MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

MONOGRAPHIE DES ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (ADAENES)

Numéro 05 – 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère éducation nationale

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Présentation générale du corps des ADAENES :

Le corps des attachés d'administration de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur (qui comporte 2 grades) a connu plusieurs modifications et fusions depuis la création du corps des attachés d'administration de l'Etat par le décret du 26 septembre 2005. En 2007, suite à la mise en œuvre du décret du 23 décembre 2006 a eu lieu la fusion du corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'Education nationale et du corps des attachés d'administration scolaire et universitaire.

- Les effectifs ont diminué légèrement de 2 %, passant de 10 108 en février 2008 à 9 883 en février 2013.
Cette diminution est le résultat d'une politique générale de réduction des effectifs au sein de la fonction publique.
Les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sont les plus nombreux parmi les attachés de la fonction publique d'Etat ; à titre d'illustration, ils représentent 32,7 % en scolarité au sein des IRA.
Une démarche de requalification des missions et de repyramidage des corps de la filière administrative est engagée depuis plusieurs années avec la transformation des postes de catégorie C en catégorie B et A. Ainsi, les personnels de catégorie A ont vu leur proportion augmenter de 15,5 % à 17,8 % en 2012.

- Les recrutements s'effectuent à titre principal par la voie des IRA et à titre complémentaire par la voie de 3 concours directs : externe interne et troisième concours. Seul le concours interne est ouvert depuis 2007, mais quelques assouplissements ont permis notamment le recrutement d'enseignants.
Il a été prévu de combler les emplois d'ADAENES laissés vacants à l'issue des opérations de recrutement avec une procédure spécifique d'accueil d'enseignants dans le corps des ADAENES par la voie du détachement prévu avec l'accompagnement à la mobilité et à la diversification des parcours professionnels.
En 5 ans, le nombre de recrutements des personnels enseignants dans le corps des ADAENES par cette voie, s'est élevé à 101 entre 2008 et 2012, dont 40 pour cette dernière année.

- **Description des missions, domaines d'activité, fonctions et compétences des ADAENES**

Dans l'ensemble, les fonctions d'attachés font appel à la polyvalence et s'organisent autour de 2 missions :

- études, conception et mise en œuvre des politiques publiques
- gestion logistique de moyens nécessaires à la mise en œuvre de ces politiques, qu'il s'agisse de gestion des ressources humaines, gestion budgétaire ou financière ou de gestion des moyens matériels.

Les fonctions des attachés font appel également à des compétences et aptitudes multiples : connaissance économique, aptitude à la communication écrite et orale et au travail en équipe, capacité d'organisation, sens de l'autonomie et des responsabilités, aptitude à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Après quelques années d'expérience ou dans certains cas en début de carrière, les attachés sont appelés à animer et encadrer une équipe d'agents. L'expérience et l'approfondissement des compétences permettent aux attachés d'évoluer vers un niveau de responsabilité croissant.

L'arrêté du 30 juin 2011 précise les univers professionnels accessibles après la formation au sein de chaque IRA. On passe donc d'une logique de compétence généraliste à une logique de compétences plus ciblées dès le recrutement.

La formation au sein des instituts régionaux d'administration (IRA) prévoit 3 univers professionnels: administration centrale, administration territoriale de l'état et administration scolaire et universitaire.
Cette forme d'individualisation de la formation repose sur l'identification dans l'univers scolaire et universitaire de chaque domaine d'activité (juridique, gestion budgétaire et financière, gestion des ressources humaines) correspondant aux emplois-types exercés par les ADAENES.

Un répertoire des métiers relatifs à l'Education nationale qui présente également ceux de l'enseignement supérieur (REME) permet de rattacher un poste de travail à un emploi-type, lui-même étant rattaché à une seule famille professionnelle. Cette approche évolutive diffère de l'entrée par le statut mais permet de cerner la description des activités exercées et les compétences requises et signale les correspondances statutaires. Ainsi les familles professionnelles « Management, pilotage et contrôle », « ressources humaines », « gestion budgétaire, financière et comptable », « administration générale », correspondent à des fonctions pouvant être exercées par des ADAENES.

- **Caractéristiques principales :**

- Une légère baisse des effectifs entre février 2008 et février 2013 (10 108 à 9 883).

Au **1er février 2013**, le ministère de l'Education nationale, ainsi que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche compte **9 883** ADAENES. Ces effectifs représentent 7,8 % des 125 912 personnels BIATSS (en activité dans l'enseignement scolaire et supérieur).

Le nombre de postes vacants à la rentrée scolaire diminue régulièrement depuis 2008, passant de 138 en 2008 à 36 en 2012; plusieurs raisons expliquent ce constat. Le nombre de postes offerts reste proche des besoins des académies. Si l'on examine le nombre de postes IRA réservés aux ADAENES pourvus par rapport à ceux offerts, il reste presque 10 % de postes non pourvus en 2010, ce qui est en diminution par rapport aux années précédentes. Cette amélioration est sans doute liée à la politique de recrutement qui vise à faire choisir un univers professionnel dès l'entrée en formation. Ce pourcentage de postes non pourvus s'explique par les désistements des lauréats ou la réussite à d'autres concours.

- Un taux de féminisation qui s'élève à 63,9 % (versus 73 % pour l'ensemble des personnels BIATSS).

- Un pourcentage faible (6,6 %) d'ADAENES à temps partiel versus 14 % pour l'ensemble des personnels BIATSS, et qui concerne plus particulièrement les femmes dans les 2 cas.

- Un pourcentage d'agents contractuels sur mission permanente (CDD et CDI) égal à 7,2 % de l'ensemble des effectifs d'attachés et de personnels sur des fonctions équivalentes, soit un poids nettement inférieur à celui des agents contractuels (CDD et CDI) par rapport à l'ensemble des personnels BIATSS qui est de 20 %.
  Il n'y a pas de différence significative du pourcentage d'ANT/ADAENES sur mission permanente par rapport aux personnels titulaires entre les personnels du MEN et celui du MESR (respectivement 7,4 % et 6,4 %).

- Un corps relativement âgé (âge moyen de 48 ans), phénomène dû au fait que les attachés d'administration sont recrutés après avoir fait des études longues et souvent une année de formation à l'IRA. Pour les ADAENES, c'est dans la tranche d'âge des 55/60 ans que l'effectif est le plus important.

- Une faible ancienneté dans le corps puisque 46,6 % des effectifs ont moins de 10 ans d'ancienneté et 23,7 % des effectifs ont au moins 20 ans d'ancienneté.

- Une forte représentation dans les derniers échelons du grade d'**Adaenes** (12ème échelon) et dans le 9ème échelon pour le grade d'**Apaenes**.

- Un taux de **départ à la retraite** des attachés qui augmente légèrement entre 2009 et 2011 (4,36 % à 4,51 %), alors que dans le même temps celui des BIATSS, qui suit une évolution parallèle, reste inférieur (3,14 % à 3,49 %).

- Un nombre de départs à la retraite qui suit la même évolution depuis 2004, passant de 314 à 418 en 2011 (soit 4,51 % du corps). Les départs à la retraite intervenus durant la période 2009 à 2011 indiquent un rebond des départs en retraite pour 2011. Les comportements des personnels ADAENES s'expliquent également par la dernière réforme des retraites, notamment par la mesure relative à l'allongement de la durée de cotisation et également au nombre de trimestres cotisés entrainant une anticipation et une augmentation des départs en 2010.

- En terme de prévision des départs en retraite pour les 5 ans à venir et en prenant l'hypothèse de 40 % du vivier potentiel (effectif susceptible de partir à la retraite), le nombre de départs en retraite diminuerait ensuite de 442 en 2012 à 325 en 2016. Ces chiffres sont corrélés à la fois à l'effectif éligible susceptible de partir à la retraite et à l'évolution de l'âge de départ en retraite. Cette baisse prévisible des départs en retraite devrait donc limiter les besoins en recrutement. Elle s'explique par une baisse du nombre d'agents ayant l'âge de partir, sous l'effet de la démographie du corps, de l'extinction progressive du dispositif de départ anticipé pour les parents de 3 enfants et des mesures d'allongement des durées de cotisation.

- Un âge moyen de départ en retraite légèrement supérieur à la moyenne des personnels BIATSS (60,2 ans contre 59,1 ans pour les personnels BIATSS sur la période 2004-2011) ; lors du départ à la retraite, les A**daenes** sont majoritairement au 12ème échelon, les **Apaenes** au 9ème échelon.

- **Les perspectives :**

Dans le cadre du programme de fusion de corps, il est crée un corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (CIGEM)- décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 –décrets et arrêtés d'application publiés dans le JORF du 1er octobre 2013- dans lequel sont intégrés les membres des corps d'attachés d'administration et corps analogues. Cette création est accompagnée d'une revalorisation de la carrière des attachés (un troisième grade après attaché principal).

Objet du document

Cette étude, réalisée en 2013, concernant la situation des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, est initiée par le bureau de gestion prévisionnelle des BIATSS (DGRH C1-1) de la Direction Générale des Ressources Humaines.

L'objectif est de valoriser les informations concernant les personnels, en mettant à la disposition de la communauté éducative des éléments objectifs afin de dégager les caractéristiques de ce corps.
L'étude recense des données précises sur les effectifs, les volumes de recrutement, les promotions et les rémunérations, mais présente également un « portrait » de la vie des personnels.

Des éléments d'évolution ont été intégrés dans les commentaires afin d'avoir une vision plus dynamique.

Avertissement : Les informations présentées ici sont issues de requêtes exécutées avec des critères de sélections propres à la monographie. Par conséquent, ces informations ne doivent pas être utilisées à d'autres fins.

Sommaire

Caractéristiques statutaires et démographiques du corps

I. Caractéristiques statutaires…… 10
II. Effectifs du corps …… 12
III. Effectifs du corps par mission et programme budgétaire …… 21
IV. Effectifs du corps par académie …… 22
V. Effectifs du corps par genre et âge …… 28
VI. Evolution des effectifs…… 38

La carrière

I. Recrutements et avancements …… 42
II. Rémunérations…… 57

La vie des personnels

I. Affectations…… 64
II. Quotités de travail …… 68
III. Congés…… 72
IV. Evaluation…… 76
V. Mobilité …… 80

Les fins de fonctions

I. Départs définitifs …… 90
II. Départs à la retraite …… 92

ANNEXES

CARACTERISTIQUES STATUTAIRES ET DEMOGRAPHIQUES DU CORPS

I. Caractéristiques statutaires

* *Le décret n° 2006-1732 du 23 décembre 2006* portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce décret précise notamment que les attachés d'administration centrale du ministère de l'éducation nationale (régis par le décret n°95-988 du 7 août 1995 fixant les dispositions statutaires communes au corps des attachés d'administration centrale) et les attachés d'administration scolaire et universitaire (régis par le décret n° 83-1033 du 3 décembre 1983 modifié portant statut particulier des corps de l'administration scolaire et universitaire et fixant les dispositions statutaires applicables à l'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire) sont intégrés dans le corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
Le recrutement dans les corps d'attachés des administrations de l'Etat s'effectue à titre principal par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA) et à titre complémentaire par la voie de 3 concours directs : externe, interne, et troisième concours.

* *Arrêté du 6 juin 2008* fixant la nature, la durée, et le programme des épreuves des concours d'entrée aux Instituts régionaux d'administration ; ce texte réforme en profondeur les épreuves dans le sens d'une profonde professionnalisation conforme à la démarche de la révision générale du contenu des concours.

- **Promotion**

* *L'arrêté du 30 juin 2011* (modifiant l'arrêté du 3 janvier 2007) précise les modalités de l'examen professionnel d'attaché principal.
Peuvent se présenter à l'examen les attachés qui ont accompli au moins 3 ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emploi de catégorie A ou de même niveau et comptent au moins 1 an d'ancienneté dans le cinquième échelon du grade d'attaché.
Peuvent également être promus au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les attachés justifiant au moins 7 ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emploi de catégorie A ou de même niveau et d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade d'attaché.

Par ailleurs, les ADAENES ont intégré en 2013 (décret du 17 octobre 2011-décrets et arrêtés d'application publiés dans le JORF du 1er octobre 2013) le corps interministériel à gestion ministérielle des attachés d'administration de l'Etat. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du plan quinquennal de fusion des corps mis en œuvre par la fonction publique.
Ce nouveau corps comporte trois grades : attaché, attaché principal et attaché hors classe.
Ce nouveau statut inclut une revalorisation du premier échelon du grade du corps interministériel, ainsi qu'une réduction d'un mois par an, et ce afin d'accélérer les progressions de carrière.
Le grade d'attaché hors classe est un grade à accès fonctionnel. Son accès sera contingenté et réservé, au choix, aux attachés principaux ayant exercé des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités.
L'échelon terminal de ce troisième grade sera un échelon spécial, doté de la « hors échelle » A, dont l'accès sera également contingenté et se fera au choix.
Ce statut devrait faciliter la mobilité des agents souhaitant exercer dans un autre ministère.

- **Nominations**

* *Le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005* portant dispositions statutaires communes applicables au corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

* *Le décret n° 2006-1732 du 23 décembre 2006* portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

* *Arrêté du 6 juin 2008* fixant la nature, la durée, et le programme des épreuves des concours d'entrée aux Instituts régionaux d'administration ; ce texte réforme en profondeur les épreuves dans le sens d'une profonde professionnalisation conforme à la démarche de la révision générale du contenu des concours.

- **Missions**

Les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur qui appartiennent à un corps de catégorie A, exercent leurs fonctions :

- dans les services centraux et déconcentrés et dans les services à compétence nationale relevant des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- dans les établissements publics relevant de ces mêmes ministres
- dans les établissements relevant du grand chancelier de la Légion d'honneur, sous l'autorité des responsables de ces services ou établissements.

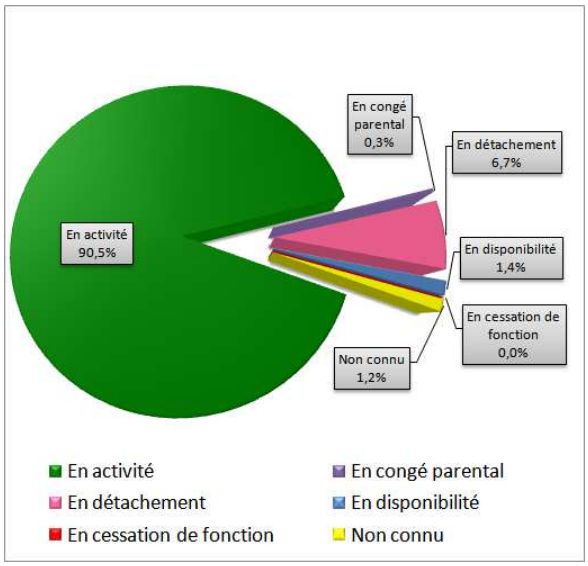
Lorsqu'ils sont affectés dans les établissements scolaires ou universitaires, ils contribuent dans le cadre de la communauté éducative, à l'éducation et à la formation des élèves et étudiants.
Lorsqu'ils sont affectés dans les services centraux ou déconcentrés et dans les établissements publics autres que d'enseignement, ils participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique publique d'éducation.
Ils sont chargés des fonctions de conception, d'expertise, de gestion et de pilotage d'unités administratives. Ils peuvent être appelés à remplir les fonctions d'ordonnateur secondaire. Ils ont vocation à être chargés de fonction d'encadrement. Ils peuvent en outre se voir confier la gestion matérielle et financière d'un établissement.

Les attachés principaux peuvent être chargés des fonctions d'agent comptable d'un ou plusieurs établissements. A titre exceptionnel, les attachés peuvent également être chargés de ces fonctions.

II. Effectifs du corps

A. Effectifs de titulaires

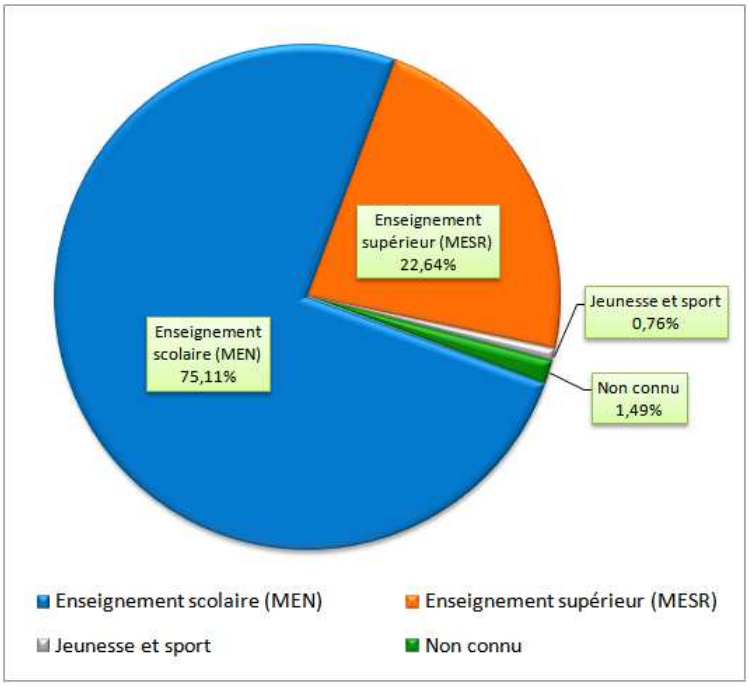
Répartition de l'ensemble du personnel ADAENES par position administrative



La répartition des effectifs des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, tous programmes confondus, fait apparaitre que 90,5 % du corps est en activité (10 487 sur un total de 11 584), 6,7 % en détachement, et 1,4 % en disponibilité.

	Effectifs (hors COM)	COM et 29ème rectorat	Total en activité
Enseignement scolaire (MEN)	7 594	73	7 667
Enseignement supérieur (MESR)	2 289	11	2 300
Sous total MEN+MESR	9 883	84	9 967
Jeunesse et sport	77	0	77
Non connu	151	41	192
Total général	10 111	125	10 236

Répartition des 10 111 agents en activité (hors COM)



Rappel : Le champ de référence à partir duquel la monographie a été faite repose sur les programmes de l'enseignement scolaire et supérieur uniquement, à l'exclusion des agents affectés au ministère du sport, de la jeunesse et de la vie associative, des agents sans programme budgétaire connu et de ceux affectés dans les collectivités d'outre-mer (COM). L'effectif de référence est donc de 9 883 agents au 1er février 2013 (7 594 au MEN + 2 289 au MESR).

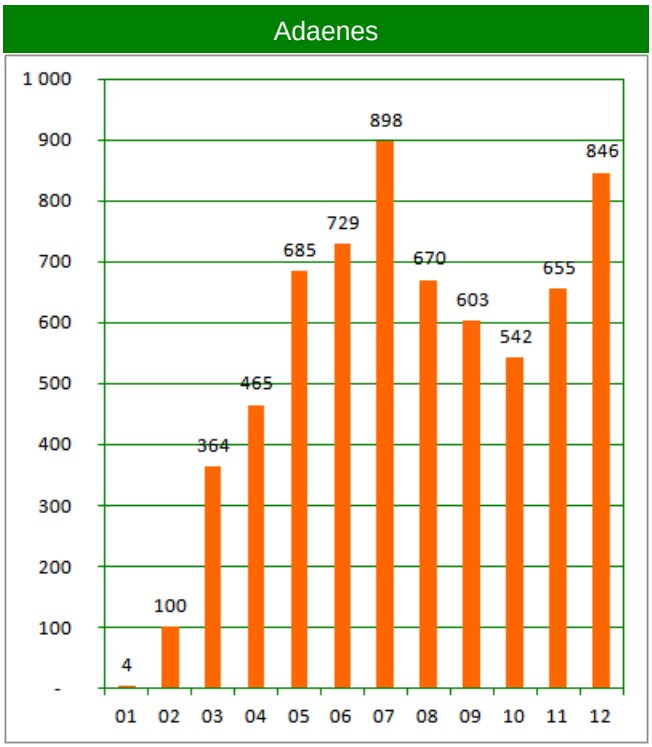
Effectifs du corps par grade et par échelon

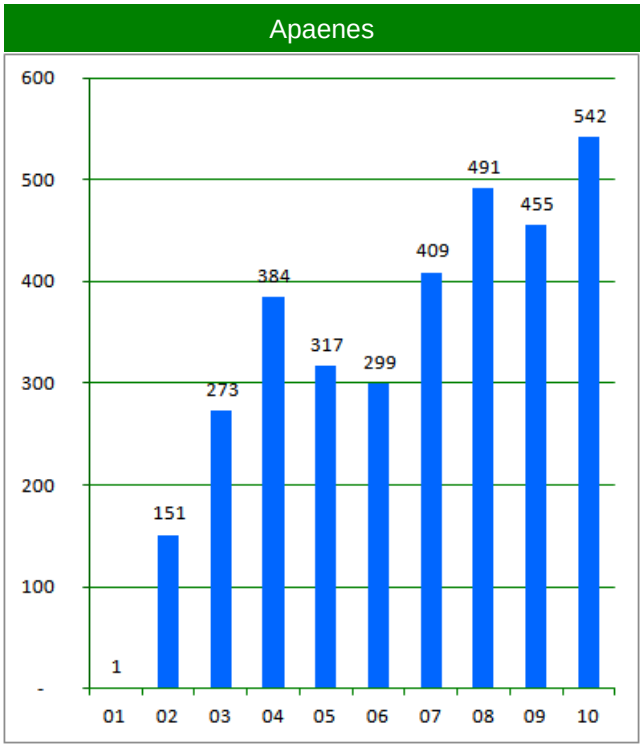
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	TOTAL
Adaenes	4	100	364	465	685	729	898	670	603	542	655	846	6 561
Pourcentage	0,1%	1,5%	5,5%	7,1%	10,4%	11,1%	13,7%	10,2%	9,2%	8,3%	10,0%	12,9%	100%

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	-	-	TOTAL
Apaenes	1	151	273	384	317	299	409	491	455	542			3 322
Pourcentage	0,0%	4,5%	8,2%	11,6%	9,5%	9,0%	12,3%	14,8%	13,7%	16,3%			100%

En ce qui concerne le grade d'**Adaenes** : le pourcentage le plus important (13,7 % des effectifs) se trouve au 7ème échelon.

En ce qui concerne le grade d'**Apaenes** : 16,3 % des agents se trouvent à l'échelon terminal.



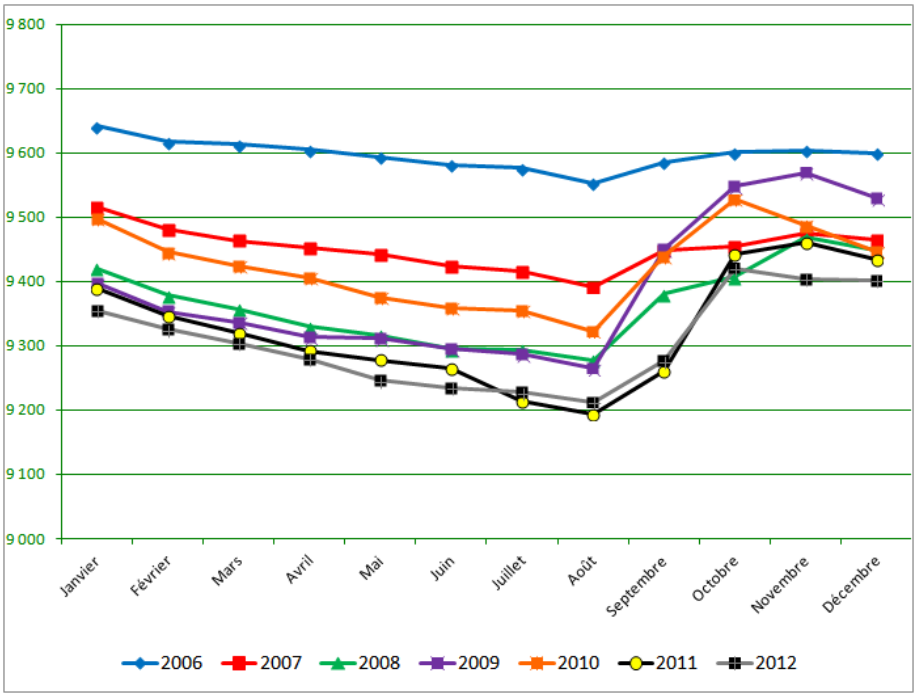


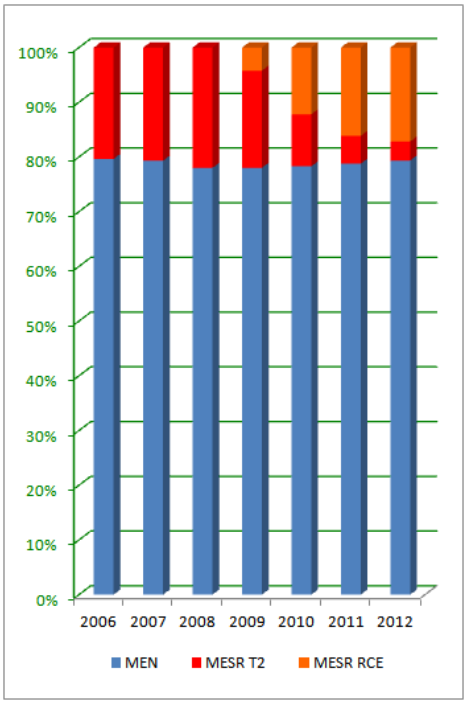
En ce qui concerne les personnels Adaenes, les effectifs les plus importants se répartissent sur le 7ème et le 12ème échelon et d'avantage sur les échelons plus élevés, voire terminaux en ce qui concerne les Apaenes.

Consommations d'emplois en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne
2006	MEN	7 688,29	7 672,38	7 667,72	7 659,45	7 648,70	7 643,38	7 635,99	7 615,50	7 624,89	7 621,68	7 625,32	7 621,35	7 643,72
	MESR T2	1 953,28	1 944,56	1 945,03	1 945,35	1 944,51	1 938,27	1 939,98	1 936,38	1 960,07	1 979,03	1 978,98	1 977,53	1 953,58
	Total	9 641,57	9 616,94	9 612,75	9 604,80	9 593,21	9 581,65	9 575,97	9 551,88	9 584,96	9 600,71	9 604,30	9 598,88	**9597,30**
2007	MEN	7 543,72	7 509,80	7 494,43	7 489,28	7 480,44	7 468,17	7 466,21	7 447,68	7 492,10	7 502,73	7 529,90	7 525,84	7 495,86
	MESR T2	1 972,92	1 971,96	1 969,30	1 963,90	1 961,05	1 956,68	1 950,07	1 943,61	1 955,43	1 952,10	1 944,15	1 939,69	1 956,74
	Total	9 516,64	9 481,76	9 463,73	9 453,18	9 441,49	9 424,85	9 416,28	9 391,29	9 447,53	9 454,83	9 474,05	9 465,53	**9452,60**
2008	MEN	7 348,50	7 320,93	7 302,22	7 282,42	7 272,37	7 257,24	7 254,46	7 236,76	7 301,74	7 317,52	7 378,90	7 357,31	7 302,53
	MESR T2	2 072,38	2 057,23	2 055,20	2 047,38	2 044,08	2 037,42	2 039,33	2 040,60	2 078,89	2 089,53	2 090,03	2 090,23	2 061,86
	Total	9 420,88	9 378,16	9 357,42	9 329,80	9 316,45	9 294,66	9 293,79	9 277,36	9 380,63	9 407,05	9 468,93	9 447,54	**9364,39**
2009	MEN	7 313,11	7 281,32	7 270,35	7 259,12	7 262,44	7 253,24	7 247,26	7 226,56	7 367,82	7 451,07	7 490,75	7 459,03	7 323,51
	MESR T2	1 683,24	1 674,53	1 668,43	1 660,58	1 655,72	1 649,80	1 647,19	1 648,01	1 681,13	1 694,34	1 678,86	1 672,63	1 667,87
	MESR RCE	401,33	397,73	398,06	393,99	392,96	392,26	392,13	390,50	400,90	402,74	399,87	398,00	396,71
	Total	9 397,68	9 353,58	9 336,84	9 313,69	9 311,12	9 295,30	9 286,58	9 265,07	9 449,85	9 548,15	9 569,48	9 529,66	**9388,08**
2010	MEN	7 417,76	7 378,20	7 358,49	7 347,83	7 330,29	7 320,97	7 322,28	7 294,80	7 407,72	7 478,00	7 444,21	7 413,21	7 376,15
	MESR T2	912,58	903,06	902,60	898,55	892,75	890,15	887,45	888,23	893,86	904,80	895,46	894,38	896,99
	MESR RCE	1 167,25	1 164,22	1 162,43	1 159,51	1 152,15	1 148,34	1 144,40	1 139,90	1 137,82	1 144,69	1 146,81	1 138,42	1 150,49
	Total	9 497,59	9 445,48	9 423,52	9 405,89	9 375,19	9 359,46	9 354,13	9 322,93	9 439,40	9 527,49	9 486,48	9 446,01	**9423,63**
2011	MEN	7 377,13	7 345,40	7 323,74	7 305,24	7 296,51	7 288,59	7 256,42	7 239,19	7 321,48	7 458,21	7 467,60	7 444,30	7 343,65
	MESR T2	476,73	472,53	474,13	472,10	470,85	469,24	466,23	463,90	464,09	484,19	486,91	488,19	474,09
	MESR RCE	1 535,56	1 528,89	1 522,43	1 514,79	1 510,43	1 506,13	1 491,45	1 490,79	1 474,45	1 500,34	1 506,77	1 502,05	1 507,01
	Total	9 389,42	9 346,82	9 320,30	9 292,13	9 277,79	9 263,96	9 214,10	9 193,88	9 260,02	9 442,74	9 461,28	9 434,54	**9324,75**
2012	MEN	7 388,98	7 378,92	7 369,21	7 351,32	7 326,22	7 321,60	7 314,21	7 301,29	7 392,43	7 510,63	7 489,09	7 484,23	7 385,68
	MESR T2	327,39	322,83	321,63	322,56	319,67	316,71	316,11	316,55	317,83	320,73	324,33	326,33	321,06
	MESR RCE	1 638,47	1 623,31	1 612,91	1 605,27	1 599,78	1 596,14	1 597,01	1 594,42	1 566,68	1 589,42	1 590,27	1 591,31	1 600,42
	Total	9 354,84	9 325,06	9 303,75	9 279,15	9 245,67	9 234,45	9 227,33	9 212,26	9 276,94	9 420,78	9 403,69	9 401,87	**9307,15**

Source : DGRH C1-1
India LOLF ODE – décompte des emplois & OREMS





La consommation d'emplois, a diminué légèrement entre 2006 et 2012 (-200,15 postes « équivalent temps plein travaillé »), 2006 étant l'année de la plus forte consommation d'emplois.

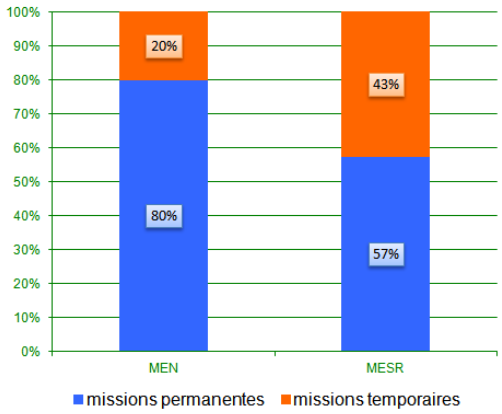
En ce qui concerne le MESR (établissements RCE et non RCE), la consommation d'emplois établissements du supérieur non RCE diminue entre 2006 et 2010 au profit des établissements du supérieur RCE, ce qui s'explique par le passage progressif des établissements du supérieur aux RCE.

Par ailleurs, chaque année, il y a une légère progression au mois de septembre qui correspond aux recrutements de l'année en cours.

B. Effectifs de non titulaires

Ⓔ Les agents non titulaires sur missions permanentes et sur missions temporaires de remplacement (données 2012)

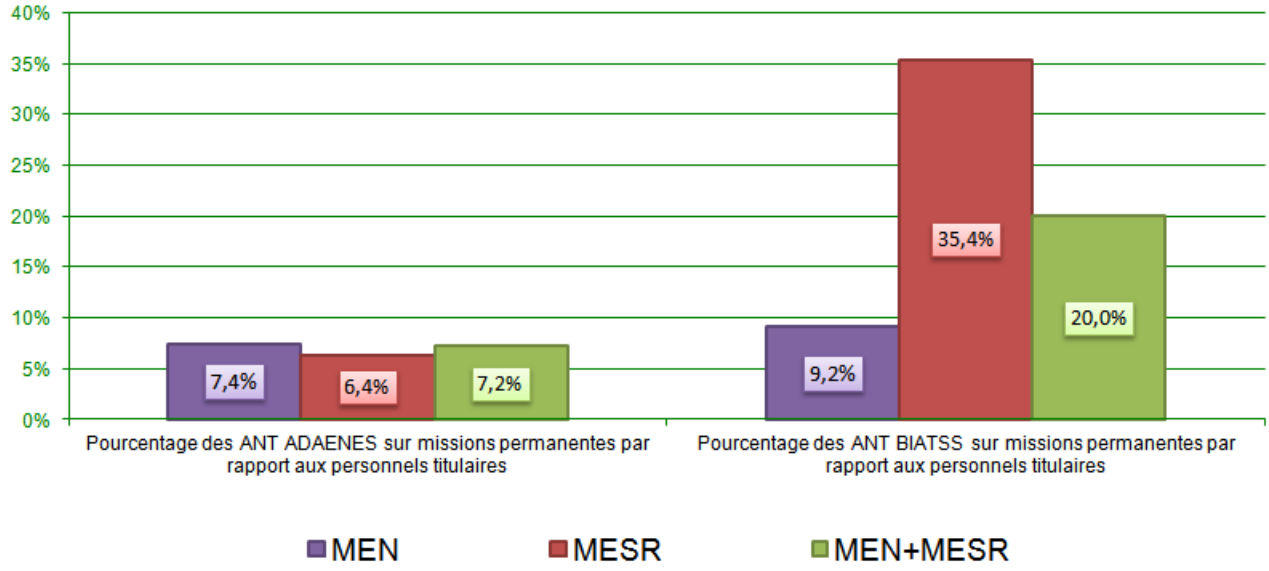
	MEN	MESR	Total
Agents non titilaires	709	256	965
...dont sur missions permanentes	565	146	711
...dont sur missions temporaires	144	110	254
Rappel effectifs agents titulaires	7 594	2 289	9 883
Pourcentage des ANT ADAENES sur missions permanentes par rapport aux personnels titulaires	7,4%	6,4%	7,2%
Pourcentage des ANT BIATSS sur missions permanentes par rapport aux personnels titulaires	9,2%	35,4%	20,0%



Note : l'académie de la Martinique n'a pas répondu à l'enquête, les résultats sont donc à nuancer, particulièrement en ce qui concerne le total MEN/MESR.

Tout programme confondu, le pourcentage des agents non titulaires sur missions permanentes est de 7,2 % par rapport aux personnels titulaires dans le corps des ADAENES, versus 20 % concernant les personnels BIATSS.

Il n'y a pas de différence significative concernant la part des ANT ADAENES sur mission permanente au sein de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur contrairement à l'ensemble des personnels BIATSS ; en effet, dans ce dernier cas, la part des ANT BIATSS atteint 35,4 % des effectifs au sein du supérieur (versus 6,4 % pour les ANT ADAENES sur mission permanente)



Les agents non contractuels sur missions permanentes et sur missions temporaires selon le genre

	MEN		Total	MESR		Total	MEN + MESR		Total
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Agents non titulaires	213	496	709	74	182	256	287	678	965

Les agents contractuels sur mission permanentes et sur missions temporaires de remplacement selon l'ancienneté au sein de l'établissement

	MEN	MESR	MEN + MESR
Moins de 1 an	97	70	167
de 1 an à 2 ans	118	53	171
de 2 ans à 3 ans	69	39	108
de 3 ans à 4 ans	45	32	77
de 4 ans à 5 ans	38	13	51
de 5 ans à 6 ans	58	9	67
6 ans et plus	284	40	324
Total ANT	709	256	965

Concernant la parité au sein du MEN et du MESR, elle met en évidence une part plus importante des femmes (71 %) ; ce constat est à nuancer en ce qui concerne la parité au sein du MEN où la part des femmes représente 58 % des effectifs.

La comparaison de l'ancienneté des agents non titulaires en CDD et de ceux qui sont en CDI fait apparaitre une ancienneté plus importante pour les personnels de l'enseignement scolaire (40 % ont une ancienneté supérieure à 6 ans dans l'enseignement scolaire versus 15 % dans l'enseignement supérieur.

Les agents contractuels sur missions permanentes et missions temporaires éligibles à l'un de recrutements réservés en 2013

	MEN	MESR	MEN + MESR
Total ANT en CDD éligibles à l'un des recrutements réservés en 2013	72	20	92
… dont sur mission temporaire	3	9	12
… dont sur missions permanentes	69	11	80
Part des ANT éligibles à l'un des recrutements réservés en 2013 sur l'ensemble des ANT en CDD	18%	9%	15%
Total ANT en CDD	401	211	612

Parmi les agents non titulaires en CDD, 18 % sont éligibles à l'un des recrutements réservés en 2013 (« loi du 12 mars 2012 dite « Sauvadet ») en ce qui concerne le MEN, versus 9 % en ce qui concerne le MESR. Les ANT en CDD éligibles à l'un des recrutements réservés en 2013, sont essentiellement sur missions permanentes.

Les agents contractuels cdisés au titre de la loi du 12 mars 2012 et après

	MEN	MESR	MEN + MESR
CDI	308	45	353
… dont cdisés au titre de la loi du 12 mars 2012	84	5	89
… dont cdisés après le 12 mars 2012	20	4	24

Les 89 agents cdisés au titre de la loi du 12 mars 2012 représentent le quart de l'ensemble des agents actuellement en CDI.

La part des agents non titulaires sur mission permanente sur les personnels titulaires en 2012 par académie

	MEN			MESR			MEN/MESR		
	Agents contractuels sur missions permanentes	Agents titulaires	% par raport aux effectifs titulaires	Agents contractuels sur missions permanentes	Agents titulaires	% par raport aux effectifs titulaires	Agents contractuels sur missions permanentes	Agents titulaires	% par raport aux effectifs titulaires
Administration centrale (*)	82	550	15%		166		82	716	11,5%
Aix-Marseille	55	275	20%	3	78	4%	58	353	16,4%
Amiens	2	234	1%	0	35	0%	2	269	0,7%
Besançon	11	155	7%	5	45	11%	16	200	8,0%
Bordeaux	8	339	2%	0	78	0%	8	417	1,9%
Caen	12	189	6%	0	34	0%	12	223	5,4%
Clermont-Ferrand	5	150	3%	2	41	5%	7	191	3,7%
Corse	0	39	0%	0	4	0%	0	43	0,0%
Créteil	11	472	2%	11	114	10%	22	586	3,8%
Dijon	3	195	2%	1	46	2%	4	241	1,7%
Grenoble	5	324	2%	19	107	18%	24	431	5,6%
Guadeloupe	3	63	5%	0	16	0%	3	79	3,8%
Guyane	0	28	0%	0	0	-	0	28	0,0%
La Réunion	2	115	2%	2	19	11%	4	134	3,0%
Lille	16	513	3%	6	151	4%	22	664	3,3%
Limoges	7	96	7%	4	33	12%	11	129	8,5%
Lyon	18	334	5%	6	156	4%	24	490	4,9%
Martinique		70	0%	0	0	-		70	0,0%
Mayotte	0		-	0		-	0		-
Montpellier	29	231	13%	14	98	14%	43	329	13,1%
Nancy-Metz	27	299	9%	2	81	2%	29	380	7,6%
Nantes	53	296	18%	0	96	0%	53	392	13,5%
Nice	2	161	1%	2	37	5%	4	198	2,0%
Nouvelle Calédonie	1		-	0		-	1		-
Orléans-Tours	4	282	1%	3	74	4%	7	356	2,0%
Paris	71	248	29%	35	255	14%	106	503	21,1%
Poitiers	56	203	28%	0	53	0%	56	256	21,9%
Polynésie Française	1		-	0		-	1		-
Reims	3	166	2%	1	28	4%	4	194	2,1%
Rennes	19	290	7%	7	121	6%	26	411	6,3%
Rouen	10	230	4%	3	43	7%	13	273	4,8%
Saint-Pierre-et-Miquelon	0		-	0		-	0		-
Strasbourg	7	172	4%	14	74	19%	21	246	8,5%
Toulouse	20	330	6%	3	101	3%	23	431	5,3%
Versailles	22	545	4%	3	105	3%	25	650	3,8%
Wallis et Futuna	0		-	0		-	0		-
Etrangers	0		-	0		-	0		-
Total général	565	7 594	7,4%	146	2 289	6,4%	711	9 883	7,2%

(*) Administration centrale : l'ensemble des agents contractuels estcomptabilisé au MEN

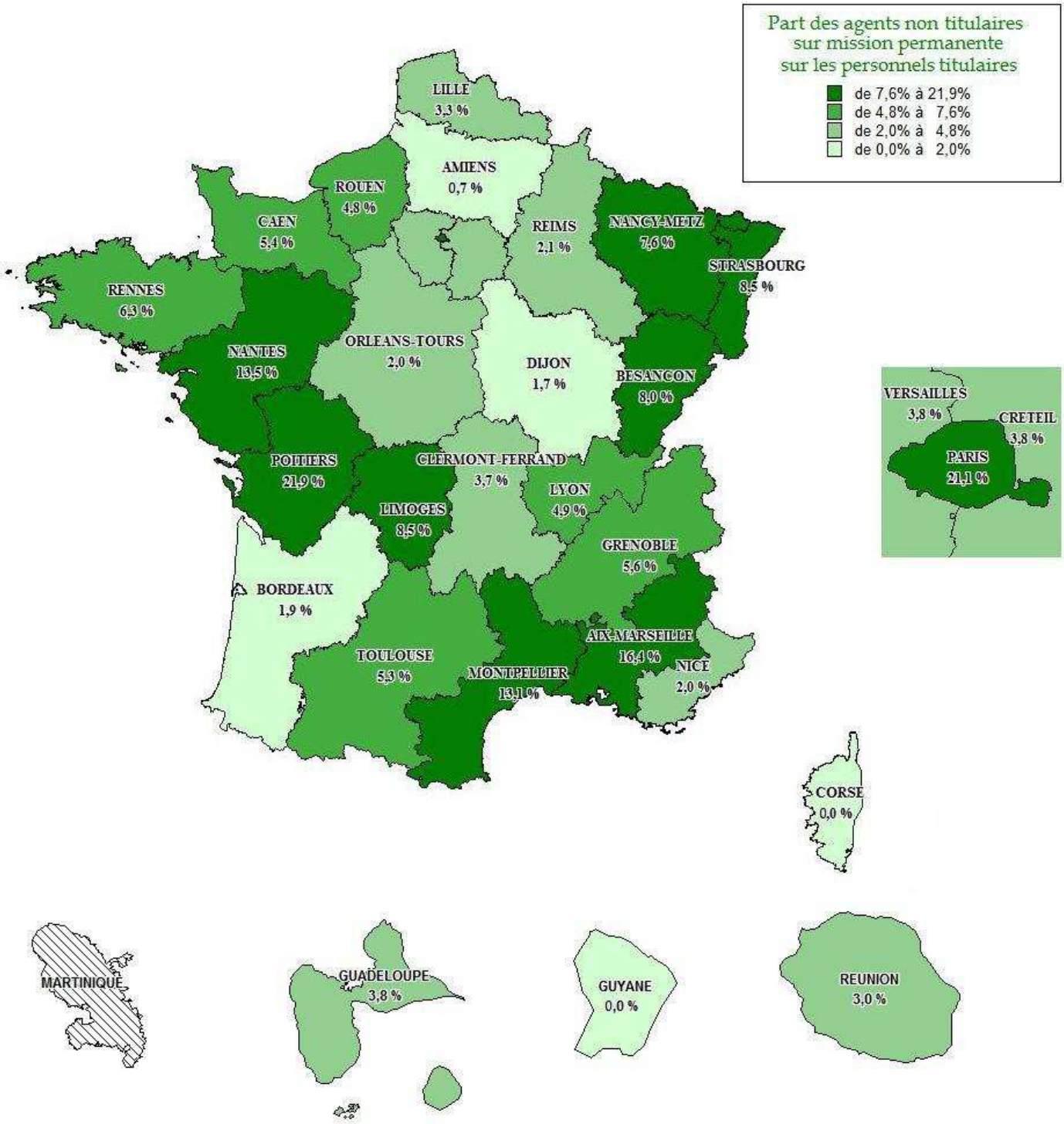
<u>Note</u> : L'académie de la Martinique n'a pas répondu à l'enquête ANT ; par ailleurs, les effectifs des agents titulaires des COM n'ont pas été pris en compte (cellule grisées foncées). Les résultats sont donc à nuancer, en particulier pour le total MEN/MESR.

La part des agents non-titulaires effectuant une mission permanente sur les effectifs du corps des attachés atteint 7,2 %.
Cette part est particulièrement importante à Paris (21 %) et Poitiers (22 %).

En rapportant la part des agents contractuels sur mission permanente sur l'ensemble des titulaires, nous constatons que dans l'enseignement scolaire ce taux est de 7,4 % ; ce sont les académies de Paris (29 %), et de Poitiers (28%) qui ont les taux les plus importants.

Dans l'enseignement supérieur, la part des agents contractuels sur mission permanente rapportée aux effectifs du corps est de 6,4 % ; les taux les plus importants sont à Strasbourg (19 %), suivi par Grenoble (18 %).

Illustration de la part des agents non titulaires sur mission permanente sur les personnels titulaires ADAENES



Sources : Annuaires AGORA et POPPEE ITRF, au 1er février 2013 - DGRH C1-1

La part des agents non titulaires CDIsés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012

	MEN			MESR			MEN/MESR		
	Agents contractuels en CDI	ANT CDIsés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012	% CDIsés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 par rapport à l'ensemble des CDI	Agents contractuels en CDI	ANT CDIsés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012	% CDIsés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 par rapport à l'ensemble des CDI	Agents contractuels en CDI	ANT CDIsés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012	% CDIsés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 par rapport à l'ensemble des CDI
Administration centrale (*)	33	1	3%				33	1	3%
Aix-Marseille	26	0	0%	0	0	-	26	0	0%
Amiens	2	2	100%	0	0	-	2	2	100%
Besançon	8	2	25%	3	0	0%	11	2	18%
Bordeaux	2	1	50%	0	0	-	2	1	50%
Caen	5	3	60%	0	0	-	5	3	60%
Clermont-Ferrand	5	1	20%	1	0	0%	6	1	17%
Corse	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Créteil	4	4	100%	2	0	0%	6	4	67%
Dijon	3	0	0%	0	0	-	3	0	0%
Grenoble	3	0	0%	17	0	0%	20	0	0%
Guadeloupe	3	0	0%	0	0	-	3	0	0%
Guyane	0	0	-	0	0	-	0	0	-
La Réunion	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Lille	12	2	17%	1	0	0%	13	2	15%
Limoges	3	0	0%	1	0	0%	4	0	0%
Lyon	15	15	100%	2	0	0%	17	15	88%
Martinique				0	0	-			
Mayotte	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Montpellier	14	0	0%	0	0	-	14	0	0%
Nancy-Metz	9	1	11%	1	0	0%	10	1	10%
Nantes	30	22	73%	0	0	-	30	22	73%
Nice	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Nouvelle Calédonie	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Orléans-Tours	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Paris	38	1	3%	5	2	40%	43	3	7%
Poitiers	32	1	3%	0	0	-	32	1	3%
Polynésie Française	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Reims	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Rennes	19	0	0%	4	3	75%	23	3	13%
Rouen	6	6	100%	0	0	-	6	6	100%
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Strasbourg	5	0	0%	7	0	0%	12	0	0%
Toulouse	20	20	100%	1	0	0%	21	20	95%
Versailles	9	0	0%	0	0	-	9	0	0%
Wallis et Futuna	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Etrangers	0	0	-	0	0	-	9	0	0%
Total général	308	84	27,3%	45	5	11,1%	353	89	25,2%

(*) Administration centrale : l'ensemble des agents contractuels estcomptabilisé au MEN

<u>Note</u> : L'académie de la Martinique n'a pas répondu à l'enquête ANT ; les résultats sont donc à nuancer, en particulier pour le total MEN/MESR.

Le quart de l'ensemble des agents non-titulaires en CDI l'a été dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet), pourcentage qui est plus important au MEN.

Au sein de plusieurs académies, c'est la totalité des agents contractuels en CDI qui l'a été dans le cadre de la loi Sauvadet ; il s'agit des académies d'Amiens, la Réunion, et la Polynésie.

III. Effectifs du corps par mission et programme budgétaire

Effectifs du corps par programme budgétaire

	Enseignement scolaire			Enseignement supérieur		Total général
	Second degré	Soutien de la politique de l'éducation nationale	**Sous total**	Formations supérieures et recherche universitaire	**Sous total**	
Adaenes	1 303	1 004	2 307	1 015	1 015	3 322
Apaenes	3 884	1 403	5 287	1 274	1 274	6 561
Total corps	5 187	2 407	7 594	2 289	2 289	9 883

La part des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en activité sur un programme de l'enseignement scolaire est de 77 % et de 23 % sur un programme du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette proportion peut s'expliquer en partie par la forte représentation de la filière ITRF dans l'enseignement supérieur, dont les agents exercent des fonctions équivalentes à celles des attachés d'administration.
La part des **Adaenes** et des **Apaenes** s'établit respectivement à 66,3 % et 33,7 %.

