



**PLAN PLURIANNUEL D'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE**

Bilan de l'année 2019

Sommaire

1. Le recrutement 2019	2
1.1 Rappel des objectifs du plan	2
1.2 Les recrutements effectués	2
1.3 Actions pour élargir le vivier de candidatures	14
2. Le recensement 2019 et le taux d'emploi 2018	15
3. Les aménagements et le maintien dans l'emploi	18
3.1. Les aménagements de poste de travail réalisés	18
3.2. L'aide humaine	18
3.3. Le bilan des opérations de mutation	19
3.4. L'anticipation de l'accompagnement des stagiaires du second degré.....	22
3.5. Les allègements de service accordés à la rentrée 2019	19
3.6. Les postes adaptés - rentrée 2019	25
3.7. Les reclassements	51
4. L'accessibilité	54
4.1. L'accessibilité au poste de travail.....	54
4.2. L'accessibilité bâtementaire	54
4.3. L'accessibilité numérique.....	55
5. Le recours aux ESAT et aux EA	55
6. L'information, la sensibilisation et la formation	59
7. Le renforcement des dispositifs GRH	60
7.1. Les correspondants handicap (CH).....	60
7.2. Les équipes ressources	63
7.3. Partenariats.....	63
7.4. L'adresse "Emploi et intégration"	65
8. La médecine de prévention	65
9. La convention FIPHFP	66
9.1. L'organisation.....	66
9.2. Le bilan financier de l'année 2019	68

1. Le recrutement 2019

1.1 Rappel des objectifs du plan

Prévisions recrutements 2017-2019				
	2017	2018	2019	Total
Personnels enseignants 1 ^{er} degré public	80	80	80	240
Personnels enseignants 2 nd degré public	230	230	230	690
Personnels enseignants privé	15	20	20	55
Total personnels enseignants	325	330	330	985
Personnels ASS	125	125	125	375
<i>Dont AAE</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>60</i>
Apprentis	80	80	80	240
Total objectifs	530	535	535	1 600
Recrutements réellement effectués	700	772	743	2 215

1.2 Les recrutements effectués

	Objectifs 2019	Nombre de recrutements			Total des recrutements 2019	% de réalisation 2019
		Voie contractuelle (D. de 95)	Contrats L84	Concours		
Ens public 1er degré	80	51	1	109	161	201%
Ens public 2nd degré	230	109	30	171	310	135%
Sous-total ens. public	310	160	31	280	471	152%
Ens. privé 1er degré	20	5	3	10	18	240%
Ens. privé 2nd degré		17	0	13	30	
Sous-total ens. privé	20	22	3	23	48	240%
ASS, ATRF	125	116	17	40	173	138%
<i>Dont AAE</i>	<i>20</i>	<i>16</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>17</i>	<i>85%</i>
Apprentis	80				51	64%
TOTAL GENERAL	535	298	51	343	743	139%

► Recrutements des enseignants de l'enseignement public

Recrutements 1^{er} degré

Tout comme en 2017 et 2018 (respectivement 175% et 194%), les objectifs de recrutement en 2019 sont dépassés (201%), atteignant le double des objectifs (161 recrutements).

Ce résultat s'explique par un nombre plus important de recrutements par concours, qui passe de 79 (en 2018) à 109 (en 2019). Le nombre de recrutements par la voie contractuelle demeure au niveau moyen d'une cinquantaine de bénéficiaires par an, tenant au fait que seulement 30 DSDEN ont effectué des recrutements en 2019.

Recrutements 2nd degré

De même que pour le 1^{er} degré, les objectifs de recrutement des personnels de l'enseignement public du 2nd degré ont été dépassés en 2019, avec 310 enseignants supplémentaires recrutés contre 230 prévus. Une augmentation des recrutements par concours est observée entre 2018 et 2019 (+73%), avec 72 places offertes en plus. Enfin, une légère diminution des recrutements par la voie contractuelle est constatée (-13,5%).

► Recrutements des enseignants de l'enseignement privé sous contrat

48 recrutements de maîtres du privé ont été réalisés en 2019 contre 34 en 2018 et 27 en 2017. 46% de ces recrutements ont été effectuée par des contrats relevant du décret de 1995 : leur nombre (22 sur 48) a même été doublé par rapport à l'année précédente (11 en 2018). Pour l'essentiel, les recrutements par la voie contractuelle ont concerné le second degré (17 sur 22), une meilleure information et une sensibilisation croissante en direction des directeurs d'établissement ayant été menée au niveau académique. 23 recrutements par concours en 2019 sont également constatés.

Il convient de souligner que si le ministère chargé de l'Éducation nationale est bien l'employeur de ces enseignants, il n'est pas entièrement maître du recrutement, l'enseignement catholique restant largement majoritaire. Les établissements se réclamant d'un projet éducatif reconnu par l'épiscopat regroupent 95% des élèves scolarisés dans le privé et constituent 97,5% des établissements sous contrat. Les candidats enseignants doivent impérativement obtenir l'accord d'un chef d'établissement ou d'une commission lorsque l'établissement adhère à un accord pour l'emploi prévoyant la mutualisation de cette procédure.

► Recrutements des personnels ASS

En 2019, le taux de recrutement des personnels de la filière administrative, santé et sociale (ASS) demeure supérieur aux objectifs (138%) ; néanmoins, le nombre de recrutements est inférieur à celui de 2018 (173 recrutements en 2019 contre 260 en 2018, soit une différence de 87 recrutements). Avec 67%, les recrutements au titre du décret de 1995 représentent la voie d'accès principale, devant les recrutements réalisés par concours (23%) et ceux relevant de la loi de 1984 (10%). Il importe de remarquer que de nombreuses personnes en situation de handicap semblent désormais préférer un recrutement sans concours, d'autant plus que le nombre de places aux concours diminue (passage de 113 recrutements par concours en 2018 à 40 en 2019).

Au niveau des catégories, les recrutements des personnels ASS en catégorie A sont en augmentation avec 17% des recrutements ASS BOE (contre 12% en 2018). Une diminution en proportion de la catégorie B est observée (28% des recrutements en 2019 contre 31% en 2018). Les recrutements en catégorie C diminuent également en proportion (55% des recrutements en 2019 contre 57% en 2018).

Focus sur les attachés d'administration de l'État (AAE)

Sur les 20 recrutements d'attachés prévus en 2019 et répartis entre les académies, 17 ont été réalisés (16 par la voie contractuelle et 1 par concours), soit 85% de l'objectif. Si une baisse légère est enregistrée par rapport aux recrutements 2018 (durant laquelle 21 AAE avaient été recrutés dont 2 par concours), la tendant à l'augmentation est confirmée depuis 2017 (13 recrutements).

Pour accompagner les académies dans ces recrutements, des recommandations annuelles sont adressées aux recteurs, aux secrétaires généraux d'académie et au chef de service de l'action administrative et des moyens, portant l'indication de la répartition du nombre de recrutements à réaliser.

Un appel à candidatures avec publication au bulletin académique a pu permettre la publicité de ce recrutement. En 2019, 9 académies (Amiens, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Créteil, Lyon, Nancy-Metz, Reims et Strasbourg) et l'administration centrale ont reçu des candidatures. Suivant leurs observations, des avis favorables au recrutement n'ont pu être confirmés lors de l'entretien (éloignement, contraintes du poste, lourdeur du handicap), des profils ne correspondaient pas au poste proposé, certains candidats ont renoncé au poste pour un autre ou non.

Il est rappelé que les AAE ainsi recrutés bénéficient de la même formation d'adaptation à l'emploi que ceux admis au concours interne. En outre, un bilan des besoins complémentaires est réalisé à leur prise de poste, afin qu'ils puissent s'inscrire aux formations correspondantes comprises au plan académique de formation (PAF).

► Recrutements des apprentis

51 apprentis en situation de handicap ont été recrutés en 2019. Si ce chiffre représente 64% de l'objectif fixé à 80 dans le plan 2017-2019, il correspond toutefois à 13% de l'objectif global de recrutement de tous les apprentis que le ministère devait effectuer (fixé à 401). Ce constat démontre toute la difficulté de fixer des objectifs en matière de recrutement des personnes en situation de handicap sans connaître à l'avance les flux des recrutements des différentes catégories d'emploi.

Par ailleurs, la réforme de l'apprentissage portée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a débuté au 1^{er} janvier 2019. Elle est mise progressivement en place mais modifie profondément l'organisation du contrat et ses modalités de financement. Une quinzaine d'académies ont de ce fait renoncé à recruter des apprentis cette année.

Académies	Apprentis			Tranches d'âge				
	H	F	H+F	-25	25-40	41-55	+55	Total
Aix-Marseille	0	0	0	0	0	0	0	0
Amiens	0	0	0	0	0	0	0	0
Besançon	1	1	2	0	1	1	0	2
Bordeaux	0	1	1	0	1	0	0	1
Caen	0	0	0	0	0	0	0	0
Clermont-Ferrand	0	0	0	0	0	0	0	0
Corse	0	0	0	0	0	0	0	0
Créteil	0	0	0	0	0	0	0	0
Dijon	0	0	0	0	0	0	0	0
Grenoble	1	1	2	1	0	1	0	2
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	2	1	3	2	1	0	0	3
Lille	0	1	1	0	0	1	0	1
Limoges	1	3	4	0	3	1	0	4
Lyon	4	8	12	7	3	2	0	12
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	0	0	0	0	0	0	0	0
Nancy-Metz	0	0	0	0	0	0	0	0
Nantes	0	0	0	0	0	0	0	0
Nice	0	0	0	0	0	0	0	0
Orléans-Tours	3	3	6	2	3	1	0	6
Paris	0	1	1	0	1	0	0	1
Poitiers	1	0	1	0	1	0	0	1
Reims	0	0	0	0	0	0	0	0
Rennes	3	6	9	0	6	3	0	9
Réunion	0	0	0	0	0	0	0	0
Rouen	0	0	0	0	0	0	0	0
Strasbourg	1	0	1	1	0	0	0	1
Toulouse	1	4	5	2	1	2	0	5
Versailles	2	1	3	1	2	0	0	3
Adm Centrale	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAUX	20	31	51	16	23	12	0	51

► Recrutements des personnels enseignants

Recrutements des professeurs des écoles par DSDEN - rentrée 2019			
Académies	Professeurs des écoles		
	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours
Bouches-du-Rhône	5		
Hautes-Alpes	1		
Vaucluse	3		
Aix-Marseille	9	0	0
Aisne			
Oise			
Somme	3		
Amiens	3	0	0
Doubs			
Haute-Saône			
Jura			
Territoire de Belfort			
Besançon	0	0	0
Dordogne	1		
Gironde	3		
Landes	1		
Lot-et-Garonne			
Pyrénées-Atlantiques	2		
Bordeaux	7	0	0
Calvados			
Manche			
Orne			
Caen	0	0	0
Allier			
Cantal			
Haute-Loire			
Puy-de-Dôme	1		
Clermont-Ferrand	1	0	0
Corse-du-Sud			
Haute-Corse			
Corse	0	0	0
Seine-et-Marne			
Seine-Saint-Denis			
Val-de-Marne			
Créteil	0	0	0
Côte-d'Or			
Nièvre			
Saône-et-Loire			
Yonne			
Dijon	0	0	0
Ardèche			
Drôme			
Haute-Savoie			
Isère		1	
Savoie			
Grenoble	0	1	0

Recrutements des professeurs des écoles par DSDEN - rentrée 2019			
Académies	Professeurs des écoles		
	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours
Guadeloupe	0	0	0
Guyane	0	0	0
Nord			
Pas-de-Calais			
Lille	0	0	0
Corrèze			
Creuse			
Haute-Vienne			
Limoges	0	0	0
Ain			
Loire			
Rhône	3		
Lyon	3	0	0
Martinique	0	0	0
Aude			
Gard	1		
Hérault	1		
Lozère			
Pyrénées-Orientales			
Montpellier	2	0	0
Meurthe-et-Moselle	1		
Meuse			
Moselle			
Vosges			
Nancy-Metz	1	0	0
Loire-Atlantique	2		
Maine-et-Loire			
Mayenne			
Sarthe	1		
Vendée			
Nantes	3	0	0
Alpes-Maritimes	1		
Var	2		
Nice	3	0	0
Cher			
Eure-et-Loir			
Indre			
Indre-et-Loire			
Loir-et-Cher			
Loiret	1		
Loir-et-Cher			
Orléans-Tours	1	0	0

Recrutements des professeurs des écoles par DSDEN - rentrée 2019			
Académies	Professeurs des écoles		
	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours
Paris	0	0	0
Charente	1		
Charente-Maritime			
Deux-Sèvres	1		
Vienne	1		
Poitiers	3	0	0
Ardennes			
Aube			
Haute-Marne			
Marne	4		
Reims	4	0	0
Côtes-d'Armor			
Finistère	1		
Ille-et-Vilaine			
Morbihan			
Rennes	1	0	0
Réunion	1	0	0
Eure			
Seine-Maritime	3		
Rouen	3	0	0
Bas-Rhin			
Haut-Rhin			
Strasbourg	0	0	0
Ariège			
Aveyron			
Gers			
Haute-Garonne	1		
Hautes-Pyrénées			
Lot			
Tarn			
Tarn-et-Garonne			
Toulouse	1	0	0
Essonne	1		
Hauts-de-Seine	2		
Val-d'Oise	1		
Yvelines	1		
Versailles	5	0	0
Concours			109
Total	51	1	109

Recrutement des personnels enseignants en situation de handicap des 1er et 2nd degrés opérés en 2019 dans l'enseignement public

Académies	Professeur des écoles			Enseignants du 2nd degré																			TOTAL					
				Professeurs agrégés			Professeurs certifiés			Professeurs éducation physique et sportive			PLP			Psy EN			CPE			TOTAL 2nd degré				1er et 2nd degrés		
	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	
Aix-Marseille	9						1						2										3	0		12	0	
Amiens	3						1						2						1				4	0		7	0	
Besançon							1																1	0		1	0	
Bordeaux	7						1			1			1						1				4	0		11	0	
Caen																			2				2	0		2	0	
Clermont-Ferrand	1						3						1										4	0		5	0	
Corse							1			1			0										2	0		2	0	
Créteil							7			1									1				9	0		9	0	
Dijon							2						1										3	0		3	0	
Grenoble		1					3	17					5	1			1					2	10	19		10	20	
Guadeloupe																							0	0		0	0	
Guyane																			1				1	0		1	0	
Lille							2						4										6	0		6	0	
Limoges							0																0	0		0	0	
Lyon	3						3			1			1			1			1				7	0		10	0	
Martinique																							0	0		0	0	
Montpellier	2						5																5	0		7	0	
Nancy-Metz	1						4			1			1										6	0		7	0	
Nantes	3						5						2			1			1				9	0		12	0	
Nice	3						2						0							1			2	0		5	0	
Orléans-Tours	1						5	2					2	3									7	5		8	5	
Paris							0						0										0	0		0	0	
Poitiers	3						4						1										5	0		8	0	
Reims	4						0						0										0	0		4	0	
Rennes	1						3	1					1										4	1		5	1	
Réunion	1																						0	0		1	0	
Rouen	3						4						3										7	0		10	0	
Strasbourg	0						5	5					0										5	5		5	5	
Toulouse	1						2						1										3	0		4	0	
Versailles	5						0																0	0		5	0	
Concours			109																				0	0	171	0	0	280
Total	51	1	109	0	0	0	64	25	0	5	0	0	28	4	0	2	1	0	10	0	0	109	30	171	160	31	280	
	161																					310			471			

Recrutement des personnels enseignants en situation de handicap des 1er et 2nd degrés opérés en 2019 dans l'enseignement privé																																	
Académies	Professeur des écoles			Enseignants du 2nd degré																					TOTAL								
				Professeurs agrégés			Professeurs certifiés			Professeurs éducation physique et sportive			PLP			Psy EN			CPE			TOTAL 2nd degré			1er et 2nd degrés								
	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84	Concours						
Aix-Marseille							2																				2	0	0	2	0	0	
Amiens																												0	0	0	0	0	0
Besançon																												0	0	0	0	0	0
Bordeaux							1																					1	0	0	1	0	0
Caen							1																					1	0	0	1	0	0
Clermont-Ferrand																												0	0	0	0	0	0
Corse																												0	0	0	0	0	0
Créteil																												0	0	0	0	0	0
Dijon																												0	0	0	0	0	0
Grenoble																												0	0	0	0	0	0
Guadeloupe																												0	0	0	0	0	0
Guyane																												0	0	0	0	0	0
Lille							1			1																		2	0	0	2	0	0
Limoges																												0	0	0	0	0	0
Lyon													1															1	0	0	1	0	0
Martinique																												0	0	0	0	0	0
Montpellier																												0	0	0	0	0	0
Nancy-Metz																												0	0	0	0	0	0
Nantes	2						4					1																5	0	0	7	0	0
Nice																												0	0	0	0	0	0
Orléans-Tours	1																											0	0	0	1	0	0
Paris																												0	0	0	0	0	0
Poitiers							1																					1	0	0	1	0	0
Reims																												0	0	0	0	0	0
Rennes	1																											0	0	0	1	0	0
Réunion																												0	0	0	0	0	0
Rouen							3																					3	0	0	3	0	0
Strasbourg	1	3																										0	0	0	1	3	0
Toulouse																												0	0	0	0	0	0
Versailles							1																					1	0	0	1	0	0
Concours			10																									0	0	13	0	0	23
Total	5	3	10	0	0	0	14	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0	13	22	3	23	
	18																										30			48			

Recrutement des personnels administratifs, sociaux et de santé en situation de handicap opérés en 2019 en catégorie A

Académies	AAE			Infirmier			ASS			Ingénieur d'études			Médecin			Contractuel	Total			
	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	Contrat Art 4 et 6 L84	Contrat D95	Concours	Contrat Art 4 et 6 L84	Total
Aix-Marseille			0	1		1	1		1			0			0		2	0	0	2
Amiens	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Besançon			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Bordeaux	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Caen	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Clermont-Ferrand	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Corse			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Créteil	2		2	1		1			0			0			0		3	0	0	3
Dijon			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Grenoble			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Guadeloupe			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Guyane			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Lille			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Limoges			0	1		1			0			0			0		1	0	0	1
Lyon	1		1			0	1		1			0			0		2	0	0	2
Martinique			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Montpellier			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Nancy-Metz	1		1	1		1			0			0			0		2	0	0	2
Nantes			0	1		1			0			0			0		1	0	0	1
Nice	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Orléans-Tours			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Paris	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Poitiers			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Reims	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Rennes			0	1		1			0			0			0		1	0	0	1
Réunion			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Rouen	1		1	1		1			0			0			0		2	0	0	2
Strasbourg	1		1			0			0			0			0		1	0	0	1
Toulouse		1	1			0			0			0			0		0	1	0	1
Versailles			0			0			0			0			0		0	0	0	0
Administration centrale	3		3			0			0			0			0		3	0	0	3
Total	16	1	17	7	3	10	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	25	4	0	29

Recrutement des personnels administratifs, sociaux et de santé en situation de handicap opérés en 2019 en catégorie B

Académies	ATRF			SAENES cl normale			SAENES cl sup			Contractuel	Total			
	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	Contrat Art 4 et 6 L84	Contrat D95	Concours	Contrat Art 4 et 6 L84	Total
Aix-Marseille			0	1		1			0		1	0	0	1
Amiens			0			0			0		0	0	0	0
Besançon			0	3		3			0		3	0	0	3
Bordeaux			0	2		2			0		2	0	0	2
Caen			0			0			0		0	0	0	0
Clermont-Ferrand	1		1			0			0		1	0	0	1
Corse			0			0			0		0	0	0	0
Créteil			0	6		6			0		6	0	0	6
Dijon			0	1		1			0		1	0	0	1
Grenoble			0	1		1			0		1	0	0	1
Guadeloupe			0			0			0		0	0	0	0
Guyane			0			0			0		0	0	0	0
Lille			0	1		1			0		1	0	0	1
Limoges			0			0			0		0	0	0	0
Lyon			0	1		1			0		1	0	0	1
Martinique			0			0			0		0	0	0	0
Montpellier			0	1		1			0		1	0	0	1
Nancy-Metz	2		2	1		1	1		1		4	0	0	4
Nantes			0	1		1			0		1	0	0	1
Nice	1		1	1		1			0		2	0	0	2
Orléans-Tours			0			0			0		0	0	0	0
Paris			0	1		1			0		1	0	0	1
Poitiers			0			0			0		0	0	0	0
Reims			0	1		1			0		1	0	0	1
Rennes			0	1		1			0		1	0	0	1
Réunion			0			0			0		0	0	0	0
Rouen			0	1		1			0		1	0	0	1
Strasbourg	1	1	2	1		1			0	3	2	1	3	6
Toulouse			0			0			0		0	0	0	0
Versailles			0	1		1			0		1	0	0	1
Administration centrale			0			0			0		0	0	0	0
Total	5	1	6	26	13	39	1	1	2	3	32	15	3	50

Recrutement des personnels administratifs, sociaux et de santé en situation de handicap opérés en 2019 en catégorie C

Académies	Adj adm 1e cl			Adj adm 2e cl			Adj tech RF 2e cl			Adj tech principal 2e cl RF			Contractuel	Total			
	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	(Ancien adj tech de labo)			(Ancien adj tech principal de labo)				Contrat Art 4 et 6 L84	Contrat D95	Concours	Contrat Art 4 et 6 L84
							Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95	Concours	Total	Contrat D95				
Aix-Marseille			0	2		2	1		1			0		3	0	0	3
Amiens	1		1			0			0			0		1	0	0	1
Besançon			0			0			0			0		0	0	0	0
Bordeaux	4		4			0			0			0		4	0	0	4
Caen			0	3		3	1		1			0		4	0	0	4
Clermont-Ferrand			0			0			0			0		0	0	0	0
Corse			0			0			0			0		0	0	0	0
Créteil			0	7		7			0			0		7	0	0	7
Dijon	1		1			0			0			0		1	0	0	1
Grenoble	4		4			0			0		1	1	2	4	1	2	7
Guadeloupe			0	1		1			0			0		1	0	0	1
Guyane			0			0			0			0		0	0	0	0
Lille			0	2		2			0			0		2	0	0	2
Limoges	2		2			0	1		1			0		3	0	0	3
Lyon			0	3		3			0			0		3	0	0	3
Martinique			0	2		2			0			0		2	0	0	2
Montpellier			0	4		4			0			0		4	0	0	4
Nancy-Metz			0	1		1			0			0		1	0	0	1
Nantes	1		1			0			0			0		1	0	0	1
Nice			0			0			0			0	5	0	0	5	5
Orléans-Tours			0	1		1			0			0		1	0	0	1
Paris			0	4		4			0			0		4	0	0	4
Poitiers			0	1		1			0			0		1	0	0	1
Reims			0	2		2			0			0		2	0	0	2
Rennes			0	2		2			0			0		2	0	0	2
Réunion			0			0			0			0		0	0	0	0
Rouen			0	2		2			0			0		2	0	0	2
Strasbourg	3		3			0			0			0	7	3	0	7	10
Toulouse	2		2			0			0			0		2	0	0	2
Versailles	1		1			0			0			0		1	0	0	1
Administration centrale			0			0			0			0		0	0	0	0
Total	19	7	26	37	13	50	3	0	3	0	1	1	14	59	21	14	94

Tableau récapitulatif des recrutements de personnes en situation de handicap opérés en 2019

Académies	Personnels enseignants				Personnels ASS				Total				
	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84-16	Concours	Total	Contrats D95	Contrats art 4 et 6 L84-16	Concours	Total	Contrats D95	Concours	Contrats art 4 et 6 L84-16	Apprentis	Total
Aix-Marseille	14	0		14	6	0		6	20		0	0	20
Amiens	7	0		7	2	0		2	9		0	0	9
Besançon	1	0		1	3	0		3	4		0	2	6
Bordeaux	12	0		12	7	0		7	19		0	1	20
Caen	3	0		3	5	0		5	8		0	0	8
Clermont-Ferrand	5	0		5	2	0		2	7		0	0	7
Corse	2	0		2	0	0		0	2		0	0	2
Créteil	9	0		9	16	0		16	25		0	0	25
Dijon	3	0		3	2	0		2	5		0	0	5
Grenoble	10	20		30	5	2		7	15		22	2	39
Guadeloupe	0	0		0	1	0		1	1		0	0	1
Guyane	1	0		1	0	0		0	1		0	3	4
Lille	8	0		8	3	0		3	11		0	1	12
Limoges	0	0		0	4	0		4	4		0	4	8
Lyon	11	0		11	6	0		6	17		0	12	29
Martinique	0	0		0	2	0		2	2		0	0	2
Montpellier	7	0		7	5	0		5	12		0	0	12
Nancy-Metz	7	0		7	7	0		7	14		0	0	14
Nantes	19	0		19	3	0		3	22		0	0	22
Nice	5	0		5	3	5		8	8		5	0	13
Orléans-Tours	9	5		14	1	0		1	10		5	6	21
Paris	0	0		0	6	0		6	6		0	1	7
Poitiers	9	0		9	1	0		1	10		0	1	11
Reims	4	0		4	4	0		4	8		0	0	8
Rennes	6	1		7	4	0		4	10		1	9	20
Réunion*	1	0		1	0	0		0	1		0	0	1
Rouen	13	0		13	5	0		5	18		0	0	18
Strasbourg	6	8		14	6	10		16	12		18	1	31
Toulouse	4	0		4	2	0		2	6		0	5	11
Versailles	6	0		6	2	0		2	8		0	3	11
Administration centrale					3	0		3	3		0	0	3
Concours			303	303			40	40		343			
Total	182	34	303	519	116	17	40	173	298	343	51	51	743

1.3 Actions pour élargir le vivier de candidatures

► Le salon « Paris pour l'emploi » 2019

La MIPH et les correspondantes handicap d'Ile de France ont tenu un stand dans le village Handicap du salon « Paris pour l'emploi » qui s'est déroulé début octobre. Il s'agit pour le ministère, aux côtés d'autres employeurs publics, de faire connaître ses métiers, d'expliquer les procédures et de promouvoir le recrutement par la voie contractuelle.

