



académie
Nice



Région académique
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

BILAN SOCIAL

2016 / 2017

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

EDITORIAL

Une priorité, une dynamique, une volonté de dialogue

Je suis heureux de vous présenter le bilan social 2016-2017 de l'académie de Nice.

Au-delà de son caractère obligatoire, le bilan social est aujourd'hui reconnu en tant qu'outil pérenne de diagnostic et de pilotage dans le domaine social. C'est une photographie annuelle de notre académie qui permet de dresser un état des lieux actualisé de la situation des personnels et de mesurer certaines évolutions sur plusieurs années.

Il a également pour objectif de faciliter un dialogue social de qualité en nourrissant la réflexion et la discussion à travers le partage de données fiables et objectives. J'ai ainsi veillé à rendre possible les comparaisons aux années antérieures.

Il est ainsi devenu un outil de communication assurant une information complète et transparente accessible à tous.

Comme chaque année, je tiens à remercier tous les acteurs de la gestion des ressources humaines qui ont contribué à la réalisation de ce bilan social. Il est le fruit d'un important travail collectif, réalisé grâce à l'expertise du service prospective et performance.

Ce bilan social s'inscrit dans la volonté exprimée par l'axe 2 de notre projet académique 2015/2019 : « Favoriser un environnement de travail de qualité et une gestion des ressources humaines performante ».

Je souhaite qu'il permette à chacun d'entre vous de prendre la mesure de l'extraordinaire richesse que constitue la ressource humaine dans notre académie qui est tournée avant tout, vers la réussite de nos élèves.

Emmanuel Ethis

Recteur de l'académie de Nice
Chancelier des universités



SOMMAIRE

1 LES EFFECTIFS ET LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES 17

Délégations et consommations d'emplois par programme	19
BOP 0140 - Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	19
BOP 0141 - Enseignement scolaire public du 2 nd degré	20
BOP 0214 - Soutien de la politique de l'éducation nationale	21
BOP 0230 - Vie de l'élève	22
BOP 0139 - Enseignement privé	24

Répartition des effectifs	25
Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé	25
Chiffres clés	25
Ensemble des personnels	26
Les personnels enseignants du public et du privé sous contrat	29
Autres personnels	32
Répartition par genre	34
Âges moyens / tranches d'âge	39
Pyramide des âges	43

2 LA CARRIÈRE 47

Recrutement / Concours	49
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré des secteurs public et privé sous contrat	49
Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2 nd degré dans le secteur public	50
Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat	52
Personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé	53

Promotion / Avancement	56
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public	56
Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public	57
Personnels de direction et d'inspection	57
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	58

Les rémunérations	60
Masse salariale par budget opérationnel de programme	60
Rémunération des personnels titulaires	61
Indices de rémunération et primes	62
Les mesures catégorielles	63

3 LA VIE DES PERSONNELS

65

Lieu d'exercice	67
Les établissements scolaires de l'académie	67
Répartition de l'ensemble des effectifs	68
La mobilité	74
Mouvement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public	74
Mouvement des personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public	75
Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection	78
Mouvement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, et des personnels de laboratoire	78
Les temps partiels	79
Evolution global du temps partiel	79
Personnels titulaires des secteurs public et privé sous contrat	79
Les enseignants des secteurs public et privé sous contrat	80
Les personnels titulaires non-enseignants	82
Le remplacement	84
Enseignement du 1 ^{er} degré	84
Enseignement du 2 nd degré	85
Personnels IATSS	86
Absences / congés pour raisons de santé	87
L'absentéisme des personnels pour raison de santé	87
L'absentéisme par tranche d'âge	89
L'absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps	91
Proportion d'agents ayant pris au moins un congé durant l'année	93
Répartition des absences par motif	94
Les flux de personnels	95
Les départs définitifs dans le secteur public	95
Les sorties provisoires (détachement, disponibilités, etc.)	97

4 ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

101

Les personnels à besoins particuliers	103
Les actions en faveur des personnels en situation de handicap	104
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	104
Recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	105
Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail	106
Priorités médicales dans le cadre des mutations	107

Le dispositif des postes adaptés et des allègements de service	109
Enseignants du 1 ^{er} degré	109
Enseignants du 2 nd degré	110
Accompagnement des parcours professionnels	111
Le dispositif Conseil Mobilité Carrière (CMC)	111
Le droit individuel à la formation	112
La formation professionnelle	113
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	113
Les personnels enseignants du 2 nd degré	115
Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	116
Les personnels d'encadrement	117
Les formations hygiène et sécurité	117
Les congés de formation	118
L'apprentissage	120
Métiers ciblés, formations et niveaux de qualification	121
Les recrutements effectifs des apprentis par niveau et type de formation, et par département	121
Les apprentis	123
Les salaires	124
Les maîtres d'apprentissage	125
Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire	126

5 L'ACTION SOCIALE ET LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 129

Le service social et la politique académique d'action sociale	131
Activité du service social en faveur des personnels	131
L'action sociale	132
La politique de prévention des risques professionnels	136
La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des personnels	136
Les accidents de travail	138
Les violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de ses fonctions	139
Le réseau de Prévention d'Aide et de Soutien (P.A.S.)	141

6 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES 143

Le dialogue social	145
La rénovation du dialogue social	145
Les comités techniques	145

Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail académique et départementaux	147
Les Commissions Académiques et Départementales de l'Action Sociale	149
Les Commissions Administratives Paritaires Académiques et Départementales	150
Contentieux et protection juridique	152
Le contentieux	152
La protection juridique	152

7 ANNEXES

153

Détail de la typologie retenue	155
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	155
Les personnels enseignants du 2 nd degré	155
Les personnels d'assistance éducative et autres contractuels	155
Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation	156
Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	156
 Table des sigles	 159

SOURCES ET CHAMPS

Les entrepôts ministériels de données

Le ministère met à la disposition des académies des outils informatiques permettant d'entreposer et historiser des données synthétiques extraites des systèmes d'information de l'académie :

- **Bilan Social Académique (BSA)** : Les données relatives aux effectifs, à la rémunération, à l'affectation, aux flux et aux congés / absences des personnels.
- **Le Contrôle National des Emplois (CNE)** : Les données relatives aux délégations et consommations des emplois budgétaires.
- **EGIDE** : Données relatives à la formation professionnelle des personnels enseignants dans les 1^{er} et 2nd degrés.
- **PROPYLEE - OSREM1D** : Données relatives au remplacement dans le 1^{er} degré.

Remarque : les données relatives aux années scolaires antérieures sont susceptibles de varier d'une année sur l'autre du fait de saisies ayant un effet rétroactif.

Les systèmes d'information de l'Education nationale

Les systèmes d'information de l'Education Nationale contribuent à l'alimentation des entrepôts de données évoqués précédemment. En cas d'absence d'entrepôt de données, ces systèmes sont exploités directement :

- **EPP** (Gestion des personnels enseignants dans le second degré, personnels d'éducation, d'orientation, de direction et d'inspection),
- **AGAPE06** et **AGAPE83** (Gestion des personnels enseignants dans le 1^{er} degré),
- **AGORA** (Gestion des personnels IATSS),
- **OCEAN/CYCLADES** (Concours et recrutements dans le secteur public et le secteur privé sous contrat).

La contribution des services

Toutes les informations présentées dans ce bilan social sont vérifiées et commentées par les services quand cela s'avère nécessaire. De plus, en cas d'absence d'information chiffrée directement accessible par les moyens évoqués ci-dessus, les services contribuent ou procèdent à la récolte et la restitution des données :

- Les données relatives **aux promotions, avancements et mouvements des personnels du 1^{er} degré** proviennent des divisions de gestion des personnels des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN).
- Les données relatives **aux promotions, avancements, congés de formation des personnels du 2nd degré, des personnels d'inspection et de direction et des personnels IATSS**, ainsi que les données relatives **au remplacement et au mouvement des personnels administratifs** proviennent du pôle Ressources Humaines au rectorat.

- Les données relatives à **la formation professionnelle** proviennent des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) pour le 1^{er} degré, et du service de la formation tout au long de la vie pour les enseignants du 2nd degré, personnels de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation et IATSS.
- Les données relatives aux **recrutements et concours** proviennent des différents services de gestion des personnels et du département des examens et concours du rectorat.
- Les données relatives à **l'accompagnement des personnels** proviennent de plusieurs services du Pôle Ressources Humaines du rectorat, dont le service d'appui aux ressources humaines et le service de la gestion des affaires sociales et transversales.
- Les données relatives aux champs de la **santé**, du **social** et de la **sécurité au travail** proviennent des services académiques santé, social, de la mission santé et sécurité au travail, du service de la gestion des affaires sociales et transversales et du service d'appui aux ressources humaines.
- Les données relatives aux **relations professionnelles, au contentieux et à la protection juridique** sont établies par le service d'appui aux ressources humaines et le service des affaires juridiques.

Le périmètre d'analyse

Les individus dénombrés dans les effectifs sont les personnels enseignants ou non enseignants, titulaires ou non titulaires, du secteur public et désormais du secteur privé sous contrat. Ne sont retenus dans ce bilan que les personnels gérés par le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale des Alpes-Maritimes et du Var, affectés et en position d'activité. Les personnels gérés en universités ne sont pas pris en compte dans ce bilan social.

Les dates d'observation

Les données du bilan social relatives aux effectifs, aux lieux d'affectation des personnels, aux quotités de service et aux indices de rémunérations sont observées et analysées au 31 décembre de chaque année. Ainsi, les individus recensés pour l'année scolaire 2016-2017 sont les individus observés le 31 décembre 2016.

Les données relatives aux flux sont observées et analysées sur les périodes précisées ci-après :

- Les départs définitifs (fin de fonction) : entre le 01/10/2016 et le 30/09/2017,
- Les départs provisoires entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017,
- Les réintégrations entre le 02/09/2016 et le 01/09/2017,
- Les congés et absences entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.

Les données relatives aux emplois budgétaires sont désormais calculées sur l'année scolaire.

Les données relatives aux opérations de mouvement ainsi que celles relatives aux opérations de promotion et d'avancement sont celles qui ont été présentées durant l'année scolaire 2016-2017.

Les définitions

La typologie des personnels désormais retenue

La typologie des personnels qui est désormais retenue est la typologie adoptée par le ministère de l'éducation nationale. Cette typologie est uniquement liée au corps des agents. Ainsi, les enseignants du 1^{er} degré qui exercent dans le second degré restent classés dans la catégorie "Enseignants du 1^{er} degré".

Une table des sigles est disponible à la fin du document.

Les unités de compte

Sauf mention contraire, les effectifs présentés dans ce bilan renvoient à des personnes physiques. Les emplois budgétaires sont calculés en ETP (Equivalents temps pleins). Cette unité intègre le temps de travail et la quotité de service. Ainsi 1 ETP pourra correspondre à :

- 1 personne à temps plein travaillant toute l'année scolaire,
- 2 personnes à mi-temps travaillant toute l'année scolaire,
- 2 personnes à plein temps travaillant chacune 6 mois durant l'année scolaire.

CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE DE L'ACADÉMIE

La répartition des populations (scolaires ou non) sur le territoire de l'académie est particulièrement concentrée sur le littoral. Cette situation se traduit par une forte urbanisation, plus spécifiquement pour le département des Alpes-Maritimes avec une faible densité de population dans le haut-pays. La population du Var, également urbanisée le long du littoral, se répartit toutefois dans le moyen-pays des bassins de Draguignan et de Brignoles dont la croissance démographique se poursuit.

Cette concentration de la population dans les centres urbains se retrouve dans la couverture du territoire en établissements scolaires de taille généralement plus importante que ce qui peut être observé en moyenne nationale à la fois dans les 1^{er} et 2nd degrés.

La croissance démographique est plus soutenue dans le Var que dans les Alpes-Maritimes : de 2010 à 2015, le taux moyen annuel de variation de la population est de 0,8 % pour le Var et de 0,1% pour les Alpes-Maritimes. Il est dû au solde naturel (naissances – décès) pour les deux départements et au solde des mouvements migratoires pour le Var de 0,7%. Le Var est le département le plus dynamique de la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur dont le taux de variation annuel moyen atteint 0,4%.

Les effectifs d'élèves du 1^{er} degré, tous secteurs d'enseignement confondus, continuent de progresser à la rentrée 2016-2017 mais uniquement dans l'enseignement élémentaire. Cette hausse est moins forte dans l'académie (+0,5) qu'en région académique (+0,8%). La progression dans le secteur public de l'académie reste faible 0,2% et atteint 1,8% dans le secteur privé sous-contrat. Moins de 8 % des élèves du 1^{er} degré sont scolarisés à la rentrée 2016 dans le secteur privé sous-contrat.

La hausse des effectifs d'élèves dans le 2nd degré reste faible (+0,6%), à peine plus haute qu'en région académique (+0,5%). La progression a lieu uniquement en lycées mais elle est atténuée par une baisse en collèges. Cette hausse des effectifs d'élèves est plus soutenue dans le secteur privé (2,3%) que dans le public (0,2%). A la rentrée 2016, un peu moins de 15 % des élèves du 2nd degré sont scolarisés dans un établissement privé sous-contrat de l'académie.

Les indicateurs concernant la composition sociale de la population de l'académie révèlent une situation contrastée. Malgré une plus faible présence à l'entrée en 6^{ème} d'élèves issus de milieux défavorisés socialement (29,4% contre 35,8% au niveau national), l'académie se situe parmi les académies à plus forte disparité sociale. Cette disparité est particulièrement forte dans le département des Alpes-Maritimes qui se situe au 8^{ème} rang après les départements de la région Ile de France et les Bouches-du-Rhône.

Les conditions de vie familiale de l'élève ont une influence sur sa réussite et son parcours scolaire. La part des jeunes de 0 à 17 ans vivant dans un logement surpeuplé est particulièrement marquée dans l'Académie (23,3%) qui se situe au 8^{ème} rang après les académies d'Ile de France et des DOM. La surreprésentation des familles monoparentales est particulièrement élevée dans les Alpes-Maritimes qui se situe au 9^{ème} rang relativisé par un taux de pauvreté moins élevé (28,8%). Le taux de pauvreté est plus élevé dans le Var pour les familles monoparentales (32,1%) où elles sont moins représentées.

Les deux départements se caractérisent par un contexte sociodémographique similaire, à savoir une forte présence d'emplois dans les services et un taux de pauvreté de 16% supérieur de 1,5 point au niveau national, particulièrement dans les communes de Nice et Toulon où ce taux atteint 21%. Les situations divergent toutefois au regard des niveaux de revenus nettement plus élevés dans les Alpes-Maritimes mais avec une très forte disparité au sein du territoire, alors qu'une plus forte présence de l'emploi public et un taux de chômage plus élevé sont observés dans le Var.

Source : INSEE analyses PACA, Géographie de l'école n°12 2017, Rectorat de l'Académie de Nice Prospective et Performance. Constat de Rentrée 2016

1 LES EFFECTIFS ET LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

Délégations et consommations d'emplois par programme.....	19
BOP 0140 Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré.....	19
BOP 0141 Enseignement scolaire public du 2 nd degré.....	20
BOP 0214 Soutien de la politique de l'éducation nationale.....	21
BOP 0230 Vie de l'élève.....	22
BOP 0139 Enseignement privé.....	24
Répartition des effectifs	25
Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé	25
Chiffres clés.....	25
Ensemble des personnels	26
Les personnels enseignants du public et du privé sous contrat.....	29
Autres personnels	32
Répartition par genre	34
Âges moyens / tranches d'âge	39
Pyramide des âges.....	43

Délégations et consommations d'emplois par programme

Les consommations d'emplois sont recensées par Budget Opérationnel de Programme Académique (BOPA) et catégorie d'emplois (classification spécifique au suivi budgétaire des emplois).

Ces consommations sont mises en regard de la dotation octroyée à l'académie pour assurer ses missions (plafond d'emplois). L'unité de compte utilisée est l'équivalent temps plein calculé sur l'année scolaire (ETPA). Cette notion se différencie de la notion "personne physique" (cf. page 13 : les définitions).

BOP 0140 Enseignement scolaire public du 1^{er} degré

Bilan de la consommation des emplois

Tableau 1.1. 1 – Consommation des emplois du BOP 0140

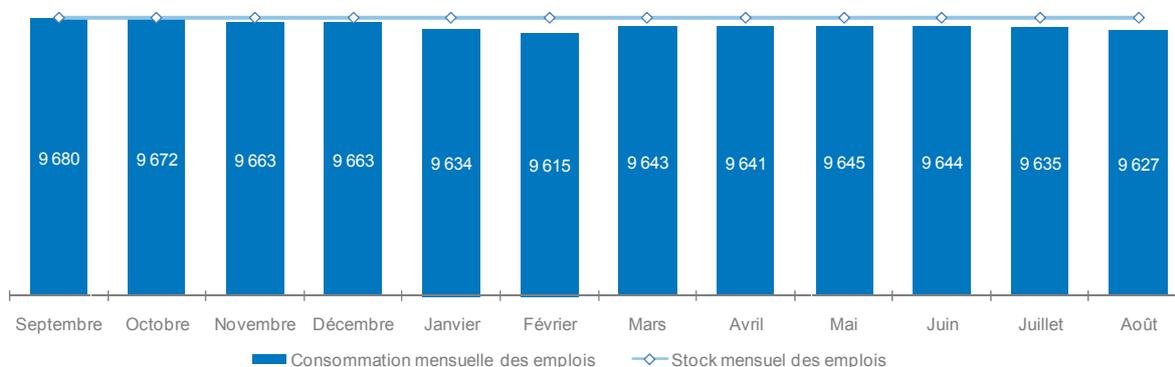
BOP 0140 - Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2016-2017	Solde année scolaire 2015-2016
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	9 277,5	9 224,6	52,9	98,1
Intervenants extérieurs	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants du 2 nd degré	4,0	2,0	2,0	2,0
Personnels d'encadrement et de pilotage	41,0	41,0	0,0	0,6
Stage M2	0,0	0,0	0,0	0,0
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants stagiaires	345,0	361,7	-16,7	-76,6
Congés de formation rémunérés	19,0	17,7	1,3	1,6
Total hors assistants étrangers	9 686,5	9 646,8	39,7	25,6

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

La situation de surnombre se dégrade par rapport à l'année scolaire précédente malgré une augmentation de l'apport en stagiaires pour la session 2016 (345 stagiaires en 2016 contre 255 en 2015).

L'académie de Nice a eu à nouveau recours aux personnels enseignants contractuels pour compenser les flux RH constatés à partir d'octobre 2016 : recrutement progressif entre mars et juillet 2017.

Figure 1.1.1 – Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués



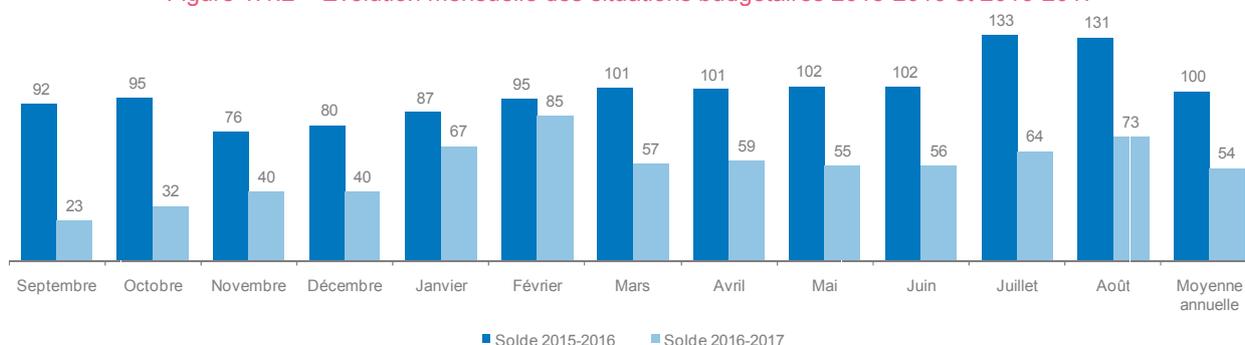
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Les emplois délégués prennent en compte la mesure de rentrée de + 90 emplois au 1^{er} septembre 2016. Cette mesure se traduit par un apport supplémentaire en moyens d'enseignement des enseignants stagiaires et par des créations d'emplois d'enseignants titulaires.

Evolution comparée de la situation budgétaire des enseignants (y/c congés de formation)

Après une situation quasi-équilibrée à la rentrée scolaire 2016 avec l'apport en enseignants stagiaires, la situation de sous consommation d'emplois des enseignants du 1^{er} degré se poursuit dans une moindre mesure par rapport à l'année scolaire 2015-2016.

Figure 1.1.2 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2015-2016 et 2016-2017



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0141 Enseignement scolaire public du 2nd degré

Bilan de la consommation des emplois

Tableau 1.1.2 – Consommation des emplois du BOP 0141

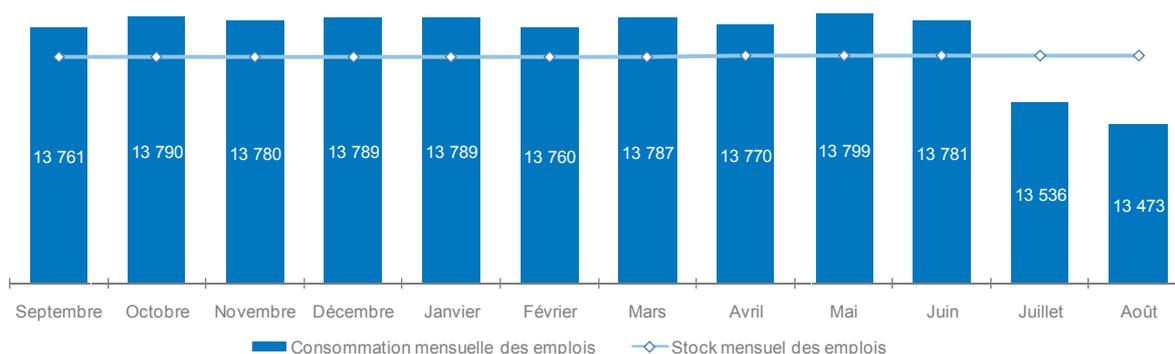
BOP 0141 - Enseignement scolaire public du 2 nd degré	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2016-2017	Solde année scolaire 2015-2016
Accompagnement et suivi des élèves	301,0	297,4	3,6	6,0
Personnels d'encadrement et de pilotage	437,0	444,5	-7,5	-2,7
Personnels ATSS	847,0	885,0	-38,0	-29,5
Personnels enseignants du 2 nd degré	11 401,7	11 488,6	-86,9	-131,1
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	248,8	294,7	-46,0	-42,5
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants stagiaires	376,0	298,7	77,3	65,4
Vacataires	34,7	0,1	34,5	103,4
Congés de formation rémunérés	27,0	25,5	1,5	1,5
Total hors assistants étrangers	13 673,1	13 734,6	-61,5	-29,6

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les moyens inscrits sur la ligne "vacataires" sont transférés vers la ligne "enseignants du 2nd degré" en application du décret du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels enseignants qui abroge le décret n°89-497 du 12 juillet 1989 relatif aux conditions d'emplois des agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire.

Sur l'année scolaire 2016-2017, le plafond d'emplois est dépassé de 61,5 ETPA. La situation de surnombre des personnels administratifs se poursuit (38 ETPA) et on constate également un surnombre sur les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés (-19,6 ETPA).

Figure 1.1.3 – Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués



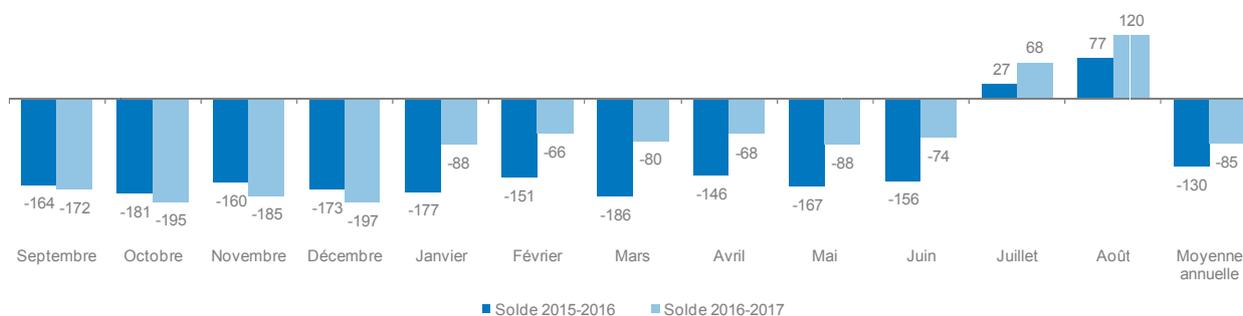
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Les emplois délégués prennent en compte la mesure de rentrée de + 60 moyens d'enseignement (dotation répartie en emplois d'enseignants stagiaires et titulaires) et de 3 créations d'emplois de personnels d'encadrement et administratif.

Evolution comparée de la situation budgétaire des enseignants (y/c congés de formation)

La comparaison entre les deux années scolaires montre une diminution du surnombre des enseignants du 2nd degré : 86,9 ETPA en 2016 contre 131,1 ETPA en 2015. Cette situation de surnombre est toutefois compensée par le différentiel entre la dotation et la consommation des enseignants stagiaires (77,3 ETPA) d'une part et par l'abondement de la dotation "vacations d'enseignement" de septembre à décembre 2016 (34,5 ETPA).

Figure 1.1.4 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2015-2016 et 2016-2017



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0214 Soutien de la politique de l'éducation nationale

Bilan de la consommation des emplois

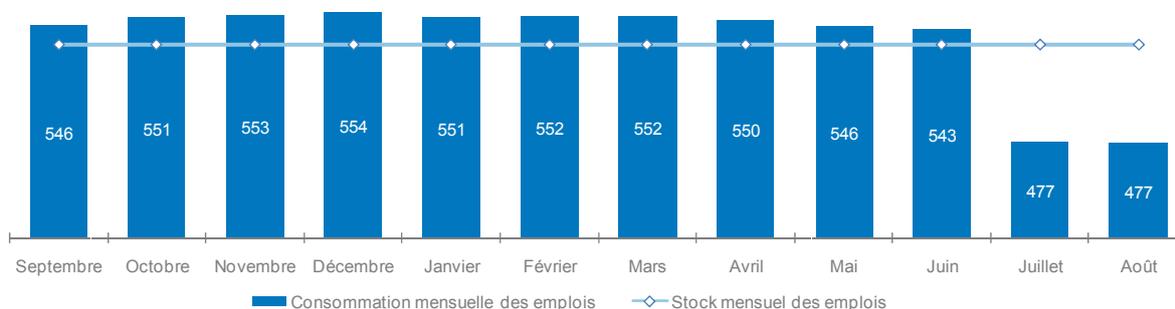
Tableau 1.1.3 – Consommation des emplois du BOP 0214

BOP 0214 - Soutien de la politique de l'Education Nationale	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2016-2017	Solde année scolaire 2015-2016
Personnels enseignants du 2 nd degré	0,7	1,0	-0,3	0,0
Personnels ATSS	488,5	494,8	-6,3	-8,3
Personnels d'encadrement	24,3	24,3	0,0	0,8
Accompagnement des élèves - Filière MDS et ORI	20,0	16,4	3,6	1,7
Congés formation rémunérés	1,0	1,0	0,0	0,2
Total	534,5	537,5	-3,0	-5,7

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Globalement le plafond d'emplois du programme Soutien de l'éducation nationale est légèrement dépassé avec un maintien de la dotation budgétaire à 534,5 ETPA.

Figure 1.1.5 – Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués



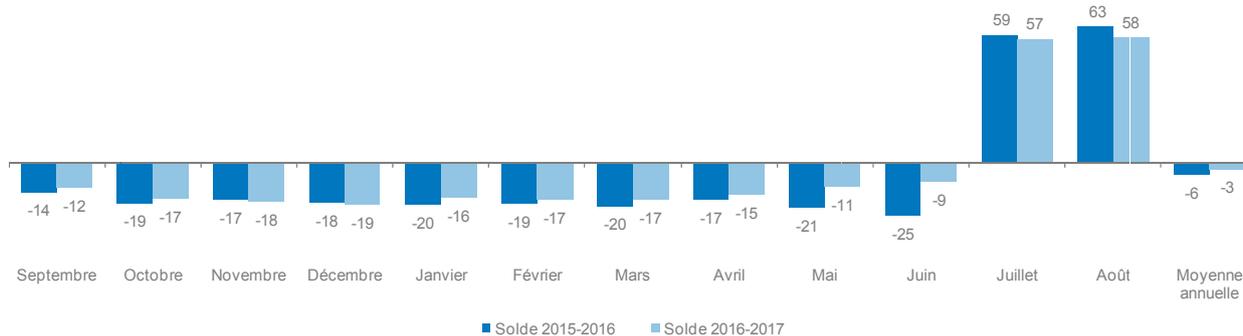
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

La baisse de la consommation des emplois en juillet et en août 2017 s'explique par les variations de contrats pendant la période estivale et permet de lisser la consommation annuelle.

Evolution comparée de la situation budgétaire

Le solde budgétaire diminue entre les deux années scolaires : réduction de la situation de surnombre.

Figure 1.1.6 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2015-2016 et 2016-2017



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0230 Vie de l'élève

Bilan de la consommation des emplois

Tableau 1.1.4 – Consommation des emplois du BOP 0230

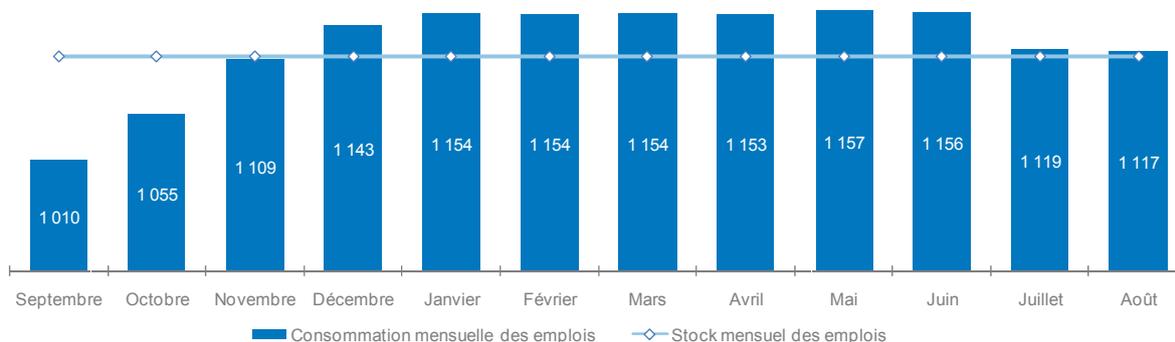
BOP 0230 - Vie de l'élève	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2016-2017	Solde année scolaire 2015-2016
Assistants de service social, conseillers techniques et contractuels	69,0	68,0	1,0	1,1
Infirmiers	189,0	194,9	-5,9	-1,4
Medecins	39,0	35,8	3,2	3,9
Conseillers principaux d'éducation	328,0	345,3	-17,3	-11,3
Assistants d'éducation AVSi	486,0	478,6	7,4	-6,3
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Congés de formation rémunérés	1,0	1,0	0,0	0,0
Total	1 112,0	1 123,5	-11,5	-14,0

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Globalement le plafond d'emplois du programme Vie de l'élève est dépassé de 11,5 ETPA.

Cette situation de surnombre se constate principalement sur les conseillers principaux d'éducation et les infirmiers.

Figure 1.1.7 – Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués



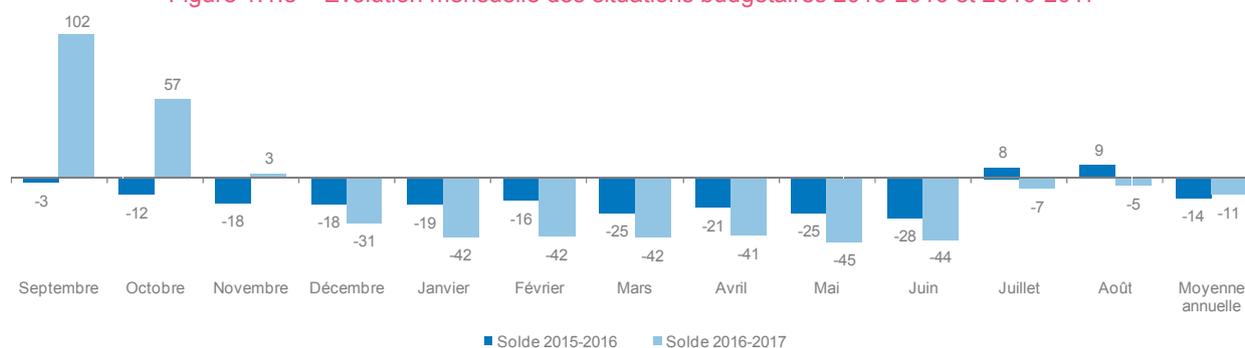
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Les emplois délégués prennent en compte les créations d'un emploi d'infirmier et d'un emploi d'assistant social à la rentrée scolaire 2016 ainsi qu'une mesure de création de 7 emplois d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) au titre de la LFI 2016 et la transformation de 273 contrats aidés en 156 emplois d'AESH titre 2 dans le cadre de la mesure exceptionnelle de la conférence nationale du handicap du 20 mai 2016.

Evolution comparée de la situation budgétaire

Le solde budgétaire entre les deux années s'améliore sous l'effet des créations d'emplois.

Figure 1.1.8 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2015-2016 et 2016-2017



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0139 Enseignement privé

Bilan de la consommation des emplois

Tableau 1.1.5 – Consommation des emplois du BOP 0139

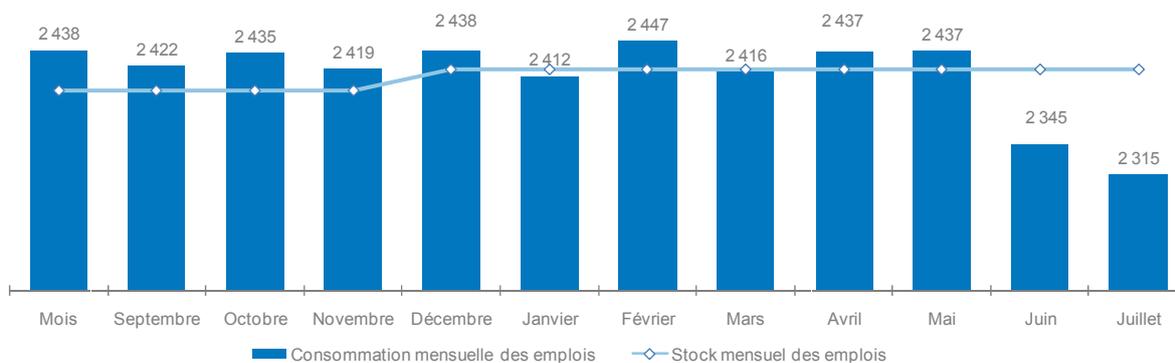
BOP 0139 - Enseignement privé des 1 ^{er} et 2 nd degrés	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2016-2017	Solde année scolaire 2015-2016
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	699,8	692,8	7,1	-31,7
Personnels enseignants du 2 nd degré privé	1 668,9	1 678,3	-9,3	11,5
Personnels enseignants stagiaires	43,0	39,8	3,2	1,9
Congés formation rémunérés	0,0	2,5	-2,5	-2,9
Total	2 411,8	2 413,4	-1,6	-21,3

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

L'ajustement du stock d'emplois au 1^{er} janvier 2017 permet de résorber la situation de surnombre pour l'année scolaire 2016-2017.

Cet ajustement fait suite aux travaux de mise en cohérence des plafonds d'emplois avec les constats du contrôle national des emplois (CNE) après le passage du BOP 139 en BOP académique en janvier 2013.

Figure 1.1.9 – Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués



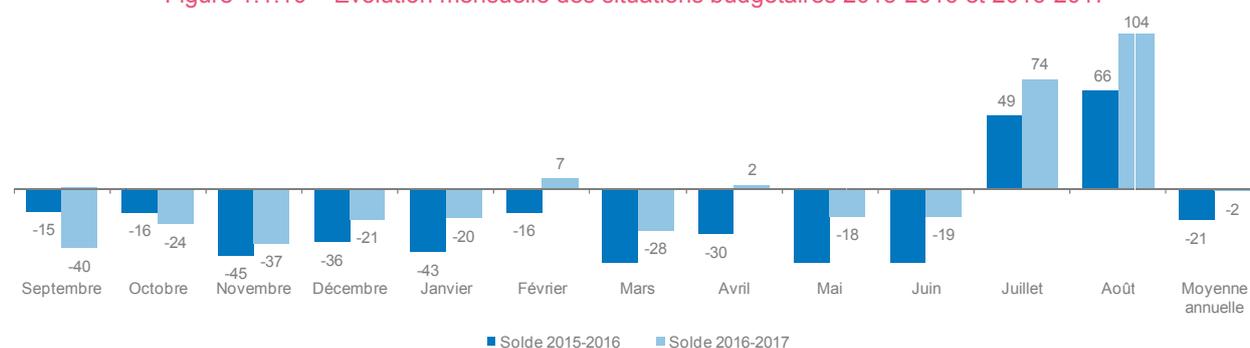
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Les emplois délégués prennent en compte les mesures de rentrée scolaire 2016 à hauteur de 32,60 ETP par rapport à l'année précédente et l'ajustement au 1^{er} janvier 2017 (+20,5 ETP).

Evolution comparée de la situation budgétaire des enseignants (y/c congés de formation)

Les variations mensuelles notamment en juillet et août s'expliquent par les fins de contrats des personnels en remplacement.

Figure 1.1.10 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2015-2016 et 2016-2017



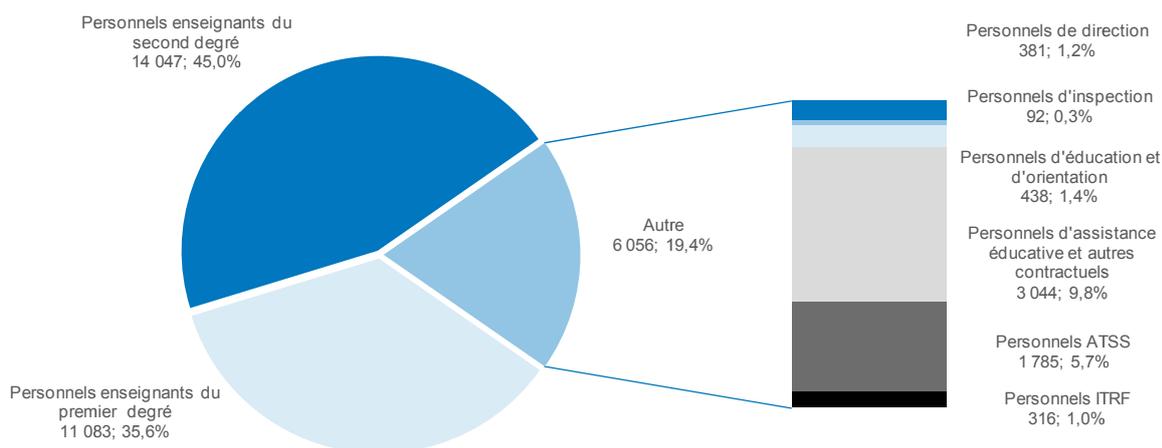
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Répartition des effectifs

L'académie de Nice utilise dans cette partie une typologie dont la granularité la plus fine est basée sur le corps d'appartenance des personnels. Un tableau récapitulatif des effectifs est présenté en annexe.

Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé

Figure 1.2.1 – Effectifs en situation d'activité dans les secteurs public et privé selon la typologie retenue



Source : Entrepôt de données BSA

Chiffres clés

31 186 personnels en activité

28 580 personnels dans le secteur public (91,6%)

24 342 personnels titulaires (85,2%)
4 238 non-titulaires (14,8%)

22 525 personnels enseignants exerçant dans le 1^{er} et le 2nd degré (78,8%)

911 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (3,2%)

3 043 personnels d'assistance éducative et autres contractuels (10,6%)

2 101 personnels IATSS (7,4%)

2 606 personnels dans le secteur privé (8,4%)

2 136 personnels titulaires (82,0%)
470 personnels non titulaires (18,0%)

Tous ces personnels sont enseignants

Ensemble des personnels

Répartition des effectifs N et N-1

Tableau 1.2.1 – Répartition des effectifs de l'académie sur 2 ans

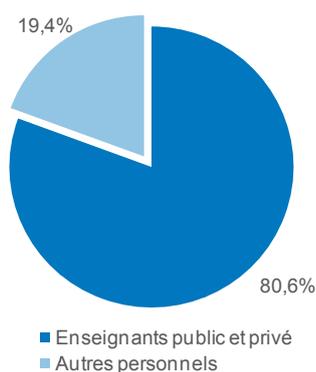
Date	Ensemble	Enseignants public et privé	Part des enseignants public et privé	Autres personnels (public)	Part des autres personnels
31/12/2015	30 689	24 918	81,2%	5 771	18,8%
31/12/2016	31 186	25 130	80,6%	6 056	19,4%
Variation	497	212	-0,6	285	0,6

Source : Entrepôt de données BSA

31 186 personnels sont recensés en situation d'activité, soit une augmentation de 497 personnes par rapport au 31/12/2015.

Les enseignants représentent 80,6% de l'ensemble de la population, en légère baisse de 0,6 point par rapport à l'année antérieure.

Figure 1.2.2 – Ensemble des personnels



Source : Entrepôt de données BSA

Effectifs N et N-1 des personnels enseignants par niveau d'enseignement

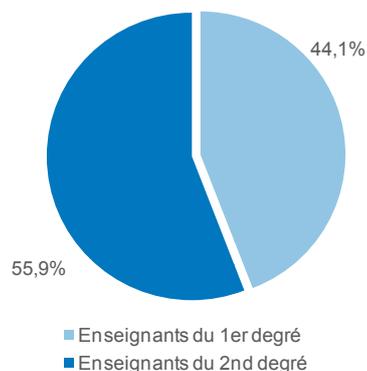
Tableau 1.2.2 – Evolution des enseignants par niveau d'enseignement

Niveau	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution	Evolution en %
Enseignants du 1 ^{er} degré	10 947	11 083	44,1%	136	1,2%
Enseignants du 2 nd degré	13 971	14 047	55,9%	76	0,5%
Total	24 918	25 130	100,0%	212	0,9%

Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants du 2nd degré représentent plus de la moitié du corps enseignant. L'augmentation des effectifs d'enseignants concerne les deux niveaux d'enseignement.

Figure 1.2.3 – Personnels enseignants Répartition par niveau d'enseignement



Source : Entrepôt de données BSA

Effectifs N et N-1 des autres personnels par catégorie

Tableau 1.2.3 – Evolution des autres personnels par catégorie

Autres personnels	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution	Evolution en %
Direction, Inspection, Education, Orientation	914	911	15,0%	-3	-0,3%
ATSS, ITRF	2 038	2 101	34,7%	63	3,1%
<i>Dont encadrement</i>	108	100	1,7%	-8	-7,4%
Assistance éducative et autres contractuels	2 808	3 037	50,1%	229	8,2%
Contractuel BOE (enseignants et administratifs)	11	7	0,1%	-4	-36,4%
Total	5 771	6 056	100,0%	285	4,9%

Source : Entrepôt de données BSA

La hausse des effectifs non enseignants concerne l'assistance éducative et les autres contractuels, ainsi que les personnels IATSS.

Ventilation par catégorie et par secteur

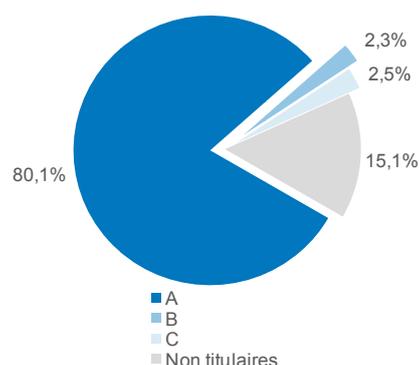
Tableau 1.2.4 – Répartition des personnels par secteur d'enseignement et catégorie fonction publique

Catégorie FP	Public	Privé	Ensemble	Titulaires en %	Total en %
A	22 854	2 135	24 989	94,4%	80,1%
B	701	1	702	2,7%	2,3%
C	787	0	787	3,0%	2,5%
Titulaires	24 342	2 136	26 478	100,0%	84,9%
Non titulaires	4 238	470	4 708		15,1%
Total	28 580	2 606	31 186		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels de catégorie A représentent 94,4% des titulaires et 80,1% de l'ensemble des personnels. Ils sont en grande majorité enseignants. Les non-titulaires représentent 15,1% de l'ensemble de la population et leur part est en augmentation de 0,7 point par rapport à l'année antérieure.