Répartition des effectifs par académie et programme budgétaire

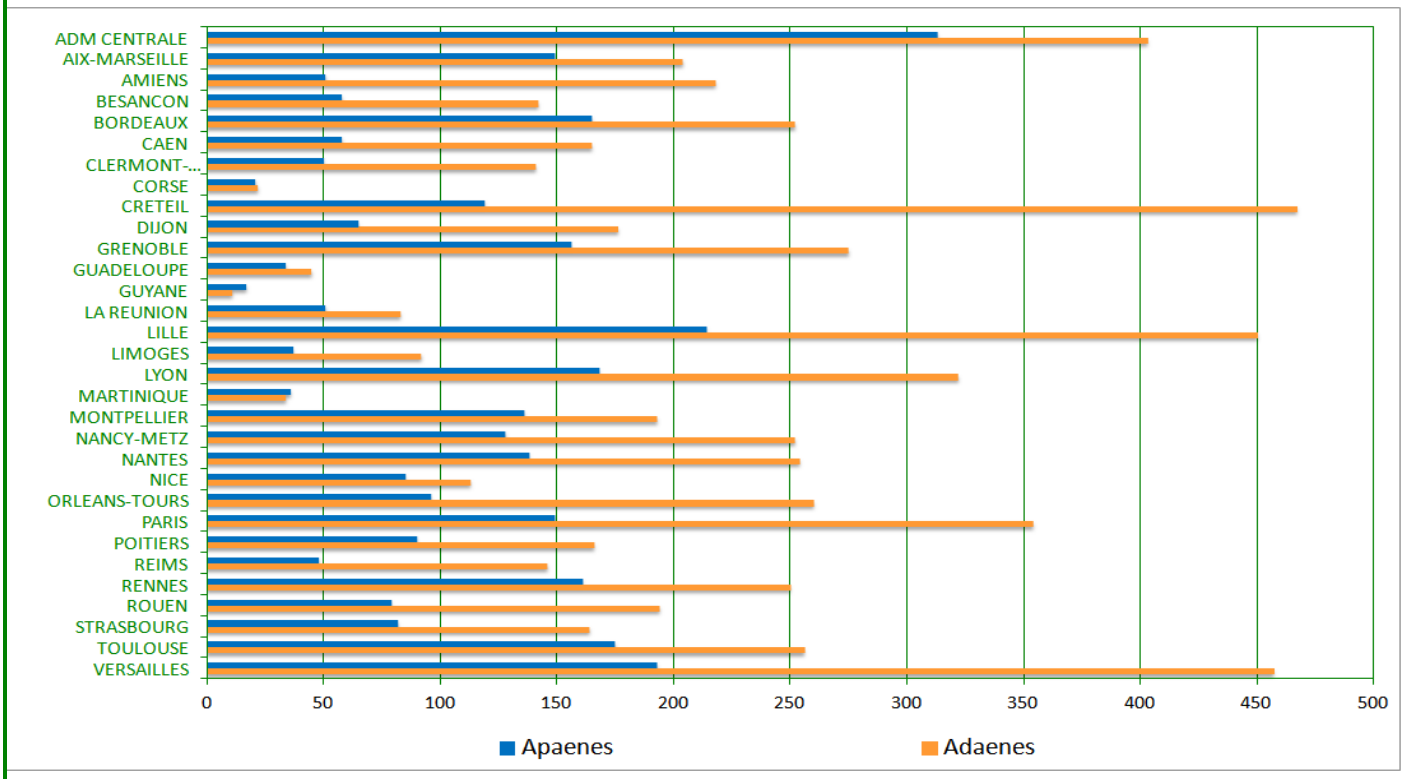
	Enseignement scolaire			Enseignement supérieur		Total général	%
	Second degré	Soutien de la politique de l'éducation nationale	**Sous total**	Formations supérieures et recherche universitaire	**Sous total**		
ADM CENTRALE		550	550	166	166	716	7,2%
AIX-MARSEILLE	206	69	275	78	78	353	3,6%
AMIENS	169	65	234	35	35	269	2,7%
BESANCON	112	43	155	45	45	200	2,0%
BORDEAUX	259	80	339	78	78	417	4,2%
CAEN	141	48	189	34	34	223	2,3%
CLERMONT-FERRAND	119	31	150	41	41	191	1,9%
CORSE	19	20	39	4	4	43	0,4%
CRETEIL	358	114	472	114	114	586	5,9%
DIJON	147	48	195	46	46	241	2,4%
GRENOBLE	250	74	324	107	107	431	4,4%
GUADELOUPE	38	25	63	16	16	79	0,8%
GUYANE	16	12	28			28	0,3%
LA REUNION	85	30	115	19	19	134	1,4%
LILLE	379	134	513	151	151	664	6,7%
LIMOGES	71	25	96	33	33	129	1,3%
LYON	238	96	334	156	156	490	5,0%
MARTINIQUE	46	24	70			70	0,7%
MONTPELLIER	171	60	231	98	98	329	3,3%
NANCY-METZ	220	79	299	81	81	380	3,8%
NANTES	219	77	296	96	96	392	4,0%
NICE	118	43	161	37	37	198	2,0%
ORLEANS-TOURS	214	68	282	74	74	356	3,6%
PARIS	163	85	248	255	255	503	5,1%
POITIERS	153	50	203	53	53	256	2,6%
REIMS	124	42	166	28	28	194	2,0%
RENNES	204	86	290	121	121	411	4,2%
ROUEN	164	66	230	43	43	273	2,8%
STRASBOURG	123	49	172	74	74	246	2,5%
TOULOUSE	240	90	330	101	101	431	4,4%
VERSAILLES	421	124	545	105	105	650	6,6%
Total général	5187	2407	7594	2289	2289	9883	100%

La part la plus importante des ADAENES se situe en administration centrale, suivie par l'académie de Versailles.

IV. Effectifs du corps par académie

A. Effectifs par académie

Répartition des effectifs par académie



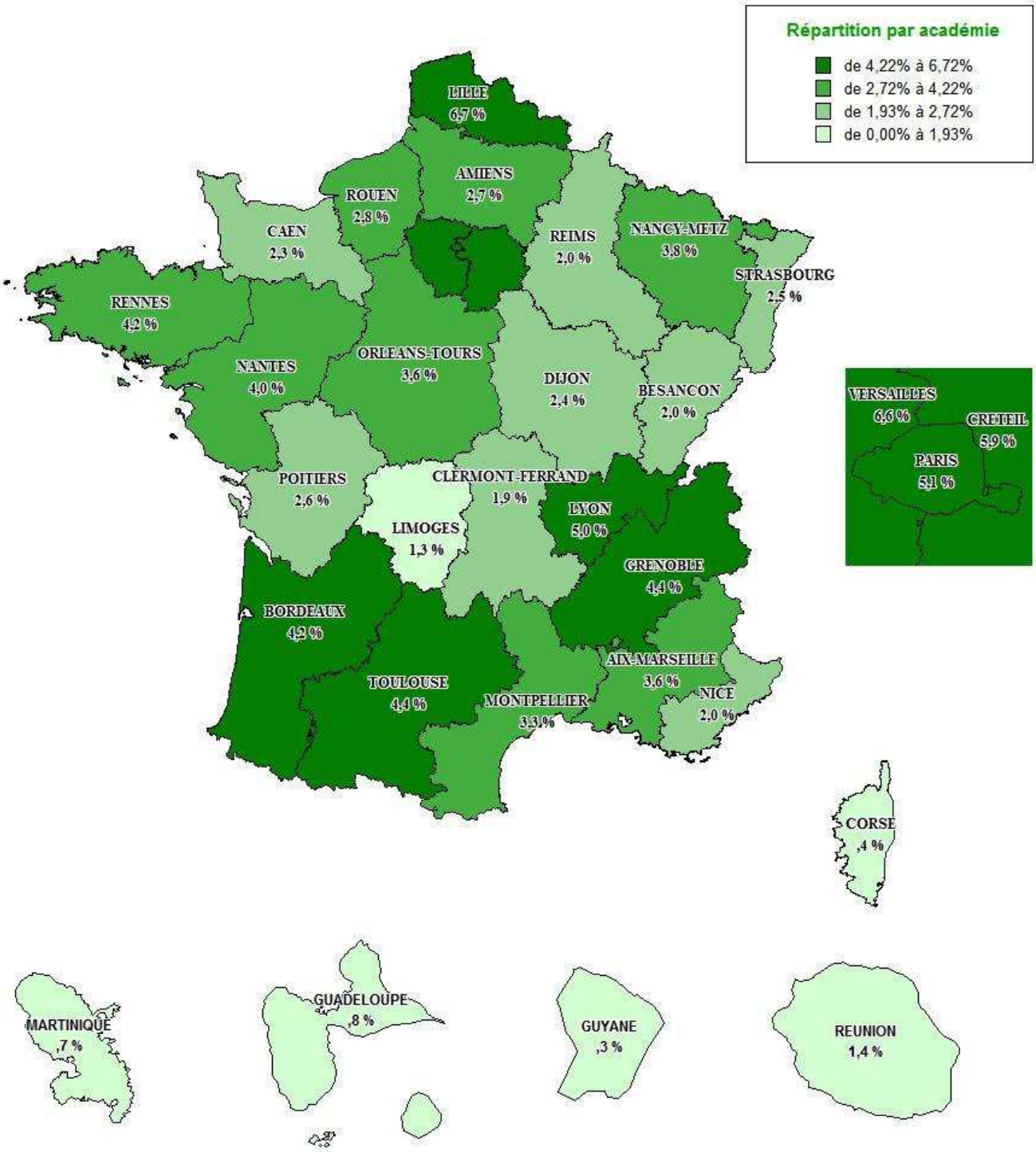
Répartition des effectifs par académie et grade

<u>Lecture</u> : L'académie d'Aix-Marseille représente 3,6 % des effectifs par rapport à l'ensemble des académies.
*Pour chaque grade : Attaché (**Adaenes**) ou attaché principal (**Apaenes**), le poids relatif de chaque académie a été établi par rapport à l'ensemble des académies.*
Les pourcentages sont à lire verticalement.

Le tableau ci-contre fait apparaître les effectifs d'**Adaenes** et d'**Apaenes** pour chaque académie.
C'est l'académie de Versailles (7 %) qui représente la part de personnels **Adaenes** la plus importante et la Guyane la moins importante (0,2 %) et c'est au sein de l'administration centrale que le taux **d'Apaenes** (9,4%) est le plus important et dans l'académie de Guyane le moins important (0,5%).

	Adaenes	%	Apaenes	%	Total général	%
ADM CENTRALE	403	6,1%	313	9,4%	716	7,2%
AIX-MARSEILLE	204	3,1%	149	4,5%	353	3,6%
AMIENS	218	3,3%	51	1,5%	269	2,7%
BESANCON	142	2,2%	58	1,7%	200	2,0%
BORDEAUX	252	3,8%	165	5,0%	417	4,2%
CAEN	165	2,5%	58	1,7%	223	2,3%
CLERMONT-FERRAND	141	2,1%	50	1,5%	191	1,9%
CORSE	22	0,3%	21	0,6%	43	0,4%
CRETEIL	467	7,1%	119	3,6%	586	5,9%
DIJON	176	2,7%	65	2,0%	241	2,4%
GRENOBLE	275	4,2%	156	4,7%	431	4,4%
GUADELOUPE	45	0,7%	34	1,0%	79	0,8%
GUYANE	11	0,2%	17	0,5%	28	0,3%
LA REUNION	83	1,3%	51	1,5%	134	1,4%
LILLE	450	6,9%	214	6,4%	664	6,7%
LIMOGES	92	1,4%	37	1,1%	129	1,3%
LYON	322	4,9%	168	5,1%	490	5,0%
MARTINIQUE	34	0,5%	36	1,1%	70	0,7%
MONTPELLIER	193	2,9%	136	4,1%	329	3,3%
NANCY-METZ	252	3,8%	128	3,9%	380	3,8%
NANTES	254	3,9%	138	4,2%	392	4,0%
NICE	113	1,7%	85	2,6%	198	2,0%
ORLEANS-TOURS	260	4,0%	96	2,9%	356	3,6%
PARIS	354	5,4%	149	4,5%	503	5,1%
POITIERS	166	2,5%	90	2,7%	256	2,6%
REIMS	146	2,2%	48	1,4%	194	2,0%
RENNES	250	3,8%	161	4,8%	411	4,2%
ROUEN	194	3,0%	79	2,4%	273	2,8%
STRASBOURG	164	2,5%	82	2,5%	246	2,5%
TOULOUSE	256	3,9%	175	5,3%	431	4,4%
VERSAILLES	457	7,0%	193	5,8%	650	6,6%
Total général	6561	100%	3322	100%	9883	100%

Illustration de la répartition des effectifs du corps par académie



<u>Lecture de la carte</u> : Sur l'ensemble des effectifs d'attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 6,7 % sont présents dans l'académie de Lille.

Ce sont les académies Versailles, Lille, Créteil, Paris, Lyon, Toulouse, Grenoble et Bordeaux qui présentent la plus grande part des personnels ADAENES.

Proportion des grades dans le corps au sein de chaque académie

Proportion des grades dans le corps par académie	Adaenes	%	Apaenes	%	Total général
ADM CENTRALE	403	56,3%	313	43,7%	716
AIX-MARSEILLE	204	57,8%	149	42,2%	353
AMIENS	218	**81,0%**	51	**19,0%**	269
BESANCON	142	71,0%	58	29,0%	200
BORDEAUX	252	60,4%	165	39,6%	417
CAEN	165	74,0%	58	26,0%	223
CLERMONT-FERRAND	141	73,8%	50	26,2%	191
CORSE	22	51,2%	21	48,8%	43
CRETEIL	467	79,7%	119	20,3%	586
DIJON	176	73,0%	65	27,0%	241
GRENOBLE	275	63,8%	156	36,2%	431
GUADELOUPE	45	57,0%	34	43,0%	79
GUYANE	11	**39,3%**	17	**60,7%**	28
LA REUNION	83	61,9%	51	38,1%	134
LILLE	450	67,8%	214	32,2%	664
LIMOGES	92	71,3%	37	28,7%	129
LYON	322	65,7%	168	34,3%	490
MARTINIQUE	34	48,6%	36	51,4%	70
MONTPELLIER	193	58,7%	136	41,3%	329
NANCY-METZ	252	66,3%	128	33,7%	380
NANTES	254	64,8%	138	35,2%	392
NICE	113	57,1%	85	42,9%	198
ORLEANS-TOURS	260	73,0%	96	27,0%	356
PARIS	354	70,4%	149	29,6%	503
POITIERS	166	64,8%	90	35,2%	256
REIMS	146	75,3%	48	24,7%	194
RENNES	250	60,8%	161	39,2%	411
ROUEN	194	71,1%	79	28,9%	273
STRASBOURG	164	66,7%	82	33,3%	246
TOULOUSE	256	59,4%	175	40,6%	431
VERSAILLES	457	70,3%	193	29,7%	650
Total général	6561	66%	3322	34%	9883

*<u>Lecture</u> : Pour chaque académie, les pourcentages respectifs du grade d'**Adaenes** et du grade d'**Apaenes** ont été établis. Ex : dans l'académie de Toulouse, les **Adaenes** représentent 59,4 % des effectifs du corps, les **Apaenes** 40,6 %.*

La répartition entre les grades d'**Adaenes** (moyenne à 66 %) et celui d'**Apaenes** (moyenne à 34 %) du corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, au sein de chaque académie et en administration centrale, fait apparaitre un fort taux d'**Apaenes** dans les académies de Guyane, de Martinique, de Corse et en administration centrale, et à l'inverse un taux important d'**Adaenes** dans les académies de Créteil et d'Amiens.

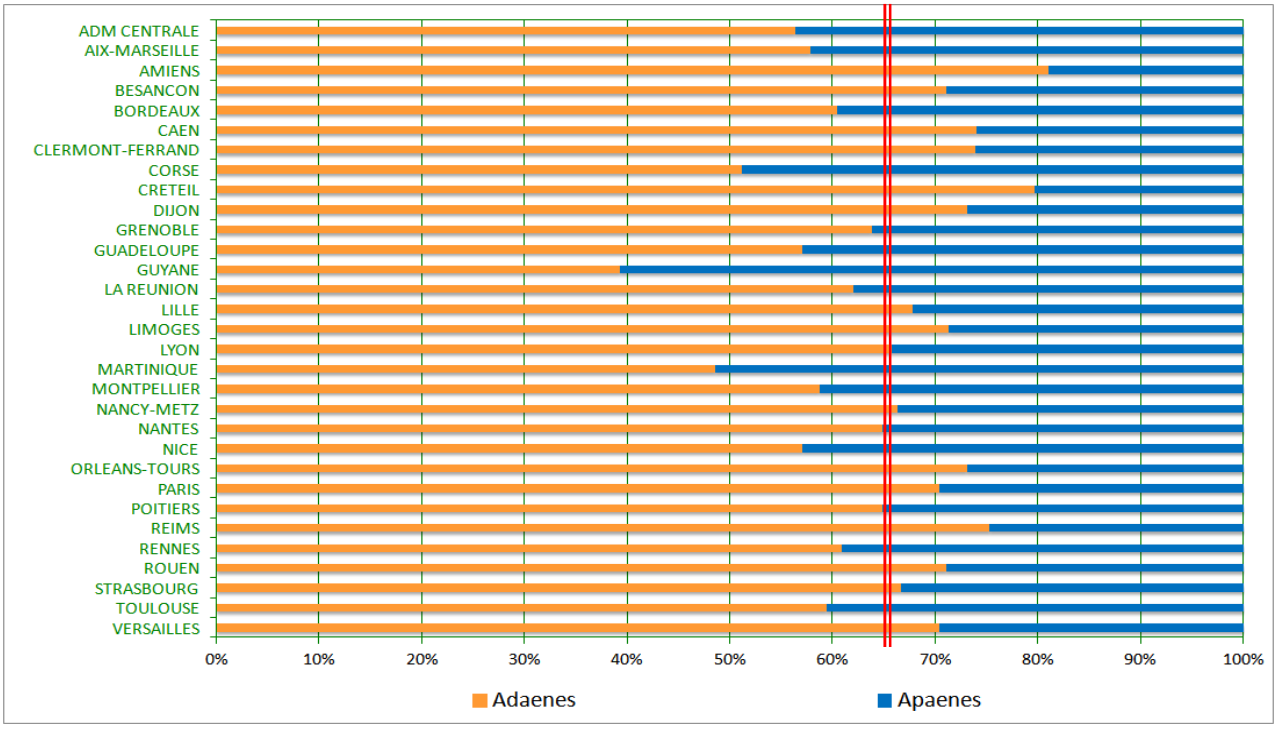
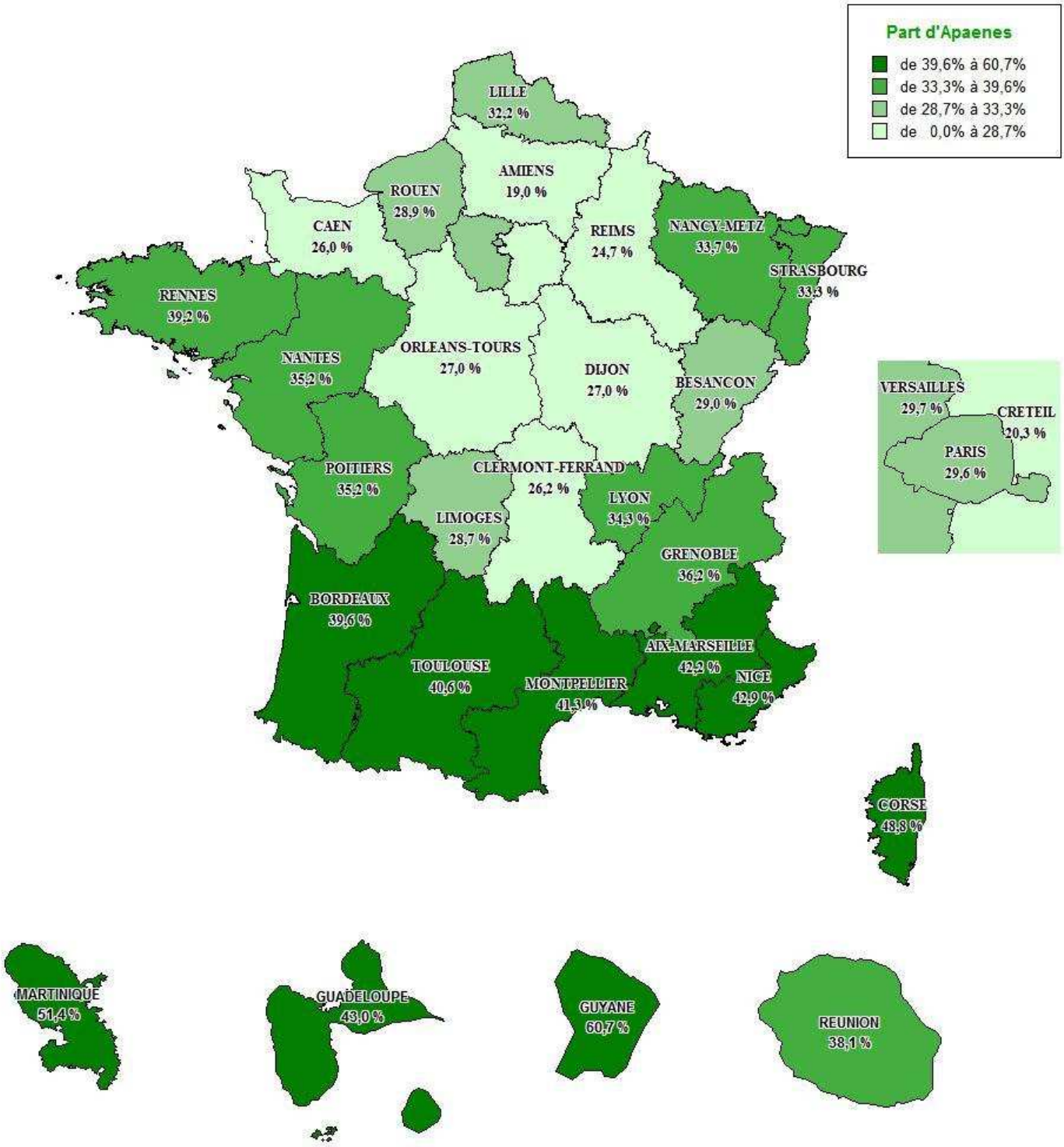


Illustration de la part des personnels dans le grade d'Apaenes par académie



*<u>Lecture de la carte</u> : dans l'académie de Toulouse, 40,6 % des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont des **Apaenes**.*

La proportion des **Apaenes** est plus importante dans les académies d'outre-mer et dans les académies du sud que dans celles du nord et du centre.

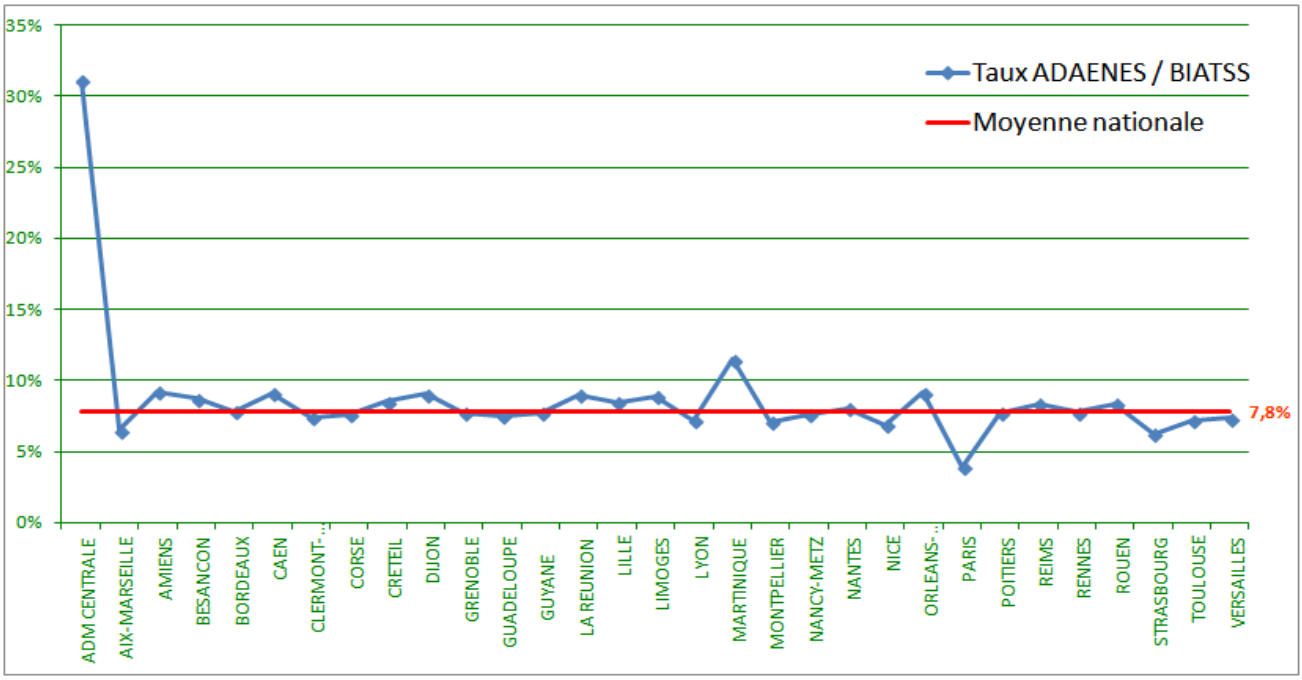
B. Effectifs par académie par rapport aux effectifs BIATSS

Répartition des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur par rapport aux personnels BIATSS (au 1er février 2013)

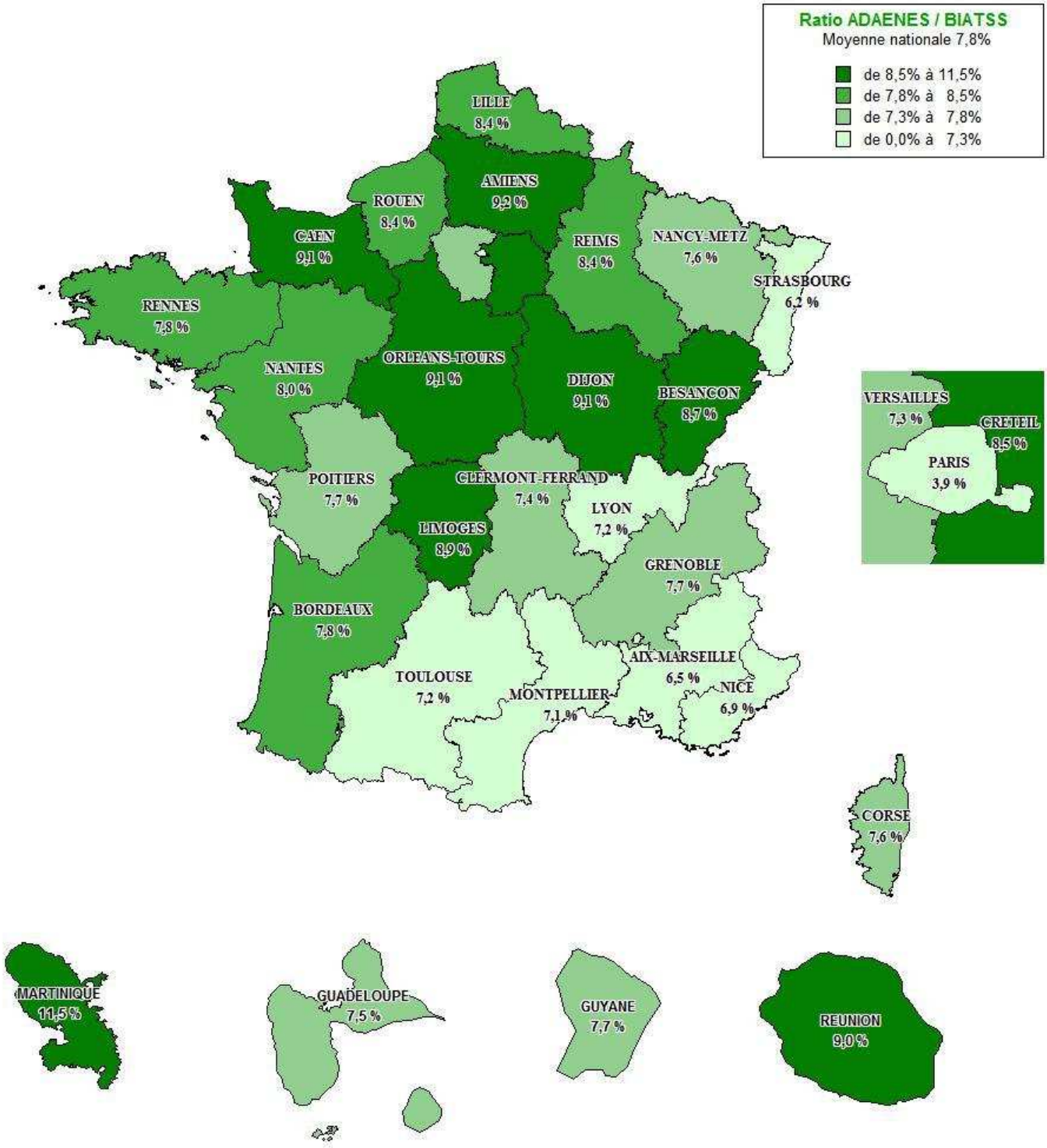
	ADAENES	BIATSS	Taux
ADM CENTRALE	716	2 304	31,1%
AIX-MARSEILLE	353	5 428	6,5%
AMIENS	269	2 934	9,2%
BESANCON	200	2 295	8,7%
BORDEAUX	417	5 349	7,8%
CAEN	223	2 453	9,1%
CLERMONT-FERRAND	191	2 574	7,4%
CORSE	43	563	7,6%
CRETEIL	586	6 887	8,5%
DIJON	241	2 662	9,1%
GRENOBLE	431	5 577	7,7%
GUADELOUPE	79	1 049	7,5%
GUYANE	28	363	7,7%
LA REUNION	134	1 495	9,0%
LILLE	664	7 860	8,4%
LIMOGES	129	1 456	8,9%
LYON	490	6 813	7,2%
MARTINIQUE	70	610	11,5%
MONTPELLIER	329	4 623	7,1%
NANCY-METZ	380	4 999	7,6%
NANTES	392	4 882	8,0%
NICE	198	2 884	6,9%
ORLEANS-TOURS	356	3 898	9,1%
PARIS	503	12 961	3,9%
POITIERS	256	3 306	7,7%
REIMS	194	2 321	8,4%
RENNES	411	5 296	7,8%
ROUEN	273	3 255	8,4%
STRASBOURG	246	3 948	6,2%
TOULOUSE	431	6 001	7,2%
VERSAILLES	650	8 866	7,3%
Total général	9883	125912	7,8%

Les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur représentent 7,8 % de l'ensemble des effectifs des personnels BIATSS en activité.

Ils représentent un taux bien plus important, de 31,1%, en administration centrale en raison notamment de la mission d'élaboration de la politique publique d'éducation et de la prépondérance des fonctions de conception et d'expertise en son sein.



Ⓔ Cartographie de la répartition des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur par rapport aux personnels BIATSS (au 1er février 2013)



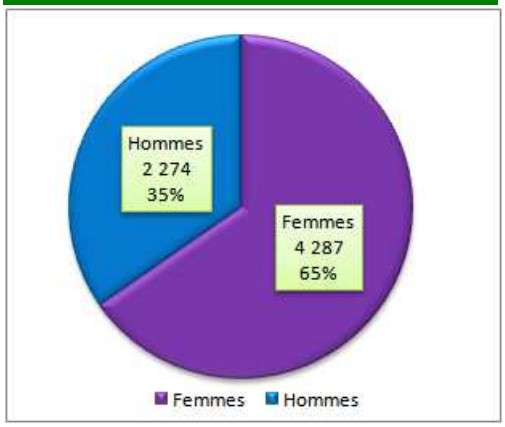
C'est dans les académies de la Martinique, d'Amiens, de Dijon et d'Orléans-Tours, de Caen, et de la Réunion que la part des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sur l'ensemble des personnels BIATSS est la plus importante.

V. Effectifs du corps par genre et âge

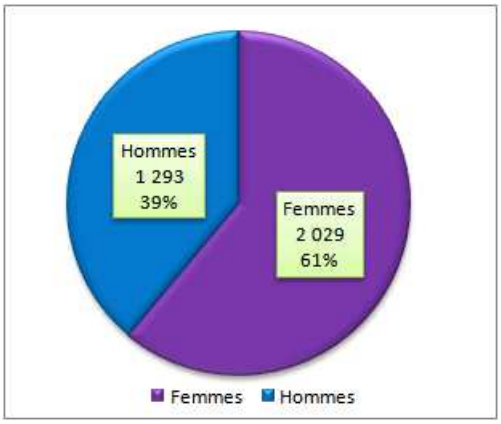
A. Effectifs par genre

Parité par corps et grades des personnels ADAENES

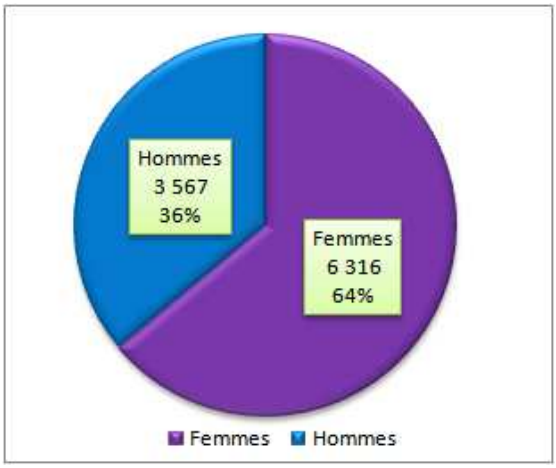
Parité dans le grade d'Adaenes



Parité dans le grade d'Apaenes



Parité dans le corps des ADAENES

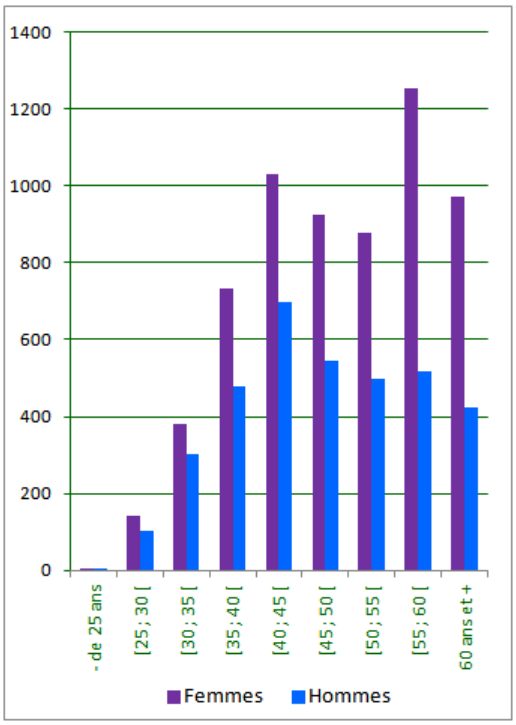


Les femmes représentent quasiment les deux-tiers de ce corps, avec 63,9 % des effectifs du corps.

La répartition par sexe fait apparaître que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge, et particulièrement dans celle des 55-60 ans, et 60 ans et plus.

La comparaison de la parité au sein des deux grades fait apparaitre une part plus importante d'hommes dans celui d'**Apaenes** par rapport à celui d'**Adaenes** (38,9 % versus 34,7 %).

	Femmes	Hommes	Total général
Adaenes	4 287	2 274	6 561
%	*65,3%*	*34,7%*	*100%*
Apaenes	2 029	1 293	3 322
%	*61,1%*	*38,9%*	*100%*
Corps	**6 316**	**3 567**	**9 883**
%	***63,9%***	***36,1%***	*100%*



B. Effectifs par âges

Les âges moyens par sexe et grade

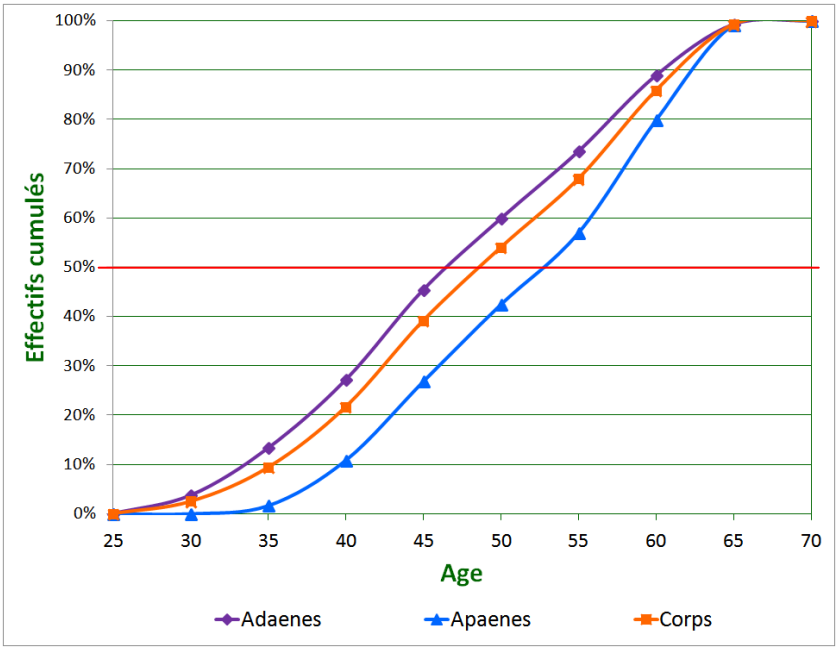
Age moyen des personnels selon le sexe et le grade

	Femmes	Age	Hommes	Age	Ensemble	Age
Apaenes	2 029	51,7	1 293	50,2	3 322	51,1
	Min	31	Min	31	Min	31
	Max	66	Max	66	Max	66
Adaenes	4 287	47,3	2 274	44,9	6 561	46,4
	Min	24	Min	24	Min	24
	Max	68	Max	67	Max	68
Corps	6316	48,7	3567	46,8	9883	48,0
	Min	24	Min	24	Min	24
	Max	68	Max	67	Max	68

L'âge moyen du corps, est légèrement plus élevé chez les femmes (48,7 ans), que chez les hommes (46,8 ans).
Dans le grade des **Adaenes,** l'âge moyen diffère selon le sexe, les hommes sont âgés de 44,9 ans et les femmes de 47,3 ans, soit une différence de plus de 2 ans.
Dans le grade des **Apaenes**, l'âge moyen diffère légèrement selon le sexe, avec 50,2 ans pour les hommes et 51,7 pour les femmes.
Par contre, les âges minimum et maximum sont très proches entre les hommes et les femmes.
A titre de comparaison, la moyenne d'âge des personnels BIATSS en février 2013 est de 47,5 ans (versus 48 ans pour le corps des ADAENES), respectivement de 46,5 ans pour les hommes et 47,9 pour les femmes.

Les âges médians

Représentation de l'âge médian dans le corps et les grades

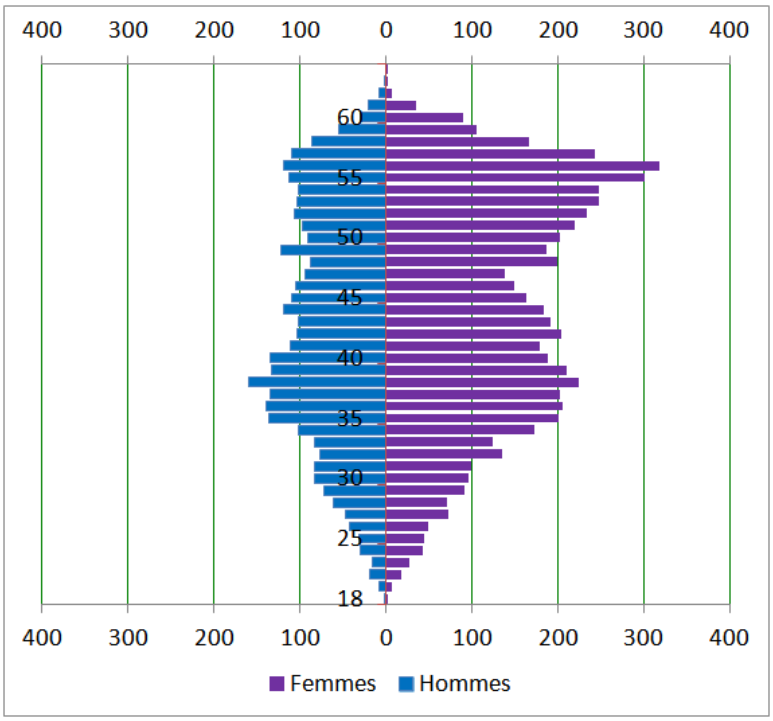


L'âge médian est de 48 ans pour le corps des ADAENES, de 46 ans pour les **Adaenes**, et de 53 ans pour les **Apaenes**.

L'âge moyen diffère de l'âge médian, avec presque 2 ans d'écart en ce qui concerne les **Apaenes**

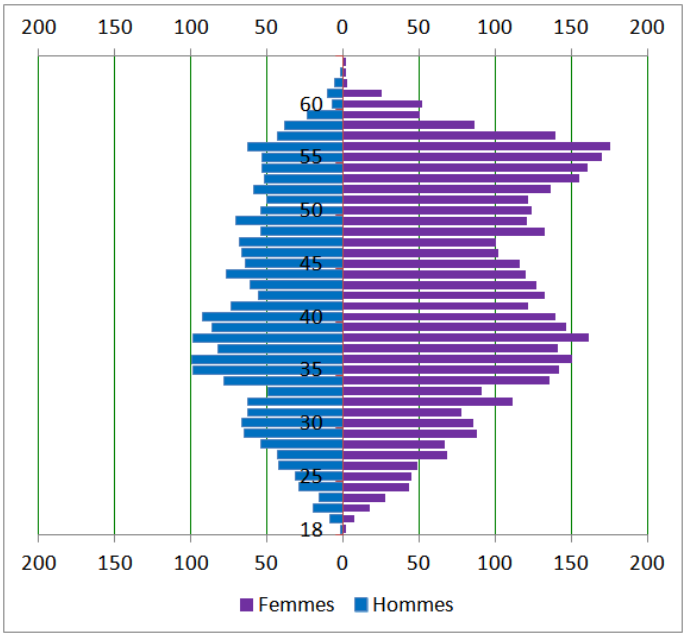
Ⓔ Les pyramides des âges

Pyramide des âges dans le corps

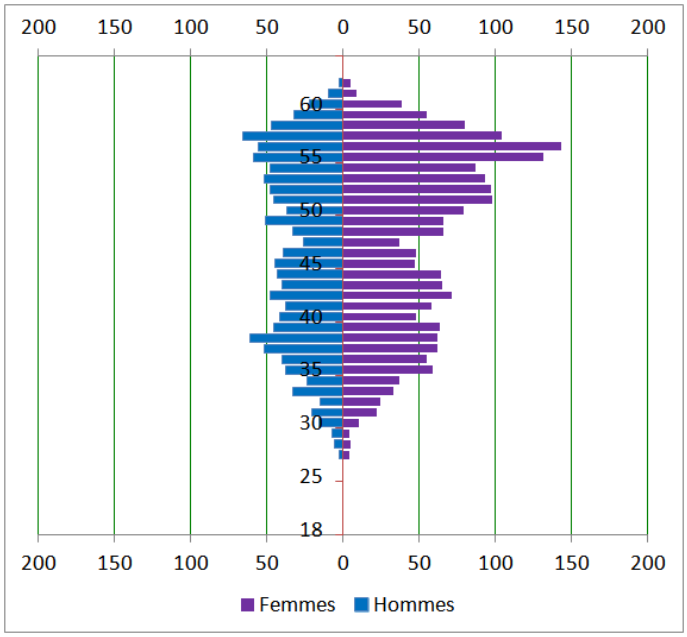


Tous grades et sexes confondus, c'est à l'âge de 57 ans que les effectifs sont les plus importants (pour chaque grade d'**Adaenes** et d'**Apaenes**).

Pyramide des âges des agents dans le grade d'Adaenes



Pyramide des âges des agents dans le grade d'Apaenes



Age moyen par académie

	Effectifs en activité	
	Effectifs	Age moyen
ADM CENTRALE	716	48,8
AIX-MARSEILLE	353	49,1
AMIENS	269	46,2
BESANCON	200	48,0
BORDEAUX	417	49,3
CAEN	223	47,8
CLERMONT-FERRAND	191	47,5
CORSE	43	50,8
CRETEIL	586	47,5
DIJON	241	48,0
GRENOBLE	431	48,2
GUADELOUPE	79	50,7
GUYANE	28	53,0
LA REUNION	134	47,3
LILLE	664	45,5
LIMOGES	129	47,1
LYON	490	47,9
MARTINIQUE	70	53,3
MONTPELLIER	329	49,0
NANCY-METZ	380	48,9
NANTES	392	48,3
NICE	198	49,7
ORLEANS-TOURS	356	46,1
PARIS	503	48,8
POITIERS	256	46,2
REIMS	194	47,8
RENNES	411	47,2
ROUEN	273	47,2
STRASBOURG	246	49,6
TOULOUSE	431	49,2
VERSAILLES	650	47,8
Ensemble	9 883	48,0

Si l'âge moyen des effectifs en activité est de 48 ans, les variations observées entre les académies peuvent être importantes; ainsi, c'est l'académie de la Martinique qui a les effectifs les plus âgés avec un âge moyen de 53,3 ans; à l'inverse, l'âge moyen le plus « jeune » concerne m'académie de Lille.

Les effectifs par tranche d'âge

		Adaenes	%	Apaenes	%	Ensemble	%
- de 25 ans	Femmes	2	0,03%			**2**	0,02%
	Hommes	1	0,02%			**1**	0,01%
- de 25 ans		3	0,05%			**3**	0,03%
[25 ; 30 [	Femmes	143	2,18%			**143**	1,45%
	Hommes	102	1,55%			**102**	1,03%
[25 ; 30 [		245	3,73%			**245**	2,48%
[30 ; 35 [	Femmes	359	5,47%	23	0,69%	**382**	3,87%
	Hommes	270	4,12%	32	0,96%	**302**	3,06%
[30 ; 35 [		629	9,59%	55	1,66%	**684**	6,92%
[35 ; 40 [	Femmes	559	8,52%	175	5,27%	**734**	7,43%
	Hommes	349	5,32%	131	3,94%	**480**	4,86%
[35 ; 40 [		908	13,84%	306	9,21%	**1214**	12,28%
[40 ; 45 [	Femmes	741	11,29%	290	8,73%	**1 031**	10,43%
	Hommes	457	6,97%	241	7,25%	**698**	7,06%
[40 ; 45 [		1198	18,26%	531	15,98%	**1729**	17,49%
[45 ; 50 [	Femmes	618	9,42%	305	9,18%	**923**	9,34%
	Hommes	329	5,01%	214	6,44%	**543**	5,49%
[45 ; 50 [		947	14,43%	519	15,62%	**1466**	14,83%
[50 ; 55 [	Femmes	581	8,86%	296	8,91%	**877**	8,87%
	Hommes	312	4,76%	186	5,60%	**498**	5,04%
[50 ; 55 [		893	13,61%	482	14,51%	**1375**	13,91%
[55 ; 60 [	Femmes	745	11,35%	506	15,23%	**1 251**	12,66%
	Hommes	265	4,04%	253	7,62%	**518**	5,24%
[55 ; 60 [		1010	15,39%	759	22,85%	**1769**	17,90%
60 ans et +	Femmes	539	8,22%	434	13,06%	**973**	9,85%
	Hommes	189	2,88%	236	7,10%	**425**	4,30%
60 ans et +		728	11,10%	670	20,17%	**1398**	14,15%
Ensemble		6 561	100%	3 322	100%	**9 883**	100%

Pour le grade des **Adaenes**, l'effectif le plus important se situe dans la tranche des 40/45 ans (1198 personnes, soit 18,26% de l'effectif).

Pour le grade d'**Apaenes,** l'effectif le plus important se situe dans la tranche d'âge des 55/60 ans (759 personnes, soit 22,85 % de l'effectif).

Si on considère l'ensemble des effectifs du corps, c'est la tranche d'âge des 55/60 ans qui est la plus importante 17,90 % des effectifs, suivie par celle des 40/45 ans, avec 17,49 % des effectifs.

