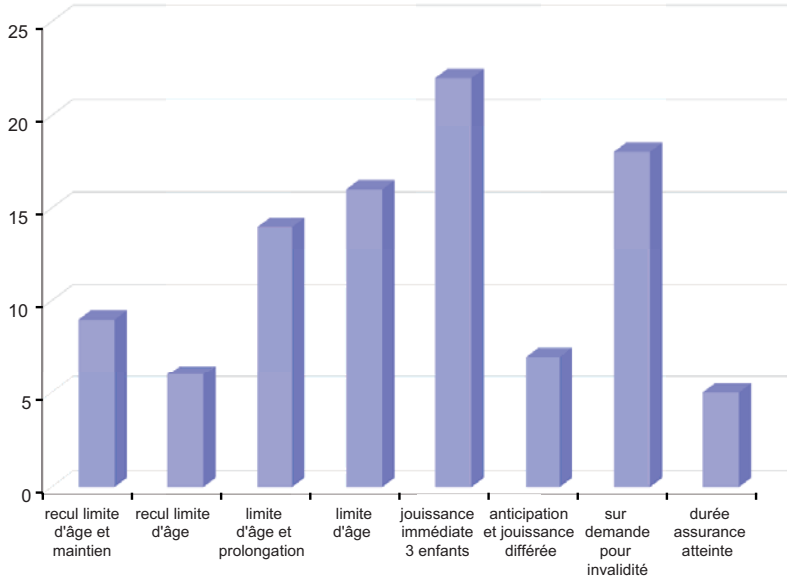
Répartition des hommes par type d'établissement



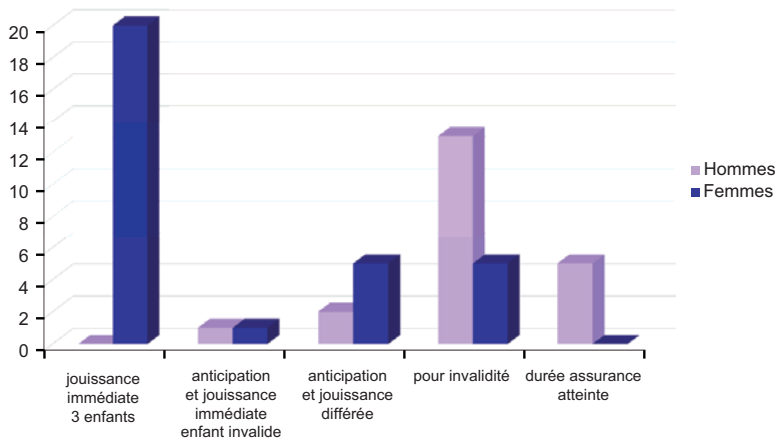
9.1.4 Répartition par motif de demande

90 % des hommes et 85 % des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de service.

10 % des hommes et 15 % des femmes demandent leur admission à la retraite pour un autre motif.