Figure 1.2.4 – Ensemble des personnels
Répartition par catégorie fonction publique



Source : Entrepôt de données BSA

Enseignants des 1^{er} et 2nd degrés : part du public et du privé sous contrat

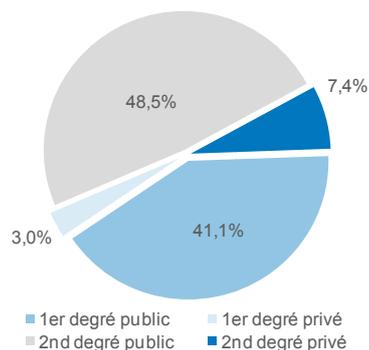
Tableau 1.2.5 – Répartition des enseignants par secteur et niveau d'enseignement

Catégorie	Public		Privé		Secteurs et niveaux en %		Total
	Effectifs	Effectifs en %	Effectifs	Effectifs en %	Public	Privé	
Enseignants du 1 ^{er} degré	10 333	93,2%	750	6,8%	45,9%	28,8%	11 083
Enseignants du 2 nd degré	12 192	86,8%	1 855	13,2%	54,1%	71,2%	14 047
Total	22 525	89,6%	2 605	10,4%	100,0%	100,0%	25 130

Source : Entrepôt de données BSA

La part de l'enseignement privé sous contrat, en corrélation avec les effectifs d'élèves scolarisés est de 13,2% pour le 2nd degré et de 6,8% pour le 1^{er} degré.

Figure 1.2.5 – Personnels enseignants
Répartition par secteur et niveau d'enseignement



Source : Entrepôt de données BSA

Enseignants public et privé sous contrat : répartition par catégorie

Tableau 1.2.6 – Répartition des enseignants par secteur d'enseignement et catégorie fonction publique

Catégorie FP	Public	Privé	Ensemble	Titulaires en %	Total en %
A	21 467	2 134	23 601	99,3%	93,9%
B	165	1	166	0,7%	0,7%
Titulaires	21 632	2 135	23 767	100,0%	94,6%
Non titulaires	893	470	1 363		5,4%
Total	22 525	2 605	25 130		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants sont quasiment tous des personnels de catégorie A. les enseignants de catégorie B (instituteurs) ne représentent que 0,7% de l'ensemble des personnels.

La part des enseignants non-titulaires, de 5,4%, reste stable par rapport à l'année précédente. Cette catégorie englobe les maîtres auxiliaires, les professeurs contractuels ainsi que les vacataires.

Il est à noter que la part des non-titulaires dans l'enseignement privé est bien plus élevée que dans l'enseignement public, elle est au 31/12/2016 de 18,0% contre 14,8% dans le secteur public.

Autres personnels : répartition par catégorie

Tableau 1.2.7 – Répartition des autres personnels par catégorie fonction publique

Catégorie FP	Public	Titulaires en %	Total en %
A	1 387	51,2%	22,9%
B	536	19,8%	8,9%
C	787	29,0%	13,0%
Titulaires	2 710	100,0%	44,8%
Non titulaires	3 345		55,2%
Total	6 055		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Parmi les personnels titulaires de cette catégorie, un peu plus d'une personne sur deux est de catégorie A. Le pourcentage élevé de personnels non titulaires (55,2% soit 3 345 non titulaires) s'explique essentiellement par la présence des personnels d'assistance éducative (3 037 agents, soit 90,8% des non titulaires).

Les personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Répartition par corps dans le public

Tableau 1.2.8 – Répartition des enseignants du secteur public par corps

Catégorie	Corps	Effectifs	Niveau en %	Total en %
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	165	1,6%	0,7%
	Professeurs des écoles	10 168	98,4%	45,1%
		10 333	100,0%	45,9%
	Adjoints d'enseignement	1	0,0%	0,0%
	Chargés d'enseignement en EPS	43	0,4%	0,2%
	Maîtres auxiliaires	50	0,4%	0,2%
Personnels enseignants du 2 nd degré	P.E.G.C.	24	0,2%	0,1%
	Professeurs agrégés	1 515	12,4%	6,7%
	Professeurs certifiés	7 163	58,8%	31,8%
	Professeurs contractuels	843	6,9%	3,7%
	Professeurs de chaire supérieure	72	0,6%	0,3%
	Professeurs de lycée professionnel	1 656	13,6%	7,4%
	Professeurs d'EPS	825	6,8%	3,7%
Total		12 192	100,0%	54,1%

Source : Entrepôt de données BSA

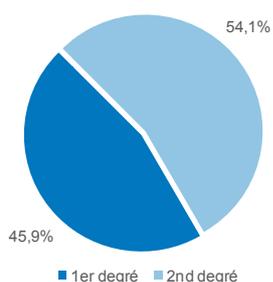
Les enseignants du 2nd degré sont majoritaires parmi les personnels enseignants (54,1%).

Parmi les enseignants du 1^{er} degré, la part des instituteurs est de plus en plus réduite au fur et à mesure des départs à la retraite. Le taux passe de 2,0% à 1,6%, soit une baisse de 0,4 point.

Parmi les enseignants du 2nd degré, les professeurs certifiés sont majoritaires avec un taux de 58,8%. Les professeurs agrégés et les professeurs de lycée professionnel ont un poids équivalent : plus d'un enseignant sur dix pour chacune de ces catégories.

Les professeurs d'EPS représentent 6,8% de l'ensemble des enseignants du 2nd degré.

Figure 1.2.6 – Enseignants du secteur public



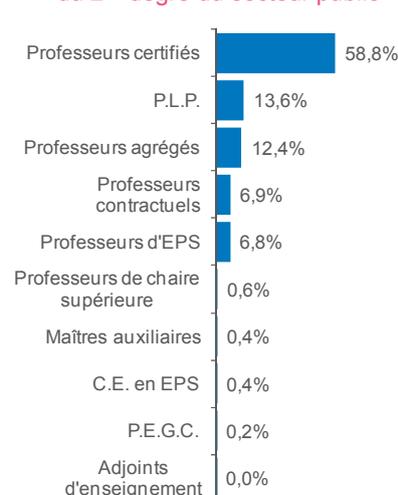
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.7 – Enseignants du 1^{er} degré du secteur public



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.8 – Enseignants du 2nd degré du secteur public



Source : Entrepôt de données BSA

Répartition par corps dans le privé sous contrat

Tableau 1.2.9 – Répartition des enseignants du secteur privé par corps

Catégorie	Corps	Effectifs	Niveau en %	Total en %
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	2	0,3%	0,1%
	Maîtres auxiliaires	135	18,0%	5,2%
	Professeurs des écoles	613	81,7%	23,5%
		750	100,0%	28,8%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjointes d'enseignement	20	1,1%	0,8%
	Maîtres auxiliaires	334	18,0%	12,8%
	Professeurs agrégés	85	4,6%	3,3%
	Professeurs certifiés	1 092	58,9%	41,9%
	Professeurs de chaire supérieure	2	0,1%	0,1%
	Professeurs de lycée professionnel	194	10,5%	7,4%
	Professeurs d'EPS	128	6,9%	4,9%
Total		1 855	100,0%	71,2%

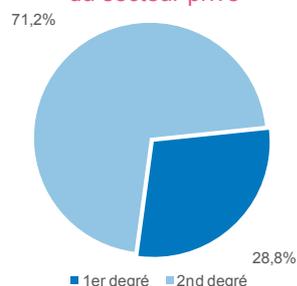
Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants du 2nd degré représentent 71,2% de l'ensemble des enseignants dans le secteur privé sous contrat.

Dans le 1^{er} degré, les professeurs des écoles sont relativement moins représentés dans le secteur privé que dans le secteur public : 81,7% contre 98,4%.

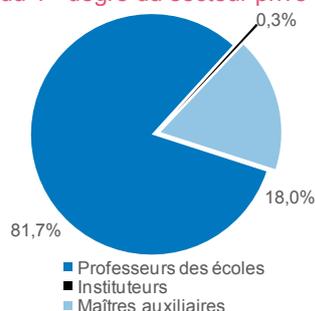
Dans le 2nd degré, tout comme le secteur public, la population la plus représentée est la population des certifiés : 58,9% des enseignants. Les maîtres auxiliaires y sont nettement plus nombreux : 18,0% contre 0,4% dans le secteur public. A l'inverse, les professeurs agrégés ne représentent que 3,3% des personnels enseignants contre 12,4% dans le secteur public.

Figure 1.2.9 – Enseignants du secteur privé



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.10 – Enseignants du 1^{er} degré du secteur privé



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.11 – Enseignants du 2nd degré du secteur privé



Source : Entrepôt de données BSA

Enseignants titulaires du 1^{er} degré du secteur public par fonction

Tableau 1.2.10 – Répartition des enseignants du 1^{er} degré du secteur public par corps et fonction

Fonction	Instituteurs	Professeurs des écoles	Total	Total en %
Accompagnement soutien et hors AIS		33	33	0,3%
Besoins éducatifs AIS hors classe	11	346	357	3,5%
Conseiller en formation continue		3	3	0,0%
Enseignement	136	8 414	8 550	82,7%
Direction		36	36	0,4%
Pilotage et animation pédagogique		90	90	0,9%
Remplacement	16	1 206	1 222	11,8%
Autres	2	40	42	0,4%
Total	165	10 168	10 333	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Plus d'un enseignant sur dix est affecté à des fonctions de remplacement dans le 1^{er} degré.

3,5% des enseignants répondent à des besoins d'enseignement spécifiques : besoins éducatifs liés au dispositif de l'Adaptation et de l'Intégration Scolaire (AIS) hors classe, accompagnement et soutien.

0,9% des enseignants sont affectés à des fonctions de pilotage, d'animation, et de direction.

Enseignants titulaires du 2nd degré du secteur public par fonction

Tableau 1.2.11 – Répartition des enseignants du 2nd degré du secteur public par corps et fonction

Fonction	A.E.*	Professeurs agrégés	Professeurs certifiés	Chargé d'enseignement en EPS	Professeurs de chaire supérieure	Professeurs de lycée professionnel	P.E.G.C.	Professeurs d'EPS	Total	Total en %
Chef de travaux		4	21			29			54	0,5%
Conseiller en formation continue			14			1			15	0,1%
Enseignement	1	1 500	6 826	43	72	1 614	24	824	10 904	96,5%
Documentation		1	254						255	2,3%
Laboratoire		1	10						11	0,1%
Autres		9	38			12		1	60	0,5%
Total	1	1 515	7 163	43	72	1 656	24	825	11 299	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

La quasi-totalité des enseignants est devant les élèves.

Enseignants titulaires du 1^{er} degré du secteur public par corps et département

Tableau 1.2.12 – Répartition des enseignants du 1^{er} degré du secteur public par corps et département

Corps	Alpes-Maritimes	En %	Var	En %	Académie	En %
Instituteurs	110	2,1%	55	1,1%	165	1,6%
Professeurs des écoles	5 152	97,9%	5 015	98,9%	10 168	98,4%
Total	5 262	100,0%	5 070	100,0%	10 333	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les instituteurs sont deux fois plus nombreux parmi les enseignants du 1^{er} degré dans les Alpes-Maritimes que dans le Var, en représentant toutefois que 1,6% de la population.

Enseignants titulaires du 2nd degré du secteur public par corps et département

Tableau 1.2.13 – Répartition des enseignants du 2nd degré du secteur public par corps et département

Corps	Alpes-Maritimes	En %	Var	En %	Académie	En %
Adjoints d'enseignement			1	0,0%	1	0,0%
Chargés d'enseignement en EPS	17	0,3%	26	0,5%	43	0,4%
P.E.G.C.	14	0,2%	10	0,2%	24	0,2%
Professeurs agrégés	896	15,3%	615	11,3%	1 515	13,4%
Professeurs certifiés	3 656	62,4%	3 499	64,4%	7 163	63,4%
Professeurs de chaire supérieure	46	0,8%	26	0,5%	72	0,6%
Professeurs de lycée professionnel	811	13,9%	843	15,5%	1 656	14,7%
Professeurs d'EPS	415	7,1%	410	7,6%	825	7,3%
Total	5 855	100,0%	5 430	100,0%	11 299	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Le poids des certifiés, majoritaires, est similaire dans les deux départements.

Les professeurs agrégés sont moins nombreux dans le Var que dans les Alpes-Maritimes, département qui scolarise plus de lycéens d'enseignement général et technologique et de pos-baccalauréat. L'inverse est observé pour les professeurs de lycée professionnel. Cet écart est lié à une offre de formation de la voie professionnelle plus développée dans le Var.

Autres personnels

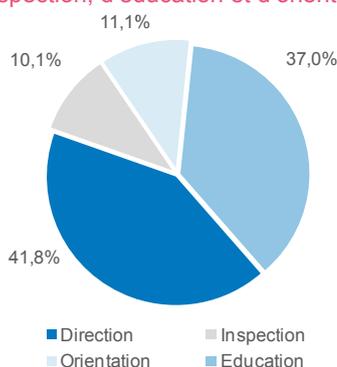
Personnels DIEO

Tableau 1.2.14 – Répartition des personnels DIEO par corps et fonction

Catégorie	Grade	31/12/2015	31/12/2016	Catégorie au 31/12/2016 en %	Total en %	Evolution
Direction	Administration	1	1	0,3%	0,1%	0
	Principal de collège	139	139	36,5%	15,3%	0
	Principal adjoint de collège	119	121	31,8%	13,3%	2
	Proviseur de lycée	39	39	10,2%	4,3%	0
	Proviseur adjoint de lycée	43	42	11,0%	4,6%	-1
	Proviseur de lycée professionnel	18	18	4,7%	2,0%	0
	Proviseur adjoint de lycée professionnel	20	20	5,2%	2,2%	0
	Proviseur de vie scolaire	1	1	0,3%	0,1%	0
		380	381	100,0%	41,8%	1
Education et orientation	Conseiller principal d'éducation	333	337	76,9%	37,0%	4
	Personnel d'orientation	107	101	23,1%	11,1%	-6
		440	438	100,0%	48,1%	-2
Inspection	Inspecteur d'académie	2	2	2,2%	0,2%	0
	Inspecteur d'académie adjoint	2	3	3,3%	0,3%	1
	Inspecteur pédagogique régional	31	30	32,6%	3,3%	-1
	Inspecteur de l'éducation nationale	59	57	62,0%	6,3%	-2
		94	92	100,0%	10,1%	-2
Total		914	911		100,0%	-3

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.12 – Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation



Source : Entrepôt de données BSA

Parmi l'ensemble des personnels de Direction, d'Inspection, d'Education et d'Orientation, un agent sur trois est CPE.

Déclinés par catégorie, deux personnels de direction sur trois sont en collèges, deux personnels d'éducation et d'orientation sur trois sont CPE et deux personnels d'inspection sur trois sont IEN.

Personnels d'assistance éducative, pédagogique et autres contractuels

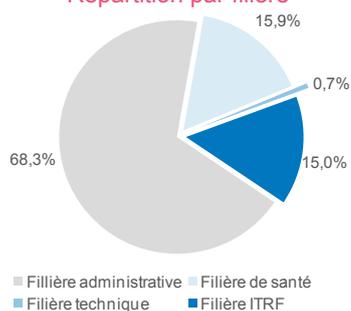
Tableau 1.2.15 – Evolution des personnels d'assistance éducative par corps

Corps	31/12/2015	31/12/2016	Catégorie au 31/12/2016 en %	Evolution
Assistants de langues vivantes recrutés localement	15	14	0,5%	-1
Assistants d'éducation	2 666	2 901	95,5%	235
Assistants étrangers	127	122	4,0%	-5
Assistance éducative et pédagogique	2 808	3 037	100,0%	229
Contractuels BOE (enseignants et administratifs)	11	7		-4
Total	2 819	3 044		225

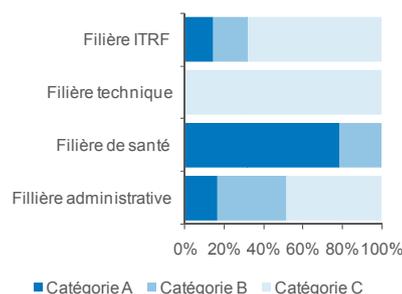
Source : Entrepôt de données BSA

Personnels IATSS

Parmi les 2 101 personnels IATSS, deux tiers relèvent de la filière administrative. Un agent sur six appartient à la filière médico-sociale. La filière des personnels techniques, en légère baisse, représente 0,7% de l'ensemble alors que les personnels ITRF représentent 15,0% des personnels IATSS.

Figure 1.2.13 – Personnels IATSS
Répartition par filière


Source : Entrepôt de données BSA

 Figure 1.2.14 – Personnels titulaires IATSS
Répartition par catégorie fonction publique


Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.2.16 – Evolution des personnels administratifs par catégorie fonction publique et corps

Catégorie FP	Corps	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution
A	A.A.E.	184	190	13,2%	6
	A.D.M.E.N.E.S.R.	12	11	0,8%	-1
	Recteur	1	1	0,1%	0
	Secrétaire général d'académie	1	1	0,1%	0
		198	203	14,1%	5
B	S.A.E.N.E.S.	413	424	29,5%	11
		413	424	29,5%	11
C	A.D.J.A.E.N.E.S.	585	589	41,0%	4
		585	589	41,0%	4
Non titulaires	Contractuels	138	132	9,2%	-6
	Contractuels individuels	4	7	0,5%	3
	Apprentis	39	81	5,6%	42
		181	220	15,3%	39
Total		1 377	1 436	100,0%	59

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.2.17 – Evolution des personnels médico-sociaux par catégorie fonction publique et corps

Catégorie FP	Corps	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution
A	Conseillers techniques de service social	9	9	2,7%	0
	Infirmiers	192	192	57,3%	0
	Médecins	30	31	9,3%	1
	Médecins - conseillers techniques	2	2	0,6%	0
		233	234	69,9%	1
B	Assistants de service social	63	64	19,1%	1
		63	64	19,1%	1
Non titulaires	Assistants de service social contractuels	8	9	2,7%	1
	Contractuels individuels	1			-1
	Infirmiers contractuels	15	20	6,0%	5
	Médecins contractuels de santé scolaire	11	8	2,4%	-3
		35	37	11,0%	2
Total		331	335	100,0%	4

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.2.18 – Evolution des personnels techniques par catégorie fonction publique et corps

Catégorie FP	Corps	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution
C	A.T.E.C.	15	13	92,9%	-2
		15	13	92,9%	-2
Non titulaires	Contractuels		1	7,1%	1
			1	7,1%	1
Total		15	14	100,0%	-1

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.2.19 – Evolution des personnels ITRF par catégorie fonction publique et corps

Catégorie FP	Corps	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution
A	Assistants ingénieurs	11	10	3,2%	-1
	Ingénieurs de recherche	6	7	2,2%	1
	Ingénieurs d'études	22	22	7,0%	0
		39	39	12,3%	0
B	Techniciens	48	48	15,2%	0
		48	48	15,2%	0
C	Adjoints techniques	181	185	58,5%	4
		181	185	58,5%	4
Non titulaires	Contractuels	42	39	12,3%	-3
	Contractuels individuels	3	5	1,6%	2
	Apprentis	2			-2
		47	44	13,9%	-3
Total		315	316	100,0%	1

Source : Entrepôt de données BSA

Répartition par genre

Ensemble des personnels

Tableau 1.2.20 – Répartition des personnels de l'académie par genre et secteur

Genre	Public	Public en %	Privé	Privé en %	Total	Total en %
Femmes	20 556	71,9%	1 954	75,0%	22 510	72,2%
Hommes	8 024	28,1%	652	25,0%	8 676	27,8%
Total	28 580	100,0%	2 606	100,0%	31 186	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

La représentation des femmes parmi l'ensemble des personnels est toujours en progression. Les femmes sont nettement majoritaires (72,2%, soit +0,6 point par rapport à l'année précédente), en particulier dans le secteur public.

Tableau 1.2.21 – Répartition des personnels enseignants et non enseignants par genre

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Personnels enseignants	17 910	7 220	25 130	71,3%
Autres personnels	4 600	1 456	6 056	76,0%
Total	22 510	8 676	31 186	72,2%

Source : Entrepôt de données BSA

Le taux de féminisation chez les enseignants (tous secteurs et tous niveaux) est de 71,3%, en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,4 point).

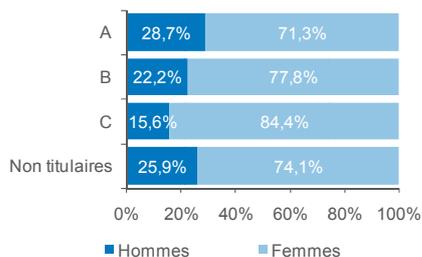
Il est globalement plus élevé chez les autres personnels (76,0%, soit +1,7 point) à l'exception des personnels de catégorie A où la part des femmes est inférieure à celle des enseignantes.

Tableau 1.2.22 – Répartition des personnels de l'académie par genre et catégorie fonction publique

	Enseignants femmes	Enseignants hommes	Part des femmes	Autres personnels femmes	Autres personnels hommes	Part des femmes	Total
A	16 874	6 727	71,5%	938	450	67,6%	24 989
B	134	32	80,7%	412	124	76,9%	702
C				664	123	84,4%	787
Non titulaires	902	461	66,2%	2 586	759	77,3%	4 708
Total	17 910	7 220	71,3%	4 600	1 456	76,0%	31 186

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.15 – Ensemble des personnels
Répartition par catégorie



Source : Entrepôt de données BSA

La forte proportion de personnel féminin quelque soit la catégorie masque des disparités : le taux de féminisation est plus faible parmi les catégories A et est plus important parmi les personnels de catégorie C.

Parmi les non titulaires, deux agents sur trois sont des femmes dans les fonctions d'enseignement et plus de trois agents sur quatre le sont dans les autres fonctions.

Personnels enseignants

La féminisation dans le secteur public

Tableau 1.2.23 – Répartition des personnels enseignants du secteur public par genre et corps

Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	134	31	81,2%
	Professeurs des écoles	8 541	1 627	84,0%
		8 675	1 658	84,0%
	Adjoints d'enseignement	1		100,0%
	Chargés d'enseignement en EPS	22	21	51,2%
	Maîtres auxiliaires	37	13	74,0%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Professeurs d'enseignement général de collège	15	9	62,5%
	Professeurs agrégés	794	721	52,4%
	Professeurs certifiés	4 655	2 508	65,0%
	Professeurs contractuels	509	334	60,4%
	Professeurs de chaire supérieure	29	43	40,3%
	Professeurs de lycée professionnel	846	810	51,1%
	Professeurs d'EPS	374	451	45,3%
Total		15 957	6 568	70,8%

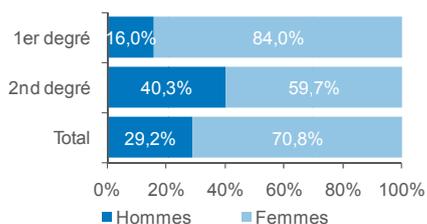
Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation du corps enseignant est générale sauf pour :

- Les professeurs agrégés et les enseignants de la voie professionnelle proches de la parité,
- Les professeurs d'EPS et les professeurs de chaire supérieure où les hommes sont majoritaires.

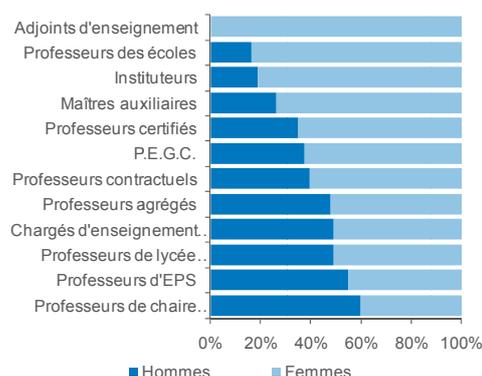
La part des femmes parmi les personnels enseignants du 1^{er} degré est la plus élevée et dépasse les 80%.

Figure 1.2.16 – Personnels enseignants du public
Répartition par niveau d'enseignement



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.17 – Personnels enseignants du public
Répartition par corps



Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation dans le secteur privé

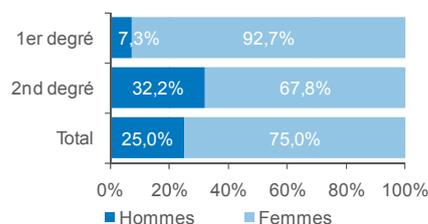
Tableau 1.2.24 – Répartition des personnels enseignants du secteur privé par genre et corps

Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	1	1	50,0%
	Maîtres auxiliaires	126	9	93,3%
	Professeurs des écoles	568	45	92,7%
		695	55	92,7%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjoints d'enseignement	12	8	60,0%
	Maîtres auxiliaires	229	105	68,6%
	Professeurs agrégés	44	41	51,8%
	Professeurs certifiés	795	297	72,8%
	Professeurs de chaire supérieure	0	2	0,0%
	Professeurs de lycée professionnel	119	75	61,3%
	Professeurs d'EPS	59	69	46,1%
Total		1 258	597	67,8%

Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation est plus forte parmi les enseignants du secteur d'enseignement privé sous contrat. Elle augmente cette année dans le 1^{er} degré (92,7%, soit 0,4 point) et reste stable dans le 2nd degré (67,8%).

Figure 1.2.18 – Personnels enseignants du privé
Répartition par niveau d'enseignement

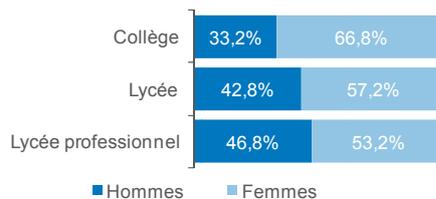


Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation par type d'établissement (secteurs public et privé)

La féminisation est plus importante dans les collèges du fait de la présence des professeurs certifiés, corps dans lequel les femmes sont les plus nombreuses.

Figure 1.2.19 – Personnels enseignants
Répartition par type d'établissement



Source : Entrepôt de données BSA

Personnels non enseignants

La féminisation des personnels DIEO

Tableau 1.2.25 – Répartition des personnels DIEO par genre et fonction

Catégorie	Grade	Femmes	Hommes	Part des femmes
Direction	Administration	1	0	100,0%
	Principal de collège	79	60	56,8%
	Principal adjoint de collège	64	57	52,9%
	Proviseur de lycée	11	28	28,2%
	Proviseur adjoint de lycée	21	21	50,0%
	Proviseur de lycée professionnel	5	13	27,8%
	Proviseur adjoint de lycée professionnel	10	10	50,0%
	Proviseur de vie scolaire	1		100,0%
		192	189	50,4%
Education et orientation	Conseiller principal d'éducation	253	84	75,1%
	Personnel d'orientation	89	12	88,1%
		342	96	78,1%
Inspection	Inspecteur d'académie	0	2	0,0%
	Inspecteur d'académie adjoint	0	3	0,0%
	Inspecteur pédagogique régional	12	18	40,0%
	Inspecteur de l'éducation nationale	25	32	43,9%
		37	55	40,2%
Total		571	340	62,7%

Source : Entrepôt de données BSA

La parité d'ensemble observée chez les personnels de direction masque des disparités selon le type d'établissement.

Les hommes sont majoritaires dans la direction des lycées alors que les femmes sont majoritaires dans la direction des collèges et les fonctions d'adjointe en collèges.

Les personnels d'éducation et d'orientation sont majoritairement féminins (78,1%). L'inverse est observé chez les personnels d'inspection avec seulement 40,2% de personnels féminins.

La féminisation des personnels d'assistance éducative et autres contractuels

Tableau 1.2.26 – Répartition des personnels d'assistance éducative et autres contractuels par genre et corps

Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
Assistants de langues vivantes recrutés localement	13	1	92,9%
Assistants d'éducation	2 209	692	76,1%
Assistants étrangers	101	21	82,8%
Assistance éducative et pédagogique	2 323	714	76,5%
Contractuels BOE (enseignants et administratifs)	7		100,0%
Total	2 330	714	76,5%

Source : Entrepôt de données BSA

Plus de trois agents sur quatre parmi les personnels d'assistance éducative et pédagogique sont des femmes.

La part des femmes est en hausse de 3,3 points par rapport à l'année antérieure.

La féminisation des personnels IATSS

Tableau 1.2.27 – Répartition des personnels administratifs par genre et corps

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
A	A.A.E.	134	56	70,5%
	A.D.M.E.N.E.S.R.	3	8	27,3%
	Recteur	0	1	40,0%
	Secrétaire général d'académie	0	1	40,0%
		137	66	67,5%
B	S.A.E.N.E.S.	340	84	80,2%
		340	84	80,2%
C	A.D.J.A.E.N.E.S.	537	52	91,2%
		537	52	91,2%
Non titulaires	Contractuels	124	8	93,9%
	Contractuels individuels	7	0	100,0%
	Apprentis	64	17	79,0%
		195	25	88,6%
Total		1 209	227	84,2%

Source : Entrepôt de données BSA

La plus forte féminisation des personnels administratifs titulaires se situe chez les personnels de catégorie C avec un taux de 91,2%, alors que la féminisation chez les personnels de catégorie A est de 67,5%.

Près de neuf agents non titulaires sur dix sont des femmes.

Tableau 1.2.28 – Répartition des personnels médico-sociaux par genre et corps

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
A	Conseillers techniques de service social	8	1	88,9%
	Infirmiers	179	13	93,2%
	Médecins	30	1	96,8%
	Médecins - conseillers techniques	2		100,0%
		219	15	93,6%
B	Assistants de service social	60	4	93,8%
		60	4	93,8%
Non titulaires	Assistants de service social contractuels	8	1	88,9%
	Infirmiers contractuels	19	1	95,0%
	Médecins contractuels de santé scolaire	7	1	87,5%
		34	3	91,9%
Total		313	22	93,4%

Source : Entrepôt de données BSA

La plus forte féminisation de toutes les filières IATSS concerne la filière médico-sociale avec un taux de 93,4%.

Tableau 1.2.29 – Répartition des personnels techniques par genre et corps

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
C	A.T.E.C.	11	2	84,6%
		11	2	84,6%
Non titulaires	Contractuels	1	0	100,0%
		1	0	100,0%
Total		12	2	85,7%

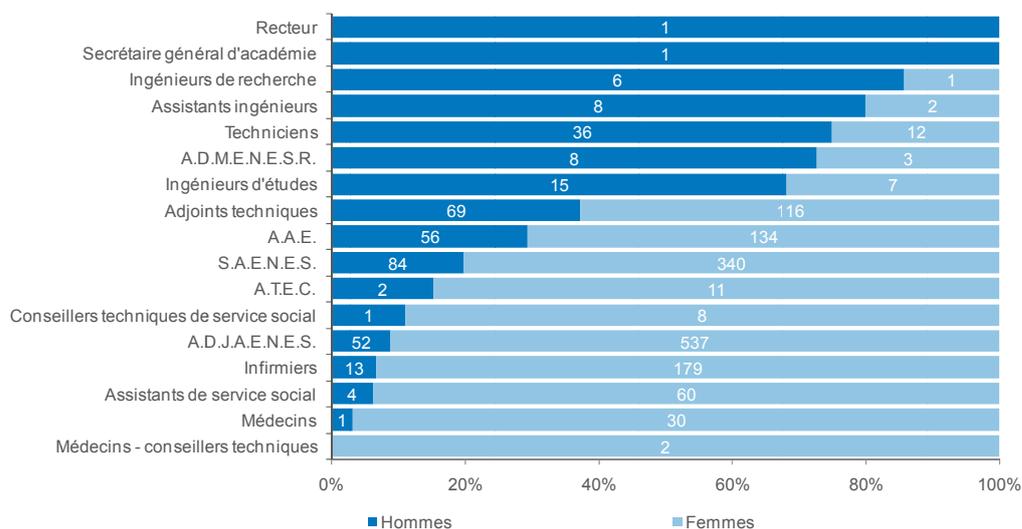
Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.2.30 – Répartition des personnels ITRF par genre et corps

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
A	Assistants ingénieurs	2	8	20,0%
	Ingénieurs de recherche	1	6	14,3%
	Ingénieurs d'études	7	15	31,8%
		10	29	25,6%
B	Techniciens	12	36	25,0%
		12	36	25,0%
C	Adjointes techniques	116	69	62,7%
		116	69	62,7%
Non titulaires	Contractuels	24	15	61,5%
	Contractuels individuels	3	2	60,0%
		27	17	61,4%
Total		165	151	52,2%

Source : Entrepôt de données BSA

La parité d'ensemble (52,2%) chez les personnels ITRF masque une situation différenciée selon le niveau. Les catégories A et B sont majoritairement masculines (environ 3 hommes sur 4) alors que près des deux tiers des agents de catégorie C et des contractuels sont des femmes.

 Figure 1.2.20 – Personnels IATSS
Répartition par genre


Source : Entrepôt de données BSA

Âges moyens / tranches d'âge

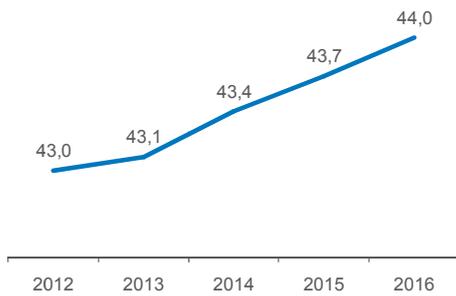
Âges moyens

Tableau 1.2.31 – Âges moyens des personnels par catégorie sur 5 ans

Catégorie	2012	2013	2014	2015	2016
Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	34,5	35,1	35,6	35,7	37,5
Personnels ATSS	48,5	48,7	49,0	48,6	48,2
Personnels de direction	51,6	51,2	51,3	51,6	52,1
Personnels d'éducation et d'orientation	45,9	46,2	46,8	46,8	47,1
Personnels d'inspection	54,0	53,9	53,6	54,0	54,6
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	42,6	42,7	43,1	43,3	43,6
Personnels enseignants du 2 nd degré	43,9	43,9	44,2	44,5	44,8
Personnels ITRF	44,6	44,6	46,2	46,7	47,1
Total	43,0	43,1	43,4	43,7	44,0

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.21 – Ensemble des personnels
Âges moyens



Source : Entrepôt de données BSA

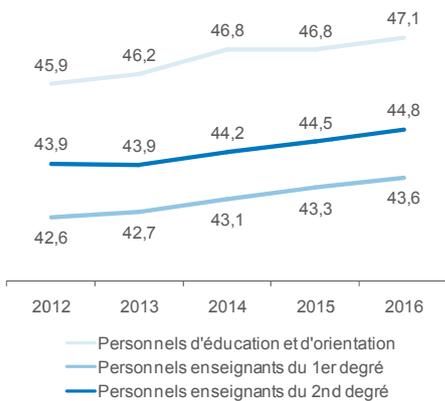
La tendance générale est à l'augmentation de l'âge moyen toutes catégories confondues : de 2012 à 2016, l'âge moyen a progressé d'une année pour atteindre 44 ans. La seule catégorie qui échappe à cette tendance concerne les personnels ATSS dont l'âge moyen baisse de 0,3 an sur 5 ans.

Les personnels les plus jeunes se retrouvent parmi les personnels d'assistance éducative (âge moyen : 37,5 ans).

Les enseignants du 2nd degré (44,8 ans) sont en moyenne plus âgés que les enseignants du 1^{er} degré (43,6 ans) et les personnels ATSS (48,2 ans) et ITRF (47,1 ans) sont en moyenne plus âgés que les personnels enseignants.

A signaler que la baisse de l'âge moyen des personnels ITRF en 2012 est essentiellement due à l'intégration des personnels de laboratoire dans cette catégorie.

Figure 1.2.22 – Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des secteurs public et privé



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.23 – Personnels IATSS



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.24 – Personnels de direction et d'inspection

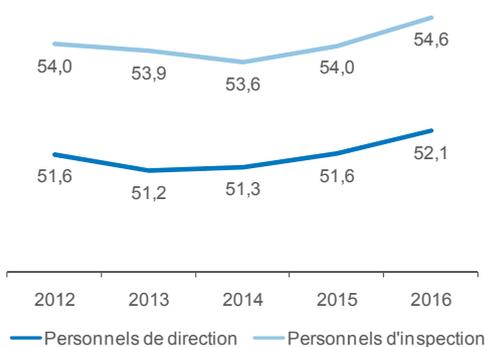
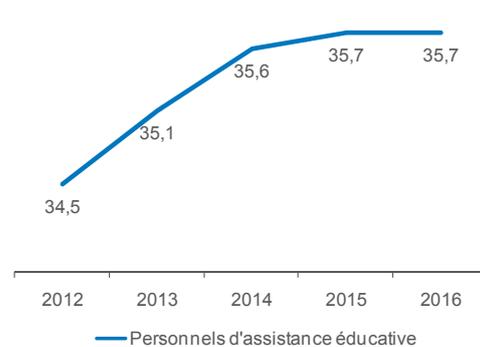


Figure 1.2.25 – Personnels d'assistance éducative



Source : Entrepôt de données BSA

Source : Entrepôt de données BSA

Tranches d'âge

Tableau 1.2.32 – Effectifs des personnels enseignants et non enseignants par tranche d'âge et genre

Catégorie	Genre	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Personnels enseignants	Femmes	43,7	1 446	8,1%	4 799	26,8%	6 375	35,6%	5 290	29,5%
	Hommes	45,6	392	5,4%	1 599	22,1%	2 554	35,4%	2 675	37,0%
		44,2	1 838	7,3%	6 398	25,5%	8 929	35,5%	7 965	31,7%
Autres personnels	Femmes	43,9	759	16,5%	817	17,8%	1 305	28,4%	1 719	37,4%
	Hommes	40,3	463	31,8%	230	15,8%	306	21,0%	457	31,4%
		43,0	1 222	20,2%	1 047	17,3%	1 611	26,6%	2 176	35,9%
Total		44,0	3 060	9,8%	7 445	23,9%	10 540	33,8%	10 141	32,5%

Source : Entrepôt de données BSA

Les femmes sont en moyenne moins âgées que les hommes chez les personnels enseignants alors que l'inverse est observé chez les autres personnels.

La majorité des personnels enseignants se situe dans la tranche d'âge de 30 à 49 ans quel que soit le genre. Pour la tranche d'âge des 50 ans et plus, les hommes sont plus représentés que les femmes.

Chez les personnels non enseignants, la répartition des agents par tranche d'âge est relativement bien équilibrée quel que soit le genre, à l'exception de la tranche d'âge des moins de 30 ans pour laquelle les hommes sont davantage représentés (31,8% pour les hommes et 16,5% pour les femmes).

Tableau 1.2.33 – Effectifs des personnels enseignants du secteur public par tranche d'âge et corps

Corps	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Adjoints d'enseignement	59,0							1	100,0%
Chargés d'enseignement en EPS	58,3							43	100,0%
Instituteurs	51,7					51	30,9%	114	69,1%
Maîtres auxiliaires	52,0					21	42,0%	29	58,0%
Professeurs d'enseignement général de collège	60,1							24	100,0%
Professeurs agrégés	45,6	60	4,0%	375	24,8%	565	37,3%	515	34,0%
Professeurs certifiés	44,0	541	7,6%	1 850	25,8%	2 659	37,1%	2 113	29,5%
Professeurs contractuels	41,3	107	12,7%	274	32,5%	268	31,8%	194	23,0%
Professeurs de chaire supérieure	52,6			1	1,4%	23	31,9%	48	66,7%
Professeurs de lycée professionnel	46,7	47	2,8%	313	18,9%	641	38,7%	655	39,6%
Professeurs d'EPS	45,7	56	6,8%	163	19,8%	295	35,8%	311	37,7%
Professeurs des écoles	43,4	871	8,6%	2 780	27,3%	3 556	35,0%	2 961	29,1%
Total	44,1	1 682	7,5%	5 756	25,6%	8 079	35,9%	7 008	31,1%

Source : Entrepôt de données BSA

Globalement, les moins de 30 ans représentent moins d'un enseignant sur dix alors que les 50 ans et plus représentent un peu moins d'un enseignant sur trois.

Les deux tiers des enseignants du secteur public ont plus de 39 ans : 35,9% ont de 40 à 49 ans et 31,1% ont 50 ans et plus.

Les moins de 30 ans sont particulièrement représentés parmi les professeurs contractuels (12,7%). A l'inverse, les 50 ans et plus sont majoritaires chez les professeurs de chaire supérieure (66,7%) et chez les enseignants dans les corps en voie d'extinction : les instituteurs (69,1%) et les maîtres auxiliaires (58,0%). L'intégralité des chargés d'enseignement d'EPS et des P.E.G.C. se situent également dans cette tranche d'âge.

Tableau 1.2.34 – Effectifs des personnels enseignants du secteur privé par tranche d'âge et corps

Corps	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Adjoint d'enseignement	55,3					2	10,0%	18	90,0%
Instituteurs	44,0			1	100,0%	1	100,0%		
Maîtres auxiliaires	39,3	78	16,6%	173	36,9%	141	30,1%	77	16,4%
Professeurs agrégés	47,7	2	2,4%	21	24,7%	19	22,4%	43	50,6%
Professeurs certifiés	46,7	40	3,7%	238	21,8%	353	32,3%	461	42,2%
Professeurs de chaire supérieure	51,5							2	100,0%
Professeurs de lycée professionnel	46,5	3	1,5%	42	21,6%	71	36,6%	78	40,2%
Professeurs d'EPS	44,1	11	8,6%	30	23,4%	46	35,9%	41	32,0%
Professeurs des écoles	46,1	22	3,6%	137	22,3%	217	35,4%	237	38,7%
Total	45,2	156	6,0%	642	24,6%	850	32,6%	957	36,7%

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels enseignants du secteur privé sont plus âgés que ceux du secteur public.

Plus des deux tiers des enseignants ont 40 ans et plus, et la part des 50 ans et plus dépasse le tiers de l'ensemble de la population.

Tableau 1.2.35 – Effectifs des personnels DIEO par tranche d'âge et fonction

Catégorie	Age moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Administration	63,0							1	100,0%
Principal de collège	54,7					31	22,3%	108	77,7%
Principal adjoint de collège	48,3			13	10,7%	54	44,6%	54	44,6%
Proviseur de lycée	56,7					3	7,7%	36	92,3%
Proviseur adjoint de lycée	49,0			3	7,1%	23	54,8%	16	38,1%
Proviseur de lycée professionnel	56,9					1	5,6%	17	94,4%
Proviseur adjoint de lycée professionnel	48,4			2	10,0%	8	40,0%	10	50,0%
Proviseur de vie scolaire	59,0							1	100,0%
Conseiller principal d'éducation	46,7	8	2,4%	62	18,4%	133	39,5%	134	39,8%
Personnel d'orientation	48,4	1	1,0%	19	18,8%	32	31,7%	49	48,5%
Inspecteur d'académie	59,5							2	100,0%
Inspecteur d'académie adjoint	55,7							3	100,0%
Inspecteur pédagogique régional	55,1					5	16,7%	25	83,3%
Inspecteur de l'éducation nationale	54,1					12	21,1%	45	78,9%
Total	49,9	9	1,0%	99	10,9%	302	33,2%	501	55,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Plus d'un personnel de direction et d'orientation sur deux a 50 ans et plus, avec une présence pour cette tranche d'âge qui dépasse les 90% pour les proviseurs et 75% pour les principaux et les personnels d'inspection.