Répartition des effectifs par académie et tranche d'âge

Les effectifs par académie et tranche d'âge

	Moins de 40 ans	%	De 40 à 50 ans	%	Plus de 50 ans	%	Ensemble	%
ADM CENTRALE	170	7,9%	186	5,4%	360	8,4%	716	7,2%
Pourcentage	24%		26%		50%		100%	
AIX-MARSEILLE	71	3,3%	110	3,2%	172	4,0%	353	3,6%
Pourcentage	20%		31%		49%		100%	
AMIENS	70	3,3%	101	2,9%	98	2,3%	269	2,7%
Pourcentage	26%		38%		36%		100%	
BESANCON	43	2,0%	68	2,0%	89	2,1%	200	2,0%
Pourcentage	22%		34%		45%		100%	
BORDEAUX	65	3,0%	158	4,6%	194	4,5%	417	4,2%
Pourcentage	16%		38%		47%		100%	
CAEN	51	2,4%	82	2,4%	90	2,1%	223	2,3%
Pourcentage	23%		37%		40%		100%	
CLERMONT-	44	2,1%	64	1,9%	83	1,9%	191	1,9%
Pourcentage	23%		34%		43%		100%	
CORSE	5	0,2%	15	0,4%	23	0,5%	43	0,4%
Pourcentage	12%		35%		53%		100%	
CRETEIL	147	6,8%	200	5,8%	239	5,6%	586	5,9%
Pourcentage	25%		34%		41%		100%	
DIJON	52	2,4%	83	2,4%	106	2,5%	241	2,4%
Pourcentage	22%		34%		44%		100%	
GRENOBLE	87	4,1%	151	4,4%	193	4,5%	431	4,4%
Pourcentage	20%		35%		45%		100%	
GUADELOUPE	4	0,2%	37	1,1%	38	0,9%	79	0,8%
Pourcentage	5%		47%		48%		100%	
GUYANE			13	0,4%	15	0,3%	28	0,3%
Pourcentage	0%		46%		54%		100%	
LA REUNION	36	1,7%	43	1,2%	55	1,3%	134	1,4%
Pourcentage	27%		32%		41%		100%	
LILLE	206	9,6%	247	7,2%	211	4,9%	664	6,7%
Pourcentage	31%		37%		32%		100%	
LIMOGES	27	1,3%	55	1,6%	47	1,1%	129	1,3%
Pourcentage	21%		43%		36%		100%	
LYON	112	5,2%	163	4,7%	215	5,0%	490	5,0%
Pourcentage	23%		33%		44%		100%	
MARTINIQUE	6	0,3%	16	0,5%	48	1,1%	70	0,7%
Pourcentage	9%		23%		69%		100%	
MONTPELLIER	63	2,9%	114	3,3%	152	3,5%	329	3,3%
Pourcentage	19%		35%		46%		100%	
NANCY-METZ	66	3,1%	138	4,0%	176	4,1%	380	3,8%
Pourcentage	17%		36%		46%		100%	
NANTES	62	2,9%	159	4,6%	171	4,0%	392	4,0%
Pourcentage	16%		41%		44%		100%	
NICE	34	1,6%	66	1,9%	98	2,3%	198	2,0%
Pourcentage	17%		33%		49%		100%	
ORLEANS-TOURS	88	4,1%	141	4,1%	127	3,0%	356	3,6%
Pourcentage	25%		40%		36%		100%	
PARIS	115	5,4%	146	4,2%	242	5,6%	503	5,1%
Pourcentage	23%		29%		48%		100%	
POITIERS	59	2,7%	113	3,3%	84	2,0%	256	2,6%
Pourcentage	23%		44%		33%		100%	
REIMS	54	2,5%	49	1,4%	91	2,1%	194	2,0%
Pourcentage	28%		25%		47%		100%	
RENNES	84	3,9%	170	4,9%	157	3,7%	411	4,2%
Pourcentage	20%		41%		38%		100%	
ROUEN	63	2,9%	103	3,0%	107	2,5%	273	2,8%
Pourcentage	23%		38%		39%		100%	
STRASBOURG	42	2,0%	82	2,4%	122	2,8%	246	2,5%
Pourcentage	17%		33%		50%		100%	
TOULOUSE	70	3,3%	163	4,7%	198	4,6%	431	4,4%
Pourcentage	16%		38%		46%		100%	
VERSAILLES	150	7,0%	214	6,2%	286	6,7%	650	6,6%
Pourcentage	23%		33%		44%		100%	
Ensemble	**2 146**	**100%**	**3 450**	**100%**	**4 287**	**100%**	**9 883**	**100%**
Pourcentage	**22%**		**35%**		**43%**		**100%**	

<u>Lecture</u> : Dans l'académie d'Amiens, les personnels de moins de 40 ans représentent 26 % des effectifs de l'académie, ceux de 40 à 50 ans, 38 % et ceux de plus de 50 ans 36 %.(lecture horizontale)

Ces données sont croisées avec les effectifs et leur pourcentage comparé entre les académies (lecture verticale). Ainsi, les 136 attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur affectés dans l'académie de la Réunion, représentent 1,4 % de l'ensemble des effectifs de toutes les académies.

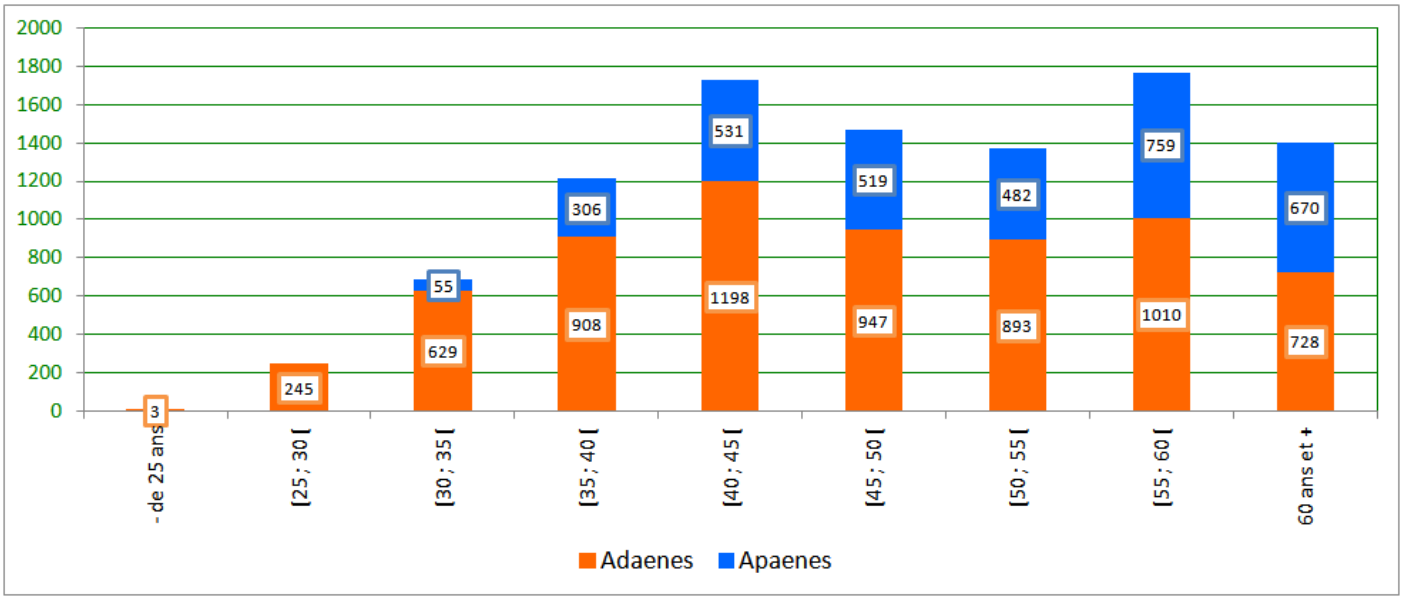
La part des agents dans la tranche d'âge des plus de 50 ans est la plus importante dans l'académie de la Martinique, la Guyane et la Corse, ainsi qu'en administration centrale.

La part des agents dans la tranche d'âge compris entre 40 et 50 ans la plus importante est située dans les académies de Guadeloupe, de Guyane et de Poitiers.

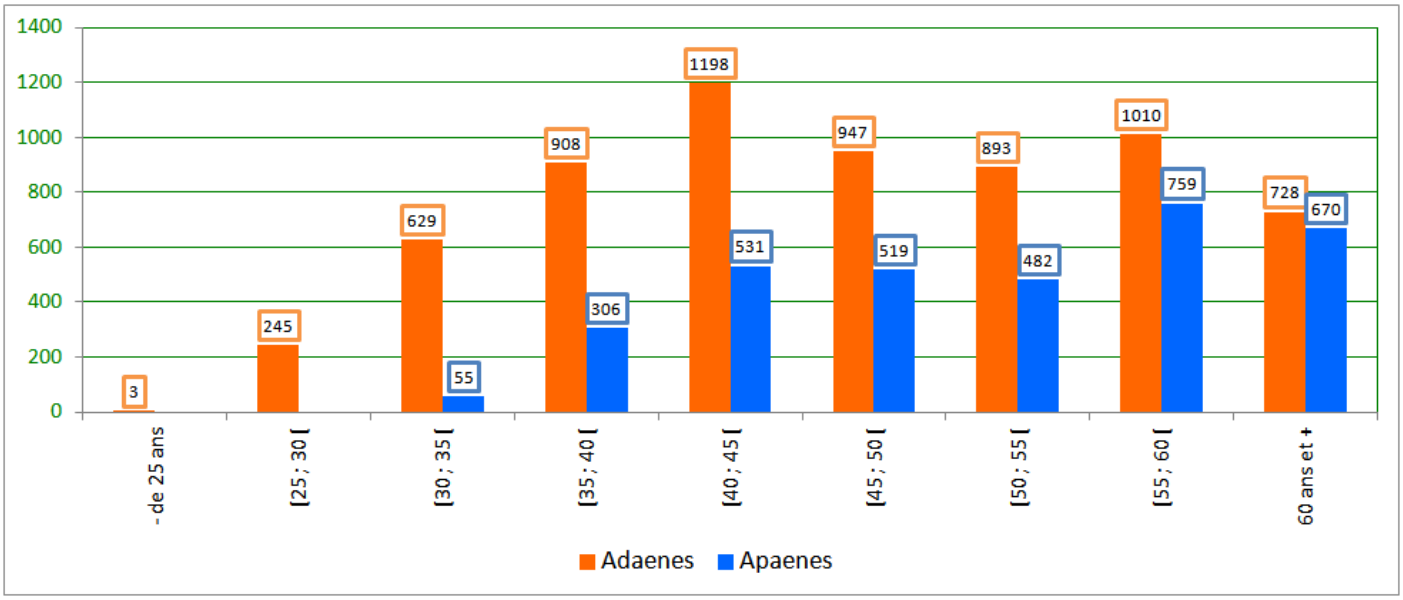
Les académies dans lesquelles les effectifs dans la tranche d'âge des moins de 40 ans sont les plus nombreux sont celles de Lille, Reims et Créteil.

Le corps des ADAENES est donc âgé, avec une tranche d'âge des plus de 50 ans qui représente 43 % de l'ensemble du corps, proportion identique au sein du corps des IGR.

Répartition des effectifs cumulés par grade et tranche d'âge

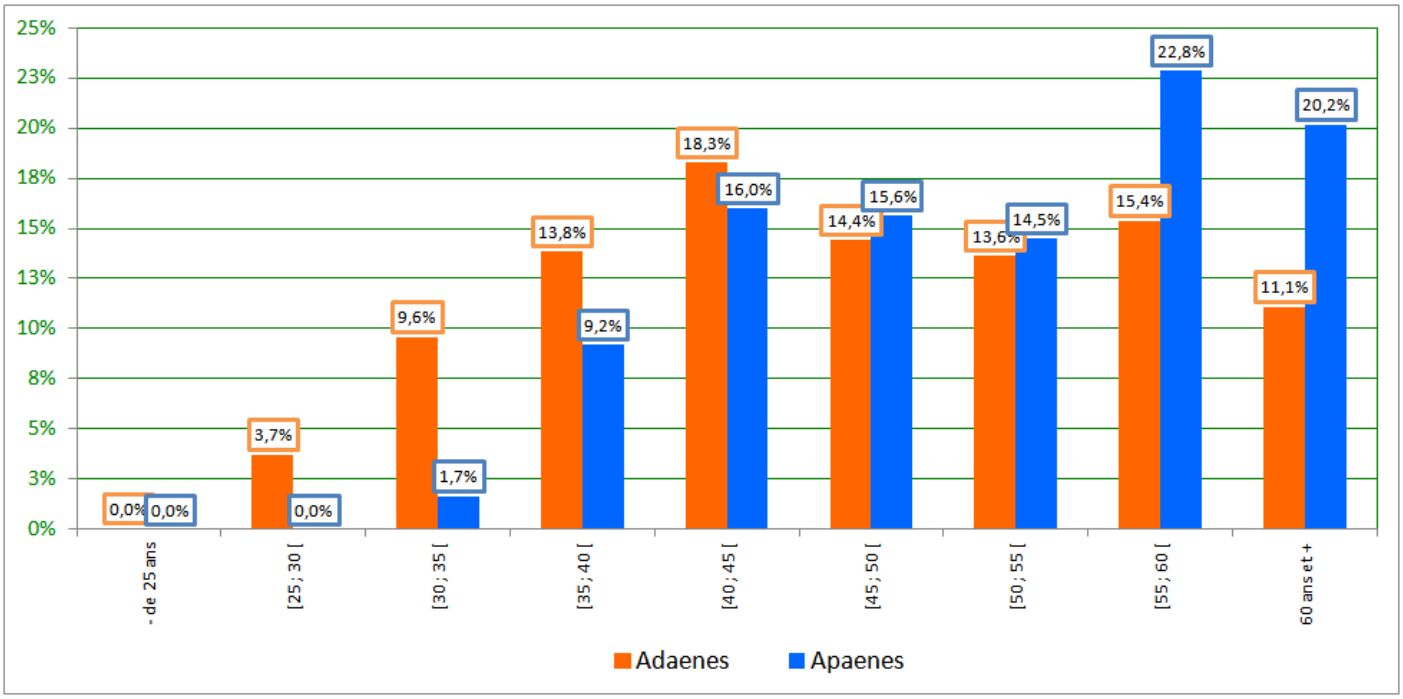


Répartition des effectifs par grade et tranche d'âge



En ce qui concerne la répartition des effectifs cumulés par grade dans chaque tranche d'âge, c'est celle des 55/60 ans qui est la plus importante; ce résultat ne diffère pas pour le grade des **Apaenes**.
En revanche, dans le grade des **Adaenes**, c'est dans la tranche d'âge des 40/45 ans que les effectifs sont les plus importants.

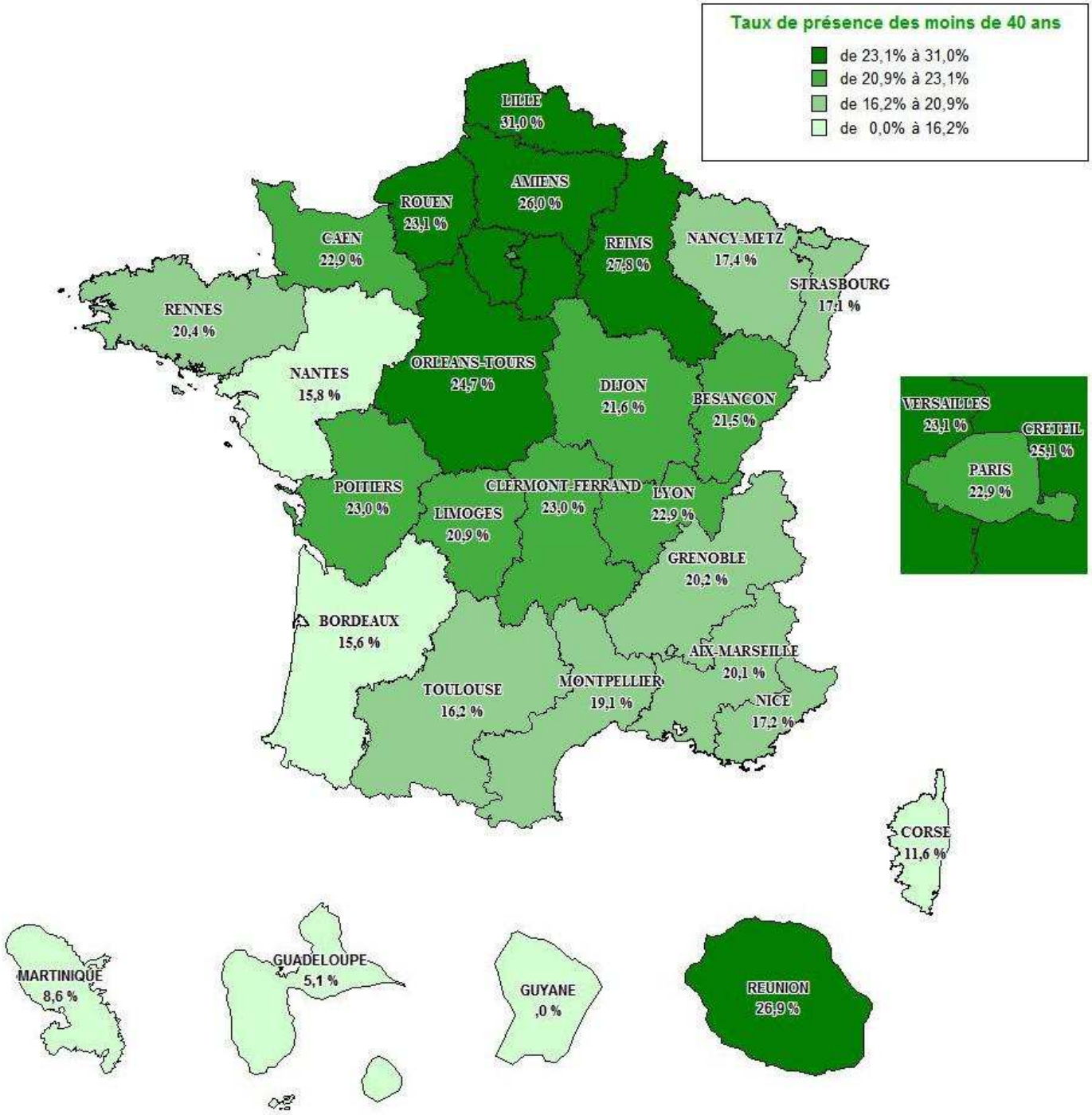
Répartition sur 100% des effectifs par grade au sein des tranches d'âge



Pour les agents au grade d'**Adaenes**, les tranches d'âge dans lesquelles les effectifs sont les plus importantes sont les 40/45 ans (18,3 % des effectifs) et les 55/60 ans (15,4 % des effectifs).

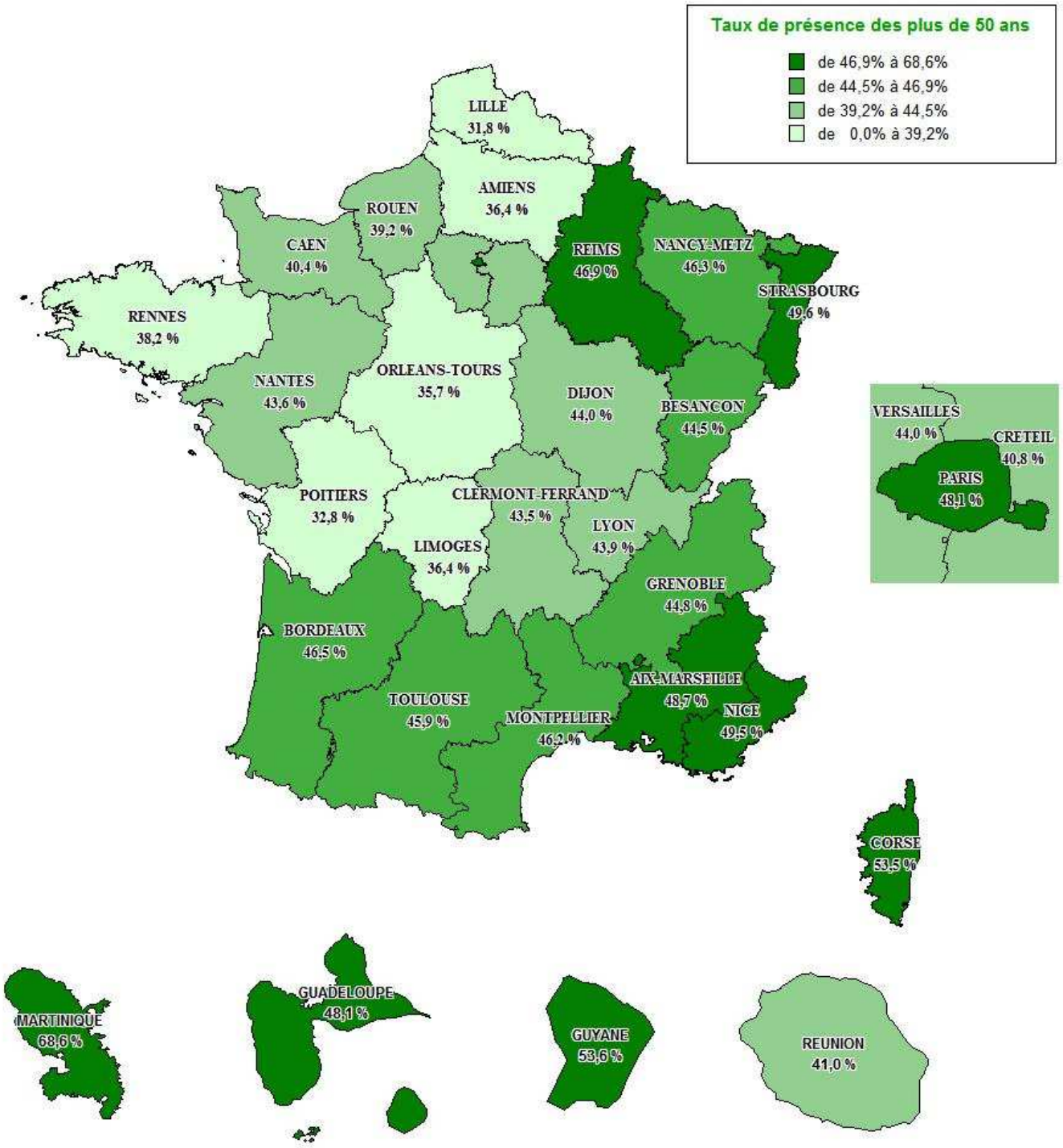
Pour les agents au grade d'**Apaenes**, les tranches d'âge dans lesquelles les effectifs sont les plus importantes sont les 55/60 ans (22,8 % des effectifs) et les plus de 60 ans (20,2 % des effectifs).

Illustration de la répartition des effectifs âgés de moins de 40 ans par académie



Les académies les plus « jeunes » (la tranche d'âge des moins de 40 ans) sont celles d'Orléans-Tours, de Créteil, de Versailles, de Lille, Rouen, Amiens et Reims.

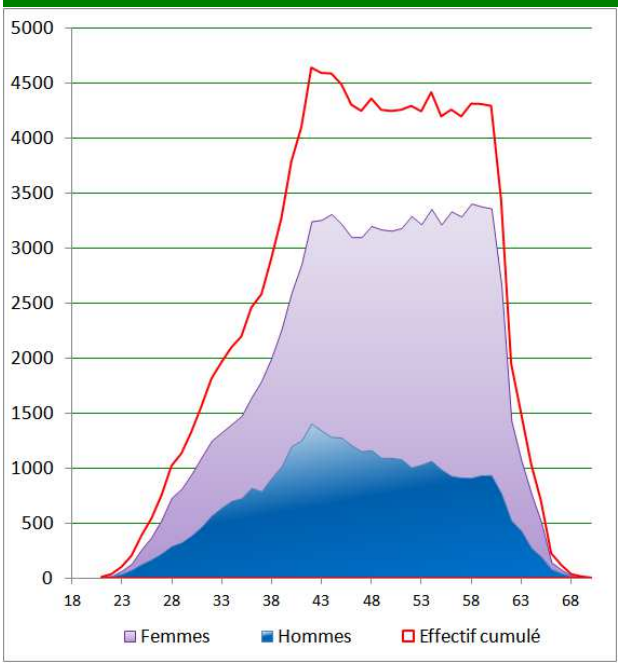
Illustration de la répartition des effectifs âgés de plus de 50 ans par académie



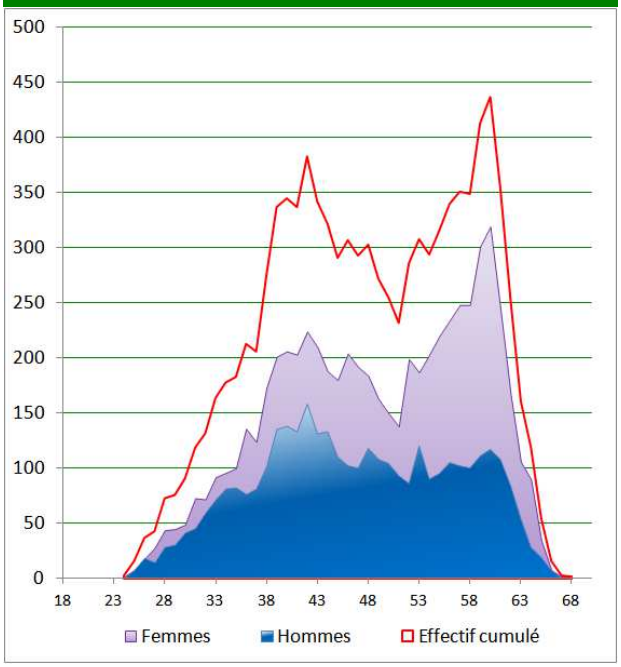
Les huit académies où les agents sont les plus « âgés » (la tranche d'âge des plus de 50 ans) sont celles de Martinique, Guyane, la Corse, Strasbourg, Nice, Aix-Marseille, Guadeloupe et Reims.

Les effectifs par âge et genre

Répartition des personnels BIATSS par âge



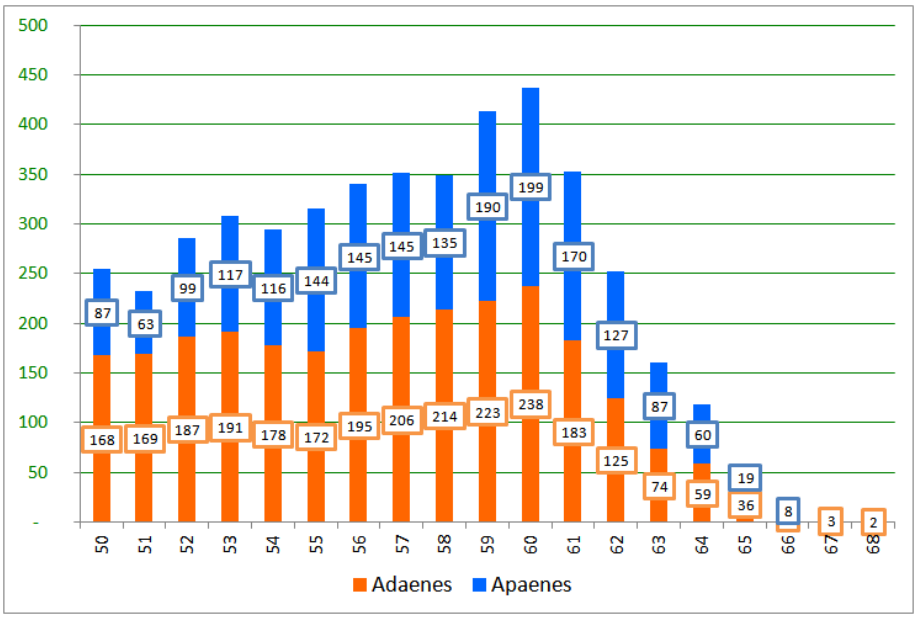
Répartition du corps des ADAENES par âge



Concernant le corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, la pyramide des âges s'étend de 21 à 67 ans, avec un « pic » à 41 ans et un autre à 60 ans.
La répartition des personnels BIATSS, plus homogène, fait apparaitre un pourcentage d'hommes moins important puisqu'ils représentent 16 % des corps au total, et une dispersion en termes d'âge, de 19 à 67 ans présente un plateau élevé entre 40 et 60 ans.

Les effectifs âgés de 50 ans et plus

Répartition du corps des ADAENES âgés de 50 ans et plus



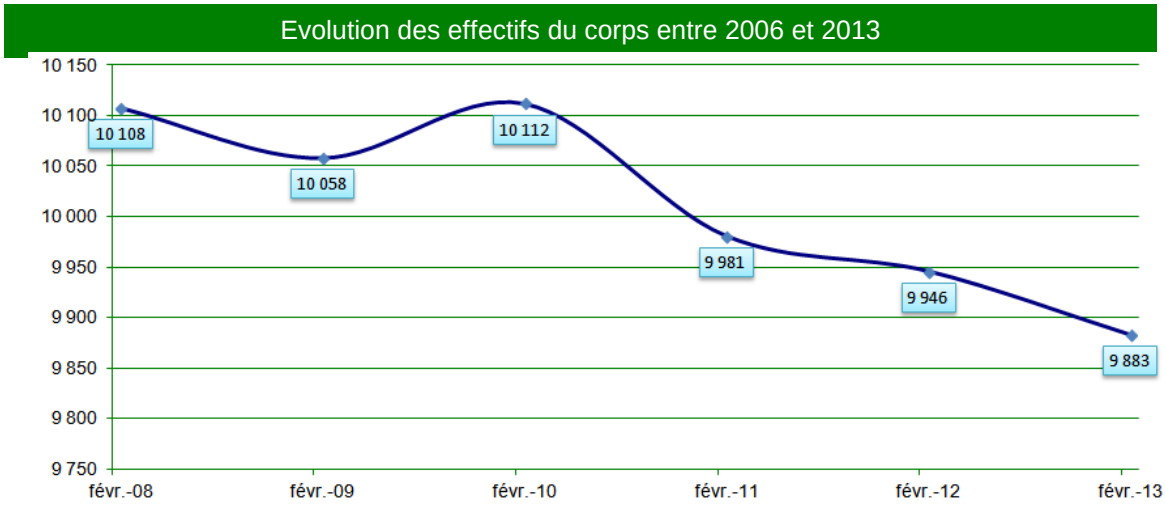
AGE	Grade		Corps
	Adaenes	Apaenes	
50	168	87	**255**
51	169	63	**232**
52	187	99	**286**
53	191	117	**308**
54	178	116	**294**
55	172	144	**316**
56	195	145	**340**
57	206	145	**351**
58	214	135	**349**
59	223	190	**413**
60	238	199	**437**
61	183	170	**353**
62	125	127	**252**
63	74	87	**161**
64	59	60	**119**
65	36	19	**55**
66	8	8	**16**
67	3		**3**
68	2		**2**
Total 50 ans et plus	2 631	1 911	4 542
Effectif total	6 561	3322	9 883
% sur effectif total	40%	58%	46%

Les **Adaenes** de plus de 50 ans représentent 40 % du corps, les **Apaenes** beaucoup plus avec 58 % du corps du corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Tous grades confondus, les effectifs de 50 ans et plus représentent une part très importante des effectifs, avec 46 %, pourcentage identique à celui du corps des IGR.

VI. Evolution des effectifs

Evolutions des effectifs entre 2008 et 2013

	Evolution des effectifs en activité (hors COM) entre 2008 et 2013								
	Grade						Corps		
	Adaenes			Apaenes					
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
février 2008	4 882	2 613	**7 495**	1 634	979	**2 613**	6 516	3 592	10 108
février 2009	4 716	2 557	**7 273**	1 740	1 045	**2 785**	6 456	3 602	10 058
février 2010	4 613	2 541	**7 154**	1 861	1 097	**2 958**	6 474	3 638	10 112
février 2011	4 474	2 455	**6 929**	1 907	1 145	**3 052**	6 381	3 600	9 981
février 2012	4 368	2 375	**6 743**	1 973	1 230	**3 203**	6 341	3 605	9 946
février 2013	4 287	2 274	**6 561**	2 029	1 293	**3 322**	6 316	3 567	9 883



On constate entre février 2008 et février 2013 une baisse de 2 % des effectifs du corps (- 225) sur 5 ans. Ceci résulte d'une politique globale de réduction des effectifs au sein de la fonction publique.

Concernant la parité, le pourcentage d'hommes représente un peu plus du tiers des effectifs du corps.

En revanche, la tendance est différente au sein de chaque grade puisqu'on constate une augmentation des effectifs du grade d'Apaenes qui, à l'inverse, est passée de 2 613 en 2008 à 3 322 en 2013, soit une augmentation de 27 %. Si ce grade représentait le quart du corps en 2008, il atteint en 2013 le tiers du corps.

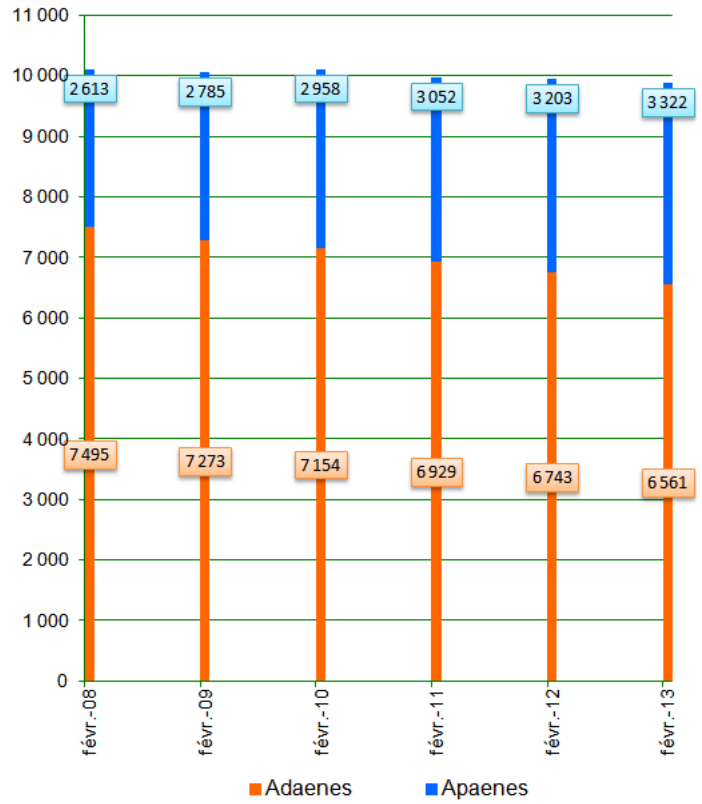
Evolutions de la parité entre 2008 et 2013

	Parité par grade et poids du grade dans le corps							
	Grade						Corps	
	Adaenes			Apaenes				
	Femmes	Hommes	% du corps	Femmes	Hommes	% du corps	Femmes	Hommes
février 2008	65,1%	34,9%	**74,1%**	62,5%	37,5%	**25,9%**	**64,5%**	**35,5%**
février 2009	64,8%	35,2%	**72,3%**	62,5%	37,5%	**27,7%**	**64,2%**	**35,8%**
février 2010	64,5%	35,5%	**70,7%**	62,9%	37,1%	**29,3%**	**64,0%**	**36,0%**
février 2011	64,6%	35,4%	**69,4%**	62,5%	37,5%	**30,6%**	**63,9%**	**36,1%**
février 2012	64,8%	35,2%	**67,8%**	61,6%	38,4%	**32,2%**	**63,8%**	**36,2%**
février 2013	65,3%	34,7%	**66,4%**	61,1%	38,9%	**33,6%**	**63,9%**	**36,1%**

La parité n'a quasiment pas évolué depuis 2008 puisqu'à cette date, les effectifs du corps représentaient 35,5 % des effectifs et 36,1% en juin 2013.

Evolutions des effectifs par grade entre 2008 et 2013

Evolution des effectifs par grades

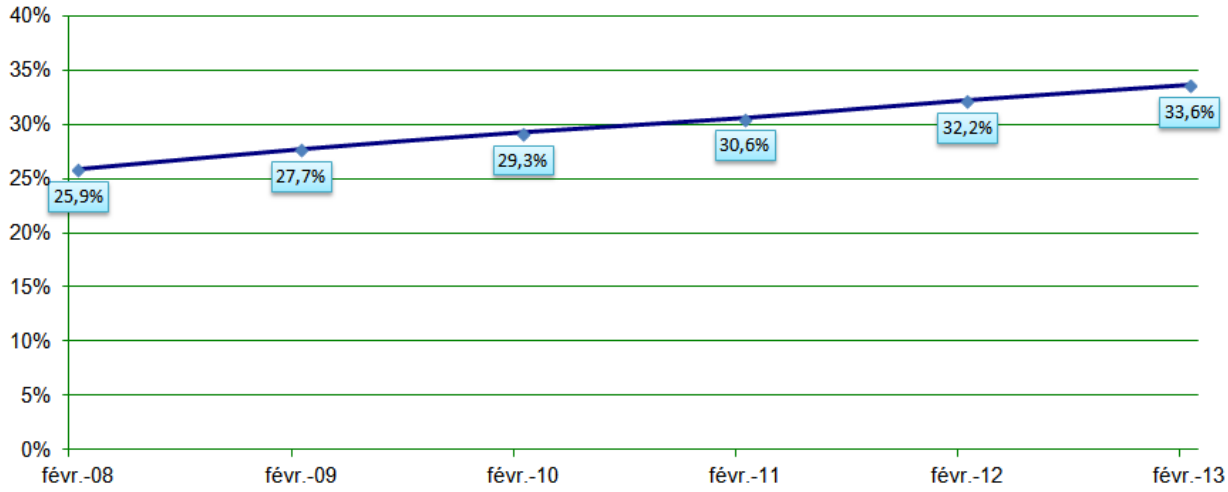


On constate une baisse des effectifs dans le grade d'**Adaenes** de 7 495 à 6561, soit une diminution de presque 12 % environ.

On constate au contraire entre juin 2006 et juin 2010, une augmentation des effectifs du grade d'**Apaenes** qui sont passés de 2 613 à 3 322, soit une augmentation de 27 %.

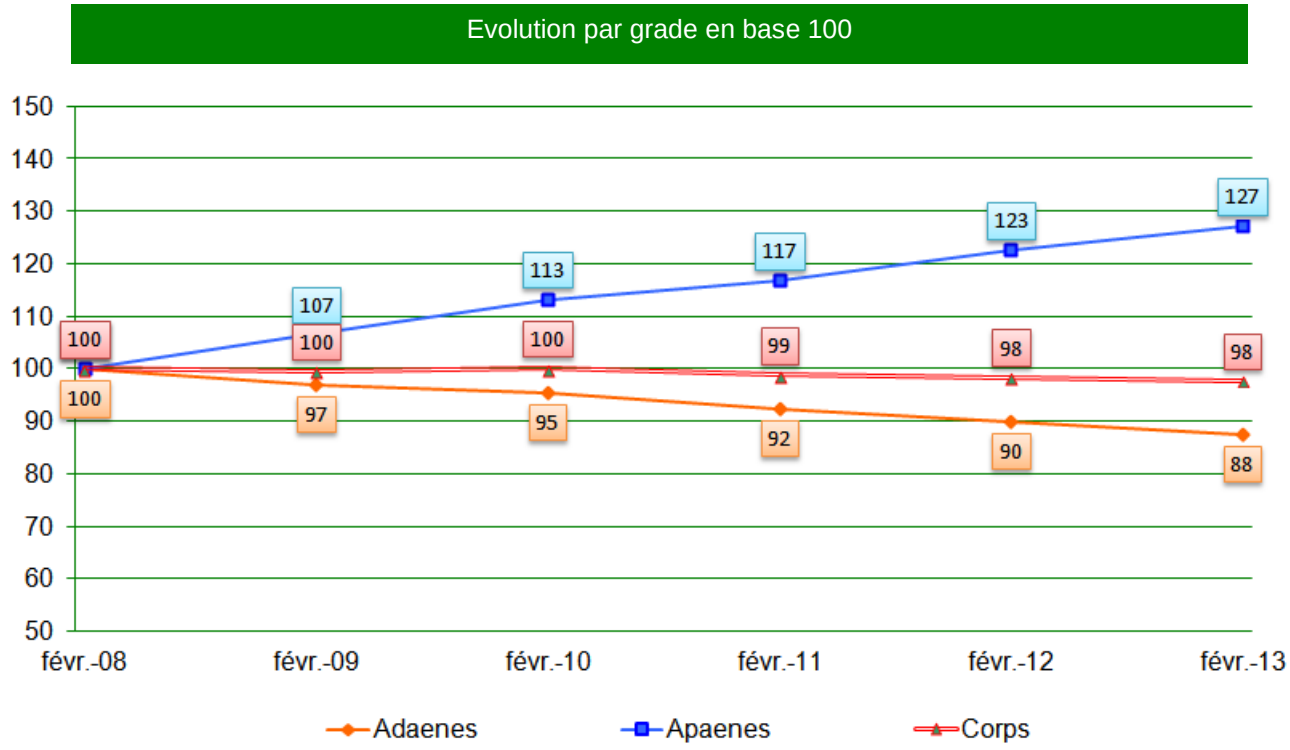
Cette augmentation est le résultat d'une politique de promotion au sein du corps ; le taux de promotion au sein du corps est passé de 6 % en 2007 à 7,5 % en 2013 (partie « Carrière » : avancement de grade) ; ainsi, le taux d'**Apaenes** dans le corps est passé de 25,9% en février 2008 à 33,6 % en février 2013, soit plus de 7 points.

Evolution du taux d'Apaenes dans le corps

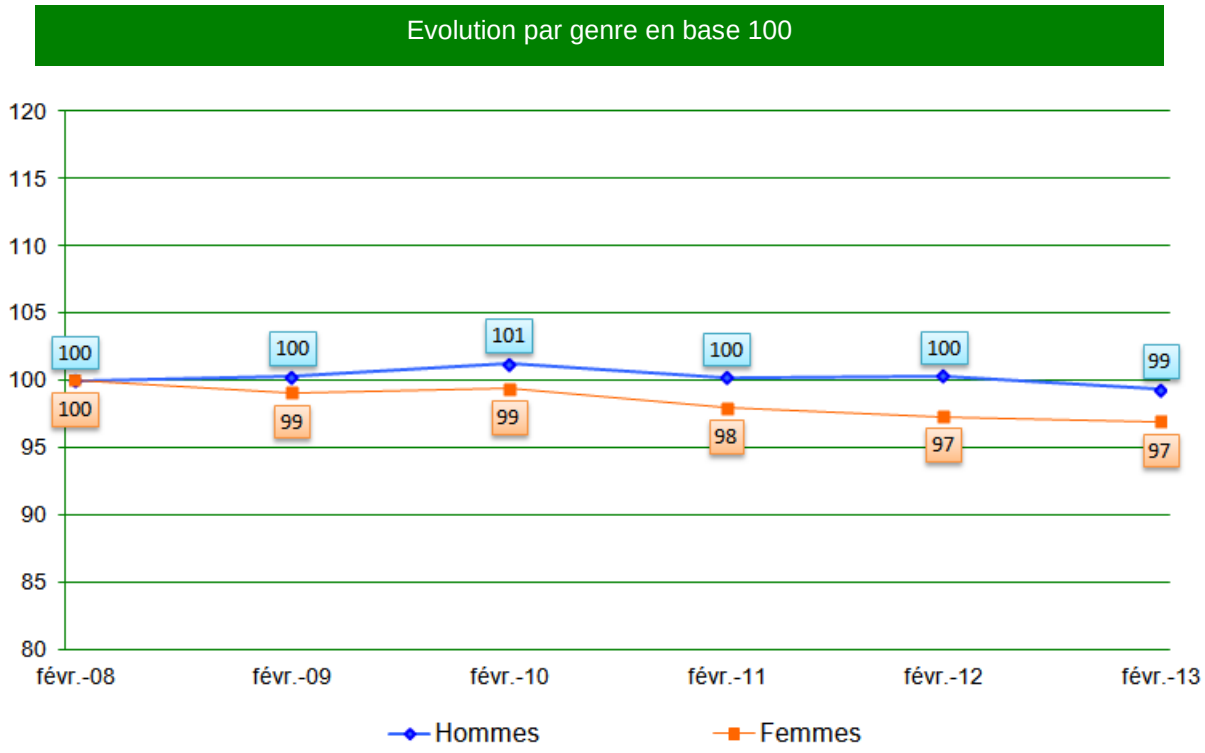


Les évolutions en base 100 (réf. 2008)

En affinant l'observation de l'évolution des effectifs par grade, il apparait que les effectifs du grade d'**Apaenes** augmentent assez largement, alors que ceux du grade d'**Adaenes** sont en baisse.



En ce qui concerne le genre, l'évolution du nombre d'hommes, entre février 2008 et février 2013, varie moins que celui des femmes.



CARRIERE

I. Recrutements et avancements

A. Recrutements - Généralités

Répartition des postes offerts aux concours des IRA par ministère entre 2009 et 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Affaires étrangères	4	0,6%	4	0,6%	5	0,8%	5	0,8%	4	0,6%
Affaires maritimes	0	0,0%	2	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Agriculture (*)	18	2,8%	17	2,5%	18	2,7%	27	4,2%	22	3,4%
Aviation civile	2	0,3%	2	0,3%	3	0,5%	3	0,5%	2	0,3%
Caisse des dépots et consignation	10	1,6%	15	2,2%	20	3,0%	25	3,9%	20	3,1%
Conseil d'Etat	5	0,8%	3	0,4%	5	0,8%	3	0,5%	2	0,3%
Culture et communication	5	0,8%	8	1,2%	11	1,7%	13	2,0%	15	2,3%
Défense	37	5,8%	40	5,9%	40	6,1%	37	5,7%	32	4,9%
Ecologie	47	7,3%	55	8,1%	50	7,6%	38	5,9%	45	6,9%
Economie/Finances	21	3,3%	28	4,1%	30	4,6%	25	3,9%	23	3,5%
Education nationale et enseignement supérieur	285	44,4%	290	42,6%	255	38,8%	233	36,0%	212	32,7%
Intérieur et outre-mer	141	22,0%	125	18,4%	123	18,7%	145	22,4%	157	24,2%
Justice et libertés	16	2,5%	20	2,9%	20	3,0%	26	4,0%	29	4,5%
Officiers de protection des réfugiés et apatrides	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Premier ministre	2	0,3%	2	0,3%	2	0,3%	1	0,2%	4	0,6%
Santé/Sport	8	1,2%	19	2,8%	48	7,3%	27	4,2%	34	5,2%
Travail/Solidarité	41	6,4%	50	7,3%	28	4,3%	40	6,2%	48	7,4%
TOTAL	642	100%	681	100%	658	100%	648	100%	649	100%

(*) : La rubrique agriculture intègre aussi l'office national des eaux et forêt

Source : Légifrance

La répartition des postes offerts aux concours des IRA conduit à attribuer aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur 32,7 % de l'ensemble des postes offerts en 2013, soit le plus important volume de postes de l'ensemble des ministères. Le ministère qui arrive en seconde position en termes de volumes de postes est celui de l'intérieur et outre-mer, avec 24,2 %.

L'évolution de 2009 à 2013 indique une diminution régulière depuis 2009 du nombre de postes offerts ainsi qu'une part moins importante du poids du ministère de l'éducation nationale (de 44,4 % en 2009 à 32,7 % en 2013).

	Administration territoriale Etat	Administration scolaire et universitaire	Administration centrale
Affaires étrangères			5
Affaires maritimes			
Agriculture	4	7	7
Aviation civile			3
Caisse des dépots et consignation	8		12
Conseil d'Etat			5
Culture et communication	3		8
Défense	10		30
Ecologie	36		14
Economie/Finances			30
Education nationale et enseignement supérieur		255	
Interieur et outre-mer	103		20
Justice et libertés	8		12
Officiers de protection des réfugiés et apatrides			
Premier ministre			2
Santé/Sport	16		32
Travail/Solidarité	21		7
Total	209	262	187

Source : Légifrance

La répartition des postes offerts aux IRA par univers professionnel en 2011 fait apparaitre la prépondérance de l'administration scolaire et universitaire (presque 40 %), suivie par celui de l'administration territoriale Etat (31 %) puis l'administration centrale qui représente néanmoins 28 % des postes.

Postes offerts et pourvus pour le recrutement dans le corps

	IRA				
	Offerts IRA AAC	Pourvus IRA AAC	Offerts IRA ADAENES (AASU avant 2007)	Pourvus IRA ADAENES (AASU avant 2007)	% de désistement
2001	6	NC	220	187	15,0%
2002	10	NC	220	180	18,2%
2003	20	NC	203	145	28,6%
2004	20	NC	200	170	15,0%
2005	10	NC	250	207	17,2%
2006	10	NC	350	278	20,6%
2007			387	333	14,0%
2008			345	293	15,1%
2009			370	311	15,9%
2010			285	253	11,2%
2011			290	271	6,6%
2012			255	230	9,8%
2013			233	nc	-

Au 1er janvier 2007 : les AASU et les AAC fusionnent dans le corps unique des ADAENES

NB : Quand on compare les postes offerts et pourvus», on « rapatrie » les postes offerts de l'année n-1 pour les comparer avec les sorties d'IRA un an après ; il y a donc un décalage.

Le nombre de postes offerts aux élèves sortant des IRA depuis 2001 jusqu'à 2013, a connu une hausse entre 2006 et 2009 (période de début de la fusion AASU et AAC), puis une baisse depuis 2010.

Le pourcentage de désistement à la sortie des IRA reste important, même s'il est en diminution depuis 2006 (11 % en 2010, 7 % en 2011 et 10 % en 2012) malgré la politique de recrutement visant à faire choisir une famille professionnelle dès l'entrée en formation.

Depuis 2001, le nombre de postes offerts aux concours direct a globalement diminué notamment du fait de la fusion du corps des AASU et des AAC en 2007 dans le corps des ADAENES.

En ce qui concerne le concours interne, le nombre de postes pourvus est supérieur au nombre de postes offerts, du fait de l'utilisation des listes complémentaires restantes.

	Concours directs										Total offerts directs	Total pourvus directs
	Offerts concours externe	Pourvus concours externe	*Offerts concours interne*	Pourvus concours interne	*Offerts 3ème concours*	Pourvus 3ème concours	*Offerts concours réservé*	Pourvus concours réservé	*Offerts T.H.*	Pourvus T.H.		
2001	148	148	148	180					18	0	314	328
2002	148	148	148	175	30	32	153	35	19	0	498	390
2003	155	185	155	172	34	34	50	23	27	0	421	414
2004	100	101	100	99	22	22	20	20	14	0	256	242
2005	80	78	80	80	17	17	15	15	11	2	203	192
2006	15	21	15	24	3	5			2	0	35	50
2007			50	65					3	0	53	65
2008			135	159					9	2	144	161
2009			157	177					10	1	167	178
2010			73	105					25	12	98	117
2011			90	102					22	1	112	103
2012			68	77					18	0	86	77
2013			68	nc					18	nc	86	-

T.H : Travailleurs handicapés

	Global IRA + Concours directs		
	Total offerts IRA + Concours directs	Total pourvus IRA + Concours directs	% pourvus/offerts
2001	540	515	95,4%
2002	728	570	78,3%
2003	644	559	86,8%
2004	476	412	86,6%
2005	463	399	86,2%
2006	395	328	83,0%
2007	440	398	90,5%
2008	489	454	92,8%
2009	537	489	91,1%
2010	383	370	96,6%
2011	402	374	93,0%
2012	341	307	90,0%
2013	319	nc	-

Globalement, le pourcentage de postes pourvus par rapport à l'offert montre un rendement très élevé quelle que soit l'année, particulièrement en 2010 où il atteint 96 % et en 2012, 90 % avec cependant un nombre de postes offerts en forte diminution, non compensé par les postes pourvus.

Recrutement des ADAENES (IRA et concours interne) par académie en 2010 et 2011

NB : Le total des remontées des académies est légèrement inférieur au total initial des postes offerts.

	2010				2011				2012			
	IRA	CC Interne	TOTAL		IRA	CC Interne	TOTAL		IRA	CC Interne	TOTAL	
ADM CENTRALE	68%	32%	22	6%	74%	26%	27	7%	77%	23%	26	0%
AIX-MARSEILLE	82%	18%	11	3%	79%	21%	14	4%	79%	21%	14	5%
AMIENS	58%	42%	12	3%	73%	27%	15	4%	84%	16%	13	4%
BESANCON	44%	56%	9	3%	50%	50%	2	1%	40%	60%	5	2%
BORDEAUX	38%	63%	8	2%	47%	53%	15	4%	25%	75%	8	3%
CAEN	57%	43%	7	2%	57%	43%	7	2%	80%	20%	10	3%
CLERMONT	50%	50%	6	2%	60%	40%	5	1%	100%	0%	4	1%
CORSE			0	0%			0	0%	100%	0%	1	0%
CRETEIL	78%	22%	45	13%	62%	38%	34	9%	74%	26%	31	10%
DIJON	63%	38%	8	2%	64%	36%	14	4%	64%	36%	11	4%
GRENOBLE	80%	20%	15	4%	78%	22%	18	5%	64%	36%	11	4%
GUADELOUPE	33%	67%	3	1%	100%	0%	1	0%	100%	0%	1	0%
GUYANE	0%	100%	1	0%	100%	0%	1	0%	100%	0%	1	0%
LILLE	82%	18%	28	8%	80%	20%	35	9%	79%	21%	24	8%
LIMOGES	67%	33%	6	2%	0%	100%	1	0%	100%	0%	5	2%
LYON	74%	26%	19	5%	90%	10%	20	5%	90%	10%	21	7%
MARTINIQUE	0%	100%	1	0%	50%	50%	2	1%	0%	0%	0	0%
MONTPELLIER	83%	17%	6	2%	78%	22%	9	2%	60%	40%	8	3%
NANCY-METZ	67%	33%	6	2%	80%	50%	15	4%	50%	50%	8	3%
NANTES	67%	33%	9	3%	50%	50%	12	3%	75%	25%	4	1%
NICE	0%	100%	6	2%	33%	67%	6	2%	50%	50%	4	1%
ORLEANS-TOURS	68%	32%	19	5%	72%	28%	18	5%	67%	33%	12	4%
PARIS	83%	17%	18	5%	92%	8%	25	7%	78%	22%	23	7%
POITIERS	77%	23%	13	4%	83%	17%	12	3%	100%	0%	2	1%
REIMS	100%	0%	8	2%	71%	29%	7	2%	86%	14%	7	2%
RENNES	25%	75%	4	1%	100%	0%	5	1%	50%	50%	7	2%
LA REUNION	67%	33%	6	2%	50%	50%	4	1%	50%	50%	6	2%
ROUEN	76%	24%	21	6%	58%	42%	12	3%	25%	75%	8	3%
STRASBOURG	75%	25%	12	3%	83%	17%	6	2%	60%	40%	5	2%
TOULOUSE	75%	25%	4	1%	78%	22%	9	2%	62%	38%	8	3%
VERSAILLES	81%	19%	21	6%	81%	19%	21	6%	95%	5%	19	6%
Hors Académie			0	0%	0%	100%	1	0%	0%	0%	0	0%
TOTAL	71%	29%	354	100%	73%	27%	373	100%	75%	25%	307	100%

La part du recrutement IRA, est légèrement modifiée entre 2010 et 2012, passant de 71 % à 75 %, le recrutement par concours interne diminue légèrement de 29 % à 25 % des effectifs.
Les académies à profil « IRA » sont celles de Reims, Paris, Montpellier, Lille, Aix, Versailles et Grenoble. A l'inverse, celle qui a un profil « concours interne » est celle de Bordeaux.

Les variations du volume global de recrutements entre 2010 et 2012 sont très importantes (au moins 100 %) dans les académies de La Martinique et Toulouse. Les académies qui ont une diminution importante de leur recrutement (plus de 50 %) sont celles de Guadeloupe, la Martinique, Nantes, Poitiers, et Strasbourg.

Entrées/sorties par détachement en 2011-2012

Au sein du ministère de l'Education nationale, les sorties en détachement sont plus nombreuses que les entrées.

Entrées (en Nbre)	
Intégration directe	5
Intégration après détachement	27
Accueil en détachement en cours (non compris détacht 2011-2012)	
Accueil en détachement 2011-2012 (flux)	58

	Sorties (en Nbre)		
	Arrêté pris MEN	Arrêté pris Recteur	Total
Intégration directe ou après détachement	118		118
Détachement d'ADAENES en cours (non compris détacht 2011-2012)	535	93	628
Détachement d'ADAENES prononcés en 2011-2012	133	54	187
Fin de détachement (Réintégration administration d'origine)			

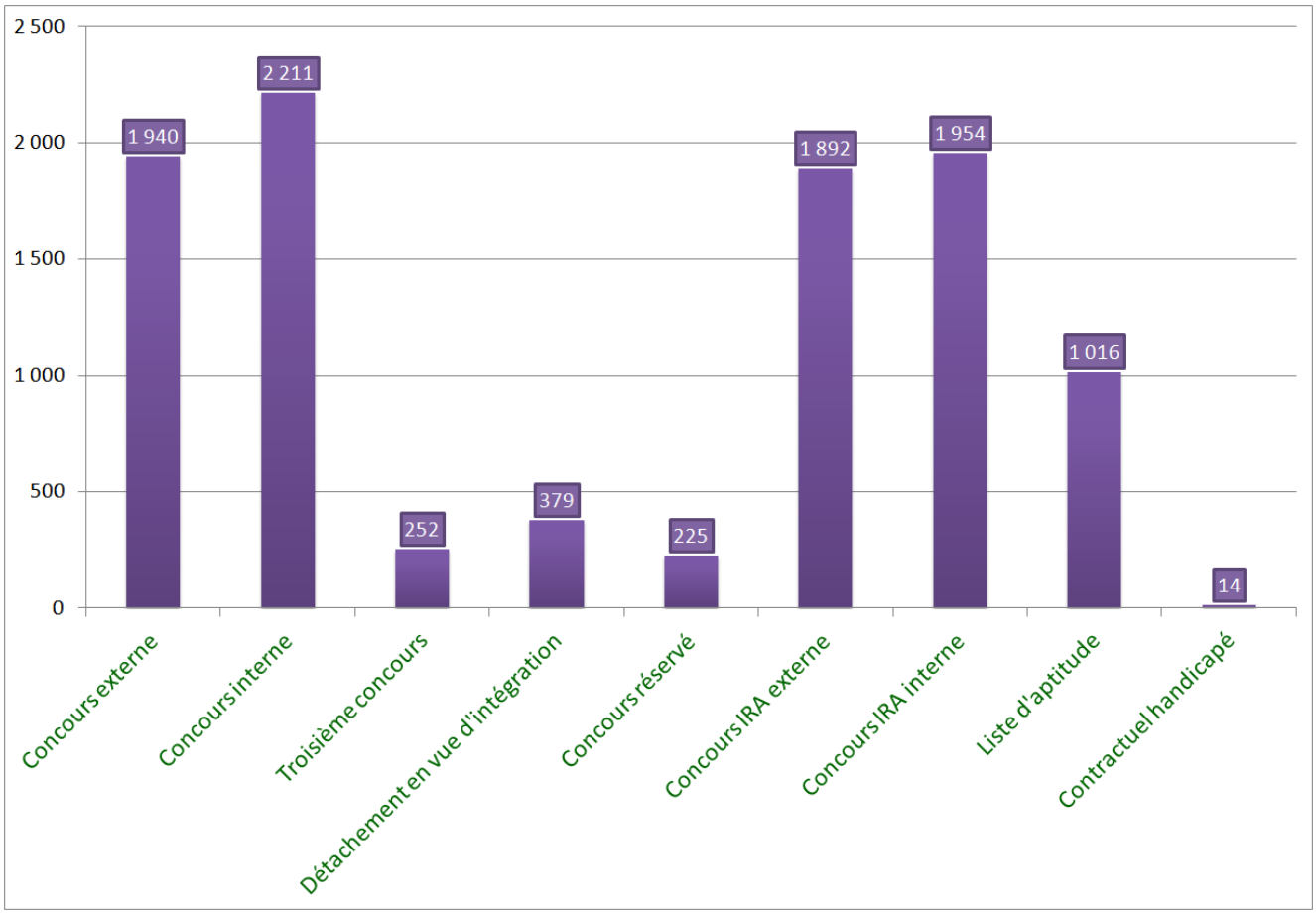
Source : DGRH C2-1

Modes d'accès dans le corps pour les agents en activité au 1er février 2013, quel que soit la date d'entrée dans le corps

	Effectifs	Taux
Concours externe	1 940	19,6%
Concours interne	2 211	22,4%
Troisième concours	252	2,5%
Détachement en vue d'intégration	379	3,8%
Concours réservé	225	2,3%
Concours IRA externe	1 892	19,1%
Concours IRA interne	1 954	19,8%
Liste d'aptitude	1 016	10,3%
Contractuel handicapé	14	0,1%
Total	**9 883**	**100,0%**

Le recrutement par le biais des IRA représente presque 39 % des entrées dans le corps, ce qui en fait aujourd'hui le principal mode d'accès dans le corps.

Le concours interne constitue le second mode d'accès le plus important (avec 22,4 % des effectifs), suivi par le concours externe (19,6 %) qui n'est plus ouvert depuis 2006.



B. Avancements de grade

Conditions de promouvabilité

➔ **Choix :** peuvent être promus au grade d'attaché principal, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les attachés qui justifient au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins 7 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'au moins un an d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade d'attaché.

➔ **Examen professionnel :** Peuvent se présenter à l'examen professionnel les attachés qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont accompli au moins 3 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie A ou de même niveau et comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon du grade d'attaché.

Ratio promus-promouvables

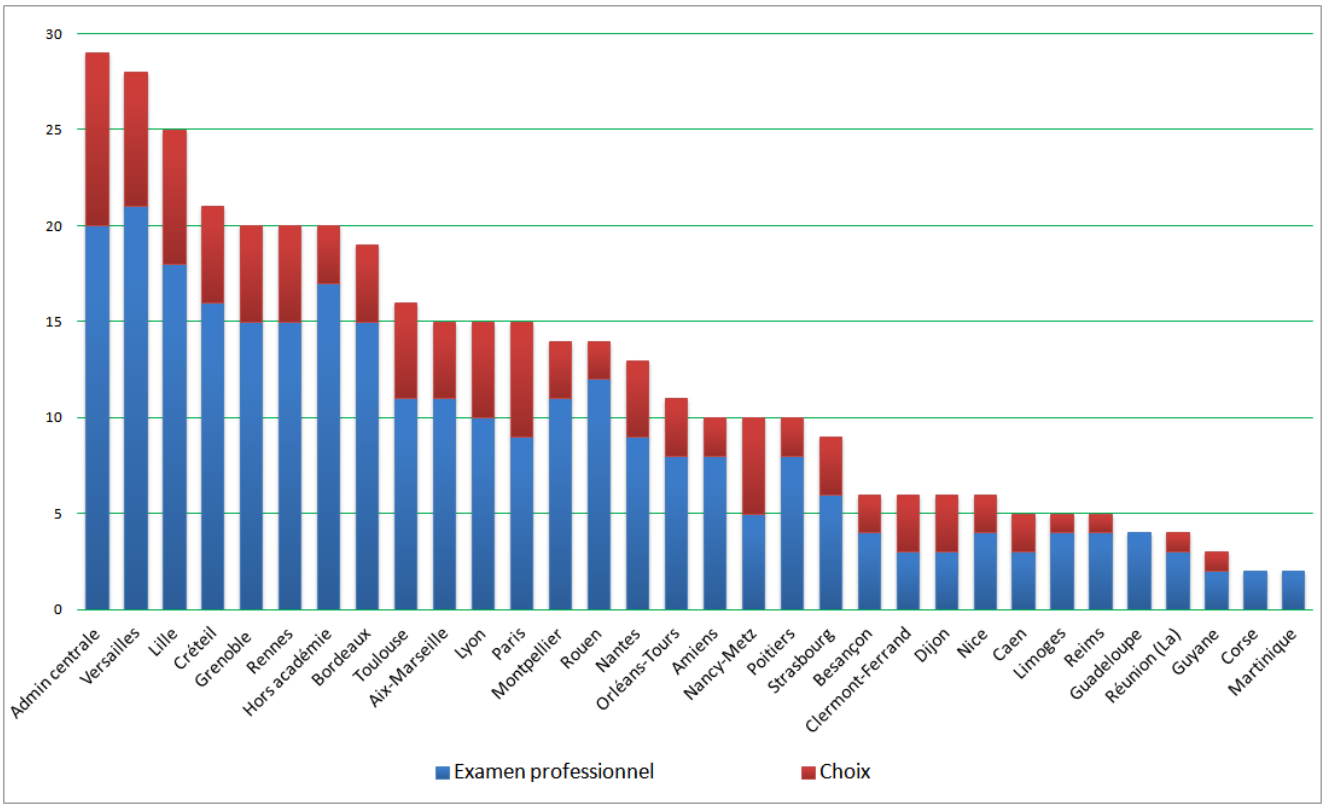
	Taux	Contingents	choix	sélection professionnelle
2007	6,0%	356	60	296
2008	7,0%	422	71	351
2009	7,5%	413	111	302
2010	7,5%	402	109	293
2011	7,5%	389	100	289
2012	7,5%	388	105	283
2013	7,5%	386	100	286

La politique de promotion des ADAENES montre un ratio des promus/promouvables au grade d'attaché principal qui augmente passant d'un taux de 6 % en 2007 à 7,5 % depuis 2009 jusqu'à 2013. Pour compenser la baisse des promouvables, le taux de pro/pro a été augmenté, afin de maintenir un flux de promotion à peu près stable.
Les contingents de promotion se répartissent entre l'examen professionnel et les promotions au choix, sur la base d'un rapport trois quart/un quart.
Par ailleurs, le maintien du taux de passage au grade d'APAENES est lié au repyramidage du corps.

Répartition académique des agents promus en 2012

	Examen professionnel					Choix				
	Promouvables		Reçus		Delta reçus/promouvables	Promouvables		Reçus		Delta reçus/promouvables
	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%	
Admin centrale	292	5,7%	20	7,1%	1,4%	176	8%	9	8,6%	0,7%
Aix-Marseille	155	3,0%	11	3,9%	0,9%	79	4%	4	3,8%	0,3%
Amiens	157	3,0%	8	2,8%	-0,2%	47	2%	2	1,9%	-0,2%
Besançon	109	2,1%	4	1,4%	-0,7%	38	2%	2	1,9%	0,2%
Bordeaux	199	3,9%	15	5,3%	1,4%	96	4%	4	3,8%	-0,5%
Caen	124	2,4%	3	1,1%	-1,3%	45	2%	2	1,9%	-0,1%
Clermont-Ferrand	122	2,4%	3	1,1%	-1,3%	57	3%	3	2,9%	0,3%
Corse	18	0,3%	2	0,7%	0,4%	8	0%	0	0,0%	-0,4%
Créteil	310	6,0%	16	5,7%	-0,3%	106	5%	5	4,8%	0,0%
Dijon	126	2,4%	3	1,1%	-1,4%	56	3%	3	2,9%	0,3%
Grenoble	211	4,1%	15	5,3%	1,2%	115	5%	5	4,8%	-0,4%
Guadeloupe	34	0,7%	4	1,4%	0,8%	10	0%	0	0,0%	-0,4%
Guyane	7	0,1%	2	0,7%	0,6%	2	0%	1	1,0%	0,9%
Lille	307	5,9%	18	6,4%	0,4%	126	6%	7	6,7%	1,0%
Limoges	71	1,4%	4	1,4%	0,0%	33	1%	1	1,0%	-0,5%
Lyon	238	4,6%	10	3,5%	-1,1%	102	5%	5	4,8%	0,2%
Martinique	29	0,6%	2	0,7%	0,1%	11	0%	0	0,0%	-0,5%
Montpellier	141	2,7%	11	3,9%	1,2%	72	3%	3	2,9%	-0,4%
Nancy-Metz	203	3,9%	5	1,8%	-2,2%	101	5%	5	4,8%	0,2%
Nantes	207	4,0%	9	3,2%	-0,8%	92	4%	4	3,8%	-0,3%
Nice	83	1,6%	4	1,4%	-0,2%	44	2%	2	1,9%	-0,1%
Orléans-Tours	189	3,7%	8	2,8%	-0,8%	61	3%	3	2,9%	0,1%
Paris	254	4,9%	9	3,2%	-1,7%	136	6%	6	5,7%	-0,4%
Poitiers	127	2,5%	8	2,8%	0,4%	40	2%	2	1,9%	0,1%
Reims	95	1,8%	4	1,4%	-0,4%	31	1%	1	1,0%	-0,4%
Rennes	215	4,2%	15	5,3%	1,1%	115	5%	5	4,8%	-0,4%
Réunion (La)	66	1,3%	3	1,1%	-0,2%	26	1%	1	1,0%	-0,2%
Rouen	130	2,5%	12	4,2%	1,7%	44	2%	2	1,9%	-0,1%
Strasbourg	126	2,4%	6	2,1%	-0,3%	62	3%	3	2,9%	0,1%
Toulouse	213	4,1%	11	3,9%	-0,2%	100	4%	5	4,8%	0,3%
Versailles	336	6,5%	21	7,4%	0,9%	128	6%	7	6,7%	0,9%
Hors académie	274	5,3%	17	6,0%	0,7%	64	3%	3	2,9%	0,0%
TOTAL	5 168	100%	283	100%		2 223	100%	105	100%	

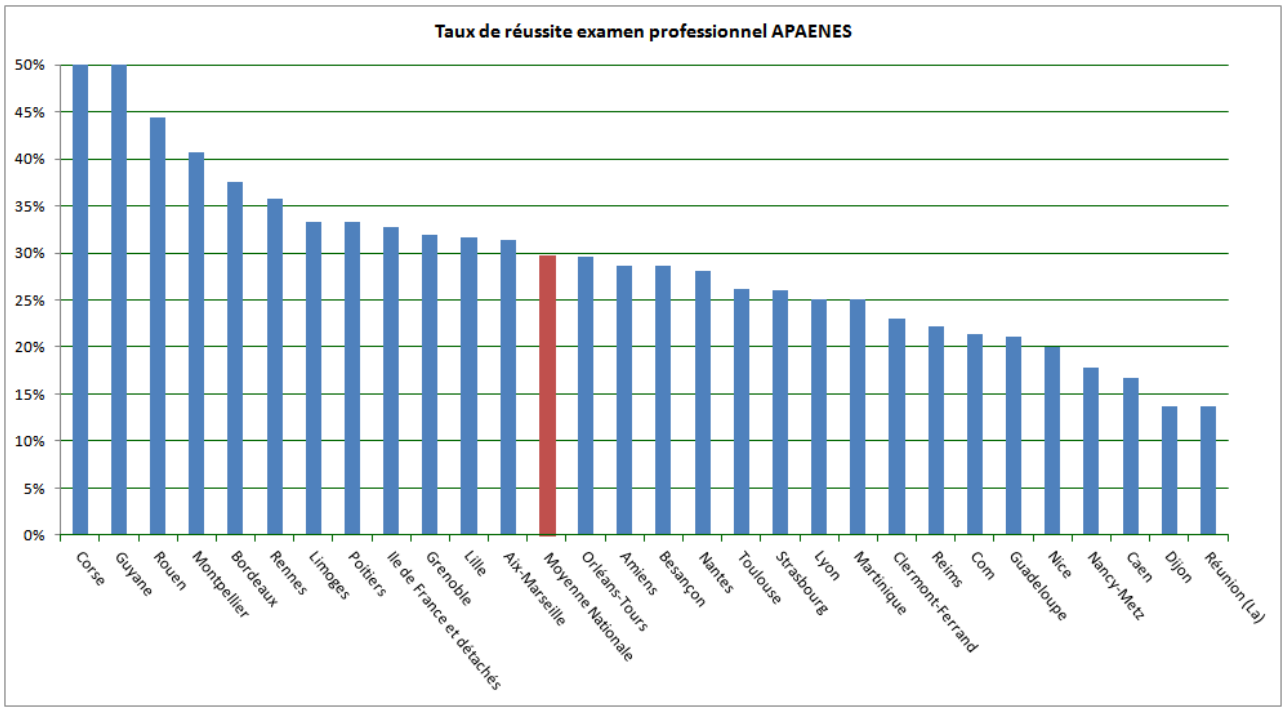
Source : DGRH C2-1



Taux de réussite à l'examen professionnel d'APAENES

	Candidats	Présents	Taux de présence	Reçus	Taux de réussite
Créteil-Paris-Versailles-Détachés et admin centrale	260	244	93,8%	80	32,8%
Aix-Marseille	37	35	94,6%	11	31,4%
Amiens	30	28	93,3%	8	28,6%
Besançon	14	14	100,0%	4	28,6%
Bordeaux	43	40	93,0%	15	37,5%
Caen	18	18	100,0%	3	16,7%
Clermont-Ferrand	14	13	92,9%	3	23,1%
Corse	5	4	80,0%	2	50,0%
Dijon	22	22	100,0%	3	13,6%
Grenoble	47	47	100,0%	15	31,9%
Guadeloupe	20	19	95,0%	4	21,1%
Guyane	4	4	100,0%	2	50,0%
Lille	60	57	95,0%	18	31,6%
Limoges	13	12	92,3%	4	33,3%
Lyon	43	40	93,0%	10	25,0%
Martinique	8	8	100,0%	2	25,0%
Montpellier	29	27	93,1%	11	40,7%
Nancy-Metz	28	28	100,0%	5	17,9%
Nantes	34	32	94,1%	9	28,1%
Nice	21	20	95,2%	4	20,0%
Orléans-Tours	28	27	96,4%	8	29,6%
Poitiers	28	24	85,7%	8	33,3%
Reims	19	18	94,7%	4	22,2%
Rennes	46	42	91,3%	15	35,7%
Réunion (La)	24	22	91,7%	3	13,6%
Rouen	28	27	96,4%	12	44,4%
Strasbourg	24	23	95,8%	6	26,1%
Toulouse	44	42	95,5%	11	26,2%
COM	14	14	100,0%	3	21,4%
TOTAL	1 005	951	94,63%	283	29,76%

Source : DGRH C2-1



Rapport promouvables/promus à l'examen professionnel d'APAENES et par type d'affectation

	EPLE			SERV ACAD			EPA			ENS SUP			AUTRES		
	Promouv	Promus	Δ	Promouv	Promus	Δ	Promouv	Promus	Δ	Promouv	Promus	Δ	Promouv	Promus	Δ
Admin centrale*													100,0%	100,0%	
Aix-Marseille	63,2%	45,5%	-17,8%	17,4%		-17,4%	4,5%	9,1%	4,6%	12,3%	36,4%	24,1%	2,6%	9,1%	6,5%
Amiens	62,4%	12,5%	-49,9%	21,0%	87,5%	66,5%	5,1%		-5,1%	8,9%		-8,9%	2,5%		-2,5%
Besançon	60,6%	50,0%	-10,6%	16,5%	25,0%	8,5%	4,6%	25,0%	20,4%	16,5%		-16,5%	1,8%		-1,8%
Bordeaux	69,8%	46,7%	-23,2%	14,1%	13,3%	-0,7%	3,5%	20,0%	16,5%	11,6%	20,0%	8,4%	1,0%		-1,0%
Caen	70,2%	66,7%	-3,5%	19,4%		-19,4%	5,6%		-5,6%	3,2%	33,3%	30,1%	1,6%		-1,6%
Clermont-Ferrand	64,8%	100,0%	35,2%	10,7%		-10,7%	5,7%		-5,7%	13,1%		-13,1%	5,7%		-5,7%
Corse	44,4%	50,0%	5,6%	27,8%		-27,8%	11,1%		-11,1%	11,1%		-11,1%	5,6%	50,0%	44,4%
Créteil	61,3%	31,3%	-30,0%	15,8%	37,5%	21,7%	1,6%		-1,6%	17,1%	31,3%	14,2%	4,2%		-4,2%
Dijon	67,5%	33,3%	-34,1%	17,5%	66,7%	49,2%	4,8%		-4,8%	8,7%		-8,7%	1,6%		-1,6%
Grenoble	66,8%	46,7%	-20,2%	10,4%	13,3%	2,9%	4,3%	6,7%	2,4%	14,7%	26,7%	12,0%	3,8%	6,7%	2,9%
Guadeloupe	50,0%	25,0%	-25,0%	29,4%	25,0%	-4,4%	5,9%	25,0%	19,1%	8,8%		-8,8%	5,9%	25,0%	19,1%
Guyane	28,6%	50,0%	21,4%	57,1%		-57,1%			0,0%			0,0%	14,3%	50,0%	35,7%
Lille	60,6%	44,4%	-16,1%	16,9%	27,8%	10,8%	3,3%	5,6%	2,3%	16,6%	22,2%	5,6%	2,6%		-2,6%
Limoges	60,6%	25,0%	-35,6%	14,1%	25,0%	10,9%	4,2%	25,0%	20,8%	19,7%	25,0%	5,3%	1,4%		-1,4%
Lyon	58,8%	30,0%	-28,8%	15,1%	20,0%	4,9%	5,5%		-5,5%	18,9%	50,0%	31,1%	1,7%		-1,7%
Martinique	62,1%	50,0%	-12,1%	31,0%	50,0%	19,0%			0,0%	6,9%		-6,9%			0,0%
Montpellier	59,6%	45,5%	-14,1%	15,6%	18,2%	2,6%	4,3%	9,1%	4,8%	19,9%	27,3%	7,4%	0,7%		-0,7%
Nancy-Metz	65,5%	40,0%	-25,5%	12,8%	40,0%	27,2%	5,4%	20,0%	14,6%	14,3%		-14,3%	2,0%		-2,0%
Nantes	66,2%	22,2%	-44,0%	11,6%	11,1%	-0,5%	3,4%	44,4%	41,1%	17,4%	22,2%	4,8%	1,4%		-1,4%
Nice	72,3%	50,0%	-22,3%	15,7%		-15,7%	1,2%		-1,2%	8,4%	50,0%	41,6%	2,4%		-2,4%
Orléans-Tours	65,1%	50,0%	-15,1%	15,3%		-15,3%	4,2%		-4,2%	11,6%	50,0%	38,4%	3,7%		-3,7%
Paris	42,5%	33,3%	-9,2%	12,6%	33,3%	20,7%	2,4%	11,1%	8,7%	38,6%	22,2%	-16,4%	3,9%		-3,9%
Poitiers	67,7%	50,0%	-17,7%	10,2%		-10,2%	6,3%	12,5%	6,2%	12,6%	37,5%	24,9%	3,1%		-3,1%
Reims	68,4%	50,0%	-18,4%	16,8%	25,0%	8,2%	2,1%		-2,1%	11,6%	25,0%	13,4%	1,1%		-1,1%
Rennes	62,3%	26,7%	-35,7%	14,0%	46,7%	32,7%	6,0%	13,3%	7,3%	16,7%	13,3%	-3,4%	0,9%		-0,9%
Réunion (La)	63,6%	66,7%	3,0%	18,2%	33,3%	15,2%	3,0%		-3,0%	6,1%		-6,1%	9,1%		-9,1%
Rouen	60,0%	50,0%	-10,0%	26,2%	41,7%	15,5%	0,8%		-0,8%	12,3%	8,3%	-4,0%	0,8%		-0,8%
Strasbourg	63,5%	16,7%	-46,8%	11,9%	50,0%	38,1%	4,8%		-4,8%	18,3%	33,3%	15,1%	1,6%		-1,6%
Toulouse	63,8%	36,4%	-27,5%	18,8%	27,3%	8,5%	1,9%		-1,9%	14,6%	36,4%	21,8%	0,9%		-0,9%
Versailles	64,6%	61,9%	-2,7%	17,0%	28,6%	11,6%	3,0%	9,5%	6,5%	12,8%		-12,8%	2,7%		-2,7%
Hors académie	5,1%	5,9%	0,8%	4,7%	11,8%	7,0%	6,2%		-6,2%	0,7%		-0,7%	83,2%	82,4%	-0,9%
Total général	56,0%	36,7%	-19,2%	14,3%	23,3%	9,0%	3,7%	7,4%	3,7%	13,7%	18,7%	5,0%	12,3%	13,8%	1,5%
Δ promouv/promus	-19,2%			9,0%			3,7%			5,0%			1,5%		

* dont MEN/MESR/JetS

** Autres : Adm centrale (292 promouvables ; 20 promus), Etab jeun et sports (29 promouvables ; 5 promus), Détachés (254 promouvables ; 14 promus), Divers (59 promouvables ; 0 promu)

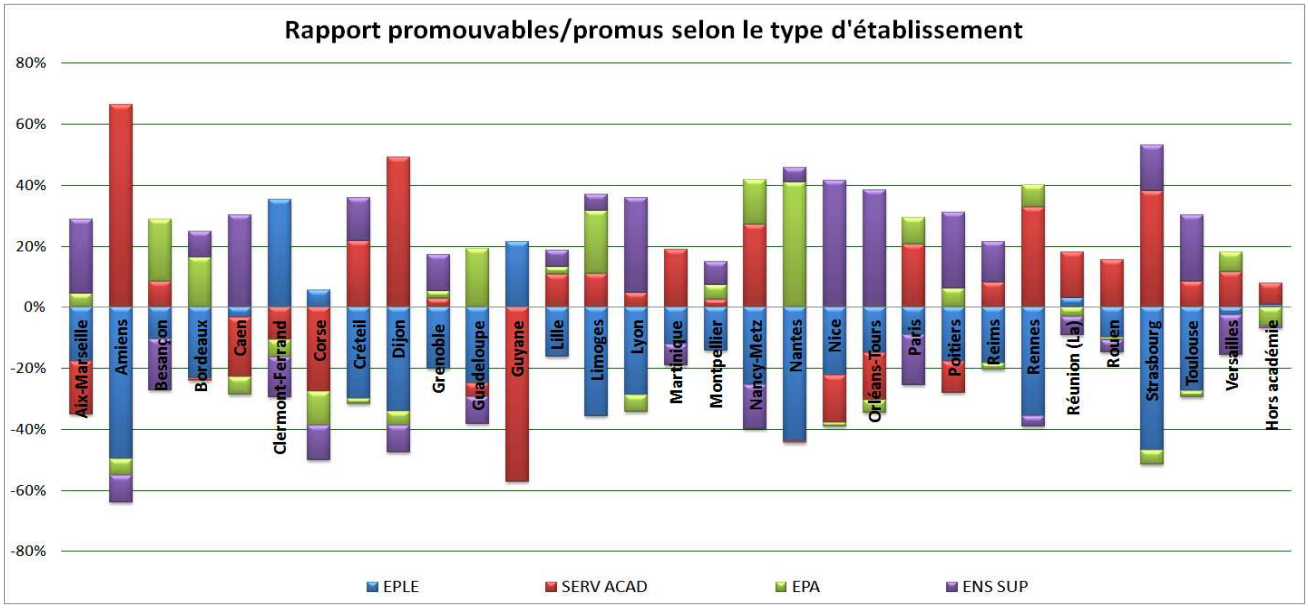
Source : DGRH C2-1

La lecture du tableau fait apparaitre un ratio défavorable pour les agents affectés en EPLE au contraire du ratio concernant les agents affectés en services académiques.

Les académies de Clermont-Ferrand et de Guyane font exception, mais les effectifs de ces académies ne sont pas significatifs.

Ce ratio défavorable pour les agents affectés en EPLE pourrait s'expliquer ainsi :

- Nature de l'examen trop administratif
- Composition du jury associant trop peu les personnels des EPLE
- Formation, éloignement des centres de formation
- Absence de soutien de la hiérarchie de proximité
- Isolement de l'adjoint gestionnaire par rapport à ses pairs



Détail des promotions par examen professionnel par académie et affectation avant/après promotion

	Type d'affectation d'origine des agents promus					Nombre d'agents promus en 2012		Type d'affectation des agents promus					Changement de type d'affectation des agents promus		Nombre d'agents promus ayant changé d'affectation au sein de leur même type d'affectation	
	EPLE	Services acad	EPA	Ens Sup	Autres dont Jeun et Sport	Nbre	% des promus	EPLE	Services acad	EPA	Ens Sup	Autres dont Jeun et Sport	Nbre	% des promus	Nbre	% des promus
Admin centrale		20				20	7,1%		20				1	5,0%		
Aix-Marseille	5		1	4	1	11	3,9%	5		1	4	1	2	18,2%		
Amiens	1	7				8	2,8%	1	7				1	12,5%	2	25,0%
Besançon	2	1	1			4	1,4%	2	1	1						
Bordeaux	7	2	3	3		15	5,3%	7	2	3	3					
Caen	2			1		3	1,1%	2			1					
Clermont-Ferrand	3					3	1,1%	3								
Corse	1				1	2	0,7%	1				1				
Créteil	5	6		5		16	5,7%	5	6		5				2	12,5%
Dijon	1	2				3	1,1%	1	2				1	33,3%		
Grenoble	7	2	1	4	1	15	5,3%	7	2	1	4	1				
Guadeloupe	1	1	1		1	4	1,4%	1	1	1		1				
Guyane	1				1	2	0,7%	1				1				
Lille	8	5	1	4		18	6,4%	8	5	1	4				2	11,1%
Limoges	1	1	1	1		4	1,4%	1	1	1	1					
Lyon	3	2		5		10	3,5%	3	2		5					
Martinique	1	1				2	0,7%	1	1							
Montpellier	5	2	1	3		11	3,9%	5	2	1	3					
Nancy-Metz	2	2	1			5	1,8%	3	1	1			1	20,0%	1	20,0%
Nantes	2	1	4	2		9	3,2%	3		4	2		2	22,2%	1	11,1%
Nice	2			2		4	1,4%	2			2					
Orléans-Tours	4			4		8	2,8%	4			4				1	12,5%
Paris	3	3	1	2		9	3,2%	3	3	1	1	1				
Poitiers	4		1	3		8	2,8%	4		1	3					
Reims	2	1		1		4	1,4%	2	1		1		1	25,0%	1	25,0%
Rennes	4	7	2	2		15	5,3%	4	7	2	2					
Réunion (La)	2	1				3	1,1%	2	1							
Rouen	6	5		1		12	4,2%	6	5		1				3	25,0%
Strasbourg	1	3		2		6	2,1%	1	3		2					
Toulouse	4	3		4		11	3,9%	4	3		4					
Versailles	13	6	2			21	7,4%	13	6	2						
Hors académie	1	2			14	17	6,0%	1	2			14	2	11,8%	1	5,9%
TOTAL	104	86	21	53	19	283	1	106	84	21	52	20	11	0	14	0
%	36,75%	30,39%	7,42%	18,73%	6,71%			37,46%	29,68%	7,42%	18,37%	7,07%				
Différence								-2	2	0	1	-1				

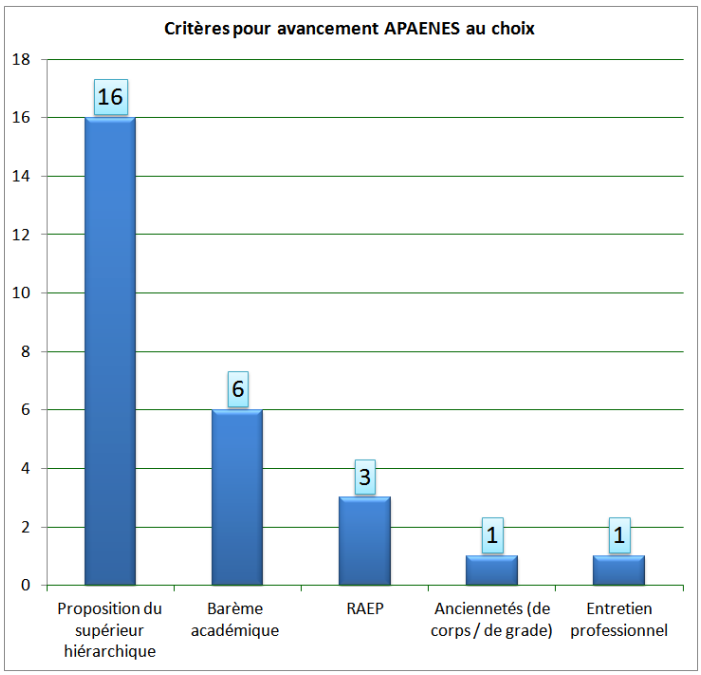
Source : DGRH C2-1

Critères retenus pour l'accès au grade d'APAENES au choix

	Proposition du supérieur hiérarchique	Barème académique	RAEP	Anciennetés (de corps / de grade)	Entretien professionnel
Aix Marseille	2	1	5	3	4
Amiens	1	2			
Besançon	3		1		2
Bordeaux	1	2			3
Caen	1	3	5	4	2
Clermont-Ferrand	3	1	5	2	4
Corse		1			
Créteil					
Dijon	1	4	2		3
Grenoble	1			2	
Guadeloupe	2	1	3	5	4
Guyane					
Lille	1		2		3
Limoges	1	2	4	3	5
Lyon	1	3	4	5	2
Martinique	3	4	2	5	1
Montpellier	1	2	5	3	4
Nancy-Metz	2	5	1	4	3
Nantes	2	5	1	3	4
Nice	1	2			
Orléans-Tours	1			3	2
Paris	1	4		3	2
Poitiers					
Reims	1		2	4	3
Rennes	1	5	2	3	4
Réunion (La)	2	1	4	5	3
Rouen	1		2	4	3
Strasbourg	5	4	3	1	2
Toulouse	1		2	4	2
Versailles	2	1	4	3	5
TOTAL critère n°1	16	6	3	1	1

Source : DGRH C2-1

On observe que certaines académies privilégient comme 1er critère les anciennetés (de corps/grade) alors même que réglementairement, seuls 2 critères gouvernent l'octroi des promotions : la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience.



Détail des promotions "au choix" par académie et affectation avant/après promotion

	Type d'affectation d'origine des agents promus					Nombre d'agents promus en 2012		Type d'affectation des agents promus					Changement de type d'affectation des agents promus		Nombre d'agents promus ayant changé d'affectation au sein de leur même type d'affectation	
	EPLE	Serv. Acad.	EPA	Ens. Sup.	Autres dont Jeun. et Sports			EPLE	Serv. Acad.	EPA	Ens. Sup.	Autres dont Jeun. et Sports	Nbre	% des promus	Nbre	% des promus
Admin centrale		9				9	8,6%		9							
Aix-Marseille	2	2				4	3,8%	2	2							
Amiens	2					2	1,9%	2								
Besançon		1		1		2	1,9%		1		1					
Bordeaux	3			1		4	3,8%	3			1					
Caen	2					2	1,9%	2								
Clermont-Ferrand	1			1	1	3	2,9%	1			1	1				
Corse						0	0,0%									
Créteil	2	2		1		5	4,8%	2	2		1				1	20,0%
Dijon	2			1		3	2,9%	2			1					
Grenoble	4			1		5	4,8%	4			1					
Guadeloupe						0	0,0%									
Guyane		1				1	1,0%		1							
Lille	2	3		2		7	6,7%	2	3		2					
Limoges		1				1	1,0%		1							
Lyon	3	1		1		5	4,8%	3	1		1					
Martinique						0	0,0%									
Montpellier	2	1				3	2,9%	2	1							
Nancy-Metz	3	1		1		5	4,8%	3	1		1				3	60,0%
Nantes	3			1		4	3,8%	3			1					
Nice	2					2	1,9%	2								
Orléans-Tours	2			1		3	2,9%	2			1					
Paris	1	1		4		6	5,7%	1	1		4					
Poitiers	1		1			2	1,9%	1		1						
Reims	1					1	1,0%	1								
Rennes	2	2		1		5	4,8%	2	2		1				1	20,0%
Réunion (La)	1					1	1,0%	1								
Rouen	2					2	1,9%	2								
Strasbourg	1	1	1			3	2,9%	1	1	1						
Toulouse	4			1		5	4,8%	4			1					
Versailles	5	1		1		7	6,7%	5	1		1					
Hors académie	1				2	3	2,9%	1				2				
TOTAL	54	27	2	19	3	105	100%	54	27	2	19	3	0		5	4,76%
%	51,43%	25,71%	1,90%	18,10%	2,86%			51,43%	25,71%	1,90%	18,10%	2,86%				
Différence								0	0	0	0	0				

Source : DGRH C2-1

C. Recrutement par liste d'aptitude en 2012

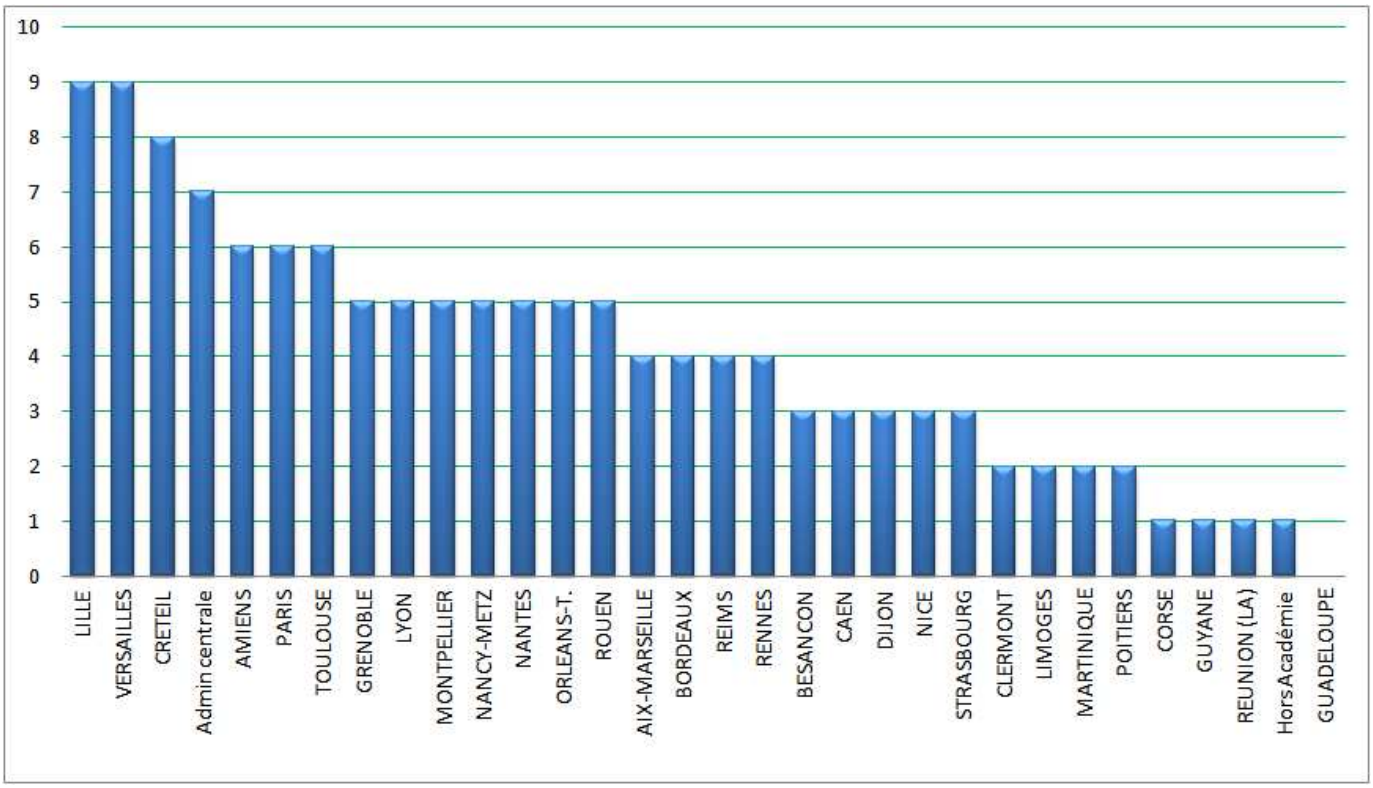
Répartition des promus par liste d'aptitude en 2012 par académie

	Effectifs	%
Admin centrale	7	5,43%
Aix-Marseille	4	3,10%
Amiens	6	4,65%
Besançon	3	2,33%
Bordeaux	4	3,10%
Caen	3	2,33%
Clermont	2	1,55%
Corse	1	0,78%
Créteil	8	6,20%
Dijon	3	2,33%
Grenoble	5	3,88%
Guadeloupe	0	0,00%
Guyane	1	0,78%
Lille	9	6,98%
Limoges	2	1,55%
Lyon	5	3,88%
Martinique	2	1,55%
Montpellier	5	3,88%
Nancy-Metz	5	3,88%
Nantes	5	3,88%
Nice	3	2,33%
Orléans-T.	5	3,88%
Paris	6	4,65%
Poitiers	2	1,55%
Reims	4	3,10%
Rennes	4	3,10%
Réunion (La)	1	0,78%
Rouen	5	3,88%
Strasbourg	3	2,33%
Toulouse	6	4,65%
Versailles	9	6,98%
Hors Académie	1	0,78%
TOTAL	129	100,0%

Source : DGRH C2-1

La nomination par liste d'aptitude dans le corps des ADAENES relève de la compétence de la DGRH sur proposition des rectorats.

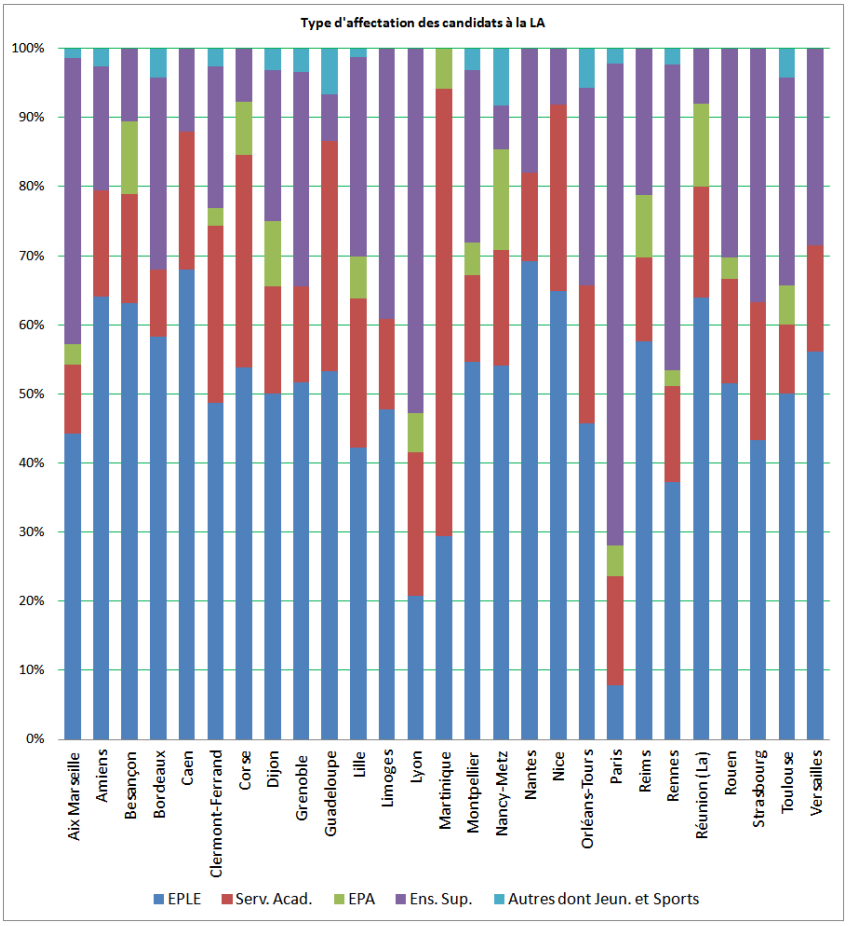
Les dossiers des candidats sont étudiés en académie et la liste est arrêtée par le recteur, après avis de la commission administrative paritaire académique. La liste définitive des agents retenus, après avis de la CAPN des ADAENES, est arrêtée par le ministre. Les nominations sont proportionnelles (1/3) au nombre de nominations effectives dans le corps (sortants IRA, concours interne, accueil en détachement et recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi).