Pour la première fois cette année, sur quatre ans de participation, le stand du ministère était positionné à l'entrée du village handicap et non pas à l'intérieur. Cependant, cette situation a sans doute été défavorable aux visiteurs en situation de handicap qui n'ont pas vraiment pu identifier le stand. De ce fait, sur les 400 personnes rencontrées en deux jours, seulement 140 étaient en situation de handicap.

Les demandes de recrutement ou d'informations recueillies ont porté majoritairement sur les métiers administratifs de catégorie C (38), B (16) et A (9), puis sur la filière enseignante (27) et celle des bibliothèques (7) ; des renseignements d'ordre général ou sur d'autres métiers (AESH, agents d'accueil, d'entretien, demande de stage) ont également été donnés. Les CV correspondant aux profils recherchés par le ministère ont ensuite été diffusés aux correspondants handicap (CH) des académies et des universités d'Ile-de-France, qui ont ainsi pu les examiner en même temps que leurs autres candidatures.

► La participation au « DuoDay » 2019

En mai 2019, cinq académies (Clermont-Ferrand, Corse, Dijon, Lille, Nancy-Metz) et l'administration centrale du ministère ont participé au dispositif DuoDay organisé par Cap emploi et destiné à favoriser la rencontre entre des personnes en situation de handicap, en recherche d'emploi et des recruteurs.

La participation au « DuoDay » a pour finalité de :

- permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise ou d'une administration,
- faire découvrir les compétences et qualités professionnelles de travailleurs handicapés et affirmer ainsi ses convictions en faveur d'une société du vivre ensemble,
- faciliter la compréhension des attentes des employeurs par les professionnels de l'insertion et lever les freins à l'embauche de travailleurs handicapés,
- partager une expérience, dépasser les préjugés et permettre aux équipes de s'ouvrir au handicap.

Ainsi, la formation en amont et les parcours d'insertion s'en trouvent améliorés, tout comme les outils d'accompagnement pour les employeurs potentiels.

En 2019, ce sont 28 personnes en situation de handicap qui ont pu être accueillies, en vue de favoriser les rencontres et de changer les regards. C'est ainsi qu'un recteur a formé un duo avec une personne en fauteuil roulant, l'opération étant couverte par la télévision locale. Des directeurs de cabinet ont également participé à cet accueil, tout comme un secrétariat d'inspecteurs du second degré, un principal de collège faisant découvrir à son binôme les métiers au sein d'un établissement scolaire. 10 binômes ont été constitués au sein de l'administration centrale du ministère, dont l'un avec le directeur général des ressources humaines, qui a pu ainsi accueillir une personne pendant toute la durée du DuoDay.

2. Le recensement 2019 et le taux d'emploi 2018

Tous les agents sont informés des droits dont peuvent se prévaloir les personnes déclarant leur situation de handicap. Pour que ces déclarations puissent être prises en compte dans le taux d'emploi, les services veillent à l'amélioration de la collecte et de la transmission des données : il s'agit d'une des missions du correspondant handicap (en académies et en administration centrale), qui doit notamment s'assurer auprès des différents services que toutes les situations de handicap lui ont bien été signalées. Outre leur importance pour connaître le plus précisément possible le taux d'emploi, ces signalements permettent également au correspondant handicap d'effectuer le suivi des agents concernés, en vue d'une meilleure intégration et de veiller aux compensations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et à leur maintien dans l'emploi.

La gestion des personnels d'inspection et de direction relevant maintenant de SIRHEN (système d'information de ressources humaines de l'éducation nationale), les champs permettant de collecter les données de la déclaration y ont été introduits.

Par ailleurs, l'application MICADO, qui gère les contrats aidés, a également été modifiée en 2019. Néanmoins, afin de prévenir tout risque d'erreur, une enquête manuelle a été menée cette année parallèlement, pour comparer les données issues de MICADO avec celles de l'enquête manuelle. Il s'est avéré que les informations issues de MICADO étaient moins nombreuses que celles issues de l'enquête manuelle. Des consignes seront donc à nouveau apportées aux académies, afin que la saisie soit faite systématiquement.

Synthèse de la déclaration 2019 (situation au 1 ^{er} janvier 2018)	
Effectif total rémunéré *	1 013 680
Nombre légal de BOE (6%)*	60 820
Effectif total déclaré de BOE rémunérés *	37 622
Taux d'emploi direct	3,71%
	Sco 3,71%
	Sup 2,97%
Taux d'emploi légal	3,85%
Nombre d'unités manquantes avant réduction	23 198,00
Nombre d'unités déductibles*	1 378,64
Nombre d'unités manquantes après réduction	21 819,36
Montant total de la contribution	129 345 156€
Réduction particulière (art 98 L2005-102)*	1 142 095 178€

* Ces chiffres sont ceux de la déclaration, qui est commune avec les établissements d'enseignement supérieur qui n'ont pas accédé aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Toutefois, les unités déductibles et la réduction particulière ne concernent que l'éducation nationale.

► La répartition du taux d'emploi par catégories de BOE et catégories statutaires

Répartition des BOE au 1 ^{er} janvier 2018	Déclaration 2019
Titulaires RQTH	33 344
Agents bénéficiant d'une ATI	1 687
Titulaires rente accident travail ou maladie professionnelle (incapacité >10%)	335
Titulaires pension d'invalidité, capacité de travail réduite d'au moins 2/3	60
Agents reclassés ou assimilés	634
Emplois réservés pension militaire et assimilés	973
Autres emplois réservés	136

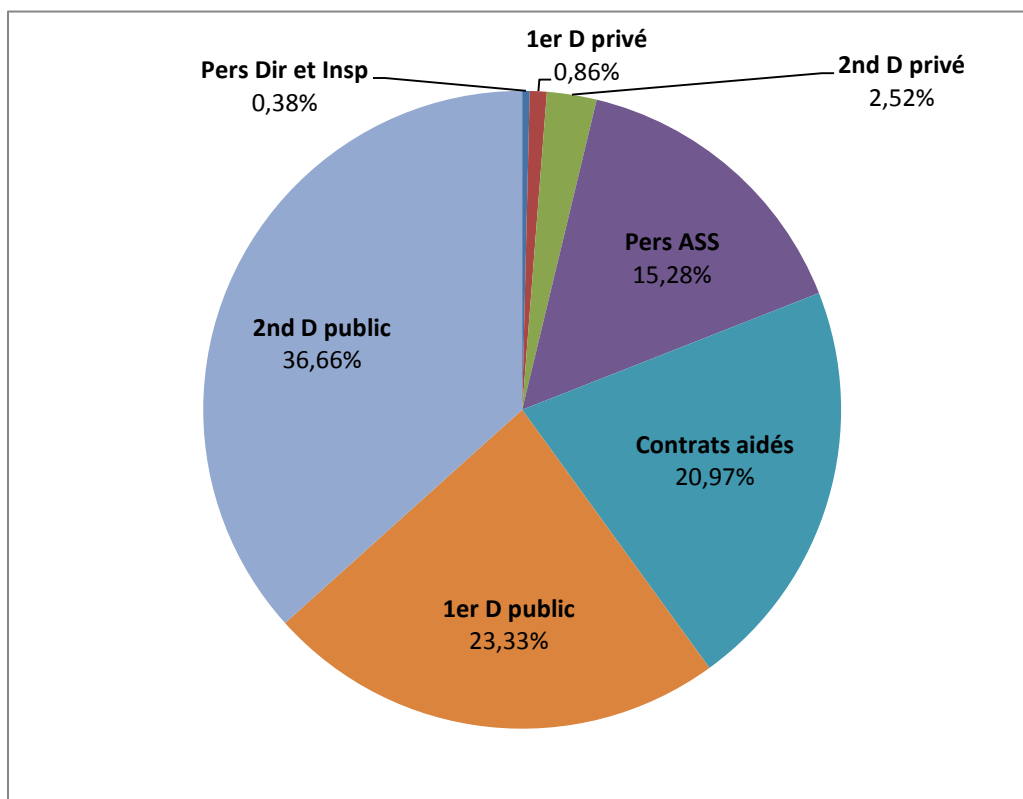
Titulaires carte d'invalidité	379
Titulaires allocation adulte handicapé	74
Femmes	8 181
Hommes	29 441
Contractuels	10 896
Statutaires	26 726
<i>dont catégorie A</i>	22 262
<i>dont catégorie B</i>	1 614
<i>dont catégorie C</i>	2 850

Même si son taux d'emploi légal continue de progresser (3,62% en 2018 ; 3,85% en 2019), pour la deuxième année consécutive le ministère n'atteint pas l'objectif prévu par le plan pluriannuel d'augmentation annuelle de 0,3%. Il est possible d'y voir notamment la répercussion de la disparition progressive du dispositif des contrats aidés, dont les agents représentent une proportion importante du taux d'emploi.

Mais la difficulté majeure reste liée au recensement, qui demeure difficile à mener compte tenu du nombre très important des effectifs à recenser et des établissements dans lesquels ils exercent. C'est pourquoi tout un travail de modifications de certaines requêtes est actuellement en cours, afin d'améliorer le système de remontées d'informations liées au recensement. A cet égard, des vérifications seront entreprises, afin de pouvoir s'assurer que certaines modifications récentes des requêtes alimentant la déclaration n'ont pas eu pour effet d'exclure à tort certaines personnes.

Quoiqu'il en soit, le taux d'emploi réel est très certainement supérieur à celui déclaré, puisque 80% des personnes en situation de handicap le deviennent au cours de la carrière.

Répartition des BOE par populations



Du fait de l'extinction du dispositif des contrats aidés, leur proportion continue d'enregistrer une baisse : 26% des BOE recensés au 1^{er} janvier 2016 ; 24% au 1^{er} janvier 2017 et 20,9% en 2018...

► **Les taux d'emploi des académies**

Académies	Nb BOE	Taux d'emploi
AIX-MARSEILLE	1 898	4,25%
AMIENS	1 037	3,38%
BESANCON	530	2,90%
BORDEAUX	2 113	4,61%
CAEN	633	2,90%
CLERMONT-FERRAND	795	4,07%
CORSE	269	6,24%
CRETEIL	1 806	2,53%
DIJON	734	3,05%
GRENOBLE	1 695	3,41%
GUADELOUPE	214	2,45%
GUYANE	98	1,40%
LILLE	2 976	4,36%
LIMOGES	484	4,71%
LYON	1 472	2,97%
MARTINIQUE	378	5,06%
MONTPELLIER	1 794	4,45%
NANCY-METZ	1 387	3,93%
NANTES	2 299	4,21%
NICE	1 321	4,68%
ORLEANS-TOURS	1 163	3,14%
PARIS	944	3,15%
POITIERS	1 208	4,84%
REIMS	643	3,09%
RENNES	2 345	4,88%
REUNION	475	2,58%
ROUEN	1 298	4,50%
STRASBOURG	843	3,11%
TOULOUSE	2 277	5,28%
VERSAILLES	2 148	2,51%
ADMINISTRATION CENTRALE	129	4,20%

3. Les aménagements et le maintien dans l'emploi

3.1. Les aménagements de poste de travail réalisés

Les aménagements destinés à compenser le handicap dans le cadre professionnel continuent d'être très variés : achats de mobiliers, de matériels et de logiciels spécifiques, de fauteuils roulants, de chariots pour le transport de matériel, de micro-amplificateurs, d'appareillages auditifs, accompagnement humain, transports domicile/travail, adaptation de salles de classe, formation au handicap ou aux techniques palliatives...

La procédure de demande par un agent d'un aménagement de poste s'effectue en deux temps :

- Dans un premier temps, l'agent prend contact avec le correspondant handicap afin de lui signaler sa situation de handicap ou d'inaptitude. Le correspondant handicap, garant de la confidentialité de toutes les informations et situations que l'agent lui confie, dirige ce dernier vers le médecin de prévention afin d'obtenir un avis concernant le matériel ou l'aide représentant la compensation nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Dans un second temps, le médecin de prévention rend son avis. Le correspondant handicap étudie alors les solutions pouvant être envisagées et met en place les aménagements nécessaires, après consultation d'un ergonome si besoin.

La MIPH est le support des demandes des correspondants handicap concernant les précisions techniques et la prise en charge financière relatives à ces aménagements. La synthèse des dépenses relatives aux aménagements de poste est exposée dans le bilan financier (voir *infra*).

3.2. L'aide humaine

L'auxiliaire de vie dans les fonctions professionnelles assure l'assistance humaine dont doit bénéficier la personne en situation de handicap dans les tâches matérielles qu'elle ne peut effectuer par elle-même. Cependant, il ne doit pas se substituer à celle-ci dans l'exercice de son métier. En ce qui concerne les enseignants, les assistants les accompagnent pendant leurs heures de cours (surveiller les élèves, écrire au tableau sous la dictée de l'enseignant, lire les copies, manipuler les appareils...) et, au besoin, également en-dehors du temps scolaire (correction des copies, préparation des supports de cours, recherche de documentation, préparation du conseil de classe...). L'accompagnement se déroule sur le lieu de travail.

Depuis 2014, l'assistance des personnels exerçant en école ou établissement est assurée par des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH), recrutés sur des contrats AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap). Pour l'accompagnement des autres personnels, qui exercent leurs fonctions dans les rectorats ou les DSDEN, des vacataires ou des contractuels sont recrutés car les AESH peuvent exercer leurs fonctions uniquement dans les écoles, collèges et lycées.

À l'origine, l'assistance humaine (ou accompagnement par un auxiliaire de vie dans les fonctions professionnelles) était principalement destinée aux personnels non-voyants. Elle est maintenant attribuée beaucoup plus largement et pour d'autres types de handicap.

Assistance humaine					
Rentrée scolaire	Nombre d'agents accompagnés	Moyenne horaire hebdomadaire	Total nombre d'heures hebdomadaire	Nombre d'AED/AESH recrutés	Type de handicap*
2018	681 dont 591 enseignants 73 administratifs 7 techniques 4 pers de direction 5 pers med-soc 1 AED	22h40	15 384h	639	visuel 26% moteur 42% auditif 3% maladie 6% autres 23%

2019	760 dont 657 enseignants 81 administratifs 8 techniques 8 pers de direction 5 pers med-soc 1 AED	22h24	16 747h	731	visuel 26% moteur 42% auditif 4% maladie 9% autres 19%
------	--	-------	---------	-----	--

En 2019, la moyenne horaire hebdomadaire diminue tandis que le nombre de personnes accompagnées augmente. Cette baisse de la moyenne horaire peut s'expliquer par quelques changements de type de handicap des personnes bénéficiaires d'une aide humaine, notamment l'augmentation des handicaps par maladie, qui sont souvent moins demandeurs d'assistance humaine. En revanche, une augmentation de 92 APSH est constatée, qui montre les efforts du ministère pour maintenir dans l'emploi, avec des APSH marqués par une grande spécificité.

Ainsi, les dépenses d'assistance humaine sont en augmentation constante : 8,3M€ en 2016, 8,5M€ en 2017, 8,8 M€ en 2018, et 9,3M€ en 2019.

Pour mémoire, depuis 2017 ces dépenses sont entièrement financées par le ministère.

3.3. Le bilan des opérations de mutation

► Mutation des personnels enseignants du 1^{er} degré

Les règles applicables à la mobilité des personnels enseignants du 1^{er} degré pour 2019 sont définies par la note de service n°2018-133 du 7 novembre 2018 parue au BOEN spécial du 8 novembre 2018. La priorité accordée au titre du handicap se traduit par une bonification de 100 points. Elle peut être portée à 800 points pour les situations les plus lourdes, après avis du médecin de prévention.

La bonification handicap de 100 points : la bonification de 100 points est attribuée d'office au candidat, dès lors qu'il justifie de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette bonification n'est pas cumulable avec la bonification de 800 points. Depuis sa création, l'attribution de cette bonification a connu une certaine augmentation puisque 253 candidats en ont bénéficié au mouvement 2019, 280 en 2018, 240 en 2017 et 195 en 2016.

La bonification exceptionnelle de 800 points permet une mutation afin d'améliorer la qualité de vie des agents handicapés : 380 dossiers en 2019 (347 en 2018, 317 en 2017 et 380 en 2016) ont fait l'objet d'une bonification exceptionnelle de 800 points de barème par les IA-DASEN, après avis du médecin de prévention.

Taux de satisfaction des participants titulaires au mouvement inter-académique 2019			
Bonifications	Demandes	Mutés	Taux de satisfaction
100 pts	253	71	28.06%
800 pts *	380	376	98.95%
Total	633	447	70.61%

* 376 situations bénéficiant de 800 points de barème ont obtenu satisfaction (98,95%). À l'issue de la phase complémentaire pilotée par la DGRH, le dernier candidat a obtenu satisfaction.

► Mutation des personnels du 2nd degré

Les règles applicables à la mobilité des personnels enseignants du second degré pour 2019 ont été définies par la note de service n°2018-130 du 7 novembre 2018, parue au BO spécial n°5 du 8 novembre 2018. Chaque agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi bénéficie systématiquement d'une bonification de 100 points sur chaque vœu, dès lors qu'il justifie de la qualité de BOE. Après avis du médecin, ils peuvent dans certains cas voir cette bonification portée à 1000 points sur la ou les académies dans lesquelles la mutation demandée améliorera leur situation.

Taux de mutation des participants titulaires et néo-titulaires au mouvement inter-académique 2019	
Nombre total de participants	26 868
dont % de participants bonifiés	3,8%
Nombre total de personnes mutées	18651
dont nombre de mutés bonifiés	941
% de mutation pour total participants	69,4%
% de mutation pour participants bonifiés	86,3%
- dont % de mutation pour participants bonifiés (100 pts)	69,1%
- dont % de mutation pour participants bonifiés (1000 pts)	97,4%

En 2019, les recteurs ont attribué 1090 bonifications au titre du handicap (610 titulaires et 480 néo-titulaires), ce qui correspond à 3,8% des participants (pour rappel : 642 titulaires bonifiés en 2018).

Précisions méthodologiques : les personnels stagiaires devant obtenir une première affectation en tant que titulaires participent obligatoirement aux opérations de mutation et sont donc tous mutés.

Les données présentées ci-dessous portent donc uniquement sur la population des titulaires pour plus de pertinence.

Sur les 610 participants titulaires ayant bénéficié d'une bonification au titre du handicap, 461 ont obtenu satisfaction soit un taux de mutation de 75,6% (76,9% en 2018). Ils représentent 6,7% des titulaires mutés.

Taux de satisfaction des participants titulaires au mouvement inter-académique 2019			
Bonifications	Demandes	Mutés	% de satisfaction
100 pts	291	157	54,0%
1000 pts	319	304	95,3%
Total	610	461	75,6%

La répartition par discipline des 149 demandes non satisfaites pour les titulaires par manque de capacités d'accueil est la suivante :

Répartition des demandes non satisfaites pour les titulaires	
Libellé des disciplines	Total
EDUCATION	13
LET MODERN	11
ECO.GE.VEN	9
ESPAGNOL	9
TECHNOLOGI	9
PHILO	7
MATHS	6

Libellé des disciplines	Total
ARTS PLAST	5
ECO.GE.GA	5
LET.HIS.GE	5
DOC LYCEES	4
E. P. S	4
MATH.SC.PH	4
ECO.GE.MK	3
G.IND.BOIS	3
H.SERV.COM	3
HIST. GEO.	3
S. V. T.	3
SC.&.TEC M	3
SC.TEC.MED	3
ANGLAIS	2
BIOTECHNOL	2
EDU.ORI	2
G.ELECTROT	2
GENIE THER	2
H.TECH.CUL	2
ITALIEN	2
LANG.SIGNE	2
LET ANGLAI	2
LETT CLASS	2
PHY.CHIMIE	2
SC.ECO.SOC	2
SII.ING.ME	2
ALLEMAND	1
G. CHIMIQUE	1
G. ELECTRON.	1
G.I.S. MET	1
G.MEC.AUTO	1
SERV.ACC	1
Total général	149

► **Mutations des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé**

Les barèmes établis pour les mouvements nationaux, inter-académiques et intra-académiques n'ont qu'une valeur indicative, ils constituent néanmoins des outils d'aide à la décision. Les dispositions législatives qui prévoient de donner une priorité aux fonctionnaires en situation de handicap sont systématiquement rappelées aux services.

► **Affectations et mutation des personnels de direction**

Dans le cadre des opérations de mobilité, une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap, à divers titres. Ainsi, des entretiens préalables au mouvement – soit en présentiel, soit par téléphone – sont menés à la DGRH pour les personnels recommandés par les académies. Une autorisation de dérogation à l'obligation de stabilité sur poste de 3 années peut également leur être octroyée afin de leur permettre d'être candidat au mouvement. Une priorité d'affectation, à équivalence de

poste, est donnée à ces personnels. Enfin, le service identifie les postes dont le logement a été rendu accessible sous réserve que cette information soit renseignée par les collectivités locales.

Lors des opérations de mobilité 2019, le nombre de candidatures de personnels se déclarant bénéficiaires d'une RQTH est de 37 (sur 4812 participants à la mobilité), ce qui représente moins de 1% des demandes. Cependant, le nombre de demandes est en constante augmentation depuis 2017 (19 en 2017 et 27 en 2018).

Comme en 2018, le traitement de ces demandes a fait l'objet d'une attention toute particulière, notamment lors des échanges préalables avec les académies, afin de mieux identifier les besoins de ces agents.

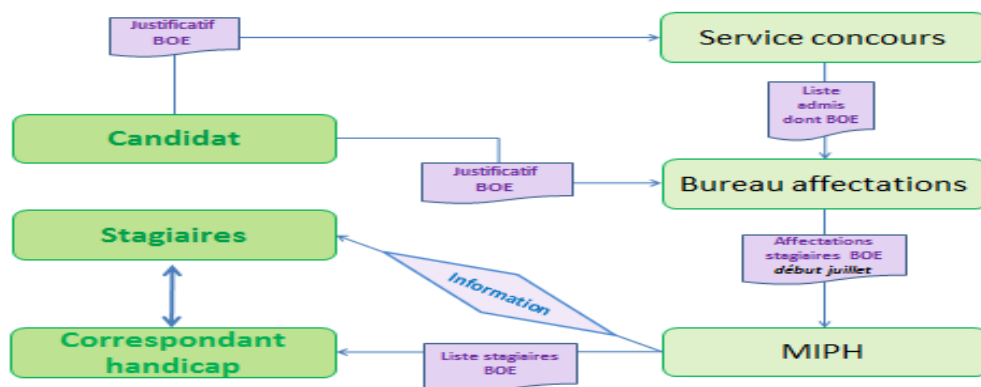
Concernant le résultat des mobilités, le faible nombre de demande au titre d'une RQTH ne permet pas de se prononcer sur une significativité en termes de taux de satisfaction.