Tableau 1.2.36 – Effectifs des personnels d'assistance éducative par tranche d'âge et corps

Catégorie	Age moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Assistants d'éducation	38,0	950	32,7%	678	23,4%	666	23,0%	607	20,9%
Assistants de langues vivantes recrutés localement	40,9	2	14,3%	5	35,7%	4	28,6%	3	21,4%
Assistants étrangers	24,1	115	94,3%	6	4,9%	1	0,8%		
Contractuels B.O.E. (enseignants ou administratifs)	35,3	2	28,6%	3	42,9%	1	14,3%	1	14,3%
Total	37,5	1 069	35,1%	692	22,7%	672	22,1%	611	20,1%

Source : Entrepôt de données BSA

Un peu plus d'un assistant sur trois a moins de 30 ans, en particulier parmi les assistants étrangers (94,3%).

On observe toutefois qu'un assistant d'éducation sur cinq se situe dans la tranche d'âge des 50 ans et plus.

Tableau 1.2.37 – Effectifs des personnels ATSS par tranche d'âge et catégorie fonction publique

Catégorie	Genre	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Filière administrative	A	50,8	1	0,5%	20	9,9%	68	33,5%	114	56,2%
	B	48,8	6	1,4%	62	14,6%	151	35,6%	205	48,3%
	C	50,0	21	3,6%	46	7,8%	185	31,4%	337	57,2%
	Non titulaires	37,0	90	40,7%	29	13,1%	47	21,3%	55	24,9%
		47,8	118	8,2%	157	10,9%	451	31,4%	711	49,5%
Filière médico-sociale	A	51,2	2	0,9%	22	9,4%	63	26,9%	147	62,8%
	B	46,1	2	3,1%	14	21,9%	20	31,3%	28	43,8%
	Non titulaires	48,8	2	5,4%	4	10,8%	14	37,8%	17	45,9%
		49,9	6	1,8%	40	11,9%	97	29,0%	192	57,3%
Filière technique	C	57,4							13	100,0%
	Non titulaires	48,0					1	100,0%		
		56,7					1	7,1%	13	92,9%
Total		48,2	124	6,9%	197	11,0%	549	30,7%	916	51,3%

Source : Entrepôt de données BSA

A l'exception des non titulaires de la filière administrative (24,9%), la tranche des 50 ans et plus est la plus représentée parmi les personnels ATSS, plus de 43% pour les personnels de catégorie B et plus de 56% pour les personnels de catégorie A.

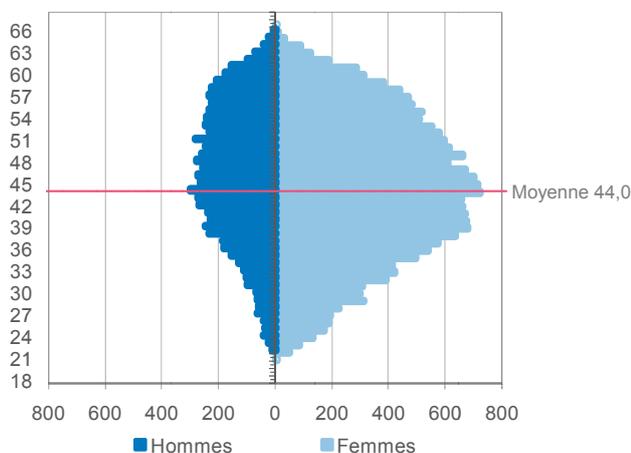
Tableau 1.2.38 – Effectifs des personnels ITRF par tranche d'âge et catégorie fonction publique

	Catégorie FP	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Filière ITRF	A	50,7			2	5,1%	15	38,5%	22	56,4%
	B	49,0			7	14,6%	18	37,5%	23	47,9%
	C	47,5	10	5,4%	39	21,1%	45	24,3%	91	49,2%
	Non titulaires	40,5	10	22,7%	12	27,3%	10	22,7%	12	27,3%
Total		47,1	20	6,3%	60	19,0%	88	27,8%	148	46,8%

Source : Entrepôt de données BSA

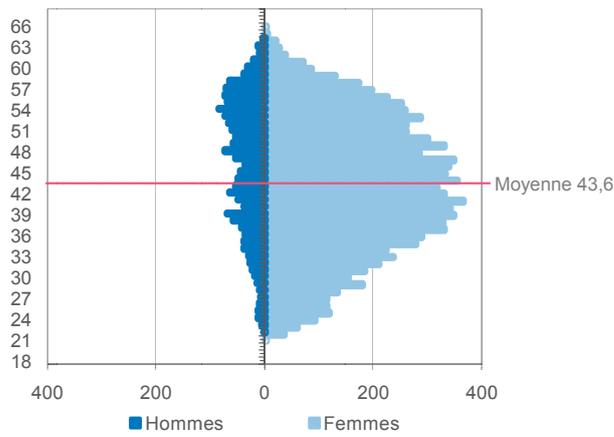
Quasiment un personnel sur deux a 50 ans et plus. Ils sont les plus nombreux parmi les catégories A (56,4%). Les personnels ITRF sont faiblement représentés dans les tranches d'âge inférieures à 40 ans (25,3%)

Pyramide des âges

Figure 1.2.26 – Ensemble des personnels titulaires


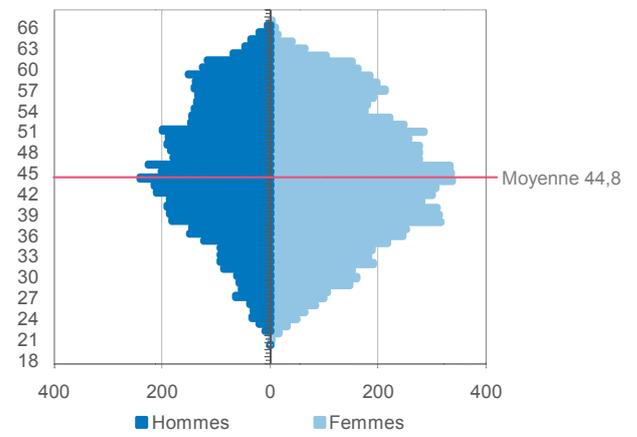
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.27 – Personnels enseignants du 1^{er} degré



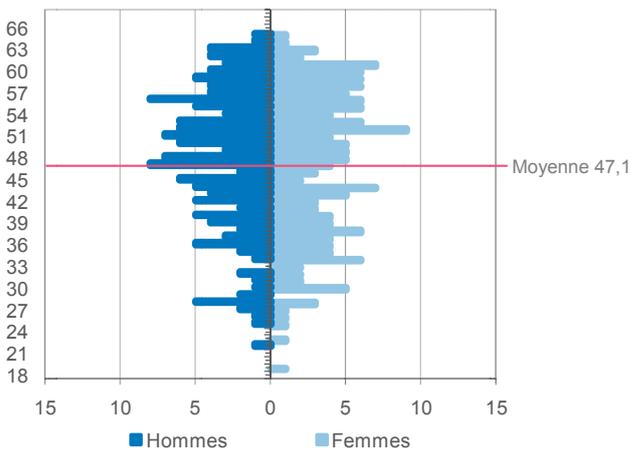
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.28 – Personnels enseignants du 2nd degré



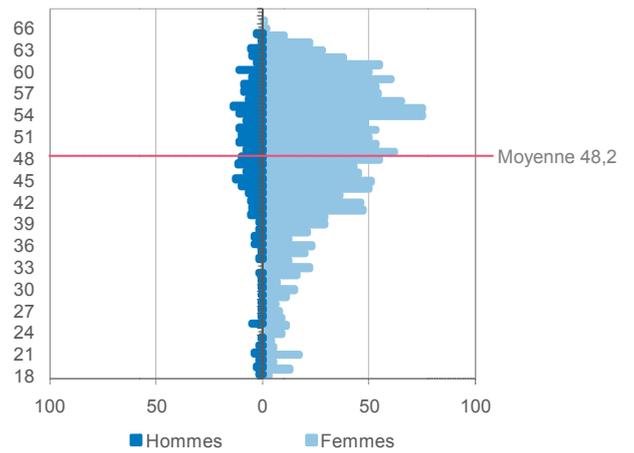
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.29 – Personnels ITRF



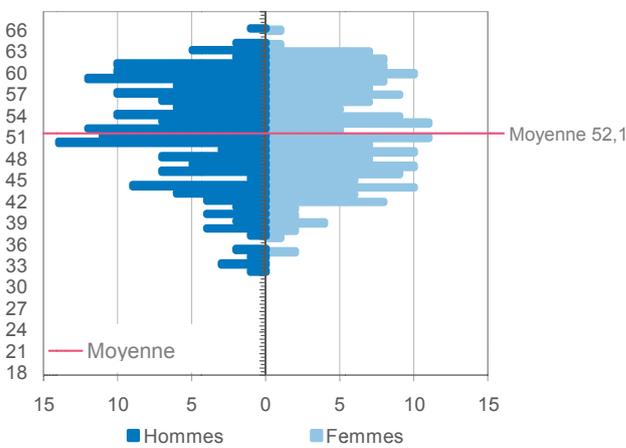
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.30 – Personnels ATSS



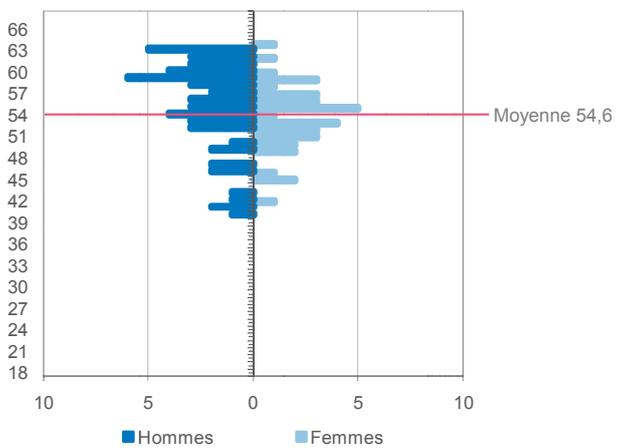
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.31 – Personnels de direction



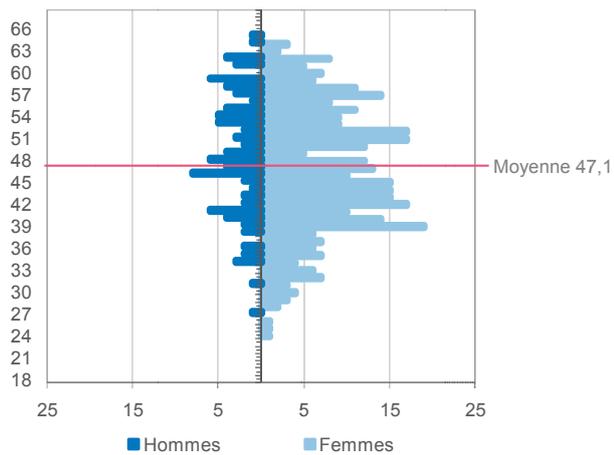
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.32 – Personnels d'inspection



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.33 – Personnels d'éducation et d'orientation



Source : Entrepôt de données BSA

2 La carrière

Recrutement / Concours	49
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré des secteurs public et privé sous contrat.....	49
Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2 nd degré dans le secteur public.....	50
Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat.....	52
Personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé	53
Promotion / Avancement	56
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public.....	56
Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public.....	57
Personnels de direction et d'inspection.....	57
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	58
Les rémunérations	60
Masse salariale par budget opérationnel de programme.....	60
Rémunération des personnels titulaires.....	61
Indices de rémunération et primes	62
Les mesures catégorielles.....	63

Recrutement / Concours

Personnels enseignants du 1^{er} degré des secteurs public et privé sous contrat

Premier concours interne de professeur des écoles dans le secteur public

Tableau 2.1.1 – Historique du premier concours interne de professeur des écoles dans le secteur public

Session	Alpes-Maritimes			Var			Académie	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Admis
2015	16	11	7	4	3	1	20	8
2016	9	5	3	2	1	0	11	3
2017	6	4	3	2	2	1	8	4
Evolution 2015-2016 en valeur absolue	-3	-1	0	0	1	1	-3	1

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Les autres concours public et privé sous contrat

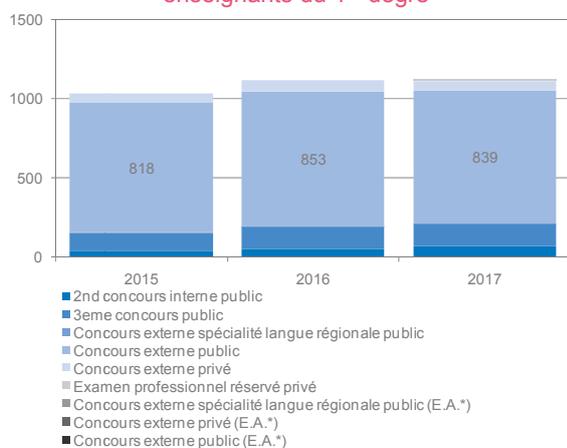
Tableau 2.1.2 – Réussite aux autres concours des personnels enseignants du 1^{er} degré public et privé sous contrat

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
2 nd concours interne public	115	38	8	157	49	12	159	66	12	24,5%	18,2%
3 ^{eme} concours public	234	114	16	460	140	27	405	141	23	19,3%	16,3%
Concours externe spécialité langue régionale public	8	2	1				4	4	0	0,0%	0,0%
Concours externe public	1 503	818	232	1 883	853	307	1 688	839	293	36,0%	34,9%
Concours externe privé	164	57	8	226	69	12	159	58	13	17,4%	22,4%
Examen professionnel réservé privé	0	0	0				9	9	9	100,0%	
Concours externe spécialité langue régionale public (E.A.*)											
Concours externe privé (E.A.*)											
Concours externe public (E.A.*)											
Total	2 024	1 029	265	2 726	1 111	358	2 424	1 117	350	32,2%	31,3%

(*) EA : Epreuves anticipées

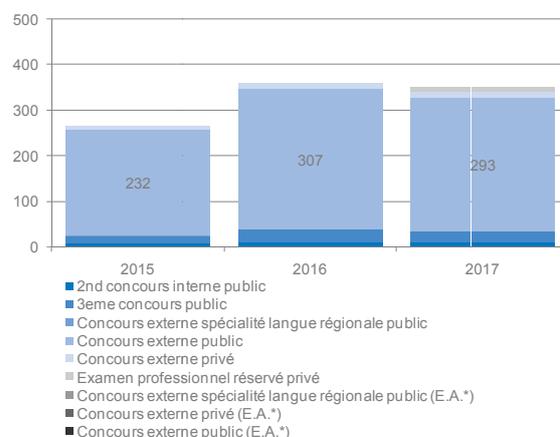
Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Figure 2.1.1 – Evolution des présents aux concours enseignants du 1^{er} degré



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Figure 2.1.2 – Evolution des admis aux concours enseignants du 1^{er} degré



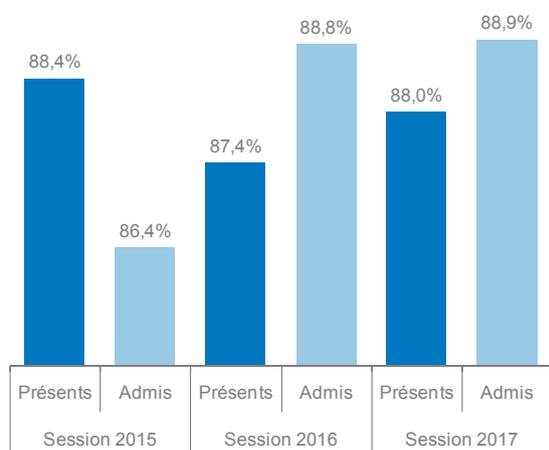
Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le nombre de présents reste stable par rapport à l'année antérieure, la baisse observée des concours externes du public et du privé compense la hausse du 2nd concours interne.

Le nombre des admis reste stable avec un taux de réussite de 31,3% pour la session 2017.

Part des femmes

Figure 2.1.3 – Part des femmes du concours enseignants du 1^{er} degré public et privé



Les femmes représentent, à la session 2017, 88,0% des présents. Ce taux est légère augmentation (+0,6 point) par rapport à l'année 2016.

Elles représentent 88,9% des admis. Ce taux reste quasiment stable (0,1 point) par rapport à l'année précédente, traduisant ainsi une aussi bonne réussite des femmes à la session 2017.

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré dans le secteur public

Concours internes

Tableau 2.1.3 – Réussite aux concours internes des personnels enseignants du 2nd degré public

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Agrégation	598	382	27	711	404	34	683	347	28	8,4%	8,1%
CAPEPS	26	15	0	42	22	5	37	14	1	22,7%	7,1%
CAPES	319	214	23	357	251	26	333	162	23	10,4%	14,2%
CAPET	40	39	1	38	23	1	41	12	1	4,3%	8,3%
CAPLP	95	81	9	101	64	7	94	30	7	10,9%	23,3%
COP	5	1	0	6	2	2	23	11	0	100,0%	0,0%
CPE	84	10	3	104	44	0	109	37	5	0,0%	13,5%
Total	1 167	742	63	1 359	810	75	1 320	613	65	9,3%	10,6%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le taux réussite progresse de 1,3 point. On constate cependant une diminution du nombre d'admis (-10) mais surtout du nombre de candidats présents aux épreuves (-197).

Concours externes

Tableau 2.1.4 – Réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2nd degré public

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Agrégation	525	233	24	719	273	32	1 183	347	23	11,7%	6,6%
Agrégation doctorat							34	13	1		7,7%
CAPEPS	74	56	21	78	55	14	94	59	18	25,5%	30,5%
CAPES	963	505	154	1 163	554	160	1 094	484	131	28,9%	27,1%
CAPET	169	61	12	177	54	15	219	61	18	27,8%	29,5%
CAPLP	333	141	43	357	127	34	419	140	41	26,8%	29,3%
COP	43	10	2	60	8	2	134	61	6	25,0%	9,8%
CPE	146	54	6	202	66	4	200	63	6	6,1%	9,5%
Total	2 253	1 060	262	2 756	1 137	261	3 377	1 228	244	23,0%	19,9%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le taux de réussite baisse de 3,1 points et passe de 23,0% à 19,9%.

Troisième concours

Tableau 2.1.5 – Réussite au 3^{ème} concours des personnels enseignants du 2nd degré public

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
CAPES	75	24	9	97	29	9	127	36	11	31,0%	30,6%
CAPET				10	0	0	14	2	1	0,0%	50,0%
CAPLP							17	4	0		0,0%
Total	75	24	9	107	29	9	141	38	12	31,0%	31,6%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Concours réservés (Loi SAUVADET)

Tableau 2.1.6 – Réussite aux concours réservés des personnels enseignants du 2nd degré public

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
CAPEPS	7	2	2	4	1	0	11	5	4	0,0%	80,0%
CAPES	89	43	21	60	27	15	67	35	11	55,6%	31,4%
CAPLP	51	27	14	29	15	9	34	14	6	60,0%	42,9%
COP	0	0	0	0	0	0	4	3	1	0,0%	33,3%
CPE	3	0	0	3	1	1	4	1	0	100,0%	0,0%
CAPET	9	0	0	11	3	2	14	6	0	66,7%	0,0%
Total	159	72	37	107	47	27	134	64	22	57,4%	34,4%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

134 candidats se sont inscrits aux épreuves des concours réservés, soit 27 candidats en plus par rapport à la session 2016.

Le nombre de présents augmente également (17), en revanche, seulement 34,4% de ces candidats ont été admis, soit une nette diminution du taux de réussite passant de 57,4% à 34,4%.

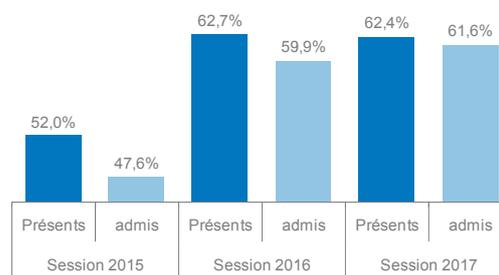
Répartition par genre

Tableau 2.1.7 – Pourcentage de femmes parmi les présents

Ensemble des concours	2015	2016	2017
Agrégation	45,0%	52,5%	56,8%
CAPEPS	28,8%	78,4%	78,1%
CAPES	56,9%	88,7%	56,3%
CAPET	52,0%	65,5%	64,7%
CAPLP	53,8%	63,0%	67,8%
COP	81,8%	62,8%	56,6%
CPE	76,2%	72,7%	93,2%
Total	52,0%	62,7%	62,4%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Figure 2.1.4 – Evolution de la part des femmes parmi les présents et les admis



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Comme les années précédentes, les femmes réussissent globalement moins bien que les hommes. Cependant cet écart se réduit cette année, elles représentent 62,4% des présents aux épreuves et 61,6% des admis.

Personnels enseignants du 2nd degré dans le secteur privé sous contrat

Les concours internes

Tableau 2.1.8 – Réussite aux concours internes des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Agrégation	40	26	4	46	20	2	49	15	1	10,0%	6,7%
CAPEPS	10	9	1	13	9	1	14	10	0	11,1%	0,0%
CAPES	129	114	11	119	94	27	87	58	15	28,7%	25,9%
CAPET	3	2	1	7	6	0	9	5	0	0,0%	0,0%
CAPLP	24	18	1	23	21	3	25	16	5	14,3%	31,3%
Total	206	169	18	208	150	33	184	104	21	22,0%	20,2%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Les taux de réussite aux concours internes des personnels enseignants du second degré de l'enseignement privé sous contrat ont tous baissé hormis celui du concours au CAPLP. Globalement, le taux de réussite passe de 22,0% à 20,2%.

Les concours externes

Tableau 2.1.9 – Réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
CAPEPS	24	16	5	23	13	4	19	5	1	30,8%	20,0%
CAPES	160	74	20	196	77	23	212	87	17	29,9%	19,5%
CAPET	13	7	1	35	9	1	34	12	0	11,1%	0,0%
CAPLP	46	15	1	56	13	5	66	20	5	38,5%	25,0%
Total	243	112	27	310	112	33	331	124	23	29,5%	18,5%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le taux de réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat baisse pour passer de 29,5% à 18,5%.

Troisième concours

Tableau 2.1.10 – Réussite au 3^{ème} concours des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
CAFEP-CAPEP*	12	5	1	15	5	1	27	6	0	20,0%	0,0%
CAPLP							2	1	1		100,0%
Total	12	5	1	15	5	1	29	7	1	20,0%	14,3%

(*) Nouvel intitulé du CAPES depuis la session 2016.

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Concours réservés

Tableau 2.1.11 – Réussite aux concours réservés des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
CAPEPS	6	4	0	5	4	1	7	6	4	25,0%	66,7%
CAPEP	54	42	18	37	10	7	40	28	14	70,0%	50,0%
CAPLP	6	5	4	6	5	3	6	1	1	60,0%	100,0%
CAPET	1	1	0				7	4	0		0,0%
Total	67	52	22	48	19	11	60	39	19	57,9%	48,7%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

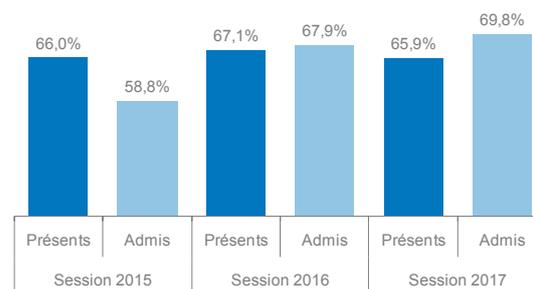
Répartition par genre

Tableau 2.1.12 – Pourcentage de femmes parmi les présents

Ensemble des concours	2015	2016	2017
Agrégation	76,9%	70,0%	60,0%
CAPEPS	37,9%	42,3%	47,6%
CAPEP	72,3%	74,7%	70,9%
CAPET	40,0%	46,7%	57,1%
CAPLP	47,4%	53,8%	59,5%
Total	66,0%	67,1%	65,9%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Figure 2.1.5 – Evolution de la part des femmes parmi les présents et les admis



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

La part des femmes parmi les présents est en progression dans les concours CAPEPS, CAPET et CAPLP. Cependant, une forte baisse à l'agrégation et au CAPES fait diminuer leur part globale aux concours de 1,2 point. Sur 3 ans, la part des femmes présentes sur les concours est stable alors que leur taux de réussite progresse notablement. A la session 2017, les femmes représentent 69,8% des lauréats alors qu'elles représentent 65,9% des présents.

Personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (secteur public)

Personnels d'encadrement

Tableau 2.1.13 – Réussite aux concours des personnels d'inspection et de direction

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Inspecteurs d'académie (IA-IPR)	10	10	3	18	18	14	14	14	2	77,8%	14,3%
Inspecteurs de l'éducation nationale	30	30	2	50	50	2	19	19	2	4,0%	10,5%
Personnels de direction 1 ^{ère} classe	5	5	0	10	8	2	5	2	0	25,0%	0,0%
Personnels de direction 2 ^{ème} classe	76	69	14	202	172	24	111	94	16	14,0%	17,0%
Total	121	114	19	280	248	42	149	129	20	16,9%	15,5%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Les nombres de candidats et de présents ont quasiment diminué de moitié à la session 2017. Le taux de réussite est en baisse de 1,4 point et passe de 16,9% à 15,5%.

Personnels ATSS

Concours externes

Tableau 2.1.14 – Réussite aux concours externes des personnels ATSS

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Conseiller technique de service social	2	0	0	4	2	0	5	2	0	0,0%	0,0%
Infirmier/Infirmière	84	62	9				105	66	5		7,6%
Médecin de l'éducation nationale ⁽¹⁾				2	0	0	1	0	0	0,0%	0,0%
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe ⁽²⁾	916	384	8	652	397	8	965	406	14	2,0%	3,4%
SAENES classe normale ⁽²⁾	478	99	3	412	203	6	602	189	6	3,0%	3,2%
SAENES classe supérieure	317	119	4	134	46	2				4,3%	
Total	1 797	664	24	1 204	648	16	1 678	663	25	2,5%	3,8%

⁽¹⁾ Concours unique

⁽²⁾ Concours commun

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Le nombre de candidats est globalement en augmentation. En nombre d'inscrits, l'ouverture du concours d'infirmier vient compenser l'absence de concours SAENES classe supérieure. Le taux de réussite progresse de 1,3 point.

Concours internes

Tableau 2.1.15 – Réussite aux concours internes des personnels ATSS

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Attaché d'administration	131	76	1	234	120	8	110	56	3	6,7%	5,4%
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe ⁽¹⁾	349	238	12	274	218	19	304	211	12	8,7%	5,7%
SAENES classe normale ⁽¹⁾				235	184	12	274	164	6	6,5%	3,7%
SAENES classe supérieure											
Total	480	314	13	743	522	39	688	431	21	7,5%	4,9%

⁽¹⁾ Concours commun

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Examens professionnels

Tableau 2.1.16 – Réussite aux examens professionnels des personnels ATSS

Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Attaché d'administration principal	17	0	0	18	18	6	12	10	5	33,3%	50,0%
SAENES classe supérieure ⁽¹⁾	23	23	7	45	29	10	44	32	10	34,5%	31,3%
SAENES classe exceptionnelle ⁽¹⁾	63	41	8	25	25	7	25	25	7	28,0%	28,0%
Total	103	64	15	88	72	23	81	67	22	31,9%	32,8%

⁽¹⁾ Examen d'avancement

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Concours réservés (Loi SAUVADET)

Tableau 2.1.17 – Réussite aux concours réservés des personnels ATSS

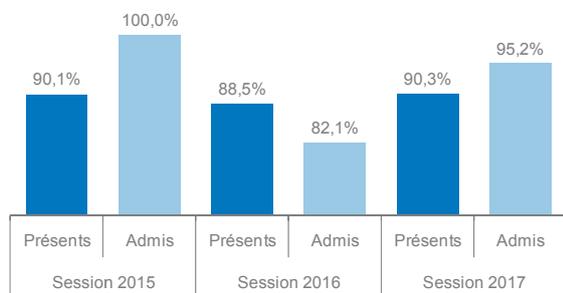
Concours	2015			2016			2017			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2016	2017
Attaché d'administration principal	6	1	1				1	0	0		0,0%
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	11	5	5	53	3	2	10	8	5	66,7%	62,5%
Total	17	6	6	53	3	2	11	8	5	66,7%	62,5%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Part des femmes

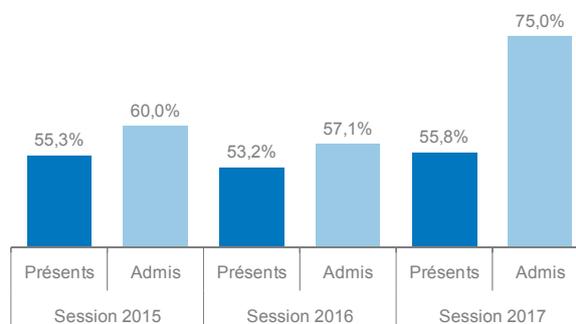
Concours internes

Figure 2.1.6 – Concours interne des personnels ATSS
Part des femmes



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Figure 2.1.7 – Concours interne des personnels de direction et d'inspection - Part des femmes



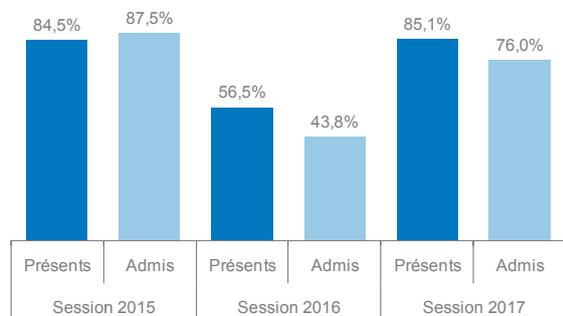
Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Aux concours internes des personnels ATSS, les femmes représentent 90,3% des candidats présents en hausse de 1,8 point par rapport à la session 2016. Cette année, elles réussissent mieux que les hommes ; elles représentent 95,2% des lauréats.

La part des femmes candidates aux concours de personnels d'encadrement est en augmentation par rapport à la session précédente. Elle est cette année de 55,8% contre 53,2% en 2016. Les femmes réussissent mieux que les hommes avec un taux d'admis de 75,0%.

Concours externes

Figure 2.1.8 – Concours externe des personnels ATSS
Part des femmes



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Les femmes sont majoritaires dans les concours ATSS externes avec un taux de présence de 85,1% parmi les présentés, en forte augmentation de 28,6 points par rapport à la session 2016.

Comme en 2016, elles réussissent moins bien que les hommes avec un taux de présence parmi les admis de 76,0%.

Promotion / Avancement

Personnels enseignants du 1^{er} degré dans le secteur public

Tableau d'avancement

Tableau 2.2.1 – Tableau d'avancement des personnels enseignants du 1^{er} degré public des Alpes-Maritimes

Alpes-Maritimes	2015		2016		2017	
Nombre de candidatures recevables	3 481		3 520		3 520	
Hommes	43	24,9%	47	25,3%	39	18,8%
Femmes	130	75,1%	139	74,7%	168	81,2%
Nombre de promus	173	5,0%	186	5,3%	207	5,9%

Source DSDEN 06 - Division des personnels enseignants - AGAPE

Tableau 2.2.2 – Tableau d'avancement des personnels enseignants du 1^{er} degré public du Var

Var	2015		2016		2017	
Nombre de candidatures recevables	3 411		3 536		3 468	
Hommes	50	31,1%	41	20,8%	52	24,3%
Femmes	111	68,9%	156	79,2%	162	75,7%
Nombre de promus	161	4,7%	197	5,6%	214	6,2%

Source DSDEN 83 - Division des personnels enseignants - AGAPE

6 988 candidatures recevables sont recensées pour l'ensemble de l'académie avec une baisse de 1,0%. Cette baisse ne concerne que le département du Var avec 68 candidatures en moins, soit -1,9%.

Le taux de promus continue de progresser dans les deux départements. Pour l'ensemble de l'académie, il passe de 5,4% à 6,0%.

Liste d'aptitude

Tableau 2.2.3 – Liste d'aptitude des personnels enseignants du 1^{er} degré public des Alpes-Maritimes

Alpes-Maritimes	2015		2016		2017	
Nombre de candidatures recevables	39		23		13	
Hommes	5	17,9%	6	27,3%	2	16,7%
Femmes	23	82,1%	16	72,7%	10	83,3%
Nombre de promus	28	71,8%	22	95,7%	12	92,3%

Source DSDEN 06 - Division des personnels enseignants - AGAPE

Tableau 2.2.4 – Liste d'aptitude des personnels enseignants du 1^{er} degré public du Var

Var	2015		2016		2017	
Nombre de candidatures recevables	15		20		13	
Hommes	3	21,4%	5	33,3%	3	23,1%
Femmes	11	78,6%	10	66,7%	11	84,6%
Nombre de promus	14	93,3%	15	75,0%	13	100,0%

Source DSDEN 83 - Division des personnels enseignants - AGAPE

Le taux de promus est en progression au niveau académique et passe de 86,0% à 96,2%.

Personnels enseignants du 2nd degré dans le secteur public

Tableau d'avancement

Tableau 2.2.5 – Tableau d'avancement des personnels enseignants du 2nd degré public

Corps	Promouvables (1)	Femmes	Hommes	Promus (2)	Femmes	Hommes	Ratio (2)/(1)
Professeurs agrégés	976	51,0%	49,0%	60	49,0%	51,0%	6,1%
Professeurs certifiés	3 776	65,0%	35,0%	259	59,0%	41,0%	6,9%
Professeurs de lycée professionnel	904	49,0%	51,0%	58	57,0%	43,0%	6,4%
Professeurs d'EPS	448	48,0%	52,0%	45	49,0%	51,0%	10,0%
CPE	192	77,0%	23,0%	13	69,0%	31,0%	6,8%
P.E.G.C.	1	100,0%	0,0%	1	100,0%	0,0%	100,0%
Chargés d'enseignement en EPS	3	33,0%	67,0%	3	33,0%	67,0%	100,0%

Source : Service de gestion individuelle et collective des personnels enseignants (SGICPE)

Le nombre de candidatures recevables par avancement à la hors classe baisse de 0,7%, essentiellement dans les corps des professeurs d'EPS (-5,5%) et des CPE (-7,7%). Le nombre de promus augmente légèrement (+0,2%) avec notamment une augmentation significative des promus chez les professeurs d'EPS (+15,4%).

Liste d'aptitude

Tableau 2.2.6 – Liste d'aptitude des personnels enseignants du 2nd degré public

Corps	Promouvables (1)	Femmes	Hommes	Promus (2)	Femmes	Hommes	Ratio (2)/(1)
Professeurs agrégés	510	42,5%	57,5%	8	75,0%	25,0%	1,6%
Professeurs certifiés	46	52,0%	48,0%	20	80,0%	20,0%	43,5%
Professeurs d'EPS	10	30,0%	70,0%	1	0,0%	100,0%	10,0%

Source : Service de gestion individuelle et collective des personnels enseignants (SGICPE)

Le nombre de candidats à la liste d'aptitude des trois corps reste stable. La part des femmes, minoritaire chez les candidats promouvables au corps des professeurs agrégés, augmente chez les promus et devient largement majoritaire (75,0%).

S'agissant de l'accès au corps des professeurs d'EPS, une modification des conditions de titre et de diplômes, relative au secourisme et au sauvetage aquatique, a eu pour effet de réduire significativement le nombre de candidatures recevables.

Personnels de direction et d'inspection

Tableau d'avancement

Tableau 2.2.7 – Tableau d'avancement des personnels de direction et d'inspection

Grade	2015			2016			2017		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Personnels de direction hors classe	73	15	20,5%	76	15	19,7%	81	16	19,8%
Personnels de direction 1 ^{ère} classe	71	20	28,2%	70	19	27,1%	73	20	27,4%
Inspecteurs de l'éducation nationale hors classe	15	5	33,3%	19	4	21,1%	17	7	41,2%
IA - Inspecteurs pédagogiques régionaux hors classe	6	3	50,0%	9	3	33,3%	7	1	14,3%
Total	165	43	26,1%	174	41	23,6%	178	44	24,7%

Source PÔLE RH - Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Le taux global de promus a augmenté de 1,1 point passant de 23,6% à 24,7%.

Liste d'aptitude

Tableau 2.2.8 – Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

Corps	2015			2016			2017		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Personnels de direction	18	1	5,6%	17	1	5,9%	9	1	11,1%
Inspecteurs de l'éducation nationale	14	0	0,0%	13	0	0,0%	13	1	7,7%
IA - Inspecteurs pédagogiques régionaux	1	1	100,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Total	33	2	6,1%	30	1	3,3%	22	2	9,1%

Source PÔLE RH - Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Deux candidats bénéficient d'une promotion en 2017, comme en 2015.

Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Personnels de catégorie C

Tableau 2.2.9 – Tableau d'avancement des personnels IATSS de catégorie C

Filière	Grade	2015			2016			2017		
		Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Filière administrative	ADJAENES 1 ^{ère} classe	39	33	84,6%	25	23	92,0%	25	9	36,0%
	ADJAENES principal 2 ^{ème} classe	78	27	34,6%	80	26	32,5%	86	35	40,7%
	ADJAENES principal 1 ^{ère} classe	81	27	33,3%	62	23	37,1%	58	28	48,3%
	ADJAENES principal échelon spécial	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Filière ITRF	ATRF 1 ^{ère} classe	113	14	12,4%	109	16	14,7%	141	12	8,5%
	ATRF principal 2 ^{ème} classe	91	5	5,5%	89	5	5,6%	74	6	8,1%
	ATRF principal 1 ^{ère} classe	61	10	16,4%	57	10	17,5%	17	1	5,9%
Total		463	116	25,1%	422	103	24,4%	401	91	22,7%

Source PÔLE RH - Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Dans les filières administratives et ITRF, le ratio global promus/promouvables est de 22,7%, inférieur de 1,7 point à celui de 2016.

Tableau 2.2.10 – Liste d'aptitude des personnels ATSS de catégorie C

SAENES	2015	2016	2017
Nombre de promouvables	79	108	106
Nombre de promus	5	6	8
Promus en %	6,3%	5,6%	7,5%

Source PÔLE RH - Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Le nombre de promus en 2017 augmente sensiblement.

Le taux de promus passe de 5,6% à 7,5%. Parmi les 8 lauréats, 4 ont été promus dans le cadre de l'objectif de requalification des emplois.

Personnels de catégorie B

Tableau 2.2.11 – Tableau d'avancement des personnels ATSS de catégorie B

Filière	Grade	2015			2016			2017		
		Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Filière administrative	SAENES classe supérieure	77	10	13,0%	73	7	9,6%	61	10	16,4%
	SAENES classe exceptionnelle	47	6	12,8%	52	9	17,3%	46	6	13,0%
Filière santé et sociale	Infirmière classe supérieure	63	10	15,9%	36	9	25,0%	64	10	15,6%
	Infirmière hors classe	36	5	13,9%	60	4	6,7%	38	4	10,5%
	Assistante de service social principal	29	3	10,3%	30	3	10,0%	27	3	11,1%
Total		252	34	13,5%	251	32	12,7%	236	33	14,0%

Source PÔLE RH - Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Le taux de promus en 2017 augmente globalement de 1,3 point. Il est cependant variable selon le grade.

Tableau 2.2.12 – Liste d'aptitude des personnels ATSS de catégorie B

AAE	2015	2016	2017
Nombre de candidats	35	40	50
Nombre de promus	2	5	3
Promus en %	5,7%	12,5%	6,0%

Source PÔLE RH - Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Le taux de promus a nettement baissé de 12,5% à 6,0%.

Les 3 promus relèvent de l'objectif de requalification des emplois.

Personnels de catégorie A

Tableau 2.2.13 – Promotion au principalat des personnels administratifs de catégorie A

Grade	2015			2016			2017		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
APAE	32	2	6,3%	32	2	6,3%	37	2	5,4%

Source PÔLE RH - Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Le taux de promotion est en baisse de 0,9 point en 2017.

Les rémunérations

Masse salariale par budget opérationnel de programme

Les dépenses de personnel de l'académie de Nice s'élèvent à 1 781 746 372 € pour l'année scolaire 2016-2017. Ce montant est en augmentation par rapport à l'année antérieure (+65 308 546 € soit + 3,8 %). Cette augmentation s'explique par plusieurs facteurs : les effectifs (mesures de rentrée positives sur l'enseignement public et privé des 1^{er} et 2nd degrés et plan de transformation des CUI exerçant les fonctions d'AESH), le glissement vieillesse technicité (G.V.T) et la mise en œuvre des évolutions règlementaires (PPCR et revalorisations indemnitaires). Les cotisations pour pension civile continuent de progresser avec l'augmentation des effectifs titulaires et stagiaires.

Programme 0139 – Enseignement privé

Tableau 2.3.1 – Evolution de la masse salariale – BOP 0139

Rubrique	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Variation
Rémunérations	78 125 488 €	79 934 266 €	82 882 248 €	2 947 982 €
Cotisations pour pension civile	1 331 915 €	1 345 328 €	1 396 196 €	50 868 €
Autres (*)	29 264 832 €	29 975 013 €	30 949 874 €	974 861 €
Total BOP 0139	108 722 235 €	111 254 606 €	115 228 317 €	3 973 710 €

(*) Autres : Cette catégorie intègre les dépenses de cotisations et de prestations sociales, le chômage et les congés de longue durée, les indemnités de stage et de jurys et les dépenses diverses (dépenses sans ordonnancement préalable).

Source : Contrôle de gestion

Les personnels rémunérés sur ce programme sont les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés.

Programme 0140 – Enseignement scolaire public du 1^{er} degré

Tableau 2.3.2 – Evolution de la masse salariale – BOP 0140

Rubrique	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Variation
Rémunérations	306 861 677 €	314 585 692 €	332 432 248 €	17 846 555 €
Cotisations pour pension civile	214 223 238 €	219 193 866 €	228 302 509 €	9 108 643 €
Autres (*)	53 359 125 €	54 874 418 €	57 001 285 €	2 126 866 €
Total BOP 0140	574 444 040 €	588 653 977 €	617 736 041 €	29 082 064 €

(*) Autres : Cette catégorie intègre les dépenses de cotisations et de prestations sociales, le chômage et les congés de longue durée, les indemnités de stage et de jurys et les dépenses diverses (dépenses sans ordonnancement préalable).

Source : Contrôle de gestion

Les personnels rémunérés sur ce programme sont les enseignants du 1^{er} degré ainsi que les personnels d'inspection, les assistants étrangers et les intervenants extérieurs.

Programme 0141 – Enseignement scolaire public du 2nd degré

Tableau 2.3.3 – Evolution de la masse salariale – BOP 0141

Rubrique	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Variation
Rémunérations	515 587 257 €	523 891 329 €	536 650 504 €	12 759 175 €
Cotisations pour pension civile	314 972 087 €	320 458 988 €	330 374 946 €	9 915 957 €
Autres (*)	90 005 096 €	91 616 294 €	93 895 143 €	2 278 848 €
Total BOP 0141	920 564 440 €	935 966 611 €	960 920 592 €	24 953 981 €

(*) Autres : Cette catégorie intègre les dépenses de cotisations et de prestations sociales, le chômage et les congés de longue durée, les indemnités de stage et de jurys et les dépenses diverses (dépenses sans ordonnancement préalable).

Source : Contrôle de gestion

Les personnels rémunérés sur ce programme sont les enseignants des établissements du 2nd degré, les personnels de direction, d'inspection et d'orientation, les personnels IATSS des établissements scolaires, les assistants étrangers et les personnels de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (ex MGI).

Programme 0214 – Soutien de la politique de l'Education nationale

Tableau 2.3.4 – Evolution de la masse salariale – BOP 0214

Rubrique	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Variation
Rémunérations	16 132 296 €	17 839 905 €	20 195 624 €	2 355 719 €
Cotisations pour pension civile	8 648 460 €	8 794 092 €	9 115 399 €	321 307 €
Autres(*)	6 091 502 €	4 734 609 €	4 091 973 €	-642 636 €
Total BOP 0214	30 872 257 €	31 368 605 €	33 402 996 €	2 034 390 €

(*) Autres : Cette catégorie intègre les dépenses de cotisations et de prestations sociales, le chômage et les congés de longue durée, les indemnités de stage et de jurys et les dépenses diverses (dépenses sans ordonnancement préalable).

Source : Contrôle de gestion

Les personnels rémunérés sur ce programme sont les personnels IATSS qui exercent leurs fonctions dans les services académiques.