Type d'établissement des candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude

	Nombre d'agents qui se sont portés candidats		Affectation des candidats									
			EPLE		Serv. Acad.		EPA		Ens. Sup.		Autres dont Jeun. et Sports	
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Aix Marseille	70	5,7%	31	44,3%	7	10,0%	2	2,9%	29	41,4%	1	1,4%
Amiens	39	3,2%	25	64,1%	6	15,4%	0	0,0%	7	17,9%	1	2,6%
Besançon	19	1,5%	12	63,2%	3	15,8%	2	10,5%	2	10,5%	0	0,0%
Bordeaux	72	5,9%	42	58,3%	7	9,7%	0	0,0%	20	27,8%	3	4,2%
Caen	25	2,0%	17	68,0%	5	20,0%	0	0,0%	3	12,0%	0	0,0%
Clermont-Ferrand	39	3,2%	19	48,7%	10	25,6%	1	2,6%	8	20,5%	1	2,6%
Corse	13	1,1%	7	53,8%	4	30,8%	1	7,7%	1	7,7%	0	0,0%
Créteil												
Dijon	32	2,6%	16	50,0%	5	15,6%	3	9,4%	7	21,9%	1	3,1%
Grenoble	58	4,7%	30	51,7%	8	13,8%	0	0,0%	18	31,0%	2	3,4%
Guadeloupe	15	1,2%	8	53,3%	5	33,3%	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%
Guyane												
Lille	83	6,8%	35	42,2%	18	21,7%	5	6,0%	24	28,9%	1	1,2%
Limoges	23	1,9%	11	47,8%	3	13,0%	0	0,0%	9	39,1%	0	0,0%
Lyon	53	4,3%	11	20,8%	11	20,8%	3	5,7%	28	52,8%	0	0,0%
Martinique	17	1,4%	5	29,4%	11	64,7%	1	5,9%	0	0,0%	0	0,0%
Montpellier	64	5,2%	35	54,7%	8	12,5%	3	4,7%	16	25,0%	2	3,1%
Nancy-Metz	48	3,9%	26	54,2%	8	16,7%	7	14,6%	3	6,3%	4	8,3%
Nantes	39	3,2%	27	69,2%	5	12,8%	0	0,0%	7	17,9%	0	0,0%
Nice	37	3,0%	24	64,9%	10	27,0%	0	0,0%	3	8,1%	0	0,0%
Orléans-Tours	35	2,9%	16	45,7%	7	20,0%	0	0,0%	10	28,6%	2	5,7%
Paris	89	7,3%	7	7,9%	14	15,7%	4	4,5%	62	69,7%	2	2,2%
Poitiers												
Reims	33	2,7%	19	57,6%	4	12,1%	3	9,1%	7	21,2%	0	0,0%
Rennes	43	3,5%	16	37,2%	6	14,0%	1	2,3%	19	44,2%	1	2,3%
Réunion (La)	25	2,0%	16	64,0%	4	16,0%	3	12,0%	2	8,0%	0	0,0%
Rouen	33	2,7%	17	51,5%	5	15,2%	1	3,0%	10	30,3%	0	0,0%
Strasbourg	30	2,4%	13	43,3%	6	20,0%	0	0,0%	11	36,7%	0	0,0%
Toulouse	70	5,7%	35	50,0%	7	10,0%	4	5,7%	21	30,0%	3	4,3%
Versailles	123	10,0%	69	56,1%	19	15,4%	0	0,0%	35	28,5%	0	0,0%
TOTAL	1 227	100%	589	48,0%	206	16,8%	44	3,6%	363	29,6%	25	2,0%

Source : DGRH C2-1



Ce graphique illustre la répartition des affectations des candidats pour un accès au corps des ADAENES par liste d'aptitude.

Pour la très grande majorité des académies, les candidats sont affectés en EPLE (entre 45 % et 68 %).

Toutefois, en ce qui concerne l'académie de Paris qui compte de nombreuses universités, nous pouvons noter une surreprésentation des candidats affectés dans l'enseignement supérieur (69,66 %). Egalement, au sein de l'académie de Lyon, les candidats affectés dans l'enseignement supérieur représentent plus de 50 % de l'ensemble des candidats.

Affectation des agents promus ADAENES après inscription sur liste d'aptitude 2012 (avant et après promotion)

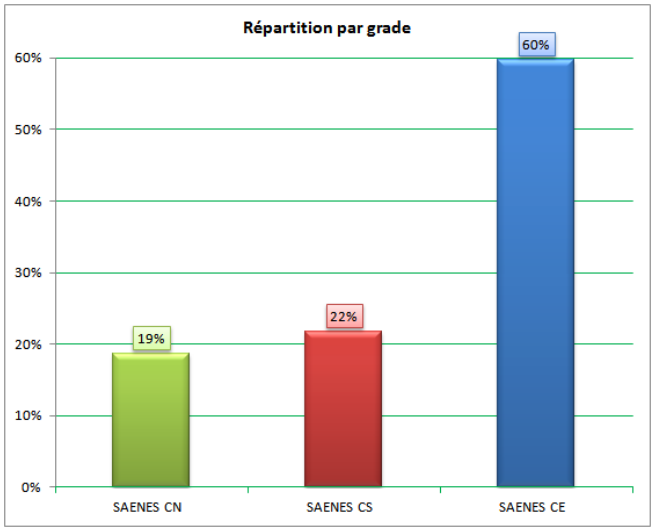
	Type d'affectation d'origine des agents promus					Nombre d'agents promus en 2012		Type d'affectation des agents promus					Changement de type d'affectation des agents promus		Nombre d'agents promus ayant changé d'affectation au sein de leur même type d'affectation	
	EPLE	Services acad	EPA	Ens Sup	Autres dont Jeun et Sport	Nbre	% des promus	EPLE	Services acad	EPA	Ens Sup	Autres dont Jeun et Sport	Nbre	% des promus	Nbre	% des promus
Admin centrale		7				7	5,4%		7				0	0,0%	0	0,0%
Aix-Marseille	3	1				4	3,1%	4					1	25,0%	3	75,0%
Amiens	4			1	1	6	4,7%	3	1	1	1		1	16,7%	3	50,0%
Besançon	3					3	2,3%	3					0	0,0%	3	100,0%
Bordeaux	3		1			4	3,1%	3		1			0	0,0%	1	25,0%
Caen	3					3	2,3%	3					0	0,0%	0	0,0%
Clermont-Ferrand	1	1				2	1,6%	1	1				0	0,0%	1	50,0%
Corse		1				1	0,8%		1				0	0,0%	0	0,0%
Créteil	5	1	1	1		8	6,2%	5	2		1		2	25,0%	1	12,5%
Dijon	2		1			3	2,3%	2		1			0	0,0%	2	66,7%
Grenoble	2	2		1		5	3,9%	1	2	1	1		1	20,0%	2	40,0%
Guadeloupe						0	0,0%									
Guyane		1				1	0,8%	1					1	100,0%	0	0,0%
Lille	4	3	1	1		9	7,0%	4	3	1	1		0	0,0%	1	11,1%
Limoges	1			1		2	1,6%	1			1		0	0,0%	1	50,0%
Lyon	2	2		1		5	3,9%	2	2		1		0	0,0%	2	40,0%
Martinique	1	1				2	1,6%	1	1				0	0,0%	0	0,0%
Montpellier	2	2		1		5	3,9%		3		2		2	40,0%	0	0,0%
Nancy-Metz	2	2		1		5	3,9%	2	2		1		0	0,0%	3	60,0%
Nantes	3	1	1			5	3,9%	4		1			1	20,0%	3	60,0%
Nice	1	1		1		3	2,3%	2			1		1	33,3%	1	33,3%
Orléans-Tours	3	1		1		5	3,9%	3		1	1		1	20,0%	3	60,0%
Paris	2	1		3		6	4,7%	2	1		3		0	0,0%	3	50,0%
Poitiers	1	1				2	1,6%	2					1	50,0%	1	50,0%
Reims	2	1		1		4	3,1%	2			2		1	25,0%	2	50,0%
Rennes	2	1	1			4	3,1%	2	1	1			0	0,0%	2	50,0%
Réunion (La)	1					1	0,8%	1					0	0,0%	1	100,0%
Rouen	3	1		1		5	3,9%	4	1				1	20,0%	2	40,0%
Strasbourg	1	1		1		3	2,3%	1	1		1		0	0,0%	0	0,0%
Toulouse	3	1		1	1	6	4,7%	3		2	1		2	33,3%	1	16,7%
Versailles	7	1		1		9	7,0%	7	1		1		2	22,2%	6	66,7%
Hors académie	1					1	0,8%	1					0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	68	35	6	18	2	129	100%	70	30	10	19	0	18	14,0%	48	37,2%
%	52,7%	27,1%	4,7%	14,0%	1,6%	100%		54,3%	23,3%	7,8%	14,7%	0,0%				
Différence								-2	5	-4	-1	2				

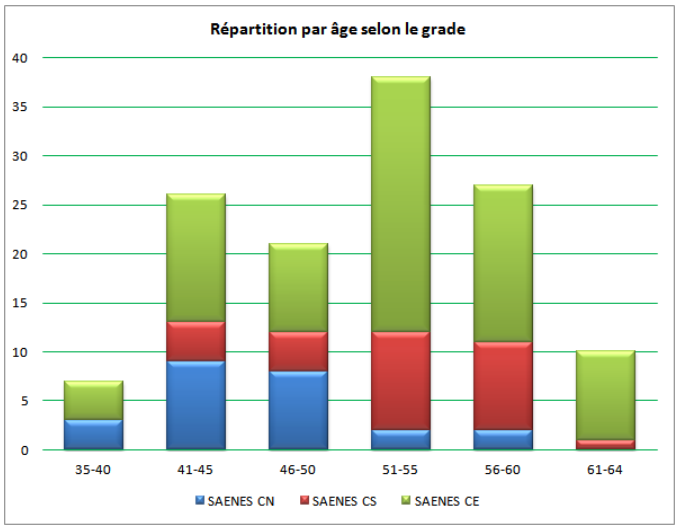
Source : DGRH C2-1

Répartition des SAENES promus selon l'âge et le grade

	35-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-64	Total	%
SAENES CE	4	13	9	26	16	9	77	60%
SAENES CS		4	4	10	9	1	28	22%
SAENES CN	3	9	8	2	2		24	19%
Total	7	26	21	38	27	10	129	
%	5%	20%	16%	29%	21%	8%		

Source : DGRH C2-1





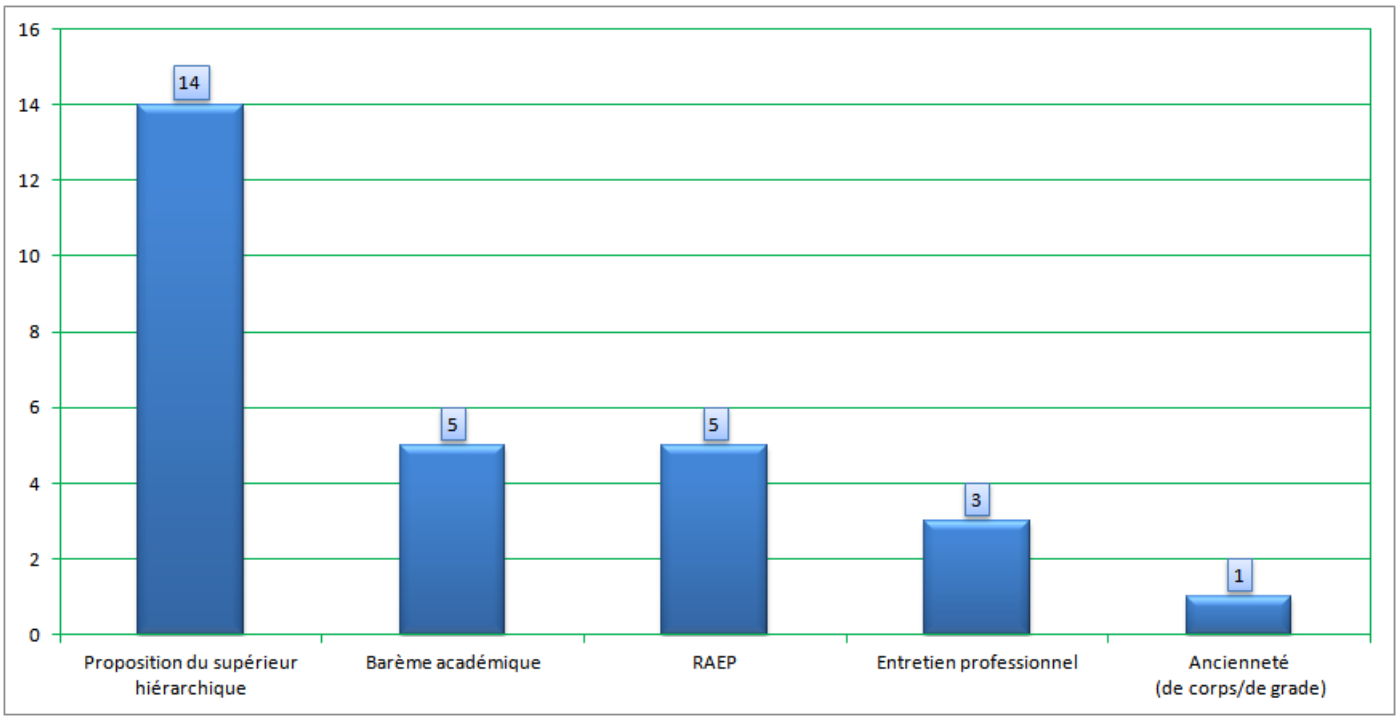
Critères retenus par les académies pour la promotion des agents (LA 2012)

	Critères d'inscription sur LA				
	Proposition du supérieur hiérarchique	Barème académique	RAEP	Entretien professionnel	Ancienneté (de corps/de grade)
Aix Marseille	2	1	5	4	3
Amiens	1	2			3
Besançon	3		1	2	
Bordeaux	1	2		3	
Caen	1	3	5	2	4
Clermont-Ferrand	3	1	5	4	2
Corse		1			
Créteil					
Dijon	2		1	3	
Grenoble	1			2	3
Guadeloupe	3	1	2	4	1
Guyane					
Lille	1		2	3	
Limoges	1		2	3	4
Lyon	1	3	4	2	5
Martinique	3	4	2	1	5
Montpellier	1	4	2	3	5
Nancy-Metz	2	5	1	3	4
Nantes	2	5	1	4	3
Nice	1	2			
Orléans-Tours	1			2	3
Paris	1	4		2	3
Poitiers					
Reims	1		2		3
Rennes	1	5	2	4	3
Réunion (La)	3		2	1	
Rouen	3	2	1	4	5
Strasbourg	3	4	2	1	
Toulouse	1		3	2	4
Versailles	2	1	3	5	4
TOTAL critère n°1	14	5	5	3	1

Source : DGRH C2-1

Lecture du tableau : Pour départager 2 agents à inscrire sur la liste d'aptitude d'accès au corps des ADAENES, l'académie de Versailles a d'abord privilégié le barème académique, puis la proposition du supérieur hiérarchique, puis l'ancienneté de corps/grade, puis la RAEP et enfin le contenu de l'entretien professionnel.

La proposition du supérieur hiérarchique demeure le critère n°1 pour l'inscription sur LA pour la majorité des académies.
On observe que certaines académies privilégient à proportion égale le barème et les anciennetés (de corps/grade) pour l'inscription de leurs agents sur LA, alors même que réglementairement, seuls 2 critères gouvernent l'octroi des promotions : la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience.



D. Requalification et postes vacants

Politique de requalification des postes

Requalification	de B en A
Aix Marseille	2
Amiens	0
Besançon	1
Bordeaux	2
Caen	2
Clermont-Ferrand	1
Corse	0
Créteil	
Dijon	0
Grenoble	1
Guadeloupe	0
Guyane	
Lille	6
Limoges	0
Lyon	0
Martinique	0
Montpellier	0
Nancy-Metz	1
Nantes	1
Nice	1
Orléans-Tours	0
Paris	0
Poitiers	
Reims	0
Rennes	3
Réunion (La)	3
Rouen	2
Strasbourg	1
Toulouse	3
Versailles	0
TOTAL	30

Source : DGRH C2-1

Postes vacants à l'issue des affectations concours

	Postes vacants par type d'établissement					TOTAL
	EPLE	Serv. Acad.	EPA (CRDP, CROUS...)	Ens. Sup.	Autres dont Jeun et Sport	
Aix-Marseille	0	0	1	0	0	1
Amiens	1	0	0	0	0	1
Besançon	0	0	0	0	0	0
Bordeaux	1	0	0	0	0	1
Caen	0	0	0	0	0	0
Clermont-Ferrand	0	0	0	0	0	0
Corse	1					1
Créteil						
Dijon	0	0	0	0	0	0
Grenoble	0	0	0	0	0	0
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0
Guyane						
Lille	2	0	0	0	0	2
Limoges	0	0	0	0	0	0
Lyon	0	0	0	0	0	0
Martinique	0	0	0	0	0	0
Montpellier	5	2	1	0	0	8
Nancy-Metz	1					1
Nantes	0	0	0	0	0	0
Nice	0	0	0	0	0	0
Orléans-Tours	2	0	0	0	0	2
Paris	3	5	1	9	1	19
Poitiers						
Reims	0	6	0	0	0	6
Rennes	0	0	0	0	0	0
Réunion (La)	0	0	0	0	0	0
Rouen	3	1	0	5	0	9
Strasbourg	0	1	0	0	0	1
Toulouse	0	0	0	0	0	0
Versailles	6	1	0	0	0	7
TOTAL	25	16	3	14	1	59

Source : DGRH C2-1

II. Rémunérations

A. Situation indiciaire

Grille d'avancement du corps et rémunération indiciaire associée

→ *La valeur annuelle du point d'indice s'élève à 55,5635 € à compter du 1er juillet 2010.*

Attaché d'administration (Adaenes)

Echelon	Durée		Indice		Rémunération principale indiciaire annuelle/agent	Effectifs	Crédits correspondants à la rémunération principale indiciaire	Rémunération brute principale indiciaire mensuelle/agent	Rémunération nette principale indiciaire mensuelle/agent
	Minimale	Moyenne	Brut	Majoré					
01	1 an	1 an	379	349	19 392 €	4	77 567 €	1 616 €	1 333 €
02	1 an	1 an	423	376	20 892 €	100	2 089 188 €	1 741 €	1 436 €
03	1 an - 6 mois	2 ans	442	389	21 614 €	364	7 867 569 €	1 801 €	1 486 €
04	1 an - 6 mois	2 ans	466	408	22 670 €	465	10 541 507 €	1 889 €	1 558 €
05	1 an - 6 mois	2 ans	500	431	23 948 €	685	16 404 290 €	1 996 €	1 646 €
06	2 ans	2 ans - 6 mois	542	461	25 615 €	729	18 673 170 €	2 135 €	1 760 €
07	2 ans - 3 mois	3 ans	588	496	27 559 €	898	24 748 427 €	2 297 €	1 894 €
08	2 ans - 3 mois	3 ans	625	524	29 115 €	670	19 507 234 €	2 426 €	2 001 €
09	2 ans - 3 mois	3 ans	653	545	30 282 €	603	18 260 111 €	2 524 €	2 081 €
10	2 ans - 3 mois	3 ans	703	584	32 449 €	542	17 587 404 €	2 704 €	2 230 €
11	3 ans	4 ans	759	626	34 783 €	655	22 782 702 €	2 899 €	2 390 €
12			801	658	36 561 €	846	30 930 422 €	3 047 €	2 518 €
s/total					**28 878 €**	**6 561**	**189 469 590 €**	**2 407 €**	

Attaché principal d'administration (Apaenes)

Echelon	Durée		Indice		Rémunération principale indiciaire annuelle/agent	Effectifs	Crédits correspondants à la rémunération principale indiciaire	Rémunération brute principale indiciaire mensuelle/agent	Rémunération nette principale indiciaire mensuelle/agent
	Minimale	Moyenne	Brut	Majoré					
01	1 an	1 an	504	434	24 115 €	1	24 115 €	2 010 €	1 657 €
02	1 an - 6 mois	2 ans	572	483	26 837 €	151	4 052 413 €	2 236 €	1 844 €
03	1 an - 6 mois	2 ans	616	517	28 726 €	273	7 842 288 €	2 394 €	1 974 €
04	1 an - 6 mois	2 ans	660	551	30 615 €	384	11 756 348 €	2 551 €	2 104 €
05	1 an - 6 mois	2 ans	712	590	32 782 €	317	10 392 041 €	2 732 €	2 253 €
06	1 an - 6 mois	2 ans	759	626	34 783 €	299	10 400 043 €	2 899 €	2 390 €
07	2 ans	2 ans - 6 mois	821	673	37 394 €	409	15 294 242 €	3 116 €	2 570 €
08	2 ans	2 ans - 6 mois	864	706	39 228 €	491	19 260 865 €	3 269 €	2 696 €
09	2 ans - 3 mois	3 ans	916	746	41 450 €	455	18 859 919 €	3 454 €	2 849 €
10			966	783	43 506 €	542	23 580 372 €	3 626 €	2 990 €
s/total					**36 563 €**	**3 322**	**121 462 644 €**	**3 047 €**	
Ensemble					**31 461 €**	**9 883**	**310 932 235 €**	**2 622 €**	

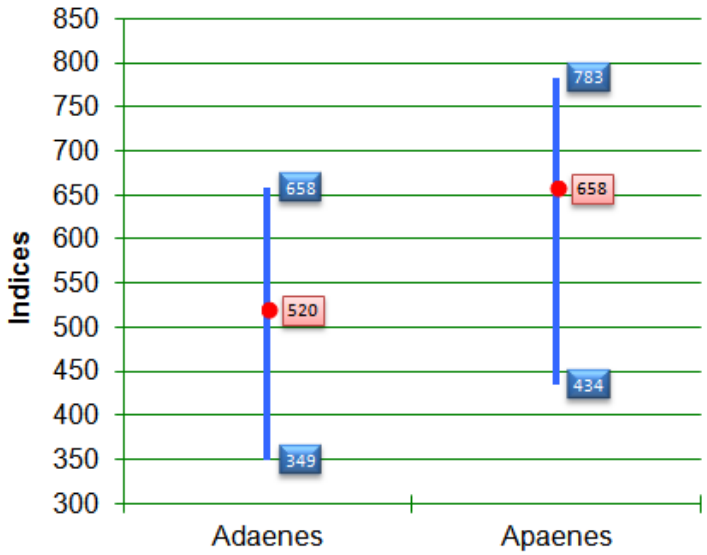
** Les sommes indiquées ont été arrondies à l'euro*

La moyenne de la rémunération mensuelle indiciaire brute par agent s'établit à 2 407 € pour le grade d'A**daenes** et de 3 047 € pour le grade d'**Apaenes**. Elle s'étend de 1 616 € à 3 047 € pour le grade d'**Adaenes** et de 2 010 € à 3 626 € pour le grade d'**Apaenes.** La moyenne de la rémunération mensuelle indiciaire brute par agent pour le corps des ADAENES est de 2 622 €.

Situation indiciaire par grade

	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Adaenes	520	524	408	658
Apaenes	658	673	517	783

Lecture : *Premier décile : première tranche des 10 % des effectifs, dernier décile : dernière tranche des 10 % des effectifs.*



Lecture : *le point rouge représente l'indice majoré moyen sur la grille d'avancement du grade (ligne bleue)*

Les écarts entre le premier décile et le dernier décile sont plus importants pour le grade d'**Apaenes** que dans le grade d'**Adaenes**.
L'indice moyen majoré est légèrement inférieur à l'indice médian pour les **Adaenes** et les **Apaenes**, ce qui signifie qu'un plus grand nombre d'agents a un indice supérieur à l'indice moyen.

Situation indiciaire par grade et par genre

		Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Adaenes	Femmes	523	524	408	658
	Hommes	514	496	408	658
Apaenes	Femmes	661	673	517	783
	Hommes	653	673	517	783

Lecture : *Premier décile : première tranche des 10 % des effectifs, dernier décile : dernière tranche des 10 % des effectifs.*

Les femmes ont un indice moyen majoré légèrement supérieur dans le grade des **Adaenes** ainsi que **dans celui** des **Apaenes**. L'indice médian est le même dans chacun des deux sexes dans le grade des **Apaenes**.

B. Situation indemnitaire

Le régime indemnitaire des attachés

- **La PFR** : prime de fonctions et de résultats

La PFR a été instituée par décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats, cette prime est destinée aux fonctionnaires appartenant à des corps de la filière administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière.
Elle comprend deux parts :

- une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- une part tenant compte des résultats mesurés lors de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la règlementation en vigueur et la manière de servir.

- **L'indemnité de caisse :** réservée aux agents comptables des services de l'état.

- **Divers :** comprend entre autres l'indemnité exceptionnelle et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Les indemnités versées au cours de l'année 2012

Précisions : les montants indiqués en euros sont des moyennes et non des médianes (total des primes rapporté à l'effectif considéré en ETP)

SYNTHESE GLOBALE DES INDEMNITES 2012 PAR AGENT (ETP)

Corps : ADAENES

		MEN	MESR Hors RCE	MESR RCE	Adm. Centrale	TOTAL
	Nombre de personnes physiques	7 075	161	1 633	720	9 589
	Nombre d'ETP	6 994,98	157,81	1 604,35	703,29	9 460,43
1	Ind. de caisse et responsabilité	935 €	90 €	4 €	- €	694 €
2	PFR	6 490 €	6 153 €	6 527 €	16 017 €	7 199 €
3	Indemnités diverses	91 €	151 €	114 €	341 €	115 €
	Total	**7 516 €**	**6 394 €**	**6 644 €**	**16 358 €**	**8 007 €**
			6 622 €			

Grade : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (adaenes)

		MEN	MESR Hors RCE	MESR RCE	Adm. Centrale	TOTAL
	Nombre de personnes physiques	5 053	90	935	413	6 491
	Nombre d'ETP	4 987,45	87,63	914,69	402,69	6 392,46
1	Ind. de caisse et responsabilité	380 €	19 €	- €	- €	296 €
2	PFR	5 668 €	5 167 €	5 674 €	12 901 €	6 117 €
3	Indemnités diverses	48 €	53 €	83 €	219 €	64 €
	Total	**6 095 €**	**5 239 €**	**5 756 €**	**13 120 €**	**6 477 €**
			5 711 €			

Grade : Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (apaenes)

		MEN	MESR Hors RCE	MESR RCE	Adm. Centrale	TOTAL
	Nombre de personnes physiques	2 022	71	698	307	3 098
	Nombre d'ETP	2 007,53	70,18	689,66	300,60	3 067,97
1	Ind. de caisse et responsabilité	2 315 €	179 €	9 €	- €	1 521 €
2	PFR	8 532 €	7 383 €	7 658 €	20 192 €	9 452 €
3	Indemnités diverses	199 €	273 €	155 €	504 €	221 €
	Total	**11 046 €**	**7 835 €**	**7 822 €**	**20 697 €**	**11 193 €**
			7 824 €			

Source : OREMS + POLCA

Les moyennes des indemnités par agent sont calculées en fonction des montants versés en 2012 et de l'ensemble des ETP emplois recensés par affectation et grade.

(Si l'agent ne perçoit pas l'indemnité en question, il est tout de même pris en compte dans le calcul, notamment pour l'indemnité de caisse et de responsabilité)

Commentaires sur les indemnités moyennes versées au cours de l'année 2012

Le montant de la prime moyenne du corps des ADAENES s'élève à **8 007 €.** Des variations importantes sont observées entre le montant des primes concernant les personnels affectés au ministère de l'éducation (**7 516 €**), ceux affectés au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (**6 622 €)** et ceux affectés en administration centrale (**16 358 €)**.

Le montant de la prime moyenne d'un attaché d'administration de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur atteignent **6 477 €,** avec un montant de **6095 €** pour les personnels affectés au ministère de l'Education nationale, de **5 711 €** pour ceux affectés au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de **13 120 €** pour ceux affectés en administration centrale.

Le montant de la prime moyenne d'un attaché principal d'administration de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur est de **11 193 €,** de **11 046 €** pour les personnels affectés au ministère de l'Education nationale, de **7 824 €** pour les personnels du ministère du ministère de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, et de **20 697 €** en administration centrale.

VIE DES PERSONNELS

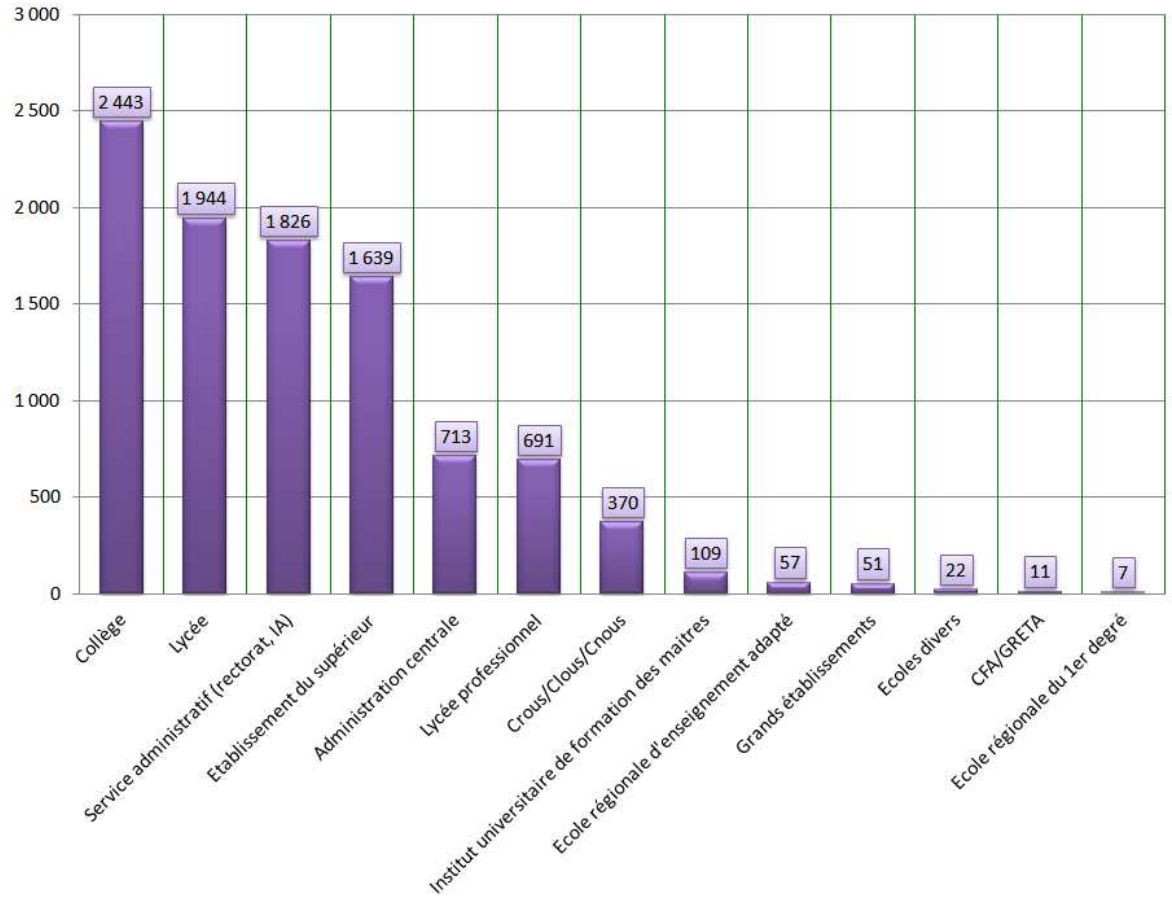
I. Affectations

Répartition des effectifs par type d'affectation

	Adaenes	Apaenes	Total général	Pourcentage
Collège	2 068	375	2 443	24,7%
Lycée	1 274	670	1 944	19,7%
Service administratif (rectorat, IA)	1 057	769	1 826	18,5%
Etablissement du supérieur	902	737	1 639	16,6%
Administration centrale	402	311	713	7,2%
Lycée professionnel	464	227	691	7,0%
Crous/Clous/Cnous	223	147	370	3,7%
Institut universitaire de formation des maitres	69	40	109	1,1%
Ecole régionale d'enseignement adapté	43	14	57	0,6%
Grands établissements	28	23	51	0,5%
Ecoles divers	17	5	22	0,2%
CFA/GRETA	9	2	11	0,1%
Ecole régionale du 1er degré	5	2	7	0,1%
Ensemble	6 561	3 322	9 883	100%

La répartition du total des effectifs par type d'affectation fait apparaitre la prépondérance du collège (24,7 %), suivi des lycées d'enseignement général et technique (19,7 %), des services administratifs (18,5%), et des établissements du supérieur avec 16,6 %.

Si l'on compare cette répartition entre les deux grades, celui d'**Adaenes** est conforme à la répartition générale ; à l'inverse, le poids des **Apaenes** est le plus important dans les services administratifs, suivis par les établissements du supérieur.



Répartition des effectifs par académie et type d'affectation

Au sein de chaque académie, la comparaison de la répartition des ADAENES par type d'établissement fait apparaitre que :

- L'académie de La Réunion (38 %), suivie par celle de Caen (36 %), puis celle de la Martinique (34 %) sont celles qui ont le pourcentage de leurs effectifs le plus important en **collège.**
- L'académie de Guyane (42,9 %), suivie par celle de Corse (41,9 %) et celle de la Martinique (34,3 %) sont celles qui ont le pourcentage de leurs effectifs le plus important en **service administratif.**
- L'académie de Reims (28,9 %), suivie par celle de Guyane (28 %) puis celle de Nancy-Metz (26,8 %), sont celles qui ont le pourcentage de leurs effectifs le plus important en **lycée général et technologique.**
- L'académie de Paris (45,9 %), suivie par celle de Lyon (28 %) et celle de Strasbourg (25,6 %) sont celles qui ont le pourcentage de leurs effectifs le plus important en **établissement d'enseignement supérieur.**

	Collège	Lycée	Service administratif (rectorat, IA)	Etablissement du supérieur	Administration centrale	Lycée professionnel	Crous Clous Cnous	Institut universitaire de formation des maitres	Ecole régionale d'enseignement adapté	Grands établissements	Ecoles divers	CFA GRETA	Ecole régionale du 1er degré	Total général
ADM CENTRALE					713					3				716
Pourcentage					99,6%					0,4%				100%
AIX-MARSEILLE	97	66	68	57		36	18	3	1	1	4	2		353
Pourcentage	27,5%	18,7%	19,3%	16,1%		10,2%	5,1%	0,8%	0,3%	0,3%	1,1%	0,6%		100%
AMIENS	90	53	64	22		19	9	4	2	1	5			269
Pourcentage	33,5%	19,7%	23,8%	8,2%		7,1%	3,3%	1,5%	0,7%	0,4%	1,9%			100%
BESANCON	51	42	43	33		17	8	4	1	1				200
Pourcentage	25,5%	21,0%	21,5%	16,5%		8,5%	4,0%	2,0%	0,5%	0,5%				100%
BORDEAUX	114	81	78	53		61	16	9	2	2		1		417
Pourcentage	27,3%	19,4%	18,7%	12,7%		14,6%	3,8%	2,2%	0,5%	0,5%		0,2%		100%
CAEN	81	45	47	18		13	13	3	2	1				223
Pourcentage	36,3%	20,2%	21,1%	8,1%		5,8%	5,8%	1,3%	0,9%	0,4%				100%
CLERMONT-FERRAND	55	47	30	31		16	10		1	1				191
Pourcentage	28,8%	24,6%	15,7%	16,2%		8,4%	5,2%		0,5%	0,5%				100%
CORSE	5	8	18	2		6	2			2				43
Pourcentage	11,6%	18,6%	41,9%	4,7%		14,0%	4,7%			4,7%				100%
CRETEIL	188	133	117	97		31	10	7	1	1			1	586
Pourcentage	32,1%	22,7%	20,0%	16,6%		5,3%	1,7%	1,2%	0,2%	0,2%			0,2%	100%
DIJON	70	59	47	34		14	9	3	3	1		1		241
Pourcentage	29,0%	24,5%	19,5%	14,1%		5,8%	3,7%	1,2%	1,2%	0,4%		0,4%		100%
GRENOBLE	116	100	72	85		29	19	3	4	2	1			431
Pourcentage	26,9%	23,2%	16,7%	19,7%		6,7%	4,4%	0,7%	0,9%	0,5%	0,2%			100%
GUADELOUPE	17	15	24	10		6	3	3		1				79
Pourcentage	21,5%	19,0%	30,4%	12,7%		7,6%	3,8%	3,8%		1,3%				100%
GUYANE	4	8	12			4								28
Pourcentage	14,3%	28,6%	42,9%			14,3%								100%
LA REUNION	51	24	29	15		10	4			1				134
Pourcentage	38,1%	17,9%	21,6%	11,2%		7,5%	3,0%			0,7%				100%
LILLE	200	109	130	118		59	26	7	6	4		3	2	664
Pourcentage	30,1%	16,4%	19,6%	17,8%		8,9%	3,9%	1,1%	0,9%	0,6%		0,5%	0,3%	100%
LIMOGES	27	32	24	26		11	7		1	1				129
Pourcentage	20,9%	24,8%	18,6%	20,2%		8,5%	5,4%		0,8%	0,8%				100%
LYON	107	91	91	137		36	19		2	5	1	1		490
Pourcentage	21,8%	18,6%	18,6%	28,0%		7,3%	3,9%		0,4%	1,0%	0,2%	0,2%		100%
MARTINIQUE	24	15	24			7								70
Pourcentage	34,3%	21,4%	34,3%			10,0%								100%
MONTPELLIER	85	65	59	75		19	19	4	1	2				329
Pourcentage	25,8%	19,8%	17,9%	22,8%		5,8%	5,8%	1,2%	0,3%	0,6%				100%
NANCY-METZ	73	102	77	63		41	18		4	2				380
Pourcentage	19,2%	26,8%	20,3%	16,6%		10,8%	4,7%		1,1%	0,5%				100%
NANTES	110	74	75	65		31	22	9	3	2		1		392
Pourcentage	28,1%	18,9%	19,1%	16,6%		7,9%	5,6%	2,3%	0,8%	0,5%		0,3%		100%
NICE	58	42	41	22		18	9	6		1	1			198
Pourcentage	29,3%	21,2%	20,7%	11,1%		9,1%	4,5%	3,0%		0,5%	0,5%			100%
ORLEANS-TOURS	105	74	66	51		33	14	9	2	2				356
Pourcentage	29,5%	20,8%	18,5%	14,3%		9,3%	3,9%	2,5%	0,6%	0,6%				100%
PARIS	59	81	90	231		17	17	2	2		4			503
Pourcentage	11,7%	16,1%	17,9%	45,9%		3,4%	3,4%	0,4%	0,4%		0,8%			100%
POITIERS	64	66	42	38		23	13	2		8				256
Pourcentage	25,0%	25,8%	16,4%	14,8%		9,0%	5,1%	0,8%		3,1%				100%
REIMS	55	56	41	19		11	6	3	2	1				194
Pourcentage	28,4%	28,9%	21,1%	9,8%		5,7%	3,1%	1,5%	1,0%	0,5%				100%
RENNES	93	81	84	87		22	26	8	4	3	1	2		411
Pourcentage	22,6%	19,7%	20,4%	21,2%		5,4%	6,3%	1,9%	1,0%	0,7%	0,2%	0,5%		100%
ROUEN	79	66	67	31		16	7	5	1	1				273
Pourcentage	28,9%	24,2%	24,5%	11,4%		5,9%	2,6%	1,8%	0,4%	0,4%				100%
STRASBOURG	53	54	49	63		14	11		1				1	246
Pourcentage	21,5%	22,0%	19,9%	25,6%		5,7%	4,5%		0,4%				0,4%	100%
TOULOUSE	106	100	90	75		30	19	7	3		1			431
Pourcentage	24,6%	23,2%	20,9%	17,4%		7,0%	4,4%	1,6%	0,7%		0,2%			100%
VERSAILLES	206	155	127	81		41	16	8	8	1	4		3	650
Pourcentage	31,7%	23,8%	19,5%	12,5%		6,3%	2,5%	1,2%	1,2%	0,2%	0,6%		0,5%	100%
Total général	**2 443**	**1 944**	**1 826**	**1 639**	**713**	**691**	**370**	**109**	**57**	**51**	**22**	**11**	**7**	**9 883**
Pourcentage	**24,7%**	**19,7%**	**18,5%**	**16,6%**	**7,2%**	**7,0%**	**3,7%**	**1,1%**	**0,6%**	**0,5%**	**0,2%**	**0,1%**	**0,1%**	**100%**

Ancienneté dans l'affectation actuelle (établissement d'exercice)

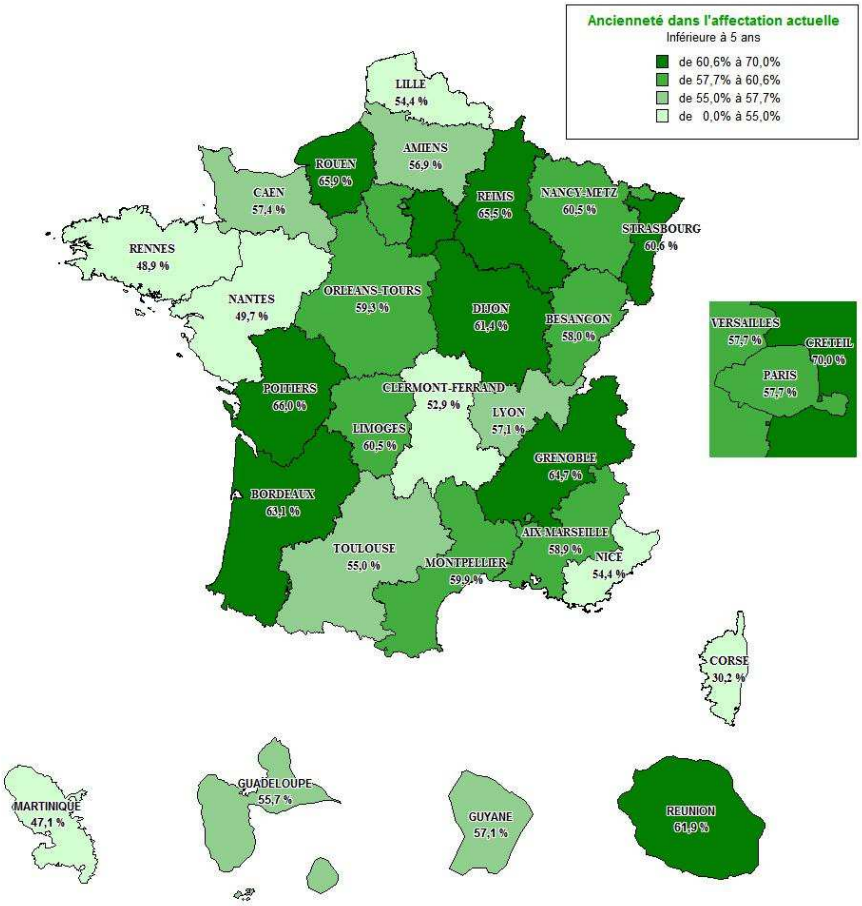
	- de 1 an	de 1 à 3 ans	de 3 à 5 ans	de 5 à 10 ans	de 10 à 15 ans	de 15 à 25 ans	25 ans et plus	Total général
ADM CENTRALE	77	123	116	207	89	104		716
Pourcentage	10,8%	17,2%	16,2%	28,9%	12,4%	14,5%		100%
AIX-MARSEILLE	52	107	49	85	36	19	5	353
Pourcentage	14,7%	30,3%	13,9%	24,1%	10,2%	5,4%	1,4%	100%
AMIENS	42	72	39	66	24	16	10	269
Pourcentage	15,6%	26,8%	14,5%	24,5%	8,9%	5,9%	3,7%	100%
BESANCON	25	44	47	39	25	17	3	200
Pourcentage	12,5%	22,0%	23,5%	19,5%	12,5%	8,5%	1,5%	100%
BORDEAUX	65	124	74	96	27	24	7	417
Pourcentage	15,6%	29,7%	17,7%	23,0%	6,5%	5,8%	1,7%	100%
CAEN	40	55	33	50	21	15	9	223
Pourcentage	17,9%	24,7%	14,8%	22,4%	9,4%	6,7%	4,0%	100%
CLERMONT-FERRAND	27	35	39	45	31	9	5	191
Pourcentage	14,1%	18,3%	20,4%	23,6%	16,2%	4,7%	2,6%	100%
CORSE	7	5	1	15	10	3	2	43
Pourcentage	16,3%	11,6%	2,3%	34,9%	23,3%	7,0%	4,7%	100%
CRETEIL	136	147	127	103	38	22	13	586
Pourcentage	23,2%	25,1%	21,7%	17,6%	6,5%	3,8%	2,2%	100%
DIJON	40	58	50	44	24	14	11	241
Pourcentage	16,6%	24,1%	20,7%	18,3%	10,0%	5,8%	4,6%	100%
GRENOBLE	66	114	99	79	42	26	5	431
Pourcentage	15,3%	26,5%	23,0%	18,3%	9,7%	6,0%	1,2%	100%
GUADELOUPE	6	24	14	19	13	3		79
Pourcentage	7,6%	30,4%	17,7%	24,1%	16,5%	3,8%		100%
GUYANE	4	8	4	10	2			28
Pourcentage	14,3%	28,6%	14,3%	35,7%	7,1%			100%
LA REUNION	22	43	18	36	6	8	1	134
Pourcentage	16,4%	32,1%	13,4%	26,9%	4,5%	6,0%	0,7%	100%
LILLE	88	152	121	139	77	58	29	664
Pourcentage	13,3%	22,9%	18,2%	20,9%	11,6%	8,7%	4,4%	100%
LIMOGES	22	31	25	27	14	10		129
Pourcentage	17,1%	24,0%	19,4%	20,9%	10,9%	7,8%		100%
LYON	72	127	81	106	56	30	18	490
Pourcentage	14,7%	25,9%	16,5%	21,6%	11,4%	6,1%	3,7%	100%
MARTINIQUE	8	17	8	16	8	12	1	70
Pourcentage	11,4%	24,3%	11,4%	22,9%	11,4%	17,1%	1,4%	100%
MONTPELLIER	54	77	66	72	38	20	2	329
Pourcentage	16,4%	23,4%	20,1%	21,9%	11,6%	6,1%	0,6%	100%
NANCY-METZ	52	137	41	57	41	31	21	380
Pourcentage	13,7%	36,1%	10,8%	15,0%	10,8%	8,2%	5,5%	100%
NANTES	41	80	74	81	60	42	14	392
Pourcentage	10,5%	20,4%	18,9%	20,7%	15,3%	10,7%	3,6%	100%
NICE	24	45	39	54	23	12	1	198
Pourcentage	12,1%	22,7%	19,7%	27,3%	11,6%	6,1%	0,5%	100%
ORLEANS-TOURS	51	93	67	72	50	13	10	356
Pourcentage	14,3%	26,1%	18,8%	20,2%	14,0%	3,7%	2,8%	100%
PARIS	89	108	93	122	51	31	9	503
Pourcentage	17,7%	21,5%	18,5%	24,3%	10,1%	6,2%	1,8%	100%
POITIERS	36	86	47	53	20	13	1	256
Pourcentage	14,1%	33,6%	18,4%	20,7%	7,8%	5,1%	0,4%	100%
REIMS	36	49	42	38	14	9	6	194
Pourcentage	18,6%	25,3%	21,6%	19,6%	7,2%	4,6%	3,1%	100%
RENNES	56	78	67	118	54	26	12	411
Pourcentage	13,6%	19,0%	16,3%	28,7%	13,1%	6,3%	2,9%	100%
ROUEN	49	85	46	44	29	17	3	273
Pourcentage	17,9%	31,1%	16,8%	16,1%	10,6%	6,2%	1,1%	100%
STRASBOURG	33	51	65	39	25	18	15	246
Pourcentage	13,4%	20,7%	26,4%	15,9%	10,2%	7,3%	6,1%	100%
TOULOUSE	58	92	87	100	57	34	3	431
Pourcentage	13,5%	21,3%	20,2%	23,2%	13,2%	7,9%	0,7%	100%
VERSAILLES	88	146	141	151	57	46	21	650
Pourcentage	13,5%	22,5%	21,7%	23,2%	8,8%	7,1%	3,2%	100%
Total général	**1 466**	**2 413**	**1 820**	**2 183**	**1 062**	**702**	**237**	**9 883**
Pourcentage	**14,8%**	**24,4%**	**18,4%**	**22,1%**	**10,7%**	**7,1%**	**2,4%**	**100%**

C'est dans la classe de 1 à 3 ans d'ancienneté dans le poste (24,4 % des effectifs) que les effectifs sont les plus importants pour l'ensemble des académies, suivie par la classe de 5 à 10 ans d'ancienneté (22,1 %), puis celle qui regroupe les effectifs ayant une ancienneté de 3 à 5 ans (18,4 %). Les académies les plus « jeunes » dans lesquelles les ADAENES ont moins de 1 an d'ancienneté dans le poste, sont par ordre d'importance celles de Créteil (23,2 %), Reims (18,6 %) et Rouen (17,9 %).

Les 2 cartes ci-dessous présentent respectivement la part des ADAENES ayant une ancienneté inférieure à 5 ans et supérieure à 5 ans.

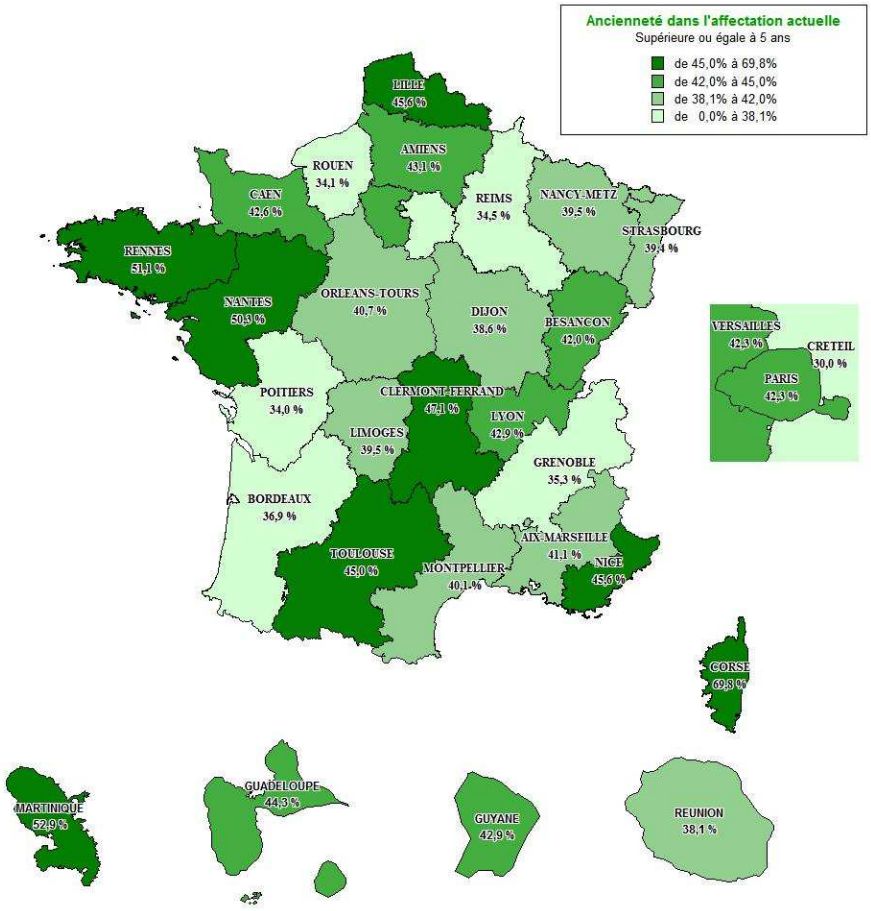
NB : L'ancienneté dans l'affectation actuelle concerne l'établissement d'exercice et non l'académie.

Illustration des anciennetés dans l'affectation actuelle (établissement d'exercice)



Les académies dans lesquelles les personnels ont majoritairement une ancienneté inférieure à 5 ans sont celles de Créteil, Poitiers, Rouen, Reims, Grenoble, Bordeaux, Dijon et Strasbourg.

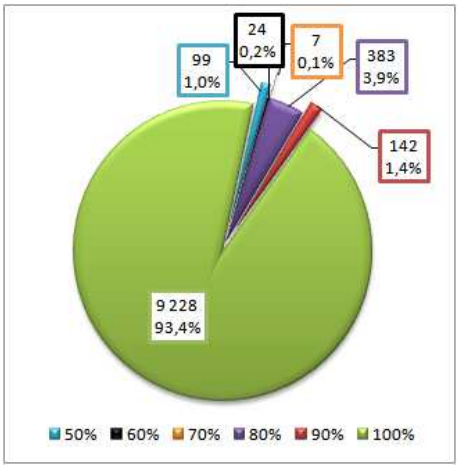
Les académies dans lesquelles les personnels ont majoritairement une ancienneté supérieure à 5 ans sont respectivement celles de Corse, Rennes, Nantes, Clermont-Ferrand, Nice, Lille et Toulouse.



II. Quotités de travail

Répartition par quotité de travail

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	%
50%	66	1,0%	33	0,9%	**99**	**1,0%**
60%	17	0,3%	7	0,2%	**24**	**0,2%**
70%	7	0,1%		0,0%	**7**	**0,1%**
80%	350	5,5%	33	0,9%	**383**	**3,9%**
90%	128	2,0%	14	0,4%	**142**	**1,4%**
100%	5 748	91,0%	3 480	97,6%	**9 228**	**93,4%**
TOTAL	6 316	100%	3 567	100%	9 883	100%



La répartition par quotité de travail dans le corps des attachés fait apparaitre un recours peu important au temps partiel.
En effet, 91 % des femmes travaillent à temps plein, versus 97,6 % des hommes, c'est-à-dire la presque totalité d'entre eux.
Ce sont surtout les femmes qui sont à temps partiel, et lorsqu'elles le sont, c'est le plus souvent à 80 % (5,5 % d'entre elles).

Répartition par modalité de service

	Femmes	%	Hommes	%	Ensemble	%
Travail à temps plein	5 748	91,0%	3 480	97,6%	**9 228**	**93,4%**
Temps partiel	407	6,4%	56	1,6%	**463**	**4,7%**
Temps partiel de droit pour élever un enfant	123	1,9%	13	0,4%	**136**	**1,4%**
Cessation progressive d'activité	13	0,2%	6	0,2%	**19**	**0,2%**
Temps partiel thérapeutique	14	0,2%	9	0,3%	**23**	**0,2%**
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	11	0,2%	3	0,1%	**14**	**0,1%**
TOTAL	6 316	100%	3 567	100%	9 883	100%

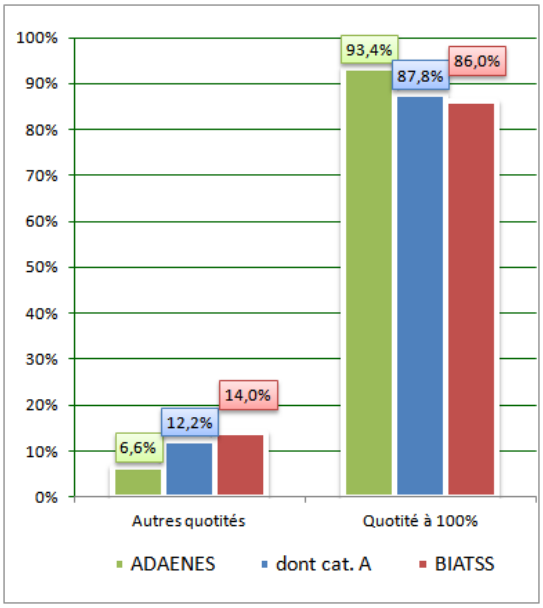
On constate que 9 % des femmes sont à temps partiel (tous temps partiel), versus 2,4 % des hommes; 1,9 % des femmes bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant contre 0,1 % des hommes.

Ⓔ Comparaison entre le corps des ADAENES et les personnels BIATSS (*dont BIATSS de cat. A*)

ADAENES et BIATSS par quotité de service

	ADAENES	%	BIATSS	%	…dont cat. A*	%
50%	99	1,0%	2 250	1,8%	737	2,1%
60%	24	0,2%	457	0,4%	134	0,4%
70%	7	0,1%	373	0,3%	96	0,3%
80%	383	3,9%	11 822	9,4%	2 477	7,1%
90%	142	1,4%	2 697	2,1%	845	2,4%
100%	9 228	93,4%	108 313	86,0%	30 736	87,8%
TOTAL	9 883	100%	125 912	100%	35 025	100%

*dont infirmiers de cat A



On constate que 6,6 % des attachés sont à temps partiel, versus 14 % des personnels BIATSS et 12,3 % des catégories A.

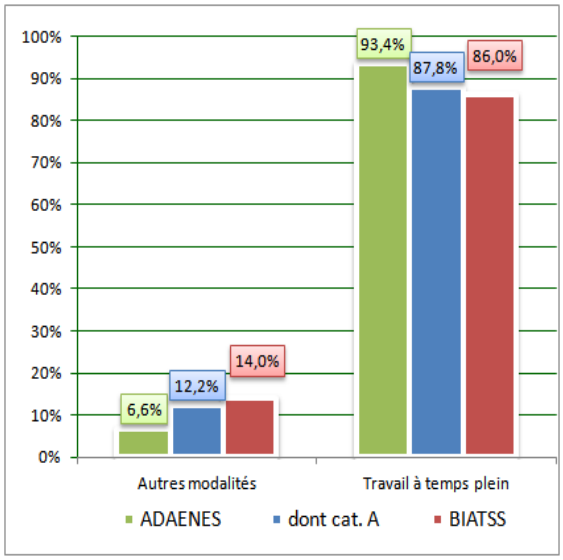
Le corps des attachés est donc atypique en matière de recours au temps partiel qui reste peu usité.

ADAENES et BIATSS par modalité de service

Le temps partiel pris par les attachés se répartit prioritairement sur un temps partiel (4,7 %), suivi par un temps partiel de droit pour élever un enfant pour 1,4 % d'entre eux. Pour les personnels BIATSS, la part de ces modalités de service est plus importante, avec respectivement 11,4 % et 1,9 %. Pour les catégories A, ces parts sont respectivement de 10,1 % et de 1,6 %. Le corps des attachés se caractérise donc par un faible recours au temps partiel.

	ADAENES	%	BIATSS	%	…dont cat. A*	%
Cessation progressive d'activité	19	0,2%	138	0,1%	44	0,1%
Fonction élective		0,0%	1	0,0%		0,0%
Temps partiel	463	4,7%	14 374	11,4%	3 529	10,1%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	136	1,4%	2 439	1,9%	571	1,6%
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	14	0,1%	301	0,2%	80	0,2%
Temps partiel thérapeutique	23	0,2%	346	0,3%	65	0,2%
Travail à temps plein	9 228	93,4%	108 313	86,0%	30 736	87,8%
TOTAL	9 883	100%	125 912	100%	35 025	100%

*dont infirmiers de cat A



Modalité de service selon le sexe et l'âge

	moins de 40 ans		de 40 à 50 ans		plus de 50 ans		Ensemble
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Travail à temps plein	1 098	860	1 868	1 321	2 782	1 299	9 228
Temps partiel	68	15	192	16	147	25	463
Temps partiel de droit pour élever un enfant	92	9	31	4			136
Cessation progressive d'activité					13	6	19
Temps partiel thérapeutique	2		6	3	6	6	23
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	1	1	7	2	3		14
TOTAL	1 261	885	2 104	1 346	2 951	1 336	9 883

Plus l'âge augmente chez les ADAENES, plus ils sont nombreux à travailler à temps complet.
Le temps partiel de droit pour élever un enfant est important chez les femmes de moins de 40 ans.

Modalité de service selon le grade et le sexe

	Adaenes				Apaenes				
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Ensemble
Travail à temps plein	3 870	90,3%	2 204	96,9%	1 878	92,6%	1 276	98,7%	9 228
Temps partiel	286	6,7%	43	1,9%	121	6,0%	13	1,0%	463
Temps partiel de droit pour élever un enfant	106	2,5%	12	0,5%	17	0,8%	1	0,1%	136
Cessation progressive d'activité	8	0,2%	5	0,2%	5	0,2%	1	0,1%	19
Temps partiel thérapeutique	9	0,2%	7	0,3%	5	0,2%	2	0,2%	23
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	8	0,2%	3	0,1%	3	0,1%	0	0,0%	14
Ensemble	4 287	100%	2 274	100%	2 029	100%	1 293	100%	9 883

Les femmes sont moins nombreuses à travailler à temps plein quand elles sont **Apaenes** (92,6 % contre 96,9 %).
Le temps partiel est surtout le fait des femmes (9,8 % pour celles qui sont **Adaenes** et 7,3 % pour les **Apaenes)**, les hommes utilisent peu cette modalité de service.
Parmi les **Adaenes,** 2,5 % des femmes contre 0,5 % des hommes, utilisent un temps partiel de droit pour élever un enfant.
Cette modalité de travail à temps partiel, peu utilisée, l'est donc surtout par les femmes.

Répartition des modalités de service par académie

Lecture (horizontale) :
Dans l'académie d'Aix-Marseille, 5,4 % des attachés travaillent à temps partiel.

	Cessation progressive d'activité	Temps partiel	Temps partiel de droit pour élever un enfant	Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	Temps partiel thérapeutique	Travail à temps plein	Total général
ADM CENTRALE	2	72	10		1	631	716
Pourcentage	0,3%	10,1%	1,4%		0,1%	88,1%	100%
AIX-MARSEILLE		19	6		1	327	353
Pourcentage		5,4%	1,7%		0,3%	92,6%	100%
AMIENS		7	3			259	269
Pourcentage		2,6%	1,1%			96,3%	100%
BESANCON		10	4	1	1	184	200
Pourcentage		5,0%	2,0%	0,5%	0,5%	92,0%	100%
BORDEAUX	1	12	3	1		400	417
Pourcentage	0,2%	2,9%	0,7%	0,2%		95,9%	100%
CAEN		8	3			212	223
Pourcentage		3,6%	1,3%			95,1%	100%
CLERMONT-FERRAND	1	8	3		2	177	191
Pourcentage	0,5%	4,2%	1,6%		1,0%	92,7%	100%
CORSE		5				38	43
Pourcentage		11,6%				88,4%	100%
CRETEIL		17	6		1	562	586
Pourcentage		2,9%	1,0%		0,2%	95,9%	100%
DIJON	1	8	2			230	241
Pourcentage	0,4%	3,3%	0,8%			95,4%	100%
GRENOBLE	3	24	10	3	1	390	431
Pourcentage	0,7%	5,6%	2,3%	0,7%	0,2%	90,5%	100%
GUADELOUPE		2				77	79
Pourcentage		2,5%				97,5%	100%
GUYANE						28	28
Pourcentage						100,0%	100%
LA REUNION		4		1		129	134
Pourcentage		3,0%		0,7%		96,3%	100%
LILLE	2	24	9	1	2	626	664
Pourcentage	0,3%	3,6%	1,4%	0,2%	0,3%	94,3%	100%
LIMOGES		9	3			117	129
Pourcentage		7,0%	2,3%			90,7%	100%
LYON	4	38	14	1	4	429	490
Pourcentage	0,8%	7,8%	2,9%	0,2%	0,8%	87,6%	100%
MARTINIQUE						70	70
Pourcentage						100,0%	100%
MONTPELLIER		12	3			314	329
Pourcentage		3,6%	0,9%			95,4%	100%
NANCY-METZ	1	18	6	1		354	380
Pourcentage	0,3%	4,7%	1,6%	0,3%		93,2%	100%
NANTES	1	15	5	2	2	367	392
Pourcentage	0,3%	3,8%	1,3%	0,5%	0,5%	93,6%	100%
NICE	2	8	2	1		185	198
Pourcentage	1,0%	4,0%	1,0%	0,5%		93,4%	100%
ORLEANS-TOURS		17	2	1	2	334	356
Pourcentage		4,8%	0,6%	0,3%	0,6%	93,8%	100%
PARIS	1	11	4		1	486	503
Pourcentage	0,2%	2,2%	0,8%		0,2%	96,6%	100%
POITIERS		7	7			242	256
Pourcentage		2,7%	2,7%			94,5%	100%
REIMS		4	1		1	188	194
Pourcentage		2,1%	0,5%		0,5%	96,9%	100%
RENNES		22	9			380	411
Pourcentage		5,4%	2,2%			92,5%	100%
ROUEN		11	6		1	255	273
Pourcentage		4,0%	2,2%		0,4%	93,4%	100%
STRASBOURG		16	2	1	1	226	246
Pourcentage		6,5%	0,8%	0,4%	0,4%	91,9%	100%
TOULOUSE		28	4		2	397	431
Pourcentage		6,5%	0,9%		0,5%	92,1%	100%
VERSAILLES		27	9			614	650
Pourcentage		4,2%	1,4%			94,5%	100%
Ensemble	**19**	**463**	**136**	**14**	**23**	**9 228**	**9 883**
Pourcentage	**0,2%**	**4,7%**	**1,4%**	**0,1%**	**0,2%**	**93,4%**	**100%**

Hormis les académies ayant un faible effectif, ce sont les académies de Reims (96,9 %), Paris (96,6 %) et Créteil (95,9 %) qui ont le taux de travail à temps plein le plus important.

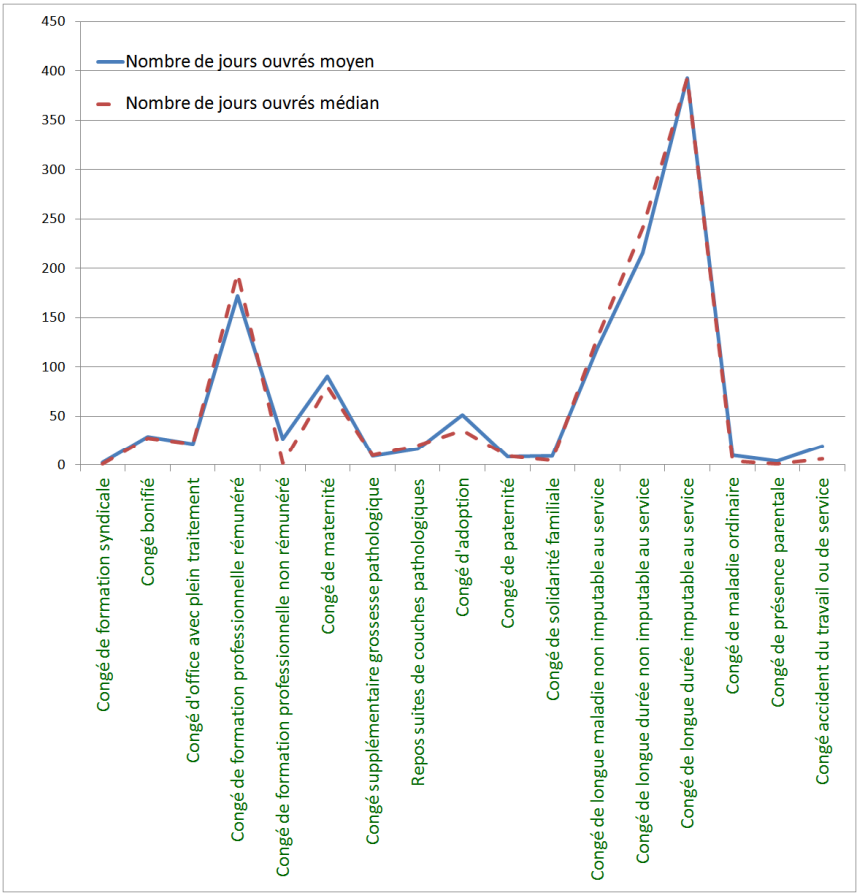
Des disparités existent entre les académies en ce qui concerne le temps partiel, c'est en administration centrale (9,3 %) ainsi qu'à Aix-Marseille (7,5 %) et Lyon (7,5 %) que le taux de travail à temps partiel est le plus important.
Les académies qui ont le taux le plus élevé de « temps partiel de droit pour élever un enfant » sont celles de Clermont-Ferrand et d'Orléans-Tours avec 3,3 %, ainsi que Toulouse avec 3,2 %, alors que l'académie de Créteil a un taux beaucoup plus faible.

III. Congés

Congés pris dans l'année 2012

NB : Les résultats sur les congés ayant débuté en 2012 concernent uniquement les agents toujours présents en février 2013. L'interprétation de ces résultats dépend de la fiabilité des informations contenues dans la base de données RH.

	Nombre de congés	Nombre d'agents ayant pris un congé en 2012	Age moyen de l'agent (en 2012)	Proportion d'agents ayant pris au moins un congé en 2012 (sur 9883 agents)	Répartition du nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de jours ouvrés médian
Congé de formation syndicale	13	9	49	0,1%	0,3%	2	1
Congé bonifié	19	18	45	0,2%	0,5%	29	28
Congé d'office avec plein traitement	2	1	52	0,0%	0,1%	22	22
Congé de formation professionnelle rémunéré	22	21	40	0,2%	0,6%	172	195
Congé de formation professionnelle non rémunéré	5	2	49	0,0%	0,1%	27	2
Congé de maternité	118	118	35	1,2%	3,1%	91	80
Congé supplémentaire grossesse pathologique	73	71	35	0,7%	1,9%	9	10
Repos suites de couches pathologiques	40	40	36	0,4%	1,1%	17	20
Congé d'adoption	3	3	38	0,0%	0,1%	51	36
Congé de paternité	90	86	36	0,9%	2,4%	8	9
Congé de solidarité familiale	2	2	48	0,0%	0,1%	10	5
Congé de longue maladie non imputable au service	121	76	50	0,8%	3,2%	119	130
Congé de longue durée non imputable au service	12	12	54	0,1%	0,3%	216	241
Congé de longue durée imputable au service	1	1	57	0,0%	0,0%	393	393
Congé de maladie ordinaire	3 175	1 951	47	19,7%	84,1%	10	4
Congé de présence parentale	25	2	46	0,0%	0,7%	4	1
Congé accident du travail ou de service	56	53	51	0,5%	1,5%	19	6
Total	3 777	2 226	51	23%	100%	18	5



- La répartition du nombre des congés pris en 2012 indique la prépondérance des congés maladie ordinaires (84,1 % de l'ensemble des congés).

- Ce sont les congés maladies ordinaires qui concernent le plus grand nombre d'agents (4381) ; 19,7 % d'agents ont pris au moins un congé de ce type en 2012. A titre de comparaison, l'enquête statistique sur « l'absentéisme pour raison de santé en 2012 » indique que la part des personnels IATOSS ayant eu un arrêt s'élève à 7,8 %.

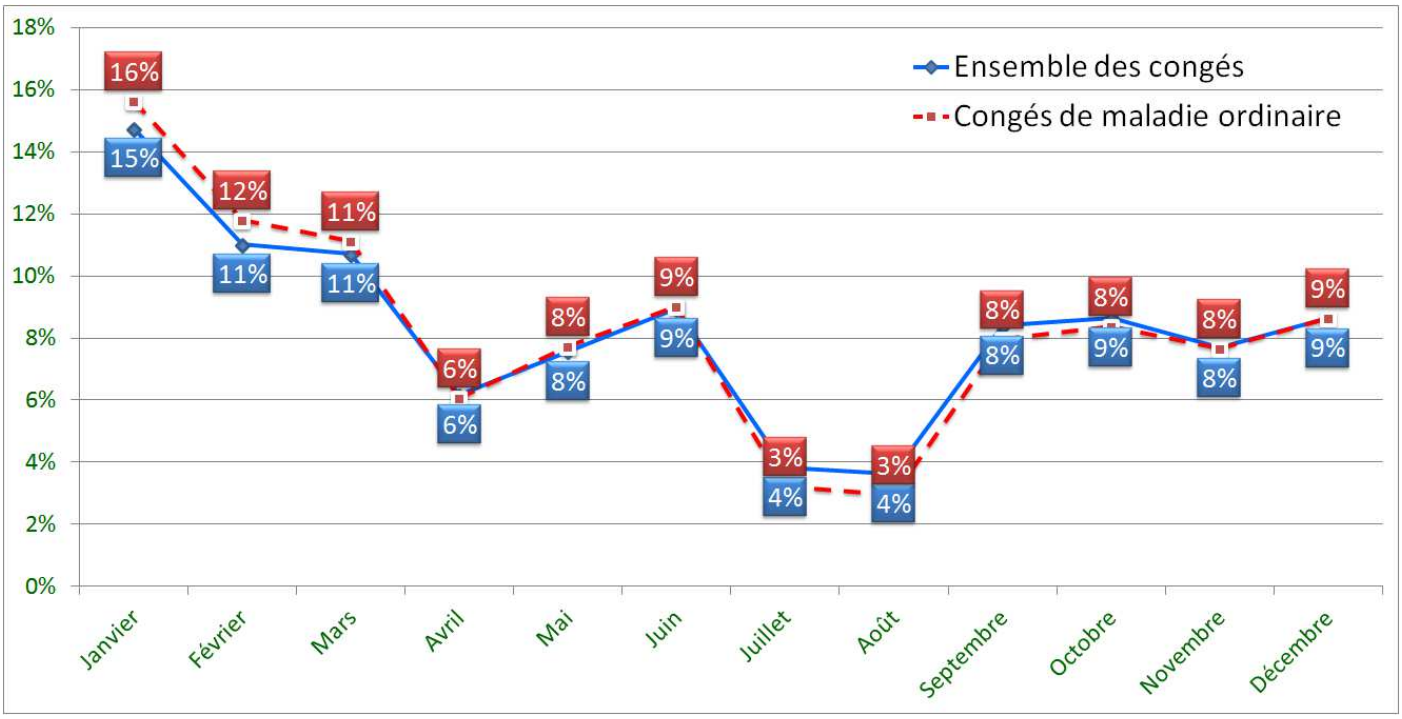
- L'âge moyen de l'agent diffère selon le type de congé : ainsi, le congé longue durée imputable au service est pris à un âge moyen de 57 ans.

- Le nombre de jours ouvrés moyen et médian par congé le plus élevé concerne les congés de longue maladie imputables au service, suivi par ceux non imputables au service.

Répartition des congés par motif au cours de l'année 2012

	janvier		février		mars		avril		mai		juin		juillet		août		septembre		octobre		novembre		décembre	
	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen
Congé de formation syndicale	3	1			3	2	2	1	1	5	3	3					1	4						
Congé bonifié											1	45	16	29									2	22
Congé d'office avec plein traitement																			1	22	1	22		
Congé de formation professionnelle rémunéré	1	42			2	82			1	28					1	123	12	200	4	191	1	261		
Congé de formation professionnelle non rémunéré	1	21			1	2											1	109			1	1	1	1
Congé de maternité	12	93	11	102	10	85	12	84	5	98	8	99	4	93	19	88	5	98	13	81	10	95	9	90
Congé supplémentaire grossesse pathologique	7	8	4	9	9	10	5	8	2	8	7	9	3	9	3	8	8	9	10	10	6	10	9	9
Repos suites de couches pathologiques	1	20	5	17	4	20	6	16	6	16	3	13	3	11	1	20	1	20	2	12	5	19	3	20
Congé d'adoption			2	32																	1	90		
Congé de paternité	13	8	5	9	5	9	5	8	8	6	14	9	7	9	2	8	5	8	9	8	8	9	9	8
Congé de solidarité familiale									1	5									1	14				
Congé de longue maladie non imputable au service	15	166	10	220	11	107	9	85	12	154	8	81	7	44	11	109	16	136	11	122	6	22	5	27
Congé de longue durée non imputable au service	1	42	1	325	3	263			1	327	1	260	1	63	1	195	1	261					2	163
Congé de longue durée imputable au service					1	393																		
Congé de maladie ordinaire	496	8	374	7	353	9	192	10	245	10	286	9	102	8	93	18	252	12	265	12	243	12	274	10
Congé de présence parentale															3	3	10	1	6	1	4	17	2	1
Congé accident du travail ou de service	7	15	4	14	3	3	2	3	4	7	7	14	2	16	3	47	5	37	5	48	4	8	10	15
TOTAL	557	14	416	15	405	16	233	16	286	19	338	14	145	15	137	37	317	28	327	20	290	17	326	13

Répartition du nombre de congés au cours de l'année 2012 (%)



Les congés pour cause de maladie sont les plus nombreux au cours des mois de janvier et de février.

Répartition des congés 2012 par motif et tranche d'âges

	- de 25 ans		[25,30[		[30,35[		[35,40[		[40,45[		[45,50[		[50,55[		[55,60[		60 ans et +	
	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen	Nombre de congés	Nombre de jours ouvrés moyen
Congé de formation syndicale							1	5	2	1	1	1	3	4	6	2		
Congé bonifié							4	28	4	28	8	29	1	21	2	41		
Congé d'office avec plein traitement													2	22				
Congé de formation professionnelle rémunéré			1	175	7	231	3	136	5	141	1	42	2	208	3	138		
Congé de formation professionnelle non rémunéré									2	65			3	1				
Congé de maternité			9	80	44	91	48	90	16	101	1	80						
Congé supplémentaire grossesse pathologique			4	10	27	9	31	9	10	10	1	10						
Repos suites de couches pathologiques			1	15	12	17	21	16	6	18								
Congé d'adoption					1	36	1	28	1	90								
Congé de paternité			1	9	36	8	37	8	12	8	4	9						
Congé de solidarité familiale					1	14											1	5
Congé de longue maladie non imputable au service			1	130	3	229	53	24	8	166	13	188	11	225	16	202	16	178
Congé de longue durée non imputable au service							1	63	1	241			2	306	5	165	3	283
Congé de longue durée imputable au service															1	393		
Congé de maladie ordinaire	1	4	92	6	226	9	508	9	545	9	479	9	400	10	605	11	319	11
Congé de présence parentale											25	4						
Congé accident du travail ou de service			1	8			4	4	9	6	11	20	11	18	10	35	10	24
TOTAL	1	4	110	15	357	26	712	16	621	16	544	14	435	18	648	18	349	21

C'est dans la tranche d'âge des 35 à 40 ans que le nombre de congés est le plus important (545). Le nombre de jours ouvrés moyens le plus important se situe dans la tranche d'âge des 30 à 35 ans.

C'est le motif « congé de maladie ordinaire » qui est le plus important avec 3 175 congés, suivi par le motif « congé de longue maladie imputable au service » avec 121 congés, puis le motif « congé de maternité » avec 118 congés, et le motif « congé de paternité » avec 90 congés.

Répartition des congés de maladie ordinaire pris en 2012

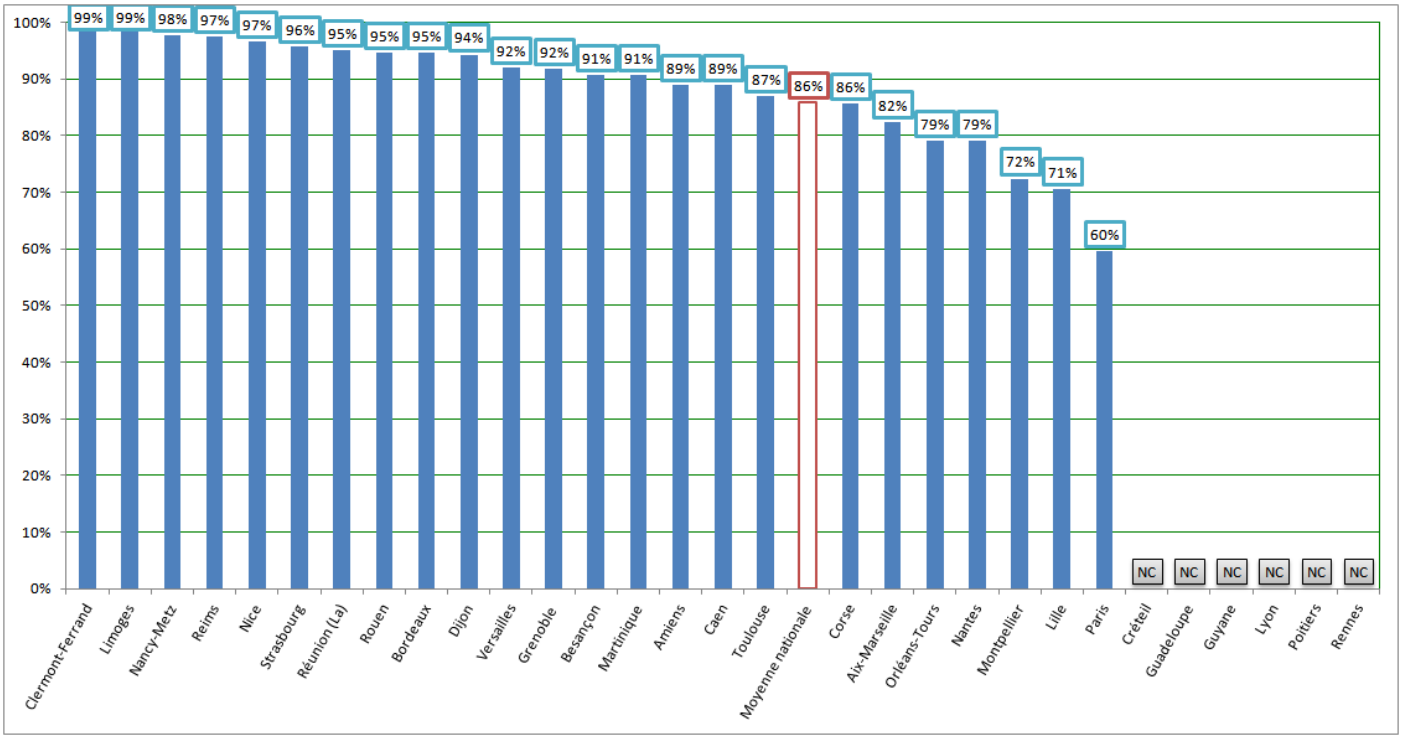
	moins de 25 ans	de 25 à 30 ans	de 30 à 35 ans	de 35 à 40 ans	de 40 à 45 ans	de 45 à 50 ans	de 50 à 55 ans	de 55 à 60 ans	60 ans et plus
Nombre de congé de maladie ordinaire	1	92	226	508	545	479	400	605	319
Nombre d'agents ayant pris un congé de maladie ordinaire en 2012	1	59	142	312	333	273	254	387	190
Effectifs en activité (février 2013)	3	245	684	1 214	1 729	1 466	1 375	1 769	1 398
Nombre de congé de maladie ordinaire/effectifs en activité	**0,33**	**0,38**	**0,33**	**0,42**	**0,32**	**0,33**	**0,29**	**0,34**	**0,23**

C'est dans la tranche d'âge des 35 à 40 ans que le ratio du nombre de congés de maladie ordinaire rapporté à l'effectif est le plus important (0,42).

IV. Evaluation

A. L'entretien professionnel (2011-2012)

Taux de retour des entretiens par académie

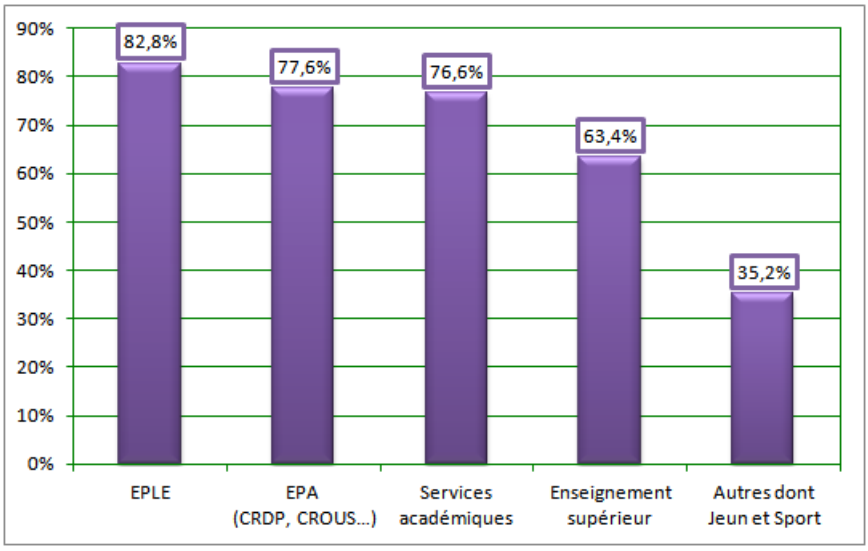


Pour la plupart des académies, le taux de retour des entretiens professionnels se situe au-delà de 85%.
L'académie de Paris affiche le taux de retour le plus faible avec un taux de 59,54% car la proportion d'ADAENES affectés dans l'enseignement supérieur est plus importante (cf. taux de retour par type d'établissement dans tableau suivant) que dans les autres académies.

Taux de retour par type d'établissement

Type établissement	EPLE	EPA (CRDP, CROUS...)	Services académiques	Enseignement supérieur	Autres dont Jeunesse et Sport
Moyenne	82,8%	77,6%	76,6%	63,4%	35,2%

Source : DGRH C2-1



Les taux de retour des entretiens professionnels en fonction des types d'établissement soulignent les difficultés relatives pour faire remonter les entretiens professionnels des ADAENES affectés dans des établissements d'enseignement supérieur.

Motifs de non réalisation de l'entretien professionnel du fait de l'agent

	Entretiens professionnels non réalisés du fait de l'agent					
	Agent en congé de maladie	Agent en congé de formation	Agent en congé de maternité	Refus de signature ou de se rendre à l'entretien	Motifs de refus	Total Non réalisé
Aix-Marseille	3		2	1	Désaccord avec chef établt	**6**
Amiens						**NR**
Besançon	10		2	7	Retraite ; Chgt Directeur ; Mutation	**19**
Bordeaux	3					**3**
Caen						**NR**
Clermont-Ferrand	2					**2**
Corse	2					**2**
Créteil						
Dijon	2			12	Retraite	**14**
Grenoble	14		1			**15**
Guadeloupe						**NR**
Guyane						
Lille						**NR**
Limoges	1	1				**2**
Lyon	5		1			**6**
Martinique						**NR**
Montpellier	4			1		**5**
Nancy-Metz	4		2			**6**
Nantes	3	0	0	0		**3**
Nice	1	0	0	1		**2**
Orléans-Tours	2					**2**
Paris	29			98	Mobilité ; Décharge ; Retraite	**127**
Poitiers						
Reims	1	0	0	0		**1**
Rennes	3	1	5	0		**9**
Réunion (La)	2				Décharge ; Retraite	**2**
Rouen	2		1			**3**
Strasbourg	2	1		2	Non rendu par agent	**5**
Toulouse	4	0	1	0		**5**
Versailles						**NR**
TOTAL	99	3	15	122	-	239

Source : DGRH C2-1

Nombre de demandes de révision du compte rendu d'entretien professionnel

	Auprès du supérieur hiérarchique	Auprès de la CAPA
TOTAL	36	36

Source : DGRH C2-1

<u>Rappel à la réglementation</u> : le recours hiérarchique doit être préalable au recours auprès de la CAPA

B. Politique académique d'attribution des réductions/majorations d'ancienneté d'échelon

Modalités d'attribution des réductions/majorations d'ancienneté

	Connaissance par l'agent d'une proposition	Applications de majorations (*)
Nbre académies	22/24	9/24

(*) Eventuellement non suivi d'effet

Source : DGRH C2-1

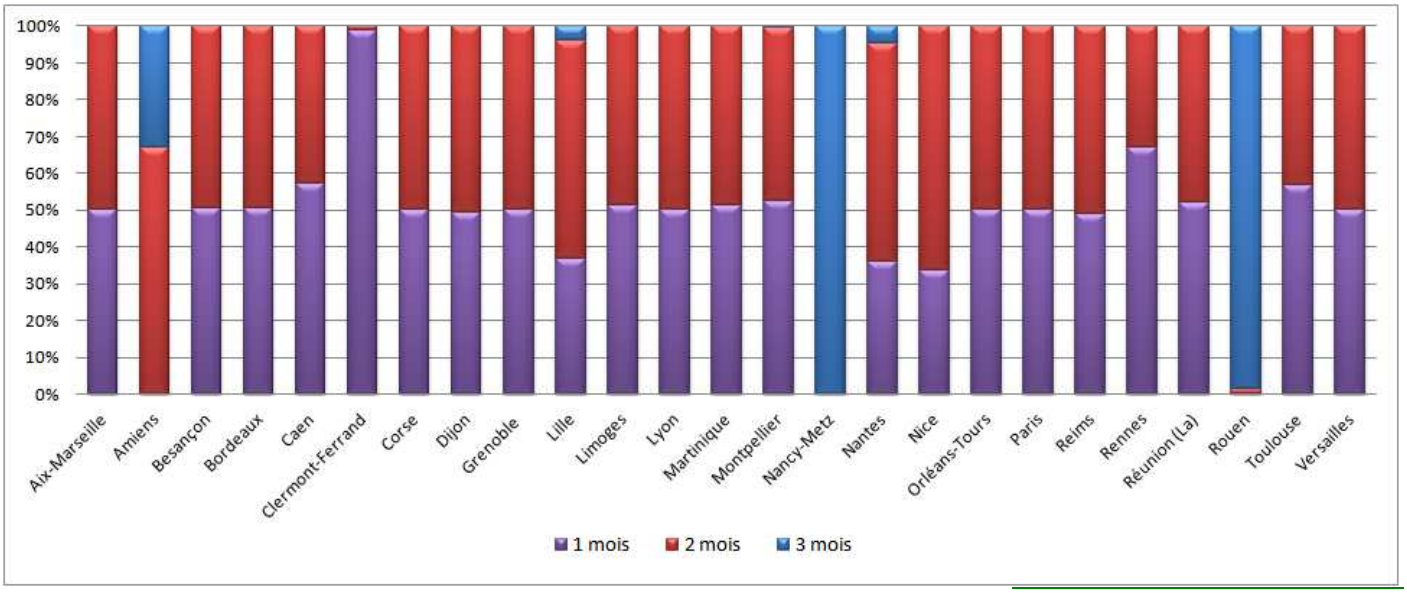
Sur 24 académies ayant répondu, seules 2 académies (Clermont Ferrand et Lille) ne portent pas à la connaissance de l'agent l'attribution d'une réduction d'ancienneté. Les autres académies n'ont pas répondu.

Répartition des réductions/majorations d'ancienneté

	Nombre d'agents ayant obtenu				
	Réduction d'ancienneté			Majoration d'ancienneté	
	3 mois	2 mois	1 mois	2 mois	1 mois
Aix-Marseille	0	86	86	0	0
Amiens	26	53	0	0	0
Besançon	0	53	54	0	0
Bordeaux	0	99	101	0	0
Caen	0	58	77	0	0
Clermont-Ferrand	0	2	148	0	0
Corse	0	11	11	0	0
Créteil					
Dijon	0	59	57	0	0
Grenoble	0	109	110	1	0
Guadeloupe	NR	NR	NR	NR	NR
Guyane					
Lille	14	207	129	3	2
Limoges	0	33	35	0	0
Lyon	0	118	118	0	0
Martinique	0	18	19	0	0
Montpellier	1	78	87	0	0
Nancy-Metz	60	0	0	0	0
Nantes	9	111	68	0	0
Nice	0	94	48	0	0
Orléans-Tours	0	95	96	0	0
Paris	0	134	134	0	0
Poitiers					
Reims	0	52	50	0	0
Rennes	0	101	205	0	0
Réunion (La)	0	38	41	0	0
Rouen	76	1	0	0	0
Strasbourg	NR	NR	NR	0	0
Toulouse	0	90	118	0	0
Versailles	0	181	182	0	0
TOTAL	186	1 881	1 974	4	2

Source : DGRH C2-1

La plupart des académies attribuent des réductions de 1 mois et 2 mois. D'autres académies font exception en n'attribuant que des réductions de 3 mois ou même 2 mois.



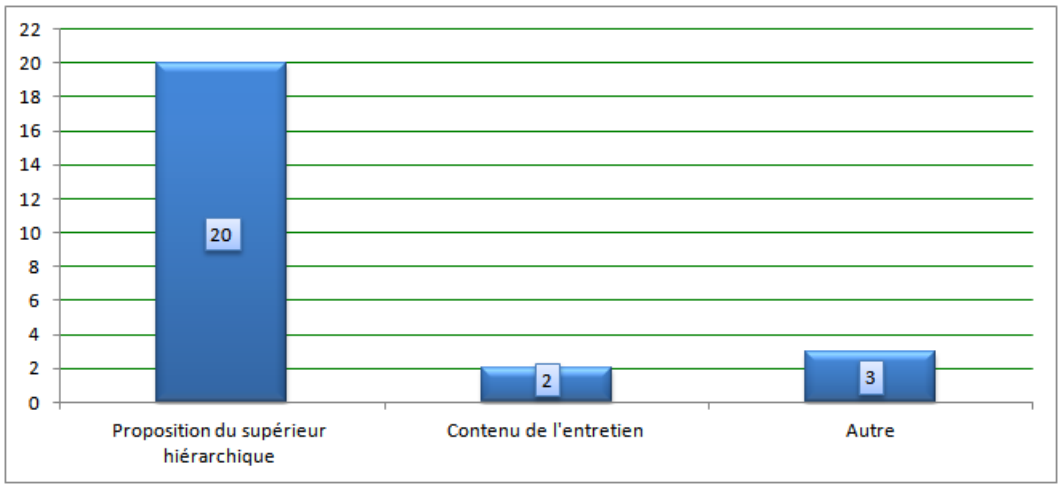
Critères retenus pour l'attribution des réductions d'ancienneté

	Proposition du supérieur hiérarchique	Contenu de l'entretien	Autre (*)	(*) Précision
Aix-Marseille	1	2		
Amiens	1	2		
Besançon	2	1	3	*Assurer une rotation*
Bordeaux		1	2	*Assurer une rotation*
Caen	1	2		
Clermont-Ferrand	1	2		
Corse	1			
Créteil				
Dijon		2		
Grenoble	1		2	*Quota*
Guadeloupe	NR	NR	NR	
Guyane				
Lille	1	3	2	*Responsabilité ; Ancté s/ poste*
Limoges	1	3	2	*Assurer une rotation*
Lyon	1			
Martinique	1	2	3	*Avis CAPA*
Montpellier	2	3	1	
Nancy-Metz	1	2		
Nantes	3	2	1	*Ancté grade*
Nice	1			
Orléans-Tours	1	2		
Paris	1	2	3	*Retraite*
Poitiers				
Reims	1	2	3	*Assurer une rotation*
Rennes	1	2	3	*Ancté éch*
Réunion (La)	1	2		
Rouen	2	3	1	*Assurer une rotation*
Strasbourg	1	3	2	*Assurer une rotation*
Toulouse	1	2		
Versailles	1	3	2	*Assurer une rotation*
TOTAL 1er choix	20	2	3	

Source : DGRH C2-1

NR : non renseigné

La proposition du supérieur hiérarchique constitue le principal critère d'attribution des réductions d'ancienneté d'échelon.



V. Mobilité

Les dispositions concernant la mobilité au sein du corps à gestion nationale des ADAENES peuvent se décomposer en 2 phases : le mouvement inter-académique des ADAENES, relevant de la compétence de la DGRH du ministère de l'éducation nationale et le mouvement intra-académique des ADAENES qui relève de la compétence de chaque recteur d'académie et des services du SAAM pour les ADAENES de l'administration centrale.

A. Mouvement inter-académique

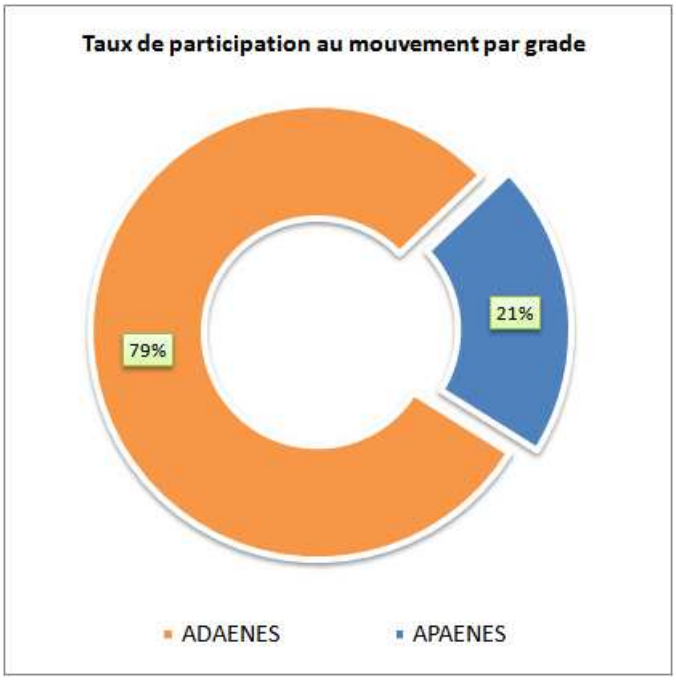
Données statistiques sur les candidats

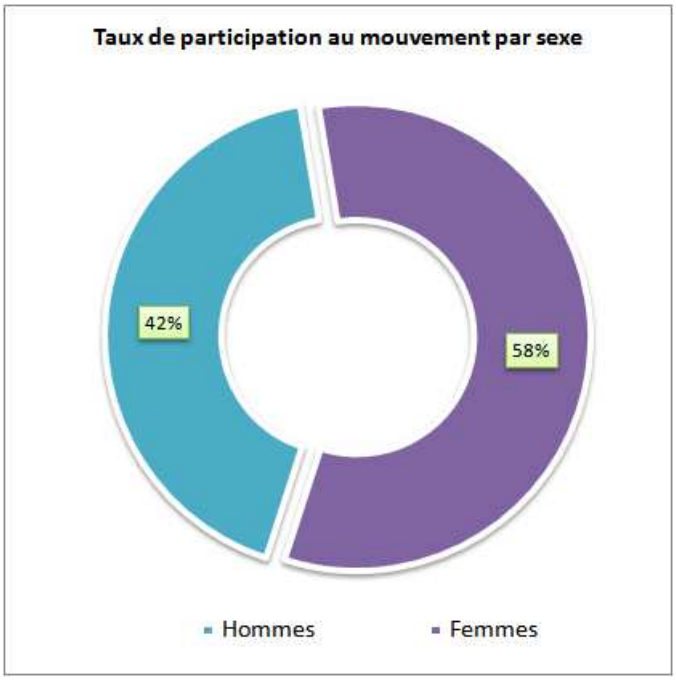
	GRADE		Total	
	ADAENES	APAENES		
Hommes	181	47	228	42,4%
Femmes	244	66	310	57,6%
Total	425	113	538	100%
	79%	21%		

Source : DGRH C2-1

*sont exclus les participants au mouvement des COM

Le taux de participation au mouvement, avec 79 %, accentue la prépondérence du grade d'ADAENES (66 % du corps) ; à l'inverse, le taux de participation des femmes au mouvement, avec 58 %, est moindre que leur part parmi les effectifs d'attachés (64 % des femmes).





Taux de participation et réalisation du mouvement

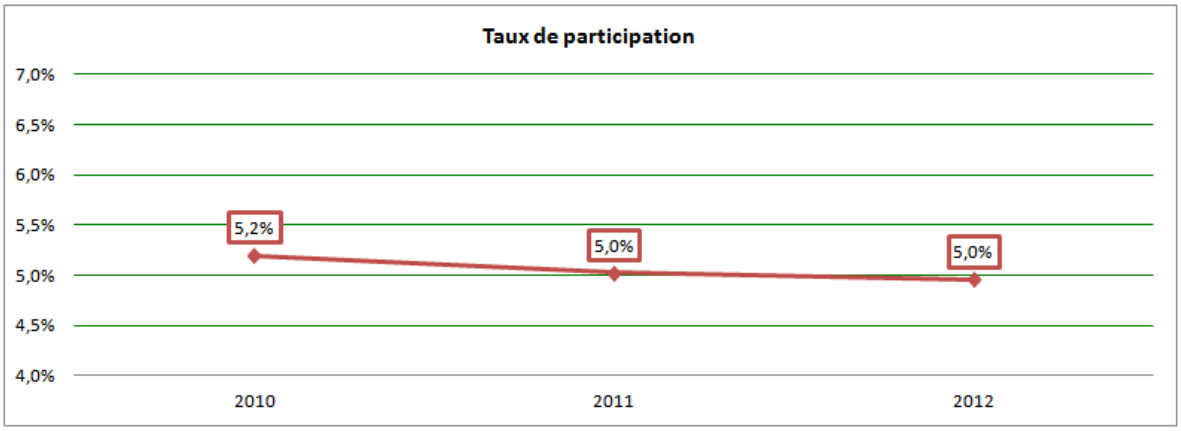
Nombre d'agents demandant une mutation inter-académique (confirmée)	Nombre de mutations réalisées	Taux de satisfaction
551	156	28,3%

Source : DGRH C2-1

	Taux de participation au mouvement inter-académique (en %)	Nombre d'agents demandant une mutation inter-académique (confirmée)
2010	5,2%	584
2011	5,0%	573
2012	5,0%	551

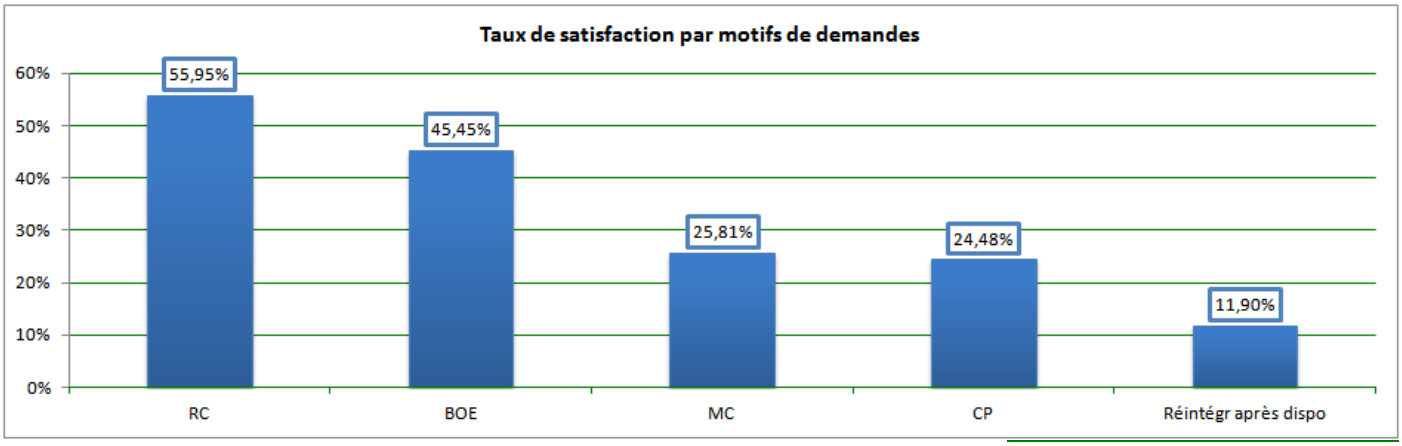
Source : DGRH C2-1

On peut noter une légère baisse de la participation au mouvement inter académique depuis 2010. Pour l'année 2012, cette baisse peut s'expliquer en partie par la création du mouvement PAPCA, mouvement commun ouvert aux APAENES et CASU (voir ci-après).



		Taux de satisfaction suivant les motifs				
		Nombre demandes (1)		Mutations réalisées (2)		Taux de satisfaction (2/1)
Priorités légales	Rapprochement de conjoint	84	15,2%	47	30,1%	56,0%
	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	11	2,0%	5	3,2%	45,5%
Sous total		95	17,2%	52	33,3%	54,7%
Mutations choisies	Réintégration après disponibilité	42	7,6%	5	3,2%	11,9%
	Mutation conditionnelle	31	5,6%	8	5,1%	25,8%
	Convenance personnelle	478	86,8%	117	75,0%	24,5%
TOTAL		551	100,0%	156	100,0%	28,3%

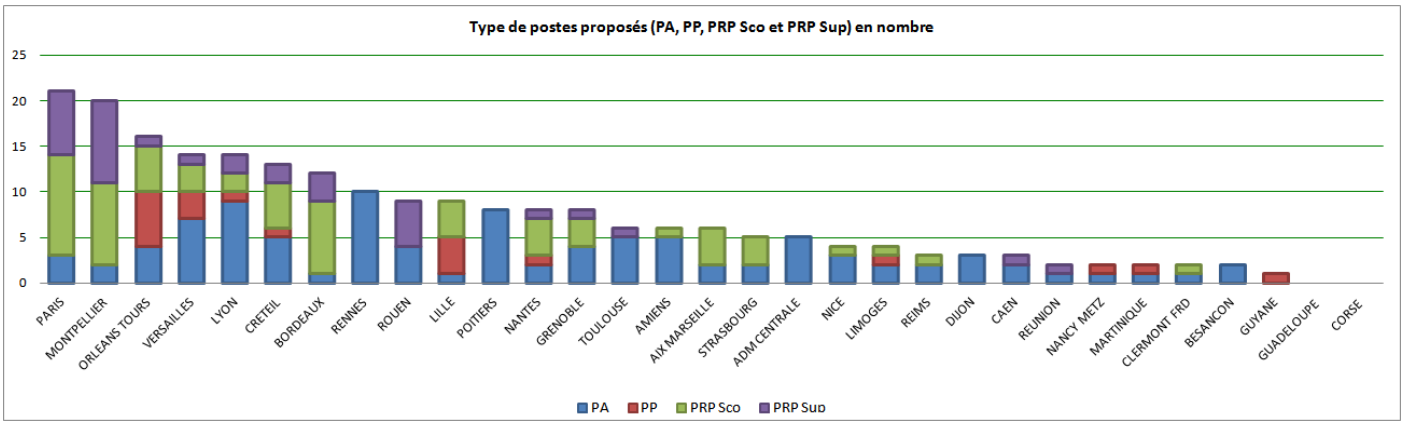
Source : DGRH C2-1

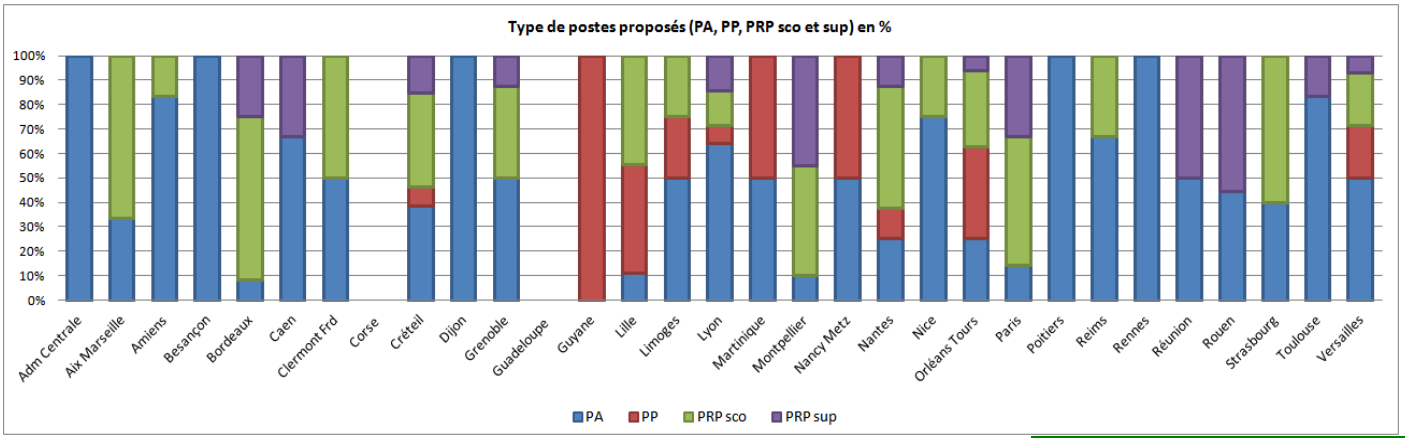


Postes proposés (possibilités d'accueil - PA, postes proposés - PP, postes à responsabilités particulières - PRP) au mouvement inter-académique des ADAENES

	TOTAL		Répartition des postes				TOTAL 2011	TOTAL 2010	TOTAL 2009
			PA	PP	PRP sco	PRP sup			
Adm Centrale	5	2,2%	100,0%				7	5	1
Aix Marseille	6	2,6%	33,3%		66,7%		8	8	13
Amiens	6	2,6%	83,3%		16,7%		8	10	12
Besançon	2	0,9%	100,0%				4	4	6
Bordeaux	12	5,2%	8,3%		66,7%	25,0%	9	15	16
Caen	3	1,3%	66,7%			33,3%	3	4	10
Clermont Frd	2	0,9%	50,0%		50,0%		2	7	5
Corse	0	0,0%					1	0	0
Créteil	13	5,7%	38,5%	7,7%	38,5%	15,4%	10	10	17
Dijon	3	1,3%	100,0%				4	6	5
Grenoble	8	3,5%	50,0%		37,5%	12,5%	6	8	10
Guadeloupe	0	0,0%					2	7	3
Guyane	1	0,4%		100,0%			1	2	2
Lille	9	3,9%	11,1%	44,4%	44,4%		10	10	13
Limoges	4	1,7%	50,0%	25,0%	25,0%		4	8	4
Lyon	14	6,1%	64,3%	7,1%	14,3%	14,3%	9	13	12
Martinique	2	0,9%	50,0%	50,0%			1	2	1
Montpellier	20	8,7%	10,0%		45,0%	45,0%	7	8	9
Nancy Metz	2	0,9%	50,0%	50,0%			5	5	8
Nantes	8	3,5%	25,0%	12,5%	50,0%	12,5%	7	7	8
Nice	4	1,7%	75,0%		25,0%		7	7	1
Orléans Tours	16	7,0%	25,0%	37,5%	31,3%	6,3%	11	9	21
Paris	21	9,1%	14,3%		52,4%	33,3%	16	22	13
Poitiers	8	3,5%	100,0%				7	10	11
Reims	3	1,3%	66,7%		33,3%		5	5	5
Rennes	10	4,3%	100,0%				9	11	15
Réunion	2	0,9%	50,0%			50,0%	6	6	2
Rouen	9	3,9%	44,4%			55,6%	5	7	5
Strasbourg	5	2,2%	40,0%		60,0%		2	3	4
Toulouse	6	2,6%	83,3%			16,7%	9	12	22
Versailles	14	6,1%	50,0%	21,4%	21,4%	7,1%	18	11	24
Sous total	218	94,8%	44,5%	9,2%	30,3%	16,1%	203	242	278
Hors Académie							1	1	0
Polynésie	3	1,3%			100,0%		7	5	14
Nouvelle Calédonie							6	7	0
Mayotte	9	3,9%			100,0%		6	4	7
St Pierre Et Miquelon							0	0	2
Wallis Et Futuna							2	0	2
Sous total COM et Mayotte	12	5,2%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	22	17	25
TOTAL	230	100,0%	42,2%	8,7%	33,9%	15,2%	225	259	303

Source : DGRH C2-1



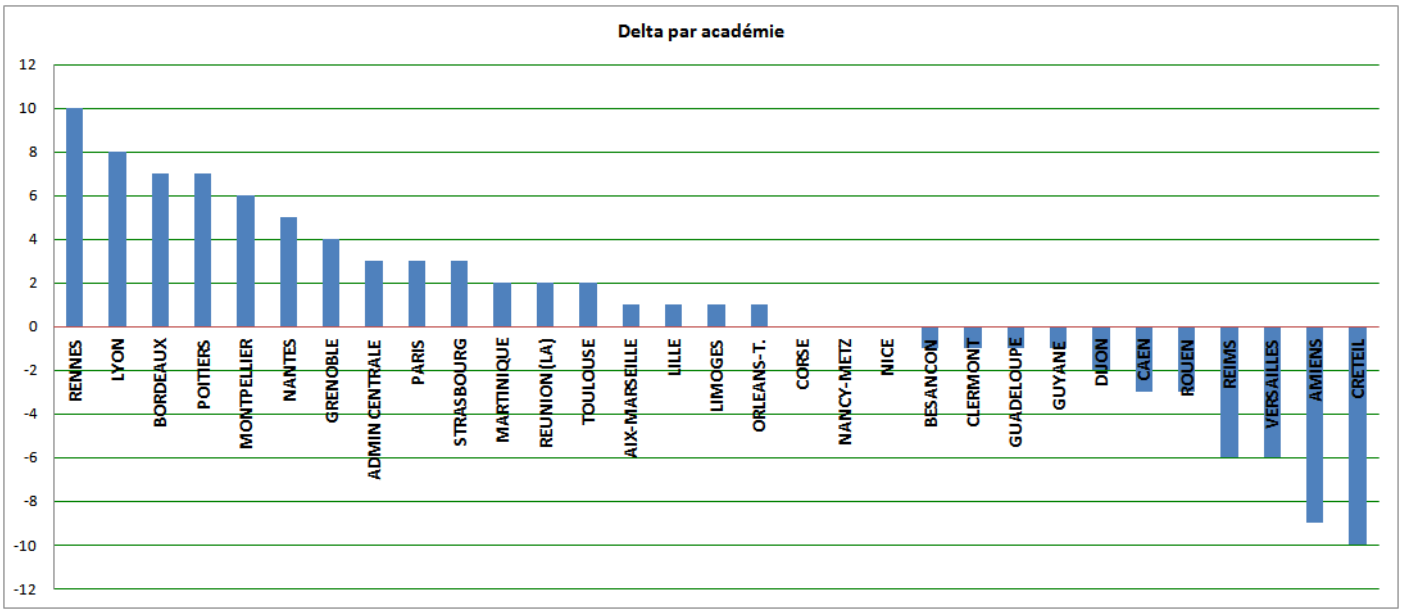


Flux entrants/sortants au mouvement inter-académique

	ENTRANTS	SORTANTS	DELTA *
Admin Centrale	4	1	3
Aix-Marseille	5	4	1
Amiens	1	10	-9
Besançon	2	3	-1
Bordeaux	9	2	7
Caen	3	6	-3
Clermont	2	3	-1
Corse	0	0	0
Creéeil	8	18	-10
Dijon	3	5	-2
Grenoble	8	4	4
Guadeloupe	0	1	-1
Guyane	0	1	-1
Lille	8	7	1
Limoges	2	1	1
Lyon	12	4	8
Martinique	2	0	2
Montpellier	12	6	6
Nancy-Metz	2	2	0
Nantes	6	1	5
Nice	1	1	0
Orléans-T.	10	9	1
Paris	10	7	3
Poitiers	8	1	7
Reims	1	7	-6
Rennes	10	0	10
Réunion (La)	2	0	2
Rouen	4	7	-3
Strasbourg	4	1	3
Toulouse	7	5	2
Versailles	12	18	-6
TOTAL	158	135	23

Source : DGRH C2-1

Le delta ne peut être nul car les demandes de réintégrations (disponibilités, détachements…) des agents par académie ne sont comptabilisées que dans la seule colonne « entrants ».



Mouvement PAPCA (Postes Apaenes-CASU)

Ce dispositif a pour principal objectif de pourvoir des postes d'encadrement en service académique, en établissement d'enseignement supérieur, en EPLE et en établissement public national qui, en raison de leur positionnement au sein de ces structures et de leurs caractéristiques, doivent être occupés en priorité par des personnels d'un niveau de compétence particulier.

Il privilégie l'adéquation du profil des candidats aux postes à pourvoir. Il est donc individualisé et fondé sur des critères d'ordre qualitatif ressortant du dossier de mutation.

	POSTES OFFERTS							CANDIDATS			RESULTATS DU MOUVEMENT					POSTES VACANTS		
	PAPCA PV		PAPCA PSV		TOTAL PAPCA		TOTAL GENERAL PAPCA	APAENES	CASU	TOTAL	MOUVEMENTS REALISES INTER ACADEMIE		MOUVEMENTS REALISES DANS L'ACADEMIE		TOTAL GENERAL MUTATIONS	au 01/09/12		TOTAL GENERAL PV
	SCO	SUP	SCO	SUP	SCO	SUP					APAENES	CASU	APAENES	CASU		APAENES	CASU	
Aix Marseille	1		10	1	11	1	**12**	3	6	**9**	2	1			**3**		1	**1**
Amiens			4		4		**4**	1	1	**2**					**0**			**0**
Besancon			7		7		**7**	2	2	**4**			1		**1**			**0**
Bordeaux	3	1	4		7	1	**8**	11	7	**18**	3		2	3	**8**			**0**
Caen			2		2		**2**	1	3	**4**					**0**			**0**
Centrale Et Hors Aca							**0**	1	1	**2**					**0**			**0**
Clermont Ferrand	1		1		2		**2**	0	2	**2**			1		**1**			**0**
Creteil	1				1		**1**	11	6	**17**	1		1		**2**			**0**
Dijon	2	2	1	1	3	3	**6**	5	1	**6**	4		1		**5**			**0**
Grenoble	2	1	8	3	10	4	**14**	15	6	**21**		1		2	**3**			**0**
Guadeloupe		1				1	**1**	1	0	**1**					**0**			**0**
Guyane							**0**	0	1	**1**					**0**			**0**
Lille	2		7	2	9	2	**11**	6	8	**14**	1	1			**2**			**0**
Limoges	3		2		5		**5**	2	1	**3**		2	1		**3**			**0**
Lyon			2		2		**2**	15	3	**18**					**0**		1	**1**
Martinique							**0**	1	0	**1**					**0**	1		**1**
Montpellier	2		7	2	9	2	**11**	10	4	**14**	3	1			**4**			**0**
Nancy Metz	1				1		**1**	7	3	**10**			1		**1**		2	**2**
Nantes			3		3		**3**	4	6	**10**	1				**1**			**0**
Nice	3		9	1	12	1	**13**	5	6	**11**	1	1		1	**3**			**0**
Orleans-Tours	2	1	9		11	1	**12**	12	3	**15**	1	1	3		**5**		1	**1**
Paris		1	3		3	1	**4**	8	6	**14**	1	1	2		**4**		1	**1**
Poitiers	3				3		**3**	1	0	**1**	2	1			**3**			**0**
Reims	1		1		2		**2**	8	2	**10**	1				**1**			**0**
Rennes							**0**	2	3	**5**					**0**			**0**
Reunion							**0**	2	2	**4**					**0**		1	**1**
Rouen			2	1	2	1	**3**	3	1	**4**					**0**			**0**
Strasbourg	1				1		**1**	1	2	**3**					**0**			**0**
Toulouse	2		6		8		**8**	4	4	**8**		1	1		**2**			**0**
Versailles	4		5		9		**9**	18	4	**22**	2	1		2	**5**		2	**2**
TOTAL GENERAL	34	7	93	11	127	18	**145**	160	94	**254**	23	12	14	8	**57**	1	9	**10**

Source : DGRH C2-1

Sigles :
PAPCA : Postes Apaenes-CASU
PV : poste vacant
PSV : Poste susceptible d'être vacant

Origine des postes

ORIGINE DES POSTES	PAPCA PV		PAPCA PSV		TOTAL PAPCA		TOTAL
	SCO	SUP	SCO	SUP	SCO	SUP	
APAENES	9	4	32	9	41	13	54
CASU	23	5	61	2	84	7	91

Source : DGRH C2-1

B. Mouvement intra-académique

Les grands principes

Reconnaissance des priorités légales *(article 60 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984)*

1) Pour les rapprochements de conjoint				2) Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi		3) Pour les personnels affectés dans des établissements bénéficiant d'une politique de la ville (ZEP, ambition réussite…)	
Majoration de barème	Prise en compte du nombre d'enfants	Tenez-vous compte de l'âge des enfants	si oui, merci d'indiquer jusqu'à quel âge	Majoration de barème	Examen hors barème	Majoration de barème	Examen hors barème
25/26	25/26	24/26	Moyenne > 19 ans	13/25	12/25	20/25*	1/25*

Source : DGRH C2-1

** 4 académies ne reconnaissent pas la priorité légale accordée aux agents affectés dans ce type d'établissement.*

Les candidatures intra-académiques, reconnues comme prioritaires (aussi bien pour le mouvement inter des ADAENES que intra) par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, sont gérées comme indiquées sur le tableau ci-dessus.

Les demandes reconnues comme prioritaires au titre du rapprochement de conjoint font, pour quasiment l'ensemble des académies, l'objet d'une majoration du barème. Le nombre et l'âge des enfants sont également pris en compte par l'ensemble des académies, hormis les académies de Caen et de Paris.
Les demandes de mutation intra d'ADAENES reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi font l'objet, pour un peu plus de la moitié des académies (13 sur 25) d'une majoration du barème. Les académies de Lille et de Lyon majorent le barème mais procèdent éventuellement à l'examen des candidatures hors barème.
Les demandes d'agents relevant d'une politique de la Ville font l'objet d'une majoration au barème pour 20 académies sur 25.

Barème retenu

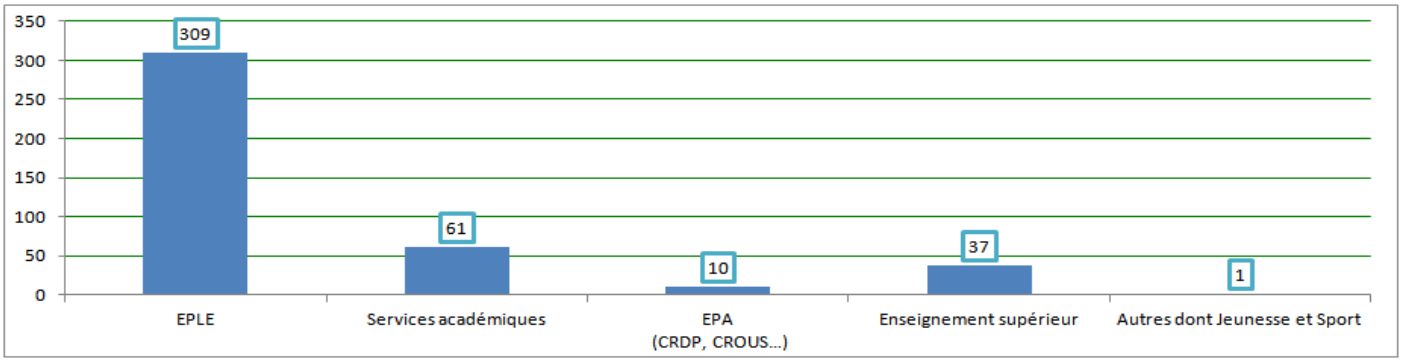
Hormis l'académie de Strasbourg qui utilise le barème national, les autres académies utilisent leur propre barème.
En outre, les organisations syndicales sont consultées par les services académiques au préalable pour l'établissement de ce barème académique.

Postes offerts et nombre de demandes

Répartition des postes précis selon les différents types d'établissement					
EPLE	Services académiques	EPA (CRDP, CROUS…)	Enseignement supérieur	Autres dont Jeunesse et Sport	TOTAL
309	61	10	37	1	418
73,92%	14,59%	2,39%	8,85%	0,24%	100,0%

Source : DGRH C2-1

En 2012, 418 postes vacants ont été offerts au mouvement intra-académique des ADAENES dont 37 dans l'enseignement supérieur. Cela représente une baisse par rapport à 2010 (586 postes vacants offert au mouvement dont 80 dans l'enseignement supérieur).



o Postes à responsabilités particulières

	Procédure liée aux postes à responsabilités particulières (PRP) hors postes ECLAIR				
	Nombre de PRP offerts (1)	Nombre de demandes (2)	Mutations réalisées (3)	Taux de satisfaction (3/2)	Taux d'affectation (3/1)
TOTAL	122	383	94	24,54%	77,05%

Source : DGRH C2-1

	Procédure liée aux postes à responsabilités particulières (PRP) postes ECLAIR				
	Nombre de PRP offerts (1)	Nombre de demandes (2)	Mutations réalisées (3)	Taux de satisfaction (3/2)	Taux d'affectation (3/1)
TOTAL	8	8	4	50,00%	50,00%

Source : DGRH C2-1

	Mode de sélection des candidats pour recrutement sur PRP		
	Dossier du candidat seul	Entretien seul	Dossier et entretien
TOTAL	0/22	1/22	21/22

4 académies n'ont pas complété ce tableau.

Seul Rouen recrute ses agents sur des PRP en ne faisant passer uniquement que des entretiens.

Source : DGRH C2-1

o Nombre d'avis défavorables sur les candidats donnés par les présidents d'université dans le cadre de la loi LRU

	Avis défavorable	Motifs
Aix-Marseille	2	Nécessité de service
Amiens	0	
Besançon	4	Motifs pluriels
Bordeaux	0	
Caen	0	
Clermont-Ferrand	1	Profil
Corse	0	
Créteil		
Dijon	1	Nécessité de service
Grenoble	20	Motifs pluriels
Guadeloupe	1	Motifs pluriels
Guyane		
Lille	10	NR
Limoges	0	
Lyon	6	Profil
Martinique	0	
Montpellier	0	
Nancy-Metz	0	
Nantes	7	Motifs pluriels
Nice	4	Profil
Orléans-Tours	3	NR
Paris	32	Profil
Poitiers		
Reims	3	Non Communiqués
Rennes	0	
Réunion (La)	0	
Rouen	1	Profil
Strasbourg	4	Profil
Toulouse	12	Motifs pluriels
Versailles	1	Motifs pluriels
TOTAL	112	

Source : DGRH C2-1

Les demandes et mutations réalisées

	Nombre de demandes et mutations prononcées				
	ADAENES entrants participant au mouvement intra* (1)	ADAENES de l'académie demandant une mutation intra (2)	TOTAL (1+2)	Nombre d'affectations prononcées au mouvement intra	% d'affectation prononcée
Aix-Marseille	4	41	**45**	22	48,89%
Amiens	2	25	**27**	13	48,15%
Besançon	3	31	**34**	13	38,24%
Bordeaux	1	63	**64**	31	48,44%
Caen	2	31	**33**	12	36,36%
Clermont-Ferrand	1	28	**29**	13	44,83%
Corse	0	2	**2**	2	100,00%
Créteil					
Dijon	3	32	**35**	15	42,86%
Grenoble	4	67	**71**	28	39,44%
Guadeloupe	3	18	**21**	8	38,10%
Guyane					
Lille	2	60	**62**	23	37,10%
Limoges	2	13	**15**	9	60,00%
Lyon	11	34	**45**	23	51,11%
Martinique	2	6	**8**	6	75,00%
Montpellier	2	38	**40**	21	52,50%
Nancy-Metz	4	68	**72**	32	44,44%
Nantes	2	71	**73**	22	30,14%
Nice	1	26	**27**	9	33,33%
Orléans-Tours	5	37	**42**	22	52,38%
Paris	3	52	**55**	29	52,73%
Poitiers					
Reims	1	33	**34**	16	47,06%
Rennes	10	71	**81**	42	51,85%
Réunion (La)	3	21	**24**	13	54,17%
Rouen	3	42	**45**	27	60,00%
Strasbourg	2	28	**30**	14	46,67%
Toulouse	5	49	**54**	29	53,70%
Versailles	5	57	**62**	24	38,71%
TOTAL	**86**	**1 044**	**1 130**	**518**	**45,84%**

** Par définition, les agents entrants obtiennent tous une affectation*

Source : DGRH C2-1

	Nombre de demandes et mutations réalisées par motifs de demandes																
	Motifs															TOTAL	
	Rapprochement de conjoint			Bénéficiaires de l'obligation d'emploi			Politique de la ville (ZEP/ECLAIR)			Mesure de carte scolaire			Convenance personnelle				
	Nombre de demandes	Mutations réalisées*	% réalisées / demandes	Nombre de demandes	Mutations réalisées*	% réalisées / demandes	Nombre de demandes	Mutations réalisées*	% réalisées / demandes	Nombre de demandes	Mutations réalisées*	% réalisées / demandes	Nombre de demandes	Mutations réalisées*	% réalisées / demandes	Total Demandes	Total Réalisées
Aix-Marseille	4	4	100,0%	2	2	100,0%	0	0		2	2	100,0%	37	14	37,8%	45	22
Amiens	0			0			0			1	1	100,0%	26	12	46,2%	27	13
Besançon	7	3	42,9%	0			0			2	2	100,0%	25	8	32,0%	34	13
Bordeaux	8	4	50,0%	5	3	60,0%	2	1	50,0%	1	1	100,0%	48	22	45,8%	64	31
Caen	3	1	33,3%	0			0			0			30	11	36,7%	33	12
Clermont-Ferrand	0			0			0			4	4	100,0%	25	9	36,0%	29	13
Corse	0			0			0			0			2	2	100,0%	2	2
Créteil																	
Dijon	7	6	85,7%	0			0			0			28	9	32,1%	35	15
Grenoble	5	4	80,0%	6	4	66,7%	0			1	1	100,0%	59	19	32,2%	71	28
Guadeloupe	2	2	100,0%	0			0			0			19	6	31,6%	21	8
Guyane																	
Lille	2	2	100,0%	0			3	2	66,7%	0			57	19	33,3%	62	23
Limoges	3	2	66,7%	1	1	100,0%	0			0			11	6	54,5%	15	9
Lyon	4	2	50,0%	1	1	100,0%	0			0			40	20	50,0%	45	23
Martinique	2	2	100,0%	0			0			1	1	100,0%	5	3	60,0%	8	6
Montpellier	6	3	50,0%	0			0			1	1	100,0%	33	17	51,5%	40	21
Nancy-Metz	15	8	53,3%	0			0			1	1	100,0%	56	23	41,1%	72	32
Nantes	9	4	44,4%	0			0			2	2	100,0%	62	16	25,8%	73	22
Nice	0			0			0			1	1	100,0%	26	8	30,8%	27	9
Orléans-Tours	8	6	75,0%	1	1	100,0%	0			1	1	100,0%	32	14	43,8%	42	22
Paris	0			1	1	100,0%	1	1	100,0%	2	2	100,0%	51	25	49,0%	55	29
Poitiers																	
Reims	6	5	83,3%	0			0			1	1	100,0%	27	10	37,0%	34	16
Rennes	8	7	87,5%	0			0			0			73	35	47,9%	81	42
Réunion (La)	0			1	1	100,0%	0			0			23	12	52,2%	24	13
Rouen	0			0			0			3	3	100,0%	42	24	57,1%	45	27
Strasbourg	2	2	100,0%	3	3	100,0%	1	1	100,0%	0			24	8	33,3%	30	14
Toulouse	7	5	71,4%	1	1	100,0%	1	1	100,0%	12	12	100,0%	33	10	30,3%	54	29
Versailles	3	2	66,7%	1	1	100,0%	10	5	50,0%	2	2	100,0%	46	14	30,4%	62	24
TOTAL	111	74	66,7%	23	19	82,6%	18	11	61,1%	38	38	100,0%	940	376	40,0%	1 130	518

** Dont les affectations des agents entrants*

Source : DGRH C2-1

Nombre de demandes et mutations réalisées par motifs de demandes

		Nombre de demandes	Mutations réalisées*	Taux de satisfaction
Priorités légales	Rapprochement de conjoint	111	74	66,7%
	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	23	19	82,6%
	Politique de la ville (ZEP/ECLAIR,,,)	18	11	61,1%
Sous total		152	104	68,4%
Mutations choisies	Mesure de carte scolaire	38	38	100,0%
	Convenance personnelle	940	376	40,0%
TOTAL		**1 130**	**518**	**45,8%**

** Dont les affectations des agents entrants*

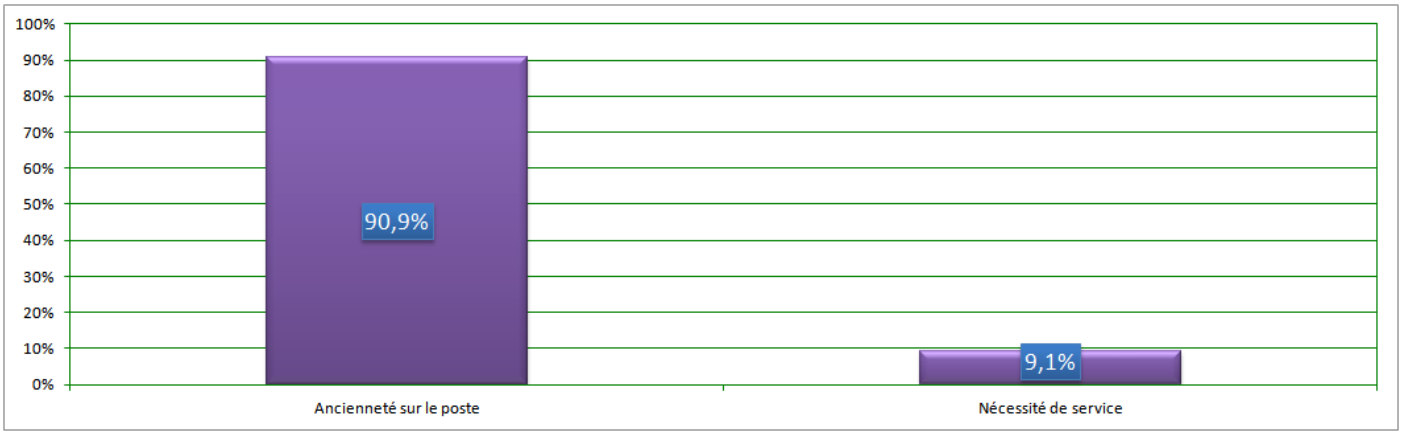
Source : DGRH C2-1

Motifs et nombre d'avis défavorables émis aux demandes de départ d'agents (tous types de demandes)

Motifs	Ancienneté sur le poste	Nécessité de service	Autre	TOTAL
TOTAL	60	6	0	66
	90,9%	9,1%	0,0%	100,0%

Source : DGRH C2-1

L'ancienneté sur le poste constitue le motif d'avis défavorable pour une demande de mutation (90,91%).

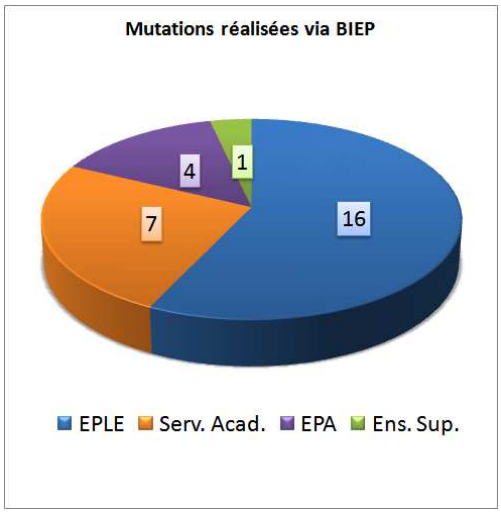


On observe que la très large majorité des avis défavorables émis aux départs d'agents en mutation le sont dans le cadre de l'ancienneté sur poste.

É Mutations suite à publication sur BIEP

	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats	Nombre de mutations réalisées
EPLE	20	66	16
Serv. Acad.	8	24	7
EPA	5	9	4
Ens. Sup.	2	10	1
Autres dont Jeunesse et	0	0	0
TOTAL	35	109	28

Source : DGRH C2-1



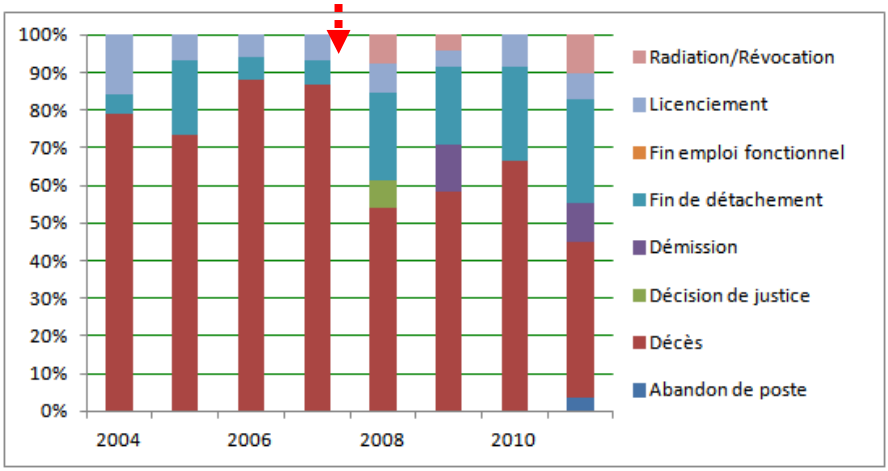
LES FINS DE FONCTION

Remarque : L'analyse sur les fins de fonction présente l'ensemble des effectifs qui occupaient un emploi budgétaire dont l'imputation relevait d'un programme du MEN ou du MESR et qui étaient en position d'activité ou en congé de fin d'activité avant leur sortie en fin de fonction. Le périmètre retenu exclu les personnels des collectivités d'outre-mer (COM) et de l'administration centrale, ainsi que les motifs de sortie suivants : « Fin de stage » ; « Autre système d'information ou administration » ; « Intégration vers les collectivités territoriales ». Les données relatives aux BIATSS ne prennent pas en compte les ATEC.

I. Départs définitifs

Répartition en personnes physiques des départs entre 2004 et 2011

	Abandon de poste	Décès	Décision de justice	Démission	Fin de détachement	Fin emploi fonctionnel	Licenciement	Radiation Révocation	Retraite	Ensemble
2004		15			1		3		314	333
Pourcentage		4,5%			0,3%		0,9%		94,3%	100%
2005		11			3		1		339	354
Pourcentage		3,1%			0,8%		0,3%		95,8%	100%
2006		15			1		1		348	365
Pourcentage		4,1%			0,3%		0,3%		95,3%	100%
2007		13			1		1		435	450
Pourcentage		2,9%			0,2%		0,2%		96,7%	100%
2008		7	1		3		1	1	406	419
Pourcentage		1,7%	0,2%		0,7%		0,2%	0,2%	96,9%	100%
2009		14		3	5		1	1	408	432
Pourcentage		3,2%		0,7%	1,2%		0,2%	0,2%	94,4%	100%
2010		8			3		1		458	470
Pourcentage		1,7%			0,6%		0,2%		97,4%	100%
2011	1	12		3	8		2	3	418	447
Pourcentage	0,2%	2,7%		0,7%	1,8%		0,4%	0,7%	93,5%	100%
Ensemble	**1**	**95**	**1**	**6**	**25**	**0**	**11**	**5**	**3 126**	**3 270**
Pourcentage	**0,0%**	**2,9%**	**0,0%**	**0,2%**	**0,8%**	**0,0%**	**0,3%**	**0,2%**	**95,6%**	**100%**



Si on s'intéresse à la proportion des départs par motif, les départs en retraite de 2004 à 2011, constituent le principal motif de départ, soit une moyenne de 95,6 % de l'ensemble des congés sur la période.

On constate pour l'année 2010 et un peu moins pour 2011 une augmentation des départs tout motif confondu, et notamment les départs en retraite.

Nota bene :
-les départs définitifs, suite à une décision de justice, s'expliquent par l'incompatibilité entre le fait d'avoir un casier judiciaire (condamnation inscrite au bulletin n°2) et l'exercice de leur fonction par les fonctionnaires.
-les fins de détachement correspondent aux personnes qui réintègrent leur administration d'origine et quittent donc le MEN.

Taux de départ des attachés (ADAENES) / taux de départ des personnels BIATSS

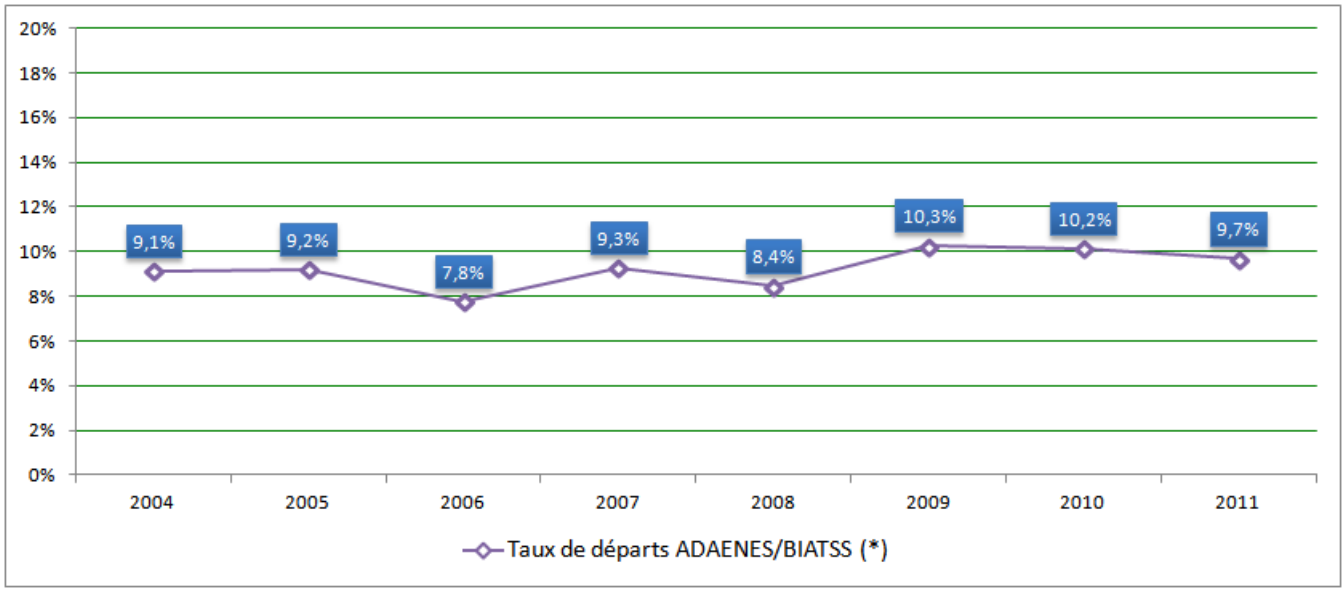
Année civile	Nombre de départs des attachés et des personnels BIATSS entre 2004 et 2011		
	Nombre de départs dans le corps des ADAENES	Nombre de départ des BIATSS (*)	Taux de départs ADAENES/BIATSS (*)
2004	333	3 646	9,1%
2005	354	3 855	9,2%
2006	365	4 708	7,8%
2007	450	4 849	9,3%
2008	419	4 961	8,4%
2009	432	4 211	10,3%
2010	470	4 627	10,2%
2011	447	4 622	9,7%
Ensemble	**3 270**	**35 479**	**9,2%**

(*) hors ATEC

Lecture : En 2011, parmi les 4 622 départs des personnels BIATSS, 447 concernent les attachés (ADAENES), ce qui représente 9,7 % des départs des personnels BIATSS.

L'évolution des taux de départ des ADAENES/BIATSS depuis 2004 est en augmentation, essentiellement en 2009 et 2010 (atteignant 10,3 % et 10,2 %) et en 2011, 9,7 %. La part des départs des personnels attachés (ADAENES) par rapport aux personnels BIATSS augmente surtout depuis 2009.
Ce taux de départ (9,2 %) des attachés sur le taux de départ des BIATSS montre que les ADAENES (qui ne représentent que 7,8 % des effectifs BIATSS) partent plus que les BIATSS.

Evolution de la part de départs des attachés sur l'ensemble des personnels BIATSS (*)



(*) Hors ATEC

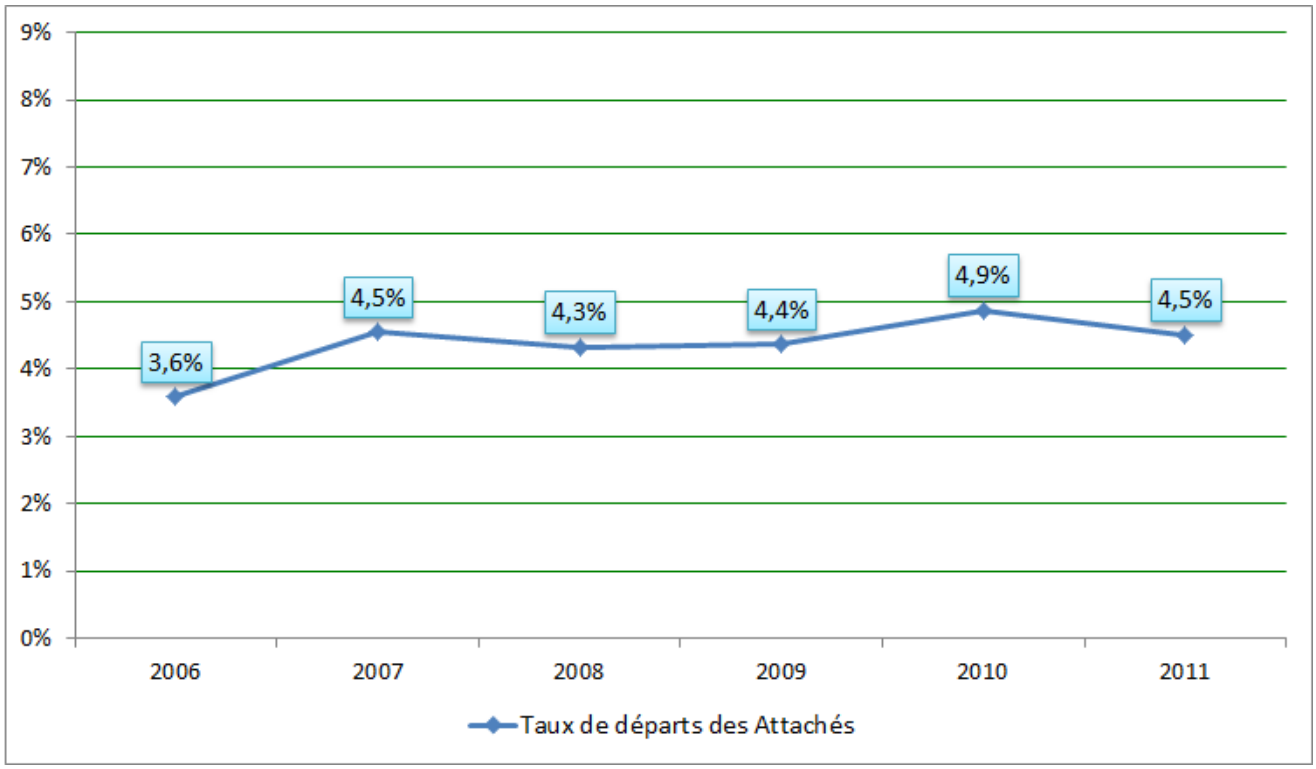
II. Départs à la retraite

Evolution des départs en retraite par rapport au stock de personnels ADAENES en activité

	Nombre de départs en retraite dans le corps des ADAENES	Attachés en activité (**)	Taux de départs des Attachés
2006	348	9 711	3,6%
2007	435	9 573	4,5%
2008	406	9 398	4,3%
2009	408	9 351	4,4%
2010	458	9 399	4,9%
2011	418	9 276	4,5%

(**) Hors COM et administration centrale

Le taux de départ dans le corps des ADAENES a augmenté nettement de 2006 à 2011(avec un maximum en 2010 à 4,9 %) où il atteint 4,5 %.
Cette augmentation des départs peut être mise en relation avec la structure de la pyramide des âges, où les plus de 50 ans représentent une part importante des effectifs et notamment à 60 ans.



