



Liberté • Égalité • Fraternité
REPUBLIQUE FRANÇAISE

académie
Nice



Région académique
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Bilan social

2015 / 2016



« NE LAISSER SUBSISTER AUCUNE **INÉGALITÉ** QUI ENTRAÎNE DE **DÉPENDANCE** »

- CONDORCET

Editorial

Une priorité, une dynamique, une volonté de dialogue

Je suis heureux de vous présenter le bilan social 2015-2016 de l'académie de Nice.

Le bilan social est d'abord un outil pérenne de diagnostic et de pilotage essentiel dans le domaine social. C'est une photographie de notre académie qui permet de dresser chaque année un état des lieux actualisé de la situation des personnels.

Il a également pour objectif de faciliter un dialogue social de qualité en nourrissant la réflexion et la discussion à travers le partage de données fiables et objectives.

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

Dans la continuité des précédents bilans, cette nouvelle édition s'est notamment enrichie de développements relatifs au déploiement de l'apprentissage dans notre académie.

Je tiens à remercier tous les acteurs de la gestion des ressources humaines qui ont contribué à la réalisation de ce bilan social. Il est le fruit d'un travail collectif mené sous l'impulsion de notre Secrétaire générale adjointe-directrice des ressources humaines, Cécile BRIEAU, dans une dynamique de cohérence et de transversalité de la politique de GRH conduite dans notre académie.

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

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

Emmanuel Ethis
Recteur de l'académie de Nice
Chancelier des universités



Sommaire

1	Les effectifs et les caractéristiques démographiques	17
	Délégations et consommations d'emplois par programme	19
	BOP 0140 - Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	19
	BOP 0141 - Enseignement scolaire public du 2 nd degré	20
	BOP 0214 - Soutien de la politique de l'éducation nationale	21
	BOP 0230 - Vie de l'élève	22
	BOP 0139 - Enseignement privé	24
	Répartition des effectifs	25
	Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé	25
	Chiffres clés	25
	Ensemble des personnels	26
	Les personnels enseignants du public et du privé sous contrat	29
	Autres personnels	32
	Répartition par genre	34
	Âges moyens / tranches d'âge	39
	Pyramide des âges	43
2	La carrière	47
	Recrutement / Concours	49
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré des secteurs public et privé sous contrat	49
	Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2 nd degré dans le secteur public	50
	Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat	52
	Personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé	53
	Promotion / Avancement	56
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public	56
	Personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public	57
	Personnels de direction et d'inspection	57
	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	58
	Les rémunérations	60
	Masse salariale par budget opérationnel de programme	60
	Rémunération des personnels titulaires	61
	Indices de rémunération et primes	62
	Les mesures catégorielles	63

3	La vie des personnels	67
	Lieu d'exercice	69
	Les établissements scolaires de l'académie	69
	Répartition de l'ensemble des effectifs	70
	La mobilité	76
	Mouvement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public	76
	Mouvement des personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public	77
	Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection	80
	Mouvement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, et des personnels de laboratoire	80
	Les temps partiels	81
	Evolution global du temps partiel	81
	Personnels titulaires des secteurs public et privé sous contrat	81
	Les enseignants des secteurs public et privé sous contrat	82
	Les personnels titulaires non-enseignants	84
	Le remplacement	86
	Enseignement du 1 ^{er} degré	86
	Enseignement du 2 nd degré	87
	Personnels IATSS	88
	Absences / congés pour raisons de santé	89
	L'absentéisme des personnels pour raison de santé	89
	L'absentéisme par tranche d'âge	91
	L'absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps	93
	Proportion d'agents ayant pris au moins un congé durant l'année	95
	Répartition des absences par motif	96
	Les flux de personnels	97
	Les départs définitifs dans le secteur public	97
	Les sorties provisoires (détachement, disponibilités, etc.)	99

4	Accompagnement des parcours professionnels	103
	Les personnels à besoins particuliers	105
	Les actions en faveur des personnels en situation de handicap	106
	Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	106
	Recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	107
	Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail	108
	Priorités médicales dans le cadre des mutations	109

Le dispositif des postes adaptés et des allègements de service	111
Enseignants du 1 ^{er} degré	111
Enseignants du 2 nd degré	112
Accompagnement des parcours professionnels	113
Le dispositif Conseil Mobilité Carrière (CMC)	113
Le droit individuel à la formation	114
La formation professionnelle	115
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	115
Les personnels enseignants du 2 nd degré	117
Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	118
Les personnels d'encadrement	119
Les formations hygiène et sécurité	119
Les congés de formation	120
L'apprentissage	122
Métiers ciblés, formations et niveaux de qualification	123
Les recrutements effectifs des apprentis par niveau et type de formation, et par département	123
Les apprentis	125
Les salaires	126
Les maîtres d'apprentissage	127
Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire	128

5 L'action sociale et la prévention des risques professionnels 131

Le service social et la politique académique d'action sociale	133
Activité du service social en faveur des personnels	133
L'action sociale	134
La politique de prévention des risques professionnels	138
La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des personnels	138
Les accidents de travail	140
Les violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de ses fonctions	141
Le réseau de Prévention d'Aide et de Soutien (P.A.S.)	143

6 Les relations professionnelles 145

Le dialogue social	147
La rénovation du dialogue social	147
Les comités techniques	147
Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail académique et départementaux	149
Les Commissions Académiques et Départementales de l'Action Sociale	151
Les Commissions Administratives Paritaires Académiques et Départementales	152

Contentieux et protection juridique	155
Le contentieux	155
La protection juridique	155

7 Annexes **157**

Détail de la typologie retenue	159
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	159
Les personnels enseignants du 2 nd degré	159
Les personnels d'assistance éducative et autres contractuels	159
Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation	160
Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	160
Table des sigles	163

Sources et champs

Les entrepôts ministériels de données

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

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

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

Les systèmes d'information de l'Education nationale

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

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

La contribution des services

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

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

formation tout au long de la vie pour les enseignants du 2nd degré, personnels de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation et IATSS.

- Les données relatives aux **recrutements et concours** proviennent des différents services de gestion des personnels et du département des examens et concours du rectorat.
- Les données relatives à **l'accompagnement des personnels** proviennent de plusieurs services du Pôle Ressources Humaines du rectorat, dont le service d'appui aux ressources humaines et le service de la gestion des affaires sociales et transversales.
- Les données relatives aux champs de la **santé**, du **social** et de la **sécurité au travail** proviennent des services académiques santé, social, de la mission santé et sécurité au travail, du service de la gestion des affaires sociales et transversales et du service d'appui aux ressources humaines.
- Les données relatives aux **relations professionnelles, au contentieux et à la protection juridique** sont établies par le service d'appui aux ressources humaines et le service des affaires juridiques.

Le périmètre d'analyse

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

Les dates d'observation

Les données du bilan social relatives aux effectifs, aux lieux d'affectation des personnels, aux quotités de service et aux indices de rémunérations sont observées et analysées au 31 décembre de chaque année. Ainsi, les individus recensés pour l'année scolaire 2015-2016 sont les individus observés le 31 décembre 2015.

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

- Les départs définitifs (fin de fonction) : entre le 01/10/2015 et le 30/09/2016,
- Les départs provisoires entre le 01/09/2015 et le 31/08/2016,
- Les réintégrations entre le 02/09/2015 et le 01/09/2016,
- Les congés et absences entre le 01/09/2015 et le 31/08/2016.

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

Les données relatives aux opérations de mouvement ainsi que celles relatives aux opérations de promotion et d'avancement sont celles qui ont été présentées durant l'année scolaire 2015-2016.

Les définitions

La typologie des personnels désormais retenue

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

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

Les unités de compte

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

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

Contexte socio-économique de l'académie

La répartition des populations (scolaires ou non) sur le territoire de l'académie est particulièrement concentrée sur le littoral. Cette situation qui se traduit par une forte urbanisation, caractérise plus spécifiquement les 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.

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

La croissance démographique est plus soutenue dans le Var que dans les Alpes-Maritimes : le taux moyen annuel de variation de population de 2008 à 2015 est de 0,6 % pour le Var contre une stabilité pour les Alpes-Maritimes dont 0,1% est dû au mouvement naturel (naissances – décès) pour les deux départements et 0,5% au solde des mouvements migratoires seulement pour le Var.

Les effectifs d'élèves du 1^{er} degré, tous secteurs d'enseignement confondus, continuent de progresser à la rentrée 2015-2016 mais moins fortement et uniquement dans l'enseignement élémentaire.

Les effectifs d'élèves dans le 2nd degré se stabilisent, la baisse importante observée dans les collèges est compensée par la forte progression dans les lycées.

La hausse des effectifs d'élèves est plus soutenue dans le secteur privé dont la part reste toutefois limitée à 10,8% (la part du privé étant de 16,8% au niveau national).

Les indicateurs concernant la composition sociale de la population de l'académie révèle une situation mitigée. Malgré une plus faible présence à l'entrée en 6^{ème} d'élèves issus de milieux défavorisés socialement (3^{ème} académie à plus faible taux), la dispersion sociale observée dans l'académie s'accroît - l'académie se situe au 15^{ème} rang des académies à plus forte disparité sociale qui se traduit par de plus fortes disparités sociales entre établissements qu'au sein des établissements - avec une surreprésentation des familles monoparentales et des difficultés sociales renforcées dans les collèges REP de l'académie. Les écarts de revenus sont également caractéristiques de cette partie de la région PACA en raison de l'importance du travail saisonnier non qualifié et de ses conséquences sur le niveau de salaires.

Les deux départements se caractérisent par un contexte sociodémographique similaire, à savoir une forte présence d'emplois dans les services et une surreprésentation de familles monoparentales, les situations divergent toutefois au regard des niveaux de revenus nettement plus élevés et la part des RSA plus faible dans les Alpes-Maritimes, alors qu'une plus forte présence de l'emploi public et un taux de chômage plus élevé sont observés dans le Var. Ces différents constats indiquent une situation socialement et économiquement plus favorable dans les Alpes-Maritimes dépassant le niveau moyen national des revenus fiscaux, alors que la situation du département du Var, en termes de revenu et de la place du RSA, est proche des niveaux nationaux.

Source : Rectorat de l'académie de Nice, Département Prospective et Performance

1 Les effectifs et les caractéristiques démographiques

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

Délégations et consommations d'emplois par programme

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

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

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

Bilan de la consommation des emplois

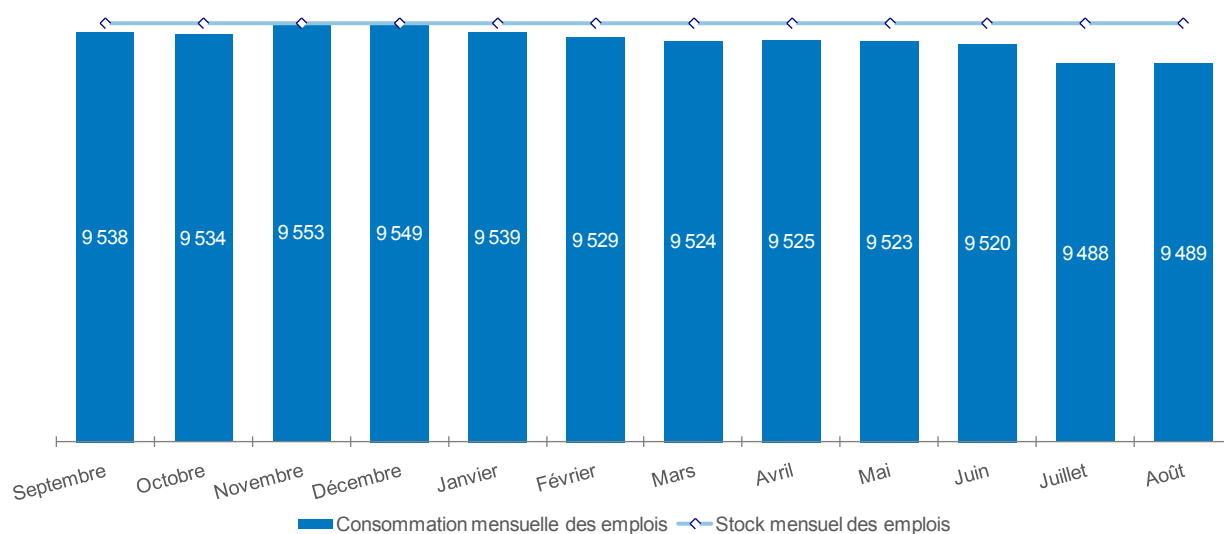
Tableau 1.1. 1 – Consommation des emplois du BOP 0140

BOP 0140 - Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2015-2016	Solde année scolaire 2014-2015
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	9 232,5	9 134,4	98,1	62,2
Intervenants extérieurs	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants du 2 nd degré	4,0	2,0	2,0	2,0
Personnels d'encadrement et de pilotage	41,0	40,4	0,6	-1,4
Stage M2	0,0	0,0	0,0	0,0
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants stagiaires	255,0	331,6	-76,6	-8,8
Congés de formation rémunérés	19,0	17,4	1,6	1,5
Total hors assistants étrangers	9 551,5	9 525,9	25,6	55,5

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Sur l'année scolaire 2015-2016, le plafond d'emplois est sous-consommé à hauteur de 25,6 ETPA. Le recours à la liste complémentaire des lauréats de concours session 2015 a permis le recours au recrutement des enseignants contractuels dans une moindre mesure par rapport à l'année scolaire 2014-2015.

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



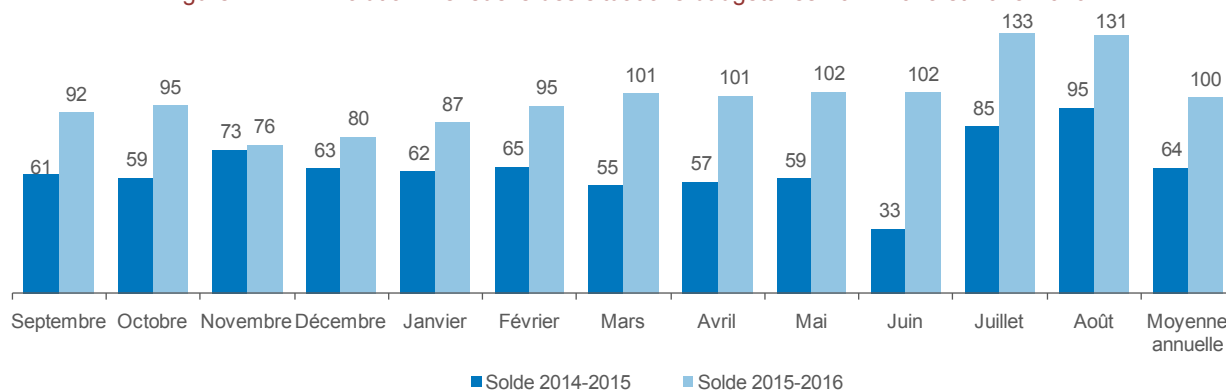
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

La dotation en emplois du programme 140 prend en compte la mesure de rentrée de + 59 emplois au 1er septembre 2015. Cette mesure se traduit par un apport supplémentaire en moyens d'enseignement des enseignants stagiaires (session renouvelée 2015) et par des créations d'emplois d'enseignants titulaires.

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

L'évolution mensuelle des situations budgétaires 2014-2015 et 2015-2016 montre la poursuite d'une situation de sous consommation d'emplois pour les enseignants du premier degré en partie compensée par le recours à la liste complémentaire des enseignants stagiaires.

Figure 1.1.2 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2014-2015 et 2015-2016



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0141 Enseignement scolaire public du 2nd degré

Bilan de la consommation des emplois

Tableau 1.1.2 – Consommation des emplois du BOP 0141

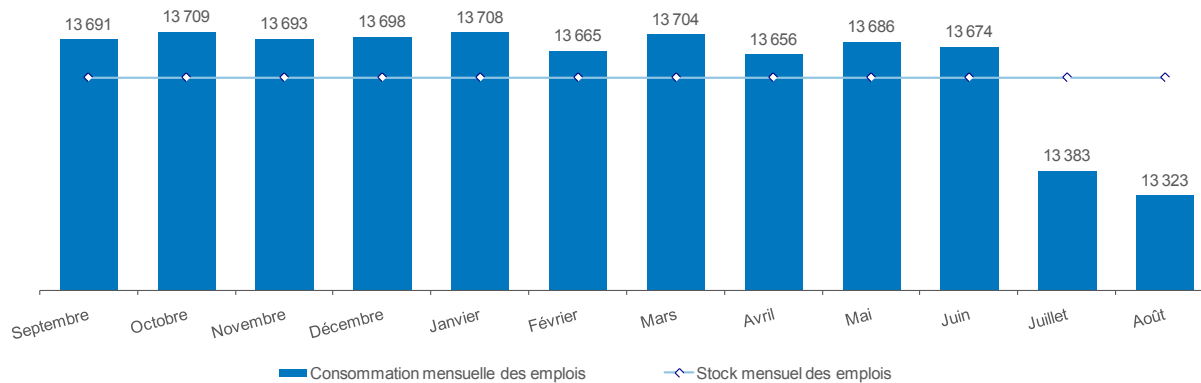
BOP 0141 - Enseignement scolaire public du 2 nd degré	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2015-2016	Solde année scolaire 2014-2015
Accompagnement et suivi des élèves	301,0	295,0	6,0	8,7
Personnels d'encadrement et de pilotage	436,0	438,7	-2,7	-0,1
Personnels ATSS	844,5	874,0	-29,5	-27,2
Personnels enseignants du 2 nd degré	11 273,8	11 404,9	-131,1	-109,3
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	248,8	291,3	-42,5	-39,7
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels enseignants stagiaires	368,0	302,6	65,4	54,2
Vacataires	104,0	0,6	103,4	101,9
Congés de formation rémunérés	27,0	25,5	1,5	1,9
Total hors assistants étrangers	13 603,0	13 632,6	-29,6	-9,6

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Sur l'année scolaire 2015 -2016, le plafond d'emplois est dépassé de 29,6 ETPA. La situation de surnombre des personnels administratifs se poursuit et le plafond d'emplois des personnels enseignants est saturé.

Par rapport aux années précédentes, on constate que l'académie n'a quasiment plus recours aux vacataires 200H et privilégie le recours à un vivier de contractuels pour pourvoir les postes vacants et assurer le remplacement.

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



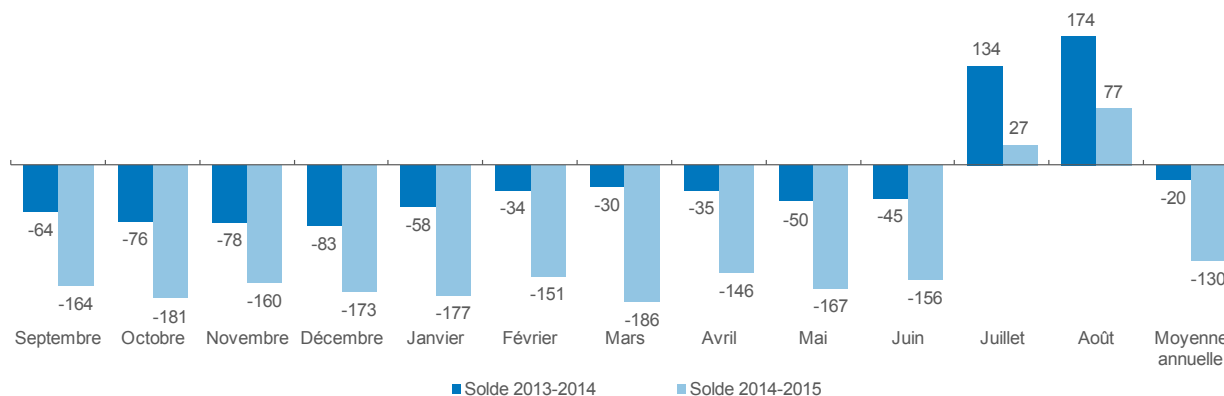
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

La dotation en emplois prend en compte les mesures de rentrée 2015 à hauteur de +33 moyens d'enseignement (dotation répartie en emplois d'enseignants stagiaires et titulaires) et de deux créations d'emplois des personnels d'encadrement et administratif.

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

La situation de surnombre apparent sur les personnels enseignants du second degré (130 ETP) s'explique par la sous consommation de la ligne vacances 200h (104 ETP) et par le différentiel entre la dotation et la consommation des enseignants stagiaires (65 ETP).

Figure 1.1.4 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2014-2015 et 2015-2016



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0214 Soutien de la politique de l'éducation nationale

Bilan de la consommation des emplois

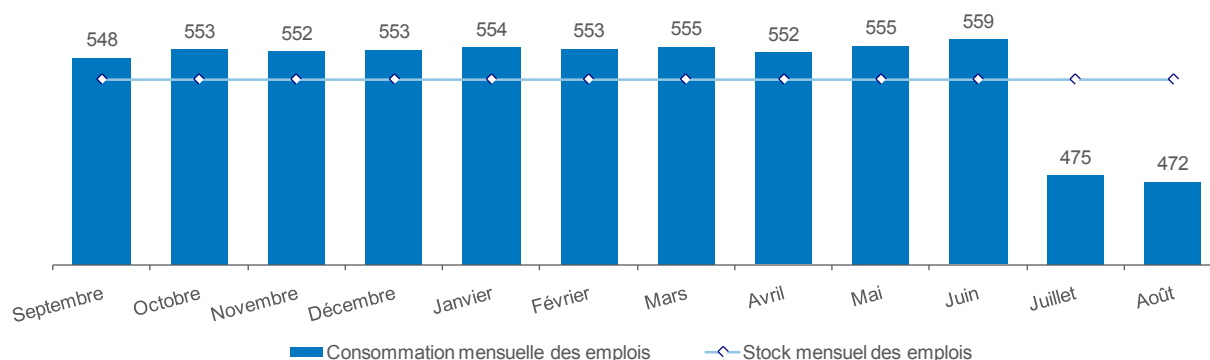
Tableau 1.1.3 – Consommation des emplois du BOP 0214

BOP 0214 - Soutien de la politique de l'Education Nationale	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2015-2016	Solde année scolaire 2014-2015
Personnels enseignants du 2 nd degré	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels ATSS	488,5	496,8	-8,3	-6,0
Personnels d'encadrement	25,0	24,2	0,8	1,6
Accompagnement des élèves - Filière MDS et ORI	20,0	18,3	1,7	2,8
Congés formation rémunérés	1,0	0,8	0,2	0,2
Total	534,5	540,2	-5,7	-1,4

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Globalement le plafond d'emplois du programme 214 est légèrement dépassé. La dotation en emplois reste identique à celle de l'année précédente.

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



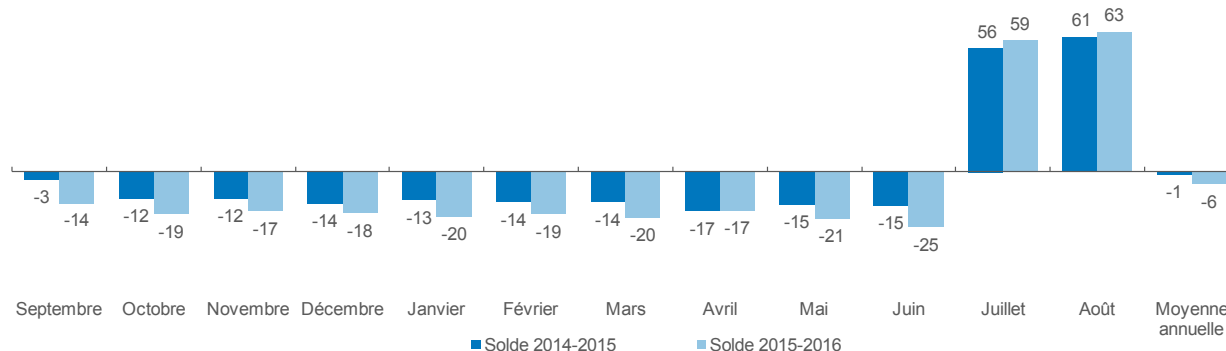
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

La baisse de la consommation d'emplois en juillet et août 2016 s'explique par les variations des contrats pendant la période estivale.

Evolution comparée de la situation budgétaire

Le solde budgétaire augmente légèrement entre les deux exercices budgétaires.

Figure 1.1.6 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2014-2015 et 2015-2016



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0230 Vie de l'élève

Bilan de la consommation des emplois

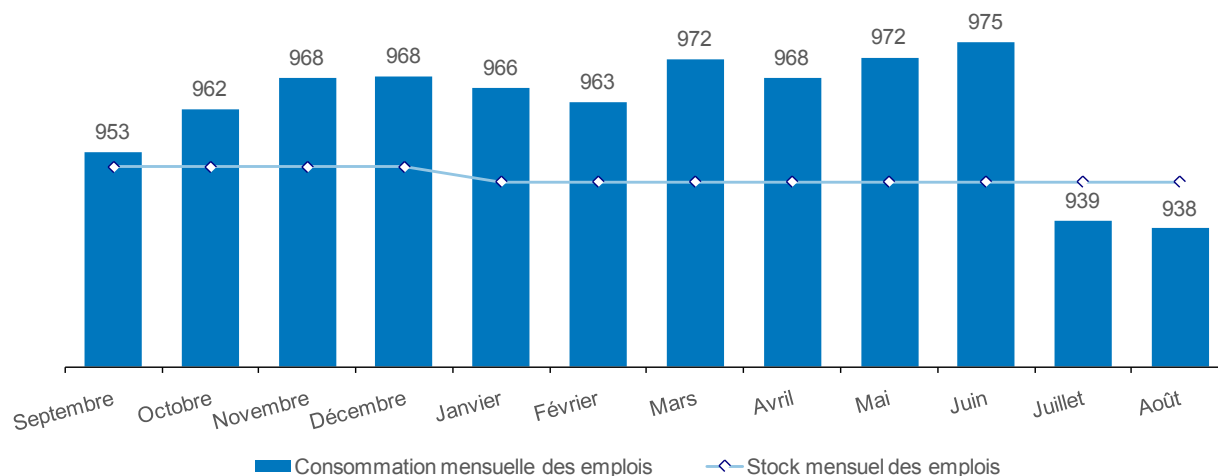
Tableau 1.1.4 – Consommation des emplois du BOP 0230

BOP 0230 - Vie de l'élève	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2015-2016	Solde année scolaire 2014-2015
Assistants de service social, conseillers techniques et contractuels	68,0	66,9	1,1	2,1
Infirmiers	188,0	189,4	-1,4	-4,9
Medecins	39,0	35,1	3,9	-2,1
Conseillers principaux d'éducation	329,0	340,3	-11,3	-13,2
Assistants d'éducation AVSi	323,0	329,3	-6,3	-3,4
Contractuels admissibles	0,0	0,0	0,0	0,0
Congés de formation rémunérés	1,0	1,0	0,0	0,2
Total	948,0	962,0	-14,0	-21,3

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Globalement le solde en emplois est déficitaire de 14 emplois, en diminution par rapport à l'année scolaire précédente. Ce dépassement porte principalement sur les conseillers principaux d'éducation.

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



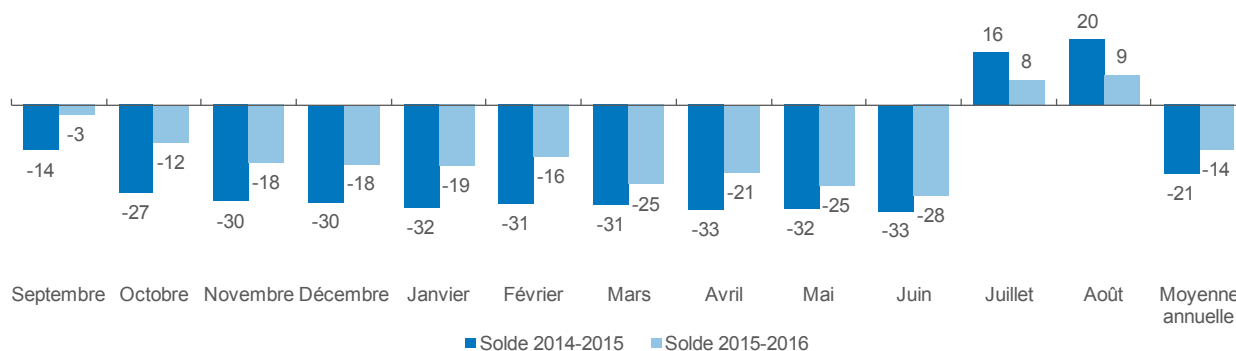
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

La dotation en emplois de l'année scolaire 2015-2016 prend en compte le schéma d'emplois de rentrée 2015 : variation des emplois de CPE (+1), d'assistant de service social (+1), des médecins (+2) et d'AESH (+9).

Evolution comparée de la situation budgétaire

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

Figure 1.1.8 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2014-2015 et 2015-2016



Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

BOP 0139 Enseignement privé

Bilan de la consommation des emplois

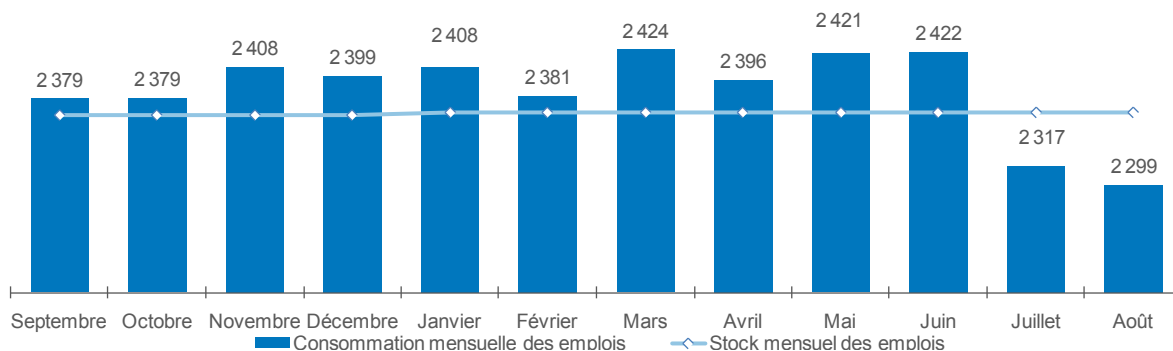
Tableau 1.1.5 – Consommation des emplois du BOP 0139

BOP 0139 - Enseignement privé du 1 ^{er} et 2 nd degrés	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETPA	Solde année scolaire 2015-2016	Solde année scolaire 2014-2015
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	655,5	687,2	-31,7	-20,0
Personnels enseignants du 2 nd degré privé	1 670,3	1 658,9	11,5	16,2
Personnels enseignants stagiaires	39,0	37,1	1,9	0,5
Congés formation rémunérés	0,0	2,9	-2,9	-2,3
Total	2 364,8	2 386,1	-21,3	-5,6

Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Pour l'année scolaire 2015-2016, le plafond d'emplois du programme 139 est dépassé de 21,33 ETPA. La mesure de rentrée 2015 est répartie en moyens d'enseignants stagiaires et d'enseignants du second degré privé.

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



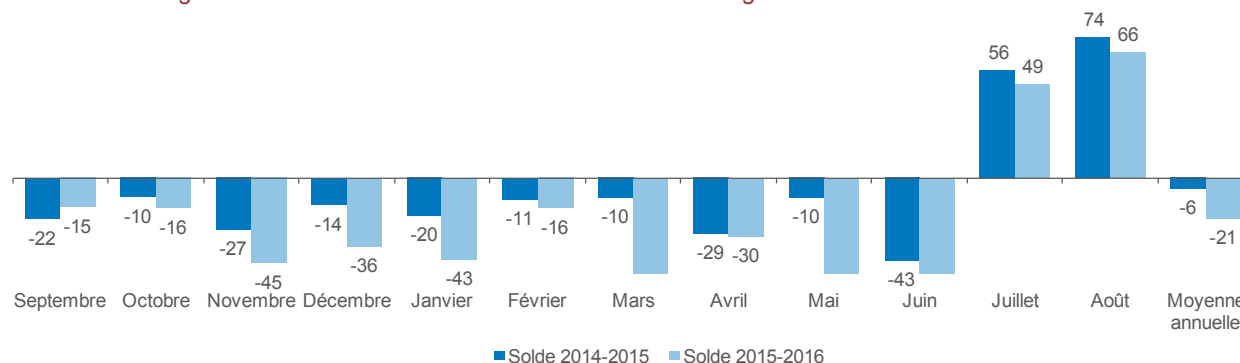
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

La dotation en emplois pour l'année scolaire 2015-2016 prend en compte les créations d'emplois de stagiaires à la rentrée 2015 (1/2 service 1 ETP financier) ainsi que les moyens supplémentaires au titre des redéploiements démographiques et de la réussite éducative.

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

La fin des contrats sur les mois de juillet et août permet un lissage de la consommation annuelle. La situation de surnombre constatée sur l'année 2015-2016 se dégrade par rapport à celle constatée l'année précédente.

Figure 1.1.10 – Evolution mensuelle des situations budgétaires 2014-2015 et 2015-2016



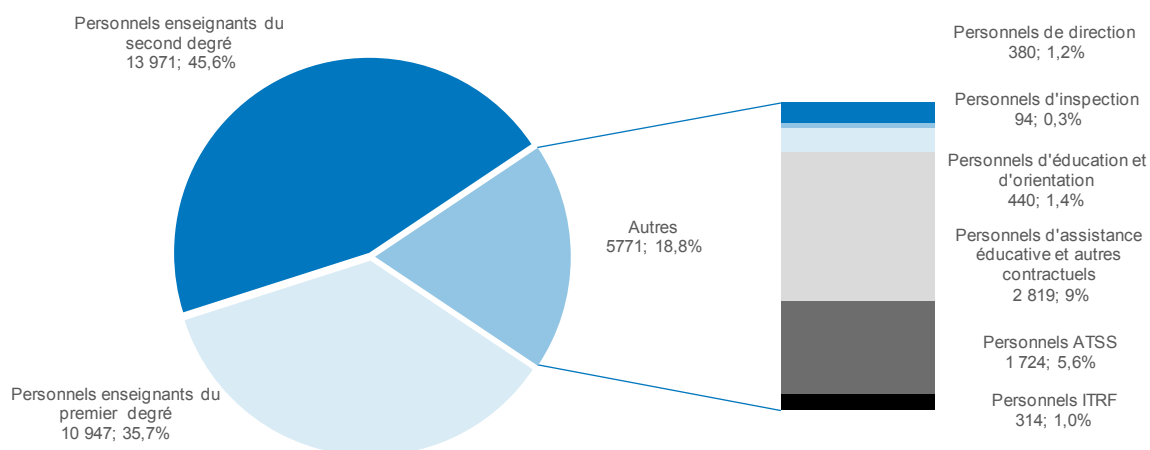
Source : Contrôle National des Emplois (CNE)

Répartition des effectifs

Dans la continuité du bilan social 2014-2015, l'académie de Nice présente une typologie des personnels basée uniquement sur le corps. La composition et les effectifs de chacune de ces catégories sont présentés en annexe.

Répartition des effectifs de personnels dans les secteurs public et privé

Figure 1.2.1 – Effectifs en situation d'activité dans les secteurs public et privé selon la typologie retenue : 30 689 personnes



Source : Entrepôt de données BSA

Chiffres clés

30 689 personnels en activité

28 143 personnels dans le secteur public (91,7%)

24 156 personnels titulaires (85,8%)
3 987 non-titulaires (14,2%)

22 372 personnels enseignants exerçant dans le 1^{er} et le 2nd degré (79,5%)

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

2 819 personnels d'assistance éducative et autres contractuels (10,0%)

2 038 personnels IATSS (7,2%)

2 546 personnels dans le secteur privé (8,3%)

2 114 personnels titulaires (83,0%)
432 personnels non titulaires (17,0%)

Tous ces personnels sont enseignants

Ensemble des personnels

Répartition des effectifs N et N-1

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

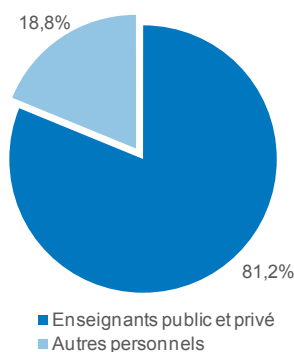
Date	Ensemble	Enseignants public et privé	Part des enseignants public et privé	Autres personnels	Part des autres personnels
31/12/2014	30 420	24 640	81,0%	5 780	19,0%
31/12/2015	30 689	24 918	81,2%	5 771	18,8%
Variation	269	278	0,2	-9	-0,2

Source : Entrepôt de données BSA

30 689 personnels sont recensés en situation d'activité le 31/12/2015, soit une augmentation de 269 personnes par rapport à l'année précédente.

La répartition entre enseignants et autres personnels, respectivement 81,2% et 18,8%, reste stable.

Figure 1.2.2 – Ensemble des personnels



Source : Entrepôt de données BSA

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

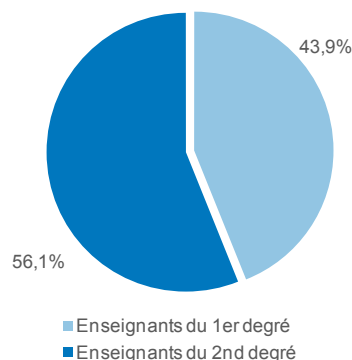
Tableau 1.2.2 – Evolution des enseignants par niveau d'enseignement

Niveau	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution	Evolution en %
Enseignants du 1 ^{er} degré	10 810	10 947	43,9%	137	1,3%
Enseignants du 2 nd degré	13 830	13 971	56,1%	141	1,0%
Total	24 640	24 918	100,0%	278	1,1%

Source : Entrepôt de données BSA

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

Figure 1.2.3 – Personnels enseignants Répartition par niveau d'enseignement



Source : Entrepôt de données BSA

Effectifs N et N-1 des autres personnels par catégorie

Tableau 1.2.3 – Evolution des autres personnels par catégorie

Autres personnels	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution	Evolution en %
Direction, Inspection, Education, Orientation	910	914	15,8%	4	0,4%
ATSS, ITRF	1 982	2 038	35,3%	56	2,8%
<i>Dont encadrement</i>	104	108	1,9%	4	3,8%
Assistance éducative et autres contractuels	2 876	2 808	48,7%	-68	-2,4%
Contractuel BOE (enseignants et administratifs)	12	11	0,2%	-1	-8,3%
Total	5 780	5 771	100,0%	-9	-0,2%

Source : Entrepôt de données BSA

La baisse des effectifs non enseignants concerne principalement l'assistance éducative et les autres contractuels, partiellement compensée par l'augmentation observée des personnels IATSS.

Ventilation par catégorie et par secteur

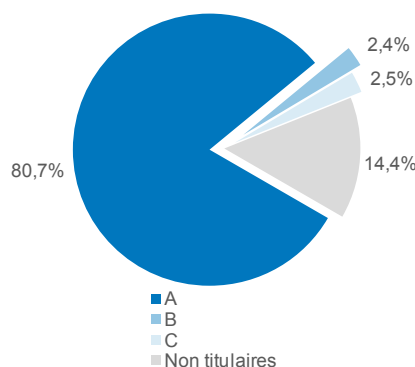
Tableau 1.2.4 – Répartition des personnels par catégorie fonction publique et secteur d'enseignement

Catégorie FP	Public	Privé	Ensemble	Titulaires en %	Total en %
A	22 647	2 110	24 757	94,2%	80,7%
B	728	4	732	2,8%	2,4%
C	781	0	781	3,0%	2,5%
Titulaires	24 156	2 114	26 270	100,0%	85,6%
Non titulaires	3 987	432	4 419		14,4%
Total	28 143	2 546	30 689		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels de catégorie A représentent 94,2% des titulaires et 80,7% de l'ensemble des personnels. Ils sont en grande majorité enseignants. Les non-titulaires représentent 14,4% de l'ensemble de la population en baisse de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

Figure 1.2.4 – Ensemble des personnels
Répartition par catégorie fonction publique



Source : Entrepôt de données BSA

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

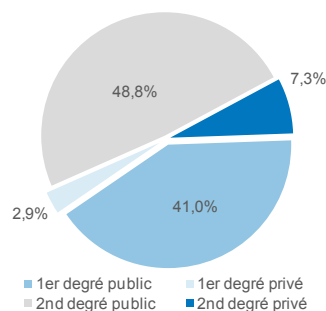
Tableau 1.2.5 – Répartition des enseignants par secteur et niveau d'enseignement

Catégorie	Public		Privé		Secteurs et niveaux en %		Total
	Effectifs	Effectifs en %	Effectifs	Effectifs en %	Public	Privé	
Enseignants du 1 ^{er} degré	10 218	93,3%	729	6,7%	45,7%	28,6%	10 947
Enseignants du 2 nd degré	12 154	87,0%	1 817	13,0%	54,3%	71,4%	13 971
Total	22 372	89,8%	2 546	10,2%	100,0%	100,0%	24 918

Source : Entrepôt de données BSA

La part de l'enseignement privé sous contrat, en corrélation avec les effectifs d'élèves scolarisés est de 13,0% pour le 2nd degré et de 6,7% pour le 1^{er} degré.

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



Source : Entrepôt de données BSA

Enseignants public et privé sous contrat : répartition par catégorie

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

Catégorie FP	Public	Privé	Ensemble	Titulaires en %	Total en %
A	21 263	2 110	23 373	99,1%	93,8%
B	204	4	208	0,9%	0,8%
Titulaires	21 467	2 114	23 581	100,0%	94,6%
Non titulaires	905	432	1 337		5,4%
Total	22 372	2 546	24 918		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants sont quasiment tous des personnels de catégorie A. Les enseignants de catégorie B ne représentent que 0,8% de l'ensemble des personnels.

La part des enseignants non-titulaires est de 5,4% en baisse de 0,1 point 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 31/12/2015 de 17,0%.

Autres personnels : répartition par catégorie

Tableau 1.2.7 – Répartition des autres personnels par catégorie fonction publique

Catégorie FP	Public	Titulaires en %	Total en %
A	1 384	51,5%	24,0%
B	524	19,5%	9,1%
C	781	29,0%	13,5%
Titulaires	2 689	100,0%	46,6%
Non titulaires	3 082		53,4%
Total	5 771		100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Parmi les personnels titulaires de cette catégorie, un peu plus d'une personne sur 2 est de catégorie A. Le pourcentage élevé de personnels non titulaires (53,4% soit 3082 non titulaires) s'explique essentiellement par la présence des personnels d'assistance éducative (2 808 agents).

Les personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Répartition par corps dans le public

Tableau 1.2.8 – Répartition des enseignants du secteur public par corps

Catégorie	Corps	Effectifs	Niveau en %	Total en %
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	204	2,0%	0,9%
	Professeurs des écoles	10 014	98,0%	44,8%
		10 218	100,0%	45,7%
	Adjoints d'enseignement	1	0,0%	0,0%
	Chargés d'enseignement en EPS	47	0,4%	0,2%
	Maîtres auxiliaires	51	0,4%	0,2%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Professeurs d'enseignement général de collège	31	0,3%	0,1%
	Professeurs agrégés	1 506	12,4%	6,7%
	Professeurs certifiés	7 134	58,7%	31,9%
	Professeurs contractuels	853	7,0%	3,8%
	Professeurs de chaire supérieure	76	0,6%	0,3%
	Professeurs de lycée professionnel	1 637	13,5%	7,3%
	Professeurs d'EPS	817	6,7%	3,7%
	Vacataires	1	0,0%	0,0%
		12 154	100,0%	54,3%
	Total		22 372	

Source : Entrepôt de données BSA

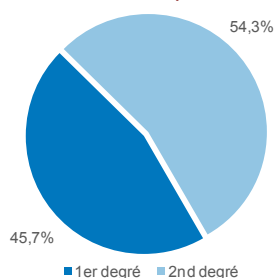
Les enseignants du 2nd degré sont majoritaires parmi les personnels enseignants (54,3%).

Parmi les enseignants du 1^{er} degré, la part des instituteurs est de plus en plus réduite au fur et à mesure des départs à la retraite. Le taux passe de 2,5% à 2,0%, soit une baisse de 0,5 point.

Parmi les enseignants du 2nd degré, les professeurs certifiés sont majoritaires avec un taux de 58,7%. Les professeurs agrégés et les professeurs de lycée professionnel ont un poids équivalent : plus d'un enseignant sur dix pour chacune de ces catégories.

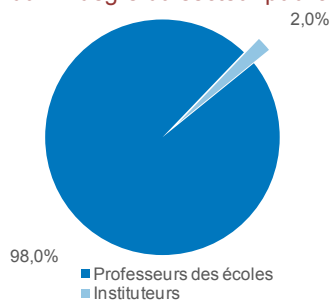
Les professeurs d'EPS représentent 6,7% de l'ensemble des enseignants du 2nd degré.

Figure 1.2.6 – Enseignants du secteur public



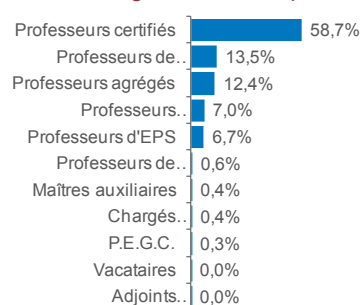
Source : Entrepôt de données BSA

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



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.8 – Enseignants du 2nd degré du secteur public



Source : Entrepôt de données BSA

Répartition par corps dans le privé sous contrat

Tableau 1.2.9 – Répartition des enseignants du secteur privé par corps

Catégorie	Corps	Effectifs	Niveau en %	Total en %
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	4	0,5%	0,2%
	Maîtres auxiliaires	112	15,4%	4,4%
	Professeurs des écoles	613	84,1%	24,1%
		729	100,0%	28,6%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjoint d'enseignement	26	1,4%	1,0%
	Maîtres auxiliaires	320	17,6%	12,6%
	Professeurs agrégés	80	4,4%	3,1%
	Professeurs certifiés	1 084	59,7%	42,6%
	Professeurs de chaire supérieure	2	0,1%	0,1%
	Professeurs de lycée professionnel	184	10,1%	7,2%
	Professeurs d'EPS	121	6,7%	4,8%
Total		1 817	100,0%	71,4%

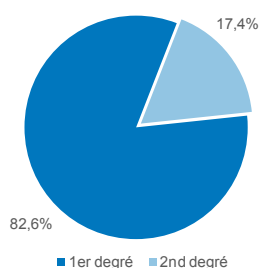
Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants du 2nd degré représentent 71,4% de l'ensemble des enseignants dans le secteur privé sous contrat.

Dans le 1^{er} degré, les professeurs des écoles sont relativement moins représentés dans le secteur privé que dans le secteur public : 84,1% contre 98,0%.

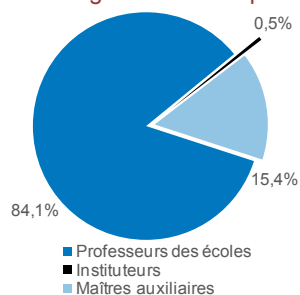
Dans le 2nd degré, tout comme le secteur public, la population la plus représentée est la population des certifiés : 59,7% des enseignants. Les maîtres auxiliaires y sont nettement plus nombreux : 17,6% contre 0,4% dans le secteur public. A l'inverse, les professeurs agrégés ne représentent que 4,4% des personnels enseignants contre 12,4% dans le secteur public.

Figure 1.2.9 – Enseignants du secteur privé



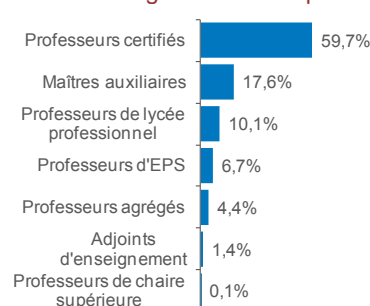
Source : Entrepôt de données BSA

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



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.11 – Enseignants du 2nd degré du secteur privé



Source : Entrepôt de données BSA

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

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

Fonction	Instituteurs	Professeurs des écoles	Total	Total en %
Accompagnement soutien et hors AIS		33	33	0,3%
Besoins éducatifs AIS hors classe	10	347	357	3,5%
Conseiller en formation continue		4	4	0,0%
Enseignement	172	8 309	8 481	83,0%
Direction		36	36	0,4%
Pilotage et animation pédagogique		90	90	0,9%
Remplacement	19	1 159	1 178	11,5%
Autres (*)	3	36	39	0,4%
Total	204	10 014	10 218	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Plus d'un enseignant sur 10 est affecté à des fonctions de remplacement dans le 1^{er} degré.

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

1,3% des enseignants sont affectés à des fonctions de pilotage, d'animation, et de direction.

Enseignants titulaires du 2nd degré du secteur public par fonction

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

Fonction	A.E.*	Professeurs agrégés	Professeurs certifiés	Chargé d'enseignement en EPS	Professeurs de chaire supérieure	Professeurs de lycée professionnel	P.E.G.C.	Professeurs d'EPS	Total	Total en %
Chef de travaux		5	22			29			56	0,5%
Conseiller en formation continue			15			2			17	0,2%
Enseignement	1	1 492	6 798	47	76	1 595	31	815	10 855	96,5%
Documentation		1	254						255	2,3%
Laboratoire		1	10						11	0,1%
Autres (*)		7	35			11		2	55	0,5%
Total	1	1 506	7 134	47	76	1 637	31	817	11 249	100,0%

*A.E. : Adjoints d'enseignement
Source : Entrepôt de données BSA

La quasi-totalité des enseignants est devant les élèves.

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

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

Corps	Alpes-Maritimes	En %	Var	En %	Académie	En %
Instituteurs	135	2,6%	69	1,4%	204	2,0%
Professeurs des écoles	5 061	97,4%	4 952	98,6%	10 014	98,0%
Total	5 196	100,0%	5 021	100,0%	10 218	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les instituteurs sont deux fois plus nombreux parmi les enseignants du 1^{er} degré dans les Alpes-Maritimes que dans le Var.

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

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

Corps	Alpes-Maritimes	En %	Var	En %	Académie	En %
Adjoints d'enseignement			1	0,0%	1	0,0%
Chargés d'enseignement en EPS	19	0,3%	28	0,5%	47	0,4%
P.E.G.C.	20	0,3%	11	0,2%	31	0,3%
Professeurs agrégés	896	15,4%	606	11,2%	1 506	13,4%
Professeurs certifiés	3 625	62,2%	3 500	64,8%	7 134	63,4%
Professeurs de chaire supérieure	50	0,9%	26	0,5%	76	0,7%
Professeurs de lycée professionnel	804	13,8%	831	15,4%	1 637	14,6%
Professeurs d'EPS	417	7,2%	400	7,4%	817	7,3%
Total	5 831	100,0%	5 403	100,0%	11 249	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

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

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

Autres personnels

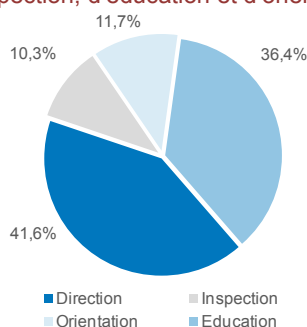
Personnels DIEO

Tableau 1.2.14 – Répartition des personnels DIEO par corps et fonction

Catégorie	Grade	31/12/2014	31/12/2015	Catégorie au 31/12/2015 en %	Total en %	Evolution
Direction	Administration	1	1	0,3%	0,1%	0
	Principal de collège	136	139	36,6%	15,2%	3
	Principal adjoint de collège	119	119	31,3%	13,0%	0
	Proviseur de lycée	39	39	10,3%	4,3%	0
	Proviseur adjoint de lycée	42	43	11,3%	4,7%	1
	Proviseur de lycée professionnel	18	18	4,7%	2,0%	0
	Proviseur adjoint de lycée professionnel	19	20	5,3%	2,2%	1
	Proviseur de vie scolaire	1	1	0,3%	0,1%	0
		375	380	100,0%	41,6%	5
Education et orientation	Conseiller principal d'éducation	341	333	75,7%	36,4%	-8
	Personnel d'orientation	103	107	24,3%	11,7%	4
	Conseiller d'orientation intérimaire	1				-1
		445	440	100,0%	48,1%	-5
Inspection	Inspecteur d'académie	2	2	2,1%	0,2%	0
	Inspecteur d'académie adjoint	2	2	2,1%	0,2%	0
	Inspecteur pédagogique régional	29	31	33,0%	3,4%	2
	Inspecteur de l'éducation nationale	57	59	62,8%	6,5%	2
		90	94	100,0%	10,3%	4
Total		910	914		100,0%	4

Source : Entrepôt de données BSA

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



Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels d'éducation et d'orientation représentent près de la moitié de l'ensemble des personnels de direction, d'éducation, d'orientation et d'inspection. Le reste se partage pour 41,6% en personnel de direction et pour 10,3% en personnel d'inspection.

Les personnels de direction en collèges représentent plus de deux tiers des personnels de direction. De même, les inspecteurs de l'éducation nationale représentent près des deux tiers des personnels d'inspection.

Personnels d'assistance éducative, pédagogique et autres contractuels

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

Corps	31/12/2014	31/12/2015	Catégorie au 31/12/2015 en %	Evolution
Assistants de langues vivantes recrutés localement	22	15	0,5%	-7
Assistants d'éducation	2 733	2 666	94,9%	-67
Assistants étrangers	121	127	4,5%	6
Assistance éducative et pédagogique	2 876	2 808	100,0%	-68
Contractuels BOE (enseignants et administratifs)	12	11		-1
Total	2 888	2 819		-69

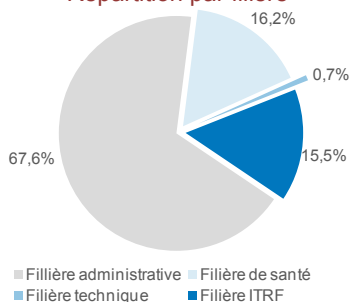
Source : Entrepôt de données BSA

Personnels IATSS

Parmi les 2 038 personnels IATSS, deux tiers relèvent de la filière administrative. Un agent sur six appartient à la filière médico-sociale.

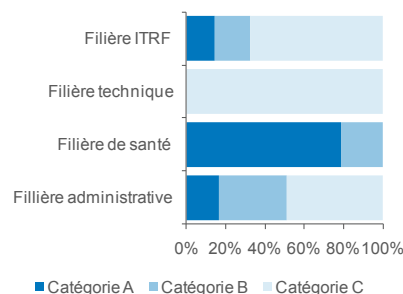
La filière des personnels techniques, en légère baisse, représente 0,7% de l'ensemble alors que les personnels ITRF, en légère hausse, représentent 15,5% des personnels IATSS.

Figure 1.2.13 – Personnels IATSS
Répartition par filière



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.14 – Personnels titulaires IATSS
Répartition par catégorie fonction publique



Source : Entrepôt de données BSA

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

Catégorie FP	Corps	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution
A	A.A.E.	180	184	13,4%	4
	A.D.M.E.N.E.S.R.	12	12	0,9%	0
	Recteur	1	1	0,1%	0
	Secrétaire général d'académie	1	1	0,1%	0
		194	198	14,4%	4
B	S.A.E.N.E.S.	416	413	30,0%	-3
		416	413	30,0%	-3
C	A.D.J.A.E.N.E.S.	580	585	42,5%	5
		580	585	42,5%	5
Non titulaires	Contractuels	122	138	10,0%	16
	Contractuels individuels	6	4	0,3%	-2
	Apprentis		39	2,8%	39
		128	181	13,1%	53
Total		1 318	1 377	100,0%	59

Source : Entrepôt de données BSA

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

Catégorie FP	Corps	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution
A	Conseillers techniques de service social	9	9	2,7%	0
	Infirmiers	187	192	58,0%	5
	Médecins	30	30	9,1%	0
	Médecins - conseillers techniques	2	2	0,6%	0
		228	233	70,4%	5
B	Assistants de service social	62	63	19,0%	1
		62	63	19,0%	1
Non titulaires	Assistants de service social contractuels	9	8	2,4%	-1
	Contractuels individuels		1	0,3%	1
	Infirmiers contractuels	25	15	4,5%	-10
	Médecins contractuels de santé scolaire	17	11	3,3%	-6
		51	35	10,6%	-16
Total		341	331	100,0%	-10

Source : Entrepôt de données BSA

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

Catégorie FP	Corps	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution
C	A.T.E.C.	22	15	100,0%	-7
		22	15	100,0%	-7
Total		22	15	100,0%	-7

Source : Entrepôt de données BSA

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

Catégorie FP	Corps	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution
A	Assistants ingénieurs	11	11	3,5%	0
	Ingénieurs de recherche	6	6	1,9%	0
	Ingénieurs d'études	21	22	7,0%	1
		38	39	12,4%	1
B	Techniciens	45	48	15,2%	3
		45	48	15,2%	3
C	Adjoints techniques	179	181	57,5%	2
		179	181	57,5%	2
Non titulaires	Contractuels	35	42	13,3%	7
	Contractuels individuels	4	3	1,0%	-1
	Apprentis		2	0,6%	2
		39	47	14,9%	8
Total		301	315	100,0%	14

Source : Entrepôt de données BSA

Répartition par genre

Ensemble des personnels

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

Genre	Public	Public en %	Privé	Privé en %	Total	Total en %
Femmes	20 064	71,3%	1 905	74,8%	21 969	71,6%
Hommes	8 079	28,7%	641	25,2%	8 720	28,4%
Total	28 143	100,0%	2 546	100,0%	30 689	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 (71.6%, soit +0,1 point par rapport à l'année précédente), en particulier dans le secteur privé sous contrat.

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

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Personnels enseignants	17 679	7 239	24 918	70,9%
Autres personnels	4 290	1 481	5 771	74,3%
Total	21 969	8 720	30 689	71,6%

Source : Entrepôt de données BSA

Le taux de féminisation chez les enseignants (tous secteurs et tous niveaux) est de 70,8%, en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,1 point).

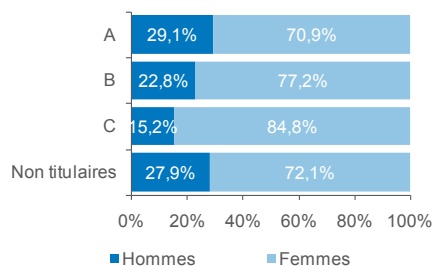
Il est plus élevé chez les autres personnels (74,3%, soit -0,1 point).

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

	Enseignants femmes	Enseignants hommes	Part des femmes	Autres personnels femmes	Autres personnels hommes	Part des femmes	Total
A	16 622	6 751	71,1%	933	451	67,4%	24 757
B	165	43	79,3%	400	124	76,3%	732
C				662	119	84,8%	781
Non titulaires	892	445	66,7%	2 295	787	74,5%	4 419
Total	17 679	7 239	70,9%	4 290	1 481	74,3%	30 689

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.15 – Ensemble des personnels
Répartition par catégorie



Source : Entrepôt de données BSA

La présence des personnels féminins, relativement plus faible parmi les catégories A, est nettement majoritaire quelle que soit la catégorie. La féminisation des personnels la plus importante concerne les personnels non enseignants de catégorie C.

Deux non titulaires sur trois chez les enseignants et trois non titulaires sur quatre chez les autres personnels sont des femmes.

Personnels enseignants

La féminisation dans le secteur public

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

Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	162	42	79,4%
	Professeurs des écoles	8 367	1 647	83,6%
		8 529	1 689	83,5%
	Adjoints d'enseignement	1		100,0%
	Chargés d'enseignement en EPS	26	21	55,3%
	Maîtres auxiliaires	37	14	72,5%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Professeurs d'enseignement général de collège	20	11	64,5%
	Professeurs agrégés	780	726	51,8%
	Professeurs certifiés	4 619	2 515	64,7%
	Professeurs contractuels	535	318	62,7%
	Professeurs de chaire supérieure	32	44	42,1%
	Professeurs de lycée professionnel	826	811	50,5%
	Professeurs d'EPS	369	448	45,2%
	Vacataires		1	
Total		7 245	4 909	59,6%
Total		15 774	6 598	70,5%

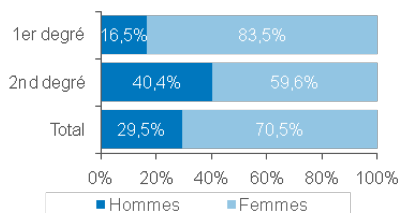
Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation du corps enseignant est générale sauf pour :

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

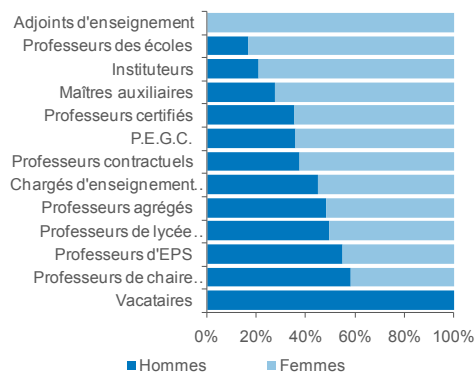
La présence des personnels féminins la plus élevée, dépassant 80,0%, concerne les professeurs des écoles du 1^{er} degré.

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



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.17 – Personnels enseignants du public
Répartition par corps



Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation dans le secteur privé

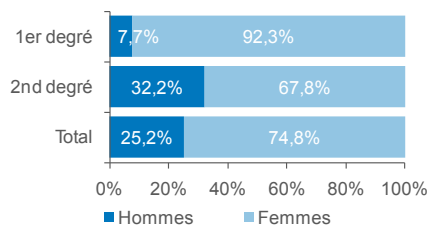
Tableau 1.2.24 – Répartition des personnels enseignants du secteur privé par genre et corps

Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	3	1	75,0%
	Maîtres auxiliaires	104	8	92,9%
	Professeurs des écoles	566	47	92,3%
		673	56	92,3%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjoints d'enseignement	17	9	65,4%
	Maîtres auxiliaires	216	104	67,5%
	Professeurs agrégés	39	41	48,8%
	Professeurs certifiés	792	292	73,1%
	Professeurs de chaire supérieure	0	2	0,0%
	Professeurs de lycée professionnel	112	72	60,9%
	Professeurs d'EPS	56	65	46,3%
Total		1 232	585	67,8%

Source : Entrepôt de données BSA

La féminisation est plus forte parmi les enseignants du 2nd degré privé sous contrat. Elle augmente cette année dans le 1^{er} degré (92,3%, soit 0,1 point) et baisse dans le 2nd degré (67,8%, soit -0,5 point).

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

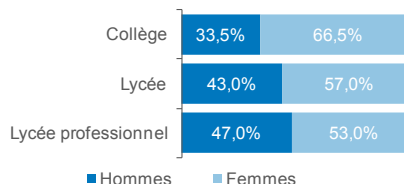


Source : Entrepôt de données BSA

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

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

Figure 1.2.19 – Personnels enseignants Répartition par type d'établissement



Source : Entrepôt de données BSA

Personnels non enseignants

La féminisation des personnels DIEO

Tableau 1.2.25 – Répartition des personnels DIEO par genre et fonction

Catégorie	Grade	Femmes	Hommes	Part des femmes
Direction	Administration	0	1	0,0%
	Principal de collège	78	61	56,1%
	Principal adjoint de collège	64	55	53,8%
	Proviseur de lycée	12	27	30,8%
	Proviseur adjoint de lycée	24	19	55,8%
	Proviseur de lycée professionnel	5	13	27,8%
	Proviseur adjoint de lycée professionnel	9	11	45,0%
	Proviseur de vie scolaire	1		100,0%
		193	187	50,8%
Education et orientation	Conseiller principal d'éducation	249	84	74,8%
	Personnel d'orientation	91	16	85,0%
		340	100	77,3%
Inspection	Inspecteur d'académie	0	2	0,0%
	Inspecteur d'académie adjoint	0	2	0,0%
	Inspecteur pédagogique régional	13	18	41,9%
	Inspecteur de l'éducation nationale	26	33	44,1%
		39	55	41,5%
Total		572	342	62,6%

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.

Les personnels d'éducation et d'orientation sont majoritairement féminins (77,3%). L'inverse est observé chez les personnels d'inspection avec seulement 41,5% de personnels féminins.

La féminisation des personnels d'assistance éducative et autres contractuels

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

Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
Assistants de langues vivantes recrutés localement	13	2	86,7%
Assistants d'éducation	1 941	725	72,8%
Assistants étrangers	105	22	82,7%
Assistance éducative et pédagogique	2 059	749	73,3%
Contractuels BOE (enseignants et administratifs)	5	6	45,5%
Total	2 064	755	73,2%

Source : Entrepôt de données BSA

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

La part des femmes est en légère baisse par rapport à l'année dernière : -0,7 point.

La féminisation des personnels IATSS

Tableau 1.2.27 – Répartition des personnels administratifs par genre et corps

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
A	A.A.E.	130	54	70,7%
	A.D.M.E.N.E.S.R.	3	9	25,0%
	Recteur	0	1	0,0%
	Secrétaire général d'académie	0	1	0,0%
		133	65	67,2%
B	S.A.E.N.E.S.	328	85	79,4%
		328	85	79,4%
C	A.D.J.A.E.N.E.S.	536	49	91,6%
		536	49	91,6%
Non titulaires	Contractuels	130	8	94,2%
	Contractuels individuels	4	0	100,0%
	Apprentis	34	5	87,2%
		168	13	92,8%
Total		1 165	212	84,6%

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 91,6%, alors que la féminisation chez les personnels de catégorie A est de 67,2%.

Les personnels non titulaires sont quasiment tous des femmes.

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

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
A	Conseillers techniques de service social	8	1	88,9%
	Infirmiers	179	13	93,2%
	Médecins	29	1	96,7%
	Médecins - conseillers techniques	2		100,0%
		218	15	93,6%
B	Assistants de service social	59	4	93,7%
		59	4	93,7%
Non titulaires	Assistants de service social contractuels	8		100,0%
	Contractuels individuels	1		100,0%
	Infirmiers contractuels	14	1	93,3%
	Médecins contractuels de santé scolaire	10	1	90,9%
		33	2	94,3%
Total		310	21	93,7%

Source : Entrepôt de données BSA

La plus forte féminisation de toutes les filières IATSS concerne la filière médico-sociale avec un taux de 93,7%.

Tableau 1.2.29 – Répartition des personnels techniques par genre et corps

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
C	A.T.E.C.	12	3	80,0%
		12	3	80,0%
Total		12	3	80,0%

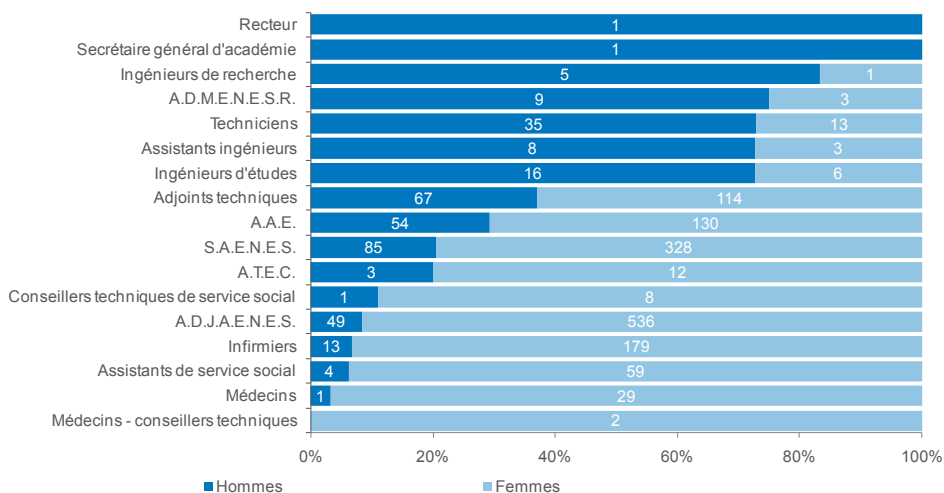
Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 1.2.30 – Répartition des personnels ITRF par genre et corps

Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Part des femmes
A	Assistants ingénieurs	3	8	27,3%
	Ingénieurs de recherche	1	5	16,7%
	Ingénieurs d'études	6	16	27,3%
		10	29	25,6%
B	Techniciens	13	35	27,1%
		13	35	27,1%
C	Adjointes techniques	114	67	63,0%
		114	67	63,0%
Non titulaires	Contractuels	28	14	66,7%
	Contractuels individuels	2	1	66,7%
	Apprentis		2	
		30	17	63,8%
Total		167	148	53,0%

Source : Entrepôt de données BSA

La parité d'ensemble (53,0%) 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 2/3 des agents de catégorie C et des contractuels sont des femmes.

 Figure 1.2.20 – Personnels IATSS
Répartition par genre


Source : Entrepôt de données BSA

Âges moyens / tranches d'âge

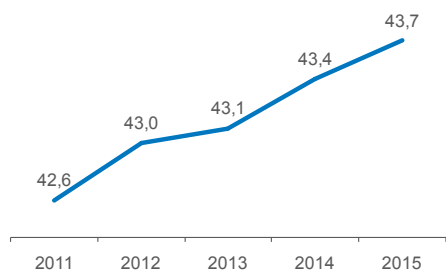
Âges moyens

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

Catégorie	2011	2012	2013	2014	2015
Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	33,7	34,5	35,1	35,6	35,7
Personnels ATSS	47,5	48,5	48,6	49,0	48,6
Personnels de direction	51,6	51,6	51,2	51,3	51,6
Personnels d'éducation et d'orientation	45,9	45,9	46,2	46,8	46,8
Personnels d'inspection	53,4	54,2	53,9	53,6	54,0
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	42,1	42,6	42,7	43,1	43,3
Personnels enseignants du 2 nd degré	43,6	43,9	43,9	44,2	44,5
Personnels ITRF	46,4	44,5	44,9	46,3	46,7
Total	42,6	43,0	43,1	43,4	43,7

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.21 – Ensemble des personnels
Âges moyens



Source : Entrepôt de données BSA

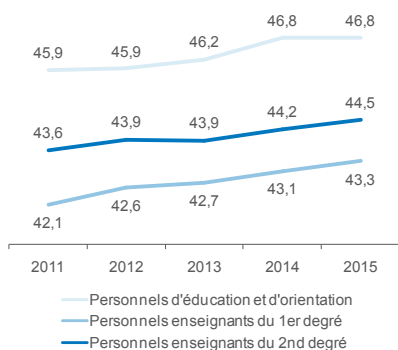
La tendance générale est à l'augmentation de l'âge moyen de l'éducation nationale de l'académie toutes catégories confondues : de 2011 à 2015, l'âge moyen a progressé de plus d'une année pour atteindre 43,7 ans. Les seules catégories qui échappent à cette tendance concernent les catégories de personnels les plus âgées : les personnels de direction restent à 51,6 ans et les personnels d'inspection gagnent seulement 0,7 an sur 5 ans.

Les personnels les plus jeunes se retrouvent parmi les personnels d'assistance éducative (âge moyen : 35,6).

Les enseignants du 2nd degré (44,5 ans) sont plus âgés que les enseignants du 1^{er} degré (43,3 ans). Les personnels ATSS (48,6 ans) et ITRF (46,7 ans) sont en moyenne plus âgés que les personnels enseignants.

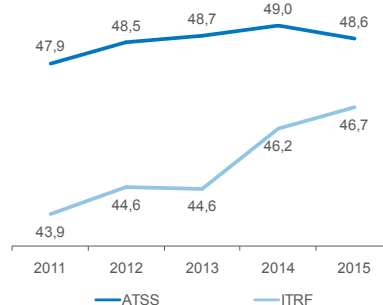
A signaler que la baisse de l'âge moyen des personnels ITRF en 2012 est essentiellement due à l'intégration des personnels de laboratoire dans cette catégorie.

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



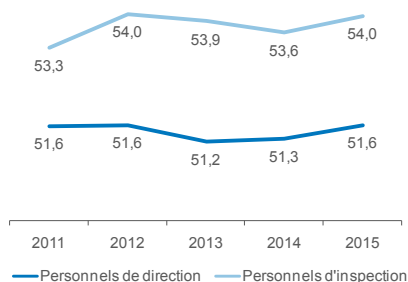
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.23 – Personnels IATSS



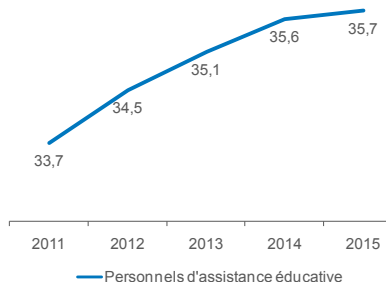
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.24 – Personnels de direction et d'inspection



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.25 – Personnels d'assistance éducative



Source : Entrepôt de données BSA

Tranches d'âge

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

Catégorie	Genre	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Personnels enseignants	Femmes	43,4	1 435	8,1%	4 989	28,2%	6 191	35,0%	5 064	28,6%
	Hommes	45,4	392	5,4%	1 695	23,4%	2 545	35,2%	2 607	36,0%
		44,0	1 827	7,3%	6 684	26,8%	8 736	35,1%	7 671	30,8%
Autres personnels	Femmes	43,2	770	17,9%	808	18,8%	1 192	27,8%	1 520	35,4%
	Hommes	39,8	470	31,7%	262	17,7%	310	20,9%	439	29,6%
		42,4	1 240	21,5%	1 070	18,5%	1 502	26,0%	1 959	33,9%
Total		43,7	3 067	10,0%	7 754	25,3%	10 238	33,4%	9 630	31,4%

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. Une plus forte présence de personnels de 50 ans et plus est observée chez les hommes (36,0%) que chez les femmes (28,6%).

Chez les personnels non enseignants, la répartition des agents par tranche d'âge est relativement bien équilibrée quel que soit le genre. Chez les femmes, la plus faible présence est observée chez les personnels de moins de 30 ans (17,9%), à l'inverse des hommes qui y sont les plus représentés (31,7%),

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

Corps	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Adjoints d'enseignement	58,0							1	100,0%
Chargés d'enseignement en EPS	57,7							47	100,0%
Instituteurs	50,9					83	40,7%	121	59,3%
Maîtres auxiliaires	51,3					24	47,1%	27	52,9%
Professeurs d'enseignement général de collège	59,6							31	100,0%
Professeurs agrégés	45,4	66	4,4%	383	25,4%	548	36,4%	509	33,8%
Professeurs certifiés	43,7	549	7,7%	1 985	27,8%	2 569	36,0%	2 031	28,5%
Professeurs contractuels	40,8	117	13,7%	297	34,8%	265	31,1%	174	20,4%
Professeurs de chaire supérieure	52,9			1	1,3%	23	30,3%	52	68,4%
Professeurs de lycée professionnel	46,3	42	2,6%	344	21,0%	640	39,1%	611	37,3%
Professeurs d'EPS	45,4	54	6,6%	174	21,3%	292	35,7%	297	36,4%
Professeurs des écoles	43,1	853	8,5%	2 846	28,4%	3 488	34,8%	2 827	28,2%
Vacataires	40,0					1	100,0%		
Total	43,8	1 681	7,5%	6 030	27,0%	7 933	35,5%	6 728	30,1%

Source : Entrepôt de données BSA

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

Plus des deux tiers des enseignants du secteur public ont plus de 39 ans : 35,5% ont de 40 à 49 ans et 30,1% ont 50 ans et plus.

Les moins de 30 ans sont particulièrement représentés parmi les professeurs contractuels (13,7%). A l'inverse, les 50 ans et plus sont majoritaires dans les corps en voie d'extinction : les instituteurs (59,3%) et les maîtres auxiliaires (52,9%).

L'intégralité des chargés d'enseignement d'EPS et des P.E.G.C. se situent également dans cette tranche d'âge.

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

Corps	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Adjoint d'enseignement	54,1					6	23,1%	20	76,9%
Instituteurs	54,3					1	25,0%	3	75,0%
Maîtres auxiliaires	39,6	67	15,5%	159	36,8%	134	31,0%	72	16,7%
Professeurs agrégés	47,3	1	1,3%	22	27,5%	20	25,0%	37	46,3%
Professeurs certifiés	46,7	44	4,1%	241	22,2%	333	30,7%	466	43,0%
Professeurs de chaire supérieure	50,5							2	100,0%
Professeurs de lycée professionnel	46,2	5	2,7%	43	23,4%	65	35,3%	71	38,6%
Professeurs d'EPS	43,9	9	7,4%	31	25,6%	42	34,7%	39	32,2%
Professeurs des écoles	45,7	20	3,3%	158	25,8%	202	33,0%	233	38,0%
Total	45,2	146	5,7%	654	25,7%	803	31,5%	943	37,0%

Source : Entrepôt de données BSA

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

Les deux tiers des enseignants ont plus de 39 ans et la part des 50 ans et plus dépasse le tiers de l'ensemble de la population.

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

Catégorie	Age moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Administration	62,0							1	100,0%
Principal de collège	54,5					31	22,3%	108	77,7%
Principal adjoint de collège	47,3			20	16,8%	50	42,0%	49	41,2%
Proviseur de lycée	56,1					2	5,1%	37	94,9%
Proviseur adjoint de lycée	48,6			2	4,7%	26	60,5%	15	34,9%
Proviseur de lycée professionnel	56,6					1	5,6%	17	94,4%
Proviseur adjoint de lycée professionnel	49,2			1	5,0%	8	40,0%	11	55,0%
Proviseur de vie scolaire	58,0							1	100,0%
Conseiller principal d'éducation	46,3	7	2,1%	71	21,3%	130	39,0%	125	37,5%
Personnel d'orientation	48,3	2	1,9%	19	17,8%	36	33,6%	50	46,7%
Inspecteur d'académie	58,5							2	100,0%
Inspecteur d'académie adjoint	53,5					1	50,0%	1	50,0%
Inspecteur pédagogique régional	54,3					8	25,8%	23	74,2%
Inspecteur de l'éducation nationale	53,7					11	18,6%	48	81,4%
Total	49,5	9	1,0%	113	12,4%	304	33,3%	488	53,4%

Source : Entrepôt de données BSA

Plus d'un personnel de direction et d'orientation sur deux a 50 ans et plus, avec une présence pour cette tranche d'âge qui dépasse les 75,0% pour les principaux de lycée et les proviseurs de collège.

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

Catégorie	Age moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Assistants d'éducation	36,2	991	37,2%	700	26,3%	544	20,4%	431	16,2%
Assistants de langues vivantes recrutés localement	36,5	7	46,7%	3	20,0%	2	13,3%	3	20,0%
Assistants étrangers	23,8	123	96,9%	4	3,1%				
Contractuels B.O.E. (enseignants ou administratifs)	45,1	2	18,2%	1	9,1%	4	36,4%	4	36,4%
Total	35,7	1 123	39,8%	708	25,1%	550	19,5%	438	15,5%

Source : Entrepôt de données BSA

Un peu moins d'un assistant sur deux a moins de 30 ans, en particulier parmi les assistants étrangers (96,9%).

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

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

	Catégorie FP	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
Filière administrative	A	50,2	1	0,5%	24	12,1%	70	35,4%	103	52,0%
	B	48,6	6	1,5%	54	13,1%	156	37,8%	197	47,7%
	C	50,0	13	2,2%	50	8,5%	195	33,3%	327	55,9%
	Non titulaires	40,5	53	29,0%	26	14,2%	41	22,4%	63	34,4%
		48,3	73	5,3%	154	11,2%	462	33,5%	690	50,0%
Filière médico-sociale	A	50,4	5	2,1%	23	9,9%	66	28,3%	139	59,7%
	B	46,9	2	3,2%	11	17,5%	21	33,3%	29	46,0%
	Non titulaires	47,3	4	11,4%	4	11,4%	11	31,4%	16	45,7%
		49,4	11	3,3%	38	11,5%	98	29,6%	184	55,6%
Filière technique	C	56,3					1	6,7%	14	93,3%
		56,3					1	6,7%	14	93,3%
Total		48,6	84	4,9%	192	11,1%	561	32,5%	888	51,5%

Source : Entrepôt de données BSA

Plus de la moitié des personnels ATSS ont 50 ans et plus avec une présence particulièrement élevée pour la filière technique (93,3%) ainsi que pour les personnels de catégorie A des filières administrative et médico-sociale.

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

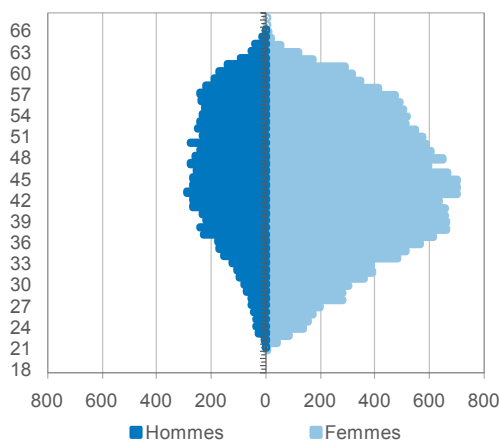
	Catégorie FP	Âge moyen	Moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	Part des 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	Part des 40 à 49 ans	50 ans et plus	Part des 50 ans et plus
ITRF	A	50,2			4	10,3%	12	30,8%	23	59,0%
	B	47,9	1	2,1%	8	16,7%	19	39,6%	20	41,7%
	C	46,9	15	8,3%	32	17,7%	44	24,3%	90	49,7%
	Non titulaires	41,8	8	17,0%	14	29,8%	12	25,5%	13	27,7%
Total		46,7	24	7,6%	58	18,4%	87	27,6%	146	46,3%

Source : Entrepôt de données BSA

Quasiment un personnel ITRF sur deux a 50 ans et plus. Ils sont les plus nombreux parmi les catégories A (59,0%). Les agents des moins de 30 ans sont faiblement représentés dans la tranche des moins de 30 ans représentée principalement par les personnels de catégorie C (8,3%) et les non-titulaires (17,0%).

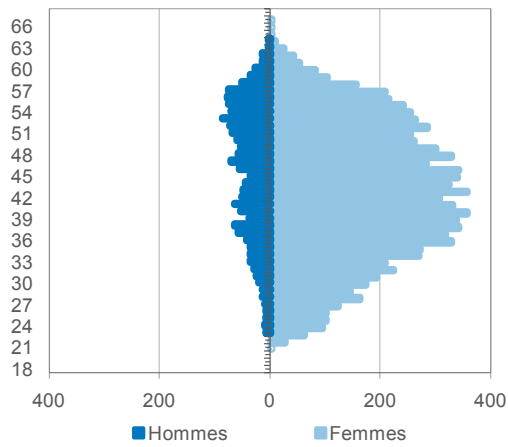
Pyramide des âges

Figure 1.2.26 – Ensemble des personnels titulaires



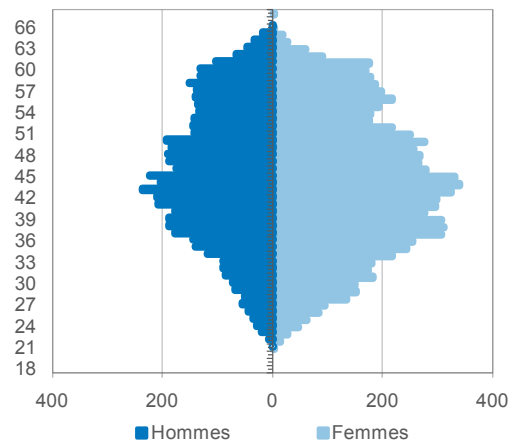
Source : Entrepôt de données BSA

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



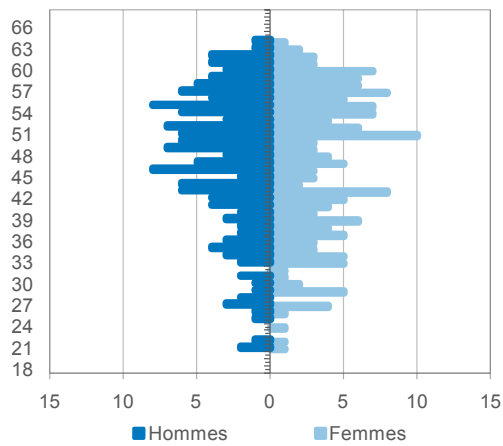
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.28 – Personnels enseignants du 2nd degré



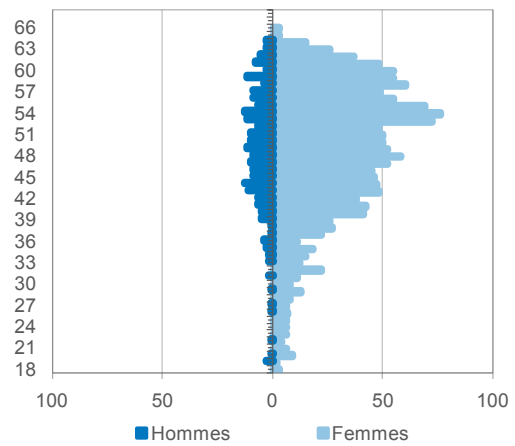
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.29 – Personnels ITRF



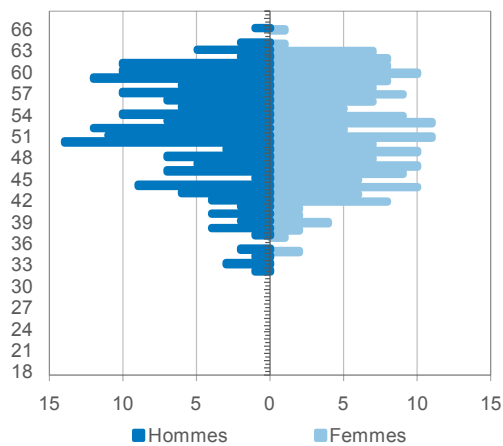
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.30 – Personnels ATSS



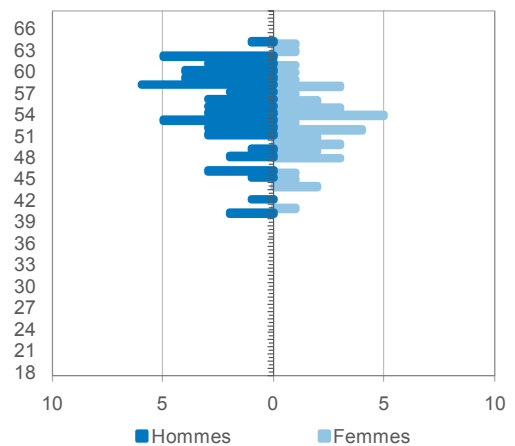
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.31 – Personnels de direction



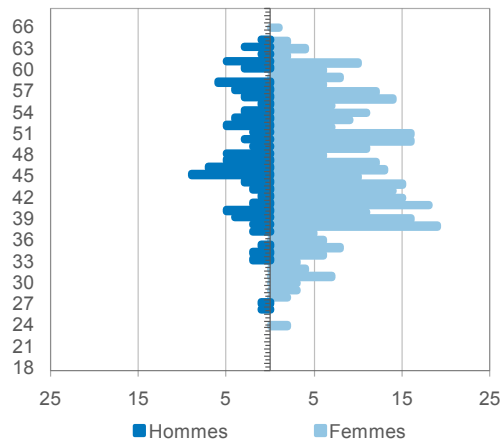
Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.32 – Personnels d'inspection



Source : Entrepôt de données BSA

Figure 1.2.33 – Personnels d'éducation et d'orientation



Source : Entrepôt de données BSA



La carrière

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

Recrutement / Concours

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

Premier concours interne de professeur des écoles dans le secteur public

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

Session	Alpes-Maritimes			Var			Académie	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Admis
2014	9	8	3	4	3	2	13	5
2015	16	11	7	4	3	1	20	8
2016	9	5	3	2	1	0	11	3
Evolution 2015-2016 en valeur absolue	-7	-6	-4	-2	-2	-1	-9	-5

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Les autres concours public et privé sous contrat

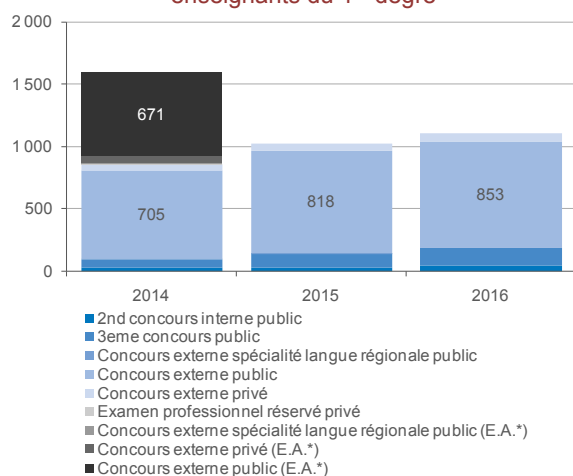
Tableau 2.1.2 – Réussite aux autres concours des personnels enseignants du 1^{er} degré public et privé sous contrat

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
2 nd concours interne public	170	39	5	115	38	8	157	49	12	21,1%	24,5%
3 ^{ème} concours public	262	65	7	234	114	16	460	140	27	14,0%	19,3%
Concours externe spécialité langue régionale public	9	2	0	8	2	1					50,0%
Concours externe public	1 753	705	178	1 503	818	232	1 883	853	307	28,4%	36,0%
Concours externe privé	212	48	6	164	57	8	226	69	12	14,0%	17,4%
Examen professionnel réservé privé	17	16	0	0	0	0					0,0%
Concours externe spécialité langue régionale public (E.A.*)	9	1	1								
Concours externe privé (E.A.*)	199	49	3								
Concours externe public (E.A.*)	1 811	671	183								
Total	4 442	1 596	383	2 024	1 029	265	2 726	1 111	358	25,8%	32,2%

(*) EA : Epreuves anticipées

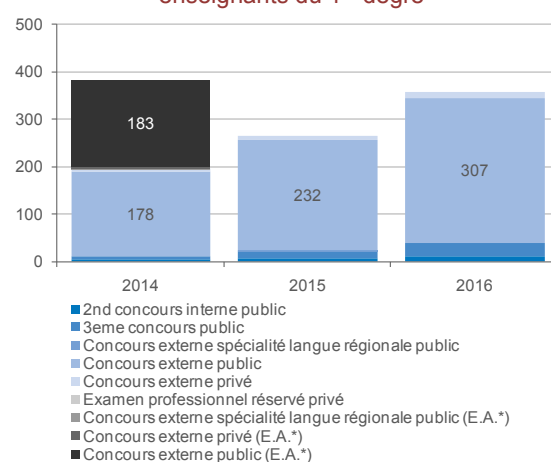
Source : OCEAN – Admis sur liste principale

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



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

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



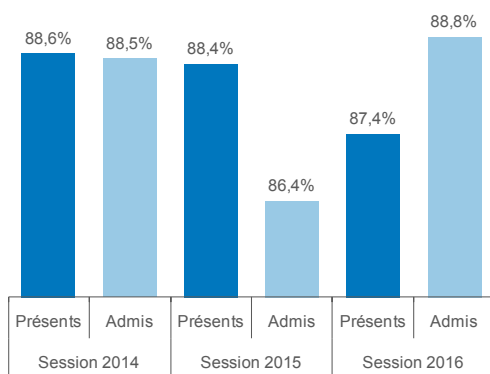
Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le nombre de présents augmente globalement de 8,0%. Cette progression de 82 présents s'observe essentiellement au niveau du concours externe public (+35 présents) et du 3^{ème} concours public.

Le nombre des admis augmente de 93 et le taux de réussite passe de 25,8% pour la session de 2015 à 32,2% pour celle de 2016, soit une amélioration de notable de 6,4 points.

Part des femmes

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



Les femmes représentent, à la session 2016, 87,4% des présents. Ce taux est en diminution (-1 point) par rapport à l'année 2015.

Elles représentent 88,8% des admis. Ce taux augmente de 2,4 point par rapport à l'année précédente, traduisant ainsi une hausse du taux de réussite des femmes à la session 2016.

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

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

Concours internes

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Agrégation	699	380	19	598	382	27	711	404	34	7,1%	8,4%
CAPEPS	38	37	0	26	15	0	42	22	5	0,0%	22,7%
CAPES	383	16	9	319	214	23	357	251	26	10,7%	10,4%
CAPET	35	23	1	40	39	1	38	23	1	2,6%	4,3%
CAPLP	110	49	4	95	81	9	101	64	7	11,1%	10,9%
COP	8	0	0	5	1	0	6	2	2	0,0%	100,0%
CPE	119	41	0	84	10	3	104	44	0	30,0%	0,0%
Total	1 392	546	33	1 167	742	63	1 359	810	75	8,5%	9,3%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le nombre de candidats inscrits progresse plus (+16,5%) que le nombre de candidats finalement présents aux épreuves (9,2%). Avec 12 admissions de plus qu'en 2015, soit 75 au total, le taux de réussite atteint 9,3% contre 8,5% l'année précédente.

Concours externes

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Agrégation	598	189	16	525	233	24	719	273	32	10,3%	11,7%
CAPEPS	75	45	13	74	56	21	78	55	14	37,5%	25,5%
CAPES	1 007	515	108	963	505	154	1 163	554	160	30,5%	28,9%
CAPET	179	45	8	169	61	12	177	54	15	19,7%	27,8%
CAPLP	292	112	23	333	141	43	357	127	34	30,5%	26,8%
COP	35	3	1	43	10	2	60	8	2	20,0%	25,0%
CPE	145	39	5	146	54	6	202	66	4	11,1%	6,1%
Total	2 331	948	174	2 253	1 060	262	2 756	1 137	261	24,7%	23,0%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le nombre de présents (+7,3%) progresse moins bien que le nombre de candidats inscrits en forte hausse cette année (+22,3%). Le taux de réussite baisse sensiblement et passe de 24,7% à 23,0%, soit 1,7 point de moins par rapport à l'année précédente.

Troisième concours

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
CAPES	85	16	3	75	24	9	97	29	9	37,5%	31,0%
CAPET							10	0	0		0,0%
Total	85	16	3	75	24	9	107	29	9	37,5%	31,0%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Concours réservés (Loi SAUVADET)

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
CAPEPS	13	9	7	7	2	2	4	1	0	100,0%	0,0%
CAPES	115	94	30	89	43	21	60	27	15	48,8%	55,6%
CAPLP	56	37	10	51	27	14	29	15	9	51,9%	60,0%
COP	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
CPE	7	7	2	3	0	0	3	1	1	0,0%	100,0%
CAPET	0	0	0	9	0	0	11	3	2	0,0%	66,7%
Total	193	149	49	159	72	37	107	47	27	51,4%	57,4%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

107 candidats se sont inscrits aux épreuves des concours réservés, soit 52 candidats en moins par rapport à la session 2015. Cette baisse correspond à la diminution du vivier des éligibles.

Le nombre de présents diminue également (-25) et peut s'expliquer par le fait de l'inscription des candidats qui ne remplissent pas les conditions de ce type de concours. 57,4% d'entre eux ont été admis, soit une progression de 6 points par rapport à la session précédente.

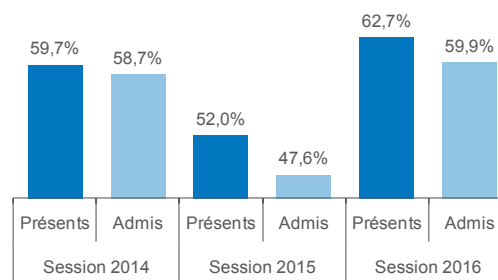
Répartition par genre

Tableau 2.1.7 – Pourcentage de femmes parmi les présents

Ensemble des concours	2014	2015	2016
Agrégation	59,1%	45,0%	52,5%
CAPEPS	29,5%	28,8%	78,4%
CAPES	63,9%	56,9%	88,7%
CAPET	51,9%	52,0%	65,5%
CAPLP	56,8%	53,8%	63,0%
COP	100,0%	81,8%	62,8%
CPE	69,1%	76,2%	72,7%
Total	59,7%	52,0%	62,7%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

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



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le taux de participation des femmes est de 62,7%, en hausse de 10,7 points par rapport à la session 2015. Comme les années précédentes, les femmes réussissent globalement un peu moins bien que les hommes ; cette année, elles représentent 62,7% des présents aux épreuves et 59,9% des admis.

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

Les concours internes

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Agrégation	64	58	1	40	26	4	46	20	2	15,4%	10,0%
CAPEPS	13	9	0	10	9	1	13	9	1	11,1%	11,1%
CAPES	124	104	4	129	114	11	119	94	27	9,6%	28,7%
CAPET	5	4	0	3	2	1	7	6	0	50,0%	0,0%
CAPLP	19	13	1	24	18	1	23	21	3	5,6%	14,3%
Total	225	188	6	206	169	18	208	150	33	10,7%	22,0%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le taux de réussite aux concours internes a quasiment doublé à la session 2016 dû principalement à la réussite des candidats au concours du CAPES. Il passe de 10,7% en 2015 à 22,0% cette année, soit une progression de 11,3 points.

Les concours externes

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
CAPEPS	15	7	3	24	16	5	23	13	4	31,3%	30,8%
CAPES	201	94	21	160	74	20	196	77	23	27,0%	29,9%
CAPET	30	6	1	13	7	1	35	9	1	14,3%	11,1%
CAPLP	54	18	4	46	15	1	56	13	5	6,7%	38,5%
Total	300	125	29	243	112	27	310	112	33	24,1%	29,5%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le taux de réussite aux concours externes des personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat augmente sensiblement pour passer de 24,1% à 29,5%. Comme pour les concours internes, cette progression est la conséquence d'un meilleur taux de réussite au CAPES.

Troisième concours

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
CAFEP-CAPEP*	21	4	0	12	5	1	15	5	1	20,0%	20,0%

(*) Nouvel intitulé du CAPES depuis la session 2016.
Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Concours réservés

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
CAPEPS	6	6	1	6	4	0	5	4	1	0,0%	25,0%
CAPEP				54	42	18	37	10	7	42,9%	70,0%
CAPLP	15	13	4	6	5	4	6	5	3	80,0%	60,0%
CAPET				1	1	0				0,0%	
Total	21	19	5	67	52	22	48	19	11	42,3%	57,9%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

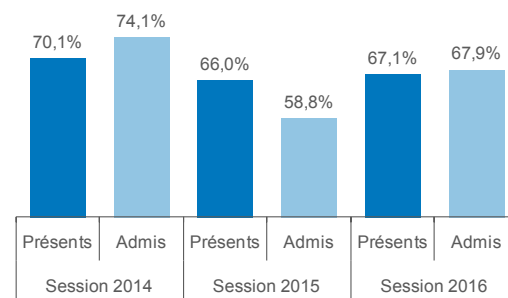
Répartition par genre

Tableau 2.1.12 – Pourcentage de femmes parmi les présents

Ensemble des concours	2014	2015	2016
Agrégation	72,4%	76,9%	70,0%
CAPEPS	52,5%	37,9%	42,3%
CAPEP	73,7%	72,3%	74,7%
CAPET	59,1%	40,0%	46,7%
CAPLP	71,4%	47,4%	53,8%
Total	70,1%	66,0%	67,1%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

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



Source : OCEAN – Admis sur liste principale

La part des femmes est en légère hausse par rapport à la session 2015 : 67,1% contre 66,0%.

Seul le concours d'agrégation voit sa part des femmes parmi les présents en baisse.

A la session 2016, les femmes ont légèrement mieux réussi que les hommes ; elles représentent 67,9% de lauréats alors qu'elles représentent 67,1% des candidats présents.

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

Personnels d'encadrement

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

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Inspecteurs d'académie (IA-IPR)	10	10	5	10	10	3	18	18	14	30,0%	77,8%
Inspecteurs de l'éducation nationale	32	31	1	30	30	2	50	50	2	6,7%	4,0%
Personnels de direction 1 ^{ère} classe	8	7	0	5	5	0	10	8	2	0,0%	25,0%
Personnels de direction 2 ^{ème} classe	94	87	14	76	69	14	202	172	24	20,3%	14,0%
Total	144	135	20	121	114	19	280	248	42	16,7%	16,9%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Le nombre de candidats et de présents ont doublé à la session 2016. Le taux de réussite est en très légère hausse ; il passe de 16,7% à 16,9% soit une progression de 0,2 point.

Personnels ATSS

Concours externes

Tableau 2.1.14 – Réussite aux concours externes des personnels ATSS

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Conseiller technique de service social	0	0	0	2	0	0	4	2	0	0,0%	0,0%
Infirmier/Infirmière	60	44	6	84	62	9				14,5%	
Médecin de l'éducation nationale ⁽¹⁾	1	1	0				2	0	0	0,0%	0,0%
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe ⁽²⁾	923	569	9	916	384	8	652	397	8	2,1%	2,0%
SAENES classe normale ⁽²⁾				478	99	3	412	203	6	3,0%	3,0%
SAENES classe supérieure				317	119	4	134	46	2	3,4%	4,3%
Total	984	614	15	1 797	664	24	1 204	648	16	3,6%	2,5%

⁽¹⁾ Concours unique

⁽²⁾ Concours commun

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

La baisse sensible du nombre de candidats en 2016 s'explique par la diminution du nombre de candidats inscrits au concours d'adjoint administratif de 1^{ère} classe « concours commun » et par l'absence de concours d'infirmier.

Le nombre global de présents est en baisse malgré une forte hausse observée au concours « SA concours commun classe normale ». Le nombre d'admis chute d'un tiers par rapport à la session 2015 et le taux de réussite passe de 3,6% à 2,5%.

Concours internes

Tableau 2.1.15 – Réussite aux concours internes des personnels ATSS

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Attaché d'administration	94	60	1	131	76	1	234	120	8	5,0%	6,7%
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe ⁽¹⁾				349	238	12	274	218	19	5,0%	8,7%
SAENES classe normale ⁽¹⁾	282	207	14				235	184	12	2,1%	6,5%
SAENES classe supérieure	115	91	5							5,0%	8,7%
Total	491	358	20	480	314	13	743	522	39	4,1%	7,5%

⁽¹⁾ Concours commun

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Examens professionnels

Tableau 2.1.16 – Réussite aux examens professionnels des personnels ATSS

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Attaché d'administration principal	17	17	0	17	0	0	18	18	6	0,0%	33,3%
SAENES classe supérieure ⁽¹⁾	64	51	10	23	23	7	45	29	10	30,4%	34,5%
SAENES classe exceptionnelle ⁽¹⁾	22	22	6	63	41	8	25	25	7	19,5%	28,0%
Total	103	90	16	103	64	15	88	72	23	29,0%	31,9%

⁽¹⁾ Examen d'avancement

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Concours réservés (Loi SAUVADET)

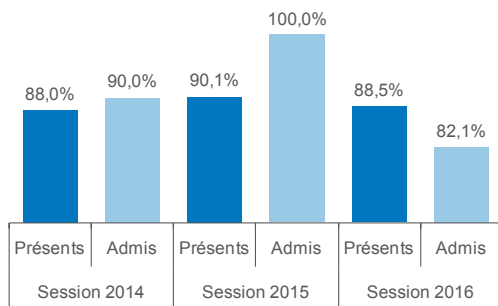
Tableau 2.1.17 – Réussite aux concours réservés des personnels ATSS

Concours	2014			2015			2016			Taux de réussite	
	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	Candidats	Présents	Admis	2015	2016
Attaché d'administration principal	5	2	1	6	1	1				100,0%	
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	16	16	15	11	5	5	53	3	2	100,0%	66,7%
Total	21	18	16	17	6	6	53	3	2	100,0%	66,7%

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

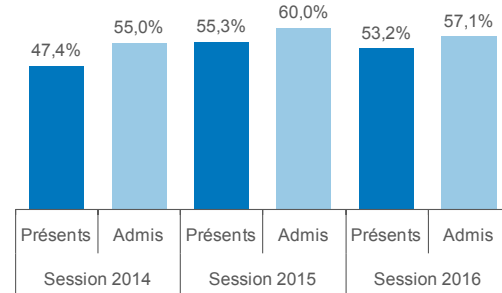
Part des femmes

Concours internes

Figure 2.1.6 – Concours interne des personnels ATSS
Part des femmes

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

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



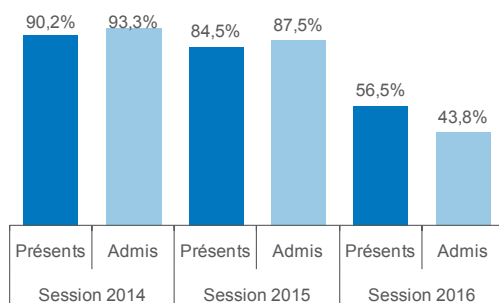
Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Aux concours interne des personnels ATSS, les femmes représentent 88,5% des candidats présents en baisse de 1,6 point par rapport à la session précédente. Cette année, elles réussissent moins bien que les hommes ; elles représentent 82,1% des lauréats.

La part des femmes candidates aux concours de personnels d'encadrement est stable par rapport à la session précédente. Elle est cette année de 53,2% contre 53,3% en 2015.

Les femmes réussissent mieux que les hommes avec un taux d'admis de 57,1%.

Concours externes

Figure 2.1.8 – Concours externe des personnels ATSS
Part des femmes

Source : OCEAN – Admis sur liste principale

Les femmes sont majoritaires dans les concours ATSS externes avec un taux de présence de 56,5% parmi les présentés, en forte baisse de 28 points par rapport à la session 2015.

Cette année, elles réussissent moins bien que les hommes avec un taux de présence parmi les admis de 43,8%.

Promotion / Avancement

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

Tableau d'avancement

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

Alpes-Maritimes	2014		2015		2016	
Nombre de candidatures recevables	3 363		3 481		3 520	
Hommes	49	33,1%	43	24,9%	47	25,3%
Femmes	99	66,9%	130	75,1%	139	74,7%
Nombre de promus	148	4,4%	173	5,0%	186	5,3%

Source DSDEN 06 - Division des personnels enseignants - AGAPE

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

Var	2014		2015		2016	
Nombre de candidatures recevables	3 411		3 411		3 536	
Hommes	44	30,8%	50	31,1%	41	20,8%
Femmes	99	69,2%	111	68,9%	156	79,2%
Nombre de promus	143	4,2%	161	4,7%	197	5,6%

Source DSDEN 83 - Division des personnels enseignants - AGAPE

7 056 candidatures recevables sont recensées pour l'ensemble de l'académie, soit une augmentation de 2,4% observée pour les trois quarts dans le Var (125 candidatures supplémentaires, soit +3,7%).

Les taux de promus continuent de progresser dans les deux départements.

Le taux de promus pour l'ensemble de l'académie passe de 4,9% à 5,2% avec 383 promus en 2016, soit 49 promus supplémentaires par rapport à 2015.

Liste d'aptitude

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

Alpes-Maritimes	2014		2015		2016	
Nombre de candidatures recevables	45		39		23	
Hommes	6	21,4%	5	17,9%	6	27,3%
Femmes	22	78,6%	23	82,1%	16	72,7%
Nombre de promus	28	62,2%	28	71,8%	22	95,7%

Source DSDEN 06 - Division des personnels enseignants - AGAPE

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

Var	2014		2015		2016	
Nombre de candidatures recevables	16		15		20	
Hommes	1	6,7%	3	21,4%	5	33,3%
Femmes	14	93,3%	11	78,6%	10	66,7%
Nombre de promus	15	93,8%	14	93,3%	15	75,0%

Source DSDEN 83 - Division des personnels enseignants - AGAPE

Le taux de promus au niveau académique est en progression passant de 77,7% à 86,0%.

Personnels enseignants du 2nd degré dans le secteur public

Tableau d'avancement

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

Corps	Promouvables (1)	Femmes	Hommes	Promus (2)	Femmes	Hommes	Ratio (2)/(1)
Professeurs agrégés	977	51,6%	48,4%	60	48,3%	51,7%	6,1%
Professeurs certifiés	3 776	65,0%	35,0%	259	59,0%	41,0%	6,9%
Professeurs de lycée professionnel	906	48,7%	51,3%	61	47,5%	52,5%	6,7%
Professeurs d'EPS	474	46,8%	53,2%	39	35,9%	64,1%	8,2%
CPE	208	76,0%	24,0%	15	73,0%	27,0%	7,2%
P.E.G.C.	1	100,0%	0,0%	1	100,0%	0,0%	100,0%
Chargés d'enseignement en EPS	3	33,3%	66,7%	3	33,3%	66,7%	100,0%

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

Le nombre de candidatures recevables par avancement à la hors classe baisse de 1,3%, essentiellement dans les corps des professeurs d'EPS (-2,3%) et des CPE (-5,0%). Le nombre de promus baisse de 5,0% expliqué en partie par une diminution significative des promus chez les professeurs agrégés (-17,8%).

Liste d'aptitude

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

Corps	Promouvables (1)	Femmes	Hommes	Promus (2)	Femmes	Hommes	Ratio (2)/(1)
Professeurs agrégés	510	56,7%	43,3%	8	75,0%	25,0%	1,6%
Professeurs certifiés	46	65,2%	34,8%	18	77,8%	22,2%	39,1%
Professeurs d'EPS	2	0,0%	100,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%

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

Le nombre de candidats à la liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés est en augmentation (+7,8%) alors qu'il reste stable pour les professeurs certifiés. La part des femmes, déjà majoritaire chez les candidats promouvables, augmente chez les promus.

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

Personnels de direction et d'inspection

Tableau d'avancement

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

Grade	2014			2015			2016		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Personnels de direction hors classe	87	17	19,5%	73	15	20,5%	76	15	19,7%
Personnels de direction 1 ^{ère} classe	84	23	27,4%	71	20	28,2%	70	19	27,1%
Inspecteurs de l'éducation nationale hors classe	16	4	25,0%	15	5	33,3%	19	4	21,1%
IA - Inspecteurs pédagogiques régionaux hors classe	4	2	50,0%	6	3	50,0%	9	3	33,3%
Total	191	46	24,1%	165	43	26,1%	174	41	23,6%

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

Le taux global de promus a diminué de 2,5 points passant de 26,1% à 23,6%.

Liste d'aptitude

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

Corps	2014			2015			2016		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Personnels de direction	13	1	7,7%	18	1	5,6%	17	1	5,9%
Inspecteurs de l'éducation nationale	12	0	0,0%	14	0	0,0%	13	0	0,0%
IA - Inspecteurs pédagogiques régionaux	3	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0	0,0%
Total	28	1	3,6%	33	2	6,1%	30	1	3,3%

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

Un seul candidat bénéficie d'une promotion en 2016, comme en 2014.

Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Personnels de catégorie C

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

Filière	Grade	2014			2015			2016		
		Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Filière administrative	ADJAENES 1 ^{ère} classe	46	34	73,9%	39	33	84,6%	25	23	92,0%
	ADJAENES principal 2 ^{ème} classe	72	30	41,7%	78	27	34,6%	80	26	32,5%
	ADJAENES principal 1 ^{ère} classe	66	25	37,9%	81	27	33,3%	62	23	37,1%
	ADJAENES principal échelon spécial	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Filière ITRF	ATRF 1 ^{ère} classe	95	14	14,7%	113	14	12,4%	109	16	14,7%
	ATRF principal 2 ^{ème} classe	92	11	12,0%	91	5	5,5%	89	5	5,6%
	ATRF principal 1 ^{ère} classe	57	11	19,3%	61	10	16,4%	57	10	17,5%
Total		428	125	29,2%	463	116	25,1%	422	103	24,4%

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

Dans les filières administratives et ITRF, le ratio global promus/promouvables est de 24,4% légèrement inférieur à celui de 2015, 25,1%.

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

SAENES	2014	2015	2016
Nombre de promouvables	100	79	108
Nombre de promus	3	5	6
Promus en %	3,0%	6,3%	5,6%

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

Le nombre de promus en 2016 diminue légèrement. Le taux de promus passe de 6,3% à 5,6%. Les 6 promus relèvent de l'objectif de requalification des emplois.

Personnels de catégorie B

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

Filière	Grade	2014			2015			2016		
		Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
Filière administrative	SAENES classe supérieure	68	10	14,7%	77	10	13,0%	73	7	9,6%
	SAENES classe exceptionnelle	52	6	11,5%	47	6	12,8%	52	9	17,3%
Filière santé et sociale	Infirmière classe supérieure	64	10	15,6%	63	10	15,9%	36	9	25,0%
	Infirmière hors classe	32	4	12,5%	36	5	13,9%	60	4	6,7%
	Assistante de service social principal	29	3	10,3%	29	3	10,3%	30	3	10,0%
Total		245	33	13,5%	252	34	13,5%	251	32	12,7%

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

Le taux de promus en 2016 diminue légèrement et passe de 13,5% à 12,7% mais reste variable selon le grade.

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

AAE	2014	2015	2016
Nombre de candidats	36	35	40
Nombre de promus	4	2	5
Promus en %	11,1%	5,7%	12,5%

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

Le taux de promus a nettement augmenté et passe de 5,7% à 12,5%.

Parmi les 5 lauréats, 3 ont été promus dans le cadre de l'objectif de requalification.

Personnels de catégorie A

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

Grade	2014			2015			2016		
	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %	Promouvables	Promus	Promus en %
APAE	37	2	5,4%	32	2	6,3%	32	2	6,3%

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

Le taux de promotion est identique à 2015.

Les rémunérations

Masse salariale par budget opérationnel de programme

L'ensemble de la masse salariale dans l'académie de Nice représente 1 716 437 825 € pour l'année scolaire 2015-2016. Ce montant est en augmentation par rapport à l'année scolaire 2014-2015 (+31 702 802 €, soit +1,88 %).

Cette augmentation provient de l'évolution combinée des effectifs et du glissement vieillesse technicité (G.V.T). A noter l'augmentation du CAS pensions avec l'augmentation des personnels titulaires et stagiaires.

Programme 0139 – Enseignement privé

Tableau 2.3.1 – Evolution de la masse salariale – BOP 0139

Rubrique	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Variation
Rémunérations	76 774 389 €	78 125 488 €	79 934 266 €	1 808 778 €
Cotisations pour pension civile	1 122 999 €	1 331 915 €	1 345 328 €	13 413 €
Autres (*)	28 092 408 €	29 264 832 €	29 975 013 €	710 181 €
Total BOP 0139	105 989 796 €	108 722 235 €	111 254 606 €	2 532 371 €

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

Source : Contrôle de gestion

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

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

Tableau 2.3.2 – Evolution de la masse salariale – BOP 0140

Rubrique	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Variation
Rémunérations	300 381 299 €	306 861 677 €	314 585 692 €	7 724 015 €
Cotisations pour pension civile	202 219 592 €	214 223 238 €	219 193 866 €	4 970 628 €
Autres (*)	52 754 234 €	53 359 125 €	54 874 418 €	1 515 294 €
Total BOP 0140	555 355 126 €	574 444 040 €	588 653 977 €	14 209 937 €

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

Source : Contrôle de gestion

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

Programme 0141 – Enseignement scolaire public du 2nd degré

Tableau 2.3.3 – Evolution de la masse salariale – BOP 0141

Rubrique	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Variation
Rémunérations	509 867 583 €	515 587 257 €	523 891 329 €	8 304 071 €
Cotisations pour pension civile	301 180 192 €	314 972 087 €	320 458 988 €	5 486 902 €
Autres (*)	90 686 387 €	90 005 096 €	91 616 294 €	1 611 199 €
Total BOP 0141	901 734 162 €	920 564 440 €	935 966 611 €	15 402 171 €

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

Source : Contrôle de gestion

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

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

Tableau 2.3.4 – Evolution de la masse salariale – BOP 0214

Rubrique	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Variation
Rémunérations	15 872 357 €	16 132 296 €	17 839 905 €	1 707 609 €
Cotisations pour pension civile	8 233 309 €	8 648 460 €	8 794 092 €	145 632 €
Autres(*)	6 756 929 €	6 091 502 €	4 734 609 €	-1 356 893 €
Total BOP 0214	30 862 595 €	30 872 257 €	31 368 605 €	496 348 €

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

Source : Contrôle de gestion

Les personnels rémunérés sur ce programme sont les enseignants IATSS exerçant leurs fonctions dans les services académiques.

Programme 0230 – Vie de l'élève

Tableau 2.3.5 – Evolution de la masse salariale – BOP 0230

Rubrique	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Variation
Rémunérations	28 889 305 €	29 474 498 €	28 585 550 €	-888 948 €
Cotisations pour pension civile	13 303 184 €	14 016 678 €	14 068 038 €	51 360 €
Autre (*)	6 569 709 €	6 640 875 €	6 540 438 €	-100 438 €
Total BOP 0230	48 762 198 €	50 132 051 €	49 194 026 €	-938 025 €

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

Source : Contrôle de gestion

Les personnels rémunérés sur ce programme sont les conseillers principaux d'éducation, les personnels ATSS de la filière médico-sociale, les assistants de vie scolaire et les assistants d'éducation.

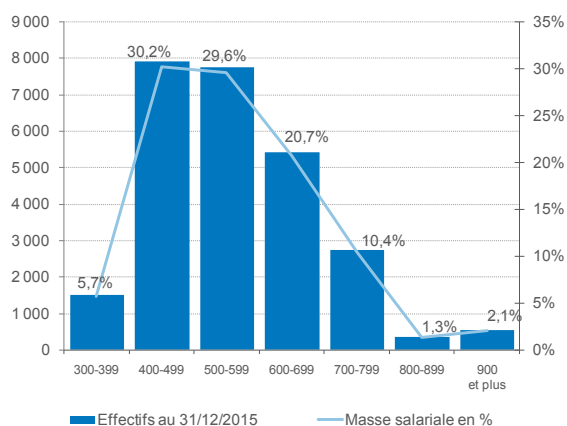
La variation à la baisse de la ligne "rémunérations" s'explique par le changement de périmètre des heures d'accompagnement éducatif (recentrage sur l'éducation prioritaire).

Rémunération des personnels titulaires

Cette partie ne prend en compte que les agents titulaires des secteurs public et privé sous contrat rémunérés sur les crédits de l'Etat.

Le traitement indiciaire est le traitement avant tout complément et retenue. Il est exprimé en nombre de points. Un point d'indice correspond à une rémunération brute annuelle de 55,8969€ depuis 1^{er} juillet 2016.

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



Source : Entrepôt de données BSA

L'indice moyen s'élève à 567,8 points au 31/12/2015 contre 562,4 points au 31/12/2014.

Les effectifs des personnels situés dans les tranches de revenu indiciaire de 600-699 sont en progression de 1,8 point et représentent 20,7% de l'ensemble des effectifs pour 18,9% l'année précédente.

La part des effectifs de personnels au revenu indiciaire supérieur à 599 représente plus d'un tiers de l'ensemble des personnels (34,5%) en hausse de 2,5 points.

Les effectifs de personnels au revenu indiciaire compris entre 400 et 599, soit des rémunérations principales brutes (hors régime indemnitaire) allant de 1 863€ à 2 790€ sont en baisse : leur part dans l'ensemble des personnels, toujours majoritaire (59,8%), diminue de 2,4 points.

Indices de rémunération et primes

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

Catégorie	Femmes	Hommes	Indice moyen	Indice médian	Part des primes	Age moyen
Personnels de direction	866,7	885,3	875,9	901	11,7%	51,6
Personnels d'inspection	830,0	878,4	858,3	821	21,2%	54,0
Personnels d'éducation et d'orientation	575,3	615,8	584,5	567	6,1%	46,8
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	527,4	549,6	529,1	531	2,1%	45,8
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	542,0	577,5	547,9	531	5,4%	43,3
Personnels enseignants du 2 nd degré privé	551,6	577,0	559,8	531	13,5%	46,6
Personnels enseignants du 2 nd degré public	588,4	609,6	597,0	567	13,2%	44,6
IATSS	424,3	459,2	431,2	386	16,4%	49,3
Total	554,2	601,8	567,8	547	10,3%	44,7

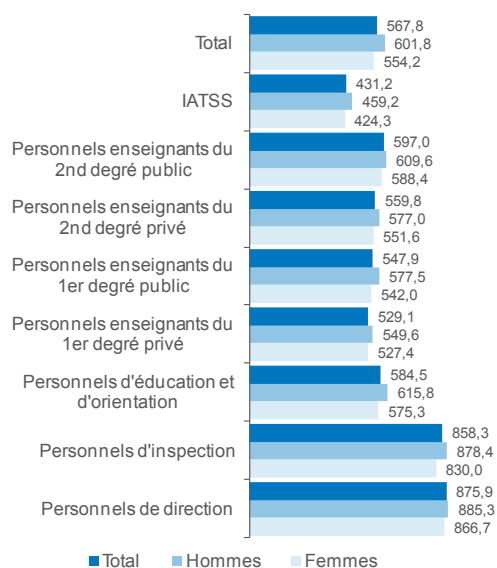
Sources : Entrepôt de données BSA - Base des bulletins de salaires

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

L'indice moyen des enseignants du secteur privé sous contrat est globalement moins élevé que celui des enseignants du secteur public. La catégorie IATSS qui regroupe les personnels ATSS et ITRF présente l'indice moyen le plus faible (431,2 points), en lien avec la présence de catégorie C parmi ces personnels.

L'indice moyen des femmes est de 554,2 points et celui des hommes est de 601,8 points en augmentation respectivement de +5,8 points et de 4,6 points par rapport à l'année 2015.

La part des primes hors avantages en nature est calculée en rapportant les primes (indemnités, heures supplémentaires, vacances et nouvelle bonification indiciaire) au salaire brut (traitement indiciaire brut, supplément familial de traitement, indemnité de résidence et primes). Cette part est de 10,3% au 31/12/2015 contre 10,6% au 31/12/2014.



Source : Entrepôt de données BSA

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

Les mesures catégorielles

Mesures catégorielles touchant à l'ensemble des personnels

1. Revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) : taux de 9,67€ de l'heure soit 1 466,62€ bruts mensuels au 1^{er} janvier 2016, prise en compte par une indemnité différentielle.
2. Evolution du taux représentatif de la contribution employeur à appliquer pour le calcul du taux de sur-cotisation en vue de la liquidation future des pensions retraite pour les fonctionnaires travaillant à temps partiel (30,45% pour l'année 2015 puis 30,50% au 01/01/2016).
3. Régularisation des modalités de versement de l'indemnité d'éloignement (IE) versée aux fonctionnaires de l'Etat affectés à Mayotte au titre du second séjour réglementé de deux ans à la rentrée scolaire 2014 ou 2015 qui doivent percevoir l'IE dite « historique » soit 11,5 mois de traitement indiciaire net.
4. Augmentation de 0,60% du point d'indice au 1^{er} juillet 2016 portant la valeur annuelle à 55,8969€.
5. Mise en place d'une indemnité pour les maîtres d'apprentissage d'un montant de 600€ annuel.
6. Réforme de l'éducation prioritaire avec mise en place d'un nouveau zonage (REP/REP+), de nouveaux dispositifs indemnitaires pour les personnels exerçant dans les établissements classés en zone éducation prioritaire (enseignants, CPE, ATSS, personnels de direction, personnels administratifs titulaires et non titulaires) et de clauses de sauvegarde pour les personnels exerçant dans les établissements sortant du réseau à la rentrée 2015.

Mesures catégorielles touchant aux personnels enseignants et personnels d'éducation

1. Mise en place d'une indemnité pour mission particulière concernant des missions annuelles ou ponctuelles exercées soit au niveau académique soit au niveau établissement : 5 taux annuels forfaitaires de 312,50€, 625€, 1 250€, 2 500€ et 3 750€.
2. Réévaluation du taux de l'indemnité forfaitaire allouée aux CPE et aux personnels non titulaires exerçant les mêmes fonctions à compter du 1^{er} septembre 2015 : 1 199,16€ (arrêté du 24/11/2015).
3. Revalorisation des taux annuels de l'indemnité de responsabilité versés aux directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques à compter du 1^{er} septembre 2015 (3 nouveaux taux annuels : 4 917€, 5 740€ et 6 563€ pour l'exercice des fonctions devant une ou plusieurs sections comportant plus de 1 000 élèves).
4. Modification de la grille indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap pour tenir compte de l'augmentation du SMIC, l'indice majoré minimal passe automatiquement à 317 au 1^{er} janvier 2016.
5. Mise en œuvre de la réforme du cadre de gestion des maîtres délégués à la rentrée 2015 avec la suppression du corps grade des instituteurs suppléants. Les délégués du 1^{er} degré sont désormais classés sur une échelle de maître auxiliaire 1^{er} degré non cadre.

Mesures catégorielles touchant aux personnels administratifs

1. Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place de la PFR, IAT et IFTS pour les personnels de la filière administrative au 1^{er} septembre 2015.
2. Mise en place du RIFSEEP en janvier 2016 pour les emplois fonctionnels.

3. Modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) avec mise en œuvre de la mesure dite « transfert primes-points » à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les personnels des corps et grades de la catégorie B : revalorisation indiciaire de 6 points d'indice majoré et abattement indemnitaire (mesure « transfert primes-points »).

Mesures catégorielles touchant aux personnels sociaux et de santé

1. Revalorisation du régime indemnitaire des médecins de l'éducation nationale et des médecins-conseillers techniques de l'éducation nationale.
2. Mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2016 pour les corps sociaux et les médecins.
3. Modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) avec mise en œuvre de la mesure dite « transfert primes-points » à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les personnels des corps et grades de la catégorie A du domaine médico-social (hors médecins): revalorisation indiciaire de 4 points d'indice majoré et abattement indemnitaire (mesure « transfert primes-points »).

3 La vie des personnels

Lieu d'exercice	69
Les établissements scolaires de l'académie.....	69
Répartition de l'ensemble des effectifs.....	70
La mobilité	76
Mouvement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré dans le secteur public.....	76
Mouvement des personnels enseignants du 2 nd degré dans le secteur public	77
Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection.....	80
Mouvement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, et des personnels de laboratoire.....	80
Les temps partiels	81
Evolution global du temps partiel.....	81
Personnels titulaires des secteurs public et privé sous contrat	81
Les enseignants des secteurs public et privé sous contrat.....	82
Les personnels titulaires non-enseignants	84
Le remplacement	86
Enseignement du 1 ^{er} degré	86
Enseignement du 2 nd degré.....	87
Personnels IATSS.....	88
Absences / congés pour raisons de santé	89
L'absentéisme des personnels pour raison de santé.....	89
L'absentéisme par tranche d'âge.....	91
L'absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps	93
Proportion d'agents ayant pris au moins un congé durant l'année	95
Répartition des absences par motif.....	96
Les flux de personnels	97
Les départs définitifs dans le secteur public	97
Les sorties provisoires (détachement, disponibilités, etc.)	99

Lieu d'exercice

Les établissements scolaires de l'académie

Répartition des établissements d'enseignement selon le secteur

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

Etablissement d'enseignement	2014-2015			2015-2016			Evolution 2015-2016 / 2014-2015		
	Privé	Public	Total	Privé	Public	Total	Privé	Public	Total
Ecole	53	1 101	1 154	53	1 100	1 153	0	-1	-1
Collège	32	142	174	32	142	174	0	0	0
<i>Dont établissement avec SEGPA</i>	<i>1</i>	<i>38</i>	<i>39</i>	<i>1</i>	<i>38</i>	<i>39</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Lycée d'enseignement général et technologique	21	39	60	21	39	60	0	0	0
<i>Dont établissement avec SEP</i>	<i>4</i>	<i>14</i>	<i>18</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>19</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
Lycée professionnel	8	20	28	8	20	28	0	0	0
<i>Dont établissement avec SGT</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Total	114	1 302	1 416	114	1 301	1 415	0	-1	-1

Ouverture d'une SEP au lycée Thomas Edison à LORGUES
Source : RAMSESE

Répartition des établissements d'enseignement selon le département

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

Etablissement d'enseignement	2014-2015		2015-2016		Evolution 2015-2016 / 2014-2015	
	Alpes-Maritimes	Var	Alpes-Maritimes	Var	Alpes-Maritimes	Var
Ecole	601	553	600	553	-1	0
Collège	90	84	90	84	0	0
<i>Dont établissement avec SEGPA</i>	<i>20</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>19</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Lycée d'enseignement général et technologique	34	26	34	26	0	0
<i>Dont établissement avec SEP</i>	<i>6</i>	<i>12</i>	<i>6</i>	<i>13</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Lycée professionnel	17	11	17	11	0	0
<i>Dont établissement avec SGT</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Total	742	674	741	674	-1	0

Ouverture d'une SEP au lycée Thomas Edison à LORGUES
Source : RAMSESE

Répartition de l'ensemble des effectifs

Répartition par type d'établissement

Secteur public

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

Type d'établissement	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Ecole	8 021	8 120	28,9%	99	1,2%
Collège (y compris SEGPA)	8 428	8 264	29,4%	-164	-1,9%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	5 314	5 500	19,5%	186	3,5%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 743	1 765	6,3%	22	1,3%
Zones (*)	2 131	2 178	7,7%	47	2,2%
Autres (**)	2 246	2 316	8,2%	70	3,1%
Total	27 883	28 143	100,0%	260	0,9%

(*) Zones de remplacement et zones académiques

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

Source : Entrepôt de données BSA

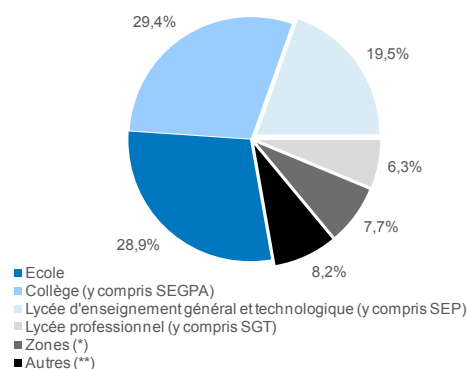
Dans le secteur public, les évolutions d'effectifs de personnels suivent celles des effectifs d'élèves en baisse en collèges et en hausse dans les lycées.

En collège, la baisse est imputable en grande partie aux personnels d'assistance éducative alors qu'en lycée, la hausse correspond à une augmentation des personnels enseignants.

Les effectifs en zones académique et de remplacement sont en hausse de 47.

Les parts des effectifs de personnels en écoles et collèges sont respectivement proches de 30,0%. Un personnel sur cinq est affecté en lycée d'enseignement général et technologique et 6,3% en lycées professionnels.

Figure 3.1.1 – Répartition des effectifs dans le secteur public



(*) Zones de remplacement et zones académiques

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

Source : Entrepôt de données BSA

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

Type d'établissement	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Autre service d'aide médico-sociale	21	23	1,0%	2	9,5%
CDES	4	3	0,1%	-1	-25,0%
Centre de formation d'apprentis	1	2	0,1%	1	100,0%
Centre d'information et d'orientation et service académique	149	154	6,6%	5	3,4%
Circonscription d'inspection EN	476	479	20,7%	3	0,6%
CNED		15	0,6%	15	-
DSDEN et services	927	964	41,6%	37	4,0%
Etablissement divers (foyers, centres)	48	42	1,8%	-6	-12,5%
Etablissement médico-éducatif	72	77	3,3%	5	6,9%
Etablissement pour enfants malades	60	56	2,4%	-4	-6,7%
Etablissement socio-éducatif	15	15	0,6%	0	0,0%
Groupement d'établissements pour la formation continue	28	30	1,3%	2	7,1%
Rectorat et service rectoraux	443	454	19,6%	11	2,5%
Service mutualisé entre EPLE	2	2	0,1%	0	0,0%
Total	2 246	2 316	100,0%	70	3,1%

Source : Entrepôt de données BSA

Les effectifs de personnels progressent globalement de 70. Plus de la moitié de cette augmentation concerne les enseignants du CNED et les accompagnants d'élèves en situation de handicap rattachés au DSDEN. La hausse constatée au rectorat et services rectoraux correspond au recrutement des apprentis.

Secteur privé sous contrat

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

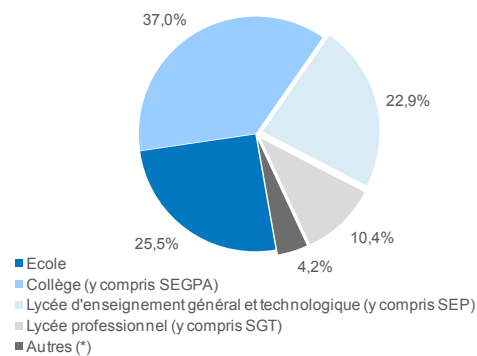
Type d'établissement	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Ecole	646	648	25,5%	2	0,3%
Collège (y compris SEGPA)	920	942	37,0%	22	2,4%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	584	584	22,9%	0	0,0%
Lycée professionnel (y compris SGT)	276	266	10,4%	-10	-3,6%
Autres (*)	111	106	4,2%	-5	-4,5%
Total	2 537	2 546	100,0%	9	0,4%

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

Dans le secteur privé sous contrat, les effectifs de personnels enseignants augmentent de 9.

La part des effectifs en écoles représente un quart des personnels de ce secteur, celle des collèges (37,0%) et celle des lycées (33,3%) représentent chacune le tiers de l'ensemble des personnels. Ces niveaux plus élevés que le secteur public s'expliquent par le fait que les personnels IATSS ne sont pas représentés dans ce secteur.

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



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

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

Répartition par type d'établissement

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

Type d'établissement	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Ecole	8 666	8 765	80,1%	99	1,1%
Collège (y compris SEGPA)	274	276	2,5%	2	0,7%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	1	1	0,0%	0	0,0%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1	1	0,0%	0	0,0%
Zones (*)	1 152	1 178	10,8%	26	2,3%
Autres (**)	716	726	6,6%	10	1,4%
Total	10 810	10 947	100,0%	137	1,3%

(*) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.
Source : Entrepôt de données BSA

Tous secteurs confondus, 80,1% des enseignants du 1^{er} degré sont affectés dans les écoles et 10,8% en zone pour le remplacement et la suppléance.

Par rapport à 2014, les effectifs en écoles et en zones progressent respectivement de 99 et 26.

Répartition géographique

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

Type d'établissement	Académie	Alpes-Maritimes en %	Var en %
Ecole	8 765	51,5%	48,5%
Collège (y compris SEGPA)	276	52,9%	47,1%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	1	0,0 %	100,0%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1	0,0 %	100,0%
Zones (*)	1 178	48,6%	51,4%
Autres (**)	726	49,3%	50,6%
Total	10 947	51,1%	48,9%

(*) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.
 Source : Entrepôt de données BSA

Les effectifs de l'académie se partagent à part quasi-égale entre les deux départements.

La part des effectifs affectés dans les écoles et dans les collèges est relativement plus importante dans les Alpes-Maritimes que dans le Var.

A l'inverse, la part des effectifs affectés en zones est plus importante dans le Var.

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

Répartition par type d'établissement

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

Type d'établissement	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2015 en %	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Collège (y compris SEGPA)	6 350	6 337	45,4%	-13	-0,2%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	4 720	4 854	34,7%	134	2,8%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 656	1 648	11,8%	-8	-0,5%
Zones	956	980	7,0%	24	2,5%
Autres (*)	148	152	1,1%	4	2,7%
Total	13 830	13 971	100,0%	141	1,0%

(*) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.
 Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants du 2nd degré se répartissent à parts égales entre les collèges (45,5%) et les lycées d'enseignement général et technologique ou professionnel (46,5%) quel que soit le secteur.

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

Répartition géographique

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

Type d'établissement	Académie	Alpes-Maritimes en %	Var en %
Collège (y compris SEGPA)	6 337	50,6%	49,4%
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	4 854	52,5%	47,5%
Lycée professionnel (y compris SGT)	1 648	59,4%	40,6%
Zones	980	56,5%	43,5%
Autres (*)	152	56,6%	33,6%
Total	13 971	52,8%	47,1%

(*) Services académiques, circonscriptions, établissements socio-éducatifs, établissements pour enfants malades, etc.
 Source : Entrepôt de données BSA

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

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

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

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

Corps	Collège	SEGPA	Lycée d'enseignement général et technologique	SEP	Lycée professionnel	SGT	TSGE	Zones
Adjoints d'enseignement	59,3%	0,0%	25,9%	0,0%	11,1%	0,0%	3,7%	0,0%
Chargés d'enseignement en EPS	63,8%	0,0%	17,0%	4,3%	12,8%	0,0%	0,0%	2,1%
Maîtres auxiliaires	55,3%	0,0%	19,4%	3,8%	17,8%	0,0%	3,8%	0,0%
P.E.G.C.	90,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,7%
Professeurs agrégés	16,6%	0,0%	78,7%	0,1%	0,6%	0,0%	0,1%	3,4%
Professeurs certifiés	57,3%	0,0%	33,0%	0,2%	0,8%	0,1%	0,2%	7,8%
Professeurs contractuels	40,8%	2,1%	20,4%	6,0%	13,8%	0,2%	0,0%	11,1%
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%	3,7%	0,4%	18,1%	71,0%	0,0%	0,0%	6,0%
Professeurs d'EPS	68,2%	0,0%	13,4%	1,5%	8,1%	0,1%	0,0%	8,3%
Vacataires	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	44,7%	0,6%	31,7%	3,0%	11,7%	0,1%	0,2%	7,0%

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

Les collèges accueillent 44,7% des effectifs d'enseignants du 2nd degré en situation d'enseignement. Ce taux baisse de 1 point par rapport à 2014-2015.

57,3% des professeurs certifiés travaillent en collèges et 78,7% des professeurs agrégés en lycées. Les enseignants non titulaires (vacataires, contractuels et maîtres auxiliaires) sont majoritairement affectés en collèges.

Les enseignants du secteur public : affectation en zone de remplacement

Répartition par corps

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

Corps	Personnels affectés en zone de remplacement	En %	Âge moyen	Âge moyen du corps
Chargés d'enseignement en EPS	1	0,1%	59,0	57,7
P.E.G.C.	3	0,3%	60,0	59,6
Professeurs agrégés	54	6,1%	40,3	45,4
Professeurs certifiés	639	72,2%	38,3	43,7
Professeurs de lycée professionnel	110	12,4%	42,9	46,3
Professeurs d'EPS	78	8,8%	41,6	45,4
Total	885	100,0%	39,4	44,5

Source : Entrepôt de données BSA

Les zones de remplacement accueillent 885 enseignants titulaires du 2nd degré, contre 899 en 2014-2015. Les professeurs certifiés y sont les plus nombreux : 72,2% des personnels en zone de remplacement alors qu'ils représentent 57,3% des titulaires dans le 2nd degré public. Les enseignants titulaires sur zone de remplacement sont dans l'ensemble plus jeunes : l'âge moyen est de 39,4 ans pour un âge moyen global de 44,5 ans.

Evolution depuis l'année scolaire 2012-2013

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

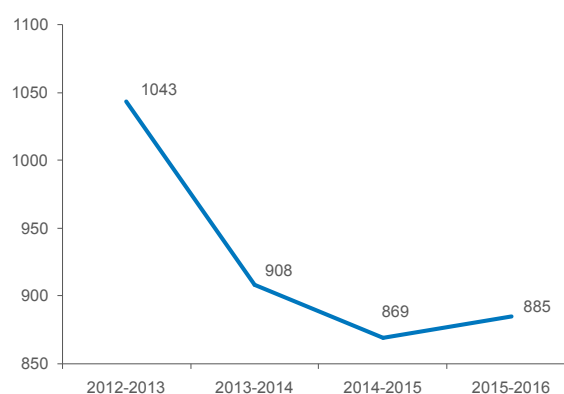
Corps	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Chargés d'enseignement en EPS	4	4	2	1
P.E.G.C.	10	4	4	3
Professeurs agrégés	82	70	58	54
Professeurs certifiés	740	661	643	639
Professeurs de chaire supérieure	0	1	0	0
Professeurs de lycée professionnel	127	96	94	110
Professeurs d'EPS	80	72	68	78
Total	1 043	908	869	885

Source : Entrepôt de données BSA

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

Le nombre de titulaires affectés en zone de remplacement augmente de 1,8% par rapport à l'année précédente et marque un renversement de tendance sur une baisse d'effectifs constatée chaque année depuis 2008-2009.

Les professeurs agrégés et les professeurs certifiés sont moins nombreux en 2015-2016. L'inverse est observé pour les professeurs de lycée professionnel et les professeurs d'EPS.



Source : EPP

Les personnels IATSS

Les personnels IATSS par département et par type d'établissement

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

Type d'établissement	Alpes-Maritimes			Var			Académie		
	2014-2015	2015-2016	Evolution	2014-2015	2015-2016	Evolution	2014-2015	2015-2016	Evolution
Collège (y compris SEGPA)	317	318	1	322	323	1	639	641	2
Lycée d'enseignement général et technologique (y compris SEP)	280	286	6	246	268	22	526	554	28
Lycée professionnel (y compris SGT)	60	62	2	41	45	4	101	107	6
Autres (**)	534	554	20	182	182	0	716	736	20
Total	1 191	1 220	29	791	818	27	1 982	2 038	56

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels IATSS sont plus nombreux dans les Alpes-Maritimes que dans le Var. Cela s'explique par la présence du rectorat et par le fait que le nombre d'établissements y est plus important.

Affectation des personnels titulaires par fonction et type d'établissement

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

Type d'établissement	Filière administrative	Filière santé	Filière technique	Filière ITRF	Total	En %
Centre de formation d'apprentis	2	0	0	0	2	0,1%
Centre d'information et d'orientation et service académique	23	0	0	0	23	1,3%
Collège	437	129	0	12	578	32,6%
DSDEN et services	146	100	0	7	253	14,3%
Etablissement divers (foyers, centres)	4	0	14	14	32	1,8%
Etablissement pour enfants malades	1	0	0	0	1	0,1%
Groupement d'établissements pour la formation continue	25	0	0	0	25	1,4%
Lycée d'enseignement général et technologique	290	43	0	158	491	27,7%
Lycée professionnel	78	18	0	0	96	5,4%
Rectorat et service rectoraux	188	6	1	77	272	15,3%
Service mutualisé entre EPLE	2	0	0	0	2	0,1%
Total	1 196	296	15	268	1 775	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels titulaires IATSS sont principalement affectés dans les collèges (32,6%), dans les services déconcentrés (30,9%) et dans les lycées d'enseignement général et technologiques (27,7 %).

La mobilité

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

Mouvement interdépartemental

Tableau 3.2.1 – Evolution du mouvement interdépartemental

	2015			2016			Evolution 2016-2015		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Candidats au départ	109	66	175	127	68	195	16,5%	3,0%	11,4%
Sortants	14	36	50	35	33	68	150,0%	-8,3%	36,0%
Taux de satisfaction à la sortie	12,8%	54,5%	28,6%	27,6%	48,5%	34,9%	+14,7 pt(s)	-0,1 pt(s)	+0,1 pt(s)
Candidats à l'arrivée	431	730	1 161	411	680	1 091	-4,6%	-6,8%	-6,0%
Entrants	55	69	124	68	63	131	23,6%	-8,7%	5,6%
Taux de satisfaction à l'entrée	12,8%	9,5%	10,7%	16,5%	9,3%	12,0%	+3,8 pt(s)	-0,0 pt(s)	+0,0 pt(s)
Soldes	41	33	74	33	30	63	-19,5%	-9,1%	-14,9%

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

195 personnes ont participé au mouvement interdépartemental en 2016 dont les deux tiers se situent dans les Alpes-Maritimes. Le nombre de candidats au départ a progressé de 20 par rapport à l'année scolaire précédente. Cette augmentation est plus marquée dans les Alpes-Maritimes (+18, soit +16,5%) que dans le Var (+2, soit +3,0%).

1 091 personnes ont souhaité entrer dans l'académie dont les deux tiers dans le Var. Le nombre de candidats à l'entrée dans l'académie a diminué de 70 par rapport à l'année scolaire précédente. Cette baisse est plus marquée dans le Var (-50, soit -6,8%) que dans les Alpes Maritimes (-20, soit -4,6%).

L'académie de Nice est une académie attractive dans le 1^{er} degré public : 12,0% de candidats entrants obtiennent satisfaction pour un taux de satisfaction de 34,9% parmi les candidats sortants. Elle l'est plus particulièrement dans le Var avec un taux de 9,3% des candidats entrants ayant obtenu satisfaction contre un taux de 48,5% pour les candidats sortants.

Mouvement intradépartemental

Tableau 3.2.2 – Evolution du mouvement intradépartemental

	2015			2016			Evolution 2016-2015		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Nombre de participants	1 637	1 453	3 090	1 572	1 383	2 955	-4,0%	-4,8%	-4,4%
Nombre de personnels mutés	717	726	1 443	623	568	1 191	-13,1%	-21,8%	-17,5%
Part des mutés/participants	43,8%	50,0%	46,7%	39,6%	41,1%	40,3%	-4,2 pt(s)	-8,9 pt(s)	-6,4 pt(s)
Priorités médicales accordées	53	39	92	49	48	97	-7,5%	23,1%	5,4%
Part des priorités médicales/participants	3,2%	2,7%	3,0%	3,1%	3,5%	3,3%	-0,1 pt(s)	+0,8 pt(s)	+0,3 pt(s)

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

Le nombre de participants au mouvement intra-départemental baisse dans les deux départements (-65 dans les Alpes-Maritimes et -70 dans le Var). Le taux de satisfaction passe de 46,7% à 40,3%. Cette baisse est plus marquée dans le Var (-8,9 points) que dans les Alpes-Maritimes (-4,2%).

Les priorités médicales progressent de 5,4% par rapport à 2015 en raison de l'augmentation de leur nombre dans le département du Var (+23,1%). La part des priorités médicales au niveau académique est de 3,3%, soit une progression de 0,3 point par rapport à l'année précédente. Elle est de 3,1% (-0,1 point) pour les Alpes-Maritimes et de 2,7% (+0,8 point) pour le Var.

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

Mouvement inter-académique

Cette section ne concerne que les enseignants, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation psychologues titulaires ayant quitté ou intégré physiquement l'académie de Nice via le mouvement national.

Le personnel dit « entrants » désigne les enseignants titulaires ou néo-titulaires ayant intégré l'académie via le mouvement inter-académique (hors mouvement spécifique).

Le personnel dit « sortants » désigne les enseignants titulaires quittant l'académie via le mouvement inter-académique.

304 personnels enseignants du 2nd degré titulaires ont demandé une mutation inter-académique, soit un nombre de candidats en augmentation de +1,7% par rapport au mouvement 2015.

147 personnels ont été mutés, soit une progression de 6,5% sur un an. La part des personnels mutés rapportée aux candidats est en légère augmentation (48,4%).

Tableau 3.2.3 – Les sorties de l'académie

Année	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats
2014	314	146	46,5%
2015	299	138	46,2%
2016	304	147	48,4%
Evolution	1,7%	6,5%	+2,2 pt(s)

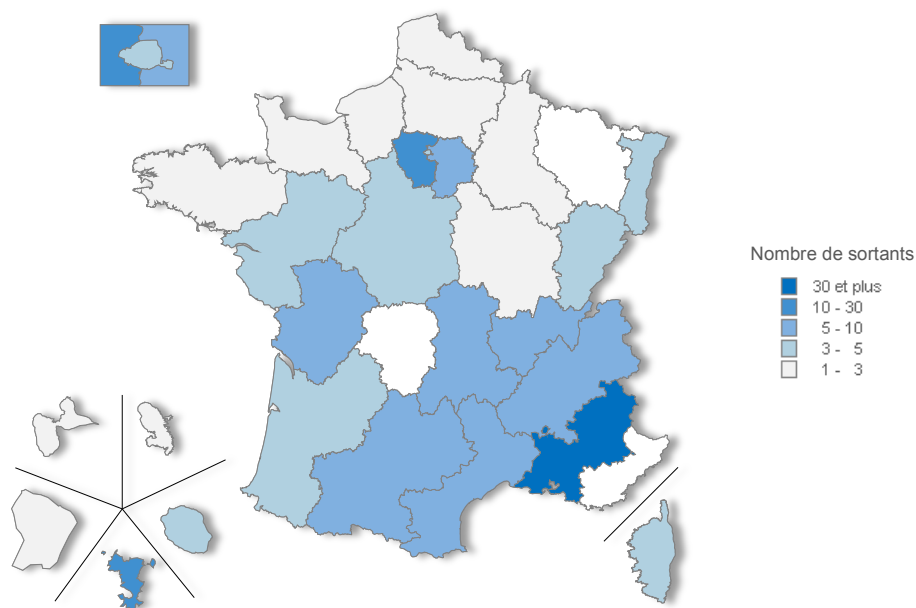
Source : EPP-Mouvement

Tableau 3.2.4 – Les destinations des sortants en pourcentage

Académie	2014	Académie	2015	Académie	2016
Aix-Marseille	17,8%	Aix-Marseille	34,7%	Aix-Marseille	21,1%
Montpellier	11,6%	Toulouse	13,0%	Mayotte	7,5%
Bordeaux	7,5%	Montpellier	8,6%	Versailles	6,8%
Mayotte	7,5%	Bordeaux	5,7%	Toulouse	6,1%
Toulouse	6,8%	Poitiers / Clermont-Ferrand	3,6%	Grenoble	5,4%

Source : EPP-Mouvement

Carte 3.2.1 – Cartographie des sortants par destination



Source : EPP-Mouvement

Les candidats titulaires obtenant une autre académie se dirigent principalement vers les académies d'Aix-Marseille, Mayotte et Versailles.

L'âge moyen des sortants est de 41,5 ans en 2016. Il est en augmentation par rapport au mouvement 2015 sans tendance particulière.

Tableau 3.2.5 – L'âge moyen des sortants

Année	Âge moyen des sortants
2014	41,4
2015	39,5
2016	41,5

Source : EPP-Mouvement

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

Genre	2014			2015			2016		
	Nombre	Part	Âge moyen	Nombre	Part	Âge moyen	Nombre	Part	Âge moyen
Femmes	204	60,9%	38,4	323	63,7%	36,0	255	60,4%	38,1
Hommes	131	39,1%	40,4	184	36,3%	39,2	167	39,6%	40,1
Total	335	100,0%	39,2	507	100,0%	37,2	422	100,0%	38,9

Source : EPP-Mouvement

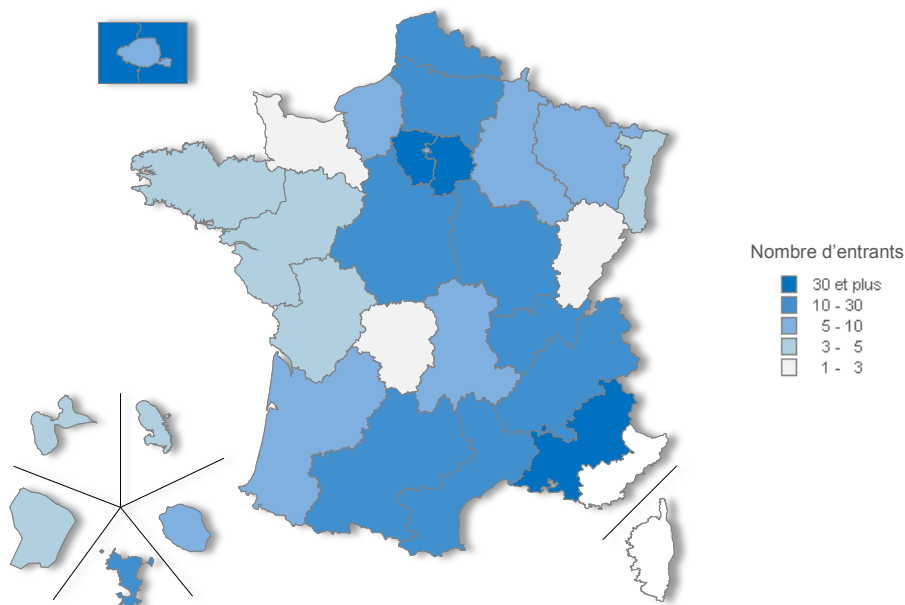
Le volume des entrants dans l'académie a diminué de 85 par rapport au mouvement 2015. L'âge moyen des entrants augmente cette année de 1,7 an après un rajeunissement des entrants observé de 2011 à 2015.

Tableau 3.2.7 – La provenance des entrants

Académie	2014	Académie	2015	Académie	2016
Créteil	19,7%	Créteil	16,4%	Aix-Marseille	14,9%
Aix-Marseille	16,4%	Aix-Marseille	14,8%	Créteil	14,2%
Versailles	11,3%	Versailles	13,4%	Versailles	11,6%
29 ^{ème} base	6,6%	29 ^{ème} base	8,1%	29 ^{ème} base	5,9%
Nouvelle-Calédonie	5,4%	Grenoble	4,7%	Grenoble	5,7%

Source : EPP-Mouvement

Carte 3.2.2 – Cartographie des entrants par origine



Source : EPP-Mouvement

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

Mouvement intra-académique

Les participants

Tableau 3.2.8 – Les participants au mouvement intra-académique

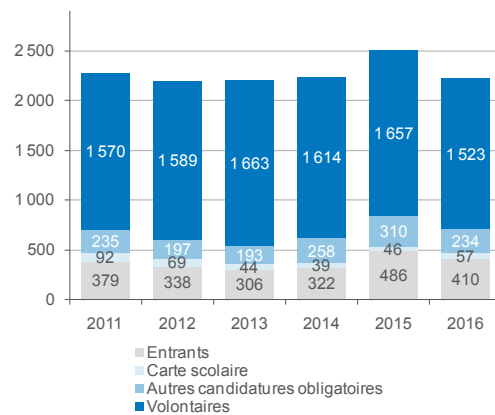
Candidature	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution 2015/2014
Entrants	379	338	306	322	486	410	-15,6%
Carte scolaire	92	69	44	39	46	57	23,9%
Autres candidatures obligatoires	235	197	193	258	310	234	-24,5%
Volontaires	1 570	1 589	1 663	1 614	1 657	1 523	-8,1%
Total	2 276	2 193	2 206	2 233	2 499	2 224	-11,0%

Source : EPP-Mouvement

2 224 candidats ont participé à la phase intra-académique du mouvement 2016, soit une participation en nette diminution par rapport au mouvement 2015 (-11,0%, soit -275 participants).

Le taux de participation des enseignants volontaires chute de 8,1% pour atteindre le niveau le plus bas depuis 2009.

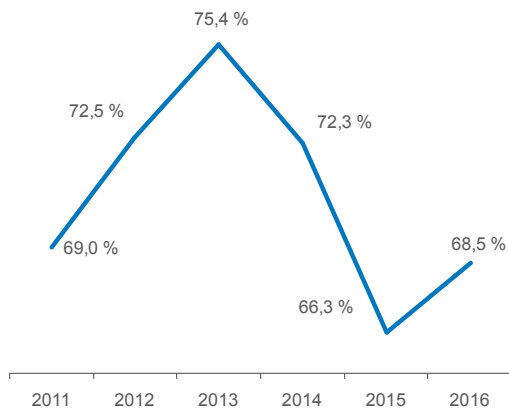
Figure 3.2.1 – Evolution des candidatures au mouvement intra-académique par type de candidature



Source : EPP-Mouvement

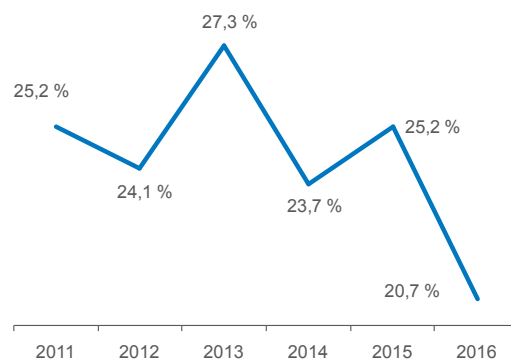
Les participants volontaires : part relative et taux de mutation

Figure 3.2.2 – Part relative des participants volontaires



Source : EPP-Mouvement

Figure 3.2.3 – Evolution des taux de mutations des candidats volontaires



Source : EPP-Mouvement

Les candidats volontaires représentent 68,5 % des candidats au mouvement.

Le taux de mutation de ces personnels est de 20,7 %, en baisse de 3,0 points par rapport à 2015.

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

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

	2014			2015			2016			Evolution		
	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra
Personnels de direction	29	10	38	29	15	41	17	9	36	-12	-6	-5
Inspecteurs de l'éducation nationale	9	4	2	4	1	1	3	6	2	-1	5	1
Inspecteurs d'académie (IA/IPR)	6	3	0	2	1	0	1	2	0	-1	1	0
Total	44	17	40	35	17	42	21	17	38	-14	0	-4

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

Le nombre d'entrants est en baisse de 40,0% en 2016 (-14 agents) alors qu'il est stable chez les sortants.

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

Mouvement inter-académique

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

	2014		2015		2016		Evolution	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
A.A.E.	2	2	8	2	4	3	-4	1
S.A.E.N.E.S.	9	4	8	6	4	2	-4	-4
A.D.J.A.E.N.E.S.	9	3	5	3	5	4	0	1
A.T.R.F.	1	2	3	2	3	1	0	-1
Infirmiers	3	4	3	1	1	1	-2	0
Assistants de service social	3	1	5	1	2	1	-3	0
Total	27	16	32	15	19	12	-13	-3

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

Le nombre d'entrants de la filière administrative est en baisse de 40,6%, soit 13 agents en moins par rapport à l'année précédente. Cette diminution est notamment expliquée par des désistements d'agents ayant obtenu dans un premier temps leur intégration dans l'académie.

Le volume des sortants est relativement constant.

Mouvement intra-académique

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

	2014			2015			2016		
	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats	Candidats	Mutés	Part mutés / candidats
A.A.E.	33	13	39,4%	36	12	33,3%	27	10	37,0%
S.A.E.N.E.S.	80	28	35,0%	95	42	44,2%	87	35	40,2%
A.D.J.A.E.N.E.S.	76	40	52,6%	65	41	63,1%	116	53	45,7%
A.T.R.F.	11	5	45,5%	13	7	53,8%	16	8	50,0%
Infirmiers	22	7	31,8%	22	9	40,9%	34	10	29,4%
Assistants de service social	11	4	36,4%	7	6	85,7%	6	4	66,7%
Total	233	97	41,6%	238	117	49,2%	286	120	42,0%

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

Le nombre des candidats est en augmentation de 20,2% (+48).

Les temps partiels

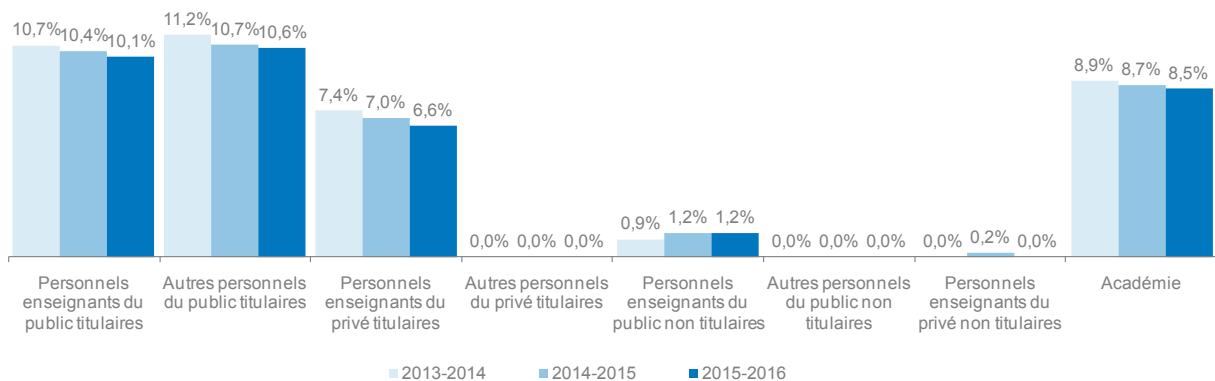
Evolution global du temps partiel

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

Statut fonction publique	Secteur	Catégorie	2013-2014			2014-2015			2015-2016		
			Population totale	Individus à temps partiel	Part du temps partiel	Population totale	Individus à temps partiel	Part du temps partiel	Population totale	Individus à temps partiel	Part du temps partiel
Titulaires	Public	Personnels enseignants	20 970	2 249	10,7%	21 209	2 204	10,4%	21 467	2 172	10,1%
		Autres personnels	2 658	299	11,2%	2 673	287	10,7%	2 689	284	10,6%
	Privé	Personnels enseignants	2 066	152	7,4%	2 074	146	7,0%	2 114	140	6,6%
		Autres personnels	0	0	0,0%	1	0	0,0%		0	0,0%
			25 694	2 700	10,5%	25 957	2 637	10,2%	26 270	2 596	9,9%
Non titulaires	Public	Personnels enseignants	1 160	11	0,9%	895	11	1,2%	905	11	1,2%
		Autres personnels	3 108	1	0,0%	3 106	0	0,0%	3 082	0	0,0%
	Privé	Personnels enseignants	471	0	0,0%	462	1	0,2%	432	0	0,0%
			4 739	12	0,3%	4 463	12	0,3%	4 419	11	0,2%
Total			30 433	2 712	8,9%	30 420	2 649	8,7%	30 689	2 607	8,5%

Source : Entrepôt de données BSA

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



Source : Entrepôt de données BSA

La part des personnels à temps partiel diminue de 0,2 point pour atteindre 8,5% en 2015-2016.

Cette diminution concerne toutes les catégories de personnels sauf les enseignants non titulaires du secteur public dont le taux très faible reste à 1,2%.

Personnels titulaires des secteurs public et privé sous contrat

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

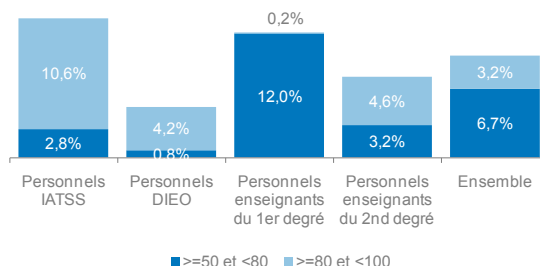
Quotité	Personnels IATSS	En %	Personnels DIEO	En %	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	En %	Personnels enseignants du 2 nd degré	En %	Total	En %
>=50 et <80	50	2,8%	7	0,8%	1 297	12,0%	403	3,2%	1 757	6,7%
>=80 et <100	189	10,6%	38	4,2%	20	0,2%	592	4,6%	839	3,2%
Sous-total	239	13,5%	45	4,9%	1 317	12,2%	995	7,8%	2 596	9,9%
100%	1 536	86,5%	869	95,1%	9 518	87,8%	11 751	92,2%	23 674	90,1%
Total	1 775	100,0%	914	100,0%	10 835	100,0%	12 746	100,0%	26 270	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les quotités de temps partiel les plus demandées sont comprises entre 80% et 100% dans toutes les catégories de personnel hormis les enseignants du 1er 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 ITRF et les enseignants du 1er degré qui exercent le plus à temps partiel.

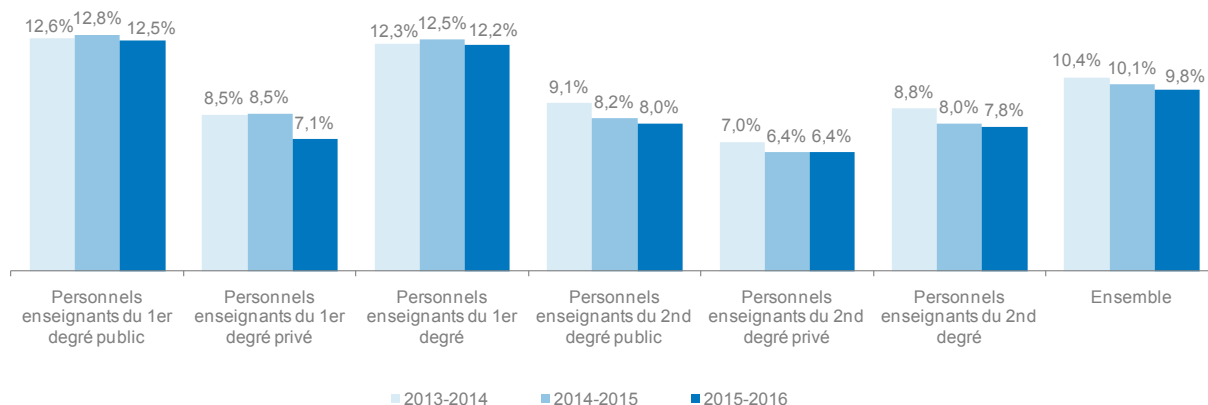
Figure 3.3.2 – Taux de temps partiel des personnels titulaires des secteurs public et privé



Source : Entrepôt de données BSA

Les enseignants des secteurs public et privé sous contrat

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



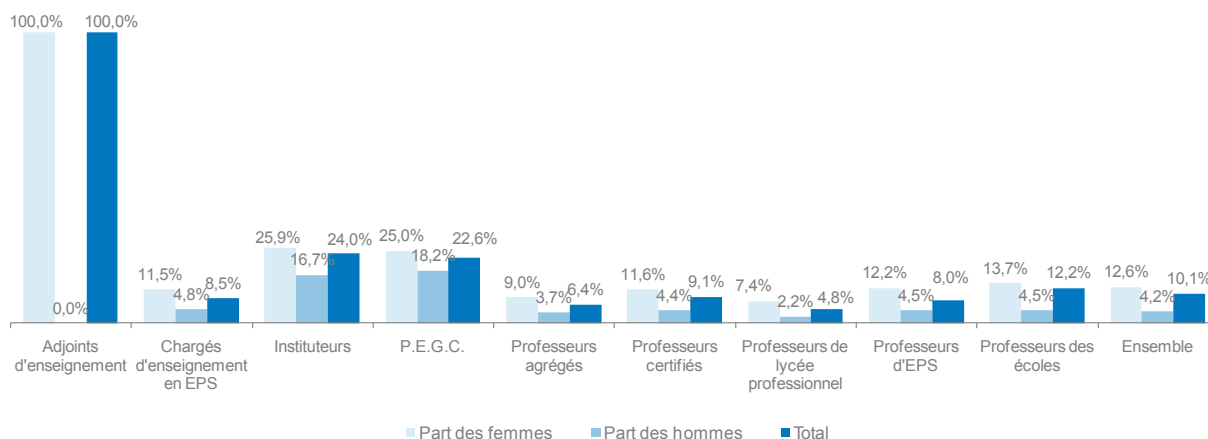
Source : Entrepôt de données BSA

La part d'enseignants titulaires dans l'académie ayant recours au temps partiel continue de diminuer pour atteindre 9,8% des personnels.

Cette évolution s'observe dans toutes les catégories de personnels sauf chez les enseignants du 2nd degré privé dont le taux de temps partiel reste stable par rapport à l'année précédente (6,4%).

Le temps partiel par corps et par genre

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



Source : Entrepôt de données BSA

10,4% des enseignants du secteur public sont à temps partiel: 4,2% des hommes et 12,6 % des femmes. Les corps qui ont le plus recours au temps partiel sont les instituteurs (24,0%) et les PEGC (22,6%).

Les professeurs des écoles (98,0% des enseignants du 1^{er} degré) ont un taux de temps partiel globalement supérieur à la moyenne académique (12,2%). Ceci est dû au temps partiel des femmes qui représentent 83,6% de cette population et dont 13,7% demandent un temps partiel.

Le temps partiel selon le motif

Enseignants du 1^{er} degré

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

Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Nombre	En %
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	8	0,6%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	400	30,4%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	13	1,0%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	50	3,8%
Temps partiel pour solidarité familiale	1	0,1%
Temps partiel sur autorisation	801	60,8%
Temps partiel thérapeutique	44	3,3%
Total	1 317	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Deux principaux motifs de recours au temps partiel couvrent la quasi-totalité des demandes des personnels enseignants du 1^{er} degré: le temps partiel sur autorisation (60,8% des demandes) et le temps partiel pour élever un enfant (30,4%). Le temps partiel thérapeutique et le temps partiel pour soins à un enfant ou un ascendant représentent respectivement 3,3% et 3,8% des demandes. Cette répartition des temps partiel selon le motif reste stable d'une année à l'autre.

Enseignants du 2nd degré

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

Personnels enseignants du 2 nd degré	Nombre	En %
Crédit d'heures pour fonction élective	3	0,3%
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	1	0,1%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	221	22,0%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	28	2,8%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	16	1,6%
Temps partiel sur autorisation	696	69,2%
Temps partiel thérapeutique	41	4,1%
Total	1 006	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les deux mêmes 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 69,2% des demandes, et le temps partiel pour élever un enfant (22,0%).

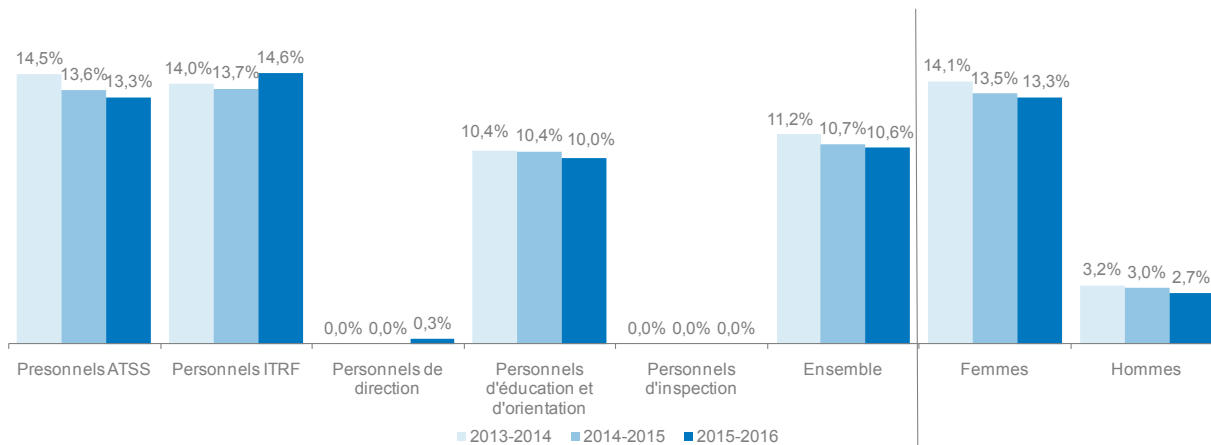
Les recours au temps partiel thérapeutique (2,5%) sont, cette année, plus fréquents que parmi les enseignants du 1^{er} degré, l'inverse est constaté pour le temps partiel pour soins à enfant ou ascendant.

Le recours au temps partiel pour personne handicapée augmente significativement et passe de 9 à 28 (+211,1%).

Les personnels titulaires non-enseignants

Le temps partiel par catégorie et par genre

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



Source : Entrepôt de données BSA

Le taux de temps partiel des personnels non-enseignants est de 10,6% au 31/12/2015. Ce taux, supérieur à la moyenne académique de 9,9% pour l'ensemble des titulaires, continue de baisser (-0,1 point).

Cette baisse concerne toutes les catégories de personnels à l'exception des ITRF dont le taux augmente de 0,9 point par rapport à l'année précédente. Les taux de temps partiel les plus élevés concernent la population féminine : 13,3% (-0,2 point) contre 2,7% pour les hommes (-0,3 point).

Le temps partiel selon le motif

Personnel IATSS

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

Personnels IATSS	Nombre	En %
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	2	0,8%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	27	11,3%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	11	4,6%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	9	3,8%
Temps partiel sur autorisation	182	76,2%
Temps partiel thérapeutique	8	3,3%
Total	239	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Le temps partiel sur autorisation est le motif le plus observé chez les personnels IATSS (76,2%).

Le temps partiel de droit pour élever un enfant est moins fréquent chez les personnels IATSS (11,3%) que chez les enseignants du 1^{er} degré (30,4%) ou chez les enseignants du 2nd degré (22,0%).

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

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

Personnels DIEO	Nombre	En %
Temps partiel de droit pour élever un enfant	11	24,4%
Temps partiel de droit pour personne handicapée	3	6,7%
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	1	2,2%
Temps partiel sur autorisation	28	62,2%
Temps partiel thérapeutique	2	4,4%
Total	45	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Le temps partiel sur autorisation est également le motif majoritaire de recours au temps partiel (62,2%) chez les personnels DIEO. Néanmoins, le taux de temps partiel pour élever un enfant représente un peu moins d'un quart des motifs de recours au temps partiel.

Le remplacement

Enseignement du 1^{er} degré

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

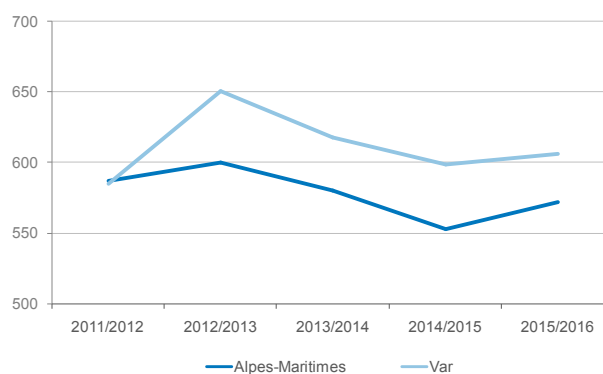
Les moyens de remplacement sont gérés au niveau des circonscriptions (et/ou au niveau des « zones de formation ») sous l'autorité et la responsabilité des directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale.

Evolution globale

Le nombre des personnels affectés en zone est en augmentation de 2,3% pour atteindre, au 31/12/2015, 1 178 dont 572 dans les Alpes-Maritimes et 606 dans le Var.

Cette évolution à la hausse est plus marquée dans les Alpes Maritimes (+3,4%) que dans le Var (+1,2%).

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



Source : Entrepôt de données BSA

Evolution par zone et par département

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

Département	Type d'établissement	2014/2015	2015/2016	Evolution en valeur absolue	Evolution en %
Alpes-Maritimes	Zone brigade remplacement ASH	17	14	-3	-17,6%
	Zone brigade remplacement formation continue	2	2	0	0,0%
	Zone départementale d'ajustement	7	7	0	0,0%
	Zone de remplacement	183	191	8	4,4%
	Zone d'intervention localisée	170	182	12	7,1%
	Zone secteur ajustement	174	176	2	1,1%
		553	572	19	3,4%
Var	Zone brigade stage long	1	0	-1	-100,0%
	Zone départementale d'ajustement	9	7	-2	-22,2%
	Zone de remplacement	359	377	18	5,0%
	Zone secteur ajustement	230	222	-8	-3,5%
		599	606	7	1,2%
Académie		1 152	1 178	26	2,3%

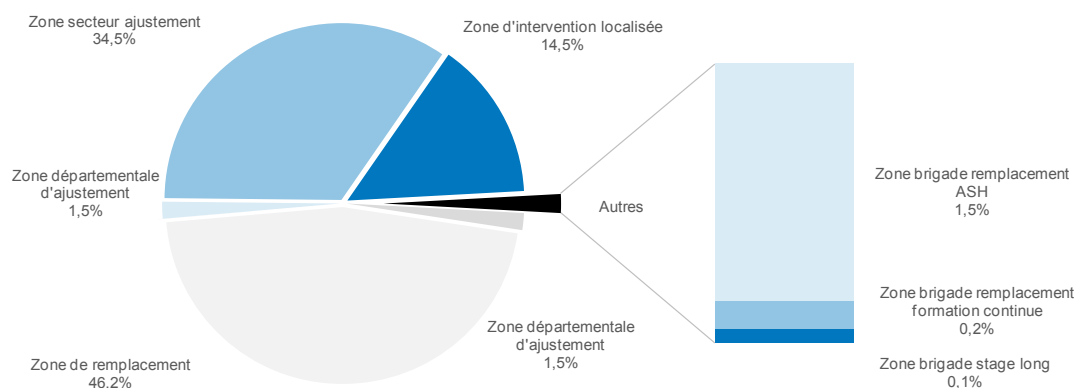
Source : Entrepôt de données BSA

Pour les Alpes Maritimes, l'augmentation des effectifs se concentre principalement dans la zone de remplacement et les zones d'intervention localisée.

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

Répartition selon le type de zone

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



Source : Entrepôt de données BSA

Enseignement du 2nd degré

Les potentiels de remplacement

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

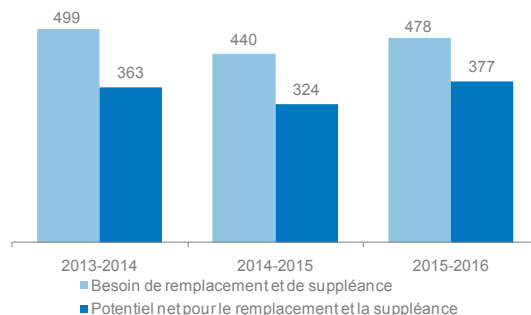
Ils sont constitués des enseignants qui n'ont pas été affectés sur un poste vacant dès le 1^{er} jour de la rentrée (les titulaires sur zone de remplacement (TZR), les maîtres auxiliaires et les enseignants contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée).

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

Le potentiel de remplacement augmente de 16,4 % et représente l'équivalent de 377 personnes à temps plein.

Le besoin de remplacement et de suppléance progresse de 8,6% en 2015-2016. Il représente désormais l'équivalent de 478 personnes à temps plein (demande de remplacement et de suppléance de plus de 15 jours).

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



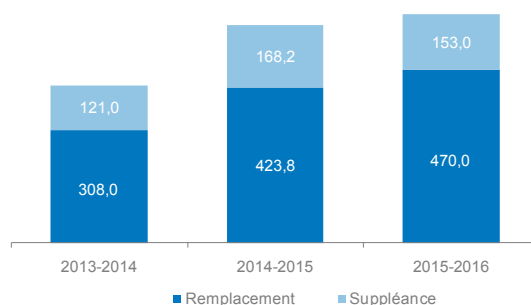
Source : Entrepôt de données DGRH

Recrutement des contractuels à durée déterminée en cours d'année

Le volume des contractuels atteint 623 ETP au cours de l'année scolaire 2015-2016, en progressant de 5,2% par rapport à l'année scolaire précédente.

75,4% de ces contractuels exercent une fonction de remplacement (postes vacants) et 24,6% effectuent des suppléances (dans le cadre d'absences ponctuelles d'un agent).

Figure 3.4.4 – Recrutement des contractuels à durée déterminée



Source : EPP

Personnels IATSS

Les potentiels de remplacement

Le tableau ci-après recense le nombre de personnes non-titulaires hors CDI recrutées au moins une fois entre le 01/09/2015 et le 31/08/2016.

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

Catégorie	Agents non-titulaires affectés sur des missions			Répartition				Ancienneté des agents non-titulaires			
	Remplacement	Suppléances	Total	Filière en %	Total en %	Hommes	Femmes	Moins de 1 an	De 1 à 4 ans	De 4 à 6 ans	Plus de 6 ans
A.A.E	8	11	19	8,6%	5,6%	0	19	11	6	1	1
A.D.J.A.E.N.E.S.	74	92	166	74,8%	48,5%	11	155	59	71	16	20
S.A.E.N.E.S.	11	26	37	16,7%	10,8%	1	36	14	18	3	2
Filière administrative	93	129	222	100,0%	64,9%	12	210	84	95	20	23
Assistants de service social	11	3	14	24,1%	4,1%	1	13	7	7	0	0
Conseillers techniques de service social	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	19	16	35	60,3%	10,2%	1	34	22	12	1	0
Médecins	9	0	9	15,5%	2,6%	4	5	6	3	0	0
Filière santé	39	19	58	100,0%	17,0%	6	52	35	22	1	0
A.T.E.E.	0	1	1	100,0%	0,3%	0	1	1	0	0	0
Filière technique	0	1	1	100,0%	0,3%	0	1	1	0	0	0
Adjointes techniques	38	19	57	93,4%	16,7%	19	38	25	23	5	4
Assistants ingénieurs	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs d'études	2	0	2	3,3%	0,6%	1	1	1	1	0	0
Techniciens	0	2	2	3,3%	0,6%	2	0	2	0	0	0
Filière ITRF	40	21	61	100,0%	17,8%	22	39	28	24	5	4
Total	172	170	342		100,0%	40	302	148	141	26	27
Répartition en %						11,7%	88,3%	43,3%	41,2%	7,6%	7,9%

Source : AGORA

Absences / congés pour raisons de santé

- Les congés pour raison de santé pris en compte dans ce chapitre sont les congés pour maternité, paternité et adoption et 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 31/12/2016 (date de la dernière alimentation), y compris celles qui ont un effet rétroactif dans le temps (ce qui est le cas pour certains types de congés longs),
- Certaines anomalies liées au calcul de la durée des congés ou à la superposition des congés ont fait l'objet d'un traitement correctif.

L'absentéisme des personnels pour raison de santé

Historique par catégorie

Ce taux correspond au ratio [durées cumulées des absences de chaque agent en jours]/[(nombre d'individus au 31/12/2011]*[365]].

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

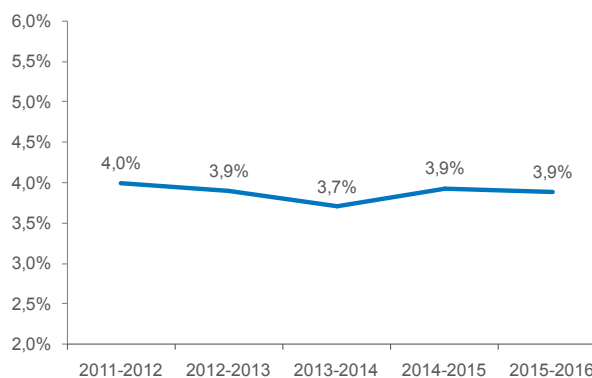
Secteur	Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Public	Personnels ATSS	3,8%	3,7%	3,5%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	1,1%	1,2%	1,9%
	Personnels DIEO	2,4%	2,5%	2,4%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	4,4%	4,9%	4,7%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	3,9%	4,0%	3,9%
	Personnels ITRF	4,2%	4,5%	5,1%
			3,7%	4,0%
Privé	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	5,0%	4,7%	4,5%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	2,8%	3,3%	3,6%
		3,4%	3,7%	3,8%
Total		3,7%	3,9%	3,9%

Source : Entrepôt de données BSA

Figure 3.5.1 – Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme de l'ensemble de la population de référence représente 3,9% (3,9% dans le secteur public et 3,8% dans le secteur privé). Il augmente légèrement (+0,2 point) par rapport à l'année précédente. Cette évolution concerne les deux secteurs d'enseignement et plus particulièrement les personnels ITRF pour le public et les personnels enseignants du 2nd degré pour le privé

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



Source : Entrepôt de données BSA

Historique par genre

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

Genre	Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Femmes	Personnels ATSS	4,1%	3,9%	3,7%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	1,3%	1,4%	2,2%
	Personnels DIEO	3,3%	3,1%	3,1%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	4,7%	5,2%	5,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	4,7%	4,8%	4,6%
	Personnels ITRF	4,0%	5,7%	6,3%
		4,3%	4,5%	4,5%
Hommes	Personnels ATSS	2,6%	2,6%	2,5%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	0,4%	0,4%	0,8%
	Personnels DIEO	0,8%	1,4%	1,3%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	2,7%	3,3%	3,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	2,4%	2,5%	2,5%
	Personnels ITRF	4,4%	3,0%	3,7%
		2,2%	2,5%	2,5%
Total		3,7%	3,9%	3,9%

Source : Entrepôt de données BSA

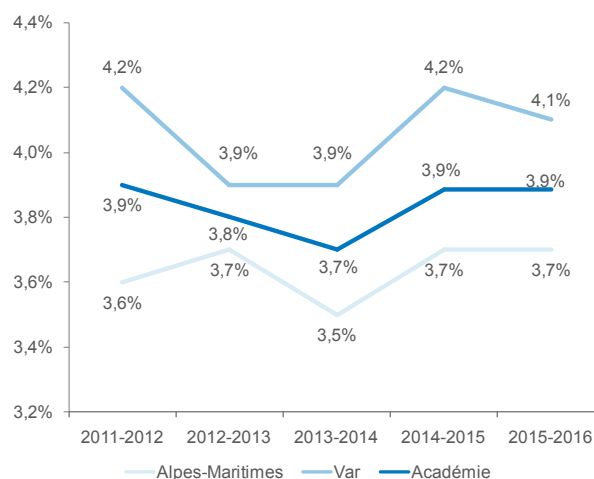
Les femmes sont plus absentes que les hommes sachant que les congés de maternité représentent les congés les plus pris après les congés de maladie ordinaire. La stabilité du taux d'absentéisme évoquée précédemment concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Les taux d'absentéisme les plus élevés concernent les personnels enseignants du 1^{er} degré ainsi que les personnels ITRF quel que soit le genre.

Historique par département

L'écart d'absentéisme entre les départements passe de 0,5 point à 0,4 point avec un taux d'absentéisme du Var en baisse de 0,1 point par rapport à l'année 2014-2015.

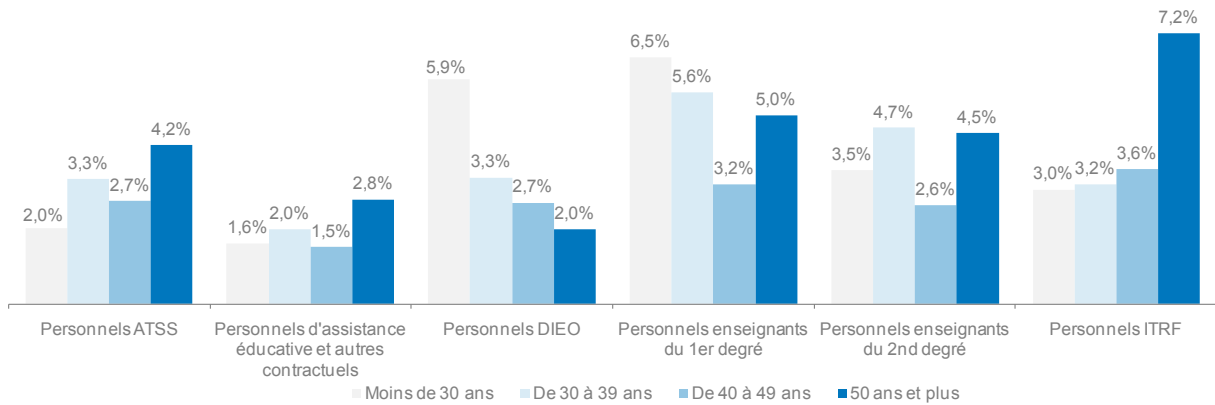
Figure 3.5.2 – Evolution du taux d'absentéisme par département



Source : Entrepôt de données BSA

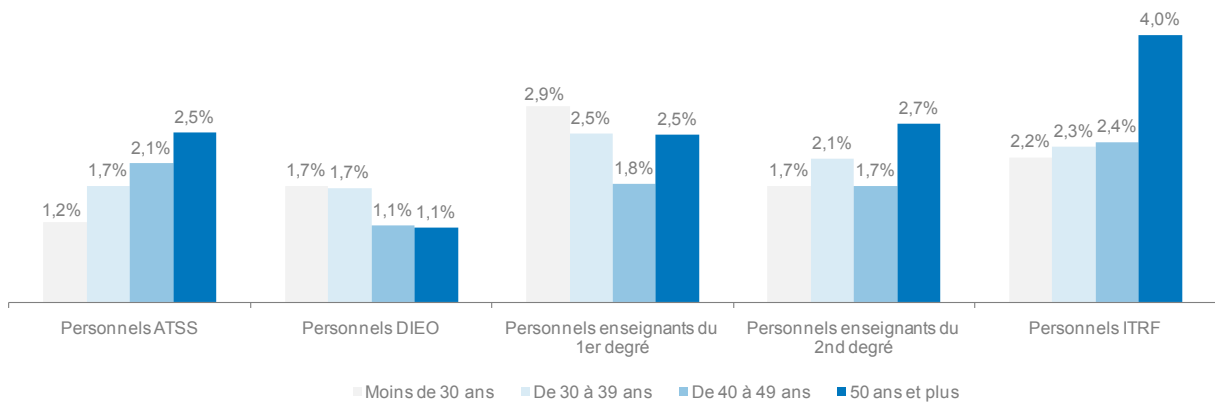
L'absentéisme par tranche d'âge

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



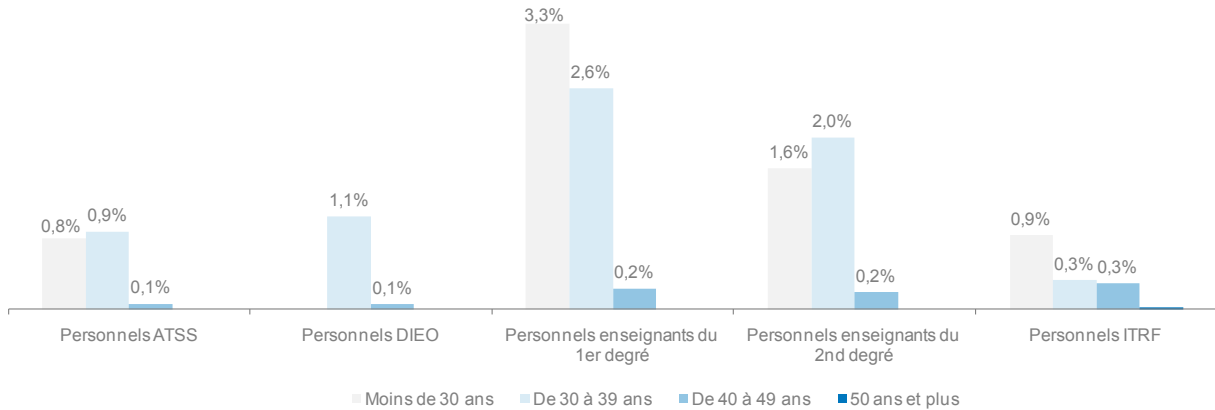
Source : Entrepôt de données BSA

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



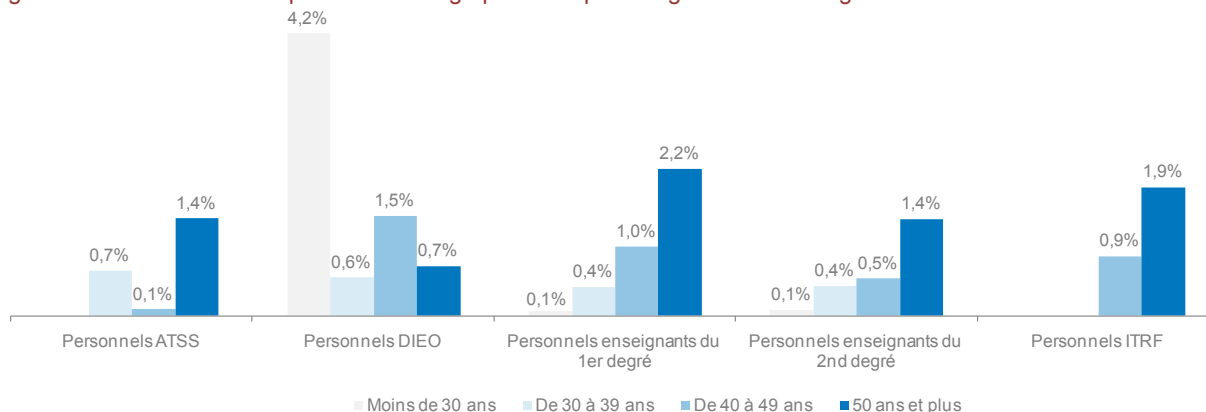
Source : Entrepôt de données BSA

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



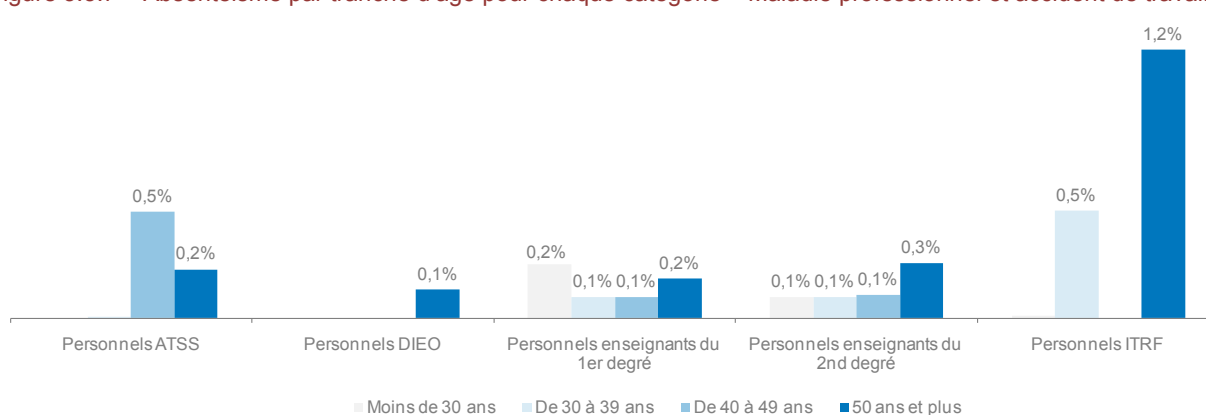
Source : Entrepôt de données BSA

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



Source : Entrepôt de données BSA

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



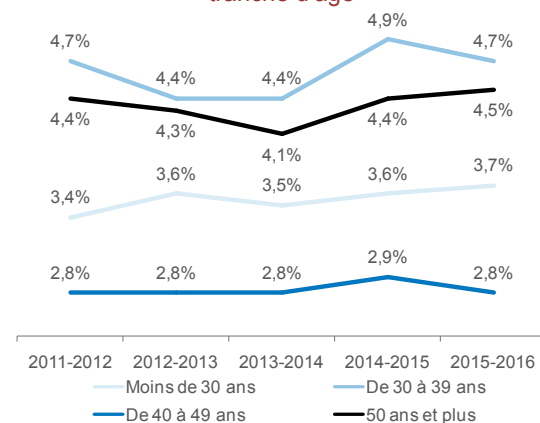
Source : Entrepôt de données BSA

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

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

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

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



Source : Entrepôt de données BSA

L'absentéisme par catégorie de personnel : détail par corps

Les personnels enseignants

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

Genre	Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	7,2%	0,9%	0,8%
	Maîtres auxiliaires	3,0%	2,1%	0,0%
	Professeurs des écoles	5,3%	5,2%	5,4%
		5,0%	4,7%	4,5%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjoints d'enseignement	4,6%	0,7%	1,6%
	Maîtres auxiliaires	2,3%	2,3%	3,0%
	Professeurs agrégés	1,6%	1,6%	1,0%
	Professeurs certifiés	3,0%	3,7%	4,0%
	Professeurs de lycée professionnel	2,0%	2,9%	2,6%
	Professeurs d'EPS	4,9%	5,3%	5,1%
		2,8%	3,3%	3,6%
Total		3,4%	3,7%	3,8%

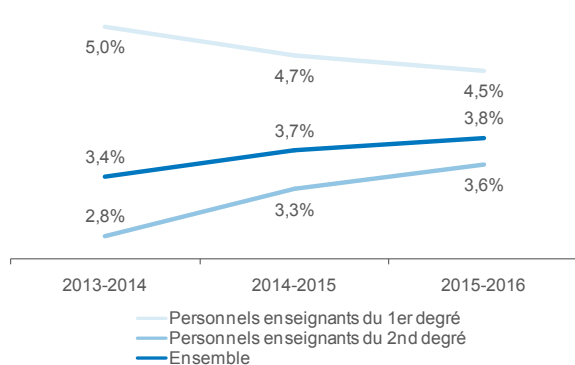
Source : Entrepôt de données BSA

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

Genre	Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Instituteurs	5,8%	5,4%	7,0%
	Professeurs des écoles	4,4%	4,9%	4,6%
		4,4%	4,9%	4,7%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Adjoints d'enseignement	15,8%	36,0%	0,5%
	Chargés d'enseignement en EPS	10,8%	7,3%	7,4%
	Maîtres auxiliaires	4,9%	6,7%	10,1%
	P.E.G.C.	9,5%	5,0%	10,5%
	Professeurs agrégés	2,7%	2,6%	2,8%
	Professeurs certifiés	4,6%	4,4%	4,2%
	Professeurs contractuels	2,3%	1,5%	2,2%
	Professeurs de chaire supérieure	0,6%	0,2%	0,7%
	Professeurs de lycée professionnel	4,3%	4,4%	3,5%
	Professeurs d'EPS	4,8%	4,1%	4,2%
Vacataires	0,1%	0,0%	0,0%	
		3,9%	4,0%	3,9%
Total		4,1%	4,4%	4,2%

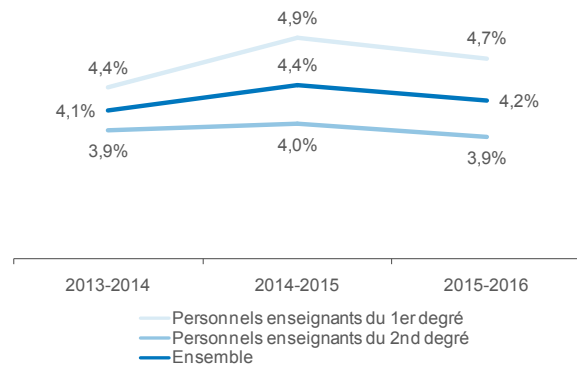
Source : Entrepôt de données BSA

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



Source : Entrepôt de données BSA

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



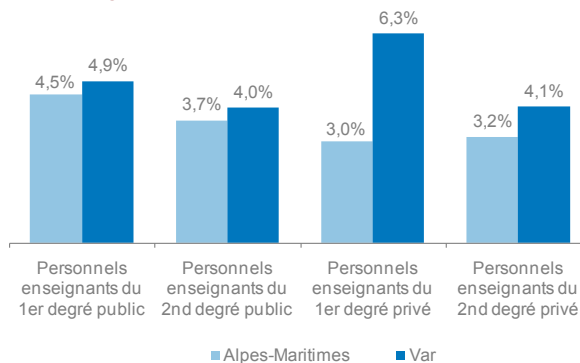
Source : Entrepôt de données BSA

Le taux d'absentéisme des enseignants, tous secteurs confondus, est de 4,2%, en baisse de 0,1 point.
 Le taux d'absentéisme des enseignants du secteur privé est en moyenne de 3,8%, en hausse de 0,1 point. Il est en moyenne dans le secteur public de 4,2 % en baisse de 0,2 point.
 Les taux d'absentéisme dans le 1^{er} degré sont plus élevés que dans le 2nd degré quel que soit le secteur.

Comme pour l'ensemble des personnels, les taux d'absentéisme sont plus élevés chez les enseignants du Var par rapport à ceux des Alpes-Maritimes.

Cette situation s'observe quel que soit le secteur et le niveau d'enseignement.

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



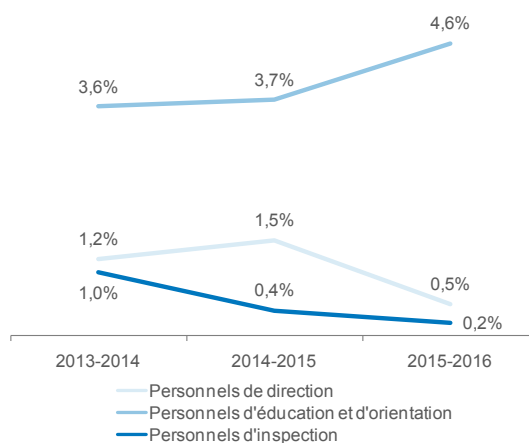
Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels DIEO

Le taux d'absentéisme des personnels d'éducation et d'orientation augmente (4,6%, soit +0,9 point). Il est au dessus du taux moyen observé toutes catégories de personnel confondues (3,9%) et se rapproche du taux des personnels enseignants du 1^{er} degré des deux secteurs d'enseignement.

Les taux d'absentéisme des personnels de direction et d'inspection baissent significativement cette année et atteignent respectivement 0,5% (-1 point) et 0,2% (-0,2 point).

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



Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels IATSS

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

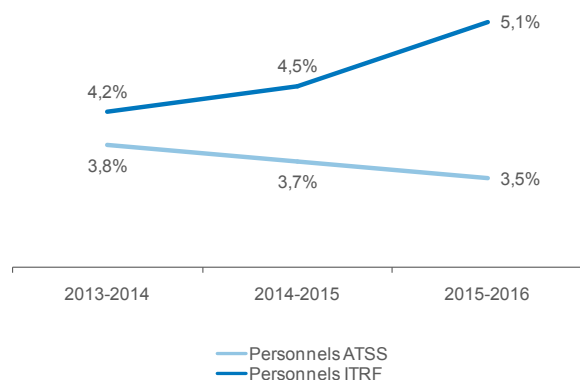
Catégorie	Fonction	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Personnels ATSS	Personnels administratifs	3,6%	3,5%	3,6%
	Personnels médico-sociaux	4,6%	4,2%	3,2%
	Personnels techniques	5,5%	6,5%	5,6%
		3,8%	3,7%	3,5%
Personnels ITRF		4,2%	4,5%	5,1%
Total		4,2%	4,5%	5,1%

Source : Entrepôt de données BSA

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

Le taux d'absentéisme des personnels ITRF progresse de 0,6 point pour atteindre 5,1%, et reste au-dessus du taux d'absentéisme moyen (3,9%).

Chez les personnels ATSS qui baissent de 0,2 point en 2015-2016, seul le taux d'absentéisme des personnels administratifs augmente (3,6%, soit +0,1 point).



Source : Entrepôt de données BSA

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

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

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

Secteur	Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Public	Personnels ATSS	38,3%	45,0%	45,0%
	Personnels d'assistance éducative et autres contractuels	13,8%	15,1%	12,2%
	Personnels DIEO	25,0%	27,7%	24,7%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	47,4%	54,5%	52,6%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	46,8%	51,4%	51,0%
	Personnels ITRF	42,8%	45,3%	53,3%
		42,3%	47,5%	46,5%
Privé	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	33,1%	37,9%	31,1%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	37,1%	42,2%	39,8%
		35,9%	41,0%	37,3%
Total		41,8%	47,0%	45,8%

Source : Entrepôt de données BSA

La proportion d'agents ayant pris au moins un congé dans l'année est en diminution quelle que soit le secteur d'enseignement. Seuls les personnels ITRF ont un taux d'absents plus élevé qu'en 2014-2015 (53,3% contre 45,3%).

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

Répartition des absences par motif

Part relative du nombre de jours d'absence par motif

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

Motif	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Congé accident du travail ou de service	3,0%	2,8%	3,7%
Congé d'adoption	0,1%	0,1%	0,1%
Congé de longue durée non imputable au service	6,0%	4,4%	5,1%
Congé de longue durée non imputable au service (enseignement privé)	1,5%	1,1%	1,1%
Congé de longue maladie non imputable au service	16,4%	16,3%	16,0%
Congé de maladie ordinaire	50,5%	53,8%	53,4%
Congé de maternité	18,2%	17,9%	17,2%
Congé de paternité/Accueil enfant	0,6%	0,6%	0,5%
Congé grave maladie (non titulaire)	0,6%	0,5%	0,8%
Congé maladie professionnelle	0,1%	0,0%	0,0%
Congé maternité pathologique lié au DES	0,1%	0,0%	0,0%
Congé supplément grossesse pathologique	1,1%	1,0%	0,9%
Repos suites de couches pathologiques	1,9%	1,5%	1,1%
	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Les congés de maladie ordinaire représentent plus de la moitié (53,4%) de l'ensemble des jours de congé pour raison de santé. Ils sont en légère baisse par rapport à 2014-2015.

Environ un jour d'absence sur cinq est généré par un congé de maternité qui est le deuxième motif d'absence en nombre de jours d'absence. Le troisième motif d'absence concerne les congés de longue maladie non imputables au service (16,0%).

La part relative de chaque motif évolue peu hormis pour la part des congés liés à un accident du travail ou de service en hausse de 0,9 point (3,7%).

Congés pour raison de santé : durée moyenne

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

Année scolaire	Secteur	Catégorie	Maladie ordinaire	Maladie grave	Maladie accident professionnel	Maternité	Total
2014-2015	Public	Personnels enseignants	8,5	3,7	0,4	3,4	16,0
		Personnels non enseignants	5,1	1,5	0,3	1,4	8,3
	Privé	Personnels enseignants	6,7	0,9	0,6	3,5	11,6
			7,7	3,0	0,4	3,0	14,2
2015-2016	Public	Personnels enseignants	8,2	3,6	0,5	3,1	15,4
		Personnels non enseignants	5,7	1,9	0,6	1,4	9,5
	Privé	Personnels enseignants	6,6	1,6	0,4	3,6	12,2
			7,6	3,1	0,5	2,8	14,0

Source : Entrepôt de données BSA

La durée totale moyenne des congés pour raison de santé est de 14,0 jours en 2015-2016 contre 14,2 jours l'année scolaire précédente.

Les flux de personnels

Les départs définitifs dans le secteur public

Evolution par catégorie

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

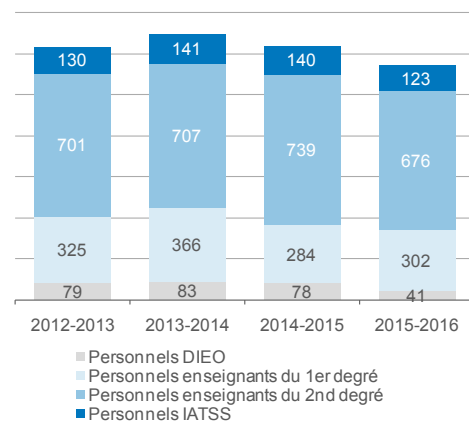
Catégorie	Type de sortie	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/2014-2015
Personnels DIEO	Fin de fonction dans l'académie	46	40	21	-47,5%
	Retraites ou cessation de fonction	37	38	20	-47,4%
		83	78	41	-47,4%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Fin de fonction dans l'académie	140	85	97	14,1%
	Retraites ou cessation de fonction	226	199	205	3,0%
		366	284	302	6,3%
Personnels enseignants du 2 nd degré	Fin de fonction dans l'académie	368	411	387	-5,8%
	Retraites ou cessation de fonction	339	328	289	-11,9%
		707	739	676	-8,5%
Personnels IATSS	Fin de fonction dans l'académie	33	43	23	-46,5%
	Retraites ou cessation de fonction	108	97	100	3,1%
		141	140	123	-12,1%
Total		1 297	1 241	1 142	-8,0%
	dont retraites ou cessation de fonction	710	662	614	-7,3%

Source : Entrepôt de données BSA

Le nombre des retraites et des fins de fonction (essentiellement les départs au mouvement inter-académique, dans un TOM ou en détachement) poursuit globalement la baisse observée en 2014-2015 (-8,0%) et atteint en 2015-2016 1 241 départs définitifs.

Cette diminution concerne toutes les catégories de personnels à l'exception des personnels enseignants du 1^{er} dont le volume des fins de fonctions dans l'académie augmente de 14,1% par rapport à l'année dernière.

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



Source : Entrepôt de données BSA

Historique des retraites et cessations de fonction par catégorie de personnel

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

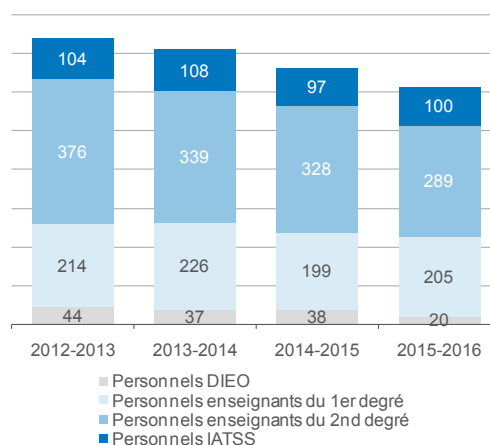
Motif	Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015
Abandon et démission	Personnels ATSS	3	10	5	-50,0%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	6	5	3	-40,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	9	6	9	50,0%
	Personnels ITRF	0	0	2	-
		18	21	19	-9,5%
Autres	Personnels ATSS	3	2	4	100,0%
	Personnels DIEO	1	0	1	-
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	9	7	5	-28,6%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	15	12	12	0,0%
	Personnels ITRF	2	1	1	0,0%
		30	22	23	4,5%
Indemnité de départ volontaire	Personnels ATSS	1	0	0	-
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	3	3	1	-66,7%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	9	3	1	-66,7%
		13	6	2	-66,7%
Licenciement, radiation et révocation	Personnels ATSS	2	1	1	0,0%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	0	2	1	-50,0%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	1	2	3	50,0%
		3	5	5	0,0%
Retraites	Personnels ATSS	86	72	76	5,6%
	Personnels DIEO	36	38	19	-50,0%
	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	208	182	195	7,1%
	Personnels enseignants du 2 nd degré	305	305	264	-13,4%
	Personnels ITRF	11	11	11	0,0%
Total		710	662	614	-7,3%

Source : Entrepôt de données BSA

La baisse globale du nombre de retraites et cessations de fonctions (7,3%) provient essentiellement des moindres départs à la retraite qui représentent cette année 92,0% de l'ensemble.

Cette tendance concerne principalement les personnels DIEO (-50,0%) et les enseignants du 2nd degré (-13,4%) alors que le volume des retraites se stabilise pour les personnels ITRF et augmente pour les personnels ATSS (5,6%) et les personnels enseignants du 1^{er} degré (+7,1%).

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



Source : Entrepôt de données BSA

Départs en retraite, âge et genre

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

Catégorie	Genre	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015
Personnels DIEO	Hommes	62,6	63,3	63,0	-0,3
	Femmes	63,0	63,1	61,7	-1,4
		62,8	63,2	62,4	-0,8
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Hommes	59,0	59,7	59,3	-0,5
	Femmes	58,5	59,8	59,4	-0,4
		58,6	59,8	59,3	-0,5
Personnels enseignants du 2 nd degré	Hommes	62,2	62,6	62,4	-0,2
	Femmes	61,7	62,2	62,1	-0,1
		61,9	62,3	62,2	-0,1
Personnels IATSS	Hommes	61,6	62,1	63,0	+0,9
	Femmes	62,0	62,6	62,7	+0,1
		61,9	62,5	62,8	+0,3
Total hommes		61,4	61,9	61,6	-0,3
Total femmes		60,7	61,5	61,1	-0,4
Total		60,9	61,6	61,3	-0,3

Source : Entrepôt de données BSA

L'âge moyen de départ à la retraite (61,3 ans ; soit -0,3 an) baisse après une augmentation observée l'année dernière.

Globalement, les hommes continuent de partir plus tard que les femmes. L'écart entre les hommes et les femmes augmente légèrement et passe de 0,4 à 0,5 année en 2015 2016.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du 1^{er} degré (59,3 ans), plus faible que les autres catégories de personnels, s'explique par le fait que les instituteurs justifiant d'au moins 15 ans de service en qualité d'instituteurs bénéficient de conditions particulières.

Les sorties provisoires (détachement, disponibilités, etc.)

Tableau 3.6.4 – Evolution des départs provisoires par catégorie de personnel

Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015	En %
Personnels IATSS	13	7	17	142,9%	7,9%
Personnels DIEO	0	4	2	-50,0%	0,9%
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	111	103	110	6,8%	51,2%
Personnels enseignants du 2 nd degré	77	90	86	-4,4%	40,0%
	201	204	215	5,4%	100,0%

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 3.6.5 – Evolution des départs provisoires par motif

Motif	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015	En %
Congé parental	78	70	71	1,4%	33,0%
	78	70	71	1,4%	33,0%
Détachement	18	27	19	-29,6%	8,8%
	18	27	19	-29,6%	8,8%
Disponibilité de droit	49	57	61	7,0%	28,4%
Disponibilité d'office	1	2	4	100,0%	1,9%
Disponibilité pour études	0	0	6	-	2,8%
Disponibilité sur demande	55	48	54	12,5%	25,1%
	105	107	125	16,8%	58,1%
	201	204	215	5,4%	100,0%

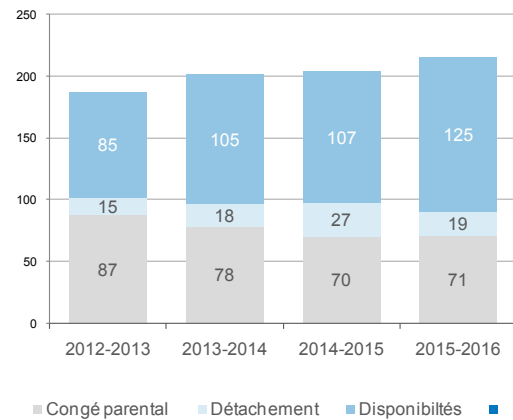
Source : Entrepôt de données BSA

Le volume global des départs provisoires progresse de 5,4% par rapport à l'année scolaire 2015-2016.

Cette progression s'explique essentiellement par l'augmentation du volume des disponibilités pour études et des disponibilités sur demande (+12,5%).

A l'inverse, la baisse constatée dans les détachements permet de retomber sur les volumes observés en 2013-2014 (19).

Figure 3.6.3 – Evolution des départs provisoires par motif



Source : Entrepôt de données BSA

4 Accompagnement des parcours professionnels

Les personnels à besoins particuliers.....	105
Les actions en faveur des personnels en situation de handicap.....	106
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	106
Recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	107
Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail.....	108
Priorités médicales dans le cadre des mutations.....	109
Le dispositif des postes adaptés et des allègements de service.....	111
Enseignants du 1 ^{er} degré.....	111
Enseignants du 2 nd degré.....	112
Accompagnement des parcours professionnels.....	113
Le dispositif Conseil Mobilité Carrière (CMC)	113
Le droit individuel à la formation	114
La formation professionnelle.....	115
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	115
Les personnels enseignants du 2 nd degré.....	117
Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	118
Les personnels d'encadrement	119
Les formations hygiène et sécurité.....	119
Les congés de formation.....	120
L'apprentissage	122
Métiers ciblés, formations et niveaux de qualification	123
Les recrutements effectifs des apprentis par niveau et type de formation, et par département	123
Les apprentis	125
Les salaires	126
Les maîtres d'apprentissage.....	127
Bilan de l'apprentissage à l'issue de l'année scolaire	128

Les personnels à besoins particuliers

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

Tableau 4.1.1 – Evolution du nombre de nouveaux signalements des personnels à besoins particuliers

Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Répartition 2015-2016	Evolution en valeur absolue 2015-2016/2014-2015
Personnels administratifs	34	25	24	16,2%	-1
Infirmiers / Assistants de service sociale	1	2	1	0,7%	-1
Professeurs agrégés	9	4	7	4,7%	3
Professeurs certifiés	87	80	77	52,0%	-3
Professeurs de lycée professionnel	22	15	11	7,4%	-4
Professeurs d'EPS	7	12	8	5,4%	-4
Professeurs d'enseignement général de collège	2	1	0	0,0%	-1
Conseillers principaux d'éducation	6	11	9	6,1%	-2
Contractuels enseignants	24	8	8	5,4%	0
Maîtres auxiliaires	0	1	1	0,7%	0
Conseillers d'orientation - Psychologues	0	0	0	0,0%	0
AED	0	0	1	0,7%	1
Adjoints d'enseignement	0	0	1	0,7%	1
Total	192	159	148	100,0%	-11

Source : Service de la gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre de signalements est quasiment stable par rapport à l'année scolaire 2014-2015.

Les actions en faveur des personnels en situation de handicap

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

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

La loi de 2005 fixe par ailleurs des objectifs ambitieux pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi de l'académie de Nice est de 4,39 %, en progression constante et supérieur à la moyenne nationale.

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

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

Evolution par tranche d'âge

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

Tranche d'âge	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016 / 2014-2015	Répartition 2015-2016 en %
Moins de 25 ans	3	5	66,7%	0,4%
25-40 ans	273	219	-19,8%	18,3%
41-55 ans	631	818	29,6%	68,2%
Plus de 55 ans	270	157	-41,9%	13,1%
Total	1 177	1 199	1,9%	100,0%

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

Evolution par catégorie

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

Catégorie	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/2014-2015 en valeur absolue	Répartition 2015-2016 en %
Enseignants 1 ^{er} degré privé	2	2	0	0,2%
Enseignants 1 ^{er} degré public	237	257	20	21,4%
Enseignants 2 nd degré privé	10	9	-1	0,8%
Enseignants 2 nd degré public	500	525	25	43,8%
Personnels IATSS	137	152	15	12,7%
Contrats aidés	291	254	-37	21,2%
Total	1 177	1 199	22	100,0%

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

Evolution par genre

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

Catégorie	Homme	Femme	Total	Part des femmes
Enseignants 1 ^{er} degré	43	216	259	83,4%
Enseignants 2 nd degré	175	359	534	67,2%
Personnels DIEO	0	0	0	-
Personnels IATSS	61	91	152	59,9%
Contrats aidés	20	234	254	92,1%
Total	299	900	1 199	75,1%

Effectifs relevés après intégration des allocations temporaires d'invalidité dans les bases
 Source : Service d'appui aux ressources humaines

La répartition hommes/femmes est particulièrement marquée dans le cadre des recrutements de contrats aidés avec une représentation féminine largement majoritaire (92,1%) en comparaison de la population de référence (taux de féminisation de l'ensemble des contrats aidés dans le secteur non marchand : 70,1% (DARES : résultats 2016)).

Recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

Année scolaire	Personnels ATSS		Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Personnels enseignants du 2 nd degré	Personnels d'éducation et d'orientation	Total
	Catégorie B	Catégorie C				
2012-2013	3	3	3	1	0	10
2013-2014	1	2	0	7	0	10
2014-2015	1	2	3	4	1	11
2015-2016	0	1	1	5	0	7

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Le nombre de recrutement BOE est de 7, avec 2 renouvellements de contrats (un dans le 1^{er} degré et un dans le 2nd degré).

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

	Personnels IATSS	Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	Personnels enseignants du 2 nd degré	Ensemble
Taux d'emploi	7,45%	2,37%	3,81%	4,39%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

L'obligation d'emploi à l'égard des travailleurs en situation de handicap et des autres catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif global concerné. Le taux d'emploi académique est de 4,39 %, soit une progression de 0,4 point par rapport à l'année précédente.

Des pénalités financières sont mises en œuvre en cas de non respect des objectifs ministériels fixés.

Les contraintes de recrutement sur les emplois d'enseignant sont la mastérisation et les besoins disciplinaires académiques. S'agissant des candidatures sur des fonctions administratives, le nombre de candidatures est relativement important par rapport au nombre de postes offerts. Le taux d'emploi dans cette filière est sensiblement supérieur à l'objectif des 6%.

Maintien dans l'emploi, aménagement des postes de travail

Présentation du dispositif

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

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

Catégorie	Aménagement horaire	Acquisition de matériel spécifique	Auxiliaires de vie professionnelle	Allègement de service	Poste adapté
Enseignants du public	X	X	AED en qualité d'assistance humaine pour apporter un soutien logistique et/ou assurer la sécurité des élèves	X	X
Enseignants du privé	X	X	Agent recruté pour l'accompagnement des activités professionnelles en milieu professionnel	X	
Personnels ATSS	X	X	Agent recruté pour l'accompagnement des activités professionnelles en milieu professionnel		

Source : Service d'appui aux ressources humaines

La convention MEN-FIPHFP signée pour la période 2013-2015 et prolongée sur 2016 permet à l'employeur de répondre aux besoins exprimés par les agents et de prendre les mesures appropriées pour permettre aux agents en situation de handicap d'accéder à un emploi public ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser.

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

Type d'aide	2014			2015			2016		
	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %	Nombre de bénéficiaires	Budget	En %
Aménagement matériel des postes de travail	24	36 800,90 €	20,5%	47	58 447,92 €	31,0%	39	42 479,73 €	23,0%
Dépenses d'accompagnement	26	107 445,13 €	59,7%	22	93 212,41 €	49,4%	22	100 377,61 €	54,4%
Aide à l'amélioration des conditions de vie	13	23 578,59 €	13,1%	20	30 750,90 €	16,3%	19	27 171,03 €	14,7%
Formations individuelles et collectives et information	62	12 002,11 €	6,7%	28	6 263,76 €	3,3%	24	14 517,00 €	7,9%
Total	125	179 826,73 €	100,0%	117	188 674,99 €	100,0%	104	184 545,37 €	100,0%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

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

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

La baisse du nombre de bénéficiaires des actions de formations collectives est en lien avec le programme de formation important mis en œuvre pour les personnels d'encadrement et les cadres RH en début de convention, soit en 2014.

Accompagnement des personnels par une assistance humaine

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

Niveau	Nombre de personnes concernées				Moyenne horaire accordée en 2015-2016
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution en valeur absolue	
1 ^{er} degré	3	3	2	-1	16,0
2 nd degré	9	11	11	0	17,0
Total	12	14	13	-1	-

Sources : Services de gestion des DSDEN06 et DSDEN83

Pour certains types de handicaps lourds, tels que les handicaps moteurs ou sensoriels, la mise à disposition d'une assistance humaine peut être une aide appropriée pour accompagner les personnels dans leur activité professionnelle.

L'assistance humaine peut varier selon le type de handicap. Il est important de préciser que l'assistant ne se substitue pas à la personne handicapée, il apporte uniquement un appui matériel. A titre d'exemple, l'assistance peut notamment porter sur l'écriture au tableau, la manipulation d'objets, de documents ou d'appareils, la lecture de copies et la recherche de documents, l'aide aux déplacements ou contribuer à assurer la surveillance des élèves.

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

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

Priorités médicales dans le cadre des mutations

Personnels enseignants du 1^{er} degré

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

	2013-2014			2014-2015			2015-2016		
	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie	Alpes-Maritimes	Var	Académie
Nombre de participants	1 535	1 547	3 082	1 637	1 453	3 090	1 572	1 383	2 955
Nombre de personnels mutés	624	770	1 394	717	726	1 443	623	568	1 191
Priorités médicales accordées (personnes)	55	51	106	53	39	92	49	48	97
Part des priorités médicales/participants	3,6%	3,3%	3,4%	3,2%	2,7%	3,0%	3,1%	3,5%	3,3%

Sources : Divisions des personnels enseignants des DSDEN06 et DSDEN83

97 priorités médicales ont été accordées en 2015 dont 49 pour les Alpes-Maritimes et 48 pour le Var, soit une hausse de 5 par rapport à l'année précédente. La part des priorités médicales au niveau académique est de 3,3% en hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente. Elle est de 3,1% pour les Alpes-Maritimes et de 3,5% pour le Var.

Personnels enseignants du 2nd degré

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

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Nombre de participants	2 233	2 499	2 224
Nombre de demandes de priorités médicales	137	168	128
Priorités médicales accordées (personnes)	59	73	58
Part des priorités médicales/participants	2,6%	2,9%	2,6%
Part des priorités médicales accordées/demandes	43,1%	43,5%	45,3%

Sources : Service de gestion des affectations des personnels enseignants

Personnels ATSS

Tableau 4.2.11 – Evolution des priorités médicales accordées aux personnels ATSS

Corps	Nombre de priorités médicales accordées		
	2013-2014	2014-2015	2015/2016
A.A.E.	0	4	3
S.A.E.N.E.S.	9	2	1
A.D.J.A.E.N.E.S.	0	4	8
Total	9	10	12

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

Le nombre de priorités médicales accordées est en augmentation et passe de 10 en 2015 à 12 en 2016.

Le dispositif des postes adaptés et des allègements de service

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

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

Enseignants du 1^{er} degré

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

Année scolaire	Postes adaptés en longue durée (PALD)				Postes adaptés de courte durée (PACD)	
	Nombre de demandes	1 ^{ère} affectation	Agents maintenus	Total des postes	Nombre de demandes	Total des postes
2013-2014	11	1	9	10	36	16
2014-2015	10	1	10	11	27	17
2015-2016	8	2	10	12	19	16

Sources : Divisions des personnels enseignants des DSDEN06 et DSDEN83

Le bilan concernant les postes adaptés de longue durée traduit une stabilité par rapport à 2014-2015. Les demandes d'adaptation de courte durée sont en baisse de 29,6% alors que le nombre d'agents sur ce type de postes (PACD) reste quasiment stable (-1).

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

Année scolaire	Allègements de service			
	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites	Total quotité d'allègement octroyée en ETP
2013-2014	57	39	68,4%	10,4
2014-2015	99	41	41,4%	9,5
2015-2016	94	44	46,8%	11,5

Sources : Service d'appui aux ressources humaines

L'augmentation de la quotité d'allègement de service octroyée traduit une politique volontariste d'accompagnement dans les fonctions d'enseignement. La baisse simultanée du nombre de demandes permet une augmentation significative de la part des demandes satisfaites.

Enseignants du 2nd degré

Tableau 4.3.3 – Historique du nombre de PALD et PACD des personnels enseignants du 2nd degré

Année scolaire	Postes adaptés en longue durée (PALD)				Postes adaptés de courte durée (PACD)	
	Nombre de demandes	1 ^{ère} affectation	Agents maintenus	Total des postes	Nombre de demandes	Total des postes
2013-2014	20	2	17	19	27	18
2014-2015	18	2	17	19	21	10
2015-2016	11	4	18	22	22	11

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

Le nombre de demande en poste adapté a baissé de 7 en 2015 pour les PALD alors que le nombre de postes a augmenté (+3).

Le nombre d'emplois en PACD a progressé au même rythme que le nombre de demandes (+1).

Tableau 4.3.4 – Historique du nombre d'allègements de services des personnels enseignants du 2nd degré

Année scolaire	Allègements de service			
	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Part des demandes satisfaites	Total quotité d'allègement octroyée en ETP
2013-2014	98	53	54,1%	8,8
2014-2015	108	92	85,2%	15,7
2015-2016	146	97	66,4%	15,8

Sources : Service d'appui aux ressources humaines

La stabilisation de la quotité d'allègements de service octroyée est cohérente avec le principe de soutien exceptionnel et momentané que permet l'allègement de service pour les personnels confrontés à des difficultés de santé et/ou en situation de handicap.

L'augmentation du nombre de demandes satisfaites ne permet pas de compenser la forte augmentation du nombre de demandes ce qui entraîne une baisse de la part des demandes satisfaites.

Accompagnement des parcours professionnels

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

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

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

231 entretiens de conseil en mobilité carrière

5 dossiers de DIF accordés pour accompagner une mobilité

Le dispositif Conseil Mobilité Carrière (CMC)

Présentation

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

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

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

Les entretiens individuels

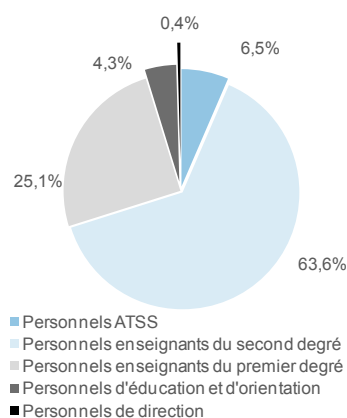
Les demandes des enseignants du 1^{er} degré sont stables, par rapport à l'augmentation des deux dernières années.

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

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

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

Figure 4.4.1 – Répartition des personnels reçus en entretiens individuels en 2015-2016



Source : Service social en faveur des personnels

Le droit individuel à la formation

47 demandes de DIF ont été formulées en 2015-2016, soit 11 de moins par rapport à l'année précédente. Cette diminution est principalement due à la baisse des demandes observée chez les enseignants du 2nd degré (-10).

Pour le volet EATSS, au-delà des dossiers hors délai, il convient de retenir que 3 des 5 demandeurs administratifs se sont vus proposer une alternative à leur demande via l'ouverture de droits à des formations en ligne (informatique ou langues vivantes). De la même façon, un des personnels contractuels s'est vu proposer un entretien avec le CMC académique au regard de sa demande.

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

	2014-2015		2015-2016	
	Demandes formulées	Demandes accordées	Demandes formulées	Demandes accordées
Enseignants 1 ^{er} degré	23	3	24	3
Enseignants 2 nd degré	25	2	15	4
Personnels ATSS	5	0	5	0
Contractuels	5	1	3	1
Personnels de direction	0	0	0	0
Total	58	6	47	8

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

La formation professionnelle

Les personnels enseignants du 1^{er} degré

Evolution

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

Académie	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016 / 2014-2015
Candidats	7 075	6 066	6 445	6,2%
Candidats retenus	6 023	5 565	5 401	-2,9%
Stagiaires présents	5 358	4 137	4 147	0,2%
Présents / Retenus	89,0%	74,3%	76,8%	+2,5 pt(s)
Stagiaires assidus	5 093	3 823	3 957	3,5%
Assidus / Présents	95,1%	92,4%	95,4%	+3,0 pt(s)

Source : EGIDE

6 445 candidatures sont recensées pour l'ensemble des personnels enseignants du 1^{er} degré, soit une augmentation de 6,2%. Le nombre de candidatures retenues est en baisse (-2,9%). Le taux de présence de 76,8% en hausse cette année de 2,5 points augmente légèrement moins que le taux d'assiduité (95,4%, soit + 3,0 points).

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

Alpes-Maritimes	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016 / 2014-2015
Candidats	3 440	2 822	3 046	7,9%
Candidats retenus	2 474	2 321	2 010	-13,4%
Stagiaires présents	2 305	2 061	1 815	-11,9%
Présents / Retenus	93,2%	88,8%	90,3%	+1,5 pt(s)
Stagiaires assidus	2 172	1 867	1 744	-6,6%
Assidus / Présents	94,2%	90,6%	96,1%	+5,5 pt(s)

Source : EGIDE

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

Var	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016 / 2014-2015
Candidats	3 635	3 244	3 399	4,8%
Candidats retenus	3 549	3 244	3 391	4,5%
Stagiaires présents	3 053	2 076	2 332	12,3%
Présents / Retenus	86,0%	64,0%	68,8%	+4,8 pt(s)
Stagiaires assidus	2 921	1 956	2 213	13,1%
Assidus / Présents	95,7%	94,2%	94,9%	+0,7 pt(s)

Source : EGIDE

Activité par typologie d'action de formation

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

Alpes-Maritimes	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Formation professionnelle statutaire	4	4,8%	348	11,4%	348	17,3%	1 889	33,6%
Adaptation immédiate au poste de travail	2	2,4%	25	0,8%	25	1,2%	35	0,6%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	67	80,7%	2 233	73,3%	1 355	67,4%	2 944	52,4%
Préparation aux examens et concours	4	4,8%	132	4,3%	116	5,8%	521	9,3%
Formation diplômante	1	1,2%	154	5,1%	12	0,6%	20	0,4%
Elaboration de ressources	4	4,8%	154	5,1%	154	7,7%	210	3,7%
Développement des compétences liées aux activités de formation	1	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	83	100,0%	3 046	100,0%	2 010	100,0%	5 619	100,0%

Source : EGIDE

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

Var	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Formation professionnelle statutaire	18	11,8%	996	29,3%	996	29,4%	1 311	30,6%
Adaptation immédiate au poste de travail	2	1,3%	57	1,7%	57	1,7%	89	2,1%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	4	2,6%	30	0,9%	27	0,8%	50	1,2%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	40	26,1%	748	22,0%	747	22,0%	1 386	32,4%
Préparation aux examens et concours	4	2,6%	91	2,7%	91	2,7%	531	12,4%
Elaboration de ressources	12	7,8%	94	2,8%	94	2,8%	59	1,4%
Développement des compétences liées aux activités de formation	72	47,1%	1 376	40,5%	1 372	40,5%	828	19,4%
Conception et organisation de la formation	1	0,7%	7	0,2%	7	0,2%	25	0,6%
Total	153	100,0%	3 399	100,0%	3 391	100,0%	4 279	100,0%

Source : EGIDE

Activité selon les types de public concernés

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

Alpes-Maritimes	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Enseignants en école	60	71,4%	2 310	75,8%	1 434	71,3%	4 040	67,9%
Maîtres formateurs	1	1,2%	62	2,0%	62	3,1%	34	0,6%
Conseillers pédagogiques	1	1,2%	59	1,9%	59	2,9%	251	4,2%
Formateurs animateurs TICE	1	1,2%	20	0,7%	20	1,0%	31	0,5%
Personnels de l'ASH	4	4,8%	108	3,5%	108	5,4%	125	2,1%
Directeurs d'école	6	7,1%	81	2,7%	68	3,4%	700	11,8%
Autres publics	11	13,1%	406	13,3%	259	12,9%	766	12,9%
Total	84	100,0%	3 046	100,0%	2 010	100,0%	5 947	100,0%

Source : EGIDE

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

Var	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Enseignants en école	136	88,9%	2 835	83,4%	2 827	83,4%	2 629	61,4%
Maîtres formateurs	1	0,7%	56	1,6%	56	1,7%	86	2,0%
Conseillers pédagogiques	1	0,7%	56	1,6%	56	1,7%	196	4,6%
Personnels de l'ASH	3	2,0%	41	1,2%	41	1,2%	489	11,4%
Psychologues scolaires, rééducateurs	1	0,7%	59	1,7%	59	1,7%	21	0,5%
Directeurs d'école	6	3,9%	278	8,2%	278	8,2%	806	18,8%
Inspecteurs de l'éducation nationale du 1 ^{er} degré	2	1,3%	40	1,2%	40	1,2%	10	0,2%
Autres publics	3	2,0%	34	1,0%	34	1,0%	42	1,0%
Total	153	100,0%	3 399	100,0%	3 391	100,0%	4 279	100,0%

Source : EGIDE

Activité selon le type de candidature

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

Alpes-Maritimes	Candidats inscrits		Candidats retenus		Stagiaires présents	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Avec appel à candidature individuelle	1 336	43,9%	304	15,1%	263	4,7%
Sans appel à candidature	1 710	56,1%	1 706	84,9%	5 296	95,3%
Total	3 046	100,0%	2 010	100,0%	5 559	100,0%

Source : EGIDE

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

Var	Candidats inscrits		Candidats retenus		Stagiaires présents	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Avec appel à candidature individuelle	39	1,1%	31	0,9%	22	0,9%
Sans appel à candidature	3 360	98,9%	3 360	99,1%	2 310	99,1%
Total	3 399	100,0%	3 391	100,0%	2 332	100,0%

Source : EGIDE

Certains stages départementaux avec appel à candidature individuelle ont été annulés faute de candidats inscrits.

Les personnels enseignants du 2nd degré

Evolution

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

Académie	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016 / 2014-2015
Candidats	29 938	24 871	33 586	35,0%
Candidats retenus	26 773	17 814	30 693	72,3%
Stagiaires présents	23 170	12 594	23 268	84,8%
Présents / Retenus	86,5%	70,7%	75,8%	+5,1 pt(s)
Stagiaires assidus	15 800	11 674	20 856	78,7%
Assidus / Présents	68,2%	92,7%	89,6%	-3,1 pt(s)

Source : EGIDE

Le nombre de candidats retenus et présents a fortement évolué en raison des formations liées à la réforme du collège et à l'augmentation des stages établissement. Le nombre de stagiaires présents est passé de 12 594 à 23 268, soit une progression de 84,8% ; les stagiaires assidus augmentent moins avec un taux Assidus/Présents en baisse de 3,1 points.

Activité par typologie d'action de formation

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

Académie	Modules réalisés		Candidats inscrits		Candidats retenus		Journées de stagiaires réalisées	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Formation professionnelle statutaire	117	11,4%	2 231	6,6%	2 115	6,9%	2 585	8,4%
Adaptation immédiate au poste de travail	52	5,1%	803	2,4%	785	2,6%	1 055	3,4%
Adaptation évolution prévisible métiers	87	8,5%	2 266	6,7%	1 857	6,1%	2 002	6,5%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	601	58,6%	25 308	75,4%	23 149	75,4%	23 168	75,0%
Préparation aux examens et concours	81	7,9%	617	1,8%	470	1,5%	600	1,9%
Formation diplômante	1	0,1%	13	0,0%	10	0,0%	17	0,1%
Elaboration de ressources	14	1,4%	195	0,6%	171	0,6%	118	0,4%
Développement des compétences liées aux activités de formation	38	3,7%	1 695	5,0%	1 684	5,5%	999	3,2%
Conception et organisation de formation	34	3,3%	458	1,4%	452	1,5%	352	1,1%
Total	1 025	100,0%	33 586	100,0%	30 693	100,0%	30 896	100,0%

Source : EGIDE

Activité selon le type de candidature

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

Académie	Candidats inscrits		Candidats retenus		Stagiaires présents	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Avec appel à candidature individuelle	5 999	17,9%	3 785	12,3%	2 584	11,1%
Avec appel à candidature collective	10 329	30,8%	9 673	31,5%	8 355	35,9%
Sans appel à candidature	17 258	51,4%	17 235	56,2%	12 329	53,0%
Total	33 586	100,0%	30 693	100,0%	23 268	100,0%

Source : EGIDE

Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

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

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Nombre de modules proposés	163	126	251
Nombre de modules ouverts	106	85	174
Modules ouverts en %	65,0%	67,5%	69,3%

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

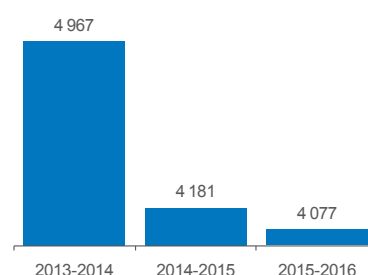
L'évolution du nombre de modules de formation proposés s'explique par deux éléments :

- la prise en compte des formations hors académie suivies par nos personnels d'une part, et
- et d'autre part, la mise en place de formation à distance

Le taux de réalisation continue de s'améliorer. La plupart des formations non ouvertes le sont par manque de candidats.

La diminution du nombre de journées stagiaires s'infléchit : elle passe de -15,8% en 2014-2015 à 2,5% en 2015-2016.

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



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

Les personnels d'encadrement

Le plan de formation de l'encadrement tout en s'adaptant aux thématiques et approches nouvelles est relativement stable dans son volume.

Les formations sont réalisées soit au sein de l'académie soit au niveau national (ESEN, Paris, Tulle notamment).

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

Plan de formation	Nombre de modules						Jours de formation		
	Catégoriel			Inter-catégoriel			2013-2014	2014-2015	2015-2016
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2013-2014	2014-2015	2015-2016			
Formation statutaire 1 ^{ère} année	23	27	32	2	1	1	33,5	40,5	41,0
Formation continue	8	9	7	35	36	36	23,0	24,0	23,0
Total	31	36	39	37	37	37	56,5	64,5	64,0

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

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

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Nombre de modules proposés	68	73	76
Nombre de modules ouverts	62	69	64
Modules ouverts en %	91,2%	94,5%	84,2%

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

Les formations hygiène et sécurité

Tableau 4.5.16 – Les formations hygiène et sécurité dispensées durant l'année scolaire 2015-2016

Type de formation	2015-2016	
	Nombre de jours	Nombre de participants
Formation continue des assistants de prévention de circonscription	2,0	36
Formation continue des assistants de prévention des collèges, lycées et établissements administratifs	21,0	195
Formation initiale des adjoints gestionnaires	0,5	10
Formation initiale des chefs d'établissement public local d'enseignement	0,5	10
Formation initiale des assistants de prévention de circonscription	3,0	9
Formation initiale des assistants de prévention des collèges, lycées et établissements administratifs	15,0	53
Formation initiale des nouveaux directeurs des Alpes-Maritimes et du Var pour la partie Santé et Sécurité au Travail	1,0	30
Formation Plan Particulier de Mise en Sécurité (P.P.M.S.)	1,0	8
Total	44	351

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

Les congés de formation

Personnels enseignants du 1^{er} degré

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

	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015
Alpes-Maritimes	97	108	99	-9	13	12	13	1
Var	76	47	48	1	10	10	10	0
Total	173	155	147	-8	23	22	23	1

Sources : Divisions de personnels enseignants des DSDEN 06 et 83

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

Les personnels titulaires

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

Corps	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015
Professeurs certifiés	725	636	604	-32	25	26	26	0
Professeurs agrégés	58	61	61	0	3	4	4	0
Professeurs de lycée professionnel	53	51	55	4	3	4	4	0
Professeurs d'enseignement général de collège	1	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'EPS	44	41	34	-7	2	3	3	0
Conseillers d'Orientation - Psychologues	7	4	5	1	1	0	0	0
Conseillers principaux d'éducation	12	16	12	-4	1	1	1	0
Total	900	809	771	-38	35	38	38	0

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

Tous corps confondus, le nombre de demandes continue de diminuer par rapport à l'an passé (-38). Le nombre de bénéficiaires demeure quant à lui identique entre les 2 années de référence : 38.

La dotation des personnels enseignants et d'orientation (hors CPE) est également inchangée entre les 2 années (300 mois).

S'agissant du corps des professeurs certifiés, il faut toujours en moyenne attendre la 8^{ème} demande pour obtenir un congé de formation professionnelle.

Les personnels non titulaires

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

Année scolaire	Dotation	Nombre de congés demandés	Nombre de congés accordés
2013-2014	17 mois	6	2
2014-2015	20 mois	8	2
2015-2016	20 mois	8	2

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

Comme l'année précédente, sur une dotation initiale reconduite de 20 mois, 2 congés de formation sur les 8 demandés ont été accordés.

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

Corps	Nombre de congés demandés				Nombre de congés accordés			
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/ 2014-2015
A.A.E	0	0	0	0	0	0	0	0
S.A.E.N.E.S.	1	2	2	0	1	1	0	-1
A.D.J.A.E.N.E.S.	0	2	3	1	0	1	3	2
A.T.R.F.	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	1	1	2	1	0	1	1	0
Assistants de service social	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	5	7	2	1	3	4	1

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

L'apprentissage

Eléments de contexte

Lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, le Président de la République a annoncé des objectifs de recrutement au sein de la fonction publique d'Etat : 4 000 apprentis devront être recrutés à partir du mois de septembre 2015, 6 000 à partir du mois de septembre 2016 et 10 000 à partir du mois de septembre 2017.

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

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

En mai 2015, notre ministère a sollicité l'ensemble des académies afin de recruter des apprentis sur des métiers non enseignants. Pour l'académie de Nice, l'objectif était de 47 recrutements d'apprentis sur des fonctions ATSS au 31/12/2015.

Le recrutement prévisionnel au sein de l'académie de Nice

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

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

La cartographie des formations

Les recrutements d'apprentis pour la rentrée 2015 ont été réalisés au regard des formations ouvertes par la voie de l'apprentissage.

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

Les maîtres d'apprentissage

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

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

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

ou

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

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

Métiers ciblés, formations et niveaux de qualification

L'académie de Nice a réalisé 87,0% de son objectif de recrutement d'apprentis pour 2015.

Tableau 4.6.1 – Nombre de d'apprentis par niveau de qualification

Niveau	Formation	Metier	Prévisionnel	Recrutement
IV	Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	Secrétaire de gestion	4	4
			4	4
III	BTS Assistant de Gestion PME PMI	Assistant de gestion	12	10
	BTS Assistant Manager	Secrétaire de direction	15	15
	BTS Comptabilité -Gestion	Chargé de la comptabilité	1	1
	DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	Assistant administratif	5	2
	DUT Informatique	Technicien informatique de proximité	2	1
			35	29
II	Licence Ressources Humaines	Chargé de mission aux ressources humaines	3	3
			3	3
I	Master Ressources Humaines	Chargé de mission aux ressources humaines	3	3
	Master Communication	Chargé de communication	1	1
	Master Informatique	Chargé de la sécurité informatique	1	1
			5	5
Total			47	41

Source : Service d'appui aux ressources humaines

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

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

Niveau	Formation	Alpes-Maritimes	Var	Total	Part
IV	Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	0	4	4	9,8%
		0	4	4	9,8%
III	BTS Assistant de Gestion PME PMI	6	4	10	24,4%
	BTS Assistant Manager	6	9	15	36,6%
	BTS Comptabilité Gestion	0	1	1	2,4%
	DUT Gestion des Entreprises et des Administrations	2	0	2	4,9%
	DUT Informatique	1	0	1	2,4%
		15	14	29	70,7%
II	Licence Ressources Humaines	3	0	3	7,3%
		3	0	3	7,3%
I	Master Ressources Humaines	3	0	3	7,3%
	Master Communication	1	0	1	2,4%
	Master Informatique	1	0	1	2,4%
		5	0	5	12,2%
Total		23	18	41	100,0%

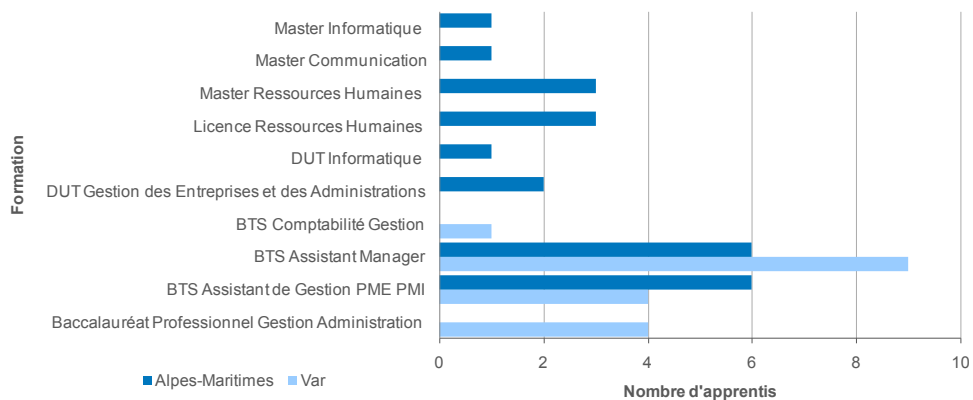
Source : Service d'appui aux ressources humaines

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 2015.

Le prévisionnel des recrutements n'a donc pas pu inclure plus de formations axées sur des formations de niveau IV. A titre d'exemple, le baccalauréat professionnel Gestion Administration est ouvert à la voie de l'apprentissage uniquement dans le département du Var.

Au total, le département des Alpes-Maritimes compte 56,1% des apprentis recrutés et le département du Var en compte 43,9%.

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



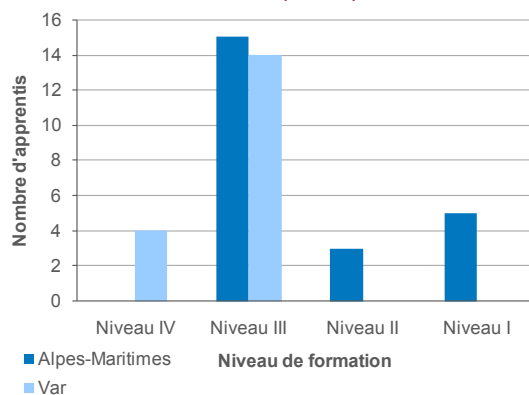
Source : Service d'appui aux ressources humaines

La totalité des recrutements concernant le bac professionnel gestion administration a été réalisée dans le Var, la formation n'étant pas ouverte par la voie de l'apprentissage dans les Alpes-Maritimes.

Les apprentis préparant des formations du supérieur ont tous été affectés sur des métiers supports (communication, RH, informatique...) en services académiques.

Les apprentis préparant des BTS Assistant de gestion PME/PMI ou Assistant Manager ont été affectés en grande majorité en établissements scolaires, en services de gestion ou de secrétariat de direction.

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

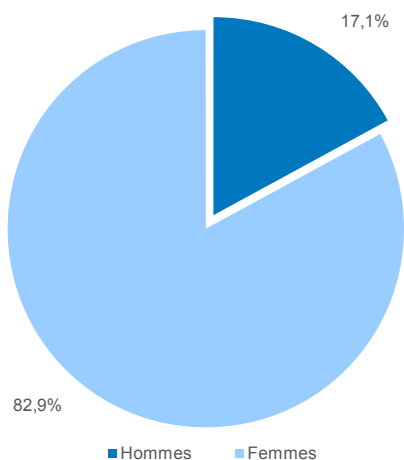


Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les apprentis

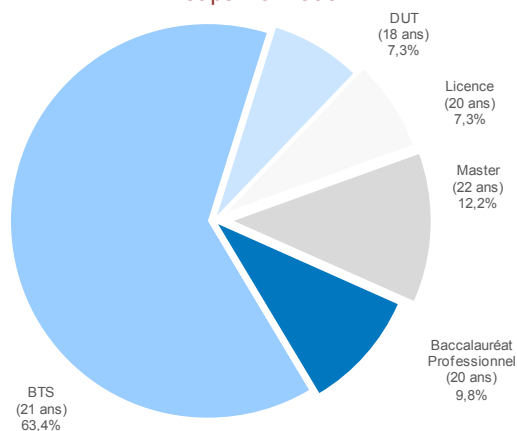
Les apprentis par genre et par âge moyen

Figure 4.6.3 – Répartition des apprentis par genre



Source : Service d'appui aux ressources humaines

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

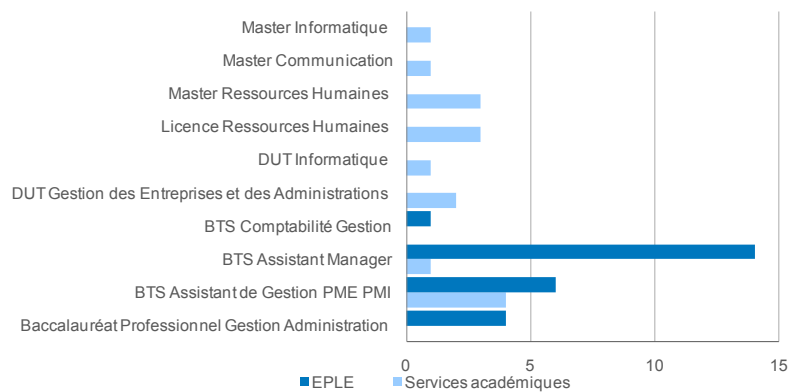


Source : Service d'appui aux ressources humaines

On constate qu'une forte majorité d'apprentis recrutés sont des femmes (82,9%). Les apprentis en situation de handicap représentent 2,0% des recrutements. Les apprentis recrutés au sein de l'académie ont en moyenne 21 ans.

L'affectation des apprentis

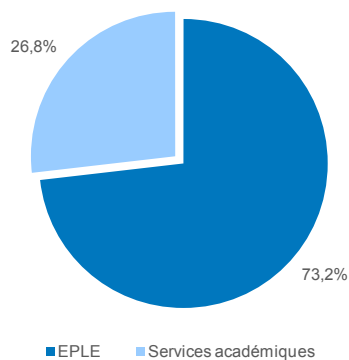
Figure 4.6.5 – Affectation des apprentis recrutés selon leur formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

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

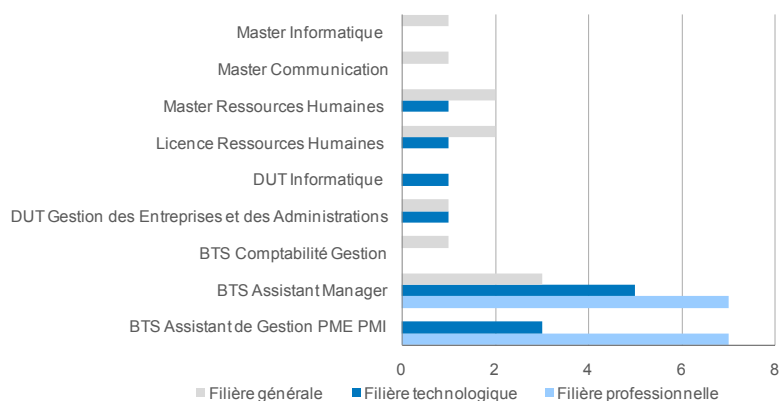
Figure 4.6.6 – Répartition des apprentis recrutés par lieu d'affectation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

La formation initiale des apprentis

Figure 4.6.7 – Formation initiale des apprentis recrutés par formation

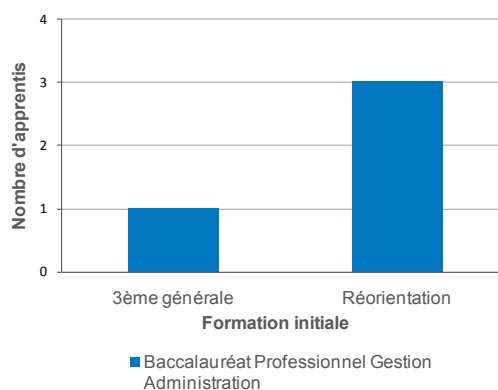


Source : Service d'appui aux ressources humaines

53,8% des apprentis recrutés dans le cadre d'un BTS sont issus d'une filière professionnelle, 30,8% d'une filière technologique.

66,7% des apprentis recrutés dans le cadre d'un DUT sont issus d'une filière technologique, 33,3% d'une filière générale.

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



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les salaires

Tableau 4.6.3 – Grille de rémunération des apprentis

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

Source : Service d'appui aux ressources humaines

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

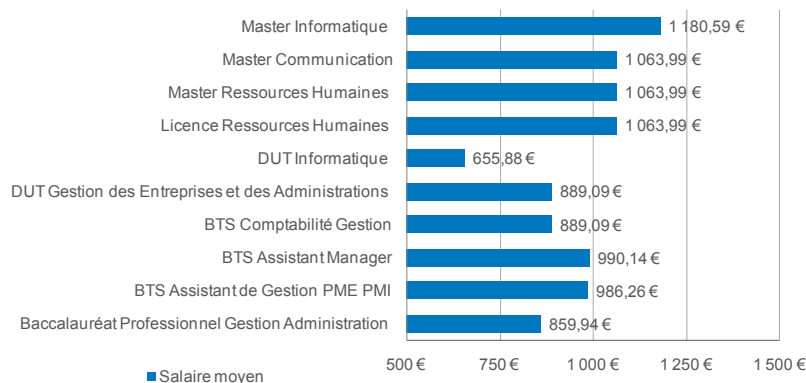
Cette rémunération est majorée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

Le salaire moyen des apprentis au sein de l'académie de Nice est de 980,09 €.

Le salaire minimum est de 655,88 €.

Le salaire maximum est de 1 180,59 €.

Figure 4.6.9 – Salaire moyen des apprentis par formation



Source : Service d'appui aux ressources humaines

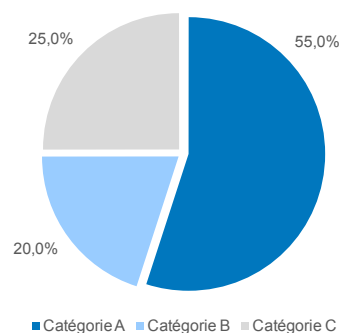
Les maîtres d'apprentissage

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

Formations encadrées	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Baccalauréat Professionnel Gestion Administration	2	0	2	4
BTS Assistant de Gestion PME PMI	9	1	0	10
BTS Assistant Manager	0	7	8	15
BTS Comptabilité Gestion	1	0	0	1
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA)	2	0	0	2
DUT Informatique	1	0	0	1
Licence Ressources Humaines	2	0	0	2
Master Ressources Humaines	3	0	0	3
Master Communication	1	0	0	1
Master Informatique	1	0	0	1
Total	22	8	10	40

Source : Service d'appui aux ressources humaines

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



Sur les 40 maîtres d'apprentissage, 22 sont de catégorie A.

Le BTS Assistant Manager représente plus de 80,0% des formations encadrées par les maîtres d'apprentissage des catégories B et C.

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Une formation d'une durée de deux jours animée par un prestataire extérieur a été proposée à l'ensemble des maîtres d'apprentissage.

Deux sessions se sont déroulées, une dans les Alpes-Maritimes et une dans le Var.

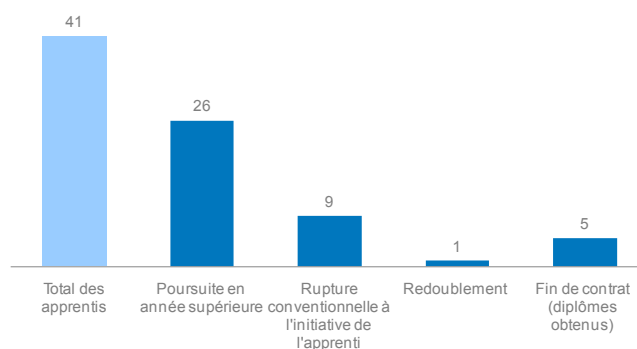
83,0% des maîtres d'apprentissage conviés étaient présents à la formation.

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

Les 5 apprentis ayant terminé leur contrat ont tous obtenu leur diplôme :

- 3 apprentis poursuivent leurs études en Master Ressources Humaines et ont signé un nouveau contrat au sein de l'académie de Nice.
- 1 apprenti en Master Informatique est inséré professionnellement.
- 1 apprenti en BTS Assistant Manager est à la recherche d'un emploi.

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



Source : Service d'appui aux ressources humaines

5

L'action sociale et la prévention des risques professionnels

Le service social et la politique académique d'action sociale	133
Activité du service social en faveur des personnels	133
L'action sociale	134
La politique de prévention des risques professionnels	138
La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des personnels ...	138
Les accidents de travail.....	140
Les violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de ses fonctions.....	141
Le réseau de Prévention d'Aide et de Soutien (P.A.S.)	143

Le service social et la politique académique d'action sociale

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une approche globalisée des ressources humaines, les questions relatives à l'action sociale sont pleinement intégrées dans la politique académique de GRH pilotée par la Secrétaire générale adjointe - Directrice 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.

Activité du service social en faveur des personnels

Présentation du service social en faveur des personnels

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

Rôle et fonctions des assistants de service social (ASS) en faveur des personnels

Ils sont définis par la circulaire n°91-248 du 11 septembre 1991, et s'exercent dans trois grands domaines :

- aide et conseils aux personnels,
- participation à la politique sociale de l'administration,
- action sociale en faveur des personnels.

Caractéristiques des personnes reçues

Les personnels rencontrés sont majoritairement des enseignants et cette proportion est en augmentation à l'inverse des personnels non enseignants. Les personnels retraités, tous corps confondus, représentent 13,0% des personnes reçues.

Motifs d'intervention du service social en faveur des personnels

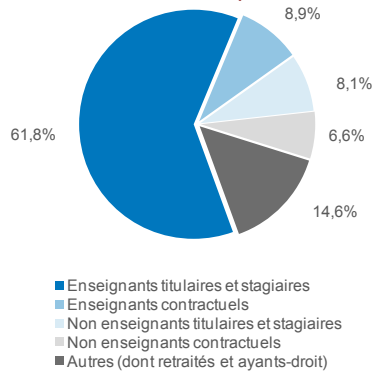
Les assistantes sociales sont sollicitées dans différents domaines du quotidien du professionnel :

- **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.

Ces différents domaines chiffrés reflètent souvent la première demande de l'intéressé mais chaque problématique peut affecter d'autres domaines de la vie.

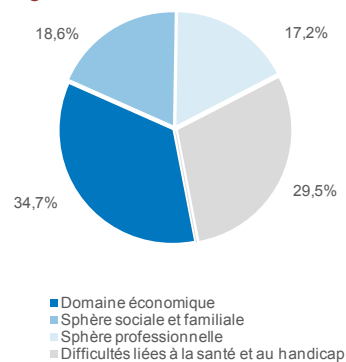
Les assistantes sociales, de part leur formation, ont une approche pluridimensionnelle des problèmes rencontrés par les personnels de l'académie.

Figure 5.1.1 – Statut des personnes reçues



Source : Service social en faveur des personnels

Figure 5.1.2 – Motifs d'intervention



Source : Service social en faveur des personnels

Tableau 5.1.1 – Evolution des motifs d'intervention

Motifs d'intervention	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Domaine économique	35,3%	34,5%	34,7%
Sphère sociale et familiale	26,4%	24,3%	18,6%
Sphère professionnelle	18,8%	21,4%	17,2%
Difficultés liées à la santé et au handicap	19,5%	19,8%	29,5%
Information / orientation vers les structures ou dispositifs existants	-	-	-
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Service social en faveur des personnels

L'action sociale

Les budgets

Tableau 5.1.2 – Evolution du budget de l'action sociale BOP 0214

	2014	2015	2016	Evolution en valeur absolue
Titre 2	460 033,4 €	507 185,2 €	538 795,7 €	31 610,5 €
Hors titre 2*	65 222,7 €	66 194,3 €	53 470,5 €	-12 723,9 €
Total	525 256,1 €	573 379,5 €	592 266,2 €	18 886,7 €

À partir de 2015, y compris aide sociale d'initiative académique sur la prise en charge des CESU garde d'enfants pour les assistants d'éducation
Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Tableau 5.1.3 – Evolution du budget de l'action sociale BOP 0150

	2014	2015	2016	Evolution en valeur absolue
Titre 2	400,0 €	0,0 €	2 000,0 €	2 000,0 €
Hors titre 2	0,0 €	0,0 €	6 233,0 €	6 233,0 €
Total	400,0 €	0,0 €	8 233,0 €	8 233,0 €

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Tableau 5.1.4 – Evolution du budget de l'action sociale BOP 0139

	2014	2015	2016	Evolution en valeur absolue
Titre 2	15 543,9 €	17 800,9 €	24 694,0 €	6 893,1 €
Hors titre 2	9 143,3 €	350,0 €	0,0 €	-350,0 €
Total	24 687,2 €	18 150,9 €	24 694,0 €	6 543,1 €

Source : Service de 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 (28 904,1€), le dispositif d'accompagnement à la gestion budgétaire (4 610,0€) et la prise en charge des CESU garde d'enfants pour les assistants d'éducation (19 956,4€).

Pour le programme 0150, les dépenses du Hors Titre 2 correspondent à l'aide à la restauration en faveur des personnels de l'Observatoire de la Côte d'Azur.

Les prestations interministérielles (PIM) du titre 2

Les dépenses PIM

Tableau 5.1.5 – Evolution des dépenses PIM au BOP 0214 par type de prestation

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Séjours d'enfants	18 923,8 €	17 764,8 €	11 599,3 €	-34,7%
Enfants handicapés	219 676,8 €	204 370,7 €	252 847,3 €	23,7%
Total PIM	238 600,6 €	222 135,5 €	264 446,7 €	19,0%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Tableau 5.1.6 – Evolution des dépenses PIM au BOP 0139 par type de prestation

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Séjours d'enfants	515,8 €	500,7 €	385,2 €	-23,1%
Enfants handicapés	6 802,6 €	7 413,4 €	8 427,8 €	13,7%
Total PIM	7 318,4 €	7 914,2 €	8 813,0 €	11,4%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

La consommation des crédits est en hausse pour les deux BOP. Comme pour les années précédentes, le premier poste de consommation, au titre des PIM, concerne les prestations en faveur des personnels ayant un ou des enfants handicapés.

Les bénéficiaires PIM

Tableau 5.1.7 – Evolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0214

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Enfants handicapés	112	145	163	12,4%
Séjours d'enfants	128	143	110	-23,1%
Nombre de bénéficiaires PIM	240	288	273	-5,2%
Nombre de journées subventionnées	3 112	2 772	1 730	-37,6%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre d'agents bénéficiaires de PIM a sensiblement augmenté pour les enfants handicapés. Il a sensiblement baissé pour les séjours d'enfants. Le nombre de jours subventionnés a baissé.

Tableau 5.1.8 – Evolution du nombre de bénéficiaires de PIM au BOP 0139

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Enfants handicapés	5	10	10	0,0%
Séjours d'enfants	6	6	4	-33,3%
Nombre de bénéficiaires PIM	11	16	14	-12,5%
Nombre de journées subventionnées	124	77	61	-20,8%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Deux agents en moins par rapport à 2015 et 61 jours subventionnés en 2016 au lieu de 77 jours en 2015.

Aide sociale d'initiative académique (ASIA) du titre 2

Les dépenses ASIA

L'aide aux familles regroupe l'aide aux frais de garderie périscolaire, l'aide aux frais de restauration scolaire et l'aide aux frais d'études supérieures depuis septembre 2016.

Tableau 5.1.9 – Evolution des dépenses ASIA au BOP 0214 par type de prestation

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Logement : aide à l'installation	13 949,0 €	14 016,0 €	19 121,0 €	36,4%
Enfance et étude : aides aux familles	45 832,8 €	54 424,8 €	86 226,1 €	58,4%
Aide au départ en retraite*	3 938,0 €	3 658,9 €	2 252,0 €	-38,5%
Total	63 719,8 €	72 099,7 €	107 599,1 €	49,2%

* Environnement professionnel et privé

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

On note une augmentation de la consommation des crédits du BOP 0214 pour les ASIA, notamment pour les aides aux familles, en partie expliquée par la mise en place de l'aide aux frais d'études supérieures.

Tableau 5.1.10 – Evolution des dépenses ASIA au BOP 0139 par type de prestation

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Logement : aide à l'installation		313,0 €		-100,0%
Enfance et étude : aides aux familles	1 425,5 €	1 273,7 €	1 581,0 €	24,1%
Aide au départ en retraite*				
Total	1 425,5 €	1 586,7 €	1 581,0 €	-0,4%

* Environnement professionnel et privé

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Pour le BOP 150, sur l'exercice 2016 : 1 000 € pour une aide au départ à la retraite.

Les bénéficiaires ASIA

Tableau 5.1.11 – Evolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par type de prestation

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Logement : aide à l'installation	29	33	39	18,2%
Enfance et étude : aides aux familles	239	284	389	37,0%
Aide au départ en retraite*	5	7	5	-28,6%
	273	324	433	33,6%

* Environnement professionnel et privé

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Le nombre de bénéficiaires augmente sensiblement, notamment au titre des aides aux familles.

Pour le BOP 0139, sur l'exercice 2016: 7 agents sont concernés.

Pour le BOP 0150, sur l'exercice 2016: 1 seule personne concernée.

Tableau 5.1.12 – Evolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par catégorie de personnels

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Enseignants du 1 ^{er} degré	58	77	106	37,7%
Enseignants du 2 nd degré	71	77	100	29,9%
ATSS	59	72	104	44,4%
Contractuels	19	18	22	22,2%
AED	61	73	96	31,5%
Autres (Retraités)	5	7	5	-28,6%
Total	273	324	433	33,6%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

La hausse du nombre de bénéficiaires se répartit sur toutes les catégories de personnels à l'exception des retraités.

Pour le BOP 0139, sur l'exercice 2016 : sur les 7 agents concernés, seuls des titulaires ont été bénéficiaires d'ASIA : 1 pour le premier degré et 6 pour le second degré.

Pour le BOP 0150, il s'agit d'une personne retraitée.

Tableau 5.1.13 – Evolution du nombre de bénéficiaires ASIA au BOP 0214 par département

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Alpes-Maritimes	146	158	208	31,6%
Var	127	166	225	35,5%
Académie	273	324	433	33,6%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

La répartition est à peu près équivalente sur les deux départements.

Sur les programmes 0139 et 0150, tous les agents concernés sont des Alpes-Maritimes.

Secours

Tableau 5.1.14 – Evolution des dépenses de secours et de leurs bénéficiaires (BOP 0214, 139 et 150)

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Évolution des secours	164 913,0 €	221 250,0 €	182 050,0 €	-17,7%
Nombre de bénéficiaires	174	234	181	-22,6%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Les demandeurs ayant été moins nombreux, le montant des secours accordé est donc en légère baisse de 17,7%. Le montant moyen accordé s'élève à 1 005,8€ en hausse par rapport à 2015.

Prêts

Tableau 5.1.15 – Evolution du montant des prêts accordés et de leurs bénéficiaires (BOP 0214 et 139)

	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Montant des prêts accordés	44 760,0 €	47 120,0 €	27 380,0 €	-41,9%
Nombre de bénéficiaires	25	27	17	-37,0%
Montant moyen accordé	1 790,4 €	1 745,2 €	1 610,6 €	-7,7%

Source : Service de gestion des affaires sociales et transversales

Les demandes moins nombreuses que les années de référence précédentes expliquent la baisse du montant des prêts accordés, soit moins 41,9%.

La politique de prévention des risques professionnels

L'académie de Nice mène une politique volontariste de prévention des risques professionnels afin d'impulser une véritable dynamique collective favorisant la qualité de vie au travail et permettant ainsi de concilier l'amélioration des conditions de travail de nos personnels et la performance de notre système éducatif. Développer une culture de prévention des risques professionnels auprès de tous les personnels et prévenir les risques psycho-sociaux sont les priorités académiques du programme annuel académique de prévention des risques professionnels.

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des personnels

L'organisation académique a pour objectif de développer des actions de prévention, d'information et de formation au travers d'un véritable réseau regroupant tous les acteurs de la prévention.

Ce réseau académique échange et travaille sous la coordination de la secrétaire générale adjointe (DRH) et plus particulièrement de la chargée des conditions et de la qualité de vie au travail pour l'amélioration des conditions de travail et le bien être des personnels.

Ce réseau académique est composé principalement :

- de la **mission Santé et Sécurité au Travail**, en charge de :
 - prévenir et évaluer les risques auxquels sont soumis les personnels et les usagers de l'académie de Nice,
 - relayer les programmes annuels de prévention nationaux et académiques en matière de Santé et de Sécurité au Travail,
 - animer et coordonner le réseau des Assistants et Conseillers de Prévention de l'académie (départementaux, d'établissement, de circonscription),
 - contrôler le respect des règles statutaires en matière de code du travail, assister et conseiller les chefs d'établissement dans la mise en place des divers documents obligatoires (D.U.E.R., P.P.M.S., etc.).

Cette cellule du rectorat est composée du conseiller de prévention académique, d'une coordonnatrice académique IPCS, de deux coordonnateurs départementaux IPCS, d'un coordonnateur académique risques majeurs et d'un inspecteur santé, sécurité au travail.

- du **service de santé des personnels** intervenant pour toutes les catégories de personnels de l'Education Nationale dès lors que l'état de santé et l'activité professionnelle de ces personnels sont en cause. Interlocuteurs des personnels et conseillers de l'administration, les médecins du service interviennent dans la gestion des personnels à besoins particuliers, soit à la demande de l'administration, soit des personnels eux mêmes.
En 2015-2016, l'académie disposait de deux médecins de prévention (un par département), d'un médecin - conseiller technique et d'une infirmière - conseillère technique.
- de la **psychologue** du pôle d'appui aux ressources humaines contribuant à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions préventives, curatives et de recherche dans le cadre du plan de prévention sur les RPS. Elle peut intervenir en établissement dans le cadre de l'animation d'un groupe de parole.
- d'**assistantes sociales** intervenant directement à la demande des personnels eux-mêmes, des chefs de service ou d'établissement et des services de gestion des personnels.

Par ailleurs, plusieurs acteurs assurent la mise en œuvre au sein des établissements, écoles et services, les mesures de protection de la santé, de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents :

- **Les chefs d'établissement ou de service** chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

- **Le réseau des conseillers et assistants de prévention** destiné à :
 - assister et conseiller les chefs d'établissement et de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail,
 - relayer les programmes annuels de prévention académique et départementaux,
 - contribuer aux travaux du comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Il est constitué en 2015-2016 par 2 conseillers de prévention départementaux, 38 assistants de prévention de circonscription (pour 36 circonscriptions), 237 assistants de prévention d'établissement et 17 conseillers de prévention d'établissement.

Les visites médicales des personnels

Le nombre total de visites médicales a augmenté de 6,0% par rapport à l'année dernière (+80 visites).

Tableau 5.2.1 – Répartition des visites médicales par typologie

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016 / 2014-2015
Surveillance médicale particulière	491	207	219	5,8%
Autres types de visites médicales	691	1 126	1 194	6,0%
Total de visites médicales*	1 182	1 333	1 413	6,0%

(*) Dont visites quinquennales, demandes d'aménagements des postes de travail, examen médical dans le cadre d'une mutation, difficultés professionnelles, exposition à des risques particuliers (T.M.S, C.M.R et R.P.S)

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

Le nombre de visites médicales a augmenté de 6% par rapport à 2014-2015. Les deux catégories de visite (à la demande des agents et à celle de l'administration) ont augmenté sensiblement.

Tableau 5.2.2 – Répartition des visites médicales par origine de la demande

	2013-2014	En %	2014-2015	En %	2015-2016	En %
A la demande de l'intéressé	801	67,8%	641	48,1%	694	49,1%
A la demande de l'administration ou du médecin de prévention	381	32,2%	692	51,9%	719	50,9%
Total	1 182	100,0%	1 333	100,0%	1 413	100,0%

(*) Dont visites quinquennales, demandes d'aménagements des postes de travail, examen médical dans le cadre d'une mutation, difficultés professionnelles, exposition à des risques particuliers (T.M.S, C.M.R et R.P.S)

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

Tableau 5.2.3 – Nombre d'agents et nombre de visites concernées par la Surveillance Médicale Particulière

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution
Agents en situation de handicap	564	600	719	119
Femmes enceintes	782	789	808	19
Agents réintégré après un CLM, CLD	121	113	144	41
Victimes d'un accident de service ou de trajet	414	391	441	50
Victimes de pathologies d'origine professionnelle	7	2	0	-2
Population totale concernée par la SMP	1 888	1 895	2 112	217
Visites effectuées	491	207	219	12
Part des visites effectuées	26,0%	10,9%	10,4%	-

(*) Dont visites quinquennales, demandes d'aménagements des postes de travail, examen médical dans le cadre d'une mutation, difficultés professionnelles, exposition à des risques particuliers (T.M.S, C.M.R et R.P.S)

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

Le nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière est stable par rapport à l'an dernier.

Autres activités relevant de la médecine de prévention

Tableau 5.2.4 – Evolution des activités de conseil auprès de l'administration

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution en valeur
Nombre d'aménagement de poste	257	385	365	-20
Rapports réalisés dans le cadre du comité médical	55	27	26	-1
Rapports réalisés dans le cadre de la commission de réforme	3	5	6	1
Avis sur dossiers d'agents relevant d'une inaptitude médicale	45	64	38	-26
Examens des situations médicales dans le cadre des mutations	478	432	457	25
Examens des demandes d'affectation sur PACD et PALD	67	89	72	-17

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

On note une légère diminution du nombre d'aménagements de poste réalisés ainsi qu'une diminution du nombre de dossiers dans le cadre des demandes de poste adapté. En revanche, le nombre de dossiers pour demande de mutation augmente.

Les accidents de travail

Cette partie présente les données sur les accidents de travail des agents titulaires de l'enseignement public et privé ainsi que les agents non titulaires de l'enseignement privé. Les arrêts de travail des agents non titulaires de l'enseignement public sont directement gérés par les caisses d'assurance maladie.

Evolution constatée des accidents de travail ou de service et des accidents de trajet

Le nombre total d'accidents du travail (accident de service ou de trajet) a augmenté de 12,8% pour revenir à un résultat à peu près identique à celui de l'année 2012-2013 (445 accidents au total).

La répartition académique par type d'accident est de 72,0% pour les accidents de service et 28,0% pour les accidents de trajet.

Tableau 5.2.5 – Evolution du nombre d'accidents de travail ou de service et du nombre d'accidents de trajet

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/2014-2015
Accidents de travail ou de service	346	291	318	9,3%
Accidents de trajet	68	100	123	23,0%
Total	414	391	441	12,8%

Source : ANAGRAM

En 2015-2016, 1,6% des personnels de l'éducation nationale ont eu un accident du travail (accident de service ou accident de trajet).

23 accidents de service de plus ont été déclarés en 2015-2016, soit une augmentation de 9,3% par rapport à l'année 2014-2015 ; ce résultat reste cependant à un niveau inférieur aux années 2012-2013 et 2013-2014.

Les causes principales de ces accidents sont :

- les chutes de plain pied,
- les chocs et les heurts,
- les glissades.

Les accidents de trajet continuent à augmenter avec 23 accidents de plus qu'en 2014-2015, soit une hausse de 23%. Les 2 causes principales de ces accidents restent les mêmes que celles de l'année 2014-2015 :

- les accidents sur la voie publique en voiture,
- les accidents sur la voie publique en tant que piéton.

Répartition par type de personnels

Le personnel enseignant a déclaré 280 accidents de service et 104 accidents de trajet. 52,0% des accidents du travail (AT service et AT trajet) ont été déclarés par des enseignants du 2nd degré.

Le personnel non-enseignant a déclaré pour sa part 57 AT, soit 12% de la totalité des déclarations d'accident.

Tableau 5.2.6 – Evolution du nombre d'accidents de travail par type de personnels

	2014-2015			2015-2016			Evolution 2015-2016/2014-2015 (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	96	43	139	115	34	149	19,8%	-20,9%	7,2%
Enseignants 2 nd degré	163	46	209	165	70	235	1,2%	52,2%	12,4%
Enseignants	259	89	348	280	104	384	8,1%	16,9%	10,3%
Non enseignants	32	11	43	38	19	57	18,8%	72,7%	32,6%
Total	291	100	391	318	123	441	9,3%	23,0%	12,8%

Source : ANAGRAM

Nombre de jours d'arrêt

Tableau 5.2.7 – Evolution du nombre de jours d'arrêt par département

	2014-2015			2015-2016			Evolution 2015-2016/2014-2015 (en %)		
	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total	Alpes-Maritimes	Var	Total
Accidents de travail ou service	20,1	18,8	19,5	20,0	14,0	17,0	-0,1	-4,8	-2,5
Accidents de trajet	35,3	32,1	33,7	25,6	28,7	27,2	-9,7	-3,4	-6,6

Source : ANAGRAM

Les accidents de service ont généré en moyenne une interruption temporaire de travail de 17 jours. Parmi eux, 41,0% n'ont généré aucun jour d'arrêt alors que 27,5% se sont soldés par un arrêt de travail supérieur à un mois.

Les 123 accidents de trajet se sont traduits en moyenne par 27 jours d'arrêt ; 26% n'ont engendré aucun jour d'arrêt (soit 31 accidents) alors que 28% de ces événements se sont soldés par un arrêt supérieur à un mois (soit 26 accidents).

Les violences et incivilités envers les personnels dans le cadre de ses fonctions

Lors des réunions inter bassins organisées par le pôle Ressources Humaines, en début d'année scolaire, pour les nouveaux chefs d'établissements, et au cours du deuxième trimestre pour tous les autres, une action de sensibilisation a été menée afin d'expliquer les dispositifs mis en place pour soutenir et aider le personnel victime de violence mais aussi le chef d'établissement ou l'inspecteur de l'éducation nationale confronté à de tels événements. Dans ce cadre, il a été demandé à chaque responsable de signaler toutes les situations de violence physique et/ou verbale auprès de la secrétaire générale adjointe – Directrice des Ressources Humaines.

Pour 2015-2016, nous avons distingué 3 types de violence :

- Les violences verbales,
- Les violences physiques,
- Les violences verbales et physiques.

Tableau 5.2.8 – Evolution du nombre de violences et d'incivilités

	2014-2015	2015-2016	Evolution 2015-2016/2014-2015 en valeur absolue
Violences physiques/verbales	11	26	+15
Violences verbales	31	107	+76
Violences physiques	12	24	+12
Autres (vol d'effet personnel, détérioration de bien...)		19	+19
Total	54	176	+122

Source : Service d'appui aux ressources humaines

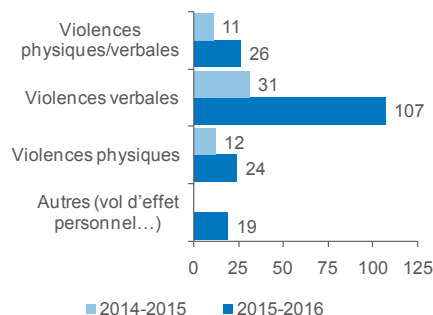
Il a été signalé 122 événements supplémentaires par rapport à l'année dernière. On remarque une nette augmentation de tous les types de violence; les violences verbales restent cependant, comme l'année dernière, les plus importantes.

Par rapport à l'année 2014-2015, les violences verbales sont en forte augmentation (+245,2%) et représentent 60,8% de la totalité des événements déclarés (57,4% en 2014-2015).

Les violences physiques et les violences physiques/verbales augmentent dans une moindre mesure ; leurs parts sur l'ensemble des événements déclarés baissent sensiblement et passent respectivement de 22,2% à 13,6% et de 20,4% à 14,8%.

Il est à noter qu'un certain nombre de signalements concernant des atteintes aux biens ont été pris en compte en 2015-2016 et représentent 10,8% de la totalité des événements.

Figure 5.2.1 – Comparatif des violences et incivilités sur 2 ans



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Près de la moitié du nombre de violences et d'incivilités déclarées concernent les personnels enseignants. Par ailleurs, ce taux de 47,7% est en baisse de 11,6 points par rapport à l'année précédente (59,3%).

Les conseillers principaux d'éducation et les personnels non enseignants sont ceux pour lesquels l'augmentation des signalements est la plus significative.

Figure 5.2.2 – Répartition du nombre de violences et incivilités par type de personnel



Source : Service d'appui aux ressources humaines

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette augmentation notable des violences et incivilités recensées par le pôle RH pour l'année 2015-2016 :

- La transmission systématique, depuis septembre 2015, des tableaux journaliers de signalements de faits survenus dans les établissements du 1^{er} et du 2nd degré. Cette transmission systématisée permet :
 - ✓ Le contact automatique entre les acteurs du pôle RH et le supérieur hiérarchique du service de la victime.
 - ✓ L'envoi d'une lettre de soutien et d'accompagnement signée par la SGA-DRH ; cette lettre est adaptée à chaque situation et présente les différents dispositifs académiques.
- La sensibilisation des supérieurs hiérarchiques quant à l'importance de remonter au niveau académique ces faits de violences et d'incivilités dans le cadre du déploiement de la prévention tertiaire des RPS.

Le signalement et le suivi de ces événements est systématisé, depuis septembre 2016, via l'application ministérielle « Fait établissement ».

Le réseau de Prévention d'Aide et de Soutien (P.A.S.)

La convention nationale, signée pour la première fois en 2003 entre le MENESR et la MGEN instituant un réseau P.A.S. a été reconduite le 6 novembre 2008, appelant à un développement et un enrichissement dans le cadre d'un partenariat renforcé.

Au niveau de l'académie de Nice, la signature d'une convention cadre signée le 14 mars 2008 entre l'Académie de Nice et les sections départementales de la MGEN des Alpes-Maritimes et du Var, a instauré la mise en œuvre d'un réseau de Prévention d'Aide et de Suivi (P.A.S) des personnels fragilisés dans notre académie.

Ces accords locaux et les actions qui en découlent s'inscrivent pleinement dans la politique volontariste en faveur de la santé, sécurité au travail du personnel de l'académie de Nice ; ils font partie intégrante du programme annuel académique de prévention des risques professionnels dans le cadre de l'amélioration des conditions et la qualité de vie au travail.

Trois thématiques ont été définies comme prioritaires au niveau de l'académie de Nice ;

- Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute (E.A.E),
- Les groupes de parole,
- La prévention des troubles de la voix.

Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute (E.A.E.)

A travers les Espaces d'Accueil et d'Ecoute, les réseaux P.A.S animent un réseau de psychologues professionnels qui écoutent, accompagnent et orientent à titre individuel les personnels qui en ressentent le besoin, que ce soit pour des raisons personnelles ou professionnelles.

Trois espaces sont disponibles pour les personnels de l'académie de Nice : un à Nice, un à Fréjus et un à la Valette ; les rendez-vous ont lieu en dehors de la sphère professionnelle et des locaux de l'Education nationale, la confidentialité et l'anonymat sont garantis. L'aide est ponctuelle, la mission des psychologues des Espaces d'Accueil et d'Ecoute étant d'aider les personnes à faire le point sur leur situation et de les orienter en fonction de leurs besoins, soit auprès d'interlocuteurs de l'Education nationale (assistante sociale, médecin de prévention, conseiller mobilité carrière..), soit vers une prise en charge en ville ou en institution. Ces Espaces d'Accueil et d'Ecoute ne sont pas des lieux de soin.

98 personnes ont bénéficié de ce dispositif au niveau de l'académie en 2015-2016.

80% des personnels ayant consulté sont des femmes et 70% est du personnel enseignant. En moyenne le nombre de rendez vous est de 2 par personne.

Les groupes de parole

La mise en œuvre de groupes de parole collectifs sur des thématiques transversales vise à la prévention des risques psycho-sociaux. Ils sont activés par le Pôle RH du rectorat.

Ces groupes de parole peuvent faire suite aux entretiens individuels menés par les psychologues des Espaces d'Accueil et d'Ecoute afin de permettre une mise à distance collective des difficultés personnelles et/ou professionnelles. Ils peuvent aussi accompagner des équipes en souffrance au sein d'un établissement pour restaurer des climats de travail altérés, quelle qu'en soit la raison : conflits, événement grave traumatisant...

4 groupes de parole ont été mis en place au cours de l'année 2015-2016.

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.

83 personnes ont bénéficié de ce dispositif de prévention primaire au cours de l'année 2015-2016.

6 Les relations professionnelles

Le dialogue social	147
La rénovation du dialogue social.....	147
Les comités techniques.....	147
Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail académique et départementaux.....	149
Les Commissions Académiques et Départementales de l'Action Sociale	151
Les Commissions Administratives Paritaires Académiques et Départementales	152
Contentieux et protection juridique.....	155
Le contentieux.....	155
La protection juridique	155

Le dialogue social

La rénovation du dialogue social

La loi du 5 juillet 2010, application des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008 entre l'État et des organisations syndicales, a rénové le cadre du dialogue social dans la fonction publique qui se déroule au sein de différentes instances de concertation, nationales et locales.

Au sein de l'académie de Nice, en 2015-2016, différentes structures de concertation ont été réunies.

Les comités techniques

Le ministère de l'éducation nationale avait décidé d'organiser les élections professionnelles du 27 novembre au 4 décembre 2014 sous la forme d'un vote électronique.

Le Comité Technique Académique (CTA) et les Comités Techniques Départementaux (CTSD)

Tableau 6.1.1 - Résultats des élections aux comités techniques (scrutin du 5 décembre 2014)

Instance	Electeurs	Votants	Taux de participation	FNEC FP	FAEN (SNLC-SIAES-Snep-Sages)	SNPTES	Sud Education	Sgen-CDFT	Action & Démocratie CTA	FSU	CGT Educ' Action	SNALC, SNE, SPLEIN-SUP	UNSA Education	Bulletins blancs
CTA	28 691	12 749	44,4%	967	134	98	375	670	244	4 938	1 077	1 329	2 300	617

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.2 - Répartition des sièges (scrutin du 5 décembre 2014)

Instance	FSU	FNEC FP Force Ouvrière	CGT Educ'Action Nice	SNALC, SNE, SPLEIN-SUP	UNSA Education	Total
CTA	5	1	1	1	2	10
CTSD 06	6		1	1	2	10
CTSD 83	5	1		1	3	10

Source : Service d'appui aux ressources humaines

En application de l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, les comités techniques sont consultés sur des questions ou des projets relatifs à neuf domaines précis :

- à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels,
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition,
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- à l'insertion professionnelle,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations,
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Ils sont également informés des incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire. Enfin, ils reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils sont créés.

Par principe, un comité technique est compétent pour examiner les questions ou projets de texte intéressant les services pour lesquels il a été créé.

Durant l'année scolaire 2015-2016, le Comité Technique Académique (CTA) a siégé à 6 reprises :

- Le 25 novembre 2015 : postes spécifiques nationaux, mise en place du RIFSEEP pour les corps des ADJAENES, SAENES et AAE, bilan de la rentrée scolaire (constat 2015 effectifs élèves, récapitulatif des modifications des structures pédagogiques, affectations 2015 des personnels des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, affectation 2015 des personnels d'encadrement, administratifs, techniques, de santé et sociaux), BOP académiques, carte cible des CIO, nouvelle cartographie des GRETA.
- Le 4 décembre 2015 : mise en place du RIFSEEP pour les ADJAENES, SAENES et AAE.
- Le 22 janvier 2016 : préparation de la rentrée scolaire dans les 1er et 2nd degré (effectifs et moyens), carte des formations, carte des langues (sections internationales, sections bi-nationales, sections européennes, classes bi-langues).
- Le 21 mars 2016 : postes spécifiques académiques, situation des emplois à la rentrée 2016 pour les conseillers principaux d'éducation, personnels de direction, personnels administratifs, personnels médico-sociaux, personnels ITRF et emplois de documentation, incidence de la carte des CIO sur les emplois de DCIO, de COP, et administratifs, carte cible des agences comptables, sections sportives rentrée 2016.
- Le 20 juin 2016 : plan de la formation tout au long de la vie des personnels enseignants, des 1^{er} et 2nd degrés, personnels d'encadrement des 1^{er} et 2nd degrés, personnels IATSS.
- Le 1^{er} juillet 2016 : présentation du bilan social académique au titre de l'année 2014/2015, RIFSEEP des médecins, assistants sociaux, administrateurs, contribution des CIO des 2 académies de la région PACA au service public régional d'orientation, moyens de surveillance dans les EPLE à la rentrée 2016.

Les Comités Techniques Départementaux ont siégé à 4 reprises dans les Alpes-Maritimes et à 6 reprises dans le Var.

Alpes-Maritimes :

- Le 4 septembre 2015 : ajustements de rentrée 2015 pour les postes premier degré.
- Le 28 janvier 2016 : prévision effectifs second degré et répartition DGH.
- Le 01 février 2016 : premier degré - effectifs et répartition des emplois.
- Le 15 mars 2016 : second degré - mesures carte scolaire.

Var :

- Le 4 septembre 2015 : préparation de la rentrée scolaire 2015 et ajustements de rentrée dans le premier degré.
- Le 15 octobre 2015 : bilan de la rentrée 2015.
- Le 28 janvier 2016 : dotation départementale dans les collèges et les lycées du Var, pour la rentrée 2016.
- Le 3 mars 2016 : préparation de la rentrée scolaire 2016 dans le premier degré.
- Le 15 mars 2016 : préparation de la rentrée scolaire 2016, dans les collèges, les lycées et LP du Var (postes).
- Le 13 juin 2016 : préparation de la rentrée scolaire 2016 : ajustements dans le premier degré.

Le Comité Technique Spécial de l'Académie (CTSA)

Tableau 6.1.3 - Répartition des sièges issue du scrutin de décembre 2014

Instance	FSU	UNSA Education	SNPTES	SNALC, SNE, SPLEN-SUP (CSEN-FGAF)	Total
C.T.S.A	5	3	1	1	10

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Durant l'année scolaire 2015-2016, le comité technique spécial académique a siégé 2 fois :

- Le 29 avril 2016 : nouvelle organisation du département de l'information administrative et de gestion à la rentrée 2016, échanges sur les conditions de mise en œuvre de la circulaire rectorale du 1er septembre 2015 portant sur l'aménagement du temps de travail et dispositions communes à l'ensemble des personnels du rectorat, suppression de la permanence hebdomadaire (samedi matin) pour les personnels de catégorie « A » du rectorat à compter du 1er septembre 2016, modification

des modalités d'enregistrement relatives à la gestion des horaires(rectorat), modalités de mise en place et d'organisation de région académique

- Le 12 juillet 2016 : organisation et aménagement du temps de travail dans les services académiques pour l'année scolaire 2016-2017.

Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail académique et départementaux

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont des compétences élargies. Ce sont des instances de concertation spécialisées. Leurs missions visent à contribuer à la protection de la santé physique et mentale des personnels, à l'amélioration des conditions de travail, à l'observation des prescriptions légales prises en la matière. Les CHSCT participent également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, par le biais, notamment de la visite régulière des sites et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

La réglementation prévoit la désignation d'un secrétaire pour les CHSCT. Celui-ci est régulièrement consulté notamment sur l'élaboration de l'ordre du jour des réunions. Il est l'interlocuteur privilégié du président et des autres acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Les textes prévoient au moins trois réunions par an.

Tableau 6.1.4 - Répartition des sièges issue des élections au CTA de décembre 2014

Instance	FSU	UNSA Education	SNALC, SPLN-SUP	CGT EDUC'ACTION	FNEC FP FO	Total
CHSCTA	4	2	1			7
CHSCTD 06	4	1	1	1		7
CHSCTD 83	3	2	1		1	7

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Académique (CHSCTA)

Le CHSCTA a siégé à 3 reprises :

- Le 24 novembre 2015 : adoption du procès-verbal de la séance du CHSCTA du 2 juin 2015 ; adoption des comptes-rendus des visites de l'année scolaire 2014-2015: Collège Paul Arène de Peymeinade (26 mars 2015) - Cité scolaire Thomas Edison de Lorgues (29 mai 2015) - École élémentaire des Quatre Vents de Seillons-Sources-d'Argens (19 juin 2015) ; proposition de programme annuel académique de prévention des risques professionnels pour l'année scolaire 2015-2016 ; bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année scolaire 2014-2015 : mise en œuvre des actions de la politique académique de prévention des risques professionnels - médecine de prévention - accidents du travail et maladies professionnelles - remontées et suivi des procédures de signalement des actes de violence et incivilités - état du réseau des assistants et conseillers de prévention en EPLE et en circonscription - formation santé et sécurité au travail - visites de l'Inspecteur santé et sécurité au travail - enquête sur la prévention des risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (C.M.R) - réseau de prévention et d'aide au suivi (PAS) des personnels de l'académie (MGEN).
- Le 24 mars 2016 : adoption du procès-verbal de la séance du CHSCTA du 24 novembre 2015 ; présentation des comptes-rendus et adoption des préconisations des visites de l'École élémentaire René Cassin (6 octobre 2015) et du Collège international et Lycée International de Valbonne (14 janvier 2016) ; synthèse des préconisations du CHSCTA concernant les visites d'établissement de l'année scolaire 2014-2015 ; visite du Collège la Ferrage de Cuers (septembre 2014) : point d'avancement sur les actions menées au sein de l'établissement suite aux préconisations du CHSCTA ; information au sujet des observations émises par le chef d'établissement de la cité scolaire Thomas Edison de Lorgues concernant le compte-rendu de la visite du 29 mai 2015 et les préconisations du

CHSCTA ; prévention des risques psychosociaux : groupe de travail sur l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) - présentation de la démarche et calendrier associé ; prévention des risques professionnels à enjeux (troubles musculo-squelettiques TMS, CMR) : présentation du plan d'action académique ; protocole de visite : « vote des comptes-rendus et des préconisations des visites ou seulement des préconisations ? », modalités de prise de rendez-vous des personnels et leur gestion lors de la visite ; GRETA : site de l'Esplanade (situation des personnels de l'ex GRETA de la Dracénie).

- Le 2 juin 2016 : adoption du procès-verbal de la séance du CHSCTA du jeudi 24 mars 2016 ; adoption du compte-rendu et des préconisations suite à la visite du collège Pierre Puget à Toulon le 26 avril 2016 ; programmation des visites d'établissement pour l'année scolaire 2016-2017 et composition des délégations des visites ; plan prévisionnel des formations en matière de prévention des risques professionnels (2016-2017) ; groupe de travail relatif à l'usage des NTIC : présentation de la démarche par le prestataire extérieur ; plan d'actions académiques pour l'insertion des personnels en situation de handicap ; modification du protocole de visite.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail départementaux (CHSCTD)

Les CHSCTD ont siégé à 3 reprises dans les Alpes-Maritimes et à 4 reprises dans le Var.

Alpes-Maritimes :

- Le 27 novembre 2015 : présentation sur le réseau des assistants de prévention de circonscription (APC) et sur les formations de l'année 2015-2016, résultats de l'enquête départementale sur les documents obligatoires, rappel réglementaire sur les conditions d'exercice du droit de retrait, informations sur la cartographie des écoles inondables et vérification des plans particuliers de mise en sureté (PPMS) par les APC, présentation de circulaire académique du 28 septembre 2015 sur les risques psychosociaux, questions diverses.
- Le 29 mars 2016 : compte-rendu de visite de l'école maternelle des Moulins à Nice, bilan des formations depuis la rentrée 2015-2016, point sur les PPMS et sur les exercices obligatoires, présentations du guide vigilance attentats (les bons réflexes et le déploiement dans le département).
- Le 16 juin 2016 : bilan de la médecine de prévention de l'année 2014-2015, présentation du projet « Aiguat », campagne de sensibilisation des élèves de 5ème au risque inondation, compte-rendu de visite des locaux des inspections de Nice, bilan du suivi des visites effectuées par le CHSCTD, calendrier des visites pour l'année 2016-2017, questions diverses.

Var :

- Le 27 novembre 2015 : approbation du procès-verbal du CHSCTD du 18 juin 2015, calendrier du CHSCTD pour l'année scolaire 2015-2016, rappel du calendrier des visites d'établissement, calendrier du suivi des visites (Collège Henri Wallon à la Seyne-sur-Mer, E.E.P.U. Les Chênes à Fréjus), compte-rendu de la visite de l'E.E.P.U. André Filippi à Toulon du 6 octobre 2015, orientations stratégiques (Ministère/Académie/DSDEN du Var), synthèse départementale sur l'enquête documents obligatoires pour l'année 2014-2015, risques psychosociaux : utilisation de l'outil informatique, questions diverses (problématique de l'E.E.P.U. Frédéric Mistral-Toulon II, information sur le site DSDEN : Santé et sécurité au travail, problème au lycée Rouvière à Toulon, problème à l'EMPU Charles Sandro au Pradet).
- Le 25 mars 2016 : approbation du procès-verbal du CHSCTD du 27 novembre 2015, compte-rendu de la visite du lycée Anne-Sophie PIC du 4 février 2016, rapport d'inspection de l'E.E.P.U. André Filippi du 19 novembre 2015, suites concernant l'E.E.P.U. Les Chênes de Fréjus, suites concernant le droit de retrait du Parc Saint Jean, informations sur les exercices d'évacuation et les exercices PPMS, questions diverses.
- Le 23 mai 2016 - CHSCTD extraordinaire : suicide d'un enseignant hors de l'établissement scolaire.

- Le 9 juin 2016 : approbation du procès-verbal du CHSCTD du 25 mars 2016, approbation du procès-verbal du CHSCTD extraordinaire du 23 mai 2016, compte-rendu de la visite du collègue Yves Montand à Vinon-sur-Verdon le 2 mai 2016 (évaluation-compte rendu-RPS), compte-rendu de l'enquête effectuée au lycée du Parc Saint-Jean à Toulon, rappel de la procédure académique de droit d'alerte et de retrait, désignation et dates des visites d'établissement pour l'année scolaire 2016-2017, questions diverses (réponses précises concernant l'EEMU Les Chênes de Fréjus, mise en place d'un groupe de travail RPS Collèges - extraction des données contenues dans l'enquête académique).

Les Commissions Académiques et Départementales de l'Action Sociale

Tableau 6.1.5 - Répartition des sièges CDAS issue des élections au CTA de décembre 2014

Instance	FSU	UNSA Education	SNALC, SPLN-SUP	Total
C.A.A.S	4	2	1	7
C.D.A.S 06	4	1	1	6
C.D.A.S 83	3	2		5

Source : Service d'appui aux ressources humaines

L'arrêté du 7 mars 2013 a profondément réformé la composition des commissions d'action sociale, il a été mis fin au paritarisme au sein de celles-ci, en application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Les instances d'action sociale sont composées à égalité de sièges entre les représentants des personnels et les représentants MGEN. Le texte introduit la référence aux résultats des élections aux comités techniques pour la composition des instances alors que la référence était jusqu'alors les commissions administratives paritaires. Par ailleurs, le texte précise que la composition des instances d'action sociale est déterminée au regard des effectifs au moment du renouvellement ce qui explique notamment la différence dans le nombre de sièges des représentants des personnels entre les deux commissions départementales. Pour les CDAS le seuil est fixé à 15 000 agents pour 6 sièges.

Il est prévu que chaque instance se dote d'une commission permanente.

La Commission Académique de l'Action Sociale (CAAS)

Elle a pour mission de déterminer la politique académique d'action sociale. À cette fin, elle doit :

- piloter la politique d'action sociale mise en œuvre dans l'académie en application des directives ministérielles et interministérielles ;
- renseigner le recteur sur les besoins des personnels actifs et retraités de l'éducation nationale ;
- rechercher et proposer les moyens de développer et de coordonner la politique d'action sociale décidée par le recteur dans l'académie et d'en suivre la gestion ;
- formuler, avant mise en œuvre, un avis sur les nouvelles actions sociales d'initiative académique relatives aux prestations individuelles et collectives ;
- étudier et proposer les mesures destinées à assurer l'information du personnel sur les dispositions tant interministérielles que ministérielles et académiques arrêtées dans le domaine de l'action sociale.
- établir le bilan académique de la politique d'action sociale.

L'arrêté du 7 mars 2013 a prévu la possibilité pour l'instance académique de se doter d'un secrétaire. Celui-ci a régulièrement été consulté.

La CAAS a siégé à 2 reprises :

- Le 12 janvier 2016 : adoption du procès-verbal du 30 juin 2015, bilan financier de l'action sociale au titre de l'année civile 2015, bilan intermédiaire du dispositif Chèque Emploi Service Universel (CESU) garde d'enfants pour les assistants d'éducation (AED).

- Le 1er juillet 2016 : adoption du procès-verbal de la séance du 12 janvier 2016, politique d'action sociale : bilan financier intermédiaire concernant les actions sociales d'initiative académique (ASIA) et les prestations interministérielles (PIM) ainsi que bilan de l'année scolaire 2015-2016 pour les prêts et secours, nouvelles orientations de la politique d'action sociale pour 2016-2017, documents de communication (présentation de la nouvelle charte graphique), point d'information sur les aides de la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) lors des intempéries.

L'instance chargée de préparer les travaux de la CAAS est la commission permanente académique.

Les commissions départementales de l'action sociale (CDAS)

Les commissions départementales de l'action sociale se sont réunies en formation restreinte (commission permanente) environ une fois par mois dans chaque département pour étudier les dossiers de demandes de secours urgents et exceptionnels et de prêts.

Chaque année, les commissions départementales se réunissent et présentent un bilan de l'action sociale menée dans le département concerné. La commission départementale de l'action sociale pour le département des Alpes-Maritimes s'est tenue le 30 juin 2016 et celle du département du Var le 21 juin 2016.

Les Commissions Administratives Paritaires Académiques et Départementales

Les commissions administratives paritaires académiques (CAPA) donnent leur avis sur les notations, promotions, mutations, titularisations et sanctions disciplinaires pour les corps gérés en académie.

Les commissions administratives paritaires départementales (CAPD) sont compétentes pour la gestion des corps gérés au niveau départemental (instituteurs et professeurs des écoles).

Les résultats des CAPA et CAPD au scrutin de décembre 2014

Tableau 6.1.6 - Les inscrits et les votants

Personnels	Inscrits	Votants	Taux de participation
Inspecteurs de l'éducation nationale	57	47	82,5%
Personnels de direction	372	330	88,7%
Professeurs agrégés	1 678	908	54,1%
Professeurs certifiés et adjoints d'enseignement	6 988	3 143	45,0%
Professeurs de lycée professionnel	1 575	938	59,6%
Professeurs d'EPS /Chargés d'enseignement en EPS	854	514	60,2%
Professeurs d'enseignement général de collège	46	26	56,5%
Professeurs des écoles (06)	5 148	2 589	50,3%
Professeurs des écoles (83)	4 940	2 112	42,8%
Conseillers principaux d'éducation	338	219	64,8%
Directeurs de CIO et COP	106	80	75,5%
A.A.E.	233	170	73,0%
S.A.E.N.E.S.	494	362	73,3%
A.D.J.A.E.N.E.S.	748	493	65,9%
Assistants de service social des administrations de l'état	71	42	59,2%
Infirmiers	187	173	92,5%
A.T.R.F.	533	236	44,3%
A.T.E.E.	442	89	20,1%
Total	24 810	12 471	50,3%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.7 - Nombre de voix obtenues pour chaque liste

Personnels	FSU	UNSA	SGEN- CFDT	CGT	Action et démocra- tie CFE- CGC	FNEC FP FO	SNET AA FO	Sud Education	SNALC SNE	SNALC FGAF	SNLC	SNPTES	I.D	Bulletins blancs
Inspecteurs de l'éducation nationale	15	29												3
Personnels de direction		244	24										51	11
Professeurs agrégés	472		77	37		72				222				28
Professeurs certifiés et adjoints d'enseignement	1 436	151	180	169		312		145		584	98			68
Professeurs de lycée professionnel	135	123	54	179	202		155			59	7			24
Professeurs d'EPS /Chargés d'enseignement en EPS	430	57								16				11
Professeurs d'enseignement général de collège	12										13			1
Professeurs des écoles (06)	1 527	241	45	376		215			141					44
Professeurs des écoles (83)	897	683	40	82		64		88	217					41
Conseillers principaux d'éducation	66	25	70			21				31				6
Directeurs de CIO et COP	58		19											3
A.A.E.	21	128												21
S.A.E.N.E.S.	98	221				11				16				16
A.D.J.A.E.N.E.S.	120	292	9	11		14				26				21
Assistants de service social des administrations de l'état	27			15										0
Infirmiers	50	122												1
A.T.R.F.	32			57		10						118		19
A.T.E.E.				80										9

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.8 - Répartition des sièges

Personnels	FSU	UNSA	SGEN- CFDT	CGT	Action et démocra- tie CFE- CGC	FO FNEC FP	SNET AA FO	Sud Edu- cation	SNALC SNE	SNALC FGAF	SNLC	SNPTES	I.D
Inspecteurs de l'éducation nationale	1	3											
Personnels de direction		5											1
Professeurs agrégés	6		1							3			
Professeurs certifiés et adjoints d'enseignement	9	1	1	1		2		1		4			
Professeurs de lycée professionnel	2	1		2	3		2						
Professeurs d'EPS /Chargés d'enseignement en EPS	8	1											
Professeurs d'enseignement général de collège	1										1		
Professeurs des écoles (06)	7	1		1		1							
Professeurs des écoles (83)	5	4							1				
Conseillers principaux d'éducation	3	1	3							1			
Directeurs de CIO et COP	3		1										
A.A.E.		6											
S.A.E.N.E.S.	2	4											
A.D.J.A.E.N.E.S.	2	6											
Assistants de service social des administrations de l'état	3			1									
Infirmiers	1	4											
A.T.R.F.	1			2								5	
A.T.E.E.				7									

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Les résultats des CCP au scrutin de décembre 2014

Tableau 6.1.9 - Les inscrits et les votants

Personnels	Inscrits	Votants	Taux de participation
Agents non titulaires ENS, EDU et ORI	738	226	30,6%
Agents non titulaires SURV et ACC	2 582	257	10,0%
Agents non titulaires ATSS	239	79	33,1%
Directeur adjoint de SEGPA	31	27	87,1%
Total	3 590	589	16,4%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.10 - Nombre de voix obtenues pour chaque liste

Personnels	FSU	UNSA	SGEN CFDT	CGT	FNEC FP FO	SUD Education	SNLC affilié FAEN	SNALC FGAF	Action & démocratie	CCP non titulaires	SNPTES	Bulletins blancs
Agents non titulaires ENS, EDU et ORI	85	10	55	24	17	3	3	10	13			6
Agents non titulaires SURV et ACC	92	32	16	25	36	12	1	9	6			28
Agents non titulaires ATSS	26	20	9	5	1	1		3		4	4	
Directeur adjoint de SEGPA	12	15										

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Tableau 6.1.11 - Répartition des sièges

Personnels	FSU	UNSA	SGEN CFDT	CGT	FNEC FP FO	SUD Education	SNLC affilié FAEN	SNALC FGAF	Action & démocratie	CCP non titulaires	SNPTES
Agents non titulaires ENS, EDU et ORI	2		1								
Agents non titulaires SURV et ACC	3	1			1						
Agents non titulaires ATSS	2	2	1								
Directeur adjoint de SEGPA	1	1									

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Contentieux et protection juridique

Le contentieux

Tableau 6.2.1 - Evolution du contentieux sur 2 ans

Catégorie	2014-2015	Part en %	Evolution	2015-2016	Part en %	Evolution
Recours pour excès de pouvoir	26	83,9%	-21,2%	34	61,8%	30,8%
Recours de plein contentieux	4	12,9%	-20,0%	11	20,0%	175,0%
Référés	1	3,2%	-66,7%	10	18,2%	900,0%
Total	31	100,0%	-24,4%	55	100,0%	77,4%

Source: Affaires juridiques et institutionnelles

Inversant totalement une tendance observée les années précédentes, le nombre de requêtes enregistrées au titre de l'année scolaire 2015-2016 traduit une augmentation de plus de 75 % par rapport à l'exercice précédent. L'évolution est particulièrement significative dans le domaine indemnitaire (plein contentieux). De l'examen d'ensemble des recours ressort le sentiment - nécessairement subjectif - des demandeurs de n'être point entendus par l'administration. La volonté pour les services académiques et les établissements d'enseignement d'améliorer l'assise juridique des décisions administratives demeure pourtant intacte.

Par ailleurs, le délai moyen de jugement devant les juridictions administratives (près de deux ans) et la perspective d'avoir à attendre plusieurs années une décision de justice ne paraissent plus constituer un frein face à la détermination contentieuse des requérants. Ceux-ci recourent de façon plus massive aux procédures d'urgence sans toutefois obtenir satisfaction (dans les deux tiers des cas) faute justement de parvenir à caractériser une réelle situation d'urgence.

La protection juridique

Tableau 6.2.2 - Evolution du dispositif de prise en charge de la protection juridique

Catégorie	2014-2015			2015-2016		
	Demandes	Acceptées	Part en %	Demandes	Acceptées	Part en %
Atteintes aux personnes	49	32	65,3%	47	39	83,0%
Atteintes aux biens	20	8	40,0%	18	7	38,9%
Total	69	40	58,0%	65	46	70,8%

Source : Service d'appui aux ressources humaines

Le nombre de demandes formalisées de protection juridique demeure constant. Ces demandes font suite dans la plupart des cas à une atteinte aux personnes (parfois les demandes résultent d'une mise en cause pénale des personnels dans l'exercice de leurs fonctions). Dans certaines situations, il n'y avait pas de lien avec les fonctions de l'agent ou les faits n'étaient pas établis. L'octroi de la protection juridique est généralement couplé à d'autres mesures de soutien. Les demandes au titre des dommages aux biens sont en diminution ce qui est le cas depuis quelques années. Pour certaines, le lien avec les fonctions n'était pas établi.

7 Annexes

Détail de la typologie retenue	159
Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	159
Les personnels enseignants du 2 nd degré.....	159
Les personnels d'assistance éducative et autres contractuels.....	159
Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.....	160
Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	160
Table des sigles.....	163

Détail de la typologie retenue

Les personnels enseignants du 1^{er} degré

Tableau 7.1.1 – Effectifs des personnels enseignants du 1^{er} degré au 31/12/2015

	Effectifs
Instituteurs	208
Maîtres auxiliaires	112
Professeurs des écoles	10 627
Total	10 947

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels enseignants du 2nd degré

Tableau 7.1.2 – Effectifs des personnels enseignants du 2nd degré au 31/12/2015

	Effectifs
Adjoints d'enseignement	27
Chargés d'enseignement en EPS	47
Maîtres auxiliaires	371
Professeurs d'enseignement général de collègue	31
Professeurs agrégés	1 586
Professeurs certifiés	8 218
Professeurs contractuels	853
Professeurs de chaire supérieure	78
Professeurs de lycée professionnel	1 821
Professeurs d'EPS	938
Vacataires	1
Total	13 971

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels d'assistance éducative et autres contractuels

Tableau 7.1.3 – Effectifs des personnels d'assistance éducative et autres contractuels au 31/12/2015

	Effectifs
Assistants d'éducation	2 666
Assistants de langues vivantes recrutés localement	15
Assistants étrangers	127
Contractuels B.O.E. (enseignants ou administratifs)	11
Total	2 819

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Tableau 7.1.4 – Effectifs des personnels de direction au 31/12/2015

	Effectifs
Administration	1
Principaux de collège	139
Principaux adjoints de collège	119
Proviseurs de lycée	39
Proviseurs adjoints de lycée	43
Proviseurs de lycée professionnel	18
Proviseurs adjoints de lycée professionnel	20
Proviseur de vie scolaire	1
Total	380

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 7.1.5 – Effectifs des personnels d'inspection au 31/12/2015

	Effectifs
Inspecteurs d'académie	2
Inspecteurs d'académie adjoints	2
Inspecteurs pédagogiques régionaux	31
Inspecteurs de l'éducation nationale	59
Total	94

Source : Entrepôt de données BSA

Tableau 7.1.6 – Effectifs des personnels d'éducation et d'orientation au 31/12/2015

	Effectifs
Conseillers principaux d'éducation	333
Personnels d'orientation	107
Total	440

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Les personnels ITRF

Tableau 7.1.7 – Effectifs des personnels ITRF au 31/12/2015

	Effectifs
Adjoints techniques	181
Apprentis	2
Assistants ingénieurs	11
Contractuels	45
Ingénieurs de recherche	6
Ingénieurs d'études	22
Techniciens	48
Total	315

Source : Entrepôt de données BSA

Les personnels ATSS

Tableau 7.1.8 – Effectifs des personnels ATSS au 31/12/2015

	Effectifs
A.A.E.	184
A.D.J.A.E.N.E.S.	585
A.D.M.E.N.E.S.R.	12
Apprentis	39
Assistants de service social	63
Assistants de service social contractuels	8
A.T.E.C.	15
Conseillers techniques de service social	9
Contractuels	143
Infirmiers	192
Infirmiers contractuels	15
Médecins	30
Médecins - conseillers techniques	2
Médecins contractuels de santé scolaire	11
Recteur	1
S.A.E.N.E.S.	413
Secrétaire général d'académie	1
Total	1 723

Source : Entrepôt de données BSA

Table des sigles

ADAENES Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

ADJAENES Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

ADMENESR Administrateur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

AAE Attaché d'administration de l'État.

AE Adjoint d'enseignement.

AED Assistant d'éducation.

AESH Personnel accompagnant des élèves en situation de handicap.

AIS Adaptation et intégration scolaire.

APAE Attaché principal d'administration de l'État.

APSH Accompagnant de personnel en situation de handicap.

ASH Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés.

ASI Assistant ingénieur.

ASIA Action sociale d'initiative académique.

ASS Assistant de service social.

ATEC Adjoint technique des établissements d'enseignement.

ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé.

ATSS (personnels) Administratifs, techniques, sociaux et de santé.

AVSi Assistant d'éducation, auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle.

BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

BOPA Budget opérationnel de programme académique.

BSA Bilan social académique.

CAAS Commission académique de l'action sociale.

CAFEP Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé.

CAPA Commission administrative paritaire académique.

CAPD Commission administrative paritaire départementale.

CAPE Certificat d'aptitude au professorat des écoles.

CAPEPS Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive.

CAPES Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.

CAPET Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.

CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel.

CASU Conseiller d'administration scolaire et universitaire.

CDAS Commission départementale de l'action sociale.

CDI Contrat à durée indéterminée.

CE Chargé d'enseignement.

CE-EPS Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive.

CESU Chèque emploi service universel.

CFA Centre de formation d'apprentis.

CFC Conseiller en formation continue.

CGT Confédération générale du travail.

CHSCTA Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique.

CHSCTD Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux.

CIGeM Corps interministériel à gestion ministérielle.

CIO Centre d'information et d'orientation.

CLD Congé de longue durée.

CLM Congé de longue maladie.

CNE Contrôle national des emplois.

CNED Centre national d'enseignement à distance.

COP Conseiller d'orientation-psychologue.

CPA Conseiller de prévention académique.

CPE Conseiller principal d'éducation.

CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale.

CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles.

CSG Contribution sociale généralisée.

CTA Comité technique académique.

CTD Comité technique départemental.

CTSS Conseiller technique de service social.

DA-SEN Directeur académique des services de l'Éducation nationale.

DAA-SEN Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale.

DADS Déclaration annuelle de données sociales.

DAF Direction des affaires financières (MENESR).

DAGB Dispositif d'accompagnement à la gestion budgétaire.

DAN Délégué académique au numérique.

DCIO Directeur de centre d'information et d'orientation.

DDCS Direction départementale de la cohésion sociale.

DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENESR).

DGAFF Direction générale de l'administration de la fonction publique.

DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENESR).

DGRH Direction générale des ressources humaines (MENESR).

DGFIP Direction générale des finances publiques.

DIEO (personnel de) Direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.

DOM Départements d'outre-mer.

DSDEN Direction des services départementaux de l'Éducation nationale.

DUER Document unique d'évaluation des risques professionnels.

Éclair Écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite.

EPU École élémentaire public.

EMPU École maternelle public.

EPLE Établissement public local d'enseignement.

EPP Emploi-Poste-Personnel.

EPS Éducation physique et sportive.

ETP Equivalent temps plein.

ETPA Equivalent temps plein année.

EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP).

FIPHFP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

FNEC-FP FO Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle. Force ouvrière.

FO Force ouvrière.

FPE Fonction publique d'État.

FPH Fonction publique hospitalière.

FPT Fonction publique territoriale.

FSU Fédération syndicale unitaire.

GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations.

GRETA Groupement d'établissements.

IA Inspecteur d'académie.

IA-IPR Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional.

IATSS (personnels) Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

ID Indépendance et direction – Syndicat indépendant des personnels de direction de l'Éducation nationale.

IEN Inspecteur de l'Éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO).

IGE Ingénieur d'études.

IGR Ingénieur de recherche.

ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.

LEGT Lycée d'enseignement général et technique.

LOLF Loi organique relative aux lois de finances.

LP Lycée professionnel.

MA Maître auxiliaire.

MENESR Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

MDPH Maison départementale des personnes handicapées.

MDS Médico-social.

NBI Nouvelle bonification indiciaire.

OCEAN Organisation des concours et examens, académiques et nationaux.

Pacte Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.

PACD Poste adapté de courte durée.

PAF Plan académique de formation.

PALD Poste adapté de longue durée.

PCS Professions et catégories socioprofessionnelles.

PEGC Professeur d'enseignement général de collège.

PEPS Professeur d'éducation physique et sportive.

PES Professeur des écoles stagiaire.

PIM Prestation interministérielle.

PLP Professeur de lycée professionnel.

PNF Plan national de formation.

PPMS Plan particulier de mise en sécurité.

RAR Réseau ambition réussite.

Rased Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.

RPS Risques psycho-sociaux.

RRS Réseau de réussite scolaire.

SAENES Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

SEGPA Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA).

SE-UNSA Syndicat des enseignants – Union nationale des syndicats autonomes.

SGA Secrétaire général d'académie.

SGEN-CFDT Syndicat général de l'Éducation nationale – Confédération française démocratique du travail.

SNALC-SNE Syndicat national des lycées et collèges – Syndicat national des écoles.

SNALC-FGAF Syndicat national des lycées et collèges – Fédération générale autonome des fonctionnaires.

SNCL Syndicat national des collèges et lycées.

SNETAA Syndicat national de l'enseignement technique action autonome.

SNPTES Syndicat national des personnels techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture.

TZR Titulaire en zone de remplacement.

UNSA Union nationale des syndicats autonomes.

ZA Zone académique.

ZDA Zone départementale d'ajustement.

ZIL Zone d'intervention localisée.

ZR Zone de remplacement.

ZSA Zone de secteur d'ajustement.

Cet ouvrage a été édité par le rectorat de l'académie de Nice,
Département Prospective et Performance
53, avenue Cap de Croix, 06181 Nice cedex 2

Directeur de la publication
Emmanuel ETHIS
Recteur de l'académie de Nice
Chancelier des universités

Responsable de la publication
Cécile BRIEAU
Secrétaire générale adjointe
Directrice des ressources humaines

Coordination
Département Prospective et Performance

Avec la contribution des services académiques :
Contrôle de gestion
Département de la gestion des personnels
Département des établissements d'enseignement
Département des examens et des concours
Département Prospective et Performance
Directions des services départementaux de l'éducation nationale
Mission santé et sécurité au travail
Service communication
Service d'appui au pilotage des ressources humaines
Services de la formation tout au long de la vie
Service des affaires juridiques
Service social

Réalisation graphique : Département Prospective et Performance
Impression : Fac Imprimeurs
17, avenue des Diables Bleus, 06300 Nice

ISBN : 978-2-11-152117-9
ISBN numérique : 978-2-11-152118-6
Dépôt légal : août 2017

Ne laisser subsister aucune inégalité qui entraîne de dépendance -
Keine Ungleichheit dulden, die Abhängigkeit nach sich zieht - No inequality
which fosters dependence shall be allowed to remain - أي أكرتت ال
مودت ةي عبت ل! يدوت ةاواس مال - 义务教育的宗旨是消除一切会造成依赖关系的
的不平等现象 - No dejar subsistir ninguna desigualdad que entrañe dependencia
- Non lasciare permanere nessuna disuguaglianza che induca dipendenza -
Non laisser esistre minga inegalitat que mena una dependença - Não deixar
subsistir nenhuma desigualdade que leve à dependência - Не допускать
существования никакого неравенства, порождающего зависимость -
Τὸ καθῆκον• πάντα τὰ ἄνισ' ἀφανίζειν τὰ δουλοῦντα - Ita ciui decet : ne
sinat iuris ullam inaequalitatem manere quae seruitutem afferat - Ne laisser
subsister aucune inégalité qui entraîne de dépendance - Keine Ungleichheit
dulden, die Abhängigkeit nach sich zieht. - No inequality which fosters de-
pendence shall be allowed to remain - ل! يدوت ةاواس مال أي أكرتت ال
مودت ةي عبت - 义务教育的宗旨是消除一切会造成依赖关系的不平等现象 - No
dejar subsistir ninguna desigualdad que entrañe dependencia - Non lasciare
permanere nessuna disuguaglianza che induca dipendenza - Non laisser
esistre minga inegalitat que mena una dependença - Não deixar subsistir
nenhuma desigualdade que leve à dependência - Не допускать существования
никакого неравенства, порождающего зависимость - Τὸ καθῆκον•
πάντα τὰ ἄνισ' ἀφανίζειν τὰ δουλοῦντα - Ita ciui decet : ne sinat iuris ullam
inaequalitatem manere quae seruitutem afferat - Ne laisser subsister aucune
inégalité qui entraîne de dépendance - Keine Ungleichheit dulden, die



RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

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



www.ac-nice.fr
[@AcademieNice](https://twitter.com/AcademieNice)



Entièrement téléchargeable sur :
www.ac-nice.fr/bilan-social



ISBN 978-2-11-152117-9



9 782111 521179