Programme 0230 – Vie de l'élève

Tableau 2.3.5 – Evolution de la masse salariale – BOP 0230

Rubrique	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Variation
Rémunérations	29 474 498 €	28 585 550 €	32 321 056 €	3 735 505 €
Cotisations pour pension civile	14 016 678 €	14 068 038 €	14 501 025 €	432 988 €
Autre (*)	6 640 875 €	6 540 438 €	7 636 344 €	1 095 907 €
Total BOP 0230	50 132 051 €	49 194 026 €	54 458 425 €	5 264 400 €

(*) Autres : Cette catégorie intègre les dépenses de cotisations et de prestations sociales, le chômage et les congés de longue durée, les indemnités de stage et de jurys et les dépenses diverses (dépenses sans ordonnancement préalable).

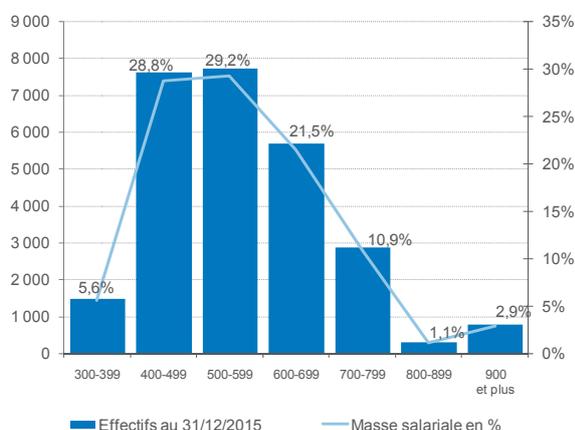
Source : Contrôle de gestion

Les personnels rémunérés sur ce programme sont les conseillers principaux d'éducation, les personnels ATSS de la filière médico-sociale, les accompagnants des élèves et des personnels en situation de handicap (AESH et APSH).

Rémunération des personnels titulaires

Cette partie prend en compte les agents titulaires des secteurs public et privé sous contrat rémunérés sur les crédits de l'Etat. Le traitement indiciaire est considéré avant tout complément et retenue et est exprimé en nombre de points. Un point d'indice correspond à une rémunération brute annuelle de 56,2323€ depuis le 1^{er} février 2017.

Figure 2.3.1 – Répartition des personnels titulaires selon l'indice de rémunération



Source : Entrepôt de données BSA

L'indice moyen s'élève à 567,0 points au 31/12/2016 contre 567,8 points au 31/12/2015.

La plus forte augmentation d'effectifs des personnels est située dans les tranches de revenu indiciaire de « 600-699 » et de « 900 et plus », elle correspond à une progression de 0,8 point par rapport à l'année antérieure.

La part des effectifs de personnels au traitement indiciaire supérieur à 599 représente plus d'un tiers de l'ensemble des personnels (36,4%) en hausse de 1,9 point.

Les effectifs de personnels au traitement indiciaire compris entre 400 et 599 (rémunérations principales brutes allant de 1 863€ à 2 790€) sont en baisse. Leur part dans l'ensemble des personnels, toujours majoritaire (58,0%), diminue de 1,8 point.

Indices de rémunération et primes

Tableau 2.3.6 – Indices de rémunération et primes par catégorie de personnels

Catégorie	Femmes	Hommes	Indice moyen	Indice médian	Part des primes	Age moyen
Personnels de direction	912,3	848,5	891,0	901	11,9%	52,1
Personnels d'inspection	956,2	981,4	972,8	821	20,4%	54,6
Personnels d'éducation et d'orientation	580,0	616,8	588,1	567	6,3%	47,1
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	532,5	550,3	533,8	531	4,0%	46,1
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	546,6	582,1	552,3	531	6,9%	43,5
Personnels enseignants du 2 nd degré privé	553,8	575,9	561,0	531	13,2%	46,6
Personnels enseignants du 2 nd degré public	591,6	614,6	600,9	567	12,9%	44,9
IATSS	432,3	465,1	438,8	401	15,1%	49,6
Total	554,9	598,4	567,0	547	10,5%	45,0

Sources : Entrepôt de données BSA - Base des bulletins de salaires

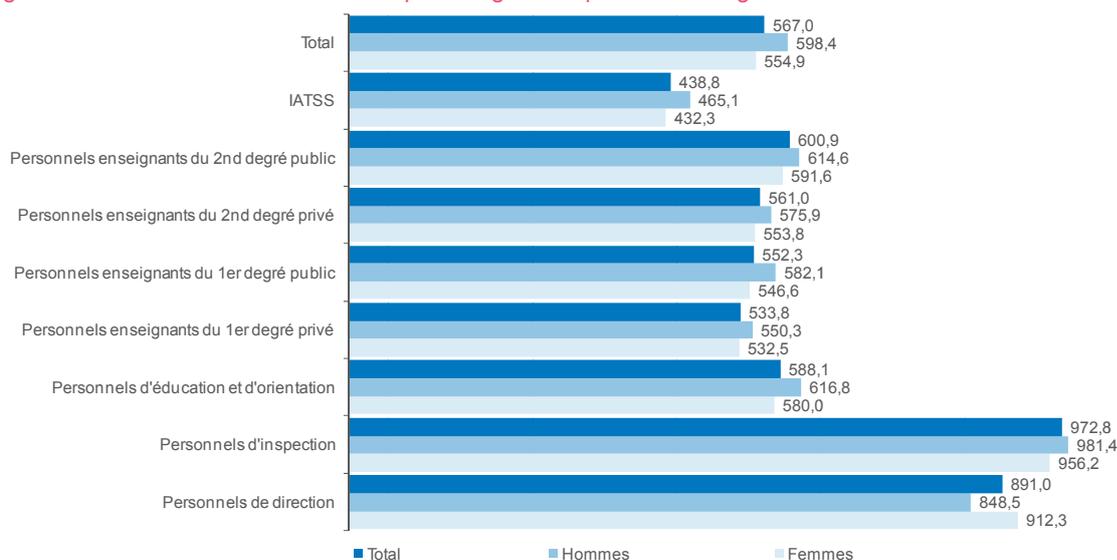
L'indice moyen des enseignants du secteur privé sous contrat est globalement moins élevé que celui des enseignants du secteur public.

La catégorie IATSS présente l'indice moyen le plus faible (438,8 points). En raison de la forte proportion des personnels de catégorie C, l'indice moyen des femmes (432,3) est inférieur à celui des hommes. Cet écart tend à s'atténuer avec une progression de 0,7 point de l'indice pour les femmes et une diminution de 0,4 point pour les hommes.

La part des primes hors avantages en nature est calculée en rapportant les primes (indemnités, heures supplémentaires, vacances et nouvelle bonification indiciaire) au salaire brut (traitement indiciaire brut, supplément familial de traitement, indemnité de résidence et primes). Cette part est de 10,5% au 31/12/2016 contre 10,3% au 31/12/2015.

L'indice médian est l'indice tel qu'on dénombre autant d'individus percevant un indice supérieur qu'un indice inférieur. Il est cette année de 547 points, en hausse de 20 points.

Figure 2.3.2 – Indices de rémunération par catégorie de personnels et genre



Sources : Entrepôt de données BSA - Base des bulletins de salaires

Les mesures catégorielles

Mesures catégorielles touchant à l'ensemble des personnels

1. Revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC): taux de 9,76€ de l'heure soit 1 480,27€ bruts mensuels au 1^{er} janvier 2017, prise en compte par une indemnité différentielle.
2. Evolution du taux représentatif de la contribution employeur à appliquer pour le calcul du taux de sur-cotisation en vue de la liquidation future des pensions retraite pour les fonctionnaires travaillant à temps partiel (30,50 % pour 2016 puis 30,65% à compter du 01/01/2017).
3. Augmentation de 0,6% du point d'indice au 1^{er} février 2017 portant la valeur annuelle à 56,2323€.
4. Modification du montant du plafond de la prise en charge partielle des titres de transport. Au 1^{er} août 2017, le plafond mensuel est passé de 83,64€ à 86,16€.
5. Reconduction du paiement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de l'année 2016.

Mesures catégorielles touchant aux personnels enseignants et personnels d'éducation

1. Affiliation à l'IRCANTEC à compter du 01/01/2017 pour les nouvelles prises en charge des maîtres et documentalistes des établissements privés sous contrat.
2. Décret n°2016-656 - création des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques.
3. Mise en place du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, de l'enseignement public et privé, d'éducation et d'orientation à compter du 1^{er} janvier 2017 - mise en œuvre des mesures de transfert Prime/point.

Mesures catégorielles touchant aux personnels administratifs et de direction

1. Mise en place du PPCR au 01/01/2017 des personnels gérés dans SIRHEN à savoir les administrateurs civils, les personnels de direction, les inspecteurs et les emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale (EFSDEN) avec mise en œuvre des mesures de transfert primes points et compensation de l'écritage de la bonification indiciaire.
2. Mise en place du PPCR des personnels BIATSS : mesures de reclassement dans de nouveaux grades ou de nouvelles grilles de rémunération au 1^{er} janvier 2017.

Mesures catégorielles touchant aux personnels sociaux et de santé

1. Mise en place du RIFSEEP des infirmier(e)s à compter du 1^{er} septembre 2016.

3 La vie des personnels

Lieu d'exercice.....	67
Les établissements scolaires de l'académie.....	67
Répartition de l'ensemble des effectifs.....	68
La mobilité.....	74
Mouvement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public.....	74
Mouvement des personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public.....	75
Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection.....	78
Mouvement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, et des personnels de laboratoire.....	78
Les temps partiels	79
Evolution global du temps partiel.....	79
Personnels titulaires des secteurs public et privé sous contrat.....	79
Les enseignants des secteurs public et privé sous contrat.....	80
Les personnels titulaires non-enseignants.....	82
Le remplacement.....	84
Enseignement du 1 ^{er} degré.....	84
Enseignement du 2 nd degré.....	85
Personnels IATSS.....	86
Absences / congés pour raisons de santé.....	87
L'absentéisme des personnels pour raison de santé.....	87
L'absentéisme par tranche d'âge.....	89
L'absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps.....	91
Proportion d'agents ayant pris au moins un congé durant l'année.....	93
Répartition des absences par motif.....	94
Les flux de personnels.....	95
Les départs définitifs dans le secteur public.....	95
Les sorties provisoires (détachement, disponibilités, etc.).....	97

Lieu d'exercice

Les établissements scolaires de l'académie

Répartition des établissements d'enseignement selon le secteur

Tableau 3.1.1 – Evolution du nombre d'établissements scolaires de l'académie par secteur d'enseignement

Etablissement d'enseignement	2015-2016			2016-2017			Evolution 2016-2017 / 2015-2016		
	Privé	Public	Total	Privé	Public	Total	Privé	Public	Total
Ecole	53	1 100	1 153	53	1 101	1 154	0	1	1
Collège	32	142	174	33	142	175	1	0	1
<i>Dont établissement avec SEGPA</i>	<i>1</i>	<i>38</i>	<i>39</i>	<i>1</i>	<i>38</i>	<i>39</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Lycée d'enseignement général et technologique	21	39	60	22	39	61	1	0	1
<i>Dont établissement avec SEP</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>19</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>19</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Lycée professionnel	8	20	28	8	20	28	0	0	0
<i>Dont établissement avec SGT</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Total	114	1 301	1 415	116	1 302	1 418	2	1	3

Source : RAMSESE

Répartition des établissements d'enseignement selon le département

Tableau 3.1.2 – Evolution du nombre d'établissements scolaires de l'académie par département

Etablissement d'enseignement	2015-2016		2016-2017		Evolution 2016-2017 / 2015-2016	
	Alpes-Maritimes	Var	Alpes-Maritimes	Var	Alpes-Maritimes	Var
Ecole	600	553	600	554	0	1
Collège	90	84	91	84	1	0
<i>Dont établissement avec SEGPA</i>	<i>20</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>19</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Lycée d'enseignement général et technologique	34	26	35	26	1	0
<i>Dont établissement avec SEP</i>	<i>6</i>	<i>13</i>	<i>6</i>	<i>13</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Lycée professionnel	17	11	17	11	0	0
<i>Dont établissement avec SGT</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Total	741	674	743	675	2	1

Source : RAMSESE

Répartition de l'ensemble des effectifs

Répartition par type d'établissement

Secteur public

Tableau 3.1.3 – Evolution des effectifs du secteur public par type d'établissement

Type d'établissement	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Ecole	8 120	8 181	28,6%	61	0,8%
Collège (y compris SEGPA)	8 264	8 234	28,8%	-30	-0,4%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	5 500	5 512	19,3%	12	0,2%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 765	1 742	6,1%	-23	-1,3%
Zones (*)	2 178	2 235	7,8%	57	2,6%
Autres (**)	2 316	2 676	9,4%	360	15,5%
Total	28 143	28 580	100,0%	437	1,6%

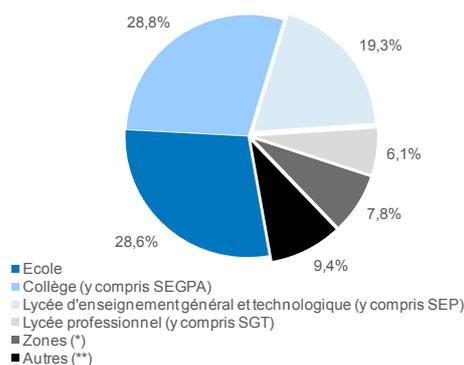
(*) Zones de remplacement et zones académiques

(**) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.1.1 – Répartition des effectifs dans le secteur public

Un personnel sur trois est affecté en école, un personnel sur trois est affecté en collège et un sur quatre en lycée.



Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 3.1.4 – Evolution des effectifs du secteur public classés dans le type d'établissement « Autres »

Type d'établissement	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Autre service d'aide médico-sociale	23	21	0,8%	-2	-8,7%
CDES	3	4	0,1%	1	33,3%
Centre de formation d'apprentis	2	3	0,1%	1	50,0%
Centre d'information et d'orientation et service académique	154	151	5,6%	-3	-1,9%
Circonscription d'inspection EN	479	477	17,8%	-2	-0,4%
CNED	15	14	0,5%	-1	-6,7%
DSDEN et services	964	1 256	46,9%	292	30,3%
Etablissement divers (foyers, centres)	42	44	1,6%	2	4,8%
Etablissement médico-éducatif	77	83	3,1%	6	7,8%
Etablissement pour enfants malades	56	57	2,1%	1	1,8%
Etablissement socio-éducatif	15	14	0,5%	-1	-6,7%
Groupement d'établissements pour la formation continue	30	29	1,1%	-1	-3,3%
Rectorat et services rectoraux	454	521	19,5%	67	14,8%
Service mutualisé entre EPLE	2	2	0,1%	0	0,0%
Total	2 316	2 676	100,0%	360	15,5%

Source : Entrepôt de données BSA

Les effectifs de personnels progressent globalement de 360.

Cette augmentation concerne les accompagnants d'élèves en situation de handicap rattachés aux DSDEN (+288) et aux recrutements des apprentis aux rectorat et services rectoraux (+67).

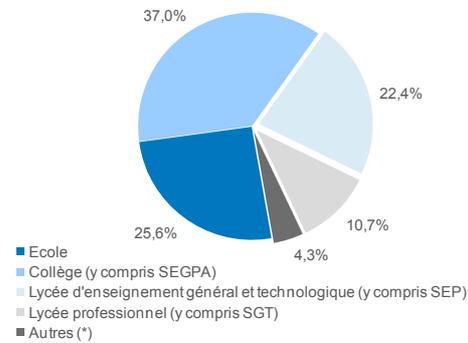
Secteur privé sous contrat

Tableau 3.1.5 – Evolution des effectifs du secteur privé sous contrat par type d'établissement

Type d'établissement	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Ecole	648	667	25,6%	19	2,9%
Collège (y compris SEGPA)	942	965	37,0%	23	2,4%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	584	583	22,4%	-1	-0,2%
Lycée professionnel (y compris SGT)	266	280	10,7%	14	5,3%
Autres (*)	106	111	4,3%	5	4,7%
Total	2 546	2 606	100,0%	60	2,4%

(*) Etablissements pour enfants malades et établissements socio-éducatifs
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.1.2 – Répartition des effectifs dans le secteur privé sous contrat



Source : Entrepôt de données BSA

Un personnel sur quatre est affecté en école, plus d'un personnel sur trois est affecté en collège et un sur trois en lycée.

Les enseignants du 1^{er} degré (public et privé sous contrat)

Répartition par type d'établissement

Tableau 3.1.6 – Evolution des effectifs du 1^{er} degré par type d'établissement

Type d'établissement	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Ecole	8 765	8 846	79,8%	81	0,9%
Collège (y compris SEGPA)	276	280	2,5%	4	1,4%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	1	2	0,0%	1	100,0%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1	1	0,0%	0	0,0%
Zones (*)	1 178	1 222	11,0%	44	3,7%
Autres (**)	726	732	6,6%	6	0,8%
Total	10 947	11 083	100,0%	136	1,2%

(*) Zones de remplacement, zones brigade, zones départementales d'ajustement, zones secteur d'ajustement, etc.

(**) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.

Source : Entrepôt de données BSA

Tous secteurs confondus, 79,8% des enseignants du 1^{er} degré sont affectés dans les écoles et 11,0% en zone pour le remplacement et la suppléance.

Par rapport à 2015, les effectifs progressent de 81 en écoles et de 44 en zones.

Répartition géographique

Tableau 3.1.7 – Répartition des effectifs du 1^{er} degré par département

Type d'établissement	Académie	Alpes-Maritimes en %	Var en %
Ecole	8 846	51,5%	48,5%
Collège (y compris SEGPA)	280	53,9%	46,1%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	2	0,0 %	100,0%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1	0,0 %	100,0%
Zones (*)	1 222	48,9%	51,1%
Autres (**)	732	49,5%	50,4%
Total	11 083	51,1%	48,9%

(*) Zones de remplacement, zones brigade, zones départementales d'ajustement, zones secteur d'ajustement, etc.

(**) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.

Source : Entrepôt de données BSA

Les effectifs de l'académie se partagent à part quasi-égale entre les deux départements avec une légère prédominance des enseignants affectés en écoles pour les Alpes-Maritimes et en zones pour le Var.

Les enseignants du 2nd degré (public et privé sous contrat)

Répartition par type d'établissement

Tableau 3.1.8 – Evolution des effectifs du 2nd degré par type d'établissement

Type d'établissement	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2016 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Ecole		1	0,0%	1	
Collège (y compris SEGPA)	6 337	6 335	45,1%	-2	0,0%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	4 854	4 900	34,9%	46	0,9%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 648	1 652	11,8%	4	0,2%
Zones	980	992	7,1%	12	1,2%
Autres (*)	152	167	1,2%	15	9,9%
Total	13 971	14 047	100,0%	76	0,5%

(*) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.

Source : Entrepôt de données BSA

Dans le 2nd degré, les enseignants se répartissent de manière quasi-égale entre collèges (45,1%) et lycées (46,7%).

Les zones académique et de remplacement accueillent 7,1% des effectifs. Ce taux est en hausse de 0,1 point par rapport à l'année précédente.

Répartition géographique

Tableau 3.1.9 – Répartition des effectifs du 2nd degré par département

Type d'établissement	Académie	Alpes-Maritimes en %	Var en %
Ecole	1	0,0 %	100,0%
Collège (y compris SEGPA)	6 335	51,0%	49,0%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	4 900	52,9%	47,1%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 652	59,3%	40,7%
Zones	992	52,0%	48,0%
Autres (*)	167	58,1%	33,5%
Total	14 047	52,8%	47,1%

(*) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.

Source : Entrepôt de données BSA

Comme l'année précédente, 52,8% des enseignants du 2nd degré des secteurs public et privé sous contrat sont affectés dans les Alpes-Maritimes.

Les effectifs d'enseignants des collèges se répartissent à parts égales entre les deux départements, alors que les enseignants des Alpes-Maritimes sont relativement plus nombreux dans les autres catégories d'établissement.

Les enseignants dans les établissements d'enseignement du 2nd degré et les zones académique et de remplacement

Tableau 3.1.10 – Répartition des effectifs du 2nd degré par corps et type d'établissement

Corps	Collège	SEGPA	Lycée d'enseignement général et technologique	SEP	Lycée professionnel	SGT	TSGE	Zones
Adjoints d'enseignement	61,9%	0,0 %	19,0%	0,0 %	14,3%	0,0 %	4,8%	0,0 %
Chargés d'enseignement en EPS	62,8%	0,0 %	16,3%	4,7%	14,0%	0,0 %	0,0 %	2,3%
Maîtres auxiliaires	57,8%	0,0 %	18,2%	2,6%	16,9%	0,0 %	4,2%	0,0 %
P.E.G.C.	91,7%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,3%
Professeurs agrégés	16,5%	0,0 %	78,3%	0,0 %	0,6%	0,0 %	0,1%	3,9%
Professeurs certifiés	56,8%	0,0%	33,4%	0,1%	0,8%	0,0%	0,2%	7,8%
Professeurs contractuels	43,9%	1,4%	20,3%	6,2%	12,5%	0,6%	0,0 %	8,5%
Professeurs de chaire supérieure	0,0 %	0,0 %	100,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Professeurs de lycée professionnel	0,4%	3,9%	0,4%	18,2%	70,9%	0,0 %	0,0 %	5,9%
Professeurs d'EPS	66,3%	0,0 %	13,5%	2,0%	7,7%	0,1%	0,0 %	10,2%
Total	44,5%	0,6%	31,8%	3,1%	11,7%	0,1%	0,2%	7,1%

TSGE : Ecoles composées uniquement de STS et CPGE
Source : Entrepôt de données BSA

Les collèges accueillent 44,5% des effectifs d'enseignants du 2nd degré en situation d'enseignement. Ce taux baisse de 0,2 point par rapport à 2015-2016.

56,8% des professeurs certifiés travaillent en collèges et 78,3% des professeurs agrégés en lycées. Les enseignants non titulaires (contractuels et maîtres auxiliaires) sont majoritairement affectés en collèges.

Les enseignants du secteur public : affectation en zone de remplacement

Répartition par corps

Tableau 3.1.11 – Répartition des effectifs du 2nd degré affectés en zone de remplacement par corps

Corps	Personnels affectés en zone de remplacement	En %	Âge moyen	Âge moyen du corps
Chargés d'enseignement en EPS	1	0,1%	60,0	58,3
P.E.G.C.	2	0,2%	61,0	60,1
Professeurs agrégés	62	6,7%	41,8	45,6
Professeurs certifiés	648	70,4%	38,4	44,0
Professeurs de lycée professionnel	110	12,0%	44,0	46,7
Professeurs d'EPS	97	10,5%	41,2	45,7
Total	920	100,0%	39,7	44,8

Source : Entrepôt de données BSA

Les zones de remplacement accueillent 920 enseignants titulaires du 2nd degré, contre 885 en 2015-2016. Les professeurs certifiés y sont les plus nombreux : 70,4% des personnels en zone de remplacement alors qu'ils représentent 63,4% des titulaires dans le 2nd degré public.

Les enseignants titulaires sur zone de remplacement sont dans l'ensemble plus jeunes : l'âge moyen est de 39,7 ans pour un âge moyen global de 44,8 ans.

Evolution depuis l'année scolaire 2013-2014

Tableau 3.1.12 – Evolution des effectifs du 2nd degré affectés en zone de remplacement par corps

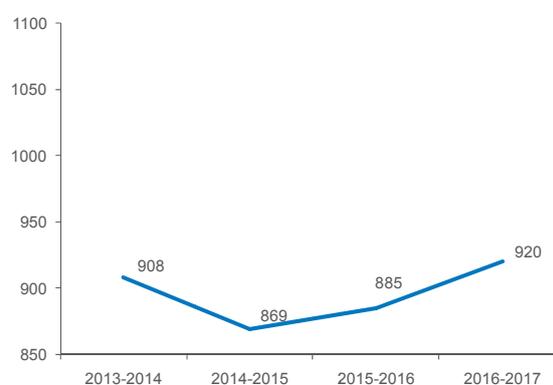
Corps	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Chargés d'enseignement en EPS	4	2	1	1
P.E.G.C.	4	4	3	2
Professeurs agrégés	70	58	54	62
Professeurs certifiés	661	643	639	648
Professeurs de chaire supérieure	1	0	0	0
Professeurs de lycée professionnel	96	94	110	110
Professeurs d'EPS	72	68	78	97
Total	908	869	885	920

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.1.3 – Historique sur 4 ans des affectations en zone de remplacement

Le nombre de titulaires affectés en zone de remplacement augmente de 4,0% par rapport à l'année précédente et confirme le renversement de tendance sur une baisse d'effectifs constatée chaque année depuis 2008-2009.

Cette tendance est observée sur l'ensemble des corps à l'exception du corps des professeurs de lycée professionnel qui reste stable par rapport à l'année 2015-2016.



Source : EPP

Les personnels IATSS

Les personnels IATSS par département et par type d'établissement

Tableau 3.1.13 – Répartition des personnels IATSS par département et par type d'établissement

Type d'établissement	Alpes-Maritimes			Var			Académie		
	2015-2016	2016-2017	Evolution	2015-2016	2016-2017	Evolution	2015-2016	2016-2017	Evolution
Collège (y compris SEGPA)	318	328	10	323	326	3	641	654	13
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	286	287	1	268	254	-14	554	541	-13
Lycée professionnel (y compris SGT)	62	61	-1	45	45	0	107	106	-1
Autres (**)	554	618	64	182	182	0	736	800	64
Total	1 220	1 294	74	818	807	-11	2 038	2 101	63

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels IATSS sont plus nombreux dans les Alpes-Maritimes que dans le Var en raison de la présence du rectorat et d'un nombre d'établissements plus important.

Affectation des personnels titulaires par fonction et type d'établissement

Tableau 3.1.14 – Répartition des personnels IATSS titulaires par fonction et par type d'établissement

Type d'établissement	Filière administrative	Filière santé	Filière technique	Filière ITRF	Total	En %
Centre de formation d'apprentis	3				3	0,2%
Centre d'information et d'orientation et service académique	24				24	1,3%
Collège	447	129		11	587	32,6%
DSDEN et services	151	102		6	259	14,4%
Etablissement divers (foyers, centres)	5		13	14	32	1,8%
Etablissement pour enfants malades	1				1	0,1%
Groupement d'établissements pour la formation continue	24				24	1,3%
Lycée d'enseignement général et technologique	295	43		163	501	27,8%
Lycée professionnel	78	18			96	5,3%
Rectorat et services rectoraux	186	6		78	270	15,0%
Service mutualisé entre EPLE	2				2	0,1%
Total	1 216	298	13	272	1 799	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels titulaires IATSS sont principalement affectés dans les collèges (32,6%), dans les services déconcentrés (29,4%) et dans les lycées d'enseignement général et technologique (27,8 %).

La mobilité

Mouvement des personnels enseignants du 1^{er} degré dans le secteur public

Mouvement interdépartemental

Tableau 3.2.1 – Evolution du mouvement interdépartemental

	2016			2017			Evolution 2017/2016		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Candidats au départ	127	68	195	116	68	184	-8,7%	0,0%	-5,6%
Sortants	35	33	68	38	37	75	8,6%	12,1%	10,3%
Taux de satisfaction à la sortie	27,6%	48,5%	34,9%	32,8%	54,4%	40,8%	+5,2 pt(s)	+0,1 pt(s)	+0,1 pt(s)
Candidats à l'arrivée	411	680	1 091	391	719	1 110	-4,9%	5,7%	1,7%
Entrants	68	63	131	52	66	118	-23,5%	4,8%	-9,9%
Taux de satisfaction à l'entrée	16,5%	9,3%	12,0%	13,3%	9,2%	10,6%	-3,2 pt(s)	-0,0 pt(s)	-0,0 pt(s)
Soldes	33	30	63	14	29	43	-57,6%	-3,3%	-31,7%

Source : Divisions des personnels enseignants des DSDEN des Alpes-Maritimes et du Var

184 personnes ont participé au mouvement interdépartemental en 2017 dont les deux tiers dans les Alpes-Maritimes. Le nombre de candidats au départ a diminué de 11 par rapport à l'année scolaire antérieure.

1 110 personnes ont souhaité entrer dans l'académie dont les deux tiers dans le Var. Le nombre de candidats à l'entrée a progressé de 19 par rapport à l'année scolaire antérieure.

L'académie de Nice est une académie attractive: 10,6% de candidats entrants obtiennent satisfaction pour un taux de satisfaction de 40,8% parmi les candidats sortants. Elle l'est plus particulièrement dans le Var avec un taux de 9,2% des candidats entrants ayant obtenu satisfaction contre un taux de 54,4% pour les candidats sortants.

Mouvement intradépartemental

Tableau 3.2.2 – Evolution du mouvement intradépartemental

	2016			2017			Evolution 2017/2016		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Nombre de participants	1 572	1 383	2 955	1 776	1 592	3 368	13,0%	15,1%	14,0%
Nombre de personnels mutés	623	568	1 191	863	794	1 657	38,5%	39,8%	39,1%
Part des mutés/participants	39,6%	41,1%	40,3%	48,6%	49,9%	49,2%	+9,0 pt(s)	+8,8 pt(s)	+8,9 pt(s)
Priorités médicales accordées	49	48	97	40	35	75	-18,4%	-27,1%	-22,7%
Part des priorités médicales/participants	3,1%	3,5%	3,3%	2,3%	2,2%	2,2%	-0,9 pt(s)	-1,3 pt(s)	-1,1 pt(s)

Source : Divisions des personnels enseignants des DSDEN des Alpes-Maritimes et du Var

Le nombre de participants au mouvement intra-départemental augmente dans les deux départements (+204 dans les Alpes-Maritimes et +209 dans le Var). Le taux de satisfaction passe de 40,3% à 49,2%. Cette augmentation est légèrement plus marquée dans les Alpes-Maritimes (+9,0 points) que dans le Var (+8,8 points).

Les priorités médicales diminuent de 22,7% par rapport à 2016 avec une baisse plus marquée dans le Var (-27,1%). Au niveau académique, les participants avec une priorité médicale représentent 2,2% de l'ensemble des participants, soit une diminution de 1,1 point par rapport à l'année précédente, 2,3% (-0,8 point) pour les Alpes-Maritimes et 2,2% (-1,3 point) pour le Var.

Mouvement des personnels enseignants du 2nd degré dans le secteur public

Mouvement inter-académique

Cette section concerne les enseignants, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation psychologues titulaires ayant participé au mouvement national à gestion déconcentrée.

Le terme « entrants » désigne les enseignants titulaires ou néo-titulaires ayant intégré l'académie.

Le terme « sortants » désigne les enseignants titulaires quittant l'académie.

287 personnels enseignants du 2nd degré titulaires ont demandé une mutation inter-académique, soit un nombre de candidats en diminution de -5,6% par rapport au mouvement 2016.

116 personnels ont été mutés, soit une baisse de 21,1% sur un an. La part des personnels mutés rapportée aux candidats passe de 48,4% à 40,4%.

Tableau 3.2.3 – Les sorties de l'académie

Année	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats
2015	299	138	46,2%
2016	304	147	48,4%
2017	287	116	40,4%
Evolution	-5,6%	-21,1%	-8,0 pt(s)

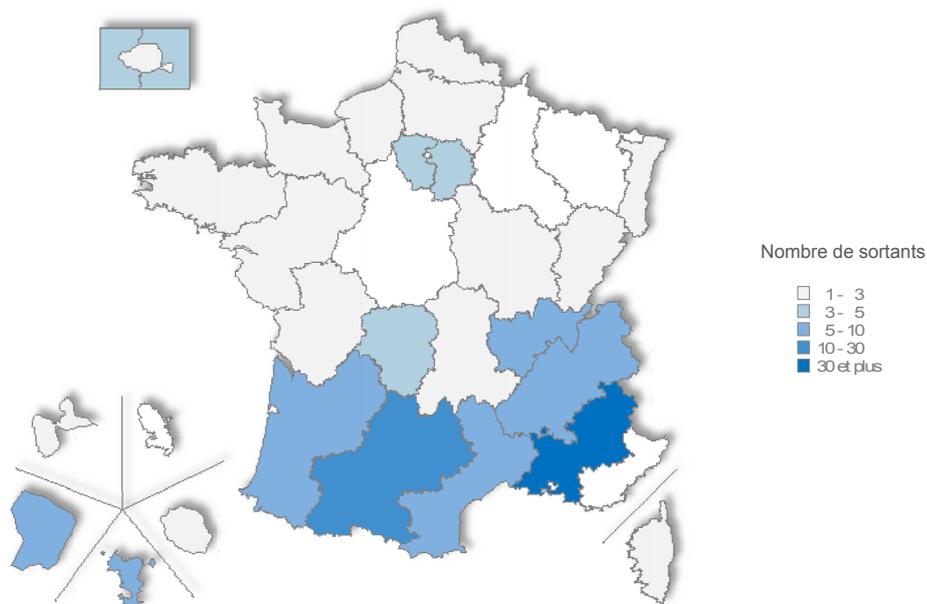
Source : EPP-Mouvement

Tableau 3.2.4 – Les destinations des sortants en pourcentage

Académie	2015	Académie	2016	Académie	2017
Aix-Marseille	34,7%	Aix-Marseille	21,1%	Aix-Marseille	28,4%
Toulouse	13,0%	Mayotte	7,5%	Toulouse	8,6%
Montpellier	8,6%	Versailles	6,8%	Bordeaux	6,9%
Bordeaux	5,7%	Toulouse	6,1%	Grenoble	6,0%
Poitiers / Clermont-Ferrand	3,6%	Grenoble	5,4%	Lyon	6,0%

Source : EPP-Mouvement

Carte 3.2.1 – Cartographie des sortants par destination



Source : EPP-Mouvement

Les candidats sortants obtenant une autre académie se dirigent principalement vers les académies d'Aix-Marseille, Toulouse et Bordeaux.

L'âge moyen des sortants est de 40,8 ans en 2017. Il est en baisse par rapport au mouvement 2016.

Tableau 3.2.5 – L'âge moyen des sortants

Année	Âge moyen des sortants
2015	39,5
2016	41,5
2017	40,8

Source : EPP-Mouvement

Tableau 3.2.6 – L'âge moyen et volume des entrants par genre

Genre	2015			2016			2017		
	Nombre	Part	Âge moyen	Nombre	Part	Âge moyen	Nombre	Part	Âge moyen
Femmes	323	63,7%	36,0	255	60,4%	38,1	186	55,9%	39,5
Hommes	184	36,3%	39,2	167	39,6%	40,1	147	44,1%	38,9
Total	507	100,0%	37,2	422	100,0%	38,9	333	100,0%	39,2

Source : EPP-Mouvement

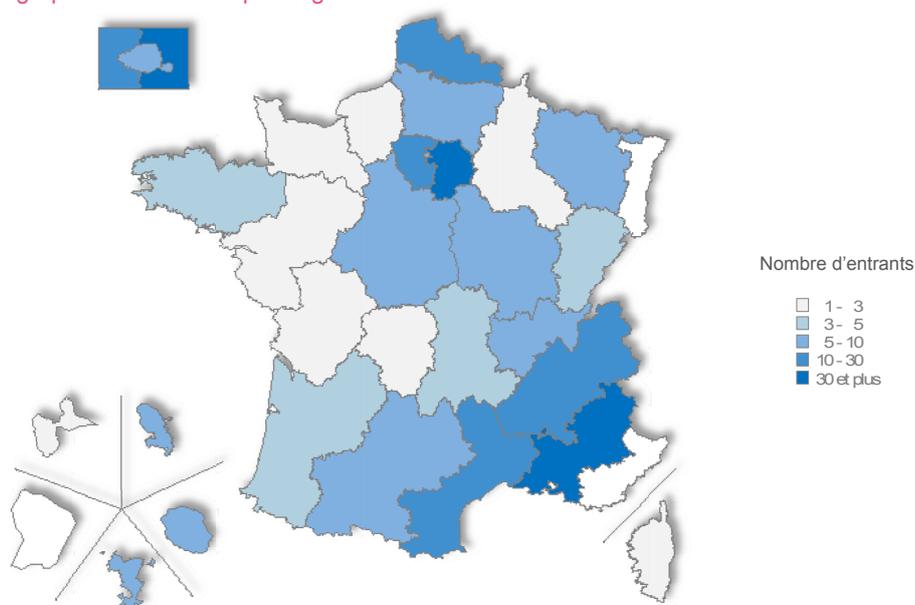
Le volume des entrants dans l'académie a diminué de 89 par rapport au mouvement 2016. L'âge moyen des entrants augmente cette année de 0,3 an, une tendance qui semble s'infléchir depuis 2 ans après un rajeunissement des entrants observé de 2011 à 2015.

Tableau 3.2.7 – La provenance des entrants

Académie	2015	Académie	2016	Académie	2017
Créteil	16,4%	Aix-Marseille	14,9%	Créteil	15,9%
Aix-Marseille	14,8%	Créteil	14,2%	Aix-Marseille	15,6%
Versailles	13,4%	Versailles	11,6%	Versailles	8,4%
29 ^{ème} base	8,1%	29 ^{ème} base	5,9%	29 ^{ème} base	6,9%
Grenoble	4,7%	Grenoble	5,7%	Grenoble	6,0%

Source : EPP-Mouvement

Carte 3.2.2 – Cartographie des entrants par origine



Source : EPP-Mouvement

Les entrants proviennent, pour près de 40,0%, des académies d'Ile de France et d'Aix-Marseille.

Mouvement intra-académique

Les participants

Tableau 3.2.8 – Les participants au mouvement intra-académique

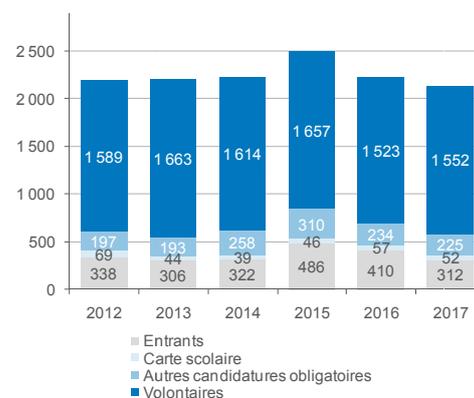
Candidature	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Entrants	338	306	322	486	410	312	-23,9%
Carte scolaire	69	44	39	46	57	52	-8,8%
Autres candidatures obligatoires	197	193	258	310	234	225	-3,8%
Volontaires	1 589	1 663	1 614	1 657	1 523	1 552	1,9%
Total	2 193	2 206	2 233	2 499	2 224	2 141	-3,7%

Source : EPP-Mouvement

2 141 candidats ont participé à la phase intra-académique du mouvement 2017, soit une participation en baisse par rapport au mouvement 2016 (-83 participants, soit -3,7%).

Le taux de participation des enseignants volontaires qui avait atteint son niveau le plus bas en 2016 depuis plus de 8 ans remonte de 1,9%.

Figure 3.2.1 – Evolution des candidatures au mouvement intra-académique par type de candidature



Source : EPP-Mouvement

Les participants volontaires : part relative et taux de mutation

Figure 3.2.2 – Part relative des participants volontaires



Source : EPP-Mouvement

Figure 3.2.3 – Evolution des taux de mutations des candidats volontaires



Source : EPP-Mouvement

Les candidats volontaires représentent 72,5 % des candidats au mouvement.

Le taux de mutation de ces personnels est de 22,5 %, en augmentation de 1,8 point par rapport à 2016.

Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection

Tableau 3.2.9 – Evolution du mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection

	2015			2016			2017			Evolution		
	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra
Personnels de direction	29	15	41	17	9	36	30	15	60	13	6	24
Inspecteurs de l'éducation nationale	4	1	1	3	6	2	6	1	1	3	-5	-1
Inspecteurs d'académie (IA/IPR)	2	1	0	1	2	0	8	3	0	7	1	0
Total	35	17	42	21	17	38	44	19	61	23	2	23

Source : Service de la gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et ATSS

En 2017, le nombre d'entrants a plus que doublé par rapport à l'année précédente (+23 agents) alors qu'il reste relativement stable chez les sortants.

Mouvement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, et des personnels de laboratoire

Mouvement inter-académique

Tableau 3.2.10 – Evolution du mouvement inter-académique des personnels ATSS

	2015		2016		2017		Evolution	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
A.A.E.	8	2	4	3	4	0	0	-3
S.A.E.N.E.S.	8	6	4	2	4	6	0	4
A.D.J.A.E.N.E.S.	5	3	5	4	3	4	-2	0
A.T.R.F.	3	2	3	1	2	0	-1	-1
Infirmiers	3	1	1	1	6	0	5	-1
Assistants de service social	5	1	2	1	3	2	1	1
Total	32	15	19	12	22	12	3	0

Source : Service de la gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et ATSS

Une baisse du nombre d'entrants est observée chez les A.D.J.A.E.N.E.S. et les A.T.R.F.. L'augmentation la plus importante concerne les infirmiers (+5).

Le volume des sortants est globalement stable.

Mouvement intra-académique

Tableau 3.2.11 – Evolution du mouvement intra-académique des personnels ATSS

	2015			2016			2017		
	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats
A.A.E.	36	12	33,3%	27	10	37,0%	26	13	50,0%
S.A.E.N.E.S.	95	42	44,2%	87	35	40,2%	94	25	26,6%
A.D.J.A.E.N.E.S.	65	41	63,1%	116	53	45,7%	122	40	32,8%
A.T.R.F.	13	7	53,8%	16	8	50,0%	22	8	36,4%
Infirmiers	22	9	40,9%	34	10	29,4%	51	20	39,2%
Assistants de service social	7	6	85,7%	6	4	66,7%	6	3	50,0%
Total	238	117	49,2%	286	120	42,0%	321	109	34,0%

Source : Service de la gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et ATSS

Le nombre des candidats est en augmentation de 12,2% (+35) alors que le nombre de mutation diminue (-11).

Les temps partiels

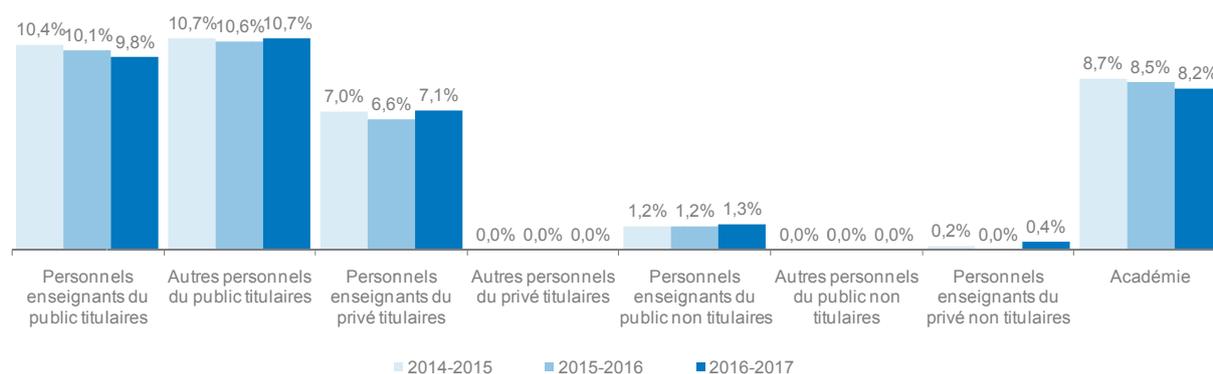
Evolution globale du temps partiel

Tableau 3.3.1 – Evolution du temps partiel des personnels de l'académie

Statut fonction publique	Secteur	Catégorie	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
			Population totale	Individus à temps partiel	Part du temps partiel	Population totale	Individus à temps partiel	Part du temps partiel	Population totale	Individus à temps partiel	Part du temps partiel
Titulaires	Public	Personnels enseignants	21 209	2 204	10,4%	21 467	2 172	10,1%	21 632	2 115	9,8%
		Autres personnels	2 673	287	10,7%	2 689	284	10,6%	2 710	290	10,7%
	Privé	Personnels enseignants	2 074	146	7,0%	2 114	140	6,6%	2 135	151	7,1%
		Autres personnels	1	0	0,0%		0	0,0%	1	0	0,0%
			25 957	2 637	10,2%	26 270	2 596	9,9%	26 478	2 556	9,7%
Non titulaires	Public	Personnels enseignants	895	11	1,2%	905	11	1,2%	893	12	1,3%
		Autres personnels	3 106	0	0,0%	3 082	0	0,0%	3 345	0	0,0%
	Privé	Personnels enseignants	462	1	0,2%	432	0	0,0%	470	2	0,4%
			4 463	12	0,3%	4 419	11	0,2%	4 708	14	0,3%
Total			30 420	2 649	8,7%	30 689	2 607	8,5%	31 186	2 570	8,2%

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.3.1 – Evolution du temps partiel des personnels de l'académie sur 3 ans



Source : Entrepôt de données BSA

La part des personnels à temps partiel diminue de 0,3 point pour atteindre 8,2% en 2016-2017.