Comparaison des départs en retraite entre 2009 et 2011 des attachés par rapport aux personnels BIATSS

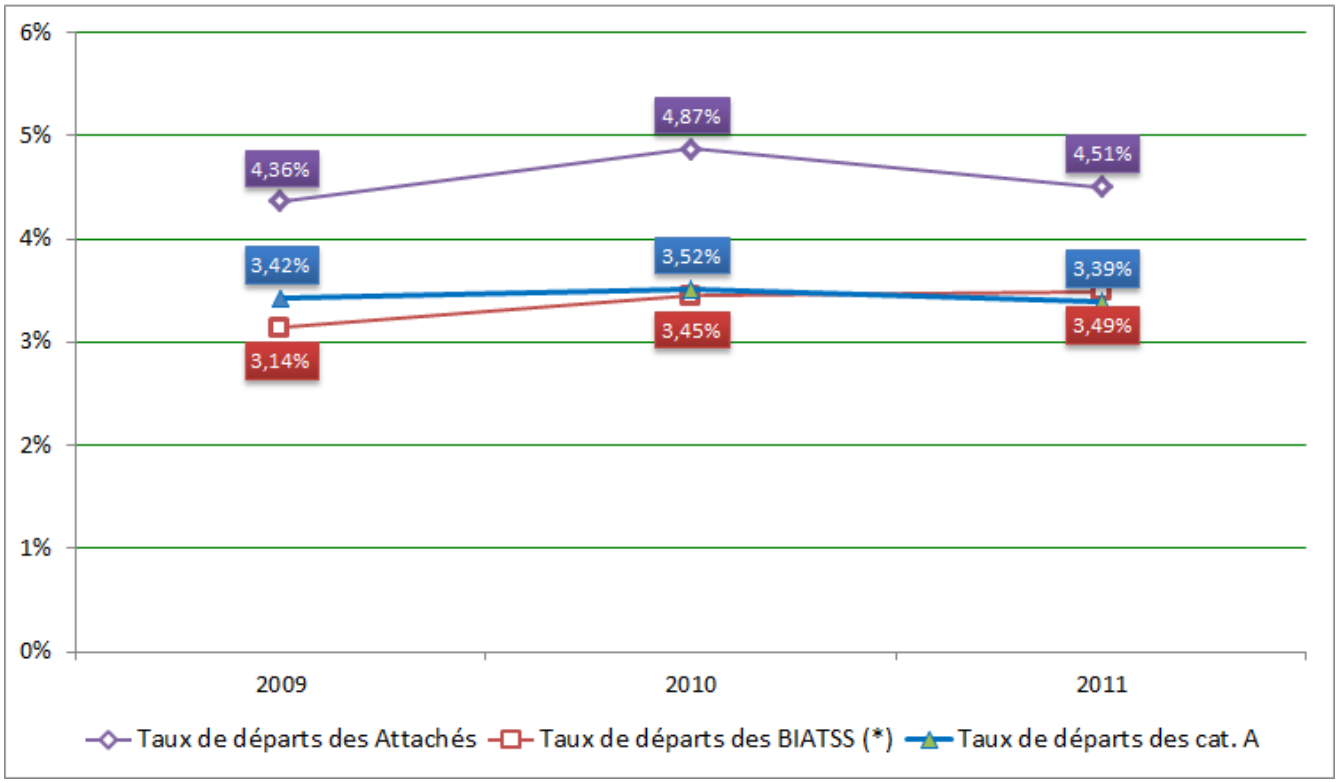
Evolution des départs en retraite : Attachés et personnels BIATSS

	Départs des Attachés dans l'année (**)	Attachés en activité en février (**)	Taux de départs des Attachés	Départs des BIATSS (*) dans l'année (**)	BIATSS (*) en activité en février (**)	Taux de départs des BIATSS (*)	… dont départs des cat. A	… dont départs des cat. A en activité	Taux de départs des cat. A
2009	408	9 351	4,36%	3 898	124 022	3,14%	837	24 447	3,42%
2010	458	9 399	4,87%	4 296	124 537	3,45%	941	26 766	3,52%
2011	418	9 276	4,51%	4 300	123 268	3,49%	853	25 171	3,39%

(*) Hors ATEC

(**) Hors COM et administration centrale

Evolution des taux de départs en retraite entre ADAENES et BIATSS (*)

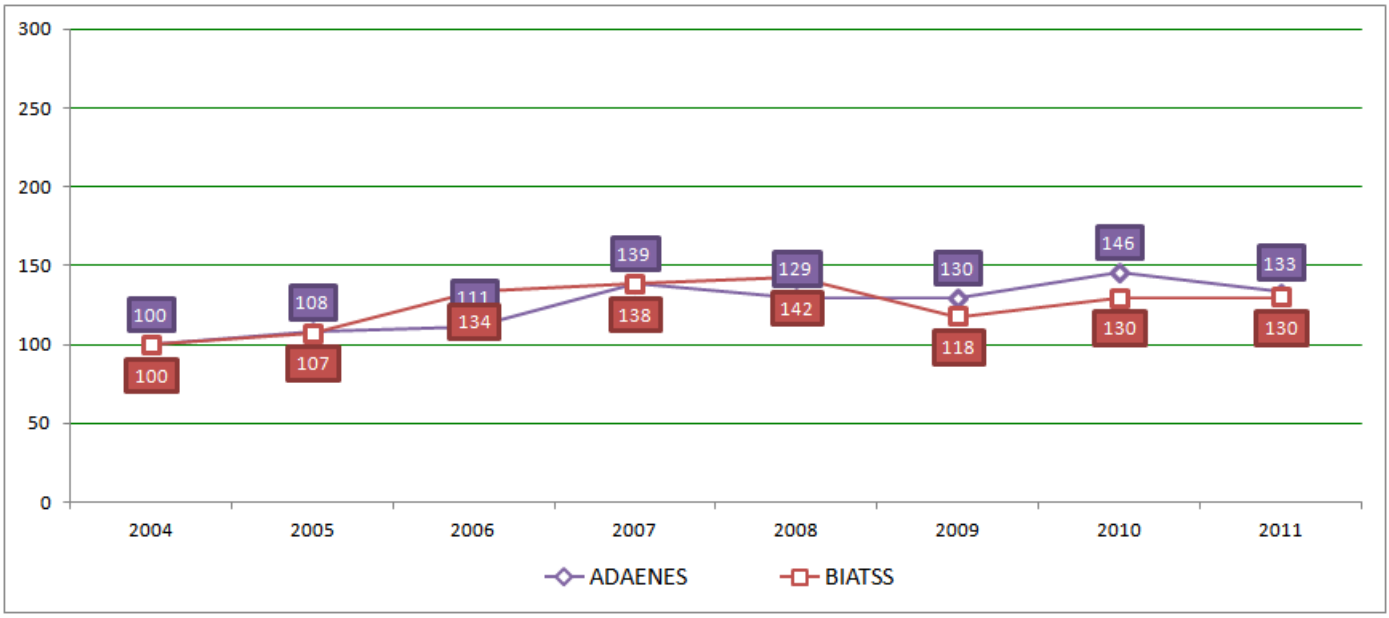


(*) Hors ATEC / Hors COM et administration centrale

L'évolution depuis 2009 du taux de départs en retraite des attachés (ADAENES) montre une légère augmentation, en 2010 et un léger fléchissement en 2011, alors que dans le même temps celui des personnels BIATSS augmente régulièrement entre 2009 et 2011.
A titre de comparaison, le taux de départ des ADAENES avec 4,51 % est supérieur à la fois à celui des BIATSS (3,49 %) et à celui des catégories A (3,39 %).

Evolution en base 100 des départs en retraite des attachés par rapport aux personnels BIATSS

Evolution des départs en retraite en base 100 (Réf. 2004) entre ADAENES et BIATSS (*)



(*) Hors ATEC / Hors COM et administration centrale

La comparaison en base 100 des départs en retraite respectivement des personnels attachés (ADAENES) et des BIATSS montre qu'à partir de 2009, les départs en retraite dans le corps des attachés (ADAENES) deviennent plus importants que les départs parmi les personnels BIATSS, puis se rejoignent en 2011.

.

Comparaison des départs du corps et des personnels BIATSS par académie

	Départs des attachés en 2011	Attachés en activité au 1er février 2011	Taux de départ des attachés	Départs des BIATSS (*) en 2011	BIATSS (*) en activité au 1er février 2011	Taux de départ des BIATSS (*)
AIX-MARSEILLE	17	356	4,8%	212	5 476	3,9%
AMIENS	12	268	4,5%	110	2 939	3,7%
BESANCON	8	203	3,9%	100	2 295	4,4%
BORDEAUX	24	425	5,6%	208	5 356	3,9%
CAEN	14	221	6,3%	105	2 408	4,4%
CLERMONT-FERRAND	9	207	4,3%	111	2 647	4,2%
CORSE	5	48	10,4%	16	544	2,9%
CRETEIL	20	598	3,3%	172	6 841	2,5%
DIJON	16	238	6,7%	115	2 644	4,3%
GRENOBLE	19	428	4,4%	222	5 538	4,0%
GUADELOUPE	1	76	1,3%	14	881	1,6%
GUYANE	2	31	6,5%	8	379	2,1%
LA REUNION	6	137	4,4%	54	1 481	3,6%
LILLE	31	666	4,7%	275	7 956	3,5%
LIMOGES	9	132	6,8%	57	1 463	3,9%
LYON	25	472	5,3%	245	6 755	3,6%
MARTINIQUE	4	74	5,4%	31	710	4,4%
MONTPELLIER	12	321	3,7%	149	4 575	3,3%
NANCY-METZ	20	391	5,1%	187	5 050	3,7%
NANTES	13	395	3,3%	173	4 968	3,5%
NICE	15	204	7,4%	111	2 829	3,9%
ORLEANS-TOURS	13	360	3,6%	167	3 523	4,7%
PARIS	26	514	5,1%	366	12 803	2,9%
POITIERS	18	262	6,9%	123	3 359	3,7%
REIMS	11	197	5,6%	94	2 362	4,0%
RENNES	15	412	3,6%	206	5 345	3,9%
ROUEN	5	280	1,8%	86	3 270	2,6%
STRASBOURG	8	257	3,1%	116	3 971	2,9%
TOULOUSE	19	436	4,4%	217	6 020	3,6%
VERSAILLES	21	679	3,1%	246	8 880	2,8%
AUTRES		-	-	4	-	-
Ensemble	418	9 288	4,5%	4 300	123 268	3,5%

(*) Hors ATEC et administration centrale/COM

En rapportant le nombre de départs (418 en 2011) dans le corps des attachés (ADAENES) aux effectifs (9 288 ADAENES en activité au 1er février 2011), le taux est de 4,5 %. Ce taux est de 3,5 % en ce qui concerne les personnels BIATSS.
(4 300 départs BIATSS sur 123 268 personnels BIATSS en activité).

En 2011, les académies qui ont un taux important de départ sont respectivement celles de Corse (10,4 %), Nice (7,4 %) et Poitiers (6,9 %). Ces taux sont supérieurs à ceux des personnels BIATSS.

Comparaison des départs des attachés et des personnels BIATSS par académie

Comparaison des départs 2011 sur le personnel en activité au 1er février 2011

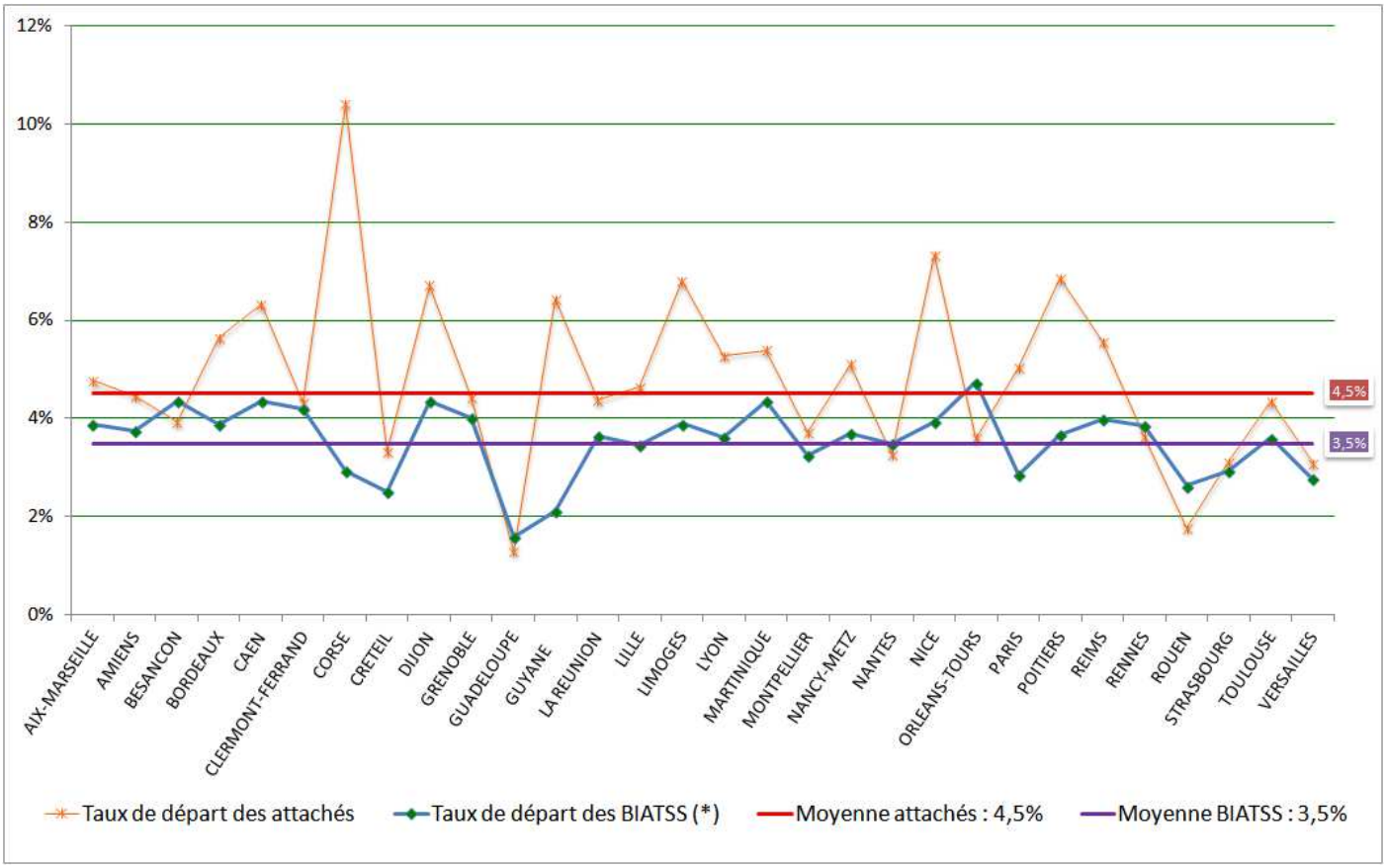
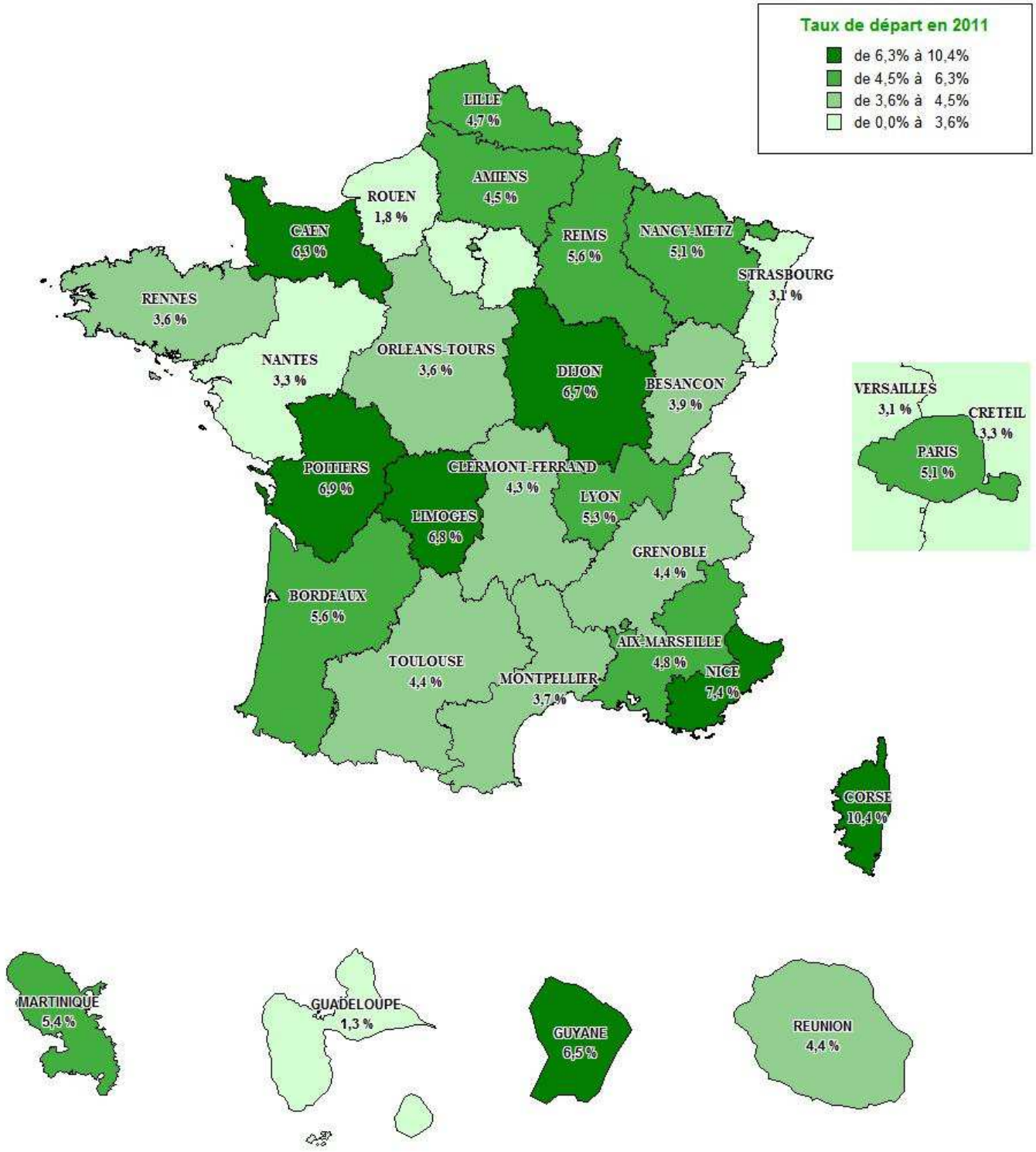


Illustration des taux de départ des attachés par académie



Les taux de départ les moins importants se situent dans les académies de Guadeloupe (1,3 %), Rouen (1,8 %), Nantes (3,3 %), Créteil, Montpellier et Versailles Caen, Bordeaux, Aix-Marseille, Grenoble, Dijon et Besançon.

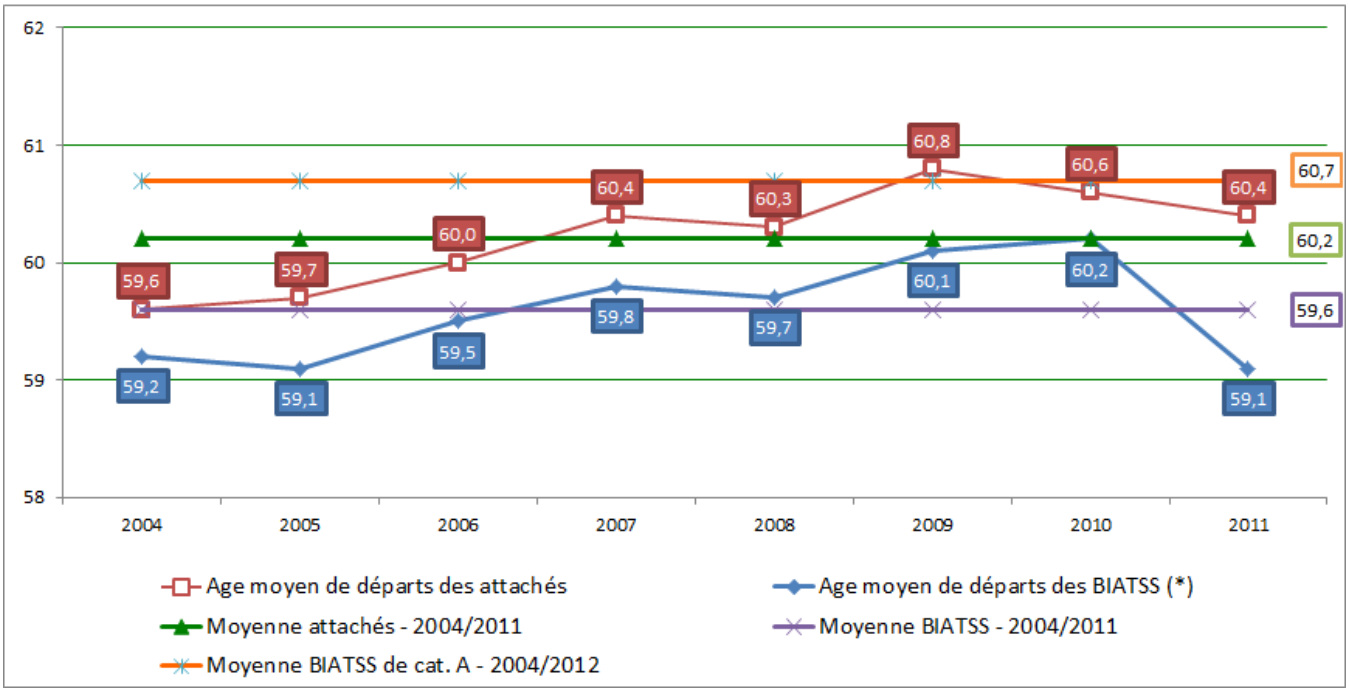
Age moyen de départ en retraite des attachés par rapport aux personnels BIATSS

	Age moyen de départs des attachés	Age moyen de départs des BIATSS (*)	… dont BIATSS de cat. A
2004	59,6	59,2	60,2
2005	59,7	59,1	60,3
2006	60,0	59,5	60,5
2007	60,4	59,8	60,8
2008	60,3	59,7	60,8
2009	60,8	60,1	61,1
2010	60,6	60,2	61,1
2011	60,4	59,1	60,7
Moyenne	**60,2**	**59,6**	**60,7**

(*) Hors ATEC / Hors COM et administration centrale

L'âge moyen de départ en retraite du corps des attachés (ADAENES) de 2004 à 2011 est de 60,2 ans, supérieur à celui des personnels BIATSS qui est de 59,6 ans et inférieur à celui des BIATSS de catégorie A qui partent en moyenne à 60,7 ans.
L'évolution depuis 2004 pour ces 3 catégories (ADAENES, BIATSS et BIATSS catégorie A) tend à augmenter depuis 2004 depuis la réforme des régimes de retraite de 2003 et celle de 2010, dont les effets sont l'augmentation de la durée de cotisation ainsi que l'âge de départ en retraite.
Le passage de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein est passé de 37,5 ans en 2003 à 40 annuités sur une période de 5 ans, puis progressivement à 42 ans, le nombre de trimestre requis a également augmenté puisqu'il est de 164 trimestres actuellement.

Age moyen de départ en retraite entre 2004 et 2011



Répartition des âges de départs en retraite entre 2004 et 2011

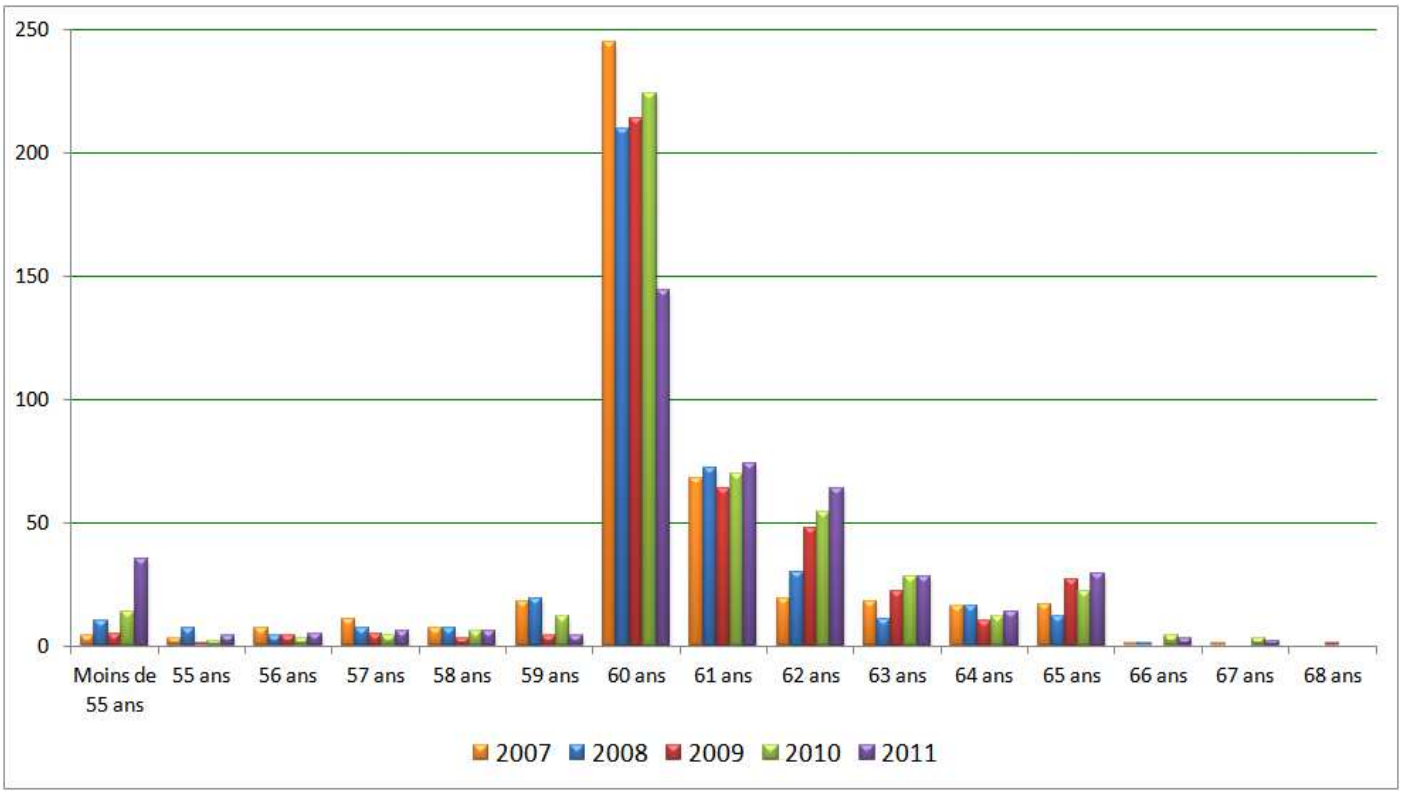
Répartition des âges de départs en retraite des ADAENES

	Moins de 55 ans	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	Ensemble
2004	14	9	5	12	8	5	206	26	5	8	10	6				314
2005	19	8	9	7	8	4	201	36	15	16	4	11	1			339
2006	14	7	2	9	4	7	221	39	21	8	6	10				348
2007	4	3	7	11	7	18	245	68	19	18	16	17	1	1		435
2008	10	7	4	7	7	19	210	72	30	11	16	12	1			406
2009	5	1	4	5	3	4	214	64	48	22	10	27			1	408
2010	14	2	3	4	6	12	224	70	54	28	12	22	4	3		458
2011	35	4	5	6	6	4	144	74	64	28	14	29	3	2		418
Ensemble	**115**	**41**	**39**	**61**	**49**	**73**	**1 665**	**449**	**256**	**139**	**88**	**134**	**10**	**6**	**1**	**3 126**
%	**3,7%**	**1,3%**	**1,2%**	**2,0%**	**1,6%**	**2,3%**	**53,3%**	**14,4%**	**8,2%**	**4,4%**	**2,8%**	**4,3%**	**0,3%**	**0,2%**	**0,0%**	**100,0%**

C'est à l'âge de 60 ans que le plus grand nombre d'ADAENES part en retraite, et ce, quelle que soit l'année, depuis 2004.

Les effectifs d'agents partant en retraite entre 61 à 68 ans ont tendance à augmenter progressivement (314 en 2006, 418 en 2011).

Nombre de départs en retraite des ADAENES par année et par âge



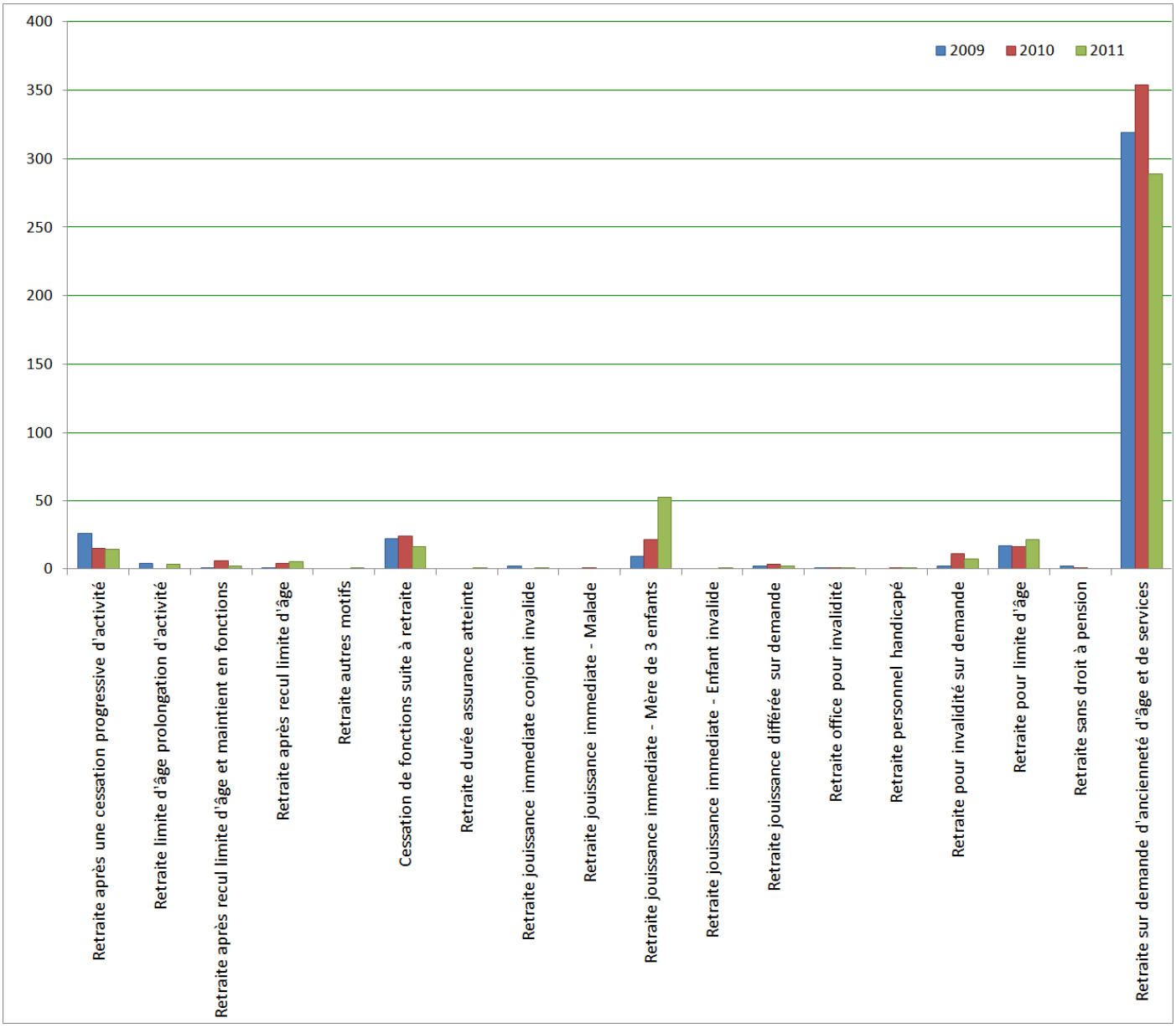
Les motifs de départ en retraite entre 2004 et 2011

Répartition par motif de départ en retraite																		
	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%	2009	%	2010	%	2011	%	Ensemble	%
Retraite après un congé de fin d'activité	116	36,9%	59	17,4%	72	20,7%	10	2,3%									257	8,2%
Retraite après une cessation progressive d'activité	25	8,0%	29	8,6%	34	9,8%	54	12,4%	34	8,4%	26	6,4%	15	3,3%	14	3,3%	231	7,4%
Retraite limite d'âge prolongation d'activité			2	0,6%	1	0,3%	4	0,9%	2	0,5%	4	1,0%			3	0,7%	16	0,5%
Retraite après recul limite d'âge et maintient en fonctions					1	0,3%					1	0,2%	6	1,3%	2	0,5%	10	0,3%
Retraite après recul limite d'âge			3	0,9%	2	0,6%	3	0,7%	2	0,5%	1	0,2%	4	0,9%	5	1,2%	20	0,6%
Retraite autres motifs				0,0%											1	0,2%	1	0,0%
Cessation de fonctions suite à retraite	25	8,0%	33	9,7%	15	4,3%	21	4,8%	20	4,9%	22	5,4%	24	5,2%	16	3,8%	176	5,6%
Retraite durée assurance atteinte							3	0,7%	4	1,0%					1	0,2%	8	0,3%
Retraite jouissance immediate conjoint invalide	1	0,3%	3	0,9%					1	0,2%	2	0,5%			1	0,2%	8	0,3%
Retraite jouissance immediate - Malade							1	0,2%					1	0,2%			2	0,1%
Retraite jouissance immediate - Mère de 3 enfants	19	6,1%	23	6,8%	24	6,9%	29	6,7%	31	7,6%	9	2,2%	21	4,6%	53	12,7%	209	6,7%
Retraite jouissance immediate - Enfant invalide	3	1,0%	2	0,6%	2	0,6%	1	0,2%							1	0,2%	9	0,3%
Retraite jouissance immediate - Père de 3 enfants	7	2,2%	8	2,4%													15	0,5%
Retraite jouissance différée sur demande	3	1,0%	1	0,3%	1	0,3%	4	0,9%	7	1,7%	2	0,5%	3	0,7%	2	0,5%	23	0,7%
Retraite office pour invalidité	2	0,6%			1	0,3%	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%	8	0,3%
Retraite personnel handicapé													1	0,2%	1	0,2%	2	0,1%
Retraite pour invalidité sur demande	14	4,5%	16	4,7%	14	4,0%	8	1,8%	9	2,2%	2	0,5%	11	2,4%	7	1,7%	81	2,6%
Retraite pour limite d'âge	12	3,8%	5	1,5%	4	1,1%	23	5,3%	7	1,7%	17	4,2%	16	3,5%	21	5,0%	105	3,4%
Retraite sans droit à pension					2	0,6%	1	0,2%	2	0,5%	2	0,5%	1	0,2%			8	0,3%
Retraite sur demande d'ancienneté d'âge et de services	87	27,7%	155	45,7%	175	50,3%	272	62,5%	286	70,4%	319	78,2%	354	77,3%	289	69,1%	1 937	62,0%
Ensemble	314	100%	339	100%	348	100%	435	100%	406	100%	408	100%	458	100%	418	100%	3 126	100,0%

Le premier motif de départ en retraite des ADAENES est « sur demande ancienneté, âge et service » (62 %), suivi par le motif « après un congé de fin d'activité » (8,2 %), puis par le motif « mère de 3 enfants » (6,7 %).

Evolution des motifs de retraite entre 2009 et 2011

Répartition par motifs de retraite entre 2009 et 2011



La comparaison des motifs de départ en retraite des ADAENES entre 2007, 2008 et 2009 fait apparaître une légère diminution des motifs « sur demande d'ancienneté et de service » ; à l'inverse, la même comparaison fait apparaitre une augmentation du motif « mère de 3 enfants ».

Ⓔ Situation des agents dans leur grade et leur échelon lors des départs en retraite en 2011

Le plus grand nombre de départ à la retraite s'effectue aux derniers échelons (11ème et surtout 12ème) pour les **Adaenes** et au 9ème échelon (39,9 %) en ce qui concerne les **Apaenes** ce qui est conforme à une logique d'ancienneté ou de promotion.

En effet, la promotion au choix suppose d'avoir au moins un an d'ancienneté au 9ème échelon du grade d'**Adaenes** et 7 ans de service effectif dans un corps civil ou cadre d'emploi de catégorie A.

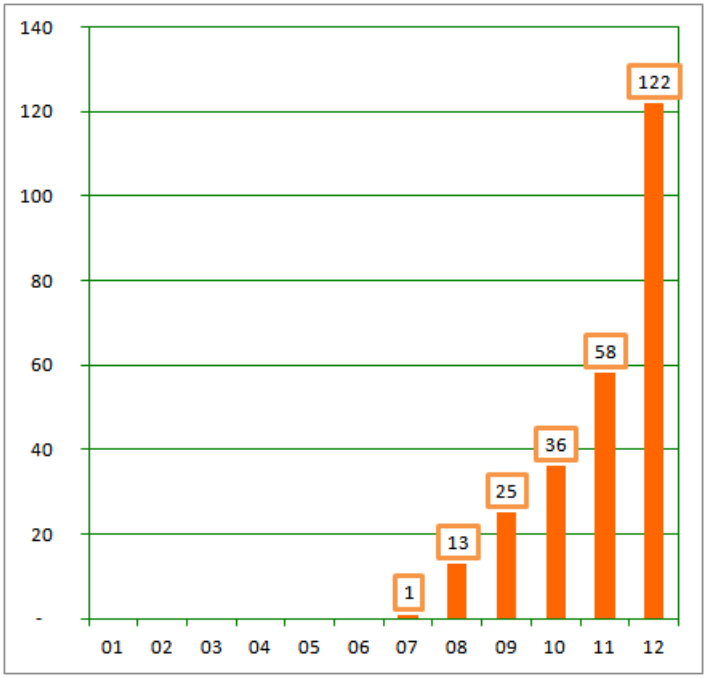
Les personnes n'ont majoritairement pas le temps d'atteindre le dernier échelon d'**Apaenes** avant l'âge de départ en retraite (presque 40 % partent au 9ème et avant-dernier échelon.)

Répartition par échelon des départs en 2011

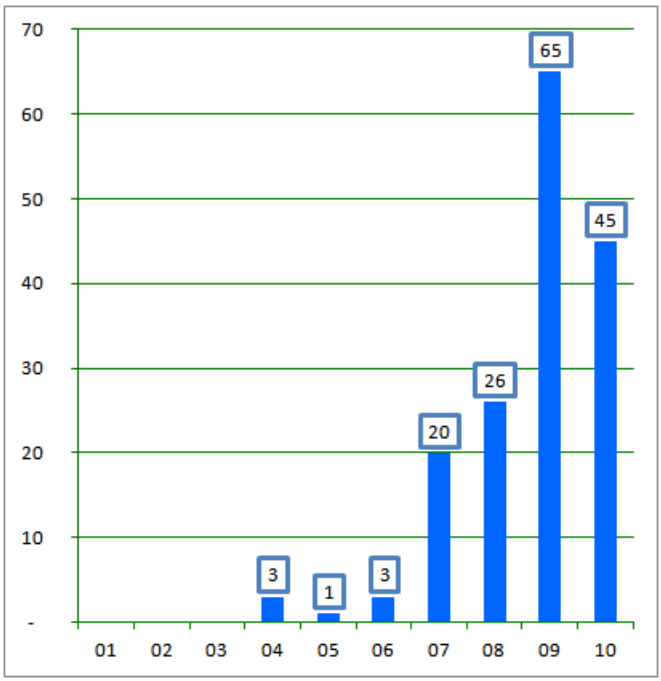
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	TOTAL
Adaenes							1	13	25	36	58	122	255
Pourcentage	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	5,1%	9,8%	14,1%	22,7%	47,8%	100%

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	-	-	TOTAL
Apaenes				3	1	3	20	26	65	45			163
Pourcentage	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,6%	1,8%	12,3%	16,0%	39,9%	27,6%			100%

Adaenes



Apaenes



ANNEXES

Les sources

Les données figurant dans cette étude sont issues des annuaires POPPEE ITRF (système d'information des ressources humaines concernant principalement les personnels ITRF), POPPEE BIB (système d'information des ressources humaines concernant les personnels de la filière bibliothèque) et AGORA (système d'information des ressources humaines concernant principalement les personnels ATOSS et certains personnels ITRF) ; ceux-ci résultent de la consolidation des bases de données académiques et de celle de l'administration centrale, **à la date du 1er février 2013**.

Concernant les données relatives aux personnels non-titulaires (ANT), il s'agit des ANT BIATSS présents au cours de l'année 2012, effectuée courant 2013 (enquête menée par DGRH C1-1 auprès des académies et des établissements).
D'autres données sont issues du bureau de gestion (DGRH C2-1) et des tableaux de bord du bureau DGRH C1-1.

Concernant les agents dont la rémunération s'impute sur le titre II, les données relatives aux consommations mensuelles des ETPT entre 2006 et 2012 sont issues de l'outil de décompte des emplois INDIA LOLF : module ODE, mis en place par la direction du Budget du ministère du Budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État. Concernant les agents dont la rémunération s'impute hors titre II (ceux affectés dans les établissements universitaires ayant accédé aux « responsabilités et compétences élargies » - RCE) les données sont issues de l'application OREMS RCE.

Les résultats figurant dans le tableau sur les indemnités sont issus des outils de restitutions OREMS-RCE et POLCA (outils de suivi de la masse salariale exploitant les bulletins de salaire).
Le mode de calcul est le suivant : Montants versés en 2012 par indemnité, rapportés par l'ensemble des ETP emplois recensés pour une même affectation et un même grade.

Les données concernant des éléments « bilan de gestion » portant sur la carrière (promotion) et la vie des personnels (mobilité, évaluation) émanent du bureau de gestion des personnels administratifs ; toutes les académies n'ont pas répondu (Créteil, Guyane et Poitiers). Enquête académies année scolaire 2011-2012.

Parmi les académies qui ont répondu à l'enquête, certaines n'ont pas renseigné la totalité des rubriques. La mention « NR » est portée dans la rubrique non renseignée.

Référence des textes

* *Le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005* portant dispositions statutaires communes applicables au corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

* *Le décret n° 2006-1732 du 23 décembre 2006* portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

* *Arrêté du 6 juin 2008* fixant la nature, la durée, et le programme des épreuves des concours d'entrée aux Instituts régionaux d'administration ; ce texte réforme en profondeur les épreuves dans le sens d'une profonde professionnalisation conforme à la démarche de la révision générale du contenu des concours.

* *L'arrêté du 30 juin 2011* (modifiant l'arrêté du 3 janvier 2007) précise les modalités de l'examen professionnel d'attaché principal.

* *Le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005* portant dispositions statutaires communes applicables au corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

* *Le décret n° 2006-1732 du 23 décembre 2006* portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

* *Arrêté du 6 juin 2008* fixant la nature, la durée, et le programme des épreuves des concours d'entrée aux Instituts régionaux d'administration ; ce texte réforme en profondeur les épreuves dans le sens d'une profonde professionnalisation conforme à la démarche de la révision générale du contenu des concours.

* *L'arrêté du 30 juin 2011* (modifiant l'arrêté du 3 janvier 2007) précise les modalités de l'examen professionnel d'attaché principal.

Ⓔ Le champ de l'étude

Dans cette étude, les agents recensés sont ceux qui répondent aux critères suivants :

- Concernant les personnels en fonction (parties I, II et III) :

  Sont pris en compte
  - Personnels titulaires ou stagiaires.
  - Personnels qui occupent un emploi budgétaire dont l'imputation relève d'un programme du MEN ou du MESR.
  - Personnels en position d'activité (congé longue durée (CLD) compris).

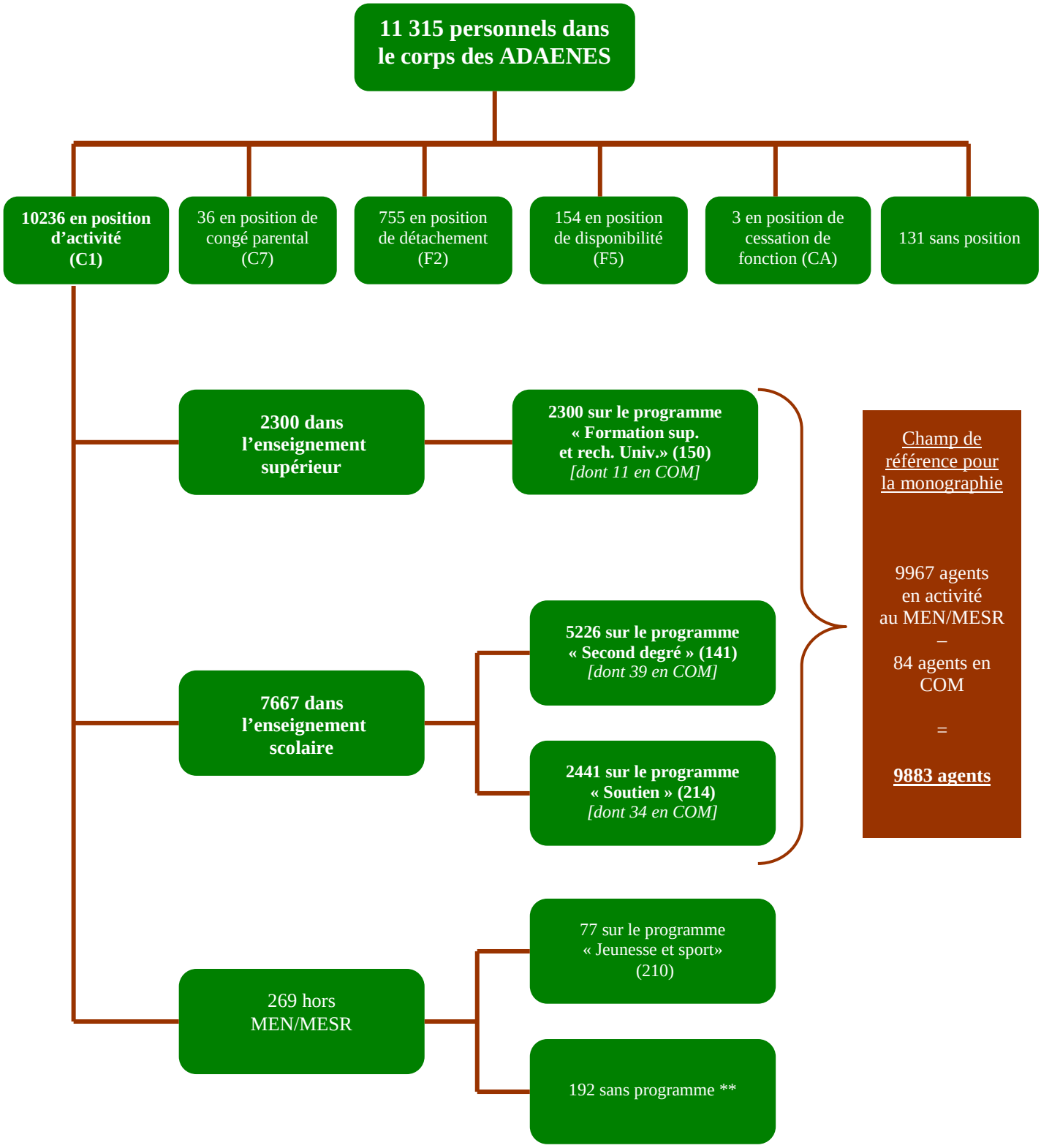
  Ne sont pas pris en compte :
  - Les personnels en position interruptive d'activité : détachement, disponibilité, congé parental,…
  - Les contractuels.
  - Les agents en activité dans les collectivités d'outre-mer (COM) ou sans académie.
  - Certains agents relevant du MEN (principalement une trentaine affectés dans les EPN) et quelques agents au MESR qui n'ont pu être identifiés lors de la production de l'étude sur un programme du MEN ou du MESR.

- Concernant les agents en fin de fonctions (partie IV) :

  Sont pris en compte
  - Les personnels qui étaient titulaires ou stagiaires et qui occupaient un emploi budgétaire dont l'imputation relevait d'un programme du MEN ou du MESR.
  - Les personnels qui étaient en position d'activité ou en congé de fin d'activité avant la fin de fonction.

  Ne sont pas pris en compte :
  - Les collectivités d'outre-mer (COM) et l'administration centrale
  - Les fins de stage
  - Le motif de sortie « Autre S.I ou administration » et « Intégration vers les collectivités territoriales »
  - Les adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale (ATEC)

Illustration du champ de l'étude (agents en activité au MEN/MESR)



*** Parmi ces agents, certains ont pu être identifiés ultérieurement : au MEN (agents affectés dans les COM et une trentaine dans les établissements publics nationaux), au MESR et au ministère de la jeunesse et du sport (env.50)*

Définitions et sigles

AASU : Attaché d'administration scolaire et universitaire
ADAENES : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
Adaenes : Grade des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
Apaenes : Grade des attachés principaux d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
BIATSS : (personnels) bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CLD : Congé Longue Durée
CLM : Congé Longue Maladie
CNOUS : Centre National des Œuvres Universitaires et Scolaires
CROUS : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CPA : Cessation Progressive d'Activité
DECILES : Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales.
DGRH : Direction Générale des Ressources Humaines (du MENJVA et du MESR)
ECLAIR : Le dispositif ECLAIR intègre les établissements du programme des collèges, et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite
EN : Education Nationale
GPRH : Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines
LOLF : Loi Organique relative aux Lois de Finances, du 1er août 2001, qui se décline en missions, programmes, actions. Un programme regroupe les crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère.
MEDIANE : La médiane est une valeur qui partage les observations en deux groupes d'effectifs égaux.
MEN : Ministère de l'Education nationale
MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MOYENNE : Somme des valeurs observées divisée par leur nombre
PA : Possibilité d'accueil
PAPCA : Poste Apaenes Casu
PP : Postes précis
PRO/PRO : Taux de promotion de grade appliqué au nombre de personnes promouvables et qui permet de déterminer le nombre de promotions.
PRP : Poste à responsabilité particulière
Programme 141 : Enseignement scolaire public du second degré
Programme 150 : Formations supérieures et recherche.
Programme 214 : Soutien de la politique de l'Education nationale.
PSV : Poste susceptible d'être vacant
PV : Poste vacant
S.I : Système d'Information