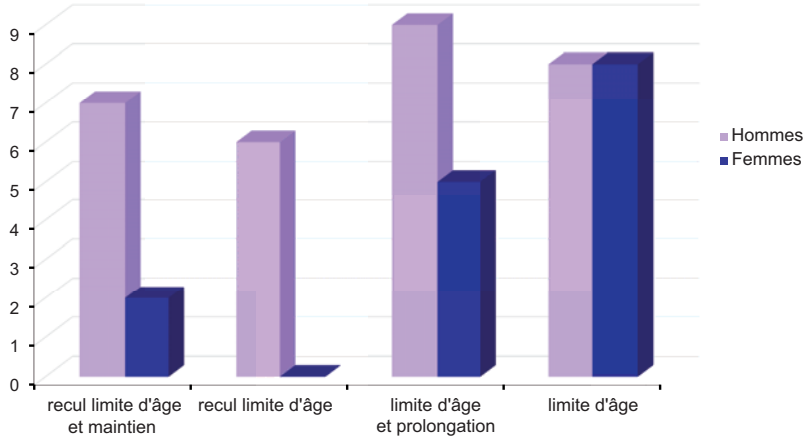


Répartition par sexe et par motif d'admission à la retraite avant 60 ans



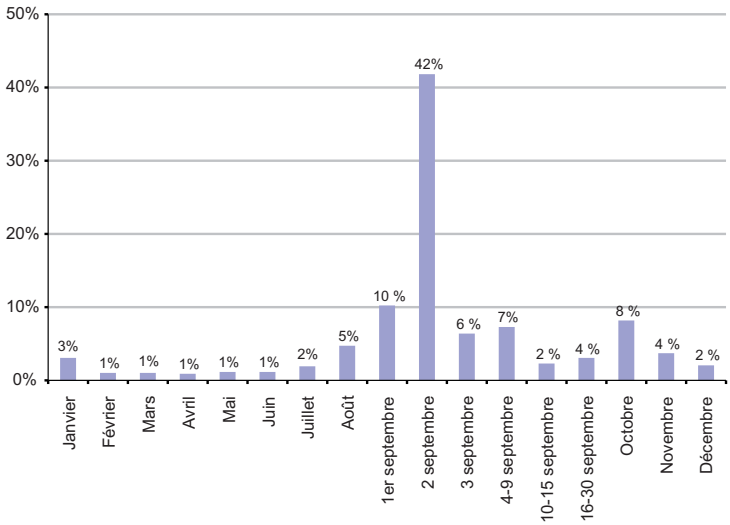
Parmi les 52 personnels de direction qui sont admis à la retraite avant l'âge de 60 ans, la majorité des départs concernent des mères de 3 enfants, soit 40 %. Aucune femme n'est admise à la retraite avant l'âge de 60 ans au titre des « carrières longues » (durée assurance atteinte).

Répartition par sexe et par motif d'admission à la retraite à 65 ans et plus



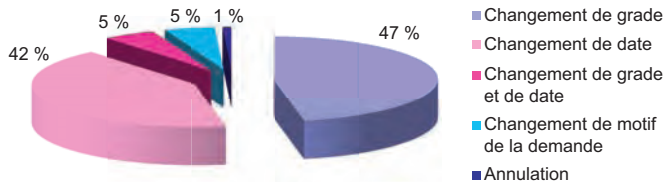
29 personnels de direction poursuivent leur activité au-delà de 65 ans : 45 % sont des hommes qui demandent un recul de la limite d'âge pour avoir eu 3 enfants vivants à l'âge de 50 ans, et 48 % souhaitent poursuivre leur activité pour acquérir des trimestres supplémentaires leur donnant droit à une pension à taux plein.

9.1.5 Répartition annuelle



52 % seulement des personnels de direction prennent leur retraite à la date de la rentrée scolaire.

9.1.6 Nature des demandes de modification des arrêtés de retraite

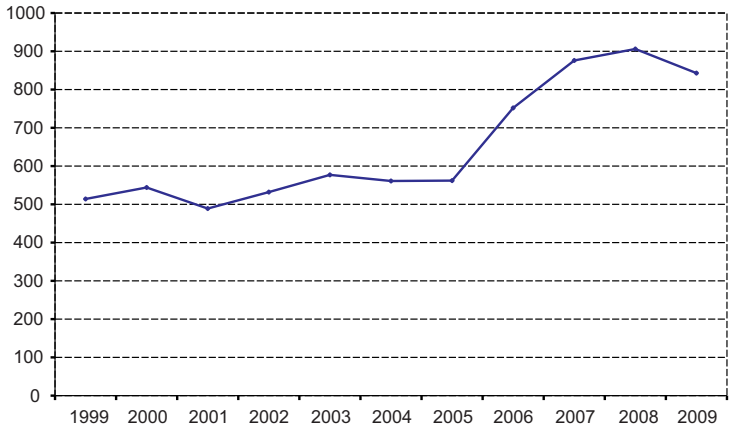


14 % des personnels de direction admis à la retraite au cours de l'année 2009 ont demandé une modification de leur arrêté d'admission à la retraite.

59 personnels de direction ont souhaité modifier la date initiale de leur admission à la retraite, dont 20 % reportent celle-ci du 1er septembre au 2 ou 3 septembre.