3.4. L'anticipation de l'accompagnement des stagiaires du second degré

Certains candidats signalent leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) au moment de leur inscription aux concours ou au moment de l'admissibilité. D'autres peuvent le faire après leur admission et en vue de leur future affectation.

Depuis l'été 2018, la procédure suivante a été mise en place : les informations relatives à la qualité de BOE, qui sont transmises par le candidat lui-même soit au service des concours au moment de son inscription, soit au bureau des affectations après la réussite au concours, sont transmises par ce dernier à la MIPH. Celle-ci informe directement les intéressés sur les possibilités d'aménagement et, en fonction de leur territoire d'affectation, leur indique les coordonnées des correspondants handicap. Dans le même temps, elle transmet aux CH la liste des stagiaires ayant déjà déclaré leur handicap à l'administration. Cette procédure croisée permet de mettre en relation les stagiaires en situation de handicap avec les CH, afin d'anticiper leur accompagnement en académie et de mettre en place les aménagements le plus en amont possible de la rentrée.

Cette procédure d'information, qui avait été mise en place uniquement pour les stagiaires du second degré en 2018, a été étendue en 2019 aux personnels de direction et aux personnels ASS ayant déclaré leur handicap dans le cadre du mouvement.



3.5. Les allègements de service accordés à la rentrée 2019

Les allègements de service permettent l'exercice des fonctions à temps réduit tout en maintenant un plein traitement. Bien qu'il s'agisse d'une mesure très prisée, le nombre de demandes présentées en 2019 accuse une légère baisse de 147 demandes. Entre 2017 et 2019, le taux de satisfaction augmente progressivement.

DEMANDES ET TAUX DE SATISFACTION GLOBAL								
	2016 (rappel)		2017		2018		2019	
	Nb demandes	% satisfaction	Nb demandes	% satisfaction	Nb demandes	% satisfaction	Nb demandes	% satisfaction
1er degré	2 226	60%	2 372	58%	2 051	64%	1 757	65%
2nd degré	3 460	66%	3 616	63%	3 402	65%	3 549	66%
Total	5 686	64%	5 988	61%	5 453	65%	5 306	66%

Demandes et taux de satisfaction par académie									
Académies	1er degré			2nd degré			Global		
	Dmdes	Accords	% satisfaction	Demandes	Accords	% satisfaction	Dmdes	Accords	% satisfaction
Aix-Marseille	145	114	79%	284	225	79%	429	339	79%
Amiens	80	44	55%	97	45	46%	177	89	50%
Besançon	36	21	58%	58	26	45%	94	47	50%
Bordeaux	111	68	61%	159	84	53%	270	152	56%
Caen	66	53	80%	107	73	68%	173	126	73%
Clermont-Ferrand	112	89	79%	126	83	66%	238	172	72%
Corse				18	18	100%	18	18	100%
Créteil	36	23	64%	146	126	86%	182	149	82%
Dijon	10	7	70%	153	122	80%	163	129	79%
Grenoble	21	8	38%	44	19	43%	65	27	42%
Guadeloupe	18	16	89%	27	25	93%	45	41	91%
Guyane	5	5	100%	6	6	100%	11	11	100%
Lille	152	66	43%	257	158	61%	409	224	55%
Limoges	39	31	79%	40	29	73%	79	60	76%
Lyon				227	85	37%	227	85	37%
Martinique	11	9	82%	9	4	44%	20	13	65%
Montpellier	109	61	56%	200	118	59%	309	179	58%
Nancy-Metz	24	12	50%	68	33	49%	92	45	49%
Nantes	114	80	70%	359	238	66%	473	318	67%
Nice	108	37	34%	212	160	75%	320	197	62%
Orléans-Tours	58	42	72%	73	64	88%	131	106	81%
Paris	63	20	32%	114	61	54%	177	81	46%
Poitiers	81	48	59%	101	75	74%	182	123	68%
Reims	38	34	89%	66	59	89%	104	93	89%
Rennes	64	59	92%	43	37	86%	107	96	90%
Réunion	51	50	98%	56	55	98%	107	105	98%
Rouen	89	62	70%	148	96	65%	237	158	67%
Strasbourg	71	36	51%	109	71	65%	180	107	59%
Toulouse	29	15	52%	61	29	48%	90	44	49%
Versailles	43	43	100%	154	99	64%	197	142	72%
Total général	1784	1153	65%	3522	2323	66%	5306	3476	66%

ALLEGEMENTS DE SERVICE EN HEURES ET EN ETP PAR RENTREES SCOLAIRES								
	2015 (rappel)		2017		2018		2019	
	en h	en ETP*			en h	en ETP*	en h	en ETP*
1er degré	7 202	300	7 435,25	310	6 981,75	291	8 885,25	370
2nd degré	8 503	472	8 424,25	468	8 261,25	459	8 528,75	474
Total	15 705	772	15 859,50	778	15 243,00	750	17 411	844

* Calcul des ETP : h/24 pour le 1^{er} degré et h/18 pour le 2nd degré

Si le nombre d'allègements de service accordés en 2019 enregistre une diminution par rapport à celui de l'année précédente, il est à mettre en relation avec la baisse de demandes (5 453 en 2018 et 5 988 en 2017). Toutefois, il importe de remarquer que le nombre d'ETP correspondant aux allègements attribués est identique à l'objectif fixé par le plan (750 ETP). A l'avenir, il sera rappelé aux académies que ce niveau doit être maintenu et qu'elles devront y contribuer, notamment selon leurs tailles.

En 2019, le ministère a consacré 29 996 228,94 € pour financer les allègements de services accordés, soit une augmentation de 434 215 €.

Corps 1er degré	Total demandes	Total agents bénéficiaires	% satisfaction	Total heures hebdo accordées
Instituteur	3	1	33%	6,00
Maitre contractuel - instituteur	1	1	100%	3,25
Maitre contractuel - professeur des écoles	90	75	83%	300,75
Professeur des écoles	1 663	1 063	64%	8 575,25
Total général	1 757	1 140	65%	8 885,25
ETP 1er degré				370

Corps 2nd degré	Total demandes	Total agents bénéficiaires	% satisfaction	Total heures hebdo accordées
Adjoint d'enseignement	2	1	50%	6,00
Chargé d'enseignement d'EPS	14	12	86%	42,00
Conseiller principal d'éducation	105	71	68%	385,75
Maitre agréé - professeur des écoles	27	13	48%	46,50
Maitre contractuel - adjoint d'enseignement	6	3	50%	10,00
Maitre contractuel - professeur agrégé	9	7	78%	24,00
Maitre contractuel - professeur certifié	350	259	74%	931,25
Maitre contractuel - professeur de lycée pro	69	40	58%	153,00
Maitre contractuel - professeur d'EPS	30	21	70%	81,00
Professeur agrégé	214	144	67%	449,75
Professeur certifié	2 042	1 297	64%	4 588,75
Professeur de chaire supérieure	1	1	100%	3,00
Professeur de lycée professionnel	410	266	65%	1 050,00
Professeur d'enseignement général de collège	17	15	88%	60,00
Professeur d'EPS	227	171	75%	621,00
Psychologue éducation nationale	26	15	58%	73,50
Total général	3 549	2 336	66%	8 525,50
ETP 2nd degré				474

Total demandes 1D et 2D	5 306			
Total agents bénéficiaires 1D et 2D		3 476		
% satisfaction sur le total 1D et 2D			66%	
Total heures hebdo accordées 1D et 2D				17 411
Total ETP 1er et 2nd degrés				844

3.6. Les postes adaptés - rentrée 2019

Le dispositif de l'adaptation du poste de travail, qui a remplacé celui de réadaptation-réemploi, a été mis en place par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 dont les dispositions ont été reprises dans les articles R911-12 à R911-30 du code de l'éducation.

Il prévoit notamment, pour certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation ne pouvant plus exercer leurs fonctions devant élèves, de les affecter sur postes adaptés. L'affectation sur ces postes s'opère dans la limite des moyens dont disposent les académies.

Il peut s'agir de :

- postes adaptés de courte durée (PACD) d'une durée d'1 année renouvelable 2 fois
- postes adaptés de longue durée (PALD) d'une durée de 4 années renouvelables sans limitation.

Pour mémoire, il existe deux types de PALD :

- 1) les PALD sur "ex-budget CNED" : ces postes sont exclusivement destinés à des affectations au CNED. Ils remplacent de façon progressive les sorties de réemploi au fur et à mesure des vacances de postes (retraite, décès, CLD...). En effet, hormis ces affectations sur PALD, il existe toujours un contingent d'agents sur poste de réemploi nommés jusqu'en 2007, date de la réforme du dispositif réadaptation-réemploi.
- 2) les PALD sur budget opérationnel de programme (BOP) académique : les recteurs ont la possibilité de financer des affectations en PALD qui peuvent dans ce cas concerner d'autres établissements que le CNED.

3.6-1 Les modalités

En 2019, un questionnaire qualitatif relatif aux modalités d'attribution des postes adaptés a été adressé aux services académiques. Si toutes les académies ont bien répondu à ce questionnaire, cependant la qualité des remontées est variable et le renseignement partiel pour certaines d'entre elles :

- pour le premier degré : 3 académies ont globalisé leurs résultats sans détailler les informations par département et pour 4 académies, les informations remontées ne concernent pas la totalité des départements et/ou aucune donnée qualitative n'est renseignée sur la gestion du dispositif pour 2019 ;
- pour le second degré : une seule académie n'a pas renseigné la partie qualitative de l'enquête.

► Le projet professionnel

L'article R911-20 du code de l'éducation précise : "*La demande d'affectation sur un PA s'accompagne de la présentation par le fonctionnaire, avec le concours des services académiques, d'un projet professionnel*".

Cette présentation d'un projet professionnel est un préalable nécessaire à la réussite des objectifs de reconversion ou de retour à l'emploi. Après le critère médical, cette démarche constitue d'ailleurs, pour la

plupart des académies, le critère de sélection principal pour l'attribution des postes adaptés, tant dans le 1^{er} que le 2nd degré.

Toutefois, encore trop de demandes ne comportent pas de projet professionnel défini.

En effet, la réussite des objectifs de reconversion ou de retour à l'emploi sous-entend qu'un projet réaliste et réalisable puisse être élaboré. Ce projet est préparé par l'agent avec le concours des services académiques. Plusieurs acteurs l'accompagnent dans la définition de celui-ci, parmi lesquels majoritairement les conseillers mobilité carrière (CMC) dans l'ensemble des académies, mais aussi, en fonction des situations, les services de ressources humaines, les assistantes sociales des personnels, les médecins-conseil, les correspondants handicap, ou, plus rarement, les conseillers de ressources humaines de proximité, les gestionnaires des affaires médicales ou des services de formation académique, les corps d'inspection, les services gestionnaires des personnels enseignants dont, pour une académie, le directeur du centre de réadaptation académique, le chef de service du futur lieu d'affectation ou le DRH adjoint pour les situations les plus délicates.

► **Le bilan de compétences**

Le projet professionnel peut être précédé d'un bilan de compétences. Mis en place à la demande de l'intéressé ou de l'administration et éligible au compte personnel de formation depuis 2017, ce bilan permet à l'agent de faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations.

Cependant d'année en année, il est de moins en moins utilisé, en raison notamment du fait que le projet des enseignants est souvent stabilisé et ne justifie pas d'y recourir, que les enseignants sont proches de la retraite ou que leur état de santé fragilisé ne leur permet pas de s'engager dans un processus long.

Les bilans de compétences réalisés avant une affectation à la rentrée 2019 l'ont été principalement par les CMC, mais aussi dans quelques académies par des prestataires extérieurs, recrutés par convention dans le cadre de procédures de marchés publics académiques, ou par le CNED lors d'une affectation dans cet établissement.

► **Les formations**

Les formations ne sont pas systématiquement envisagées, mais lorsqu'elles le sont, elles interviennent en lien avec le projet professionnel de l'intéressé et l'adaptation au poste de travail pendant la période du poste adapté.

Ces formations sont prévues dans 85 projets professionnels d'enseignants du premier degré et dans 150 projets d'enseignants du second degré. Elles ont pour objet l'adaptation au poste de travail, les formations administratives (gestionnaires de personnels, gestion des EPLE), de bureautique, assistants de prévention ou des formations d'ingénierie de formation (essentiellement celles inscrites au Plan Académique de Formation), la préparation aux concours internes administratifs (dont de catégorie B). Dans le cadre d'une affectation au CNED, les formations envisagées sont également celles développées par le CNED, notamment pour l'appropriation des outils numériques et des logiciels à utiliser.

Pour les enseignants envisageant une reconversion professionnelle dans un autre grade ou un autre corps, les formations citées dans les projets professionnels des enseignants du 1^{er} et 2^d degrés sont celles de professions réglementées, comme éducateur spécialisé, orthophoniste, psychomotricien ou des formations/certifications diplômantes (psychologue, documentation, ou encore une certification en FLE, la préparation d'une habilitation de directeur délégué aux formations technologiques et professionnelles au sein d'un lycée professionnel, la préparation d'un master 1 de psychologie ou d'un diplôme de photographie)...

► **Les critères pour une affectation sur postes adaptés**

Compte tenu des moyens disponibles et du nombre de demandes de postes adaptés présentées, les académies sont tenues d'opérer leur choix à partir de critères d'affectation.

Les demandes recueillent en priorité l'avis du médecin de prévention. Son avis favorable est indispensable puisque l'entrée dans le dispositif n'est possible qu'en raison de difficultés de santé. Cet avis est d'autant plus essentiel que les demandes proviennent, pour la majorité d'entre elles, d'agents qui n'ont pas été déclarés inaptes par le comité médical.

L'ensemble des académies précise que les agents atteints d'une maladie grave et invalidante bénéficient d'un examen particulier de leur situation et qu'elle constitue un critère aussi important que l'avis médical, même si les informations relatives à cette maladie restent bien entendu sous le secret médical.

Il importe de remarquer que l'élaboration d'un projet professionnel représente le second critère majoritairement retenu par les académies et les départements pour une affectation sur postes adaptés. En effet, l'opportunité de placer un agent sur poste adapté repose sur la définition d'un projet réaliste qui va sous-tendre la réussite d'une reconversion ou d'un retour à l'emploi.

L'avis du CNED est enfin un critère indispensable pour toute affectation en poste adapté au CNED.

► La préparation des affectations sur postes adaptés

Dans 28 académies, des entretiens individuels sont systématiquement proposés aussi bien pour les enseignants du 1^{er} que du 2^d degré ; des réunions d'information sont mises en place uniquement dans 12 académies.

Les entretiens visant à préparer l'affectation en poste adapté sont organisés principalement en présence du CMC, de l'assistant du service social, du médecin de prévention, puis, en fonction des situations des agents et de l'organisation académique, par le DRH ou DRH adjoint, des représentants des services gestionnaires des enseignants ou les IEN (dans le 1^{er} degré), le conseiller RH de proximité ou par le chef de service/d'établissement ou supérieur hiérarchique du futur poste, le responsable du centre de réadaptation des personnels académiques. Les correspondants handicap ou les relais des correspondants handicap participent à ces entretiens, notamment en cas de contraintes liées au poste et pour évaluer la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec l'affectation à venir et envisager les éventuels aménagements à mettre en œuvre.

Le principal thème abordé lors des entretiens est le projet professionnel de l'agent, mais celui-ci est l'occasion d'aborder également tous les aspects liés à sa faisabilité, à la situation médicale et sociale ainsi qu'aux conditions de travail et de vie de l'intéressé. Ainsi, en fonction des situations, sont présentés le cadre du dispositif des postes adaptés (réglementation et protocole académique), ses objectifs et les possibilités d'affectation (courte durée, longue durée et affectation au CNED) et de retour à l'emploi ou de reconversion qu'il favorise. Cette présentation permet bien souvent d'évaluer la pertinence du dispositif par rapport à la situation de l'agent. S'il n'est pas jugé pertinent, les interlocuteurs informent l'agent des autres possibilités et droits dont il peut disposer (droits à congé, droit à une retraite pour invalidité...).

L'entretien permet également de préciser les attentes de l'institution par rapport à l'agent, les fonctions et missions qui peuvent lui être confiées au regard des compétences dont il dispose, les conditions d'affectation (lieu, zone géographique, moyens de déplacement, tutorat...), ainsi que l'accompagnement mis en œuvre tout au long de la période (suivi, évaluation de la manière de servir, évaluation de l'avancée du projet, réévaluation de celui-ci en fonction des difficultés rencontrées, renouvellement du poste adapté.....). La question des aménagements de poste possibles compte-tenu de l'état de santé de l'agent (emploi du temps, allègements, aménagement matériel du poste, transports, aide humaine...) est abordée ainsi que celle des formations à envisager au regard du projet professionnel et des fonctions à assurer dans le cadre de l'affectation sur un poste adapté.

► Les fiches de poste

Des fiches de poste sont établies avant l'affectation sur poste adapté dans 19 académies pour le 1^{er} degré, (dont 50 départements) et dans 16 académies pour le 2nd degré.

Ces fiches permettent de formaliser les fonctions et missions, également en fonction des besoins ressentis de part et d'autres :

- les formations envisagées ;
- les aménagements de poste ;
- les quotités horaires et, éventuellement, les allègements de service ;
- les congés.

Toutefois, certaines académies ou départements qui ne les ont pas formalisées indiquent que l'ensemble de ces éléments liés au poste est consigné dans la convention passée entre l'agent, l'académie et l'établissement (quand cette convention existe ou est formalisée dans une fiche d'entretien et dans le courrier d'affectation adressé à l'intéressé). Lesdites conventions sont systématiques quand l'affectation est décidée en dehors d'une structure de l'Education nationale.

La présence d'un référent dans l'établissement d'accueil est prévue dans 25 académies pour le 1^{er} degré (et 68 départements) et dans 27 académies pour le 2nd degré.

► Le suivi des agents

La quasi-totalité des académies (27 pour le 1^{er} et 25 pour le 2nd degré) organisent des bilans réguliers avec les agents en poste adapté. Si 17 académies précisent que la fréquence de ces bilans est de une à deux par an (*généralement en fin d'année ou à la fin du premier semestre puis du second semestre*), il existe toutefois des variations entre les départements d'une même académie, également entre le suivi mis en œuvre entre le 1^{er} et le 2nd degrés, et enfin, dans certaines académies, entre les trois premières années de PALD et la dernière année où le suivi est plus poussé (le cas des académies de Besançon et de Créteil).

Les modalités de ces entretiens peuvent également varier sur la forme : entretiens en présentiel avec un ou plusieurs interlocuteur(s), ou entretiens téléphoniques. Pour synthétiser, il convient de retenir que le nombre de bilans est fonction de la situation de chaque agent, de son adaptation à son nouveau poste et/ou de l'évolution de sa santé, raisons pour lesquelles la majorité des académies précise que les bilans peuvent être plus nombreux et proposés à la demande de l'enseignant ou de l'administration, notamment en cas de difficultés.

Que ce soit dans le 1^{er} ou le 2nd degré, ces entretiens sont principalement organisés par les CMC, les chefs de service, supérieurs hiérarchiques ou référents des structures d'accueil, les conseillers en ressources humaines de proximité et dans une moindre mesure par les CHA ou les DRH. Mais d'autres interlocuteurs sont cités par les académies comme les assistants de service social, les médecins de prévention, les corps d'inspection (IEN-GRH ou IEN référent). Ces bilans visent en premier lieu à apprécier les conditions d'exercice de l'enseignant en poste adapté, le degré d'acquisition des compétences attendues et les besoins éventuels ou complémentaires en formation. Les aspects médicaux et sociaux sont abordés également lors de ces points d'étape et permettent, en second lieu, de remobiliser l'enseignant s'il a rencontré des difficultés psycho-sociales ou de faire évoluer les conditions de travail en fonction des solutions possibles au sein de l'académie.

Ces bilans permettent aussi d'évoquer si nécessaire un changement de projet. Environ 26 académies pour le 1^{er} degré et 23 pour le 2nd degré prévoient en effet la possibilité d'un changement d'affectation en cours d'année, à la demande de l'agent ou à la demande de l'administration. Ces changements interviennent lorsque le projet professionnel de l'enseignant a évolué ou s'il y a des difficultés particulières rencontrées telles une inadéquation entre le poste proposé et le projet, une inadaptation matérielle, organisationnelle ou professionnelle dans la structure d'accueil, des difficultés professionnelles ou relationnelles, ou une évolution de la situation médicale de l'agent. Le changement d'affectation est également envisagé par une poignée d'académies pour les enseignants préparant un reclassement et qui ont besoin de découvrir plusieurs métiers et plusieurs organisations professionnelles pour préciser leur projet.

Pour la première année, l'enquête quantitative relative aux postes adaptés qui est restituée ci-dessous a été informatisée. Cette informatisation a nécessité un travail préalable avec les académies pour une mise à jour de la base (liste des agents affectés en postes adaptés en R2018). Dans ce cadre, quelques erreurs et oublis de saisie ont été identifiés et corrigés dans la base support à l'enquête. Ainsi, certaines données

affichées dans le bilan précédent s'agissant des affectations ont pu évoluer pour tenir compte de la situation réelle des agents.

3.6- 2 Les postes adaptés de courte durée (PACD)

En 2019, les demandes de PACD proviennent d'enseignants non BOE pour un peu plus de la moitié dans le 1^{er} degré (52,6%) et le 2nd degré (51,4%). Il s'agit principalement d'enseignants dont l'état de santé nécessite une « interruption provisoire » de l'activité professionnelle. On observe que la proportion relative d'enseignants BOE du premier degré, qui reste de moitié (49,9 %), a tendance à diminuer par rapport à l'année 2018 où celle-ci était de 57%. Pour le second degré, le pourcentage d'enseignants BOE sur la totalité des enseignants affectés en PACD a également diminué, passant de 57% en 2018 à 51,2% en 2019.

► Satisfaction des demandes d'affectations sur PACD

Pour la rentrée 2019, le nombre de demandes de PACD des enseignants du 1^{er} degré est légèrement supérieur à l'année précédente (1271 en 2019 contre 1 252 en 2018) et le taux de satisfaction globale a légèrement augmenté lui aussi par rapport à celui de 2018 (48% en 2019 contre 47% en 2018). Pour le 1^{er} degré, 4 DSDEN n'ont attribué aucun PACD en 2019 (elles étaient 5 en 2018 et 7 en 2017).

S'agissant du 2nd degré, 1 190 demandes de PACD ont été enregistrées en 2019 contre 1 232 en 2018. Le taux de satisfaction de ces demandes est resté stable (57 % en 2018 et 56,8 % en 2019).

En 2019, 223 nouvelles affectations sur PACD (hors renouvellement) ont été prononcées pour les enseignants du 1^{er} degré ; parmi celles-ci 124 (55,6%) agents étaient en CLD/CLM en 2018, 49 étaient en fonctions (22%), 22 étaient en CMO (10%) et les autres agents étaient en disponibilité d'office, congé de formation professionnelle ou autres situations non précisées... Pour le 2nd degré, les nouvelles affectations sur PACD (hors renouvellement) sont au nombre de 256 et comprennent 135 agents qui étaient placés en CLD/CLM (52,7%) en 2018, 70 qui étaient en activité (27,3%), 19 étaient en CMO (7,5%) et les autres agents en disponibilité d'office, congé de formation professionnelle ou autres situations non précisées...