La diminution des temps partiels pris par les personnels enseignants titulaires du secteur public qui représentent près de 70% des effectifs de l'académie, entraine une diminution globale des temps partiels qui masque une augmentation pour les autres catégories de personnel.

Personnels titulaires des secteurs public et privé sous contrat

Tableau 3.3.2 – Le temps partiel des personnels de l'académie par catégorie et quotité

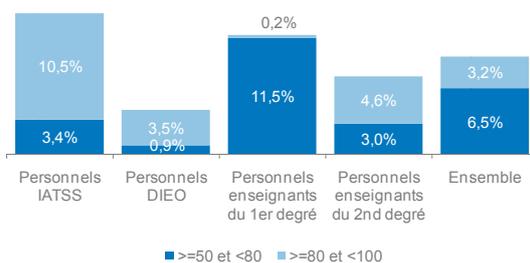
Quotité	Personnels IATSS	En %	Personnels DIEO	En %	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	En %	Personnels enseignants du 2 nd degré	En %	Total	En %
>=50 et <80	62	3,4%	8	0,9%	1 254	11,5%	391	3,0%	1 715	6,5%
>=80 et <100	188	10,5%	32	3,5%	26	0,2%	595	4,6%	841	3,2%
Sous-total	250	13,9%	40	4,4%	1 280	11,7%	986	7,7%	2 556	9,7%
100%	1 549	86,1%	871	95,6%	9 667	88,3%	11 834	92,3%	23 922	90,3%
Total	1 799	100,0%	911	100,0%	10 947	100,0%	12 820	100,0%	26 478	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les quotités de temps partiel les plus demandées sont comprises entre 80% et 100% dans toutes les catégories de personnel hormis les enseignants du 1^{er} degré qui ont principalement recours aux quotités comprises entre 50 et 80% (essentiellement 50% et 75%).

Quelle que soit la quotité, ce sont les personnels IATSS et les enseignants du 1^{er} degré qui exercent le plus à temps partiel.

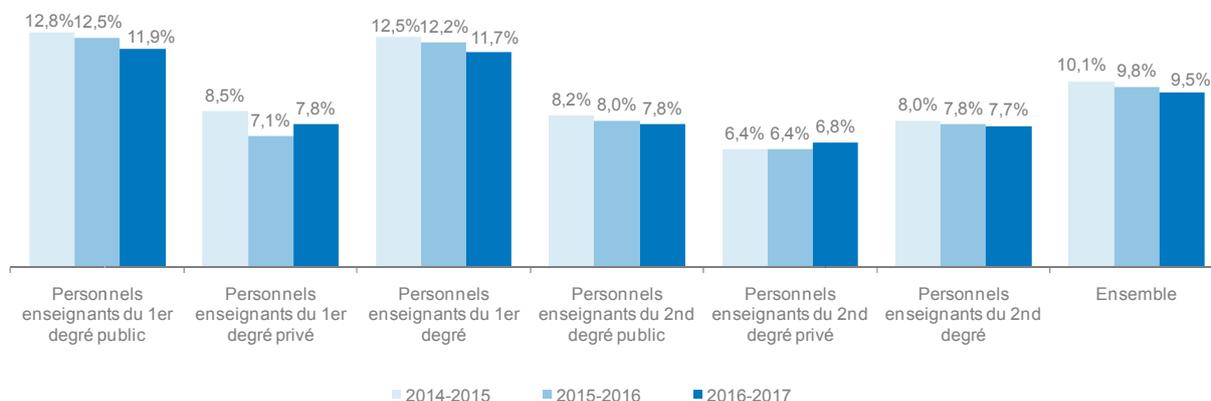
Figure 3.3.2 – Taux de temps partiel des personnels titulaires des secteurs public et privé



Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants des secteurs public et privé sous contrat

Figure 3.3.3 – Taux de temps partiel des enseignants titulaires par secteur et niveau d'enseignement

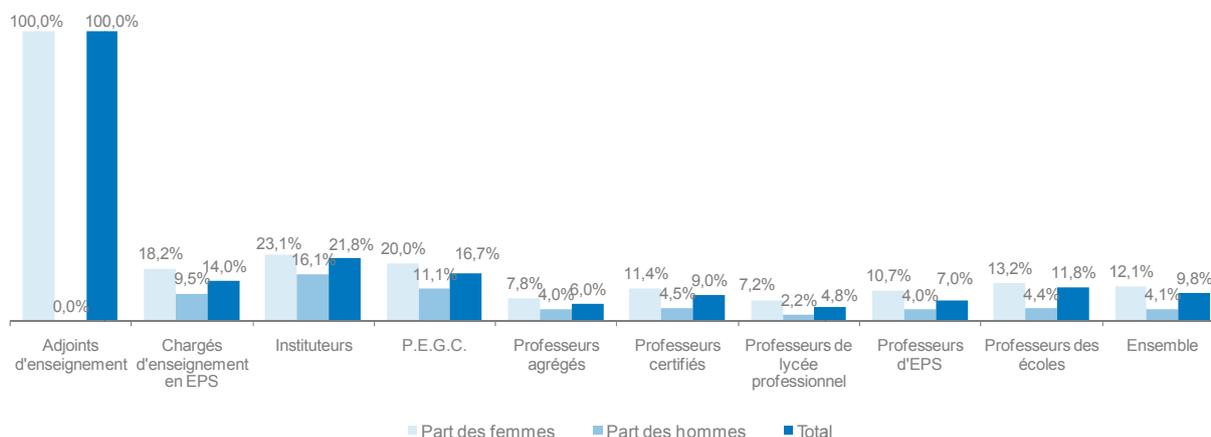


Source : Entrepôt de données BSA

Parmi les enseignants, la part de ceux qui exercent à temps partiel est en diminution à l'exception des enseignants du secteur privé.

Le temps partiel par corps et par genre

Figure 3.3.4 – Temps partiels des titulaires du secteur public par corps et par genre



Source : Entrepôt de données BSA

9,8% des enseignants du secteur public sont à temps partiel: 4,1% des hommes et 12,1 % des femmes. Les corps qui ont le plus recours au temps partiel sont les instituteurs (21,8%) et les PEGC (16,7%).

Pour les professeurs des écoles qui représentent 98,1% des enseignants du 1^{er} degré, le taux de temps partiel est globalement supérieur à la moyenne académique (11,8%) et tout particulièrement pour les femmes (13,2%).

Le temps partiel selon le motif

Enseignants du 1^{er} degré

Tableau 3.3.3 – Le temps partiel des personnels enseignants du 1^{er} degré selon le motif

Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Nombre	En %
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	15	1,2%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	396	30,9%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	26	2,0%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	58	4,5%
Temps partiel pour solidarité familiale	1	0,1%
Temps partiel sur autorisation	731	57,1%
Temps partiel thérapeutique	54	4,2%
Total	1 281	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Parmi les temps partiels, le temps partiel sur autorisation est majoritaire (57,1%) alors que le temps partiel de droit est de 38,6%. Parmi ces derniers, 30,9% sont demandés pour élever un enfant. Cette répartition des temps partiels selon le motif reste stable d'une année à l'autre.

Enseignants du 2nd degré

Tableau 3.3.4 – Le temps partiel des personnels enseignants du 2nd degré selon le motif

Personnels enseignants du 2 nd degré	Nombre	En %
Crédit d'heures pour fonction élective	2	0,2%
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	2	0,2%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	216	21,6%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	34	3,4%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	20	2,0%
Temps partiel sur autorisation	674	67,5%
Temps partiel thérapeutique	51	5,1%
Total	999	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les deux principaux motifs de recours au temps partiel se retrouvent parmi les personnels enseignants du 2nd degré : le temps partiel sur autorisation encore plus représenté avec 67,5% des demandes, et le temps partiel de droit pour élever un enfant (21,6%).

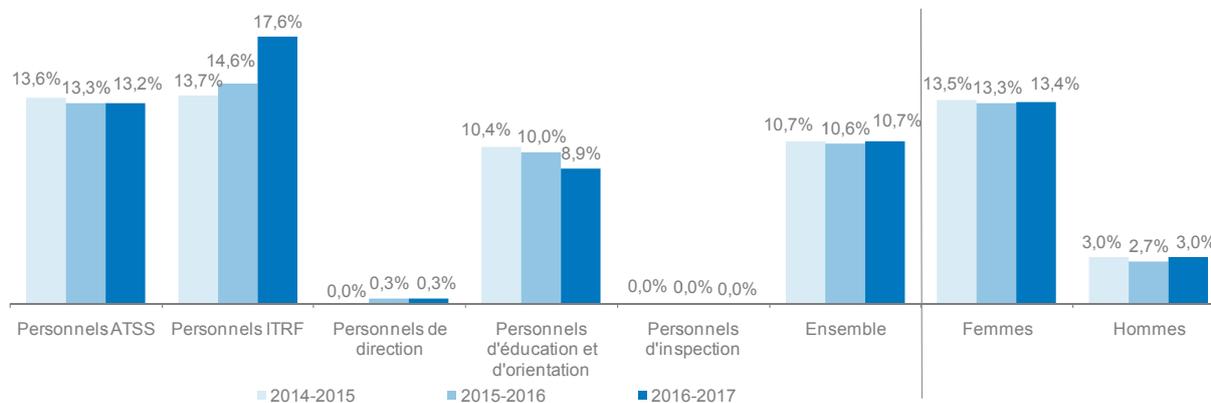
Les recours au temps partiel thérapeutique (5,1%) sont plus fréquents parmi les enseignants du 1^{er} degré, l'inverse est constaté pour le temps partiel pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint (2,0%).

Le recours au temps partiel pour personne handicapée augmente cette année encore et passe de 28 à 34 (+21,4%).

Les personnels titulaires non-enseignants

Le temps partiel par catégorie et par genre

Figure 3.3.5 – Temps partiels des non-enseignants titulaires par catégorie et par genre



Source : Entrepôt de données BSA

Le taux de temps partiel des personnels non-enseignants est de 10,7% au 31/12/2016. Ce taux, supérieur à la moyenne académique de 9,7% pour l'ensemble des titulaires, augmente de +0,1 point et revient au niveau constaté en 2014-2015.

A l'inverse de l'année précédente, toutes les catégories de personnels voient leur taux stagner ou baisser à l'exception des ITRF dont le taux augmente sensiblement et passe de 14,6% à 17,6% (+3,0 points). Les taux de temps partiel les plus élevés concernent la population féminine : 13,4% (+0,1 point) contre 3,0% pour les hommes (+0,3 point).

Le temps partiel selon le motif

Personnel IATSS

Tableau 3.3.5 – Le temps partiel des personnels IATSS selon le motif

Personnels IATSS	Nombre	En %
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	0	0,0 %
Temps partiel de droit pour élever un enfant	27	10,8%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	14	5,6%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	6	2,4%
Temps partiel sur autorisation	187	74,8%
Temps partiel thérapeutique	16	6,4%
Total	250	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Le temps partiel sur autorisation est la catégorie la plus observée chez les personnels IATSS (74,8%).

Le temps partiel de droit pour élever un enfant est moins fréquent chez les personnels IATSS (10,8%) que chez les enseignants du 1^{er} degré (30,4%) ou chez les enseignants du 2nd degré (22,0%).

Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Tableau 3.3.6 – Le temps partiel des personnels DIEO selon le motif

Personnels DIEO	Nombre	En %
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	0	0,0%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	10	25,0%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	1	2,5%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	0	0,0%
Temps partiel sur autorisation	25	62,5%
Temps partiel thérapeutique	4	10,0%
Total	40	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Le temps partiel sur autorisation est également majoritaire (62,5%) chez les personnels DIEO. Le taux de temps partiel de droit pour élever un enfant et le taux de temps partiel thérapeutique représente respectivement un quart et un dixième des motifs de recours au temps partiel.

Le remplacement

Enseignement du 1^{er} degré

Les personnels affectés en zone de remplacement ont vocation à occuper des postes à l'année (correspondant à des rompus de temps partiels ou des postes libérés pour des raisons diverses) ou à effectuer des suppléances (congé maladie etc.).

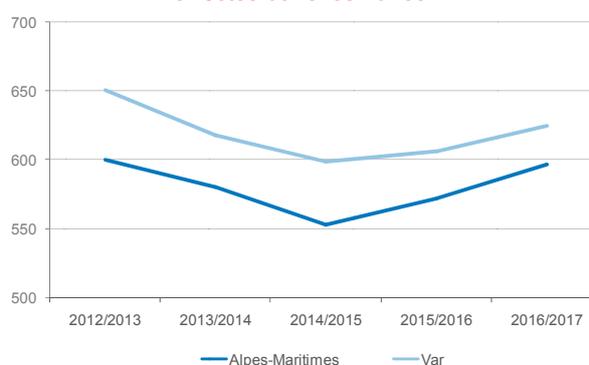
Les moyens de remplacement sont gérés au niveau des circonscriptions (et/ou au niveau des « zones de formation ») sous l'autorité et la responsabilité des directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale.

Evolution globale

Le nombre des personnels affectés en zone est en augmentation de 3,7% pour atteindre, au 31/12/2016, 1 222 dont 597 dans les Alpes-Maritimes et 625 dans le Var.

Cette évolution à la hausse est plus marquée dans les Alpes Maritimes (+4,4%) que dans le Var (+3,1%).

Figure 3.4.1 – Personnels enseignants du 1^{er} degré affectés dans les zones



Source : Entrepôt de données BSA

Evolution par zone et par département

Tableau 3.4.1 – Evolution des personnels enseignants du 1^{er} degré par zone et par département

Département	Type d'établissement	2015-2016	2016-2017	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Alpes-Maritimes	Zone brigade remplacement ASH	14	16	2	14,3%
	Zone brigade remplacement formation continue	2	0	-2	-100,0%
	Zone départementale d'ajustement	7	7	0	0,0%
	Zone de remplacement	191	210	19	9,9%
	Zone d'intervention localisée	182	185	3	1,6%
	Zone secteur ajustement	176	179	3	1,7%
		572	597	25	4,4%
Var	Zone brigade stage long	0	1	1	/
	Zone départementale d'ajustement	7	7	0	0,0%
	Zone de remplacement	377	391	14	3,7%
	Zone secteur ajustement	222	226	4	1,8%
		606	625	19	3,1%
Académie		1 178	1 222	44	3,7%

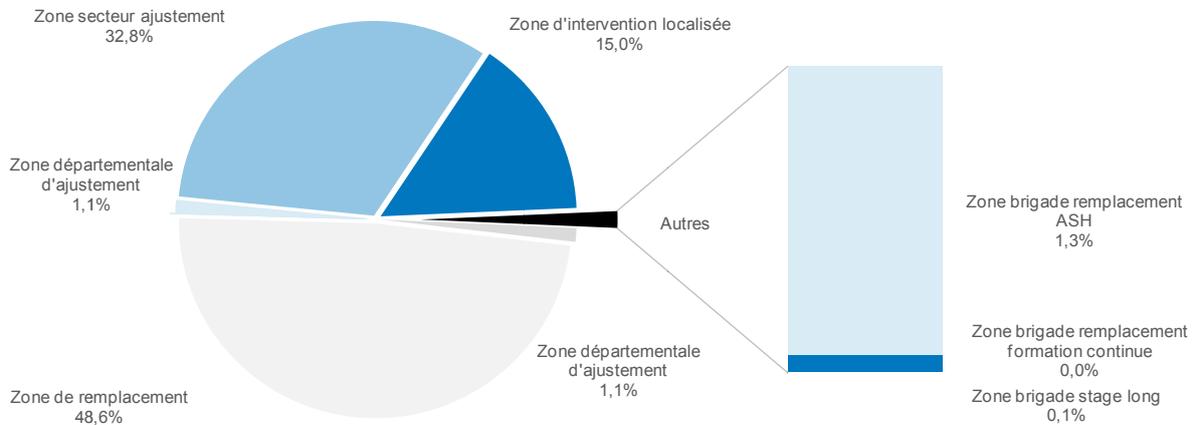
Source : Entrepôt de données BSA

Pour les Alpes Maritimes, l'augmentation des effectifs se concentre principalement dans la zone brigade de remplacement ASH et la zone de remplacement.

Pour le Var, l'augmentation des effectifs se concentre essentiellement dans la zone de remplacement.

Répartition selon le type de zone

Figure 3.4.2 – Répartition des personnels enseignants du 1^{er} degré par type de zone



Source : Entrepôt de données BSA

Enseignement du 2nd degré

Les potentiels de remplacement

Ces personnels ont vocation à pourvoir des postes qui se libèrent en cours d'année et/ou à effectuer des suppléances (congrés maladie, etc.).

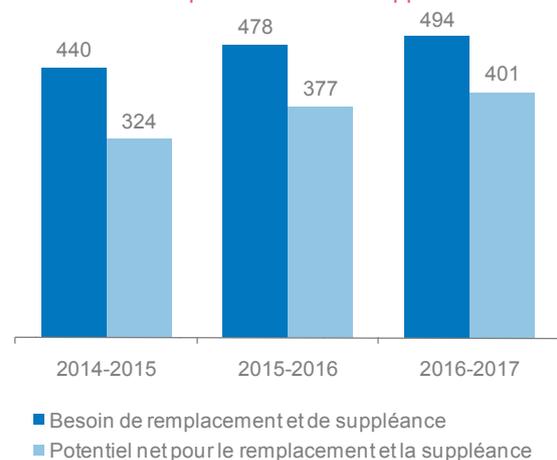
Ils sont constitués des enseignants qui n'ont pas été affectés sur un poste vacant dès le 1^{er} jour de la rentrée (les titulaires sur zone de remplacement (TZR), les maîtres auxiliaires et les enseignants contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée).

Les potentiels de remplacement ainsi que les personnels contractuels (contrats à durée déterminée) sont observés au mois d'octobre de chaque année scolaire tandis que le besoin de remplacement et de suppléance représente une moyenne annuelle (septembre à juin).

Le potentiel de remplacement augmente de 6,4 % et représente l'équivalent de 401 personnes à temps plein.

Le besoin de remplacement et de suppléance progresse de 3,3% en 2016-2017. Il représente désormais l'équivalent de 494 personnes à temps plein (demande de remplacement et de suppléance de plus de 15 jours).

Figure 3.4.3 – Comparaison entre le besoin et le potentiel net de remplacement et de suppléance



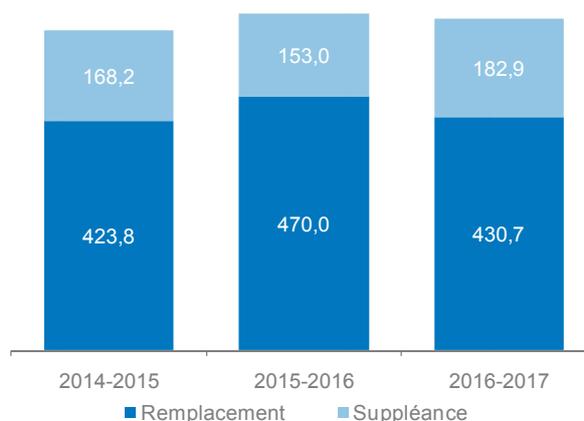
Source : Entrepôt de données DGRH

Recrutement des contractuels à durée déterminée en cours d'année

Le volume des contractuels est 613,6 ETP au cours de l'année scolaire 2016-2017, en baisse de 1,5% par rapport à l'année scolaire antérieure.

70,2% de ces contractuels exercent une fonction de remplacement (postes vacants) et 29,8% effectuent des suppléances (dans le cadre d'absences ponctuelles d'un agent).

Figure 3.4.4 – Recrutement des contractuels à durée déterminée



Source : EPP

Personnels IATSS

Les potentiels de remplacement

Le tableau ci-après recense le nombre de personnes non-titulaires hors CDI recrutées au moins une fois entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.

Tableau 3.4.2 – Répartition des personnels enseignants du 1^{er} degré par type de zone

Catégorie	Agents non-titulaires affectés sur des missions			Répartition				Ancienneté des agents non-titulaires			
	Remplacement	Suppléances	Total	Filière en %	Total en %	Hommes	Femmes	Moins de 1 an	De 1 à 4 ans	De 4 à 6 ans	Plus de 6 ans
A.A.E.	6	22	28	14,4%	8,9%	3	25	13	13	1	1
A.D.J.A.E.N.E.S.	52	73	125	64,1%	39,7%	5	120	42	61	13	9
S.A.E.N.E.S.	11	31	42	21,5%	13,3%	2	40	15	23	1	3
Filière administrative	69	126	195	100,0%	61,9%	10	185	70	97	15	13
Assistants de service social	7	7	14	26,4%	4,4%	2	12	8	5	1	
Conseillers techniques de service social	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	20	13	33	62,3%	10,5%	2	31	19	12	2	0
Médecins	6		6	11,3%	1,9%	1	5	3	3	0	0
Filière santé	33	20	53	100,0%	16,8%	5	48	30	20	3	0
A.T.E.E.	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Filière technique	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	39	20	59	88,1%	18,7%	22	37	28	25	3	3
Assistants ingénieurs	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs d'études	1		1	1,5%	0,3%	0	1	0	1	0	0
Techniciens	2	5	7	10,4%	2,2%	3	4	5	2	0	0
Filière ITRF	42	25	67	100,0%	21,3%	25	42	33	28	3	3
Total	144	171	315	100,0%		40	275	133	145	21	16
Répartition en %						12,7%	87,3%	42,2%	46,0%	6,7%	5,1%

Source : AGORA

Absences / congés pour raisons de santé

- Les congés pour raison de santé pris en compte dans ce chapitre sont les congés pour maternité, paternité et adoption ainsi que les congés de maladie. Ces derniers englobent les congés de maladie ordinaire, les congés longs (congés de longue maladie, congés de longue durée et congés de grave maladie), les congés de maladie professionnelle et les accidents du travail.
- La population de référence est la population étudiée dans le chapitre 1.
- L'alimentation de l'entrepôt de données BSA concerne l'ensemble des congés pour l'ensemble des périodes. Cette alimentation intègre donc l'ensemble des saisies effectuées jusqu'au 31/12/2017 (date de la dernière alimentation), y compris celles qui ont un effet rétroactif dans le temps (ce qui est le cas pour certains types de congés longs).
- Certaines anomalies liées au calcul de la durée des congés ou à la superposition des congés ont fait l'objet d'un traitement correctif.

L'absentéisme des personnels pour raison de santé

Historique par catégorie

Ce taux correspond au ratio [durées cumulées des absences de chaque agent en jours]/([nombre d'individus au 31/12/2017]*[365]).

Tableau 3.5.1 – Historique du taux d'absentéisme par secteur d'enseignement et par catégorie

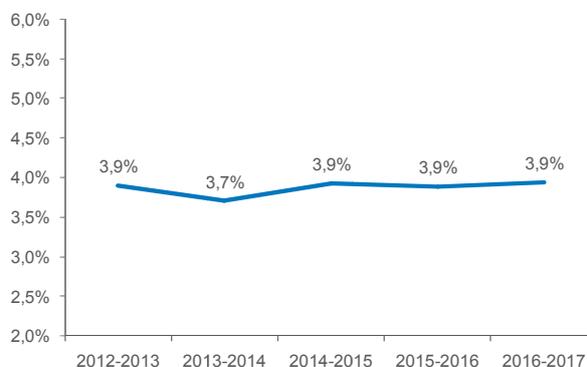
Secteur	Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Public	Personnels ATSS	3,7%	3,5%	3,7%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	1,2%	1,9%	1,0%
	Personnels DIEO	2,5%	2,4%	3,1%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	4,9%	4,7%	4,8%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	4,0%	3,9%	4,0%
	Personnels ITRF	4,5%	5,1%	4,0%
		4,0%	3,9%	3,9%
Privé	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	4,7%	4,5%	4,5%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	3,3%	3,6%	3,6%
		3,7%	3,8%	3,9%
Total		3,9%	3,9%	3,9%

Source : Entrepôt de données BSA

Le taux d'absentéisme de l'ensemble de la population de référence représente 3,9% et reste stable en regard des taux constatés depuis 2 ans dans l'académie.

Les personnels enseignants du 1^{er} degré sont, tous secteurs confondus, proportionnellement plus absents que ceux du 2nd degré. Ce sont les personnels d'assistance éducative ainsi que les DIEO qui sont les moins absents.

Figure 3.5.1 – Taux d'absentéisme



Source : Entrepôt de données BSA

Historique par genre

Tableau 3.5.2 – Historique du taux d'absentéisme par genre et par catégorie

Genre	Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Femmes	Personnels ATSS	3,9%	3,7%	3,9%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	1,4%	2,2%	1,1%
	Personnels DIEO	3,1%	3,1%	4,1%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	5,2%	5,0%	5,1%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	4,8%	4,6%	4,9%
	Personnels ITRF	5,7%	6,3%	4,0%
		4,5%	4,5%	4,5%
Hommes	Personnels ATSS	2,6%	2,5%	3,0%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	0,4%	0,8%	0,4%
	Personnels DIEO	1,4%	1,3%	1,3%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	3,3%	3,0%	3,3%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	2,5%	2,5%	2,5%
	Personnels ITRF	3,0%	3,7%	4,0%
		2,5%	2,5%	2,5%
Total		3,9%	3,9%	3,9%

Source : Entrepôt de données BSA

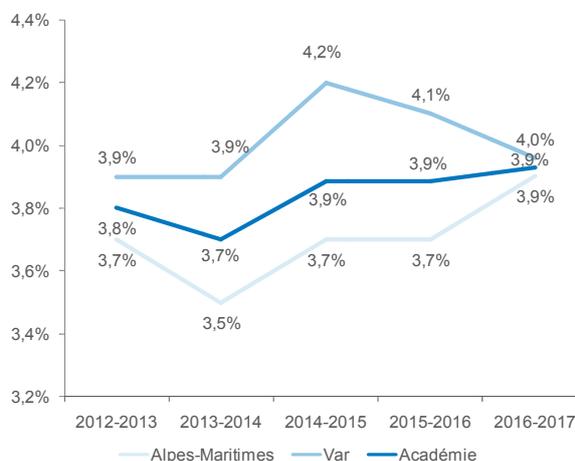
Le taux d'absentéisme des femmes nettement plus élevé à celui des hommes s'explique notamment par les congés de maternité. La stabilité du taux d'absentéisme évoquée précédemment concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Les taux d'absentéisme les plus élevés concernent les personnels enseignants du 1^{er} degré pour les femmes et les personnels ITRF pour les hommes.

Historique par département

L'écart d'absentéisme entre les départements se réduit et passe de 0,4 point à 0,1 avec un taux d'absentéisme du Var en baisse de 0,1 point par rapport à l'année précédente et en hausse de 0,2 point dans les Alpes-Maritimes.

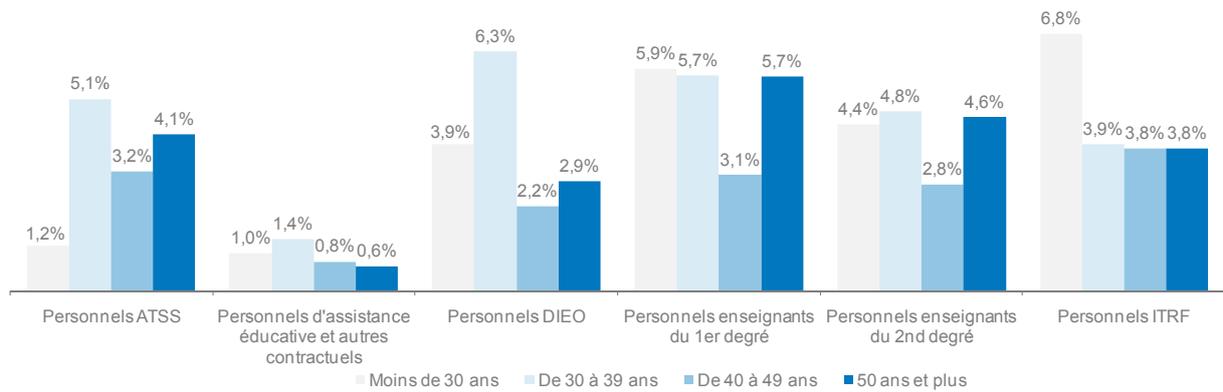
Figure 3.5.2 – Evolution du taux d'absentéisme par département



Source : Entrepôt de données BSA

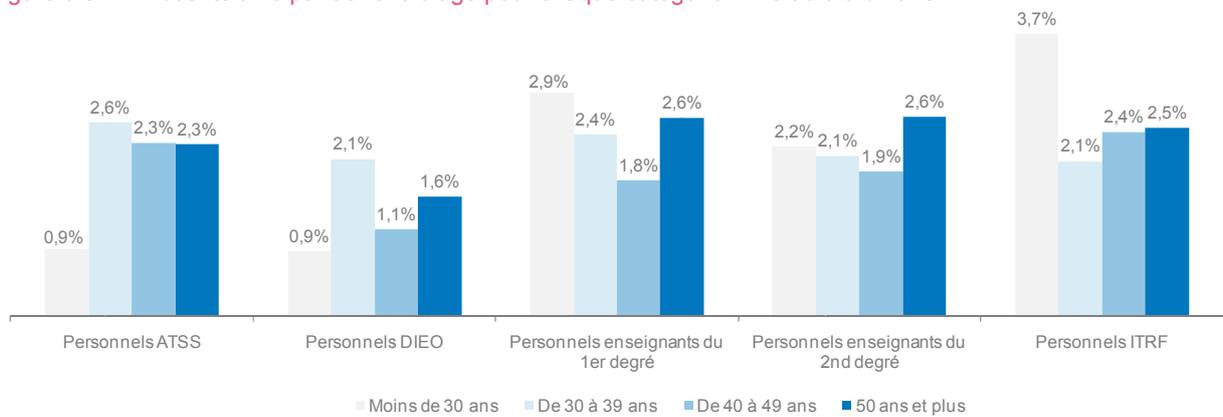
L'absentéisme par tranche d'âge

Figure 3.5.3 – Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie - Ensemble des congés



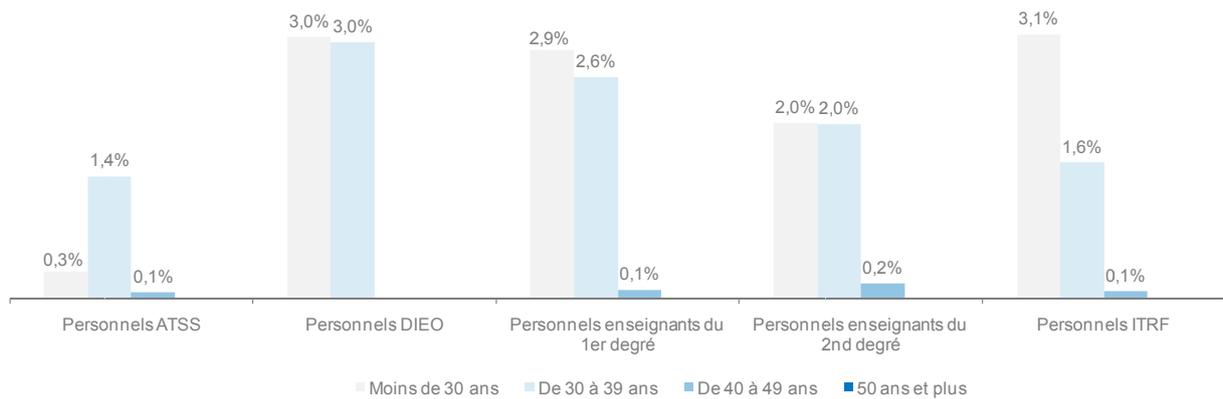
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.5.4 – Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie ordinaire



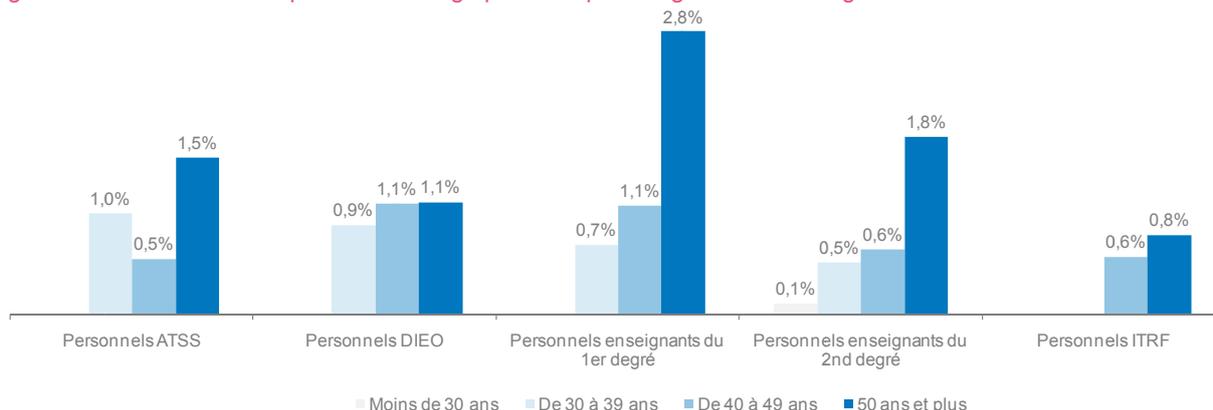
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.5.5 – Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie - Maternité



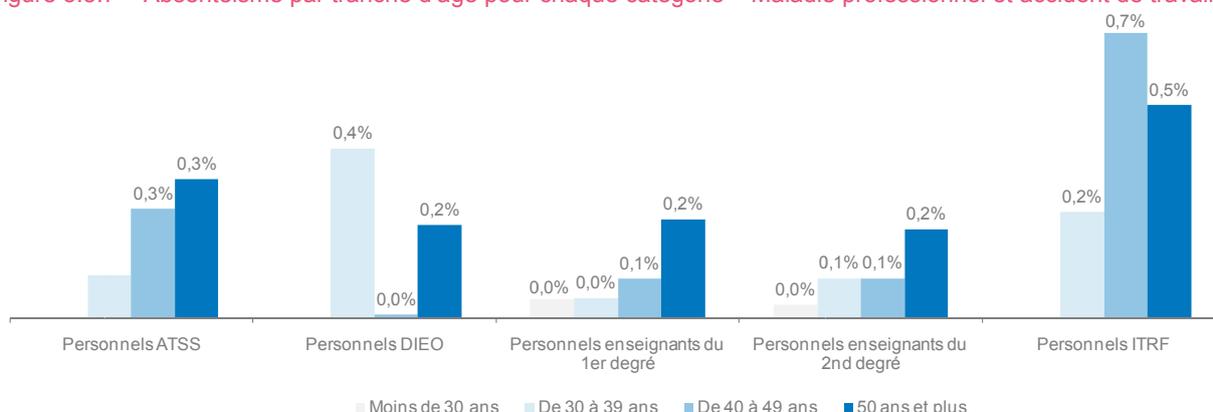
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.5.6 – Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie grave CLM/CLD



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.5.7 – Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie professionnel et accident de travail



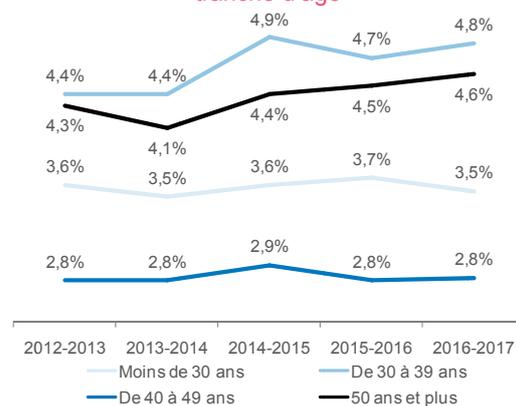
Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels dont le taux d'absentéisme est le plus élevé sont ceux qui ont entre 30 et 39 ans. L'impact des congés maternité, paternité, adoption dans cette tranche d'âge est sensible, en particulier chez les personnels enseignants relativement plus présents dans cette tranche d'âge que les personnels non enseignants.

Le taux d'absentéisme le plus faible concerne les 40 à 49 ans, avec le moins d'absentéisme pour maladie ordinaire chez les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés.

A partir de 50 ans et plus, l'absentéisme lié à des maladies graves augmente pour toutes les catégories de personnel hormis pour les personnels ITRF qui se retrouvent dans cette tranche d'âge moins absents.

Figure 3.5.8 – Evolution du taux d'absentéisme par tranche d'âge



Source : Entrepôt de données BSA

L'absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps

Les personnels enseignants

Tableau 3.5.3 – Absentéisme des personnels enseignants du secteur privé sous contrat par catégorie et par corps

Genre	Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	0,9%	0,8%	2,5%
	Maîtres auxiliaires	2,1%	0,0%	2,7%
	Professeurs des écoles	5,2%	5,4%	4,9%
		4,7%	4,5%	4,5%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjoints d'enseignement	0,7%	1,6%	1,6%
	Maîtres auxiliaires	2,3%	3,0%	2,1%
	Professeurs agrégés	1,6%	1,0%	1,9%
	Professeurs certifiés	3,7%	4,0%	4,2%
	Professeurs de lycée professionnel	2,9%	2,6%	2,9%
	Professeurs d'EPS	5,3%	5,1%	5,9%
		3,3%	3,6%	3,6%
Total		3,7%	3,8%	3,9%

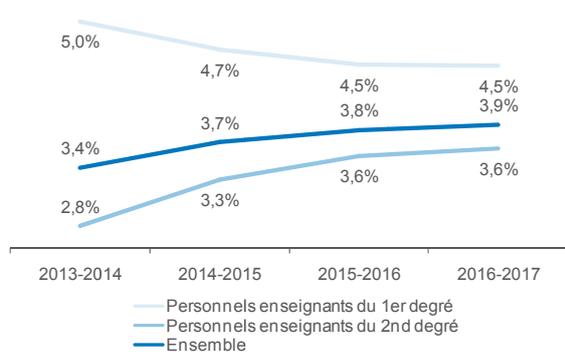
Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 3.5.4 – Absentéisme des personnels enseignants du secteur public par catégorie et par corps

Genre	Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	5,4%	7,0%	9,4%
	Professeurs des écoles	4,9%	4,6%	4,7%
		4,9%	4,7%	4,8%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjoints d'enseignement	36,0%	0,5%	0,0%
	Chargés d'enseignement en EPS	7,3%	7,4%	8,6%
	Maîtres auxiliaires	6,7%	10,1%	7,1%
	P.E.G.C.	5,0%	10,5%	5,5%
	Professeurs agrégés	2,6%	2,8%	2,8%
	Professeurs certifiés	4,4%	4,2%	4,5%
	Professeurs contractuels	1,5%	2,2%	2,1%
	Professeurs de chaire supérieure	0,2%	0,7%	0,4%
	Professeurs de lycée professionnel	4,4%	3,5%	4,0%
	Professeurs d'EPS	4,1%	4,2%	4,1%
Vacataires	0,0%	0,0%	0,0%	
		4,0%	3,9%	4,0%
Total		4,4%	4,2%	4,4%

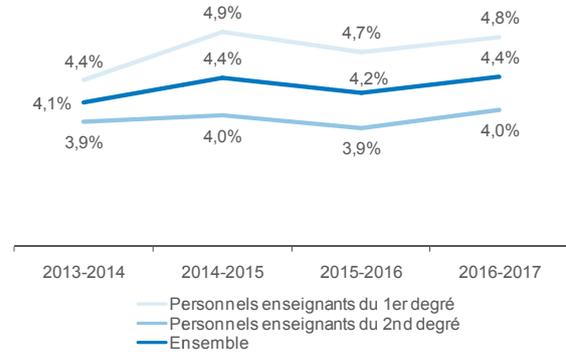
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.5.9 – Taux d'absentéisme des personnels enseignants du secteur privé sous contrat



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.5.10 – Taux d'absentéisme des personnels enseignants du secteur public

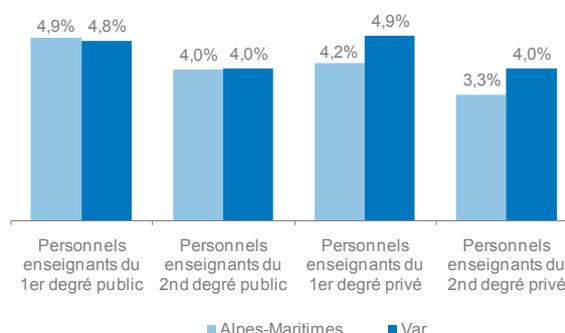


Source : Entrepôt de données BSA

Le taux d'absentéisme des enseignants, tous secteurs confondus, est de 4,3%, en baisse de 0,1 point. Le taux d'absentéisme des enseignants du secteur privé est en moyenne de 3,9%, en hausse de 0,1 point. Il est en moyenne dans le secteur public de 4,4 % en baisse de 0,2 point. Les taux d'absentéisme dans le 1^{er} degré sont plus élevés que dans le 2nd degré quel que soit le secteur.

Comme pour l'ensemble des personnels, les taux d'absentéisme sont quasiment tous plus élevés chez les enseignants du Var que dans les Alpes-Maritimes. Seuls les personnels enseignants du 1^{er} degré public ont cette année un taux d'absentéisme plus faible dans le Var.

Figure 3.5.11 – Taux d'absentéisme des personnels enseignants du secteur public par département



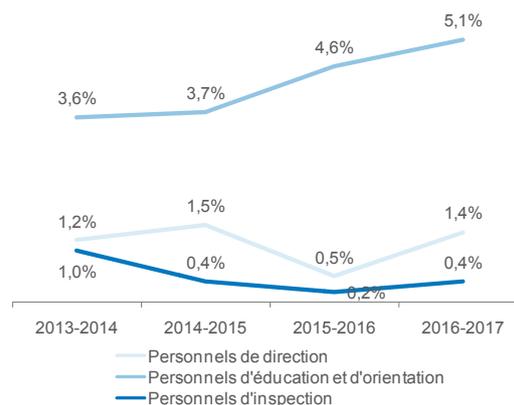
Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels DIEO

Le taux d'absentéisme des personnels d'éducation et d'orientation augmente (5,1%, soit +0,5 point). Il est au dessus du taux moyen observé pour les personnels DIEO (3,1%) et dépasse le taux des personnels enseignants du 1^{er} degré des deux secteurs d'enseignement.

Les taux d'absentéisme des personnels de direction et d'inspection, tout en restant très bas, augmentent cette année et atteignent respectivement 1,4% (+0,9 point) et 0,4% (+0,2 point).

Figure 3.5.12 – Evolution du taux d'absentéisme des personnels DIEO



Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels IATSS

Tableau 3.5.5 – Absentéisme des personnels IATSS par catégorie et par fonction

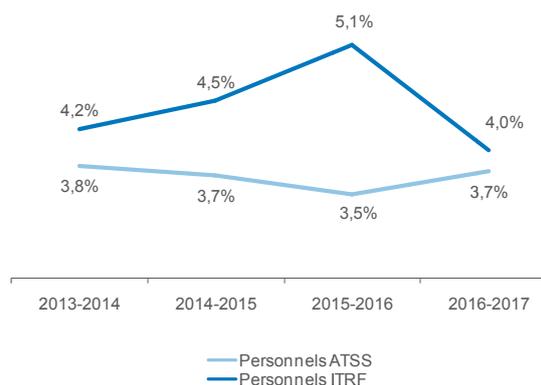
Catégorie	Fonction	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Personnels ATSS	Personnels administratifs	3,5%	3,6%	3,6%
	Personnels médico-sociaux	4,2%	3,2%	4,0%
	Personnels techniques	6,5%	5,6%	9,0%
		3,7%	3,5%	3,7%
Personnels ITRF		4,5%	5,1%	4,0%
		4,5%	5,1%	4,0%
Total				

Source : Entrepôt de données BSA

Le taux d'absentéisme des personnels ITRF (4,0%) diminue de 1,1 point, soit 4,0%, et reste malgré tout au-dessus du taux d'absentéisme global moyen (3,9%).