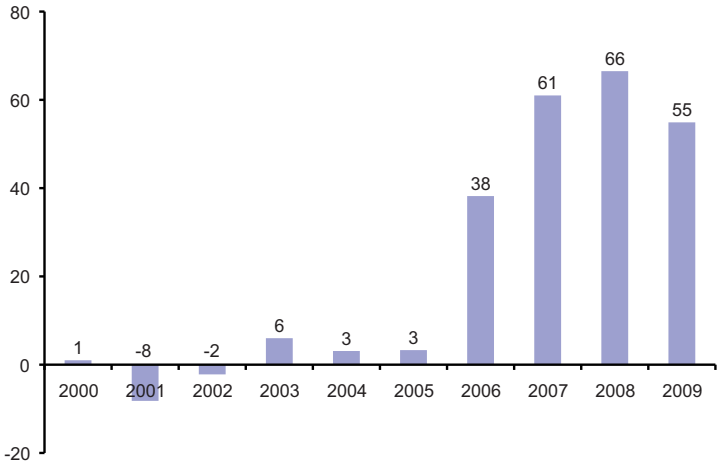
9.1.7 L'évolution depuis 10 ans

Nombre de départs à la retraite (années civiles)



Après une forte progression à partir de l'année 2005, le nombre des retraites se stabilise depuis 3 ans.

% d'évolution des retraites depuis l'année 2000 (base 100 en 2000)



9.2 Accès à un autre corps

Pour l'année 2009, 11 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 a pas eu de détachement en 2009 dans le corps des IEN.

9.3 Démissions de stagiaires

13 stagiaires (3 C1 et 10 C2) ont demandé et obtenu la fin de leur stage au 31 août 2009.

6 d'entre eux ont effectué leur stage en qualité de principal adjoint, 2 en qualité de proviseur adjoint de lycée professionnel et 5 en qualité d'adjoint de lycée.

Ces 13 stagiaires qui ont demandé la fin de leur stage et la réintégration dans leur corps d'origine sont répartis sur 9 académies : Créteil, Besançon, Nancy-Metz, Rennes, Rouen, Versailles, Nantes, Caen, Montpellier.

Leur répartition par concours est la suivante :

Session	Concours 1	Concours 2
2007	2	2
2008	1	8
Total	3	10

Leur répartition par corps d'origine est la suivante :

	Professeur d'EPS	CPE	Certifiés	Agrégés	Professeur des écoles
2007		1	1	2	
2008	1		6	1	1
Total	1	1	7	3	1

CHAPITRE 10

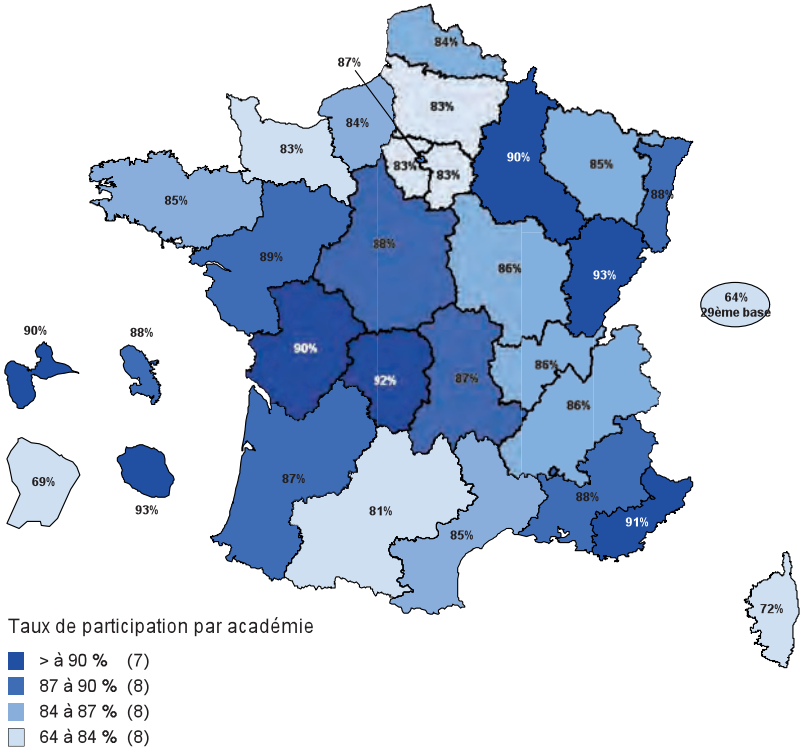
Les élections professionnelles de 2008

Les élections pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire nationale compétente à l'égard des personnels de direction se sont déroulées le 9 décembre 2008.