LES AFFECTATIONS SUR PACD DES ENSEIGNANTS DU 1er DEGRE										
Académies	Nb demandes de PACD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PACD satisfaites à la rentrée 2019						% de satisfaction	
		Dont BOE	CNED	dont BOE	hors CNED	dont BOE	Total	dont BOE		dont BOE
Aix-Marseille	24	15	3	2	12	7	15	9	63%	60%
Amiens	59	29	8	5	20	12	28	17	47%	59%
Besançon	18	9			9	5	9	5	50%	56%
Bordeaux	39	25	8	6	12	11	20	17	51%	68%
Caen	15	4	5	2	6	2	11	4	73%	100%
Clermont-Ferrand	21	13	4	3	6	2	10	5	48%	38%
Corse	4	3	1	1	1		2	1	50%	33%
Créteil	84	33	6	4	42	12	48	16	57%	48%
Dijon	30	14	3	2	14	6	17	8	57%	57%
Grenoble	78	21	6	3	27	5	33	8	42%	38%
Guadeloupe	14	9			5		5	0	36%	0%
Guyane	6	5			3	3	3	3	50%	60%
Lille	91	44	2	2	50	27	52	29	57%	66%
Limoges	17	11	2	2	8	3	10	5	59%	45%
Lyon	71	28	1	1	29	10	30	11	42%	39%
Martinique	10	6			4	3	4	3	40%	50%
Montpellier	74	35	11	5	17	12	28	17	38%	49%
Nancy-Metz	54	13			23	4	23	4	43%	31%
Nantes	56	32	5	5	21	9	26	14	46%	44%
Nice	26	20	11	5	2	2	13	7	50%	35%
Orléans-Tours	63	33	11	9	16	9	27	18	43%	55%
Paris	28	16	4	3	11	5	15	8	54%	50%
Poitiers	48	16	7	3	28	9	35	12	73%	75%
Reims	13	8	3	3	7	3	10	6	77%	75%
Rennes	32	15	1	1	14	7	15	8	47%	53%
Réunion	29	8			15	7	15	7	52%	88%
Rouen	36	16	3	2	23	12	26	14	72%	88%
Strasbourg	26	11	4	3	6	3	10	6	38%	55%
Toulouse	82	46	4	2	17	10	21	12	26%	26%
Versailles	123	64	26	21	26	11	52	32	42%	50%
Total général	1271	602	139	95	474	211	613	306	48%	51%

LES AFFECTATIONS SUR PACD DES ENSEIGNANTS DU 1er DEGRE								
Académie/DSDEN	Nb de demandes de PACD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PACD satisfaites à la rentrée 2019					
		dont BOE	CNED	dont BOE	hors CNED	dont BOE	Total PACD	dont BOE
Aix-Marseille	24	15	3	2	12	7	15	9
Alpes de Haute Provence	0	0						
Bouches du Rhône	17	9			10	5	10	5
Hautes Alpes	1	1			1	1	1	1
Vaucluse	6	5	3	2	1	1	4	3
Amiens	59	29	8	5	20	12	28	17
Aisne	20	7	2	2	8	4	10	6
Oise	20	13	5	2	2	2	7	4
Somme	19	9	1	1	10	6	11	7
Besançon	18	9			9	5	9	5
Doubs	8	3			3	2	3	2
Haute-Saône	4	2			2		2	
Jura	5	3			3	2	3	2
Territoire de Belfort	1	1			1	1	1	1
Bordeaux	39	25	8	6	12	11	20	17
Dordogne	7	2	1	1	1	1	2	2
Gironde	21	15	5	4	7	7	12	11
Landes	1	1						
Lot et Garonne	4	3	1		1		2	
Pyrénées Atlantiques	6	4	1	1	3	3	4	4
Caen	15	4	5	2	6	2	11	4
Calvados	8	2	5	2	2		7	2
Manche	3	1			2	1	2	1
Orne	4	1			2	1	2	1
Clermont-Ferrand	21	13	4	3	6	2	10	5
Allier	6	3	2	2	2		4	2
Cantal	1	1						
Haute-Loire	3	3	1	1	1	1	2	2
Puy-de-Dôme	11	6	1		3	1	4	1
Corse	4	3	1	1	1		2	1
Corse du Sud	2	2	1	1			1	1
Haute Corse	2	1			1		1	

LES AFFECTATIONS SUR PACD DES ENSEIGNANTS DU 1er DEGRE								
Académie/DSDEN	Nb de demandes de PACD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PACD satisfaites à la rentrée 2019					
		dont BOE	CNED	dont BOE	hors CNED	dont BOE	Total PACD	dont BOE
Créteil	84	33	6	4	42	12	48	16
Seine-et-Marne	NR	NR	3	2	22	7	25	9
Seine-Saint-Denis	NR	NR	3	2	7	2	10	4
Val-de-Marne	NR	NR			13	3	13	3
Dijon	30	14	3	2	14	6	17	8
Côte d'Or	8	1	1	1	5		6	1
Nièvre	7	4	1	1			1	1
Saône et Loire	6	2			4	2	4	2
Yonne	9	7	1		5	4	6	4
Grenoble	78	21	6	3	27	5	33	8
Ardèche	6	0	1		3		4	
Drôme	11	2			6	1	6	1
Haute-Savoie	13	7	2	2	6	2	8	4
Isère	29	12	3	1	7	2	10	3
Savoie	19	0			5		5	
Guadeloupe	14	9			5		5	0
Guyane	6	5			3	3	3	3
Lille	91	44	2	2	50	27	52	29
Nord	57	25	1	1	32	16	33	17
Pas de Calais	34	19	1	1	18	11	19	12
Limoges	17	11	2	2	8	3	10	5
Corrèze	7	3	1	1	2	1	3	2
Creuse	2	1	1	1			1	1
Haute-Vienne	8	7			6	2	6	2
Lyon	71	28	1	1	29	10	30	11
Ain	16	7			2	1	2	1
Loire	5	0			1		1	
Rhône	50	21	1	1	26	9	27	10
Martinique	10	6			4	3	4	3
Montpellier	74	35	11	5	17	12	28	17
Aude	6	0			2		2	
Gard	17	11	2	2	4	4	6	6
Hérault	37	15	6	2	7	4	13	6
Lozère	6	4	2		1	1	3	1
PO	8	5	1	1	3	3	4	4

LES AFFECTATIONS SUR PACD DES ENSEIGNANTS DU 1er DEGRE

Académie/DSDEN	Nb de demandes de PACD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PACD satisfaites à la rentrée 2019					
		dont BOE	CNED	dont BOE	hors CNED	dont BOE	Total PACD	dont BOE
Nancy-Metz	54	13			23	4	23	4
Meurthe-et-Moselle	25	7			10	2	10	2
Meuse	4	0			3		3	
Moselle	18	4			7	2	7	2
Vosges	7	2			3		3	
Nantes	56	32	5	5	21	9	26	14
Loire Atlantique	15	8			7	3	7	3
Maine et Loire	18	9	3	3	4		7	3
Mayenne	3	1			1		1	
Sarthe	7	7	1	1	5	3	6	4
Vendée	13	7	1	1	4	3	5	4
Nice	26	20	11	5	2	2	13	7
Alpes Maritimes	7	6	4	3			4	3
Var	19	14	7	2	2	2	9	4
Orléans-Tours	63	33	11	9	16	9	27	18
Cher	NR	NR	2				2	
Eure-et-Loir	NR	NR			4	3	4	3
Indre	NR	NR			3	2	3	2
Indre et Loire	NR	NR	5	5	3		8	5
Loir et Cher	NR	NR	3	3	4	3	7	6
Loiret	NR	NR	1	1	2	1	3	2
Paris	28	16	4	3	11	5	15	8
Poitiers	48	16	7	3	28	9	35	12
Charente	4	1	1		1	1	2	1
Charente Maritime	13	8	4	3	3	2	7	5
Deux-Sèvres	16	2	1		13	2	14	2
Vienne	15	5	1		11	4	12	4
Reims	13	8	3	3	7	3	10	6
Ardennes	7	3			5	1	5	1
Aube	0	0						
Haute Marne	1	0						
Marne	5	5	3	3	2	2	5	5

LES AFFECTATIONS SUR PACD DES ENSEIGNANTS DU 1er DEGRE								
Académie/DSDEN	Nb de demandes de PACD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PACD satisfaites à la rentrée 2019					
		dont BOE	CNED	dont BOE	hors CNED	dont BOE	Total PACD	dont BOE
Rennes	32	15	1	1	14	7	15	8
Côtes d'Armor	4	3			3	2	3	2
Finistère	4	1	1	1	1		2	1
Ille et Vilaine	20	10			9	4	9	4
Morbihan	4	1			1	1	1	1
Réunion	29	8			15	7	15	7
Rouen	36	16	3	2	23	12	26	14
Eure	12	3			9	3	9	3
Seine Maritime	24	13	3	2	14	9	17	11
Strasbourg	26	11	4	3	6	3	10	6
Bas-Rhin	16	7	3	2	3	2	6	4
Haut-Rhin	10	4	1	1	3	1	4	2
Toulouse	82	46	4	2	17	10	21	12
Ariège	NR	NR				1		1
Aveyron	NR	NR				1	1	1
Gers	NR	NR	1	1	1	1		2
Haute Garonne	NR	NR	2	2	1	9	8	11
Hauts Pyrénées	NR	NR				1		1
Lot	NR	NR	1	1				1
Tarn	NR	NR				3	1	3
Tarn et Garonne	NR	NR				1		1
Versailles	123	64	26	21	26	11	52	32
Essonne	33	21	5	4	11	8	16	12
Hauts de Seine	33	17	6	4	5	1	11	5
Val d'Oise	23	12	10	9	2		12	9
Yvelines	34	14	5	4	8	2	13	6
Total général	1271	602	139	95	474	211	613	306

LES AFFECTATIONS SUR PACD DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE 2019										
Académies	Nb demandes de PACD pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PACD satisfaites à la rentrée 2019						% de satisfaction	
		dont BOE	affectations CNED	dont BOE	affectations hors CNED	dont BOE	Total	dont BOE		dont BOE
Aix-Marseille	39	22	1	1	7	5	8	6	20,51%	27,27%
Amiens	51	14	13	5	18	6	31	11	60,78%	78,57%
Besançon	12	10			7	6	7	6	58,33%	60,00%
Bordeaux	43	23	14	13	20	10	34	23	79,07%	100%
Caen	27	12	6	6	9	3	15	9	55,56%	75,00%
Clermont-Ferrand	9	4			2	1	2	1	22,22%	25,00%
Corse	1	1	1	1			1	1	100,00%	100,00%
Créteil	63	21	8	1	40	10	48	11	76,19%	52,38%
Dijon	43	23	3	2	14	6	17	8	39,53%	34,78%
Grenoble	85	39			43	7	43	7	50,59%	17,95%
Guadeloupe	6	4			5	2	5	2	83,33%	50,00%
Guyane	4	3			3	2	3	2	75,00%	66,67%
Lille	79	62			45	25	45	25	56,96%	40,32%
Limoges	25	14	2	1	8	6	10	7	40,00%	50,00%
Lyon	18	16	2	2	12	12	14	14	77,78%	87,50%
Martinique	6	5			3	3	3	3	50,00%	60,00%
Montpellier	51	30	18	14	23	12	41	26	80,00%	87,00%
Nancy-Metz	76	12			38	9	38	9	50,00%	75,00%
Nantes	79	24	2		31	16	33	16	41,77%	66,67%
Nice	13	8	2	2	2	2	4	4	30,77%	50,00%
Orléans-Tours	62	27	3	3	25	13	28	16	45,16%	59,26%
Paris	45	29	6	6	14	10	20	16	44,44%	55,17%
Poitiers	53	14	22	7	22	6	44	13	83,02%	92,80%
Reims	9	7	1	1	8	6	9	7	100,00%	100,00%
Rennes	26	17	3	3	17	7	20	10	76,92%	58,82%
Réunion	24	14			13	8	13	8	54,17%	57,14%
Rouen	40	18	5	3	24	14	29	17	72,50%	94,44%
Strasbourg	32	12	10	7	6	2	16	9	50,00%	75,00%
Toulouse	87	45	8	8	33	30	41	38	47,13%	84,44%
Versailles	82	48	38	15	16	6	54	21	65,85%	43,75%
Total général	1190	578	168	101	508	245	676	346	56,81%	59,86%

► Les lieux d'affectation

Pour rappel, en 2018, 21 % des professeurs des écoles et 20% des enseignants du 2nd degré en PACD étaient affectés au CNED. En 2019, ces ratios ont légèrement augmenté et sont respectivement de 22.6% pour le 1^{er} degré et 24.8% pour le 2nd degré.

En dehors du CNED, les principaux lieux d'affectation se répartissent de la façon suivante à la rentrée 2019 :

- Pour le 1^{er} degré :

- 40.4 % dans les EPLE (fonctions administratives, CPE, documentation ...),
- 10.9 % dans les écoles (fonctions administratives,)
- 10.6 % dans les DSDEN,
- 6.8 % vers d'autres lieux tels que CIO, GRETA, milieux associatifs
- 3.4 % dans les rectorats,
- 3.3 % dans les services des FPE, FPT et FPH,
- 1.8 % dans des établissements d'enseignement supérieur,
- 0.2 % dans d'autres administrations telles que le réseau Canopé, le CRED.....,

- Pour le 2nd degré :

- 49.8% dans les EPLE (fonctions administratives, CPE, documentation),
- 7.7% dans les rectorats (fonctions administratives, pédagogiques, informatiques),
- 6.8 % vers d'autres lieux tels que CIO, GRETA, E.P.A. sous tutelle de l'éducation nationale, milieux associatifs...
- 3.8% dans les services des FPE, FPT et FPH,
- 3.3% dans les DSDEN (fonctions similaires),
- 1.2% dans les écoles (fonctions administratives,)
- 2.5% dans des établissements d'enseignement supérieur,
- Quelques unités dans d'autres administrations : le réseau CANOPE, placé sous la tutelle du MEN (fonctions administratives, pédagogiques et de documentation), atelier thérapeutique de réadaptation par le travail (ARTT MGEN), service pénitentiaire, sous-préfecture...

► **Situation au 1^{er} septembre 2019 des agents nommés sur PACD au 1^{er} septembre 2018**

1 Les renouvellements sur postes adaptés de courte durée

L'automatisation de l'enquête cette année a permis de mieux remonter les données relatives aux affectations en PACD relevant du 1^{er} degré. Dans ce contexte, le nombre d'agents affectés en PACD 1D au 1^{er} septembre 2018 se révèle supérieur aux chiffres déclarés en 2018, passant de 583 à 612 à la rentrée 2019. S'agissant du 2nd degré, les chiffres diminuent légèrement, passant de 700 à 681, ce qui s'explique par des doublons issus de l'enquête 2018 et de sorties non comptabilisées.

Ainsi, en 2019, le taux de renouvellement sur poste adapté de courte durée est en augmentation de plus de 7 points (63,7%) par rapport à l'année 2018 où il se situait à 56% pour le 1^{er} degré.

Pour le 2nd degré, 62,2% des agents affectés sur PACD au 1^{er} septembre 2019 ont été renouvelés, soit un maintien du niveau des renouvellements par rapport à l'année précédente (62 % en 2018).

2 Les sorties 2019 des postes adaptés de courte durée

1^{er} degré :

- *Le taux de reprise d'activité* : il est de 46,4% en 2019 contre 64% en 2018. Pour les reprises d'activité, le retour à l'enseignement (57,2%) est en augmentation en 2019 par rapport à 2018 (49%). Les reclassements représentent 23,3% en 2019 contre 33% en 2018. Pour les autres sorties, ils restent dans les mêmes proportions qu'en 2018, 19,4% en 2019 contre 18% en 2018. Il s'agit principalement de reconversions, d'aménagements de fonctions, de périodes de préparation au reclassement... Parmi les agents ayant repris une activité, 34% avaient bénéficié de 3 années de PACD, 22% de 2 années, 36 % d'1 année et 8% de plus de 3 ans.
- *Les entrées sur PALD* : elles ont augmenté pour représenter 19,8% des sorties de PACD contre 15% en 2018.
- *Les interruptions pour raisons médicales* : elles sont en diminution (9%) par rapport à 2018 pour lesquelles le taux s'élevait à 11%.
- *Les autres types de sorties* : elles s'élèvent à 24,8% contre 11% en 2018 et sont, par ordre d'importance, des retraites pour limite d'âge, des décès, congés formation ou autres situations non précisées...

2nd degré :

- Les sorties enregistrées pour des reprises d'activités, des entrées sur PALD, des interruptions pour raisons médicales et autres types de sorties représentent 37,7% des affectations 2018, elles sont stables par rapport à l'année précédente (38% des affectations 2017).
- *Le taux de reprise d'activités* : il s'élève à 52,1% en 2019 contre 60% en 2018. Parmi les reprises d'activités, il convient de relever que le taux de retour à l'enseignement (44,8%) est en augmentation par rapport aux résultats 2018 (38%). En revanche, les reclassements diminuent passant de 37% en 2018 à 23,2% en 2019. Les autres sorties augmentent quant à elles (32%) et sont principalement des reconversions, des mises à disposition, des périodes préparatoires aux reclassements, le recours à ce dernier dispositif ayant tendance à se développer compte-tenu de sa mise en œuvre récente... Parmi les agents ayant repris une activité, 45% avaient bénéficié de 3 années de PACD, 26% de 2 années, 22 % d'1 année et 7% de plus de 3 ans.
- *Les entrées sur PALD* : elles s'élèvent à 17,9% à la rentrée 2019, soit en augmentation par rapport à l'année précédente où elles s'établissaient à hauteur de 15%.
- *Les interruptions pour raisons médicales* : elles sont en légère baisse avec 12,5% en 2019 contre 15% en 2018.
- *Les autres types de sorties* : le ratio (17,5%) est légèrement supérieur à celui de 2018 (11%) et ces sorties sont, par ordre d'importance, des décès, des retraites pour limite d'âge, des congés formation ou d'autres situations non précisées...

SORTIES DE PACD AU 01/09/2019 (ENSEIGNANTS DU 1er DEGRE)

Académies	Nb d'agents affectés en septembre 2018	Nb d'agents affectés en R2018 (Maj base en 2019)	Renouvellement	PAL D	Reprise d'activités				Interruptions pour raisons médicales				Autres situations							
					Reprise enseignement	Reclassements		Total	CLD/CLM	Retraite pour invalidité	Disponibilité d'office	Total	Congé formation	Démission	Disponibilité	retraite limitée d'âge	Décès	Autres	Total	
						Edu. Nationale	FPT													Reconversion/PPR
Aix-Marseille	15	15	11	3	2			2											0	
Amiens	29	29	21		5			5	1			1						2	2	
Besançon	8	8	4		1			1								2		1	3	
Bordeaux	22	20	14		5			5								1			1	
Caen	10	10	6	1	1			1								1		1	2	
Clermont-Fd	17	18	9	1	6			6	1			1						1	1	
Corse	1	1	1		0			0											0	
Créteil	44	46	33	2	5	4		9	2			2							0	
Dijon	16	18	10	2	1	1	2	4										2	2	
Grenoble	32	31	19		2	2	3	7										5	5	
Guadeloupe	7	7	2	1	3		1	4											0	
Guyane	3	3	2		0			0	1			1							0	
Lille	40	41	28	1	4		1	6	2			2						4	4	
Limoges	10	10	7		1			1	1			1						1	1	
Lyon	32	33	22		1	2	3	6										5	5	
Martinique	2	3	1		0			0										2	2	
Montpellier	30	30	18	4	2	2		4	2	1		3						1	1	
Nancy-Metz	24	24	12		4			4					1					1	6	8
Nantes	26	26	14	1	0		1	1	1			1						9	9	
Nice	9	10	7		2			2		1		1							0	
Orléans-Tours	25	25	23		0	2		2											0	
Paris	12	13	8	2	1			2	2			2							0	
Poitiers	28	31	23		4	1	1	6		1		1						1	1	
Reims	13	13	7	1	2			2	2			2						1	1	
Rennes	18	18	10	1	3	1	2	6										1	1	
Réunion	5	10	10		0			0											0	
Rouen	17	17	12		4			4										1	1	

SORTIES DE PACD AU 01/09/2019 (ENSEIGNANTS DU 1er DEGRE)

Académies	Nb d'agents affectés en septembre 2018	Nb d'agents affectés en R2018 (Màj base en 2019)	Renouvellement	PAL D	Reprise d'activités			Interruptions pour raisons médicales				Autres situations								
					Reprise enseignement	Reclassements			Total	CL D/C LM	Retraite pour invalidité	Disponibilité d'office	Total	Congé formation	Démission	Disponibilité	retraite limite d'âge	Décès	Autres	Total
						EN	F P T	Rec on/ PP R												
Strasbourg	12	11	7	1				3	3										0	
Toulouse	28	29	19	2		6			6									2	2	
Versailles	48	62	30	22		2		3	5	2			2				1	2	3	
Total	583	612	390	44	59	23	1	20	103	17	3		20	1			5	1	48	55

SORTIES DE PACD AU 01/09/2019 (ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE)

Académies	Nb d'agents affectés en septembre 2018	Nb agents R2018 (Maj base en 2019)	Renouvellement	PALD	Reprise d'activités							Interruptions pour raisons médicales				Autres situations						
					Reprise enseignig.	Reclassements				Reconversion/PPR	Total	CLD/CLM	Retraite pour invalidité	Disponibilité d'office	Total	Congé formation	Disponibilité	Démission	retraite limite d'âge	Décès	Autres	Total
						Educ. Nationale	FPE	FPT	FPH													
Aix-Marseille	11	11	7	1	2						2				0				1			1
Amiens	30	30	22	1	3	1					4	2			2				1			1
Besançon	5	6	4	1	1						1				0							0
Bordeaux	49	40	28	0	6	1			1	1	9				0				2		1	3
Caen	19	18	11	2	1		1	1			3				0				2			2
Clermont-Fd	7	7	1	0	1	1					2	3			3					1		1
Corse	1	1	0	0							0				0						1	1
Créteil	48	48	33	5	4	1					5	1			1						4	4
Dijon	17	17	10	0		2					2	1			1						4	4
Grenoble	44	42	22	2	4					13	17	1			1							0
Guadeloupe	6	6	3	1	2						2				0							0
Guyane	4	4	2	0						1	1				0						1	1
Lille	43	43	29	0	2	1				4	7	3			3					1	3	4
Limoges	16	16	8	2	2						2	3	1		4							0
Lyon	12	12	0	8						2	2				0	1					1	2
Martinique	4	4	3	0						1	1				0							0
Montpellier	41	41	28	0	6	1				2	9	2	1	1	4							0
Nancy-Metz	46	46	19	0	5	7					12	1	1	1	3						12	12
Nantes	39	33	19	2	2					9	11	1			1							0
Nice	5	5	2	1	1						1				0	1						1
Orléans-Tours	22	24	18	1		2					2	1	1		2					1		1
Paris	21	21	13	3	1	1					2	1	1		2				1			1
Poitiers	36	37	33	1	1	1					2		1		1							0
Reims	10	10	6	1						1	1				0					1	1	2
Rennes	21	21	12	1	1					6	7				0					1		1

SORTIES DE PACD AU 01/09/2019 (ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE)																						
Académies	Nb d'agents affectés en septembre 2018	Nb d'agents affectés en R2018 (Màj base en 2019)	Renouvellement	PALD	Reprise d'activités							Interruptions pour raisons médicales				Autres situations						
					Reprise enseig.	Reclassements				Reconversion/PPR	Total	CLD/CLM	Retraite pour invalidité	Disponibilité d'office	Total	Congé formation	Disponibilité	Démission	retraite limite d'âge	Décès	Autres	Total
						EN	FPE	FPT	FPH													
Réunion	8	14	9	0	2					1	3	1	1		2						0	
Rouen	20	19	10	2	5						5				0					2	2	
Strasbourg	19	19	8	6	3	1					4				0					1	1	
Toulouse	46	43	32	0	1	8					9	1	1		2						0	
Versailles	50	43	32	5	4					2	6				0						0	
Total général	700	681	424	46	60	28	1	1	1	43	134	22	8	2	32	2			7	5	31	45

3.6- 3 Les postes adaptés de longue durée (PALD)

À la mise en place du dispositif d'adaptation du poste de travail en 2007, les agents étaient affectés :

- soit sur PALD BOP académique, et donc rémunérés par les académies,
- soit sur PALD "budget CNED" et rémunérés par cet établissement.

Les PALD sur budget CNED avaient été répartis par l'administration centrale entre les académies au prorata de leurs effectifs au fur et à mesure des vacances de postes de réemploi (retraite, CLD.....), ce qui a permis de procéder à un rééquilibrage des postes. En effet, dans l'ancien dispositif, certaines académies avaient peu bénéficié d'affectations en réemploi au CNED. Ce rééquilibrage a été finalisé au 1^{er} janvier 2015.

