



académie
Nice

Région académique
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

BILAN SOCIAL

DE L'ACADÉMIE DE NICE

2017 / 2018

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

ÉDITORIAL

Une vision, une synthèse, une volonté de dialogue et de pilotage

Ce bilan social 2017-2018 de l'académie de Nice marque une évolution dans la continuité.

Au-delà de son objet premier consistant à dresser et partager un état des lieux actualisé de la situation des personnels de l'académie et de mesurer certaines évolutions sur plusieurs années, j'ai souhaité faire évoluer ce document afin qu'il constitue encore davantage un outil de dialogue et d'information.

Ainsi, des focales ont été ajoutées dans les différents chapitres, afin de porter une attention spécifique sur des sujets d'actualités ou de montrer au travers de données factuelles, la mobilisation des moyens sur des problématiques prioritaires. Cette année, cette attention a porté sur le contexte socio-économique, sur les personnels AESH dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'école inclusive, sur les mesures générales et catégorielles et les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans un souci de cohérence et de facilitation de lecture, le sommaire a été restructuré mais j'ai veillé à préserver la continuité des informations et indicateurs contenus dans les précédentes versions.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Richard LAGANIER
Recteur de l'académie de Nice
Chancelier des universités



SOMMAIRE


1	EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES	17
1.1	Répartition des effectifs	21
1.1.1	Évolution des effectifs depuis 2007	21
1.1.1	Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé	22
1.1.2	Ensemble des personnels	23
1.1.3	Personnels enseignants du public et du privé sous contrat	24
1.1.4	Personnels non-enseignants	29
1.1.5	Répartition par genre	33
1.1.6	Âges moyens et tranches d'âge	39
1.1.7	Pyramides des âges	44
	Focus : Accompagnants des élèves en situation de handicap	46
1.2	Flux des personnels	47
1.2.1	Recrutement et concours	47
1.2.2	Départs définitifs et sorties provisoires	54
1.3	Apprentissage	58
1.3.1	Présentation de l'apprentissage	58
1.3.2	Recrutement des apprentis	59
1.3.3	Caractéristiques des apprentis	61
1.3.4	Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire	64
2	VIE DES PERSONNELS	67
2.1	Lieu d'exercice	71
2.1.1	Établissements scolaires de l'académie	71
2.1.2	Répartition de l'ensemble des effectifs	72
2.2	Temps partiels	78
2.2.1	Évolution globale du temps partiel	78
2.2.2	Personnels titulaires des secteurs publics et privé sous contrat	79
2.2.3	Enseignants des secteurs public et privé sous contrat	80
2.2.4	Personnels titulaires non-enseignants	82
2.3	Absences et congés pour raisons de santé	84
2.3.1	Absentéisme des personnels pour raison de santé	84
2.3.2	Absentéisme par tranche d'âge	86
2.3.3	Absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps	88
2.3.4	Proportion d'agents ayant pris au moins un congé durant l'année	91
2.3.5	Répartition des absences par motif	92
2.4	Remplacement	93
2.4.1	Enseignement du 1 ^{er} degré public	93
2.4.2	Enseignement du 2 nd degré public	95
2.4.3	Personnels IATSS	96

2.5	Mobilité	97
2.5.1	Mouvement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public	97
2.5.2	Mouvement des personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public	98
2.5.3	Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection	101
2.5.4	Mouvements des personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et de laboratoire	101
2.6	Promotions et avancements	102
2.6.1	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public	102
2.6.2	Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public	104
2.6.3	Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation	105
2.6.4	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	106
2.8	Contentieux	108
3	ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	111
3.1	Dispositif Conseil Mobilité Carrière	115
3.1.1	Présentation	115
3.1.2	Entretiens individuels	115
3.2	Formation professionnelle	117
3.2.1	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	117
3.2.2	Personnels enseignants du 2 nd degré	120
3.2.3	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	121
3.2.4	Personnels d'encadrement	122
3.2.5	Formations hygiène et sécurité	123
3.2.6	Droit individuel à la formation	123
3.2.7	Congés de formation	124
3.3	Personnels à besoins particuliers	126
3.4	Actions en faveur des personnels en situation de handicap	127
3.4.1	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	127
3.4.2	Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail	129
3.4.3	Priorités médicales dans le cadre des mutations	130
3.5	Dispositif des postes adaptés et des allègements de service	131
3.5.1	Enseignants du 1 ^{er} degré	131
3.5.2	Enseignants du 2 nd degré	132
3.6	Politique de prévention des risques professionnels	133
3.6.1	Prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail des personnels	133
3.6.2	Accidents de travail	136
3.6.3	Violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de leurs fonctions	138
3.6.4	Réseau de prévention d'aide et de soutien	141
3.7	Protection juridique	143

4	ACTION SOCIALE	145
4.1	Activité du service social en faveur des personnels	149
4.1.1	Présentation du service social en faveur des personnels	149
4.1.2	Rôle et fonctions des assistants de service social en faveur des personnels	149
4.1.3	Caractéristiques des personnes reçues	149
4.1.4	Motifs d'intervention du service social en faveur des personnels	149
4.2	Budgets et prestations	151
4.2.1	Budgets	151
4.2.2	Prestations interministérielles PIM du titre 2	151
4.2.3	Aide sociale d'initiative académique ASIA du titre 2	152
4.2.4	Secours	153
4.2.5	Prêts	154
5	PLAFOND D'EMPLOIS ET MASSE SALARIALE	157
5.1	Plafond d'emplois	161
5.1.1	BOP 0140 Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	161
5.1.2	BOP 0141 Enseignement scolaire public du 2 nd degré	162
5.1.3	BOP 0214 Soutien de la politique de l'Éducation nationale	163
5.1.4	BOP 0230 Vie de l'élève	164
5.1.5	BOP 0139 Enseignement privé	165
5.2	Masse salariale	166
5.2.1	Masse salariale par budget opérationnel de programme	166
5.2.2	Rémunération des personnels titulaires	168
5.2.3	Indices de rémunération et primes	169
	Focus : Mesures générales et catégorielles	170
6	DIALOGUE SOCIAL	173
6.1	Les comités techniques	177
6.1.1	Le comité technique académique et les comités techniques départementaux	178
6.1.2	Le comité technique spécial académique	180
6.2	Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	181
6.2.1	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique	182
6.2.2	Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux	182
6.3	Les commissions académiques et départementales de l'action sociale	184
6.3.1	La commission académique de l'action sociale	184
6.3.2	Les commissions départementales de l'action sociale	185
6.4	Les conseils académiques et départementaux de l'Éducation nationale	186
6.4.1	Le conseil académique de l'Éducation nationale	186
6.4.2	Les conseils départementaux de l'Éducation nationale	186
6.5	Les commissions administratives paritaires académiques et départementales	188
6.5.1	Les commissions administratives paritaires départementales	188
6.5.2	Les commissions administratives paritaires académiques	189

6.6	Les commissions consultatives	191
6.6.1	Les commissions consultatives paritaires	191
6.6.2	Les commissions consultatives mixtes	192
6.6.3	La commission consultative spéciale académique	192

ANNEXES **195**

Annexe A	Détail de la typologie retenue	197
Annexe A.1	Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	197
Annexe A.2	Les personnels enseignants du 2 nd degré	197
Annexe A.3	Les personnels d'assistance éducative	197
Annexe A.4	Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation	198
Annexe A.5	Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	198
	Focus : Personnels contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	199
Annexe B	Table des sigles	201
Annexe C	Liste des tableaux	207
Annexe C.1	Tableaux du chapitre 1 – Effectifs et caractéristiques démographiques	207
Annexe C.2	Tableaux du chapitre 2 – Vie des personnels	208
Annexe C.3	Tableaux du chapitre 3 – Accompagnement des personnels	209
Annexe C.4	Tableaux du chapitre 4 – Action sociale	210
Annexe C.5	Tableaux du chapitre 5 – Plafond d'emplois et masse salariale	211
Annexe C.6	Tableaux du chapitre 6 – Dialogue social	211
Annexe C.7	Tableaux de l'annexe A – Détail de la typologie retenue	211
Annexe D	Liste des figures	213
Annexe D.1	Figures du chapitre 1 – Effectifs et caractéristiques démographiques	213
Annexe D.2	Figures du chapitre 2 – Vie des personnels	214
Annexe D.3	Figures du chapitre 3 – Accompagnement des personnels	215
Annexe D.4	Figures du chapitre 4 – Action sociale	215
Annexe D.5	Figures du chapitre 5 – Plafond d'emplois et masse salariale	215

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'informations de l'académie :

- **Bilan Social Académique (BSA) :**
Données relatives aux effectifs, à la rémunération, à l'affectation, aux flux et aux congés / absences des personnels.
- **Le Contrôle National des Emplois (CNE) :**
Données relatives au plafond d'emplois.
- **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'Éducation nationale

Les systèmes d'information de l'Éducation 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 2nd degré, personnels d'éducation, d'orientation.
- **SIRHEN :** Gestion des personnels 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 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 de 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 des services du pôle ressources humaines au rectorat.
- Les données relatives à la formation professionnelle proviennent des 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 au dialogue social, 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 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 de ce 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 2017-2018 sont les individus observés le 31 décembre 2017.

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

- Les départs définitifs du 01/10/2017 au 30/09/2018
- Les départs provisoires du 01/09/2017 au 31/08/2018
- Les réintégrations du 02/09/2017 au 01/09/2018
- Les congés et absences du 01/09/2017 au 31/08/2018

Les données relatives aux emplois budgétaires sont 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 2017-2018.

La typologie

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 2nd degré restent classés dans la catégorie « Enseignants du 1^{er} degré ».

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

Contexte socio-économique de l'académie

L'académie de Nice se caractérise par des situations très contrastées au niveau géographique avec un littoral très urbanisé où le coût de l'immobilier est particulièrement élevé et un arrière-pays composé d'espaces peu urbanisés et de montagne où l'accès à l'emploi est difficile. La composition sociale de la population de l'académie révèle également de fortes disparités sociales et de revenus, particulièrement dans les Alpes-Maritimes. Sur le plan démographique, 369 473 élèves ont été recensés à la rentrée 2017 dans les secteurs publics et privés sous-contrat de l'académie, soit une progression de 0,4% par rapport à l'année précédente : 196 793 ont été accueillis dans le 1^{er} degré (+0,3%) et 172 680 dans le 2nd degré (+0,5%).

Une croissance démographique de la population toujours plus forte dans le département du Var mais des effectifs 1^{er} et 2nd degrés en plus forte hausse dans les Alpes-Maritimes.

La croissance démographique est plus soutenue dans le Var que dans les Alpes-Maritimes avec une augmentation de 0,7% depuis 2016 alors que la population totale reste stable dans les Alpes-Maritimes.

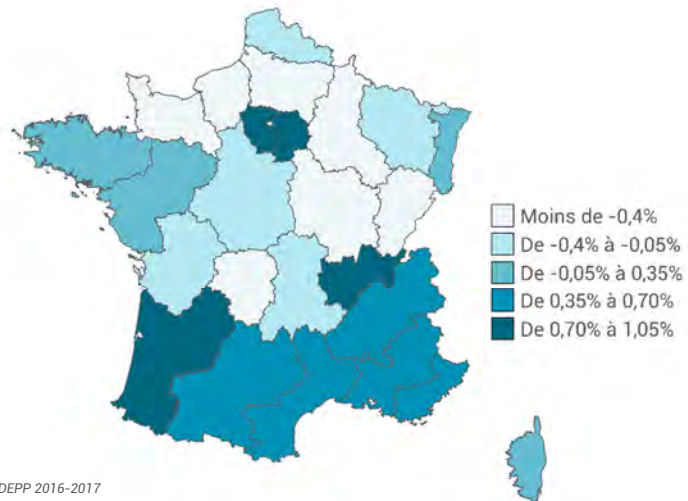
La répartition des populations (scolaires ou non) sur le territoire de l'académie est particulièrement concentrée sur le littoral. Cette situation se traduit par une forte urbanisation, plus spécifiquement pour le département des Alpes-Maritimes avec une faible densité de population dans le haut-pays. 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.

Les effectifs d'élèves du 1^{er} degré et 2nd degré continuent de progresser en 2017, tous secteurs d'enseignement confondus. La progression est plus forte dans les Alpes-Maritimes (+0,5%) que dans le Var (+0,25%).

Dans le 1^{er} degré les effectifs sont en hausse de 0,3% dans les deux départements (secteurs public et privé sous contrat) et plus particulièrement pour l'élémentaire. Pour le pré-élémentaire, seul le département des Alpes-Maritimes connaît une légère hausse de 0,2%. La progression des effectifs dans le 1^{er} degré est moins forte qu'en région académique avec des effectifs en préélémentaire stables et des naissances en baisse après 2014.

Dans le 2nd degré les effectifs sont en hausse de 0,3% dans les deux départements (secteurs public et privé sous contrat) mais plus fortement dans les Alpes-Maritimes avec une hausse de 0,7%, contre 0,2% dans le Var. La progression des effectifs de l'académie de 0,4% reste inférieure à celle de la

Évolution des effectifs des 1^{er} et 2nd degrés entre 2016 et 2017 dans les secteurs public et privé sous contrat



Source : BCP-DEPP 2016-2017

région académique de 0,6%. C'est au lycée général et technologique (+0,8%) et en Post Bac (+0,9%) que cette progression est la plus forte dans l'académie. Seule la voie professionnelle est en baisse de -0,8%.

A la rentrée 2017, le poids du privé reste faible dans l'académie : 8% pour le 1^{er} degré et 15% pour le 2nd degré.

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 socialement défavorisés (32,1% contre 39,1% au niveau national et 35,1% en région), 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 socio-démographique 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 mais inférieur à celui de la région 17,3%, particulièrement dans les communes de Nice et Toulon où ce taux atteint 21%. L'indicateur d'intensité de la pauvreté est supérieur de 1,7 point au niveau national, dans les Alpes-Maritimes de 1,2 point et dans le Var de 1,2 point.

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.

1 EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES

1.1	Répartition des effectifs	21
1.1.1	Évolution des effectifs depuis 2007	21
1.1.2	Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé	22
1.1.3	Ensemble des personnels.....	23
1.1.4	Personnels enseignants du public et du privé sous contrat	24
1.1.5	Personnels non-enseignants.....	29
1.1.6	Répartition par genre	33
1.1.7	Âges moyens et tranches d'âge	39
1.1.8	Pyramides des âges.....	44
1.2	Flux des personnels	47
1.2.1	Recrutement et concours	47
1.2.2	Départs définitifs et sorties provisoires.....	54
1.3	Apprentissage	58
1.3.1	Présentation de l'apprentissage	58
1.3.2	Recrutement des apprentis	59
1.3.3	Caractéristiques des apprentis.....	61
1.3.4	Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire.....	64

➡ Focus sur les accompagnants des élèves en situation de handicap : page 46.

Chiffres-clés 2017-2018

Répartition des effectifs :

- 31 691 personnes en activité au sein de l'académie de Nice
 - dont 23 006 femmes (72,6%) et 8 685 hommes (27,4%)
- ✓ 25 221 enseignants dont 71,5% de femmes et 28,5% d'hommes :
 - 41,1% dans le secteur public 1^{er} degré
 - 48,5% dans le secteur public 2nd degré
 - 3,0% dans le secteur privé sous contrat 1^{er} degré
 - 7,4% dans le secteur privé sous contrat 2nd degré
- ✓ 6 470 non-enseignants dont 76,8% de femmes et 23,2% d'hommes :
 - 15,8% personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)
 - 51,6% personnels d'assistance éducative
 - 27,6% personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)
 - 5,0% personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF)

Flux des personnels :

- 689 admis aux concours ouverts en 2018 dont :
 - ✓ 31,9% aux concours enseignants du 1^{er} degré avec un taux de réussite de 20,2%
 - ✓ 56,0% aux concours enseignants du 2nd degré avec un taux de réussite de 18,8%
 - ✓ 4,9% aux concours des personnels d'encadrement avec un taux de réussite de 30,1%
 - ✓ 7,1% aux concours des ATSS avec un taux de réussite de 6,1%

Synthèse

RÉPARTITION DES EFFECTIFS

Au 31/12/2017, 31 691 personnels sont en activité dans l'académie de Nice, soit une progression de 505 par rapport à l'année précédente : 29 056 dans le secteur public et 2 635 dans le secteur privé.

Dans le secteur public, 4 personnels sur 5 sont des enseignants ; ils sont majoritairement affectés dans le 2nd degré (42,1% contre 35,6% pour le 1^{er} degré). La moitié des personnels non-enseignants sont des personnels d'assistance éducative, et un tiers d'entre eux des personnels IATSS.

Dans le secteur privé, la proportion des enseignants du 2nd degré est également plus importante, elle est de 71,0% contre 29,0% pour le 1^{er} degré.

Le **taux de féminisation** progresse de façon régulière et passe en 2017 de 72,2% à 72,6%. Chez les personnels non-enseignants, il est à 76,8% alors que pour les enseignants, ce taux globalement plus bas (71,3%) varie selon le secteur et le niveau d'enseignement.

L'**âge moyen** est également en hausse (44,3 ans) et évolue chaque année de 0,3 an depuis 4 ans. Pour l'âge moyen par catégorie, hormis les personnels d'assistance éducative, les enseignants sont les personnels les plus jeunes, en particulier ceux affectés dans le 1^{er} degré, alors que parmi les populations les plus âgées, l'âge moyen des personnels de direction et d'inspection dépasse les 50 ans.

FLUX DES PERSONNELS

Concernant le résultat de concours des enseignants du 1^{er} degré des secteurs public et privé, sur 1 091 présentés, 220 ont été admis, soit un taux de réussite de 20,2%.

Pour les résultats de concours du 2nd degré, ce taux de réussite est stable sur 3 ans (17,8%) dans le public alors qu'il progresse légèrement de 0,7 point par rapport à l'année précédente (25,1%) dans le privé.

Les personnels d'encadrement et ATSS ont quant à eux un taux de réussite de 9,1% en hausse de 1,9 point avec un nombre d'admis de 83 en baisse de 10 par rapport à l'année précédente.

1 290 départs définitifs ont été observés durant l'année scolaire 2017-2018, soit une progression de 3,6% par rapport à l'année précédente : 594 sont des retraites, 142 des cessations de fonctions et 554 des fins de fonctions dans l'académie.

L'âge moyen des départs à la retraite augmente sensiblement et passe de 61,4 ans en 2016-2017 à 62,1 ans en 2017-2018.

1.1 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.

1.1.1 Évolution des effectifs depuis 2007

En 2017-2018, l'académie de Nice recense 31 691 personnels en situation d'activité en augmentation constante pour l'ensemble des personnels depuis l'année 2012-2013 (+3,5%) et une progression plus marquée à partir de 2015-2016 pour les personnels non-enseignants.

Sur 10 ans, cette situation recouvre des situations différenciées selon les filières professionnelles.

Pour les personnels enseignants du secteur public, après une baisse des effectifs constatée des rentrées 2007 à 2012, les personnels des deux niveaux d'enseignement progressent de manière constante.

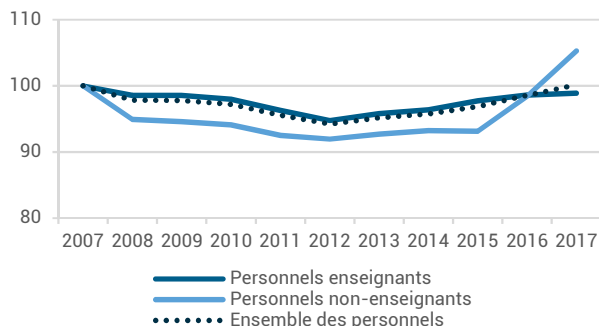
Figure 1.1-2 Évolution des effectifs des personnels enseignants du secteur public depuis 2007



Source : Entrepôt de données BSA

Pour les personnels non-enseignants, si une relative stabilité est constatée depuis la rentrée 2008, une progression est observée à partir de 2014 pour les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), à partir de 2016 pour les personnels d'assistance éducative et à partir de 2017 pour les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO).

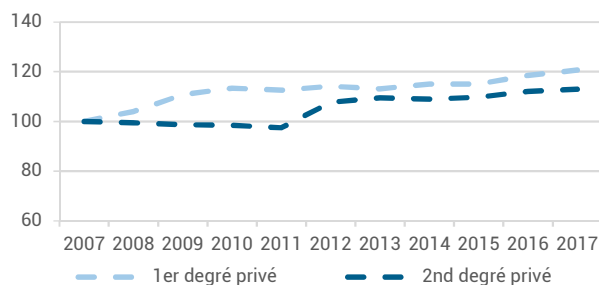
Figure 1.1-1 Évolution des effectifs des personnels depuis 2007



Source : Entrepôt de données BSA

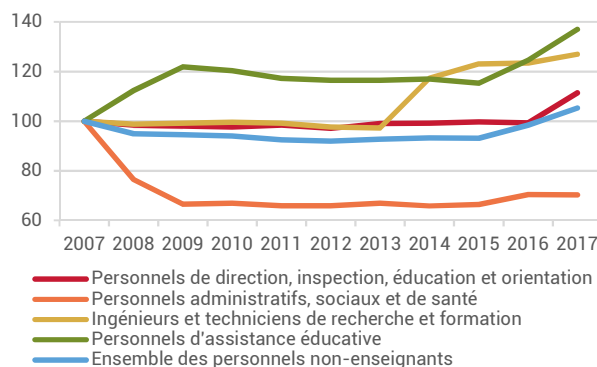
Pour les personnels enseignants du secteur privé, les effectifs du 1^{er} degré ont globalement toujours progressé. Dans le 2nd degré, après une légère baisse sur 5 ans depuis 2007, un renversement de tendance est constaté, initié par une très forte hausse en 2012.

Figure 1.1-3 Évolution des effectifs des personnels enseignants du secteur privé depuis 2007



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-4 Évolution des effectifs des personnels non-enseignants depuis 2007



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.2 Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé

A compter de l'année scolaire 2017-2018, les contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont répartis parmi les effectifs de l'académie de Nice selon leurs fonctions (enseignants ou non-enseignants, secteur privé ou secteur public, 1^{er} degré ou 2nd degré), alors qu'ils étaient auparavant comptabilisés avec les personnels d'assistance éducative et autres contractuels.

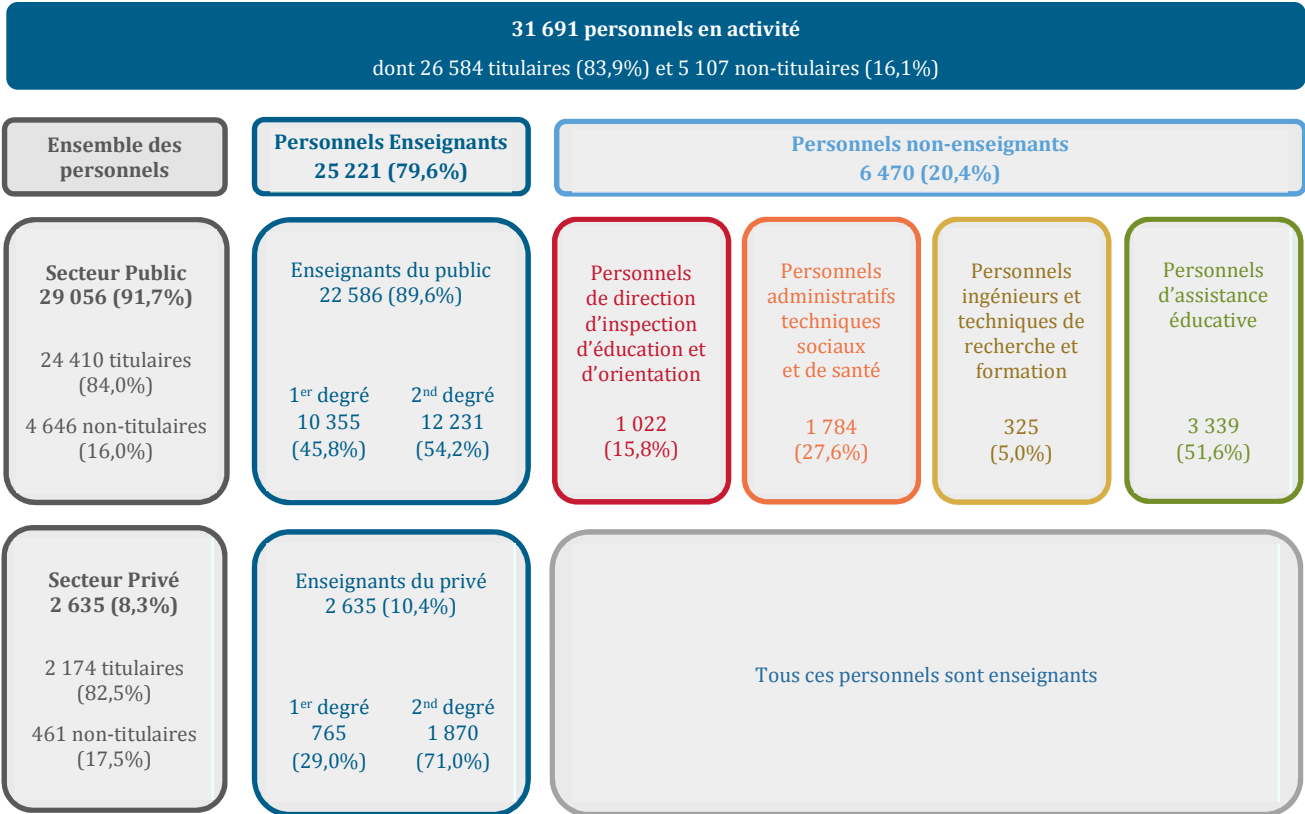
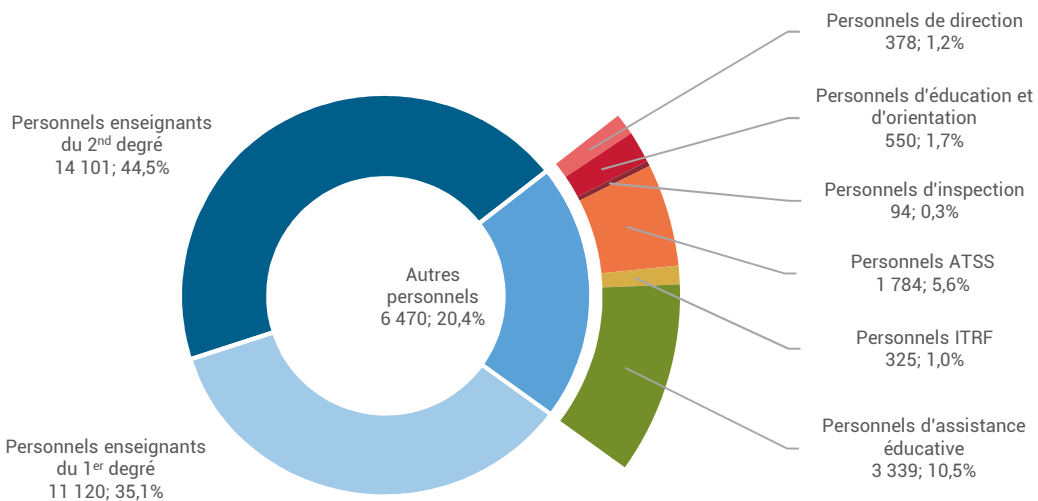


Figure 1.1-5 Effectifs en situation d'activité dans les secteurs public et privé selon la typologie retenue



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.3 Ensemble des personnels

1.1.3.1 Répartition des effectifs N et N-1

Tableau 1.1-1 Répartition des effectifs de l'académie sur 2 ans

Date	Ensemble	Enseignants public et privé	Part des enseignants public et privé	Personnels non-enseignants	Part des personnels non-enseignants
31/12/2016	31 186	25 136	80,6%	6 050	19,4%
31/12/2017	31 691	25 221	79,6%	6 470	20,4%
Variation	505	85	-1,0 pt(s)	420	+1,0 pt(s)

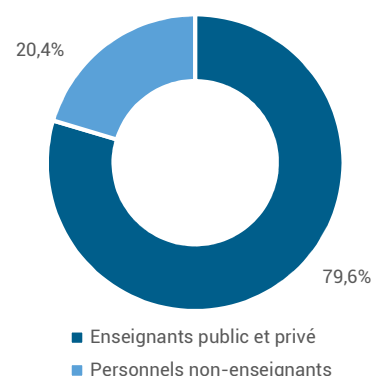
Source : Entrepôt de données BSA

31 691 personnels sont recensés en situation d'activité, soit une augmentation de 505 personnes par rapport au 31/12/2016.

Les enseignants représentent 79,6% de l'ensemble de la population, en légère baisse de 1,0 point par rapport à l'année antérieure.

La variation la plus importante des effectifs, entre 2016 et 2017, concerne les personnels non-enseignants (420 agents supplémentaires en 2017 correspondant à 83,2% du nombre d'agents supplémentaires).

Figure 1.1-6 Ensemble des personnels



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.3.2 Ventilation par catégorie fonction publique et par secteur

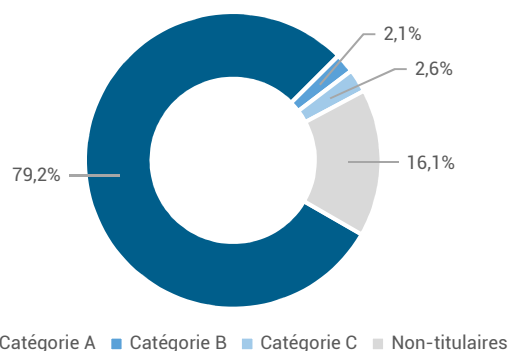
Tableau 1.1-2 Répartition des personnels par secteur d'enseignement et catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Public	Privé	Ensemble	Titulaires en %	Total en %
Catégorie A	22 926	2 173	25 099	94,4%	79,2%
Catégorie B	675	1	676	2,5%	2,1%
Catégorie C	809	0	809	3,0%	2,6%
Titulaires	24 410	2 174	26 584	100,0%	83,9%
Non-titulaires	4 646	461	5 107		16,1%
Total	29 056	2 635	31 691		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels de catégorie A représentent 94,4% des titulaires et 79,2% de l'ensemble des personnels. Ils sont en grande majorité enseignants. Les non-titulaires représentent 16,1% de l'ensemble de la population et leur part est en augmentation de 1,0 point par rapport à l'année antérieure.

Figure 1.1-7 Ensemble des personnels Répartition par catégorie fonction publique



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.4 Personnels enseignants du public et du privé sous contrat

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

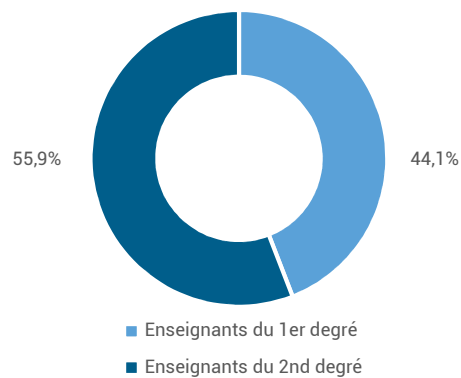
Tableau 1.1-3 Évolution des enseignants par niveau d'enseignement

Niveau d'enseignement	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2017 en %	Évolution	Évolution en %
Enseignants du 1 ^{er} degré	11 085	11 120	44,1%	35	0,3%
Enseignants du 2 nd degré	14 051	14 101	55,9%	50	0,4%
Total	25 136	25 221	100,0%	85	0,3%

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 1.1-8 Personnels enseignants Répartition par niveau d'enseignement



Source : Entrepôt de données BSA

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

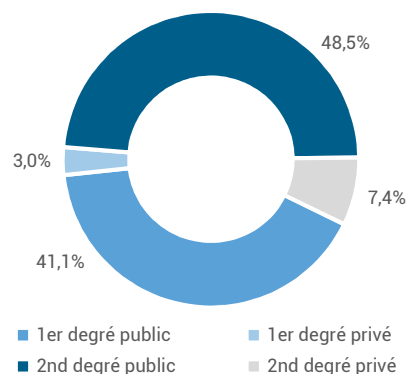
Tableau 1.1-4 Répartition des enseignants par secteur et niveau d'enseignement

Niveau d'enseignement	Public		Privé		Secteurs et niveaux en %		Total
	Effectifs	Effectifs en %	Effectifs	Effectifs en %	Public	Privé	
Enseignants du 1 ^{er} degré	10 355	93,1%	765	6,9%	45,8%	29,0%	11 120
Enseignants du 2 nd degré	12 231	86,7%	1 870	13,3%	54,2%	71,0%	14 101
Total	22 586	89,6%	2 635	10,4%	100,0%	100,0%	25 221

Source : Entrepôt de données BSA

La part de l'enseignement privé sous contrat, en corrélation avec les effectifs d'élèves scolarisés est de 13,3% pour le 2nd degré et de 6,9% pour le 1^{er} degré.

Figure 1.1-9 Personnels enseignants Répartition par secteur et niveau d'enseignement



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.4.3 Enseignants public et privé sous contrat : répartition par catégorie

Tableau 1.1-5 Répartition des enseignants par secteur d'enseignement et catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Public	Privé	Ensemble	Titulaires en %	Total en %
Catégorie A	21 456	2 173	23 629	99,4%	93,7%
Catégorie B	134	1	135	0,6%	0,5%
Titulaires	21 590	2 174	23 764	100,0%	94,2%
Non-titulaires	996	461	1 457		5,8%
Total	22 586	2 635	25 221		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 0,5% de l'ensemble des personnels.

La part des enseignants non-titulaires, de 5,8%, reste quasiment 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 31/12/2017 de 17,5% contre 4,4% dans le secteur public.

1.1.4.4 Répartition par corps dans le public

Tableau 1.1-6 Répartition des enseignants du secteur public par corps

Corps	Effectifs	Niveau en %	Total en %
Personnels enseignants du 1^{er} degré			
Contractuels BOE	3	0,0%	0,0%
Instituteurs	134	1,3%	0,6%
Professeurs des écoles	10 218	98,7%	45,2%
	10 355	100,0%	45,8%
Personnels enseignants du 2nd degré			
Adjoints d'enseignement	1	0,0%	0,0%
Chargés d'enseignement en EPS	34	0,3%	0,2%
Contractuels BOE	4	0,0%	0,0%
Maîtres auxiliaires	44	0,4%	0,2%
Professeurs d'Enseignement Général de Collège	16	0,1%	0,1%
Professeurs agrégés	1 522	12,5%	6,7%
Professeurs certifiés	7 122	58,2%	31,5%
Professeurs contractuels	945	7,7%	4,2%
Professeurs de chaire supérieure	68	0,6%	0,3%
Professeurs de lycée professionnel	1 644	13,4%	7,3%
Professeurs d'EPS	831	6,8%	3,7%
	12 231	100,0%	54,2%
Total	22 586		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

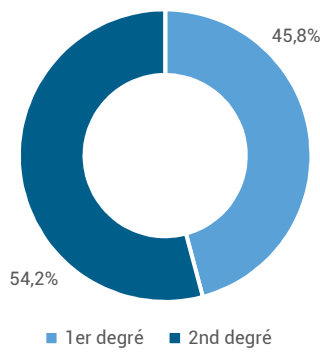
Les enseignants du 2nd degré sont majoritaires parmi les personnels enseignants (54,2%).

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 1,6% à 1,3%, soit une baisse de 0,3 point.

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

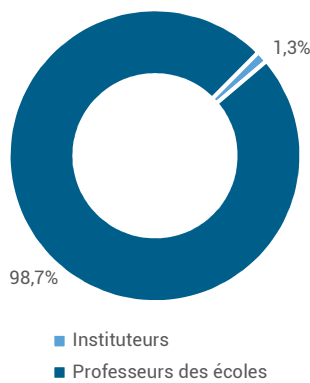
Les professeurs d'EPS représentent 6,8% de l'ensemble des enseignants du 2nd degré.

Figure 1.1-10 Enseignants du secteur public



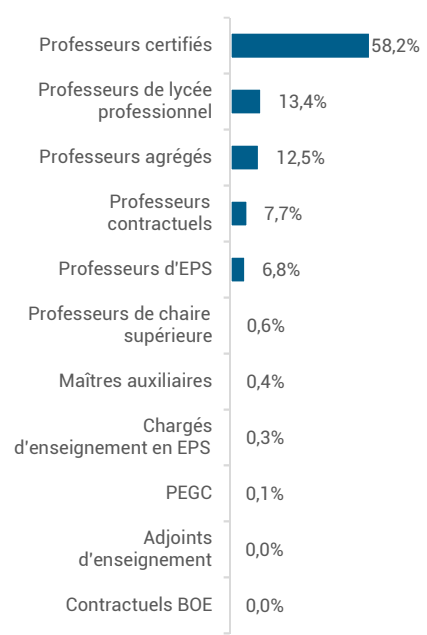
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-11 Enseignants du 1er degré du secteur public



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-12 Enseignants du 2nd degré du secteur public



PEGC : Professeurs d'enseignement général de collège
Source : Entrepôt de données BSA

1.1.4.5 Répartition par corps dans le privé sous contrat

Tableau 1.1-7 Répartition des enseignants du secteur privé par corps

Corps	Effectifs	Niveau en %	Total en %
Personnels enseignants du 1er degré			
Instituteurs	1	0,1%	0,0%
Maîtres auxiliaires	151	19,8%	5,7%
Professeurs des écoles	613	80,1%	23,3%
Total	765	100,0%	29,0%
Personnels enseignants du 2nd degré			
Adjoints d'enseignement	14	0,7%	0,5%
Contractuels BOE	1	0,1%	0,1%
Maîtres auxiliaires	309	16,5%	11,7%
Professeurs agrégés	84	4,5%	3,2%
Professeurs certifiés	1 125	60,2%	42,7%
Professeurs de chaire supérieure	3	0,2%	0,1%
Professeurs de lycée professionnel	204	10,9%	7,8%
Professeurs d'EPS	130	6,9%	4,9%
Total	1 870	100,0%	71,0%
Total	2 635		100,0%

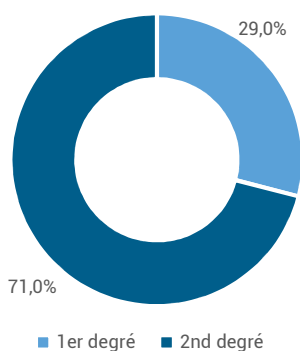
Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants du 2nd degré représentent 71,0% de l'ensemble des enseignants dans le secteur privé sous contrat, contre 54,2% dans le secteur public.

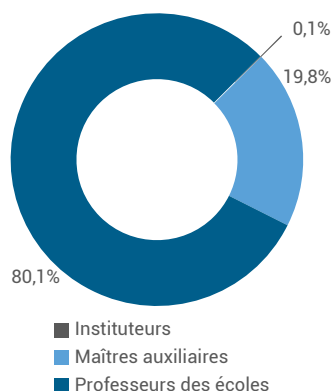
Dans le 1^{er} degré, les professeurs des écoles sont relativement moins représentés dans le secteur privé que dans le secteur public : 80,1% contre 98,7%.

Dans le 2nd degré, tout comme le secteur public, la population la plus représentée est la population des certifiés : 60,2% des enseignants. Les maîtres auxiliaires y sont nettement plus nombreux : 16,5% contre 0,4% dans le secteur public. A l'inverse, les professeurs agrégés ne représentent que 4,5% des personnels enseignants contre 12,5% dans le secteur public.

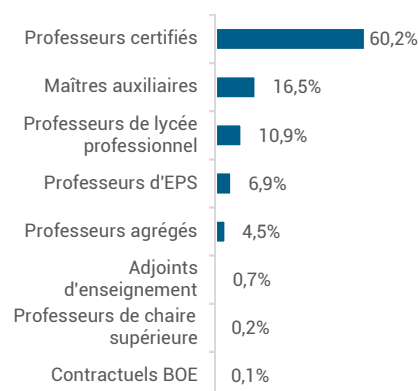
Figure 1.1-13 Enseignants du secteur privé



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-14 Enseignants du 1^{er} degré du secteur privé

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-15 Enseignants du 2nd degré du secteur privé

Source : Entrepôt de données BSA

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

Tableau 1.1-8 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	1	45	46	0,5%
Besoins éducatifs AIS hors classe	8	240	248	2,4%
Conseiller en formation continue	0	3	3	0,0%
Enseignement	107	8 470	8 577	82,9%
Direction	0	34	34	0,3%
Pilotage et animation pédagogique	0	96	96	0,9%
Remplacement	18	1 291	1 309	12,6%
Autres	0	39	39	0,4%
Total	134	10 218	10 352	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.

2,4% 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.

1,2% des enseignants sont affectés à des fonctions de pilotage, d'animation, et de direction.

1.1.4.7 Enseignants titulaires du 2nd degré du secteur public par fonction

Tableau 1.1-9 Répartition des enseignants du 2nd degré du secteur public par corps et fonction

Fonction	AE ⁽¹⁾	Professeurs agrégés	Professeurs certifiés	CE ⁽²⁾ en EPS	Professeurs de chaire supérieure	PLP ⁽³⁾	PEGC ⁽⁴⁾	Professeurs d'EPS	Total	Total en %
Chef de travaux	0	5	20	0	0	32	0	0	57	0,5%
Conseiller en formation continue	0	0	15	0	0	2	0	0	17	0,2%
Enseignement	1	1 506	6 794	34	68	1 599	16	828	10 846	96,5%
Documentation	0	1	250	0	0	1	0	0	252	2,2%
Laboratoire	0	2	9	0	0	0	0	0	11	0,1%
Autres	0	8	34	0	0	10	0	3	55	0,5%
Total	1	1 522	7 122	34	68	1 644	16	831	11 238	100,0%

(1) AE : Adjoints d'enseignement

(2) CE : Chargés d'enseignement

(3) PLP : Professeurs de lycée professionnel

(4) PEGC : Professeurs d'enseignement général de collège

Source : Entrepôt de données BSA

La quasi-totalité des enseignants est devant les élèves.

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

Tableau 1.1-10 Répartition des enseignants du 1^{er} degré du secteur public par corps et département

Corps	Alpes-Maritimes	En %	Var	En %	Académie	En %
Instituteurs	90	1,7%	44	0,9%	134	1,3%
Professeurs des écoles	5 150	98,3%	5 067	99,1%	10 218	98,7%
Total	5 240	100,0%	5 111	100,0%	10 352	100,0%

Nota Bene : 1 enseignant de l'académie est affecté dans un autre département que les Alpes-Maritimes et le Var, dans un établissement pour enfants malades.
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 1,3% de la population.

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

Tableau 1.1-11 Répartition des enseignants du 2nd degré du secteur public par corps et département

Corps	Alpes-Maritimes	En %	Var	En %	Académie	En %
Adjoints d'enseignement	0	0,0%	1	0,0%	1	0,0%
Chargés d'enseignement en EPS	11	0,2%	23	0,4%	34	0,3%
Professeurs d'Enseignement Général de Collège	9	0,1%	7	0,1%	16	0,1%
Professeurs agrégés	903	15,5%	615	11,4%	1 522	13,6%
Professeurs certifiés	3 638	62,4%	3 478	64,4%	7 122	63,4%
Professeurs de chaire supérieure	44	0,8%	24	0,5%	68	0,6%
Professeurs de lycée professionnel	802	13,8%	840	15,6%	1 644	14,6%
Professeurs d'EPS	421	7,2%	410	7,6%	831	7,4%
Total	5 828	100,0%	5 398	100,0%	11 238	100,0%

Nota Bene : 12 enseignants de l'académie sont affectés dans d'autres départements que les Alpes-Maritimes et le Var (enseignants au CNED).
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 post-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.

1.1.5 Personnels non-enseignants

1.1.5.1 Effectifs N et N-1 des personnels non-enseignants par catégorie

Tableau 1.1-12 Évolution des personnels non-enseignants par catégorie

Catégorie de personnels	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2017 en %	Évolution	Évolution en %
Direction, Inspection, Education, Orientation	911	1 022	15,8%	111	10,9%
IATSS	2 102	2 109	32,6%	7	0,3%
Dont encadrement	100	103	1,6%	3	2,9%
Assistance éducative	3 037	3 339	51,6%	302	9,0%
Total	6 050	6 470	100,0%	420	6,5%

Source : Entrepôt de données BSA

La variation du nombre de personnels DIEO et de personnels d'assistance éducative représente respectivement 26,4% et 71,9% de la variation totale des personnels non-enseignants.

1.1.5.2 Personnels non-enseignants : répartition par catégorie

Tableau 1.1-13 Répartition des personnels non-enseignants par catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Public	Titulaires en %	Total en %
Catégorie A	1 470	52,1%	22,7%
Catégorie B	541	19,2%	8,4%
Catégorie C	809	28,7%	12,5%
Titulaires	2 820	100,0%	43,6%
Non-titulaires	3 650		56,4%
Total	6 470		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Parmi les personnels titulaires non-enseignants, un peu plus d'une personne sur deux est de catégorie A. Le pourcentage élevé de personnels non-titulaires (56,4% soit 3 650 non-titulaires) s'explique essentiellement par la présence des personnels d'assistance éducative (3 339 agents, soit 91,5% des non-titulaires).

1.1.5.3 Personnels DIEO

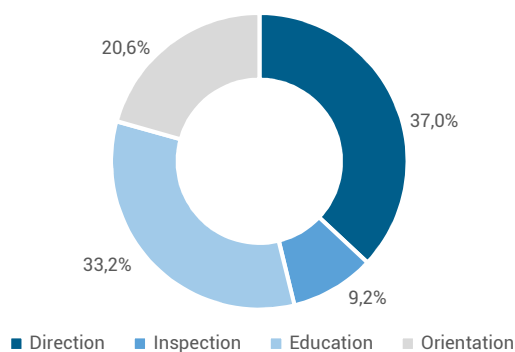
Tableau 1.1-14 Répartition des personnels DIEO par corps et fonction

Fonction	31/12/2016	31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017 en %	Total en %	Évolution
Personnels de direction					
Administration	1	1	0,3%	0,1%	0
Principal de collège	139	140	37,0%	13,7%	1
Principal adjoint de collège	121	117	31,0%	11,4%	-4
Proviseur de lycée	39	39	10,3%	3,8%	0
Proviseur adjoint de lycée	42	42	11,1%	4,1%	0
Proviseur de lycée professionnel	18	18	4,7%	1,8%	0
Proviseur adjoint de lycée professionnel	20	20	5,3%	2,0%	0
Proviseur de vie scolaire	1	1	0,3%	0,1%	0
	381	378	100,0%	37,0%	-3
Personnels d'éducation et d'orientation					
Conseiller principal d'éducation	337	339	61,6%	33,2%	2
Directeur de centre d'information et d'orientation	12	12	2,2%	1,2%	0
Psychologue de l'Éducation nationale 1 ^{er} degré	0	110	20,0%	10,7%	110
Psychologue de l'Éducation nationale 2 nd degré	0	89	16,2%	8,7%	89
Conseiller d'information et d'orientation	89	0	0,0%	0,0%	-89
	438	550	100,0%	53,8%	112
Personnels d'inspection					
Inspecteur d'académie	2	2	2,1%	0,2%	0
Inspecteur d'académie adjoint	3	2	2,1%	0,2%	-1
Inspecteur pédagogique régional	30	33	35,1%	3,2%	3
Inspecteur de l'Éducation nationale	57	57	60,7%	5,6%	0
	92	94	100,0%	9,2%	2
Total	911	1 022		100,0%	111

Source : Entrepôt de données BSA

La hausse des effectifs de personnels DIEO concerne les personnels d'éducation et d'orientation et s'explique par l'intégration ou le détachement, dans le corps unique des psychologues de l'Éducation nationale, des professeurs des écoles exerçant des fonctions de psychologues scolaires.

Figure 1.1-16 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'éducation 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.

1.1.5.4 Personnels d'assistance éducative

Tableau 1.1-15 Évolution des personnels d'assistance éducative par corps

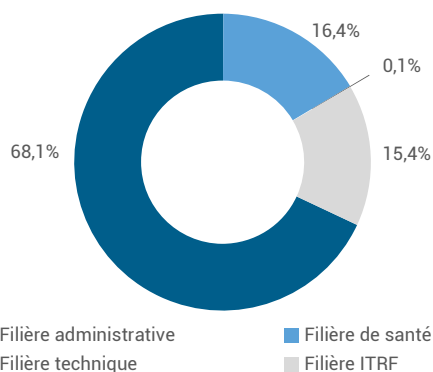
Corps	31/12/2016	31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017 en %	Évolution
Assistants de langues vivantes recrutés localement	14	21	0,7%	7
Assistants d'éducation	2 901	3 207	96,0%	306
Assistants étrangers	122	111	3,3%	-11
Total	3 037	3 339	100,0%	302

Source : Entrepôt de données BSA

1.1.5.5 Personnels IATSS

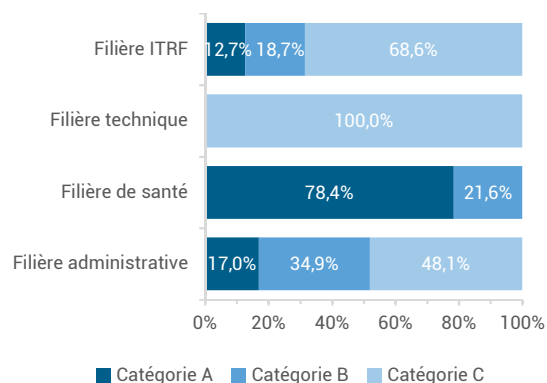
Parmi les 2 109 personnels IATSS, deux tiers relèvent de la filière administrative. Un agent sur six appartient à la filière médico-sociale. La filière des personnels techniques, en légère baisse, représente 0,1% de l'ensemble alors que les personnels ITRF représentent 15,4% des personnels IATSS.

Figure 1.1-17 Personnels IATSS Répartition par filière



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-18 Personnels titulaires IATSS Répartition par catégorie fonction publique



Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.1-16 Évolution des personnels administratifs par catégorie fonction publique et corps

Corps	31/12/2016	31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017 en %	Évolution
Catégorie A				
Attachés d'administration de l'état	190	193	13,4%	3
Administrateurs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche	11	10	0,7%	-1
Recteur	1	1	0,1%	0
Secrétaire général d'académie	1	1	0,1%	0
	203	205	14,3%	2
Catégorie B				
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	424	422	29,4%	-2
	424	422	29,4%	-2
Catégorie C				
Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignements supérieur	589	581	40,4%	-8
	589	581	40,4%	-8
Non-titulaires				
Contractuels	132	126	8,8%	-6
Contractuels BOE	1	2	0,1%	1
Contractuels individuels	7	17	1,2%	10
Apprentis	81	84	5,8%	3
	221	229	15,9%	8
Total	1 437	1 437	100,0%	0

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.1-17 Évolution des personnels médico-sociaux par catégorie fonction publique et corps

Corps	31/12/2016	31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017 en %	Évolution
Catégorie A				
Conseillers techniques de service social	9	9	2,6%	0
Infirmiers	192	198	57,4%	6
Médecins	31	29	8,4%	-2
Médecins - conseillers techniques	2	3	0,9%	1
	234	239	69,3%	5
Catégorie B				
Assistants de service social	64	66	19,1%	2
	64	66	19,1%	2
Non-titulaires				
Assistants de service social contractuels	9	9	2,6%	0
Contractuels individuels			0,0%	0
Infirmiers contractuels	20	21	6,1%	1
Médecins contractuels de santé scolaire	8	10	2,9%	2
	37	40	11,6%	3
Total	335	345	100,0%	10

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.1-18 Évolution des personnels techniques par catégorie fonction publique et corps

Corps	31/12/2016	31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017 en %	Évolution
Catégorie C				
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	13	2	100,0%	-11
	13	2	100,0%	-11
Non-titulaires				
Contractuels	1	0	0,0%	-1
	1	0	0,0%	-1
Total	14	2	100,0%	-12

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.1-19 Évolution des personnels ITRF par catégorie fonction publique et corps

Corps	31/12/2016	31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017 en %	Évolution
Catégorie A				
Assistants ingénieurs	10	8	2,5%	-2
Ingénieurs de recherche	7	7	2,1%	0
Ingénieurs d'études	22	21	6,5%	-1
	39	36	11,1%	-3
Catégorie B				
Techniciens	48	53	16,3%	5
	48	53	16,3%	5
Catégorie C				
Adjointes techniques	185	194	59,7%	9
	185	194	59,7%	9
Non-titulaires				
Contractuels	39	36	11,1%	-3
Contractuels individuels	5	6	1,8%	1
Apprentis			0,0%	0
	44	42	12,9%	-2
Total	316	325	100,0%	9

Source : Entrepôt de données BSA

1.1.6 Répartition par genre

1.1.6.1 Ensemble des personnels

Tableau 1.1-20 Répartition des personnels de l'académie par genre et secteur

Genre	Public	Public en %	Privé	Privé en %	Total	Total en %
Femmes	21 032	72,4%	1 974	74,9%	23 006	72,6%
Hommes	8 024	27,6%	661	25,1%	8 685	27,4%
Total	29 056	100,0%	2 635	100,0%	31 691	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 (72,6%, soit +0,4 point par rapport à l'année précédente), en particulier dans le secteur privé.

Tableau 1.1-21 Répartition des personnels enseignants et non-enseignants par genre

Type de personnels	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Personnels enseignants	18 040	7 181	25 221	71,5%
Personnels non-enseignants	4 966	1 504	6 470	76,8%
Total	23 006	8 685	31 691	72,6%

Source : Entrepôt de données BSA

Le taux de féminisation chez les enseignants (tous secteurs et tous niveaux) est de 71,5%, en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,2 point).

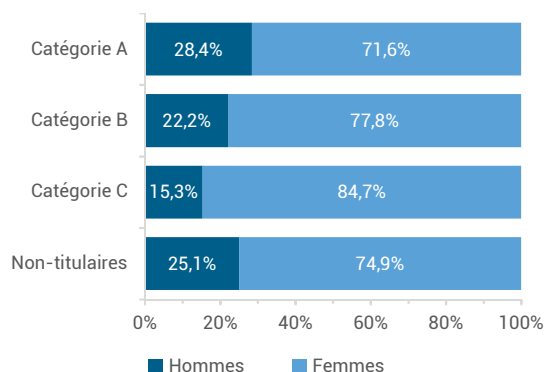
Il est globalement plus élevé chez les autres personnels (76,8%, soit +0,8 point) à l'exception des personnels de catégorie A où la part des femmes est inférieure à celle des enseignantes.

Tableau 1.1-22 Répartition des personnels de l'académie par genre et catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Personnels enseignants			Personnels non-enseignants			Total
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes	
Catégorie A	16 962	6 667	71,8%	1 033	469	68,8%	25 131
Catégorie B	108	27	80,0%	418	123	77,3%	676
Catégorie C				658	119	84,7%	777
Non-titulaires	970	487	66,6%	2 857	793	78,3%	5 107
Total	18 040	7 181	71,5%	4 966	1 504	76,8%	31 691

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-19 Ensemble des personnels
Répartition par catégorie



Source : Entrepôt de données BSA

La forte proportion de personnel féminin quelle que 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.

1.1.6.2 Personnels enseignants

1.1.6.2.1 La féminisation dans le secteur public

Tableau 1.1-23 Répartition des personnels enseignants du secteur public par genre et corps

Corps	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Personnels enseignants du 1^{er} degré				
Contractuels BOE	2	1	3	66,7%
Instituteurs	108	26	134	80,6%
Professeurs des écoles	8 637	1 581	10 218	84,5%
	8 747	1 608	10 355	84,5%
Personnels enseignants du 2nd degré				
Adjoints d'enseignement	1	0	1	100,0%
Chargés d'enseignement en EPS	20	14	34	58,8%
Contractuels BOE	0	4	4	0,0%
Maîtres auxiliaires	33	11	44	75,0%
Professeurs d'enseignement général de collège	12	4	16	75,0%
Professeurs agrégés	806	716	1 522	53,0%
Professeurs certifiés	4 620	2 502	7 122	64,9%
Professeurs contractuels	587	358	945	62,1%
Professeurs de chaire supérieure	23	45	68	33,8%
Professeurs de lycée professionnel	841	803	1 644	51,2%
Professeurs d'EPS	376	455	831	45,2%
	7 319	4 912	12 231	59,8%
Total	16 066	6 520	22 586	71,1%

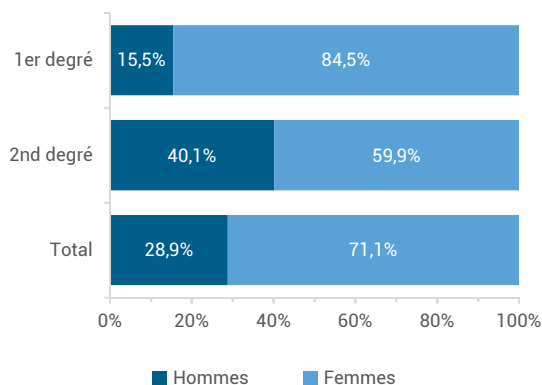
Source : Entrepôt de données BSA

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.

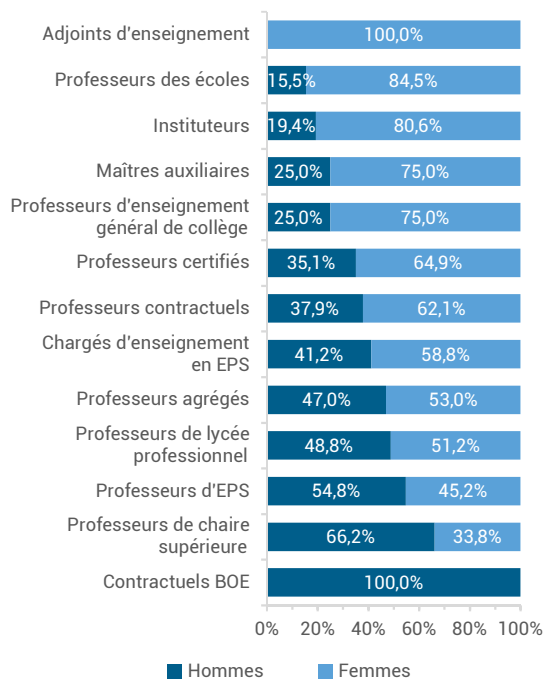
La part des femmes parmi les personnels enseignants du 1^{er} degré est la plus élevée et dépasse les 80,0%.

Figure 1.1-20 Personnels enseignants du public Répartition par niveau d'enseignement



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-21 Personnels enseignants du public Répartition par corps



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.6.2.2 La féminisation dans le secteur privé

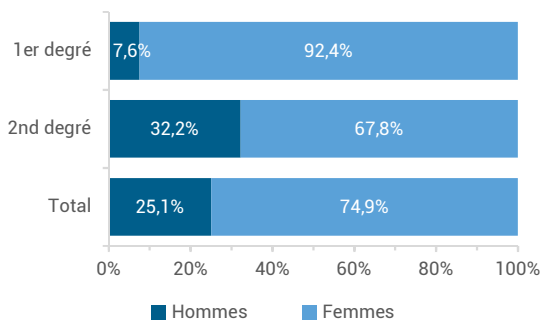
Tableau 1.1-24 Répartition des personnels enseignants du secteur privé par genre et corps

Corps	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Personnels enseignants du 1^{er} degré				
Instituteurs	0	1	1	0,0%
Maîtres auxiliaires	138	13	151	91,4%
Professeurs des écoles	569	44	613	92,8%
	707	58	765	92,4%
Personnels enseignants du 2nd degré				
Adjoints d'enseignement	8	6	14	57,1%
Contractuels BOE	0	1	1	0,0%
Maîtres auxiliaires	210	99	309	68,0%
Professeurs agrégés	44	40	84	52,4%
Professeurs certifiés	821	304	1 125	73,0%
Professeurs de chaire supérieure	0	3	3	0,0%
Professeurs de lycée professionnel	125	79	204	61,3%
Professeurs d'EPS	59	71	130	45,4%
	1 267	603	1 870	67,8%
Total	1 974	661	2 635	74,9%

Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation est plus forte parmi les enseignants du secteur d'enseignement privé sous contrat. Elle baisse légèrement cette année dans le 1^{er} degré (92,4%, soit -0,3 point) et reste stable dans le 2nd degré (67,8%).

Figure 1.1-22 Personnels enseignants du privé
Répartition par niveau d'enseignement

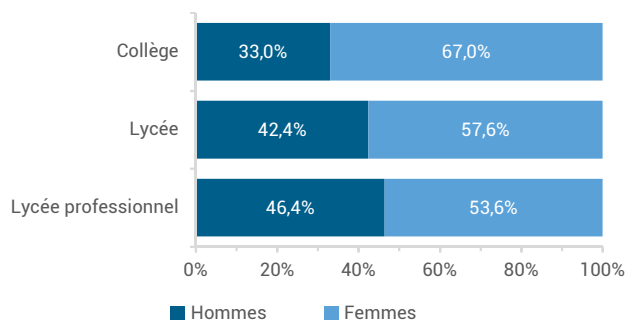


Source : Entrepôt de données BSA

1.1.6.2.3 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 1.1-23 Personnels enseignants
Répartition par type d'établissement



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.6.3 Personnels non-enseignants

1.1.6.3.1 La féminisation des personnels DIEO

Tableau 1.1-25 Répartition des personnels DIEO par genre et fonction

Fonction	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Personnels de direction				
Administration	0	1	1	0,0%
Principal de collège	73	67	140	52,1%
Principal adjoint de collège	63	54	117	53,8%
Proviseur de lycée	9	30	39	23,1%
Proviseur adjoint de lycée	21	21	42	50,0%
Proviseur de lycée professionnel	4	14	18	22,2%
Proviseur adjoint de lycée professionnel	11	9	20	55,0%
Proviseur de vie scolaire	1	0	1	100,0%
	182	196	378	48,1%
Personnels d'éducation et d'orientation				
Conseiller principal d'éducation	255	84	339	75,2%
Personnel d'orientation et psychologue de l'Éducation nationale	183	28	211	86,7%
	438	112	550	79,6%
Personnels d'inspection				
Inspecteur d'académie	0	2	2	0,0%
Inspecteur d'académie adjoint	1	1	2	50,0%
Inspecteur pédagogique régional	18	15	33	54,5%
Inspecteur de l'Éducation nationale	27	30	57	47,4%
	46	48	94	48,9%
Total	666	356	1 022	65,2%

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 et lycées professionnels.

La féminisation progresse cette année de 7,4 points chez les personnels d'inspection (48,9%) alors qu'elle reste majoritaire chez les personnels d'éducation et d'orientation (79,6%).

1.1.6.3.2 La féminisation des personnels d'assistance éducative

Tableau 1.1-26 Répartition des personnels d'assistance éducative par genre et corps

Corps	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Assistants de langues vivantes recrutés localement	19	2	21	90,5%
Assistants d'éducation	2 488	719	3 207	77,6%
Assistants étrangers	90	21	111	81,1%
Total	2 597	742	3 339	77,8%

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 1,2 point par rapport à l'année antérieure.

1.1.6.3.3 La féminisation des personnels IATSS

Tableau 1.1-27 Répartition des personnels administratifs par genre, catégorie fonction publique et corps

Corps	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Catégorie A				
Attachés d'administration de l'état	133	60	193	68,9%
Administrateurs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche	3	7	10	30,0%
Recteur	0	1	1	0,0%
Secrétaire général d'académie	0	1	1	0,0%
	136	69	205	66,3%
Catégorie B				
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	343	79	422	81,3%
	343	79	422	81,3%
Catégorie C				
Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	530	51	581	91,2%
	530	51	581	91,2%
Non-titulaires				
Contractuels	114	12	126	90,5%
Contractuels BOE	2	0	2	100,0%
Contractuels individuels	16	1	17	94,1%
Apprentis	64	20	84	76,2%
	196	33	229	85,6%
Total	1 205	232	1 437	83,9%

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, en légère baisse par rapport à l'année antérieure (-1,2 point), est de 66,3%.

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

Tableau 1.1-28 Répartition des personnels médico-sociaux par genre, catégorie fonction publique et corps

Corps	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Catégorie A				
Conseillers techniques de service social	8	1	9	88,9%
Infirmiers	184	14	198	92,9%
Médecins	29	0	29	100,0%
Médecins - conseillers techniques	3	0	3	100,0%
	224	15	239	93,7%
Catégorie B				
Assistants de service social	62	4	66	93,9%
	62	4	66	93,9%
Non-titulaires				
Assistants de service social contractuels	8	1	9	88,9%
Contractuels individuels				
Infirmiers contractuels	20	1	21	95,2%
Médecins contractuels de santé scolaire	9	1	10	90,0%
	37	3	40	92,5%
Total	323	22	345	93,6%

Source : Entrepôt de données BSA

La plus forte féminisation de toutes les filières IATSS concerne la filière médico-sociale avec un taux de 93,6%.

Tableau 1.1-29 Répartition des personnels techniques par genre, catégorie fonction publique et corps

Corps	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Catégorie C				
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	2	0	2	100,0%
	2	0	2	100,0%
Non-titulaires				
Contractuels	0	0	0	-
	0	0	0	-
Total	2	0	2	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

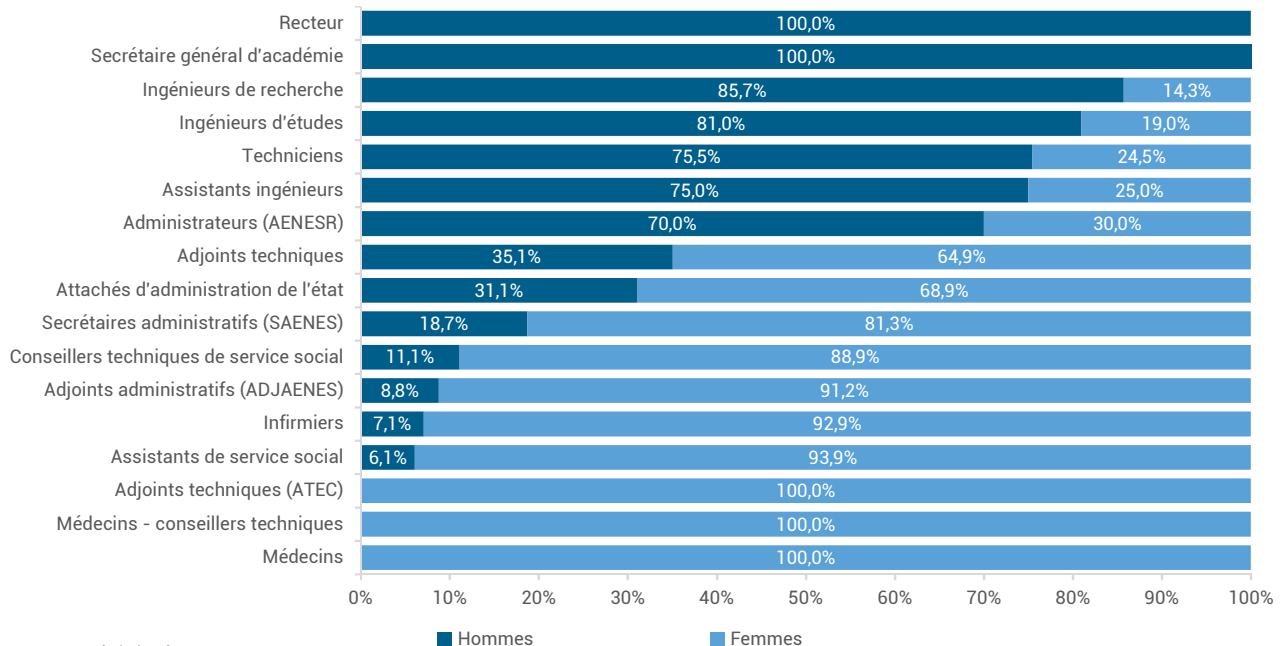
Tableau 1.1-30 Répartition des personnels ITRF par genre, catégorie fonction publique et corps

Corps	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Catégorie A				
Assistants ingénieurs	2	6	8	25,0%
Ingénieurs de recherche	1	6	7	14,3%
Ingénieurs d'études	4	17	21	19,0%
	7	29	36	19,4%
Catégorie B				
Techniciens	13	40	53	24,5%
	13	40	53	24,5%
Catégorie C				
Adjointes techniques	126	68	194	64,9%
	126	68	194	64,9%
Non-titulaires				
Contractuels	24	12	36	66,7%
Contractuels individuels	3	3	6	50,0%
	27	15	42	64,3%
Total	173	152	325	53,2%

Source : Entrepôt de données BSA

La parité d'ensemble (53,2%) 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 1.1-24 Personnels IATSS - Répartition par genre



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.7 Âges moyens et tranches d'âge

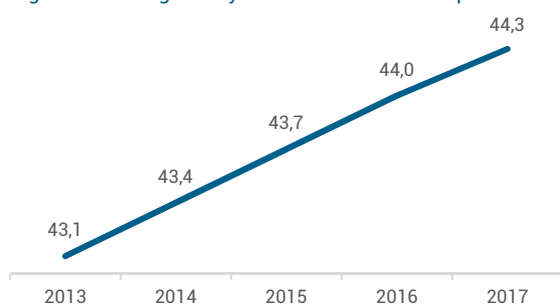
1.1.7.1 Âges moyens

Tableau 1.1-31 Âges moyens des personnels par catégorie sur 5 ans

Catégorie de personnels	2013	2014	2015	2016	2017
Personnels d'assistance éducative	35,1	35,6	35,7	37,5	38,6
Personnels ATSS	48,7	49,0	48,6	48,2	48,4
Personnels de direction	51,2	51,3	51,6	52,1	51,9
Personnels d'éducation et d'orientation	46,2	46,8	46,8	47,1	48,6
Personnels d'inspection	53,9	53,6	54,0	54,6	54,3
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	42,7	43,1	43,3	43,6	43,6
Personnels enseignants du 2 nd degré	43,9	44,2	44,5	44,8	45,0
Personnels ITRF	44,6	46,2	46,7	47,1	47,7
Total	43,1	43,4	43,7	44,0	44,3

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-25 Âges moyens de l'ensemble des personnels



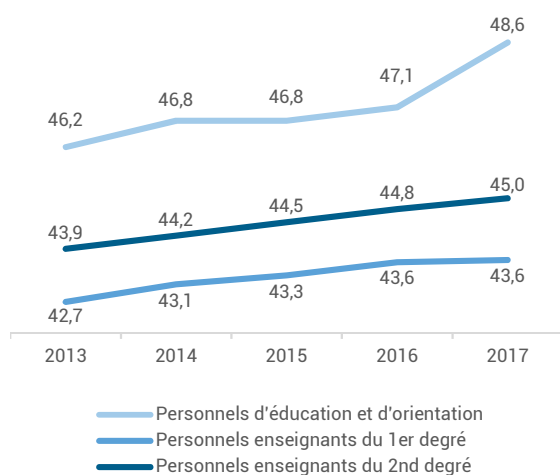
Source : Entrepôt de données BSA

La tendance générale est à l'augmentation de l'âge moyen toutes catégories confondues : de 2013 à 2017, l'âge moyen a une nouvelle fois progressé de 0,3 an pour atteindre cette année 44,3 ans. Les seules catégories de personnels qui échappent à cette tendance concernent les catégories de personnels les plus âgées : les personnels de direction et les personnels d'inspection.

Les personnels les plus jeunes se retrouvent parmi les personnels d'assistance éducative (âge moyen : 38,6 ans).

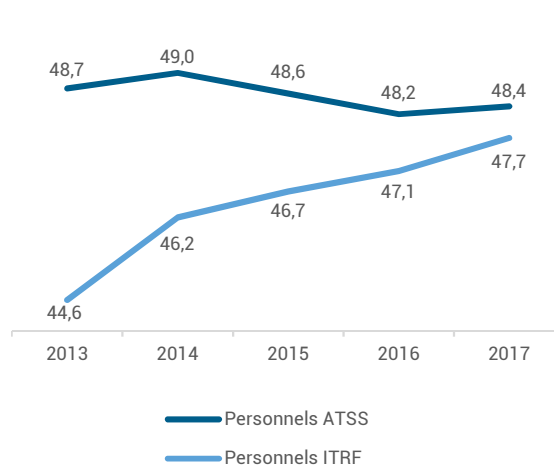
Les enseignants du 2nd degré (45,0 ans) sont en moyenne plus âgés que les enseignants du 1^{er} degré (43,6 ans) et les personnels ATSS (48,4 ans) et ITRF (47,7 ans) sont en moyenne plus âgés que les personnels enseignants.

Figure 1.1-26 Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des secteurs public et privé



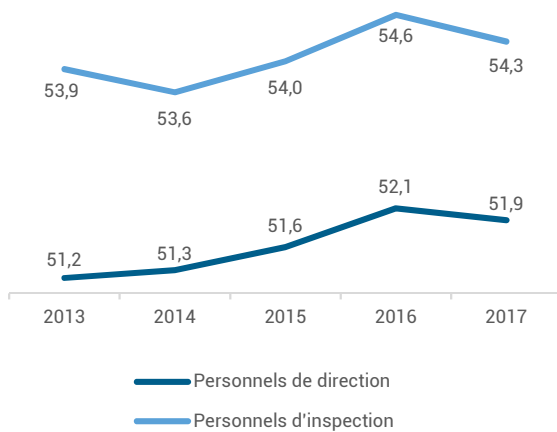
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-27 Personnels IATSS



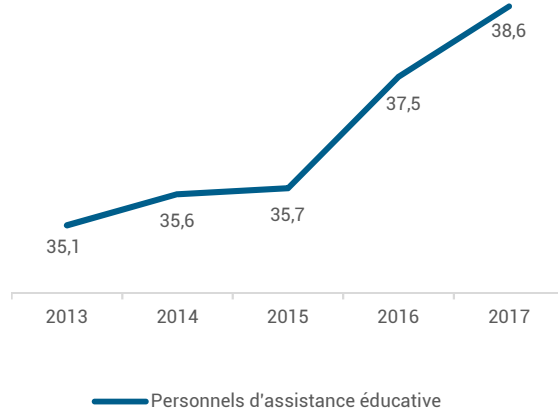
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-28 Personnels de direction et d'inspection



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-29 Personnels d'assistance éducative



Source : Entrepôt de données BSA

1.1.7.2 Tranches d'âge

Tableau 1.1-32 Effectifs des personnels enseignants et non-enseignants par tranche d'âge et genre

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	43,9	1 393	7,7%	4 667	25,9%	6 492	36,0%	5 488	30,4%
Hommes	45,8	421	5,9%	1 452	20,2%	2 584	36,0%	2 724	37,9%
	44,4	1 814	7,2%	6 119	24,3%	9 076	36,0%	8 212	32,5%
Personnels non-enseignants									
Femmes	44,6	739	14,9%	839	16,9%	1 428	28,7%	1 960	39,5%
Hommes	40,5	487	32,4%	222	14,7%	317	21,1%	478	31,8%
	43,6	1 226	18,9%	1 061	16,4%	1 745	27,0%	2 438	37,7%
Total	44,3	3 040	9,6%	7 180	22,7%	10 821	34,1%	10 650	33,6%

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 (32,4% pour les hommes contre 14,9% pour les femmes).

Tableau 1.1-33 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	60,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0%
Chargés d'enseignement en EPS	58,6	-	-	-	-	-	-	34	100,0%
Contractuels BOE	34,4	3	42,8%	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%
Instituteurs	52,4	-	-	-	-	32	23,9%	102	76,1%
Maîtres auxiliaires	52,5	-	-	-	-	14	31,8%	30	68,2%
Professeur d'Enseignement Général de Collège	60,6	-	-	-	-	-	-	16	100,0%
Professeurs agrégés	45,6	63	4,1%	353	23,2%	572	37,6%	534	35,1%
Professeurs certifiés	44,4	490	6,9%	1731	24,3%	2692	37,8%	2209	31,0%
Professeurs contractuels	41,3	99	10,5%	321	33,9%	322	34,1%	203	21,5%
Professeurs de chaire supérieure	52,0	-	-	1	1,5%	23	33,8%	44	64,7%
Professeurs de lycée professionnel	47,2	39	2,4%	280	17,0%	648	39,4%	677	41,2%
Professeurs d'EPS	46,1	56	6,7%	152	18,3%	293	35,3%	330	39,7%
Professeurs des écoles	43,5	905	8,9%	2658	26,0%	3610	35,3%	3045	29,8%
Total	44,3	1 655	7,3%	5 498	24,4%	8 207	36,3%	7 226	32,0%

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.

Plus des deux tiers des enseignants du secteur public ont plus de 39 ans : 36,3% ont de 40 à 49 ans et 32,0% ont 50 ans et plus.

Les moins de 30 ans sont particulièrement représentés parmi les professeurs contractuels (10,5%). A l'inverse, les 50 ans et plus sont majoritaires chez les professeurs de chaire supérieure (64,7%) et chez les enseignants dans les corps en voie d'extinction : les instituteurs (76,1%) et les maîtres auxiliaires (68,2%).

L'intégralité des chargés d'enseignement d'EPS et des professeurs d'enseignement général de collège se situent également dans cette tranche d'âge.

Tableau 1.1-34 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
Adjoints d'enseignement	55,4	-	-	-	-	2	14,3%	12	85,7%
Contractuels BOE	54,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0%
Instituteurs	45,0	-	-	-	-	1	100,0%	-	-
Maîtres auxiliaires	39,5	82	17,8%	159	34,6%	136	29,6%	83	18,0%
Professeurs agrégés	47,7	-	-	22	26,2%	21	25,0%	41	48,8%
Professeurs certifiés	46,9	44	3,9%	229	20,4%	375	33,3%	477	42,4%
Professeurs de chaire supérieure	51,0	-	-	-	-	1	33,3%	2	66,7%
Professeurs de lycée professionnel	46,8	5	2,4%	42	20,6%	75	36,8%	82	40,2%
Professeurs d'EPS	44,8	11	8,5%	28	21,5%	44	33,8%	47	36,2%
Professeurs des écoles	46,1	17	2,8%	141	23,0%	214	34,9%	241	39,3%
Total	45,4	159	6,0%	621	23,6%	869	33,0%	986	37,4%

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 1.1-35 Effectifs des personnels DIEO par tranche d'âge et fonction

Fonction	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
Administration	44,0	-	-	-	-	1	100,0%	-	-
Principal de collège	53,8	-	-	2	1,4%	35	25,0%	103	73,6%
Principal adjoint de collège	48,9	-	-	10	8,6%	52	44,4%	55	47,0%
Proviseur de lycée	56,8	-	-	-	-	4	10,3%	35	89,7%
Proviseur adjoint de lycée	49,6	-	-	2	4,8%	19	45,2%	21	50,0%
Proviseur de lycée professionnel	56,7	-	-	-	-	1	5,6%	17	94,4%
Proviseur adjoint de lycée professionnel	48,5	-	-	2	10,0%	8	40,0%	10	50,0%
Proviseur de vie scolaire	58,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0%
Conseiller principal d'éducation	47,7	6	1,8%	46	13,5%	144	42,5%	143	42,2%
Personnel d'orientation	50,0	-	-	22	10,4%	75	35,6%	114	54,0%
Inspecteur d'académie	60,5	-	-	-	-	-	-	2	100,0%
Inspecteur d'académie adjoint	45,0	-	-	-	-	1	50,0%	1	50,0%
Inspecteur pédagogique régional	54,5	-	-	-	-	5	15,2%	28	84,8%
Inspecteur de l'Éducation nationale	54,2	-	-	-	-	12	21,1%	45	78,9%
Total	50,3	6	0,6%	84	8,2%	357	34,9%	575	56,3%

Source : Entrepôt de données BSA

Plus d'un personnel de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation sur deux a 50 ans et plus, avec une présence pour cette tranche d'âge plus fortement marquée pour les chefs d'établissement (proviseurs de lycée et principaux de collège) et les personnels d'inspection.

Tableau 1.1-36 Effectifs des personnels d'assistance éducative 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
Assistants de langues vivantes recrutés localement	35,9	8	38,1%	5	23,8%	6	28,6%	2	9,5%
Assistants d'éducation	39,1	955	29,8%	720	22,4%	765	23,9%	767	23,9%
Assistants étrangers	25,1	101	91,0%	7	6,3%	1	0,9%	2	1,8%
Total	38,6	1 064	31,9%	732	21,9%	772	23,1%	771	23,1%

Source : Entrepôt de données BSA

On observe qu'un peu moins d'un personnel d'assistance éducative sur trois a moins de 30 ans, en particulier parmi les assistants étrangers (91,0%), et qu'un peu plus d'un assistant d'éducation sur cinq se situe dans la tranche d'âge des 50 ans et plus.

Tableau 1.1-37 Effectifs des personnels ATSS par tranche d'âge et catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	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									
Catégorie A	51,2	1	0,5%	15	7,3%	70	34,1%	119	58,1%
Catégorie B	49,1	7	1,7%	57	13,5%	150	35,5%	208	49,3%
Catégorie C	50,1	19	3,3%	53	9,1%	171	29,4%	338	58,2%
Non-titulaires	37,0	98	42,8%	27	11,8%	43	18,8%	61	26,6%
	47,9	125	8,7%	152	10,6%	434	30,2%	726	50,5%
Filière médico-sociale									
Catégorie A	51,7	2	0,8%	19	8,0%	60	25,1%	158	66,1%
Catégorie B	46,7	-	-	15	22,7%	23	34,9%	28	42,4%
Non-titulaires	46,8	4	10,0%	8	20,0%	9	22,5%	19	47,5%
	50,2	6	1,7%	42	12,2%	92	26,7%	205	59,4%
Filière technique									
Catégorie C	60,0	-	-	-	-	-	-	2	100,0%
Non-titulaires	60,0	-	-	-	-	-	-	2	100,0%
Total	48,4	131	7,3%	194	10,9%	526	29,5%	933	52,3%

Source : Entrepôt de données BSA

A l'exception des non-titulaires de la filière administrative (26,6%), la tranche des 50 ans et plus est la plus représentée parmi les personnels ATSS avec une présence de 58,1% pour les personnels de catégorie A et 49,3% pour les personnels de catégorie B.

Tableau 1.1-38 Effectifs des personnels ITRF par tranche d'âge et catégorie fonction publique

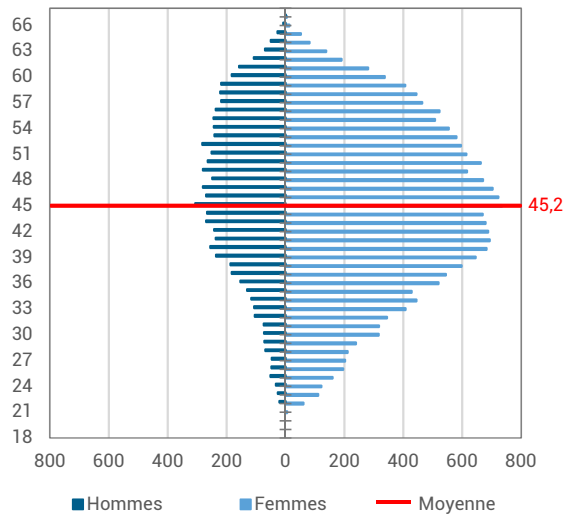
Catégorie fonction publique	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Filière ITRF									
Catégorie A	51,4	-	-	1	2,8%	15	41,7%	20	55,5%
Catégorie B	48,5	1	1,9%	9	17,0%	18	33,9%	25	47,2%
Catégorie C	48,5	8	4,1%	38	19,6%	45	23,2%	103	53,1%
Non-titulaires	40,0	16	38,1%	3	7,1%	12	28,6%	11	26,2%
Total	47,7	25	7,7%	51	15,7%	90	27,7%	159	48,9%

Source : Entrepôt de données BSA

Quasiment un personnel sur deux a 50 ans et plus. Ils sont les plus nombreux parmi les catégories A (55,5%). Les personnels ITRF sont faiblement représentés dans les tranches d'âge inférieures à 40 ans (23,4%).

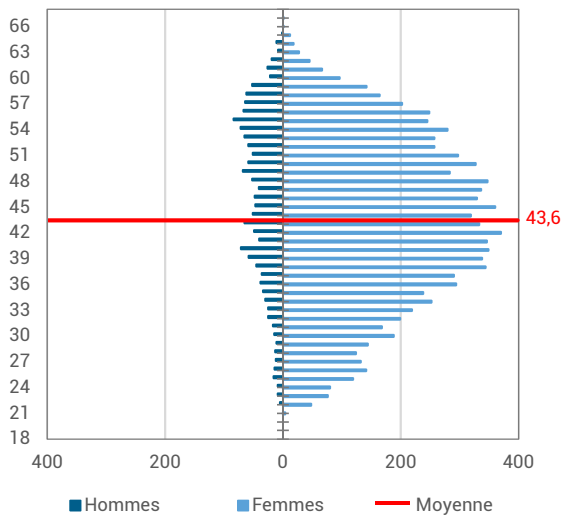
1.1.8 Pyramides des âges

Figure 1.1-30 Ensemble des personnels titulaires



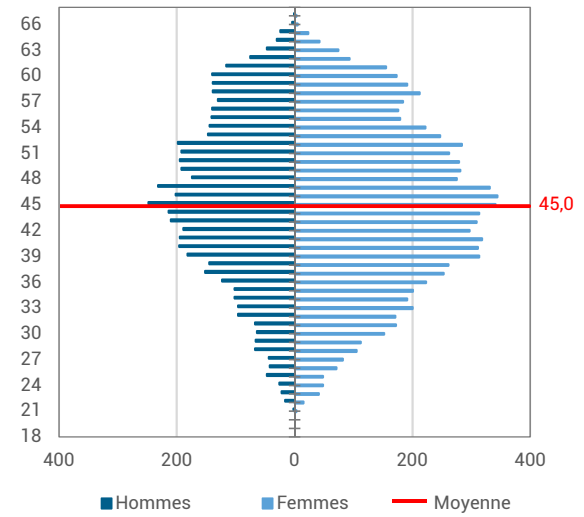
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-31 Personnels enseignants du 1^{er} degré



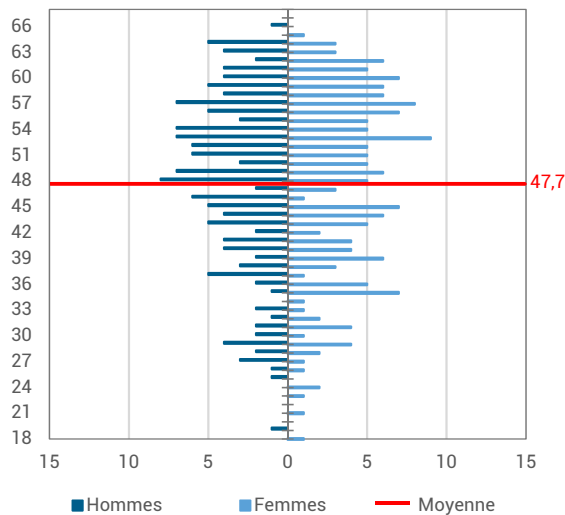
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-32 Personnels enseignants du 2nd degré



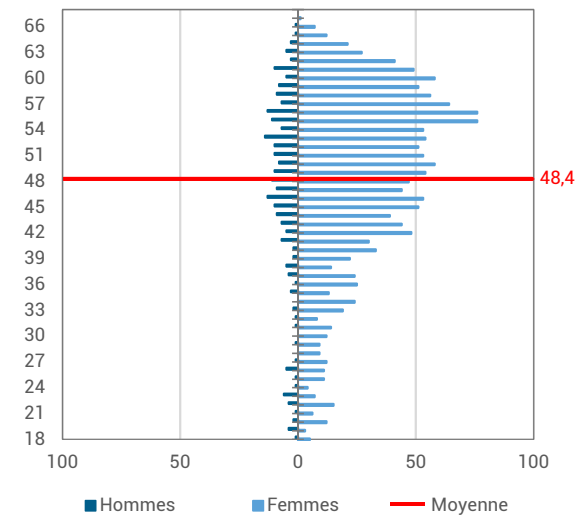
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-33 Personnels ITRF



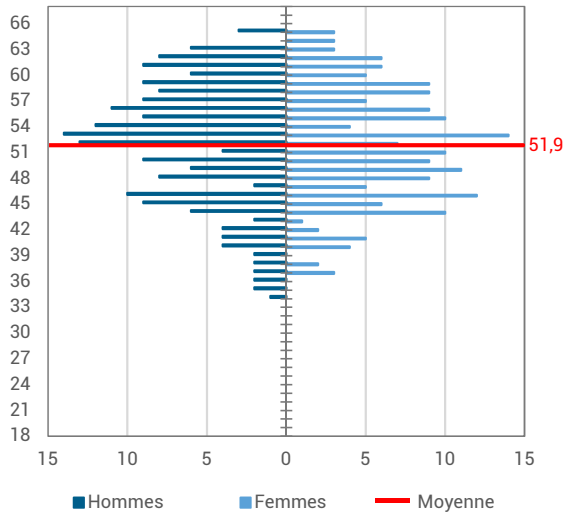
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-34 Personnels ATSS



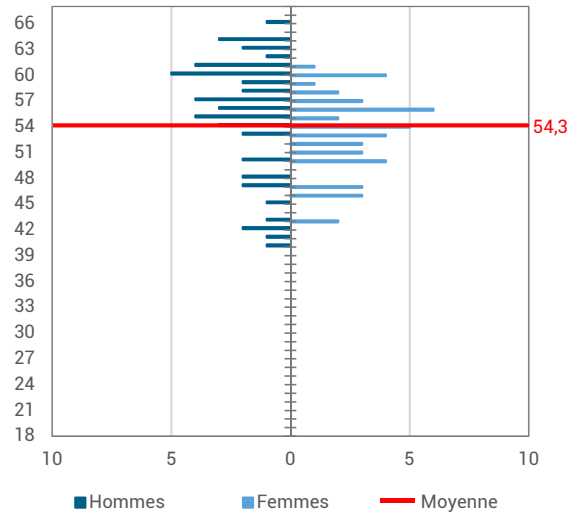
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-35 Personnels de direction



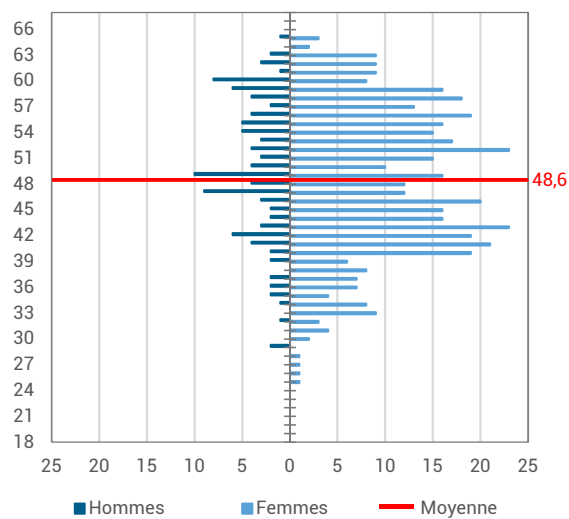
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-36 Personnels d'inspection



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.1-37 Personnels d'éducation et d'orientation



Source : Entrepôt de données BSA

Accompagnants des élèves en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation de la citoyenneté des personnes handicapées a permis des avancées majeures dans la politique de scolarisation des élèves en situation de handicap. Ainsi, chaque année, le nombre d'enfants ou d'adolescents en situation de handicap a augmenté. Dans l'académie de Nice, on en a recensé 8 645 élèves à la rentrée 2017, soit une progression de 20,4% par rapport à l'année précédente : 4 849 ont été accueillis dans le 1^{er} degré et 3 796 dans le 2nd degré. Pour contribuer au développement des pratiques inclusives, les enseignants sont assistés dans leurs tâches par la présence des Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap (AESH). Leurs missions se déclinent en trois catégories :

- l'aide individuelle destinée à un élève qui a besoin d'un accompagnement continu et soutenu (AESH-I),
- l'aide mutualisée dont l'accompagnement n'est ni nécessairement continu et soutenu (AESH-M),
- et l'aide en dispositif collectif qui permet un accompagnement pour tous les élèves bénéficiant d'un enseignement adapté au sein d'une Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (AESH-CO).

Un renforcement de l'aide humaine différenciée pour répondre aux besoins de chaque élève en situation de handicap

1 431 AESH ont été recrutés, ce qui correspond à une augmentation de 19,1% des effectifs par rapport à l'année précédente. Parmi l'ensemble des AESH, deux agents sur trois se consacrent au soutien d'élèves à titre individuel (68,6%); cette proportion se traduit géographiquement par un relatif équilibre entre les deux départements ; à l'inverse, si près d'un agent sur cinq accompagne les élèves avec une aide mutualisée (18,0%), la proportion d'agents constatée est plus élevée dans le département du Var (22,4%) que dans le département des Alpes-Maritimes (13,3%) en réponse aux notifications distinctes des maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH). L'évolution des AESH-CO en légère baisse d'effectifs en 2017-2018 (-7) permet d'accompagner les scolarisations en dispositifs ULIS en croissance. La progression du nombre d'AESH-M et d'AESH-I témoigne de la volonté de transformation des parcours professionnels des AESH (CDIsation, transformation des CUI en AESH) et à la pérennisation de l'accompagnement des élèves. On observe ainsi une augmentation de 16,6% de l'aide individuelle faisant passer les effectifs de 821 AESH-I en 2016-2017 à 982 en 2017-2018. De la même façon et dans de plus grandes proportions, les AESH-M augmentent de 41,2%, avec 75 personnels supplémentaires par rapport à l'année précédente.

Une aide plus élevée dans le 1^{er} degré

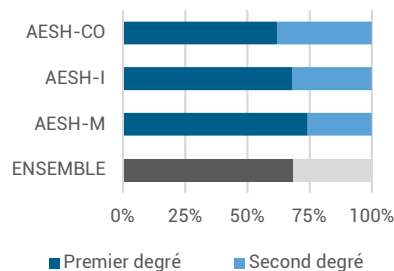
Concernant l'affectation des AESH par niveau d'enseignement, 68,3% de ces personnels sont affectés dans un établissement du 1^{er} degré. Si une baisse de 0,4 point est constatée par rapport à l'année

Tableau 1a – Évolution des effectifs d'AESH par département et mission

Mission	2016-2017		2017-2018		Évolution
	Effectifs	Part des femmes (%)	Effectifs	Part des femmes (%)	
Département des Alpes-Maritimes					
AESH - CO	120	88,3%	122	91,0%	2
AESH - I	428	96,7%	484	96,7%	56
AESH - M	84	92,9%	93	90,3%	9
	632	94,6%	699	94,8%	67
Département du Var					
AESH - CO	79	97,5%	70	98,6%	-9
AESH - I	393	96,7%	498	97,2%	105
AESH - M	98	95,9%	164	95,1%	66
	570	96,7%	732	96,9%	162
	1 202	95,6%	1 431	95,9%	229

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1a – Répartition des AESH par niveau d'enseignement et mission



Source : Entrepôt de données BSA

précédente, ce taux reste néanmoins largement supérieur à la proportion d'élèves en situation de handicap scolarisés dans le 1^{er} degré (56,1%). Des évolutions contrastées apparaissent par type de mission où l'on constate un taux en progression pour les AESH-M (74,3%, soit +5,1 points) et pour les AESH-CO (62,0%, soit +1,7 point) alors qu'il est en baisse pour les AESH-I (67,9%, soit -2,7 points).

Une très forte féminisation et une part importante d'agents âgés de 50 ans et plus

La proportion des femmes chez les AESH est nettement plus élevée que dans toutes les autres catégories de personnels en activité et cela quel que soit le secteur ou le niveau d'enseignement : plus de 9 agents sur 10 sont des femmes (95,9%). L'âge moyen des AESH est également élevé (47,2 ans) et contribue depuis 2 ans à faire progresser l'âge moyen des personnels d'assistance éducative. Il est passé de 37,5 ans en 2015/2016 à 38,6 ans en 2017-2018, soit une progression de 8,1%. Cette hausse s'explique principalement par la transformation en AESH des 520 contrats aidés détenus en grande partie par des personnels plus âgés. Près de 8 AESH sur 10 ont plus de 40 ans (78,4%), ceux âgés de 50 ans et plus représentent quasiment la moitié de cette population (44,0%) et seulement 4,8% d'entre eux ont moins de 30 ans.

Tableau 1b – Âge moyen et tranche d'âge des AESH par genre

Genre	Âge moyen	Moins de 30 ans	30-39 ans	39-49 ans	50 ans et plus
Femmes	47,3	4,6%	16,7%	34,6%	44,1%
Hommes	46,2	8,5%	20,3%	28,8%	42,4%
	47,2	4,8%	16,8%	34,4%	44,0%

Source : Entrepôt de données BSA

1.2 Flux des personnels

1.2.1 Recrutement et concours

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

1.2.1.1.1 Premier concours interne de professeur des écoles dans le secteur public

Tableau 1.2-1 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
2016	9	5	3	2	1	0	11	3
2017	6	4	3	2	2	1	8	4
2018	4	4	2	1	1	0	5	2
Évolution 2018-2017 en valeur absolue	-2	0	-1	-1	-1	-1	-3	-2

Source : DSSEN 06 et DSSEN 83 - Divisions des personnels enseignants

Le corps des instituteurs étant placé en voie d'extinction, le vivier de candidats possibles se réduit progressivement.

1.2.1.1.2 Les autres concours public et privé sous contrat

Tableau 1.2-2 Réussite aux autres concours des personnels enseignants du 1^{er} degré public et privé sous contrat

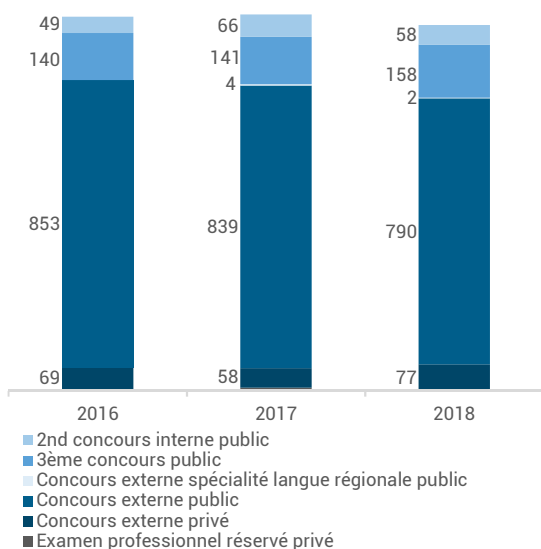
Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
2 nd concours interne public	157	49	12	159	66	12	249	58	7	18,2%	12,1%
3 ^{ème} concours public	460	140	27	405	141	23	618	158	15	16,3%	9,5%
Concours externe spécialité langue régionale public	-	-	-	4	4	0	11	2	2	0,0%	100,0%
Concours externe public	1 883	853	307	1 688	839	293	2 211	790	185	34,9%	23,4%
Concours externe privé	226	69	12	159	58	13	272	77	8	22,4%	10,4%
Examen professionnel réservé privé	-	-	-	9	9	9	19	1	1	100,0%	100,0%
Concours externe spécialité langue régionale public (E.A.*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Concours externe privé (E.A.*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Concours externe public (E.A.*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2 726	1 111	358	2 424	1 117	350	3 380	1 086	218	31,3%	20,1%

(*) EA : Epreuves anticipées

- : Absence de session pour les concours concernés

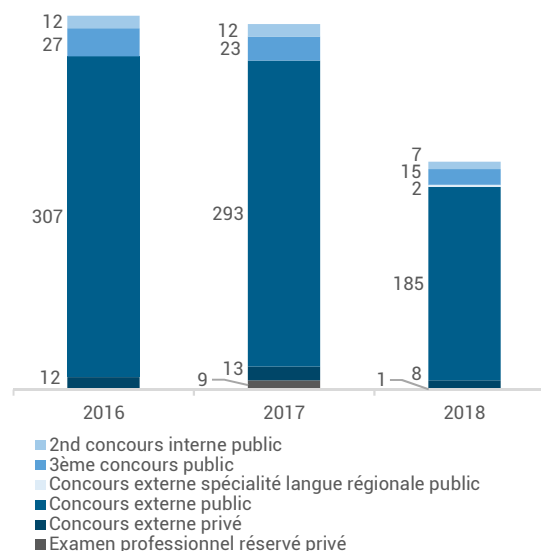
Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Figure 1.2-1 Évolution des présents aux concours enseignants du 1^{er} degré



Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Figure 1.2-2 Évolution des admis aux concours enseignants du 1^{er} degré

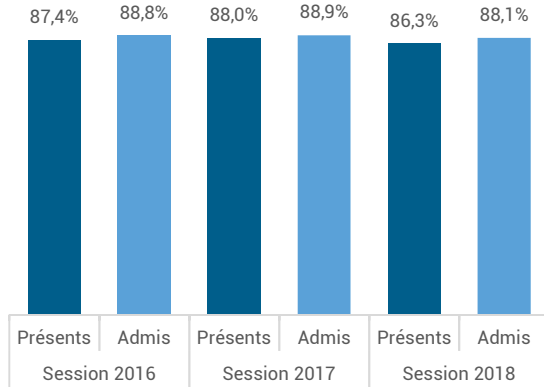


Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Le nombre de présents est en légère baisse par rapport à l'année antérieure (-31). Le taux de réussite, quant à lui, chute de 11,2 points pour atteindre 20,1% en 2018. Cette forte baisse s'explique par une diminution du nombre de postes ouverts au concours (-132 admis par rapport à l'année 2017).

1.2.1.1.3 Part des femmes

Figure 1.2-3 Part des femmes du concours enseignants du 1^{er} degré public et privé



Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Les femmes représentent, à la session 2018, 86,3% des présents. Ce taux est en légère diminution (-1,7 point) par rapport à l'année 2017.

Les femmes représentent 88,1% des admis. Ce taux reste similaire aux taux des sessions précédentes, traduisant ainsi une très bonne réussite des femmes à la session 2018.

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

1.2.1.2.1 Concours externes et troisièmes concours

Tableau 1.2-3 Réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2nd degré public

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Agrégation	719	273	32	1 183	347	23	1 189	260	17	6,6%	6,5%
Agrégation doctorat	-	-	-	34	13	1	56	19	2	7,7%	10,5%
CAPEPS	78	55	14	94	59	18	72	40	11	30,5%	27,5%
CAPES	1 163	554	160	1 094	484	131	1 073	457	114	27,1%	24,9%
CAPET	177	54	15	219	61	18	183	65	16	29,5%	24,6%
CAPLP	357	127	34	419	140	41	347	142	45	29,3%	31,7%
COP	60	8	2	134	61	6	79	25	4	9,8%	16,0%
CPE	202	66	4	200	63	6	176	66	4	9,5%	6,1%
Total	2 756	1 137	261	3 377	1 228	244	3 175	1 074	213	19,9%	19,8%

- : Absence de session pour le concours concerné
Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Le taux de réussite reste stable (19,8%) malgré une diminution du nombre d'admis (-31).

Tableau 1.2-4 Réussite aux 3^{èmes} concours des personnels enseignants du 2nd degré public

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
CAPES	97	29	9	127	36	11	88	25	6	30,6%	24,0%
CAPET	10	0	0	14	2	1	20	3	2	50,0%	66,7%
CAPLP	-	-	-	17	4	0	13	1	0	0,0%	0,0%
Total	107	29	9	158	42	12	121	29	8	28,6%	27,6%

- : Absence de session pour le concours concerné
Source : OCEAN - Admis sur liste principale

1.2.1.2.2 Concours internes

Tableau 1.2-5 Réussite aux concours internes des personnels enseignants du 2nd degré public

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Agrégation	711	404	34	683	347	28	551	338	30	8,1%	8,9%
CAPEPS	42	22	5	37	14	1	44	24	1	7,1%	4,2%
CAPES	357	251	26	333	162	23	319	146	34	14,2%	23,3%
CAPET	38	23	1	41	12	1	48	16	2	8,3%	12,5%
CAPLP	101	64	7	94	30	7	92	36	4	23,3%	11,1%
COP	6	2	2	23	11	0	13	6	0	0,0%	0,0%
CPE	104	44	0	109	37	5	108	36	1	13,5%	2,8%
Total	1 359	810	75	1 320	613	65	1 175	602	72	10,6%	12,0%

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Le taux de réussite progresse de 1,4 point et le nombre d'admis est en progression (+7).

1.2.1.2.3 Concours réservés (Loi SAUVADET)

Tableau 1.2-6 Réussite aux concours réservés des personnels enseignants du 2nd degré public

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
CAPEPS	4	1	0	11	5	4	9	2	1	80,0%	50,0%
CAPES	60	27	15	67	35	11	62	21	9	31,4%	42,9%
CAPLP	29	15	9	34	14	6	29	12	4	42,9%	33,3%
COP	-	-	-	4	3	1	3	1	1	33,3%	100,0%
CPE	3	1	1	4	1	0	4	2	1	0,0%	50,0%
CAPET	11	3	2	14	6	0	17	3	1	0,0%	33,3%
Total	107	47	27	134	64	22	124	41	17	34,4%	41,5%

- : Absence de session pour le concours concerné
Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Le nombre de candidats et le nombre de présents sont en diminution par rapport à la session de 2017 (-10 candidats et -23 présents en 2018). En revanche, le taux de réussite progresse, passant de 34,4% à 41,5%.

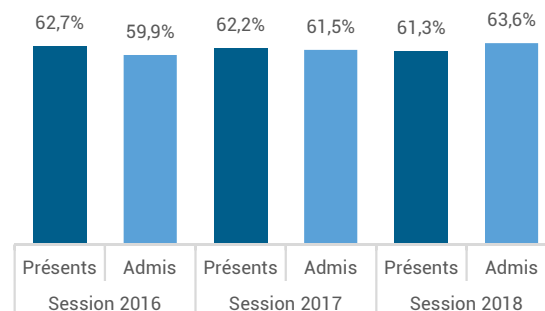
1.2.1.2.4 Part des femmes

Tableau 1.2-7 Pourcentage de femmes parmi les présents

Ensemble des Concours	2016	2017	2018
Agrégation	52,5%	56,6%	57,1%
CAPEPS	32,1%	33,3%	60,6%
CAPES	72,1%	66,7%	52,7%
CAPET	61,3%	61,7%	67,2%
CAPLP	63,1%	57,4%	66,7%
COP	80,0%	92,0%	53,6%
CPE	78,4%	79,2%	87,9%
Total	62,7%	62,2%	61,3%

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Figure 1.2-4 Évolution de la part des femmes parmi les présents et les admis



Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Le taux de réussite des femmes est en progression (+2,1 points) alors que leur taux de présence est en légère baisse (-0,9 point).

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

1.2.1.3.1 Concours externes et troisièmes concours

Tableau 1.2-8 Réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
CAPEPS	23	13	4	19	5	1	17	6	1	20,0%	16,7%
CAPES	196	77	23	212	87	17	229	106	25	19,5%	23,6%
CAPET	35	9	1	34	12	0	36	8	0	0,0%	0,0%
CAPLP	56	13	5	66	20	5	62	29	7	25,0%	24,1%
Total	310	112	33	331	124	23	344	149	33	18,5%	22,1%

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 remonte progressivement pour passer de 18,5% à 22,1%.

Tableau 1.2-9 Réussite aux 3^{èmes} concours des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
CAFEP-CAPES*	15	5	1	27	6	0	18	10	1	0,0%	10,0%
CAPLP	-	-	-	2	1	1	-	-	-	100,0%	-
Total	15	5	1	29	7	1	18	10	1	14,3%	10,0%

(*) Nouvel intitulé du CAPES depuis la session 2016

- : Absence de session pour le concours concerné

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

1.2.1.3.2 Concours internes

Tableau 1.2-10 Réussite aux concours internes des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Agrégation	46	20	2	49	15	1	58	36	6	6,7%	16,7%
CAPEPS	13	9	1	14	10	0	13	4	1	0,0%	25,0%
CAPES	119	94	27	87	58	15	90	62	19	25,9%	30,6%
CAPET	7	6	0	9	5	0	7	4	1	0,0%	25,0%
CAPLP	23	21	3	25	16	5	19	14	3	31,3%	21,4%
Total	208	150	33	184	104	21	187	120	30	20,2%	25,0%

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Le taux de réussite aux concours internes des personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat ont tous augmenté hormis celui du concours CAPLP. Globalement, le taux de réussite passe de 20,2% à 25,0%.

1.2.1.3.3 Concours réservés

Tableau 1.2-11 Réussite aux concours réservés des personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
CAPEPS	5	4	1	7	6	4	5	3	1	66,7%	33,3%
CAPES	37	10	7	40	28	14	23	15	8	50,0%	53,3%
CAPLP	6	5	3	6	1	1	4	3	1	100,0%	33,3%
CAPET	-	-	-	7	4	0	4	3	2	0,0%	66,7%
Total	48	19	11	60	39	19	36	24	12	48,7%	50,0%

- : Absence de session pour le concours concerné

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

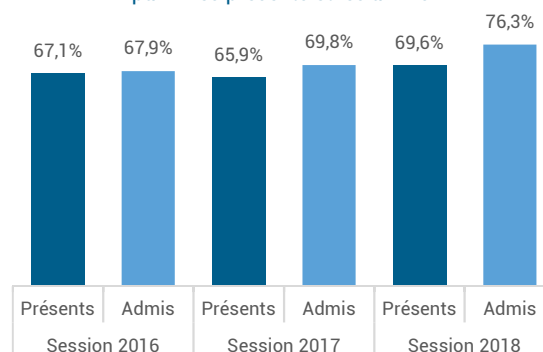
1.2.1.3.4 Part des femmes

Tableau 1.2-12 Pourcentage de femmes parmi les présents

Ensemble des Concours	2016	2017	2018
Agrégation	70,0%	60,0%	63,9%
CAPEPS	42,3%	47,6%	23,1%
CAPES	74,7%	70,9%	74,1%
CAPET	46,7%	57,1%	80,0%
CAPLP	53,8%	59,5%	65,2%
Total	67,1%	65,9%	69,6%

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Figure 1.2-5 Évolution 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 Agrégation, CAPES, CAPET et CAPLP et en forte baisse au concours CAPEPS. Globalement, leur présence aux concours est à la hausse (+4,0 points). Sur 3 ans, la part des femmes présentes sur les concours est stable alors que leur taux de réussite progresse notablement. A la session 2018, les femmes représentent 76,3% des lauréats alors qu'elles représentent 69,6% des présents.

1.2.1.4 Personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé

1.2.1.4.1 Personnels d'encadrement

Tableau 1.2-13 Réussite aux concours des personnels d'inspection et de direction

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Inspecteurs d'académie (IA-IPR)	18	18	14	14	14	2	9	9	2	14,3%	22,2%
Inspecteurs de l'Éducation nationale	50	50	2	19	19	2	19	19	3	10,5%	15,8%
Personnels de direction 1 ^{ère} classe	10	8	2	5	2	0	-	-	-	16,7%	-
Personnels de direction 2 ^{ème} classe	202	172	24	111	94	16	-	-	-	-	-
Personnels de direction classe normale	-	-	-	-	-	-	102	85	29	-	34,1%
Total	280	248	42	149	129	20	130	113	34	15,5%	30,1%

- : Absence de session pour les concours concernés
Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Suite à la fusion des grades de 1^{ère} et de 2^{ème} classes du corps des personnels de direction (décret n°2017-955 du 10 mai 2017), il n'existe, pour la session 2018, qu'un seul concours d'accès à la classe normale des personnels de direction. Pour le concours des personnels de direction, le nombre de candidats et de présents a légèrement diminué à la session de 2018. En revanche, le taux de réussite a doublé, passant de 16,7% à 34,1%.

1.2.1.4.2 Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

1.2.1.4.2.1 Concours externes

Tableau 1.2-14 Réussite aux concours externes des personnels ATSS

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Conseiller technique de service social	4	2	0	5	2	0	6	1	1	0,0%	100,0%
Infirmier	-	-	-	105	66	5	74	54	4	7,6%	7,4%
Médecin de l'Éducation nationale ⁽¹⁾	2	0	0	1	0	0	1	1	1		100,0%
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe ⁽²⁾	652	397	8	965	406	14	891	463	16	3,4%	3,5%
SAENES classe normale ⁽²⁾	412	203	6	602	189	6	-	-	-	3,2%	-
SAENES classe supérieure	134	46	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1 204	648	16	1 678	663	25	972	519	22	3,8%	4,2%

⁽¹⁾ Concours unique⁽²⁾ Concours commun

- : Absence de session pour les concours concernés

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Suite à l'application du décret n° 2016-1084 du 3 août 2016, à compter du 1^{er} janvier 2017, le corps des adjoints administratifs a été restructuré avec la disparition de la 1^{ère} et de la 2^{ème} classe des adjoints administratifs. En conséquence, dès la session 2017, le concours d'adjoint administratif de 1^{ère} classe est remplacé par le concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.

Pour la session 2018, le nombre de candidats est en nette diminution, en raison de l'absence des concours externes de secrétaires administratifs. Le taux de réussite progresse cependant de 0,4 point.

1.2.1.4.2.2 Concours internes

Tableau 1.2-15 Réussite aux concours internes des personnels ATSS

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Attaché d'administration	234	120	8	110	56	3	126	79	3	5,4%	3,8%
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe ⁽¹⁾	274	218	19	304	211	12	-	-	-	5,7%	-
SAENES classe normale ⁽¹⁾	235	184	12	274	164	6	-	-	-	3,7%	-
SAENES classe supérieure	-	-	-	-	-	-	212	135	6		4,4%
Total	743	522	39	688	431	21	338	214	9	4,9%	4,2%

⁽¹⁾ Concours commun

- : Absence de session pour les concours concernés

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

1.2.1.4.2.3 Concours réservés (Loi SAUVADET)

Tableau 1.2-16 Réussite aux concours réservés des personnels ATSS

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Attaché d'administration	-	-	-	1	0	0	4	0	0	-	-
Adjoint administratif	53	3	2	10	8	5	1	1	0	62,5%	0,0%
Total	53	3	2	11	8	5	5	1	0	62,5%	0,0%

- : Absence de session pour le concours concerné

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

1.2.1.4.2.4 Examens professionnels

Tableau 1.2-17 Réussite aux examens professionnels des personnels ATSS

Session	2016			2017			2018			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2017	2018
Attaché d'administration principal	18	18	6	12	10	5	16	13	2	50,0%	15,4%
SAENES classe supérieure ⁽¹⁾	45	29	10	44	32	10	43	35	9	31,3%	25,7%
SAENES classe exceptionnelle ⁽¹⁾	25	25	7	25	25	7	40	16	7	28,0%	43,8%
Total	88	72	23	81	67	22	99	64	18	32,8%	28,1%

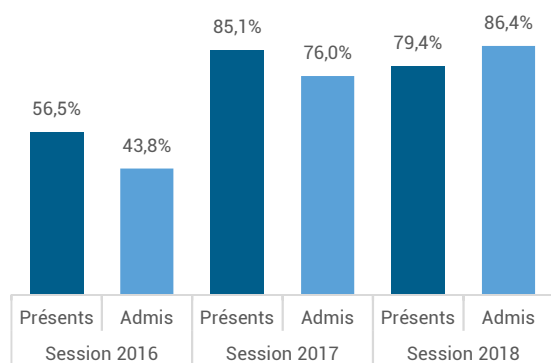
⁽¹⁾ Examen d'avancement

Source : OCEAN - Admis sur liste principale

1.2.1.4.3 Part des femmes

1.2.1.4.3.1 Concours externes

Figure 1.2-6 Concours externe des personnels ATSS
Part des femmes



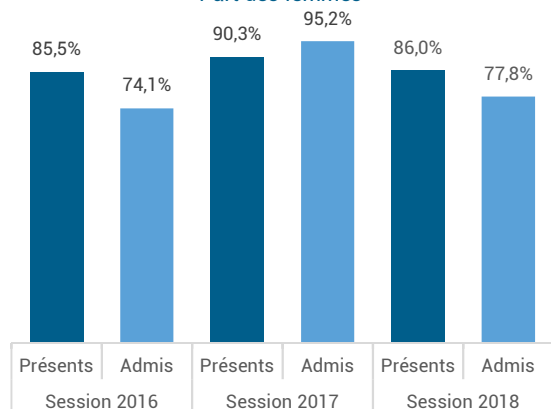
Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Les femmes sont majoritaires dans les concours ATSS externes avec un taux de présence de 79,4%. On note cependant une baisse de 5,7 points par rapport à la session 2017.

A la session 2018, les femmes réussissent mieux que les hommes avec un taux d'admis de 86,4% (+10,4 points par rapport à 2017).

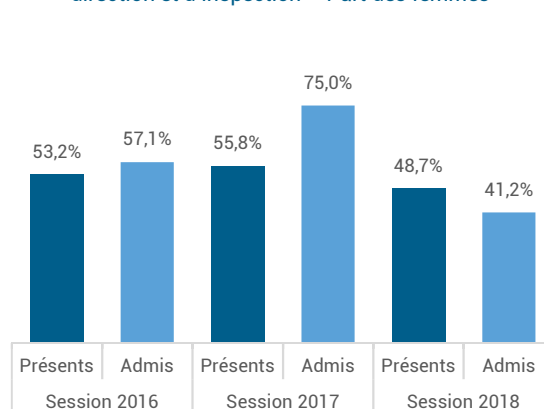
1.2.1.4.3.2 Concours internes

Figure 1.2-7 Concours internes des personnels ATSS
Part des femmes



Source : OCEAN - Admis sur liste principale

Figure 1.2-8 Concours internes 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 86,0% des candidats présents, en baisse de 4,3 points par rapport à la session 2017. Cette année, elles réussissent moins bien que les hommes avec un taux d'admis de 77,8%.

La part des femmes candidates aux concours de personnels d'encadrement est en diminution par rapport aux sessions précédentes. Elle est cette année de 48,7% contre 55,8% en 2017 (-7,1 points). De plus, les femmes réussissent moins bien que les hommes à la session 2018, avec un taux d'admis de 41,2%.

1.2.2 Départs définitifs et sorties provisoires

1.2.2.1 Départs définitifs dans le secteur public

1.2.2.1.1 Évolution par catégorie

Tableau 1.2-18 Évolution des départs définitifs dans le secteur public par catégorie

Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Personnels DIEO*				
Fin de fonction dans l'académie	21	26	17	-34,6%
Retraite ou cessation de fonction	20	34	44	29,4%
Total	41	60	61	1,7%
Personnels enseignants du 1^{er} degré				
Fin de fonction dans l'académie	97	108	116	7,4%
Retraite ou cessation de fonction	205	265	258	-2,6%
Total	302	373	374	0,3%
Personnels enseignants du 2nd degré				
Fin de fonction dans l'académie	387	394	388	-1,5%
Retraite ou cessation de fonction	289	298	320	7,4%
Total	676	692	708	2,3%
Personnels IATSS				
Fin de fonction dans l'académie	23	19	33	73,7%
Retraite ou cessation de fonction	100	101	114	12,9%
Total	123	120	147	22,5%
Total	1142	1245	1290	3,6%
<i>dont retraite ou cessation de fonction</i>	<i>614</i>	<i>698</i>	<i>736</i>	<i>5,4%</i>

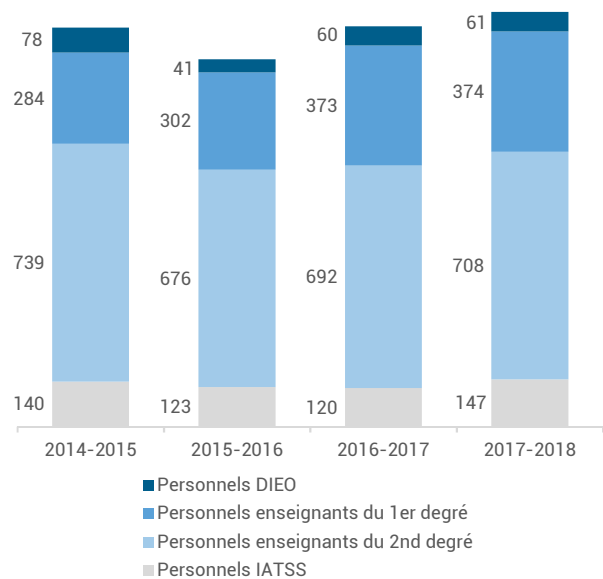
(*) En raison de la bascule de données entre les bases de gestion des ressources humaines EPP et SIRHEN, les informations au titre de l'année scolaire 2016-2017 contenues dans l'entrepôt de données BSA n'étaient pas exhaustives. Les données ont été actualisées pour l'édition 2017-2018.

Source : Entrepôt de données BSA

Alors qu'ils étaient en baisse jusqu'en 2015-2016, les départs définitifs continuent d'augmenter et concernent 1290 agents titulaires en 2017-2018.

Cette hausse concerne particulièrement les personnels IATSS dont le volume de départs définitifs augmente de 22,5%.

Figure 1.2-9 Fins de fonction et retraites/cessations de fonction



Source : Entrepôt de données BSA

1.2.2.1.2 Historique des retraites et cessations de fonction par catégorie de personnel

Tableau 1.2-19 Évolution des retraites et cessations de fonction par motif et par catégorie de personnels

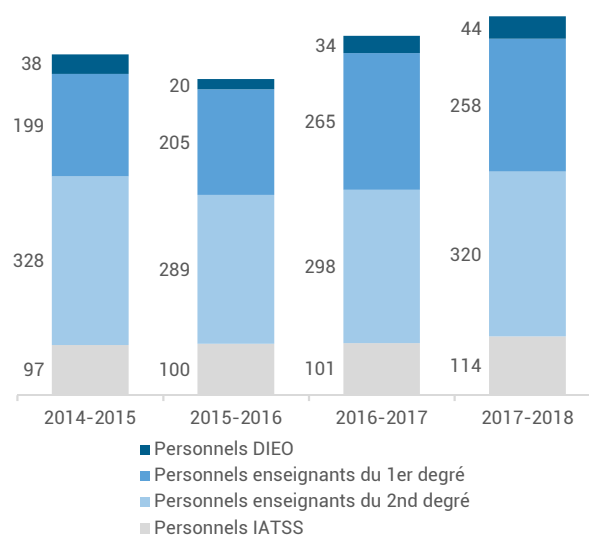
Motif et catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Abandon et démission				
Personnels ATSS	5	6	0	-100,0%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	3	15	19	26,7%
Personnels enseignants du 2 nd degré	9	13	16	23,1%
Personnels ITRF	2	1	2	100,0%
	19	35	37	5,7%
Indemnité de départ volontaire				
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	1	3	4	33,3%
Personnels enseignants du 2 nd degré	1	7	2	-71,4%
	2	10	6	-40,0%
Licenciement, radiation et révocation				
Personnels ATSS	1	2	0	-100,0%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	1	1	2	100,0%
Personnels enseignants du 2 nd degré	3	3	1	-66,7%
	5	6	3	-50,0%
Retraite				
Personnels ATSS	76	73	79	8,2%
Personnels DIEO*	19	33	43	30,3%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	195	238	225	-5,5%
Personnels enseignants du 2 nd degré	264	263	287	9,1%
Personnels ITRF	11	14	28	100,0%
	565	621	662	6,6%
Autres motifs				
Personnels ATSS	4	5	5	0,0%
Personnels DIEO*	1	1	1	0,0%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	5	8	8	0,0%
Personnels enseignants du 2 nd degré	12	12	14	16,7%
Personnels ITRF	1	0	0	-
	23	26	28	7,7%
Total	614	698	736	5,4%

(*) En raison de la bascule de données entre les bases de gestion des ressources humaines EPP et SIRHEN, les informations au titre de l'année scolaire 2016-2017 contenues dans l'entrepôt de données BSA n'étaient pas exhaustives. Les données ont été actualisées pour l'édition 2017-2018.
Source : Entrepôt de données BSA

Les départs à la retraite et les cessations de fonction au cours de l'année 2017-2018 augmentent de 5,4% par rapport à l'année scolaire précédente et représentent 57,1% de l'ensemble des départs définitifs (+2,0 points par rapport à 2016-2017).

La hausse du volume des retraites concerne principalement les personnels ITRF (+100%) et les personnels DIEO (+30,3%). L'augmentation des départs à la retraite est à noter dans une moindre mesure pour les personnels ATSS (8,2%) et les enseignants du 2nd degré (9,1%). Seuls les enseignants du 1^{er} degré voient la tendance s'inverser après un pic atteint en 2016-2017 (chute de 5,5% en 2017-2018).

Figure 1.2-10 Historique des retraites et cessations de fonction par catégorie de personnels



Source : Entrepôt de données BSA

1.2.2.1.3 Départs en retraite, âge et genre

Tableau 1.2-20 Départs en retraite par âge selon la catégorie et le genre

Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Personnels DIEO*				
Hommes	63,0	62,9	62,8	-0,1
Femmes	61,7	63,2	63,5	+0,3
	62,4	63,1	63,2	+0,1
Personnels enseignants du 1^{er} degré				
Hommes	59,3	59,0	60,3	+1,3
Femmes	59,4	60,0	60,2	+0,2
	59,3	59,7	60,2	+0,5
Personnels enseignants du 2nd degré				
Hommes	62,4	63,0	62,9	-0,1
Femmes	62,1	62,3	62,9	+0,6
	62,2	62,6	62,9	+0,3
Personnels IATSS				
Hommes	63,0	63,2	62,9	-0,3
Femmes	62,7	63,0	63,3	+0,3
	62,8	63,0	63,3	+0,3
Ensemble des personnels				
Hommes	61,6	61,8	62,3	+0,5
Femmes	61,1	61,5	61,9	+0,4
Total	61,3	61,6	62,1	+0,5

(*) En raison de la bascule de données entre les bases de gestion des ressources humaines EPP et SIRHEN, les informations au titre de l'année scolaire 2016-2017 contenues dans l'entrepôt de données BSA n'étaient pas exhaustives. Les données ont été actualisées pour l'édition 2017-2018.

Source : Entrepôt de données BSA

En 2017-2018, l'âge moyen de départ à la retraite (62,1 ans) continue sa progression (+0,5 an par rapport à l'année précédente). Les femmes partent avant les hommes avec un écart de 0,4 année.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du 1^{er} degré (60,2 ans), plus faible que pour les autres catégories de personnels, s'explique par le fait que les instituteurs justifiant d'au moins 15 ans de service bénéficient de conditions particulières.

1.2.2.2 Sorties provisoires

Les sorties provisoires concernent les congés parentaux, les détachements et les disponibilités.

Tableau 1.2-21 Évolution des départs provisoires par catégorie de personnel

Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018		Évolution 2017-2018 / 2016-2017
			Effectifs	En %	
Personnels IATSS	17	10	20	9,7%	100,0%
Personnels DIEO	2	0	4	2,0%	-
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	110	124	108	52,4%	-12,9%
Personnels enseignants du 2 nd degré	86	104	74	35,9%	-28,8%
Total	215	238	206	100,0%	-13,4%

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.2-22 Évolution des départs provisoires par motif

Motif	2015-2016	2016-2017	2017-2018		Évolution 2017-2018 / 2016-2017
			Effectifs	En %	
Congé parental	71	77	57	27,7%	-26,0%
Détachement	19	43	53	25,7%	23,3%
Disponibilité de droit	61	47	35	17,0%	-25,5%
Disponibilité d'office	4	4	2	1,0%	-50,0%
Disponibilité pour études	6	3	5	2,4%	66,7%
Disponibilité sur demande	54	64	54	26,2%	-15,6%
Total	215	238	206	100,0%	-13,4%

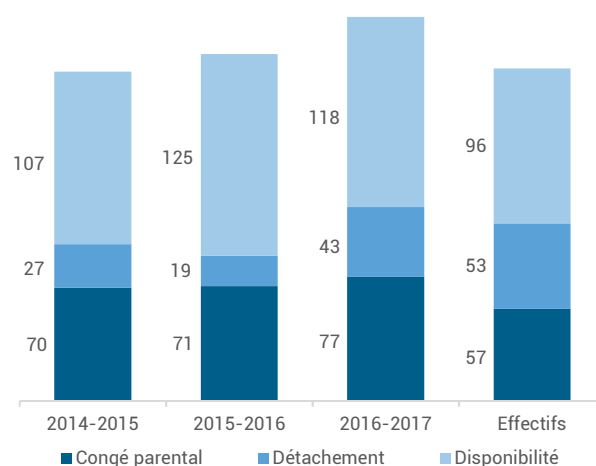
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2-11 Évolution des départs provisoires par motif

Le volume global des départs provisoires chute de 13,4% par rapport à l'année scolaire 2016-2017.

Cette diminution s'explique essentiellement par le nombre moins important en 2017-2018 de congés parentaux (-26,0%) et de disponibilités (-18,6%).

Le nombre de détachement est cependant en progression de 23,3% cette année.



Source : Entrepôt de données BSA

1.3 Apprentissage

1.3.1 Présentation de l'apprentissage

1.3.1.1 Éléments 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.

1.3.1.2 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'assistanat de gestion,
 - l'assistanat 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'Éducation nationale, de diminuer le décrochage scolaire et d'élever les niveaux de qualifications.

1.3.1.3 La cartographie des formations

Les recrutements d'apprentis pour la rentrée 2017 ont été réalisés au regard des formations ouvertes par la voie d'apprentissage.

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

1.3.1.4 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 deux 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.

1.3.2 Recrutement des apprentis

1.3.2.1 Métiers ciblés, formations et niveaux de qualification

Au 31/12/2017, l'académie de Nice emploie 84 apprentis dont 47 apprentis recrutés au cours des 2 années précédentes et qui poursuivent leur apprentissage en 2017-2018 et 37 nouveaux apprentis recrutés à la rentrée scolaire 2017.

Tableau 1.3-1 Nombre d'apprentis par niveau de qualification

Formation	Métier	Apprentis déjà présents	Apprentis entrants	Ensemble des apprentis
Niveau IV				
Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	Secrétaire de gestion	16	6	22
		16	6	22
Niveau III				
BTS Assistant Manager	Secrétaire de direction	0	1	1
BTS Assistant de Gestion PME PMI	Assistant de gestion	17	15	32
BTS Comptabilité Gestion	Chargé de la comptabilité	8	6	14
BTS Services informatiques aux organisations	Assistant développeur informatique	0	1	1
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	Assistant administratif	0	2	2
DUT Informatique	Technicien informatique de proximité	2	2	4
		27	27	54
Niveau II				
Licence Ressources Humaines	Chargé de mission aux ressources humaines	0	1	1
Licence Informatique	Assistant développeur informatique	0	2	2
		0	3	3
Niveau I				
Master Ressources Humaines	Chargé de mission aux ressources humaines	3	1	4
Master Communication	Chargé de communication	1	0	1
		4	1	5
Total		47	37	84

Source : Service d'appui aux ressources humaines

1.3.2.2 Apprentis par niveau et type de formation, et par département

Tableau 1.3-2 Nombre d'apprentis par niveau et type de formation, et par département

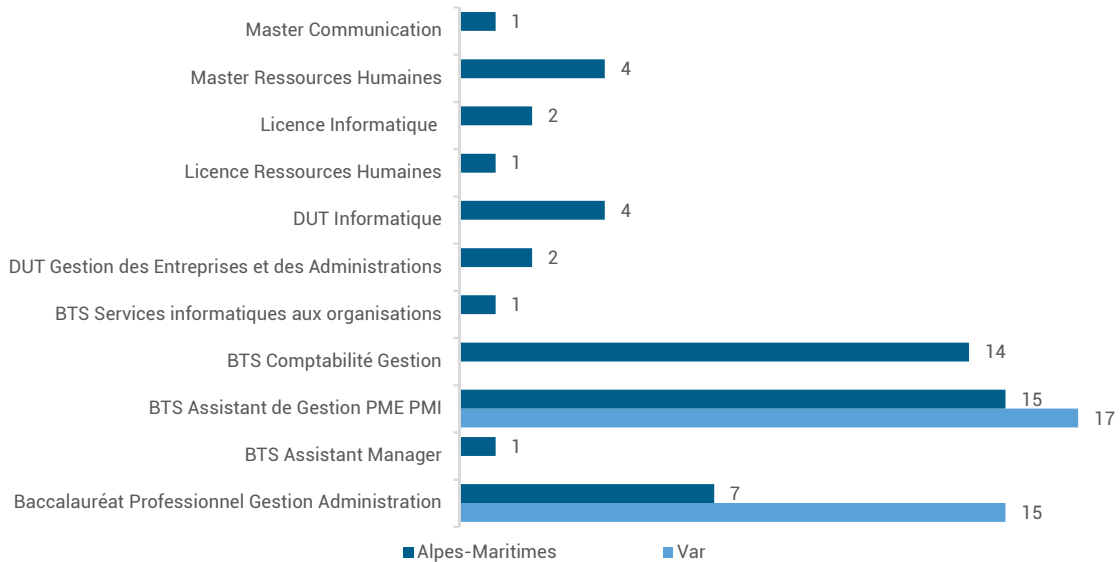
Formation	Alpes-Maritimes	Var	Total	Part
Niveau IV				
Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	7	15	22	26,2%
	7	15	22	26,2%
Niveau III				
BTS Assistant Manager	1	0	1	1,2%
BTS Assistant de Gestion PME PMI	15	17	32	38,1%
BTS Comptabilité Gestion	14	0	14	16,7%
BTS Services informatiques aux organisations	1	0	1	1,2%
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	2	0	2	2,4%
DUT Informatique	4	0	4	4,7%
	37	17	54	64,3%
Niveau II				
Licence Ressources Humaines	1	0	1	1,2%
Licence Informatique	2	0	2	2,4%
	3	0	3	3,6%
Niveau I				
Master Ressources Humaines	4	0	4	4,7%
Master Communication	1	0	1	1,2%
	5	0	5	5,9%
Total	52	32	84	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 2017.

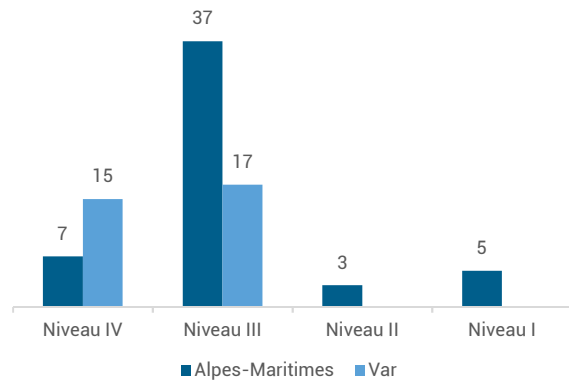
Au total, en raison d'un nombre important d'affectations au rectorat, le département des Alpes-Maritimes compte 61,9% des apprentis recrutés alors que le département du Var en compte 38,1%.

Figure 1.3-1 Nombre d'apprentis recrutés par formation et par département



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 1.3-2 Nombre d'apprentis recrutés par niveau de formation et par département



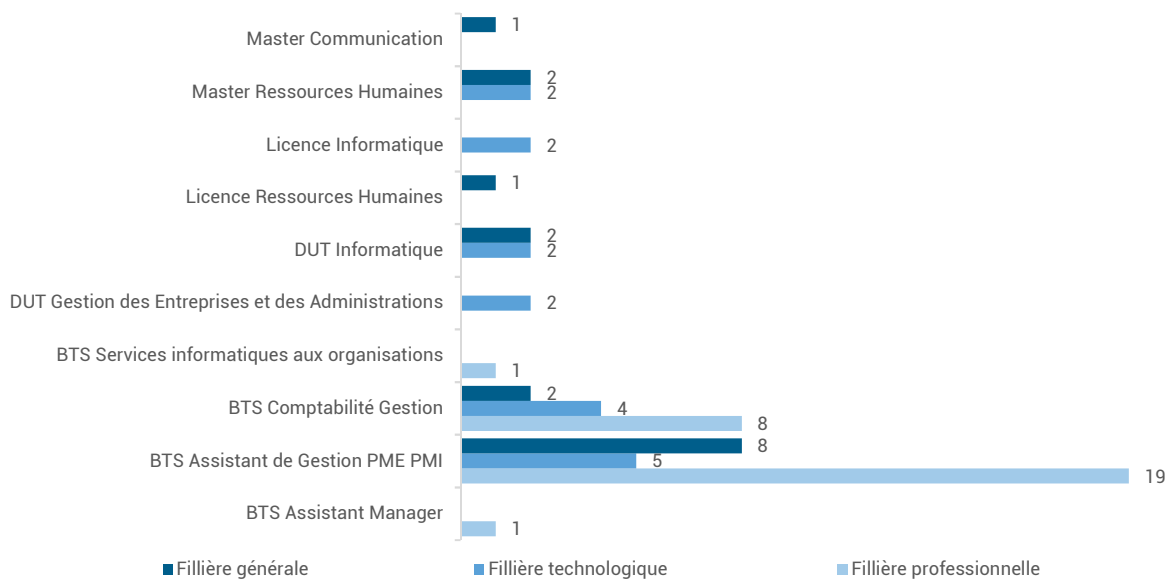
Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les apprentis préparant des formations de niveaux II et I ont tous été affectés au rectorat (Alpes-Maritimes) et sur des métiers supports (communication, ressources humaines, informatique...) au rectorat.

1.3.3 Caractéristiques des apprentis

1.3.3.1 La formation initiale des apprentis

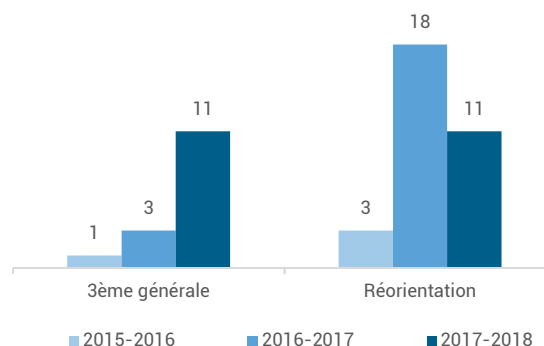
Figure 1.3-3 Formation initiale des apprentis recrutés par formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 1.3-4 Formation initiale des apprentis recrutés pour préparer un baccalauréat professionnel Gestion Administration

Pour l'année scolaire 2017-2018, les apprentis préparant le baccalauréat professionnel Gestion Administration sont issus pour moitié de la 3^{ème} générale alors que l'année précédente, plus des trois quarts des apprentis étaient issus de la réorientation.

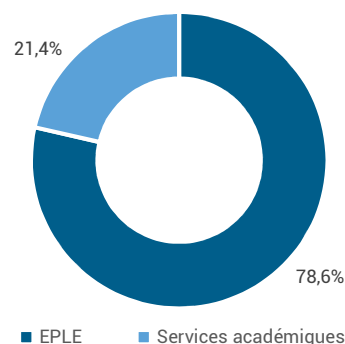


Source : Service d'appui aux ressources humaines

1.3.3.2 L'affectation des apprentis

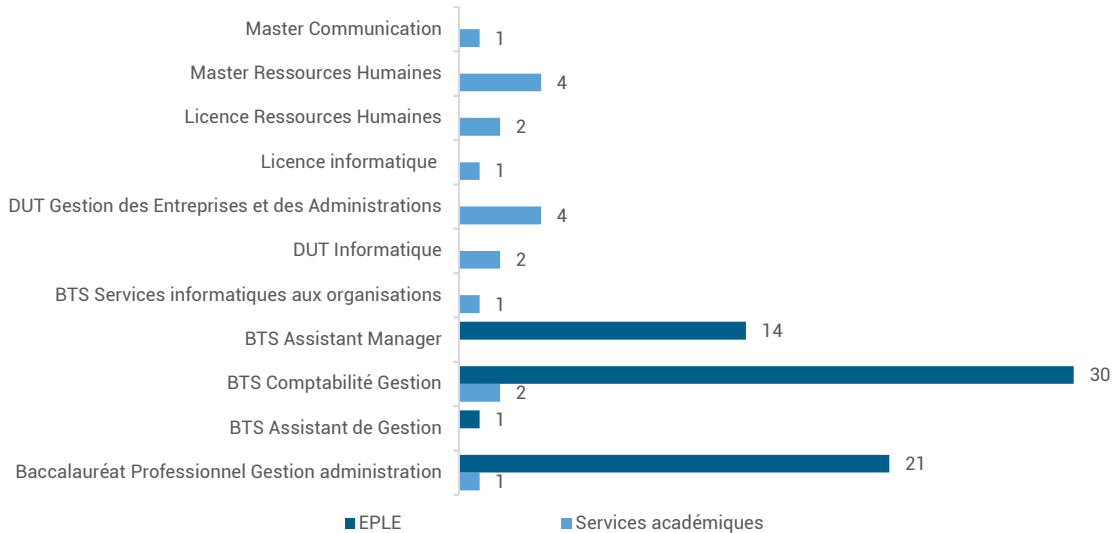
Moins d'un quart des apprentis est affecté en services académiques. Ceux recrutés en EPLE préparent des formations de niveaux IV et III.

Figure 1.3-5 Répartition des apprentis recrutés par lieu d'affectation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

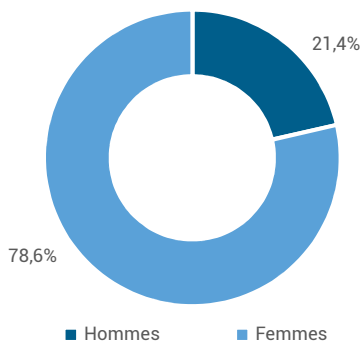
Figure 1.3-6 Affectation des apprentis recrutés selon leur formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

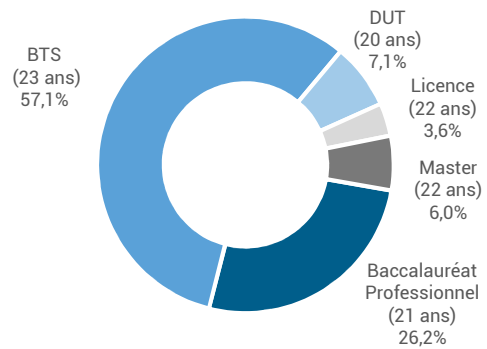
1.3.3.3 Les apprentis par genre et par âge moyen

Figure 1.3-7 Répartition des apprentis par genre



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 1.3-8 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 (78,6%), en légère baisse par rapport à l'année précédente.

Les apprentis recrutés au sein de l'académie ont en moyenne 22 ans.

1.3.3.4 Les salaires

Tableau 1.3-3 Grille de rémunération des apprentis

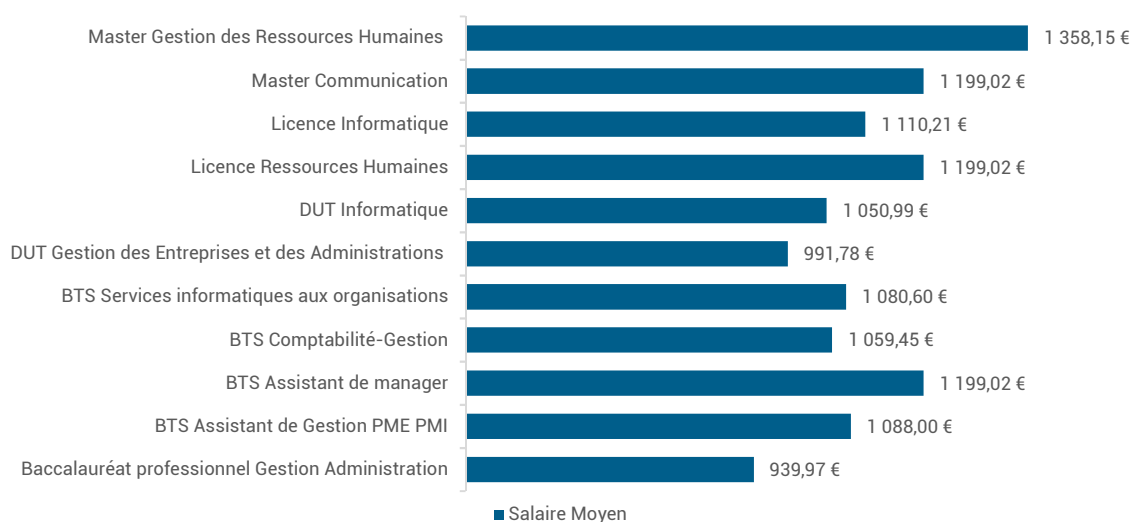
Niveau	Avant 18 ans			De 18 à 20 ans			21 ans et plus		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
IV	35,0% du SMIC	47,0% du SMIC	63,0% du SMIC	51,0% du SMIC	59,0% du SMIC	75,0% du SMIC	63,0% du SMIC	71,0% du SMIC	88,0% du SMIC
III	45,0% du SMIC	57,0% du SMIC	73,0% du SMIC	61,0% du SMIC	69,0% du SMIC	85,0% du SMIC	73,0% du SMIC	81,0% du SMIC	98,0% du SMIC
II	45,0% du SMIC	57,0% du SMIC	73,0% du SMIC	61,0% du SMIC	69,0% du SMIC	85,0% du SMIC	73,0% du SMIC	81,0% du SMIC	98,0% du SMIC
I	45,0% du SMIC	57,0% du SMIC	73,0% du SMIC	61,0% du SMIC	69,0% du SMIC	85,0% du SMIC	73,0% du SMIC	81,0% du SMIC	98,0% 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 tient compte d'une majoration de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III, II ou I.

Le salaire moyen des apprentis au sein de l'académie de Nice est de 1 057,69 € ; le salaire minimum s'élève à 939,97 € et le maximum à 1358,15 €.

Figure 1.3-9 Salaire moyen des apprentis par formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

1.3.3.5 Les maîtres d'apprentissage

Tableau 1.3-4 Formations encadrées par les maîtres d'apprentissage par catégorie fonction publique

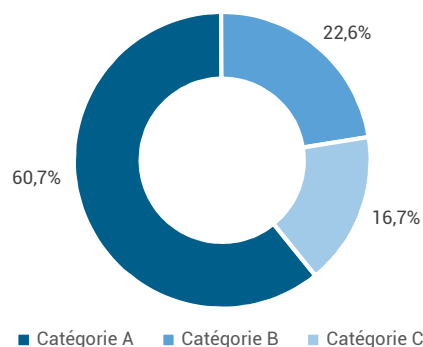
Formations encadrées	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	7	6	9	22
BTS Assistant Manager	0	1	0	1
BTS Assistant de Gestion PME PMI	18	10	4	32
BTS Comptabilité Gestion	13	1	0	14
BTS Services informatiques aux organisations	1	0	0	1
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	1	0	1	2
DUT Informatique	3	1	0	4
Licence Ressources Humaines	1	0	0	1
Licence Informatique	2	0	0	2
Master Ressources Humaines	4	0	0	4
Master Communication	1	0	0	1
Total	51	19	14	84

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Sur 84 maîtres d'apprentissage, 51 sont de catégorie A, soit 60,7%.

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

Figure 1.3-10 Répartition des maîtres d'apprentissage par catégorie fonction publique



Source : Service d'appui aux ressources humaines

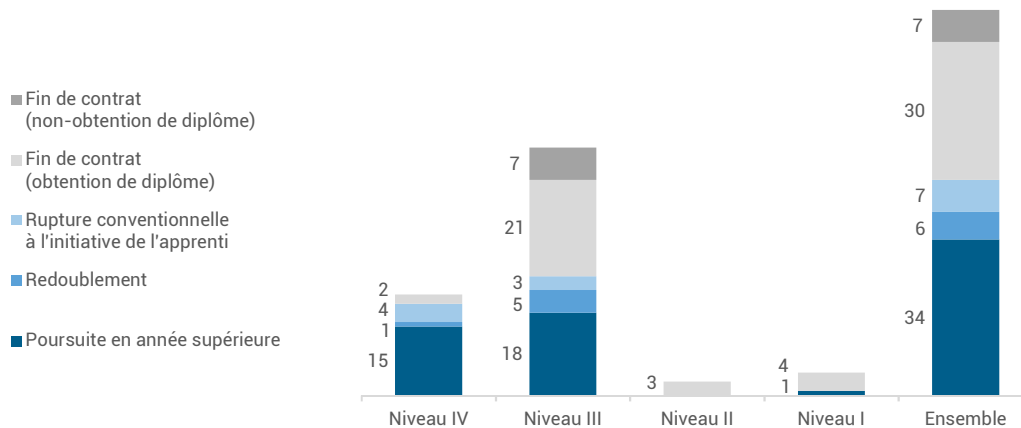
1.3.4 Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire

Tableau 1.3-5 Situation des apprentis à la fin de l'année scolaire 2017-2018 par niveau de formation

Formation	Poursuite en année supérieure	Redoublement	Rupture conventionnelle à l'initiative de l'apprenti	Fin de contrat		Total des apprentis
				Obtention de diplôme	Non-obtention de diplôme	
Niveau IV						
Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	15	1	4	2	0	22
	15	1	4	2	0	22
Niveau III						
BTS Assistant Manager	0	0	0	1	0	1
BTS Assistant de Gestion PME PMI	12	1	1	15	3	32
BTS Comptabilité Gestion	4	2	2	2	4	14
BTS Services informatiques aux organisations	1	0	0	0	0	1
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	0	1	0	1	0	2
DUT Informatique	1	1	0	2	0	4
	18	5	3	21	7	54
Niveau II						
Licence Ressources Humaines	0	0	0	1	0	1
Licence Informatique	0	0	0	2	0	2
	0	0	0	3	0	3
Niveau I						
Master Ressources Humaines	1	0	0	3	0	4
Master Communication	0	0	0	1	0	1
	1	0	0	4	0	5
Total	34	6	7	30	7	84

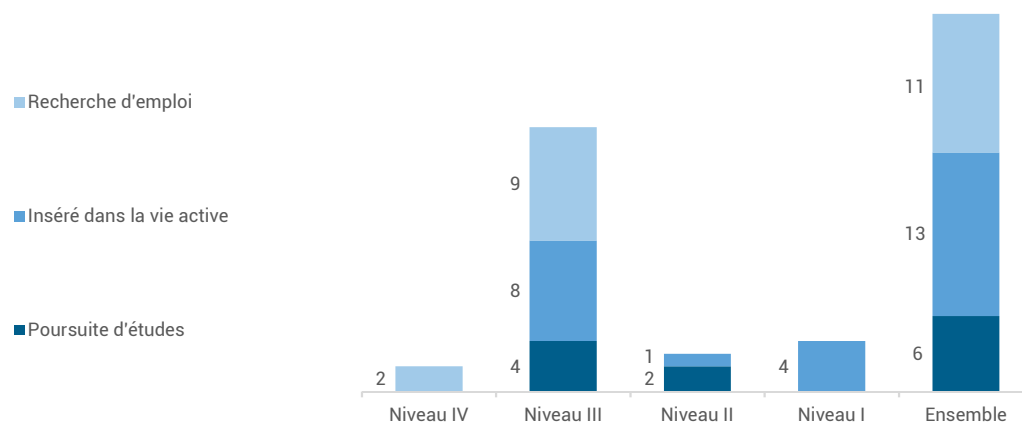
Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 1.3-11 Situation des apprentis à l'issue de l'année scolaire 2017-2018



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 1.3-12 Devenir des apprentis diplômés



Source : Service d'appui aux ressources humaines

En septembre 2018, parmi les 37 apprentis ayant terminé leur contrat d'apprentissage, 30 ont obtenu leur diplôme. Une enquête a été réalisée auprès de ces diplômés six mois après leur sortie.

Les 7 apprentis issus d'une formation de niveau I ou II (licence ou master) ont soit été insérés dans la vie active (5) soit poursuivi leurs études (2).

Parmi les 23 apprentis de niveau III ou IV, près de la moitié (11) est en recherche d'emploi.

2 VIE DES PERSONNELS

2.1	Lieu d'exercice	71
2.1.1	Établissements scolaires de l'académie.....	71
2.1.2	Répartition de l'ensemble des effectifs.....	72
2.2	Temps partiels	78
2.2.1	Évolution globale du temps partiel.....	78
2.2.2	Personnels titulaires des secteurs publics et privé sous contrat.....	79
2.2.3	Enseignants des secteurs public et privé sous contrat.....	80
2.2.4	Personnels titulaires non-enseignants.....	82
2.3	Absences et congés pour raisons de santé	84
2.3.1	Absentéisme des personnels pour raison de santé.....	84
2.3.2	Absentéisme par tranche d'âge.....	86
2.3.3	Absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps.....	88
2.3.4	Proportion d'agents ayant pris au moins un congé durant l'année.....	91
2.3.5	Répartition des absences par motif.....	92
2.4	Remplacement	93
2.4.1	Enseignement du 1 ^{er} degré public.....	93
2.4.2	Enseignement du 2 nd degré public.....	95
2.4.3	Personnels IATSS.....	96
2.5	Mobilité	97
2.5.1	Mouvement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public.....	97
2.5.2	Mouvement des personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public.....	98
2.5.3	Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection.....	101
2.5.4	Mouvements des personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et de laboratoire.....	101
2.6	Promotions et avancements	102
2.6.1	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public.....	102
2.6.2	Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public.....	104
2.6.3	Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.....	105
2.6.4	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	106
2.7	Contentieux	108

Chiffres-clés 2017-2018

Lieux d'exercice :

26 460 agents exercent leurs fonctions en établissement scolaire (83,5% des effectifs)

- ✓ 35,3% en collège et SEGPA
- ✓ 33,6% en école
- ✓ 31,1% en lycée

2 027 agents affectés dans des établissements d'éducation prioritaire (7,0% des effectifs du secteur public)

Temps partiels :

2 592 personnes à temps partiel (8,2% de l'ensemble des agents, titulaires ou non) dont 89,4% de femmes

- ✓ 9,1% des personnels enseignants
- ✓ 4,4% des personnels non-enseignants (personnels d'assistance éducative inclus)

Mobilité :

+398 agents au sein de l'académie de Nice, suite aux mouvements au titre de l'année 2018 :

- ✓ 108 entrants et 73 sortants au mouvement inter-départemental du 1^{er} degré public
- ✓ 452 entrants et 128 sortants au mouvement inter-académique du 2nd degré public
- ✓ 62 entrants et 23 sortants au mouvement inter-académique des personnels non-enseignants

Synthèse

LIEU D'EXERCICE

11 120 personnels enseignants du 1^{er} degré sont en activité dans l'académie de Nice. Huit professeurs sur dix sont affectés en école, plus d'un sur dix en zones académique ou de remplacement, 5,8% en circonscription ou en établissement médico-sociaux et 2,5% en collège quand le service de l'enseignant est à réaliser en SEGPA.

Les 14 101 enseignants du 2nd degré se répartissent à 45,1% en collège, 35,2% en lycée général et technologique, 11,9% en lycée professionnel et 6,6% en zone de remplacement.

TEMPS PARTIEL

Au 31/12/2017, 2 579 agents titulaires sont à temps partiel, soit un taux de 9,7% stable par rapport à l'année précédente. Ce taux est plus important chez les personnels non-enseignants (10,1%) que chez les personnels enseignants (9,7%), et l'écart de ces taux déclinés pour cette population par niveau d'enseignement reste stable (3,9 points) : 11,8% pour les enseignants du 1^{er} degré et 7,9% pour les enseignants du 2nd degré.

Le taux de temps partiel chez les femmes progresse de 0,2 point (12,3%) alors qu'il baisse de 0,5 point chez les hommes (3,7%).

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ

13 842 congés pour raisons de santé ont été comptabilisés en 2017-2018, ce qui représente 476 622 jours d'arrêt et porte la durée moyenne du congé à 34,4 jours.

Le taux d'absentéisme est de 4,1% et progresse de 0,2 point en 2017-2018 après une stabilité observée sur 3 ans. 43,7% des personnels ont été absents au moins une fois dans l'année. Ce taux, plus élevé pour les personnels enseignants, atteint 49,4% pour les enseignants du 1^{er} degré et 48,5% pour les enseignants du 2nd degré.

Les congés de maladie ordinaire sont les plus fréquents (50,3%) et dépasse largement les congés de longue maladie (18,8%) et les congés de maternité (17,0%).

MOBILITÉ

Dans le 1^{er} degré, au mouvement inter-départemental, le taux de satisfaction à la sortie est de 44,5%, alors que le taux à l'entrée bien plus faible (9,2%) se justifie par un nombre important de candidats à l'arrivée (1 176). Au mouvement intra-départemental, sur les 3 250 participants, 49,7% obtiennent satisfaction.

Dans le 2nd degré, au mouvement inter-académique, 452 enseignants entrent dans l'académie de Nice et 128 sur 262 candidats au départ rejoignent une autre académie. Au mouvement intra-académique, sur les 2 145 candidats, 67,4% sont des participants volontaires et plus d'un quart parmi eux obtiennent satisfaction (25,1%).

2.1 Lieu d'exercice

2.1.1 Établissements scolaires de l'académie

2.1.1.1 Répartition des établissements d'enseignement selon le secteur

Tableau 2.1-1 Évolution du nombre d'établissements scolaires de l'académie par secteur d'enseignement

Établissement d'enseignement	2016-2017			2017-2018			Évolution 2017-2018 / 2016-2017		
	Privé	Public	Total	Privé	Public	Total	Privé	Public	Total
École	53	1101	1154	53	1096	1149	0	-5	-5
Collège	33	142	175	33	143	176	0	1	1
Dont établissement avec SEGPA	1	38	39	1	38	39	0	0	0
Lycée d'enseignement général et technologique	22	39	61	22	39	61	0	0	0
Dont établissement avec SEP	4	15	19	4	15	19	0	0	0
Lycée professionnel	8	20	28	8	20	28	0	0	0
Dont établissement avec SGT	0	2	2	0	2	2	0	0	0
Total	116	1302	1418	116	1298	1414	0	-4	-4

Source : Entrepôt de données BSA

2.1.1.2 Répartition des établissements d'enseignement selon le département

Tableau 2.1-2 Évolution du nombre d'établissements scolaires de l'académie par département

Établissement d'enseignement	2016-2017		2017-2018		Évolution 2017-2018 / 2016-2017	
	Alpes-Maritimes	Var	Alpes-Maritimes	Var	Alpes-Maritimes	Var
École	600	554	596	553	-4	-1
Collège	91	84	91	85	0	1
Dont établissement avec SEGPA	20	19	20	19	0	0
Lycée d'enseignement général et technologique	35	26	35	26	0	0
Dont établissement avec SEP	6	13	6	13	0	0
Lycée professionnel	17	11	17	11	0	0
Dont établissement avec SGT	1	1	1	1	0	0
Total	743	675	739	675	-4	0

Source : Entrepôt de données BSA

2.1.2 Répartition de l'ensemble des effectifs

2.1.2.1 Répartition par type d'établissement

2.1.2.1.1 Secteur public

Tableau 2.1-3 Évolution des effectifs du secteur public par type d'établissement

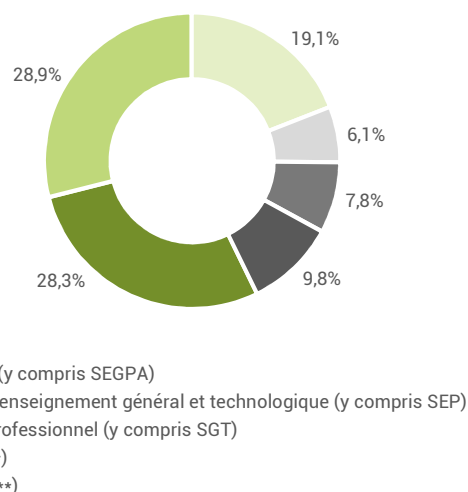
Type d'établissement	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2017 en %	Évolution en valeur absolue	Évolution en %
École	8 181	8 209	28,3%	28	0,3%
Collège (y compris SEGPA)	8 234	8 400	28,9%	166	2,0%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	5 512	5 554	19,1%	42	0,8%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 742	1 774	6,1%	32	1,8%
Zones (*)	2 235	2 261	7,8%	26	1,1%
Autres (**)	2 676	2 858	9,8%	182	6,4%
Total	28 580	29 056	100,0%	476	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 2.1-1 Répartition des effectifs dans le secteur public



Source : Entrepôt de données BSA

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

Tableau 2.1-4 Évolution des effectifs du secteur public classés dans le type d'établissement "Autres"

Type d'établissement	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2017 en %	Évolution en valeur absolue	Évolution en %
Autre service d'aide médico-sociale	21	23	0,8%	2	8,7%
CDES	4	5	0,2%	1	20,0%
Centre de formation d'apprentis	3	0	0,0%	-3	-
Centre d'information et d'orientation et service académique	151	145	5,1%	-6	-4,1%
Circonscription d'inspection EN	477	496	17,3%	19	3,8%
CNED	14	12	0,4%	-2	-16,7%
DSDEN et services	1 256	1 422	49,8%	166	11,7%
Établissement divers (foyers, centres)	44	42	1,5%	-2	-4,8%
Établissement médico-éducatif	83	72	2,5%	-11	-15,3%
Établissement pour enfants malades	57	64	2,2%	7	10,9%
Établissement socio-éducatif	14	14	0,5%	0	0,0%
Groupement d'établissement pour la formation continue	29	29	1,0%	0	0,0%
Rectorat et services rectoraux	521	532	18,6%	11	2,1%
Service mutualisé entre EPLE	2	2	0,1%	0	0,0%
Total	2 676	2 858	100,0%	182	6,4%

Source : Entrepôt de données BSA

Les effectifs de personnels progressent globalement de 182. Cette augmentation concerne principalement les accompagnants d'élèves en situation de handicap rattachés aux DSDEN (+166).

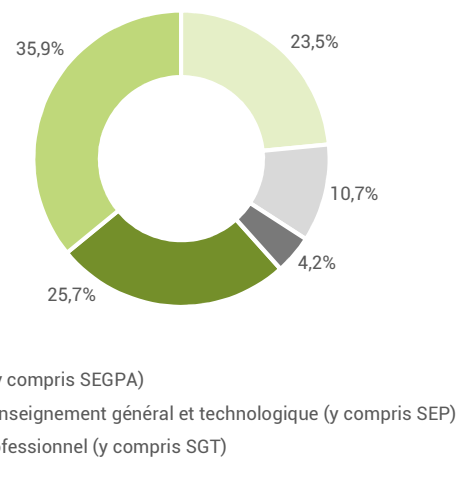
2.1.2.1.2 Secteur privé sous contrat

Tableau 2.1-5 Évolution des effectifs du secteur privé sous contrat par type d'établissement

Type d'établissement	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2017 en %	Évolution en valeur absolue	Évolution en %
École	667	677	25,7%	10	1,5%
Collège (y compris SEGPA)	965	946	35,9%	-19	-2,0%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	583	619	23,5%	36	5,8%
Lycée professionnel (y compris SGT)	280	281	10,7%	1	0,4%
Autres (*)	111	112	4,2%	1	0,9%
Total	2 606	2 635	100,0%	29	1,1%

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

Figure 2.1-2 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.

2.1.2.2 Enseignants du 1^{er} degré (public et privé sous contrat)

2.1.2.2.1 Répartition par type d'établissement

Tableau 2.1-6 Évolution des effectifs du 1^{er} degré par type d'établissement

Type d'établissement	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2017 en %	Évolution en valeur absolue	Évolution en %
École	8 848	8 886	79,9%	38	0,4%
Collège (y compris SEGPA)	280	283	2,5%	3	1,1%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	2	2	0,0%	0	0,0%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1	1	0,0%	0	0,0%
Zones (*)	1 222	1 309	11,8%	87	6,6%
Autres (**)	732	639	5,8%	-93	-14,6%
Total	11 085	11 120	100,0%	35	0,3%

(*) 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, 79,9% des enseignants du 1^{er} degré sont affectés dans les écoles et 11,8% en zone pour le remplacement et la suppléance.

Par rapport à 2016, les effectifs progressent de 38 en écoles et de 87 en zones.

La forte baisse des effectifs des personnels affectés dans les établissements « Autres » (-93 par rapport à 2016) s'explique par la création du corps des psychologues de l'Éducation nationale 1^{er} degré à compter du 1^{er} septembre 2017. Les psychologues réseaux et hors réseaux du 1^{er} degré ne sont plus comptabilisés parmi les personnels enseignants du 1^{er} degré public mais font désormais partie des personnels d'orientation et sont recensés parmi les personnels DIEO.

2.1.2.2.2 Répartition géographique

Tableau 2.1-7 Répartition des effectifs du 1^{er} degré par département

Type d'établissement	Académie	Alpes-Maritimes en %	Var en %
École	8 886	51,2%	48,8%
Collège (y compris SEGPA)	283	53,4%	46,6%
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 (*)	1 309	49,4%	50,6%
Autres (**)	639	46,6%	53,2%
Total	11 120	50,8%	49,2%

(*) 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.

Pour information : 1 enseignant de la catégorie "Autres" est comptabilisé parmi les personnels de l'académie mais est affecté dans un établissement pour enfants malades, en dehors des départements des Alpes-Maritimes et du Var.

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 et en collège pour les Alpes-Maritimes et dans les établissements « Autres » pour le Var.

2.1.2.3 Enseignants du 2nd degré public et privé sous contrat

2.1.2.3.1 Répartition par type d'établissement

Tableau 2.1-8 Évolution des effectifs du 2nd degré par type d'établissement

Type d'établissement	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2017 en %	Évolution en valeur absolue	Évolution en %
École	-	-	-	-	-
Collège (y compris SEGPA)	6 338	6 358	45,1%	20	0,3%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	4 900	4 966	35,2%	66	1,3%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 653	1 681	11,9%	28	1,7%
Zones (*)	993	930	6,6%	-63	-6,8%
Autres (**)	167	166	1,2%	-1	-0,6%
Total	14 051	14 101	100,0%	50	0,4%

(*) Zones de remplacement et zones académiques

(**) 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 (47,1%).

Les zones académiques et de remplacement accueillent 6,6% des effectifs. Ce taux est en baisse de 0,5 point par rapport à l'année précédente.

2.1.2.3.2 Répartition géographique

Tableau 2.1-9 Répartition des effectifs du 2nd degré par département

Type d'établissement	Académie	Alpes-Maritimes en %	Var en %
École	-	-	-
Collège (y compris SEGPA)	6 358	51,4%	48,6%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	4 966	52,6%	47,4%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 681	59,1%	40,9%
Zones (*)	930	53,8%	46,2%
Autres (**)	166	59,6%	33,1%
Total	14 101	53,0%	46,9%

(*) Zones de remplacement et zones académiques

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

Pour information : 12 enseignants de la catégorie "Autres" sont comptabilisés parmi les personnels de l'Académie mais sont affectés au CNED, en dehors des départements des Alpes-Maritimes et du Var.

Source : Entrepôt de données BSA

En 2017-2018, 53,0% des enseignants du 2nd degré des secteurs public et privé sous contrat sont affectés dans les Alpes-Maritimes (+0,2 point par rapport à l'année précédente).

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

2.1.2.3.3 Enseignants dans les établissements d'enseignement du 2nd degré et les zones académiques et de remplacement

Tableau 2.1-10 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	Zones (*)	Autres (**)
Adjoints d'enseignement	53,3%	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	6,7%
Chargés d'enseignement en EPS	64,7%	0,0%	17,6%	2,9%	11,8%	0,0%	2,9%	0,0%
Contractuels BOE	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Maîtres auxiliaires	55,8%	0,0%	22,1%	3,4%	15,0%	0,0%	0,0%	3,7%
Professeurs agrégés	16,3%	0,0%	78,3%	0,1%	0,7%	0,0%	4,0%	0,6%
Professeurs certifiés	57,3%	0,0%	33,7%	0,1%	0,8%	0,0%	7,2%	0,9%
Professeurs contractuels	42,5%	1,5%	20,3%	5,0%	14,5%	1,0%	9,0%	6,2%
Professeurs de chaire supérieure	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Professeurs de lycée professionnel	0,3%	4,0%	0,5%	18,7%	71,0%	0,0%	5,2%	0,3%
Professeurs d'enseignement général de collègue	81,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,8%	0,0%
Professeurs d'EPS	66,2%	0,0%	14,1%	1,7%	8,2%	0,1%	9,3%	0,4%
Total	44,5%	0,6%	32,1%	3,1%	11,8%	0,1%	6,6%	1,2%

SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

SEP : Section d'Enseignement Professionnel

SGT : Section d'Enseignement Général et Technologique

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

(**) Contrairement à l'année 2016-2017, les "Autres" établissements regroupent non seulement les TSGE (écoles composées uniquement de STS et CPGE) mais également les établissements suivants : les établissements pour enfants malades, les groupements d'établissements pour la formation continue, les DSDEN, le rectorat, les services académiques et CIO.

Source : Entrepôt de données BSA

Les collèges accueillent 44,5% des effectifs d'enseignants du 2nd degré en situation d'enseignement. Ce taux est identique à celui de 2016-2017.

57,3% des professeurs certifiés travaillent en collèges et 78,3% des professeurs agrégés en lycées d'enseignement général et technologique. Les enseignants non-titulaires (contractuels et maîtres auxiliaires) sont majoritairement affectés en collèges.

2.1.2.4 Enseignants titulaires du secteur public : affectation en zone de remplacement

2.1.2.4.1 Répartition par corps

Tableau 2.1-11 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%	61,0	58,6
Professeurs d'enseignement général de collègue	3	0,4%	61,0	60,6
Professeurs agrégés	64	7,6%	41,0	45,6
Professeurs certifiés	591	70,0%	39,4	44,4
Professeurs de lycée professionnel	96	11,4%	45,5	47,2
Professeurs d'EPS	89	10,5%	42,0	46,1
Total	844	100,0%	40,6	45,2

Source : Entrepôt de données BSA

Les zones de remplacement accueillent 844 enseignants titulaires du 2nd degré, contre 920 en 2016-2017.

Les professeurs certifiés y sont les plus nombreux : 70,0% 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 40,6 ans pour un âge moyen global de 45,2 ans.

2.1.2.4.2 Évolution depuis l'année scolaire 2013-2014

Tableau 2.1-12 Évolution des effectifs du 2nd degré affectés en zone de remplacement par corps

Corps	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Chargés d'enseignement en EPS	4	2	1	1	1
Professeurs d'enseignement général de collège	4	4	3	2	3
Professeurs agrégés	70	58	54	62	64
Professeurs certifiés	661	643	639	648	591
Professeurs de chaire supérieure	1	0	0	0	0
Professeurs de lycée professionnel	96	94	110	110	96
Professeurs d'EPS	72	68	78	97	89
Total	908	869	885	920	844

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.1-3 Historique sur 5 ans des affectations en zone de remplacement

Le nombre de titulaires affectés en zone de remplacement diminue de 8,3% par rapport à l'année précédente.

Cette tendance est observée sur l'ensemble des corps à l'exception du corps des professeurs d'enseignement général de collègue et des professeurs agrégés.



2013-2014 2014-2015 2015-2016 2016-2017 2017-2018

Source : Entrepôt de données BSA

2.1.2.5 Personnels IATSS

2.1.2.5.1 Personnels IATSS par département et par type d'établissement

Tableau 2.1-13 Répartition des personnels IATSS par département et par type d'établissement

Type d'établissement	Alpes-Maritimes			Var			Académie		
	2016 - 2017	2017 - 2018	Évolution	2016 - 2017	2017 - 2018	Évolution	2016 - 2017	2017 - 2018	Évolution
Collège (y compris SEGPA)	328	332	4	326	326	0	654	658	4
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	288	291	3	254	259	5	542	550	8
Lycée professionnel (y compris SGT)	61	62	1	45	42	-3	106	104	-2
Autres (*)	618	621	3	182	176	-6	800	797	-3
Total	1 295	1 306	11	807	803	-4	2 102	2 109	7

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

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 importants.

2.1.2.5.2 Affectation des personnels titulaires par fonction et type d'établissement

Tableau 2.1-14 Répartition des personnels IATSS titulaires par fonction et par type d'établissement

Type d'établissement	Filière administrative	Filière médico-sociale	Filière technique	Filière ITRF	Total	En %
Centre d'information et d'orientation et service académique	20	0	0	0	20	1,1%
Collège	448	136	0	10	594	33,0%
DSDEN et services	153	103	0	5	261	14,5%
Établissement pour enfants malades	1	0	0	0	1	0,1%
Établissements divers (foyers, centres)	4	0	2	25	31	1,7%
Groupement d'établissement pour la formation continue	26	0	0	0	26	1,5%
Lycée d'enseignement général et technologique	296	42	0	166	504	28,0%
Lycée professionnel	77	18	0	0	95	5,3%
Rectorat et services rectoraux	181	6	0	77	264	14,7%
Service mutualisé entre EPLE	2	0	0	0	2	0,1%
Total	1208	305	2	283	1798	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels titulaires IATSS sont principalement affectés dans les collèges (33,0%), dans les services déconcentrés (29,2%) dans les lycées d'enseignement général et technologique (28,0%).

2.2 Temps partiels

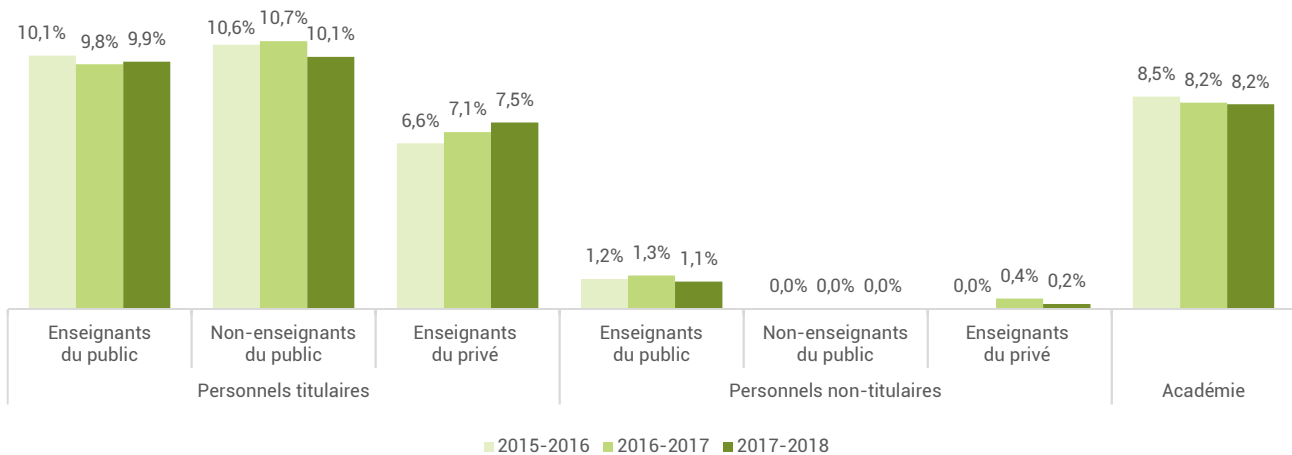
2.2.1 Évolution globale du temps partiel

Tableau 2.2-1 Évolution du temps partiel des personnels de l'académie

Secteur	Catégorie	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
		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
Personnels titulaires										
Public	Enseignants	21 467	2 172	10,1%	21632	2115	9,8%	21590	2133	9,9%
	Non-enseignants	2 689	284	10,6%	2710	290	10,7%	2820	284	10,1%
Privé	Enseignants	2 114	140	6,6%	2136	151	7,1%	2174	162	7,5%
		26 270	2 596	9,9%	26 478	2 556	9,7%	26 584	2 579	9,7%
Personnels non-titulaires										
Public	Enseignants	905	11	1,2%	893	12	1,3%	996	11	1,1%
	Non-enseignants	3 082	0	0,0%	3345	0	0,0%	3650	1	0,0%
Privé	Enseignants	432	0	0,0%	470	2	0,4%	461	1	0,2%
		4 419	11	0,2%	4 708	14	0,3%	5 107	13	0,3%
Total		30 689	2 607	8,5%	31 186	2 570	8,2%	31 691	2 592	8,2%

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.2-1 Évolution du temps partiel des personnels de l'académie sur 3 ans



Source : Entrepôt de données BSA

La part des personnels à temps partiel reste constante par rapport à l'année précédente (8,2%).

2.2.2 Personnels titulaires des secteurs publics et privé sous contrat

Tableau 2.2-2 Le temps partiel des personnels de l'académie par catégorie et quotité

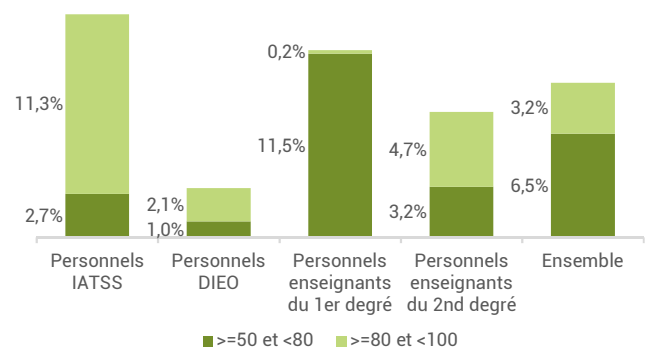
Quotité	Personnels IATSS	En %	Personnels DIEO	En %	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	En %	Personnels enseignants du 2 nd degré	En %	Total	En %
>=50 et <80	49	2,7%	10	1,0%	1264	11,5%	405	3,2%	1 728	6,5%
>=80 et <100	203	11,3%	22	2,1%	25	0,2%	601	4,7%	851	3,2%
Sous-total	252	14,0%	32	3,1%	1 289	11,7%	1 006	7,9%	2 579	9,7%
100%	1 546	86,0%	990	96,9%	9677	88,3%	11 792	92,1%	24 005	90,3%
Total	1 798	100,0%	1 022	100,0%	10 966	100,0%	12 798	100,0%	26 584	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.2-2 Taux de temps partiel des personnels titulaires des secteurs public et privé

Les quotités de temps partiels 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%).

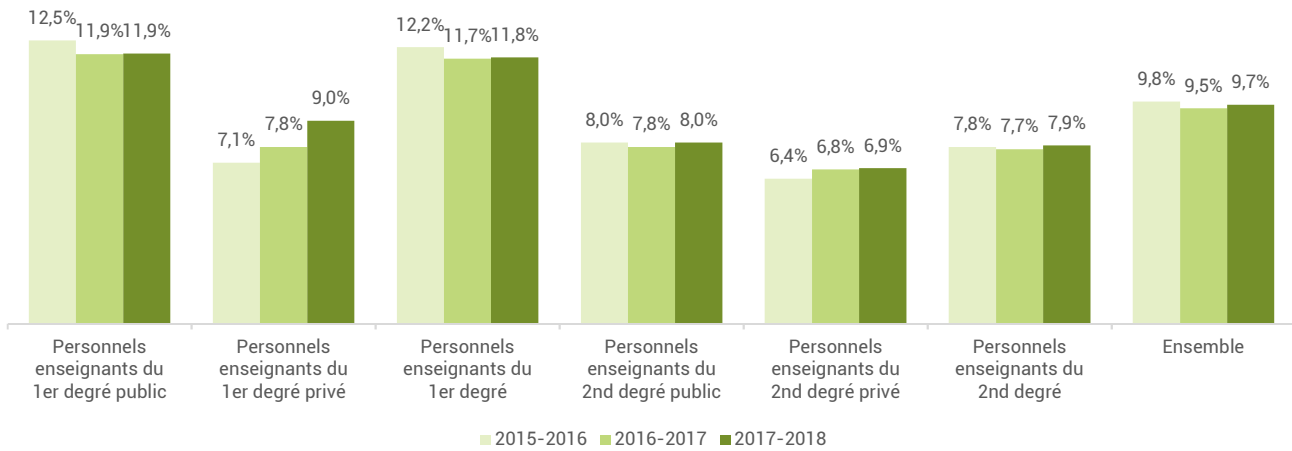
Quelle que soit la quotité, ce sont les personnels IATSS et les enseignants du 1^{er} degré qui exercent le plus à temps partiel.



Source : Entrepôt de données BSA

2.2.3 Enseignants des secteurs public et privé sous contrat

Figure 2.2-3 Taux de temps partiel des enseignants titulaires par secteur et niveau d'enseignement

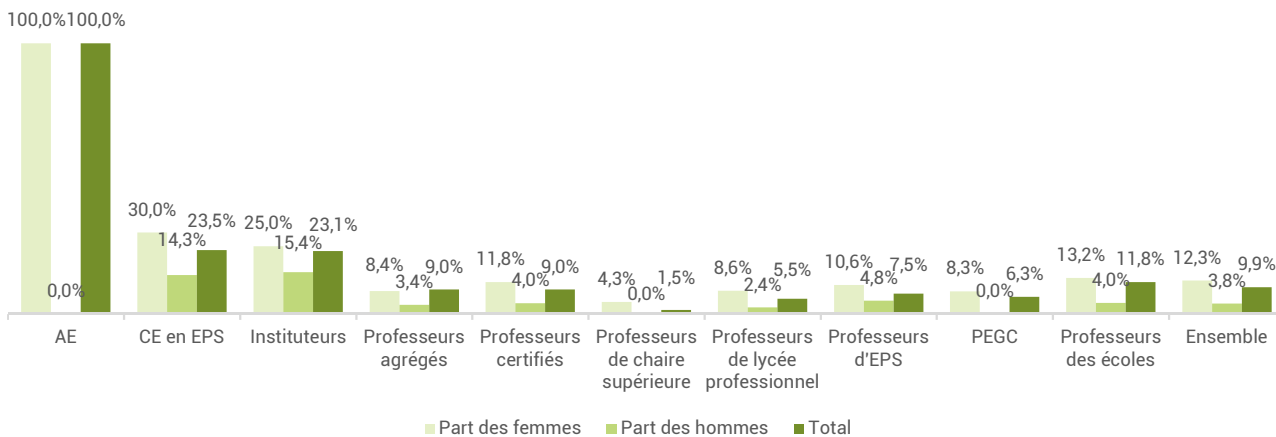


Source : Entrepôt de données BSA

Parmi les enseignants, la part de ceux qui exercent à temps partiel est en augmentation. Cette évolution s'observe cette année pour toutes les catégories d'enseignants à l'exception des enseignants du 1^{er} degré public dont le taux reste stable (+11,9%) par rapport à l'année précédente.

2.2.3.1 Temps partiel par corps et par genre

Figure 2.2-4 Temps partiels des titulaires du secteur public par corps et par genre



AE : Adjoint d'enseignement
 CE : Chargé d'enseignement
 PEGC : Professeur d'enseignement général de collège
 Source : Entrepôt de données BSA

9,9% des enseignants du secteur public sont à temps partiel : 3,8% des hommes et 12,3% des femmes. Les corps qui ont le plus recours au temps partiel sont les chargés d'enseignement en EPS (23,5%) et les instituteurs (23,1%).

Pour les professeurs des écoles qui représentent 98,7% 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%).

2.2.3.2 Temps partiel selon le motif

2.2.3.2.1 Enseignants du 1^{er} degré

Tableau 2.2-3 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	8	0,6%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	407	31,6%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	38	2,9%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	52	4,0%
Temps partiel pour solidarité familiale	1	0,1%
Temps partiel sur autorisation	738	57,2%
Temps partiel thérapeutique	46	3,6%
Total	1 290	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Parmi les temps partiels, le temps partiel sur autorisation est majoritaire (57,2%) alors que le temps partiel de droit est de 39,1%. Parmi ces derniers, 31,6% sont demandés pour élever un enfant. Cette répartition des temps partiels selon le motif reste stable d'une année à l'autre.

2.2.3.2.2 Enseignants du 2nd degré

Tableau 2.2-4 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	1	0,1%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	211	20,7%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	31	3,1%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	21	2,1%
Temps partiel sur autorisation	699	68,7%
Temps partiel thérapeutique	52	5,1%
Total	1 017	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 68,7% des demandes, et le temps partiel de droit pour élever un enfant (20,7%).

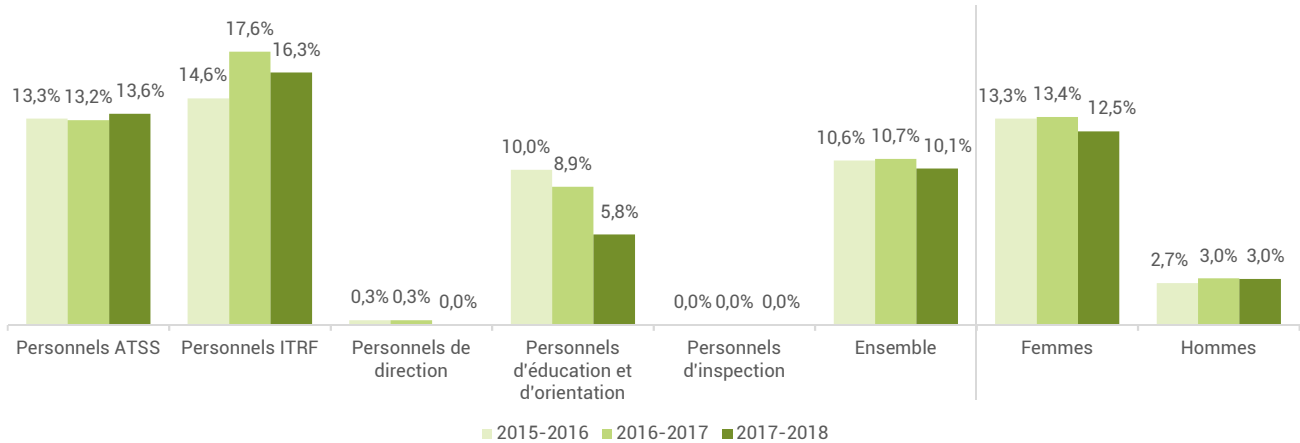
Les recours au temps partiel thérapeutique (5,1%) sont plus fréquents parmi les enseignants du 2nd degré, comparativement aux enseignants du 1^{er} degré. L'inverse est constaté pour le temps partiel pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint (2,1% pour les enseignants du 2nd degré).

Le recours au temps partiel pour personne handicapée diminue cette année et passe de 34 à 31 (-8,8%).

2.2.4 Personnels titulaires non-enseignants

2.2.4.1 Temps partiel par corps et par genre

Figure 2.2-5 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 10,1% au 31/12/2017. Ce taux, supérieur à la moyenne académique de 9,7% pour l'ensemble des titulaires, diminue de 0,6 point par rapport à l'année précédente.

Toutes les catégories de personnels voient leur taux baisser à l'exception des personnels ATSS dont le taux augmente légèrement (+0,4 point).

Les taux de temps partiel les plus élevés concernent la population féminine : 12,5% (-0,9 point) contre 3,0% pour les hommes.

2.2.4.2 Temps partiel selon le motif

2.2.4.2.1 Personnel IATSS

Tableau 2.2-5 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	21	8,3%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	13	5,1%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	9	3,6%
Temps partiel sur autorisation	196	77,5%
Temps partiel thérapeutique	14	5,5%
Total	253	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Le temps partiel sur autorisation est la catégorie la plus observée chez les personnels IATSS (77,5%).

Le temps partiel de droit pour élever un enfant est moins fréquent chez les personnels IATSS (8,3%) que chez les enseignants du 1^{er} degré (31,6%) ou chez les enseignants du 2nd degré (20,7%).

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

Tableau 2.2-6 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	8	25,0%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	1	3,1%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	0	0,0%
Temps partiel sur autorisation	21	65,6%
Temps partiel thérapeutique	2	6,3%
Total	32	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Le temps partiel sur autorisation est également majoritaire (65,6%) chez les personnels DIEO. Le taux de temps partiel de droit pour élever un enfant et le taux de temps partiel thérapeutique représentent respectivement 25,0% et 6,3% des motifs de recours au temps partiel.

2.3 Absences et 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 31/12/2018 (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.

2.3.1 Absentéisme des personnels pour raison de santé

2.3.1.1 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 2.3-1 Historique du taux d'absentéisme par secteur d'enseignement et par catégorie

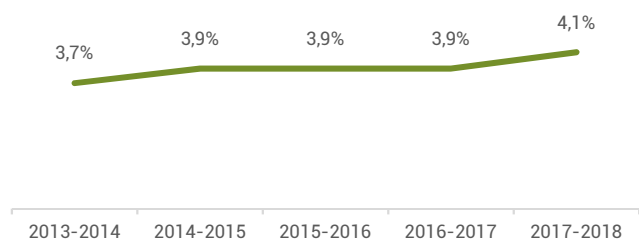
Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Public			
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	3,5%	3,7%	4,0%
Personnels d'assistance éducative	1,9%	1,0%	1,8%
Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)	2,4%	3,1%	3,6%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	4,7%	4,8%	4,8%
Personnels enseignants du 2 nd degré	3,9%	4,0%	4,1%
Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF)	5,1%	4,0%	5,2%
	3,9%	3,9%	4,1%
Privé			
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	4,5%	4,5%	5,1%
Personnels enseignants du 2 nd degré	3,6%	3,6%	4,1%
	3,8%	3,9%	4,4%
Total	3,9%	3,9%	4,1%

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.3-1 Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme de l'ensemble de la population de référence représente 4,1%, en augmentation de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

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 personnels DIEO qui sont les moins absents.



Source : Entrepôt de données BSA

2.3.1.2 Historique par genre

Tableau 2.3-2 Historique du taux d'absentéisme par genre et par catégorie

Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Femmes			
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	3,7%	3,9%	4,0%
Personnels d'assistance éducative	2,2%	1,1%	2,1%
Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)	3,1%	4,1%	4,3%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	5,0%	5,1%	5,2%
Personnels enseignants du 2 nd degré	4,6%	4,9%	5,0%
Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF)	6,3%	4,0%	5,5%
	4,5%	4,5%	4,7%
Hommes			
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	2,5%	3,0%	4,2%
Personnels d'assistance éducative	0,8%	0,4%	0,9%
Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)	1,3%	1,3%	2,2%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	3,0%	3,3%	4,1%
Personnels enseignants du 2 nd degré	2,5%	2,5%	2,7%
Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF)	3,7%	4,0%	4,8%
	2,5%	2,5%	2,7%
Total	3,9%	3,9%	4,1%

Source : Entrepôt de données BSA

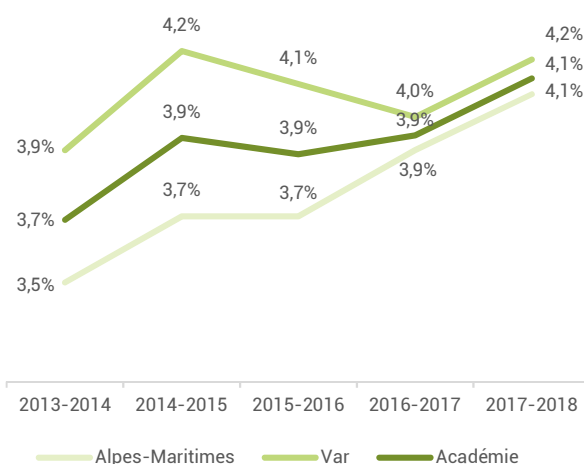
Le taux d'absentéisme des femmes nettement plus élevé que celui des hommes s'explique notamment par les congés maternité. L'augmentation du taux d'absentéisme évoquée précédemment concerne aussi bien les hommes que les femmes.

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

2.3.1.3 Historique par département

L'écart d'absentéisme entre les deux départements reste constant (0,1 point) avec un taux d'absentéisme en augmentation de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

Figure 2.3-2 Évolution du taux d'absentéisme par département



Source : Entrepôt de données BSA

2.3.2 Absentéisme par tranche d'âge

Figure 2.3-3 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Ensemble des congés

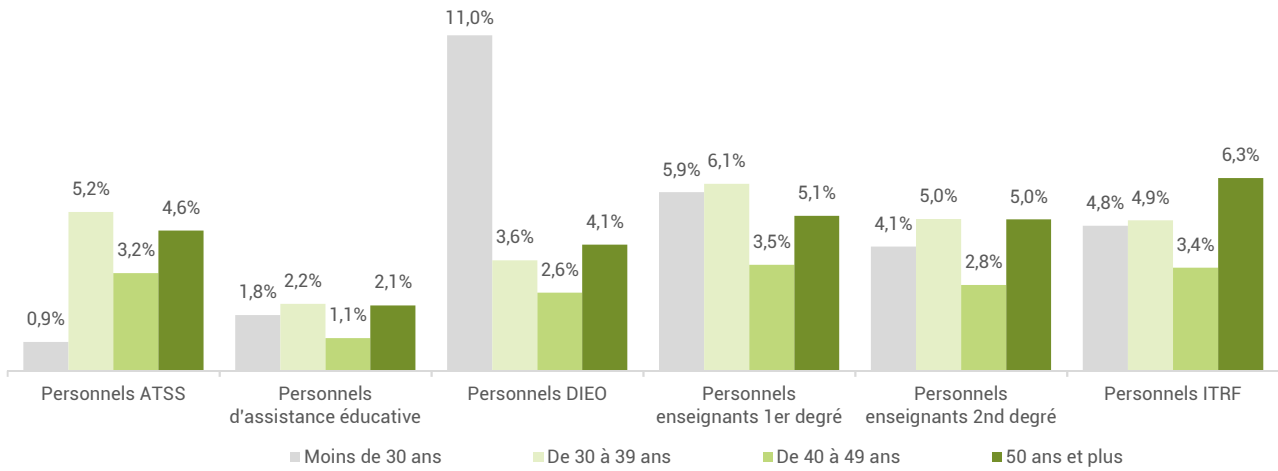


Figure 2.3-4 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie ordinaire

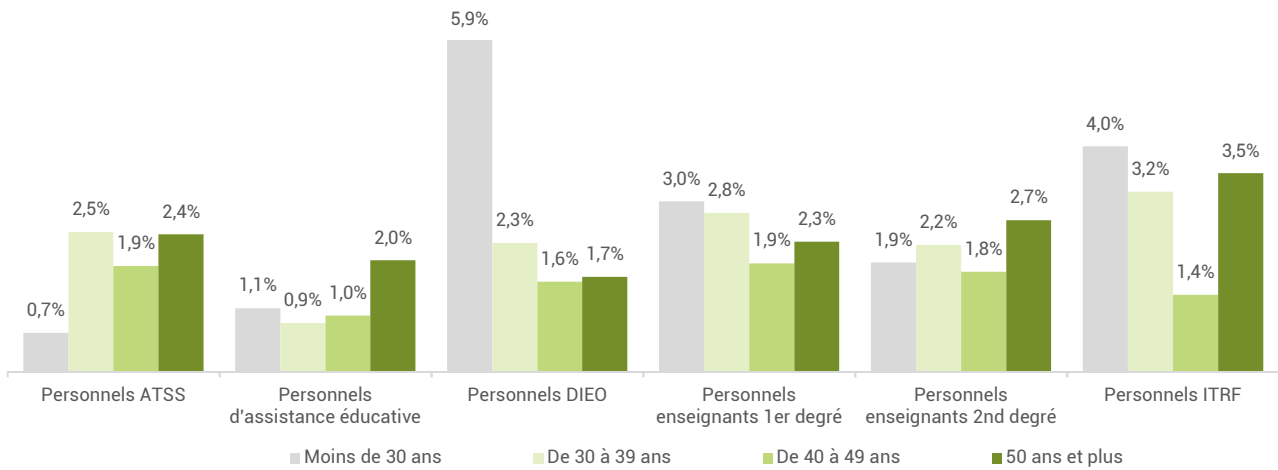


Figure 2.3-5 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maternité

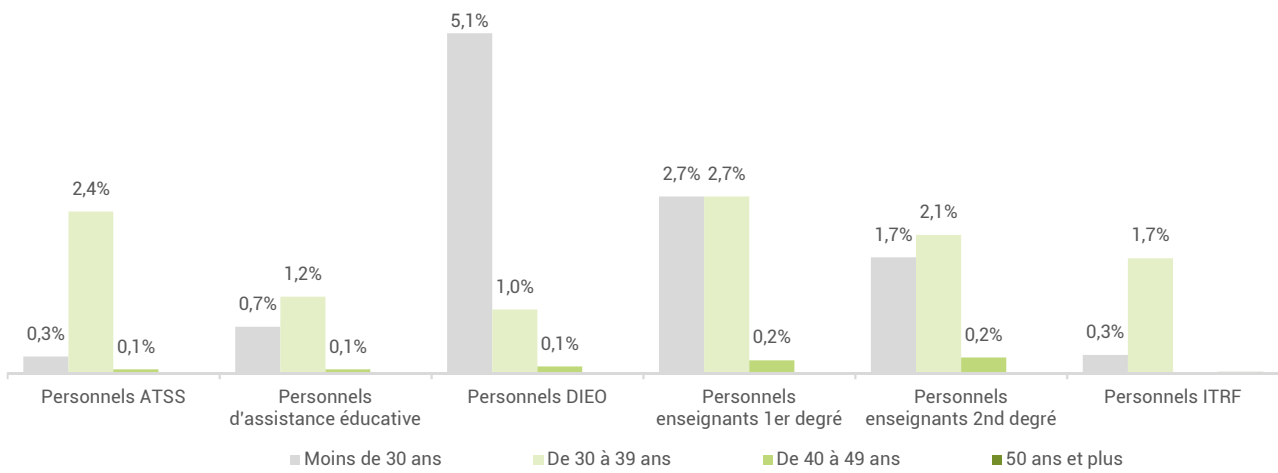
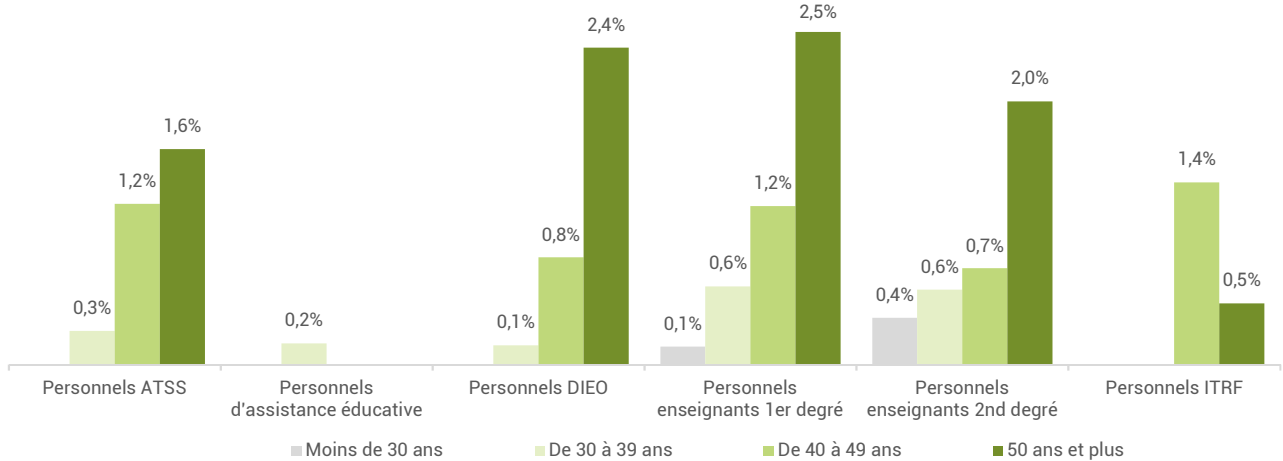
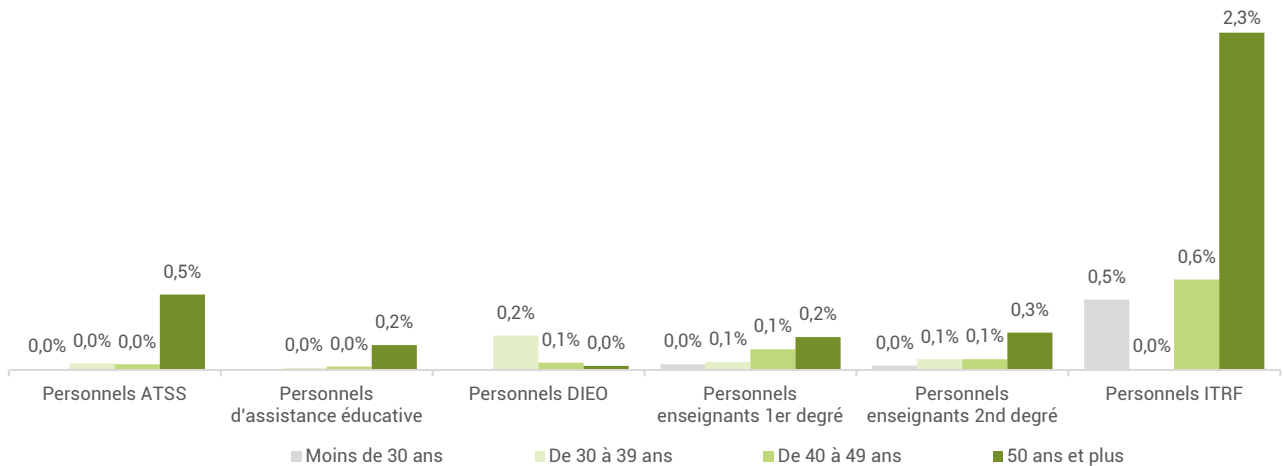


Figure 2.3-6 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie grave CLM/CLD



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.3-7 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie professionnelle et accident de travail



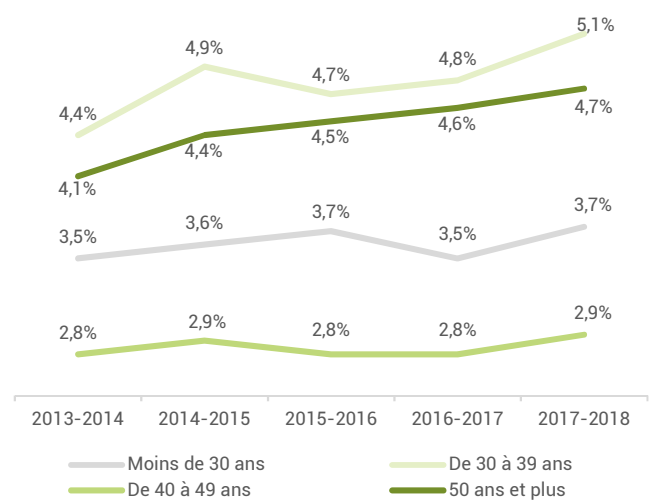
Source : Entrepôt de données BSA

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 personnes 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, l'absentéisme lié à des maladies graves augmente pour toutes les catégories de personnels hormis pour les personnels ITRF qui se retrouvent dans cette tranche d'âge moins absents.

Figure 2.3-8 Évolution du taux d'absentéisme par tranche d'âge



Source : Entrepôt de données BSA

2.3.3 Absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps

2.3.3.1 Personnels enseignants

Tableau 2.3-3 Absentéisme des personnels enseignants du secteur public sous contrat par degré d'enseignement et par corps

Corps	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Personnels enseignants du 1^{er} degré public			
Instituteurs	7,0%	9,4%	9,4%
Professeurs des écoles	4,6%	4,7%	4,8%
	4,7%	4,8%	4,8%
Personnels enseignants du 2nd degré public			
Adjoints d'enseignement	0,5%	0,0%	0,0%
Chargés d'enseignement en EPS	7,4%	8,6%	7,3%
Maîtres auxiliaires	10,1%	7,1%	5,3%
Professeurs d'enseignement général de collège	10,5%	5,5%	8,7%
Professeurs agrégés	2,8%	2,8%	3,1%
Professeurs certifiés	4,2%	4,5%	4,6%
Professeurs contractuels	2,2%	2,1%	2,2%
Professeurs de chaire supérieure	0,7%	0,4%	0,3%
Professeurs de lycée professionnel	3,5%	4,0%	4,1%
Professeurs d'EPS	4,2%	4,1%	4,5%
	3,9%	4,0%	4,1%
Total	4,2%	4,4%	4,4%

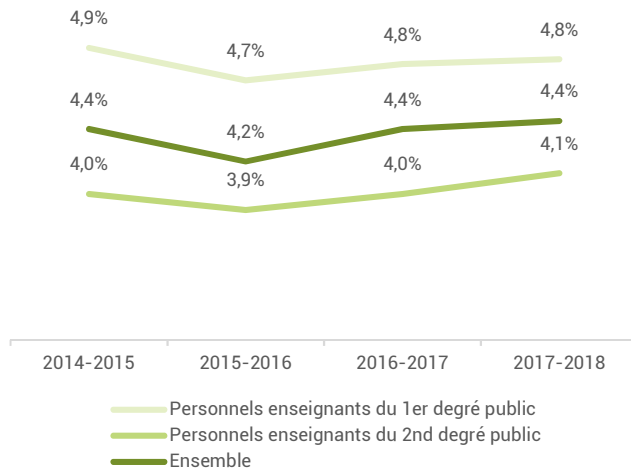
Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 2.3-4 Absentéisme des personnels enseignants du secteur privé sous contrat par degré d'enseignement et par corps

Corps	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Personnels enseignants du 1^{er} degré privé			
Instituteurs	0,8%	2,5%	12,9%
Maîtres auxiliaires	0,0%	2,7%	0,0%
Professeurs des écoles	5,4%	4,9%	6,4%
	4,5%	4,5%	5,1%
Personnels enseignants du 2nd degré privé			
Adjoints d'enseignement	1,6%	1,6%	0,3%
Maîtres auxiliaires	3,0%	2,1%	2,7%
Professeurs agrégés	1,0%	1,9%	2,5%
Professeurs certifiés	4,0%	4,2%	4,7%
Professeurs de lycée professionnel	2,6%	2,9%	3,2%
Professeurs d'EPS	5,1%	5,9%	5,4%
	3,6%	3,6%	4,1%
Total	3,8%	3,9%	4,4%

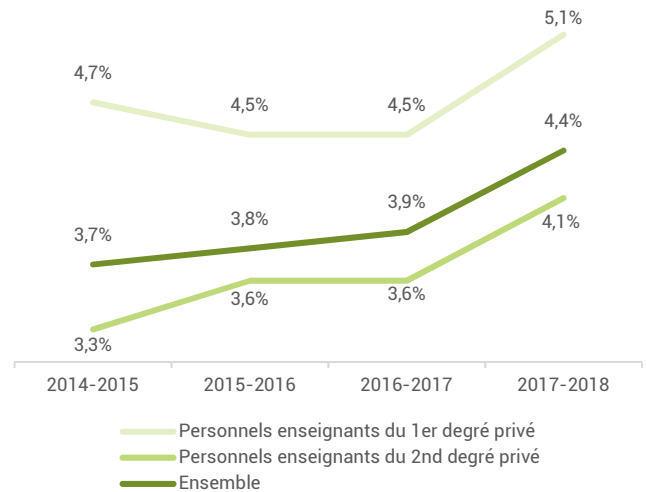
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.3-9 Taux d'absentéisme des personnels enseignants du secteur public



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.3-10 Taux d'absentéisme des personnels enseignants du secteur privé sous contrat



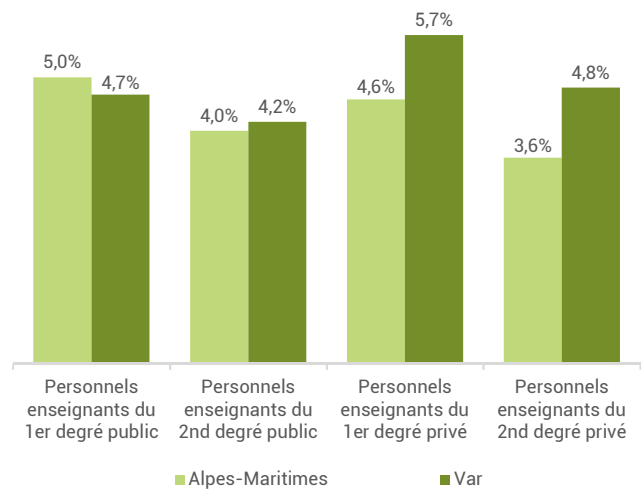
Source : Entrepôt de données BSA

Le taux d'absentéisme des enseignants, tous secteurs et tous niveaux d'enseignement confondus, est de 4,4%, en hausse de 0,1 point par rapport à l'année précédente.

Cette année, le taux d'absentéisme est équivalent dans le secteur public et dans le secteur privé sous contrat (4,4%) avec une hausse de 0,5 point par rapport à 2016-2017 pour le secteur privé.

Les taux d'absentéisme dans le 1^{er} degré sont plus élevés que dans le 2nd degré quel que soit le secteur.

Figure 2.3-11 Taux d'absentéisme des personnels enseignants par département



Source : Entrepôt de données BSA

Comme pour l'ensemble des personnels, les taux d'absentéisme des enseignants sont plus élevés dans le Var que dans les Alpes-Maritimes, à l'exception des personnels enseignants du 1^{er} degré public dont le taux baisse de 0,3 point.

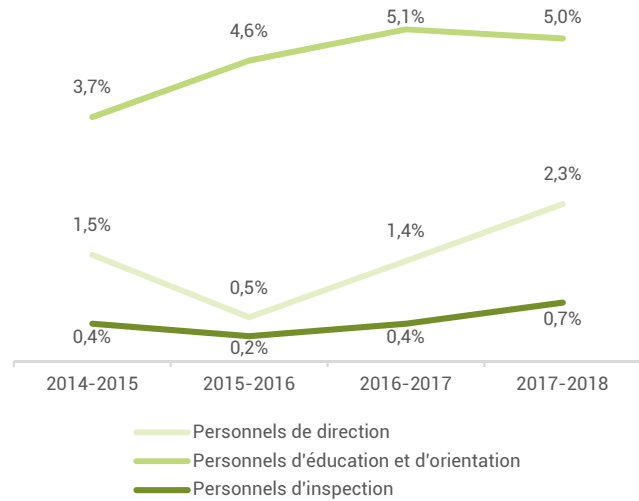
2.3.3.2 Personnels DIEO

Le taux d'absentéisme des personnels d'éducation et d'orientation baisse légèrement (5,0% soit -0,1 point).

Il est au-dessus du taux moyen observé pour les personnels DIEO (3,6%) et dépasse le taux global moyen des personnels enseignants.

Les taux d'absentéisme des personnels de direction et d'inspection, tout en restant très bas, augmentent et atteignent respectivement 2,3% (+0,9 point) et 0,7% (+0,3 point).

Figure 2.3-12 Évolution du taux d'absentéisme des personnels DIEO



Source : Entrepôt de données BSA

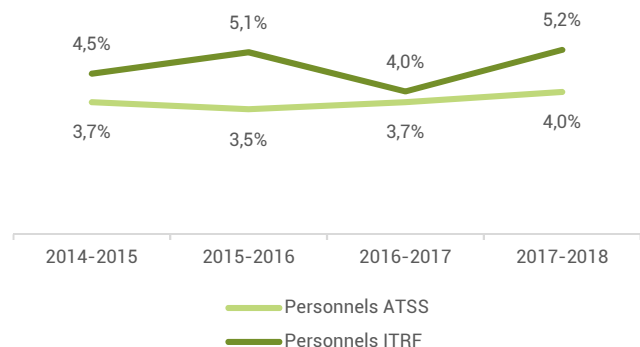
2.3.3.3 Personnels IATSS

Tableau 2.3-5 Absentéisme des personnels IATSS par catégorie et par fonction

Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)			
Personnels administratifs	3,6%	3,6%	4,2%
Personnels médico-sociaux	3,2%	4,0%	3,1%
Personnels techniques	5,6%	9,0%	1,8%
	3,5%	3,7%	4,0%
Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF)			
	5,1%	4,0%	5,2%
Total	3,7%	3,7%	4,2%

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 2.3-13 Évolution du taux d'absentéisme des personnels IATSS



Source : Entrepôt de données BSA

Le taux d'absentéisme des personnels ITRF (5,2%) augmente en 2017-2018 de 1,2 point.

Chez les personnels ATSS qui progressent de 0,3 point par rapport à 2016-2017, le taux d'absentéisme des personnels administratifs augmentent de 0,6 point (4,2%), celui des personnels médico-sociaux diminue de 0,9 point (3,1%).

2.3.4 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 absents au moins une fois dans l'année et le nombre total d'individus.

Tableau 2.3-6 Historique du taux d'absents par secteur et par catégorie

Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Public			
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	45,0%	44,3%	39,5%
Personnels d'assistance éducative	12,2%	13,2%	19,9%
Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)	24,7%	31,4%	27,8%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	52,6%	53,7%	49,4%
Personnels enseignants du 2 nd degré	51,0%	52,2%	48,5%
Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF)	53,3%	54,7%	43,4%
	46,5%	47,5%	44,2%
Privé			
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	31,1%	39,2%	30,7%
Personnels enseignants du 2 nd degré	39,8%	43,3%	41,3%
	37,3%	42,1%	38,3%
Total	45,8%	47,0%	43,7%

Source : Entrepôt de données BSA

La proportion d'agents ayant pris au moins un congé dans l'année est en diminution quel que soit le secteur d'enseignement à l'exception des personnels d'assistance éducative qui ont un taux d'absents plus élevé qu'en 2016-2017 (19,9% contre 13,2%).

La fréquence des absences est plus élevée parmi les personnels enseignants du secteur public (1^{er} et 2nd degrés) ; près de la moitié des agents de ces catégories a pris au moins un congé dans l'année scolaire 2017-2018.

2.3.5 Répartition des absences par motif

2.3.5.1 Part relative du nombre de jours d'absence par motif

Tableau 2.3-7 Part relative du nombre de jours d'absence par motif

Motif	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congé accident du travail ou de service	3,7%	3,1%	3,3%
Congé d'adoption	0,1%	0,1%	0,0%
Congé de longue durée non imputable au service	5,1%	4,9%	6,4%
Congé de longue durée non imputable au service (enseignement privé)	1,1%	1,1%	1,5%
Congé de longue maladie non imputable au service	16,0%	19,7%	18,8%
Congé de maladie ordinaire	53,4%	52,7%	50,3%
Congé maternité	17,2%	15,6%	17,0%
Congé paternité/accueil enfant	0,5%	0,5%	0,4%
Congé grave maladie (non-titulaires)	0,8%	0,3%	0,3%
Congé maladie professionnelle	0,0%	0,0%	0,2%
Congé maternité pathologique lié au DES	0,0%	0,0%	0,0%
Congé supplémentaire grossesse pathologique	0,9%	0,9%	0,8%
Repos suites de couches pathologiques	1,1%	1,2%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les congés de maladie ordinaire représentent plus de la moitié (50,3%) de l'ensemble des jours de congé pour raison de santé. Ils sont en baisse par rapport à 2016-2017 (-2,4 points).

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 (17,0%).

La part relative de chaque motif évolue peu hormis la part des congés de longue durée non imputables au service (public et privé), en hausse de 1,8 point, ainsi que la part des congés de longue maladie non imputables au service, en baisse de 0,9 point.

2.3.5.2 Congés pour raison de santé : durée moyenne

Tableau 2.3-8 Durée moyenne des congés pris pour raison de santé

Catégorie de personnels	Maladie ordinaire	Maladie grave	Maladie accident professionnel	Maternité	Total
Année scolaire 2016-2017					
Personnels enseignants du secteur public	8,4	4,2	0,5	3,0	16,0
Personnels non-enseignants du secteur public	4,8	1,8	0,5	1,1	8,2
Personnels enseignants du secteur privé sous contrat	6,9	4,4	0,2	2,7	14,2
	7,6	3,7	0,5	2,6	14,4
Année scolaire 2017-2018					
Personnels enseignants du secteur public	8,4	4,4	0,5	2,9	16,2
Personnels non-enseignants du secteur public	6,0	2,4	0,7	1,4	10,4
Personnels enseignants du secteur privé sous contrat	7,3	5,4	0,4	3,0	16,1
	7,8	4,0	0,5	2,6	15,0

Source : Entrepôt de données BSA

La durée totale moyenne des congés pour raison de santé est de 15,0 jours en 2017-2018 contre 14,4 jours l'année scolaire précédente.

2.4 Remplacement

2.4.1 Enseignement du 1^{er} degré public

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 (congrés maladies 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.

2.4.1.1 Évolution globale

Le nombre de personnels affectés en zone est en augmentation de 7,1% pour atteindre, au 31/12/2017, 1 309 dont 646 dans les Alpes-Maritimes et 663 dans le Var.

Cette évolution à la hausse est plus marquée dans les Alpes-Maritimes (+8,2%) que dans le Var (+6,1%).

Figure 2.4-1 Personnels enseignants du 1^{er} degré affectés dans les zones



Source : Entrepôt de données BSA

2.4.1.2 Évolution par zone et par département

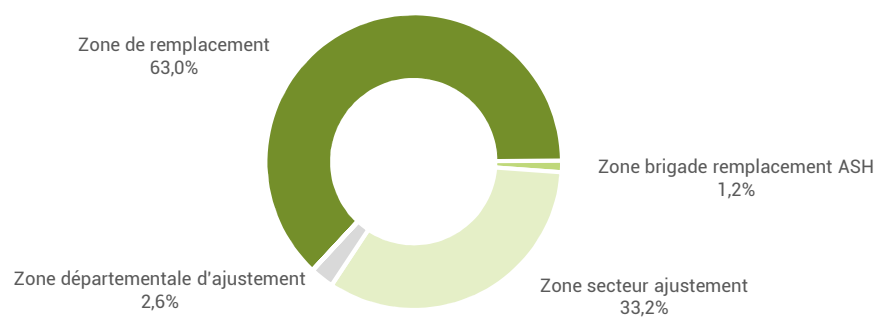
Tableau 2.4-1 Évolution des personnels enseignants du 1^{er} degré par zone et par département

Type de zone	2016-2017	2017-2018	Évolution en valeur absolue	Évolution en %
Département des Alpes-Maritimes				
Zone brigade remplacement ASH	16	16	0	0,0%
Zone départementale d'ajustement	7	21	14	200,0%
Zone de remplacement	210	403	193	91,9%
Zone d'intervention localisée	185	0	-185	-100,0%
Zone secteur ajustement	179	206	27	15,1%
	597	646	49	8,2%
Département du Var				
Zone brigade stage long	1	0	-1	-100,0%
Zone départementale d'ajustement	7	13	6	85,7%
Zone de remplacement	391	421	30	7,7%
Zone secteur d'ajustement	226	229	3	1,3%
	625	663	38	6,1%
Académie	1222	1309	87	7,1%

Source : Entrepôt de données BSA

2.4.1.3 Répartition selon le type de zone

Figure 2.4-2 Répartition des personnels enseignants du 1^{er} degré par type de zone



Source : Entrepôt de données BSA

2.4.2 Enseignement du 2nd degré public

2.4.2.1 Potentiels de remplacement

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

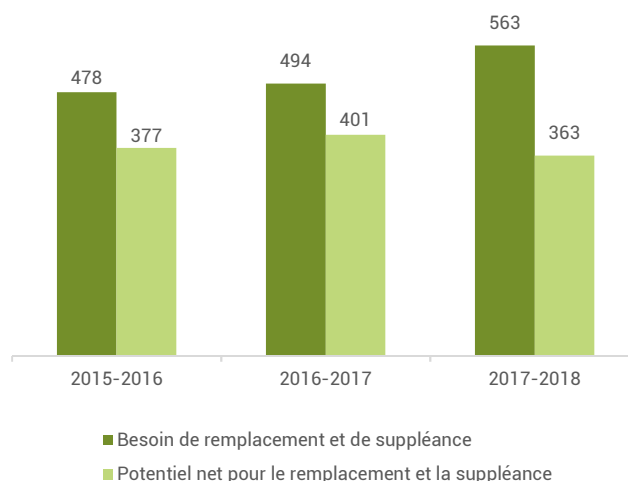
Ils sont constitués des enseignants qui n'ont pas été affectés sur un poste vacant dès le 1^{er} jour de la rentrée (les titulaires sur zone de remplacement (TZR), les maîtres auxiliaires et les enseignants contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée).

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

Figure 2.4-3 Comparaison entre le besoin et le potentiel net de remplacement et de suppléance

Le potentiel de remplacement diminue de 9,5% et représente l'équivalent de 363 personnes à temps plein.

A l'inverse, le besoin de remplacement et de suppléance progresse de 14,0% en 2017-2018. Il représente désormais l'équivalent de 563 personnes à temps plein (demande de remplacement et de suppléance de plus de 15 jours).



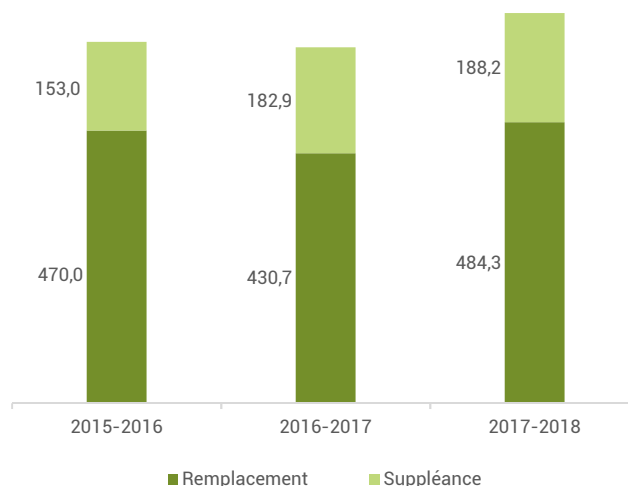
Source : Entrepôt de données DGRH

2.4.2.2 Recrutement des contractuels à durée déterminée en cours d'année

Le volume des contractuels atteint 672,5 ETP au cours de l'année scolaire 2017-2018, en progression de 9,6% par rapport à l'année précédente.

72,0% de ces contractuels exercent une fonction de remplacement (postes vacants) et 28,0% effectuent des suppléances (dans le cadre d'absences ponctuelles d'un agent).

Figure 2.4-4 Recrutement des contractuels à durée déterminée



Source : Entrepôt de données DGRH

2.4.3 Personnels IATSS

2.4.3.1 Potentiels de remplacement

Le tableau ci-après recense le nombre de personnes non-titulaires hors CDI recrutées au moins une fois entre le 01/09/2017 et le 31/08/2018.

Tableau 2.4-2 Recrutement des contractuels IATSS (hors CDI)

Corps	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
Filière administrative											
Attachés d'administration	6	21	27	13,3%	8,5%	6	21	15	10	2	0
Adjoint administratifs	74	57	131	64,5%	41,1%	4	127	52	62	10	7
Secrétaires administratifs	16	29	45	22,2%	14,1%	6	39	16	23	4	2
	96	107	203	100,0%	63,6%	16	187	83	95	16	9
Filière médico-sociale											
Assistants de service social	8	5	13	22,8%	4,1%	2	11	6	6	1	0
Conseillers techniques de service social	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	16	22	38	66,7%	11,9%	3	35	21	14	2	1
Médecins	6	0	6	10,5%	1,9%	1	5	2	4	0	0
	30	27	57	100,0%	17,9%	6	51	29	24	3	1
Filière technique											
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Filière ITRF											
Adjoint techniques	38	11	49	83,1%	15,4%	15	34	16	28	3	2
Assistants ingénieurs	1	0	1	1,7%	0,3%	1	0	1	0	0	0
Ingénieurs d'études	1	0	1	1,7%	0,3%	1	0	1	0	0	0
Techniciens	3	5	8	13,6%	2,5%	2	6	7	1	0	0
	43	16	59	100,0%	18,5%	19	40	25	29	3	2
Total	169	150	319		100,0%	41	278	137	148	22	12
Répartition en %						12,9%	87,1%	42,9%	46,4%	6,9%	3,8%

Source : AGORA

2.5 Mobilité

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

2.5.1.1 Mouvement inter-départemental

Tableau 2.5-1 Évolution du mouvement inter-départemental

Mouvement inter-départemental	2017			2018			Évolution 2018/2017		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Candidats au départ	116	68	184	106	58	164	-8,6%	-14,7%	-10,9%
Sortants	38	37	75	35	38	73	-7,9%	2,7%	-2,7%
Taux de satisfaction à la sortie	32,8%	54,4%	40,8%	33,0%	65,5%	44,5%	+0,3 pt(s)	+11,1 pt(s)	+3,8 pt(s)
Candidats à l'arrivée	391	719	1 110	424	752	1 176	8,4%	4,6%	5,9%
Entrants	52	66	118	45	63	108	-13,5%	-4,5%	-8,5%
Taux de satisfaction à l'entrée	13,3%	9,2%	10,6%	10,6%	8,4%	9,2%	-2,7 pt(s)	-0,8 pt(s)	-1,4 pt(s)
Soldes	14	29	43	10	25	35	-28,6%	-13,8%	-18,6%

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

164 personnes ont participé au mouvement inter-départemental en 2018 dont les deux tiers dans les Alpes-Maritimes. Le nombre de candidats au départ a diminué de 20 par rapport à l'année scolaire antérieure.

1 176 personnes ont souhaité entrer dans l'académie dont les deux tiers dans le Var. Le nombre de candidats à l'entrée a progressé de 66 par rapport à l'année scolaire antérieure.

L'académie de Nice est une académie attractive : 9,2% de candidats entrants obtiennent satisfaction pour un taux de satisfaction de 44,5% parmi les candidats sortants. Elle l'est plus particulièrement dans le Var avec un taux de 8,4% des candidats entrants ayant obtenu satisfaction contre un taux de 65,5% pour les candidats sortants.

2.5.1.2 Mouvement intra-départemental

Tableau 2.5-2 Évolution du mouvement intra-départemental

Mouvement intra-départemental	2017			2018			Évolution 2018/2017		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Nombre de participants	1 776	1 592	3368	1 664	1 586	3250	-6,3%	-0,4%	-3,5%
Nombre de personnels mutés	863	794	1657	818	796	1614	-5,2%	0,3%	-2,6%
Part des mutés/participants	48,6%	49,9%	49,2%	49,2%	50,2%	49,7%	+0,6 pt(s)	+0,3 pt(s)	+0,5 pt(s)
Priorités médicales accordées	40	35	75	39	44	83	-2,5%	25,7%	10,7%
Part des priorités médicales/participants	2,3%	2,2%	2,2%	2,3%	2,8%	2,6%	+0,0 pt(s)	+0,6 pt(s)	+0,4 pt(s)

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

Le nombre de participants au mouvement intra-départemental diminue dans les deux départements (-112 dans les Alpes-Maritimes et -6 dans le Var). Le taux de satisfaction reste stable (+0,5 point) et similaires dans les deux départements.

Les priorités médicales augmentent de 10,7% par rapport à 2017 avec une augmentation plus importante dans le Var (+25,7%). Au niveau académique, les participants avec une priorité médicale représentent 2,6% de l'ensemble des participants, soit une augmentation de 0,4 point par rapport à l'année précédente.

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

2.5.2.1 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.

262 personnels enseignants du 2nd degré titulaires ont demandé une mutation inter-académique, soit un nombre de candidats en diminution de -8,7% par rapport au mouvement 2017.

128 personnels ont été mutés, soit une hausse de 10,3% sur un an. La part des personnels mutés rapportée aux candidats passe de 40,4% à 48,9%.

Tableau 2.5-3 Les sorties de l'académie

Année	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats
2016	304	147	48,4%
2017	287	116	40,4%
2018	262	128	48,9%
Évolution	-8,7%	10,3%	+8,4 pt(s)

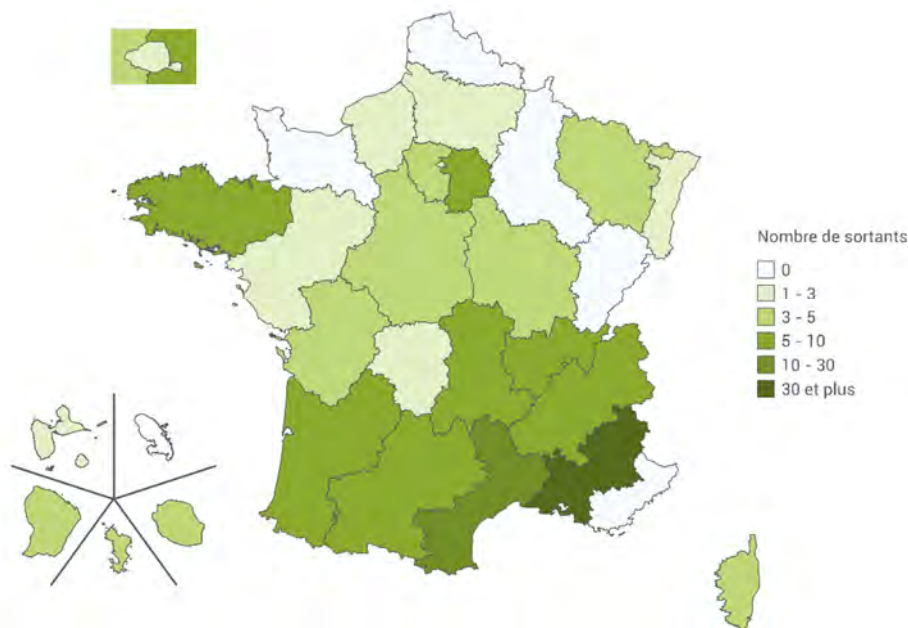
Source : EPP-Mouvement

Tableau 2.5-4 Les destinations des sortants en pourcentage

Académie	2016	Académie	2017	Académie	2018
Aix-Marseille	21,1%	Aix-Marseille	28,4%	Aix-Marseille	26,6%
Mayotte	7,5%	Toulouse	8,6%	Montpellier	10,2%
Versailles	6,8%	Bordeaux	6,9%	Grenoble	5,5%
Toulouse	6,1%	Grenoble	6,0%	Lyon	5,5%
Grenoble	5,4%	Lyon	6,0%	Rennes	4,7%

Source : EPP-Mouvement

Figure 2.5-1 Cartographie des sortants par destination



Source : EPP - Mouvement

Les candidats sortants obtenant une autre académie se dirigent principalement vers les académies d'Aix-Marseille, Montpellier, Grenoble, Lyon et Rennes.

Tableau 2.5-5 L'âge moyen des sortants

L'âge moyen des sortants est de 41,1 ans au mouvement 2018 en légère hausse par rapport à l'année précédente.

Année	Âge moyen des sortants
2016	41,5
2017	40,8
2018	41,1

Source : EPP-Mouvement

Tableau 2.5-6 L'âge moyen et volume des entrants par genre

Genre	2016			2017			2018		
	Nombre	Part	Âge moyen	Nombre	Part	Âge moyen	Nombre	Part	Âge moyen
Femmes	255	60,4%	38,1	186	55,9%	39,5	184	59,9%	38,4
Hommes	167	39,6%	40,1	147	44,1%	38,9	123	40,1%	40,0
Total	422	100,0%	38,9	333	100,0%	39,2	307	100,0%	39,0

Source : EPP-Mouvement

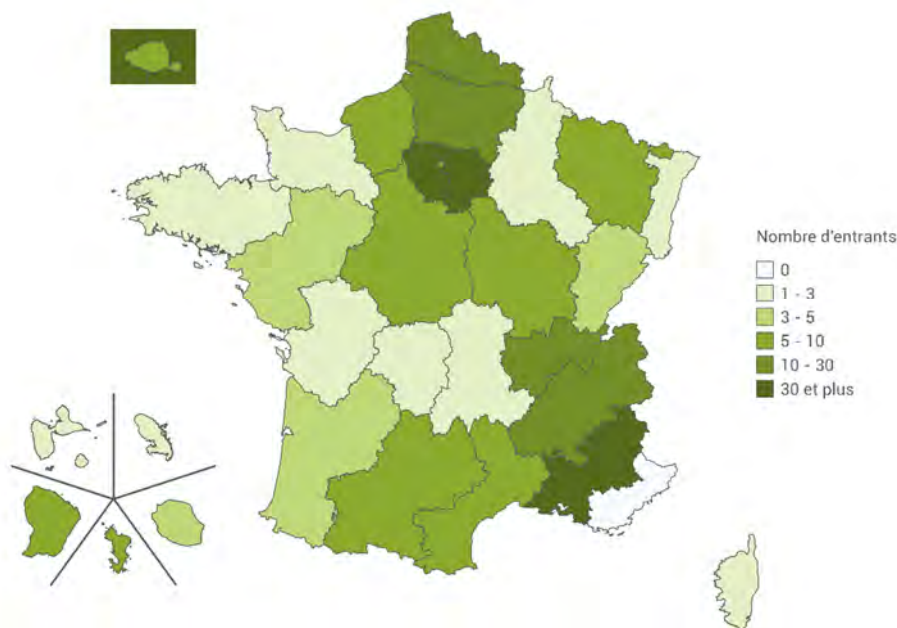
Le volume des entrants dans l'académie a diminué de 26 par rapport au mouvement 2017. L'âge moyen des entrants baisse cette année de 0,2 an après une hausse constatée sur les deux dernières années.

Tableau 2.5-7 La provenance des entrants

Académie	2016	Académie	2017	Académie	2018
Aix-Marseille	14,9%	Créteil	15,9%	Aix-Marseille	19,2%
Créteil	14,2%	Aix-Marseille	15,6%	Versailles	11,7%
Versailles	11,6%	Versailles	8,4%	Créteil	11,4%
29 ^{ème} base	5,9%	29 ^{ème} base	6,9%	29 ^{ème} base	5,5%
Grenoble	5,7%	Grenoble	6,0%	Lille	4,9%

Source : EPP-Mouvement

Figure 2.5-2 Cartographie des entrants par origine



Source : EPP - Mouvement

Les entrants proviennent pour près d'un tiers des académies d'Ile de France et d'Aix-Marseille.

2.5.2.2 Mouvement intra-académique

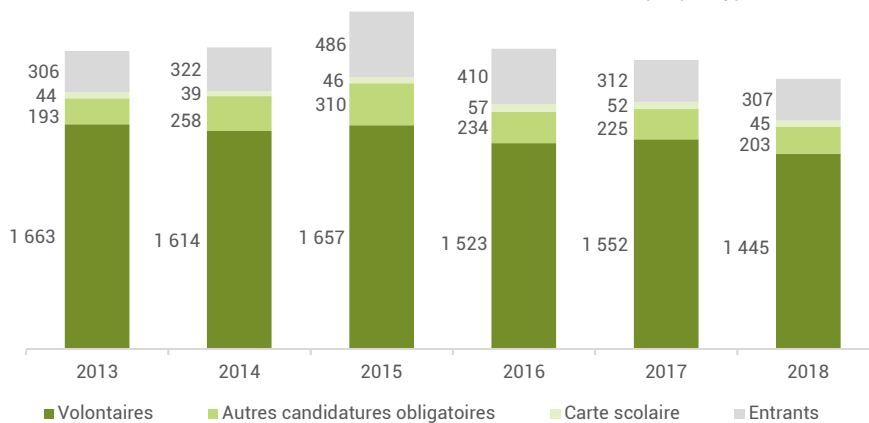
2.5.2.2.1 Participants

Tableau 2.5-8 Les participants au mouvement intra-académique

Candidature	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2018/2017
Entrants	306	322	486	410	312	307	-1,6%
Carte scolaire	44	39	46	57	52	45	-13,5%
Autres candidatures obligatoires	193	258	310	234	225	203	-9,8%
Volontaires	1 663	1 614	1 657	1 523	1 552	1 445	-6,9%
Total	2 206	2 233	2 499	2 224	2 141	2 000	-6,6%

Source : EPP-Mouvement

Figure 2.5-3 Évolution des candidatures au mouvement intra-académique par type de candidature



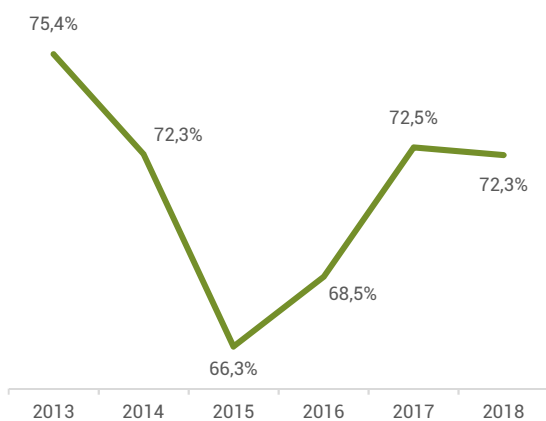
Source : EPP-Mouvement

2 000 candidats ont participé à la phase intra-académique du mouvement 2018, soit une participation en diminution par rapport au mouvement 2017 (-6,6%, soit -141 participants).

Le taux de participation des enseignants volontaires chute de 6,9% pour atteindre le niveau le plus bas sur les 6 dernières années.

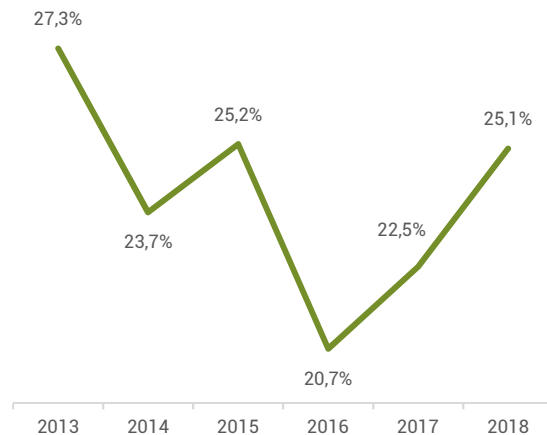
2.5.2.2.2 Participants volontaires : part relative et taux de mutation

Figure 2.5-4 Part relative des participants volontaires



Source : EPP-Mouvement

Figure 2.5-5 Évolution des taux de mutations des candidats volontaires



Source : EPP-Mouvement

Les candidats volontaires représentent 72,3% des candidats au mouvement.

Le taux de mutation de ces personnels est de 25,1%, en augmentation de 2,6 points par rapport à 2017.

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

Tableau 2.5-9 Évolution du mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection

Corps	2017			2018			Évolution		
	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra
Personnels de direction	30	15	60	33	10	49	3	-5	-11
Inspecteurs de l'Éducation nationale	6	1	1	4	2	1	-2	1	0
Inspecteurs d'académie (IA/IPR)	8	3	0	1	0	0	-7	-3	0
Total	44	19	61	38	12	50	-6	-7	-11

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

2.5.4 Mouvements des personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et de laboratoire

2.5.4.1 Mouvement inter-académique

Tableau 2.5-10 Évolution du mouvement inter-académique des personnels ATSS

Corps	2017		2018		Évolution	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
Attachés d'administration (AAE)	4	0	4	1	0	1
Secrétaires administratifs (SAENES)	4	6	5	2	1	-4
Adjoints administratifs (ADJAENES)	3	4	8	2	5	-2
Adjoints techniques (ATRF)	2	0	2	3	0	3
Infirmiers	6	0	5	3	-1	3
Assistants de service social	3	2	0	0	-3	-2
Total	22	12	24	11	2	-1

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

2.5.4.2 Mouvement intra-académique

Tableau 2.5-11 Évolution du mouvement intra-académique des personnels ATSS

Corps	2017			2018		
	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats
Attachés d'administration (AAE)	26	13	50,0%	29	10	34,5%
Secrétaires administratifs (SAENES)	94	25	26,6%	94	46	48,9%
Adjoints administratifs (ADJAENES)	122	40	32,8%	130	50	38,5%
Adjoints techniques (ATRF)	22	8	36,4%	14	6	42,9%
Infirmiers	51	20	39,2%	55	20	36,4%
Assistants de service social	6	3	50,0%	0	0	-
Total	321	109	34,0%	322	132	41,0%

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

2.6 Promotions et avancements

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

2.6.1.1 Tableau d'avancement

Tableau 2.6-1 Tableau d'avancement des personnels enseignants du 1^{er} degré public des Alpes-Maritimes

Grade	2016		2017		2018	
Professeur des écoles hors classe						
Nombre de candidatures recevables	3 520		3 520		1 562	
Hommes	47	25,3%	39	18,8%	40	19,0%
Femmes	139	74,7%	168	81,2%	170	81,0%
Nombre de promus	186	5,3%	207	5,9%	210	13,4%
Professeur des écoles classe exceptionnelle						
Nombre de candidatures recevables	-		264		224	
Hommes	-	-	30	32,3%	23	29,1%
Femmes	-	-	63	67,7%	56	70,9%
Nombre de promus	-	-	93	35,2%	79	35,3%
Total	186	5,3%	300	7,9%	289	16,2%

Source : DSDEN 06 - Division des personnels enseignants - AGAPE

Tableau 2.6-2 Tableau d'avancement des personnels enseignants du 1^{er} degré public du Var

Grade	2016		2017		2018	
Professeur des écoles hors classe						
Nombre de candidatures recevables	3 536		3 468		1 625	
Hommes	41	20,8%	52	24,3%	45	20,6%
Femmes	156	79,2%	162	75,7%	173	79,4%
Nombre de promus	197	5,6%	214	6,2%	218	13,4%
Professeur des écoles classe exceptionnelle						
Nombre de candidatures recevables	-		231		225	
Hommes	-	-	35	42,7%	22	29,3%
Femmes	-	-	47	57,3%	53	70,7%
Nombre de promus	-	-	82	35,5%	75	33,3%
Total	197	5,6%	296	8,0%	293	15,8%

Source : DSDEN 83 - Division des personnels enseignants - AGAPE

S'agissant de l'avancement au grade de professeur des écoles hors classe, le nombre de candidatures recevables a connu une nette diminution. Cette situation s'explique par la réforme statutaire des conditions d'accès au grade de professeur des écoles hors classe. Si jusqu'alors, le tableau d'avancement concernait tous les agents classés au 7^{ème} échelon et plus, désormais, ne sont concernés que les agents classés à minima au 9^{ème} échelon avec deux ans d'ancienneté dans l'échelon.

Le nombre de promus reste quasiment stable dans les deux départements ce qui a pour effet une forte augmentation de la proportion de promus (+7,5 points pour les Alpes-Maritimes et 7,2 points pour le Var).

Concernant le nouveau grade de professeur des écoles classe exceptionnelle mis en place depuis le 1^{er} septembre 2017 (BO n°41 du 30 novembre 2017), le nombre de candidatures recevables connaît une évolution à la baisse en 2018. Cette situation est due notamment à la réduction du nombre d'agents éligibles à l'avancement au titre du premier vivier qui concerne les personnels classés à minima au 3^{ème} échelon de la hors classe exerçant des fonctions particulières réglementairement prévues.

En revanche, la proportion hommes/femmes reste stable.

2.6.1.2 Liste d'aptitude

Tableau 2.6-3 Liste d'aptitude des personnels enseignants du 1^{er} public des Alpes-Maritimes et du Var

Département	2016		2017		2018	
Alpes-Maritimes						
Nombre de candidatures recevables	23		13		17	
Hommes	6	27,3%	2	16,7%	2	13,3%
Femmes	16	72,7%	10	83,3%	13	86,7%
Nombre de promus	22	95,7%	12	92,3%	15	88,2%
Var						
Nombre de candidatures recevables	20		14		14	
Hommes	5	33,3%	3	21,4%	1	7,7%
Femmes	10	66,7%	11	78,6%	12	92,3%
Nombre de promus	15	75,0%	14	100,0%	13	92,9%
Total	37	86,0%	26	96,3%	28	90,3%

Source : DSDEN 06 et DSDEN 83 - Divisions des personnels enseignants - AGAPE

Le taux de promus est en baisse au niveau académique et passe de 96,3% à 90,3%.

2.6.2 Personnels enseignants du 2nd degré dans le secteur public

2.6.2.1 Tableau d'avancement

Tableau 2.6-4 Tableau d'avancement des personnels enseignants du 2nd degré public

Corps	Promouvables (1)	Femmes	Hommes	Promus (2)	Femmes	Hommes	Ratio (2)/(1)
Chargés d'enseignement en EPS	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	-
Professeurs agrégés	483	55,0%	45,0%	79	54,0%	46,0%	16,4%
Professeurs certifiés	3 739	65,7%	34,3%	224	63,3%	36,7%	6,0%
Professeurs de lycée professionnel	370	45,0%	55,0%	60	60,0%	40,0%	16,3%
Professeurs d'enseignement général des collègues	0	0,0%	0,0%	0	0	0	-
Professeurs d'EPS	448	48,4%	51,6%	45	48,9%	51,1%	10,0%
Total	5 040	61,6%	38,4%	408	59,4%	40,6%	8,1%

Source : Service des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation

Cette année, l'avancement des conseillers principaux d'éducation est indiqué dans le tableau des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (partie 2.6.3).

Le nombre de candidatures recevables par avancement à la hors classe chute drastiquement, essentiellement dans le corps des professeurs agrégés (-50,5%) et des professeurs de lycée professionnel (-59,1%). Le nombre de promus reste globalement stable avec notamment une augmentation significative des promus chez les professeurs agrégés (+31,7%).

2.6.2.2 Liste d'aptitude

Tableau 2.6-5 Liste d'aptitude des personnels enseignants du 2nd degré public

Corps	Promouvables (1)	Femmes	Hommes	Promus (2)	Femmes	Hommes	Ratio (2)/(1)
Professeurs agrégés	476	54,0%	46,0%	9	55,0%	45,0%	1,9%
Professeurs certifiés	27	74,1%	25,9%	18	83,3%	16,7%	66,7%
Professeurs d'EPS	7	14,3%	85,7%	1	0,0%	100,0%	14,3%
Total	510	54,5%	45,5%	28	71,2%	28,8%	5,5%

Source : Service des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation

Le nombre de candidats à la liste d'aptitude des trois corps est en légère baisse (-9,9%). La part des femmes est en augmentation chez les candidats promouvables au corps des professeurs agrégés (+11,5 points) ou au corps des professeurs certifiés (+22,1 points).

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.

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

2.6.3.1 Tableau d'avancement

Tableau 2.6-6 Tableau d'avancement des personnels DIEO

Grade	2016			2017			2018		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Personnels de direction									
Personnels de direction hors classe - échelon spécial	-	-	-	55	10	18,2%	66	10	15,2%
Personnels de direction hors classe	76	15	19,7%	81	16	19,8%	178	13	7,3%
Personnels de direction 1 ^{ère} classe	70	19	27,1%	73	20	27,4%	-	-	-
Personnels d'inspection									
IA - Inspecteurs pédagogiques régionaux hors classe - échelon spécial	-	-	-	-	-	-	4	2	50,0%
IA - Inspecteurs pédagogiques régionaux hors classe	9	3	33,3%	7	1	14,3%	8	5	62,5%
Inspecteurs de l'Éducation nationale hors classe - échelon spécial	-	-	-	-	-	-	5	0	0,0%
Inspecteurs de l'Éducation nationale hors classe	19	4	21,1%	17	7	41,2%	14	4	28,6%
Personnels d'éducation et d'orientation									
Conseillers principaux d'éducation	208	15	7,2%	192	13	6,8%	90	16	17,8%
Psychologues de l'Éducation nationale	-	-	-	-	-	-	84	14	16,7%
Total	382	56	14,7%	425	67	15,8%	449	64	14,3%

Sources : Service de gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS et Service des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation

En 2017, suite à la mise en place du protocole PPCR (décret n°2017-955 du 20 mai 2017), le corps des personnels de direction a été restructuré avec, la fusion des 2^{nde} et 1^{ère} classes en classe normale, la réorganisation des échelons dans chaque classe ainsi que la mise en place d'un échelon spécial.

De même, un échelon spécial a été créé pour les inspecteurs de l'Éducation nationale et les inspecteurs pédagogiques régionaux.

En ce qui concerne les personnels d'éducation et d'orientation, le nombre de candidatures recevables par avancement à la hors classe chute drastiquement dans le corps des conseillers principaux d'éducation (-53,1%). Le nombre de promus reste cependant stable.

Pour l'année 2018, il existe également l'avancement des psychologues de l'Éducation nationale suite à la création de ce corps à compter du 1^{er} septembre 2017 (décret n°2017-120 du 1^{er} février 2017).

2.6.3.2 Liste d'aptitude

Tableau 2.6-7 Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection

Corps	2016			2017			2018		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Personnels de direction	17	1	5,9%	9	1	11,1%	5	0	0,0%
Inspecteurs de l'Éducation nationale	13	0	0,0%	13	1	7,7%	7	0	0,0%
IA-Inspecteurs pédagogiques régionaux	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Total	30	1	3,3%	22	2	9,1%	12	0	0,0%

Source : Gestion individuelle et collective des personnels d'encadrement et IATSS

Aucun candidat ne bénéficie d'une promotion en 2018.

2.6.4 Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

2.6.4.1 Personnels de catégorie C

Tableau 2.6-8 Tableau d'avancement des personnels IATSS de catégorie C

Grade	2016			2017			2018		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Filière administrative									
ADJAENES principal 1 ^{ère} classe	62	23	37,1%	58	28	48,3%	148	24	16,2%
ADJAENES principal 2 ^{ème} classe	80	26	32,5%	86	35	40,7%	20	12	60,0%
ADJAENES 1 ^{ère} classe	25	23	92,0%	25	9	36,0%	-	-	-
	167	72	43,1%	169	72	42,6%	168	36	21,4%
Filière ITRF									
ATRF principal 1 ^{ère} classe	57	10	17,5%	17	1	5,9%	201	16	8,0%
ATRF principal 2 ^{ème} classe	89	5	5,6%	74	6	8,1%	94	13	13,8%
ATRF 1 ^{ère} classe	109	16	14,7%	141	12	8,5%	-	-	-
	255	31	12,2%	232	19	8,2%	295	29	9,8%
Total	422	103	24,4%	401	91	22,7%	463	65	14,0%

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

Comme précisé dans la partie 1.2.1.4.2, le corps des adjoints administratifs (ADJAENES) a été restructuré. L'avancement des ADJAENES à la 1^{ère} classe disparaît lors de la session 2018. Il en est de même pour le corps de adjoints techniques de recherche et formation (ATRF).

Dans les filières administratives et ITRF, le ratio global promus/promouvables est de 14,0%, inférieur de 8,7 points à celui de 2017.

Tableau 2.6-9 Liste d'aptitude des personnels ATSS de catégorie C

Secrétaires administratifs (SAENES)	2016	2017	2018
Nombre de promouvables	108	106	93
Nombre de promus	6	8	7
Total	5,6%	7,5%	7,5%

Le nombre de promus en 2018 reste constant par rapport à 2017.

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

2.6.4.2 Personnels de catégorie B

Tableau 2.6-10 Tableau d'avancement des personnels ATSS de catégorie B

Grade	2016			2017			2018		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Filière administrative									
SAENES classe exceptionnelle	52	9	17,3%	46	6	13,0%	44	6	13,6%
SAENES classe supérieure	73	7	9,6%	61	10	16,4%	61	8	13,1%
	125	16	12,8%	107	16	15,0%	105	14	13,3%
Filière médico-sociale									
Infirmière hors classe	60	4	6,7%	38	4	10,5%	67	6	9,0%
Infirmière classe supérieure	36	9	25,0%	64	10	15,6%	70	8	11,4%
Assistante de service social principal	30	3	10,0%	27	3	11,1%	26	3	11,5%
	126	16	12,7%	129	17	13,2%	163	17	10,4%
Total	251	32	12,7%	236	33	14,0%	268	31	11,6%

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

Le taux de promus en 2018 baisse de 2,4 points. Il est cependant variable selon le grade.

Tableau 2.6-11 Liste d'aptitude des personnels ATSS de catégorie B

Attachés d'administration de l'état (AAE)	2016	2017	2018
Nombre de candidats	40	50	35
Nombre de promus	5	3	3
Total	12,5%	6,0%	8,6%

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

Le taux de promus remonte en 2018 et passe de 6,0% à 8,6%.

2.6.4.3 Personnels de catégorie A

Tableau 2.6-12 Promotion au principalat des personnels administratifs de catégorie A

Grade	2016			2017			2018		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Attaché principal d'administration de l'état	32	2	6,3%	37	2	5,4%	41	2	4,9%

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

Le taux de promotion est en baisse de 0,5 point en 2018.

2.7 Contentieux

Le nombre de requêtes enregistrées au titre de l'année scolaire 2017-2018 traduit une diminution d'un cinquième par rapport à l'exercice précédent. Cette diminution peut trouver son explication dans les éléments suivants :

- la volonté pour les services académiques et les établissements d'enseignement d'améliorer l'assise juridique des décisions administratives et la mise en place de dispositifs de prévention des litiges ou de traitement pré-contentieux de ces litiges.
- le délai moyen de jugement devant les juridictions administratives s'élevant à près de deux ans, la perspective d'avoir à attendre plusieurs années une décision de justice peut constituer un frein pour les éventuels requérants (sans que ne s'en trouve accru, pour autant, le recours aux procédures d'urgence que représentent les actions en référé).

Tableau 2.7-1 Évolution du contentieux sur 2 ans

Catégorie	2016-2017	Part en %	Évolution	2017-2018	Part en %	Évolution
Recours pour excès de pouvoir	42	79,3%	23,5%	34	81,0%	-19,0%
Recours de plein contentieux	5	9,4%	-54,5%	3	7,1%	-40,0%
Référés	6	11,3%	-40,0%	5	11,9%	-16,7%
Total	53	100,0%	77,4%	42	100,0%	-20,8%

Source : Affaires juridiques et institutionnelles

3 ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

3.1	Dispositif Conseil Mobilité Carrière	115
3.1.1	Présentation	115
3.1.2	Entretiens individuels	115
3.2	Formation professionnelle	117
3.2.1	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	117
3.2.2	Personnels enseignants du 2 nd degré	120
3.2.3	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	121
3.2.4	Personnels d'encadrement	122
3.2.5	Formations hygiène et sécurité	123
3.2.6	Droit individuel à la formation.....	123
3.2.7	Congés de formation	124
3.3	Personnels à besoins particuliers	126
3.4	Actions en faveur des personnels en situation de handicap	127
3.4.1	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	127
3.4.2	Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail.....	129
3.4.3	Priorités médicales dans le cadre des mutations.....	130
3.5	Dispositif des postes adaptés et des allègements de service	131
3.5.1	Enseignants du 1 ^{er} degré	131
3.5.2	Enseignants du 2 nd degré.....	132
3.6	Politique de prévention des risques professionnels.....	133
3.6.1	Prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail des personnels	133
3.6.2	Accidents de travail	136
3.6.3	Violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de leurs fonctions	138
3.6.4	Réseau de prévention d'aide et de soutien.....	141
3.7	Protection juridique	143

Chiffres-clés 2017-2018

Dispositif conseil mobilité carrière :

324 entretiens individuels ont été effectués et 89,0% des personnels concernés sont des enseignants

- ✓ 58,0% des agents expriment des difficultés professionnelles en lien avec des problèmes de santé et/ou une situation de handicap
- ✓ 35,2% recherchent des informations sur les mobilités fonctionnelles en interne ou en externe
- ✓ 6,8% souhaitent changer de discipline ou de corps

Action en faveur des personnels en situation de handicap :

- ✓ 1 357 agents en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 4,79%
- ✓ 10 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) recrutés en 2017-2018

Dispositif des postes adaptés et des allègements de service :

- ✓ 54 enseignants en poste adapté dont 55,6% en longue durée
- ✓ 186 dispositifs d'aménagement de poste de travail

Politique de prévention des risques professionnels :

- ✓ 1 144 visites médicales dont 59,6% à la demande de l'intéressé
- ✓ 2 103 agents concernés par une surveillance médicale particulière
- ✓ 442 accidents du travail, soit 1,5% des personnels enseignants et 0,9% des personnels non-enseignants
- ✓ 335 faits de violence ou d'incivilités déclarés

Synthèse

DISPOSITIF CONSEIL MOBILITÉ CARRIÈRE

324 entretiens de conseil en mobilité carrière ont été effectués en 2017, soit 82 de plus que l'année précédente. 89,0% sont des personnels enseignants, 3,6% des DIEO et 7,4% des ATSS. Proportionnellement, les personnels DIEO sont ceux qui expriment le plus de demandes d'accompagnement.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les enseignants du 1^{er} degré bénéficient de moins de jours de formation par agent (1,5) que les enseignants du 2nd degré (1,6) et les personnels IATSS (2,3) mais ont un taux d'assiduité supérieur de 0,3 point à celui des enseignants du 2nd degré avec un taux de 92,1%.

PERSONNELS À BESOINS PARTICULIERS

157 signalements des personnels à besoins particuliers ont fait l'objet d'un suivi académique, soit 19 de plus qu'en 2016.

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOI (BOE)

1 357 personnes bénéficient de ce dispositif soit 9 de moins qu'en 2016 malgré le recrutement de 10 personnes en 2017. Le taux d'emploi est de 4,79%.

POSTES ADAPTÉS ET ALLÈGEMENTS DE SERVICE

Dans le 1^{er} degré, 26 enseignants ont été affectés sur des postes adaptés au regard des 39 demandes effectuées. 108 allègements de service ont été demandés par les personnels enseignants du 1^{er} degré et 53,7% ont été accordés. Le taux de satisfaction est en hausse de 13,5 points alors que les demandes restent stables.

Dans le 2nd degré, 32 enseignants ont été affectés sur des postes adaptés (23 demandes effectuées s'ajoutant aux 19 agents maintenus ou renouvelés). 175 allègements de service ont été demandés par les personnels enseignants du 2nd degré et 71,4% ont été accordés. Le nombre de demandes augmente légèrement et le taux de satisfaction progresse de 11,5 points.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS PERSONNELS

Visites médicales

1 144 visites médicales ont été réalisées en 2017, soit une baisse de 9,7% par rapport à 2016 ; les visites à la demande de l'intéressé ont augmenté de 4,6% alors que les visites à la demande de l'administration ont diminué de 24,9%.

Accidents du travail

442 accidents du travail ont été déclarés, soit une baisse de 1,8%. Rapportés aux agents :

- 14 accidents de travail pour 1 000 enseignants du 1^{er} degré,
- 16 accidents de travail pour 1 000 enseignants du 2nd degré,
- 9 accidents de travail pour 1 000 personnels non-enseignants.

Les jours d'arrêt par accidents de trajet sont plus nombreux (20,8 jours) que par accidents de travail ou service (16,5 jours).

Violences et incivilités

335 actes de violences et d'incivilités ont été déclarés, soit 127 faits déclarés supplémentaires par rapport à 2016.

3.1 Dispositif Conseil Mobilité Carrière

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

3.1.1 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.

3.1.2 Entretiens individuels

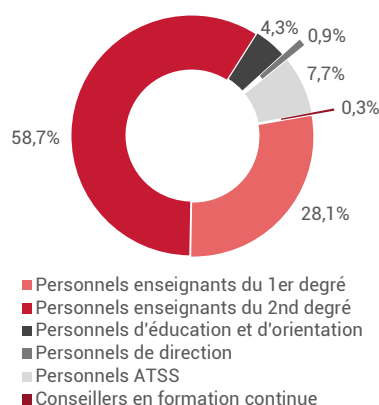
Sur l'année scolaire 2017-2018, **324 entretiens individuels** ont été effectués (+33,9% par rapport à l'année précédente). Les entretiens téléphoniques et/ou réponses à des demandes d'information par courriel non comptabilisés ici sont également à prendre en compte dans l'activité du dispositif conseil mobilité carrière.

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. Cela concerne 58,0% des entretiens individuels pour l'année 2017-2018 (-15,6 points par rapport à l'année précédente)

De manière générale, les autres personnels reçus dans le cadre du conseil mobilité carrière souhaitent, soit avoir de l'information quant aux possibilités de mobilité (35,2% des entretiens, en hausse de 11,2 points par rapport à l'année précédente), soit changer de discipline ou de corps (6,8%, en hausse de 4,3 points).

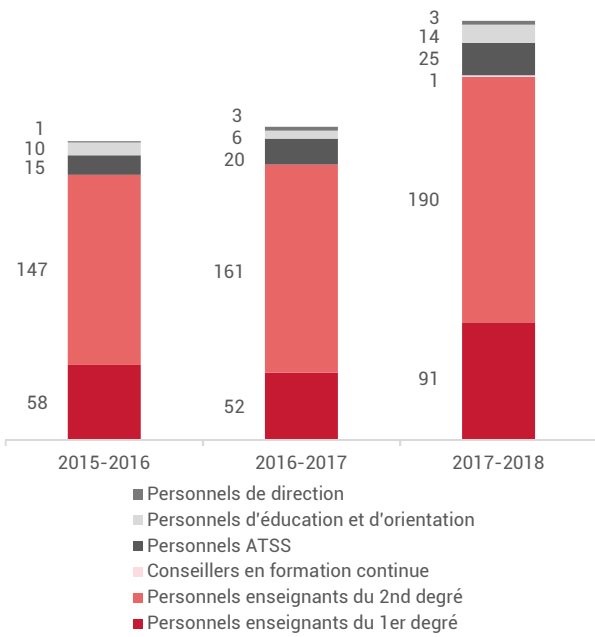
Par rapport à l'année précédente, les demandes des enseignants du 2nd degré, bien que majoritaires (58,7%), sont en diminution de 7,8 points ; à l'inverse, les demandes des enseignants du 1^{er} degré sont en augmentation de +6,6 points.

Figure 3.1-1 Répartition des entretiens individuels en 2017-2018 par type de personnels



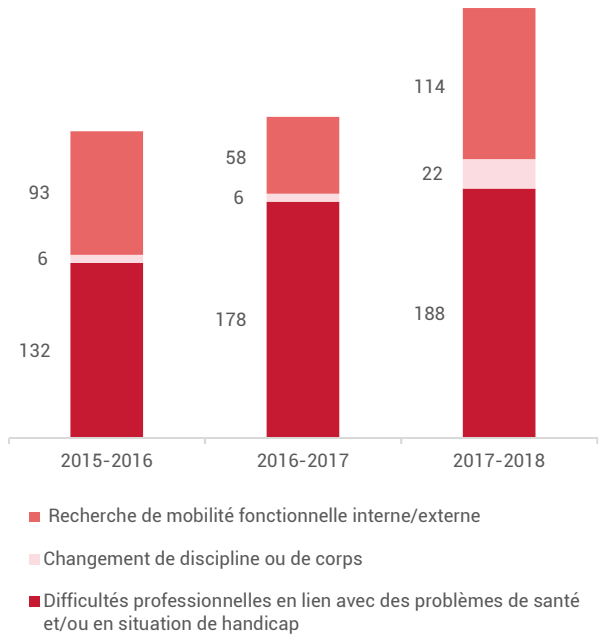
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.1-2 Historique des entretiens individuels par type de personnels



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Figure 3.1-3 Historique des motifs des entretiens individuels



Source : Service d'appui aux ressources humaines

3.2 Formation professionnelle

3.2.1 Personnels enseignants du 1^{er} degré

3.2.1.1 Évolution

Tableau 3.2-1 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 1^{er} degré de l'académie

Académie	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Candidats inscrits ⁽¹⁾	6 445	7 107	6 826	-4,0%
Candidats retenus ⁽²⁾	5 401	5 963	6 561	10,0%
Stagiaires présents ⁽³⁾	4 147	5 354	5 784	8,0%
Présents / Retenus	76,8%	89,8%	88,2%	-1,6 pt(s)
Stagiaires assidus ⁽⁴⁾	3 957	4 802	5 326	10,9%
Assidus / Présents	95,4%	89,7%	92,1%	+2,4 pt(s)

⁽¹⁾ Candidats inscrits : candidats inscrits sur chaque module

⁽²⁾ Candidats retenus : candidats retenus par le service formation en fonction du nombre de places sur chaque module et de l'ancienneté générale de service des candidats

⁽³⁾ Stagiaires présents : stagiaires ayant élargé au moins une fois sur chaque module auquel ils ont été convoqués

⁽⁴⁾ Stagiaires assidus : stagiaires ayant assisté aux 2/3 du module auquel ils ont été convoqués

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques

Source : EGIDE

Pour l'année scolaire 2017-2018, 6 826 candidatures sont recensées pour l'ensemble des personnels enseignants du 1^{er} degré, soit une diminution de 4,0%. Le nombre de candidatures retenues augmente quant à lui de 10,0% par rapport à l'année précédente.

Le taux de présence de 88,2% est en baisse de 1,6 point alors que le taux d'assiduité augmente passant de 89,7% en 2016-2017 à 92,1% en 2017-2018 (soit +2,4 points).

Tableau 3.2-2 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 1^{er} degré des Alpes-Maritimes

Alpes-Maritimes	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Candidats inscrits ⁽¹⁾	3 046	4 367	4 379	0,3%
Candidats retenus ⁽²⁾	2 010	3 258	4 114	26,3%
Stagiaires présents ⁽³⁾	1 815	2 889	3 677	27,3%
Présents / Retenus	90,3%	88,7%	89,4%	+0,7 pt(s)
Stagiaires assidus ⁽⁴⁾	1 744	2 495	3 385	35,7%
Assidus / Présents	96,1%	86,4%	92,1%	+5,7 pt(s)

⁽¹⁾ Candidats inscrits : candidats inscrits sur chaque module

⁽²⁾ Candidats retenus : candidats retenus par le service formation en fonction du nombre de places sur chaque module et de l'ancienneté générale de service des candidats

⁽³⁾ Stagiaires présents : stagiaires ayant élargé au moins une fois sur chaque module auquel ils ont été convoqués

⁽⁴⁾ Stagiaires assidus : stagiaires ayant assisté aux 2/3 du module auquel ils ont été convoqués

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques

Source : EGIDE

Tableau 3.2-3 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 1^{er} degré du Var

Var	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Candidats inscrits ⁽¹⁾	3 399	2 740	2 447	-10,7%
Candidats retenus ⁽²⁾	3 391	2 705	2 447	-9,5%
Stagiaires présents ⁽³⁾	2 332	2 465	2 107	-14,5%
Présents / Retenus	68,8%	91,1%	86,1%	-5,0 pt(s)
Stagiaires assidus ⁽⁴⁾	2 213	2 307	1 941	-15,9%
Assidus / Présents	94,9%	93,6%	92,1%	-1,5 pt(s)

⁽¹⁾ Candidats inscrits : candidats inscrits sur chaque module

⁽²⁾ Candidats retenus : candidats retenus par le service formation en fonction du nombre de places sur chaque module et de l'ancienneté générale de service des candidats

⁽³⁾ Stagiaires présents : stagiaires ayant élargé au moins une fois sur chaque module auquel ils ont été convoqués

⁽⁴⁾ Stagiaires assidus : stagiaires ayant assisté aux 2/3 du module auquel ils ont été convoqués

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques

Source : EGIDE

3.2.1.2 Activité par typologie d'action de formation

Tableau 3.2-4 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	11	13,6%	799	18,2%	799	19,4%	4 835	42,8%
Adaptation immédiate au poste de travail	1	1,2%	15	0,3%	15	0,4%	60	0,5%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	33	40,8%	2 225	50,8%	2 135	51,9%	4 601	40,7%
Préparation aux examens et concours	3	3,7%	91	2,1%	87	2,1%	543	4,8%
Formation diplômante	1	1,2%	27	0,6%	27	0,6%	66	0,6%
Élaboration de ressources	6	7,4%	135	3,1%	119	2,9%	120	1,1%
Développement des compétences liées aux activités de formation	25	30,9%	883	20,2%	728	17,7%	880	7,8%
Conception et organisation de la formation	1	1,2%	204	4,7%	204	5,0%	194	1,7%
Total	81	100,0%	4 379	100,0%	4 114	100,0%	11 299	100,0%

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques
Source : EGIDE

Tableau 3.2-5 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	19	16,7%	837	34,2%	837	34,2%	2 723	54,2%
Adaptation immédiate au poste de travail	9	7,9%	157	6,4%	157	6,4%	136	2,7%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	15	13,1%	207	8,5%	207	8,5%	210	4,2%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	48	42,1%	731	29,9%	731	29,9%	849	16,9%
Préparation aux examens et concours	6	5,3%	76	3,1%	76	3,1%	724	14,4%
Formation diplômante	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Élaboration de ressources	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Développement des compétences liées aux activités de formation	11	9,6%	302	12,3%	302	12,3%	311	6,2%
Conception et organisation de la formation	6	5,3%	137	5,6%	137	5,6%	73	1,4%
Total	114	100,0%	2 447	100,0%	2 447	100,0%	5 026	100,0%

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques
Source : EGIDE

3.2.1.3 Activité selon les types de public concernés

Tableau 3.2-6 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	46	56,8%	1 922	43,9%	1 658	40,3%	5 951	52,7%
Enseignants en SEGPA	1	1,2%	78	1,8%	78	1,9%	49	0,4%
Maîtres formateurs	4	5,0%	277	6,3%	277	6,7%	379	3,3%
Conseillers pédagogiques	2	2,5%	55	1,2%	55	1,4%	302	2,7%
Formateurs animateurs TICE ^(*)	1	1,2%	20	0,5%	20	0,5%	63	0,6%
Personnels de l'ASH ^(**)	7	8,7%	284	6,5%	284	6,9%	829	7,3%
Directeurs d'école	9	11,1%	968	22,1%	968	23,5%	1 538	13,6%
Inspecteur de l'Éducation nationale 1 ^{er} degré	1	1,2%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%
Autres publics	10	12,3%	774	17,7%	773	18,8%	2 187	19,4%
Total	81	100,0%	4 379	100,0%	4 114	100,0%	11 299	100,0%

(*) TICE : technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement

(**) ASH : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques
Source : EGIDE

Tableau 3.2-7 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	70	61,4%	1 449	59,2%	1 449	59,2%	2 964	59,0%
Tuteurs	1	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Personnels de l'ASH ^(*)	4	3,5%	89	3,6%	89	3,6%	133	2,6%
Auxiliaires de vie scolaire	2	1,7%	24	1,0%	24	1,0%	81	1,6%
Directeurs d'école	10	8,8%	314	12,8%	314	12,8%	1 301	25,9%
Inter-catégoriel - Personnels du 1 ^{er} et du 2 nd degré	6	5,3%	56	2,3%	56	2,3%	61	1,2%
Autres publics	21	18,4%	515	21,1%	515	21,1%	486	9,7%
Total	114	100,0%	2 447	100,0%	2 447	100,0%	5 026	100,0%

^(*) ASH : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques

Source : EGIDE

3.2.1.4 Activité selon le type de candidature

Tableau 3.2-8 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	518	11,8%	255	6,2%	219	6,0%
Sans appel à candidature	3 861	88,2%	3 859	93,8%	3 458	94,0%
Total	4 379	100,0%	4 114	100,0%	3 677	100,0%

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques

Source : EGIDE

Tableau 3.2-9 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	42	1,7%	42	1,7%	37	1,8%
Sans appel à candidature	2 405	98,3%	2 405	98,3%	2 070	98,2%
Total	2 447	100,0%	2 447	100,0%	2 107	100,0%

Champ : Tous les modules ouverts dans chaque département ont été pris en compte à l'exception des formations 18h d'animations pédagogiques

Source : EGIDE

3.2.2 Personnels enseignants du 2nd degré

3.2.2.1 Évolution

Tableau 3.2-10 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 2nd degré de l'académie

Académie	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Candidats inscrits ⁽¹⁾	33 586	23 659	29 252	23,6%
Candidats retenus ⁽²⁾	30 693	21 074	26 619	26,3%
Stagiaires présents ⁽³⁾	23 268	15 330	19 502	27,2%
Présents / Retenus	75,8%	72,7%	73,3%	+0,5 pt(s)
Stagiaires assidus ⁽⁴⁾	20 856	13 705	17 898	30,6%
Assidus / Présents	89,6%	89,4%	91,8%	+2,4 pt(s)

⁽¹⁾ Candidats inscrits : candidats inscrits sur chaque module

⁽²⁾ Candidats retenus : candidats retenus par le service formation en fonction du nombre de places sur chaque module et de l'ancienneté générale de service des candidats

⁽³⁾ Stagiaires présents : stagiaires ayant émergé au moins une fois sur chaque module auquel ils ont été convoqués

⁽⁴⁾ Stagiaires assidus : stagiaires ayant assisté aux 2/3 du module auquel ils ont été convoqués

Source : EGIDE

Les nombres de candidats et de modules réalisés en 2017-2018 reviennent à la normale après une augmentation significative en 2015-2016 due à de nombreuses formations obligatoires et après une baisse en 2016-2017 causée par la mise en œuvre de la réforme du collège.

3.2.2.2 Activité par typologie d'action de formation

Tableau 3.2-11 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 stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Formation professionnelle statutaire	249	26,2%	7 266	24,8%	7 201	27,0%	5 601	24,4%
Adaptation immédiate au poste de travail	10	1,1%	179	0,6%	179	0,7%	134	0,6%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	60	6,3%	1 873	6,4%	1 616	6,1%	1 135	4,9%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	507	53,4%	17 546	60,0%	15 527	58,3%	13 583	59,0%
Préparation aux examens et concours	39	4,1%	630	2,1%	549	2,1%	952	4,1%
Formation diplômante	3	0,3%	79	0,3%	73	0,3%	282	1,2%
Élaboration de ressources	27	2,9%	681	2,3%	496	1,9%	402	1,8%
Développement des compétences liées aux activités de formation	26	2,7%	484	1,7%	464	1,7%	435	1,9%
Conception et organisation de la formation	28	3,0%	514	1,8%	514	1,9%	481	2,1%
Total	949	100,0%	29 252	100,0%	26 619	100,0%	23 005	100,0%

Source : EGIDE

3.2.2.3 Activité selon le type de candidature

Tableau 3.2-12 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	9 375	32,1%	6 971	26,2%	6 749	29,3%
Avec appel à candidature collective	3 133	10,7%	2 990	11,2%	2 087	9,1%
Sans appel à candidature	16 744	57,2%	16 658	62,6%	14 169	61,6%
Total	29 252	100,0%	26 619	100,0%	23 005	100,0%

Source : EGIDE

3.2.3 Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Tableau 3.2-13 Modules de formation proposés et ouverts aux personnels ATSS

Académie	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Nombre de modules proposés	251	238	246
Nombre de modules ouverts	174	204	218
Modules ouverts en %	69,3%	85,7%	88,6%

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

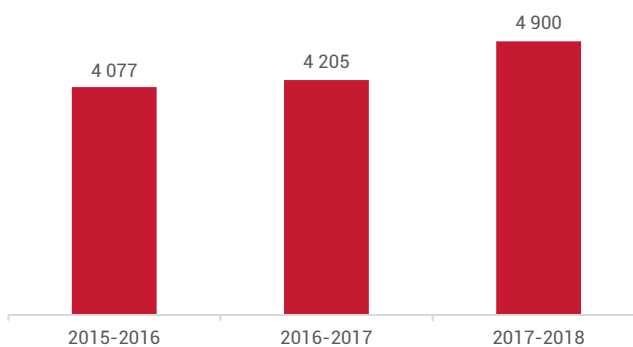
Le nombre de modules, incluant les formations de départ hors académie des personnels, reste à un niveau conséquent.

Le taux de réalisation progresse encore cette année. Toutefois, certaines formations n'ont pas été assurées au regard du nombre de candidats.

Le nombre de journées stagiaires augmente de façon significative, passant de 4 205 jours en 2016-2017 à 4 900 jours cette année (soit +16,5%), et s'explique principalement par le déploiement de formations à distance.

Cette hausse du nombre de journées stagiaires est également due, mais dans une moindre mesure, à l'augmentation du nombre de participants aux formations des entrants (en raison de nombreuses promotions obtenues en 2017) ainsi qu'au développement de formations de type séminaires.

Figure 3.2-1 Évolution du nombre de journées stagiaires des personnels ATSS



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

3.2.4 Personnels d'encadrement

Tableau 3.2-14 Nombre de modules de formation et nombre de jours de formation

Plan de formation	Nombre de modules						Jours de formation		
	Catégoriel			Inter-catégoriel			2015-2016	2016-2017	2017-2018
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018			
Formation statutaire 1 ^{ère} année	32	22	17	1	5	5	41	25	24
Formation continue	7	26	26	36	22	20	23	44	35
Total	39	48	43	37	27	25	64	69	59

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

Tableau 3.2-15 Modules de formation proposés et ouverts aux personnels d'encadrement

Académie	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Nombre de modules proposés	76	75	68
Nombre de modules ouverts	64	51	52
Modules ouverts en %	84,2%	68,0%	76,5%

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

Aux 52 modules réalisés en académie s'ajoutent ceux proposés au niveau national (en formation initiale comme en formation continue). L'offre de formation académique est complétée par les formations dispensées à l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), au ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse et dans l'un des quatre centres de formation à la gestion de crise de la gendarmerie.

Une grande partie de l'offre a des thématiques reconduites par rapport aux années précédentes. Cependant le contenu des modules est retravaillé au regard de l'évolution des métiers de l'encadrement et/ou des réformes.

3.2.5 Formations hygiène et sécurité

Tableau 3.2-16 Les formations hygiène et sécurité dispensées durant l'année scolaire 2017-2018

Type de formation	2017-2018	
	Nombre de jours	Nombre de participants
Formation continue des adjoints gestionnaires	1	13
Formation continue des assistants de prévention de circonscription	2,0	39
Formation continue des assistants de prévention des collèges, lycées et établissements administratifs	21,0	180
Formation initiale des adjoints gestionnaires	1,0	8
Formation initiale des chefs d'établissements public local d'enseignement	0,0	0
Formation initiale des assistants de prévention de circonscription des Alpes-Maritimes et du Var	3,0	6
Formation initiale des assistants de prévention des collèges, lycées et établissements administratifs	9,0	32
Formation initiale des nouveaux directeurs du des Alpes-Maritimes et du Var pour la partie Santé et Sécurité au travail	0,0	0
Formation plan particulier de mise en sûreté (PPMS)	4,0	69
Total	41,0	347

Source : Sécurité, santé, conditions de travail - Conseiller Prévention Académique

3.2.6 Droit individuel à la formation

Le compte personnel de formation (CPF) créé par la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 remplace le droit individuel à la formation (DIF). Les textes d'application du CPF pour la fonction publique n'étant pas parus, il n'y a pas eu de campagne en 2017-2018.

3.2.7 Congés de formation

3.2.7.1 Personnels enseignants du 1^{er} degré

Tableau 3.2-17 Évolution du nombre de congés de formation des personnels enseignants du 1^{er} degré

Département	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018/2016-2017	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018/2016-2017
Alpes-Maritimes	99	95	101	6	13	13	13	0
Var	48	34	33	-1	10	10	10	0
Total	147	129	134	5	23	23	23	0

Sources : Divisions des personnels enseignants des DSDEN 06 et 83

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

3.2.7.2.1 Personnels titulaires

Tableau 3.2-18 Évolution du nombre de congés de formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré titulaires

Corps	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018/2016-2017	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018/2016-2017
Professeurs certifiés	604	644	625	-19	26	23	24	1
Professeurs agrégés	61	63	71	8	4	4	4	0
Professeurs de lycée professionnel	55	54	43	-11	4	3	3	0
Professeurs d'enseignement général de collège	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'EPS	34	44	42	-2	3	2	2	0
Conseillers d'Orientation - Psychologues de l'Éducation nationale	5	6		-6	0	0	1	1
Conseillers principaux d'éducation	12	13	13	0	1	1	1	0
Total	771	824	794	-30	38	33	35	2

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

Tous corps confondus, le nombre de demandes tend à diminuer par rapport à l'an passé ; il atteint 794 demandes. Le contingent de congés accordés, quant à lui, augmente légèrement.

3.2.7.2.2 Personnels non-titulaires

Tableau 3.2-19 Évolution du nombre de congés de formation des personnels enseignants du 2nd degré non-titulaires

Année scolaire	Dotation	Nombre de congés demandés	Nombre de congés accordés
2015-2016	20 mois	8	2
2016-2017	21 mois	7	2
2017-2018	10 mois	8	1

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

La dotation initiale des congés de formation pour les personnels non-titulaires a diminué de 10 mois par rapport à l'année précédente. Un congé sur les huit demandés a été accordé.

3.2.7.3 Personnels ATSS

Tableau 3.2-20 Évolution du nombre de congés de formation des personnels ATSS

Corps	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018/ 2016-2017	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018/ 2016-2017
Attachés d'administration de l'état	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires administratifs	2	2	3	1	0	2	2	0
Adjoint administratifs	3	3	0	-3	3	0	0	0
Adjoint techniques de recherche et formation	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	2	2	1	-1	1	0	1	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	7	7	4	-3	4	2	3	1

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

3.3 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 3.3-1 Évolution de la répartition de nouveaux signalements des personnels à besoins particuliers

Catégorie de personnels	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Répartition	Évolution en valeur absolue 2017-2018 / 2016-2017
Personnels administratifs	24	19	22	14,0%	3
Infirmiers et Assistants de service social	1	3	1	0,6%	-2
Professeurs agrégés	7	7	12	7,7%	5
Professeurs certifiés	77	70	83	52,9%	13
Professeurs de lycée professionnel	11	10	20	12,8%	10
Professeurs d'EPS	8	11	5	3,2%	-6
Professeurs d'enseignement général de collège	0	0	0	0,0%	0
Conseillers principaux d'éducation	9	9	3	1,9%	-6
Contractuels enseignants	8	7	9	5,7%	2
Maîtres auxiliaires	1	2	1	0,6%	-1
Conseillers d'orientation - Psychologues	0	0	0	0,0%	0
Assistants d'éducation	1	0	1	0,6%	1
Adjoints d'enseignement	1	0	0	0,0%	0
Total	148	138	157	100,0%	19

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre de signalement a sensiblement augmenté pour l'année scolaire 2017-2018 (+19).

3.4 Actions en faveur des personnels en situation de handicap

3.4.1 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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 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 4,79% pour l'année 2017-2018.

Les préconisations ministérielles fixent un objectif d'exemplarité au ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, 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.

3.4.1.1 Recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Tableau 3.4-1 Historique des recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 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				
2014-2015	1	2	3	4	1	11
2015-2016	0	1	1	5	0	7
2016-2017	0	1	3	5	0	9
2017-2018	0	2	3	5	0	10

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 3.4-2 Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie

Taux d'emploi par catégorie de personnels	Personnels IATSS	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Personnels enseignants du 2 nd degré	Ensemble
Taux d'emploi	6,58%	3,09%	4,33%	4,79%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Le taux académique est de 4,79%, supérieur au taux national de 3,82%. Le taux académique dépend des modalités prévues pour le recensement des personnels qui ont effectivement déclarés une situation de handicap. Par ailleurs, la transformation de contrats aidés en contrat AESH sans traçabilité des situations de handicap impacte le recensement.

3.4.1.2 Évolution par tranche d'âge

Tableau 3.4-3 Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par tranche d'âge

Tranche d'âge	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017	Répartition 2017-2018 en %
Moins de 25 ans	6	3	-3	0,2%
25-40 ans	282	236	-46	17,4%
41-55 ans	735	710	-25	52,3%
Plus de 55 ans	343	408	65	30,1%
Total	1366	1357	-9	100,0%

Champs : Effectifs relevés après intégration des allocations temporaires d'invalidité dans les bases de gestion de personnels (AGORA/EPP/AGAPE)
Source : Service d'appui aux ressources humaines

3.4.1.3 Évolution par catégorie

Tableau 3.4-4 Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie

Catégorie de personnels	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017	Répartition 2017-2018 en %
Enseignants 1 ^{er} degré privé	0	2	2	0,1%
Enseignants 1 ^{er} degré public	289	341	52	25,1%
Enseignants 2 nd degré privé	12	9	-3	0,7%
Enseignants 2 nd degré public	569	602	33	44,4%
Personnels IATSS	190	198	8	14,6%
Personnels DIEO	10	8	-2	0,6%
Contrats aidés	296	197	-99	14,5%
Total	1366	1357	-9	100,0%

Champs : Effectifs relevés après intégration des allocations temporaires d'invalidité dans les bases de gestion de personnels (AGORA/EPP/AGAPE)
Source : Service d'appui aux ressources humaines

3.4.1.4 Évolution par genre

Tableau 3.4-5 Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par genre

Catégorie de personnels	Homme	Femme	Total	Part des femmes
Enseignants 1 ^{er} degré	47	296	343	86,3%
Enseignants 2 nd degré	203	408	611	66,8%
Personnels IATSS	4	4	8	50,0%
Personnels DIEO	70	128	198	64,6%
Contrats aidés	11	186	197	94,4%
Total	335	1022	1357	75,3%

Champs : Effectifs relevés après intégration des allocations temporaires d'invalidité dans les bases de gestion de personnels (AGORA/EPP/AGAPE)
Source : Service d'appui aux ressources humaines

3.4.2 Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail

3.4.2.1 Présentation du dispositif

Les mesures de compensation des conséquences du handicap sont formalisées chaque année par les demandeurs. Un avis sur la faisabilité de la mesure et d'éventuelles propositions sont demandés au supérieur hiérarchique. Les demandes sont instruites au cas par cas par le médecin de prévention et la correspondante handicap académique.

Tableau 3.4-6 Récapitulatif des mesures d'accompagnement proposées par catégorie de personnels

Catégorie de personnels	Aménagement horaire	Acquisition de matériel spécifique	Auxiliaires de vie professionnelle	Allègement de service	Poste adapté
Enseignants du public	X	X	Accompagnement de personnel en situation de handicap	X	X
Enseignants du privé	X	X	Accompagnement de personnel en situation de handicap	X	
Personnels ATSS	X	X	Accompagnement de personnel en situation de handicap		

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 3.4-7 Répartition de la dépense par type d'aide

Type d'aide	2016			2017			2018		
	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %
Aménagement matériel des postes de travail	39	42 479,73 €	23,0%	44	44 379,39 €	22,3%	38	38 095,00 €	37,9%
Dépenses d'accompagnement	22	100 377,61 €	54,4%	19	110 242,58 €	55,3%	1	1 520,00 €	1,5%
Aide à l'amélioration des conditions de vie	19	27 171,03 €	14,7%	14	27 778,58 €	13,9%	27	32 591,10 €	32,4%
Formations individuelles et collectives et information	24	14 517,00 €	7,9%	28	16 880,05 €	8,5%	30	28 389,00 €	28,2%
Total	104	184 545,37 €	100,0%	105	199 280,60 €	100,0%	96	100 595,10 €	100,0%

Champs : Le tableau prend en compte les dépenses des BOP 0214 et 0230 titre 2 déclarées au FIPHFP
Source : Service d'appui aux ressources humaines

En complément de la convention MEN/FIPHFP qui permet la mise en œuvre des mesures de compensation ou de formation en lien avec le handicap pour les personnels nouvellement recrutés ou désireux de se maintenir en emploi, les dépenses de rémunération des accompagnants de personnels en situation de handicap ont été imputées sur les programmes ministériels, ce qui explique l'évolution, entre 2017 et 2018, du budget et du nombre de bénéficiaires pour ce type d'aide.

3.4.2.2 Accompagnement des personnels par assistance humaine

Tableau 3.4-8 Évolution du nombre de personnes concernées par une assistance humaine

Niveau	Nombre de personnes concernées				Moyenne horaire accordée en 2017-2018
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution en valeur absolue	
1 ^{er} degré	2	2	3	1	18,6
2 nd degré	11	12	14	2	19,7
Total	13	14	17	3	-

Source : Service d'appui aux ressources humaines

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...) ; 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).

3.4.3 Priorités médicales dans le cadre des mutations

3.4.3.1 Personnels enseignants du 1^{er} degré

Tableau 3.4-9 Évolution des priorités médicales accordées aux personnels enseignants du 1^{er} degré

Participants	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Nombre de participants	1 572	1 383	2 955	1 776	1 660	3 436	1 664	1 664	3 328
Nombre de personnels mutés	623	568	1 191	863	831	1 694	818	831	1 649
Priorités médicales accordées (personnes)	49	48	97	40	38	78	39	38	77
Part des priorités médicales/participants	3,1%	3,5%	3,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%

Sources : Divisions des personnels enseignants des DSDEN06 et DSDEN83

77 priorités médicales ont été accordées en 2017 dont 39 pour les Alpes-Maritimes et 38 pour le Var, ce qui est similaires au nombre de priorités médicales accordées l'année précédente.

3.4.3.2 Personnels enseignants du 2nd degré

Tableau 3.4-10 Évolution des priorités médicales accordées aux personnels enseignants du 2nd degré

Participants	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Nombre de participants	2 224	2 141	1 998
Nombre de personnels mutés	128	156	151
Priorités médicales accordées (personnes)	58	81	79
Part des priorités médicales/participants	2,6%	3,8%	4,0%
Part des priorités médicales accordées/personnels mutés	45,3%	51,9%	52,3%

Source : Service de gestion des affectations des personnels enseignants

3.4.3.3 Personnels ATSS

Tableau 3.4-11 Évolution des priorités médicales accordées aux personnels ATSS

Corps	Nombre de priorités médicales accordées		
	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Attachés d'administration de l'état	3	3	2
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	6	3
Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	8	6	4
Part des priorités médicales/participants	12	15	9

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

Le nombre de priorités médicales accordée est en diminution et passe de 15 en 2016-2017 à 9 en 2017-2018.

3.5 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.

3.5.1 Enseignants du 1^{er} degré

Tableau 3.5-1 Historique du nombre de PALD et PACD des personnels enseignants du 1^{er} degré

Année scolaire	Postes adaptés de 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
2015-2016	8	2	10	12	19	16
2016-2017	6	1	10	11	30	15
2017-2018	7	0	11	11	32	15

Source : Divisions des personnels enseignants des DSDEN06 et DSDEN83

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

Dans les Alpes-Maritimes, la politique départementale s'oriente vers une gestion des moyens qui permette aux agents rencontrant des difficultés de santé de poursuivre l'exercice des fonctions de professeur des écoles. Après examen des demandes, il a été fait le choix d'employer 3 ETP à l'attribution d'allègements de service (25% de l'ORS), de sorte que 12 agents supplémentaires puissent être maintenus dans leur emploi avec un accompagnement.

Dans la mesure où aucun agent placé en PALD ne libérait son poste au 01/09/2018, aucune intégration n'a été possible.

Tableau 3.5-2 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
2015-2016	94	44	46,8%	11,5
2016-2017	107	43	40,2%	10,5
2017-2018	108	58	53,7%	14

Source : Service d'appui aux ressources humaines

En 2017-2018, le nombre de demandes d'allègements de services satisfaites est en augmentation de 13,5 points par rapport à l'année précédente.

3.5.2 Enseignants du 2nd degré

Tableau 3.5-3 Le dispositif des postes adaptés des personnels enseignants du 2nd degré

Année scolaire	Total postes adaptés	Postes occupés dispositif réemploi	Postes adaptés de longue durée (PALD)				Postes adaptés de courte durée (PACD)		Postes transformés en allègement de service
			Nombre de demandes	1 ^{ère} affectation	Agents maintenus ou renouvelés	Total des postes accordés	Nombre de demandes	Total des postes accordés	
2015-2016	47	5	11	4	18	22	22	11	9
2016-2017	47	5	16	2	19	21	22	10	10
2017-2018	47	5	8	0	19	19	15	9	13

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

Les PALD sont octroyés pour quatre ans renouvelables. Pour l'année scolaire 2017-2018 :

- 17 agents ont été maintenus sur leur PALD en cours,
- 2 agents ayant terminé leur PALD à la fin de l'année scolaire 2016-2017, ont bénéficié d'un renouvellement de leur PALD pour quatre années supplémentaires.

Tableau 3.5-4 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		
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
2017-2018	3	9,0	175	125	327,5	71,4%	336,5	18,7

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Comme dans le 1^{er} degré, on note une stabilisation des demandes d'allègement de service.

3.6 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.

3.6.1 Prévention des risques professionnels et 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 (DUER, PPMS, 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'Éducation 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 2017-2018, l'académie disposait de deux postes de médecins de prévention dont un est resté vacant malgré de nombreux appels à candidatures afin de pourvoir ce poste. L'académie dispose également 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 2017-2018 par 2 conseillers de prévention départementaux, 39 assistants de prévention de circonscription (pour 36 circonscriptions), 282 assistants de prévention d'établissement et 22 conseillers de prévention d'établissement.

3.6.1.1 Visites médicales des personnels

Tableau 3.6-1 Répartition des visites médicales par typologie

Typologie	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Surveillance médicale particulière	219	626	27	-95,7%
Autres types de visites médicales	1194	641	1117	74,3%
Total de visites médicales⁽¹⁾	1413	1267	1144	-9,7%

⁽¹⁾ 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 (TMS, CMR et RPS)
Sources : Service de santé des personnels ; Service d'appui aux ressources humaines

Le nombre total de visites médicales a baissé de 9,7% par rapport à l'année antérieure (-123 visites). On observe une diminution des visites au titre de la surveillance particulière, les visites médicales à la demande ayant été prioritaires.

Dans les Alpes-Maritimes, les visites médicales quinquennales des professeurs d'EPS ont été mises en place, telles que prévues dans le plan d'action de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), validé en CHSCTA.

Tableau 3.6-2 Répartition des visites médicales par origine de la demande

Origine de la demande	2015-2016		2016-2017		2017-2018		Évolution 2017-2018 / 2016-2017
	Nombre de visites	En %	Nombre de visites	En %	Nombre de visites	En %	
A la demande de l'intéressé	694	49,1%	652	51,5%	682	59,6%	4,6%
A la demande de l'administration ou du médecin de prévention	719	50,9%	615	48,5%	462	40,4%	-24,9%
Total de visites médicales⁽¹⁾	1413	100,0%	1267	100,0%	1144	100,0%	-9,7%

⁽¹⁾ 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 (TMS, CMR et RPS)
Sources : Service de santé des personnels ; Service d'appui aux ressources humaines

Contrairement à l'année antérieure, le nombre de visites médicales de la catégorie « à la demande de l'intéressé » a augmenté de 4,6%. En revanche, le nombre de visites de la catégorie de visite « à la demande de l'administration » continue de diminuer (-24,9% par rapport à l'année 2016-2017).

Tableau 3.6-3 Nombre d'agents et nombre de visites concernés par la Surveillance Médicale Particulière (SMP)

Situation des agents	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Agents en situation de handicap	719	758	835	77
Femmes enceintes	808	733	710	-23
Agents réintégré après un CLM, CLD	144	127	111	-16
Victimes d'un accident de service ou de trajet	441	450	443	-7
Victimes de pathologies d'origine professionnelle	0	2	4	2
Population totale concernée par la SMP	2112	2070	2103	33
Visites effectuées	219	626	27	-599
Part des visites effectuées	10,4%	30,2%	1,3%	-

Sources : ANAGRAM, EPP, Service de santé des personnels ; Service d'appui aux ressources humaines ; Service de la gestion des affaires sociales et transversales

3.6.1.2 Autres activités relevant de la médecine de prévention

Tableau 3.6-4 Évolution des activités de conseil auprès de l'administration

Activités	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Nombre d'aménagement de poste	365	593	445	-148
Rapports réalisés dans le cadre du comité médical	26	26	29	3
Rapports réalisés dans le cadre de la commission de réforme	6	6	3	-3
Avis sur dossiers d'agents relevant d'une inaptitude médicale	38	12	6	-6
Examens des situations médicales dans le cadre des mutations	457	384	413	29
Examens des demandes d'affectation sur PACD et PALD	72	48	49	1

Sources : Service de santé des personnels ; Service d'appui aux ressources humaines

Le nombre d'aménagements de postes réalisés est en nette diminution en 2017-2018 après une forte augmentation constatée l'année précédente. A l'inverse, le nombre de dossiers pour demande de mutation augmente sensiblement.

3.6.2 Accidents de travail

Depuis 3 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 du 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.

3.6.2.1 Évolution constatée des accidents de travail ou de service et des accidents de trajet

Tableau 3.6-5 Évolution du nombre d'accidents de travail ou de service et du nombre d'accidents de trajet

Type d'accidents	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Accidents de travail ou de service	318	335	326	-2,7%
Accidents de trajet	123	115	116	0,9%
Total	441	450	442	-1,8%

Sources : ANAGRAM

Le nombre total d'accidents du travail (accidents de service, de trajet ou en mission) est en légère diminution, soit -1,8% par rapport à l'année 2016-2017. La répartition par type d'accident est similaire à celle des deux années précédentes, avec 73,8% d'accidents sur le lieu de travail (-2,7% par rapport à l'année antérieure) et 26,2% d'accidents de trajet (+0,9%).

3.6.2.2 Répartition par type de personnels

Tableau 3.6-6 Évolution du nombre d'accidents de travail par type de personnels

Type de personnels	2016-2017			2017-2018			Évolution 2017-2018 / 2016-2017 (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	106	41	147	113	40	153	6,6%	-2,4%	4,1%
Enseignants 2 nd degré	173	53	226	170	60	230	-1,7%	13,2%	1,8%
Enseignants	279	94	373	283	100	383	1,4%	6,4%	2,7%
Non-enseignants	56	21	77	43	16	59	-23,2%	-23,8%	-23,4%
Total	335	115	450	326	116	442	-2,7%	0,9%	-1,8%

Sources : ANAGRAM

En 2017-2018, 442 agents, soit 1,6% de l'ensemble des personnels de l'académie, ont eu un accident de travail (accident de service ou accident de trajet).

On note 9 accidents de service en moins soit une baisse de 2,7% par rapport à l'année 2016-2017. Les chutes de plain-pied, les glissades et les torsions représentent 49,7% des accidents survenus sur le lieu de travail. Les accidents de trajet sont stables par rapport à l'année dernière, avec 1 accident déclaré en plus, soit une augmentation de 0,9%.

Les personnels enseignants ont déclarés 283 accidents de service et 100 accidents de trajet, soit 86,7% de la totalité des accidents reconnus en 2017-2018 ; 52,0% de ces accidents ont été déclarés par les enseignants du 2nd degré (soit une hausse de 1,8%) et 34,6 % par les enseignants du 1^{er} degré (soit une hausse de 4,1%).

Pour les personnels non-enseignants, on observe une forte baisse des déclarations d'accidents, avec 18 accidents en moins par rapport à l'année 2016-2017, soit une diminution de 23,4%.

3.6.2.3 Nombre de jours d'arrêt

Tableau 3.6-7 Évolution du nombre de jours d'arrêt par département

Type d'accidents	2016-2017			2017-2018			Évolution 2017-2018 / 2016-2017		
	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total
Accidents de travail ou service	2 675	2 431	5 106	2 497	2 840	5 337	-178	409	231
Accidents de trajet	690	1 718	2 408	1 137	1 271	2 408	447	-447	0
Total	3 365	4 149	7 514	3 634	4 111	7 745	269	-38	231

Sources : ANAGRAM

Bien que l'on observe, sur l'année 2017-2018 une baisse du nombre total d'accidents (-1,8% par rapport à l'année 2016-2017), le nombre global de jours d'arrêt est lui en légère hausse (+231 jours). Cette augmentation s'explique par le fait que certains accidents ont conduit à des durées d'absence supérieures à celles de l'année précédente.

Les accidents avec au moins un jour d'arrêt (63,0% des accidents) ont généré au total 7 745 jours d'arrêt de travail, soit une hausse de 3,1% par rapport à l'année précédente :

- les accidents de service ont généré 5 337 jours d'arrêt de travail au total, soit une augmentation de 4,5% par rapport à l'année précédente,
- les accidents de trajet ont généré, quant à eux, 2 408 jours d'arrêt de travail, soit un résultat identique à celui de 2016-2017.

Tableau 3.6-8 Évolution de la durée moyenne des arrêts de travail (en jours) par département

Type d'accidents	2016-2017			2017-2018			Évolution 2017-2018 / 2016-2017		
	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total
Accidents de travail ou service	14,2	16,7	15,2	14,5	18,4	16,4	0,4	1,8	1,1
Accidents de trajet	11,0	33,0	20,9	18,0	24,0	20,8	7,1	-9,1	-0,2
Total	13,4	21,0	16,7	15,5	19,9	17,5	2,1	-1,1	0,8

Sources : ANAGRAM

Globalement, la durée moyenne d'interruption temporaire de travail (ITT) a augmenté passant de 16,7 jours en 2016-2017 à 17,5 jours cette année.

Les accidents de service ont donné lieu à une durée moyenne d'interruption temporaire de travail de 16,4 jours, soit 1,2 jour de plus en moyenne par rapport à 2016-2017 ; 40,0% 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, quant à eux, généré une durée moyenne d'interruption temporaire de travail de 20,8 jours, soit un résultat sensiblement identique à celui de l'année 2016-2017 ; 28,0% de ces événements n'ont généré aucun jour d'arrêt de travail alors que 29,0% d'entre eux se sont soldés par un arrêt supérieur à un mois.

3.6.3 Violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de leurs fonctions

Depuis maintenant 3 ans, différents acteurs académiques (EMAS, Pôle RH...) sensibilisent et incitent les chefs d'établissement et les inspecteurs de l'Éducation nationale à l'importance de faire des déclarations à chaque événement de violence ou d'incivilité survenus dans leur établissement. Cette sensibilisation inclut la connaissance des différents dispositifs académiques qui peuvent venir en soutien lors d'événements de ce type, mais aussi la connaissance des autres acteurs qui peuvent être sollicités pour les aider dans leurs actions. Aujourd'hui la majorité d'entre eux connaissent bien les dispositifs et la politique de signalement des événements dans l'application « fait établissement » est connue et appliquée dans l'académie. L'objectif est bien d'être alertés afin d'aider et de conseiller les responsables quant aux différents leviers académiques pouvant être activés. Ce travail d'échanges ne cesse de s'améliorer tout en contribuant fortement à instaurer un climat de travail serein avec les équipes d'encadrement.

Tableau 3.6-9 Évolution du nombre de violences et d'incivilités

Type de violences	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Évolution 2017-2018 / 2016-2017
Violences physiques/verbales	26	41	57	+16
Violences verbales	107	116	233	+117
Violences physiques	24	31	37	+6
Autres (vol d'effet personnel, détérioration de bien...)	19	20	8	-12
Total	176	208	335	+127

Source : Service d'appui aux ressources humaines

335 faits ont été déclarés dans l'académie, soit une augmentation du nombre d'événements déclarés, quel que soit le type de violence, de 61,1% (+127 faits) ; cette augmentation est constatée dans les deux départements (Var et Alpes-Maritimes) mais elle est surtout significative dans le département du Var avec une augmentation des faits déclarés de 115,0% par rapport à l'année dernière. Dans les Alpes-Maritimes, on observe une augmentation des faits déclarés de 35,0%.

Sur les 335 faits déclarés, 152 concernent le 1^{er} degré (45,4%) et 183 le 2nd degré (54,6%).

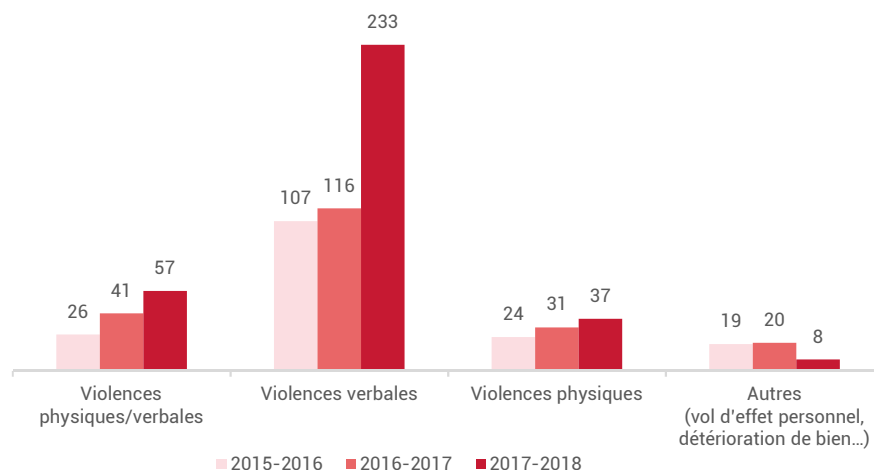
Tableau 3.6-10 Causes des actes de violences externes

Auteurs de violences externes	Établissements du 1 ^{er} degré		Établissements du 2 nd degré		Services déconcentrés		Tout type d'établissement	
	Nombre de violences et incivilités	En %	Nombre de violences et incivilités	En %	Nombre de violences et incivilités	En %	Nombre de violences et incivilités	En %
Parents	88	58,7%	61	37,0%	0	-	149	47,3%
Élèves	52	34,7%	97	58,8%	0	-	149	47,3%
Autres ⁽¹⁾	10	6,6%	7	4,2%	0	-	17	5,4%
Total	150	100,0%	165	100,0%	0	-	315	100,0%

⁽¹⁾ Autres : Personnes extérieures à l'établissement et sans lien avec les élèves
Source : Service d'appui aux ressources humaines

En ce qui concerne les causes de ces violences, on observe que les violences externes (parents, élèves, etc.) sont très majoritairement représentées, avec 315 déclarations sur 335 (soit 94,0%) dont 150 signalements dans le 1^{er} degré et 165 dans le 2nd degré. Il est à noter que pour le 1^{er} degré, comme l'année précédente, les parents sont la principale cause de ces actes de violences avec 58,7% des faits déclarés alors que dans le 2nd degré, ce sont majoritairement les élèves avec 58,8% des faits déclarés.

Figure 3.6-1 Comparatif des violences et incivilités



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Par rapport à l'année 2016-2017, la répartition des différents types de violences reste identique.

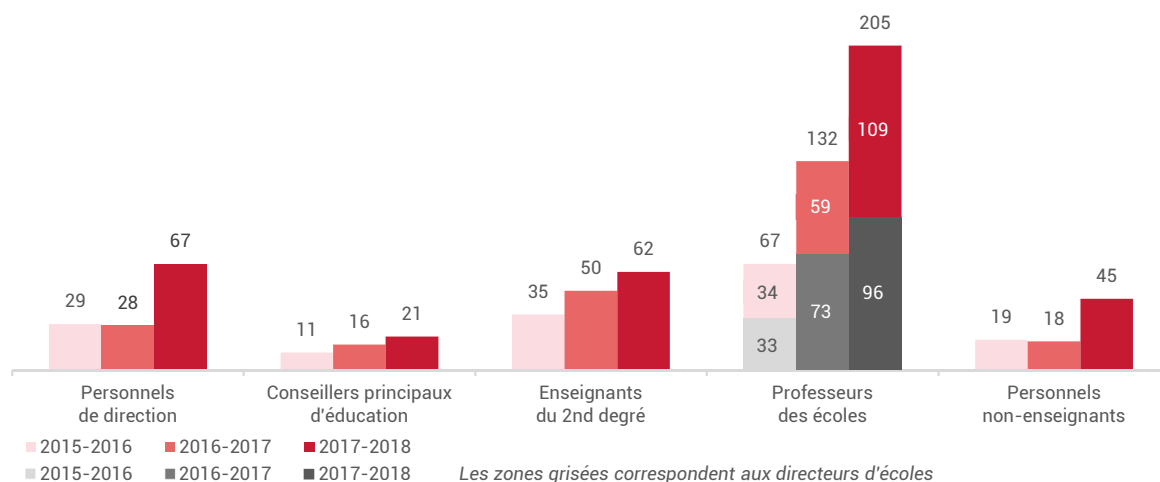
Les violences verbales restent très largement majoritaires avec 233 déclarations, soit 69,5% de l'ensemble des déclarations au lieu de 55,8% l'année dernière. Ce type de violence représente l'augmentation la plus significative sur l'année 2017-2018 (117 événements supplémentaires, soit +100,8%).

Les déclarations de violences physiques et verbales sont en augmentation avec 57 faits déclarés au lieu de 41, soit 39,0% de plus ; cependant, ce type de violence ne représente plus que 17,0% du total des déclarations contre 19,7% en 2016-2017 (-2,7 points).

Les violences physiques, bien qu'en légère hausse avec 6 événements de plus déclarés, ne représentent plus que 11,0% des déclarations contre 14,9% en 2016-2017 (-3,9 points).

Seuls les faits « autres » (vol, détérioration de bien...) sont en baisse de 60% (-12 faits) et ne représentent plus que 2,4% des événements déclarés.

Figure 3.6-2 Répartition du nombre de violences et incivilités déclarées par type de personnels



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Dans l'académie, 400 personnels ont déclaré des faits de violences ou d'incivilités, soit une augmentation de 74,7% par rapport à l'année précédente.

La répartition, au sein des différents corps de métiers, a évolué comparativement à celle de l'année 2016-2017. 223 personnes ont déclaré des faits de violences ou d'incivilités dans les Alpes-Maritimes et 177 dans le Var, soit respectivement 42,0% et 145,8% de déclarations en plus par rapport à l'année 2016-2017.

Au niveau académique, on observe dans le 1^{er} degré (directeurs des écoles et professeur des écoles) une augmentation de 29,5% du nombre de personnes concernées. L'augmentation significative des déclarations des directeurs d'écoles observée en 2016-2017 (+121,2%) semble se stabiliser avec un peu moins de déclarations cette année (-15,1%) ; en revanche, les événements concernant les professeurs des écoles sont en très nette augmentation (+84,7%). Le 1^{er} degré représente ainsi 42,8% du total des personnels victimes de violences ou incivilités, alors qu'il représentait 57,6% des déclarations en 2016-2017.

Dans le 2nd degré (personnels de direction, enseignants du 2nd degré, conseillers principaux d'éducation), on observe une augmentation générale importante des déclarations faites (+132,9%), soit 184 personnes. A l'inverse de l'année précédente, où le nombre de déclarations concernant les enseignants du 2nd degré avait baissé de 30,0%, cette année ce résultat est à la hausse passant de 35 à 96, soit +174,3%. Si nous comparons avec l'année 2015-2016 (N-2), l'augmentation reste significative (+92,0 %), passant de 50 personnels impactés à 96 personnels.

3.6.4 Réseau de prévention d'aide et de soutien

La convention nationale, signée pour la première fois en 2003 entre le MENESR et la MGEN instituant un réseau de prévention d'aide et de soutien (PAS) a été reconduit le 6 novembre 2008, appelant à un développement et un enrichissement dans le cadre d'un partenariat renforcé.

La 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 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'écoute (EAE),
- les groupes de parole,
- la prévention des troubles de la voix.

3.6.4.1 Les espaces d'accueil et d'écoute

A travers les espaces d'accueil et d'écoute (EAE), les réseaux PAS 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. Ce dispositif d'accompagnement des personnels en difficulté propose, aux agents qui le souhaitent, des entretiens individuels avec des psychologues, dans un lieu neutre.

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'Éducation nationale, la confidentialité et l'anonymat sont garantis. L'aide est ponctuelle, la mission des psychologues des EAE 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'Éducation nationale (assistante sociale, médecin de prévention, conseiller mobilité carrière...), soit vers une prise en charge en ville ou en institution.

Depuis le 16 janvier 2017, un nouveau dispositif de prise de contact a été mis en place. Un numéro unique d'appel et une plateforme téléphonique d'écoute et d'accompagnement permet à tous les bénéficiaires de contacter des téléconseillers spécialement formés. Les personnels peuvent choisir soit de prendre un rendez-vous pour un entretien en face à face avec un psychologue dans un EAE de leur choix soit d'être directement mis en relation avec un psychologue par téléphone. L'objectif étant de renforcer le dispositif existant en proposant des services complémentaires visant à rendre plus efficiente l'organisation des entretiens proposés par les psychologues au sein des EAE et à proposer en complément une écoute psychologique par téléphone.

78 personnes ont bénéficié de ce dispositif au niveau de l'académie en 2017-2018 pour 148 entretiens téléphoniques ou en face à face.

Comme en 2016-2017, la grande majorité des personnels ayant consulté en 2017-2018 sont des femmes (78%) et 78% est du personnel enseignant. En moyenne le nombre de rendez-vous est de 1,9 par personne.

3.6.4.2 Les groupes de paroles

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'écoute 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...

3.6.4.3 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 en 2016-2017 aux enseignants d'EPS du 2nd degré, suite à une réflexion menée au sein du CHSCTA.

25 personnes ont bénéficié de ce dispositif de prévention primaire au cours de l'année 2017-2018.

On constate une baisse importante du nombre de participants à ce dispositif pour l'année scolaire 2017-2018, qui s'explique par plusieurs raisons :

- l'absence de session, pour les enseignants du 1^{er} degré, dans le département du Var suite à des difficultés rencontrées par la MGEN pour trouver un orthophoniste,
- la fréquentation moindre lors de la seule session maintenue pour les enseignants du 1^{er} degré dans les Alpes-Maritimes (une session annulée suite à une indisponibilité de l'orthophoniste),
- une seule session maintenue pour les enseignants d'EPS du 2nd degré, faute d'inscrits.

3.7 Protection juridique

Les demandes de protection juridique peuvent être consécutives à des atteintes aux personnes ou/et aux biens. Le nombre de demandes a augmenté globalement ainsi que les chiffres concernant les demandes acceptées. Les demandes peuvent donner lieu à d'autres mesures de protection fonctionnelle que la protection juridique, plus adaptées à la situation. Par ailleurs, une suite défavorable peut parfois être donnée 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.

Tableau 3.7-1 Évolution du dispositif de prise en charge de la protection juridique

Catégorie	2016-2017			2017-2018		
	Demands	Acceptées	Part en %	Demands	Acceptées	Part en %
Atteintes aux personnes	60	46	76,7%	73	50	68,5%
Atteintes aux biens	7	3	42,9%	10	8	80,0%
Total	67	49	73,1%	83	58	69,9%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

4 ACTION SOCIALE

4.1	Activité du service social en faveur des personnels	149
4.1.1	Présentation du service social en faveur des personnels	149
4.1.2	Rôle et fonctions des assistants de service social en faveur des personnels	149
4.1.3	Caractéristiques des personnes reçues	149
4.1.4	Motifs d'intervention du service social en faveur des personnels	149
4.2	Budgets et prestations	151
4.2.1	Budgets	151
4.2.2	Prestations interministérielles PIM du titre 2	151
4.2.3	Aide sociale d'initiative académique ASIA du titre 2	152
4.2.4	Secours	153
4.2.5	Prêts	154

Chiffres-clés 2017-2018

Service social :

- ✓ 42,4% des demandes d'interventions du service social portent sur le domaine économique
- ✓ Quel que soit le motif de la demande :
 - 48,6% des interventions sont faites auprès des personnels enseignants
 - 37,9% auprès des personnels non-enseignants
 - 13,5% auprès des retraités

Budget et dépenses :

- ✓ Le budget de l'action sociale s'élève à 775 733,1 €

Synthèse

ACTION SOCIALE (BOP 214)

Le budget académique en 2018 s'élève à 743 711 € en augmentation de 0,9%.

Les prestations interministérielles de 297 344 €, concernant essentiellement des prestations pour enfants en situation de handicap, sont en hausse de 10,1% par rapport à 2017.

L'aide sociale d'initiative académique (ASIA) de 199 579 € est en baisse de 1,3% par rapport à 2017. Par contre l'aide à l'installation progresse de 32,3%.

ACTION SOCIALE (BOP 214 ET 139)

Les dépenses réalisées au titre des prestations interministérielles s'élèvent 310 677,1 € et concernent 279 agents alors que celles pour l'aide sociale d'initiative académique sont de 210 968,1 € et concernent 780 agents.

Les dépenses de secours accordés sont de 176 650 €, soit une baisse de 8,7% par rapport à 2017 et sont versées à 167 bénéficiaires, soit 18 de moins. Le montant moyen des secours s'élève à 1 058 €.

Les prêts accordés s'élèvent à 12 760€, en hausse de 136,3% par rapport à 2017 et concernent 8 bénéficiaires.

Le montant moyen des prêts s'élève à 1 595 €.

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 le défi n°4 du projet académique, et spécifiquement dans l'accompagnement des personnels à besoins particuliers.

4.1 Activité du service social en faveur des personnels

4.1.1 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).

4.1.2 Rôle et fonctions des assistants de service social 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.

4.1.3 Caractéristiques des personnes reçues

Les personnels rencontrés sont majoritairement des enseignants. Cette année, les personnels non-titulaires sont en nette hausse dans leur demande (+8,7 points par rapport 2016-2017). Les retraités, tous corps confondus, représentent 13,5% des personnes reçues, en hausse de 4,5 points par rapport à l'année précédente.

4.1.4 Motifs d'intervention du service social en faveur des personnels

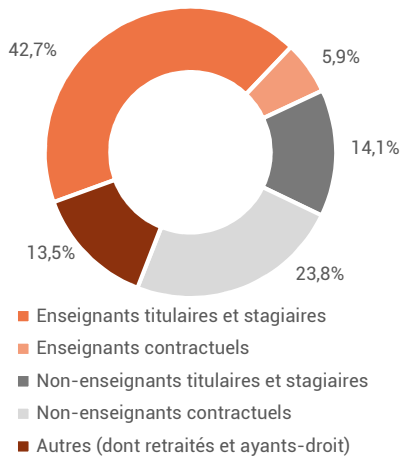
Les assistantes sociales sont sollicitées dans différents domaines du quotidien du professionnel :

- **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 ainsi que sa famille si nécessaire.
- **informations droits** : cela concerne toutes les démarches des droits communs et spécifiques à notre institution.

Ces données chiffrées se basent sur le motif originel des difficultés rencontrées.

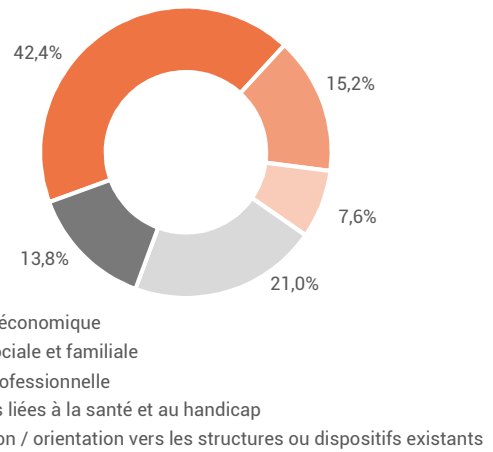
Les assistantes sociales, de part leur formation, ont une approche globale, pluridimensionnelle et systémique de la situation des personnels.

Figure 4.1-1 Statut des personnes reçues



Source : Service social en faveur des personnels

Figure 4.1-2 Motifs d'intervention



Source : Service social en faveur des personnels

Tableau 4.1-1 Évolution des motifs d'intervention

Motifs d'intervention	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Domaine économique	34,7%	45,0%	42,4%
Sphère sociale et familiale	18,6%	21,0%	15,2%
Sphère professionnelle	17,2%	16,0%	7,6%
Difficultés liées à la santé et au handicap	29,5%	18,0%	21,0%
Information / orientation vers les structures ou dispositifs existants	-	-	13,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Service social en faveur des personnels

Comme les années précédentes, les problématiques économiques sont importantes et constituent le principal motif de demande auprès du service social. Cependant, l'influence des autres domaines de la vie personnelle est manifeste. L'accompagnement des assistantes sociales prend en considération l'ensemble de la dynamique personnelle des intéressés.

4.2 Budgets et prestations

4.2.1 Budgets

Tableau 4.2-1 Évolution du budget de l'action sociale BOP 0214

BOP 0214	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Titre 2	538 795,7 €	655 376,8 €	673 573,0 €	18 196,3 €
Hors titre 2	53 470,5 €	81 371,8 €	70 137,9 €	-11 233,9 €
Total	592 266,2 €	736 748,6 €	743 710,9 €	6 962,4 €

A partir de 2015, y compris aide sociale d'initiative sur la prise en charge des CESU garde d'enfants pour les assistants d'éducation
Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Tableau 4.2-2 Évolution du budget de l'action sociale BOP 0139

BOP 0139	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Titre 2	24 694,0 €	27 205,5 €	32 022,2 €	4 816,7 €
Hors titre 2	0,0 €	555,0 €	0,0 €	-555,0 €
Total	24 694,0 €	27 760,5 €	32 022,2 €	4 261,7 €

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Les dépenses du hors titre 2 du programme 0214 concernent l'aide à la restauration en faveur des personnels déjeunant dans un restaurant administratif (24 289,6 €), le dispositif d'accompagnement à la gestion budgétaire (3 641,4 €) et la prise en charge des CESU garde d'enfants pour les assistants d'éducation (42 206,9 €).

En 2018, il n'y a eu aucune dépense du hors titre 2 pour le programme 0139.

4.2.2 Prestations interministérielles PIM du titre 2

4.2.2.1 Les dépenses PIM

Tableau 4.2-3 Évolution des dépenses PIM au BOP 0214 par type de prestation

BOP 0214	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Séjours d'enfants	11 599,3 €	13 945,1 €	11 070,1 €	-2 875,0 €
Enfants handicapés	252 847,3 €	256 169,8 €	286 274,0 €	30 104,2 €
Total PIM	264 446,7 €	270 114,9 €	297 344,1 €	27 229,2 €

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Tableau 4.2-4 Évolution des dépenses PIM au BOP 0139 par type de prestation

BOP 0139	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Séjours d'enfants	385,2 €	52,6 €	305,6 €	253,0 €
Enfants handicapés	8 427,8 €	10 342,9 €	13 027,4 €	2 684,5 €
Total PIM	8 813,0 €	10 395,5 €	13 333,0 €	2 937,5 €

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

La consommation des crédits est en hausse pour les deux BOP. Comme 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.

4.2.2.2 Les bénéficiaires PIM

Tableau 4.2-5 Évolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0214

BOP 0214	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Enfants handicapés	163	165	173	4,8%
Séjours d'enfants	110	109	94	-13,8%
Nombre de bénéficiaires PIM	273	274	267	-2,6%
Nombre de journées subventionnées	1 730	1 999	1 704	-14,8%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre d'agents bénéficiaires est sensiblement le même qu'en 2017 alors que le nombre de journées subventionnées est en baisse (-295 jours).

Tableau 4.2-6 Évolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0139

BOP 0139	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Enfants handicapés	10	9	9	0,0%
Séjours d'enfants	4	1	3	200,0%
Nombre de bénéficiaires PIM	14	10	12	20,0%
Nombre de journées subventionnées	61	10	58	480,0%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Beaucoup plus de journées ont été subventionnées (+48 jours) pour un nombre de bénéficiaires presque équivalent à 2017.

4.2.3 Aide sociale d'initiative académique ASIA du titre 2

4.2.3.1 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 4.2-7 Évolution des dépenses ASIA au BOP 0214 par type de prestation

BOP 0214	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Logement : aide à l'installation	19 121,0 €	28 200,0 €	37 300,0 €	32,3%
Enfance et étude : aides aux familles	86 226,1 €	171 410,9 €	161 339,9 €	-5,9%
Aide au départ en retraite	2 252,0 €	2 551,0 €	939,0 €	-63,2%
Total	107 599,1 €	202 161,9 €	199 578,9 €	-1,3%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

L'aide aux familles est toujours très utilisée malgré les chiffres arrêtés. En effet, le calendrier de fin de gestion n'a pas permis de régler toutes les demandes concernant 2018 qui seront prises en compte sur la gestion 2019.

Tableau 4.2-8 Évolution des dépenses ASIA au BOP 0139 par type de prestation

BOP 0139	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Logement : aide à l'installation	-	1 400,0 €	2 800,0 €	100,0%
Enfance et étude : aides aux familles	1 581,0 €	7 110,0 €	8 589,2 €	20,8%
Aide au départ en retraite	-	-	-	-
Total	1 581,0 €	8 510,0 €	11 389,2 €	33,8%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Les demandes d'aides continuent leur progression pour le BOP 0139 (+2 879,2 €).

Pour les BOP 0214 et 0139, l'aide au départ à la retraite a été peu sollicitée en 2018.

4.2.3.2 Les bénéficiaires ASIA

Tableau 4.2-9 Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par type de prestation

BOP 0214	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Logement : aide à l'installation	39	42	57	35,7%
Enfance et étude : aides aux familles	389	666	720	8,1%
Aide au départ en retraite	5	4	3	-25,0%
Nombre de personnes concernées	433	712	780	9,6%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre d'agents bénéficiaires est en constante augmentation depuis 2016.

Tableau 4.2-10 Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par catégorie de personnels

BOP 0214	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Enseignants 1 ^{er} degré	106	201	226	12,4%
Enseignants 2 nd degré	100	167	183	9,6%
Agents administratifs techniques sociaux et de santé	104	136	133	-2,2%
Contractuels	22	42	52	23,8%
Assistants d'éducation	96	162	183	13,0%
Autres (Retraités)	5	4	3	-25,0%
Nombre de personnes concernées	433	712	780	9,6%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Pour les titulaires, ce sont des enseignants du 1^{er} degré qui ont été les plus nombreux à solliciter des aides. Pour les non-titulaires, ce sont les assistants d'éducation.

Tableau 4.2-11 Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par département

BOP 0214	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Alpes-Maritimes	208	339	356	5,0%
Var	225	373	424	13,7%
Nombre de personnes concernées	433	712	780	9,6%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Pour le BOP 0139, 28 personnes ont bénéficié des ASIA sur l'exercice 2018, soit 11 de plus par rapport à l'année antérieure : 7 agents du 1^{er} degré, 18 agents du 2nd degré et 3 agents contractuels. Par département, 17 sont dans les Alpes-Maritimes et 11 dans le Var.

4.2.4 Secours

Tableau 4.2-12 Évolution des dépenses de secours et de leurs bénéficiaires (BOP 0214 et 0139)

BOP 0214 et 0139	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Montant des dépenses de secours	182 050,0 €	193 500,0 €	176 650,0 €	-8,7%
Nombre de bénéficiaires	181	185	167	-9,7%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Les secours accordés pour les 2 BOP sont en baisse : les ASIA semblent correspondre désormais aux divers besoins.

4.2.5 Prêts

Tableau 4.2-13 Évolution du montant des prêts accordés et de leurs bénéficiaires (BOP 0214 et 0139)

BOP 0214 et 0139	2016	2017	2018	Évolution en valeur absolue
Montant des prêts accordés	27 380,0 €	5 400,0 €	12 760,0 €	136,3%
Nombre de bénéficiaires	17	4	8	100,0%
Montant moyen accordé	1 610,6 €	1 350,0 €	1 595,0 €	18,1%

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Les prêts ont davantage été utilisés qu'en 2017 : le nombre de bénéficiaires a doublé en 2018.

5 PLAFOND D'EMPLOIS ET MASSE SALARIALE

5.1	Plafond d'emplois.....	161
5.1.1	BOP 0140 Enseignement scolaire public 1 ^{er} degré.....	161
5.1.2	BOP 0141 Enseignement scolaire public du 2 nd degré.....	162
5.1.3	BOP 0214 Soutien de la politique de l'Éducation nationale.....	163
5.1.4	BOP 0230 Vie de l'élève.....	164
5.1.5	BOP 0139 Enseignement privé.....	165
5.2	Masse salariale.....	166
5.2.1	Dépenses de personnel.....	166
5.2.2	Rémunération des personnels titulaires.....	168
5.2.3	Indices de rémunération et primes.....	169

➡ Focus sur les mesures générales et catégorielles : page 170.

Chiffres-clés 2017-2018

Plafond d'emplois :

Le plafond d'emplois de l'académie progresse de **365,46 ETPA** (équivalent temps plein calculé sur l'année scolaire) par rapport à l'année scolaire précédente.

Masse salariale :

585,7 : indice de rémunération moyen tous corps confondus

- ✓ 590,7 : indice de rémunération moyen des enseignants
(564,3 pour le 1^{er} degré et 613,4 pour le 2nd degré)
- ✓ 543,1 : indice de rémunération moyen des non-enseignants
(447,5 pour les IATSS et 711,4 pour les DIEO)

Synthèse

PLAFOND D'EMPLOIS

Dans le secteur public, le plafond d'emplois est en progression de 333,9 ETP (+1,3%) et passe de 25 006,1 ETP en 2016 à 25 340,0 ETP en 2017. La part relative des budgets opérationnels de programme (BOP) est stable d'une année sur l'autre, et se répartit à 92,9% dans l'enseignement scolaire public des 1^{er} et 2nd degrés, à 5,0% dans la vie de l'élève et à 2,1% dans le soutien de la politique de l'Éducation nationale.

Le plafond d'emplois du secteur privé augmente également de 1,3% mais de façon plus nuancée que l'année précédente. Il passe de 2 411,8 ETP en 2016 à 2 443,4 ETP en 2017, soit une progression de 31,6 ETP avec pour conséquence une hausse de 0,6 point de la part relative des enseignants du 1^{er} degré.

MASSE SALARIALE

Les dépenses de personnel de l'académie de Nice s'élèvent à 1 829 M€ pour l'année scolaire 2017-2018, en hausse de 2,7%, soit 47 M€.

L'indice médian atteint 578 points, soit 31 points au-dessus de l'indice médian de l'année précédente.

L'indice moyen est de 585,7 points, en hausse de 20,7 points.

55,1% des effectifs perçoivent un traitement brut compris entre 1 874 € et 2 811 € et correspondent aux indices de rémunération compris entre 400 et 599.

Les primes (dont heures supplémentaires) représentent en moyenne 11,0% de l'ensemble de la rémunération brute, soit 0,5 point de plus qu'en 2016-2017.

5.1 Plafond d'emplois

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 197 : Annexe A).

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

5.1.1.1 Bilan de la consommation des emplois

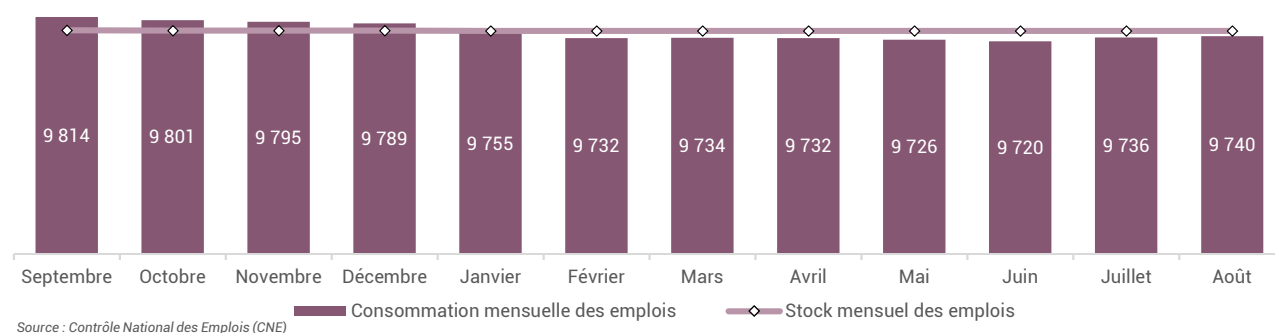
La poursuite de la situation de surnombre des personnels enseignants stagiaires (-54,8 ETPA) est la conséquence d'une augmentation des reports et des prolongations de stages. Par ailleurs, le ministère a donné l'autorisation de recruter sur la liste complémentaire CRPE pour ajuster les ressources en fonction des flux RH constatés à la rentrée.

Tableau 5.1-1 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 ETP	Solde année scolaire 2017-2018	Solde année scolaire 2016-2017
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	9 372,1	9 315,8	56,3	52,9
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	39,7	39,8	-0,1	0,0
Stage M2	0,0	0,0	0,0	0,0
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants stagiaires	326,5	381,3	-54,8	-16,7
Congés de formation rémunérés	19,0	17,3	1,7	1,3
Total hors assistants étrangers	9 761,3	9 756,2	5,0	39,7

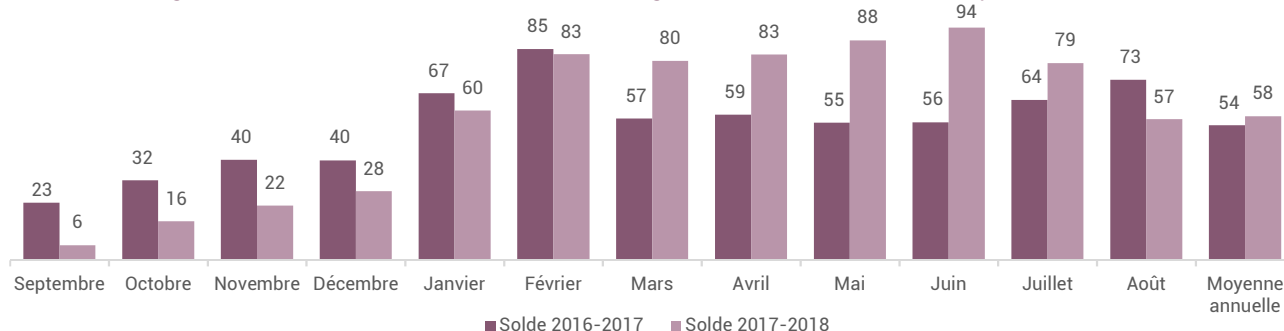
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Figure 5.1-1 Évolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0140



5.1.1.2 Évolution comparée de la situation budgétaire des enseignants

Figure 5.1-2 Évolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0140



5.1.2 BOP 0141 Enseignement scolaire public du 2nd degré

5.1.2.1 Bilan de la consommation des emplois

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 n°2016-1171 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.

La situation de dépassement des personnels administratifs en EPLE se poursuit pour répondre aux demandes de suppléances, conséquence de la progression des absences pour congés longs et des temps partiels thérapeutiques.

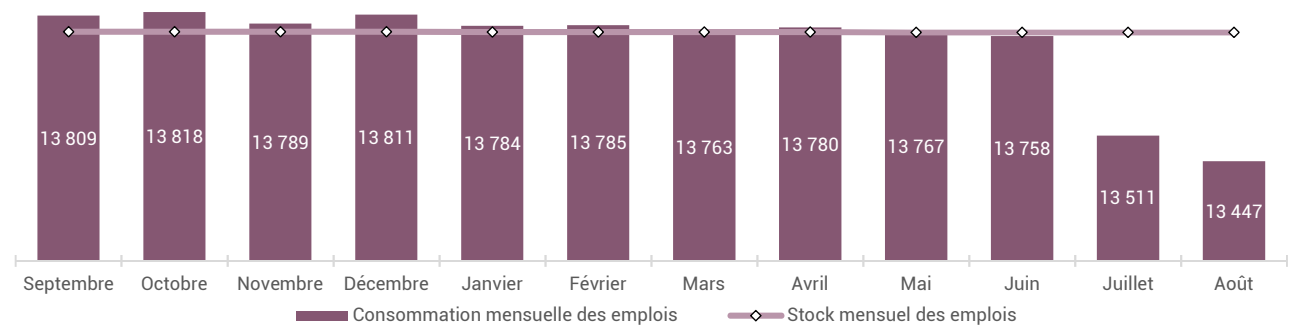
Compte tenu du rendement du concours pour la session 2017 et des démissions intervenant en cours d'exercice, la dotation des personnels enseignants stagiaires est sous-consommée.

Tableau 5.1-2 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 ETP	Solde année scolaire 2017-2018	Solde année scolaire 2016-2017
Accompagnement et suivi des élèves	301,0	294,5	6,5	3,6
Personnels d'encadrement et de pilotage	439,6	447,0	-7,4	-7,5
Personnels ATSS	851,4	886,2	-34,7	-38,0
Personnels enseignants du 2 nd degré	11 527,8	11 483,6	44,2	-86,9
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	248,8	299,5	-50,8	-46,0
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants stagiaires	373,0	299,0	74,0	77,3
Vacataires	0,0	0,0	0,0	34,5
Congés de formation rémunérés	27,0	25,6	1,4	1,5
Total hors assistants étrangers	13 768,5	13 735,3	33,2	-61,5

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

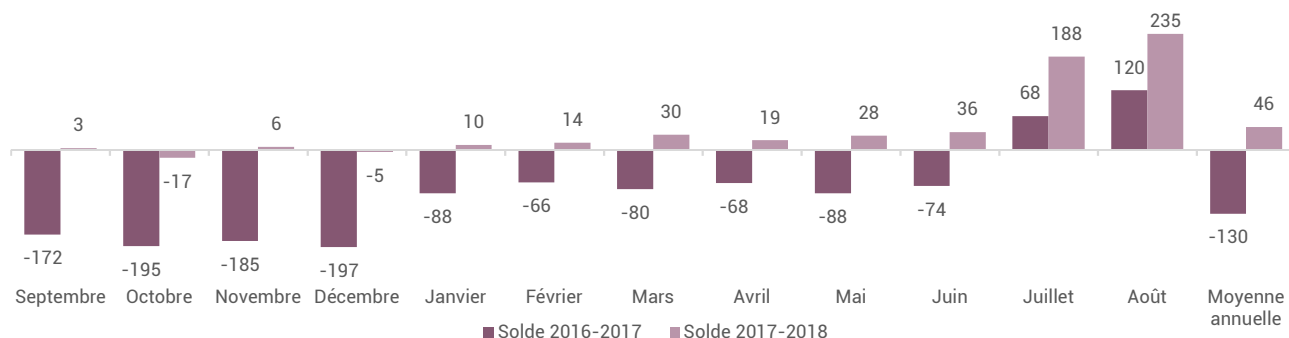
Figure 5.1-3 Évolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0141



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.1.2.2 Évolution comparée de la situation budgétaire des enseignants

Figure 5.1-4 Évolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0141



Champ : prise en compte des congés de formation
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.1.3 BOP 0214 Soutien de la politique de l'Éducation nationale

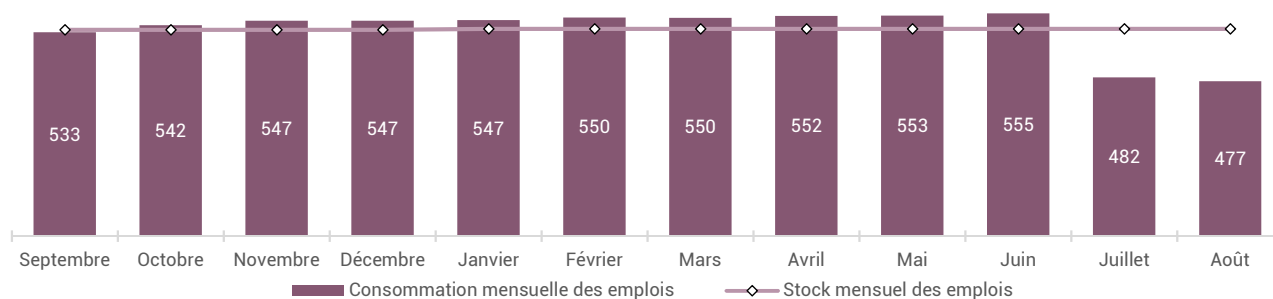
5.1.3.1 Bilan de la consommation des emplois

Tableau 5.1-3 Consommation des emplois du BOP 0214

BOP 0214 - Soutien de la politique de l'Éducation Nationale	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETP	Solde année scolaire 2017-2018	Solde année scolaire 2016-2017
Personnels enseignants du 2 nd degré	1,0	1,0	0,0	-0,3
Personnels ATSS	489,8	492,7	-2,9	-6,3
Personnels d'encadrement	25,3	24,9	0,4	0,0
Accompagnement des élèves - Filières MDS et ORI	20,0	16,9	3,1	3,6
Congés formation rémunérés	1,0	0,8	0,2	0,0
Total	537,2	536,3	0,8	-3,0

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

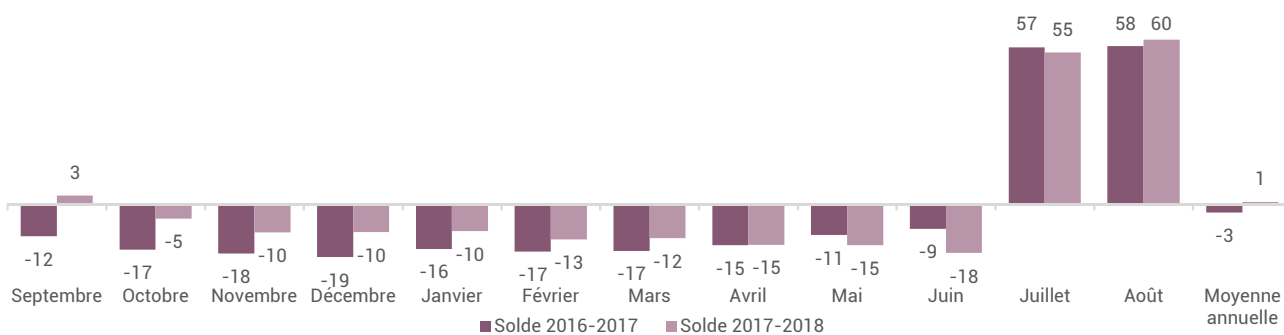
Figure 5.1-5 Évolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0214



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.1.3.2 Évolution comparée de la situation budgétaire

Figure 5.1-6 Évolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0214



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.1.4 BOP 0230 Vie de l'élève

5.1.4.1 Bilan de la consommation des emplois

Dans le cadre des mesures de déprécarisation des contrats aidés dédiés au handicap, il est prévu la transformation sur 5 ans des contrats aidés assurant la mission d'accompagnant des élèves en situation de handicap en AESH (emploi fixé par le décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants en situation de handicap).

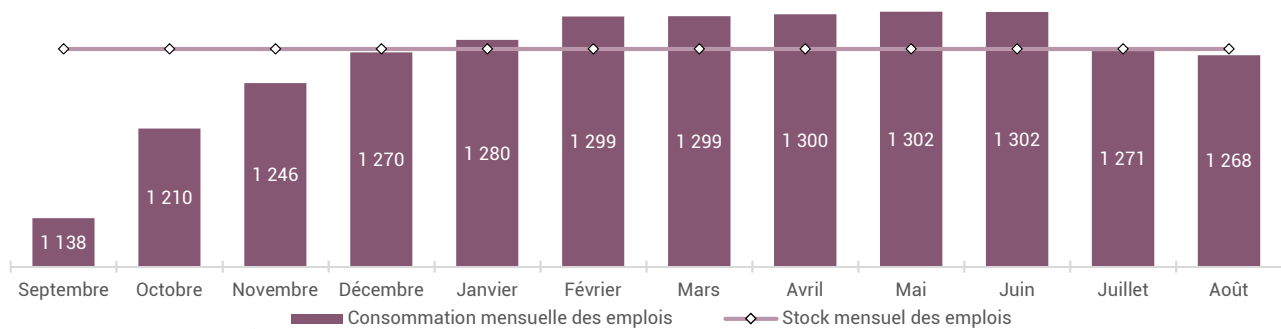
En conséquence, les moyens ont été notifiés dans ce sens : 49,25% du plafond global du programme 230.

Tableau 5.1-4 Consommation des emplois du BOP 0230

BOP 0230 - Vie de l'élève	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETP	Solde année scolaire 2017-2018	Solde année scolaire 2016-2017
Assistants de service social, conseillers techniques et contractuels	71,0	69,1	1,9	1,0
Infirmiers	198,0	201,5	-3,5	-5,9
Médecins	44,0	34,3	9,7	3,2
Conseillers principaux d'éducation	332,0	350,8	-18,8	-17,3
Assistants d'éducation AVSI	627,0	609,1	17,9	7,4
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Congés de formation rémunérés	1,0	0,7	0,3	0,0
Total	1 273,0	1 265,5	7,5	-11,5

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

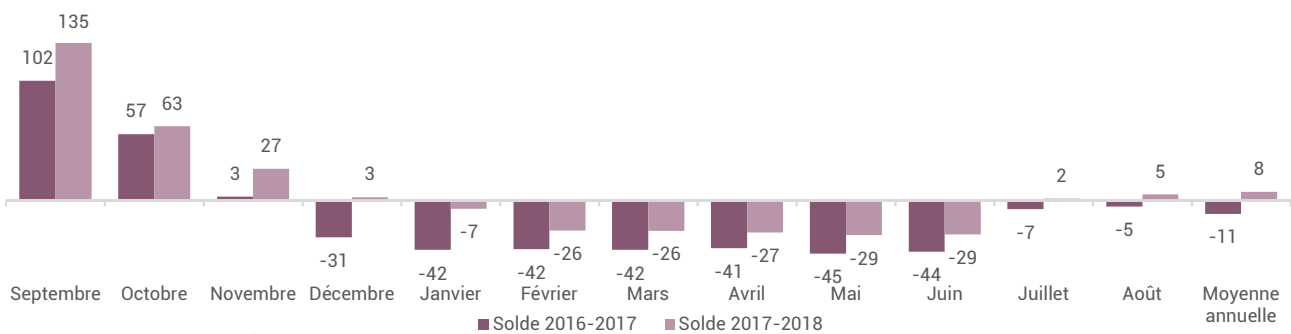
Figure 5.1-7 Évolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0230



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.1.4.2 Évolution comparée de la situation budgétaire

Figure 5.1-8 Évolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0230



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.1.5 BOP 0139 Enseignement privé

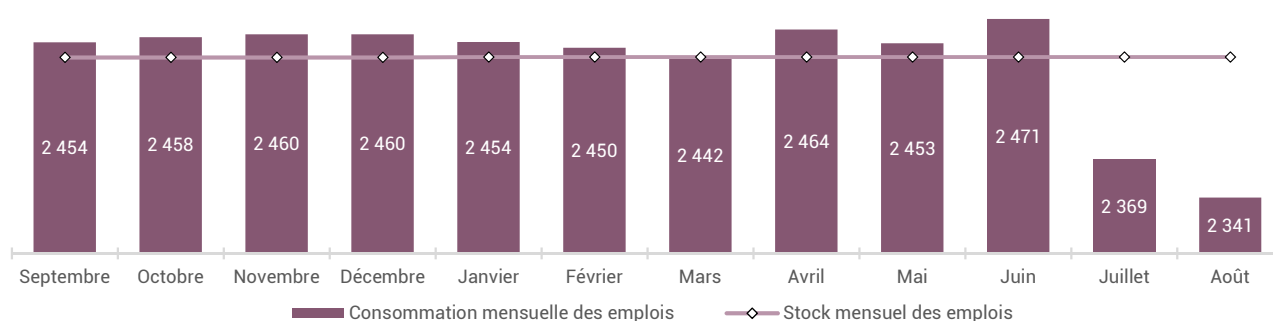
5.1.5.1 Bilan de la consommation des emplois

Tableau 5.1-5 Consommation des emplois du BOP 0139

BOP 0139 - Enseignement privé du 1 ^{er} et 2 nd degré	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETP	Solde année scolaire 2017-2018	Solde année scolaire 2016-2017
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	724,2	699,6	24,5	7,1
Personnels enseignants du 2 nd degré privé	1 686,2	1 698,5	-12,3	-9,3
Personnels enseignants stagiaires	33,0	38,6	-5,6	3,2
Congés formation rémunérés	0,0	3,0	-3,0	-2,5
Total enseignement privé	2 443,3	2 439,7	3,7	-1,6

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

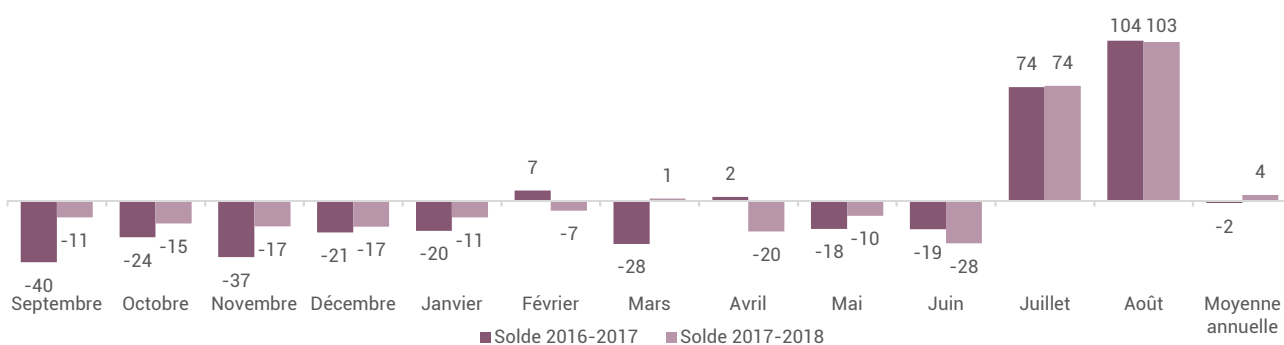
Figure 5.1-9 Évolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0139



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.1.5.2 Évolution comparée de la situation budgétaire des enseignants

Figure 5.1-10 Évolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0139



Champ : prise en compte des congés de formation
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

5.2 Masse salariale

5.2.1 Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel de l'académie de Nice s'élèvent à 1 829 256 247 € pour l'année scolaire 2017-2018. Ce montant est en augmentation par rapport à l'année antérieure (+47 509 875 € soit +2,7%). Cette augmentation s'explique par plusieurs facteurs : les effectifs, le glissement vieillesse technicité (GVT) et la mise en œuvre des évolutions réglementaires (PPCR et revalorisations indemnitaires). Les cotisations pour pension civile continuent de progresser avec l'augmentation des effectifs titulaires et stagiaires (+107 agents).

5.2.1.1 Programme 0139 – Enseignement privé

Les personnels rémunérés sur le programme 0139 sont les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés du secteur privé sous contrat.

Tableau 5.2-1 Évolution de la masse salariale - BOP 0139

Rubrique	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Variation
Rémunérations	79 934 266 €	82 882 248 €	85 491 619 €	2 609 372 €
Cotisations pour pension civile	1 345 328 €	1 396 196 €	1 439 701 €	43 505 €
Autres (*)	29 975 013 €	30 949 874 €	31 932 045 €	982 171 €
Total BOP 0139	111 254 607 €	115 228 317 €	118 863 365 €	3 635 048 €

(*) 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

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

Les personnels rémunérés sur le programme 0140 sont les enseignants du 1^{er} degré du secteur public ainsi que les personnels d'inspection, les assistants étrangers et les intervenants extérieurs.

Tableau 5.2-2 Évolution de la masse salariale - BOP 0140

Rubrique	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Variation
Rémunérations	314 585 692 €	332 432 248 €	342 745 205 €	10 312 957 €
Cotisations pour pension civile	219 193 866 €	228 302 509 €	235 301 177 €	6 998 668 €
Autres (*)	54 874 418 €	57 001 285 €	59 073 736 €	2 072 452 €
Total BOP 0140	588 653 977 €	617 736 041 €	637 120 118 €	19 384 077 €

(*) 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

5.2.1.3 Programme 0141 – Enseignement scolaire public du 2nd degré

Les personnels rémunérés sur le programme 0141 sont les enseignants des établissements du 2nd degré du secteur public, 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).

Tableau 5.2-3 Évolution de la masse salariale - BOP 0141

Rubrique	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Variation
Rémunérations	523 891 329 €	536 650 504 €	547 700 812 €	11 050 308 €
Cotisations pour pension civile	320 458 988 €	330 374 946 €	334 168 208 €	3 793 263 €
Autres (*)	91 616 294 €	93 895 143 €	96 837 091 €	2 941 948 €
Total BOP 0141	935 966 611 €	960 920 592 €	978 706 110 €	17 785 518 €

(*) 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

5.2.1.4 Programme 0214 – Soutien de la politique de l'Éducation nationale

Les personnels rémunérés sur le programme 0214 sont les personnels IATSS qui exercent leurs fonctions dans les services académiques.

Tableau 5.2-4 Évolution de la masse salariale - BOP 0214

Rubrique	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Variation
Rémunérations	17 839 905 €	20 195 624 €	20 567 946 €	372 321 €
Cotisations pour pension civile	8 794 092 €	9 115 399 €	9 097 159 €	-18 240 €
Autres (*)	4 734 609 €	4 091 973 €	4 254 225 €	162 252 €
Total BOP 0214	31 368 605 €	33 402 996 €	33 919 330 €	516 334 €

(*) 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

5.2.1.5 Programme 0230 – Vie de l'élève

Les personnels rémunérés sur le programme 0230 sont les conseillers principaux d'éducation, les personnels ATSS de la filière médico-sociale, les accompagnants des élèves et des personnels e situation de handicap (AESH et APSH).

Tableau 5.2-5 Évolution de la masse salariale - BOP 0230

Rubrique	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Variation
Rémunérations	28 585 550 €	32 321 056 €	36 722 204 €	4 401 148 €
Cotisations pour pension civile	14 068 038 €	14 501 025 €	14 911 279 €	410 254 €
Autres (*)	6 540 438 €	7 636 344 €	9 013 840 €	1 377 496 €
Total BOP 0230	49 194 026 €	54 458 425 €	60 647 323 €	6 188 898 €

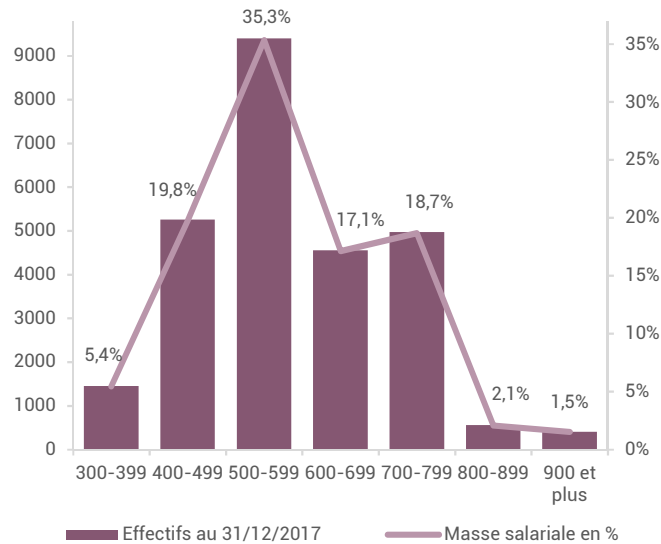
(*) Autres : Cette catégorie intègre les dépenses de cotisations et de prestations sociales, le chômage et les congés de longue durée, les indemnités de stage et de jurys et les dépenses diverses (dépenses sans ordonnancement préalable).

Source : Contrôle de gestion

5.2.2 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 5.2-1 Répartition des personnels titulaires selon l'indice de rémunération



Source : Entrepôt de données BSA

L'indice de rémunération moyen s'élève à 585,7 points au 31/12/2017 contre 567,0 points au 31/12/2016.

La plus forte augmentation d'effectifs est située dans les tranches de revenu indiciaire de « 500-599 » et « 700-799 » points, avec une progression respective de 6,1 points et de 7,8 points.

La part de effectifs de personnels au traitement indiciaire supérieur à 599 représente 39,4% des personnels, en hausse 3,0 points.

Les effectifs de personnels ayant un indice de rémunération compris entre 400 et 499 (rémunérations principales brutes allant de 1 874,41€ à 2 338,33€) sont en très forte baisse. Leur part dans l'ensemble des personnels chute de 10,0 points.

Les effectifs de personnels dans la tranche indiciaire « 600-699 » (rémunérations principales brutes allant de 2 811,62€ à 3 275,53€) diminuent également mais à un moindre niveau (-4,4 points).

5.2.3 Indices de rémunération et primes

Tableau 5.2-6 Indices de rémunération et primes par catégorie de personnels

Catégorie de personnels	Femmes	Hommes	Indice moyen	Indice médian	Part des primes	Âge moyen
Personnels de direction	798,2	825,2	812,2	825	12,4%	51,9
Personnels d'inspection	850,0	898,8	874,9	825	22,1%	54,3
Personnels d'éducation et d'orientation	608,2	637,4	614,1	578	6,6%	48,6
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	551,3	582,3	553,6	542	4,6%	46,1
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	559,3	595,3	564,9	578	7,0%	43,6
Personnels enseignants du 2 nd degré privé	569,3	595,3	577,7	542	13,7%	46,8
Personnels enseignants du 2 nd degré public	610,0	630,6	618,3	578	13,3%	45,2
Personnels IATSS	440,3	477,0	447,5	413	15,6%	49,9
Total	572,5	619,9	585,7	578	11,0%	45,2

Source : Entrepôt de données BSA

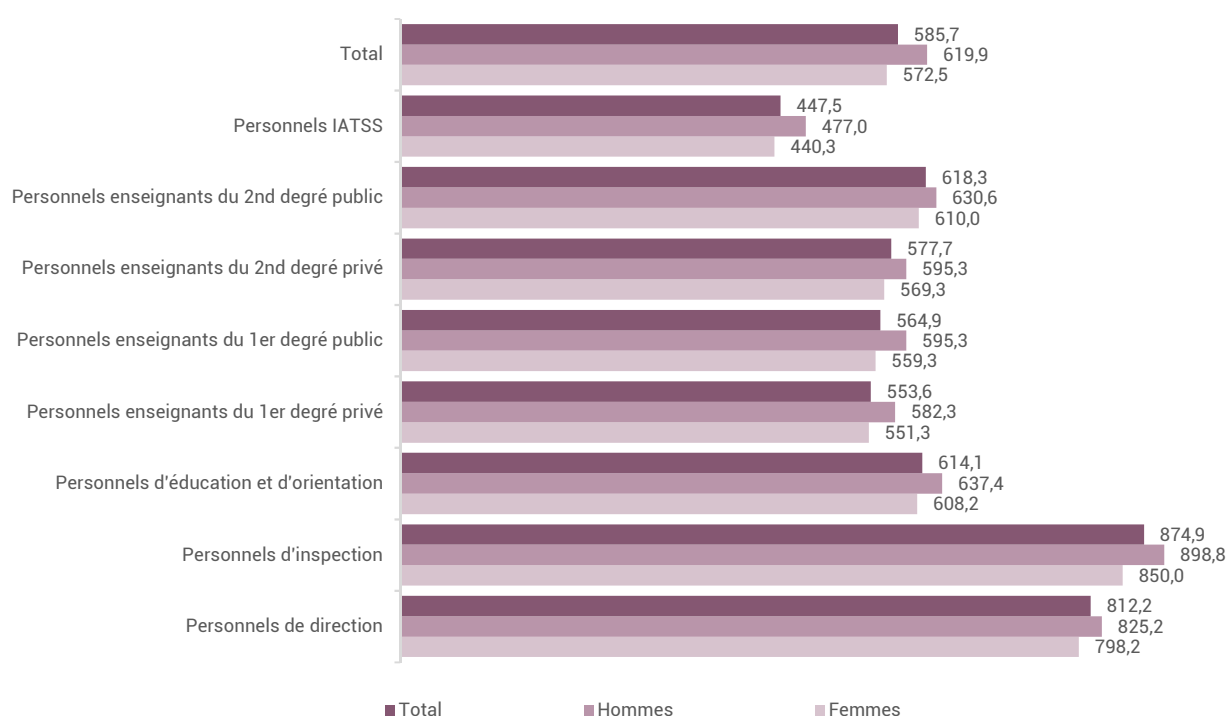
L'indice de rémunération moyen des enseignants du secteur privé sous contrat est globalement moins élevé que celui des enseignants du secteur public.

La catégorie IATSS présente l'indice de rémunération moyen le plus faible (447,5 points). En raison de la forte proportion des personnels de catégorie C, l'indice de rémunération moyen des femmes (440,3 points) est inférieur à celui des hommes. L'écart entre l'indice de rémunération moyen des femmes et celui des hommes s'accroît en passant de 32,8 points d'écart au 31/12/2016 à 36,7 points au 31/12/2017.

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 11,0% pour l'année scolaire 2017-2018 contre 10,5% l'année précédente.

L'indice de rémunération médian est l'indice tel qu'on dénombre autant d'individus percevant un indice supérieur qu'un indice inférieur. Il est cette année de 578 points, en hausse de 11 points.

Figure 5.2-2 Indices de rémunération par catégorie de personnels et genre



Source : Entrepôt de données BSA

Mesures générales et catégorielles

Mesures générales

1. Revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) : taux de 9,88€ de l'heure soit 1 498,47€ bruts mensuels au 1^{er} janvier 2018, prise en compte par une indemnité différentielle.
2. Reconduction du paiement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de l'année 2017.
3. Mise en place du précompte sur rémunération au titre du jour de carence à compter du 1^{er} janvier 2018.
4. Majoration du taux de la CSG de 1,7% à compter du 1^{er} janvier 2018. A titre de compensation, suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, suppression de la cotisation maladie et instauration d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.
5. Relèvement du taux de cotisation pension civile (part salariale) à 10,56% au 1^{er} janvier 2018.
6. Décret n°2018-420 - compensation en temps ou indemnisation des astreintes, des interventions et des permanences sur site effectuées par certains personnels en poste dans les services centraux relevant des ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi que dans les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'Éducation nationale et arrêté du 30 mai 2018 fixant les taux d'indemnisation.
7. Prolongation de deux ans (2017-2019) du bénéfice des rémunérations accessoires aux personnels exerçant dans les lycées classés ZEP ou ECLAIR.

Mesures catégorielles

Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

1. Décret n°2017-120 - création du corps des psychologues de l'Éducation nationale au 1^{er} septembre 2017 avec mise en place de l'indemnité de fonction (2 044,19 € pour les Psy-EN « Education, développement et apprentissage », 767,10 € pour les Psy-EN « Education, développement, et conseil en orientation scolaire et professionnelle ») et l'indemnité de tutorat (1 250 €).
2. Mise en place du protocole Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) au 1^{er} septembre 2017 pour les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, de l'enseignement public et privé, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale avec mise en œuvre des nouvelles grilles indiciaires et création d'un troisième grade (classe exceptionnelle).
3. Modification du régime indemnitaire des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés exerçant dans l'enseignement spécialisé et adapté à compter du 1^{er} septembre 2017. Suppression de la reconnaissance financière des heures de coordination et de synthèse et mise en place de trois indemnités cumulatives : l'indemnité forfaitaire commune, l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves et l'indemnité de fonctions particulières.
4. Mise en œuvre du dispositif « deux professeurs principaux en classe de terminale » avec attribution de deux parts modulables de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) dans les divisions de terminale des lycées d'enseignement général et technique et des lycées professionnels ou tutorat rémunéré en indemnité pour mission particulière (IMP) pour les CPE.
5. Mise en place du PPCR des professeurs de chaires supérieures à compter du 1^{er} septembre 2017.

6. Revalorisation de l'indemnité de sujétions particulières (ISP) allouée aux personnels exerçant des fonctions de documentation ou d'information. Le montant de l'ISP fixé à 590,04 € depuis le 1^{er} février 2017 est passé à 767,10 € au 1^{er} septembre 2017.
7. Mise en œuvre du dispositif « devoirs faits » avec le versement d'heures supplémentaires (HSE), de vacances horaires ainsi que de l'indemnité pour mission particulière (IMP).
8. Décret n°2017-965 instituant une indemnité pour mission particulière allouée à certains personnels enseignants du premier degré à compter du 1^{er} septembre 2017.
9. Revalorisation des indices de référence pour la détermination de la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2018.
10. Évolution des fonctions de directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) exercées par les maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

Personnels administratifs et de direction

1. Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des personnels ITRF et des bibliothèques à compter du 1^{er} septembre 2017.
2. Mise en place du protocole PPCR au 1^{er} septembre 2017 pour les personnels de direction (nouvelles grilles indiciaires).
3. Mise en place du protocole PPCR au 1^{er} septembre 2017 pour les ASI et IGE affectés dans l'enseignement scolaire (nouvelles grilles indiciaires).

6 DIALOGUE SOCIAL

6.1	Les comités techniques	177
6.1.1	Le comité technique académique et les comités techniques départementaux.....	178
6.1.2	Le comité technique spécial académique.....	180
6.2	Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	181
6.2.1	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique.....	182
6.2.2	Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux.....	182
6.3	Les commissions académiques et départementales de l'action sociale.....	184
6.3.1	La commission académique de l'action sociale.....	184
6.3.2	Les commissions départementales de l'action sociale.....	185
6.4	Les conseils académiques et départementaux de l'Éducation nationale	186
6.4.1	Le conseil académique de l'Éducation nationale.....	186
6.4.2	Les conseils départementaux de l'Éducation nationale	186
6.5	Les commissions administratives paritaires académiques et départementales	188
6.5.1	Les commissions administratives paritaires départementales.....	188
6.5.2	Les commissions administratives paritaires académiques	189
6.6	Les commissions consultatives	191
6.6.1	Les commissions consultatives paritaires.....	191
6.6.2	Les commissions consultatives mixtes	192
6.6.3	La commission consultative spéciale académique.....	192

Chiffres-clés 2017-2018

38 instances dont 28 académiques et 10 départementales

- ✓ Comité technique académique (CTA) :
28 691 électeurs et un taux de participation de 44,4%
- ✓ Comité technique spécial départemental des Alpes-Maritimes (CTSD06)
15 224 électeurs et un taux de participation de 45,5%
- ✓ Comité technique spécial départemental du Var (CTSD83)
13 467 électeurs et un taux de participation de 43,2%
- ✓ Comité technique spécial académique (CTSA)
1 804 électeurs et un taux de participation de 37,0%
- ✓ Commissions administratives paritaires académiques (CAPA) des enseignants du 2nd degré
11 141 électeurs et un taux de participation de 49,6%
- ✓ Commissions administratives paritaires académiques (CAPA) des personnels ATSS
2 708 électeurs et un taux de participation de 57,8%
- ✓ Commissions administratives paritaires académiques (CAPA) des personnels DIO
873 électeurs et un taux de participation de 77,4%
- ✓ Commissions administratives paritaires départementales (CAPD)
10 088 électeurs et un taux de participation de 46,6%
- ✓ Commissions consultatives paritaires académiques (CCP)
3 590 électeurs et un taux de participation de 16,4%
- ✓ Commissions consultatives mixtes (CCM)
2 499 électeurs et un taux de participation de 50,7%
- ✓ Commission consultative spéciale académique (CCSA)
35 électeurs et un taux de participation de 77,1%

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 2017-2018, différentes structures de concertation ont été réunies.

6.1 Les comités techniques

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, 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.

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.

Tableau 6.1-1 Résultats des élections au comité technique académique (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Inscrits	Votants	Taux de participation	Bulletins blancs
Comité technique académique (CTA)	28 691	12 749	44,4%	617
Comité technique spécial départemental des Alpes-Maritimes (CTSD 06)	15 224	6 925	45,5%	320
Comité technique spécial départemental du Var (CTSD 83)	13 467	5 824	43,2%	297
Comité technique spécial académique (CTSA)	1 804	667	37,0%	52

Source : Service d'appui aux ressources humaines

6.1.1 Le comité technique académique et les comités techniques départementaux

Durant l'année scolaire 2017-2018, le comité technique académique (CTA) a siégé à 7 reprises :

- Le 9 novembre 2017 :
 - postes spécifiques nationaux,
 - protocole académique relatif à l'évaluation et à l'avancement des personnels contractuels accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH),
 - bilan de la rentrée scolaire 2017 (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, bilan de mise en œuvre de la réévaluation de la rémunération des agents contractuels enseignants),
 - BOP académiques.
- Le 15 janvier 2018 :
 - protocole académique d'évaluation et d'avancement des personnels contractuels accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH),
 - mise en œuvre du RIFSEEP des personnels ITRF,
 - préparation de la rentrée 2018 : effectifs et moyens dans le 1^{er} degré, effectifs et moyens dans le 2nd degré, carte des formations, carte des langues (sections européennes, sections bilangues, sections internationales et bi-nationales), carte des sections sportives.
- Le 15 mars 2018 : préparation de la rentrée 2018
 - les postes spécifiques académiques,
 - situation des emplois à la rentrée 2018 pour les personnels (de direction, de documentation, d'orientation, les personnels administratifs, personnels techniques de laboratoires, les conseillers principaux d'éducation),
 - la carte des agences comptables,
 - modification du barème dans le cadre du mouvement intra académique des personnels ATSS.
- Le 28 mai 2018 : séance extraordinaire
 - projet d'arrêtés fixant le nombre de sièges de représentants des personnels aux commissions administratives paritaires académiques compétentes à l'égard des corps d'encadrement pédagogique, administratifs, techniques, sociaux et de santé, dans le cadre du renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique intervenant en 2018,
 - parts respectives de femmes et d'hommes dans les commissions paritaires académiques et locales de certains corps de personnels.
- Le 5 juin 2018 : séance extraordinaire
 - projet d'arrêté fixant le nombre de sièges de représentants des personnels à la commission administrative paritaire académique compétente à l'égard du corps des conseillers principaux d'éducation.
- Le 19 juin 2018 :
 - rapport relatif à la réorganisation territoriale des services déconcentrés des ministères de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
 - plans de la formation tout au long de la vie des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, des personnels d'encadrement et des personnels IATSS,
 - projets d'arrêtés fixant le nombre de sièges de représentants des personnels aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains contractuels.
- Le 5 juillet 2018 :
 - mise en œuvre du décret n° 2017-965 instituant une indemnité pour mission particulière allouée à certains personnels enseignants du 1^{er} degré,
 - mise en œuvre du RIFSEEP des personnels de la filière ITRF,
 - projet académique 2015/2019 de l'académie de Nice,
 - moyens de vie scolaire pour la rentrée scolaire 2018,
 - présentation du bilan social académique au titre de l'année 2016/2017.

Tableau 6.1-2 Répartition des sièges aux comités techniques (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Comité technique académique	FSU	4 938	5
	UNSA Education	2 300	2
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	1 329	1
	CGT Educ'Action	1 077	1
	FNEC FP FO	967	1
	Sgen-CFDT	670	0
	SUD Education	375	0
	Action et Démocratie	244	0
	FAEN SNCL - SIES - SNEP - SAGES	134	0
	SNPTES	98	0
	12 132	10	
Comité technique spécial du département des Alpes-Maritimes	FSU	2 981	6
	UNSA Education	920	2
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	782	1
	CGT Educ'Action	714	1
	Sgen-CFDT	427	0
	FNEC FP FO	405	0
	Action et Démocratie	156	0
	SUD Education	100	0
	SNPTES	76	0
	FAEN SNCL - SIES - SNEP - SAGES	44	0
	6 605	10	
Comité technique spécial du département du Var	FSU	1 957	5
	UNSA Education	1 380	3
	FNEC FP FO	562	1
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	547	1
	CGT Educ'Action	363	0
	SUD Education	275	0
	Sgen-CFDT	243	0
	FAEN SNCL - SIES - SNEP - SAGES	90	0
	Action et Démocratie	88	0
	SNPTES	22	0
	5 527	10	
Comité technique spécial académique	FSU	224	5
	UNSA Education	163	3
	SNPTES	66	1
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	48	1
	CGT	37	0
	FNEC FP FO	26	0
	Sgen-CFDT	25	0
	SUD Education	12	0
	FAEN SNCL - SIES - SNEP - SAGES	8	0
	Action et Démocratie	6	0
	615	10	

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

Les Comités Techniques Départementaux (CTSD) ont siégé à 4 reprises dans les Alpes-Maritimes et à 6 reprises dans le Var.

Alpes-Maritimes :

- Le 7 septembre 2017 : ajustements de rentrée 2017 pour les postes 1^{er} degré.
- Le 29 janvier 2018 : prévision des effectifs du 2nd degré et répartition de la dotation des moyens horaires (DGH).
- Le 15 février 2018 : 1^{er} degré - effectifs et répartition des emplois.
- Le 14 mars 2018 : 2nd degré - mesures de carte scolaire.

Var :

- Le 5 septembre 2017 : ajustements de la rentrée 2017 dans le 1^{er} degré.
- Le 14 novembre 2017 : bilan de la rentrée 2017.
- Le 29 janvier 2018 : répartition de la dotation des moyens horaires (DGH) dans les collèges et les lycées du Var pour la rentrée 2018.
- Le 19 février 2018 : préparation de la rentrée scolaire 2018 dans le 1^{er} degré.
- Le 14 mars 2018 : préparation de la rentrée scolaire 2018, dans les collèges, les lycées et LP du Var – mesures sur les postes.
- Le 14 juin 2018 : préparation de la rentrée scolaire 2018 – ajustements dans le 1^{er} degré.

6.1.2 Le comité technique spécial académique

Durant l'année scolaire 2017-2018, le comité technique spécial académique (CTSA) a siégé 2 fois :

- Le 13 octobre 2017 :
 - bilan annuel de l'aménagement du temps de travail des services académiques de l'année 2016-2017,
 - présentation du calendrier annuel,
 - évolution de l'organisation des services rectoraux.
- Le 28 juin 2018 :
 - approbation du procès-verbal de la séance du 13 octobre 2017,
 - organisation des services académiques – rentrée scolaire 2018,
 - rapport relatif à la réorganisation territoriale des services déconcentrés des ministères de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

6.2 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

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 6.2-1 Répartition des sièges aux CHSCTA et CHSCTD issue des élections au CTA de décembre 2014

Instances	Listes électorales	Nombre de sièges
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique	FSU	4
	UNSA Education	2
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	1
	CGT Educ'Action	0
	FNEC FP FO	0
		7
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental des Alpes-Maritimes	FSU	4
	UNSA Education	1
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	1
	CGT Educ'Action	1
	FNEC FP FO	0
		7
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental du Var	FSU	3
	UNSA Education	2
	FNEC FP FO	1
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	1
	CGT Educ'Action	0
		7

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

6.2.1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique

Durant l'année scolaire 2017-2018, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) a siégé à 3 reprises :

- Le 5 décembre 2017 :
 - adoption du procès-verbal de la séance du CHSCTA du 8 juin 2017,
 - adoption du compte-rendu et des préconisations suite à la visite de l'école maternelle « Les Moussaillons » à Fréjus,
 - rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, des conditions de travail pour l'année scolaire 2016-2017,
 - proposition de programme annuel académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année scolaire 2017-2018,
 - point d'étape sur la phase de déploiement de la charte académique du bon usage des outils numériques (ateliers), méthodologie et désignation des membres pour le groupe de travail « protocole d'enquête »,
 - point d'étape sur le déploiement des préconisations concertées en groupe de travail au sujet de la prévention des TMS des professeurs d'EPS, question relative à l'harmonisation des sirènes officielles d'alerte, conditions de travail des stagiaires et mise en place d'un groupe de travail, RSST (ajout de fiches de signalement pour les personnels).
- Le 3 avril 2018 :
 - adoption du procès-verbal de la séance du 5 décembre 2017,
 - adoption du compte-rendu et des préconisations suite à la visite du collège Vernier,
 - plan d'actions académiques en matière d'insertion des personnels en situation de handicap,
 - point d'étape sur le groupe de travail sur le protocole d'enquête et sur le déploiement de la charte académique de bon usage des outils numériques,
 - groupe de travail "entrants dans le métier", journée de carence, médecine de prévention, faits établissements- fiches SST, EPI pour les professeurs d'EPS, périmètres des CHSCT.
- Le 20 juin 2018 :
 - adoption du procès-verbal de la séance du CHSCTA du 3 avril 2018,
 - adoption du compte-rendu et des préconisations suite à la visite du lycée de la Montagne,
 - plan prévisionnel des formations en matière de prévention des risques professionnels (2018-2019),
 - formation des représentants des personnels des CHSCT pour le prochain mandat,
 - programmation de la première visite d'établissement de l'année scolaire 2018-2019,
 - synthèse des préconisations du CHSCTA concernant les visites d'établissement de l'année scolaire 2016-2017.

6.2.2 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux

Durant l'année scolaire 2017-2018, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux (CHSCTD) ont siégé à 3 reprises dans les Alpes-Maritimes et à 3 reprises dans le Var.

Alpes-Maritimes :

- Le 8 décembre 2017 :
 - adoption du procès-verbal du CHSCTD du 13 juin 2017,
 - présentation du réseau des APC 2017-2018 et du programme de formation,
 - compte rendu de visite du lycée hôtelier P. Augier à Nice,
 - situation de l'école Pont du Lys à Juan les Pins,
 - groupe de travail remplaçants : point sur l'envoi de la fiche de renseignement à constituer dans chaque école pour le remplaçant et sur la fiche de préférence du remplaçant,
 - droit de retrait : rappel de la procédure,
 - point sur le protocole de visite,
 - informations sur le projet de plateforme pour le dépôt des PPMS.

- Le 6 juin 2018 :
 - adoption du procès-verbal du CHSCTD du 8 décembre 2017,
 - désignation du secrétaire du CHSCTD et du secrétaire suppléant,
 - bilan de la médecine de prévention – année 2016-2017,
 - compte rendu de visite du lycée professionnel Chiris à Grasse du 27 mars 2018,
 - situation du lycée professionnel J. Dolle à Antibes,
 - choix de la thématique du prochain groupe de travail CHSCTD,
 - point sur le déménagement des circonscriptions de Nice et les nouveaux locaux,
 - actualisation du protocole de visite.
- Le 26 juin 2018 :
 - adoption du procès-verbal du CHSCTD du 6 juin 2018,
 - information sur la plateforme SECURISCK,
 - compte rendu de visite du collège Rabelais à l'Escarène le 12 juin 2018,
 - suivi de l'école du Pont du Lys,
 - suivi des visites,
 - communication sur l'existence des registres santé et sécurité au travail,
 - mise en place du questionnaire en ligne pour les remplaçants du 1^{er} degré.

Var :

- Le 7 décembre 2017 :
 - présentation des nouveaux membres,
 - présentation par le Conseil Départemental du livret de prévention des risques professionnels dans les collèges,
 - approbation du procès-verbal du CHSCTD du 9 juin 2017,
 - finalisation du calendrier des CHSCTD 2017/2018,
 - compte rendu de la visite de l'EPU Le Rialet à Cogolin du 17 octobre 2017 (Descriptif – Compte rendu – Enquête RPS),
 - suivi des préconisations année N+1,
 - orientations stratégiques : MEN, académie, DSDEN du Var,
 - questions diverses : médecin de prévention du Var, disparition de l'assistance administrative (EVS), manque d'AVS et conditions de sécurité des enseignants et des élèves – mise en place d'une procédure d'alerte, coordonnées à joindre aux PPMS ATTENTAT, procédures à initier par le DASEN en cas de danger de proximité de l'établissement devant conduire à une mise à l'abri.
- Le 19 mars 2018 :
 - compte rendu du CHSCTD du 7 décembre 2017,
 - retour sur les préconisations,
 - questions diverses.
- Le 7 juin 2018 :
 - approbation du procès-verbal du CHSCTD du 19 mars 2018,
 - compte-rendu de la visite de l'EPU Le Jonquet à Toulon du 13 mars 2018 (descriptif ,compte-rendu, enquête RPS),
 - compte rendu de la visite du collège R. Blache à Saint Cyr du 16 avril 2018 (descriptif, compte-rendu, enquête RPS),
 - calendrier des CHSCTD pour l'année scolaire 2018/2019,
 - désignation et dates des visites d'établissements pour l'année scolaire 2018/2019,
 - questions diverses.

6.3 Les commissions académiques et départementales de l'action sociale

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 commissions départementales d'action sociale, le seuil est fixé à 15 000 agents pour 6 sièges. Il est prévu que chaque instance se dote d'une commission permanente.

Tableau 6.3-1 Répartition des sièges aux CAAS et CDAS issue des élections au CTA de décembre 2014

Instances	Listes électorales	Nombre de sièges
Commission académique de l'action sociale	FSU	4
	UNSA Education	2
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	1
		7
Commission départementale de l'action sociale des Alpes-Maritimes	FSU	4
	UNSA Education	1
	SNALC, SNE, SPLEN-SUP	1
		6
Commission départementale de l'action sociale du Var	FSU	3
	UNSA Education	2
		5

Source : Service d'appui aux ressources humaines

6.3.1 La commission académique de l'action sociale

La commission académique de l'action sociale (CAAS) 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.

Durant l'année scolaire 2017-2018, la CAAS a siégé à 2 reprises :

- Le 26 janvier 2018 :
 - adoption du procès-verbal de la séance du 27 juin 2017,
 - bilan financier au titre de l'année civile 2017 (PIM, ASIA, prêts et secours),
 - bilan au titre de l'année civile 2017 pour la nouvelle ASIA (aide aux études supérieures) ;
 - point sur le séminaire "Préparation à la retraite",
 - point de réflexion sur la problématique du logement.

- Le 28 juin 2018 :
 - adoption du procès-verbal de la séance du 26 janvier 2018,
 - politique d'action sociale : bilan financier intermédiaire (ASIA-PIM),
 - bilan de l'année scolaire 2017-2018 : prêts et secours,
 - modification du périmètre d'attribution de l'ASIA-études supérieures,
 - paiement à tiers,
 - groupe de travail logement,
 - séminaire retraite.

La commission permanente académique est chargée de préparer les travaux de la CAAS.

6.3.2 Les commissions départementales de l'action sociale

Les commissions départementales de l'action sociale (CDAS) 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 3 juillet 2018 et celle du département du Var le 26 juin 2018.

6.4 Les conseils académiques et départementaux de l'Éducation nationale

6.4.1 Le conseil académique de l'Éducation nationale

Le conseil académique de l'Éducation nationale (CAEN) peut être consulté et émettre des vœux sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement du service public d'enseignement dans l'académie. Il examine le schéma prévisionnel des formations secondaires, le programme d'investissements, de subventions de fonctionnement des lycées, la formation continue des adultes, l'enseignement supérieur.

Durant l'année scolaire 2017-2018, le conseil académique de l'Éducation nationale a siégé 1 fois, le 9 février 2018, avec l'ordre du jour suivant :

- Au titre des compétences de la collectivité régionale : présentation du « e-Pass Jeunes », dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), carte des formations professionnelles à la rentrée 2018/2019, avancement des travaux dans les lycées.
- Au titre des compétences de l'Etat :
Éducation nationale : Labellisation des nouveaux campus des métiers et des qualifications (« silver économie, bien vivre à domicile », « arômes, parfums et cosmétiques », « numérique »), la liste des lycées des métiers dont le label a été renouvelé en 2017.
DRAAF : orientations nationales de l'enseignement agricole et insertion des baccalauréats professionnels agricoles, données régionales sur la réussite aux examens et sur le recrutement à la rentrée 2017.

6.4.2 Les conseils départementaux de l'Éducation nationale

Le conseil départemental de l'Éducation nationale (CDEN) peut être consulté sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement du service public d'enseignement dans le département.

Alpes-Maritimes :

Le CDEN a siégé à 3 reprises en 2017/2018 :

- Le 19 octobre 2017 : bilan de la rentrée 2017
 - ajustements de rentrée (1^{er} et 2nd degré),
 - bilan de l'année scolaire 2016-2017,
 - approbation du procès-verbal du CDEN du 9 février 2017.
- Le 23 février 2018 :
 - approbation du procès-verbal du CDEN du 19 octobre 2017,
 - préparation de la rentrée scolaire 2018 (1^{er} et 2nd degré),
 - rythmes scolaires : passage de certaines communes à 4 jours à la rentrée 2018 et ajustements horaires (annexe 1 du règlement scolaire départemental),
 - détermination de l'indemnité représentative de logement pour l'année 2018.
- Le 15 juin 2018 :
 - approbation du procès-verbal du CDEN du 22 juin 2017,
 - bilan des dispositifs d'aides aux familles et actions éducatives (pour le conseil départemental),
 - ajustement des mesures de rentrée dans le 1^{er} degré et les collèges (pour la DSDEN),
 - règlement des transports régionaux (pour le conseil régional).

Var :

Le CDEN a siégé à 3 reprises en 2017/2018 :

- Le 17 novembre 2017 : bilan de la rentrée 2017.
- Le 20 février 2018 : préparation de la rentrée scolaire 2018 dans le 1^{er} et le 2nd degré.
- Le 14 juin 2018 : préparation de la rentrée scolaire 2018 (ajustements dans le 1^{er} degré).

Tableau 6.4-1 Répartition des sièges au conseil académique de l'Éducation nationale

Listes électorales	Nombre de sièges
Collège des personnels	
FSU	10
UNSA Education	3
SNPTES	2
SGEN-CFDT	1
UER	1
CGT Educ'Action	1
Intersyndicale CGT-FSU-Solidaires	1
Représentants des personnels¹	19
Autres représentants²	5
Collège des collectivités territoriales	
	24
Collège des usagers	
	24
Total	72

¹ Les représentants des personnels sont constitués des représentants des personnels des services administratifs et des établissements scolaires et des représentants des personnels des établissements publics d'enseignement supérieur.

² Les autres représentants sont constitués des représentants des présidents d'université et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et des représentants des établissements d'enseignement et de formation agricole.

Source : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêté du 23/01/2017 portant modification de la composition des membres du conseil académique de l'Éducation nationale de Nice

Tableau 6.4-2 Répartition des sièges au conseil départemental de l'Éducation nationale des Alpes-Maritimes

Listes électorales	Nombre de sièges
Collège des personnels	
FSU	6
UNSA Education	2
SNALC - FGAF	1
CGT	1
	10
Collège des collectivités territoriales	
	10
Collège des usagers	
	10
Total	30

Source : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêté du 09/10/2017 portant composition du conseil départemental de l'Éducation nationale (Alpes-Maritimes)

Tableau 6.4-3 Répartition des sièges au conseil départemental de l'Éducation nationale du Var

Listes électorales	Nombre de sièges
Collège des personnels	
FSU	5
UNSA Education	3
SNALC - FGAF	1
FNEC FP FO	1
	10
Collège des collectivités territoriales	
	10
Collège des usagers	
	10
Total	30

Source : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêté du 09/10/2017 portant renouvellement des membres du conseil départemental de l'Éducation nationale (Var)

6.5 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).

Tableau 6.5-1 Caractéristiques des élections aux CAPA et CAPD (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Inscrits	Votants	Taux de participation	Bulletins blancs
Commissions administratives paritaires départementales des enseignants du 1^{er} degré				
Instituteurs et professeurs des écoles des Alpes-Maritimes	5 148	2 589	50,3%	44
Instituteurs et professeurs des écoles du Var	4 940	2 112	42,8%	41
Commissions administratives paritaires académiques des enseignants du 2nd degré				
Professeurs agrégés	1 678	908	54,1%	28
Professeurs certifiés et adjoints d'enseignement	6 988	3 143	45,0%	68
Professeurs de lycée professionnel	1 575	938	59,6%	24
Professeurs d'EPS et chargés d'enseignement en EPS	854	514	60,2%	11
Professeurs d'enseignement général de collège	46	26	56,5%	1
Commissions administratives paritaires académiques des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé				
Attachés d'administration de l'état	233	170	73,0%	21
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	494	362	73,3%	16
Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	748	493	65,9%	21
Agents techniques des établissements d'enseignement	442	89	20,1%	9
Adjoints techniques de recherche et formation	533	236	44,3%	19
Assistants de service social des administrations de l'état	71	42	59,2%	0
Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	187	173	92,5%	1
Commissions administratives paritaires académiques des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation				
Inspecteurs de l'Éducation nationale	57	47	82,5%	3
Personnels de direction	372	330	88,7%	11
Conseillers principaux d'éducation	338	219	64,8%	6
Directeurs de CIO et COP	106	80	75,5%	3

Source : Service d'appui aux ressources humaines

6.5.1 Les commissions administratives paritaires départementales

Tableau 6.5-2 Répartition des sièges aux CAPD des personnels enseignants du 1^{er} degré

Instances	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Commissions administratives paritaires départementales des instituteurs et des professeurs des écoles des Alpes-Maritimes	SNUIPP FSU	1 527	7
	CGT Educ'Action	376	1
	SE-UNSA	241	1
	FNEC FP FO	215	1
	SNE SNALC	141	0
	Sgen-CFDT	45	0
	Total		2 545
Commissions administratives paritaires départementales des instituteurs et des professeurs des écoles du Var	SNUIPP FSU	897	5
	SE-UNSA	683	4
	SNE SNALC	217	1
	SUD Education	88	0
	CGT Educ'Action	82	0
	FNEC FP FO	64	0
	Sgen-CFDT	40	0
Total		2 071	10

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

6.5.2 Les commissions administratives paritaires académiques

Tableau 6.5-3 Répartition des sièges aux CAPA des personnels enseignants du 2nd degré

Corps	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Professeurs agrégés	SNES SNEP SNESup FSU	472	6
	SNALC FGAF	222	3
	Sgen-CFDT	77	1
	FNEC FP FO	72	0
	CGT Educ'Action	37	0
		880	10
Professeurs certifiés et des adjoints d'enseignement	SNES SNESup FSU	1 436	9
	SNALC FGAF	584	4
	FNEC FP FO	312	2
	Sgen-CFDT	180	1
	CGT Educ'Action	169	1
	SE-UNSA, SNPCT-UNSA	151	1
	SUD Education	145	1
	SNLC FAEN	98	0
		3 075	19
Professeurs des lycées professionnels	Action et Démocratie	202	3
	CGT Educ'Action	179	2
	SNET AA FO	155	2
	SNUEP-FSU	135	2
	SE-UNSA, SNPCT-UNSA	123	1
	SNALC FGAF	59	0
	Sgen-CFDT	54	0
	SNCL	7	0
		914	10
Professeurs d'EPS et des chargés d'enseignement en EPS	SNEP FSU	430	8
	SE-UNSA	57	1
	SNALC FGAF	16	0
		503	9
Professeurs d'enseignement général de collège	SNLC FAEN	13	1
	SNUIPP SNES SNEP FSU	12	1
		25	2

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

Tableau 6.5-4 Répartition des sièges aux CAPA des personnels DIEO

Corps	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)	SIEN, UNSA Education	29	3
	SNPI FSU	15	1
		44	4
Personnels de direction	SNPDEN, UNSA	244	5
	Indépendance et Direction FO	51	1
	Sgen-CFDT	24	0
		319	6
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	Sgen-CFDT	70	3
	SNES SNUEP FSU	66	3
	SNALC-FGAF	31	1
	SE-UNSA	25	1
	FNEC FP FO	21	0
		213	8
Directeurs de CIO et COP	SNES FSU	58	3
	Sgen-CFDT	19	1
		77	4

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

Tableau 6.5-5 Répartition des sièges aux CAPA des personnels ATSS

Corps	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Attachés d'administration de l'état (AAE)	A&I UNSA	128	6
	SNASUB FSU	21	0
		149	6
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	A&I UNSA	221	4
	SNASUB FSU	98	2
	SNALC FGAF	16	0
	FNEC FP FO	11	0
		346	6
Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	A&I UNSA	292	6
	SNASUB FSU	120	2
	SNALC FGAF	26	0
	FNEC FP FO	14	0
	CGT	11	0
	Sgen-SFDT	9	0
		472	8
Agents techniques des établissements d'enseignement (ATEE)	CGT	80	7
		80	7
Adjoints techniques de recherche et formation (ATRF)	SNPTES	118	5
	CGT Educ'Action, FERCSup	57	2
	SNASUB FSU	32	1
	FNEC FP FO	10	0
		217	8
Assistants de service social des administrations de l'état (ASSAE)	SNUAS-FP FSU	27	3
	CGT Educ'Action	15	1
		42	4
Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (INFENES)	SNIES UNSA Education	122	4
	SNICS FSU	50	1
		172	5

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

6.6 Les commissions consultatives

6.6.1 Les commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (CCP) traitent :

- des décisions individuelles, pour les agents non-titulaires,
- des emplois et des affectations des directeurs adjoints de SEGPA.

Tableau 6.6-1 Caractéristiques des élections aux CCP (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Inscrits	Votants	Taux de participation	Bulletins blancs
Personnels non-titulaires Enseignants, d'Education et Psychologues	738	226	30,6%	6
Personnels non-titulaires Surveillants et d'Accompagnement	2 582	257	10,0%	28
Personnels non-titulaires Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé	239	79	33,1%	0
Directeurs adjoints de SEGPA	31	27	87,1%	0

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.6-2 Répartition des sièges aux CCP (scrutin du 5 décembre 2014)

Personnels	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Non-titulaires : personnels enseignants, personnels d'éducation et personnels d'orientation	SNES SNEP SNUEP SNUIPP FSU	85	2
	Sgen-CFDT	55	1
	CGT Educ'Action	24	0
	FNEC FP FO	17	0
	Action et Démocratie	13	0
	SNALC FGAF	10	0
	SE-UNSA	10	0
	FAEN SNCL	3	0
	SUD Education	3	0
		220	3
Non-titulaires : personnels surveillants et d'accompagnement	SNES SNEP SNUEP SNUIPP FSU	92	3
	FNEC FP FO	36	1
	SE-UNSA	32	1
	CGT Educ'Action	25	0
	Sgen-CFDT	16	0
	SUD Education	12	0
	SNALC FGAF	9	0
	Action et Démocratie	6	0
	FAEN	1	0
		229	5
Non-titulaires : personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	SNASUB SnuACTE FSU	26	2
	UNSA Education	20	2
	SGEN-CFDT	9	1
	CGT Educ'Action	5	0
	Sans étiquette	4	0
	SNPTES	4	0
	SNALC FGAF	3	0
	FNEC FP FO	1	0
	SUD Education	1	0
	Action et Démocratie	0	0
		73	5
Directeurs adjoints de SEGPA	SE-UNSA	15	1
	SNUIPP FSU	12	1
		27	2

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

6.6.2 Les commissions consultatives mixtes

Les commissions consultatives mixtes académiques (CCMA) et interdépartementales (CCMI) sont les instances représentatives des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat traitant des questions individuelles. La CCMI représente les maîtres du 1^{er} degré. La CCMA représente les maîtres et documentalistes du 2nd degré.

Tableau 6.6-3 Caractéristiques des élections aux CCM (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Inscrits	Votants	Taux de participation	Bulletins blancs
Commission consultative mixte interdépartementale de l'enseignement privé	709	325	45,8%	7
Commission consultative mixte académique de l'enseignement privé	1 790	942	52,6%	8

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.6-4 Répartition des sièges aux CCM (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Commission consultative mixte interdépartementale de l'enseignement privé	SPELC	121	1
	CFTC	110	1
	FEP-CFDT	76	1
	CGT	11	0
		318	3
Commission consultative mixte académique de l'enseignement privé	SPELC	581	3
	FEP-CFDT	183	1
	CFTC	147	1
	SNALC FGAF	23	0
		934	5

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

6.6.3 La commission consultative spéciale académique

La commission consultative spéciale académique (CCSA) des directeurs d'établissements spécialisés est consultée sur des problématiques de retrait d'emploi (article 8 du décret n°74-388 du 8 mai 1974).

Tableau 6.6-5 Caractéristiques des élections à la CCSA (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Inscrits	Votants	Taux de participation	Bulletins blancs
Commission consultative spéciale académique des directeurs d'établissements spécialisés	35	27	77,1%	2

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.6-6 Répartition des sièges à la CCSA (scrutin du 5 décembre 2014)

Instances	Listes électorales	Nombre de voix	Nombre de sièges
Commission consultative spéciale académique des directeurs d'établissements spécialisés	SNUIPP FSU	16	1
	SE-UNSA	9	1
		25	2

Sources : Service d'appui aux ressources humaines - Arrêtés de composition des instances

ANNEXES

Annexe A	Détail de la typologie retenue	197
Annexe A.1	Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	197
Annexe A.2	Les personnels enseignants du 2 nd degré	197
Annexe A.3	Les personnels d'assistance éducative.....	197
Annexe A.4	Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.....	198
Annexe A.5	Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	198
Annexe B	Table des sigles	201
Annexe C	Liste des tableaux	207
Annexe C.1	Tableaux du chapitre 1 – Effectifs et caractéristiques démographiques.....	207
Annexe C.2	Tableaux du chapitre 2 – Vie des personnels.....	208
Annexe C.3	Tableaux du chapitre 3 – Accompagnement des personnels.....	209
Annexe C.4	Tableaux du chapitre 4 – Action sociale.....	210
Annexe C.5	Tableaux du chapitre 5 – Plafond d'emplois et masse salariale.....	211
Annexe C.6	Tableaux du chapitre 6 – Dialogue social.....	211
Annexe C.7	Tableaux de l'annexe A – Détail de la typologie retenue	211
Annexe D	Liste des figures.....	213
Annexe D.1	Figures du chapitre 1 – Effectifs et caractéristiques démographiques.....	213
Annexe D.2	Figures du chapitre 2 – Vie des personnels	214
Annexe D.3	Figures du chapitre 3 – Accompagnement des personnels	215
Annexe D.4	Figures du chapitre 4 – Action sociale	215
Annexe D.5	Figures du chapitre 5 – Plafond d'emplois et masse salariale	215

➡ Focus sur les personnels contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi : page 199.

Annexe A Détail de la typologie retenue

Sauf mention contraire, les effectifs présentés dans ce bilan renvoient à des personnes physiques. Les emplois budgétaires sont calculés en ETP (équivalents 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.

Annexe A.1 Les personnels enseignants du 1^{er} degré

Tableau A-1 Effectifs des personnels enseignants du 1^{er} degré au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Contractuels BOE	3	3,0
Instituteurs	135	120,6
Maîtres auxiliaires	151	96,0
Professeurs des écoles	10 831	10 296,8
Total	11 120	10 516,4

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Annexe A.2 Les personnels enseignants du 2nd degré

Tableau A-2 Effectifs des personnels enseignants du 2nd degré au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Adjoints d'enseignement	15	12,0
Chargés d'enseignement en EPS	34	32,3
Contractuels BOE	5	5,0
Maîtres auxiliaires	353	221,3
Professeurs agrégés	1 606	1 580,3
Professeurs certifiés	8 247	7 991,1
Professeurs contractuels	945	807,5
Professeurs de chaire supérieure	71	70,5
Professeurs de lycée professionnel	1 848	1 815,2
Professeurs d'enseignement général de collège	16	15,7
Professeurs d'EPS	961	933,4
Total	14 101	13 484,3

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Annexe A.3 Les personnels d'assistance éducative

Tableau A-3 Effectifs des personnels d'assistance éducative au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Assistants de langues vivantes recrutés localement	21	21,0
Assistants d'éducation	3 207	2 197,8
Assistants étrangers	111	111,0
Total	3 339	2 329,8

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Annexe A.4 Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Tableau A-4 Effectifs des personnels de direction au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Chargés de mission	1	1,0
Principaux adjoints de collège	117	117,0
Principaux de collège	140	140,0
Proviseurs adjoints de lycée	42	42,0
Proviseurs adjoints de lycée professionnel.	20	20,0
Proviseurs de lycée	39	39,0
Proviseurs de lycée professionnel	18	18,0
Proviseur de vie scolaire	1	1,0
Total	378	378,0

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Tableau A-5 Effectifs des personnels d'inspection au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Inspecteurs d'académie	2	2,0
Inspecteurs d'académie adjoint	2	2,0
Inspecteurs pédagogiques régionaux	33	33,0
Inspecteurs de l'Éducation nationale	57	57,0
Total	94	94,0

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Tableau A-6 Effectifs des personnels d'éducation et d'orientation au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Conseillers principaux d'éducation	339	333,6
Directeurs de centre d'information et d'orientation	12	12,0
Psychologues de l'Éducation Nationale 1 ^{er} degré	110	109,1
Psychologues de l'Éducation Nationale 2 nd degré	89	85,6
Total	550	540,3

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Annexe A.5 Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Tableau A-7 Effectifs des personnels ITRF au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Adjoints techniques	194	184,9
Assistants ingénieurs	8	8,0
Contractuels	42	37,4
Ingénieurs de recherche	7	7,0
Ingénieurs d'études	21	20,7
Techniciens	53	52,2
Total	325	310,2

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Tableau A-8 Effectifs des personnels ATSS au 31/12/2017

Corps	Effectifs	ETP
Adjoint administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	581	563,9
Adjoint au secrétaire général d'académie	2	2,0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	2	2,0
Administrateurs de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	6	6,0
Apprentis	84	84,0
Assistants de service social	66	62,9
Assistants de service social contractuels	9	8,0
Attachés d'administration de l'Etat	193	190,8
Conseillers techniques de service social	9	8,4
Contractuels	143	123,2
Contractuels BOE	2	2,0
Infirmiers	198	187,3
Infirmiers contractuels	21	16,2
Médecins	29	27,6
Médecins - Conseillers techniques	3	3,0
Médecins contractuels de santé scolaire	10	8,5
Recteur	1	1,0
Secrétaire général d'académie	1	1,0
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	422	411,5
Secrétaires généraux de DSDEN	2	2,0
Total	1784	1 711,3

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Personnels contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le tableau ci-dessous est une synthèse relative aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Pour information, les personnels contractuels BOE ont été comptabilisés parmi les effectifs de l'académie de Nice selon leurs fonctions (enseignant ou non-enseignant, secteur privé ou public, 1^{er} degré ou 2nd degré) et apparaissent dans les tableaux A-1 à A-8.

Tableau A-9 Effectifs des personnels contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Catégorie de personnels	Effectifs	ETP
Personnels enseignants 1 ^{er} degré public	3	3,0
Personnels enseignants 2 nd degré public	4	4,0
Personnels enseignants 2 nd degré privé	1	1,0
Personnels administratifs	2	2,0
Total	10	10,0

ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Entrepôt de données BSA

Annexe B 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

AENESR 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 (personnels) Assistant de service social

ASSAE Assistant de service social des administrations de l'état

ATEE Agent technique des établissements d'enseignement

ATRF Adjoint technique de recherche et de formation

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

BTS Brevet de technicien supérieur

CAAS Commission académique de l'action sociale

CAEN Conseil académique de l'Éducation nationale

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

CCMA Commission consultative mixte académique

CCMI Commission consultative mixte interdépartementale

CCP Commission consultative paritaire

CCSA Commission consultative spéciale académique

CDAS Commission départementale de l'action sociale

CDEN Conseil départemental de l'Éducation nationale

CDES Commission départementale de l'éducation spéciale

CDI Contrat à durée indéterminé

CE Chargé d'enseignement

CE-EPS Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	DA-SEN Directeur académique des services de l'Éducation nationale
CESU Chèque emploi service universel	DAA-SEN Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale
CFA Centre de formation des apprentis	DADS Déclaration annuelle de données sociales
CFC Conseiller en formation continue	DAF Direction des affaires financières (MEN)
CGT Confédération générale du travail	DAGB Dispositif d'accompagnement à la gestion budgétaire
CHSCTA Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique	DAN Délégué académique au numérique
CHSCTD Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental	DCIO Directeur de centre d'information et d'orientation
CIGeM Corps interministériel à gestion ministérielle	DDCS Direction départementale de la cohésion sociale
CIO Centre d'information et d'orientation	DDFPT Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques
CLD Congé de longue durée	DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MEN)
CLM Congé de longue maladie	DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique
CMC (Dispositif) Conseil mobilité carrière	DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MEN)
CMR (Produit) Cancérogène, mutagène, reprotoxique	DGH Dotation globale horaire
CNE Contrôle national des emplois	DGRH Direction générale des ressources humaines (MEN)
CNED Centre national d'enseignement à distance	DGFIP Direction générale des finances publiques
CNH Conférence nationale du handicap	DIEO (personnel de) Direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation
COP Conseiller d'orientation-psychologue	DIF Droit individuel à la formation
CPA Conseiller de prévention académique	DIMA dispositif d'initiation aux métiers en alternance
CPE Conseiller principal d'éducation	DOM Département d'outre-mer
CPF Compte personnel de formation	DRAAF Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale	DSDEN Direction des services départementaux de l'Éducation nationale
CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles	DTA Document technique amiante
CSG Contribution sociale généralisée	DUER Document unique d'évaluation des risques professionnels
CTA Comité technique académique	DUT Diplôme universitaire de technologie
CTSA Comité technique spécial académique	
CTSD Comité technique spécial départemental	
CTSS Conseiller technique de service social	
CUI Contrat unique d'insertion	

EA Épreuve anticipée	IA Inspecteur d'académie
EAE Espaces d'accueil et d'écoute	IA-IPR Inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional
Éclair Écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite	IATSS (personnels) Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
EPU École élémentaire publique	ID Indépendance et direction – Syndicat indépendant des personnels de direction de l'Éducation nationale
EMAS Équipe mobile académique de sécurité	IEN Inspecteur de l'Éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO)
EMPU École élémentaire publique	IGE Ingénieur d'études
EPI Équipement de protection individuelle	IGR Ingénieur de recherche
EPLE Établissement public local d'enseignement	IH2EF Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
EPP Emploi-Poste-Personnel	IMP Indemnité pour mission particulière
EPS Éducation physique et sportive	INFENES Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ETP Équivalent temps plein	IPCS Information préventive aux comportements qui sauvent
ETPA Équivalent temps plein année	ISOE Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP)	ISP Indemnité de sujétions particulières
EVS Employé de vie scolaire	ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation
FIPHFP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	ITT Interruption temporaire de travail
FNEC-FP FO Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle. Force ouvrière	LEGT Lycée d'enseignement général et technique
FO Force ouvrière	LOLF Loi organique relative aux lois de finances
FPE Fonction publique d'état	LP Lycée professionnel
FPH Fonction publique hospitalière	LSF Langue des signes française
FPT Fonction publique territoriale	MA Maître auxiliaire
FSU Fédération syndicale unitaire	MDPH Maison départementale des personnes handicapées
GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations	MDS Médico-social
GIPA Garantie individuelle du pouvoir d'achat	MEN Ministère de l'Éducation nationale
GRETA Groupement d'établissements	MENESR Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
GRH Gestion des ressources humaines	MGEN Mutuelle générale de l'Éducation nationale
GVT Glissement vieillesse technicité	
HSE Heures supplémentaires effectives	

MGI Mission générale d'insertion	RQTH Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé
NBI Nouvelle bonification indiciaire	RRS Réseau de réussite scolaire
NTIC Nouvelles technologies de l'information et de la communication	RSST Registre de santé et sécurité au travail
OCEAN Organisation des concours et examens, académiques et nationaux	SAENES Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
Pacte Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'état	SEGPA Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA)
PACD Poste adapté de courte durée	SEP Section d'enseignement professionnel
PAF Plan académique de formation	SE-UNSA Syndicat des enseignants – Union nationale des syndicats autonomes
PALD Poste adapté de longue durée	SGA Secrétaire générale d'académie
PAS (Réseau de) Prévention d'aide et de soutien	SGEN-CFDT Syndicat général de l'Éducation nationale – Confédération française démocratique du travail
PCS Professions et catégories socioprofessionnelles	SGT Section d'enseignement général et technologique
PEGC Professeurs d'enseignement général de collègue	SIRHEN Système d'informations des ressources humaines de l'Éducation nationale
PEPS Professeurs d'éducation physique et sportive	SMIC Salaire Minimum interprofessionnel de croissance
PES Professeur des écoles stagiaire	SMP Surveillance médicale particulière
PIM Prestation interministérielle	SNALC-SNE Syndicat national des lycées et collèges – Syndicat nationale des écoles
PLP Professeur de lycée professionnel	SNALC-FGAF Syndicat national des lycées et collèges – Fédération générale autonome des fonctionnaires
PNF Plan national de formation	SNCL Syndicat national des collèges et lycées
PPCR Parcours professionnel, carrières et rémunérations	SNETAA Syndicat national de l'enseignement technique action autonome
PPMS Plan particulier de mise en sécurité	SNPTES Syndicat national des personnels techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture
PSC1 Prévention et secours civiques de niveau 1	SST Santé et sécurité au travail
Psy-EN Psychologue de l'Éducation nationale	TMS Troubles musculo-squelettiques
RAR Réseau ambition réussite	TICE Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
Rased Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficultés	TZR Titulaire en zone de remplacement
RH Ressources humaines	
RIFSEEP Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel	
RPS Risques psycho-sociaux	

ULIS Unité localisée pour l'inclusion scolaire

UNSA Union nationale des syndicats autonomes

ZA Zone académique

ZDA Zone départementale d'ajustement

ZEP Zone d'éducation prioritaire

ZIL Zone d'intervention localisée

ZR Zone de remplacement

ZSA Zone de secteur d'ajustement

Annexe C Liste des tableaux

Annexe C.1 Tableaux du chapitre 1 – Effectifs et caractéristiques démographiques

Tableau 1.1-1 Répartition des effectifs de l'académie sur 2 ans.....	23
Tableau 1.1-2 Répartition des personnels par secteur d'enseignement et catégorie fonction publique.....	23
Tableau 1.1-3 Évolution des enseignants par niveau d'enseignement.....	24
Tableau 1.1-4 Répartition des enseignants par secteur et niveau d'enseignement.....	24
Tableau 1.1-5 Répartition des enseignants par secteur d'enseignement et catégorie fonction publique.....	25
Tableau 1.1-6 Répartition des enseignants du secteur public par corps.....	25
Tableau 1.1-7 Répartition des enseignants du secteur privé par corps.....	26
Tableau 1.1-8 Répartition des enseignants du 1 ^{er} degré du secteur public par corps et fonction.....	27
Tableau 1.1-9 Répartition des enseignants du 2 nd degré du secteur public par corps et fonction.....	27
Tableau 1.1-10 Répartition des enseignants du 1 ^{er} degré du secteur public par corps et département.....	28
Tableau 1.1-11 Répartition des enseignants du 2 nd degré du secteur public par corps et département.....	28
Tableau 1.1-12 Évolution des personnels non-enseignants par catégorie.....	29
Tableau 1.1-13 Répartition des personnels non-enseignants par catégorie fonction publique.....	29
Tableau 1.1-14 Répartition des personnels DIEO par corps et fonction.....	30
Tableau 1.1-15 Évolution des personnels d'assistance éducative par corps.....	31
Tableau 1.1-16 Évolution des personnels administratifs par catégorie fonction publique et corps.....	31
Tableau 1.1-17 Évolution des personnels médico-sociaux par catégorie fonction publique et corps.....	32
Tableau 1.1-18 Évolution des personnels techniques par catégorie fonction publique et corps.....	32
Tableau 1.1-19 Évolution des personnels ITRF par catégorie fonction publique et corps.....	32
Tableau 1.1-20 Répartition des personnels de l'académie par genre et secteur.....	33
Tableau 1.1-21 Répartition des personnels enseignants et non-enseignants par genre.....	33
Tableau 1.1-22 Répartition des personnels de l'académie par genre et catégorie fonction publique.....	33
Tableau 1.1-23 Répartition des personnels enseignants du secteur public par genre et corps.....	34
Tableau 1.1-24 Répartition des personnels enseignants du secteur privé par genre et corps.....	35
Tableau 1.1-25 Répartition des personnels DIEO par genre et fonction.....	36
Tableau 1.1-26 Répartition des personnels d'assistance éducative par genre et corps.....	36
Tableau 1.1-27 Répartition des personnels administratifs par genre, catégorie fonction publique et corps.....	37
Tableau 1.1-28 Répartition des personnels médico-sociaux par genre, catégorie fonction publique et corps.....	37
Tableau 1.1-29 Répartition des personnels techniques par genre, catégorie fonction publique et corps.....	38
Tableau 1.1-30 Répartition des personnels ITRF par genre, catégorie fonction publique et corps.....	38
Tableau 1.1-31 Âges moyens des personnels par catégorie sur 5 ans.....	39
Tableau 1.1-32 Effectifs des personnels enseignants et non-enseignants par tranche d'âge et genre.....	40
Tableau 1.1-33 Effectifs des personnels enseignants du secteur public par tranche d'âge et corps.....	41
Tableau 1.1-34 Effectifs des personnels enseignants du secteur privé par tranche d'âge et corps.....	41
Tableau 1.1-35 Effectifs des personnels DIEO par tranche d'âge et fonction.....	42
Tableau 1.1-36 Effectifs des personnels d'assistance éducative par tranche d'âge et corps.....	42
Tableau 1.1-37 Effectifs des personnels ATSS par tranche d'âge et catégorie fonction publique.....	42
Tableau 1.1-38 Effectifs des personnels ITRF par tranche d'âge et catégorie fonction publique.....	43
Tableau 1a Évolution des effectifs d'AESH par département et mission.....	46
Tableau 1b Âge moyen et tranche d'âge des AESH par genre.....	46
Tableau 1.2-1 Historique du premier concours interne de professeur des écoles dans le secteur public.....	47
Tableau 1.2-2 Réussite aux autres concours des personnels enseignants du 1 ^{er} degré public et privé sous contrat...47	47
Tableau 1.2-3 Réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2 nd degré public.....	48
Tableau 1.2-4 Réussite aux 3 ^{èmes} concours des personnels enseignants du 2 nd degré public.....	48
Tableau 1.2-5 Réussite aux concours internes des personnels enseignants du 2 nd degré public.....	49
Tableau 1.2-6 Réussite aux concours réservés des personnels enseignants du 2 nd degré public.....	49
Tableau 1.2-7 Pourcentage de femmes parmi les présents.....	49
Tableau 1.2-8 Réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2 nd degré privé sous contrat.....	50
Tableau 1.2-9 Réussite aux 3 ^{èmes} concours des personnels enseignants du 2 nd degré privé sous contrat.....	50
Tableau 1.2-10 Réussite aux concours internes des personnels enseignants du 2 nd degré privé sous contrat.....	50
Tableau 1.2-11 Réussite aux concours réservés des personnels enseignants du 2 nd degré privé sous contrat.....	50

Tableau 1.2-12 Pourcentage de femmes parmi les présents.....	51
Tableau 1.2-13 Réussite aux concours des personnels d'inspection et de direction.....	51
Tableau 1.2-14 Réussite aux concours externes des personnels ATSS.....	52
Tableau 1.2-15 Réussite aux concours internes des personnels ATSS.....	52
Tableau 1.2-16 Réussite aux concours réservés des personnels ATSS.....	52
Tableau 1.2-17 Réussite aux examens professionnels des personnels ATSS.....	53
Tableau 1.2-18 Évolution des départs définitifs dans le secteur public par catégorie.....	54
Tableau 1.2-19 Évolution des retraites et cessations de fonction par motif et par catégorie de personnels.....	55
Tableau 1.2-20 Départs en retraite par âge selon la catégorie et le genre.....	56
Tableau 1.2-21 Évolution des départs provisoires par catégorie de personnel.....	56
Tableau 1.2-22 Évolution des départs provisoires par motif.....	57
Tableau 1.3-1 Nombre d'apprentis par niveau de qualification.....	59
Tableau 1.3-2 Nombre d'apprentis par niveau et type de formation, et par département.....	59
Tableau 1.3-3 Grille de rémunération des apprentis.....	62
Tableau 1.3-4 Formations encadrées par les maîtres d'apprentissage par catégorie fonction publique.....	63
Tableau 1.3-5 Situation des apprentis à la fin de l'année scolaire 2017-2018 par niveau de formation.....	64

Annexe C.2 Tableaux du chapitre 2 – Vie des personnels

Tableau 2.1-1 Évolution du nombre d'établissements scolaires de l'académie par secteur d'enseignement.....	71
Tableau 2.1-2 Évolution du nombre d'établissements scolaires de l'académie par département.....	71
Tableau 2.1-3 Évolution des effectifs du secteur public par type d'établissement.....	72
Tableau 2.1-4 Évolution des effectifs du secteur public classés dans le type d'établissement "Autres".....	72
Tableau 2.1-5 Évolution des effectifs du secteur privé sous contrat par type d'établissement.....	73
Tableau 2.1-6 Évolution des effectifs du 1 ^{er} degré par type d'établissement.....	73
Tableau 2.1-7 Répartition des effectifs du 1 ^{er} degré par département.....	74
Tableau 2.1-8 Évolution des effectifs du 2 nd degré par type d'établissement.....	74
Tableau 2.1-9 Répartition des effectifs du 2 nd degré par département.....	74
Tableau 2.1-10 Répartition des effectifs du 2 nd degré par corps et type d'établissement.....	75
Tableau 2.1-11 Répartition des effectifs du 2 nd degré affectés en zone de remplacement par corps.....	75
Tableau 2.1-12 Évolution des effectifs du 2 nd degré affectés en zone de remplacement par corps.....	76
Tableau 2.1-13 Répartition des personnels IATSS par département et par type d'établissement.....	76
Tableau 2.1-14 Répartition des personnels IATSS titulaires par fonction et par type d'établissement.....	77
Tableau 2.2-1 Évolution du temps partiel des personnels de l'académie.....	78
Tableau 2.2-2 Le temps partiel des personnels de l'académie par catégorie et quotité.....	79
Tableau 2.2-3 Le temps partiel des personnels enseignants du 1 ^{er} degré selon le motif.....	81
Tableau 2.2-4 Le temps partiel des personnels enseignants du 2 nd degré selon le motif.....	81
Tableau 2.2-5 Le temps partiel des personnels IATSS selon le motif.....	82
Tableau 2.2-6 Le temps partiel des personnels DIEO selon le motif.....	83
Tableau 2.3-1 Historique du taux d'absentéisme par secteur d'enseignement et par catégorie.....	84
Tableau 2.3-2 Historique du taux d'absentéisme par genre et par catégorie.....	85
Tableau 2.3-3 Absentéisme des personnels enseignants du secteur public sous contrat par degré d'enseignement et par corps.....	88
Tableau 2.3-4 Absentéisme des personnels enseignants du secteur privé sous contrat par degré d'enseignement et par corps.....	88
Tableau 2.3-5 Absentéisme des personnels IATSS par catégorie et par fonction.....	90
Tableau 2.3-6 Historique du taux d'absents par secteur et par catégorie.....	91
Tableau 2.3-7 Part relative du nombre de jours d'absence par motif.....	92
Tableau 2.3-8 Durée moyenne des congés pris pour raison de santé.....	92
Tableau 2.4-1 Évolution des personnels enseignants du 1 ^{er} degré par zone et par département.....	93
Tableau 2.4-2 Recrutement des contractuels IATSS (hors CDI).....	96

Tableau 2.5-1 Évolution du mouvement inter-départemental.....	97
Tableau 2.5-2 Évolution du mouvement intra-départemental.....	97
Tableau 2.5-3 Les sorties de l'académie.....	98
Tableau 2.5-4 Les destinations des sortants en pourcentage.....	98
Tableau 2.5-5 L'âge moyen des sortants.....	99
Tableau 2.5-6 L'âge moyen et volume des entrants par genre.....	99
Tableau 2.5-7 La provenance des entrants.....	99
Tableau 2.5-8 Les participants au mouvement intra-académique.....	100
Tableau 2.5-9 Évolution du mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection.....	101
Tableau 2.5-10 Évolution du mouvement inter-académique des personnels ATSS.....	101
Tableau 2.5-11 Évolution du mouvement intra-académique des personnels ATSS.....	101
Tableau 2.6-1 Tableau d'avancement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré public des Alpes-Maritimes.....	102
Tableau 2.6-2 Tableau d'avancement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré public du Var.....	102
Tableau 2.6-3 Liste d'aptitude des personnels enseignants du 1 ^{er} public des Alpes-Maritimes et du Var.....	103
Tableau 2.6-4 Tableau d'avancement des personnels enseignants du 2 nd degré public.....	104
Tableau 2.6-5 Liste d'aptitude des personnels enseignants du 2 nd degré public.....	104
Tableau 2.6-6 Tableau d'avancement des personnels DIEO.....	105
Tableau 2.6-7 Liste d'aptitude des personnels de direction et d'inspection.....	105
Tableau 2.6-8 Tableau d'avancement des personnels IATSS de catégorie C.....	106
Tableau 2.6-9 Liste d'aptitude des personnels ATSS de catégorie C.....	106
Tableau 2.6-10 Tableau d'avancement des personnels ATSS de catégorie B.....	106
Tableau 2.6-11 Liste d'aptitude des personnels ATSS de catégorie B.....	107
Tableau 2.6-12 Promotion au principalat des personnels administratifs de catégorie A.....	107
Tableau 2.7-1 Évolution du contentieux sur 2 ans.....	108

Annexe C.3 Tableaux du chapitre 3 – Accompagnement des personnels

Tableau 3.2-1 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 1 ^{er} degré de l'académie.....	117
Tableau 3.2-2 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 1 ^{er} degré des Alpes-Maritimes.....	117
Tableau 3.2-3 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 1 ^{er} degré du Var.....	117
Tableau 3.2-4 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1 ^{er} degré des Alpes-Maritimes par typologie d'action de formation.....	118
Tableau 3.2-5 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1 ^{er} degré du Var par typologie d'action de formation.....	118
Tableau 3.2-6 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1 ^{er} degré des Alpes-Maritimes par type de public concerné.....	118
Tableau 3.2-7 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1 ^{er} degré du Var par type de public concerné.....	119
Tableau 3.2-8 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1 ^{er} degré des Alpes-Maritimes par type de candidature.....	119
Tableau 3.2-9 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 1 ^{er} degré du Var par type de candidature.....	119
Tableau 3.2-10 Évolution des effectifs formés chez les enseignants du 2 nd degré de l'académie.....	120
Tableau 3.2-11 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 2 nd degré par typologie d'action de formation.....	120
Tableau 3.2-12 Synthèse des activités de formation proposées aux enseignants du 2 nd degré par type de candidature.....	120
Tableau 3.2-13 Modules de formation proposés et ouverts aux personnels ATSS.....	121
Tableau 3.2-14 Nombre de modules de formation et nombre de jours de formation.....	122
Tableau 3.2-15 Modules de formation proposés et ouverts aux personnels d'encadrement.....	122
Tableau 3.2-16 Les formations hygiène et sécurité dispensées durant l'année scolaire 2017-2018.....	123
Tableau 3.2-17 Évolution du nombre de congés de formation des personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	124

Tableau 3.2-18 Évolution du nombre de congés de formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2 nd degré titulaires.....	124
Tableau 3.2-19 Évolution du nombre de congés de formation des personnels enseignants du 2 nd degré non-titulaires.....	124
Tableau 3.2-20 Évolution du nombre de congés de formation des personnels ATSS.....	125
Tableau 3.3-1 Évolution de la répartition de nouveaux signalements des personnels à besoins particuliers.....	126
Tableau 3.4-1 Historique des recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie.....	127
Tableau 3.4-2 Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie.....	127
Tableau 3.4-3 Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par tranche d'âge.....	128
Tableau 3.4-4 Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie.....	128
Tableau 3.4-5 Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par genre.....	128
Tableau 3.4-6 Récapitulatif des mesures d'accompagnement proposées par catégorie de personnels.....	129
Tableau 3.4-7 Répartition de la dépense par type d'aide.....	129
Tableau 3.4-8 Évolution du nombre de personnes concernées par une assistance humaine.....	129
Tableau 3.4-9 Évolution des priorités médicales accordées aux personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	130
Tableau 3.4-10 Évolution des priorités médicales accordées aux personnels enseignants du 2 nd degré.....	130
Tableau 3.4-11 Évolution des priorités médicales accordées aux personnels ATSS.....	130
Tableau 3.5-1 Historique du nombre de PALD et PACD des personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	131
Tableau 3.5-2 Historique du nombre d'allègements de services des personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	131
Tableau 3.5-3 Le dispositif des postes adaptés des personnels enseignants du 2 nd degré.....	132
Tableau 3.5-4 Les allègements de services des personnels enseignants du 2 nd degré.....	132
Tableau 3.6-1 Répartition des visites médicales par typologie.....	134
Tableau 3.6-2 Répartition des visites médicales par origine de la demande.....	134
Tableau 3.6-3 Nombre d'agents et nombre de visites concernés par la Surveillance Médicale Particulière (SMP).....	135
Tableau 3.6-4 Évolution des activités de conseil auprès de l'administration.....	135
Tableau 3.6-5 Évolution du nombre d'accidents de travail ou de service et du nombre d'accidents de trajet.....	136
Tableau 3.6-6 Évolution du nombre d'accidents de travail par type de personnels.....	136
Tableau 3.6-7 Évolution du nombre de jours d'arrêt par département.....	137
Tableau 3.6-8 Évolution de la durée moyenne des arrêts de travail (en jours) par département.....	137
Tableau 3.6-9 Évolution du nombre de violences et d'incivilités.....	138
Tableau 3.6-10 Causes des actes de violences externes.....	138
Tableau 3.7-1 Évolution du dispositif de prise en charge de la protection juridique.....	143

Annexe C.4 Tableaux du chapitre 4 – Action sociale

Tableau 4.1-1 Évolution des motifs d'intervention.....	150
Tableau 4.2-1 Évolution du budget de l'action sociale BOP 0214.....	151
Tableau 4.2-2 Évolution du budget de l'action sociale BOP 0139.....	151
Tableau 4.2-3 Évolution des dépenses PIM au BOP 0214 par type de prestation.....	151
Tableau 4.2-4 Évolution des dépenses PIM au BOP 0139 par type de prestation.....	151
Tableau 4.2-5 Évolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0214.....	152
Tableau 4.2-6 Évolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0139.....	152
Tableau 4.2-7 Évolution des dépenses ASIA au BOP 0214 par type de prestation.....	152
Tableau 4.2-8 Évolution des dépenses ASIA au BOP 0139 par type de prestation.....	152
Tableau 4.2-9 Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par type de prestation.....	153
Tableau 4.2-10 Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par catégorie de personnels.....	153
Tableau 4.2-11 Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par département.....	153
Tableau 4.2-12 Évolution des dépenses de secours et de leurs bénéficiaires (BOP 0214 et 0139).....	153
Tableau 4.2-13 Évolution du montant des prêts accordés et de leurs bénéficiaires (BOP 0214 et 0139).....	154

Annexe C.5 Tableaux du chapitre 5 – Plafond d'emplois et masse salariale

Tableau 5.1-1 Consommation des emplois du BOP 0140.....	161
Tableau 5.1-2 Consommation des emplois du BOP 0141.....	162
Tableau 5.1-3 Consommation des emplois du BOP 0214.....	163
Tableau 5.1-4 Consommation des emplois du BOP 0230.....	164
Tableau 5.1-5 Consommation des emplois du BOP 0139.....	165
Tableau 5.2-1 Évolution de la masse salariale - BOP 0139.....	166
Tableau 5.2-2 Évolution de la masse salariale - BOP 0140.....	166
Tableau 5.2-3 Évolution de la masse salariale - BOP 0141.....	166
Tableau 5.2-4 Évolution de la masse salariale - BOP 0214.....	167
Tableau 5.2-5 Évolution de la masse salariale - BOP 0230.....	167
Tableau 5.2-6 Indices de rémunération et primes par catégorie de personnels.....	169

Annexe C.6 Tableaux du chapitre 6 – Dialogue social

Tableau 6.1-1 Résultats des élections au comité technique académique (scrutin du 5 décembre 2014).....	177
Tableau 6.1-2 Répartition des sièges aux comités techniques (scrutin du 5 décembre 2014).....	179
Tableau 6.2-1 Répartition des sièges aux CHSCTA et CHSCTD issue des élections au CTA de décembre 2014.....	181
Tableau 6.3-1 Répartition des sièges aux CAAS et CDAS issue des élections au CTA de décembre 2014.....	184
Tableau 6.4-1 Répartition des sièges au conseil académique de l'Éducation nationale.....	187
Tableau 6.4-2 Répartition des sièges au conseil départemental de l'Éducation nationale des Alpes-Maritimes.....	187
Tableau 6.4-3 Répartition des sièges au conseil départemental de l'Éducation nationale du Var.....	187
Tableau 6.5-1 Caractéristiques des élections aux CAPA et CAPD (scrutin du 5 décembre 2014).....	188
Tableau 6.5-2 Répartition des sièges aux CAPD des personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	188
Tableau 6.5-3 Répartition des sièges aux CAPA des personnels enseignants du 2 nd degré.....	189
Tableau 6.5-4 Répartition des sièges aux CAPA des personnels DIEO.....	189
Tableau 6.5-5 Répartition des sièges aux CAPA des personnels ATSS.....	190
Tableau 6.6-1 Caractéristiques des élections aux CCP (scrutin du 5 décembre 2014).....	191
Tableau 6.6-2 Répartition des sièges aux CCP (scrutin du 5 décembre 2014).....	191
Tableau 6.6-3 Caractéristiques des élections aux CCM (scrutin du 5 décembre 2014).....	192
Tableau 6.6-4 Répartition des sièges aux CCM (scrutin du 5 décembre 2014).....	192
Tableau 6.6-5 Caractéristiques des élections à la CCSA (scrutin du 5 décembre 2014).....	192
Tableau 6.6-6 Répartition des sièges à la CCSA (scrutin du 5 décembre 2014).....	192

Annexe C.7 Tableaux de l'annexe A – Détail de la typologie retenue

Tableau A-1 Effectifs des personnels enseignants du 1 ^{er} degré au 31/12/2017.....	197
Tableau A-2 Effectifs des personnels enseignants du 2 nd degré au 31/12/2017.....	197
Tableau A-3 Effectifs des personnels d'assistance éducative au 31/12/2017.....	197
Tableau A-4 Effectifs des personnels de direction au 31/12/2017.....	198
Tableau A-5 Effectifs des personnels d'inspection au 31/12/2017.....	198
Tableau A-6 Effectifs des personnels d'éducation et d'orientation au 31/12/2017.....	198
Tableau A-7 Effectifs des personnels ITRF au 31/12/2017.....	198
Tableau A-8 Effectifs des personnels ATSS au 31/12/2017.....	199
Tableau A-9 Effectifs des personnels contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	199

Annexe D Liste des figures

Annexe D.1 Figures du chapitre 1 – Effectifs et caractéristiques démographiques

Figure 1.1-1 Évolution des effectifs des personnels depuis 2007.....	21
Figure 1.1-2 Évolution des effectifs des personnels enseignants du secteur public depuis 2007.....	21
Figure 1.1-3 Évolution des effectifs des personnels enseignants du secteur privé depuis 2007.....	21
Figure 1.1-4 Évolution des effectifs des personnels non-enseignants depuis 2007.....	21
Figure 1.1-5 Effectifs en situation d'activité dans les secteurs public et privé selon la typologie retenue.....	22
Figure 1.1-6 Ensemble des personnels.....	23
Figure 1.1-7 Ensemble des personnels - Répartition par catégorie fonction publique.....	23
Figure 1.1-8 Personnels enseignants - Répartition par niveau d'enseignement.....	24
Figure 1.1-9 Personnels enseignants - Répartition par secteur et niveau d'enseignement.....	24
Figure 1.1-10 Enseignants du secteur public.....	25
Figure 1.1-11 Enseignants du 1 ^{er} degré du secteur public.....	26
Figure 1.1-12 Enseignants du 2 nd degré du secteur public.....	26
Figure 1.1-13 Enseignants du secteur privé.....	27
Figure 1.1-14 Enseignants du 1 ^{er} degré du secteur privé.....	27
Figure 1.1-15 Enseignants du 2 nd degré du secteur privé.....	27
Figure 1.1-16 Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.....	30
Figure 1.1-17 Personnels IATSS - Répartition par filière.....	31
Figure 1.1-18 Personnels titulaires IATSS - Répartition par catégorie fonction publique.....	31
Figure 1.1-19 Ensemble des personnels - Répartition par catégorie.....	33
Figure 1.1-20 Personnels enseignants du public - Répartition par niveau d'enseignement.....	34
Figure 1.1-21 Personnels enseignants du public - Répartition par corps.....	34
Figure 1.1-22 Personnels enseignants du privé - Répartition par niveau d'enseignement.....	35
Figure 1.1-23 Personnels enseignants - Répartition par type d'établissement.....	35
Figure 1.1-24 Personnels IATSS - Répartition par genre.....	38
Figure 1.1-25 Âges moyens de l'ensemble des personnels.....	39
Figure 1.1-26 Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des secteurs public et privé.....	39
Figure 1.1-27 Personnels IATSS.....	39
Figure 1.1-28 Personnels de direction et d'inspection.....	40
Figure 1.1-29 Personnels d'assistance éducative.....	40
Figure 1.1-30 Ensemble des personnels titulaires.....	44
Figure 1.1-31 Personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	44
Figure 1.1-32 Personnels enseignants du 2 nd degré.....	44
Figure 1.1-33 Personnels ITRF.....	44
Figure 1.1-34 Personnels ATSS.....	44
Figure 1.1-35 Personnels de direction.....	45
Figure 1.1-36 Personnels d'inspection.....	45
Figure 1.1-37 Personnels d'éducation et d'orientation.....	45
Figure 1a Répartition des AESH par niveau d'enseignement et mission.....	46
Figure 1.2-1 Évolution des présents aux concours enseignants du 1 ^{er} degré.....	47
Figure 1.2-2 Évolution des admis aux concours enseignants du 1 ^{er} degré.....	47
Figure 1.2-3 Part des femmes du concours enseignants du 1 ^{er} degré public et privé.....	48
Figure 1.2-4 Évolution de la part des femmes parmi les présents et les admis.....	49
Figure 1.2-5 Évolution de la part des femmes parmi les présents et les admis.....	51
Figure 1.2-6 Concours externe des personnels ATSS - Part des femmes.....	53
Figure 1.2-7 Concours internes des personnels ATSS - Part des femmes.....	53
Figure 1.2-8 Concours internes des personnels de direction et d'inspection – Part des femmes.....	53
Figure 1.2-9 Fins de fonction et retraites/cessations de fonction.....	54
Figure 1.2-10 Historique des retraites et cessations de fonction par catégorie de personnels.....	55
Figure 1.2-11 Évolution des départs provisoires par motif.....	57

Figure 1.3-1 Nombre d'apprentis recrutés par formation et par département.....	60
Figure 1.3-2 Nombre d'apprentis recrutés par niveau de formation et par département.....	60
Figure 1.3-3 Formation initiale des apprentis recrutés par formation.....	61
Figure 1.3-4 Formation initiale des apprentis recrutés pour préparer un baccalauréat professionnel Gestion Administration.....	61
Figure 1.3-5 Répartition des apprentis recrutés par lieu d'affectation.....	61
Figure 1.3-6 Affectation des apprentis recrutés selon leur formation.....	62
Figure 1.3-7 Répartition des apprentis par genre.....	62
Figure 1.3-8 Répartition des apprentis par âge moyen et par formation.....	62
Figure 1.3-9 Salaire moyen des apprentis par formation.....	63
Figure 1.3-10 Répartition des maîtres d'apprentissage par catégorie fonction publique.....	63
Figure 1.3-11 Situation des apprentis à l'issue de l'année scolaire 2017-2018.....	64
Figure 1.3-12 Devenir des apprentis diplômés.....	65

Annexe D.2 Figures du chapitre 2 – Vie des personnels

Figure 2.1-1 Répartition des effectifs dans le secteur public.....	72
Figure 2.1-2 Répartition des effectifs dans le secteur privé sous contrat.....	73
Figure 2.1-3 Historique sur 5 ans des affectations en zone de remplacement.....	76
Figure 2.2-1 Évolution du temps partiel des personnels de l'académie sur 3 ans.....	78
Figure 2.2-2 Taux de temps partiel des personnels titulaires des secteurs public et privé.....	79
Figure 2.2-3 Taux de temps partiel des enseignants titulaires par secteur et niveau d'enseignement.....	80
Figure 2.2-4 Temps partiels des titulaires du secteur public par corps et par genre.....	80
Figure 2.2-5 Temps partiels des non-enseignants titulaires par catégorie et par genre.....	82
Figure 2.3-1 Taux d'absentéisme.....	84
Figure 2.3-2 Évolution du taux d'absentéisme par département.....	85
Figure 2.3-3 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Ensemble des congés.....	86
Figure 2.3-4 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie ordinaire.....	86
Figure 2.3-5 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maternité.....	86
Figure 2.3-6 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie grave CLM/CLD.....	87
Figure 2.3-7 Absentéisme par tranche d'âge pour chaque catégorie – Maladie professionnelle et accident de travail.....	87
Figure 2.3-8 Évolution du taux d'absentéisme par tranche d'âge.....	87
Figure 2.3-9 Taux d'absentéisme des personnels enseignants du secteur public.....	89
Figure 2.3-10 Taux d'absentéisme des personnels enseignants du secteur privé sous contrat.....	89
Figure 2.3-11 Taux d'absentéisme des personnels enseignants par département.....	89
Figure 2.3-12 Évolution du taux d'absentéisme des personnels DIEO.....	90
Figure 2.3-13 Évolution du taux d'absentéisme des personnels IATSS.....	90
Figure 2.4-1 Personnels enseignants du 1 ^{er} degré affectés dans les zones.....	93
Figure 2.4-2 Répartition des personnels enseignants du 1 ^{er} degré par type de zone.....	94
Figure 2.4-3 Comparaison entre le besoin et le potentiel net de remplacement et de suppléance.....	95
Figure 2.4-4 Recrutement des contractuels à durée déterminée.....	95
Figure 2.5-1 Cartographie des sortants par destination.....	98
Figure 2.5-2 Cartographie des entrants par origine.....	99
Figure 2.5-3 Évolution des candidatures au mouvement intra-académique par type de candidature.....	100
Figure 2.5-4 Part relative des participants volontaires.....	100
Figure 2.5-5 Évolution des taux de mutations des candidats volontaires.....	100

Annexe D.3 Figures du chapitre 3 – Accompagnement des personnels

Figure 3.1-1 Répartition des entretiens individuels en 2017-2018 par type de personnels.....	115
Figure 3.1-2 Historique des entretiens individuels par type de personnels.....	116
Figure 3.1-3 Historique des motifs des entretiens individuels.....	116
Figure 3.2-1 Évolution du nombre de journées stagiaires des personnels ATSS.....	121
Figure 3.6-1 Comparatif des violences et incivilités.....	139
Figure 3.6-2 Répartition du nombre de violences et incivilités par type de personnels.....	139

Annexe D.4 Figures du chapitre 4 – Action sociale

Figure 4.1-1 Statut des personnes reçues.....	150
Figure 4.1-2 Motifs d'intervention.....	150

Annexe D.5 Figures du chapitre 5 – Plafond d'emplois et masse salariale

Figure 5.1-1 Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0140.....	161
Figure 5.1-2 Evolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0140.....	161
Figure 5.1-3 Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0141.....	162
Figure 5.1-4 Evolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0141.....	162
Figure 5.1-5 Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0214.....	163
Figure 5.1-6 Evolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0214.....	163
Figure 5.1-7 Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0230.....	164
Figure 5.1-8 Evolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0230.....	164
Figure 5.1-9 Evolution mensuelle de la consommation au regard des emplois délégués pour le BOP 0139.....	165
Figure 5.1-10 Evolution mensuelle des situations budgétaires 2016-2017 et 2017-2018 pour le BOP 0139.....	165
Figure 5.2-1 Répartition des personnels titulaires selon l'indice de rémunération.....	168
Figure 5.2-2 Indices de rémunération par catégorie de personnels et genre.....	169

Cet ouvrage a été édité par le rectorat de l'académie de Nice,
Prospectives et Performances
53 avenue Cap de Croix, 06181 Nice cedex 2

Directeur de la publication

Richard LAGANIER

Recteur de l'académie de Nice

Chancelier des universités

Responsable de la publication

Christian PEIFFERT

Secrétaire général adjoint

Directeur des ressources humaines

Coordination

Prospectives et Performances

Avec la contribution des services académiques :

Action sociale en faveur des personnels

Affaires juridiques et instances académiques

Contrôle de gestion

Direction de la communication

Directions des services départementaux de l'Éducation nationale

Prospectives et Performances

Sécurité, santé, conditions de travail

Service d'appui aux ressources humaines

Service de la gestion des affaires sociales et transversale

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

Service des affaires juridiques

Service des concours

Service des personnels d'enseignement, d'éducation ou d'orientation

Services de la formation tout au long de la vie

Réalisation graphique : Prospectives et Performances

Impression : ollane

ISBN : 978-2-11-155571-6

ISBN numérique : 978-2-11-155572-3

Dépôt légal : juillet 2019

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

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 978-2-11-155571-6



9 782111 555716