10.1 La commission administrative paritaire nationale

10.1.1 La participation par académie en 2008

La représentation du taux de participation par académie en 2008 est la suivante :

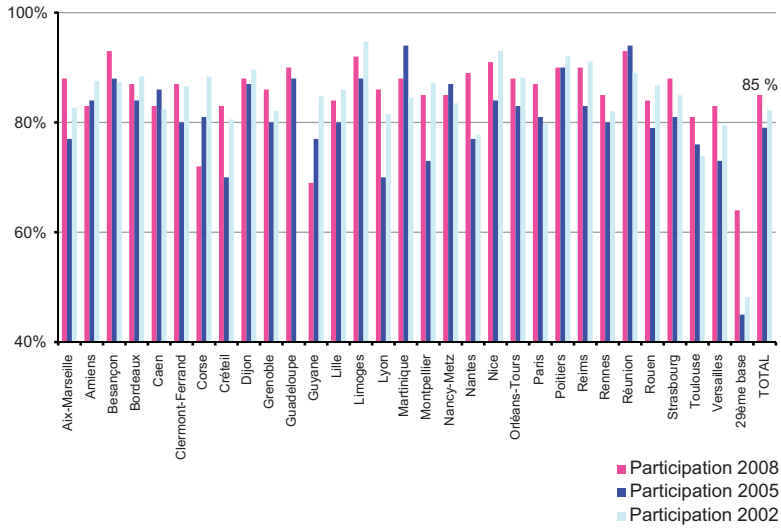


7 académies se distinguent avec un taux de participation supérieur à 90 %, en revanche l'académie de la Réunion et la 29ème base sont en dessous de 70 % de participation.

10.1.2 Evolution de la participation par académie depuis 2002

Le taux de participation est de : 82,24 % en 2002, 79,04 % en 2005, il atteint 85 % en 2008, soit 10 378 personnels de direction.

Comparatif par académie du taux de participation entre 2008, 2005 et 2002



La forte augmentation, en 2008, du nombre de participants relevant de la 29ème base, personnels détachés et affectés dans une collectivité d'outre-mer, est remarquable. Elle s'explique par les efforts conjoints des services ministériels et du rectorat de Paris pour l'envoi du matériel de vote dans des délais efficaces.

10.1.3 Les résultats

Le nombre de représentants du personnel à élire à la commission administrative paritaire nationale des personnels de direction en 2008 était fixé à 11 :

Grades	Titulaires	Suppléants
hors classe	3	3
1ère classe	4	4
2ème classe	4	4

Les résultats en 2008

Organisations syndicales	ID	SNPDEN-UNSA	SNUPDEN-FSU	SGEN-CFDT	CGT Educ'action	SNACE-FO
Nombre de voix	2 002	6 757	350	775	146	51
Pourcentage de voix	19,85	67,02	3,47	7,68	1,44	0,5
Nombre de sièges	2	8	0	1	0	0