À partir de cette date, la masse salariale correspondant aux emplois des agents affectés en réemploi et sur PALD "budget CNED" a été transférée dans les BOP académiques. Ces moyens restent cependant exclusivement fléchés pour des affectations au CNED. En 2007, le réemploi comptabilisait 211 postes pour le 1^{er} degré et 466 postes pour le 2nd degré. Jusqu'en 2014, au fur et à mesure des vacances de postes de réemploi (retraite, décès, CLD), les recteurs ont affecté au CNED de nouveaux agents sur des PALD en vue de maintenir constante l'enveloppe globale de 677 emplois au CNED. Au fil des années, le nombre des postes de réemploi se réduit mécaniquement.

Nombre d'enseignants sur poste de réemploi			
Années	1 ^{er} degré	2d degré	Total
2007 (rappel)	211	466	677
2016	93	138	231
2017	83	124	207
2018	75	108	183
2019	61	80	141

Cependant, cette réduction est atténuée par les demandes de prolongation de réemploi qui sont de l'ordre d'une quinzaine chaque année.

► Les prolongations de réemploi

Avant 2007, la fin d'affectation des personnels enseignants nommés en réemploi au CNED était fixée par arrêté ministériel à 55 ans pour le 1^{er} degré et à 60 ans pour le 2nd degré. Dès lors que leur état de santé est compatible avec les fonctions qu'ils exercent, les enseignants concernés par cette limitation ont la possibilité de solliciter auprès du ministère la prolongation de leur activité au CNED au-delà de cette date. Dans ce cas, le ministère accorde une suite favorable à ces demandes.

C'est ainsi qu'en 2019, 3 prolongations de réemploi ont été accordées pour les enseignants du 1^{er} degré et 3 pour ceux du 2nd degré.

Répartition par tranche d'âge des agents affectés en réemploi au 01/09/2019					
	47 à 51 ans	52 à 56 ans	57 à 61 ans	62 à 68 ans	Total
1er degré	7	15	33	8	63
2nd degré	5	20	33	20	78
Total	12	35	66	28	141

► Nombre d'affectations

Le total des affectations sur BOP académique s'élève pour le 1^{er} degré à 179 agents à la rentrée 2019 contre 190 à la rentrée 2018. **37** nouvelles affectations sur PALD (hors renouvellement) ont été prononcées

en 2019 (contre 42 en 2018), 92% d'entre eux avaient bénéficié d'une période de PACD (34 agents), 5% étaient en CLM (2 agents) et 3% dans d'autres situations (1 agent).

Pour le 2nd degré, un maintien du nombre d'affectations sur BOP académique est constaté (231 agents à la rentrée 2019 contre 227 agents à la rentrée 2018). 31 agents ont été affectés sur PALD (hors renouvellement) en 2019 contre 60 en 2018, 84% d'entre eux avaient bénéficié d'une période de PACD (26 agents), 6% étaient en fonction (2 agents), 3 % en CLD (1 agent), 2 agents étaient dans une autre situation non précisée.

LES AFFECTATIONS SUR PALD DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRE - RENTREE 2019															
Académies	Nb demandes de PALD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PALD satisfaites à la rentrée 2019							Nb total de PALD et de réemploi à la rentrée 2019					
			sur BOP académique			sur budget CNED		Total demandes satisfaites		sur BOP académique		sur réemploi et sur ex-budget CNED		Total général	
		Dont BOE		Dont BOE	dont affectations au CNED		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE
Aix-Marseille	15	13	1	1		3	2	4	3	3	3	9	6	12	9
Amiens	3	2	1	1		4	3	5	4	2	1	9	7	11	8
Besançon	3	1	0	0		1	1	1	1	0	0	4	4	4	4
Bordeaux	18	12	0	0		2	2	2	2	1	1	10	9	11	10
Caen	10	10	1	1	1	1	1	2	2	8	8	5	4	13	12
Clermont-Fd	6	5	0	0		3	3	3	3	0	0	5	5	5	5
Corse	0	0	0	0		0	0	0	0	1		1	0	2	0
Créteil	21	14	4	2	1	5	1	9	3	11	3	17	4	28	7
Dijon	8	5	5	3	4	1	1	6	4	7	5	4	3	11	8
Grenoble	10	7	0	0		3	1	3	1	0	0	11	6	11	6
Guadeloupe	6	5	2	1		0	0	2	1	6	5	0	0	6	5
Guyane	1	1	0	0		0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Lille	15	14	0	0		1	1	1	1	7	4	12	5	19	9
Limoges	0	0	0	0		0	0	0	0	0		2	2	2	2
Lyon	5	5	0	0		6	5	6	5	3	2	9	8	12	10
Martinique	9	8	0	0		0	0	0	0	3	3	0	0	3	3
Montpellier	15	11	4	2	3	3	1	7	3	10	7	10	4	20	11
Nancy-Metz	0	0	0	0		0	0	0	0	0		9	7	9	7
Nantes	7	4	2	1	1	2	0	4	1	6	2	10	5	16	7
Nice	2	2	2	2	2	2	2	4	4	7	7	6	6	13	13
Orléans-Tours	7	5	4	4	1	3	2	7	6	14	8	9	8	23	16
Paris	7	7	2	2		2	2	4	4	6	6	5	3	11	9
Poitiers	10	3	0	0		2	1	2	1	1		6	4	7	4
Reims	10	7	1	1		2	2	3	3	6	5	5	3	11	8
Rennes	6	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	7	7	11	10
Réunion	1	1	0	0		0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Rouen	12	7	0	0		2	2	2	2	4	3	7	3	11	6
Strasbourg	6	4	5	2	2	1	1	6	3	11	8	6	5	17	13
Toulouse	11	8	0	0		4	4	4	4	0	0	10	8	10	8
Versailles	12	7	28	19	23	2	2	28	21	56	39	15	8	71	47
Total général	236	171	62	44	40	57	42	119	86	179	125	203	134	382	259

LES AFFECTATIONS SUR PALD DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRE - RENTREE 2019 - DETAILS ACADEMIQUES

Académies	Nb demandes de PALD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PALD satisfaites à la rentrée 2019							Nb total de PALD et de réemploi à la rentrée 2019					
			sur BOP académique			sur budget CNED		Total demandes satisfaites		sur BOP académique		sur réemploi et sur ex-budget CNED		Total général	
		Dont BOE		Dont BOE	dont affectations au CNED		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE
Aix-Marseille	15	13	1	1		3	2	4	3	3	3	9	6	12	9
Alpes de Haute-Provence															
Bouches du Rhône	8	6				1		1		2	2	6	4	8	6
Hautes Alpes	1	1	1	1				1	1	1	1			1	1
Vaucluse	6	6				2	2	2	2			3	2	3	2
Amiens	3	2	1	1		4	3	5	4	2	1	9	7	11	8
Aisne	1	1	1	1		1	1	2	2	1	1	5	4	6	5
Oise	2	1				2	1	2	1			2	1	2	1
Somme						1	1	1	1	1		2	2	3	2
Besançon	3	1	0	0		1	1	1	1	0	0	4	4	4	4
Doubs	2	1				1	1	1	1			2	2	2	2
Haute-Saône	1														
Jura												2	2	2	2
Territoire de Belfort															
Bordeaux	18	12				2	2	2	2	1	1	10	9	11	10
Dordogne	2	1										2	2	2	2
Gironde	7	5				2	2	2	2	1	1	6	5	7	6
Landes	1	0													
Lot et Garonne	4	3										1	1	1	1
Pyrénées Atlantiques	4	3										1	1	1	1
Caen	10	10	1	1	1	1	1	2	2	8	8	5	4	13	12
Calvados	4	4								3	3	2	1	5	4
Manche	3	3				1	1	1	1	2	2	2	2	4	4
Orne	3	3	1	1	1			1	1	3	3	1	1	4	4
Clermont-Ferrand	6	5	0	0		3	3	3	3	0	0	5	5	5	5
Allier	2	2													
Cantal	0	0													
Haute-Loire	1	1				1	1	1	1			2	2	2	2
Puy-de-Dôme	3	2				2	2	2	2			3	3	3	3
Corse	0	0	0	0		0	0	0	0	1		1	0	2	0
Corse du Sud										1		1		2	
Haute Corse															

LES AFFECTATIONS SUR PALD DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRE - RENTREE 2019 - DETAILS ACADEMIQUES															
Académies	Nb demandes de PALD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PALD satisfaites à la rentrée 2019							Nb total de PALD et de réemploi à la rentrée 2019					
			sur BOP académique			sur budget CNED		Total demandes satisfaites		sur BOP académique		sur réemploi et sur ex-budget CNED		Total général	
		Dont BOE		Dont BOE	dont affectations au CNED		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE
Créteil	21	14	4	2	1	5	1	9	3	11	3	17	4	28	7
Seine-et-Marne	NR	NR				4	1	4	1			10	1	10	1
Seine-Saint-Denis	NR	NR	3	1	1	1		4	1	7	2	2	1	9	3
Val-de-Marne	NR	NR	1	1				1	1	4	1	5	2	9	3
Dijon	8	5	5	3	4	1	1	6	4	7	5	4	3	11	8
Côte d'Or	5	2	4	2	3			4	2	5	3	1		6	3
Nièvre	0	0										2	2	2	2
Saône et Loire	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3
Yonne	0	0													
Grenoble	10	7	0	0		3	1	3	1	0	0	11	6	11	6
Ardèche	2	2										2	2	2	2
Drôme	1	1										1		1	
Haute-Savoie	3	3				1		1	0			3	1	3	1
Isère	3	1				1	1	1	1			3	3	3	3
Savoie	1	0				1		1	0			2		2	
Guadeloupe	6	5	2	1		0	0	2	1	6	5	0	0	6	5
Guyane	1	1	0	0		0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Lille	15	14	0	0		1	1	1	1	7	4	12	5	19	9
Nord	14	14				1	1	1	1	7	4	8	2	15	6
Pas de Calais	1											4	3	4	3
Limoges	0	0	0	0		0	0	0	0	0		2	2	2	2
Corrèze	NR	NR										1	1	1	1
Creuse	NR	NR										1	1	1	1
Haute-Vienne	NR	NR													
Lyon	5	5	0	0		6	5	6	5	3	2	9	8	12	10
Ain	0	0													
Loire	0	0				1	1	1	1			1	1	1	1
Rhône	5	5				5	4	5	4	3	2	8	7	11	9
Martinique	9	8	0	0		0	0	0	0	3	3	0	0	3	3

LES AFFECTATIONS SUR PALD DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRE - RENTREE 2019 - DETAILS ACADEMIQUES															
Académies	Nb demandes de PALD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PALD satisfaites à la rentrée 2019							Nb total de PALD et de réemploi à la rentrée 2019					
			sur BOP académique			sur budget CNED		Total demandes satisfaites		sur BOP académique		sur réemploi et sur ex-budget CNED		Total général	
		Dont BOE		Dont BOE	dont affectations au CNED		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE
Montpellier	15	11	4	2	3	3	1	7	3	10	7	10	4	20	11
Aude															
Gard	4	4	1	1	1			1	1	3	2	3	1	6	3
Hérault	9	5	3	1	2	3	1	6	2	7	5	5	2	12	7
Lozère															
PO	2	2										2	1	2	1
Nancy-Metz	0	0	0	0		0	0	0	0	0		9	7	9	7
Meurthe-et-Moselle															
Meuse												2	2	2	2
Moselle												5	4	5	4
Vosges												2	1	2	1
Nantes	7	4	2	1	1	2	0	4	1	6	2	10	5	16	7
Loire Atlantique	0	0								1		6	4	7	4
Maine et Loire	3	3	1	1	1	1		2	1	2	1	2		4	1
Mayenne	1	1				1		1	0	1		1		2	
Sarthe	1											1	1	1	1
Vendée	2		1	0				1	0	2	1			2	1
Nice	2	2	2	2	2	2	2	4	4	7	7	6	6	13	13
Alpes Maritimes	1	1	1	1	1			1	1	4	4	4	4	8	8
Var	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	5	5
Orléans-Tours	7	5	4	4	1	3	2	7	6	14	8	9	8	23	16
Cher	NR	NR													
Eure-et-Loir	NR	NR				1		1	0	4	1	4	3	8	4
Indre	NR	NR								3	2			3	2
Indre et Loire	NR	NR	3	3	1			3	3	3	3	2	2	5	5
Loiret	NR	NR				2	2	2	2	1	1	3	3	4	4
Loir-et-Cher	NR	NR	1	1				1	1	3	1			3	1
Paris	7	7	2	2		2	2	4	4	6	6	5	3	11	9

LES AFFECTATIONS SUR PALD DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRE - RENTREE 2019 - DETAILS ACADEMIQUES															
Académies	Nb demandes de PALD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PALD satisfaites à la rentrée 2019							Nb total de PALD et de réemploi à la rentrée 2019					
			sur BOP académique			sur budget CNED		Total demandes satisfaites		sur BOP académique		sur réemploi et sur ex-budget CNED		Total général	
		Dont BOE		Dont BOE	dont affectations au CNED		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE
Poitiers	10	3	0	0		2	1	2	1	1		6	4	7	4
Charente	0	0													
Charente Maritime	3	1				1		1	0			2	1	2	1
Deux-Sèvres	5	2								1		1	1	2	1
Vienne	2	0				1	1	1	1			3	2	3	2
Reims	10	7	1	1		2	2	3	3	6	5	5	3	11	8
Ardennes	3	2								1	1	2	1	3	2
Aube	2	2				1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Haute Marne	3	2								2	2	1		3	2
Marne	2	1	1	1		1	1	2	2	2	1	1	1	3	2
Rennes	6	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	7	7	11	10
Côtes d'Armor	1	1				1	1	1	1	1	1	3	3	4	4
Finistère	2	0				1	1	1	1	1		1	1	2	1
Ille et Vilaine	1	0										2	2	2	2
Morbihan	2	2	2	2	2			2	2	2	2	1	1	3	3
Réunion	1	1	0	0		0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Rouen	12	7	0	0		2	2	2	2	4	3	7	3	11	6
Eure	6	3				1	1	1	1	1	1	3	2	4	3
Seine Maritime	6	4				1	1	1	1	3	2	4	1	7	3
Strasbourg	6	4	5	2	2	1	1	6	3	11	8	6	5	17	13
Bas-Rhin	5	3	4	1	2	1	1	5	2	7	4	2	2	9	6
Haut-Rhin	1	1	1	1				1	1	4	4	4	3	8	7

LES AFFECTATIONS SUR PALD DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRE - RENTREE 2019 - DETAILS ACADEMIQUES															
Académies	Nb demandes de PALD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PALD satisfaites à la rentrée 2019							Nb total de PALD et de réemploi à la rentrée 2019					
			sur BOP académique			sur budget CNED		Total demandes satisfaites		sur BOP académique		sur réemploi et sur ex-budget CNED		Total général	
		Dont BOE		Dont BOE	dont affectations au CNED		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE
Toulouse	11	8	0	0		4	4	4	4	0	0	10	8	10	8
Ariège	NR	NR													
Aveyron	NR	NR										1	1	1	1
Gers	NR	NR													
Haute Garonne	NR	NR				1	1	1	1			4	3	4	3
Hautes Pyrénées	NR	NR				1	1	1	1			1	1	1	1
Lot	NR	NR				1	1	1	1			2	2	2	2
Tarn	NR	NR				1	1	1	1			1	1	1	1
Tarn et Garonne	NR	NR										1		1	
Versailles	12	7	28	19	23	2	2	28	21	56	39	15	8	71	47
Essonne	4	1	3	2	2	2	2	5	4	11	6	6	4	17	10
Hauts de Seine	2	2	2	1	1			1	1	13	9	3	1	16	10
Val d'Oise	5	3	5	4	4			5	4	12	10	5	2	17	12
Yvelines	1	1	18	12	16			17	12	20	14	1	1	21	15
Total général	236	171	62	44	40	57	42	119	86	179	125	203	134	382	259

LES AFFECTATIONS SUR PALD DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE - RENTREE 2019															
Académies	Nb demandes de PALD enregistrées pour la rentrée 2019		Nb de demandes de PALD satisfaites à la rentrée 2019							Nb total de PALD et de réemploi à la rentrée 2019					
			sur BOP académique			sur budget CNED		Total demandes satisfaites		sur BOP académique		sur réemploi et sur ex-budget CNED		Total général	
		Dont BOE		Dont BOE	dont affectations au CNED		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE		Dont BOE
Aix-Marseille	27	17	3	2		9	8	12	10	3	2	20	14	23	16
Amiens	6	3				6	3	6	3	1	1	15	10	16	11
Besançon	5	4	2	2		1		3	2	8	7	5	3	13	10
Bordeaux	12	9				3	3	3	3	2	2	22	16	24	18
Caen	19	10	2	2	1	5	5	7	7	8	3	11	6	19	9
Clermont-Fd	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	8	8	10	10
Corse	4	3	1			2	1	3	1	2	1	3	1	5	2
Créteil	29	14	5	2	1	14	3	19	5	14	5	36	4	50	9
Dijon	7	7	1	1	1	5	3	6	4	10	8	12	8	22	16
Grenoble	9	6	1	1		9	4	10	5	3	1	22	10	25	11
Guadeloupe	5	2	1	1				1	1	3	1			3	1
Guyane	1	1													
Lille	14	11				8	7	8	7			33	27	33	27
Limoges	2	2				2	2	2	2			6	5	6	5
Lyon	19	16	11	7	1	6	5	17	12	11	7	11	6	22	13
Martinique	4	4								1	1			1	1
Montpellier	6	3				4	4	4	4	4	3	16	12	20	15
Nancy-Metz	4	3				4	3	4	3	1	1	20	15	21	16
Nantes	23	15	7	2	4	4	4	11	6	14	6	18	5	32	11
Nice	10	8	1	1	1	4	2	5	3	8	7	16	10	24	17
Orléans-Tours	10	8	6	5	2	4	4	10	9	16	12	19	12	35	24
Paris	12	11	7	6	1	4	3	11	9	20	14	15	14	35	28
Poitiers	14	7				3	1	3	1	2		10	4	12	4
Reims	14	7	1		1	2		3		3	1	10	6	13	7
Rennes	2	1				4	1	4	1			14	4	14	4
Réunion	0	0													
Rouen	22	11	5	5	1	3	3	8	8	8	7	13	7	21	14
Strasbourg	13	11	4	3	2	5	4	9	7	7	6	15	12	22	18
Toulouse	22	20				5	5	5	5			19	18	19	18
Versailles	43	28	25	14	20	14	12	39	26	80	46	39	21	119	67
Total général	360	244	84	55	37	131	91	215	146	231	144	428	258	659	402

► Les lieux d'affectation des PALD

En 2018, 45% des enseignants du 1^{er} degré et 53 % des enseignants du 2nd degré étaient affectés au CNED. En 2019, ils sont respectivement 71,6% et 78,9%.

Pour le 1^{er} degré : en dehors du CNED, les agents sont affectés principalement dans les écoles (7%), EPLE (7%), DSDEN (6%) et rectorats (4%). Les autres affectations concernent le réseau CANOPE, les CMPP et d'autres lieux qui n'ont pas été précisés....

Pour le 2nd degré : en dehors du CNED les agents sont affectés principalement dans les EPLE (12%), pour assurer des fonctions administratives, du soutien scolaire, des fonctions de documentaliste..., dans les rectorats (4%) sur des fonctions administratives, informatiques... et dans les DSDEN (2%). Les autres affectations concernent principalement les réseaux CANOPE, l'enseignement supérieur, les CIO et des associations...

► Situation au 1^{er} septembre 2019 des agents nommés sur PALD au 1^{er} septembre 2015

1) Les renouvellements sur des postes adaptés de longue durée

L'automatisation de l'enquête cette année ainsi que les conditions de son exploitation dans le contexte d'urgence sanitaire lié au Covid19 n'ont pas permis de recueillir de manière exhaustive les données relatives au devenir de tous les agents affectés en PALD à la rentrée 2015.

Ainsi, pour le 1^{er} degré, le taux de retour n'a porté que sur 82 agents sur les 161 déclarés à la rentrée 2015, soit 51% des effectifs. Parmi ceux-ci, 79% des agents ont été renouvelés sur leur PALD à la rentrée 2019, et parmi eux, certains ont bénéficié d'un transfert de PALD Bop Académique vers PALD Ex-Budget CNED (5 agents pour le 1^{er} degré), les autres transferts mentionnés (3 agents) concernent des changements de poste adapté (PACD ou PALD BOP académique). 21% sont sortis du dispositif.

S'agissant du 2nd degré, le taux de retour a été supérieur et représente 80% des effectifs d'agents affectés à la rentrée 2015, soit 155 agents sur les 194 déclarés. Parmi ces agents, 81% ont été renouvelés à la rentrée 2019. Parmi eux, 2 agents ont bénéficié d'un transfert de PALD Bop Académique vers PALD Ex-Budget CNED pour le 2nd degré, les autres transferts (3 agents) concernent des changements de type de poste adapté. 19% de ces agents sont sortis du dispositif.

2) Les sorties 2019 des postes adaptés de longue durée (affectations en 2015)

Pour le 1^{er} degré, les sorties représentent 21% des remontées académiques effectuées sur les agents affectés à la rentrée 2015. Elles se répartissent de la façon suivante :

- 27 % pour la reprise d'activités, il s'agit principalement de reprise d'enseignement (86%) et de PPR (14%),
- 23% pour les interruptions pour raisons médicales,
- 50% pour les autres situations, il s'agit de 11 agents ayant demandé leur retraite pour limite d'âge, d'un décès, d'un autre agent sorti sans précision sur le motif.

Pour le 2nd degré, les sorties représentent 19% des remontées académiques concernant les agents affectés en 2015.

Ces sorties se répartissent de la façon suivante :

- 23% pour la reprise d'activités (6 agents ayant repris leurs activités d'enseignement).
- 16% pour les interruptions pour raisons médicales.
- 61% pour les autres types de sortie. Il s'agit de 14 agents admis à la retraite pour limite d'âge et de 4 agents dont la situation n'est pas précisée.

3.6- 4 Les sorties globalisées PACD et PALD au 1^{er} septembre 2019

Sorties au 01/09/2019 des agents affectés sur PACD et PALD		
Types de sorties	PACD	PALD
Reprise de l'activité	49%	25%
PALD	19%	
Interruption de l'activité pour raisons médicales	11%	20%
Autres	21%	55%

3.7. Les reclassements

AAFC = agents affectés dans une autre fonction du même corps / AEER = agents en période de préparation au reclassement PPR / ARAC : agents reclassés dans un autre corps

Le nombre total d'agents pris en charge en 2019 dans le cadre du reclassement s'élève à **810**, soit un chiffre presque multiplié par 2 par rapport à celui de 2018 (422 agents).

Ces résultats pourraient s'expliquer par un recours plus large au reclassement en général, facilité par une période de préparation au reclassement (PPR) depuis le décret du 20 juin 2018. En effet, les agents en AEER sont passés de 259 à 649 (+150 %). Par ailleurs, le nombre de reclassements dans un autre corps, incluant les détachements, baisse légèrement de 147 à 128. Enfin, le nombre de procédures d'affectation dans de nouvelles fonctions sans changement de corps a augmenté entre 2018 et 2019, en passant de 16 à 33.

Il convient de souligner que le nombre d'agents accompagnés est bien supérieur.

En effet, des situations sont aussi réglées sans recourir au reclassement. Ainsi, des enseignants ne pouvant plus exercer leurs fonctions sont parfois affectés sur des fonctions administratives tout en restant dans leur corps : ils ne sont donc pas comptabilisés dans le tableau, puisque cette possibilité n'y est pas répertoriée. Ceci s'explique notamment par le fait que tous les supports administratifs vacants ne peuvent être mobilisés sous peine d'annuler des possibilités de mutation, de recrutement par concours et de promotion par liste d'aptitude.