Chez les personnels ATSS qui progressent de 0,2 point par rapport à 2015-2016, le taux d'absentéisme reste stable à 3,6% et ceux des personnels médico-sociaux et techniques progressent respectivement de 0,8 point (4,0%) et de 3,4 points (9,0%).

Figure 3.5.13 – Evolution du taux d'absentéisme des personnels IATSS



Source : Entrepôt de données BSA

Proportion d'agents ayant pris au moins un congé durant l'année

Le taux d'absents se définit comme le rapport entre le nombre total d'individus absent au moins une fois dans l'année et le nombre total d'individus.

Tableau 3.5.6 – Historique du taux d'absents par secteur et par catégorie

Secteur	Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Public	Personnels ATSS	45,0%	45,0%	44,3%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	15,1%	12,2%	13,2%
	Personnels DIEO	27,7%	24,7%	31,4%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	54,5%	52,6%	53,7%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	51,4%	51,0%	52,2%
	Personnels ITRF	45,3%	53,3%	54,7%
		47,5%	46,5%	47,5%
Privé	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	37,9%	31,1%	39,2%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	42,2%	39,8%	43,3%
		41,0%	37,3%	42,1%
Total		47,0%	45,8%	47,0%

Source : Entrepôt de données BSA

La proportion d'agents ayant pris au moins un congé dans l'année est en augmentation quel que soit le secteur d'enseignement à l'exception des personnels ATSS qui ont un taux d'absents moins élevé qu'en 2015-2016 (44,3% contre 45,0%).

La fréquence des absences est plus élevée parmi les personnels ITRF et la population enseignante du secteur public ; plus de la moitié des agents de ces catégories ont pris au moins un congé dans l'année.

Répartition des absences par motif

Part relative du nombre de jours d'absence par motif

Tableau 3.5.7 – Part relative du nombre de jours d'absence par motif

Motif	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congé accident du travail ou de service	2,8%	3,7%	3,1%
Congé d'adoption	0,1%	0,1%	0,1%
Congé de longue durée non imputable au service	4,4%	5,1%	4,9%
Congé de longue durée non imputable au service (enseignement privé)	1,1%	1,1%	1,1%
Congé de longue maladie non imputable au service	16,3%	16,0%	19,7%
Congé de maladie ordinaire	53,8%	53,4%	52,7%
Congé de maternité	17,9%	17,2%	15,6%
Congé de paternité/Accueil enfant	0,6%	0,5%	0,5%
Congé grave maladie (non titulaire)	0,5%	0,8%	0,3%
Congé maladie professionnelle	0,0%	0,0%	0,0%
Congé maternité pathologique lié au DES	0,0%	0,0%	0,0%
Congé supplément grossesse pathologique	1,0%	0,9%	0,9%
Repos suites de couches pathologiques	1,5%	1,1%	1,2%
	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les congés de maladie ordinaire représentent plus de la moitié (52,7%) de l'ensemble des jours de congé pour raison de santé. Ils sont en légère baisse par rapport à 2015-2016.

Un peu moins d'un jour d'absence sur cinq est généré par un congé de longue maladie qui est le deuxième motif en nombre de jours d'absence. Le troisième motif d'absence concerne les congés de maternité (15,6%). La part relative de chaque motif évolue peu hormis pour la part des congés de longue maladie non imputable au service en hausse de 3,7 points (19,7%).

Congés pour raison de santé : durée moyenne

Tableau 3.5.8 – Durée moyenne des congés pris pour raison de santé

Année scolaire	Secteur	Catégorie	Maladie ordinaire	Maladie grave	Maladie accident professionnel	Maternité	Total
2015-2016	Public	Personnels enseignants	8,2	3,6	0,5	3,1	15,4
		Personnels non enseignants	5,7	1,9	0,6	1,4	9,5
	Privé	Personnels enseignants	6,6	1,6	0,4	3,6	12,2
			7,6	3,1	0,5	2,8	14,0
2016-2017	Public	Personnels enseignants	8,4	4,2	0,5	3,0	16,0
		Personnels non enseignants	4,8	1,8	0,5	1,1	8,2
	Privé	Personnels enseignants	6,9	4,4	0,2	2,7	14,2
			7,6	3,7	0,5	2,6	14,4

Source : Entrepôt de données BSA

La durée totale moyenne des congés pour raison de santé est de 14,4 jours en 2016-2017 contre 14,0 jours l'année scolaire précédente.

Les flux de personnels

Les départs définitifs dans le secteur public

Evolution par catégorie

Tableau 3.6.1 – Evolution des départs définitifs dans le secteur public par catégorie

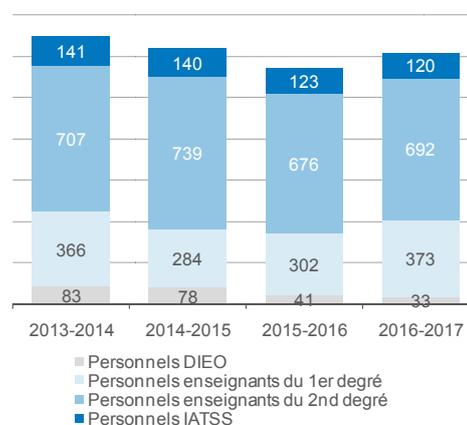
Catégorie	Type de sortie	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016
Personnels DIEO	Fin de fonction dans l'académie	40	21	26	23,8%
	Retraites ou cessation de fonction	38	20	7	-65,0%
		78	41	33	-19,5%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Fin de fonction dans l'académie	85	97	108	11,3%
	Retraites ou cessation de fonction	199	205	265	29,3%
		284	302	373	23,5%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Fin de fonction dans l'académie	411	387	394	1,8%
	Retraites ou cessation de fonction	328	289	298	3,1%
		739	676	692	2,4%
Personnels IATSS	Fin de fonction dans l'académie	43	23	19	-17,4%
	Retraites ou cessation de fonction	97	100	101	1,0%
		140	123	120	-2,4%
Total		1 241	1 142	1 218	6,7%
	dont retraites ou cessation de fonction	662	614	671	9,3%

Source : Entrepôt de données BSA

Alors que les départs définitifs étaient en baisse jusqu'en 2015-2016, la courbe semble s'infléchir et atteint 1 218 départs en 2016-2017.

Cette hausse concerne les personnels enseignants et plus spécifiquement le 1^{er} degré dont le volume des retraites ou de cessations de fonctions augmente de 29,3% par rapport à l'année précédente.

Figure 3.6.1 – Fin de fonction et retraites/cessation de fonction



Source : Entrepôt de données BSA

Historique des retraites et cessations de fonction par catégorie de personnel

Tableau 3.6.2 – Evolution des retraites et cessations de fonction par motif par catégorie de personnel

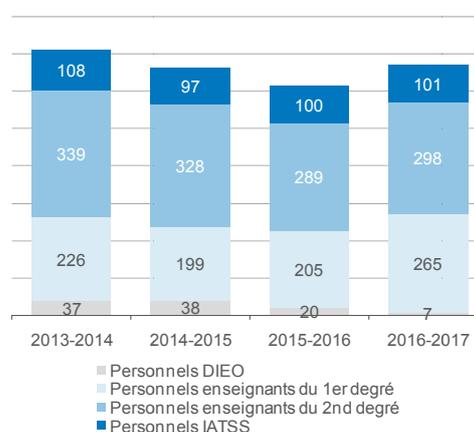
Motif	Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/ 2015-2016
Abandon et démission	Personnels ATSS	10	5	6	20,0%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	5	3	15	400,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	6	9	13	44,4%
	Personnels ITRF	0	2	1	-50,0%
		21	19	35	84,2%
Autres	Personnels ATSS	2	4	5	25,0%
	Personnels DIEO	0	1	1	0,0%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	7	5	8	60,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	12	12	12	0,0%
	Personnels ITRF	1	1	0	-100,0%
		22	23	26	13,0%
Indemnité de départ volontaire	Personnels ATSS	0	0	0	-
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	3	1	3	200,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	3	1	7	600,0%
		6	2	10	400,0%
Licenciement, radiation et révocation	Personnels ATSS	1	1	2	100,0%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	2	1	1	0,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	2	3	3	0,0%
		5	5	6	20,0%
Retraites	Personnels ATSS	72	76	73	-3,9%
	Personnels DIEO	38	19	6	-68,4%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	182	195	238	22,1%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	305	264	263	-0,4%
	Personnels ITRF	11	11	14	27,3%
		608	565	594	5,1%
Total		662	614	671	9,3%

Source : Entrepôt de données BSA

L'augmentation globale de départs définitifs (9,3%) représente cette année 88,5% de l'ensemble.

Cette tendance concerne principalement les personnels enseignants du 1^{er} degré (22,1%) et ITRF (27,3%) alors que le volume des retraites se stabilise pour les personnels enseignants du 2nd degré et chute pour les personnels DIEO (-68,4%) et les personnels ATSS (-3,9%).

Figure 3.6.2 – Historique des retraites et cessations de fonction par catégorie de personnels



Source : Entrepôt de données BSA

Départs en retraite, âge et genre

Tableau 3.6.3 – Départs en retraite par âge selon la catégorie et le genre

Catégorie	Genre	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/ 2015-2016
Personnels DIEO	Hommes	63,3	63,0	64,5	+1,5
	Femmes	63,1	61,7	63,8	+2,1
		63,2	62,4	64,0	+1,6
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Hommes	59,7	59,3	59,0	-0,2
	Femmes	59,8	59,4	60,0	+0,6
		59,8	59,3	59,7	+0,4
Personnels enseignants du 2 nd degré	Hommes	62,6	62,4	63,0	+0,7
	Femmes	62,2	62,1	62,3	+0,2
		62,3	62,2	62,6	+0,4
Personnels IATSS	Hommes	62,1	63,0	63,2	+0,2
	Femmes	62,6	62,7	63,0	+0,3
		62,5	62,8	63,0	+0,2
Total hommes		61,9	61,6	61,5	-0,1
Total femmes		61,5	61,1	61,8	+0,7
Total		61,6	61,3	61,4	+0,1

Source : Entrepôt de données BSA

L'âge moyen de départ à la retraite (61,4 ans ; soit +0,1 an) progresse après une baisse observée l'année antérieure. Contrairement aux années précédentes, les femmes partent plus tard que les hommes avec un écart de 0,3 année.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du 1^{er} degré (59,7 ans), plus faible que pour les autres catégories de personnels, s'explique par le fait que les instituteurs justifient d'au moins 15 ans de service bénéficiant de conditions particulières.

Les sorties provisoires (détachement, disponibilités, etc.)

Tableau 3.6.4 – Evolution des départs provisoires par catégorie de personnel

Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/ 2015-2016	En %
Personnels IATSS	7	17	10	-41,2%	4,2%
Personnels DIEO	4	2	0	-100,0%	0,0%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	103	110	124	12,7%	52,1%
Personnels enseignants du 2 nd degré	90	86	104	20,9%	43,7%
	204	215	238	10,7%	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 3.6.5 – Evolution des départs provisoires par motif

Motif	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/ 2015-2016	En %
Congé parental	70	71	77	8,5%	32,4%
	70	71	77	8,5%	32,4%
Détachement	27	19	43	126,3%	18,1%
	27	19	43	126,3%	18,1%
Disponibilité de droit	57	61	47	-23,0%	19,7%
Disponibilité d'office	2	4	4	0,0%	1,7%
Disponibilité pour études	0	6	3	-	1,3%
Disponibilité sur demande	48	54	64	18,5%	26,9%
	107	125	118	-5,6%	49,6%
	204	215	238	10,7%	100,0%

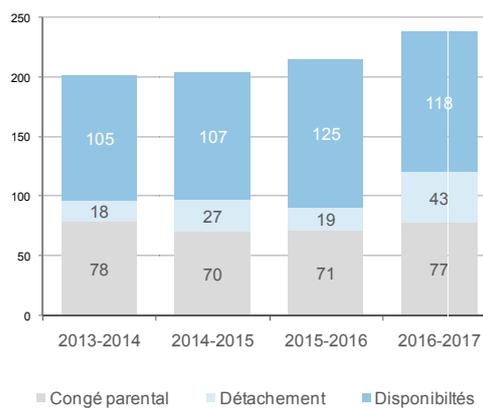
Source : Entrepôt de données BSA

Le volume global des départs provisoires progresse de 10,7% par rapport à l'année scolaire 2016-2017.

Cette progression s'explique essentiellement par l'augmentation du volume des détachements (126,3%).

Le nombre des disponibilités baisse globalement de 5,6%, principalement dû aux disponibilités de droit (-23,0%) tandis que les congés parentaux progressent cette année de 8,5%.

Figure 3.6.3 – Evolution des départs provisoires par motif



Source : Entrepôt de données BSA

4 Accompagnement des parcours professionnels

Les personnels à besoins particuliers	103
Les actions en faveur des personnels en situation de handicap.....	104
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	104
Recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	105
Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail.....	106
Priorités médicales dans le cadre des mutations.....	107
Le dispositif des postes adaptés et des allègements de service.....	109
Enseignants du 1 ^{er} degré.....	109
Enseignants du 2 nd degré.....	110
Accompagnement des parcours professionnels.....	111
Le dispositif Conseil Mobilité Carrière (CMC)	111
Le droit individuel à la formation	112
La formation professionnelle	113
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	113
Les personnels enseignants du 2 nd degré.....	115
Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	116
Les personnels d'encadrement.....	117
Les formations hygiène et sécurité.....	117
Les congés de formation.....	118
L'apprentissage	120
Métiers ciblés, formations et niveaux de qualification.....	121
Les recrutements effectifs des apprentis par niveau et type de formation, et par département.....	121
Les apprentis	123
Les salaires	124
Les maîtres d'apprentissage.....	125
Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire.....	126

Les personnels à besoins particuliers

Le projet académique 2015-2019 a confirmé l'objectif d'une gestion qualitative des ressources humaines, notamment en direction des personnels en difficulté (Axe 2 - objectif 4).

Tableau 4.1.1 – Evolution de la répartition de nouveaux signalements des personnels à besoins particuliers

Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Répartition 2016-2017	Evolution en valeur absolue 2016-2017/ 2015-2016
Personnels administratifs	25	24	19	13,8%	-5
Infirmiers / Assistants de service sociale	2	1	3	2,2%	2
Professeurs agrégés	4	7	7	5,1%	0
Professeurs certifiés	80	77	70	50,7%	-7
Professeurs de lycée professionnel	15	11	10	7,2%	-1
Professeurs d'EPS	12	8	11	8,0%	3
Professeurs d'enseignement général de collège	1	0	0	0,0%	0
Conseillers principaux d'éducation	11	9	9	6,5%	0
Contractuels enseignants	8	8	7	5,1%	-1
Maîtres auxiliaires	1	1	2	1,4%	1
Conseillers d'orientation - Psychologues	0	0	0	0,0%	0
AED	0	1	0	0,0%	-1
Adjoints d'enseignement	0	1	0	0,0%	-1
Total	159	148	138	100,0%	-10

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Champs: Effectifs hors personnels de direction, personnels d'inspection et enseignants du 1^{er} degré

Le nombre de signalements suit la même tendance depuis deux ans, en légère diminution (-10) d'une année sur l'autre.

Les actions en faveur des personnels en situation de handicap

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap et donne une définition du handicap : «Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly handicap ou d'un trouble de santé invalidant» (L. 114 du code de l'action sociale et des familles, modifié par la loi 2005-102 du 11 février 2005).

La loi de 2005 fixe par ailleurs des objectifs ambitieux pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi de l'académie de Nice est de 4,80 %, en progression constante et supérieur à la moyenne nationale.

Les préconisations ministérielles fixent un objectif d'exemplarité au ministère de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en matière d'intégration de personnels sur des métiers de l'Éducation nationale ou de maintien dans l'emploi. Cette politique volontariste favorise l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Les actions de sensibilisation, de formation et de professionnalisation destinées aux personnels d'encadrement facilitent la communication des informations sur la thématique du handicap et des dispositifs académiques mis en place pour le recrutement et le maintien dans l'emploi. Elles contribuent également à la progression des déclarations de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de l'employeur.

Evolution par tranche d'âge

Tableau 4.2.1 – Evolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âge

Tranche d'âge	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016 en valeur absolue	Répartition 2016-2017 en %
Moins de 25 ans	5	6	1	0,4%
25-40 ans	219	282	63	20,6%
41-55 ans	818	735	-83	53,8%
Plus de 55 ans	157	343	186	25,1%
Total	1 199	1 366	167	100,0%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Champs : Effectifs relevés après intégration des allocations temporaires d'ininvalidité dans les bases de gestion de personnels (AGORA/EPP/AGAPE)

Evolution par catégorie

Tableau 4.2.2 – Evolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie

Catégorie	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016 en valeur absolue	Répartition 2016-2017 en %
Enseignants 1 ^{er} degré privé	2	0	-2	0,0%
Enseignants 1 ^{er} degré public	257	289	32	21,2%
Enseignants 2 nd degré privé	9	12	3	0,9%
Enseignants 2 nd degré public	525	569	44	41,7%
Personnels IATSS	152	190	38	13,9%
Personnels DIEO	0	10	10	0,7%
Contrats aidés	254	296	42	21,7%
Total	1 199	1 366	167	100,0%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Champs : Effectifs relevés après intégration des allocations temporaires d'ininvalidité dans les bases de gestion de personnels (AGORA/EPP/AGAPE)

Evolution par genre

Tableau 4.2.3 – Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre

Catégorie	Homme	Femme	Total	Part des femmes
Enseignants 1 ^{er} degré	46	243	289	84,1%
Enseignants 2 nd degré	190	391	581	67,3%
Personnels DIEO	5	5	10	50,0%
Personnels IATSS	72	118	190	62,1%
Contrats aidés	25	271	296	91,6%
Total	338	1 028	1 366	75,3%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Champs : Effectifs relevés après intégration des allocations temporaires d'invalidité dans les bases

La répartition hommes/femmes est particulièrement marquée dans le cadre des recrutements de contrats aidés avec une représentation féminine largement majoritaire (91,6%) en comparaison de la population de référence (taux de féminisation de l'ensemble des contrats aidés dans le secteur non marchand : 70,1% (DARES : résultats 2016)). Les professions d'encadrement sont moins marquées par cette tendance.

Recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Tableau 4.2.4 – Historique des recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie

Année scolaire	Personnels ATSS		Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Personnels enseignants du 2 nd degré	Personnels d'éducation et d'orientation	Total
	Catégorie B	Catégorie C				
2013-2014	1	2	0	7	0	10
2014-2015	1	2	3	4	1	11
2015-2016	0	1	1	5	0	7
2016-2017	0	1	3	5	0	9

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les campagnes de recrutement en faveur des personnels en situation de handicap donnent la possibilité d'accéder à l'emploi public par la voie contractuelle. Les postes proposés au recrutement sont en lien avec les préconisations ministérielles et les besoins académiques. L'augmentation des recrutements dans le 1^{er} degré est en phase avec une des priorités nationales.

Tableau 4.2.5 – Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie

	Personnels IATSS	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Personnels enseignants du 2 nd degré	Ensemble
Taux d'emploi	6,31%	2,61%	4,21%	4,80%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

L'augmentation progressive et régulière du taux d'emploi est conditionnée par une politique académique inclusive. Les actions de sensibilisation, de formation et de professionnalisation destinées aux personnels susceptibles d'encadrer ou d'accompagner facilitent la communication des informations sur la thématique du handicap et des dispositifs académiques mis en place pour le recrutement et le maintien dans l'emploi. Elles contribuent également à la progression des déclarations de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de l'employeur.

Les critères de recrutement sur les emplois d'enseignant sont la maîtrise et les besoins disciplinaires académiques. S'agissant des candidatures sur des fonctions administratives, le nombre de candidatures est relativement important par rapport au nombre de postes offerts. Le taux d'emploi dans cette filière est supérieur à l'objectif des 6,0%, taux minimal légal d'emploi des travailleurs en situation de handicap et des autres catégories de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail

Présentation du dispositif

Les mesures d'accompagnement et d'aides matérielles ou de formation pour les personnels confrontés à des difficultés de santé et/ou en situation de handicap sont largement diffusées. Cela permet de mettre en place les aménagements raisonnables des postes de travail au titre du maintien dans l'emploi. Les demandes sont formalisées par l'intéressé(e). Un avis sur la faisabilité de la mesure et d'éventuelles propositions sont demandées au supérieur hiérarchique. Les demandes sont analysées au cas par cas par le médecin de prévention et la correspondante handicap académique.

Tableau 4.2.6 – Récapitulatif des mesures d'accompagnement proposées par catégorie de personnel

Catégorie	Aménagement horaire	Acquisition de matériel spécifique	Auxiliaires de vie professionnelle	Allègement de service	Poste adapté
Enseignants du public	X	X	Accompagnant de personnel en situation de handicap (APSH) en qualité d'assistance humaine pour apporter un soutien logistique et/ou contribuer à assurer la sécurité des élèves au sein de la classe.	X	X
Enseignants du privé	X	X	Agent recruté pour l'accompagnement des activités professionnelles en milieu professionnel	X	
Personnels ATSS	X	X	Agent recruté pour l'accompagnement des activités professionnelles en milieu professionnel		

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Le dispositif mis en place par le MEN-FIPHP permet la mise en œuvre d'actions variées et complémentaires en faveur des personnels en situation de handicap nouvellement recrutés ou désireux de se maintenir dans leur emploi. Les mesures d'accompagnement et d'aménagements de poste se traduisent par des contributions financières pour l'acquisition de prothèses auditives, par l'achat de matériels adaptés, la prise en charge de déplacements domicile/travail, l'intervention d'interprètes LSF, la rémunération de tuteurs ou d'accompagnant en milieu professionnel pour les activités professionnelles.

Tableau 4.2.7 – Répartition de la dépense par type d'aide

Type d'aide	2015			2016			2017		
	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %
Aménagement matériel des postes de travail	47	58 447,92 €	31,7%	39	42 479,73 €	21,3%	44	44 379,39 €	22,3%
Dépenses d'accompagnement	22	93 212,41 €	50,5%	22	100 377,61 €	50,4%	19	110 242,58 €	55,3%
Aide à l'amélioration des conditions de vie	20	30 750,90 €	16,7%	19	27 171,03 €	13,6%	14	27 778,58 €	13,9%
Formations individuelles et collectives et information	28	6 263,76 €	3,4%	24	14 517,00 €	7,3%	28	16 880,05 €	8,5%
Total	117	188 674,99 €	102,2%	104	184 545,37 €	92,6%	105	199 280,60 €	100,0%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Champ : Le tableau prend en compte les dépenses des BOP 0214 et 0230 titre 2 déclarées au FIPHP

Les dépenses d'accompagnement des personnels représentent plus de la moitié du budget, compte tenu d'une priorité donnée au maintien dans l'emploi (recrutement d'accompagnants de personnel en situation de handicap, tutorat et interprétariat LSF).

Accompagnement des personnels par une assistance humaine

Tableau 4.2.8 – Evolution du nombre de personnes concernées par une assistance humaine

Niveau	Nombre de personnes concernées				Evolution en valeur absolue	Moyenne horaire accordée en 2016-2017
	2014-2015	2015-2016	2016-2017			
1 ^{er} degré	3	2	2		0	18,0
2 nd degré	11	11	12		1	18,5
Total	14	13	14		1	-

Sources : Services de gestion des DSDEN06 et DSDEN83

Pour certains types de handicap, la mise à disposition d'un accompagnant de personnel en situation de handicap (APSH) peut être une aide appropriée.

L'accompagnant ne peut pas se substituer à l'agent pour l'exercice professionnel proprement dit. Il exécute des tâches matérielles ou de logistique (aide au déplacement, manipulation de matériel, lecture de documents, classement, photocopies, recherche documentaires, etc.), et pour les enseignants, il peut aider à la surveillance mais n'assume aucune tâche pédagogique.

Le recrutement des assistances humaines est effectué par une commission académique de recrutement chargée de procéder au choix du profil le plus adapté aux besoins du personnel concerné.

Pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, d'autres dispositifs de maintien dans l'emploi et d'aménagements de travail existent (cf. partie consacrée aux allègements de service).

Priorités médicales dans le cadre des mutations

Personnels enseignants du 1^{er} degré

Tableau 4.2.9 – Evolution des priorités médicales accordées aux personnels enseignants du 1^{er} degré

	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Nombre de participants	1 637	1 453	3 090	1 572	1 383	2 955	1 776	1 660	3 436
Nombre de personnels mutés	717	726	1 443	623	568	1 191	863	831	1 694
Priorités médicales accordées (personnes)	53	39	92	49	48	97	40	38	78
Part des priorités médicales/participants	3,2%	2,7%	3,0%	3,1%	3,5%	3,3%	2,3%	2,3%	2,3%

Sources : Divisions des personnels enseignants des DSDEN06 et DSDEN83

78 priorités médicales ont été accordées en 2016 dont 40 pour les Alpes-Maritimes et 38 pour le Var, soit une baisse de 19 personnes par rapport à l'année précédente. La part des priorités médicales au niveau académique est de 2,3%, en baisse de 1 point par rapport 2015.

Personnels enseignants du 2nd degré

Tableau 4.2.10 – Evolution des priorités médicales accordées aux personnels enseignants du 2nd degré

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nombre de participants	2 499	2 224	2 141
Nombre de demandes de priorités médicales	168	128	156
Priorités médicales accordées (personnes)	73	58	81
Part des priorités médicales/participants	2,9%	2,6%	3,8%
Part des priorités médicales accordées/demandes	43,5%	45,3%	51,9%

Sources : Service de gestion des affectations des personnels enseignants

Personnels ATSS

Tableau 4.2.11 – Evolution des priorités médicales accordées aux personnels ATSS

Corps	Nombre de priorités médicales accordées		
	2014-2015	2015/2016	2016/2017
A.A.E.	4	3	3
S.A.E.N.E.S.	2	1	6
A.D.J.A.E.N.E.S.	4	8	6
Total	10	12	15

Sources : Service de la gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et ATSS

Le nombre de priorités médicales accordées est en augmentation et passe de 12 en 2015-2016 à 15 en 2016-2017.

Le dispositif des postes adaptés et des allègements de service

Conformément au décret 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'**adaptation du poste de travail** de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, l'affectation en poste adapté est une période transitoire qui s'adresse à un personnel dont l'état de santé est altéré mais ayant la capacité d'exercer une activité professionnelle. Le point d'entrée est l'état de santé de la personne.

L'**allègement de service** est une mesure exceptionnelle qui permet au personnel enseignant de se maintenir en activité sur un temps de travail réduit avec une rémunération à temps complet. Au titre du maintien dans l'emploi, il constitue une aide pour reprendre progressivement ses fonctions après une période de maladie ou d'affectation en poste adapté. L'allègement de service permet également de soutenir momentanément un personnel confronté à des difficultés de santé et/ou en situation de handicap.

Enseignants du 1^{er} degré

Tableau 4.3.1 – Historique du nombre de PALD et PACD des personnels enseignants du 1^{er} degré

Année scolaire	Postes adaptés en longue durée (PALD)				Postes adaptés de courte durée (PACD)	
	Nombre de demandes	1 ^{ère} affectation	Agents maintenus	Total des postes	Nombre de demandes	Total des postes
2014-2015	10	1	10	11	27	17
2015-2016	8	2	10	12	19	16
2016-2017	6	1	10	11	30	15

Sources : Divisions des personnels enseignants des DSDEN06 et DSDEN83

Le nombre de demandes de postes adaptés de courte durée (PACD) est en hausse par rapport à l'année précédente sans pour autant se traduire par davantage d'affectations.

Tableau 4.3.2 – Historique du nombre d'allègements de services des personnels enseignants du 1^{er} degré

Année scolaire	Allègements de service			
	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites	Total quotité d'allègement octroyée en ETP
2014-2015	99	41	41,4%	9,5
2015-2016	94	44	46,8%	11,5
2016-2017	107	43	40,2%	10,5

Sources : Service d'appui aux ressources humaines

On note une augmentation du nombre de demandes d'allègements de service qui ne peuvent être toutes satisfaites.

Enseignants du 2nd degréTableau 4.3.3 – Le dispositif des postes adaptés des personnels enseignants du 2nd degré

Année scolaire	Total postes adaptés	Postes occupés dispositif réemploi	Postes adaptés en longue durée (PALD)				Postes adaptés de courte durée (PACD)		Postes transformés en allègement de service
			Nombre de demandes	1 ^{ère} affectation	Renouvellement	Total des postes accordés	Nombre de demandes	Total des postes accordés	
2014-2015	47	5	18	2	17	19	21	14	9
2015-2016	47	5	11	4	18	22	22	11	9
2016-2017	47	5	16	2	19	21	22	10	10

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales (SGAST)

Tableau 4.3.4 – Les allègements de services des personnels enseignants du 2nd degré

Année scolaire	Attribution d'allègements de service pour les sorties de postes adaptés		Attribution d'allègements de service (autres situations)				Nombre total d'heures attribuées	Total quotité d'allègement octroyée en ETP
	Nombre d'agents concernés	Heures d'allègement attribuées	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Heures d'allègement attribuées	Part des demandes satisfaites		
2014-2015	2	6,0	115	92	277,0	80,0%	283,0	15,7
2015-2016	2	6,0	146	97	278,5	66,4%	284,5	15,8
2016-2017	6	18,0	172	103	284,0	59,9%	302,0	16,8

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales (SGAST)

Accompagnement des parcours professionnels

Un des objectifs visés par le projet académique consiste à développer le conseil en orientation professionnelle afin de mieux valoriser les parcours professionnels.

Le Compte Personnel de Formation créé par la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 n'a pas, pour le moment, donné lieu à des décrets d'application pour la fonction publique.

Dans ce cadre, une circulaire relative à la mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation a été adressée à l'ensemble des personnels pour l'année 2016.

242 entretiens de conseil en mobilité carrière

16 dossiers de DIF accordés pour accompagner une mobilité

Le dispositif Conseil Mobilité Carrière (CMC)

Présentation

Le conseiller mobilité carrière au sein du pôle ressources humaines contribue à la mise en œuvre d'une gestion plus personnalisée des carrières et des compétences.

L'accompagnement consiste à apporter un appui aux agents en termes de clarification de leur demande, d'expression de leurs besoins, d'identification de leurs compétences et de connaissance des différents dispositifs d'accompagnement ou des moyens de réaliser leur projet professionnel. Cette mission tournée vers les agents et les services, tend à concilier les besoins individuels identifiés et les besoins institutionnels.

L'accompagnement spécifique des parcours professionnels dans le cadre des dispositifs académiques pour certains personnels confrontés à des difficultés de santé et/ou en situation de handicap consiste à aider les agents pour la formalisation de leurs besoins, l'identification de leurs propres ressources et des possibilités institutionnelles au titre du maintien dans l'emploi.

Les entretiens individuels

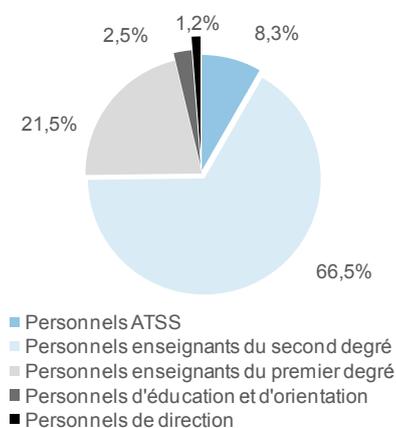
Les demandes des enseignants du 1^{er} degré sont stables, par rapport à l'augmentation des deux dernières années.

En grande majorité, les personnels reçus dans le cadre du conseil mobilité carrière souhaitent avoir de l'information quant aux possibilités de mobilité.

Les entretiens téléphoniques et/ou réponses à des demandes d'information par courriel non comptabilisés ici sont également à prendre en compte dans l'activité des CMC.

L'accompagnement proposé aux personnels confrontés à des problèmes de santé et/ou en situation de handicap est réalisé dans le cadre des demandes de mutation, d'affectation en poste adapté ou d'aménagement du poste de travail au titre du maintien dans l'emploi.

Figure 4.4.1 – Répartition des personnels reçus en entretiens individuels en 2016-2017



Source : Service social en faveur des personnels

Le droit individuel à la formation

42 demandes de DIF ont été formulées en 2016-2017, soit 5 de moins par rapport à l'année précédente dont 4 chez les personnels enseignants du 1^{er} degré. 8 demandes ont été accordées en plus en 2016-2017.

Tableau 4.4.1 – Droit individuel à la formation : les nombre de demandes formulées et accordées sur 2 ans

	2015-2016		2016-2017	
	Demandes formulées	Demandes accordées	Demandes formulées	Demandes accordées
Enseignants 1 ^{er} degré	24	3	20	5
Enseignants 2 nd degré	15	4	18	10
Personnels ATSS	5	0	3	0
Contractuels	3	1	0	0
Personnels de direction	0	0	1	1
Total	47	8	42	16

Sources : Services de la formation tout au long de la vie (EEO-ETASS) et divisions des personnels enseignants des DSDEN des Alpes-Maritimes et du Var

La formation professionnelle

Les personnels enseignants du 1^{er} degré

Evolution

Tableau 4.5.1 – Evolution des effectifs formés chez les enseignants du 1^{er} degré de l'académie

Académie	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017 / 2015-2016
Candidats	6 066	6 445	7 107	10,3%
Candidats retenus	5 565	5 401	5 963	10,4%
Stagiaires présents	4 137	4 147	5 354	29,1%
Présents / Retenus	74,3%	76,8%	89,8%	+13,0 pt(s)
Stagiaires assidus	3 823	3 957	4 802	21,4%
Assidus / Présents	92,4%	95,4%	89,7%	-5,7 pt(s)

Source : EGIDE

7 107 candidatures sont recensées pour l'ensemble des personnels enseignants du 1^{er} degré, soit une augmentation de 10,3%. Le nombre de candidatures retenues augmente dans les mêmes proportions (10,4%).

Le taux de présence de 89,8% en hausse cette année de 13,0 points augmente fortement alors que le taux d'assiduité baisse passant de 95,4% en 2015 à 89,7% en 2016 (soit -5,7 points).

Tableau 4.5.2 – Evolution des effectifs formés chez les enseignants du 1^{er} degré des Alpes-Maritimes

Alpes-Maritimes	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017 / 2015-2016
Candidats	2 822	3 046	4 367	43,4%
Candidats retenus	2 321	2 010	3 258	62,1%
Stagiaires présents	2 061	1 815	2 889	59,2%
Présents / Retenus	88,8%	90,3%	88,7%	-1,6 pt(s)
Stagiaires assidus	1 867	1 744	2 495	43,1%
Assidus / Présents	90,6%	96,1%	86,4%	-9,7 pt(s)

Source : EGIDE

Tableau 4.5.3 – Evolution des effectifs formés chez les enseignants du 1^{er} degré du Var

Var	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017 / 2015-2016
Candidats	3 244	3 399	2 740	-19,4%
Candidats retenus	3 244	3 391	2 705	-20,2%
Stagiaires présents	2 076	2 332	2 465	5,7%
Présents / Retenus	64,0%	68,8%	91,1%	+22,3 pt(s)
Stagiaires assidus	1 956	2 213	2 307	4,2%
Assidus / Présents	94,2%	94,9%	93,6%	-1,3 pt(s)

Source : EGIDE

Activité par typologie d'action de formation

Tableau 4.5.4 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1^{er} degré des Alpes-Maritimes par typologie d'action de formation

Alpes-Maritimes	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Formation professionnelle statutaire	5	4,5%	352	8,1%	352	10,8%	2 985	30,3%
Adaptation immédiate au poste de travail	5	4,5%	73	1,7%	73	2,2%	163	1,7%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	32	28,8%	629	14,4%	422	13,0%	462	4,7%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	53	47,7%	2 718	62,2%	1 950	59,9%	5 096	51,8%
Préparation aux examens et concours	1	0,9%	18	0,4%	18	0,6%	7	0,1%
Formation diplômante	6	5,4%	249	5,7%	115	3,5%	606	6,2%
Elaboration de ressources	2	1,8%	42	1,0%	42	1,3%	36	0,4%
Développement des compétences liées aux activités de formation	4	3,6%	150	3,4%	150	4,6%	348	3,5%
Conception et organisation de la formation	3	2,7%	136	3,1%	136	4,2%	142	1,4%
Total	111	100,0%	4 367	100,0%	3 258	100,0%	9 845	100,0%

Source : EGIDE

Tableau 4.5.5 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1^{er} degré du Var par typologie d'action de formation

Var	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Formation professionnelle statutaire	7	5,4%	298	10,9%	298	11,0%	2 412	36,1%
Adaptation immédiate au poste de travail	13	10,0%	309	11,3%	309	11,4%	400	6,0%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	19	14,6%	357	13,0%	357	13,2%	386	5,8%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	72	55,4%	1 433	52,3%	1 398	51,7%	1 797	26,9%
Préparation aux examens et concours	9	6,9%	105	3,8%	105	3,9%	1 130	16,9%
Formation diplômante	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Elaboration de ressources	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Développement des compétences liées aux activités de formation	8	6,2%	165	6,0%	165	6,1%	511	7,6%
Conception et organisation de la formation	2	1,5%	73	2,7%	73	2,7%	50	0,7%
Total	130	100,0%	2 740	100,0%	2 705	100,0%	6 686	100,0%

Source : EGIDE

Activité selon les types de public concernés

Tableau 4.5.6 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1^{er} degré des Alpes-Maritimes par type de public concerné

Alpes-Maritimes	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Enseignants en école	82	73,9%	3 171	72,6%	2 076	63,7%	7 201	73,1%
Maîtres formateurs	3	2,7%	104	2,4%	104	3,2%	148	1,5%
Conseillers pédagogiques	3	2,7%	76	1,7%	76	2,3%	205	2,1%
Formateurs animateurs TICE	1	0,9%	20	0,5%	20	0,6%	88	0,9%
Personnels de l'ASH	8	7,2%	352	8,1%	352	10,8%	889	9,0%
Directeurs d'école	7	6,3%	414	9,5%	400	12,3%	1 047	10,6%
Autres publics	7	6,3%	230	5,3%	230	7,1%	268	2,7%
Total	111	100,0%	4 367	100,0%	3 258	100,0%	9 846	100,0%

Source : EGIDE

Tableau 4.5.7 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1^{er} degré du Var par type de public concerné

Var	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Enseignants en école	80	61,6%	1 718	60,0%	1 683	62,2%	3 564	53,8%
Maîtres formateurs	5	3,8%	51	2,0%	51	1,8%	270	4,1%
Conseillers pédagogiques	5	3,8%	46	1,8%	46	1,7%	241	3,6%
Personnels de l'ASH	11	8,5%	58	2,3%	58	2,1%	817	12,4%
Psychologues scolaires, rééducateurs	1	0,8%	18	0,7%	18	0,7%	54	0,8%
Directeurs d'école	15	11,5%	512	20,0%	512	18,9%	1 200	18,1%
Autres publics	13	10,0%	337	13,2%	337	12,5%	480	7,2%
Total	130	100,0%	2 740	100,0%	2 705	100,0%	6 626	100,0%

Source : EGIDE

Activité selon le type de candidature

 Tableau 4.5.8 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1^{er} degré des Alpes-Maritimes par type de candidature

Alpes-Maritimes	Candidats inscrits		Candidats retenus		Stagiaires présents	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Avec appel à candidature individuelle	1 456	33,3%	349	10,7%	328	11,4%
Sans appel à candidature	2 911	66,7%	2 909	89,3%	2 561	88,6%
Total	4 367	100,0%	3 258	100,0%	2 889	100,0%

Source : EGIDE

 Tableau 4.5.9 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1^{er} degré du Var par type de candidature

Var	Candidats inscrits		Candidats retenus		Stagiaires présents	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Avec appel à candidature individuelle	129	4,7%	95	3,5%	84	3,4%
Sans appel à candidature	2 611	95,3%	2 610	96,5%	2 381	96,6%
Total	2 740	100,0%	2 705	100,0%	2 465	100,0%

Source : EGIDE

Les personnels enseignants du 2nd degré

Evolution

 Tableau 4.5.10 – Evolution des effectifs formés chez les enseignants du 2nd degré de l'académie

Académie	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017 / 2015-2016
Candidats	24 871	33 586	23 659	-29,6%
Candidats retenus	17 814	30 693	21 074	-31,3%
Stagiaires présents	12 594	23 268	15 330	-34,1%
Présents / Retenus	70,7%	75,8%	72,7%	-3,1 pt(s)
Stagiaires assidus	11 674	20 856	13 705	-34,3%
Assidus / Présents	92,7%	89,6%	89,4%	-0,2 pt(s)

Source : EGIDE

La baisse des candidatures enregistrée est la conséquence d'une année 2015-2016 marquée par un grand nombre de formations obligatoires.

Le nombre de stagiaires présents est passé de 23 268 à 15 330, soit une baisse de 34,1% ; les stagiaires assidus diminuent dans les mêmes proportions avec un taux Assidus/Présents en très légère baisse de 0,2 point.

Activité par typologie d'action de formation

Tableau 4.5.11 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 2nd degré par typologie d'action de formation

Académie	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées de stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Formation professionnelle statutaire	213	28,4%	4 013	17,0%	3 988	18,9%	4 159	21,6%
Adaptation immédiate au poste de travail	7	0,9%	101	0,4%	101	0,5%	137	0,7%
Adaptation évolution prévisible métiers	73	9,7%	2 524	10,7%	1 839	8,7%	1 277	6,6%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	345	46,1%	14 787	62,5%	13 120	62,3%	11 401	59,1%
Préparation aux examens et concours	50	6,7%	992	4,2%	829	3,9%	1 259	6,5%
Formation diplômante	1	0,1%	13	0,1%	13	0,1%	46	0,2%
Elaboration de ressources	16	2,1%	281	1,2%	274	1,3%	253	1,3%
Développement des compétences liées aux activités de formation	24	3,2%	427	1,8%	393	1,9%	287	1,5%
Conception et organisation de formation	20	2,7%	521	2,2%	517	2,5%	459	2,4%
Total	749	100,0%	23 659	100,0%	21 074	100,0%	19 277	100,0%

Source : EGIDE

Activité selon le type de candidature

Tableau 4.5.12 – Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 2nd degré par type de candidature

Académie	Candidats inscrits		Candidats retenus		Stagiaires présents	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Avec appel à candidature individuelle	8 751	37,0%	6 302	29,9%	5 906	30,6%
Avec appel à candidature collective	3 250	13,7%	3 165	15,0%	2 026	10,5%
Sans appel à candidature	11 658	49,3%	11 607	55,1%	11 345	58,9%
Total	23 659	100,0%	21 074	100,0%	19 277	100,0%

Source : EGIDE

Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Tableau 4.5.13 – Modules de formation proposés et ouverts aux personnels ATSS

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nombre de modules proposés	126	251	238
Nombre de modules ouverts	85	174	204
Modules ouverts en %	67,5%	69,3%	85,7%

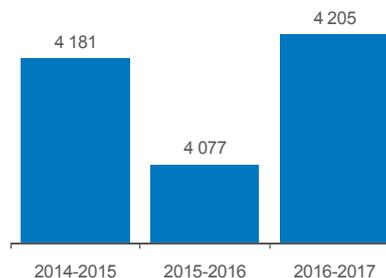
Source : Service de la formation tout au long de la vie (EATSS)

Le nombre de modules, incluant les formations de départ hors académie des personnels, reste à un niveau important.

Le taux de réalisation s'améliore en forte proportion et s'explique d'abord par le resserrement de l'offre en FOAD et l'inscription au Plan Académique de Formation (PAF) de formations prêtes à être déployées. C'est le manque de candidats qui est à l'origine de l'absence d'ouverture de formations.

Figure 4.5.1 – Evolution du nombre de journées stagiaires des personnels ATSS

Le nombre de journées stagiaires se stabilise autour de 4000/4200 journées par an depuis 2014 malgré une augmentation du nombre de modules.



Source : Service de la formation tout au long de la vie (EATSS)

Les personnels d'encadrement

Aux 75 modules proposés en académie s'ajoutent 28 modules en formation initiale et 31 modules en formation continue (dont 3 en inter-catégoriel) organisés au niveau national.

Tableau 4.5.14 – Nombre de modules de formation et nombre de jours de formation

Plan de formation	Nombre de modules						Jours de formation		
	Catégoriel			Inter-catégoriel					
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Formation statutaire 1 ^{ère} année	27	32	22	1	1	5	40,5	41,0	25,0
Formation continue	9	7	26	36	36	22	24,0	23,0	44,0
Total	36	39	48	37	37	27	64,5	64,0	69,0

Source : Service de la formation tout au long de la vie (EATSS)

Tableau 4.5.15 – Modules de formation proposés et ouverts aux personnels d'encadrement

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nombre de modules proposés	73	76	75
Nombre de modules ouverts	69	64	51
Modules ouverts en %	94,5%	84,2%	68,0%

Source : Service de la formation tout au long de la vie (EATSS)

Les formations hygiène et sécurité

Tableau 4.5.16 – Les formations hygiène et sécurité dispensées durant l'année scolaire 2016-2017

Type de formation	2016-2017	
	Nombre de jours	Nombre de participants
Formation continue des assistants de prévention de circonscription	2,0	36
Formation continue des assistants de prévention des collèges, lycées et établissements administratifs	21,0	177
Formation initiale des adjoints gestionnaires	0,5	10
Formation initiale des chefs d'établissement public local d'enseignement	0,5	7
Formation initiale des assistants de prévention de circonscription	3,0	5
Formation initiale des assistants de prévention des collèges, lycées et établissements administratifs	18,0	49
Formation initiale des nouveaux directeurs des Alpes-Maritimes et du Var pour la partie Santé et Sécurité au	0,5	32
Formation Plan Particulier de Mise en Sûreté (P.P.M.S.)	7,0	82
Total	52,5	398

Sources : Sécurité, santé, conditions de travail – Conseiller Prévention Académique

Les congés de formation

Personnels enseignants du 1^{er} degré

Tableau 4.5.17 – Evolution du nombre de congés de formations des personnels enseignants du 1^{er} degré

	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016
Alpes-Maritimes	108	99	95	-4	12	13	13	0
Var	47	48	34	-14	10	10	10	0
Total	155	147	129	-18	22	23	23	0

Sources : Divisions de personnels enseignants des DSDEN 06 et 83

Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré

Les personnels titulaires

Tableau 4.5.18 – Evolution du nombre de congés de formations des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré titulaires

Corps	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016
Professeurs certifiés	636	604	644	40	26	26	23	-3
Professeurs agrégés	61	61	63	2	4	4	4	0
Professeurs de lycée professionnel	51	55	54	-1	4	4	0	-4
Professeurs d'enseignement général de collège	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'EPS	41	34	44	10	3	3	2	-1
Conseillers d'Orientation - Psychologues	4	5	6	1	0	0	1	1
Conseillers principaux d'éducation	16	12	13	1	1	1	0	-1
Total	809	771	824	53	38	38	30	-8

Source : Service de la gestion individuelle et collective des personnels enseignants

Tous corps confondus, le nombre de demandes tend à augmenter par rapport à l'an passé, il atteint 824 demandes. Le contingent de congés accordés quant à lui diminue légèrement.

Les personnels non titulaires

Tableau 4.5.19 – Evolution du nombre de congés de formations des personnels enseignants du 2nd degré non titulaires

Année scolaire	Dotation	Nombre de congés demandés	Nombre de congés accordés
2014-2015	20 mois	8	2
2015-2016	20 mois	8	2
2016-2017	21 mois	7	2

Source : Service de la gestion individuelle et collective des personnels enseignants

La dotation initiale des congés de formation pour les personnels non titulaires augmente d'un mois par rapport à l'année précédente. 2 congés de formation sur les 7 demandés ont été accordés.

Personnels ATSS
Tableau 4.5.20 – Evolution du nombre de congés de formations des personnels ATSS

Corps	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/ 2015-2016	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/ 2015-2016
A.A.E	0	0	0	0	0	0	0	0
S.A.E.N.E.S.	2	2	2	0	1	0	2	2
A.D.J.A.E.N.E.S.	2	3	3	0	1	3	0	-3
A.T.R.F.	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	1	2	2	0	1	1	0	-1
Assistants de service social	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	7	7	0	3	4	2	-2

Source : Service de la gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et ATSS

L'apprentissage

Eléments de contexte

Dans le prolongement du plan de développement national de l'apprentissage, l'académie de Nice a poursuivi en 2017 les recrutements d'apprentis initiés en 2015.

Les orientations concernant l'accueil des apprentis dans les services et les établissements sont les suivantes :

- L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle des apprentis en leur offrant une formation diplômante. Dans cette optique, les métiers présentant les meilleures perspectives de débouchés dans le secteur privé sont à cibler.
- La mise en place de l'apprentissage dans la fonction publique n'est pas une voie de recrutement. L'apprenti souhaitant intégrer la fonction publique devra passer un concours. Pour autant, cette période permet une diversification des recrutements et une meilleure préparation aux concours par la valorisation de l'expérience professionnelle lors des épreuves orales.

En mai 2016, notre ministère a sollicité l'ensemble des académies afin de recruter des apprentis sur des métiers non enseignants. Pour l'académie de Nice, l'objectif était de 82 recrutements d'apprentis sur des fonctions ATSS au 31/12/2016.

Le recrutement prévisionnel au sein de l'académie de Nice

Le prévisionnel de recrutement a été défini afin de répondre à deux objectifs qualitatifs :

- des formations en adéquation avec des profils de poste existant à l'éducation nationale et correspondant à des métiers ayant des débouchés dans le secteur privé.
Dans ce cadre, le prévisionnel de recrutement comprend des formations du niveau IV au niveau I dans les domaines de :
 - l'informatique,
 - la comptabilité,
 - l'assistantat de gestion,
 - l'assistantat de direction et le secrétariat,
 - les ressources humaines,
 - la communication.
- des formations et des modalités de recrutement permettant de répondre aux priorités fixées au service public de l'Education nationale de diminuer le décrochage scolaire et d'élever les niveaux de qualification.

La cartographie des formations

Les recrutements d'apprentis pour la rentrée 2016 ont été réalisés au regard des formations ouvertes par la voie de l'apprentissage.

En conséquence, le prévisionnel des recrutements n'a pas pu inclure davantage de formations de niveau IV.

Les maîtres d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage sont choisis en accord avec le chef d'établissement ou de service en respectant les critères d'éligibilité prévus par la réglementation, à savoir:

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent,

justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,

ou

- les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du Recteur.

Au delà des critères d'éligibilité, le maître d'apprentissage pressenti doit être motivé, disponible et volontaire pour assurer cette mission.

Métiers ciblés, formations et niveaux de qualification

L'académie de Nice a réalisé 98,1% de son objectif de recrutement d'apprentis pour 2016.

Tableau 4.6.1 – Nombre d'apprentis par niveau de qualification

Niveau	Formation	Metier	Prévisionnel	Recrutement
IV	Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	Secrétaire de gestion	22	22
			22	22
III	BTS Assistant Manager	Secrétaire de direction	11	11
	BTS Assistant de Gestion PME PMI	Assistant de gestion	25	25
	BTS Comptabilité Gestion	Chargé de la comptabilité	10	9
	DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	Assistant administratif	2	2
	DUT Informatique	Technicien informatique de proximité	4	4
			52	51
II	Licence informatique	Assistant développeur informatique	1	1
			1	1
I	Master Ressources Humaines	Chargé de mission aux ressources humaines	6	6
	Master Communication	Chargé de communication	1	1
			7	7
Total			82	81

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les recrutements effectifs des apprentis par niveau et type de formation, et par département

Tableau 4.6.2 – Nombre d'apprentis par niveau et type de formation, et par département

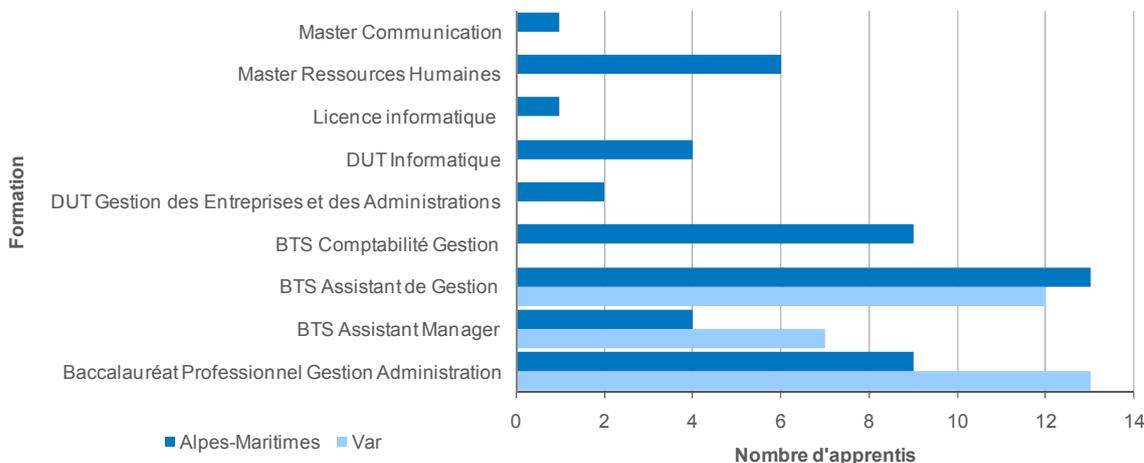
Niveau	Formation	Alpes-Maritimes	Var	Total	Part
IV	Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	9	13	22	27,2%
		9	13	22	27,2%
III	BTS Assistant Manager	4	7	11	13,6%
	BTS Assistant de Gestion PME PMI	13	12	25	30,9%
	BTS Comptabilité -Gestion	9	0	9	11,1%
	DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	2	0	2	2,5%
	DUT Informatique	4	0	4	4,9%
		32	19	51	63,0%
II	Licence informatique	1	0	1	1,2%
		1	0	1	1,2%
I	Master Ressources Humaines	6	0	6	7,4%
	Master Communication	1	0	1	1,2%
		7	0	7	8,6%
Total		49	32	81	100,0%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

La répartition du choix des formations s'est effectuée en fonction des formations existantes ouvertes par la voie de l'apprentissage pour les recrutements de 2016.

Au total, le département des Alpes-Maritimes compte 60,5% des apprentis recrutés et le département du Var en compte 39,5%.

Figure 4.6.1 – Nombre d'apprentis recrutés par formation et par département

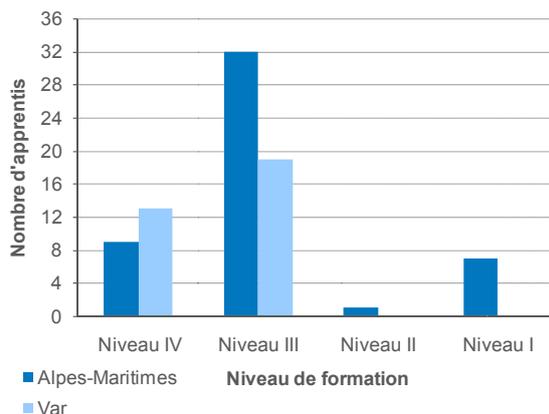


Source : Service d'appui aux ressources humaines

En 2016, le baccalauréat professionnel gestion administration a été ouvert par la voie de l'apprentissage dans les Alpes-Maritimes, un recrutement plus équilibré a pu donc être réalisé dans les deux départements.

Les apprentis préparant des formations de niveaux II et I ont tous été affectés dans les Alpes-Maritimes et sur des métiers supports (communication, RH, informatique...) en services académiques.

Figure 4.6.2 – Nombre d'apprentis recrutés par niveau de formation et par département

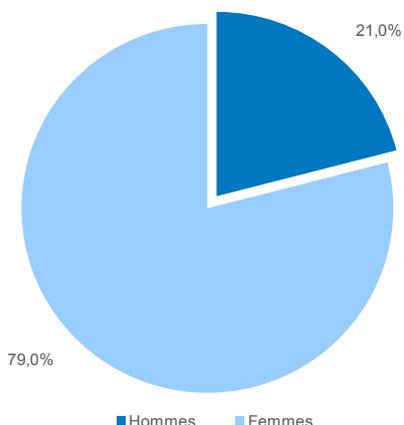


Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les apprentis

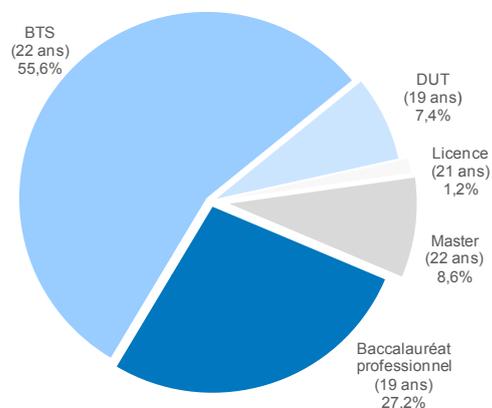
Les apprentis par genre et par âge moyen

Figure 4.6.3 – Répartition des apprentis par genre



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 4.6.4 – Répartition des apprentis par âge moyen et par formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

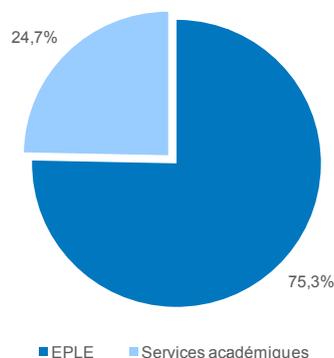
On constate que plus de trois apprentis sur quatre sont des femmes (79,0%), en légère baisse par rapport à l'année précédente. Les apprentis recrutés au sein de l'académie ont en moyenne 21 ans.

L'affectation des apprentis

Moins d'un tiers des apprentis est affecté en services académiques. Ceux recrutés en EPLE préparent des formations de niveaux IV et III.

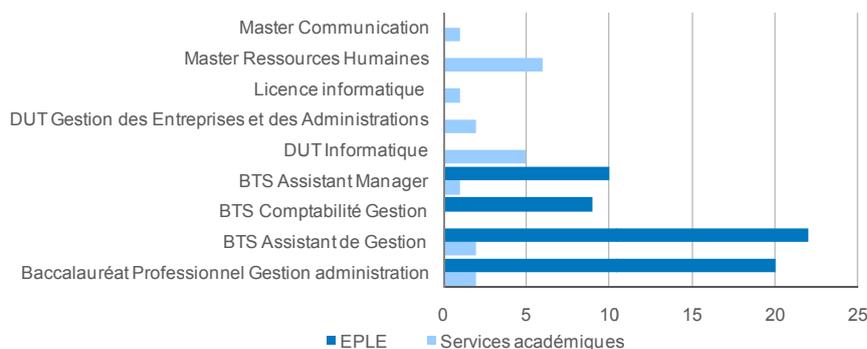
Les apprentis préparant des formations de niveaux II et I sont affectés en totalité dans les services académiques.

Figure 4.6.5 – Répartition des apprentis recrutés par lieu d'affectation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

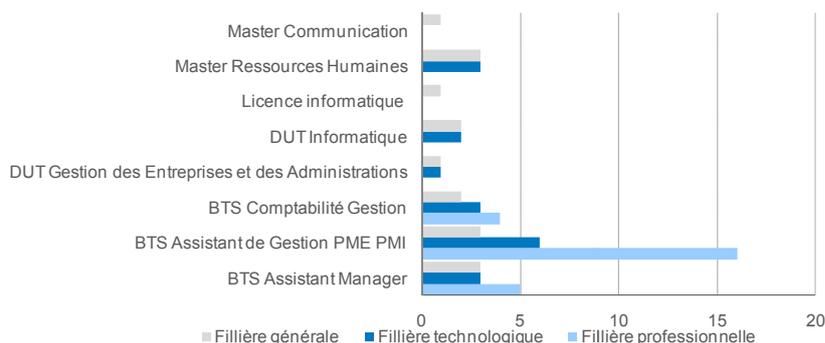
Figure 4.6.6 – Affectation des apprentis recrutés selon leur formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

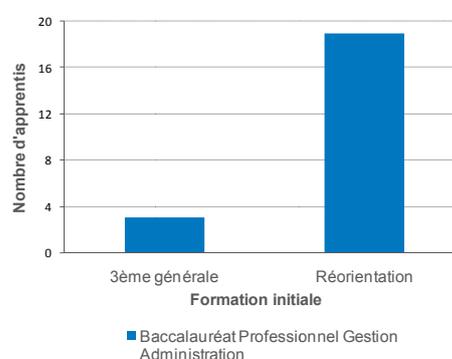
La formation initiale des apprentis

Figure 4.6.7 – Formation initiale des apprentis recrutés par formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 4.6.8 – Formation initiale des apprentis recrutés pour préparer un baccalauréat professionnel Gestion Administration



Sur les 22 apprentis préparant le baccalauréat professionnel Gestion Administration, 19 sont issus de la réorientation.

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les salaires

Tableau 4.6.3 – Grille de rémunération des apprentis

Niveau	Avant 18 ans			De 18 à 20 ans			21 ans et plus		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
IV	35,0% du SMIC	47,0% du SMIC	63,0% du SMIC	51,0% du SMIC	59,0% du SMIC	75,0% du SMIC	63,0% du SMIC	71,0% du SMIC	88,0% du SMIC
III	45,0% du SMIC	57,0% du SMIC		61,0% du SMIC	69,0% du SMIC		73,0% du SMIC	81,0% du SMIC	
II		57,0% du SMIC			69,0% du SMIC			81,0% du SMIC	
I	45,0% du SMIC	57,0% du SMIC		61,0% du SMIC	69,0% du SMIC		73,0% du SMIC	81,0% du SMIC	

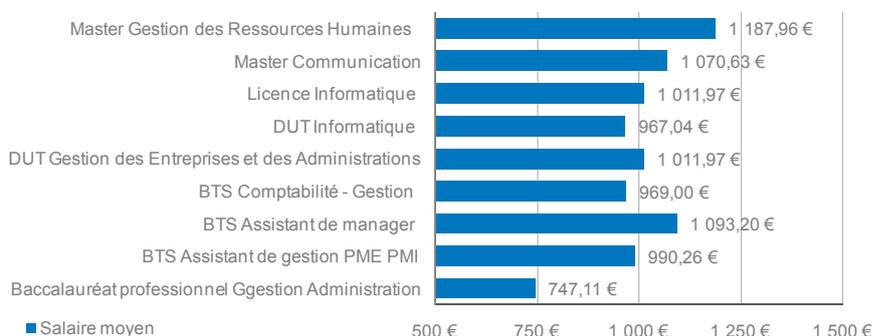
Source : Service d'appui aux ressources humaines

La rémunération est versée à l'apprenti au regard de son âge et de sa progression dans le cycle de formation qu'il poursuit.

Cette rémunération est majorée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

Le salaire moyen des apprentis au sein de l'académie de Nice est de 951,13 €.
 Le salaire minimum est de 513,12 €.
 Le salaire maximum est de 1 187,96 €.

Figure 4.6.9 – Salaire moyen des apprentis par formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

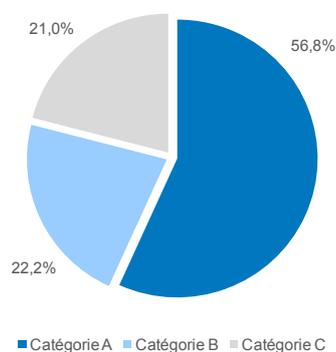
Les maîtres d'apprentissage

Tableau 4.6.4 – Formations encadrées par les maîtres d'apprentissage par catégorie fonction publique

Formations encadrées	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	6	8	8	22
BTS Assistant de Gestion PME PMI	17	3	5	25
BTS Assistant Manager	0	7	4	11
BTS Comptabilité Gestion	9	0	0	9
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	2	0	0	2
DUT Informatique	4	0	0	4
Licence Informatique	1	0	0	1
Master Ressources Humaines	6	0	0	6
Master Communication	1	0	0	1
Total	46	18	17	81

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 4.6.10 – Répartition des maîtres d'apprentissage par catégorie fonction publique



Source : Service d'appui aux ressources humaines

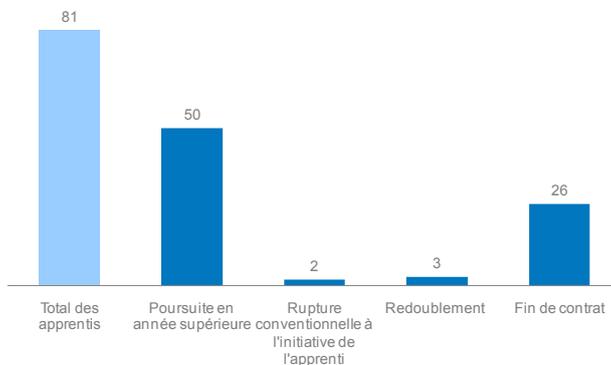
Sur les 81 maîtres d'apprentissage, 46 sont de catégorie A, soit 56,8%.

Plus des deux tiers des apprentis préparant le baccalauréat professionnel Gestion Administration sont encadrés par des personnels de catégories B et C.

Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire

Une situation des contrats d'apprentissage de l'académie a été établie en fin d'année scolaire.

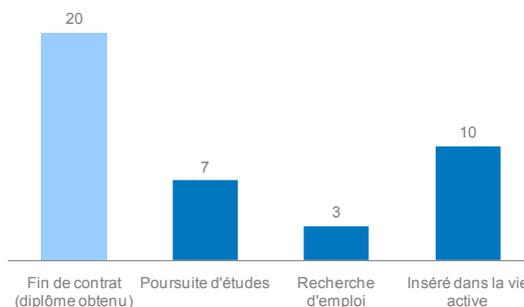
Figure 4.6.11 – Situation des apprentis à l'issue de l'année scolaire



Source : Service d'appui aux ressources humaines

En septembre 2017, parmi les 26 apprentis ayant terminé leur contrat d'apprentissage, 20 ont obtenu leur diplôme. Une enquête a été réalisée auprès de ces diplômés trois mois après leur sortie. Les 10 apprentis issus d'une formation de niveau I ou II (licence ou master) ont tous été insérés dans la vie active et les 10 apprentis de niveau III sont en poursuite d'études (7) ou en recherche d'emploi (3).

Figure 4.6.12 – Devenir des apprentis diplômés



Source : Service d'appui aux ressources humaines

5 L'ACTION SOCIALE ET LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le service social et la politique académique d'action sociale.....	131
Activité du service social en faveur des personnels.....	131
L'action sociale	132
La politique de prévention des risques professionnels	136
La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des personnels ...	136
Les accidents de travail.....	138
Les violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de leurs fonctions.....	139
Le réseau de Prévention d'Aide et de Soutien (P.A.S.).....	140

Le service social et la politique académique d'action sociale

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une approche globalisée des ressources humaines, les questions relatives à l'action sociale sont pleinement intégrées dans la politique académique de GRH pilotée par le secrétaire général adjoint - Directeur des Ressources Humaines. Ainsi, l'action du service social en faveur des personnels, service social du travail, s'inscrit dans l'objectif 4 de l'axe 2 du projet académique, et spécifiquement dans l'accompagnement des personnels à besoins particuliers.

Activité du service social en faveur des personnels

Présentation du service social en faveur des personnels

- 5 assistantes de service social diplômées d'Etat, déployées sur l'académie à raison de 2,5 ETP pour chaque département (postes implantés dans les directions des services départementaux de l'éducation nationale et au rectorat),
- Interventions en direction de l'ensemble des personnels présents sur chaque secteur (enseignants et non enseignants, actifs ou retraités).

Rôle et fonctions des assistants de service social (ASS) en faveur des personnels

Ils sont définis par la circulaire n°91-248 du 11 septembre 1991, et s'exercent dans trois grands domaines :

- aide et conseils aux personnels,
- participation à la politique sociale de l'administration,
- action sociale en faveur des personnels.

Caractéristiques des personnes reçues

Les personnels rencontrés sont majoritairement des enseignants. Cette année, les personnels non titulaires sont en augmentation. Les personnels retraités, tous corps confondus, représentent 9,0% des personnes reçues, en baisse de 5 points par rapport à l'année précédente.

Motifs d'intervention du service social en faveur des personnels

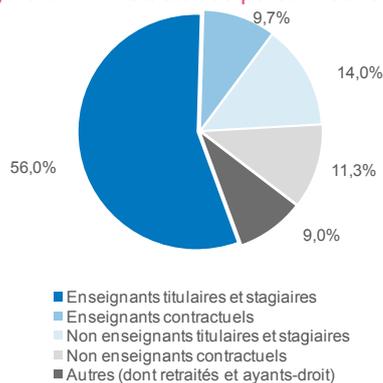
Les assistantes sociales sont sollicitées dans différents domaines du professionnel au quotidien:

- **domaine économique:** conseil, orientation vers l'aide à la gestion budgétaire, accès aux aides financières...
- **domaine familial et social:** problématique du logement, accompagnement et orientation lors des accidents de la vie et les conséquences sur la dynamique professionnelle et familiale,
- **domaine professionnel:** conseil, orientation, médiation, soutien notamment lors des demandes de mouvement,
- **domaine santé et handicap:** conseil, orientation, partenariat pour l'accès aux droits et soutien au personnel et à sa famille si nécessaire.

Les données chiffrées intègrent les interventions concernant de multiples domaines de la vie des intéressés.

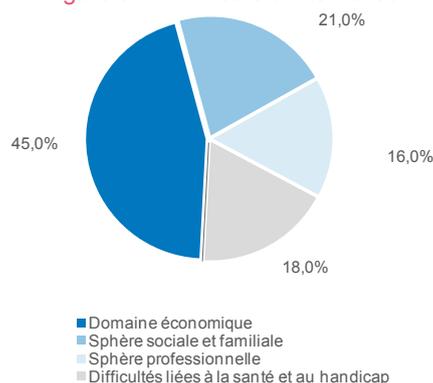
Les assistantes sociales, de part leur formation, ont une approche pluridimensionnelle et systémique des problèmes rencontrés par les personnels de l'académie.

Figure 5.1.1 – Statut des personnes reçues



Source : Service social en faveur des personnels

Figure 5.1.2 – Motifs d'intervention



Source : Service social en faveur des personnels

Tableau 5.1.1 – Evolution des motifs d'intervention

Motifs d'intervention	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Domaine économique	34,5%	34,7%	45,0%
Sphère sociale et familiale	24,3%	18,6%	21,0%
Sphère professionnelle	21,4%	17,2%	16,0%
Difficultés liées à la santé et au handicap	19,8%	29,5%	18,0%
Information / orientation vers les structures ou dispositifs existants	-	-	-
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Champs : les personnes reçues par le service social. Seul le motif d'intervention principal est pris en compte.

Source : Service social en faveur des personnels

L'action sociale

Les budgets

Tableau 5.1.2 – Evolution du budget de l'action sociale BOP 0214

BOP 0214	2015	2016	2017	Evolution en valeur absolue
Titre 2	507 185,2 €	538 795,7 €	655 376,8 €	116 581,0 €
Hors titre 2	66 194,3 €	53 470,5 €	81 371,8 €	27 901,3 €
Total	573 379,5 €	592 266,2 €	736 748,6 €	144 482,4 €

A partir de 2015, y compris aide sociale d'initiative académique sur la prise en charge des CESU garde d'enfants pour les assistants d'éducation

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Tableau 5.1.3 – Evolution du budget de l'action sociale BOP 0139

BOP 0139	2015	2016	2017	Evolution en valeur absolue
Titre 2	17 800,9 €	24 694,0 €	27 205,5 €	2 511,5 €
Hors titre 2	350,0 €	0,0 €	555,0 €	555,0 €
Total	18 150,9 €	24 694,0 €	27 760,5 €	3 066,5 €

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Les dépenses du hors titre 2 pour le programme 0214 concernent l'aide à la restauration en faveur des personnels déjeunant dans un restaurant administratif (27 446,3€), le dispositif d'accompagnement à la gestion budgétaire (6 360,0€) et la prise en charge des CESU garde d'enfants pour les assistants d'éducation (47 565,5€).

Les dépenses du hors titre 2 pour le programme 0139 concernent essentiellement le dispositif d'accompagnement à la gestion budgétaire.

Les prestations interministérielles (PIM) du titre 2

Les dépenses PIM

Tableau 5.1.4 – Evolution des dépenses PIM au BOP 0214 par type de prestation

	2015	2016	2017	Evolution en valeur absolue
Séjours d'enfants	17 764,8 €	11 599,3 €	13 945,1 €	2 345,8 €
Enfants handicapés	204 370,7 €	252 847,3 €	256 169,8 €	3 322,4 €
Total PIM	222 135,5 €	264 446,7 €	270 114,9 €	5 668,2 €

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Tableau 5.1.5 – Evolution des dépenses PIM au BOP 0139 par type de prestation

	2015	2016	2017	Evolution en valeur absolue
Séjours d'enfants	500,7 €	385,2 €	52,6 €	-332,6 €
Enfants handicapés	7 413,4 €	8 427,8 €	10 342,9 €	1 915,1 €
Total PIM	7 914,2 €	8 813,0 €	10 395,5 €	1 582,5 €

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

La consommation des crédits est en hausse pour les deux BOP. Comme pour les années précédentes, le premier poste de consommation, au titre des PIM, concerne les prestations en faveur des personnels ayant un ou plusieurs enfants handicapés.

Les bénéficiaires PIM

Tableau 5.1.6 – Evolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0214

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Enfants handicapés	145	163	165	1,2%
Séjours d'enfants	143	110	109	-0,9%
Nombre de bénéficiaires PIM	288	273	274	0,4%
Nombre de journées subventionnées	2 772	1 730	1 999	15,5%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre d'agents bénéficiaires a sensiblement augmenté pour les prestations pour enfants handicapés, il a sensiblement baissé pour les séjours d'enfants. Cependant, le nombre de jours subventionnés a augmenté (+269 jours).

Tableau 5.1.7 – Evolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0139

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Enfants handicapés	10	10	9	-10,0%
Séjours d'enfants	6	4	1	-75,0%
Nombre de bénéficiaires PIM	16	14	10	-28,6%
Nombre de journées subventionnées	77	61	10	-83,6%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre de bénéficiaires a diminué ainsi que le nombre de journées subventionnées (- 51 jours).

Aide sociale d'initiative académique (ASIA) du titre 2

Les dépenses ASIA

L'aide aux familles regroupe :

- l'aide aux frais de garderie périscolaire,
- l'aide aux frais de restauration scolaire et
- l'aide aux frais d'études supérieures.

Tableau 5.1.9 – Evolution des dépenses ASIA au BOP 0214 par type de prestation

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Logement : aide à l'installation	14 016,0 €	19 121,0 €	28 200,0 €	47,5%
Enfance et étude : aides aux familles	54 424,8 €	86 226,1 €	171 410,9 €	98,8%
Aide au départ en retraite*	3 658,9 €	2 252,0 €	2 551,0 €	13,3%
Total	72 099,7 €	107 599,1 €	202 161,9 €	87,9%

* Environnement professionnel et privé

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

La consommation des crédits du BOP 0214 relative aux ASIA en 2017 traduit une augmentation de près de 90,0% par rapport à l'année précédente, notamment pour les aides aux familles en partie expliquée par la mise en place de l'aide aux frais d'études supérieures.

Tableau 5.1.10 – Evolution des dépenses ASIA au BOP 0139 par type de prestation

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Logement : aide à l'installation	313,0 €		1 400,0 €	100,0%
Enfance et étude : aides aux familles	1 273,7 €	1 581,0 €	7 110,0 €	349,7%
Aide au départ en retraite*				
Total	1 586,7 €	1 581,0 €	8 510,0 €	438,3%

* Environnement professionnel et privé

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Pour le BOP 139, les demandes d'aides ont largement augmenté. Les aides aux familles ont été les plus sollicitées (+ 5 529,0€).

Les bénéficiaires ASIA

Tableau 5.1.11 – Evolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par type de prestation

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Logement : aide à l'installation	33	39	42	7,7%
Enfance et étude : aides aux familles	284	389	666	71,2%
Aide au départ en retraite*	7	5	4	-20,0%
Total	324	433	712	64,4%

* Environnement professionnel et privé

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté, notamment au titre des aides aux familles.

Tableau 5.1.12 – Evolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par catégorie de personnels

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Enseignants du 1 ^{er} degré	77	106	201	89,6%
Enseignants du 2 nd degré	77	100	167	67,0%
ATSS	72	104	136	30,8%
Contractuels	18	22	42	90,9%
AED	73	96	162	68,8%
Autres (Retraités)	7	5	4	-20,0%
Total	324	433	712	64,4%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

La hausse du nombre de bénéficiaires se répartit sur toutes les catégories de personnels à l'exception des retraités.

Tableau 5.1.13 – Evolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par département

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Alpes-Maritimes	158	208	339	63,0%
Var	166	225	373	65,8%
Académie	324	433	712	64,4%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Pour le BOP 0139, 17 agents ont bénéficié des ASIA sur l'exercice 2017, soit 10 de plus par rapport à l'année antérieure: 4 agents du 1^{er} degré, 11 agents du 2nd degré et 2 agents contractuels. Par département, 14 sont dans les Alpes-Maritimes et 3 sont dans le Var.

Secours

Tableau 5.1.14 – Evolution des dépenses de secours et de leurs bénéficiaires (BOP 0214 et 0139)

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Évolution des secours	221 250,0 €	182 050,0 €	193 500,0 €	6,3%
Nombre de bénéficiaires	234	181	185	2,2%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Prêts

Tableau 5.1.15 – Evolution du montant des prêts accordés et de leurs bénéficiaires (BOP 0214 et 0139)

	2015	2016	2017	Evolution 2017/2016
Montant des prêts accordés	47 120,0 €	27 380,0 €	5 400,0 €	-80,3%
Nombre de bénéficiaires	27	17	4	-76,5%
Montant moyen accordé	1 745,2 €	1 610,6 €	1 350,0 €	-16,2%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

La politique de prévention des risques professionnels

L'académie de Nice mène une politique volontariste de prévention des risques professionnels afin d'impulser une véritable dynamique collective favorisant la qualité de vie au travail et permettant ainsi de concilier l'amélioration des conditions de travail de nos personnels et la performance de notre système éducatif. Développer une culture de prévention des risques professionnels auprès de tous les personnels et prévenir les risques psycho-sociaux sont les priorités académiques du programme annuel académique de prévention des risques professionnels.

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des personnels

L'organisation académique a pour objectif de développer des actions de prévention, d'information et de formation au travers d'un véritable réseau regroupant tous les acteurs de la prévention.

Ce réseau académique échange et travaille sous la coordination du secrétaire général adjoint (DRH) et plus particulièrement de la chargée des conditions et de la qualité de vie au travail pour l'amélioration des conditions de travail et le bien être des personnels.

Ce réseau académique est composé principalement :

- de la **mission Santé et Sécurité au Travail**, en charge de :
 - prévenir et évaluer les risques auxquels sont soumis les personnels et les usagers de l'académie de Nice,
 - relayer les programmes annuels de prévention nationaux et académiques en matière de Santé et de Sécurité au Travail,
 - animer et coordonner le réseau des Assistants et Conseillers de Prévention de l'académie (départementaux, d'établissement, de circonscription),
 - contrôler le respect des règles statutaires en matière de code du travail, assister et conseiller les chefs d'établissement dans la mise en place des divers documents obligatoires (D.U.E.R., P.P.M.S., etc.).

Cette cellule du rectorat est composée du conseiller de prévention académique, d'une coordonnatrice académique IPCS, de deux coordonnateurs départementaux IPCS, d'un coordonnateur académique risques majeurs et d'un inspecteur santé, sécurité au travail.

- du **service de santé des personnels** intervenant pour toutes les catégories de personnels de l'Education Nationale dès lors que l'état de santé et l'activité professionnelle de ces personnels sont en cause. Interlocuteurs des personnels et conseillers de l'administration, les médecins du service interviennent dans la gestion des personnels à besoins particuliers, soit à la demande de l'administration, soit des personnels eux mêmes.
En 2016-2017, l'académie disposait de deux médecins de prévention (un par département), d'un médecin - conseiller technique et d'une infirmière - conseillère technique.
- de la **psychologue** du pôle d'appui aux ressources humaines contribuant à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions préventives, curatives et de recherche dans le cadre du plan de prévention sur les RPS. Elle peut intervenir en établissement dans le cadre de l'animation d'un groupe de parole.
- d'**assistantes sociales** intervenant directement à la demande des personnels eux-mêmes, des chefs de service ou d'établissement et des services de gestion des personnels.

Par ailleurs, plusieurs acteurs assurent la mise en œuvre au sein des établissements, écoles et services, les mesures de protection de la santé, de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents :

- **Les chefs d'établissement ou de service** chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

- **Le réseau des conseillers et assistants de prévention** destiné à :
 - assister et conseiller les chefs d'établissement et de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail,
 - relayer les programmes annuels de prévention académique et départementaux,
 - contribuer aux travaux du comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Il est constitué en 2016-2017 par 2 conseillers de prévention départementaux, 38 assistants de prévention de circonscription (pour 36 circonscriptions), 243 assistants de prévention d'établissement et 26 conseillers de prévention d'établissement.

Les visites médicales des personnels

Le nombre total de visites médicales a baissé de 10,3% par rapport à l'année antérieure (-146 visites).

Tableau 5.2.1 – Répartition des visites médicales par typologie

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017 / 2015-2016
Surveillance médicale particulière	207	219	626	185,8%
Autres types de visites médicales	1 126	1 194	641	-46,3%
Total de visites médicales*	1 333	1 413	1 267	-10,3%

(*) Dont visites quinquennales, demandes d'aménagements des postes de travail, examen médical dans le cadre d'une mutation, difficultés professionnelles, exposition à des risques particuliers (T.M.S, C.M.R et R.P.S)

Sources : Service de santé des personnels ; service d'appui aux ressources humaines

Les deux catégories de visite (à la demande des agents et à celle de l'administration) ont baissé respectivement de -6,1% et -14,5%.

Tableau 5.2.2 – Répartition des visites médicales par origine de la demande

	2014-2015	En %	2015-2016	En %	2016-2017	En %
A la demande de l'intéressé	641	48,1%	694	49,1%	652	51,5%
A la demande de l'administration ou du médecin de prévention	692	51,9%	719	50,9%	615	48,5%
Total de visites médicales*	1 333	100,0%	1 413	100,0%	1 267	100,0%

(*) Dont visites quinquennales, demandes d'aménagements des postes de travail, examen médical dans le cadre d'une mutation, difficultés professionnelles, exposition à des risques particuliers (T.M.S, C.M.R et R.P.S)

Sources : Service de santé des personnels ; service d'appui aux ressources humaines

Tableau 5.2.3 – Nombre d'agents et nombre de visites concernées par la Surveillance Médicale Particulière (S.M.P.)

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution
Agents en situation de handicap	600	719	758	39
Femmes enceintes	789	808	733	-75
Agents réintégré après un CLM, CLD	113	144	127	-17
Victimes d'un accident de service ou de trajet	391	441	450	9
Victimes de pathologies d'origine professionnelle	2	0	2	2
Population totale concernée par la SMP	1 895	2 112	2 070	-42
Visites effectuées	207	219	626	407
Part des visites effectuées	10,9%	10,4%	30,2%	-

(*) Dont visites quinquennales, demandes d'aménagements des postes de travail, examen médical dans le cadre d'une mutation, difficultés professionnelles, exposition à des risques particuliers (T.M.S, C.M.R et R.P.S)

Sources : ANAGRAM, EPP, service de santé des personnels ; service d'appui aux ressources humaines ; service de la gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre de visites médicales est en légère diminution par rapport à l'an dernier. A contrario, le nombre de visites dans le cadre de la SMP est en forte augmentation en lien à la fois avec l'attention particulière portée à ces visites, aux traitements des données gérés maintenant dans un nouvel outil informatique (MEDEDUC), et à la manière dont ces données sont de ce fait restituées et traitées.

Autres activités relevant de la médecine de prévention

Tableau 5.2.4 – Evolution des activités de conseil auprès de l'administration

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution en valeur
Nombre d'aménagement de poste	385	365	593	228
Rapports réalisés dans le cadre du comité médical	27	26	26	0
Rapports réalisés dans le cadre de la commission de réforme	5	6	6	0
Avis sur dossiers d'agents relevant d'une inaptitude médicale	64	38	12	-26
Examens des situations médicales dans le cadre des mutations	432	457	384	-73
Examens des demandes d'affectation sur PACD et PALD	89	72	48	-24

Sources : Service de santé des personnels ; service d'appui aux ressources humaines

On remarque une forte augmentation du nombre d'aménagements de poste réalisés. A l'inverse, le nombre de dossiers dans le cadre des demandes de poste adapté et le nombre de dossiers pour demande de mutation diminuent.

Les accidents de travail

Depuis 2 ans, un travail de sensibilisation aux procédures de déclarations des accidents du travail a été mené dans l'académie en particulier à travers la diffusion d'un guide destiné à informer tous les personnels des procédures et des acteurs académiques auxquels ils peuvent s'adresser.

Cette partie présente les données sur les accidents de travail des agents titulaires de l'enseignement public et privé ainsi que les agents non titulaires de l'enseignement privé. Les arrêts de travail des agents non titulaires de l'enseignement public sont directement gérés par les caisses d'assurance maladie.

Evolution constatée des accidents de travail ou de service et des accidents de trajet

Le nombre total d'accidents du travail (accidents de service ou de trajet) est en légère augmentation, soit +2,0% par rapport à l'année 2015-2016. La répartition par type d'accident est identique à l'année précédente avec 74,5% d'accidents sur le lieu de travail et 25,5% d'accidents de trajet.

Tableau 5.2.5 – Evolution du nombre d'accidents de travail ou de service et du nombre d'accidents de trajet

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016
Accidents de travail ou de service	291	318	335	5,3%
Accidents de trajet	100	123	115	-6,5%
Total	391	441	450	2,0%

Source : ANAGRAM

En 2016-2017, 450 agents, soit 1,7% des personnels de l'éducation nationale, ont eu un accident de travail (accident de service ou accident de trajet).

On note 17 accidents de service en plus, soit une augmentation de 5,3% par rapport à l'année 2015-2016. Les chutes de plain-pied et les glissades représentent 32,0% des accidents survenus sur le lieu de travail.

Les accidents de trajet sont en légère baisse, soit -6,5%.

Répartition par type de personnels

Le personnel enseignant a déclaré 263 accidents de service, 94 accidents de trajet et 16 accidents en mission, soit 83,0% de la totalité des accidents reconnus en 2016-2017; 50,0% de ces accidents ont été déclarés par des enseignants du 2nd degré, soit une baisse de 3% par rapport à l'année 2015-2016. Le personnel non enseignant représente 17,0% du nombre total des accidents de travail soit 77 événements ; on observe une hausse des déclarations d'accidents du travail chez ces personnels de 3,5% (20 accidents déclarés de plus qu'en 2015-2016).

Tableau 5.2.6 – Evolution du nombre d'accidents de travail par type de personnels

	2015-2016			2016-2017			Evolution 2016-2017/2015-2016 (en %)		
	Accidents de travail ou de service	Accidents de trajet	Total	Accidents de travail ou de service	Accidents de trajet	Total	Accidents de travail ou de service	Accidents de trajet	Total
Enseignants 1 ^{er} degré	115	34	149	106	41	147	-7,8%	20,6%	-1,3%
Enseignants 2 nd degré	165	70	235	173	53	226	4,8%	-24,3%	-3,8%
Enseignants	280	104	384	279	94	373	-0,4%	-9,6%	-2,9%
Non enseignants	38	19	57	56	21	77	47,4%	10,5%	35,1%
Total	318	123	441	335	115	450	5,3%	-6,5%	2,0%

Source : ANAGRAM

Nombre de jours d'arrêt

Tableau 5.2.7 – Evolution du nombre de jours d'arrêt par département

	2015-2016			2016-2017			Evolution 2016-2017/2015-2016 (en %)		
	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total
Accidents de travail ou service	20,0	14,0	17,0	14,2	16,7	15,4	-5,9	2,7	-1,6
Accidents de trajet	25,6	28,7	27,2	11,0	33,0	22,0	-14,7	4,3	-5,2

Source : ANAGRAM

Depuis deux ans, on remarque une baisse significative du nombre de jours d'arrêt (-17,0% entre 2014-2015 et 2016-2017).

Les accidents de service ont généré en moyenne une interruption temporaire de travail de 15,4 jours, soit 1,6 jours de moins en moyenne par rapport à 2015-2016 ; 38,0% de ces accidents n'ont généré aucun jour d'arrêt alors que 24,0% se sont soldés par un arrêt de travail supérieur à un mois.

Les accidents de trajet ont eux généré une durée moyenne d'interruption temporaire de travail de 22,0 jours soit une baisse de 5,2 jours en moyenne par rapport à 2015-2016 ; 30,0% de ces événements n'ont engendré aucun jour d'arrêt de travail alors que 25,0% d'entre eux se sont soldés par un arrêt supérieur à un mois.

Les violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de leurs fonctions

Depuis maintenant 2 ans, un travail est mené auprès des chefs d'établissement et des inspecteurs de l'éducation nationale du 1^{er} degré (IEN) afin de les sensibiliser sur l'importance de déclarer les événements survenant dans leur établissement et sur l'ensemble des dispositifs académiques qui peuvent venir en soutien et en accompagnement des personnels concernés.

Tableau 5.2.8 – Evolution du nombre de violences et d'incivilités

	2015-2016	2016-2017	Evolution 2016-2017/2015-2016 en valeur absolue
Violences physiques/verbales	26	41	+15
Violences verbales	107	116	+9
Violences physiques	24	31	+7
Autres (vol d'effet personnel, détérioration de bien...)	19	20	+1
Total	176	208	+32

Source : Service d'appui aux ressources humaines

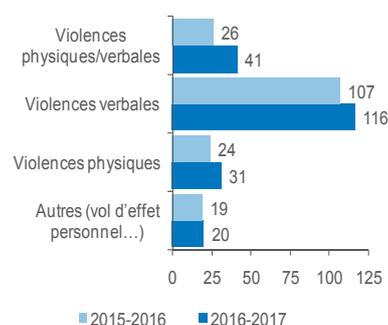
208 faits concernant 229 personnes ont été déclarés dans l'académie, soit une augmentation du nombre total d'événements de 18,2%. Les violences verbales demeurent, comme les années précédentes, les plus importantes.

Sur les 208 faits déclarés, 111 concernent le 1^{er} degré (53,4%), 77 le 2nd degré (37,0%) et 1 le rectorat.

En ce qui concerne les causes de ces violences, on observe que les violences externes (parents, élèves, etc.) sont très majoritairement représentées, avec 189 déclarations sur 208 (soit 90,9%) contre 19 violences internes. Il est à noter également que, pour le 1^{er} degré, les parents sont la principale cause de ces actes de violences (65 faits déclarés impliquant des parents contre 33 générés par les élèves) ; alors que dans le 2nd degré, ce sont majoritairement les élèves qui en sont la cause (48 faits contre 17 au niveau des parents).

Par rapport à 2015-2016, la répartition des différents types de violences est légèrement différente: les faits pour violences physiques et verbales augmentent nettement avec 41 faits déclarés au lieu de 26, soit +57,7% ; cette hausse est la plus significative de l'année 2016-2017. Ce type de violence représente 19,7% du total des déclarations contre 14,8 % en 2015-2016 (+4,9%). Les violences verbales, bien qu'en légère hausse, ne représentent plus que 55,8% des déclarations contre 60,8% en 2015-2016 (-5,0%). Bien qu'en augmentation, les violences physiques restent stables par rapport aux autres types de violences : 14,9% des déclarations (14,0% sur l'année 2015-2016).

Figure 5.2.1 – Comparatif des violences et incivilités sur 2 ans



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 5.2.2 – Répartition du nombre de violences et incivilités par type de personnel



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Dans l'académie, 229 personnels ont déclarés des faits de violences ou d'incivilités, soit une augmentation de 30,1% ; la répartition au sein des différentes communautés est différente en comparaison avec l'année 2015-2016.

Au niveau académique, on observe une augmentation significative des signalements dans le 1^{er} degré (directeurs d'école et professeurs des écoles) ; le 1^{er} degré représente ainsi 57,6% du total des déclarations reçues, soit 132 déclarations au lieu de 67 en 2015-2016. Cette hausse s'observe plus intensément chez les directeurs d'école (+121,2%). Le nombre de signalements reste sinon relativement stable pour les personnels de direction, CPE et les autres personnels non enseignants (AED, SAENES...), et en baisse pour les personnels enseignants du 2nd degré (-30,0%).

L'augmentation significative des faits déclarés dans les écoles peut être expliquée par des mesures de sécurité parfois mal acceptées par les parents et génératrices de tension.

Le réseau de Prévention d'Aide et de Soutien (P.A.S.)

La convention nationale, signée pour la première fois en 2003 entre le MENESR et la MGEN instituant un réseau P.A.S. a été reconduit le 6 novembre 2008, appelant à un développement et un enrichissement dans le cadre d'un partenariat renforcé.

Au niveau de l'académie de Nice, la signature d'une convention cadre signée le 14 mars 2008 entre l'Académie de Nice et les sections départementales de la MGEN des Alpes-Maritimes et du Var, a instauré la mise en œuvre d'un réseau de Prévention d'Aide et de Suivi (P.A.S.) des personnels fragilisés dans notre académie.

Ces accords locaux et les actions qui en découlent s'inscrivent pleinement dans la politique volontariste en faveur de la santé, sécurité au travail du personnel de l'académie de Nice ; ils font partie intégrante du programme annuel académique de prévention des risques professionnels dans le cadre de l'amélioration des conditions et la qualité de vie au travail.

Trois thématiques ont été définies comme prioritaires au niveau de l'académie de Nice ;

- Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute (E.A.E),
- Les groupes de parole,
- La prévention des troubles de la voix.

Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute (E.A.E.)

A travers les Espaces d'Accueil et d'Ecoute, les réseaux P.A.S. animent un réseau de psychologues professionnels qui écoutent, accompagnent et orientent à titre individuel les personnels qui en ressentent le besoin, que ce soit pour des raisons personnelles ou professionnelles.

Trois espaces sont disponibles pour les personnels de l'académie de Nice : un à Nice, un à Fréjus et un à la Valette ; les rendez-vous ont lieu en dehors de la sphère professionnelle et des locaux de l'Education nationale, la confidentialité et l'anonymat sont garantis. L'aide est ponctuelle, la mission des psychologues des Espaces d'Accueil et d'Ecoute étant d'aider les personnes à faire le point sur leur situation et de les orienter en fonction de leurs besoins, soit auprès d'interlocuteurs de l'Education nationale (assistante sociale, médecin de prévention, conseiller mobilité carrière..), soit vers une prise en charge en ville ou en institution. Ces Espaces d'Accueil et d'Ecoute ne sont pas des lieux de soin.

Depuis le 16 janvier 2017, un nouveau dispositif de prise de contact a été mis en place. Des télé-conseillers spécialement formés reçoivent les demandes de rendez-vous par téléphone. Les psychologues ont au préalable indiqué leurs plages de disponibilité sur un agenda partagé. Des psychologues sont également disponibles par téléphone. L'objectif étant de proposer un accès plus facile aux espaces d'accueil et d'écoute en obtenant plus efficacement un rendez-vous, éventuellement par téléphone, lorsque l'agent ne peut pas se déplacer ou ne veut pas d'un rendez-vous en face à face.

100 personnes ont bénéficié de ce dispositif au niveau de l'académie en 2016-2017.

Comme en 2015-2016, la grande majorité des personnels ayant consulté sont des femmes (82%) et 71% sont des personnels enseignants. En moyenne le nombre de rendez-vous est de 1,5 par personne.

Les groupes de parole

La mise en œuvre de groupes de parole collectifs sur des thématiques transversales vise à la prévention des risques psycho-sociaux. Ils sont activés par le Pôle RH du rectorat.

Ces groupes de parole peuvent faire suite aux entretiens individuels menés par les psychologues des Espaces d'Accueil et d'Ecoute afin de permettre une mise à distance collective des difficultés personnelles et/ou professionnelles. Ils peuvent aussi accompagner des équipes en souffrance au sein d'un établissement pour restaurer des climats de travail altérés, quelle qu'en soit la raison : conflits, événement grave traumatisant...

La prévention des troubles de la voix

Ce dispositif animé par une orthophoniste se déroule sur des séances de formation-action de 3h constituées d'une partie théorique et d'une partie atelier. Les retours des personnels sont très positifs tant sur l'intérêt que sur la qualité de cette formation-action. Ce dispositif académique de formation, initié en 2009 dans le 1^{er} degré, a été étendu cette année aux enseignants d'EPS du 2nd degré, suite à une réflexion menée au sein du CHSCTA.

99 personnes ont bénéficié de ce dispositif de prévention primaire au cours de l'année 2016-2017.

6 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le dialogue social	145
La rénovation du dialogue social.....	145
Les comités techniques.....	145
Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail académique et départementaux.....	147
Les Commissions Académiques et Départementales de l'Action Sociale	149
Les Commissions Administratives Paritaires Académiques et Départementales	150
Contentieux et protection juridique.....	152
Le contentieux.....	152
La protection juridique	152

Le dialogue social

La rénovation du dialogue social

La loi du 5 juillet 2010, application des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008 entre l'État et des organisations syndicales, a rénové le cadre du dialogue social dans la fonction publique qui se déroule au sein de différentes instances de concertation, nationales et locales.

Au sein de l'académie de Nice, en 2016-2017, différentes structures de concertation ont été réunies.

Les comités techniques

Le ministère de l'éducation nationale avait décidé d'organiser les élections professionnelles du 27 novembre au 4 décembre 2014 sous la forme d'un vote électronique.

Le Comité Technique Académique (CTA) et les Comités Techniques Départementaux (CTSD)

Tableau 6.1.1 - Résultats des élections au comité technique académique (scrutin du 5 décembre 2014)

Instance	Electeurs	Votants	Taux de participation	FNEC FP	FAEN (SNLC-SIAES-Snep-Sages)	SNPTES	Sud Education	Sgen-CDFT	Action & Démocratie CTA	FSU	CGT Educ' Action	SNALC, SNE, SPLEIN-SUP	UNSA Education	Bulletins blancs
CTA	28 691	12 749	44,4%	967	134	98	375	670	244	4 938	1 077	1 329	2 300	617

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.2 - Répartition des sièges aux comités techniques (scrutin du 5 décembre 2014)

Instance	FSU	FNEC FP Force Ouvrière	CGT Educ'Action Nice	SNALC, SNE, SPLEIN-SUP	UNSA Education	Total
CTA	5	1	1	1	2	10
CTSD 06	6		1	1	2	10
CTSD 83	5	1		1	3	10

Source : Service d'appui aux ressources humaines

En application de l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, les comités techniques sont consultés sur des questions ou des projets relatifs à neuf domaines précis :

- à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels,
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition,
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- à l'insertion professionnelle,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations,
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Ils sont également informés des incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire. Enfin, ils reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils sont créés.

Par principe, un comité technique est compétent pour examiner les questions ou projets de texte intéressant les services pour lesquels il a été créé.

Durant l'année scolaire 2016-2017, le Comité Technique Académique (CTA) a siégé à 5 reprises:

- Le 9 novembre 2016 : postes spécifiques nationaux, modalités de mise en œuvre des critères dérogatoires permettant de rémunérer l'agent contractuel enseignant à un indice supérieur à l'indice minimum, modalités de réévaluation de la rémunération des agents contractuels enseignants, mise en place du RIFSEEP pour le corps des personnels infirmiers, bilan de la rentrée scolaire 2016 (effectifs élèves, récapitulatif des modifications des structures pédagogiques, affectation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, affectation des personnels d'encadrement, administratifs, techniques, de santé et sociaux), BOP académiques.
- Le 18 janvier 2017 : préparation de la rentrée 2017 (effectifs et moyens dans le 1^{er} degré, effectifs et moyens dans le 2nd degré, carte des formations, carte des langues (sections européennes, sections bi-langues, sections internationales et binationales), carte des sections sportives.
- Le 16 mars 2017 : rentrée 2017 : les postes spécifiques académiques, situation des emplois à la rentrée 2017 pour les personnels (de direction, de documentation, d'orientation, les personnels administratifs, personnels médico-sociaux, les conseillers principaux d'éducation), la carte des agences comptables.
- Le 10 mai 2017 : plans de la formation tout au long de la vie des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, et des personnels d'encadrement et personnels IATSS.
- Le 28 juin 2017: présentation du bilan social académique au titre de l'année 2015/2016, mise en œuvre du nouveau cadre de gestion des contractuels assurant des fonctions d'enseignement des 1^{er} et 2nd degrés, d'éducation et d'orientation, emplois de personnel administratif rentrée scolaire 2017 : mesures complémentaires, moyens de vie scolaire-rentree scolaire 2017.

Les Comités Techniques Départementaux ont siégé à 4 reprises dans les Alpes-Maritimes et à 6 reprises dans le Var.

Alpes-Maritimes :

- Le 2 septembre 2016 : ajustements de rentrée 2016 pour les postes du 1^{er} degré.
- Le 26 janvier 2017 : prévision d'effectifs du 2nd degré et répartition de la dotation globale horaire (DGH).
- Le 06 février 2017 : 1^{er} degré - effectifs et répartition des emplois.
- Le 14 mars 2017 : 2nd degré - mesures carte scolaire.

Var :

- Le 6 septembre 2016: ajustements de la rentrée 2016 dans le 1^{er} degré.
- Le 14 novembre 2016 : bilan de la rentrée 2016.
- Le 26 janvier 2017: dotation des moyens horaires (DGH) dans les collèges et les lycées du Var pour la rentrée 2017.
- Le 27 février 2017: préparation de la rentrée scolaire 2017 dans le 1^{er} degré.
- Le 15 mars 2017: préparation de la rentrée scolaire 2017, dans les collèges, les lycées et LP du Var : mesures sur les postes.
- Le 20 juin 2017: préparation de la rentrée scolaire 2017: ajustements dans le 1^{er} degré.

Le Comité Technique Spécial de l'Académie (CTSA)

Tableau 6.1.3 - Répartition des sièges issue du scrutin de décembre 2014

Instance	FSU	UNSA Education	SNPTES	SNALC, SNE, SPLEN-SUP (CSEN-FGAF)	Total
C.T.S.A	5	3	1	1	10

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Durant l'année scolaire 2016-2017, le comité technique spécial académique a siégé 2 fois :

- Le 18 octobre 2016 : point d'étape sur l'aménagement du temps de travail et dispositions communes à l'ensemble des personnels des services académiques ; modification des modalités d'enregistrement relatives à la gestion des horaires (rectorat et DSDEN des Alpes-Maritimes).
- Le 7 juillet 2017 : bilan « intermédiaire » sur la gestion de l'aménagement du temps de travail des personnels des services académiques ; point d'information sur la gestion de l'aménagement du temps

de travail pour les secrétaires de circonscription au sein du département des Alpes-Maritimes ; création d'emplois à la DSDEN des Alpes-Maritimes, suite à la reprise de la gestion du service de santé scolaire de Nice, initialement assurée par la mairie ; transfert de la gestion du chômage à Pôle Emploi.

Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail académique et départementaux

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont des compétences élargies. Ce sont des instances de concertation spécialisées. Leurs missions visent à contribuer à la protection de la santé physique et mentale des personnels, à l'amélioration des conditions de travail, à l'observation des prescriptions légales prises en la matière. Les CHSCT participent également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, par le biais, notamment de la visite régulière des sites et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

La réglementation prévoit la désignation d'un secrétaire pour les CHSCT. Celui-ci est régulièrement consulté notamment sur l'élaboration de l'ordre du jour des réunions. Il est l'interlocuteur privilégié du président et des autres acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Les textes prévoient au moins trois réunions par an.

Tableau 6.1.4 - Répartition des sièges issue des élections au CTA de décembre 2014

Instance	FSU	UNSA Education	SNALC, SPLEN-SUP	CGT EDUC'ACTION	FNEC FP FO	Total
CHSCTA	4	2	1			7
CHSCTD 06	4	1	1	1		7
CHSCTD 83	3	2	1		1	7

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Académique (CHSCTA)

Le CHSCTA a siégé à 3 reprises :

- Le 22 novembre 2016 : Adoption du procès-verbal de la séance du CHSCTA du 2 juin 2016 ; adoption du compte-rendu et des préconisations suite à la visite de l'école élémentaire Jean Janin à Roquebrune-sur-Argens le 6 octobre 2016 ; rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, des conditions de travail pour l'année scolaire 2015-2016 ; proposition de programme annuel académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année scolaire 2016-2017 ; mesures prises à la rentrée 2016 dans les établissements scolaires des 1^{er} et 2nd degrés touchés par le décès d'un enseignant ou d'un élève suite à l'attentat du 14 juillet à Nice et bilan ; bilan du groupe de travail sur les TMS des enseignants d'EPS ; visite du futur local du CIO de la Seyne-sur-Mer.
- Le 23 mars 2017: Adoption du procès-verbal de la séance du 22 novembre 2016 ; adoption du compte-rendu et des préconisations suite à la visite du Lycée du Parc Saint Jean à Toulon le vendredi 13 janvier 2017 ; NTIC : restitution des groupes de travail focalisés et présentation du pré-projet de charte ; synthèse des préconisations du CHSCTA concernant les visites d'établissement de l'année scolaire 2015-2016 ; bilan du groupe de travail concernant les TMS chez les enseignants d'EPS ; questionnaire académique sur la réforme du collège
- Le 8 juin 2017 : Adoption du procès-verbal de la séance du 23 mars 2017 ; adoption du compte-rendu et des préconisations suite à la visite du Centre d'Information et d'Orientation de Nice du 2 mai 2017 ; plan prévisionnel des formations en matière de prévention des risques professionnels (2017-2018) ; programmation des visites d'établissement pour l'année scolaire 2017-2018 et composition des délégations des visites ; charte NTIC : présentation du projet de charte de bon usage

des NTIC ; bilan sur les actions réalisées durant l'année 2016-2017 en matière d'insertion des personnels en situation de handicap ; bilan du groupe de travail concernant la prévention des TMS chez les enseignants d'EPS.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail départementaux (CHSCTD)

Les CHSCTD ont siégé à 3 reprises dans les Alpes-Maritimes et à 3 reprises dans le Var.

Alpes-Maritimes :

- Le 25 novembre 2016 : Présentation sur le réseau des assistants de prévention de circonscription (APC) et sur les formations de l'année 2016-2017, bilan sur les PPMS dans les 1^{er} et le 2nd degrés, compte-rendu de visite du collège Roustan, questions diverses.
- Le 28 mars 2017: Bilan des formations des APC et point particulier sur les formations aux gestes qui sauvent, situation des inspections de l'éducation nationale logées à Nice, validation des travaux du groupe de travail sur les enseignants remplaçants, choix d'une nouvelle thématique d'étude par le CHSCTD, questions diverses.
- Le 13 juin 2017 : Compte-rendu de la visite de l'école Pierre Cauvin à Drap, rappel réglementaire sur les exercices obligatoires, élaboration de fiches projets pour les enseignants remplaçants, choix de la thématique du prochain groupe de travail, le calendrier des visites, questions diverses.

Var :

- Le 24 novembre 2016 : Présentation du CHSCTD 2016-2017, approbation du procès-verbal du CHSCTD du 25 mars 2016, approbation du procès-verbal du CHSCTD du 9 juin 2016, rappel du calendrier 2016-2017, compte-rendu du suivi de la visite de l'EEMU Les Chênes à Fréjus du 26 septembre 2016, définition et objectif des groupes de travail (Groupe exploitation des données des enquêtes RPS - Groupe Mise en place d'un protocole concernant les actes suicidaires), orientations stratégiques MEN, synthèse départementale sur l'enquête documents obligatoires 2015-2016, questions diverses (Collège Marcel Pagnol- Toulon)
- Le 28 mars 2017 : Approbation du procès-verbal du CHSCTD du 24 novembre 2016 - nouveau calendrier des CHSCTD (repli) - compte rendu de la visite de l'EEMU Marcel Pagnol - Toulon du 7 novembre et 13 décembre 2016 (Evaluation/Compte rendu/Enquête RPS) - compte-rendu de la visite du collège Le Vigneret - Le Castellet du 7 Février 2017 (Evaluation/Compte rendu/Enquête RPS) - compte-rendu de la visite des écoles Jean Moulin et Jean Jaures - Saint Maximim du 2 février 2017- bilan concernant l'école André Malraux - Le Beausset - point sur le groupe de travail « réforme des collèges : comment la mise en place de cette réforme a influé sur les conditions de travail des collègues en collège » - point sur le groupe de travail « mise en place d'un protocole concernant les actes suicidaires » - les DTA (Document Technique Amiante) dans le Var - Questions diverses (informations concernant l'incendie du collège Pierre de Coubertin - Le Luc)
- Le 9 juin 2017 : Présentation par le Conseil Départemental de leur plan pluriannuel de prévention des RPS - approbation du procès-verbal du CHSCTD du 28 mars 2017- compte-rendu de la visite du Lycée Galliéni - Fréjus du 6 avril 2017 (Descriptif/Compte rendu/ Enquête RPS) - calendrier des CHSCTD pour l'année scolaire 2017-2018 - désignation et dates des visites d'établissements pour l'année scolaire 2017-2018 - questions diverses (proposition d'un groupe de travail : « Favoriser l'entrée dans le métier des jeunes enseignants », pertinence dans le cadre d'un CHSCT Départemental d'un groupe de travail : « Enquête sur l'impact de la réforme des collèges », problématique des signaux d'alerte pour les PPMS attentats, évènement survenu au collège de Vinon-sur-Verdon, demande d'information sur l'agression survenue au lycée hyérois.

Les Commissions Académiques et Départementales de l'Action Sociale

Tableau 6.1.5 - Répartition des sièges CDAS issue des élections au CTA de décembre 2014

Instance	FSU	UNSA Education	SNALC, SPLEN-SUP	Total
C.A.A.S	4	2	1	7
C.D.A.S 06	4	1	1	6
C.D.A.S 83	3	2		5

Source : Service d'appui aux ressources humaines

L'arrêté du 7 mars 2013 a profondément réformé la composition des commissions d'action sociale, il a été mis fin au paritarisme au sein de celles-ci, en application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Les instances d'action sociale sont composées à égalité de sièges entre les représentants des personnels et les représentants MGEN. Le texte introduit la référence aux résultats des élections aux comités techniques pour la composition des instances alors que la référence était jusqu'alors les commissions administratives paritaires. Par ailleurs, le texte précise que la composition des instances d'action sociale est déterminée au regard des effectifs au moment du renouvellement ce qui explique notamment la différence dans le nombre de sièges des représentants des personnels entre les deux commissions départementales. Pour les CDAS, le seuil est fixé à 15 000 agents pour 6 sièges.

Il est prévu que chaque instance se dote d'une commission permanente.

La Commission Académique de l'Action Sociale (CAAS)

Elle a pour mission de déterminer la politique académique d'action sociale. À cette fin, elle doit :

- piloter la politique d'action sociale mise en œuvre dans l'académie en application des directives ministérielles et interministérielles ;
- renseigner le recteur sur les besoins des personnels actifs et retraités de l'éducation nationale ;
- rechercher et proposer les moyens de développer et de coordonner la politique d'action sociale décidée par le recteur dans l'académie et d'en suivre la gestion ;
- formuler, avant mise en œuvre, un avis sur les nouvelles actions sociales d'initiative académique relatives aux prestations individuelles et collectives ;
- étudier et proposer les mesures destinées à assurer l'information du personnel sur les dispositions tant interministérielles que ministérielles et académiques arrêtées dans le domaine de l'action sociale.
- établir le bilan académique de la politique d'action sociale.

L'arrêté du 7 mars 2013 a prévu la possibilité pour l'instance académique de se doter d'un secrétaire. Celui-ci a régulièrement été consulté.

La CAAS a siégé à 2 reprises :

- Le 10 janvier 2017: Adoption du procès-verbal de la séance du 1^{er} juillet 2016 ; bilan financier de l'action sociale au titre de l'année civile 2016 ; bilan intermédiaire sur la nouvelle ASIA : aide aux frais d'études supérieures ; mise en place du séminaire : préparation à la retraite.
- Le 27 juin 2017 : Adoption du procès verbal de la séance du 10 janvier 2017 ; politique d'action sociale: bilan financier intermédiaire : ASIA – PIM - bilan de l'année scolaire 2016-2017 (prêts et secours).

L'instance chargée de préparer les travaux de la CAAS est la commission permanente académique.

Les commissions départementales de l'action sociale (CDAS)

Les commissions départementales de l'action sociale se sont réunies en formation restreinte (commission permanente) environ une fois par mois dans chaque département pour étudier les dossiers de demandes de secours urgents et exceptionnels et de prêts.

Chaque année, les commissions départementales se réunissent et présentent un bilan de l'action sociale menée dans le département concerné. La commission départementale de l'action sociale pour le département des Alpes-Maritimes s'est tenue le 30 juin 2016 et celle du département du Var le 21 juin 2016.

Les Commissions Administratives Paritaires Académiques et Départementales

Les commissions administratives paritaires académiques (CAPA) donnent leur avis sur les notations, promotions, mutations, titularisations et sanctions disciplinaires pour les corps gérés en académie. Les commissions administratives paritaires départementales (CAPD) sont compétentes pour la gestion des corps gérés au niveau départemental (instituteurs et professeurs des écoles).

Les résultats des CAPA et CAPD au scrutin de décembre 2014

Tableau 6.1.6 - Les inscrits et les votants

Personnels	Inscrits	Votants	Taux de participation
Inspecteurs de l'éducation nationale	57	47	82,5%
Personnels de direction	372	330	88,7%
Professeurs agrégés	1 678	908	54,1%
Professeurs certifiés et adjoints d'enseignement	6 988	3 143	45,0%
Professeurs de lycée professionnel	1 575	938	59,6%
Professeurs d'EPS /Chargés d'enseignement en EPS	854	514	60,2%
Professeurs d'enseignement général de collège	46	26	56,5%
Professeurs des écoles (06)	5 148	2 589	50,3%
Professeurs des écoles (83)	4 940	2 112	42,8%
Conseillers principaux d'éducation	338	219	64,8%
Directeurs de CIO et COP	106	80	75,5%
A.A.E.	233	170	73,0%
S.A.E.N.E.S.	494	362	73,3%
A.D.J.A.E.N.E.S.	748	493	65,9%
Assistants de service social des administrations de l'état	71	42	59,2%
Infirmiers	187	173	92,5%
A.T.R.F.	533	236	44,3%
A.T.E.E.	442	89	20,1%
Total	24 810	12 471	50,3%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.7 - Nombre de voix obtenues pour chaque liste

Personnels	FSU	UNSA	SGEN- CFDT	CGT	Action et démocra- tie CFE- CGC	FNEC FP FO	SNET AA FO	Sud Education	SNALC SNE	SNALC FGAF	SNLC	SNPTES	I.D	Bulletins blancs
Inspecteurs de l'éducation nationale	15	29												3
Personnels de direction		244	24										51	11
Professeurs agrégés	472		77	37		72			222					28
Professeurs certifiés et adjoints d'enseignement	1 436	151	180	169		312		145	584	98				68
Professeurs de lycée professionnel	135	123	54	179	202		155		59	7				24
Professeurs d'EPS /Chargés d'enseignement en EPS	430	57							16					11
Professeurs d'enseignement général de collège	12										13			1
Professeurs des écoles (06)	1 527	241	45	376		215			141					44
Professeurs des écoles (83)	897	683	40	82		64		88	217					41
Conseillers principaux d'éducation	66	25	70			21			31					6
Directeurs de CIO et COP	58		19											3
A.A.E.	21	128												21
S.A.E.N.E.S.	98	221				11			16					16
A.D.J.A.E.N.E.S.	120	292	9	11		14			26					21
Assistants de service social des administrations de l'état	27			15										0
Infirmiers	50	122												1
A.T.R.F.	32			57		10						118		19
A.T.E.E.				80										9

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.8 - Répartition des sièges

Personnels	FSU	UNSA	SGEN- CFDT	CGT	Action et démocratie CFE- CGC	FO FNEC FP	SNET AA FO	Sud Edu- cation	SNALC SNE	SNALC FGAF	SNLC	SNPTEs	I.D
Inspecteurs de l'éducation nationale	1	3											
Personnels de direction		5											1
Professeurs agrégés	6		1							3			
Professeurs certifiés et adjoints d'enseignement	9	1	1	1		2		1		4			
Professeurs de lycée professionnel	2	1		2	3		2						
Professeurs d'EPS /Chargés d'enseignement en EPS	8	1											
Professeurs d'enseignement général de collège	1										1		
Professeurs des écoles (06)	7	1		1		1							
Professeurs des écoles (83)	5	4							1				
Conseillers principaux d'éducation	3	1	3							1			
Directeurs de CIO et COP	3		1										
A.A.E.		6											
S.A.E.N.E.S.	2	4											
A.D.J.A.E.N.E.S.	2	6											
Assistants de service social des administrations de l'état	3			1									
Infirmiers	1	4											
A.T.R.F.	1			2								5	
A.T.E.E.				7									

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les résultats des CCP au scrutin de décembre 2014

Tableau 6.1.9 - Les inscrits et les votants

Personnels	Inscrits	Votants	Taux de participation
Agents non titulaires ENS, EDU et ORI	738	226	30,6%
Agents non titulaires SURV et ACC	2 582	257	10,0%
Agents non titulaires ATSS	239	79	33,1%
Directeur adjoint de SEGPA	31	27	87,1%
Total	3 590	589	16,4%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.10 - Nombre de voix obtenues pour chaque liste

Personnels	FSU	UNSA	SGEN CFDT	CGT	FNEC FP FO	SUD Education	SNLC affilié FAEN	SNALC FGAF	Action & démocratie	CCP non titulaires	SNPTEs	Bulletins blancs
Agents non titulaires ENS, EDU et ORI	85	10	55	24	17	3	3	10	13			6
Agents non titulaires SURV et ACC	92	32	16	25	36	12	1	9	6			28
Agents non titulaires ATSS	26	20	9	5	1	1		3		4	4	
Directeur adjoint de SEGPA	12	15										

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.11 - Répartition des sièges

Personnels	FSU	UNSA	SGEN CFDT	CGT	FNEC FP FO	SUD Education	SNLC affilié FAEN	SNALC FGAF	Action & démocratie	CCP non titulaires	SNPTEs
Agents non titulaires ENS, EDU et ORI	2		1								
Agents non titulaires SURV et ACC	3	1			1						
Agents non titulaires ATSS	2	2	1								
Directeur adjoint de SEGPA	1	1									

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Contentieux et protection juridique

Le contentieux

Tableau 6.2.1 - Evolution du contentieux sur 2 ans

Catégorie	2015-2016	Part en %	Evolution	2016-2017	Part en %	Evolution
Recours pour excès de pouvoir	34	61,8%	30,8%	42	79,2%	23,5%
Recours de plein contentieux	11	20,0%	175,0%	5	9,4%	-54,5%
Référés	10	18,2%	900,0%	6	11,3%	-40,0%
Total	55	100,0%	77,4%	53	100,0%	-3,6%

Source: Affaires juridiques et institutionnelles

Le nombre de requêtes enregistrées au titre de l'année scolaire 2016-2017 traduit une grande stabilité par rapport à l'année scolaire précédente. S'agissant de l'objet même de la demande formée devant les tribunaux administratifs, les recours en annulation (recours pour excès de pouvoir) augmentent sensiblement, alors que dans le même temps les recours indemnitaires (recours de plein contentieux) amorcent un reflux significatif. Il en va de même en ce qui concerne les actions en référé.

La protection juridique

Tableau 6.2.2 - Evolution du dispositif de prise en charge de la protection juridique

Catégorie	2015-2016			2016-2017		
	Demandes	Acceptées	Part en %	Demandes	Acceptées	Part en %
Atteintes aux personnes	47	39	83,0%	60	46	76,7%
Atteintes aux biens	18	7	38,9%	7	3	42,9%
Total	65	46	70,8%	67	49	73,1%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les demandes de protection juridique peuvent résulter d'atteintes aux personnes ou aux biens. Le nombre global de demandes est constant mais l'augmentation des demandes est notable pour les atteintes aux personnes alors qu'elle est en baisse pour les atteintes aux biens. Dans certains cas, les demandes concernent des mises en cause pénale des personnes dans l'exercice de leurs fonctions. Le nombre d'octroi total est supérieur à l'année précédente. Le taux d'acceptation est également légèrement supérieur à l'an passé. Dans certains cas, il ne peut être donné une suite favorable à la demande, s'il n'y a pas de lien avec les fonctions de l'agent ou si les faits ne sont pas établis. A noter que l'octroi de la protection juridique est généralement couplé à d'autres mesures de soutien.

7 ANNEXES

Détail de la typologie retenue	157
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	157
Les personnels enseignants du 2 nd degré.....	157
Les personnels d'assistance éducative et autres contractuels.....	157
Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.....	158
Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	158
Table des sigles.....	161

Détail de la typologie retenue

Les personnels enseignants du 1^{er} degré

Tableau 7.1.1 – Effectifs des personnels enseignants du 1^{er} degré au 31/12/2016

	Effectifs
Instituteurs	167
Maîtres auxiliaires	135
Professeurs des écoles	10 781
Total	11 083

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels enseignants du 2nd degré

Tableau 7.1.2 – Effectifs des personnels enseignants du 2nd degré au 31/12/2016

	Effectifs
Adjoints d'enseignement	21
Chargés d'enseignement en EPS	43
Maîtres auxiliaires	384
Professeurs d'enseignement général de collège	24
Professeurs agrégés	1 600
Professeurs certifiés	8 255
Professeurs contractuels	843
Professeurs de chaire supérieure	74
Professeurs de lycée professionnel	1 850
Professeurs d'EPS	953
Total	14 047

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels d'assistance éducative et autres contractuels

Tableau 7.1.3 – Effectifs des personnels d'assistance éducative et autres contractuels au 31/12/2016

	Effectifs
Assistants d'éducation	2 901
Assistants de langues vivantes recrutés localement	14
Assistants étrangers	122
Contractuels B.O.E. (enseignants ou administratifs)	7
Total	3 044

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Tableau 7.1.4 – Effectifs des personnels de direction au 31/12/2016

	Effectifs
Administration	1
Principaux de collège	139
Principaux adjoints de collège	121
Proviseurs de lycée	39
Proviseurs adjoints de lycée	42
Proviseurs de lycée professionnel	18
Proviseurs adjoints de lycée professionnel	20
Proviseur de vie scolaire	1
Total	381

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 7.1.5 – Effectifs des personnels d'inspection au 31/12/2016

	Effectifs
Inspecteurs d'académie	2
Inspecteurs d'académie adjoints	3
Inspecteurs pédagogiques régionaux	30
Inspecteurs de l'éducation nationale	57
Total	92

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 7.1.6 – Effectifs des personnels d'éducation et d'orientation au 31/12/2016

	Effectifs
Conseillers principaux d'éducation	337
Personnels d'orientation	101
Total	438

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Les personnels ITRF

Tableau 7.1.7 – Effectifs des personnels ITRF au 31/12/2016

	Effectifs
Adjoints techniques	185
Assistants ingénieurs	10
Contractuels	44
Ingénieurs de recherche	7
Ingénieurs d'études	22
Techniciens	48
Total	316

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels ATSS

Tableau 7.1.8 – Effectifs des personnels ATSS au 31/12/2016

	Effectifs
A.A.E.	190
A.D.J.A.E.N.E.S.	589
Adjoint au secrétaire général d'académie	2
A.D.M.E.N.E.S.R.	7
Apprentis	81
Assistants de service social	64
Assistants de service social contractuels	9
A.T.E.C.	13
Conseillers techniques de service social	9
Contractuels	140
Infirmiers	192
Infirmiers contractuels	20
Médecins	31
Médecins - conseillers techniques	2
Médecins contractuels de santé scolaire	8
Recteur	1
S.A.E.N.E.S.	424
Secrétaire général d'académie	1
Secrétaire général de DSDEN	2
Total	1 785

Source : Entrepôt de données BSA

Table des sigles

ADAENES Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

ADJAENES Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

ADMENESR Administrateur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

AAE Attaché d'administration de l'État.

AE Adjoint d'enseignement.

AED Assistant d'éducation.

AESH Personnel accompagnant des élèves en situation de handicap.

AIS Adaptation et intégration scolaire.

APAE Attaché principal d'administration de l'État.

APC Approche par compétence.

APSH Accompagnant de personnel en situation de handicap.

ASH Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés.

ASI Assistant ingénieur.

ASIA Action sociale d'initiative académique.

ASS Assistant de service social.

ATEC Adjoint technique des établissements d'enseignement.

ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé.

ATSS (personnels) Administratifs, techniques, sociaux et de santé.

AVSi Assistant d'éducation, auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle.

BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

BOPA Budget opérationnel de programme académique.

BSA Bilan social académique.

CAAS Commission académique de l'action sociale.

CAFEP Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé.

CAPA Commission administrative paritaire académique.

CAPD Commission administrative paritaire départementale.

CAPE Certificat d'aptitude au professorat des écoles.

CAPEPS Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive.

CAPES Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.

CAPET Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.

CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel.

CASU Conseiller d'administration scolaire et universitaire.

CDAS Commission départementale de l'action sociale.

CDI Contrat à durée indéterminée.

CE Chargé d'enseignement.

CE-EPS Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive.

CESU Chèque emploi service universel.

CFA Centre de formation d'apprentis.

CFC Conseiller en formation continue.

CGT Confédération générale du travail.

CHSCTA Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique.

CHSCTD Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux.

CIGeM Corps interministériel à gestion ministérielle.

CIO Centre d'information et d'orientation.

CLD Congé de longue durée.

CLM Congé de longue maladie.

CMC (Dispositif) Conseil mobilité carrière.

CNE Contrôle national des emplois.

CNED Centre national d'enseignement à distance.

COP Conseiller d'orientation-psychologue.

CPA Conseiller de prévention académique.

CPE Conseiller principal d'éducation.

CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale.

CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles.

CSG Contribution sociale généralisée.

CTA Comité technique académique.

CTD Comité technique départemental.

CTSS Conseiller technique de service social.

DA-SEN Directeur académique des services de l'Éducation nationale.

DAA-SEN Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale.

DADS Déclaration annuelle de données sociales.

DAF Direction des affaires financières (MENESR).

DAGB Dispositif d'accompagnement à la gestion budgétaire.

DAN Délégué académique au numérique.

DCIO Directeur de centre d'information et d'orientation.

DDCS Direction départementale de la cohésion sociale.

DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENESR).

DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique.

DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENESR).

DGH Dotation globale horaire.

DGRH Direction générale des ressources humaines (MENESR).

DGFIP Direction générale des finances publiques.

DIEO (personnel de) Direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.

DIF Droit individuel à la formation.

DOM Départements d'outre-mer.

DSDEN Direction des services départementaux de l'Éducation nationale.

DTA Document technique amiante.

DUER Document unique d'évaluation des risques professionnels.

EAE Espaces d'accueil et d'écoute.

Éclair Écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite.

EEMU École élémentaire public.

EMPU École maternelle public.

EPLE Établissement public local d'enseignement.

EPP Emploi-Poste-Personnel.

EPS Éducation physique et sportive.

ETP Equivalent temps plein.

ETPA Equivalent temps plein année.

EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP).

FIPHFP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

FNEC-FP FO Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle. Force ouvrière.

FO Force ouvrière.

FPE Fonction publique d'État.

FPH Fonction publique hospitalière.

FPT Fonction publique territoriale.

FSU Fédération syndicale unitaire.

GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations.

GRETA Groupement d'établissements.

IA Inspecteur d'académie.

IA-IPR Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional.

IATSS (personnels) Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

ID Indépendance et direction – Syndicat indépendant des personnels de direction de l'Éducation nationale.

IEN Inspecteur de l'Éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO).

IGE Ingénieur d'études.

IGR Ingénieur de recherche.

IPCS Information préventive aux comportements qui sauvent.

ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.

LEGT Lycée d'enseignement général et technique.

LOLF Loi organique relative aux lois de finances.

LP Lycée professionnel.

LSF Langue des signes française.

MA Maître auxiliaire.

MDPH Maison départementale des personnes handicapées.

MDS Médico-social.

MEN Ministère de l'Éducation nationale.

MENESR Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

MGEN Mutuelle générale de l'Éducation nationale.

NBI Nouvelle bonification indiciaire.

NTIC Nouvelles technologies de l'information et de la communication.

OCEAN Organisation des concours et examens, académiques et nationaux.

Pacte Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.

PACD Poste adapté de courte durée.

PAF Plan académique de formation.

PALD Poste adapté de longue durée.

PAS (Réseau de) Prévention d'aide et de soutien.

PCS Professions et catégories socioprofessionnelles.

PEGC Professeur d'enseignement général de collège.

PEPS Professeur d'éducation physique et sportive.

PES Professeur des écoles stagiaire.

PIM Prestation interministérielle.

PLP Professeur de lycée professionnel.

PNF Plan national de formation.

PPCR Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

PPMS Plan particulier de mise en sécurité.

RAR Réseau ambition réussite.

Rased Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.

RIFSEEP Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

RPS Risques psycho-sociaux.

RRS Réseau de réussite scolaire.

SAENES Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

SEGPA Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA).

SEP Section d'enseignement professionnel.

SE-UNSA Syndicat des enseignants – Union nationale des syndicats autonomes.

SGA Secrétaire général d'académie.

SGEN-CFDT Syndicat général de l'Éducation nationale – Confédération française démocratique du travail.

SGT Section d'enseignement général et technologique.

SMP Surveillance médicale particulière.

SNALC-SNE Syndicat national des lycées et collèges – Syndicat national des écoles.

SNALC-FGAF Syndicat national des lycées et collèges – Fédération générale autonome des fonctionnaires.

SNCL Syndicat national des collèges et lycées.

SNETAA Syndicat national de l'enseignement technique action autonome.

SNPTES Syndicat national des personnels techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture.

TMS Troubles musculo-squelettiques.

TZR Titulaire en zone de remplacement.

UNSA Union nationale des syndicats autonomes.

ZA Zone académique.

ZDA Zone départementale d'ajustement.

ZIL Zone d'intervention localisée.

ZR Zone de remplacement.

ZSA Zone de secteur d'ajustement.

Cet ouvrage a été édité par le rectorat de l'académie de Nice,
Département Prospective et Performance
53, avenue Cap de Croix, 06181 Nice cedex 2

Directeur de la publication
Emmanuel ETHIS
Recteur de l'académie de Nice
Chancelier des universités

Responsable de la publication
Christian PEIFFERT
Secrétaire général adjoint
Directeur des ressources humaines

Coordination
Département Prospective et Performance

Avec la contribution des services académiques :
Contrôle de gestion
Département de la gestion des personnels
Département des établissements d'enseignement
Département des examens et des concours
Département Prospective et Performance
Directions des services départementaux de l'éducation nationale
Mission santé et sécurité au travail
Service communication
Service d'appui au pilotage des ressources humaines
Services de la formation tout au long de la vie
Service des affaires juridiques
Service social

Réalisation graphique : Département Prospective et Performance
Impression : Fac Imprimeurs
17, avenue des Diables Bleus, 06300 Nice

ISBN : 978-2-11-152731-7
ISBN numérique : 978-2-11-152732-4
Dépôt légal : août 2018

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTÉ D'AZUR

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



www.ac-nice.fr
[@AcademieNice](https://twitter.com/AcademieNice)



Entièrement téléchargeable sur :
www.ac-nice.fr/bilan-social

ISBN 978-2-11-152731-7



9 782111 527317