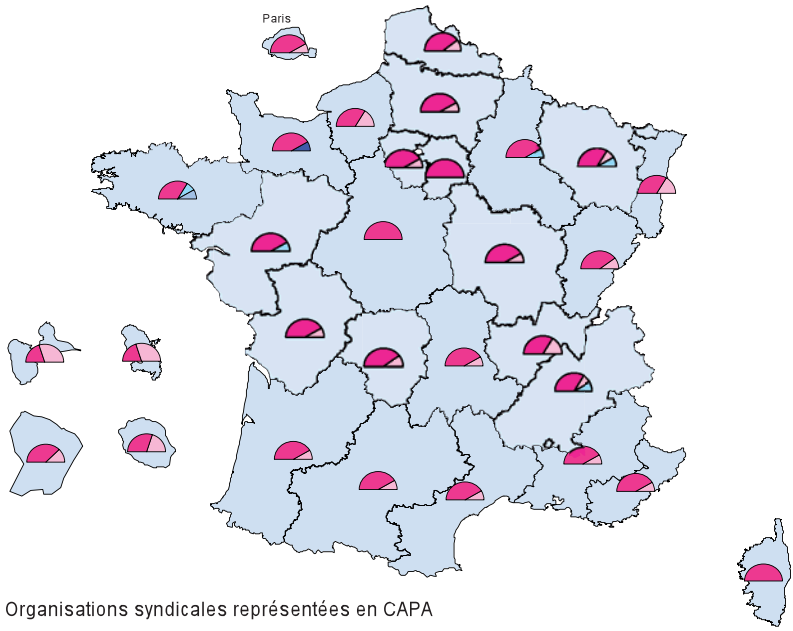
Les résultats depuis 2002

La répartition des sièges entre les organisations syndicales est la même depuis 2002. En 2005, l'effectif des personnels de direction à la 1ère classe étant devenu supérieur à 5 000 (5 737) le nombre de sièges est passé de 3 à 4.

	2008		2005		2002	
	% de voix	nombre de sièges	% de voix	nombre de sièges	% de voix	nombre de sièges
I D	19.85 %	2	20.3 %	2	22.55 %	2
SNPDEN- UNSA	67.02 %	8	68.89 %	8	66.22 %	7
SNUPDEN – FSU	3.47 %	0				
SGEN – CFDT	7.68 %	1	8.11 %	1	8.9 %	1
CGT éduc'action	1.44 %	0	2.12 %	0	1.97 %	0
SNACE - FO	0.5 %	0	0.57 %	0	0.39 %	0
nombre de sièges à pourvoir		11		11		10

10.2 Les commissions administratives paritaires académiques

La répartition des sièges par syndicat pour les commissions administratives paritaires académiques, est la suivante :



Il est intéressant de noter que le SNUPDEN FSU, organisation syndicale représentative des personnels de direction depuis 2008, a obtenu 1 siège en commission administrative paritaire académique dans l'académie de Caen.

CHAPITRE 11

Le programme SIRHEN : un nouveau système pour la gestion des moyens et des personnels

Le programme SIRHEN (Système d'Information des Ressources Humaines de l'Education Nationale) de rénovation des systèmes d'information de gestion des moyens et des personnels relevant du ministère de l'éducation nationale vise à faire progresser en parallèle la performance des systèmes existants et la réponse aux nouveaux besoins de gestion et de pilotage. Le chantier technique s'appuie sur l'état des lieux des SIERH (Système d'information pour l'éducation des ressources humaines), sur le résultat des études préalables tout en respectant le contexte interministériel.

Rénover les systèmes d'information est nécessaire en termes de normes de développement, d'exploitation informatique, d'apport des nouveaux outils disponibles sur le marché, d'adaptation face aux évolutions réglementaires, de dématérialisation et d'archivage.

11.1 Une information structurée et sécurisée

Tous les acteurs de la gestion des moyens et des ressources humaines interviennent dans le système d'information suivant leurs propres besoins et responsabilités. A terme, chaque utilisateur accédera de façon sécurisée, via un portail personnalisé, à l'information qui le concerne à partir d'une source unique et complète, précise et fiable.

La migration des bases de données et leur consolidation permettrait la réalisation du dossier unique agent.

Un DUA (Dossier Unique Agent) est constitué pour chaque personne gérée ou rémunérée sur un budget suivi dans le cadre de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances).

La modélisation des données et des règles de gestion va faciliter la prise en compte rapide des évolutions réglementaires et des besoins d'adaptation aux nouvelles organisations.

La disponibilité de données uniques va contribuer à enrichir et à fiabiliser la production des indicateurs de pilotage.

La rénovation de ce système d'information spécifique intègre les exigences interministérielles.

11.2 Un programme déployé de fin 2008 à 2012

SIRHEN se compose de 143 projets dont la mise en œuvre est échelonnée en paliers.

Chacun des projets de type fonctionnel, technique, reprise des données, organisationnel ou d'accompagnement au changement est défini par un objectif et relève d'un cahier des charges spécifique.

La direction de projet est assurée par la mission de pilotage (MIPIL), structure rattachée à la Directrice Générale des Ressources Humaines.