Répartition par académie des reclassements effectués en 2019 (année civile)

Académie	AA AFC	AECR	ARAC	Totaux 2019
Aix Marseille	0	11	3	14
Amiens	1	16	8	25
Besançon	0	1	2	3
Bordeaux	0	40	2	42
Caen	0	5	1	6
Clermont-Ferrand	0	2	2	4
Corse	0	1	0	1
Créteil	21	96	3	120
Dijon	0	5	7	12
Grenoble	0	32	7	39
Guadeloupe	1	2	1	4
Guyane	0	0	0	0
Lille	0	9	0	9
Limoges	0	1	1	2
Lyon	0	80	3	83
Martinique	0	3	0	3
Montpellier	0	17	10	27
Nancy-Metz	0	16	4	20
Nantes	1	37	2	40
Nice	0	1	0	1
Orléans-Tours	0	2	3	5
Paris	1	37	9	47
Poitiers	0	5	3	8
Reims	0	3	2	5
Rennes	0	53	1	54
Réunion	0	4	0	4
Rouen	0	2	2	4
Strasbourg	3	6	6	15
Toulouse	1	0	15	16
Versailles	4	162	31	197
Administration centrale	0	0	0	0
Totaux	33	649	128	810

Répartition des reclassements effectués dans d'autres corps 2019

Corps d'accueil		Corps d'origine	
1	adjoint-gestionnaire	1	professeur des écoles
12	AAE	2	professeur agrégé
		5	professeurs certifiés
		1	PLP
		4	professeurs des écoles
1	Attachée	1	professeure des écoles
1	chargée de mission juridique	1	professeure certifiée
2	CPE	1	professeur certifié
		1	professeur des écoles
2	SAENES CE	2	professeur certifié
37	SAENES	1	attaché d'administration
		15	professeurs certifiés
		1	CPE
		4	PLP
		1	professeur d'EPS
		13	professeurs des écoles
		1	adjoint technique
		1	infirmier
66	ADJAENES	3	professeurs agrégés
		22	professeurs certifiés
		0	professeur d'enseignement général de collège
		2	professeur d'EPS
		1	CPE
		4	PLP
		26	professeurs des écoles
		1	infirmier
		1	CDI
		1	ATRF
		5	adjoints techniques
1	adjoints techniques	1	professeur agrégé
5	adjoint administratif	1	professeur certifié
		4	professeur des écoles

4. L'accessibilité

4.1. L'accessibilité au poste de travail

En 2019, le ministère a financé 87 701,08€ pour des actions relatives à l'accessibilité au poste de travail.

Il s'agit d'une augmentation des dépenses de 95 % par rapport à 2018 (44 942,43€ financés). Le nombre d'interventions a également doublé, passant de 15 à 30.

Ainsi, 30 travaux d'accessibilité ont pu être réalisés en 2019 :

- 3 interventions concernent un handicap moteur (2 aménagements de toilettes et 1 aménagement bureau),
- 8 interventions un handicap auditif (5 études et traitements acoustiques, 3 alarmes contre l'incendie),
- 7 interventions le handicap visuel (3 travaux d'éclairage, 4 travaux de pose de stores),
- 3 interventions sont liées à un déplacement et à une installation de matériel (TBI et VPI),
- Enfin, dans le cadre d'autres dispositifs employeurs : 2 climatiseurs ont été achetés, 1 équipement pour PMR (chaises d'évacuation) et 6 abonnements pour stationnement.

Il s'agit d'un principe essentiel pour lequel le ministère demeure attentif. Néanmoins, ce type de dépenses ne peut pas vraiment être anticipé et apparaît très variable d'une année sur l'autre,

4.2. L'accessibilité bâimentaire

L'accessibilité des locaux du ministère de l'éducation nationale aux personnes en situation du handicap est traitée sous plusieurs aspects :

- L'accessibilité des établissements recevant du public (ERP) du ministère :
 - o les bâtiments de l'administration centrale (bureau responsable placé au sein du service de l'action administrative et des moyens – SAAM D) ;
 - o les bâtiments des services déconcentrés :

Le ministère compte près de 500 établissements recevant du public. Qu'il s'agisse des centres d'information et d'orientation (CIO) ou des locaux des rectorats, le ministère traite l'accessibilité de ces bâtiments dans le cadre des agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP).

Ces derniers fixent une programmation de travaux ayant pour objectif l'accessibilité de tous les ERP d'ici fin 2024. Les préfets de région ont supervisé la mise en place des Ad'AP au niveau local. L'administration centrale et les préfetures accordent et suivent les crédits dédiés à la réalisation des travaux.

La mise en œuvre des Ad'AP depuis début 2016 a ainsi permis d'améliorer l'accessibilité des ERP du MENJ. En 2015, seuls 22% d'entre eux avaient été déclarés conformes en termes d'accessibilité.

Fin 2019, ce taux était de 39%, soit 186 bâtiments. Les travaux se poursuivent pour parvenir à 100% d'accessibilité d'ici 2024.

- A côté de cette programmation spécifique pour l'accessibilité :

L'ensemble des opérations de construction et de réhabilitation intègrent les normes d'accessibilité. Dans ce cadre, les montants investis sont difficiles à isoler du cout global de l'opération.

- L'accessibilité légère du poste de travail des agents :

Deux conventions avec le FIPFH ont permis la prise en charge de travaux d'accessibilité légère des lieux de travail ou de salles de réunion. Ce dispositif a pris fin en 2017.

4.3. L'accessibilité numérique

Édu-Up est un dispositif de soutien financier à la création de ressources numériques innovantes pour l'École. Il participe aussi à la diffusion de ces ressources. Un des axes prioritaires du dispositif Édu-Up est la création de ressources numériques adaptées dans le cadre de l'École inclusive.

De nombreux projets de ressources à destination des élèves en situation de handicap, qui seront aussi utiles aux enseignants en situation de handicap, sont régulièrement soutenus financièrement via ce dispositif.

Projets soutenus en 2019 :

DV-Fabrique	Troubles visuels	Application Web, pour créer, modifier, importer, des contenus pédagogiques pour des élèves présentant une déficience visuelle ou une dyslexie.	Kern transcription
Graphonémo	Troubles DYS	Application pour permettre aux élèves de comprendre le principe alphabétique de la langue écrite et d'apprendre les correspondances graphèmes/phonèmes,	Magik Eduk
TibonTab	Troubles visuels	Édition d'un premier livre jeunesse numérique permettant aux lecteurs en situation de handicap (visuel mais aussi cognitif, mental) de personnaliser les paramètres de lisibilité d'une image. L'innovation sera d'identifier et de mettre en œuvre plusieurs profils de lecture de l'image compensant les principaux empêchements liés à l'acuité visuelle et/ou au champ visuel et de construire sur cette base un livre jeunesse avec un laboratoire de recherche, un illustrateur et un développeur informatique	Les doigts qui rêvent
Jungle Box	Troubles du spectre de l'autisme	La Jungle Box est un outil sensoriel pour développer l'écoute, la motricité fine et les interactions sociales. C'est une interface tangible : ses différents objets sont reliés à un programme numérique par le biais de capteurs. Les objets permettent de jouer de la musique facilement et librement ou de résoudre les puzzle sonores, seul ou à plusieurs. Le programme adapte le niveau de difficulté en fonction des apprentissage des enfants	OVAOM SAS
Kidscoding	Troubles du spectre de l'autisme. Troubles des fonctions cognitives.	KidsCoding est une plateforme en ligne qui propose des parcours et des ressources pédagogiques inclusives pour l'apprentissage de la programmation et de la robotique, et pour l'apprentissage des compétences fondamentales avec des activités utilisant des robots. Ces ressources innovantes sont destinées aux enseignants, éducateurs et tout type d'élèves y compris porteurs de DYS, de TSA	i2FORM

Hol'autisme	Troubles du spectre de l'autisme.	Le projet consiste à développer deux applications en réalité mixte favorisant l'inclusion des jeunes atteints de troubles du spectre autistique ainsi que la plateforme de suivi à destination des enseignants. Ces jeux permettront aux enfants de développer leurs compétences sociales, motrices, verbales à travers des situations d'apprentissage variées, proches de conditions réelles grâce aux interactions avec les hologrammes.	Actimage
-------------	-----------------------------------	--	----------

Le portail Éduthèque fournit aux enseignants et leurs élèves un accès gratuit et sécurisé à des ressources numériques pédagogiques issues d'offres de grands établissements publics à caractère culturel et scientifique avec lesquels le ministère a conclu un partenariat. Il s'adresse à tous les enseignants du premier et du second degré qui peuvent s'inscrire gratuitement sur le portail à l'aide de leur adresse professionnelle.

Le ministère a procédé à des audits externes du portail et des offres des différents partenaires d'Éduthèque (infrastructure, contenus). Le prestataire a ensuite procédé (sur financement du ministère) à l'accompagnement des partenaires pour leur montée en compétence sur l'handi-accessibilité.

Dans le cadre du portail Éduthèque, l'**offre Fovéa**, mise à disposition par ARTE, propose un ensemble de parcours pédagogiques numériques handi-accessibles pour tous les élèves des cycles 3 et 4, porteurs de handicap ou non. Ils sont conçus autour de courts extraits vidéo de documentaires d'ARTE sur le thème de l'ouverture au monde (La découverte des religions, Nouvelles cultures et modes de vie, Venir d'ailleurs).

Le lecteur vidéo de Fovéa propose différentes versions linguistiques : sous-titres pour sourds et malentendants, audiodescription, langue des signes, langage parlé complété, ainsi que des outils permettant de faciliter la compréhension de la vidéo (variateur de vitesse, paramétrage des sous-titres, bandeau interactif d'images). L'ensemble des activités est ainsi réalisable par tous les élèves et tous les enseignants quels que soient leurs troubles.

5. Le recours aux ESAT et aux EA

Certaines personnes en situation de handicap n'ayant pas les aptitudes pour travailler en milieu ordinaire peuvent être employées dans le secteur du travail adapté et protégé (STPA), au sein de structures particulières : les établissements de services et d'aides par le travail (ESAT) ou les entreprises adaptées (EA). Ainsi, ces structures permettent de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, de manière différente.

Les employeurs publics peuvent via la commande publique contribuer au travail de ce secteur, en réservant certains de leurs marchés aux structures du STPA (article L2113-12 du code de la commande publique).

Il importe de remarquer que les dépenses réalisées auprès de ce secteur peuvent venir en déduction de la contribution au FIPHFP. Néanmoins, l'article 5 du décret n°2016-783 du 10 juin 2016 a modifié l'article 6 du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP, notamment la prise en compte des dépenses réalisées auprès du STPA : depuis le 1^{er} janvier 2017, ce ne sont plus les prix des fournitures et prestations figurant au contrat qui sont pris en compte, mais les prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente (cette modification avait d'ailleurs été prise en compte dès la déclaration 2017, entraînant mécaniquement une baisse des montants déclarés).

Cependant, les achats réalisés auprès du STPA s'adressant à un public ne pouvant pas nécessairement rejoindre le milieu ordinaire, ils participent de la diversité de solutions pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ainsi, la commande publique constitue un véritable levier d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés : en confiant la réalisation de prestations à des ESAT et des EA, les acteurs publics répondent donc à la fois à deux impératifs : la progression du taux d'emploi et l'augmentation du nombre d'achats socialement responsables, ce qui participe avant tout à la progression de la diversité.

C'est pourquoi, même si le dispositif est désormais moins avantageux pour les acteurs publics, le ministère chargé de l'éducation nationale a souhaité développer sa politique d'achats auprès de ce secteur. Il importe de remarquer qu'une première expérience extrêmement positive existe déjà en la matière, avec l'ancien marché national de "consommables pour impression", attribué à l'association des paralysés de France par le ministère pendant huit ans (deux marchés d'une durée de quatre ans). Fort de cette expérience, il est à présent nécessaire que le ministère renforce sa politique d'achats responsables et solidaires auprès des EA et des ESAT.

La mission a rédigé une « Charte ministérielle des Achats responsables », qui préconise notamment de réserver des marchés ou certains lots de ces marchés au STPA, en explicitant la démarche. Cette nouvelle charte ministérielle, à périmètre national, a été signée en 2019 par le secrétaire général et présentée par le référent ministériel pour les achats responsables (RMAR) lors du forum annuel achat du 31 janvier 2019.

De plus, un sourcing a été réalisé courant 2019, afin de lancer un marché d'assistance, de conseils et d'accompagnement des acheteurs à l'identification de marchés pouvant être réservés aux EA et ESAT. Ce marché a pour objet de permettre aux acheteurs d'être accompagnés dans leur démarche, afin d'identifier les marchés susceptibles d'être réservés (entretien d'espaces verts, blanchisserie, mais aussi communication, informatique...).

Une convention a été signée le 23 septembre 2019 avec l'association GESAT : dans le cadre de leurs achats, les acheteurs du ministère (en administration centrale comme en académies, y compris outre-mer) bénéficient désormais de l'aide d'un expert du secteur adapté et protégé, afin d'augmenter le nombre de leurs marchés réservés auprès du STPA.

Cette convention prévoit :

1. L'étude de la programmation des achats par région académique : établissement par le GESAT des marchés susceptibles d'être réservés au STPA sur un même territoire.
2. L'aide à l'identification de prestataires : possibilité d'interroger le GESAT pour un sourcing adapté (identification de candidats potentiels), également sur des questions pouvant impacter la bonne exécution du marché.
3. L'assistance et le conseil lors de la rédaction du ou des marchés concernés : il ne s'agit pas d'un conseil juridique, mais opérationnel.
4. Un accès illimité à un annuaire en ligne répertoriant les ESAT et les EA sur l'ensemble du territoire français : chaque acheteur a accès à cette base, à tout moment et sans restriction. Les services prescripteurs peuvent également avoir accès à cette base (annuaire, place de marché, assistance téléphonique).

Enfin, la mission des achats a mis en place en 2019 un groupe de travail Achats responsables, qui a élaboré des kits pratiques de réalisation des principes de la charte ministérielle. Parmi ces kits pratiques figure un dossier complet à destination des acheteurs et prescripteurs de l'éducation nationale, en vue de les guider dans la mise en application des offres inscrites au marché avec le réseau GESAT.

Pour mémoire, un autre kit a été réalisé à destination des acheteurs et prescripteurs de l'enseignement supérieur, afin qu'ils puissent également conclure un tel marché d'accompagnement de la démarche avec un prestataire expert du domaine.

Les dépenses réalisées en 2019 (1 115 184.95 €) sont 153 % supérieures à celles de 2018 (727 766.30 €). En 2020, les académies continueront d'être sensibilisées sur l'importance de faire appel à ces prestataires.

ACADEMIES et SERVICES	Montant de la dépense 2019	Type d'établissement fournisseur : entreprises adaptées, centres de distribution, centres d'aide par le travail..
Aix-Marseille	24 070,38 €	DSDEN du 84 : association pour l'insertion et l'accompagnement social
Amiens	0,00 €	état néant
Besançon	0,00 €	état néant
Bordeaux	14 072,07 €	rectorat : EA le Verdier, L'Artisanerie, CGAT, association Flavien, La Ruche DSDEN : EA ESAT Groupement Coopératif des Aveugles Travailleurs, GCAT-Flavien association les papillons blancs, ESAT de Montclair et de Vérone impro élagage
Caen	17 350,54 €	rectorat : ESAT APAJH et EREA Hérouville-St-Clair DSDEN : EA atelier protégé, ESAT ADAPEI, EREA
Clermont- Ferrand	2393.85 €	rectorat : ESAT DSDEN 43 & 63 : EA Autres : ESAT
Corse	0,00 €	état néant
Créteil	400 253,32 €	rectorat : EA Équipage Cergy, EI Cycleva 77 DSDEN : EI Cycleva 77, EA Équipage
Dijon	3 211.80 €	rectorat : ESAT CIO Cosne sur Loire DSDEN : ESAT Marsannay la Côte (Acodège), EA atelier de la Roselière, ESAT le Goëland Dijon
Grenoble	1 389.85 €	DSDEN 73 : APAJH Savoie ESAT
Guadeloupe	0,00 €	état néant
Guyane	0,00 €	état néant
Lille	358 617,00 €	rectorat, DSDEN 59 & 62 : EA / ESAT (sans précision)
Limoges	4 425,00 €	rectorat : APSA association pour la promotion des sourds aveugles
Lyon	0,00 €	état néant
Martinique	0,00 €	état néant
Montpellier	5 623,25 €	rectorat : La feuille d'érable de l'Hérault DSDEN : Cat les chênes verts, EA Cérame, ALOES (nettoyage de bureaux)
Nancy-Metz	14 832,00 €	rectorat : insertion Réciprocité, AFSED(Association Fraternité Sud Lorraine) DSDEN : association AFSED, ESAT, insertion ARES Autres : CIO ASBH
Nantes	1 839.05 €	rectorat : APA Aiguillon, Blanchais, Cérame atelier, ESAT E2A DSDEN : ESAT Colo-Coustau et SARL NOVEA
Nice	0,00 €	état néant
Orléans-Tours	5 028,35 €	DSDEN : ADAPEI 92, Association Tremplin / ESAT ADPEP de l'Indre Autres : ADAPEI 92 ESAT Vernet industriel
Paris	0,00 €	état néant
Poitiers	0,00 €	état néant
Reims	19 564,11 €	rectorat : Flavien, GCAT, Partage et travail DSDEN : EDPAMS J Sourdille, ESAT les compagnons de l'Argo, ESAT Champ d'or, ateliers de la passerelle, ESAT B, Flavien, ESAT Eveil, Hénergy Soli, Alféor
Rennes	10 218,19 €	rectorat : 3 ESAT, Feuille d'érable, ADAPEI 22 DSDEN : EPSMS les Mauriers, ESATEO les papillons blancs du Finistère
Réunion (la)	5 146,59 €	rectorat : association Levavasseur les Tidalons
Rouen	0,00 €	état néant
Strasbourg	246.00 €	rectorat : EA LE RELAIS STIERKOPF (espace vert CIO)
Toulouse	209 113.32 €	autres : YMCA de Colomiers
Versailles	3 348,67 €	Rectorat : EA Le Colombier, EA Les jardins de la sellerie (CIO de Brunoy).
Administration centrale	0,00 €	état néant
IH2EF	0,00 €	état néant
SIEC	15018.91 €	10 fournisseurs différents : Antilope atelier protégé, ETAI association, Travail pour tous atelier de l'olivier, atelier du vert bocage, atelier protégé de l'aiguillon, ateliers solidaires du nord, l'artisanerie association, Le Verdier association, Union défense de santé mentale, établissement régional adapté François Cavanna
TOTAL	1 115 184.95 €	

6. L'information, la sensibilisation et la formation

► Les médecins de prévention

Le 20 mai 2019, une intervention a été faite au cours de la journée nationale de la médecine de prévention, afin de présenter la politique handicap du ministère et ses dispositifs auprès des acteurs académiques.

L'idée était de montrer les articulations possibles entre médecine de prévention et correspondants handicap au niveau des académies et de l'administration centrale, afin que ces correspondants puissent être associés le plus en amont possible des situations, en tant que professionnels du handicap et des solutions pouvant être apportées au titre de la compensation.

La fonction de CH est d'autant plus importante en raison du nombre réduit de médecins de prévention et de la complexité des dispositifs à mettre en œuvre (nécessitant connaissance du handicap, fort relationnel, interventions au sein d'équipes pluridisciplinaires, suivi des situations...).

► « Verbatim » des CH sur les actions menées durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) du 18 au 24 novembre 2019

CH d'Amiens

« Depuis ma prise de fonction je travaille en étroite collaboration avec CAP EMPLOI / POLE EMPLOI et AMIENS METROPOLE. Chaque année je participe à la SEEPH : recrutement collectif et forum. C'est une action récurrente. »

CH de Besançon

« Participation au forum organisé par Cap Emploi I. Publication des offres d'emploi de l'académie sur le site de l'université à destination des étudiants en situation de handicap. »

CH de Créteil

« Organisation d'une conférence ayant pour thème "l'AVC, l'aphasie" qui sera tenue par un élève de l'IRA de METZ, lundi 18 novembre matin. Cette conférence s'adressera essentiellement aux personnels des services académiques, car je dispose d'une salle d'un peu plus de 50 personnes. Une petite affiche sera élaborée avec le service de communication. »

CH de Guyane

« Nous avons programmé une formation des assistants accompagnant les personnels handicapés pendant la semaine SEEPH. Nous envisageons en outre une journée "Portes ouvertes" au cours de cette même semaine, pendant laquelle l'équipe handicap diffusera de l'information et des supports écrits dans le hall du rectorat. Par ailleurs, nous n'avons pas encore reçu de sollicitations d'autres organismes ; selon ce qui est proposé (salon, manifestation...), nous pourrions y participer. »

CH de Lille

« Une exposition "emploi et préjugés" nous est prêtée par LADAPT le 22 novembre dans les locaux du nouvel hôtel académique (qui regroupe les services du Rectorat et de la DSDEN du Nord) et le 25 novembre dans les locaux de la DSDEN du Pas-de-Calais. Cette exposition prendra la forme de 12 affiches qui permettent de déconstruire les stéréotypes sur les personnes en situation de handicap au travail.

Un stand de LADAPT et un stand des acteurs académiques médicaux RH est également prévu. Parallèlement, le CREPHSY (Centre de ressources sur le handicap psychique) prévoit une sensibilisation d'une durée de 1h30 environ destinée aux agents des services académiques durant la Semaine (Hôtel académique et DSDEN62) et le 22 après-midi au collège Martha Desrumaux de Lille. Le CLRP (Centre lillois de réadaptation professionnelle) proposera des sensibilisations à format court et ludique autour d'un

jeu de sensibilisation sur le handicap psychique d'une vingtaine de minutes destinée également aux agents des services académiques sur 4 sites (Hôtel académique, DSDEN du Pas-de-Calais et annexes).

Dans les établissements scolaires, des sensibilisations au handicap sont proposées par Cap Emploi dans 3 établissements de référents handicap de proximité: le collège Anne Frank de Lambersart, le lycée Baggio de Lille et le collège Louis Pasteur de Oignies. Une sensibilisation aux TMS par Cap Emploi se tiendra au collège d'un de nos relais handicap de bassin, le collège Anne Frank de Grande Synthe. Deux autres sensibilisations pourraient se tenir sur les TMS également par Cap Emploi dans deux établissements scolaires de deux relais handicap de bassin et référents handicap de proximité, à Arras (lycée Savary Ferry) et au Cateau Cambrésis. Nous souhaitons cette année donner du relief aux actions menées sur le terrain en proposant des sensibilisations "clé en main" aux personnes ressources de proximité, réseau dont s'est dotée l'académie de Lille depuis quelques années: 2015 pour les relais handicap de bassin, 2018 pour les référents handicap de proximité. Les actions dans les services académiques sont en attente de validation. En dehors de ces actions internes, l'Académie de Lille participera à des événementiels externes pour la 6ème année consécutive au Handi Hauts L'ympics tournoi handisports régional inter-employeurs publics et privés (médaille d'or obtenue en 2018 et d'argent en 2017) et à un handicapé organisé par la Ville de Lille. »

CH de Nancy-Metz

« Je participerai aux forums pour l'emploi organisés par CAP EMPLOI. Je recevrai lors d'un entretien individuel les personnes qui souhaitent avoir des renseignements sur nos métiers et leur communiquerai la procédure à suivre pour déposer une candidature BOE (ATSS, enseignants...) :

- 1 journée à Woippy (Moselle),*
- 1 journée à Nancy (Meurthe et Moselle). »*

CH de Strasbourg

« La diffusion de la circulaire "handicap" et l'ouverture de la campagne de recrutement par la voie directe auront lieu durant la SEEPH. »

7. Le renforcement des dispositifs GRH

7.1. Les correspondants handicap (CH)

► Formation initiale des CH nouvellement nommés

En 2019, une formation initiale « nouveau format » a été mise en place, qui regroupe les correspondants handicap de l'enseignement scolaire et ceux de l'enseignement supérieur : prolongée d'une journée, elle s'est déroulée, dans les locaux de la DGRH les 14 et 15 octobre, et le 15 novembre 2019. Comme les années antérieures, l'organisation a été assurée conjointement par la MIPH et l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF).

5 correspondants handicap nommés en académie en 2019 ont pu assister à cette formation, ainsi que 2 nouvelles collègues de la MIPH. Côté enseignement supérieur, ce sont 24 correspondants qui ont fait le déplacement.

Détail des journées de formation

- La première journée était commune à l'ensemble des participants avec les présentations suivantes :
 - par la MIPH : la politique handicap ministérielle, puis le recrutement par la voie contractuelle ;
 - par les représentants des organismes concernés : la MDPH, les Cap Emploi et Pôle Emploi.
- Lors de la deuxième journée, seule la présentation générale du FIPHFP a été commune aux deux groupes (enseignement scolaire et enseignement supérieur) ; ensuite les correspondants de l'éducation nationale ont bénéficié des présentations suivantes les concernant seuls :

- par la MIPH : le financement des dépenses handicap et la convention FIPHFP, le suivi financier, l'application Handi-Actions, le taux d'emploi, les enquêtes et les bilans ;
- par trois correspondantes handicap expérimentées (académies de Nice, Toulouse et Strasbourg) : présentation du métier de correspondant handicap, retours d'expériences.
- La troisième journée de formation a eu pour but de professionnaliser les CH et de leur laisser davantage de temps pour approfondir certains items :
 - une psychologue du travail est intervenue sur la posture professionnelle à adopter (garder les bonnes distances, gérer les situations difficiles...) ;
 - enfin, la MIPH a terminé ses interventions par : les dispositifs d'adaptation du poste de travail et le reclassement, l'information, la sensibilisation et le rôle des équipes ressources.

Les CH de l'éducation nationale comme de l'enseignement supérieur ont beaucoup apprécié cette formation. La synergie développée avec les correspondants handicap de l'enseignement supérieur est également positive. De plus, l'intervention de la psychologue du travail, introduite en 2019, ajoute une notion indispensable à la formation « métier » des CH, qui vient compléter les points de vue développés par les trois correspondantes handicap expérimentées.

Cette formation initiale est désormais reconnue par les CH et les DRH. Il est établi qu'elle couvre l'ensemble du métier, fournit des outils et permet également de constituer un réseau afin de rompre l'isolement des CH.

► **5 nouveaux correspondants handicap** ont été nommés à la rentrée 2019 dans les académies de Grenoble, la Réunion, Versailles et de l'administration centrale, ainsi qu'au vice-rectorat de Mayotte, qui a ainsi anticipé son futur statut d'académie d'outre-mer (au 1^{er} janvier 2020) et montré l'importance accordée au handicap dans cette région académique.

En revanche, la CH de l'académie de Rennes n'a pas encore été remplacée. Enfin, s'agissant de l'académie de Poitiers, la CH a quitté son poste en décembre 2019 et un nouveau CH a été désigné au début du mois de mars 2020.

Liste des correspondants handicap académiques au 1^{er} septembre 2019

Académies	Nom du CH	Adresse mail générique
AIX-MARSEILLE	M. Frédéric ALBERTI	correspondant-handicap@ac-aix-marseille.fr
AMIENS	Mme Céline COLLIER	correspondant-handicap@ac-amiens.fr
BESANCON	Mme Rachel MEHENNI	correspondant-handicap@ac-besancon.fr
BORDEAUX	Mme Carole DAMON	correspondant-handicap@ac-bordeaux.fr
CAEN et ROUEN	Mme Marya KHALES	correspondant-handicap@ac-caen.fr
CLERMONT-FERRAND	Mme Sonia TOUATI	correspondant-handicap@ac-clermont.fr
CORSE	Mme Catherine NOIRAY-VINCENTI	correspondant-handicap@ac-corse.fr
CRETEIL	Mme Laurence POITOUT	correspondant-handicap@ac-creteil.fr
DIJON	Mme Claudie MEJAT	correspondant-handicap@ac-dijon.fr
GRENOBLE	M. Victorien STOLL	correspondant-handicap@ac-grenoble.fr
GUADELOUPE	Mme Yannick AUGUSTE	correspondant-handicap@ac-guadeloupe.fr
GUYANE	Mme Madeleine PERU DUMESNIL	correspondant-handicap@ac-guyane.fr
LILLE	M. Mickael BUFFARD	correspondant-handicap@ac-lille.fr
LIMOGES	Mme Marlène ALEXANDRE BURBAUD	correspondant-handicap@ac-limoges.fr
LYON	Mme Martine MOMMEY-SOTHIER	correspondant-handicap@ac-lyon.fr
	Mme Lucie MUNOZ	
MARTINIQUE	Mme Nathalie SAINT AIME	correspondant-handicap@ac-martinique.fr
MAYOTTE	Mme Zahira MONJOIN	correspondant-handicap@ac-mayotte.fr
MONTPELLIER	Mme Nathalie VALETTE	correspondant-handicap@ac-montpellier.fr
NANCY-METZ	Mme Isabelle HUEBER	correspondant-handicap@ac-nancy-metz.fr
NANTES	Mme Sophie DELLIEUX	correspondant-handicap@ac-nantes.fr
NICE	Mme Camille DIEVART-MONIER	correspondant-handicap@ac-nice.fr
ORLEANS-TOURS	Mme Françoise ABAT	correspondant-handicap@ac-orleans-tours.fr
PARIS	Mme Sandrine BOURGEOIS	correspondant-handicap@ac-paris.fr
POITIERS	Mme Mélanie LAFON (<i>départ fin 2019</i>)	correspondant-handicap@ac-poitiers.fr
REIMS	Mme Laurence VAN KALCK	correspondant-handicap@ac-reims.fr
RENNES	/	correspondant-handicap@ac-rennes.fr
REUNION	Mme Dalanda OUESLATI	correspondant-handicap@ac-reunion.fr
ROUEN	CH commun avec l'académie de Caen	correspondant-handicap@ac-caen.fr
STRASBOURG	Mme Karine MULLER	correspondant-handicap@ac-strasbourg.fr
TOULOUSE	Mme Rose DAVID	correspondant-handicap@ac-toulouse.fr
VERSAILLES	Mme Agnès LAB	correspondant-handicap@ac-versailles.fr
ADMINISTRATION CENTRALE	Mme Isabelle CAGNASSO	correspondant-handicap.ac@education.gouv.fr

► Réunions des CH

Les CH ont été réunis deux fois en 2019, la première fois au rectorat de Paris et la seconde au ministère, dans les locaux de la DGRH.

Le premier regroupement s'est déroulé le 1^{er} avril 2019.

La matinée a été consacrée à la présentation, par la MIPH, du bilan financier et des actions 2018. Puis ont été présentées la convention financière FIPHFP 2019 et les objectifs programmés pour 2019.

L'après-midi, la MIPH a exposé les règles de financement du FIPHFP et du ministère. Il a ensuite été procédé au balayage des saisies dans la plateforme de suivi budgétaire « HandiActions », avec l'identification des erreurs rencontrées le plus fréquemment dans le cadre de l'évolution de cet outil. Enfin, un point a été consacré aux actions de formations en cours dans les académies.

Le second regroupement s'est déroulé le 16 octobre 2019.

La matinée a débuté avec la description des actions concertées de la MGEN, présentation réalisée par une administratrice nationale et un conseiller mutualiste. Cette intervention a été suivie par la présentation par la MIPH du projet de « plan d'actions 2020-2022 ».

L'après-midi, une réflexion a été engagée sur le projet de plan, en vue de l'améliorer : trois ateliers se sont tenus, avec une restitution commune à l'issue de laquelle des propositions ont pu être faites par les CH, faisant du nouveau plan un outil concerté et répondant à leurs attentes.

7.2. Les équipes ressources

La taille du ministère et son organisation largement déconcentré ont conduit à mettre en place en 2013 une « équipe ressource », pluridisciplinaire, dans chaque académie et à l'administration centrale. Leur action est dédiée à l'information, à la formation et à la sensibilisation de l'ensemble des personnels.

Lors de la transmission du plan 2017-2019 aux recteurs d'académie et au chef du service de l'action administrative et de la modernisation, l'importance du rôle de ces équipes avait été rappelée. Il était demandé à ces équipes d'axer principalement leurs actions sur trois populations cible : la sensibilisation des assistants de prévention, des aides humaines accompagnant les personnels en situation de handicap (APSH), et des chefs d'établissement.

En 2019, les équipes ressources ont poursuivi, pour certaines d'entre elles, les formations engagées sur ces trois populations cibles. Si l'ensemble des personnels n'a pas pu être formé, il convient cependant de noter la progression du nombre de formations arrêtées en 2019. Par ailleurs, certaines initiatives peuvent être relevées, comme, par exemple, celle de l'équipe de Reims qui a organisé des événements ponctuels, à travers une exposition itinérante.

7.3. Partenariats

► Partenariat avec la MGEN

Comme prévu par l'accord cadre passé pour 2018-2022 entre le MENJ-MESRI et la MGEN, une convention relative aux Actions concertées définit :

1) des prestations individuelles :

- participation au financement d'équipements spéciaux (aménagement domicile, aménagement du véhicule, appareillage informatique, appareillage pour mal voyant ou autres, équipement individuel, fauteuil roulant, orthopédie, prothèses auditives, divers...) : 2 719 interventions pour un financement de 43 043,56 € de la part du MENJ.

- aide aux actifs en situation de handicap ou dépendants actifs : 3 726 bénéficiaires et un financement de 123 900,72 € de la part du MENJ.
- interventions sociales et aides à domicile : 309 bénéficiaires et un financement de 210 000 € de la part du MENJ.

2) l'accès aux Réseaux PAS (prévention, aide et suivi) : 15 822 agents ont bénéficié des actions collectives ou individuelles d'écoute psychologique dans les espaces d'accueil écoute (EAE) pour un total de 1 670 000 € de la part du MENJ.

- actions collectives : 800 actions ont été organisées sur l'ensemble du territoire co-construites avec les 30 académies et leurs DSDEN. 12 264 agents ont bénéficié d'actions collectives sur la prévention des troubles de la voix, musculo squelettiques et des risques psycho-sociaux.
- aides et suivi des personnels en difficulté : les Espaces d'Accueil et d'Ecoute – EAE. 130 lieux d'écoute sont présents sur le territoire pour permettre aux agents d'être reçus par un psychologue du travail ou un psychologue clinicien. 5630 entretiens ont été réalisés pour 3 587 bénéficiaires : 71% sont des enseignants, 10% des personnels administratifs et 4% des personnels de direction ou d'encadrement ; 45.6% exercent dans le 1er degré, 39.9% dans le 2nd degré et 6% dans le supérieur ; 55% des problématiques sont professionnelles, 23% personnelles et 22% les deux.

Soit un total de 22 528 bénéficiaires pour un financement de 2 046 944,28€ de la part du ministère.

3) les centres de réadaptation :

En janvier 2019 6 centres sont en activité : le CRADIF (en Ile de France), le CRB (à Bordeaux-Poitiers), le CR AMN (Aix Marseille et Nice), le CNR (Nantes), le CRG (Grenoble) et CRT (Toulouse).

Le centre de réadaptation d'Amiens devrait ouvrir ses portes en septembre 2020

Ces centres de réadaptation ont pour mission d'accompagner des personnes sur des postes adaptés ou sur des stages de re-confrontation au travail en vue d'une reprofessionnalisation positive, par la reprise de la fonction initiale ou par un projet de reconversion.

En 2019, 425 personnes ont été accompagnées par les 6 centres de réadaptation (251 personnes en 2018).

Un bilan plus détaillé du partenariat avec la MGEN est présenté annuellement au CHSCT ministériel et à la CNAS par le bureau de l'action sanitaire et sociale en charge de ce dossier.

► **Partenariat avec le DDD**

En janvier 2019, le DDD est intervenu à l'IH2EF (Poitiers), au cours du séminaire des nouveaux attachés principaux d'administration de l'Etat (APAE). Une intervention d'une matinée a été réalisée par l'un de ses représentants, au cours de laquelle les nouveaux APAE du ministère ont été sensibilisés aux notions de handicap et de situations de discriminations susceptibles d'être rencontrées par les managers, consciemment ou inconsciemment.

Par ailleurs, une formation du DDD relative à la non-discrimination était prévue en 2019, qui devait rassembler l'ensemble des correspondants handicap, des représentants des services de l'administration centrale et des académies d'Île de France. Elle a dû être reportée et devrait vraisemblablement être reprogrammée en novembre 2020.

7.4. L'adresse "Emploi et intégration"

Depuis avril 2017, la DGRH a mis en place l'adresse "Emploi et intégration", identifiée "RH". Celle-ci permet aux agents de l'Éducation nationale et aux personnes extérieures d'avoir des réponses à leurs sollicitations (candidatures à un emploi, demandes d'informations sur diverses thématiques...). Une baisse importante de ce type de demandes a été constatée depuis 2017 (228 en 2016, 63 en 2017, 59 en 2019). Il est constaté néanmoins que 29% des demandes de 2016 portaient sur les aménagements de poste, 20% sur la mobilité et 18% sur la recherche d'emploi.

En 2019, ce dernier item représente désormais la majorité des contacts : 60% de recherches d'emploi, incluant candidatures et demandes d'informations sur les postes BOE et les concours.

Plusieurs raisons essentielles peuvent être retenues afin d'expliquer ce constat : l'effet d'une information plus large sur le recrutement par la voie contractuelle, un meilleur accompagnement des personnels grâce à la visibilité des correspondants handicap (avec notamment la mise en ligne d'une carte de France interactive indiquant leur coordonnées) et à une diffusion plus large des procédures (notamment celle sur la mobilité).

Pour mémoire, 59 mails ont été réceptionnés à la DGRH en 2019 :

ORIGINE DES DEMANDES 2019			
Personnels de l'éducation nationale	Personnels autres administrations	Personnes extérieures	Total
14	4	41	59

Ces demandes concernent en premier lieu des candidatures spontanées (45%), puis des situations diverses* (en hausse avec 29%), enfin des demandes d'informations générales relatives au recrutement par la voie contractuelle ou par concours (15%) souvent associées aux candidatures.

CANDIDATURES 2019					Demande de stage	Demande d'apprentissage	DEMANDES D'INFORMATION 2019				Total
Recrut ASS	Recrut CUI CAE	Recrut personnel d'entretien	AESH	Recrut filière pédago			Décret 95	Concours	Reclassement	Situations diverses	
18	0	1	4	3	1	5	3	6	1	17	59
31%	0%	2%	7%	5%	2%	8%	5%	10%	2%	29%	100%

* Demandes d'informations sur la prise en charge du handicap, conseils concernant des situations individuelles, candidatures hors EN...

8. La médecine de prévention

La médecine de prévention constitue un sujet de préoccupation constant pour le ministère chargé de l'éducation nationale, qui a la volonté d'accompagner les académies en matière de surveillance médicale des personnels. Une difficulté majeure tient aux difficultés de recrutements des médecins de prévention rencontrées dans les académies, qui s'illustrent par le nombre insuffisant de médecins de prévention (en 2018, 87 médecins de prévention, soit 68 équivalents temps plein) eu égard aux effectifs des personnels du ministère.

Pour améliorer la couverture en médecins de prévention de toutes les académies et rendre plus attractives les fonctions de médecin de prévention, les recteurs d'académie ont la possibilité de fixer leur rémunération par référence à la grille applicable aux médecins du travail des services interentreprises de médecine du travail, voire de proposer une rémunération supérieure à cette grille de rémunération dans les zones de désert médical ou lorsque le poste de médecin de prévention est resté vacant depuis plus d'un an. De plus, les recteurs d'académies sont encouragés à promouvoir l'accueil de collaborateurs, médecins au sein des services de médecine de prévention.

Une circulaire ministérielle a été adressée aux recteurs d'académie le 11 juillet 2016, qui comporte des préconisations quant à l'organisation des services de médecine de prévention et la constitution, autour du médecin de prévention, d'équipes pluridisciplinaires (collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail, psychologues du travail,...), afin de participer au suivi médical des personnels. Concernant ces différents professionnels, ont été recensés 9 collaborateurs médecins, 24 psychologues du travail et 21 infirmiers en santé au travail.

Cette circulaire définit également des priorités pour les personnels les plus exposés ou les plus fragiles à l'égard desquels le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière. S'il peut définir la fréquence et la nature des visites médicales, il lui est demandé de respecter l'obligation d'une visite annuelle minimum pour ces personnels.

De plus, un guide méthodologique dédié aux infirmiers de prévention en santé au travail a été diffusé aux recteurs d'académie le 20 mai 2019. Ce guide doit notamment leur permettre de mettre en place, sous le contrôle des médecins de prévention, des « entretiens infirmiers ». La réalisation de ces entretiens participera directement au renforcement du suivi médical des personnels.

En outre, le ministère a engagé une campagne nationale de recrutement des médecins de prévention.

Enfin, l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 habilite le Gouvernement à prendre, dans un délai de douze ou quinze mois, toutes dispositions relatives à la protection sociale et à la sécurité des agents publics. A cet égard, plusieurs ordonnances seront préparées par le ministère chargé de la fonction publique et, en particulier, une ordonnance portant sur la prise en charge des personnels par les instances médicales ainsi que par les services de médecine de prévention et les services de santé au travail.

9. La convention FIPHFP

La convention cadre triennale 2017-2019 n° C-1071, qui prévoit des conventions financières annuelles, a été signée le 9 août 2017. Après délibération du comité national du FIPHFP le 15 mars 2018, une convention financière pour l'année 2018 a été signée le 27 avril 2018 ; 4 M€ ont été accordés au ministère chargé de l'éducation nationale au titre de 2018, soit 1M€ de moins qu'en 2017 (baisse de 20% du financement).

En 2019, après délibération du comité national du FIPHFP le 14 mars, une convention financière pour l'année 2019 a pu être signée le 23 avril ; 4 M€ ont ainsi été accordés au ministère au titre de l'année 2019, soit une somme identique à celle de l'année 2018.

9.1. L'organisation

➤ Le **plan d'actions** a été élaboré au niveau ministériel, avec le comité de suivi. Celui-ci est composé :

- de représentants de l'administration : représentants de la direction générale des ressources humaines (DGRH), de la direction des affaires financières (DAF) ;
- de représentants des personnels désignés par les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel institué auprès du ministre de l'éducation nationale ;
- du directeur du FIPHFP ou son représentant.

Pour mémoire, le plan d'actions 2017-2019 a été adopté à l'unanimité par le CHSCT le 16 mai 2017 et présenté au comité technique ministériel le 11 juillet 2017. Il fait l'objet d'un bilan annuel en 2017 et 2018 qui ont été présentés au comité de suivi et au CHSCT.

➤ **L'organisation et la mise en place du plan d'actions** implique plusieurs acteurs, qui sont amenés à coopérer les uns avec les autres :

- au sein de l'administration centrale : la DGRH, au sein de celle-ci la mission à l'intégration des personnels handicapés, la direction des affaires financières, les directeurs de programmes concernés par le financement du plan, la délégation à la communication (DELCOM),
- au sein des académies : le directeur des ressources humaines, le correspondant handicap, le médecin de prévention, le service financier, le service de formation et le service de communication.

➤ Le **suivi du plan d'actions** s'effectue au niveau ministériel et au niveau académique.

Au niveau ministériel, le comité de suivi assure un suivi régulier de la convention et du plan d'actions. Le comité de suivi se réunit annuellement, après chaque date anniversaire de la convention. Le bilan est aussi présenté chaque année au CHSCT ministériel.

Au niveau académique, le plan a été soumis à l'avis du CHSCT puis présenté au comité local du FIPHFP. A l'instar du comité de suivi ministériel, le CHSCT assure un suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'actions académique.

➤ Le **suivi financier** s'effectue via une plateforme de suivi développée par le ministère et baptisée « HandiActions » dans laquelle chaque académie dispose d'un espace.

Cet espace est composé de deux volets :

- le volet traitement, qui permet à l'académie de saisir les dépenses qu'elle réalise,
- le volet budgétaire, qui permet à l'académie de suivre toutes les opérations budgétaires et financières effectuées. Elle a ainsi connaissance de chaque délégation de crédit versée sur les différents programmes par les directeurs de programme, de sa consommation par programme et par action, du solde de l'utilisation de ses crédits. Ces informations sont disponibles en temps réel, c'est-à-dire à l'instant même où elles sont consultées.

En 2019, 36 fiches de demandes d'évolution informatique ont été nécessaires pour prendre en compte les critères de mode de financement annuel (répartition entre part FIPHFP et part MEN ou Rectorat) et les contrôles d'éligibilité aux interventions du catalogue des interventions du FIPHFP. Une assistance téléphonique et électronique (plus de 200 messages archivés) annuelle est également organisée pour assurer l'assistance aux utilisateurs.

L'assistance, les contrôles de saisies, le suivi financier et la maintenance de cette application représentaient déjà 80% du temps d'un poste de travail au sein de la MIPH en 2017. Le nombre de saisies a encore augmenté de 6522 en 2018 à 6833 en 2019, soit une augmentation de 311 saisies (+5%).

9.2. Le bilan financier de l'année 2019

Une première délégation a été effectuée aux académies dès le 4 avril 2019 (*en 2018, elle l'avait été deux mois plus tard*), à partir des crédits ministériels et sur la base de la consommation de crédits de l'année précédente. Une fois les crédits FIPHFP obtenus, deux autres délégations ont été effectuées en juillet 2019 (*au lieu de septembre l'année précédente*), en fonction de la première délégation de crédits et des dépenses validées dans HandiActions. Enfin, une troisième délégation a été effectuée début décembre 2019, tenant compte des demandes de besoins complémentaires exprimées par les académies, des dépenses saisies dans HandiActions et des engagements inscrits dans CHORUS.

A la demande du FIPHFP, la structure du plan d'actions se décompose de la manière suivante :

- Axe 1 : projet et politique handicap. Il s'agit des dépenses relatives à l'interprétariat LSF dans le cadre des activités professionnelles telles que les formations, réunions, informations syndicales ;
- Axe 2 : gouvernance et organisation. Cet axe recense les dépenses liées à la formation des personnels chargés d'accompagner des agents en situation de handicap (AESH, tuteurs, etc...) ;
- Axe 3 : accessibilité du poste de travail ;
- Axe 4 : recrutement. Toutes les dépenses relatives aux aides humaines et techniques, ainsi que des aides spécifiques à certains types de contrats (apprentis, CUI-CAE, Pacte), pour des personnels en situation de handicap et recrutés depuis un an ou moins y sont recensées.
- Axe 5 : maintien dans l'emploi. Toutes les dépenses relatives aux aides humaines et techniques pour des personnels en situation de handicap et recrutés depuis plus d'un an, ainsi que les formations de reconversions, y sont recensées.
- Axe 6 : communication. Cet axe est consacré aux dépenses de sensibilisation et communication pour les personnels du ministère de l'éducation nationale.
- Axe 7 : innovation. C'est un axe dédié aux actions qui ne figurent pas dans le catalogue des interventions du FIPHFP et qui restent à la charge entière de l'employeur. Il s'agit, pour le MEN, de l'entreprise d'entraînement pédagogique de Dijon, des actions concertées MGEN et des allègements de services pour les personnels enseignants.

Concernant l'axe 1, le financement par le MEN des manifestations collectives nécessitant un interprétariat en langue des signes (LSF), après avoir connu une légère baisse de 9% en 2018, a augmenté de 22% en 2019.

Concernant l'axe 2, la participation financière aux formations des personnels en relation avec les agents en situation de handicap est stable (120,18€ de plus en 2019 qu'en 2018).

Concernant l'axe 3, les dépenses liées à l'accessibilité au poste de travail ou aux locaux professionnels sont encore en hausse (95%) et entièrement prises en charge par le ministère.

Concernant l'axe 4, la participation financée par le ministère est en hausse de 11% par rapport à 2018, néanmoins les dépenses sur cet axe reculent de 117 474.52 € (soit une baisse de 14%). Cette différence s'explique par le nombre de recrutements moins important en 2019 (743 agents en 2019 contre 780 en 2018) et la part de l'apprentissage qui baisse également. Pour mémoire, aucune demande d'intervention n'a été refusée, le ministère prenant même à sa charge la totalité des indemnités d'apprentissage.

Concernant l'axe 5, en 2019 le total des dépenses du ministère consacrées au maintien dans l'emploi baisse de 9% tandis que la participation du FIPHFP augmente de 4.8%; au total, une baisse globale de 7% est constatée sur cet axe. Il importe de remarquer que le nombre de bénéficiaires augmente de 4.38%, passant de 3512 à 3666 agents.

Explications détaillées :

Les prothèses auditives connaissent un infléchissement : baisse du nombre d'interventions de 844 à 793 et une baisse des dépenses du ministère de presque 28%.

Les aménagements de poste de travail augmentent de plus de 9% passant de 1 363 interventions à 1 495 avec une participation financière globale du MEN en hausse de 26%.

L'interprétariat individuel en langue des signes pour les actions individuelles voit son nombre d'interventions baisser de 135 à 121 mais avec une participation intégralement supportée par le MEN en hausse de 3%.

L'accompagnement du handicap non compensable techniquement est en léger recul concernant 20 interventions en 2019 contre 27 en 2018 mais avec une participation financière totalement supportée par le MEN en baisse de 35%. C'est pourquoi le MEN a posé les bases d'un travail spécifique pour la sensibilisation et l'accompagnement du handicap psychique.

Le recours au transport adapté domicile/travail se maintient de 1555 interventions à 1521, avec une participation financière du MEN en hausse de 5%.

L'accompagnement de la vie professionnelle connaît une augmentation passant de 1583 à 1816 interventions mais une participation financière en très légère baisse de 0.79%. Plusieurs explications peuvent être apportées notamment : le besoin en accompagnement peut être moindre sur la durée pour un même agent et les nouveaux bénéficiaires peuvent avoir un besoin de compensation différent.

L'effort porté sur la formation est diminué, 260 interventions en 2018 et 152 en 2019 avec une baisse du financement du MEN de 22%. Le déploiement du dispositif de période de préparation au reclassement (PPR) en amont du reclassement pourrait expliquer cette baisse.

Néanmoins, il reste difficile de prévoir ou d'expliquer les variations de cet axe d'une année à l'autre, le nombre d'interventions et la participation financière semblant parfois décorrélés. Cependant, il est important de souligner qu'aucune demande n'est refusée pour des motifs financiers.

Concernant l'axe 6, la communication, les dépenses, supportées par le ministère sont en baisse de 2% environ (soit 392,93 €). Il est important de souligner que le ministère a produit en la matière d'importants efforts les années précédentes, ce qui explique cette baisse sur deux années consécutives ; par ailleurs le ministère réutilise certains supports dématérialisés de communication, qui, par définition, ont déjà été financés les années précédentes. Il importe également de souligner l'effort du ministère de se déplacer annuellement avec les académies franciliennes au Carrefour pour l'emploi, au sein du village Handicap.

Concernant l'axe 7, l'innovation, les dépenses, qui comprennent l'entreprise d'entraînement pédagogique (EEP) de Dijon, sont en baisse de 39% (passage de 173 389,5 € à 104 895,08 €). Ces dépenses sont entièrement supportées par le ministère sur ses crédits en propre. De plus, le ministère a initié une dépense nouvelle, afin de développer de nouvelles facettes de l'insertion des personnels en situation de handicap : marché public conclu avec le réseau GESAT, afin de développer les achats auprès du STPA.

Enfin, le ministère a cette année encore consacré un budget très conséquent aux dépenses d'allègements de service : 29 996 228,94 € (contre 29 562 013 € en 2018), soit une hausse d'environ 1,5 % en 2019.

Pour conclure sur cette partie financière, la consommation des 4M€ accordés par le FIPHFP est de 100% ; le ministère a quant à lui financé 47 195 089.82 € en 2019 pour les actions en faveur des personnels.

Même si un grand effort a été porté sur l'appropriation du nouveau catalogue des interventions et du système de répartition des dépenses MEN/FIPHFP, la saisie des dépenses a suscité cette année encore beaucoup de questionnements de la part des académies. Le taux d'erreur des saisies s'est élevé à 54%, compensé par un important travail de la MIPH pour corriger ces erreurs avec pour conséquence un délai très long de validation des dépenses, rendant très compliquée la préparation des bilans : le bilan financier pour le FIPHFP et le présent bilan d'activités, en principe produits concomitamment.

Les tableaux I et II ci-après présentent le bilan financier de l'année 2019 par académie et par axe (tableau I) et par action, avec le nombre d'interventions correspondant (tableau II).

Convention financière MEN/FIPHFP 2019

I. Bilan par académie et par axe

Académie	Axe 1 - Projet et politique handicap				Axe 2 - Gouvernance et organisation				Axe 3 - Accessibilité			
	Montant facture	Part autres organismes	Part MEN	Part FIPHFP	Montant facture	Part autres organismes	Part MEN	Part FIPHFP	Montant facture	Part Autres organismes	Part MEN	Part FIPHFP
AIX-MARSEILLE												
AMIENS	1 165,00 €	0,00 €	1 165,00 €	0,00 €	47,18 €	0,00 €	47,18 €	0,00 €				
BESANCON									2 443,80 €	0,00 €	2 443,80 €	0,00 €
BORDEAUX	2 412,00 €	0,00 €	2 412,00 €	0,00 €	4 794,58 €	0,00 €	4 794,58 €	0,00 €	13 329,34 €	0,00 €	13 329,34 €	0,00 €
CAEN	2 000,20 €	0,00 €	2 000,20 €	0,00 €					12 559,31 €	0,00 €	12 559,31 €	0,00 €
CLERMONT-FERRAND	4 771,75 €	0,00 €	4 771,75 €	0,00 €								
CORSE					864,67 €	0,00 €	864,67 €	0,00 €				
CRETEIL	1 392,00 €	0,00 €	1 392,00 €	0,00 €								
DIJON					224,00 €	0,00 €	224,00 €	0,00 €	734,63 €	0,00 €	734,63 €	0,00 €
GRENOBLE	1 028,20 €	0,00 €	1 028,20 €	0,00 €								
GUADELOUPE												
GUYANE					1 628,00 €	0,00 €	1 628,00 €	0,00 €	450,00 €	0,00 €	450,00 €	0,00 €
LILLE	985,00 €	0,00 €	985,00 €	0,00 €					5 439,85 €	0,00 €	5 439,85 €	0,00 €
LIMOGES	527,70 €	0,00 €	527,70 €	0,00 €								
LYON	18 700,03 €	0,00 €	18 700,03 €	0,00 €								
MARTINIQUE												
MONTPELLIER									899,00 €	0,00 €	899,00 €	0,00 €
NANCY-METZ									1 023,22 €	0,00 €	1 023,22 €	0,00 €
NANTES	15 245,20 €	0,00 €	15 245,20 €	0,00 €								
NICE	156,00 €	0,00 €	156,00 €	0,00 €					1 020,60 €	0,00 €	1 020,60 €	0,00 €
ORLEANS-TOURS	1 110,30 €	0,00 €	1 110,30 €	0,00 €					20 341,80 €	0,00 €	20 341,80 €	0,00 €
PARIS	4 548,00 €	0,00 €	4 548,00 €	0,00 €								
POITIERS	9 537,10 €	0,00 €	9 537,10 €	0,00 €					314,44 €	0,00 €	314,44 €	0,00 €
REIMS									10 173,31 €	0,00 €	10 173,31 €	0,00 €
RENNES	29 527,23 €	0,00 €	29 527,23 €	0,00 €								
REUNION												
ROUEN	1 926,00 €	0,00 €	1 926,00 €	0,00 €								
STRASBOURG	465,00 €	0,00 €	465,00 €	0,00 €	428,06 €	0,00 €	428,06 €	0,00 €	9 237,06 €	0,00 €	9 237,06 €	0,00 €
TOULOUSE	12 570,06 €	0,00 €	12 570,06 €	0,00 €					9 734,72 €	0,00 €	9 734,72 €	0,00 €
VERSAILLES	1 845,00 €	0,00 €	1 845,00 €	0,00 €								
Administration Centrale												
IHEEF					1 890,91 €	0,00 €	1 890,91 €					
Total général	109 911,77 €	0,00 €	109 911,77 €	0,00 €	9 877,40 €	0,00 €	9 877,40 €	0,00 €	87 701,08 €	0,00 €	87 701,08 €	0,00 €

Académie	Axe 4 - Recrutement				Axe 5 - Maintien dans l'emploi			
	Montant facture	Part autres organismes	Part MEN	Part FPHFP	Montant facture	Part autres organismes	Part MEN	Part FPHFP
AIX-MARSEILLE	4 118,00 €	0,00 €	4 118,00 €	0,00 €	548 551,53 €	24 759,40 €	383 824,29 €	134 369,90 €
AMIENS	3 758,64 €	1 660,00 €	498,64 €	1 600,00 €	132 428,43 €	22 940,18 €	70 790,89 €	35 438,23 €
BESANCON	27 266,98 €	0,00 €	27 266,98 €	0,00 €	283 660,72 €	19 973,82 €	136 498,58 €	112 836,06 €
BORDEAUX	69 102,97 €	0,00 €	38 521,51 €	30 581,46 €	814 214,59 €	64 606,45 €	496 240,77 €	231 808,08 €
CAEN	120,00 €	0,00 €	120,00 €	0,00 €	227 697,71 €	30 239,92 €	93 528,14 €	99 891,85 €
CLERMONT-FERRAND					286 205,77 €	49 528,42 €	114 623,04 €	117 861,94 €
CORSE					152 816,96 €	5 191,60 €	107 139,64 €	35 786,01 €
CRETEIL					603 286,11 €	43 159,78 €	307 860,93 €	244 355,38 €
DIJON					465 874,78 €	30 067,51 €	304 789,52 €	121 743,46 €
GRENOBLE	32 490,52 €	0,00 €	29 957,69 €	2 532,83 €	370 188,58 €	44 513,34 €	142 873,52 €	162 939,38 €
GUADELOUPE					2 097,87 €	0,00 €	314,65 €	1 783,22 €
GUYANE	40 525,20 €	0,00 €	40 525,20 €	0,00 €	373 316,48 €	6 635,48 €	322 044,96 €	44 636,04 €
LILLE	12 605,80 €	0,00 €	12 605,80 €	0,00 €	2 484 143,92 €	126 394,39 €	1 851 867,25 €	499 312,90 €
LIMOGES	34 088,70 €	0,00 €	34 088,70 €	0,00 €	269 138,20 €	17 530,00 €	207 473,74 €	38 276,87 €
LYON	110 177,26 €	0,00 €	110 177,26 €	0,00 €	553 413,11 €	48 900,47 €	390 151,83 €	107 657,45 €
MARTINIQUE					16 222,11 €	3 428,00 €	3 986,00 €	8 342,09 €
MONTPELLIER	1 453,34 €	0,00 €	86,54 €	1 366,80 €	528 841,85 €	51 659,44 €	349 975,22 €	112 777,67 €
NANCY-METZ	468,28 €	0,00 €	160,73 €	307,55 €	948 254,31 €	38 477,13 €	704 846,37 €	191 940,17 €
NANTES	2 026,49 €	0,00 €	1 924,49 €	102,00 €	1 174 946,50 €	115 611,46 €	799 867,50 €	244 190,09 €
NICE	1 980,49 €	0,00 €	687,56 €	1 292,93 €	324 931,18 €	19 626,34 €	256 771,88 €	44 588,40 €
ORLEANS-TOURS	62 667,78 €	0,00 €	59 469,29 €	3 198,49 €	607 516,75 €	75 540,84 €	374 606,44 €	147 253,71 €
PARIS	20 063,27 €	0,00 €	17 105,80 €	2 957,47 €	477 526,58 €	21 287,40 €	363 847,64 €	73 936,14 €
POITIERS	55 240,08 €	7 730,00 €	22 924,06 €	23 597,76 €	190 116,53 €	36 565,40 €	62 328,31 €	88 175,49 €
REIMS	1 370,64 €	0,00 €	137,76 €	1 232,88 €	287 539,85 €	36 039,21 €	115 663,14 €	124 999,23 €
RENNES	119 996,42 €	0,00 €	119 996,42 €	0,00 €	750 773,63 €	100 878,25 €	428 283,92 €	193 229,90 €
REUNION					10 370,65 €	46,80 €	3 572,00 €	6 551,85 €
ROUEN					361 803,41 €	25 776,79 €	279 740,05 €	51 239,87 €
STRASBOURG	16 194,31 €	0,00 €	15 360,81 €	833,50 €	429 732,41 €	41 451,61 €	175 378,38 €	186 142,73 €
TOULOUSE	59 828,86 €	0,00 €	59 828,86 €	0,00 €	7 272 183,33 €	102 310,50 €	6 857 531,23 €	292 795,48 €
VERSAILLES	34 344,00 €	0,00 €	34 344,00 €	0,00 €	689 466,19 €	50 763,66 €	487 684,38 €	124 757,98 €
Administration centrale					88 987,35 €	0,00 €	38 208,59 €	50 778,76 €
Total général	709 888,03 €	9 390,00 €	629 906,10 €	69 603,67 €	21 726 247,39 €	1 253 903,59 €	16 232 312,80 €	3 930 396,33 €

Académie	Axe 6 - Communication				Axe 7 - Innovation				Total			
	Montant facture	Part autres organismes	Part MEN	Part FIPHFP	Montant facture	Part autres organismes	Part MEN	Part FIPHFP	Total facture	Total Autres organismes	Total MEN	Total FIPHFP
AIX-MARSEILLE	7 980,00 €	0,00 €	7 980,00 €	0,00 €					560 649,53 €	24 759,40 €	395 922,29 €	134 369,90 €
AMIENS									137 399,25 €	24 600,18 €	72 501,71 €	37 038,23 €
BESANCON									313 371,50 €	19 973,82 €	166 209,36 €	112 836,06 €
BORDEAUX									903 853,48 €	64 606,45 €	555 298,20 €	262 389,54 €
CAEN									242 377,22 €	30 239,92 €	108 207,65 €	99 891,85 €
CLERMONT-FERRAND	600,00 €	0,00 €	600,00 €	0,00 €					291 577,52 €	49 528,42 €	119 994,79 €	117 861,94 €
CORSE									153 681,63 €	5 191,60 €	108 004,31 €	35 786,01 €
CRETEIL									604 678,11 €	43 159,78 €	309 252,93 €	244 355,38 €
DIJON					104 895,08 €	0,00 €	104 895,08 €	0,00 €	571 728,49 €	30 067,51 €	410 643,23 €	121 743,46 €
GRENOBLE									403 707,30 €	44 513,34 €	173 859,41 €	165 472,21 €
GUADELOUPE									2 097,87 €	0,00 €	314,65 €	1 783,22 €
GUYANE									415 919,68 €	6 635,48 €	364 648,16 €	44 636,04 €
LILLE	3 598,30 €	0,00 €	3 598,30 €	0,00 €					2 506 772,87 €	126 394,39 €	1 874 496,20 €	499 312,90 €
LIMOGES									303 754,60 €	17 530,00 €	242 090,14 €	38 276,87 €
LYON									682 290,40 €	48 900,47 €	519 029,12 €	107 657,45 €
MARTINIQUE									16 222,11 €	3 428,00 €	3 986,00 €	8 342,09 €
MONTPELLIER									531 194,19 €	51 659,44 €	350 960,76 €	114 144,47 €
NANCY-METZ									949 745,81 €	38 477,13 €	706 030,32 €	192 247,72 €
NANTES									1 192 218,19 €	115 611,46 €	817 037,19 €	244 292,09 €
NICE									328 088,27 €	19 626,34 €	258 636,04 €	45 881,33 €
ORLEANS-TOURS									691 636,63 €	75 540,84 €	455 527,83 €	150 452,20 €
PARIS									502 137,85 €	21 287,40 €	385 501,44 €	76 893,61 €
POITIERS									255 208,15 €	44 295,40 €	95 103,91 €	111 773,25 €
REIMS	2 102,85 €	0,00 €	2 102,85 €	0,00 €					301 186,65 €	36 039,21 €	128 077,06 €	126 232,11 €
RENNES									900 297,28 €	100 878,25 €	577 807,57 €	193 229,90 €
REUNION									10 370,65 €	46,80 €	3 572,00 €	6 551,85 €
ROUEN									363 729,41 €	25 776,79 €	281 666,05 €	51 239,87 €
STRASBOURG									456 056,84 €	41 451,61 €	200 869,31 €	186 976,23 €
TOULOUSE									7 354 316,97 €	102 310,50 €	6 939 664,87 €	292 795,48 €
VERSAILLES									725 655,19 €	50 763,66 €	523 873,38 €	124 757,98 €
Administration centrale									88 987,35 €	0,00 €	38 208,59 €	50 778,76 €
IHEEF									1 890,91 €	0,00 €	1 890,91 €	0,00 €
Mission Achats					4 000,00 €		4 000,00 €		4 000,00 €	0,00 €	4 000,00 €	0,00 €
DGRH	3 678,00 €		3 678,00 €		2 297,50 €		2 297,50 €		5 975,50 €	0,00 €	5 975,50 €	0,00 €
Allègements							29 996 228,94 €				29 996 228,94 €	0,00 €
Total général	17 959,15 €	0,00 €	17 959,15 €	0,00 €	111 192,58 €	0,00 €	30 107 421,52 €	0,00 €	22 772 777,40 €	1 263 293,59 €	47 195 089,82 €	4 000 000,00 €

Convention financière MEN/FIPHFP 2019

II. Bilan par axe

Axe	Actions	Nombre d'interventions	Part MEN	Part FIPHFP
Axe 1 - Projet et politique handicap	Interprète en langue des signes (manifestations collectives)	245	109 911,77 €	0,00 €
	Total axe 1	245	109 911,77 €	0,00 €
Axe 2 - Gouvernance et organisation	Formation personnels en relation agents situation de handicap	12	9 877,40 €	0,00 €
	Total axe 2	12	9 877,40 €	0,00 €
Axe 3 - Accessibilité	Travaux d'accessibilité au poste de travail	10	45 927,53 €	0,00 €
	Autre dispositif ou participation employeur	20	41 773,55 €	0,00 €
	Total axe 3	30	87 701,08 €	0,00 €
Axe 4 - Recrutement	Prothèse auditive	6	1 583,42 €	6 301,74 €
	Transport adapté Domicile / Travail	18	68,10 €	31 266,81 €
	Indemnité d'apprentissage	54	576 648,24 €	0,00 €
	Frais de formation d'un apprenti	1	646,00 €	0,00 €
	Etude ergonomique du poste/analyse situation de travail	1	2 700,00 €	0,00 €
	Aménagement de l'environnement de travail (-7.500€)	27	5 264,83 €	32 035,12 €
	Accompagnement vie professionnelle	10	41 448,07 €	0,00 €
	Tutorat	1	600,00 €	0,00 €
	Interprète en langue des signes (action individuelle)	5	563,80 €	0,00 €
	Codeur ou transcripateur	2	233,64 €	0,00 €
	Surcoût des actions de formation	1	150,00 €	0,00 €
	Total axe 4	126	629 906,10 €	69 603,67 €
Axe 5 - Maintien dans l'emploi	Prothèse auditive	793	182 684,09 €	979 945,74 €
	Fauteuil roulant	28	6 051,03 €	60 123,19 €
	Transport adapté domicile / travail	1521	227 582,62 €	1 138 540,93 €
	Transport adapté activités professionnelles	97	9 998,08 €	28 525,81 €
	Aménagement du véhicule personnel	13	7 728,82 €	36 702,60 €
	Etude ergonomique du poste / analyse situation de travail	35	62 058,74 €	0,00 €
	Aménagement de l'environnement de travail(-7.500€)	1488	152 659,57 €	1 552 273,81 €
	Aménagement de l'environnement de travail(+7.500€)	7	20 254,88 €	46 549,98 €
	Télétravail (Coût d'acquisition, d'investissement et aménagement)	190	119 102,69 €	83 189,85 €
	Accompagnement vie professionnelle	1816	9 302 164,75 €	0,00 €
	Accompagnement vie personnelle	10	183,02 €	4 544,42 €
	Tutorat	47	19 980,00 €	0,00 €
	Interprète en langue des signes (action individuelle)	121	58 248,46 €	0,00 €
	Codeur ou transcripateur	16	42 025,13 €	0,00 €
	Evaluation des capacités professionnelles pour les personnes avec handicap psychique	5	7 929,00 €	0,00 €
	Soutien médico-psychologique pour les personnes avec handicap psychique	8	8 373,96 €	0,00 €
	Accompagnement externe sur le lieu de travail pour les personnes avec handicap psychique	7	16 775,21 €	0,00 €
	Bilan de compétence/Bilan professionnel	26	40 284,00 €	0,00 €
	Formation compensation handicap	12	16 885,40 €	0,00 €
	Formation de reconversion professionnelle, reclassement pour raison de santé	31	27 281,15 €	0,00 €
	Remboursement rémunération de l'agent pendant formation liée au reclassement ou reconversion professionnelle	109	5 897 539,09 €	0,00 €
	Surcoût des actions de formation continue	20	6 523,11 €	0,00 €
Total axe 5	6400	16 232 312,80 €	3 930 396,33 €	
Axe 6 - Communication	Formation, information et sensibilisation collectives	12	14 281,15 €	0,00 €
	Total axe 6	12	17 959,15 €	0,00 €
Axe 7 - Innovation	Innovation (dispositif hors catalogue)	6	111 192,58 €	0,00 €
	Allègements	1	29 996 228,94 €	
	Total axe 7	8	30 107 421,52 €	0,00 €
Total général		6833	47 195 089,82 €	4 000 000,00 €

Conclusion

Le bilan 2019 est le dernier du plan 2017-2019 : il est l'occasion de réaliser une conclusion plus globale, sur l'ensemble des trois années écoulées.

Recruter, accompagner, informer sur leurs droits les personnes en situation de handicap, tout au long de leur carrière, est une action en soi difficile, qui plus est lorsqu'elle est menée au sein d'une organisation aussi étendue, présente sur l'ensemble du territoire national. Les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur comprennent des structures très diversifiées comme des établissements scolaires, des centres d'insertion et d'orientation (CIO), des DSDEN, des rectorats, une administration centrale, des établissements d'enseignement supérieur... Il s'agit du premier employeur de France, avec au total plus de 1,1 million de personnes rémunérées au titre de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

Cette place – spécifique tant au niveau des personnels que géographiquement – implique de penser une véritable politique, avec des relais structurant permettant le renforcement des dispositifs de GRH.

C'est ce qui explique la place accordée dans le plan aux correspondants handicap, dont la professionnalisation est un élément décisif. Les résultats présentés ne pourraient l'être sans leur travail de fond : leur motivation et leurs compétences méritent d'être soulignées. Par ailleurs, les résultats obtenus sur ce plan sont également l'occasion de rappeler que la DGRH des ministères mène depuis plusieurs années une politique active et volontariste en faveur des personnels en situation de handicap.

Les résultats de cette politique sont encourageants, même si beaucoup reste encore à réaliser. Qu'il s'agisse de recrutements, d'aménagements de poste de travail, d'aide humaine, de postes adaptés (courte et longue durées), de reclassements, et même si les situations liées aux handicaps obligent à la modestie, le ministère peut se prévaloir d'une belle progression dans la prise en charge et le suivi de la politique handicap menée, qui doit être mise en correspondance avec les « masses » concernées (effectifs, territoires, diversité des statuts, complexité des campagnes d'affections et de mobilités...).

Par exemple, concernant les adaptations de poste, si l'on s'attarde aux seuls allègements de service – une spécificité du ministère – il s'agit d'un engagement financier considérable, qui ne s'est jamais démenti sur l'ensemble du plan et qu'il est possible de chiffrer à près de 30 millions d'euros par an.

Plusieurs autres indicateurs permettent d'établir que le ministère et les académies ont globalement progressé sur le thème du handicap pendant toute la durée du présent plan, même si sa fin ne constitue qu'une étape et que la démarche de progrès social et d'intégration des personnes en situation de handicap doit toujours continuer d'être affirmée.

Il est important également de souligner le maintien du partenariat avec le FIPHFP, qui inscrit le ministère de l'éducation nationale dans le paysage institutionnel, et ce bien que les crédits ministériels soient désormais plus conséquents que ceux du FIPHFP en montant. Il s'agit là d'une preuve de la maturité atteinte, qui nécessite également d'être confirmée. Il en est de même de l'exploration de nouveaux thèmes, comme le travail pour développer les achats auprès du STPA, ou encore les campagnes de communication menées pour lutter contre les stéréotypes liés au handicap.

Le plan 2020-2022, qui a déjà commencé à être déployé, s'inscrit désormais dans cette dynamique et a pour ambition de permettre au ministère de continuer d'avancer, notamment par un travail de fond sur la communication adressée à l'ensemble des personnes – « le handicap, tous concernés » – ainsi que par un travail mené sur le cadre de déploiement de cette politique : il est essentiel en effet de consolider les organisations d'ores et déjà mises en place et de poursuivre la professionnalisation des acteurs concernés, au premier chef les correspondants handicap.

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS

education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

14/08/2020