La conception de ce programme sollicite la participation active des maîtrises d'ouvrage opérationnelles dans les structures de l'administration centrale, les services académiques et les EPLE.

La maîtrise d'œuvre est assurée par le service des technologies et des systèmes d'information (SGSTSI).

Conclusion

La direction de l'encadrement s'est engagée résolument dans une politique de gestion de ressources humaines pour une meilleure prise en compte des profils des personnels. A ce titre, le bilan social est un outil d'aide à la décision qui lui permet de mener une réflexion sur sa politique.

Ainsi, à l'issue des opérations du mouvement national 2009, on constate que le taux de satisfaction des mutations des personnels de direction est à nouveau supérieur à 50 %.

Dans le cadre de leur affectation en métropole, une attention particulière a notamment été portée sur les personnels qui réintègrent après un séjour à l'étranger ou dans les collectivités d'outre-mer. La valorisation de leur expérience et de leurs acquis a permis une meilleure adéquation entre leurs profils et les postes sollicités.

En ce qui concerne la parité, si des disparités importantes persistent, elles ont été atténuées par un meilleur accès des femmes à des fonctions élevées. En effet, la présence des femmes aux postes de chef s'est sensiblement accrue dans les établissements de 4ème catégorie exceptionnelle, passant ainsi de 21 % en 2008 à 22 % en 2009.

Je tiens à souligner, quant à l'avancement, le travail engagé par les recteurs pour mieux prendre en compte le déroulement de carrière des adjoints.

Un effort doit encore être mené pour la promotion des personnels ayant muté à la dernière rentrée scolaire et ayant changé d'académie. En effet, afin de ne pas désavantager les personnels faisant preuve de mobilité, l'examen de leur dossier doit être effectué dans les mêmes conditions et avec les mêmes critères que ceux retenus pour l'ensemble des autres personnels de l'académie.

Il est souhaitable que le bilan social continue à être un instrument de référence concernant le corps des personnels de direction.

Lexique

29ème base : Ensemble des personnels détachés en France et à l'étranger ainsi que des personnels en poste dans les collectivités d'outre-mer pour lesquels la gestion administrative s'effectue au niveau de l'administration centrale.

ADCG : adjoint de collège

ADLY : adjoint de lycée

ADLP : adjoint de lycée professionnel

AEFE : agence pour l'enseignement français à l'étranger

CAPA : commission administrative paritaire académique

CAPN : commission administrative paritaire nationale

CIMM : centre des intérêts matériels et moraux

COM : collectivités d'outre-mer

DDEAS : diplôme de directeur d'établissement spécialisé

DOM : département d'outre-mer

DUA : dossier unique agent

EPLE : établissement public local d'enseignement

EPM : établissement pénitentiaire pour mineurs

EREA : établissement régional d'enseignement adapté. Structure spécialisée du second degré accueillant des élèves en difficulté ou présentant des handicaps.

ERPD : école régionale du premier degré. Etablissement destiné à accueillir des enfants de forains et de bateliers.

ESEN : école supérieure de l'éducation nationale

GAPFPE : groupe académique de pilotage de la formation des personnels d'encadrement

GRETA : groupement d'établissements

IA – DSDEN : inspecteur d'académie – directeur des services départementaux de l'éducation nationale

IA – IPR : inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional

IEN : inspecteur de l'éducation nationale

LOLF : loi organique relative aux lois de finances

MLF : mission laïque française

PACG : principal de collège

PRLP : proviseur de lycée professionnel

PRLY : proviseur de lycée

PVS : proviseur vie scolaire

RAR : réseau ambition réussite. Seuls des collèges font partie du réseau ambition réussite

RGAA : référentiel général d'accessibilité pour les administrations

SIERH : système d'information pour l'éducation des ressources humaines

SIRHEN : système d'information des ressources humaines de l'éducation nationale

UPR : unité pédagogique régionale

thématique
Personnels de direction

titre du document
Bilan social

éditeur
SG/DGRH/Direction de l'encadrement

contact
www.education.gouv.fr

date de parution
Février 2010

conception / réalisation
Délégation à la communication

impression
MEN / 400 exemplaires

ministère éducation nationale

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE