

Académie de Nice

Bilan social

2010 - 2011



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



EDITORIAL

Le bilan social est obligatoire dans le secteur privé depuis 1977 pour les entreprises de plus de 300 salariés. C'est avec la loi n°2010-751 du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics que le bilan social devient une obligation légale dans la fonction publique d'Etat. En effet, le comité technique académique devra chaque année recevoir communication et débattre du bilan social de l'académie.

Qu'est ce qu'un bilan social ?

La loi du 12 juillet 1977 précise que le bilan social « récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et les deux années précédentes ».

L'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 précise que « ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34 ».

Ainsi, le bilan social est un outil contributif du dialogue social qui permet de dresser un état des lieux de la situation des personnels de notre académie. Il répond à plusieurs objectifs :

- Permettre une meilleure connaissance de l'état des lieux des personnels de notre académie,
- Assurer une information complète et transparente accessible à tous,
- Faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion et la discussion,
- Contribuer au pilotage académique dans le domaine social.

La démarche

Il faut bien entendu évoquer les difficultés de réalisation d'un tel document qui a aussi bien vocation à l'exhaustivité mais également à la synthèse dans des domaines particulièrement variés et pour lesquels nos systèmes d'information actuels ne sont pas forcément adaptés. Le travail sur le bilan social est un travail de longue haleine qui demande une centralisation des données, une mise en cohérence et qui permet de poursuivre une vision transversale des ressources humaines. Vous ne trouverez pas l'ensemble des données pour chacune des thématiques abordées cette année car ce premier bilan social a été élaboré sur la base des informations disponibles. Il sera amené à s'enrichir en fonction de la mise en place des outils de recueil des informations et des propositions issues des échanges avec les partenaires sociaux. Le groupe de pilotage a déjà identifié des thématiques à développer notamment concernant l'enseignement privé.

Le bilan social sera produit chaque année afin de pouvoir être efficace. Pour cette première année, le bilan social 2010-2011 vous est présenté au comité technique académique de novembre 2012. Ce décalage dans sa réalisation et sa présentation sera réduit puisque le bilan social de l'année 2011-2012 sera présenté au comité technique académique de avril-mai 2013.

Au-delà de l'obligation légale, les objectifs qui ont porté la production de ce bilan social ont été : la communication, le dialogue et le pilotage. Je souhaite que ce bilan social puisse également répondre à vos attentes.

Le Recteur



Claire LOVISI

SOMMAIRE

Contexte socio-économique de l'académie en 2010-2011.....	7
<u>CHAPITRE I : Les effectifs et caractéristiques démographiques.....</u>	8
1) Délégations d'emplois par programme (plafonds d'emploi et consommation).....	9
2) Répartition des effectifs	17
a) Ensemble des personnels du secteur public.....	17
▪ La filière des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)	18
▪ La filière des personnels du 1 ^{er} degré	19
▪ La filière des personnels du 2 nd degré	21
▪ La filière des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de santé et sociaux	24
b) Répartition des personnels par département.....	30
c) Part des femmes.....	31
d) Répartition des personnels de l'académie par tranche d'âge en 2010.....	32
<u>CHAPITRE II : La carrière</u>	34
1) Recrutement/Concours	35
a) Personnels enseignants du 1^{er} degré.....	35
b) Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré.....	36
c) Personnels d'encadrement et personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux.....	37
2) Promotion/avancement.....	39
a) Personnels enseignants du 1^{er} degré.....	39
b) Personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré.....	41
c) Personnels d'encadrement (inspection et direction).....	42
d) Personnels administratifs, techniques, sociaux, santé, et de laboratoire.....	44
3) Rémunération et indices moyens.....	49
a) Evolution de l'indice moyen sur la période 2010-2011.....	49
b) Mesures catégorielles.....	51
<u>CHAPITRE III : La vie des personnels.....</u>	53
1) Lieux d'exercice.....	54
a) Contexte : les établissements scolaires publics de l'académie.....	54
b) Répartition des effectifs par lieu d'affectation	54

2) La mobilité.....	57
a) Mouvement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	57
b) Mouvement des personnels enseignants du 2 nd degré.....	59
c) Mouvement des personnels de direction et d'inspection.....	60
d) Mouvement des personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et de laboratoire.....	61
3) Le remplacement des personnels enseignants et ATSS.....	62
a) Le remplacement des personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	62
b) Le remplacement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.....	62
c) Le remplacement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	63
4) Les conditions d'emploi.....	64
a) Les personnels exerçant à temps partiel.....	64
b) Répartition par modalités de service, par motifs.....	65
5) Les congés et absences.....	69
a) Évolution du taux d'absence de l'académie entre 2008-2009 et 2010-2011.....	69
b) Répartition des absences par département et par motif.....	70
c) Compte Epargne Temps.....	72
6) Les flux.....	73
a) Les départs définitifs.....	73
b) Les sorties provisoires.....	73
c) Les réintégrations (détachement, disponibilité, congé parental...).....	74
<u>CHAPITRE IV : L'accompagnement des parcours professionnels.</u>	75
Introduction sur les personnels à besoins particuliers.....	76
1) Les actions en faveur des personnels handicapés.....	77
a) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	77
b) Les recrutements.....	78
c) Le maintien dans l'emploi, l'aménagement des postes de travail.....	78
d) La priorité dans le cadre des mutations.....	80
2) Le dispositif des postes adaptés et les allègements de service pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.....	82
a) Le dispositif des postes adaptés.....	82
b) Les allègements de service.....	83
3) L'accompagnement de la mobilité professionnelle.....	84
a) Le dispositif conseil mobilité carrière (C.M.C).....	84
b) Les entretiens de carrière.....	84
c) Le droit individuel à la formation.....	85
4) La formation professionnelle.....	86
a) Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré.....	86
b) Les personnels enseignants du 2 nd degré.....	89
c) Les personnels ATSS.....	90
d) Les personnels d'encadrement.....	91
e) Les congés de formation.....	92

<u>CHAPITRE V : L'action sociale et la prévention des risques professionnels</u>	94
1) Le service social et la politique académique d'action sociale	95
a) L'activité du service social en faveur des personnels.	95
b) L'action sociale.	98
2) La politique de prévention des risques professionnels	103
a) Le service de santé des personnels.	103
b) L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.	104
c) Le réseau de Prévention Aide et Suivi (PAS)	106
<u>CHAPITRE VI : Les relations professionnelles</u>	107
1) Le dialogue social.	108
a) Les élections professionnelles.	108
b) Les instances représentatives.	110
2) Contentieux, Protection juridique	112
a) Le contentieux	112
b) La protection juridique des personnels	112

AVANT-PROPOS

1. Les sources :

L'application Bilan Social Académique (BSA)

Les données présentées dans le bilan social sont issues essentiellement de l'application BSA (Bilan Social Académique) mise à disposition de l'ensemble des académies par le ministère de l'éducation nationale. Cette application vise à fournir aux académies une source d'informations homogènes en vue de la réalisation de leur bilan social.

La population concernée comprend les personnels enseignants ou non enseignants, titulaires ou non titulaires, du secteur public et quels que soient leurs statuts. Les effectifs correspondent à ceux des personnels en activité et avec une affectation (hors personnels mis à disposition d'une collectivité).

Ils sont comptés une seule fois sur leur affectation principale. Les enseignants du 1^{er} degré intervenant dans le 2nd degré apparaissent dans les effectifs du 2nd degré.

Ainsi, les données du chapitre 1 (effectifs de l'académie), du chapitre 2 (indices de rémunération) et d'une grande partie du chapitre 3 (lieu d'affectation des personnels, quotités de service, absences...) émanent de l'application nationale « Bilan Social Académique » (BSA) qui rassemble des informations issues d'AGAPE, d'EPP et d'AGORA, bases respectives de gestion des personnels enseignants et assimilés du 1^{er} degré, des personnels enseignants et assimilés du 2nd degré et des personnels administratifs.

Les autres sources

- Les données relatives aux **budgets académiques** proviennent du contrôle de gestion.
- Les données relatives **aux promotions, avancements et mouvements des personnels** proviennent des services académiques en charge de cette gestion selon la catégorie de personnels : directions des services départementaux de l'éducation nationale pour les enseignants du premier degré, et du département de gestion des personnels au rectorat pour les données sur le second degré les IATSS et sur les personnels d'inspection et de direction.
- Les données sur 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 sur les **recrutements/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 au pilotage des 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 au pilotage des ressources humaines.
- Les données relatives aux **relations professionnelles** sont établies par le Secrétariat général et le service des affaires juridiques.

2. Le Champ :

Les personnels comptabilisés dans les effectifs sont ceux dits « en activité » gérés par le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale des Alpes maritimes et du Var. Les personnels gérés en universités ne sont pas pris en compte dans ce bilan social.

3. Les Définitions :

Sauf mention contraire, les effectifs présentés dans ce bilan renvoient à des personnes physiques.

Par ailleurs, il ne faut pas confondre nombre d'emplois et effectifs de personnels. Un agent est affecté sur un poste et consomme une fraction d'emploi en fonction de sa situation (position, temps partiel, congé...). A titre d'exemple, deux personnes exerçant à mi-temps consommeront un emploi.

En lien avec les données issues de l'application BSA, et par commodité d'analyse, les agents ont été regroupés selon 4 grandes filières d'exercice, quel que soit leur corps d'appartenance, et qu'ils soient titulaires ou non titulaires :

- **la filière « DIEO »** regroupe l'ensemble des personnels exerçant des fonctions de Direction, d'Inspection, d'Education ou d'Orientation ;
- **la filière « Personnels 1^{er} Degré »** regroupe l'ensemble des personnels enseignants et non enseignants exerçant dans le 1^{er} degré (hors personnels de la filière DIEO et IATOSS) ;
- **la filière « Personnels 2nd Degré »** regroupe l'ensemble des personnels enseignants et non enseignants exerçant dans le 2nd degré (hors personnels de la filière DIEO et IATOSS) ;

Sauf mentions explicites : « personnels **enseignants** du 1^{er} degré ou personnels **enseignants** du 2nd degré », les données présentées et analysées portent sur l'ensemble des personnels qui exercent dans le 1^{er} ou le 2nd degré, enseignants comme non enseignants.

- **la filière « IATOSS »** regroupe l'ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de santé et sociaux.

4. La Méthodologie :

Les données du bilan social 2010-2011 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 2010**.

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

- **les départs définitifs (fin de fonction) : entre le 01/10/2010 et le 01/10/2011**
- **les départs provisoires entre le 01/09/2010 et le 01/09/2011**
- **les réintégrations entre le 02/09/2010 et le 02/09/2011**
- **les absences entre le 01/09/2010 et le 31/08/2011**

Les données relatives aux **mouvements** portent sur **l'année de réalisation des phases de mouvement (2011)**.

Contexte socio-économique de l'Académie en 2010-2011

Présentation de l'Académie de Nice (population, catégories socioprofessionnelles...)

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, à la fois dans le 1^{er} et le 2nd degré, que ce qui peut être observé en moyenne nationale.

Les indicateurs concernant la composition sociale de la population de l'académie révèle une situation mitigée, avec une présence à l'entrée en 6^{ème} d'élèves issus de milieux plutôt favorisés socialement (7^{ème} académie) mais présentant également une relative dispersion sociale (11^{ème} académie à plus forte disparité sociale), avec à l'appui de cette disparité, la surreprésentation des familles monoparentales et les difficultés sociales renforcées dans les collèges RAR / ECLAIR de l'académie.

Ce constat est à compléter par une analyse des spécificités départementales.

Même si les deux départements se caractérisent par un contexte socio-démographique 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, alors que le département du Var en est proche (revenu, RSA) voire en deçà (taux de chômage).

Source : Rectorat de Nice, DSP

CHAPITRE I

Les effectifs et caractéristiques démographiques

1) Délégations d'emplois par programme (Plafonds d'emploi et consommation)

2) Répartition des effectifs

Ensemble des personnels du secteur public

Répartition des personnels par département

Part des femmes

Répartition des personnels de l'académie par tranche d'âge en 2010

1) Délégations d'emplois par programme

Plafonds d'emploi et consommations

Période d'observation : Années civiles 2010 et 2011

Définition : Les consommations d'emplois sont recensées par budget opérationnel de programme académique (BOPA) et catégorie d'emplois et exprimées en ETP. Ces consommations sont mises en regard d'un plafond d'emplois par catégorie, exprimé en ETP et correspondant à la dotation octroyée à l'académie pour assurer ses missions.
 Cette unité se différencie de l'agent « personne physique ».

-BOPA 140 « Enseignement scolaire public du premier degré »

a. Bilan de la consommation des emplois

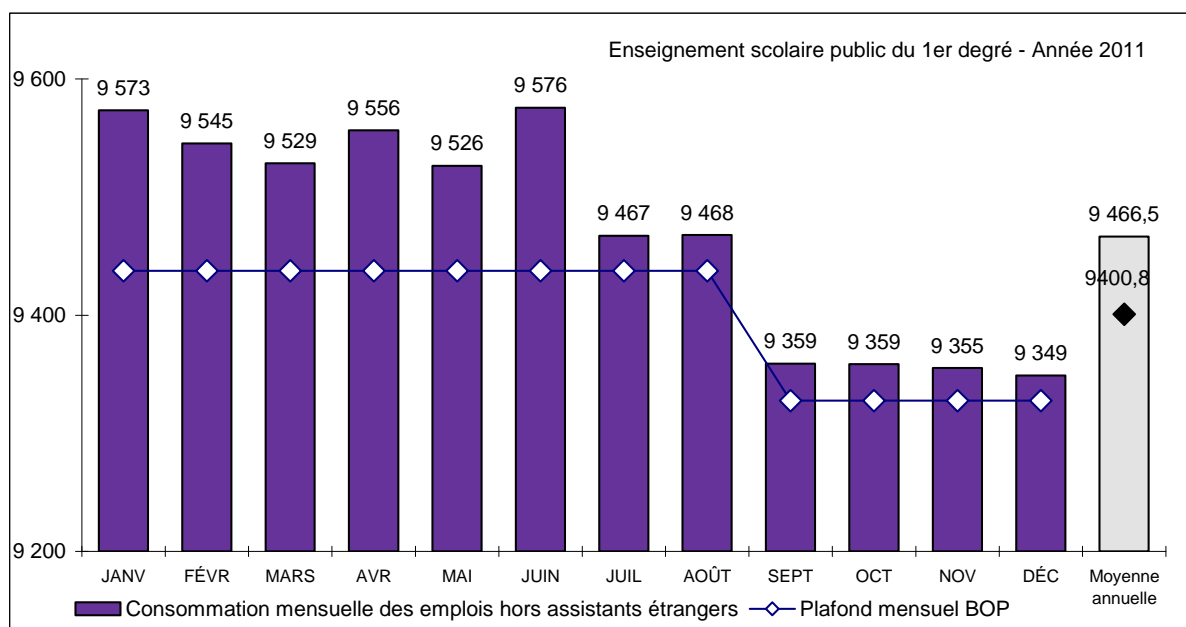
Tableau : Consommation des emplois (BOPA enseignement public du 1^{er} degré)

Catégories d'emplois	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETP	Écart
	[1]	[2]	[1]-[2]
Enseignants	9 314,5	9 382,6	-68,1
Intervenants extérieurs	27,3	24,7	2,6
Personnels enseignants second degré	4,0	3,7	0,3
Personnels d'encadrement et de pilotage	41,0	41,2	-0,2
Stage M2	14,0	14,3	-0,3
Total	9 400,8	9 466,5	-65,6

Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

Le budget 2011 des emplois est déficitaire à hauteur de 65.6 ETP. Ce déficit provient essentiellement du surnombre des emplois d'enseignants.

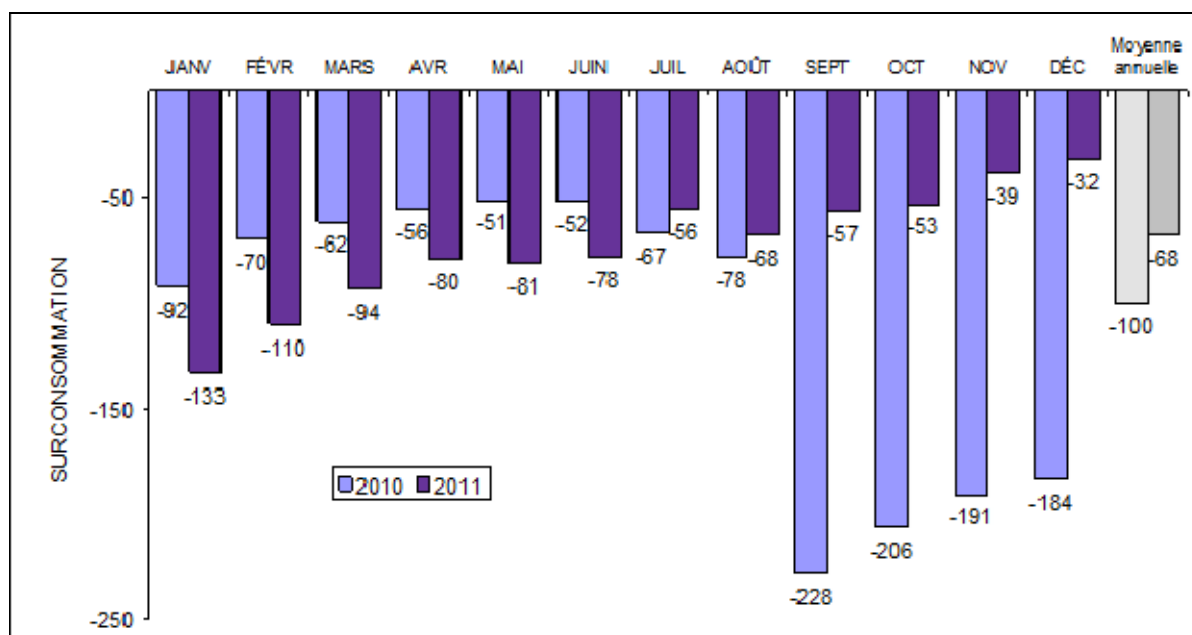
Graphique : Suivi des emplois du 1er degré, hors assistants étrangers



La consommation moyenne des emplois sur l'année 2011 atteint 9 466.5 ETP et dépasse de 65.6 ETP le plafond des emplois. Sur la période qui va de janvier à aout 2011, la consommation moyenne dépasse de 93 ETP le plafond des emplois.

b. Situation budgétaire des emplois d'enseignants

Graphique : Situation budgétaire des emplois d'enseignants du 1^{er} degré par mois



Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

Les surnombres d'enseignants atteignent 228 ETP à la rentrée 2010. Ils s'expliquent par un sur-calibrage du mouvement inter académique pour absorber l'excès des recrutements au niveau national. Sur l'ensemble de l'année scolaire 2010-2011, les surnombres représentent 125 ETP en moyenne.

-BOPA 141 «Enseignement scolaire public du second degré »

a. Bilan de la consommation des emplois

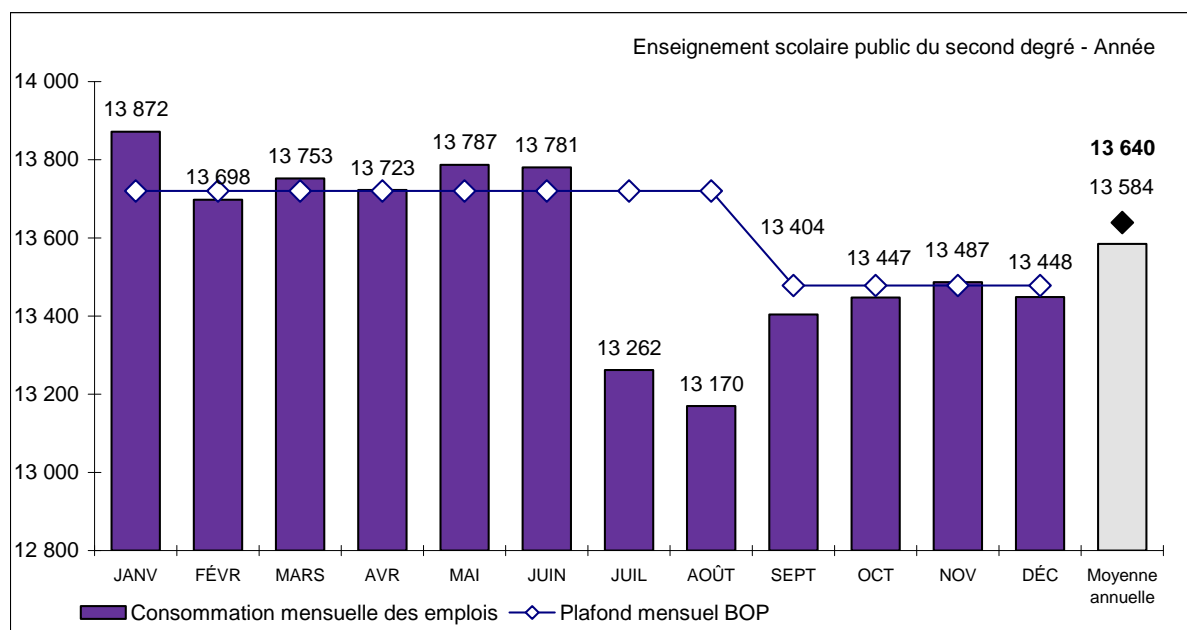
Tableau : Consommation des emplois

Catégories d'emplois	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETP	Ecart
	[1]	[2]	[1]-[2]
Accompagnement et suivi des élèves	301,7	289,6	12,0
Personnels d'encadrement et de pilotage	444,7	447,7	-3,0
ATOSS	826,8	836,2	-9,3
Enseignants du second degré	11 632,1	11 624,2	7,9
Personnels enseignants du premier degré	248,8	274,6	-25,9
Pers. enseignants stagiaires second degré	0,0	0,0	0,0
Stage M2	81,5	7,8	73,7
Vacataires	104,0	104,2	-0,2
Total Hors assistants étrangers	13 639,5	13 584,4	55,1

Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

Le budget des emplois 2011 présente une situation excédentaire à hauteur de 55,1 ETP. Cet excédent provient essentiellement de la sous-consommation des emplois de stagiaires M2.

Graphique : Suivi des emplois du 2nd degré, hors assistants étrangers

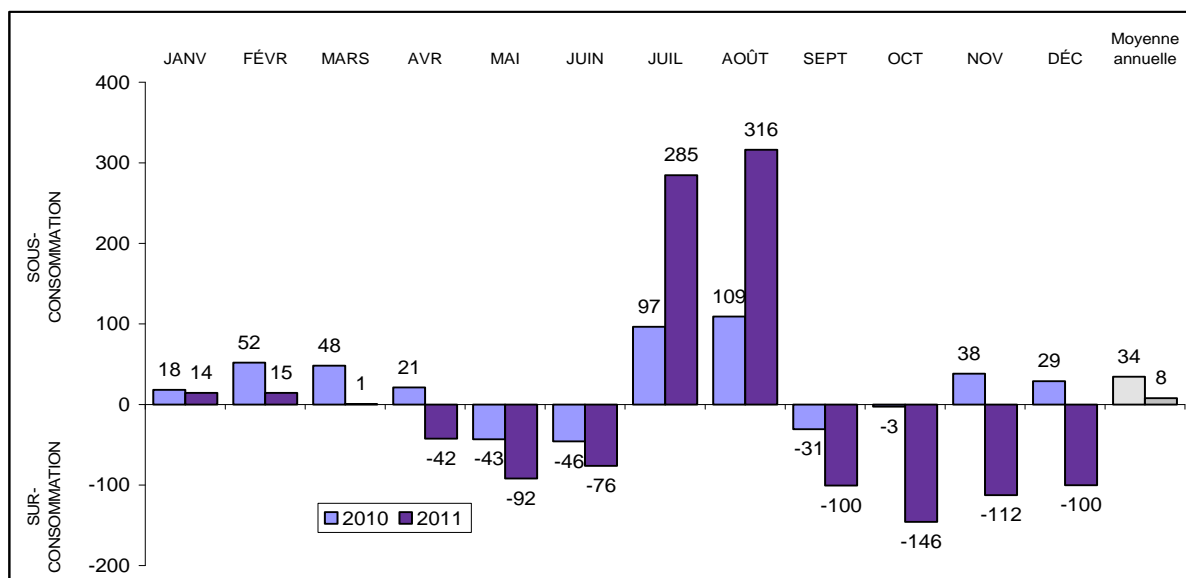


Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

La sous-consommation des emplois en juillet 2011 et en août 2011 est normale et s'explique par l'arrêt de l'activité de suppléance. Cette sous-consommation vient compenser la sur-consommation entre janvier et juin 2011.

b. Situation budgétaire des emplois d'enseignants

Graphique : Situation budgétaire des emplois d'enseignants du 2nd degré par mois



Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

Le volume croissant des disponibilités budgétaires en juillet et août 2011 s'explique par une accélération des départs à la retraite qui s'effectuaient auparavant principalement entre les mois de septembre et octobre de l'année suivante.

- BOPA 214 « Soutien de la politique de l'Éducation nationale »

a. Bilan de la consommation des emplois

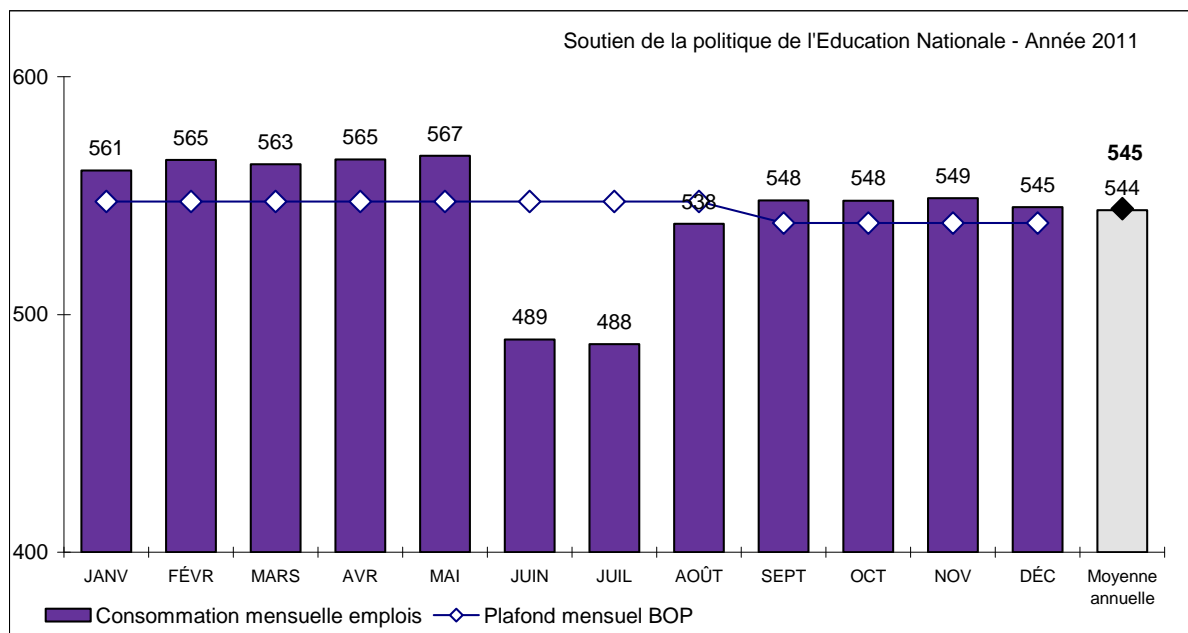
Tableau : Consommation des emplois

Catégories d'emplois	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETP	Ecart
	[1]	[2]	[1]-[2]
Enseignants du 2nd degré	1,0	1,0	0,0
Pers.Administratif	345,0	343,0	2,0
TOS	73,5	68,6	4,9
ITRF	59,0	56,5	2,5
Contractuels ATOS	19,0	30,5	-11,5
Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	20,0	18,3	1,7
Personnels d'encadrement	26,0	25,9	0,1
Total "Soutien"	543,5	543,8	-0,3

Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

Le budget 2011 des emplois présente une situation équilibrée.

Graphique : Suivi des emplois du BOPA « Soutien »

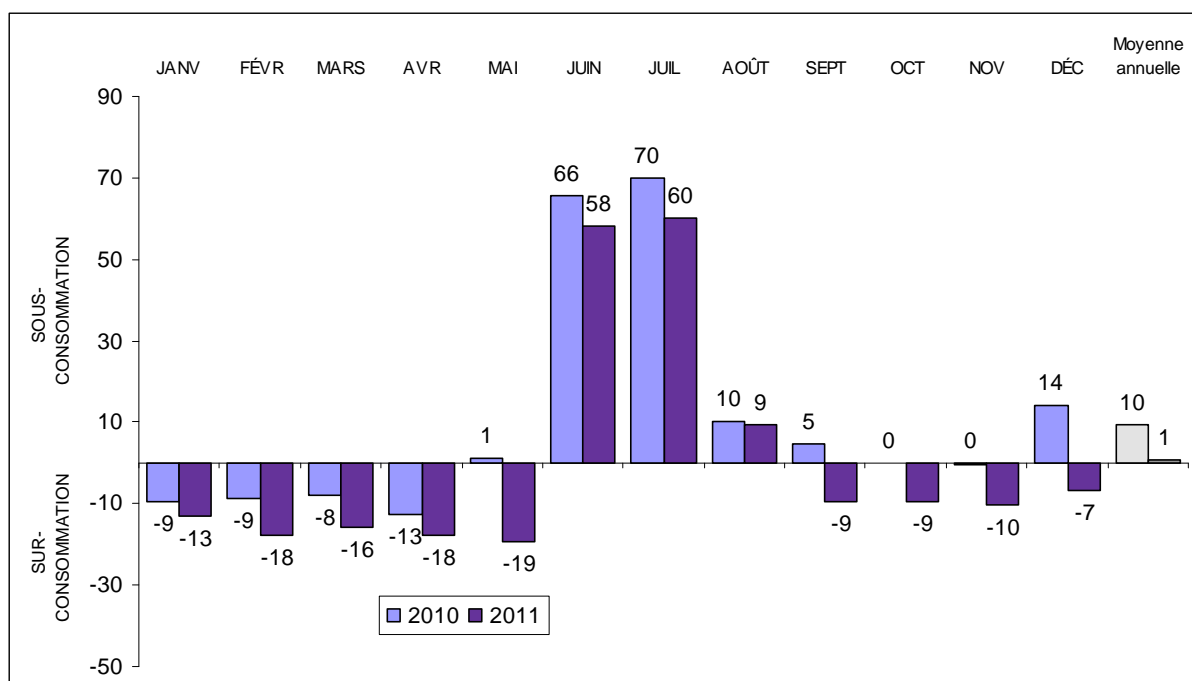


Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

La sous-consommation des emplois en juillet 2011 et en août 2011 est normale et s'explique par l'arrêt de l'activité de suppléance et de remplacement. Cette sous-consommation vient compenser la sur-consommation observée le reste de l'année.

b. Situation budgétaire du BOP « Soutien » et de la ligne « personnels administratifs »

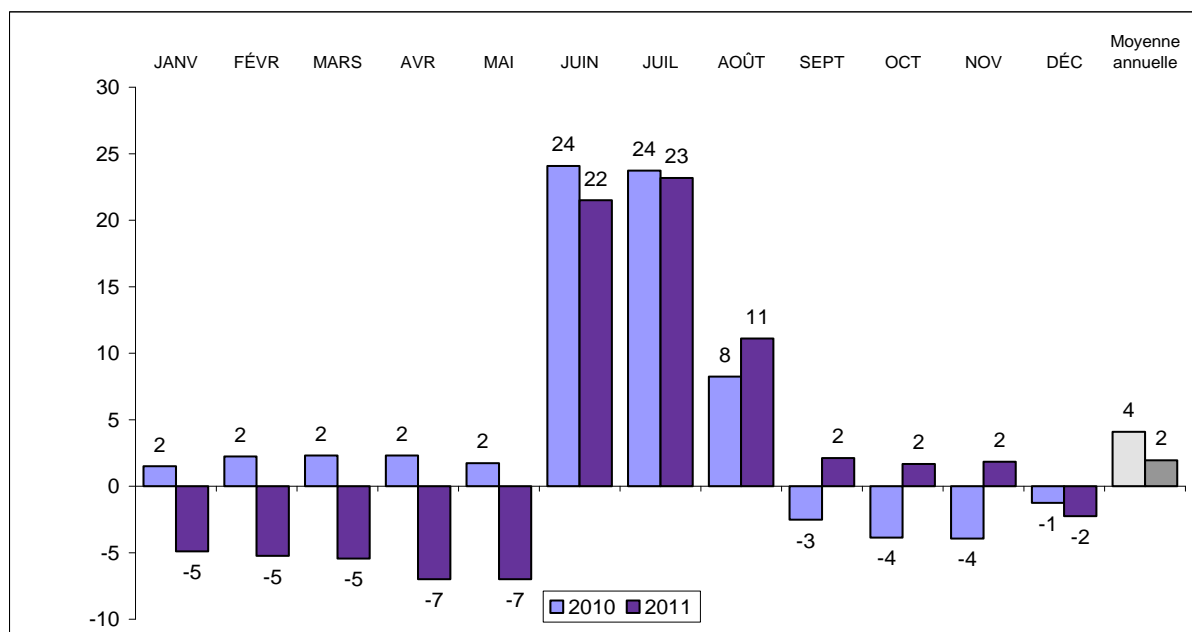
Graphique : Situation budgétaire du BOP « Soutien »



Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

La situation des emplois du BOP 0214 présente une légère sous consommation des emplois en 2010.

Graphique : Situation budgétaire de la ligne « personnels administratifs »



Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

La ligne du budget qui correspond aux emplois des personnels administratifs présente une situation relativement équilibrée sur les années civiles 2010 et 2011. La légère sous-consommation des emplois est compensée par les recrutements des contractuels ATOS qui n'apparaissent pas dans ce graphique.

- BOPA 230 « Vie de l'élève »

a. Bilan de la consommation des emplois

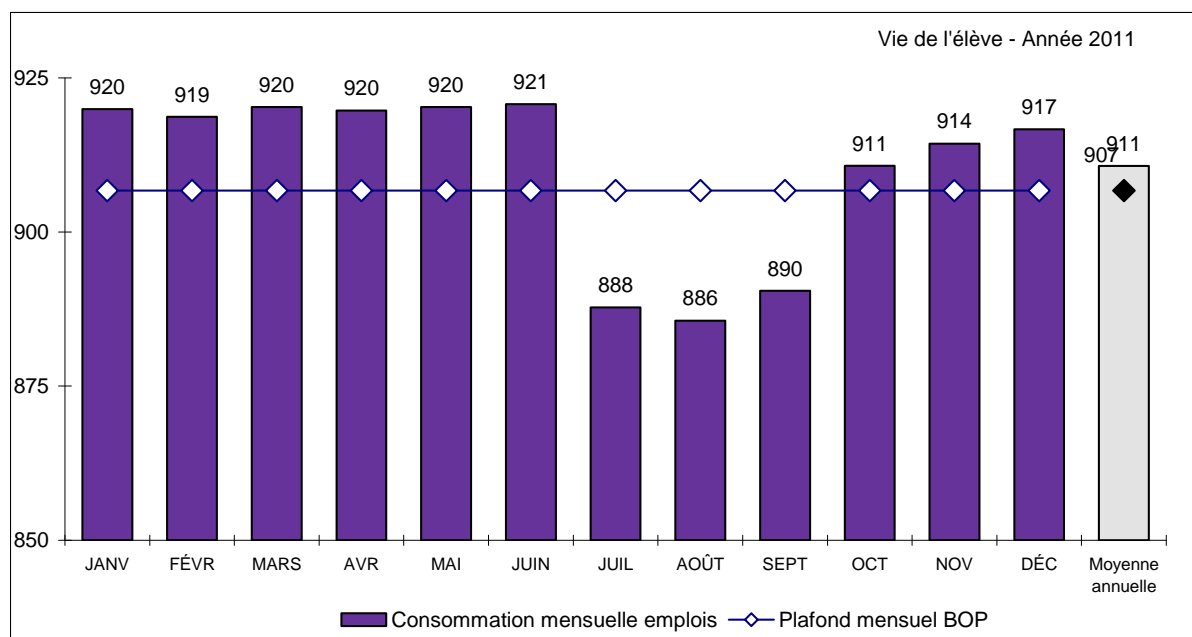
Tableau : Consommation d'emplois

Catégories d'emplois	Plafond moyen sur 12 mois	Consommation moyenne sur 12 mois en ETP	Ecart
	[1]	[2]	[1]-[2]
Assist. soc., cons. techn. et contract. des SS	62,0	62,4	-0,4
Infirmiers	187,0	185,0	2,0
medecins	37,3	32,5	4,8
Conseillers principaux d'éducation	316,0	333,5	-17,5
Conseillers principaux d'éducation stagiaires	0,0		0,0
Assistants d'éducation AVSI	302,3	297,1	5,2
Stage M2	2,2	0,3	1,9
Total "Vie de l'élève"	906,7	910,7	-4,0

Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

Le budget des emplois du BOP 0230 VIE DE L'ELEVE présente une situation de léger déficit principalement due au suremploi des CPE.

Graphique : Suivi des emplois du BOPA « Vie de l'élève »

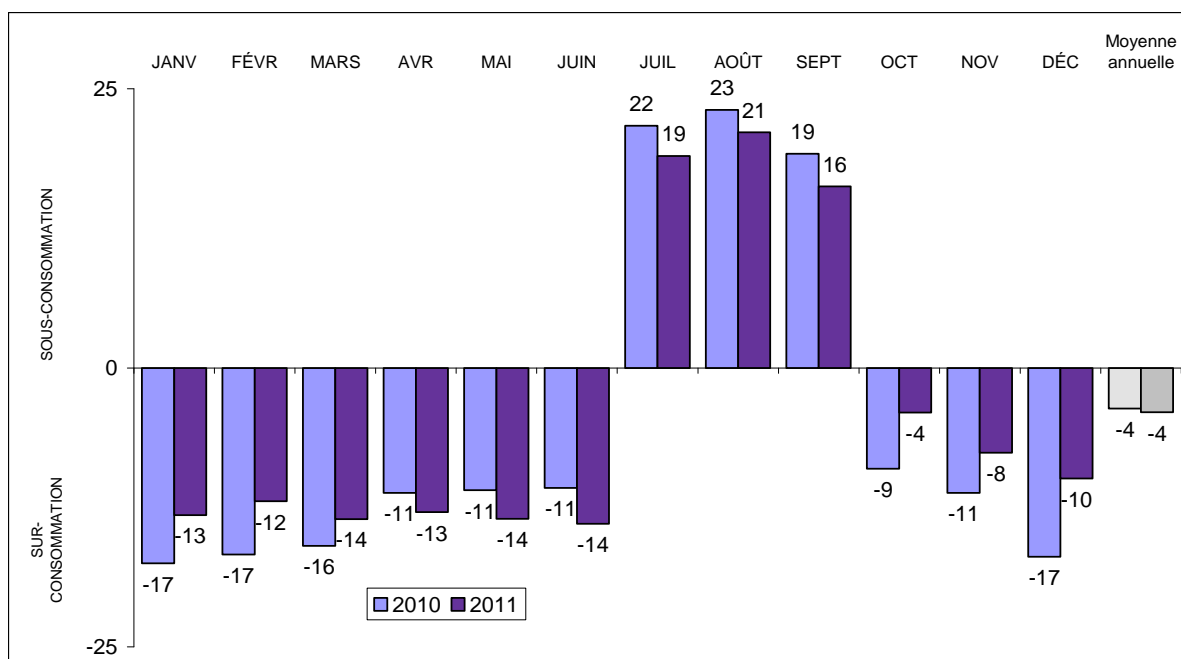


Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

La sous-consommation des emplois en juillet 2011 et en août 2011 est normale et s'explique par l'arrêt de l'activité de suppléance et de remplacement. Cette sous-consommation vient compenser en partie la sur-consommation observée le reste de l'année.

b. Situation budgétaire du BOP « Vie de l'élève »

Graphique : Situation des emplois du BOP « Vie de l'élève »



Source : Rectorat de Nice, contrôle de gestion-contrôle national des emplois

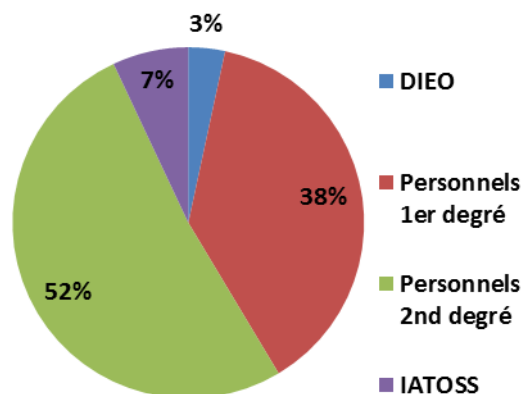
La situation budgétaire évolue peu entre 2010 et 2011.

2) Répartition des effectifs

a) Ensemble des personnels du secteur public

Graphiques : répartition des personnels par fonction – année scolaire 2010-2011

28 329 personnels en activité
24407 titulaires (86%)
3 922 non titulaires (14%)
25 398 personnels exerçant dans le 1 ^{er} et le 2 nd degré (90%)
954 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (3%)
1 977 personnels IATOSS (7%)



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Au 31 décembre 2010, les effectifs publics de l'éducation nationale en activité dans l'académie de Nice s'élèvent à 28 329 personnels.

Neuf personnels sur dix exercent une activité professionnelle dans le 1^{er} ou le 2nd degré. Ce sont majoritairement des enseignants titulaires et non titulaires ou des personnels assurant des missions de surveillance et d'assistance éducative.

Un personnel sur dix exerce des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO), ou d'ingénieur, administratif, technicien, ouvrier, de santé et sociaux (IATOSS)

86% des personnels sont titulaires de la fonction publique.

Les personnels non titulaires représentent 14% de l'ensemble des effectifs.

Ils exercent principalement des fonctions d'enseignement ou de surveillance et d'assistance pédagogique dans le 2nd degré (74%) et comme contractuels IATOSS (5 %) et comme AVS et AED des personnels dans le 1^{er} degré (21%).

Répartition des personnels non titulaires sur l'ensemble des personnels (par filière) année 2010-2011

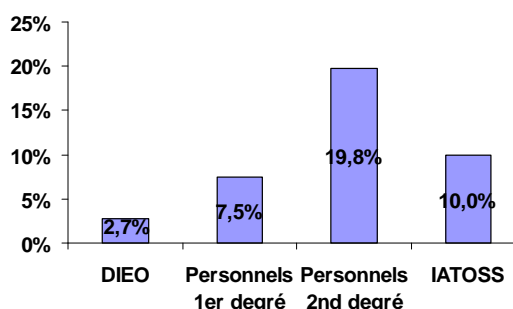


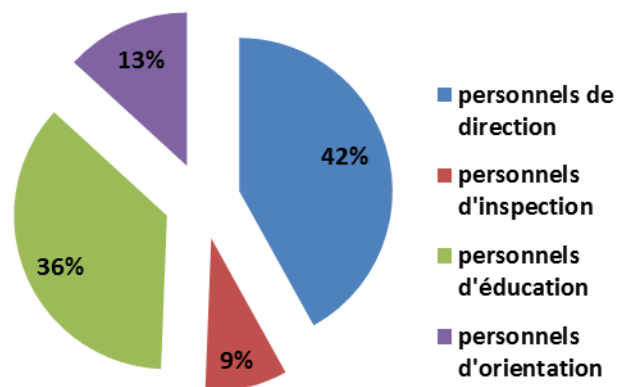
Tableau : personnels du secteur public en activité en 2010 (par fonction)

	Titulaires	Non titulaires	Ensemble	% des titulaires	% des non titulaires
DIEO	928	26	954	97%	3%
Personnels du 1er degré	9 970	808	10 778	92.5%	7.5%
Personnels du 2nd degré	11 729	2 891	14 620	80%	20%
IATOSS	1 780	197	1 977	90%	10%
TOTAL	24 407	3 922	28 329	86%	14%

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

La filière des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)

En 2010, on compte en moyenne 1,8 personnels de direction par établissement du second degré public (367 pour 201 établissements) et on recense pratiquement autant de personnels d'éducation (345). Moins de 10% des personnels de la filière DIEO sont des personnels d'inspection (83).



Les personnels non titulaires exerçant dans cette filière représentent moins de 5% des effectifs (45), répartis sur des fonctions d'éducation ou d'orientation.

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Tableau : les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation en 2010-2011

2010	effectifs titulaires	Effectifs non titulaires	Ensemble	En %
personnels de direction	400	0	400	42%
personnels d'inspection	83	0	83	9%
personnels d'éducation	338	7	345	36%
personnels d'orientation	107	19	126	13%
Total	928	26	954	100%

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Tableau : répartition des personnels DIEO par fonction et corps d'appartenance en 2010-2011

Fonction	Corps	Nombre d'individus
direction	DIR	365
faisant fonction	CERTIFIE	1
faisant fonction	P.L.P.	1
	DIR SEGPA	33
	S/Total	400
éducation	CERTIFIE	1
	C.P.E.	337
	M.A.	1
	PROF.CONTR	6
	S/Total	345
inspection	I.A/I.P.R.	28
	I.E.N	55
	S/Total	83
orientation	P. ORIENT.	106
	CERTIFIE	1
	COP.INTERI	2
	PROF.CONTR	17
	CONTR BOE	1
	S/Total	126
Total		954

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

La filière des personnels du 1^{er} degré

En 2010, plus de neuf personnes sur dix exerçant dans le 1^{er} degré sont des professeurs des écoles ou des instituteurs (92,5%). Les personnels non titulaires ne représentent donc que 7,5% des effectifs et assurent des missions d'assistance éducative (6,5%) ou des interventions en langue primaire (0,5%)

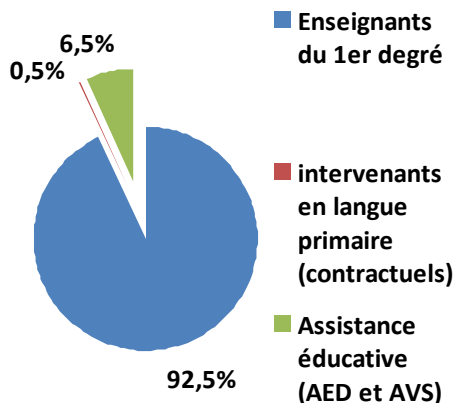


Tableau : répartition des personnels du 1^{er} degré en 2010-2011

2010	effectifs titulaires	effectifs non titulaires	Ensemble	%
enseignants du 1er degré	9 970	0	9 970	92,5%
intervenants extérieurs en langue primaire	0	93	93	0,5%
assistance éducative (AED et AVS)	0	715	715	6,5%
Total	9 970	808	10 778	100%

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Éducation nationale

Tableau : répartition des personnels enseignants du 1^{er} degré par corps d'appartenance en 2010-2011

- les personnels enseignants du 1^{er} degré

Personnels enseignants du 1er degré en 2010	effectifs	%
Professeurs des écoles hors classe (cat A)	251	2,5%
Professeurs des écoles (cat A)	9 224	92,5%
Instituteurs (Cat B)	495	5%
Total	9 970	100%

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Éducation nationale

En 2010, la quasi-totalité des enseignants qui exercent dans le 1^{er} degré sont des professeurs des écoles (95%).

Les instituteurs ne représentent que 5% des personnels enseignants du 1^{er} degré.

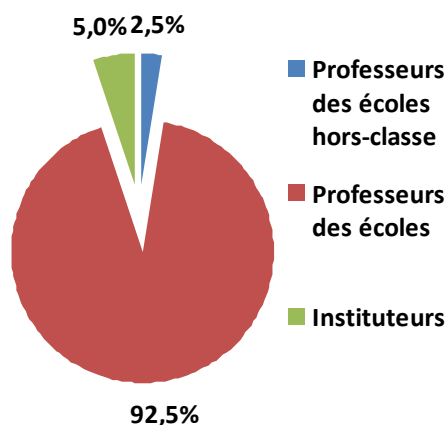


Tableau : Répartition des effectifs du 1^{er} degré par fonction

Répartition selon la fonction année scolaire 2010-2011	Effectifs	Poids en %
Enseignement	9 388	87,1%
dont directeurs d'école	1 093	10,1%
dont titulaires remplaçants	1 302	12,1%
Besoins éducatifs ASH hors classe	459	4,3%
Accompagnement soutien et hors ASH	41	0,4%
Conseillers pédagogiques, pilotage et animation pédagogique	80	0,7%
Administration	6	0,1%
Assistants d'éducation	263	2,4%
Assistants d'éducation -auxiliaires de vie scolaire	452	4,2%
Intervenants en langue primaire	89	0,8%
Ensemble	10 778	100,0%

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

L'ensemble des personnels du 1^{er} degré exerce différentes fonctions. Ainsi, 87% des personnels ont comme fonction «Enseignement». Un peu plus d'une personne sur dix exerce la fonction de directeur d'école. Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 12% de l'effectif total. Près d'une personne sur dix assure des missions d'assistance éducative.

La filière des personnels du 2nd degré

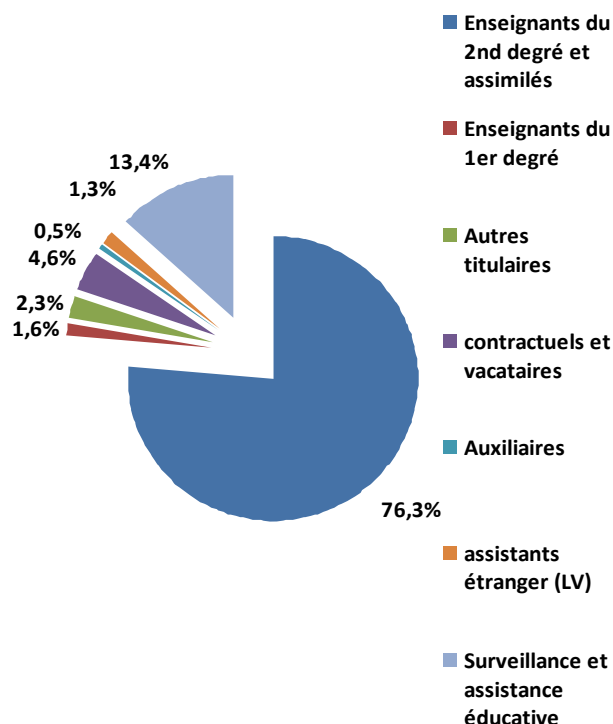
Plus de huit personnels sur dix qui exercent dans le second degré sont des personnels enseignants titulaires ou non titulaires.

Les enseignants titulaires et assimilés du 2nd degré y sont très majoritaires (76,3% des effectifs du 2nd degré).

Les titulaires représentent 80,2% des effectifs de la filière.

Parmi les personnels non titulaires du 2nd degré, 32% sont des contractuels et vacataires chargés de fonctions d'enseignement.

68% sont des personnels de surveillance ou d'assistance éducative.

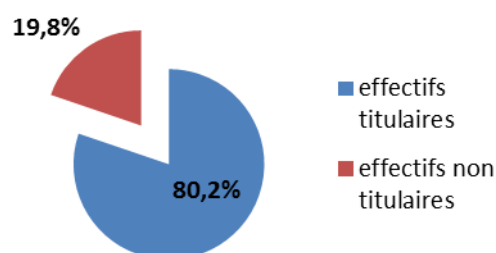


Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Tableau : répartition des personnels du 2nd degré en 2010-2011

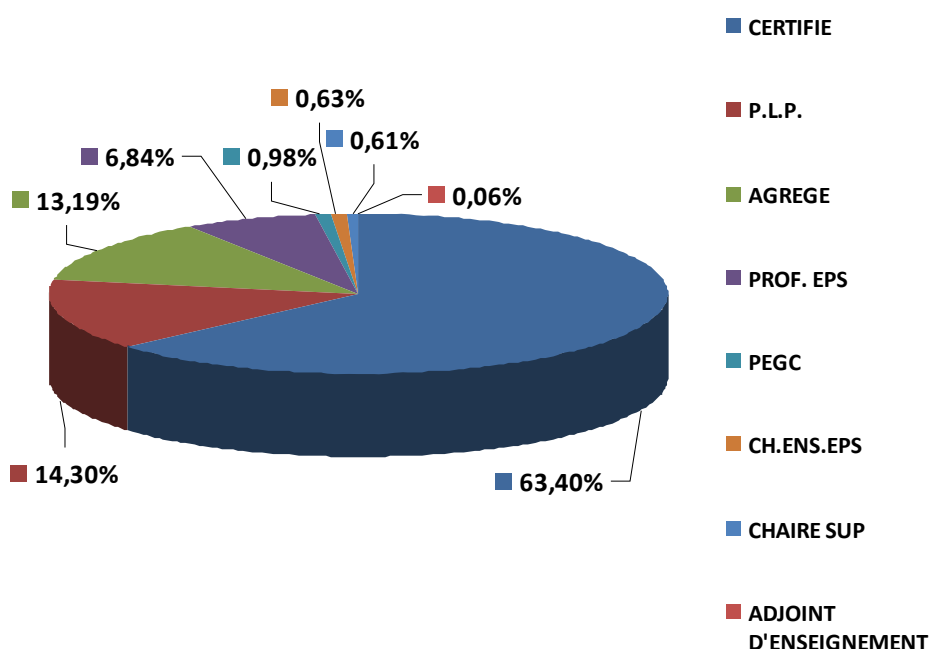
2010	effectifs titulaires	effectifs non titulaires	Ensemble
Enseignants du 2 nd degré et assimilés	11 149	0	11 149
Enseignants du 1 ^{er} degré	237	0	237
Autres titulaires	343		343
Professeurs contractuels	0	450	450
Vacataires	0	224	224
Auxiliaires	0	71	71
Assistants étrangers (LV)	0	183	183
Surveillance et assistance éducative	0	1 963	1 963
Total	11 729	2 891	14 620

Poids des titulaires et non titulaires



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Graphique: répartition des personnels enseignants et assimilés du 2nd degré en 2010-2011 (par corps d'appartenance)



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés du 2nd degré, les professeurs certifiés représentent plus de la moitié des effectifs (63.4%), soit plus de six enseignant sur dix.

Un peu plus d'un enseignant sur dix est soit un professeur de lycée professionnel (14,3%), soit un professeur agrégé (13,19%).

Les professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) et les chargés d'enseignement d'EPS représentent 7,45% de l'ensemble de ces personnels. Les PEGC et les enseignants de chaire supérieure en représentent chacun moins d' 1%, avec respectivement 0.98% et 0.61%.

Tableau : répartition des personnels du 2nd degré en 2010-2011 (par fonction)

Répartition selon la fonction année scolaire 2010-2011	Effectifs	Poids en %
Enseignement	12 063	82,51%
Documentation	250	1,71%
Assistants étrangers	183	1,25%
Chefs de travaux	56	0,38%
Conseillers en formation continue	36	0,25%
Administration	24	0,16%
Insertion jeunes (coord. + formation)	27	0,18%
Formation continue des adultes	5	0,03%
Apprentissage	1	0,01%
Laboratoires	8	0,05%
Conseillers pédagogiques	4	0,03%
Assistant d'éducation	1 845	12,62%
Assistant d'éducation auxiliaire de vie scolaire	118	0,81%
Ensemble	14 620	100,00%

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Éducation nationale

L'ensemble des personnels du 2nd degré exerce différentes fonctions. 82,51% des personnels ont comme fonction «Enseignement». Un peu plus d'une personne sur dix exerce des missions d'assistance éducative (12,62%).

La filière des personnels IATOSS

En 2010, parmi les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, sociaux et de santé (IATOSS), près de sept personnes sur dix sont des personnels administratifs (67%).

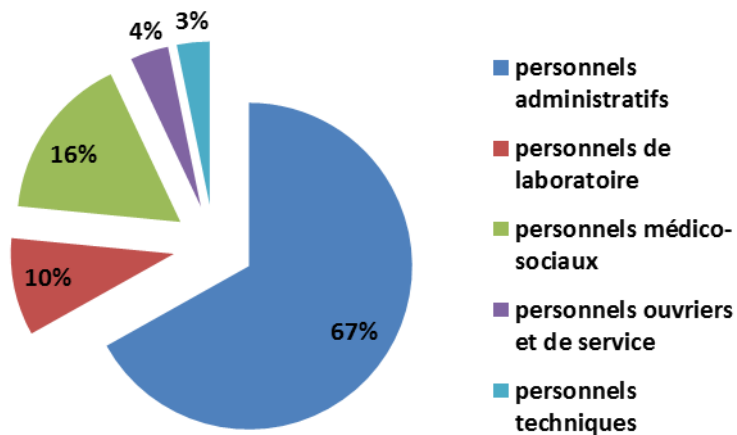
Un peu plus d'une personne sur dix exerce des fonctions médico-sociales (16%) et une personne sur dix exerce comme personnel de laboratoire (10%).

Moins de cinq personnes sur cent dans cette filière exercent comme personnel ouvrier (4%) et de service ou comme personnel technique (3%).

Fonction	Nombre d'individus	Poids des effectifs sur la filière IATOSS
personnels administratifs	1 321	67%
personnels de laboratoire	191	10%
personnels médico-sociaux	325	16%
personnels ouvriers et de service	75	4%
personnels techniques	65	3%
Ensemble	1 977	100%

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Éducation nationale

Tableau : poids des effectifs de la filière IATOSS en 2010-2011

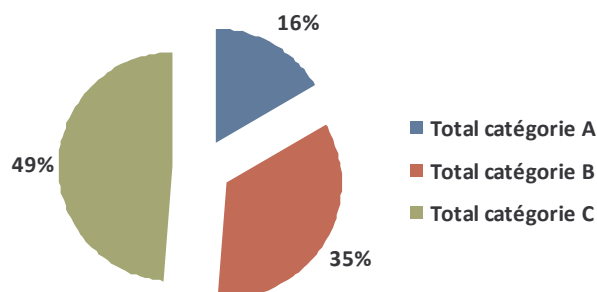


Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Éducation nationale

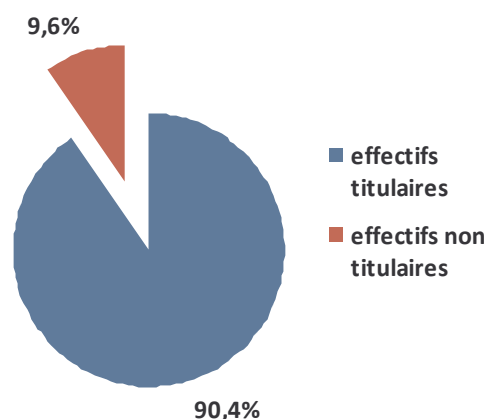
- Les personnels administratifs

Personnels administratifs		
Catégorie	Corps	Nombre d'individus
A	RECT.	1
	S.G.A.	1
	ADMENESR	11
	C.A.S.U	22
	ADAENES	158
	Total catégorie A	193
B	SAENES	418
	Total catégorie B	418
C	ADJENES	583
	Total catégorie C	583
Total titulaires		1 194
A	C.ADM.	6
	Total contractuel A	6
B	C.ADM.	2
	CONTR BOE	2
	Total contractuel B	4
C	CONTRACT.	114
	PACTE	3
	Total contractuel C	117
Total non titulaires		127
Total personnels administratifs		1 321

Répartition des personnels administratifs titulaires (par catégorie d'emploi)



Poids des titulaires et non titulaires



Plus de neuf personnels administratifs sur dix sont des titulaires (90,4%).

Parmi les titulaires, près de la moitié des personnels administratifs sont des personnels de catégorie C (49%), un peu plus d'un tiers des personnels de catégorie B (35%) et 16% des personnels de catégorie A. Les ADAENES représentent 81% des personnels de cette catégorie. Les contractuels de catégorie C représentent 92 % des non titulaires.

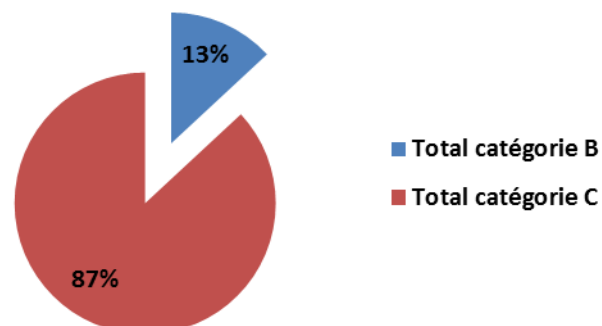
Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

- Les personnels de laboratoires

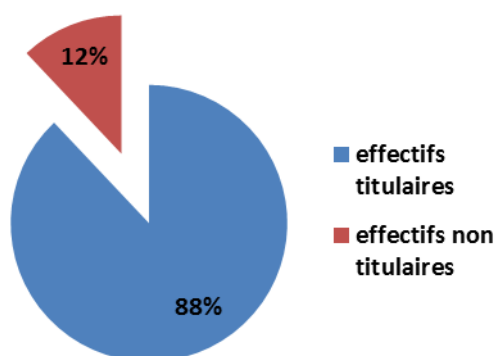
Personnels de laboratoires		
Catégorie	Corps	Nombre d'individus
B	T.LAB	22
	Total catégorie B	22
C	ATL	146
	Total catégorie C	146
Total titulaires		168
C	CONTRACT.	23
	Total contractuel C	23
Total non titulaires		23
Total personnels de laboratoires		191

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Répartition des personnels de laboratoire titulaires (par catégorie d'emploi)



Poids des titulaires et non titulaires



Sur l'ensemble des personnels de laboratoire, près de neuf personnels sur dix sont des titulaires (88%). Parmi les titulaires, près de neuf personnels de laboratoire sur dix sont des adjoints techniques de laboratoire (catégorie C).

Les non titulaires sont intégralement des contractuels de catégorie C.

- Les personnels médico-sociaux

Personnels médico-sociaux		
Catégorie	Corps	Nombre d'individus
A	C.TC.S.SOC	9
	MED.EN.	33
	MED.CONST	3
	Total catégorie A	45
B	INFIRM.-NS	190
	ASS.SOCIAL	59
	Total catégorie B	249
Total titulaires		294
A	MED.CONTR.	3
	Total contractuel A	3
B	INFIR.CONT	18
	A.SOC.CONT	9
	Total contractuel B	27
C	CONTR BOE	1
	Total contractuel C	1
Total non titulaires		31
Total personnels médicaux sociaux		325

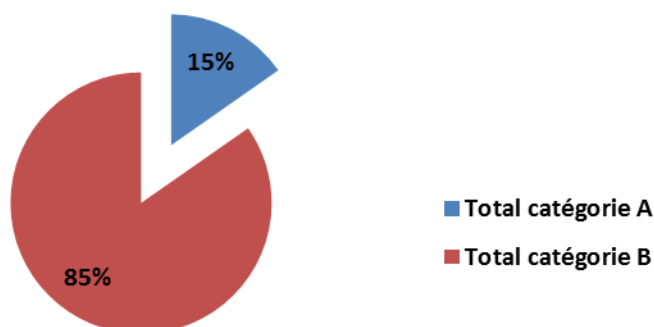
Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Éducation nationale

Sur l'ensemble des personnels médico-sociaux, neuf personnels sur dix sont des titulaires.

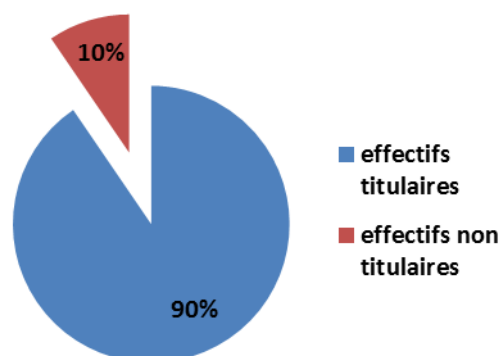
Parmi ces titulaires, les personnels de catégorie B sont très majoritaires (85%), et plus particulièrement le corps médical des infirmières scolaires.

Parmi les non titulaires, ce sont également les contractuels de catégorie B qui sont très représentés (87%). Le recours aux non titulaires de catégorie B est relativement équilibré entre les infirmières et les assistances sociales, puisqu'ils représentent respectivement 9% de l'ensemble des infirmières et 15% de l'ensemble des assistantes sociales en activité.

Répartition des personnels médico-sociaux titulaires (par catégorie d'emploi)

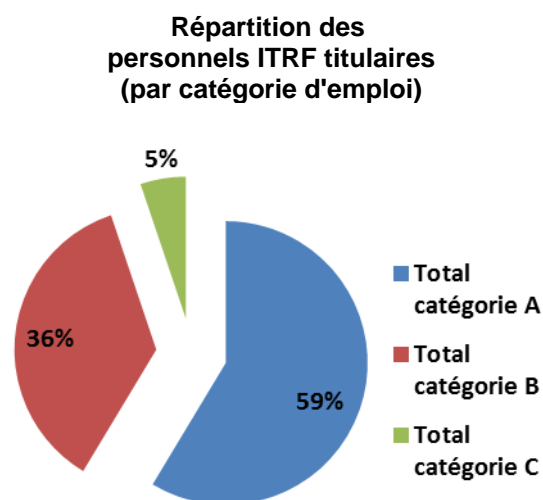


Poids des titulaires et non titulaires



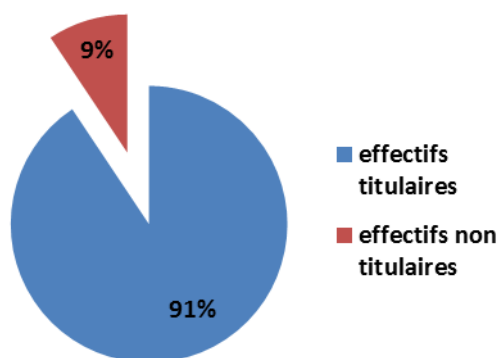
- Les personnels Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de Formation (ITRF)

Personnels ITRF		
Catégorie	Corps	Nombre d'individus
A	IGR	5
	IGE	24
	ASI	6
	Total catégorie A	35
B	TCHRF	21
	Total catégorie B	21
C	ATRF	3
	Total catégorie C	3
Total titulaires		58
	CONTRACT.	6
Total non titulaires		6
Total personnels ITRF		65



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Poids des titulaires et non titulaires



Sur l'ensemble des personnels ingénieurs, techniques, de recherche et de formation (ITRF), plus de neuf personnels sur dix sont des titulaires (91%).

Parmi ces titulaires, près de six personnels sur dix appartiennent à la catégorie A (59%). Le corps des ingénieurs d'étude (IGE) y est très majoritaire (69 % des personnels de catégorie A).

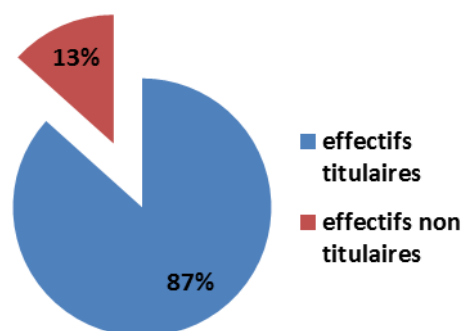
Les personnels de catégorie B, techniciens de recherche et de formation (TCHRF), représentent un peu plus du tiers des titulaires (36%).

Les personnels non titulaires représentent 9% de l'ensemble des personnels ITRF.

- Les personnels ouvriers et de service

Personnels ouvriers et de service		
Catégorie	Corps	Nombre d'individus
C	ATEC	65
	Total catégorie C	65
Total titulaires		65
	CONTRACT.	10
Total contractuel C		10
Total non titulaires		10
Total personnels ouvriers et de service		75

Poids des titulaires et non titulaires



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Les personnels ouvriers et de service sont très majoritairement titulaires (87 % des effectifs).

Les titulaires sont exclusivement des personnels appartenant à la catégorie C.

b) Répartition des personnels par département

Tableau : répartition départementale des personnels par fonction en 2010

	Alpes Maritimes		Var		Académie	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
DIEO	495	14	433	12	928	26
Personnel 1er degré	5 022	417	4 948	391	9 970	808
Personnel 2nd degré	6 084	1 557	5 645	1 334	11 729	2 891
IATOSS	1 058	133	722	64	1 780	197
TOTAL	12 659	2 121	11 748	1 801	24 407	3 922

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

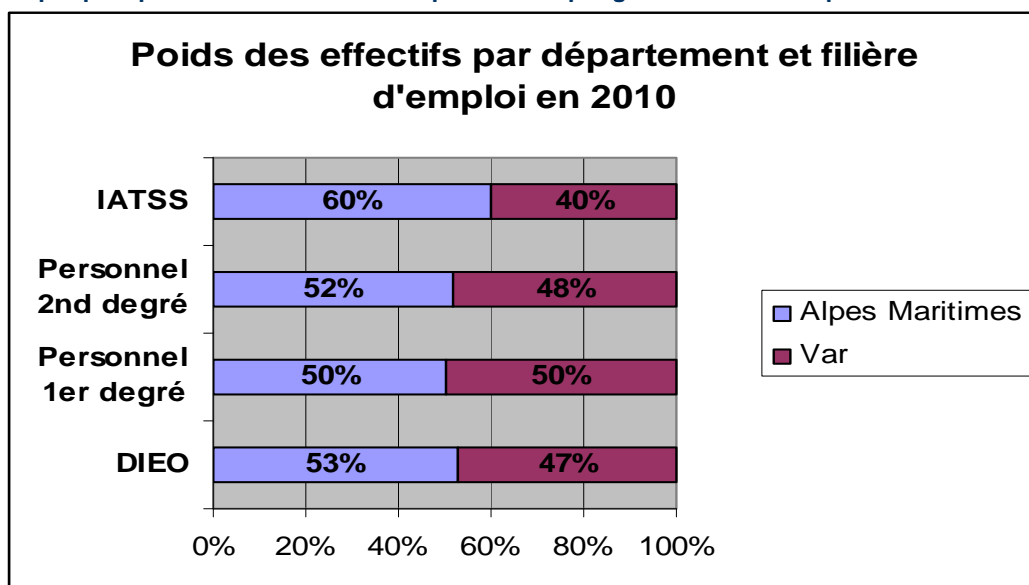
Les 28 329 personnels de l'Académie de Nice sont répartis comme suit : 52% des personnels exercent dans le département des Alpes Maritimes et 48% dans celui du Var.

Cette répartition s'appuie pour les personnels du 1^{er} et 2nd degré, principalement sur l'importance respective des effectifs d'élèves dans les deux départements.

La part des IATOSS est plus importante dans les Alpes Maritimes du fait de la présence du rectorat de l'académie dans ce département.

La part des personnels titulaires s'élève à 86% dans les Alpes-Maritimes et à 87% dans le Var. Le taux de recours à des personnels non titulaires est donc quasiment identique entre les deux départements, avec respectivement 14% pour les Alpes Maritimes et 13% dans le Var.

Graphique : poids des effectifs des départements par grande filière d'emploi en 2010

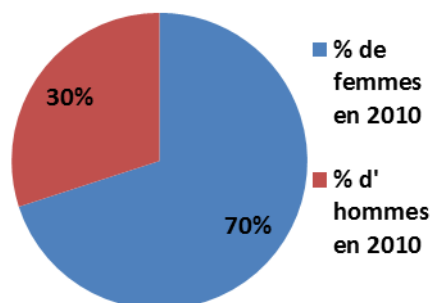


Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

c) Part des femmes

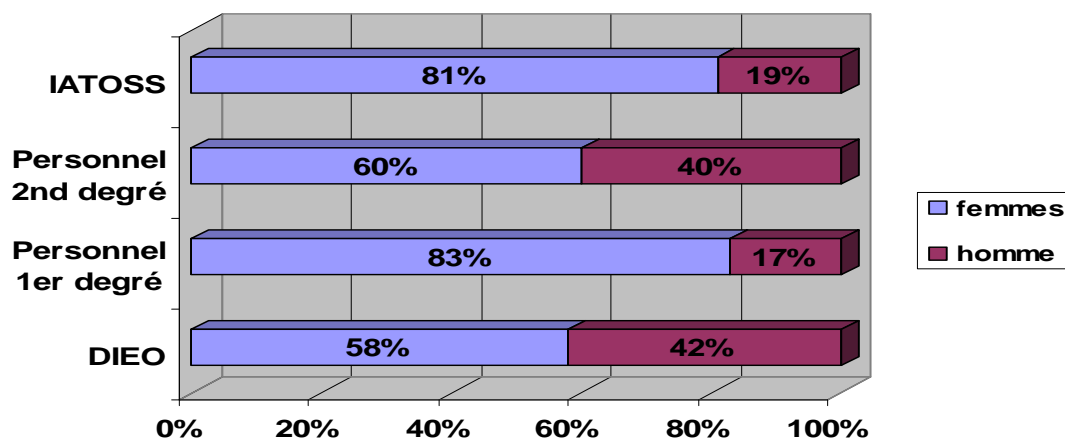
Tableau : répartition sexuée des effectifs au sein de l'académie de Nice par grande filière en 2010

	Effectifs 2010-2011	
	Hommes	Femmes
DIEO	401	553
Personnel 1er degré	1 832	8 946
Personnel 2nd degré	5 848	8 772
IATOSS	375	1 602
Ensemble des agents	8 357	19 972



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Graphique : Répartition sexuée au sein de l'académie de Nice par filière d'emploi en 2010 (en %)



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

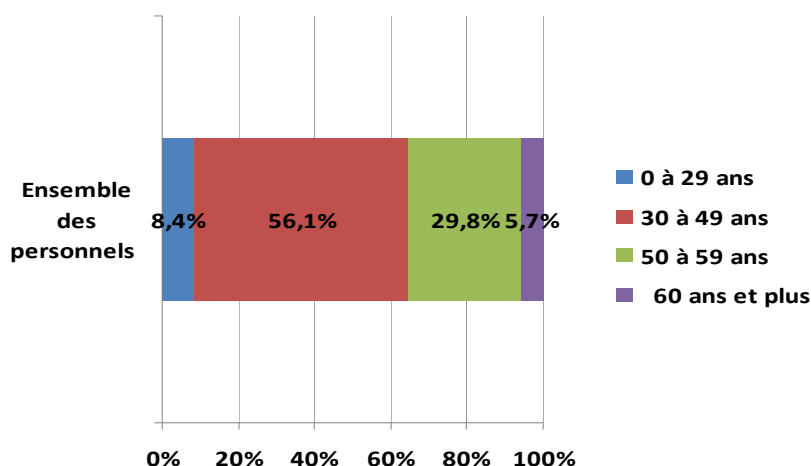
La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, comporte notamment un volet pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il est notamment précisé que, d'ici 2018, cette parité doit atteindre les 40% de personnels féminins au sein des personnels d'encadrement supérieur sous peine de sanctions financières.

Les femmes représentent 71% des effectifs de l'académie, toutes catégories de personnels confondus. Elles sont majoritaires dans toutes les filières d'emploi mais leur part varie selon la filière considérée.

Les femmes sont majoritaires en établissements scolaires avec des taux de féminisation très élevés : 83% des personnels exerçant dans le 1^{er} degré et 60% de ceux du 2nd degré. S'agissant des personnels non enseignants, le taux de féminisation est particulièrement élevé chez les IATOSS (81%). Cela s'explique par la présence très majoritaire de personnels de catégorie C (adjoint administratifs) sur cette filière d'emploi, qui sont les plus féminisés. Enfin, la féminisation est plus limitée dans la filière d'emploi des personnels DIEO (58%), composée de personnels de catégorie A.

d) Répartition des personnels de l'académie par tranche d'âge en 2010

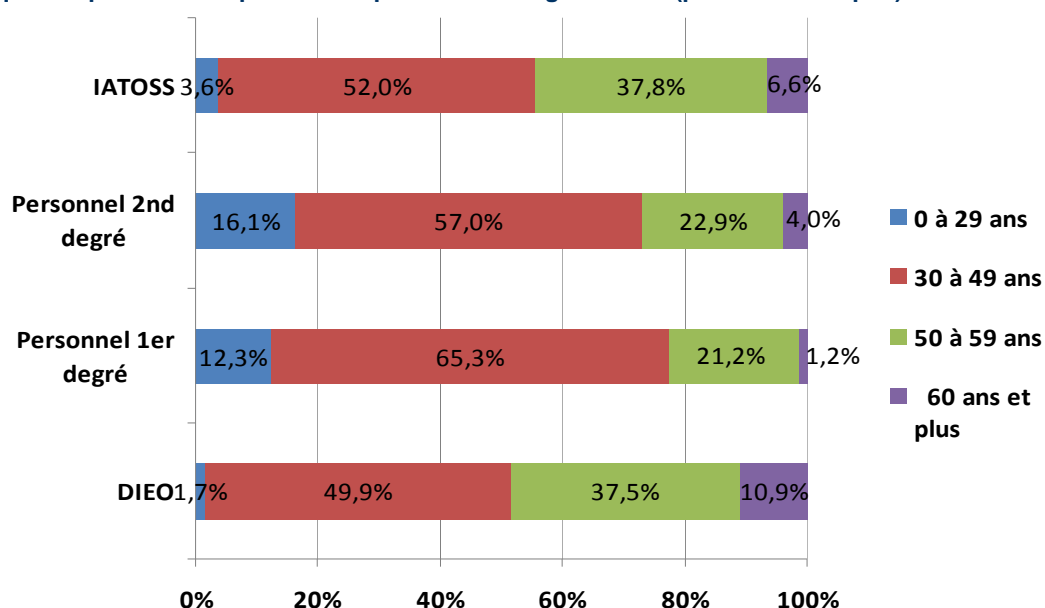
Graphique : Répartition de l'ensemble des agents de l'académie par tranche d'âge en 2010 (en %)



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

En 2010, plus du tiers des personnels ont 50 ans et plus (35,5%) avec les personnels de 60 ans et plus qui représentent 5,7% de l'ensemble des effectifs. Une majorité de personnels (56,1%) se trouve dans la tranche d'âge des 30-49 ans.

Graphique : Répartition des personnels par tranche d'âge en 2010 (par filière d'emploi)



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Les personnels de moins de 30 ans qui représentent 8.4% de l'ensemble des effectifs de l'académie sont relativement plus présents dans le 1^{er} degré (12.3%) et le 2nd degré (16.1%) : il s'agit de personnels enseignants en début de carrière, et d'une population jeune de personnels AED, AVS et d'assistants de langue étrangère.

A contrario, les personnels ayant 50 ans ou plus (35,5% des effectifs totaux) sont plus présents parmi les filières non enseignantes : 44,4% des IATOSS, et en particulier au sein de la filière des personnels DIEO avec 48,4%. La tranche d'âge des 30 à 49 ans est relativement plus homogène entre les différentes filières d'emploi, si ce n'est une plus forte représentation chez les personnels du 1^{er} degré (65.3%).

Tableau : Age moyen des personnels de l'académie en 2010 (par filière)

	Age moyen
DIEO	48,6
Personnel 1er degré	41,2
Personnel 2nd degré	41,3
IATOSS	47,2
Ensemble	44,6

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

En 2010, l'âge moyen des personnels de l'académie, titulaires comme non titulaires, est de 44, 6 ans. Cet âge moyen est nettement supérieur à l'âge moyen national de 42,5 ans.

L'âge moyen des personnels exerçant des fonctions non enseignantes dans notre académie réunissant les personnels exerçant sur des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation ou des fonctions d'IATOSS atteint 47,6 ans.

L'âge moyen des personnels exerçant dans le 1^{er} degré est de 41,2 ans et celui des personnels du 2nd degré de 41,3 ans, moins élevés, prennent en compte des personnels plus jeunes comme les personnels de surveillance et d'assistance éducative (30,2 ans) et les assistants étrangers (25,3 ans).

L'âge moyen des seuls enseignants du 1^{er} degré est de 41,8 ans et celui des enseignants du 2nd degré est de 43,1 ans.

CHAPITRE II La carrière

Recrutement/Concours

Personnels enseignants du 1^{er} degré
Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré
Personnels d'encadrement et ATSS

Promotion/Avancement

Personnels enseignants du 1^{er} degré
Personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré
Personnels d'encadrement (inspection et direction)
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, de laboratoire

Rémunération et indices moyens

Evolution de l'indice moyen sur la période 2010/2011
Mesures catégorielles

1) Recrutement/concours

a) Personnels enseignants du premier degré

Tableau : Recrutement des personnels enseignants du 1^{er} degré

CONCOURS	2010	2011	Evolution 2010/2011	variation en %
1er concours interne	58	6	-52,00	-90
Concours externe public	167	57	-110	-66
Concours externe public spécial	1	0	-1	-100
2nd concours interne public	4	1	-3	-75
3ème concours public	8	3	-5	-63
TOTAL	238	67	-171	-72

Source : Rectorat de Nice, DEC, bases de données OCEAN et DSDEN 06 et 83 – (admis sur liste principale)

b) Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré

Tableau : Recrutement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré en 2010

CONCOURS	externe		interne		3ème concours	
	candidats de l'académie	lauréats	candidats de l'académie	lauréats	candidats de l'académie	lauréats
Agrégation	535	14	623	18		
CAPES-CAPET	902	118	407	27	38	0
CAPEPS	56	5	40	1		
CAPLP	339	14	166	7		
CPE	172	7	153	4		
COP	32	1	5	0		

Source : Rectorat de Nice, DEC, bases de données OCEAN – (admis sur liste principale)

Tableau : Recrutement des personnels du 2nd degré en 2011

CONCOURS	externe		interne		3ème concours	
	candidats de l'académie	lauréats	candidats de l'académie	lauréats	candidats de l'académie	lauréats
Agrégation	612	12	768	30		
CAPES-CAPET	778	111	361	19	50	2
CAPEPS	40	15	34	3		
CAPLP	269	26	175	7		
CPE	111	3	124	0		
COP	49	0	5	0		
	78	4	53	2		

Source : Rectorat de Nice, DEC, bases de données OCEAN – (admis sur liste principale)

c) Personnels d'encadrement et ATSS.

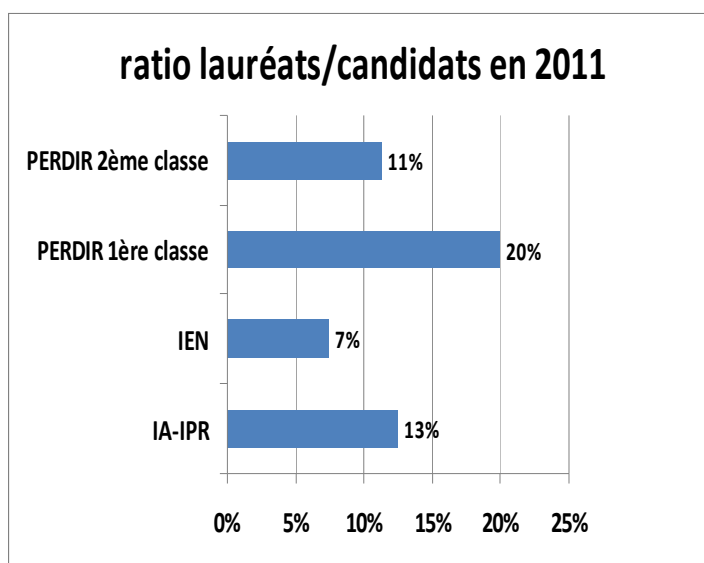
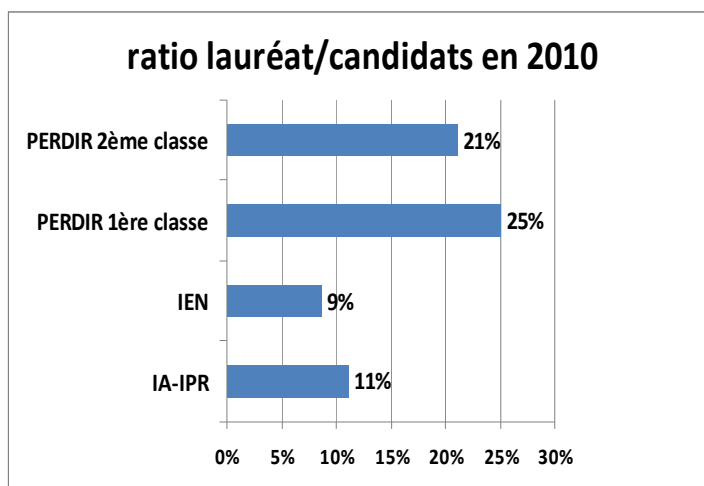
- Personnels d'encadrement (inspection et direction)

Tableau : Recrutement des personnels d'encadrement

Concours Recrutement	2010		2011		Evolution entre 2010 et 2011	
	candidats de l'académie	lauréats	candidats de l'académie	lauréats	évolution du nombre des candidats	évolution du nombre des lauréats
IA-IPR	18	2	16	2	-2	
IEN	46	4	54	4	8	
PERDIR 1ère classe	4	1	5	1	1	
PERDIR 2ème classe	109	23	133	15	24	-8

Source : Rectorat de Nice, DEC, bases de données OCEAN – (admis sur liste principale)

Graphiques : Evolution du ratio « lauréats/candidats de l'académie » en 2010 et 2011



- Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Tableau : Recrutement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé en 2009-2010

SESSION 2010	concours externe	concours interne	Examens professionnels	concours unique	recrutement sans concours	BOE	PACTE	TOTAL
SAENES	0	19	7			1		27
ADJAENES		24				2	3	29
ATPL 2ème classe	4							4
Infirmier de l'éducation nationale				14		1		15
Assistant de service social								0

Source : Rectorat de Nice, DEC, bases de données OCEAN- (admis sur liste principale)

Tableau : Recrutement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé en 2010-2011

SESSION 2011	concours externe	concours interne	examens professionnels	concours unique	recrutement sans concours	BOE	PACTE	TOTAL
SAENES	5	5	14			1		25
ADJAENES		22				1		23
ATPL 2ème classe	7							7
Infirmier de l'éducation nationale								
Assistant de service social								0

Source : Rectorat de Nice, DEC, bases de données OCEAN- (admis sur liste principale)

Pas de concours unique infirmiers en 2011

2) Promotion/Avancement

a) Personnels enseignants du 1^{er} degré

- Département des Alpes Maritimes

- Avancement à la hors-classe en 2009-2010 et 2010-2011

Tableau : Enseignants du 1^{er} degré promouvables/promus en 2010 et 2011 - Avancement à la hors-classe des professeurs des écoles

Accès à la hors-classe	2010		2011	
Nombre de candidatures recevables	2 897		2 913	
Nombre de promus	55	1,90%	61	2,09%
<i>dont hommes</i>	13	23,64%	19	31,15%
<i>dont femmes</i>	42	76,36%	42	68,85%

Source : DSDEN 06-DPE-tableaux d'avancements 2010 et 2011

En 2010 : 55 avancements à la hors-classe, soit 1.90% des professeurs des écoles classe normale remplissant les conditions. 76.36% des promus sont des femmes. En 2011 : 61 avancements à la hors-classe, soit 2.09% des professeurs des écoles classe normale remplissant les conditions. 68.85% des promus sont des femmes.

On constate un maintien du ratio « promouvables/promus » aux alentours des 2% entre 2010 et 2011, voire une très légère augmentation du taux d'accès à la hors-classe, alors même que le nombre de candidatures recevables a augmenté entre ces deux années.

- Intégration par liste d'aptitude en 2009-2010 et 2010-2011

Tableau : intégration par liste d'aptitude dans le corps des professeurs des écoles en 2010 et 2011

Intégration par liste d'aptitude	2010		2011	
Nombre de candidatures recevables	34		44	
Nombre de promus	31	91,18%	43	97,73%
<i>dont hommes</i>	7	22,58%	9	20,93%
<i>dont femmes</i>	24	77,42%	34	79,07%

Source : DSDEN 06-DPE-tableaux d'avancements 2010 et 2011

En 2010 : 31 intégrations, soit 91.18% des candidatures. 77.42% des personnels intégrés sont des femmes. En 2011 : 43 intégrations, soit 97.93% des candidatures. 79.07% des personnels intégrés sont des femmes.

On constate entre 2010 et 2011, une légère hausse des intégrations dans le corps des professeurs des écoles (+ de 6%), alors même que le nombre de candidatures recevables a augmenté entre ces deux années.

- Département du Var

- Avancement à la hors-classe en 2009-2010 et 2010-2011

Tableau : Enseignants du 1^{er} degré promouvables/promus en 2010 et 2011 - Avancement à la hors-classe des professeurs des écoles

Accès à la hors-classe	2010		2011	
Nombre de candidatures recevables	3 178		3 300	
Nombre de promus	63	1.98%	66	2.00%
<i>dont hommes</i>	21	33.33%	31	46,97 %
<i>dont femmes</i>	42	66,67 %	35	53.03%

Source : DSDEN 83-DPE-tableaux d'avancements 2010 et 2011

En 2010 : 63 avancements à la hors-classe, soit 1.98% des professeurs des écoles classe normale remplissant les conditions. 66.7% des promus sont des femmes. En 2011 : 66 avancements à la hors-classe, soit 2% des professeurs des écoles classe normale remplissant les conditions. 53.03% des promus sont des femmes.

On constate un maintien du ratio « promouvables/promus » aux alentours des 2% entre 2010 et 2011, et un nombre à peu près similaire de promus.

b) Personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré

- Avancement à la hors-classe en 2010-2011

Tableau : Tableau d'avancement - personnels enseignants et d'éducation promus au grade supérieur -- accès à la hors classe au 1/9/2010

	promouvables	promus	ratio	% F promouvables	% H promouvables	% F promues	% H promus
AGREGES	1 006	80	8%	53,73	46,27	45,45	54,55
CERTIFIES	3 765	259	6,80%	64,2	35,8	66,8	33,2
PLP	924	65	7%	48,54	51,46	45,45	54,55
PROF EPS	494	34	7%	45,55	54,45	35,29	64,71
PEGC*	2	0	0%	0	0	0	0
CPE	219	11	5%	71,69	28,31	81,82	18,18

Source : Rectorat de Nice--DGP-tableaux d'avancements 2010

* Corps en voie d'extinction

Parmi les professeurs agrégés, la part des promus à la hors classe augmente en 2010 passant de 6,3% en 2009 à 8%. La part des promus parmi les autres corps reste sensiblement identique par rapport aux niveaux de 2009 soit 7% des promouvables. Ce constat fait suite à une volonté nationale de stabiliser les contingents de promotion à hauteur de 7% des ayants droits pour les corps des certifiés, PLP, PEPS.

- Avancement à la classe exceptionnelle en 2010

Tableau : Tableau d'avancement – personnels enseignant promus au grade supérieur- accès à la classe exceptionnelle au 1/9/2010

	promouvables	promus	ratio	% Femmes promouvables	% Hommes promouvables	% Femmes promues	% Hommes promus
PEGC	27	13	48%	62,97	37,03	38,46	61,54
CE EPS	27	12	44%	66,67	33,33	66,67	33,33

Source : Rectorat de Nice--DGP-tableaux d'avancements 2010

- Promotions par liste d'aptitude en 2010

Tableau : Liste d'aptitude – promotions par liste d'aptitude dans le corps des professeurs agrégés, certifiés et professeurs d'EPS au 1/9/2010

	Candidats	Promus	Ratio	% Hommes candidats	% femmes candidats	% Hommes promus	% Femmes promues
AGREGES	385	9	2,30%	46,5	53,5	66,67	33,33
CERTIFIES	15	15 dont 1 renonce	93%	46,7	53,3	43	57
EPS	5	5 dont 3 renoncent	40%	80	20	100	0

Source : Rectorat de Nice—DGP-tableaux d'avancements 2010

Les promotions au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude concernent 9 enseignants soit un taux de promotion de 2,3% parmi l'ensemble des candidats. Pour l'accès au corps des professeurs certifiés, l'ensemble des candidats est promu, le taux de promotion est de 93% du fait des renoncements. Le taux de promotion pour l'accès au corps des PEPS est de 40% car 3 professeurs des écoles promus ont renoncé.

c) Personnels d'encadrement (inspection et direction)

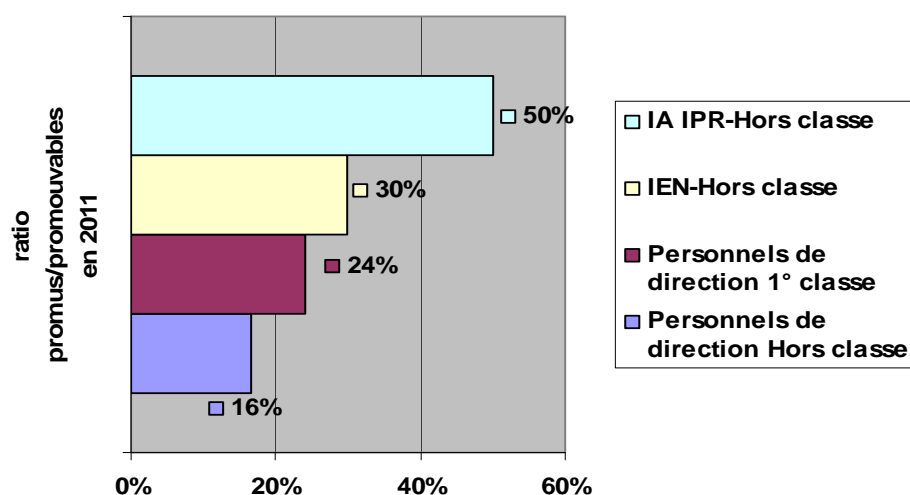
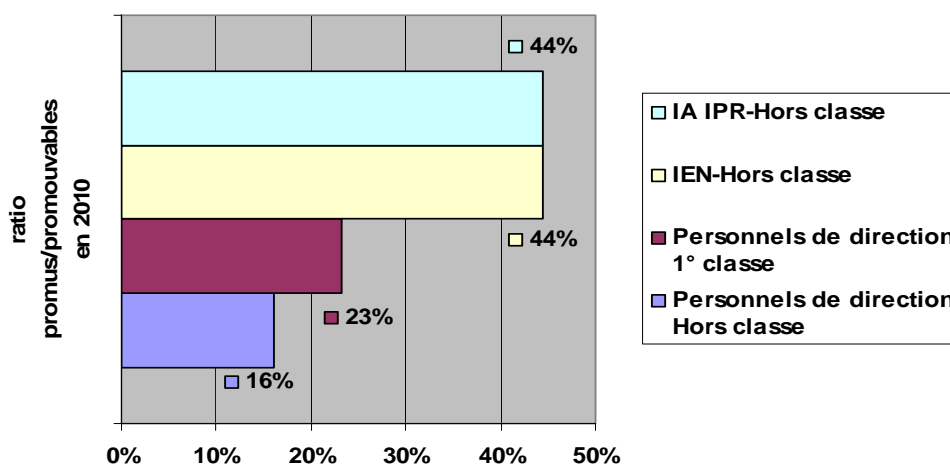
- Promotion à la hors-classe ou à la 1^{ère} classe en 2010 et 2011

Tableau 14 : promotions à la hors classe ou à la 1^{ère} classe par tableau d'avancement (2010 et 2011)

	2010		2011	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Personnels de direction Hors classe	93	15	97	16
Personnels de direction 1 ^o classe	82	19	71	17
IEN-Hors classe	9	4	10	3
IA IPR-Hors classe	9	4	4	2

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS-tableaux d'avancements 2010 et 2011

Graphiques 15 et 16 : Comparaisons des ratios « promus/promouvables » à la hors classe ou à la 1^{ère} classe entre 2010 et 2011



Le ratio promu/promouvable est donc stable entre 2010/2011, à l'exception du corps des IA-IPR pour lequel le ratio passe de 44% à 50% et du corps des IEN qui passe de 44 à 30% (toutefois, il s'agit de corps à faible effectif pour lesquels toute variation se traduit par un écart important de pourcentage).

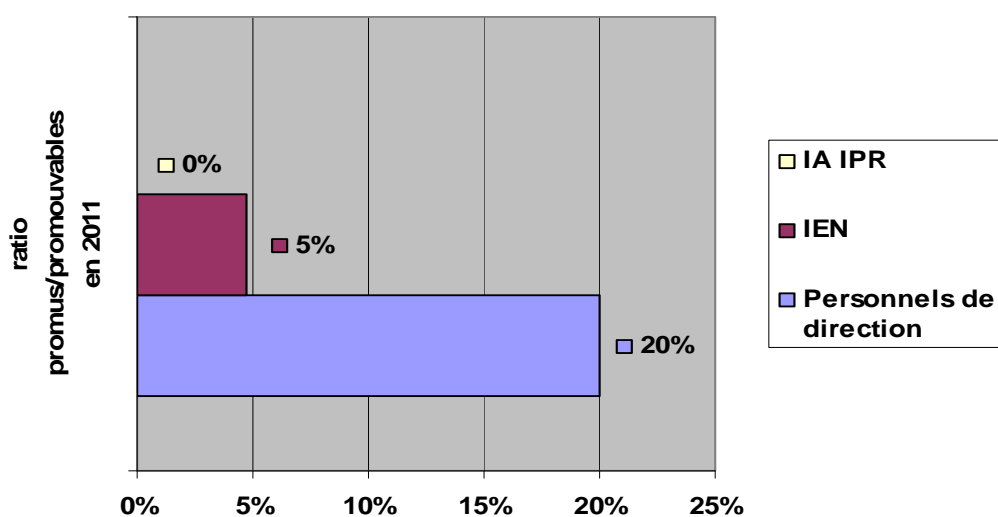
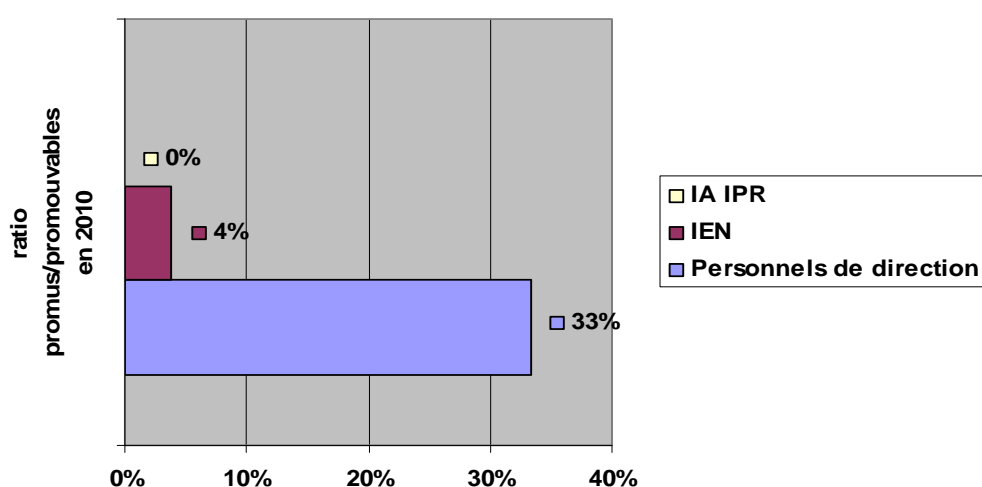
- Promotion au corps par liste d'aptitude

Tableau : Accès par liste d'aptitude aux corps des personnels de direction et d'inspection en 2010 et 2011

	2010		2011	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Personnels de direction	3	1	10	2
IEN	26	1	21	1
IA IPR	4	0	2	0

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS-tableaux d'avancements 2010 et 2011

Graphiques : Comparaisons des ratios « promus/promouvables » d'accès par liste d'aptitude aux corps des personnels de direction et d'inspection en 2010 et 2011



Pour le corps des personnels de direction, le nombre de promouvables est passé de 3 à 10 tandis que le nombre de promotion a doublé, ce qui explique que le ratio promus/promouvables ait chuté de 33% à 20%. Concernant le corps des IEN le ratio promus/promouvables passe de 4 à 5% du fait d'une baisse du nombre de promouvables en 2011, le nombre de promotion restant identique.

d) Personnels administratifs, techniques, sociaux, santé et de laboratoire

-Pour les personnels de catégorie C

- Accès de la catégorie C à la catégorie B (liste d'aptitude)

Tableau : Evolution de l'accès par liste d'aptitude à la catégorie B en 2010 et 2011

Accès de la catégorie C à la catégorie B	2010	2011
Nombre de promouvables (liste d'aptitude)	146	148
Nombre de promus (liste d'aptitude)	3	4

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS-tableaux d'avancements 2010 et 2011

Le ratio promouvables/promus est stable (de 2.05% en 2010 contre 2.70% en 2011).

- Promotion au principalat (2° ou 1° classe) et à la 1° classe (tableau d'avancement)

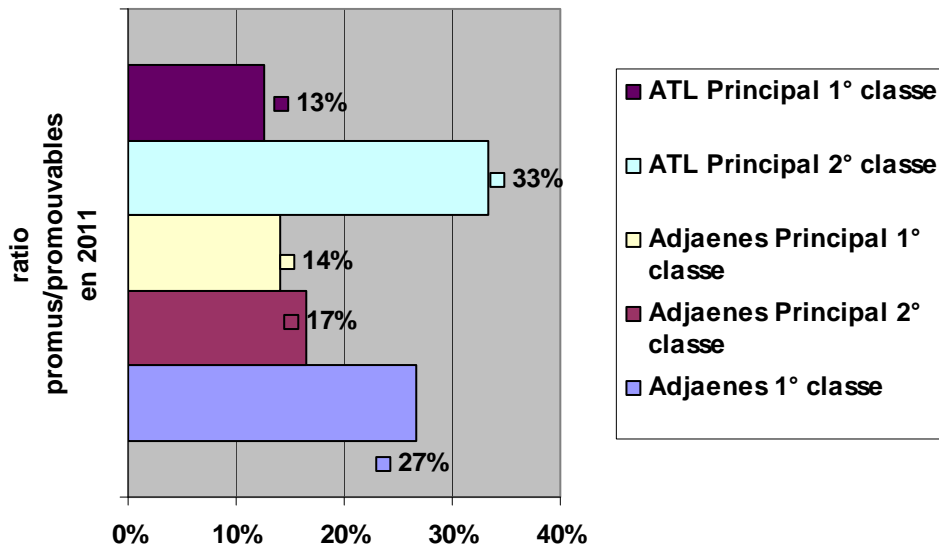
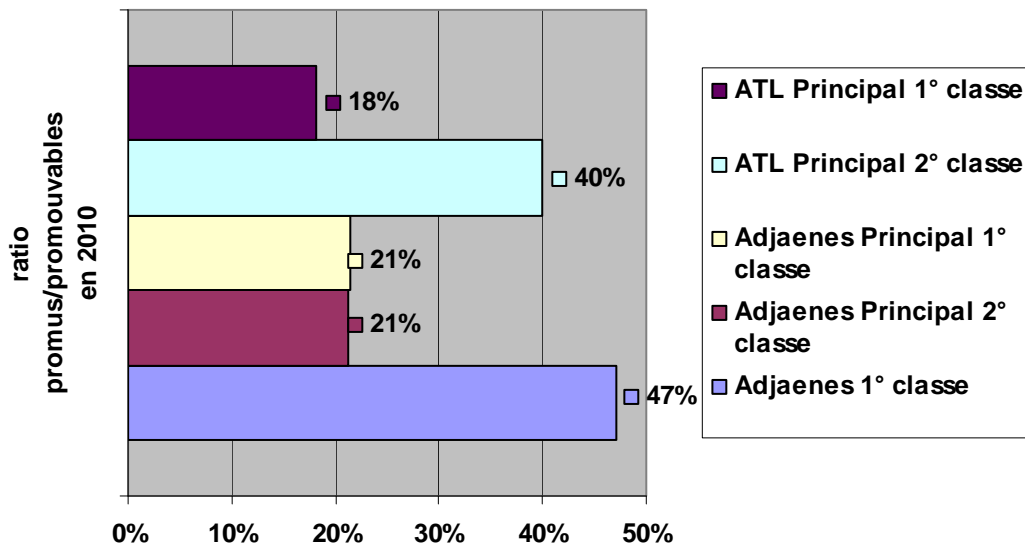
Tableau : Promotions au principalat (2° ou 1° classe) et à la 1° classe (tableau d'avancement) en 2010 et 2011

Promotion au principalat		2010		2011	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Filière administrative	Adjaenes 1° classe	17	8	15	4
	Adjaenes Principal 2° classe	160	34	139	23
	Adjaenes Principal 1° classe	98	21	100	14
Filière laboratoire	ATL Principal 2° classe	5	2	3	1
	ATL Principal 1° classe	11	2	8	1
Filière ITRF	ATRF 1° classe	66	7	68	11
	ATRF Principal 2° classe	9	1	7	1
	ATRF Principal 1° classe	50	8	43	7

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS-tableaux d'avancements 2010 et 2011

On note une baisse sensible du nombre de promouvables pour la quasi totalité des corps/grades

Graphiques : Comparaisons des ratios « promus/promouvables » au principalat (2° ou 1° classe) et à la 1° classe (tableau d'avancement) en 2010 et 2011



-Pour les personnels de catégorie B

- Accès de la catégorie B à la catégorie A (liste d'aptitude)

Tableau : Evolution de l'accès par liste d'aptitude à la catégorie A en 2010 et 2011

Accès de la catégorie B à la catégorie A	2010	2011
Nombre de candidats (liste d'aptitude)	38	37
Nombre de promus (liste d'aptitude)	3	4

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS-tableaux d'avancements 2010 et 2011

Le ratio candidats/promus est en augmentation en 2011 (7.89% en 2010 contre 10.81% en 2011)

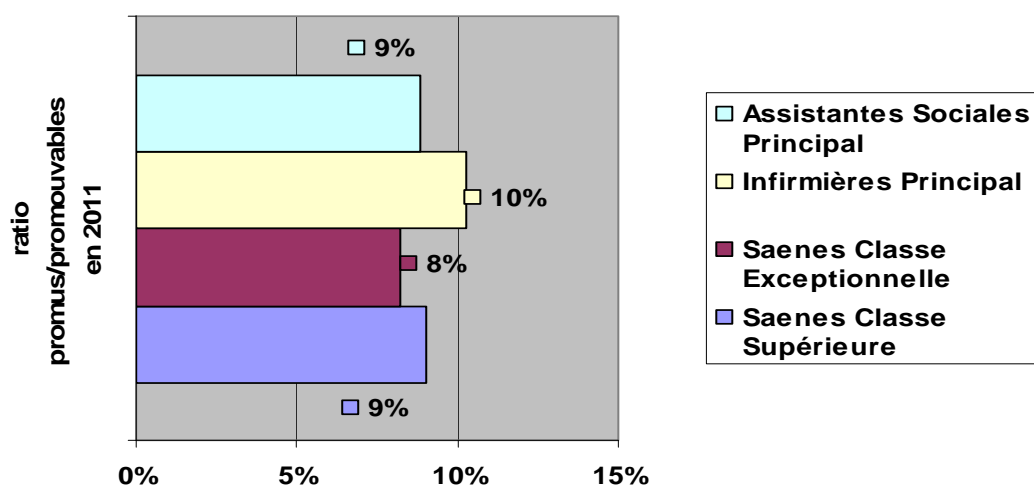
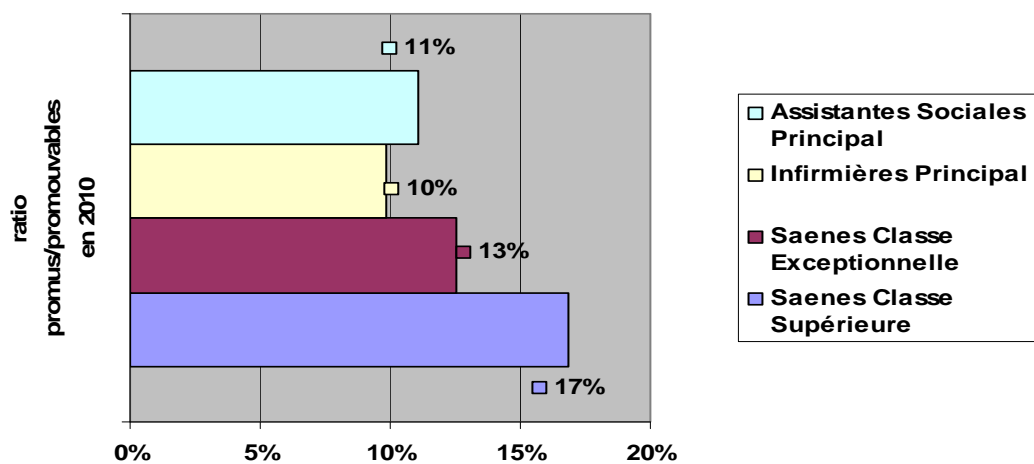
- Promotion à la classe supérieure ou classe exceptionnelle ou au principalat

Tableau : Promotions à la classe supérieure ou classe exceptionnelle ou au principalat (tableau d'avancement) en 2010 et 2011

		2010		2011	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Filière administrative	Saenes Classe Supérieure	77	13	100	9
	Saenes Classe Exceptionnelle	56	7	61	5
Filière santé et sociale	Infirmières Principal	61	6	68	7
	Assistantes Sociales Principal	36	4	34	3

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS-tableaux d'avancements 2010 et 2011

Graphiques : Comparaisons des ratios « promus/promouvables » d'accès à la classe supérieure ou classe exceptionnelle ou au principalat en 2010 et 2011



-Pour les personnels de catégorie A

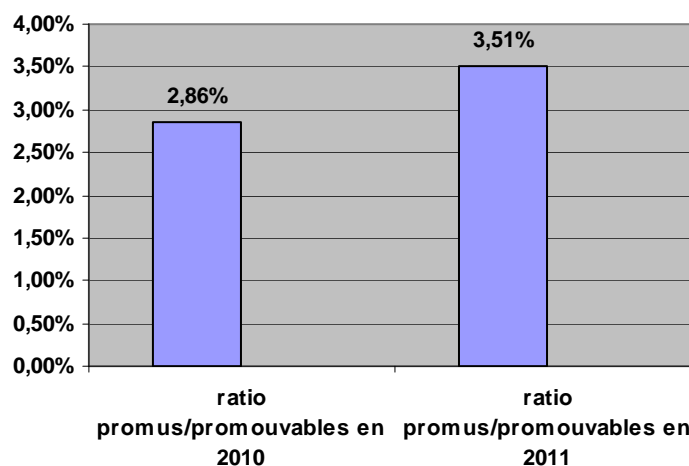
- Accès au principalat (tableau d'avancement)

Tableau : promotions au principalat de la catégorie A en 2010 et 2011

	2010		2011	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
APAENES	70	2 (F)	57	1 (F)-1 (H)

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS-tableaux d'avancements 2010 et 2011

Graphique : Comparaisons des ratios « promus/promouvables » d'accès au principalat de la catégorie A en 2010 et 2011



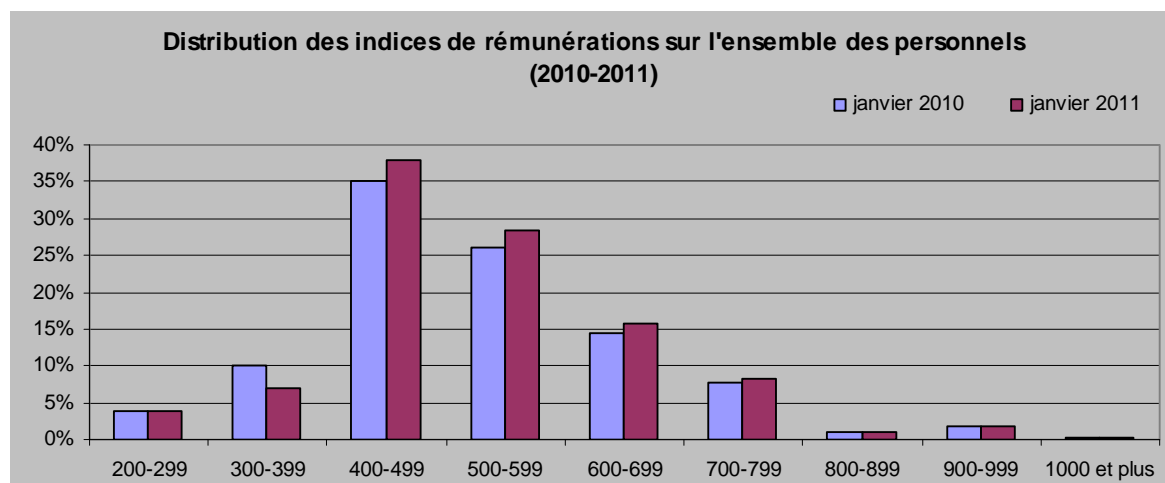
Le ratio promouvables/promus est en augmentation car il passe de 2.86% en 2010 à 3.51% en 2011 mais le nombre de candidats ayant postulé reste stable entre 2010 (18 candidats contre 16) et 2011, et le nombre de promus identique.

3) Rémunération et indices moyens

1. Evolution de l'indice moyen sur la période 2010/2011

Pour l'ensemble du personnel public et privé sous contrat, rémunéré sur crédits d'Etat, l'indice moyen de rémunération est de 536 en janvier 2011 (contre 528 en janvier 2010). Il correspond à un salaire moyen brut de 2 481 euros sans prime, ni indemnité.

Graphique : Distribution des indices de rémunérations de l'ensemble des personnels entre 2010 et 2011 (par tranche indiciaire).



Source : Rectorat de Nice, SGAST – Coordination Paye

Sur l'ensemble des personnels, 66,2% ont un indice de rémunération compris entre 400 et 599 points, contre 61% en 2010. La tranche des 400-499 enregistre la plus forte variation à la hausse. 10,7% de l'ensemble des personnels ont un indice de rémunération compris entre 200 et 399 points, contre 13,9% en 2010. La tranche des 300-399 enregistre la plus forte variation à la baisse.

- Situation indiciaire des personnels titulaires

Tableau : Age moyen, effectifs et indices moyens des personnels titulaires en 2011

Année 2011			
	Effectifs	Indice Moyen	Age moyen
Personnels de direction et d'inspection	484	849	52
Personnels d'éducation et d'orientation	445	563	46
Personnels du 1er degré	9 960	519	41
Personnels du 2nd degré	11 693	579	43
Personnels IATOSS	1 780	407	48

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Les personnels IATOSS enregistrent l'indice moyen le plus bas avec 407 points, en hausse de 3 points entre 2010 et 2011.

Avec un indice moyen de 579 points, les personnels du 2nd degré enregistrent une hausse de 3 points par rapport à 2010.

L'indice moyen des personnels d'éducation et d'orientation est de 563 points en progression de 6 points par rapport à 2010.

Les variations à la hausse les plus fortes (+ 8 points par rapport à 2010) sont enregistrées par les personnels du 1^{er} degré et les personnels de direction et d'inspection avec respectivement un indice moyen de 519 points et 849 points.

L'écart entre l'indice moyen des hommes et celui des femmes personnels d'éducation et d'orientation est en 2011 de 51 points, en hausse de 2 points par rapport à 2010. Il est stable et de 19 points pour les personnels du 2nd degré.

- Evolution des indices moyens des personnels titulaires de l'académie entre 2010 et 2011 (Secteur public)

Tableau : Evolution des indices moyens des personnels titulaires par grande filière entre 2010 et 2011

	Année 2010			Année 2011		
	Indice moyen (hommes)	Indice moyen (femmes)	Indice Moyen (ensemble)	Indice moyen (hommes)	Indice moyen (femmes)	Indice Moyen (ensemble)
Personnels de direction et d'inspection	860	815	841	868	826	849
Personnels d'éducation et d'orientation	593	544	557	600	549	563
Personnels du 1er degré	534	506	511	542	514	519
Personnels du 2nd degré	587	568	576	590	571	579
Personnels IATOSS	428	398	404	433	400	407

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

- Situation indiciaire des personnels non titulaires (hors personnels de surveillance et d'assistance éducative)

Tableau : Age moyen, effectifs et indices moyens des personnels non titulaires en 2011

	Année 2011		
	Effectifs	Indice Moyen	Age moyen
Personnels de direction et d'inspection			
Personnels d'éducation et d'orientation	23	366	34
Personnels du 1er degré			
Personnels du 2nd degré	514	385	42
Personnels IATOSS	186	314	44

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Avec un indice moyen de 366 points, les personnels d'éducation et d'orientation non titulaires enregistrent une légère baisse de 2 points par rapport à 2010.

L'indice moyen de l'ensemble des personnels non titulaires du 2nd degré est de 385 pour 382 en 2010. Les personnels IATOSS non titulaires sont rémunérés avec un indice moyen de 314 points, en hausse de 4 points par rapport à 2010.

La tendance identifiée au niveau national se confirme pour l'académie de Nice : plus l'indice augmente, plus la proportion de femmes diminue.

Pour la tranche [200-299], les femmes représentent 88,7% au niveau académique soit 1,6% de plus qu'au niveau national. Pour la tranche d'indices de rémunération située entre 900 et plus, la proportion de femme est également plus élevée sur l'académie qu'au niveau national : 44,1% contre 39,1%.

En ce qui concerne l'indice moyen des personnels du 1^{er} degré, l'académie de Nice se situe au-dessus de la moyenne nationale avec 20 points de plus pour les femmes et 10 points de plus pour les hommes.

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

2. Mesures catégorielles

En 2010-2011, l'introduction de mesures catégorielles ont impacté les grilles indiciaires et certains éléments constitutifs de la rémunération de certaines catégories d'emploi.

- mesures catégorielles touchant aux personnels d'enseignements, d'éducation et d'orientation

Au 1^{er} septembre 2010, les indices des 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} échelons du premier grade de la grille indiciaire applicable au corps des professeurs certifiés et assimilés y compris les conseillers d'orientation psychologues ont été majorés respectivement de 15, 15 et 14 points d'indice.

De même la grille indiciaire des professeurs agrégés a été majorée de 11 points d'indice pour le 3^{ème} échelon, de 8 points pour le 4^{ème} et de 7 points pour le 5^{ème}. L'échelle de rémunération des professeurs bi-admissibles à l'agrégation a été majorée de 15 points d'indice au 3^{ème} et 4^{ème} échelon et de 14 points d'indice au 5^{ème} échelon.

Les professeurs agrégés, certifiés, d'éducation physique et sportive et de lycée professionnel ainsi que les conseillers principaux d'éducation nommés stagiaires à la rentrée 2010 ont bénéficié d'une bonification d'ancienneté d'une année qui a entraîné leur élévation immédiate au 3^{ème} échelon.

- mesures catégorielles touchant aux personnels ATSS

Un nouveau cadre statutaire et indiciaire commun à tous les fonctionnaires de catégorie B a été créé, instituant un corps de référence structuré en 3 grades, les deux premiers comprenant treize échelons, le troisième en comptant onze.

Grade	Indice majoré minimum – Indice majoré maximum	Ancien grade	Indice majoré minimum – Indice majoré maximum
SAENES 1 ^{er} grade	310 - 486	SAENES Classe Normale	297 - 463
SAENES 2 ^{ème} grade	327 - 515	SAENES Classe Supérieur	362 - 489
SAENES 3 ^{ème} grade	365 - 551	SAENES Classe Exceptionnelle	377 - 514

Source : Rectorat de Nice, SGAST – Coordination Paye

Aussi une opération de reclassement dans le nouvel espace statutaire a été menée pour l'ensemble des SAENES avec effet au 1^{er} octobre 2010 et a permis à une majorité de personnels de bénéficier d'une revalorisation indiciaire.

Les taux annuels de l'indemnité de sujétions spéciales allouée aux médecins de l'éducation nationale ont été revalorisés en janvier 2011.

Bénéficiaires	Taux en vigueur	<i>Ancien taux</i>
Médecin conseiller technique du recteur	7 000€	5 585€
Autre médecin conseiller technique	5 000€	3 723€
Médecin 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	4 000€	2 487€

Source : Rectorat de Nice, SGAST – Coordination Paye

CHAPITRE III La vie des personnels

Lieux d'exercice

Contexte : les établissements scolaires publics de l'académie
Répartition des effectifs par lieu d'affectation

La mobilité

Mouvement des enseignants du 1^{er} degré
Mouvement des enseignants du 2nd degré
Mouvement des personnels de direction et d'inspection
Mouvement des personnels ATSSL

Le remplacement des personnels enseignants et ATSS

Le remplacement des enseignants du 1^{er} degré
Le remplacement des enseignants du 2nd degré
Le remplacement des personnels administratifs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Les conditions d'emploi

Les personnels exerçant à temps partiel
Répartition par modalités de service, par motif

Les congés et absences

Evolution du taux d'absence de l'académie entre 2008-2009 et 2010-2011
Répartition des absences par filière, par département et par motif
Compte Epargne Temps

Les flux

Les départs définitifs
Les sorties provisoires
Les réintégrations

1) Lieux d'exercice

a) Contexte : les établissements scolaires publics de l'académie

Dans l'académie de Nice, on compte 1 318 établissements scolaires publics en 2010

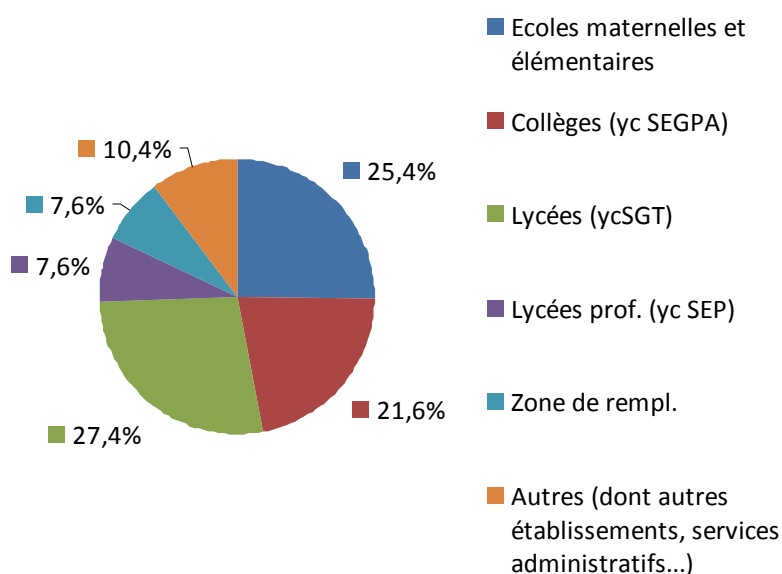
Tableau : Nombre d'établissements scolaires en 2010

Etablissements scolaires publics en 2010-2011	Alpes-Maritimes	Var	Total
Ecoles	577	540	1 117
Collèges (*dont CLG avec Segpa)	72 (* 20)	70 (*19)	142 (*39)
Lycées Ens. Gén. & Tech.	22	17	39
Lycées Professionnels	13	7	20
Total	684	634	1 318

b) Répartition des effectifs par lieu d'affectation

Répartition de l'ensemble des effectifs de l'académie par lieux d'affectation

Graphique : Répartition de l'ensemble des effectifs de l'académie par principaux lieux d'affectation en 2010



Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Sur l'ensemble des effectifs en activité dans l'académie, près de neuf agents sur dix (89,6%) sont affectés dans un établissement scolaire (écoles, collèges, lycées, lycées professionnel, SEGPA) ou sur zones de remplacement.

Un agent sur dix (10,4%) se situe dans d'autres établissements ou des services administratifs. Un peu plus d'un quart exercent dans un établissement du 1^{er} degré (25,4%) et plus de la moitié des personnels dans un établissement du 2nd degré (56,6 %).

- Répartition des effectifs des personnels du 1^{er} degré par regroupement en grands types de lieux affectation

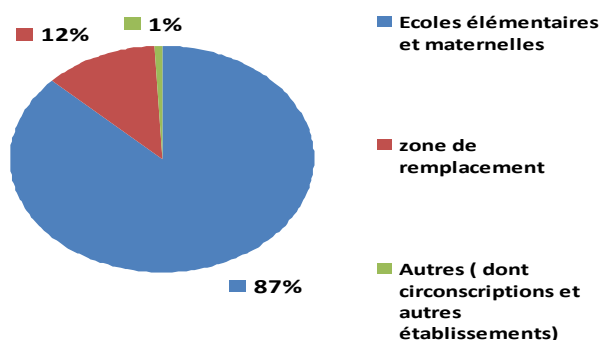
Tableau : Répartition des effectifs des personnels du 1^{er} degré en 2010-2011

Regroupements par grand type d'affectation	Personnels 1er degré
Ecoles élémentaires et maternelles	9 390
zone de remplacement	1 302
Autres (dont circonscriptions et autres établissements)	89
Total	10 778

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Près de neuf personnels sur dix (99%) exerçant dans le 1^{er} degré sont affectés dans une école (87%), ou sur une zone de remplacement (12%), soit 10 692 personnes.

Les autres se répartissent au sein d'autres établissements ou sur des services des circonscriptions (1%).



- Répartition des effectifs des personnels du 2nd degré par lieux d'affectation

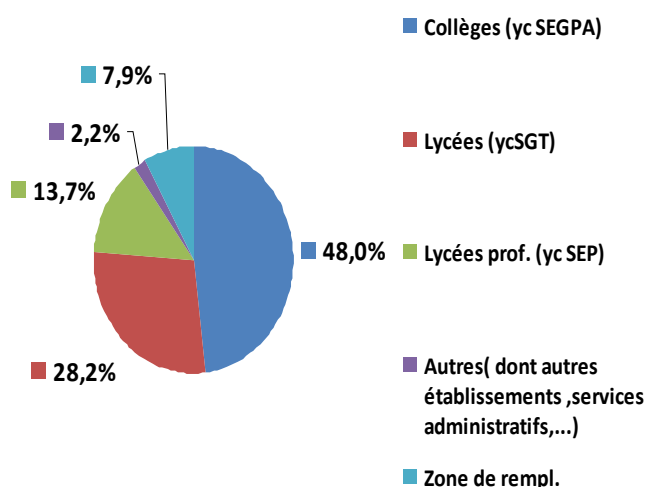
Tableau : Répartition des effectifs des personnels du 2nd degré en 2010-2011

Regroupements par grand type d'affectation	Personnels 2nd degré
Collèges (yc SEGPA)	7 022
Lycées (ycSGT)	4 121
Lycées prof. (yc SEP)	1 997
Autres (dont autres établissements, services administratifs,...)	318
Zone de remplacement	1 162
Total	14 620

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Près de neuf personnels sur dix exerçant dans le 2nd degré sont affectés dans un établissement scolaire du 2nd degré (89,9%), soit 13 140 personnes.

1 162 personnes, soit 7.9% des personnels du 2nd degré sont affectés sur une zone de remplacement.



- Répartition des effectifs des personnels IATOSS par lieux d'affectation

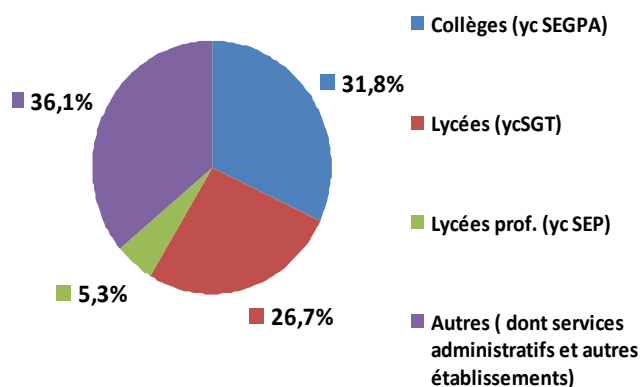
Tableau : Répartition des effectifs des personnels IATOSS en 2010

	IATOSS
Collèges (yc SEGPA)	630
Lycées (ycSGT)	529
Lycées prof. (yc SEP)	105
Autres établis.	66
Services administratifs	647
Total	1 977

Source : Rectorat de Nice, base BSA du ministère de l'Education nationale

Plus de six personnels de la filière IATOSS sur dix (63,9%) sont affectés dans un établissement scolaire du 2nd degré.

Plus d'un tiers des personnels de cette filière sont affectés en services administratifs (dont les services académiques du rectorat et des inspections académiques) et sur d'autres établissements.



2) La mobilité

a) Mouvement des personnels enseignants du 1^{er} degré

a-1) Département des Alpes Maritimes

- mouvement intra-départemental des professeurs des écoles

Tableau: Evolution du mouvement intra-départemental des professeurs des écoles des Alpes Maritimes entre 2009-2010 et 2010-2011

	2010	2011	Variation
Nombre de participants	1 648	1 618	-1,8%
Nombre de personnels mutés	709	686	-3,2%
% mutés/participants	43,0%	42,4%	-0,6
Priorités médicales accordées	54	82	51,9%
% priorités médicales/participants	3,3%	5,0%	1,8

Source : DSDEN 06-DPE -tableaux mouvements 2010 et 2011

Les mouvements intra-départementaux 2010 et 2011 se caractérisent par une relative stabilité, tant du point de vue du nombre de participants (environ 30% des personnels du département des Alpes-Maritimes) que du nombre de personnels mutés (près de 43%).

En revanche, les demandes de priorités médicales ont été beaucoup plus nombreuses, la proportion de bénéficiaires passant de 3.3% à 5% des participants, soit une augmentation de près de 52%.

- mouvement interdépartemental des professeurs des écoles

	2010	2011	Variation
Candidats au départ	125	141	12,8%
Sortants	72	49	-31,9%
Candidats à l'arrivée	436	427	-2,1%
Entrants	109	74	-32,1%
Soldes	37	25	-32,4%
Taux de satisfaction à l'entrée	25,0%	17,3%	7,7
Taux de satisfaction à la sortie	57,6%	34,8%	22,9

Source : DSDEN 06-DPE -tableaux mouvements 2010 et 2011

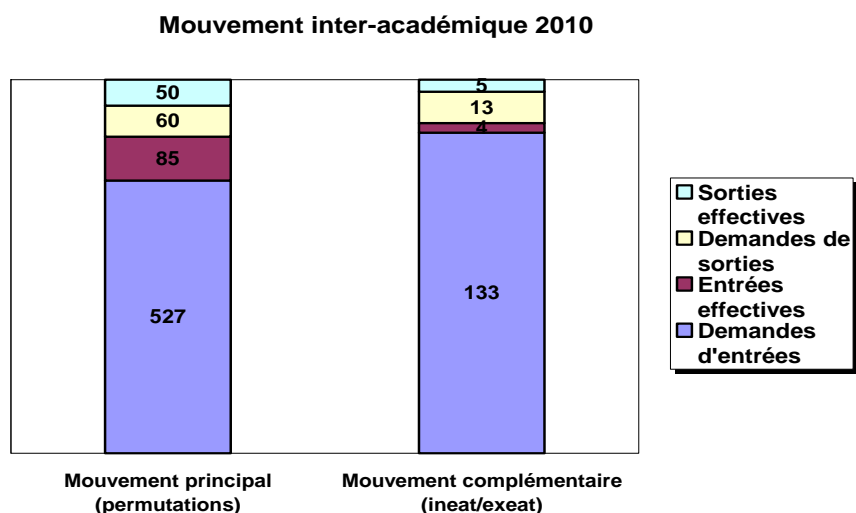
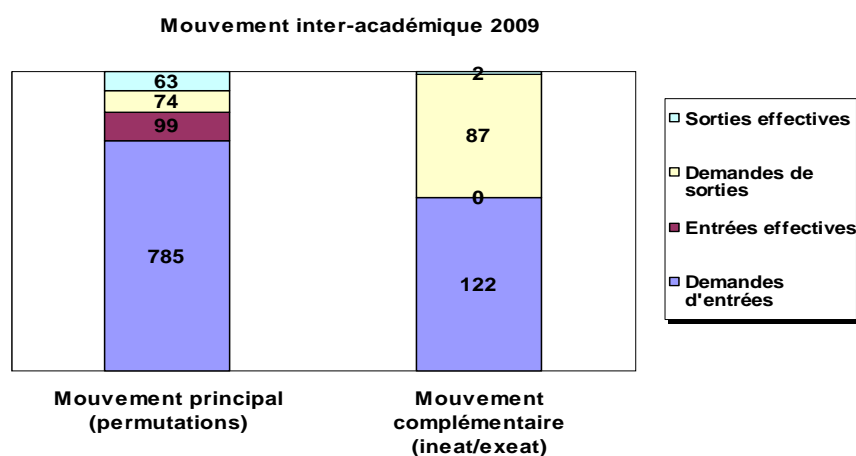
S'agissant du mouvement interdépartemental, les années 2010 et 2011 témoignent de l'attractivité du département avec trois fois plus de demandes d'entrées que de sorties. Par contre, une inversion de tendance semble se dessiner : plus de demandes de sortie (+12.8%) et moins de demandes d'entrée (-2.1%).

Les taux de satisfaction à l'entrée et à la sortie connaissent une baisse respective de 7.7 et 22.9 points.

a-2) Département du Var

- mouvement inter académique des professeurs des écoles

Graphiques : comparatifs des mouvements inter académique des professeurs des écoles du Var en 2009-2010 et 2010-2011 (évolution des demandes et taux de satisfaction)



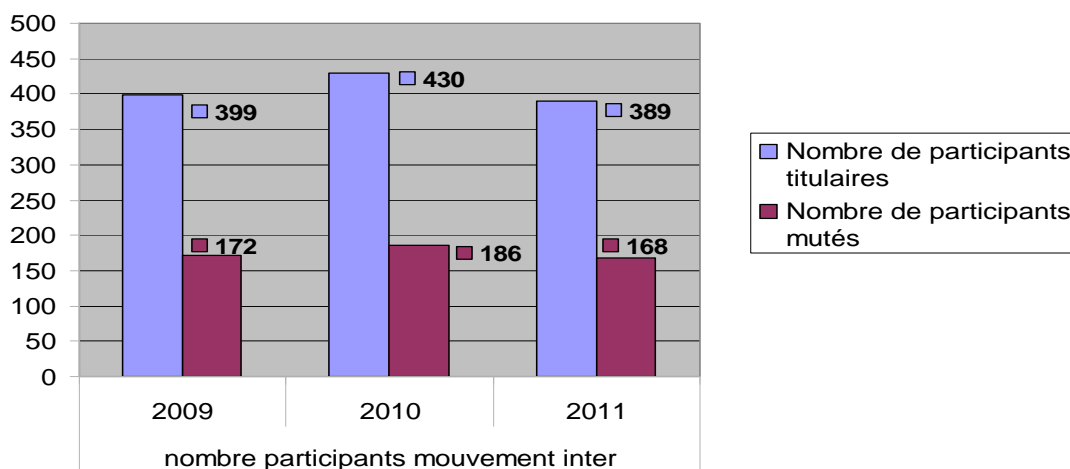
Source : DSDEN 83-DPE -tableaux mouvements 2009-2010 et 2010-2011

S'agissant du mouvement interdépartemental, 785 demandes d'entrées ont été effectuées en en 2009-2010. Le taux de satisfaction était de 12.6% de demandes satisfaites. L'année 2010-2011a marqué une baisse du nombre de demandes d'entrées avec 527 demandes, mais une augmentation du taux de satisfaction avec 16% de demandes satisfaites (soit une hausse de 3.4 points).

b) Mouvement des personnels enseignants du 2nd degré

- Phase de mouvement inter académique

Comparaisons des mouvements inter académique des personnels enseignants du 2nd degré en 2009, 2010 et 2011

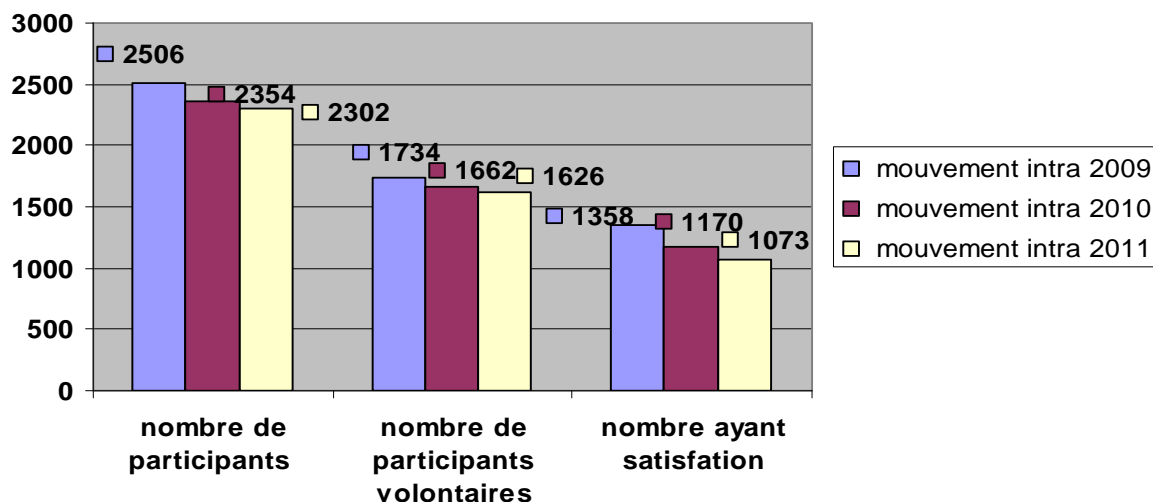


En 2011, **389 personnels titulaires** ont demandé une mutation inter académique soit une diminution par rapport à 2010 (430 participants) et un retour à un nombre de participants proche de celui de 2009 (399 participants).

Le taux de mutation des personnels titulaires a diminué (39,1% contre 40,7% en 2010 et 43,9% pour le mouvement 2009).

- Phase de mouvement intra académique

Comparaisons des mouvements intra académique des personnels enseignants du 2nd degré en 2009 2010 et 2011



2 302 candidats ont participé à la phase-intra académique du mouvement 2011 ce qui représente une diminution de la participation par rapport à 2010 (2354) et 2009 (2506). En revanche, la proportion de participants volontaire est restée sensiblement la même. Tandis que le taux de satisfaction est passé de 54,2% en 2009 à 49,7% en 2010 et 46,6% en 2011.

- Les services partagés des enseignants du 2nd degré

Le nombre de postes à complément de service s'élevait à 535 dont 241 en SEGPA.

c) Mouvement des personnels de direction et d'inspection

- mouvement inter académique des personnels de direction et d'inspection en 2010

Tableau : mouvements entrants et sortants des personnels de direction et d'inspection en 2010 et 2011

	2010			2011		
	Entrants	Sortants	Intra	Entrants	Sortants	Intra
Personnels de direction	32	10	36	32	19	43
IEN	11	6	3	8	10	0
IA IPR	5	0	0	5	3	0

Source : Rectorat de Nice-SGPEATSS -tableaux mouvements 2010-2011

Pour le mouvement des personnels de direction, 46 personnels de l'académie ont obtenu un poste sur les 104 demandes effectuées en 2010 soit un taux de satisfaction de 44.23%. Une amélioration de ce taux a été constatée en 2011 étant donné que 62 personnels de l'académie ont obtenu une nouvelle affectation soit un taux de 55.85% de satisfaction.

En ce qui concerne les personnels d'inspection, 20 affectations ont été réalisées pour 35 postes d'IPR soit 57.14% et 5 affectations sur 65 postes d'IEN soit 7.69%.

d) Mouvement des personnels ATSSL

- mouvement intra académique des personnels ATSSL

Tableau : Comparatif des opérations de mouvement des personnels administratif, techniques, sociaux et de santé, de laboratoire (années 2009-2010 et 2010-2011)

	2010		2011	
	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants
ADAENES	6	6	6	1
SAENES	5	1	6	3
ADJAENES	3	3	5	6
ATL	3	0	1	1
INFIRMIERS	7	4	3	0
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	0	0	1	0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLIS.	0	0	0	0
TOTAL	24	14	22	11

Source : Rectorat de Nice-SGPEATSS -tableaux mouvements 2010 et 2011

	2010			2011		
	Demandes de mutation intra académique	Mutations réalisées	Taux de satisfaction	Demandes de mutation intra académique	Mutations réalisées	Taux de satisfaction
ADAENES	25	16	64,0%	31	16	51,6%
SAENES	73	36	49,3%	93	33	35,5%
ADJAENES	156	49	31,4%	171	58	33,9%
ATL	10	8	80,0%	12	9	75,0%
INFIRMIERS	55	27	49,1%	47	15	31,9%
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	10	4	40,0%	7	3	42,9%
TOTAL	329	140	42,6%	361	134	37,1%

Source : Rectorat de Nice-SGPEATSS -tableaux mouvements 2010 et 2011

Pour les ADAENES, les possibilités d'accueil au mouvement inter-académique national sont identiques pour les 2 années (2010-2011).

Pour les SAENES, les possibilités d'accueil au mouvement inter-académique national sont en augmentation pour les SAENES en 2011 (+ 1).

Pour les ADJAENES dont le mouvement est entièrement déconcentré, les candidatures des personnels d'autres académies sont retenues en fonction des priorités légales (rapprochement de conjoints, handicap). Pour 2011, le solde est négatif avec 6 sortants pour 5 entrants.

Pour les personnels de laboratoire, 3 candidats ont intégré l'académie en 2010 alors que 3 entrées étaient prévues en 2011. Un seul candidat est allé au bout de sa démarche.

Pour les assistants de service social, aucune entrée dans l'académie n'a été prévue en 2010 alors qu'une possibilité d'accueil a été prévue en 2011 et une candidate a pu entrer dans l'académie.

Pour les personnels infirmiers, en raison de la création de postes, 7 candidats ont pu intégrer l'académie, notamment sur des postes avec internat.

Pour l'ensemble des personnels ATSS, le nombre des mutations réalisées en 2010 est de 140 sur un total de 329 demandes soit un taux de satisfaction de 42.6%. Cependant, d'une manière générale, il est extrêmement difficile d'obtenir le département du Var.

3) Le remplacement des personnels enseignants et ATSS

a) le remplacement des personnels enseignants du 1er degré

Le remplacement des enseignants 1^{er} degré absents est assuré par des personnels titulaires remplaçants. Dans les Alpes Maritimes par exemple, deux niveaux de gestion sont assurés :

- au niveau de chacune des 17 circonscriptions qui pallient les absences de courte durée grâce aux ZIL (159 ETP) ;
- au niveau départemental, les 166 ETP de Brigades départementales interviennent en cas de remplacements longs (maternité, CLM..) et d'absences dues aux stages de formation continue.
- Le cas particulier de la gestion des remplacements sur la commune de Nice est à préciser : la recherche d'une gestion plus efficace des remplacements a conduit à centraliser le pilotage des ZIL des 6 circonscriptions niçoises au niveau départemental.

b) le remplacement des personnels enseignants du 2nd degré

- le recrutement de contractuels en CDD

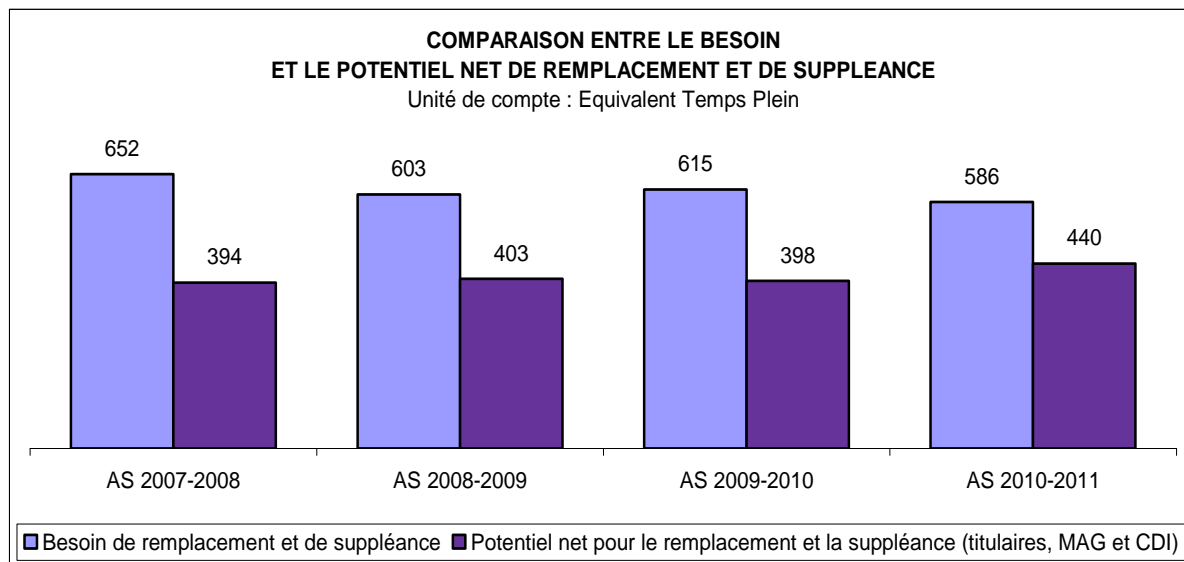
Tableau : Evolution des recrutements des contractuels entre 2007 et 2010

Modalités d'affectation	2007	2008	2009	2010
Remplacements	250,5	163,6	239,3	281,8
Suppléances	46,9	48,5	57,3	83,5

Source : Rectorat de Nice-Contrôle de gestion - Unité de compte : Equivalent Temps Plein.

La consommation des emplois de contractuels, que ce soit pour du remplacement ou de la suppléance, progresse particulièrement entre l'année scolaire 2009-2010 et l'année scolaire 2010-2011. Cette hausse s'explique par l'apparition, dès le 1er janvier 2011, des vacataires dans le plafond des emplois. Cette nouvelle contrainte a conduit l'académie de Nice à réorienter une partie de la consommation des emplois de non-titulaires enseignants en emplois de contractuels.

Graphique : comparaison entre le besoin et le potentiel net de remplacement et de suppléance entre 2007 et 2010.



Source : Rectorat de Nice-Contrôle de gestion

L'amélioration du dispositif de préparation de rentrée a permis, malgré les suppressions d'emplois d'enseignants, de faire progresser l'apport du potentiel net pour le remplacement en réduisant les quotités non mobilisables et en améliorant les ajustements géographiques du dispositif. Ces améliorations ont permis de respecter les équilibres budgétaires tout en améliorant la qualité du remplacement.

c) le remplacement des personnels ATSS

Tableau : remplacement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé en 2010-2011

REPLACEMENT DES PERSONNELS ATSS en 2010										
CATEGORIE	ANT affectés sur des missions permanentes	ANT affectés sur des missions temporaires	TOTAL		Dont Hommes	Dont Femmes	Ancienneté des ANT			
			toutes missions	ratio filière /ANT			Moins de 1 an	De 1 an à 4 ans	De 4 ans à 6 ans	Plus de 6 ans
ADAENES	6	37	43	68,60%	0	43	11	16	12	4
SAENES	13	39	52		0	52	30	14	5	3
ADJAENES	115	74	189		10	179	84	57	34	14
FILIERE ADF	134	150	284		10	274	125	87	51	21
MEDECINS DE L'EDUCATION NATIONALE	1	0	1	16,67%	0	1			1	
CONSEILLER TECHNIQUE DU SERVICE SOCIAL	1	0	1		0	1	1			
INFIRMIERS	29	15	44		0	44	33	9	2	
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	10	13	23		0	23	16	7		
FILIERE MDS	41	28	69		0	69	50	16	3	0
TECHNICIENS DE LABORATOIRES	2		2	9,42%		2	1	1		
AGENTS TECHNIQUES DE LABORATOIRES	29	8	37		3	34	15	15	6	1
FILIERE LABORATOIRE	31	8	39		3	36	16	16	6	1
ATEC	11	9	20	4,83%	3	17	9	8	3	
FILIERE OUVRIERE	11	9	20		3	17	9	8	3	0
TECHNICIENS RF	2		2	0,48%	2			2		
FILIERE ITRF	2	0	2		2	0	0	2	0	0
TOTAUX	219	195	414		18	396	200	129	63	22
							48,31%	31,16%	15,22%	5,31%

Ces personnels sont recrutés soit pour assurer leurs fonctions sur postes vacants, soit des suppléances afin de remplacer les personnels absents pour une durée supérieure à 15 jours (congés de maladie, CLM, maternité, congé de formation...).

On peut noter que 48,31% ont une ancienneté de service inférieure à un an et 31,16% une ancienneté comprise entre 1 et 4 ans.

4) Les conditions d'emploi

a) Les personnels exerçant à temps partiel

- Le recours au temps partiel

Tableau : effectifs des personnels en temps partiel en 2010

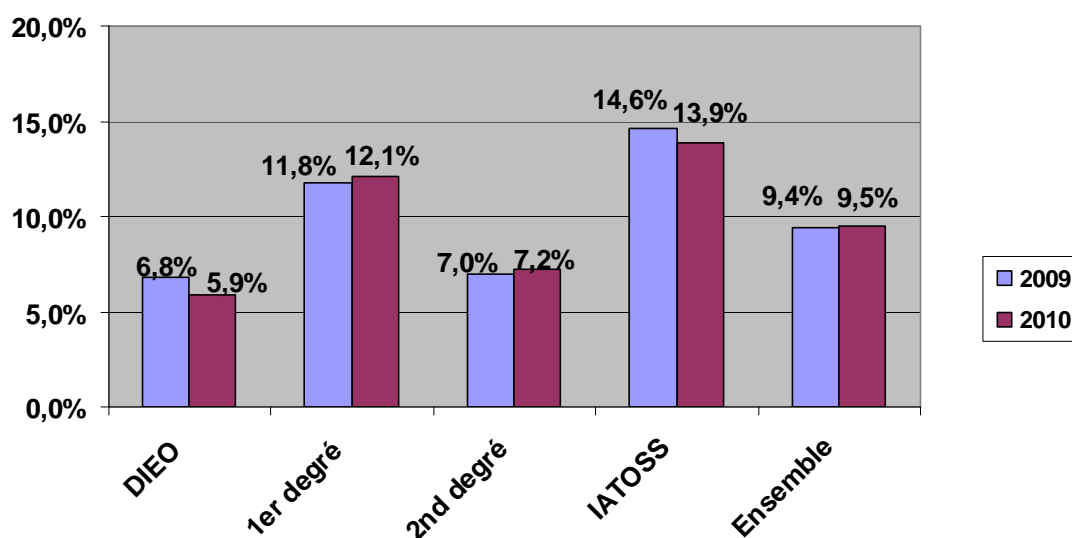
	2010	en %
DIEO	56	5,9%
Personnel 1er degré	1 305	12,1%
Personnel 2nd degré	1 059	7,2%
IATOSS	275	13,9%
Total	2 695	9,5%

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Le recours au temps partiel est plus fréquent chez les personnels enseignants que chez les personnels non enseignants. En particulier, il ne concerne qu'une personne sur vingt parmi les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.

- Evolution du recours au temps partiel entre 2009 et 2010

Graphique : Evolution des taux de recours au temps partiel (par grande filière) entre 2009 et 2010



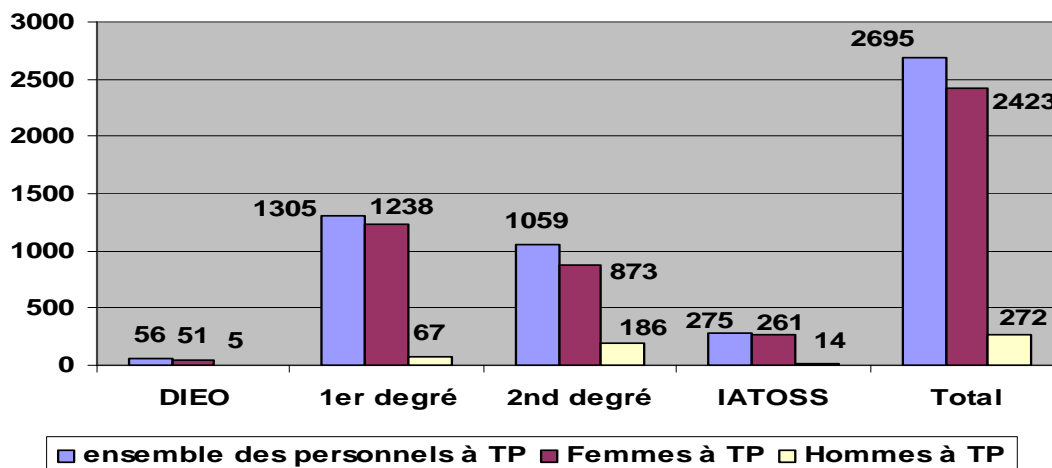
Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Le recours au temps partiel est en très légère progression pour l'ensemble des personnels de l'académie : la moyenne académique passe de 9.4% en 2009 à 9.5% en 2010.

Cette progression se différencie selon les filières : le recours au temps partiel progresse parmi les personnels exerçant dans le 1^{er} et le 2nd degré, alors qu'il a plutôt tendance à diminuer chez les personnels non enseignants.

- Répartition du recours au temps partiel entre hommes et femmes en 2010-2011 (en nombre)

Graphique : répartition entre hommes et femmes des recours au temps partiel en 2010-2011

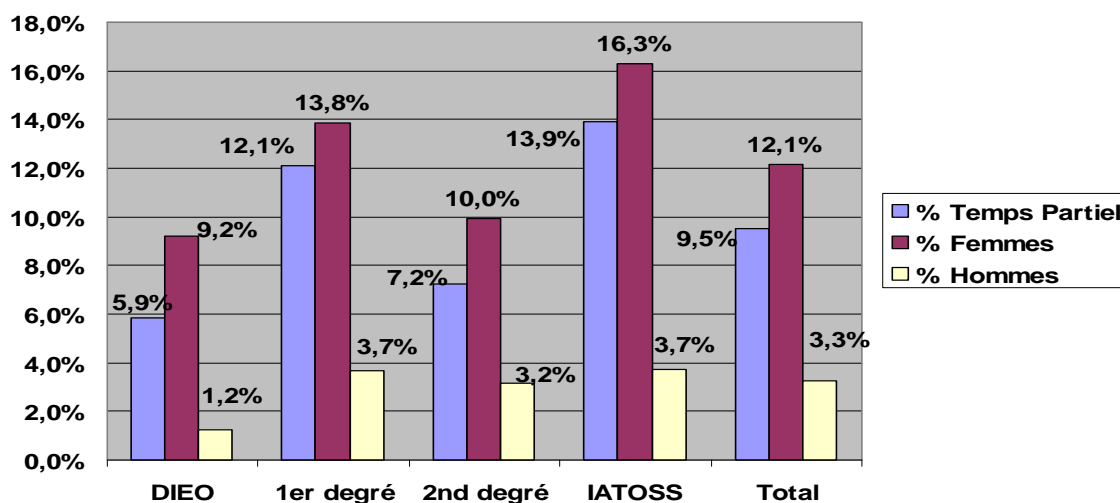


Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

En 2010, les femmes représentent 89,9% des effectifs de l'ensemble des personnels de l'académie qui exercent à temps partiel. Le nombre de femmes exerçant à temps partiel est majoritaire dans toutes les filières d'emploi.

- Comparaison des taux de recours au temps partiel entre hommes et femmes en 2010

Graphique : comparaison des taux de recours au temps partiel entre hommes et femmes en 2010 (par grande filière)



Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

En moyenne, le taux de recours au temps partiel chez les femmes est de 12,1% pour un taux de 3,3% chez les hommes.

Le taux de recours au temps partiel le plus élevé (16,3%) se retrouve chez les personnels féminins des IATOSS. Le recours au temps partiel chez les personnels féminins du 1^{er} degré (13,8%) est au-dessus de la moyenne académique. La situation est inversée dans le second degré et chez les DIEO avec des taux respectivement de 10% et 9,2%.

Ces disparités de recours au temps partiel sont moins sensibles chez les personnels masculins dont les taux, quel que soit le regroupement, avoisinent la moyenne académique sauf chez les DIEO dont le taux de recours au temps partiel est de seulement 1,2%.

b) Répartition par modalités de service, par motifs

- Répartition des effectifs selon les quotités de service (par grande filière d'exercice)

Tableaux : répartition des effectifs par quotité de service en 2010-2011 (par grande filière d'exercice)

Personnels DIEO

QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	% par quotité	Part des femmes
50 %			
>50 à 80 %	14	1,5%	86%
>80 à <100 %	42	4,4%	93%
100 %	898	94,1%	56%

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Personnels exerçant dans le 1er degré

QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	% par quotité	Part des femmes
50 %			
>50 à 80 %	1 290	12%	95%
>80 à <100 %	15	0%	93%

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Personnels exerçant dans le 2nd degré

QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	% par quotité	Part des femmes
50 %	3	0,02%	100%
>50 à 80 %	512	3,50%	81%
>80 à <100 %	535	3,66%	84%
100 %	13 561	92,81%	58%

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Personnels IATOSS

QUOTITE DE SERVICE	Nombre d'individus	% par quotité	Part des femmes
50 %			
>50 à 80 %	55	2,8%	91%
>80 à <100 %	220	11,1%	96%
100 %	1 704	86,1%	78%

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

- Poids des effectifs selon les quotités de service

Graphique : Poids des effectifs par quotité de service en 2010-2011



Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

- Evolution du recours au temps partiel par motif de demande

Tableau : évolution des recours au temps partiel par motif entre 2009-2010 et 2010-2011 (sur l'ensemble des effectifs)

	2009	2010
cessation progressive d'activité	0,3%	0,3%
TP de droit pour élever un enfant	3,2%	3,0%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	0,2%	0,2%
TP sur autorisation	5,5%	5,7%
TP thérapeutique	0,2%	0,3%
Ensemble des recours à temps partiel (tout motif confondu)	9,4%	9,5%

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

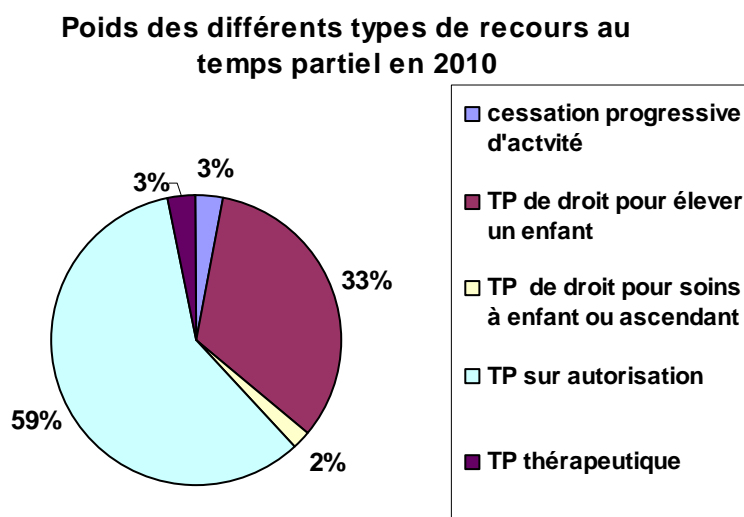
- Répartition du recours au temps partiel par motif de demande

Tableau : répartition des recours au temps partiel par motif en 2010-2011 (sur l'ensemble des effectifs à temps partiel)

	DIEO	1er degré	2nd degré	IATSS	Ensemble
cessation progressive d'activité	0	0	84	2	86
TP de droit pour élever un enfant	19	541	287	37	884
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant		33	9	3	45
TP sur autorisation	35	706	644	223	1 608
TP thérapeutique	2	25	35	10	72
Ensemble des pers à temps partiel	56	1 305	1 059	275	2 695

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Graphique : poids des différents types de recours au temps partiel en 2010-2011 (sur l'ensemble des effectifs à temps partiel)



Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

5) Les congés et absences

a) Evolution du taux d'absence de l'académie 2008 – 2010

Nota : Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/ (Nombre de personnes dans l'académie*365) *100

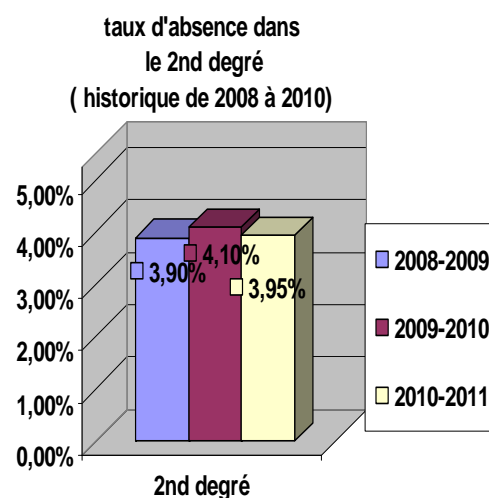
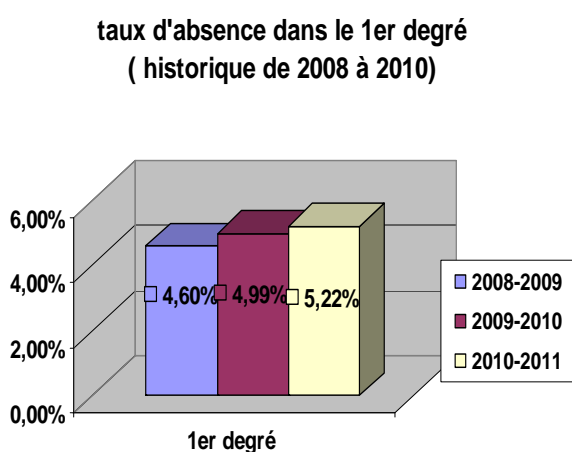
- Tableau : Evolution des taux d'absence des effectifs du secteur public 2008 - 2010

Années	1er degré	2nd degré	IATOSS	Ensemble
2008-2009	4,6%	3,9%	3,5%	4,0%
2009-2010	5,0%	4,1%	4,5%	4,5%
2010-2011	5,2%	3,9%	3,7%	4,3%

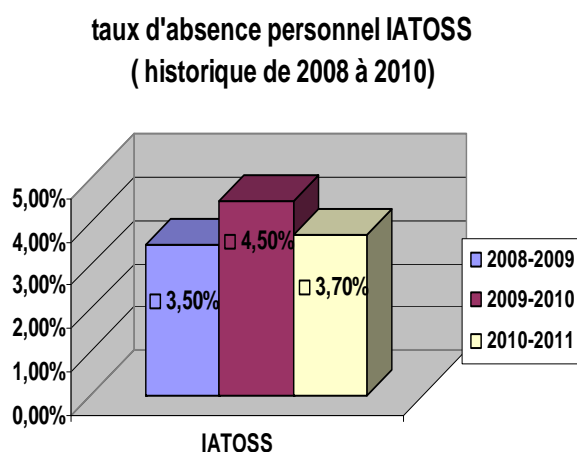
Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Les taux d'absence, quelle que soit la catégorie de personnels, ont plutôt eu tendance à augmenter au cours des années même si cette évolution générale est à relativiser pour chaque filière.

- Graphiques : Evolution des taux d'absence par filière des effectifs du secteur public



Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale



Pour le personnel du 1^{er} degré, cette augmentation est limitée mais régulière depuis 2008-2009 (+ 0.6 point).

Les taux d'absence sont quasiment stables pour les personnels du 2nd degré malgré une hausse de 0,2 point en 2009.

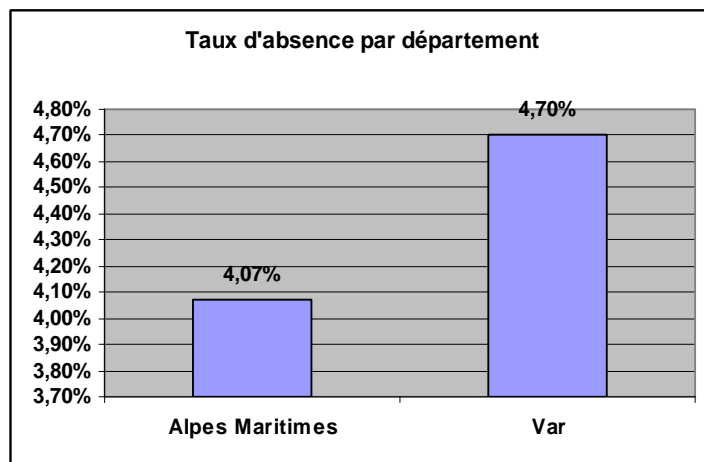
Le taux d'absence des personnels IATOSS progresse de 0,2 point de 2008 à 2010 avec ici aussi une hausse plus forte d'un point à signaler en 2009

b) Répartition des absences par filière, par département et par motif

Observation des absences entre le 01/09/2010 et le 31/08/211

- Répartition des absences par département

Tableau : répartition des taux d'absences par département en 2010-2011



En 2010-2011, sur l'ensemble des personnels, le taux d'absence est légèrement plus élevé (+ 0.6 point) dans le département du Var que dans celui des Alpes Maritimes. Cet écart s'est légèrement accentué puisqu'il était de 0.4 point en 2009 avec des taux d'absence de 4,6% pour le Var et de 4,2% pour les Alpes Maritimes.

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

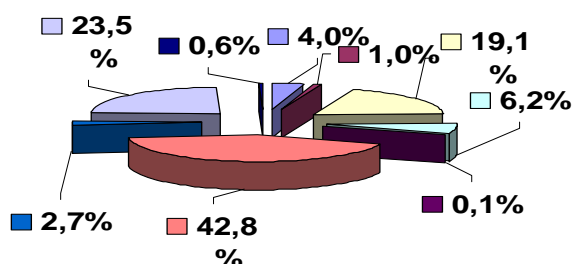
- Répartition des absences par motif

Tableau : répartition des absences par motif pour l'ensemble des effectifs du secteur public en 2010-2011 (en nombre de jours)

Absences par motif en 2010-2011	Durée d'absence (en jours)	en %
Autorisation d'absence	17 742	4,0%
Autorisation à l'initiative de l'institution	4 360	1,0%
Congés longs suite à maladie	84 560	19,1%
Formation prof. et continue	27 525	6,2%
Fonctions syndicales	538	0,1%
Maladie ordinaire	189 477	42,8%
MP ou AT	12 017	2,7%
Maternité	104 024	23,5%
Paternité	2 764	0,6%

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Graphique : Poids de la durée des absences selon leur motif pour l'ensemble des effectifs du secteur public en 2010-2011 par filière en 2010



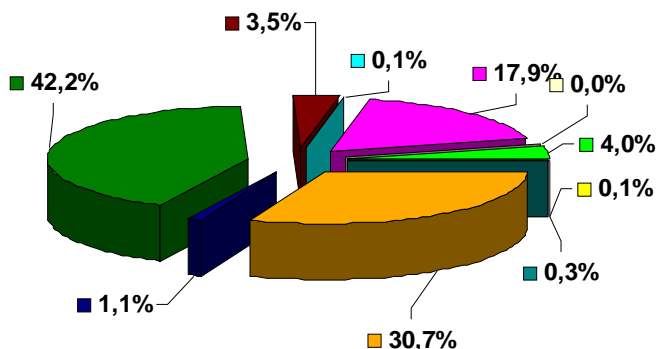
Les absences sont réparties selon le motif en fonction de leur importance dans la durée totale des absences.

Les absences pour maladie ordinaire constituent le 1^{er} motif d'absence pour l'ensemble des personnels de l'académie (43%).

Le 2nd motif concerne les absences pour maternité (23%), soit environ 1 absence sur 4 sur l'ensemble des personnels.

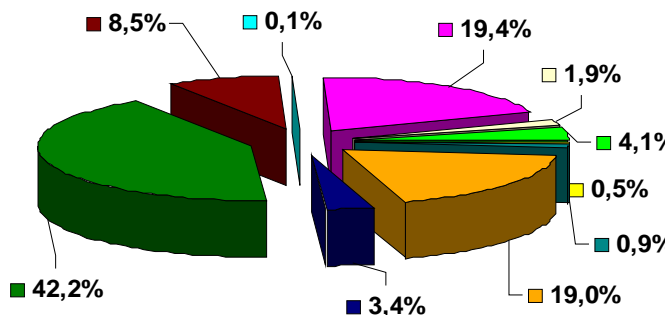
Le 3^{ème} motif d'absence concerne les congés longs suite à une maladie, avec environ 1 absence sur 5 pour tous les personnels (19%).

Répartition de la durée des absences selon leur motif -1er degré -2011

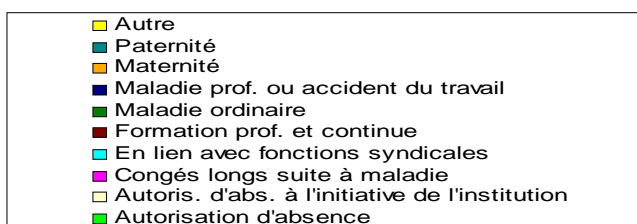
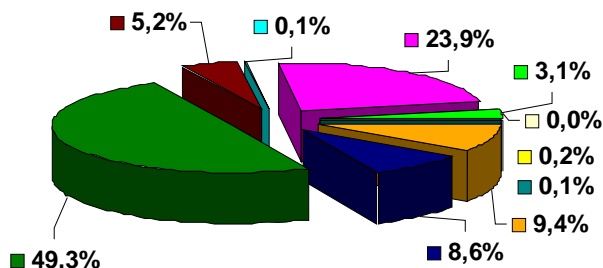


Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Répartition de la durée des absences selon leur motif-2nd degré-2010-2011



Répartition de la durée des absences selon leur motif IATOSS-2010-2011



Les absences pour maladie ordinaire, constituent le 1^{er} motif d'absence pour tous les personnels, qu'il s'agisse des personnels exerçant dans le 1^{er} degré (42%) et le 2nd degré (43%), que pour les personnels IATOSS. Ils représentent même à eux seuls la moitié des absences des IATOSS. Cet écart s'explique par le fait que les IATOSS sont en moyenne plus âgés.

Les absences pour maternité constituent le 2^{ème} motif d'absence pour les personnels exerçant dans le 1^{er} degré (31%) et le 2nd degré (19%) (près d'une absence sur trois dans le 1^{er} degré et près d'une absence sur cinq dans le 2nd degré). Cela s'explique par une plus forte féminisation des personnels exerçant dans le 1^{er} degré (83%) que dans le 2nd degré (60%). Pour les IATOSS, ces absences sont limitées (9%) du fait d'un personnel qui bien que fortement féminisé (73%), soit aussi plus âgé. A contrario, le recours au congé de paternité est plus élevé (9%)

Les congés longs suite à maladie constituent le 2^{ème} motif d'absence pour les IATOSS, avec près d'une absence sur quatre, et le 3^{ème} motif pour les personnels des 1^{ers} et 2nd degré.

Les absences pour formation, comme les autorisations d'absences à l'initiative de l'institution et en lien avec des fonctions syndicales, sont plus importantes dans le 2nd degré, que dans le 1^{er} degré et chez les IATOSS.

Les autorisations d'absence sont légèrement plus nombreuses chez les personnels du 1^{er} et du 2nd degré (4%) que chez les IATOSS (3.1%).

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

c) Le Compte-Epargne Temps

Sur l'année 2010, les personnels administratifs ont épargné sur leur « Compte Epargne Temps » (CET) un total de 723 jours de congés. Ce recours au CET est plus élevé pour les personnels de catégorie A et B que pour les personnels de catégorie C. Seuls 2 jours qui avaient été épargnés sur ces CET ont été consommés en 2010.

CATEGORIE D'EMPLOI	2010	
	Jours épargnés	Consommés
CATEGORIE A	292	2
CATEGORIE B	314	
CATEGORIE C	117	
TOTAL	723	2

Source : Rectorat de Nice—DGP/SGPEATSS

6) Les flux

a) Les départs définitifs

- Evolution des départs en retraite entre 2010 et 2011(en nombre)

- Tableau : Evolution des départs en retraite par filière des effectifs du secteur public en 2010-2011 (en nombre)

Evolution des départs en retraite

	Année 2009-2010	Année 2010-2011
DIEO	43	53
1er degré	287	309
2nd degré	470	464
IATOSS	141	142
Total	941	968

Entre le 1^{er} octobre 2010 et le 1^{er} octobre 2011, 968 agents de l'académie ont pris leur retraite.

46% de ces départs ont été demandés en raison de l'ancienneté d'âge et de services, 24% pour les mères de 3 enfants et 5,48% pour invalidité.

Les départs dans le 1^{er} degré ont augmenté en 2010-2011 principalement en raison du départ en retraite de 90 personnels, mères de 3 enfants, contre 37 recensés en 2009-2010.

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

On constate une hausse des demandes de démissions avec indemnités de départ volontaire pour projet personnel ou création/reprise d'entreprise entre 2009-2010 et 2010-2011 : 9 départs en 2009-2010 et 16 départs en 2010-2011 dont 10 dans le 2nd degré et 4 pour les IATSS.

b) Les sorties provisoires

- Tableau : Comparaison des taux d'absence par filière des effectifs du secteur public en 2011 (en nombre) Observation des départs provisoires entre le 01/09/2010 et le 01/09/2011

Position	Année 2009-2010				Année 2010-2011			
	1er degré	2nd degré	IATSS	Total 2010	1er degré	2nd degré	IATOSS	Total 2011
Congé parental	39	42	3	84	45	43	4	92
Détachement	19	6	0	25	12	2	1	15
Disponibilité d'office	1	1		2	2	3		5
Disponibilité sur demande	27	34	2	63	33	27	4	64
Disponibilité de droit	25	28	3	56	19	29	3	51
Disponibilité pour études		1				2		2
TOTAL	111	112	8	230	111	106	12	229

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

Concernant les personnels 2nd degré, on constate une diminution sur 2010-2011 des détachements et des disponibilités sur demande. Sur les 3 catégories (1^{er} degré, 2nd degré et IATSS), on constate une augmentation du recours au congé parental entre 2009-2010 et 2010-2011, avec notamment une hausse de plus de 15% s'agissant des personnels du 1^{er} degré.

c) Les réintégrations

Observation des réintégrations entre le 02/09/2010 et le 02/09/2011

- Observation des réintégrations par filière sur l'année scolaire 2010-2011

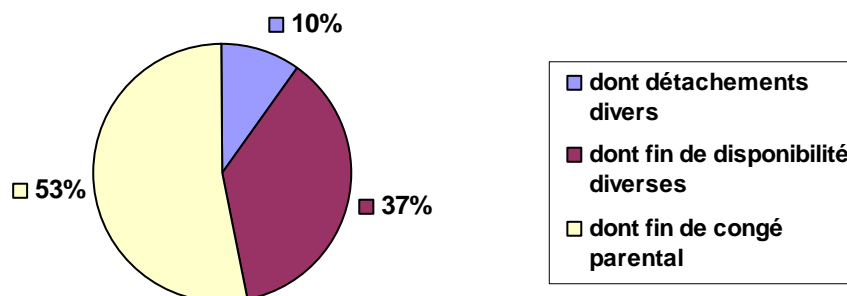
- Tableau : Comparaison des typologies de réintégration par filière des effectifs du secteur public en 2011 (en nombre)

	Nombre total de réintégrations	dont détachements divers	dont fin de disponibilité diverses	dont fin de congé parental
Réintégrations 1er degré	153	15	52	86
Réintégrations 2nd degré	137	13	52	72
Réintégrations IATOSS	23	3	11	9
Total	313	31	115	166

Source : BSA Nice- Ministère de l'Education Nationale

- graphique : répartition du poids des différentes typologies de réintégration sur l'ensemble des personnels en 2011

Répartition du poids des motifs de réintégration des personnels en 2011



Entre septembre 2010 et septembre 2011, 313 agents ont réintégré l'académie.

Pour 53% d'entre eux, il s'agit d'une fin de congé parental, pour 37% d'une fin de disponibilité et les 10% restant sont les réintégrations suite à fin de détachement.

CHAPITRE IV

L'accompagnement des parcours professionnels

Introduction : Les personnels à besoin particuliers

Les actions en faveur des personnels handicapés

- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Les recrutements
- Le maintien dans l'emploi, l'aménagement des postes
- La priorité dans le cadre des mutations

Le dispositif des postes adaptés et les allègements de service pour personnels d'enseignement du 1^{er} et 2nd degré, d'éducation ou d'orientation

- Le dispositif des postes adaptés
- Les allègements de service

L'accompagnement de la mobilité professionnelle

- Le dispositif conseil mobilité carrière (C.M.C.)
- Les entretiens de carrière
- Le droit individuel à la formation

La formation professionnelle

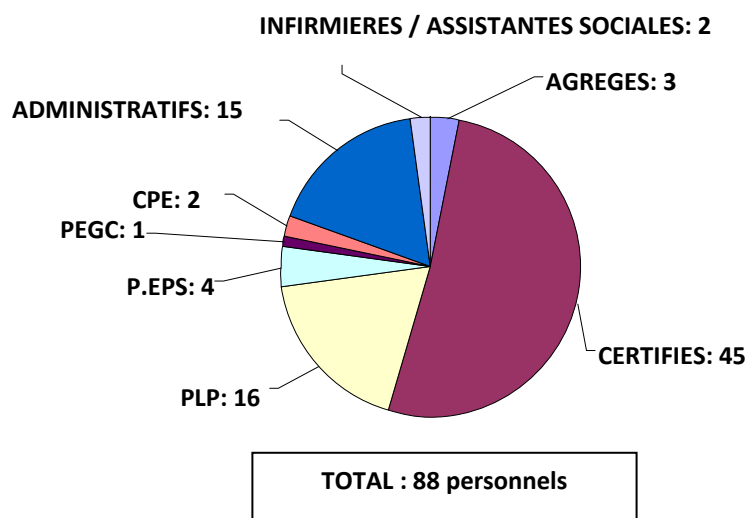
- Les personnels enseignants du 1^{er} degré
- Les personnels enseignants du 2nd degré
- Les personnels ATSS
- Les personnels d'encadrement
- Les congés de formation

Introduction : les personnels à besoins particuliers

Conformément au projet académique 2010-2014 - défi 5 – axe 3 – action 2 « accompagner les personnels à besoins particuliers », les actions mises en œuvre en 2010/2011 sont axées sur :

- l'institution d'un organe collégial présidé par la Secrétaire Générale Adjointe-Directrice des Ressources Humaines et regroupant les Chefs de service de gestion des personnels concernés, la Chef du service de formation, les Doyens des corps d'inspection, les Médecins de prévention, les CMC - Correspondant académique handicap et, si besoin, l'Assistante sociale CT ou d'autres experts, permettant un examen globalisé de la situation des personnels à besoins particuliers, une analyse partagée des mesures à entreprendre ainsi qu'une évaluation des mesures entreprises ;
- l'identification externe des acteurs concernés par l'accompagnement à travers la diffusion d'un power point et sa présentation lors de différentes réunions (groupe des personnels de direction, réunion des coordonnateurs de bassin...);
- la formalisation des procédures et mesures retenues à travers la systématisation de conventions individualisées d'accompagnement intégrant un volet formation.

- **Graphique : Nombre et catégorie de personnels concernés par ce dispositif en 2010/2011**



Source : Rectorat de Nice-DGP-SGAST

1. Les actions en faveur des personnels en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 précise qu'un handicap est constitué par «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 polyhandicap 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 personnes handicapées.

Au sein des ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, principaux employeurs de France, un plan pluriannuel 2008-2012 dégage des objectifs à court, moyen et long termes en ce sens. Le plan d'actions académiques présente annuellement les priorités retenues pour notre académie dans le cadre des objectifs ministériels : augmentation du taux d'emploi, maintien dans l'emploi, information, formation et sensibilisation et amélioration des dispositifs et structures existants.

a) les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

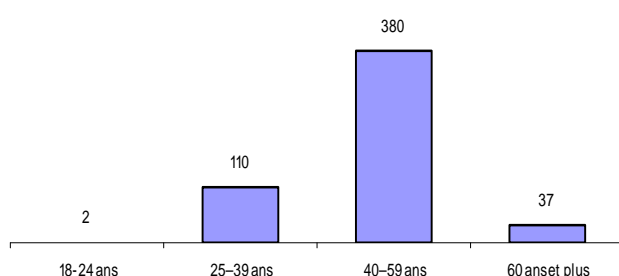
Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L.323-1 du code du travail. L'Education nationale est donc prioritairement concernée. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs en situation de handicap et des autres catégories de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif global concerné.

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

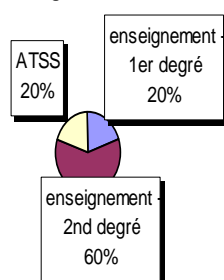
Depuis 2008, l'Education nationale qui procédait auparavant par enquêtes utilise à partir de cette date un système de recensement identique à celui du reste de la fonction publique. Les requêtes sont automatisées. Les données sont extraites de l'application académique « decisionice ».

- graphiques: bénéficiaires de l'obligation d'emploi par âge et par filière (2010-2011)

Répartition par tranche d'âge en 2010-2011



Répartition par filière et degré d'enseignement en 2010-2011



En 2010-2011, la diffusion de circulaires et de plaquettes d'information a permis d'améliorer la communication sur les dispositifs et structures existants. L'organisation de réunions d'information auprès des personnels de direction, des inspecteurs, des animateurs de bassin d'éducation et de formation et des représentants des personnels siégeant en CAPA a permis de poursuivre la campagne d'information lancée dès 2009 auprès de l'ensemble des personnels enseignants et ATSS.

Le taux d'emploi des BOE dans l'académie de Nice est passé de 1.84 en 2010 à 1.98% en 2011 (le taux national est passé de 1.21 à 1.54%)

529 BOE déclarés en 2011
65% de femmes et
35% d'hommes

* Source : Correspondante handicap-
« decisionice » 2010-2011

b) les recrutements

Tableau : recrutements par la voie contractuelle effectués en 2011 (par corps)

7 recrutements par la voie contractuelle	ATSS		enseignants	
	SAENES	ADJAENES	1er degré	2nd degré
	1	1	3	2

Afin de satisfaire à l'obligation d'emploi, le ministère de l'Education nationale organise des campagnes de recrutement par contrat ayant vocation à titularisation (cf. décret 95-979 du 25 août 95 modifié). Les bénéficiaires de l'obligation peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé par un médecin agréé.

Ce mode de recrutement concerne l'ensemble des catégories statutaires. Le nombre de recrutement varie en fonction des besoins de l'académie. Une page d'information est consultable sur le site de l'académie : consultation des postes à pourvoir et formulaires à télécharger pour faire acte de candidature.

Pendant la durée du contrat (renouvelable une fois), le personnel est placé dans les mêmes conditions de formation et de rémunération qu'un lauréat de concours. A l'issue de cette période et si la titularisation est prononcée, le personnel titularisé sur poste et devenu fonctionnaire bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres fonctionnaires.

c) Le maintien dans l'emploi, l'aménagement des postes de travail

Des mesures spécifiques existent pour assurer à tout agent en situation de handicap le maintien dans son activité professionnelle :

Tableau : présentation des différents types d'aménagements existants (par catégorie de bénéficiaire)

	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		X	
ATSS	X	X	Agent recruté pour l'accompagnement des activités professionnelles en milieu professionnel		

* Source : Correspondante handicap -2010-2011

Les aménagements du poste de travail sont étudiés suite à la demande formalisée par les intéressés, en accord avec le chef d'établissement ou de service, après avis du médecin de prévention et dans le cadre du dispositif d'accompagnement coordonné par la correspondante handicap.

- Financement des aménagements matériel du poste de travail

Tableau : budgets délégués pour le financement des aménagements matériels des personnels du second degré (BOP 214 HT2) et de l'enseignement supérieur (BOP 150 HT2) en 2010-2011

Budget global 2011 66 730 € sur le HT2	dont BOP 214 HT2 dont BOP 150 HT2	39 434 € 27 296 €
---	--	------------------------------------

Tableau : répartition des dépenses effectuées en 2010-2011 par type de matériel financé.

Type de Matériel	Enseignement supérieur	1 ^{er} Degré	2 nd Degré	Administratif	Total des bénéficiaires	Dépenses (en euros)
Prothèse auditive		4	2		6	13 210,08
Mobilier ergonomique			1	2	3	5 029,93
Informatique		1	3		4	11 317,58
Aménagement véhicule				1	1	1 172,08
Remboursement transports	1				1	14 250,00
Total	1	5	6	3	15	44 979,67

* Source-correspondante handicap- enquête annuelle ministérielle MIPH 2010-2011

Sur l'année scolaire 2010-2011, 44 979,67 euros ont été dépensés pour le financement d'aménagements matériels de 15 agents, dont 14 250 euros pour un agent relevant d'un établissement de l'enseignement supérieur (sur une délégation de 27 296 euros) et 30 729,67 euros pour les personnels de l'enseignement scolaire (sur une délégation de 39 434 euros). Ce montant est en légère augmentation par rapport à l'année scolaire 2009-2010, puisque 43 674,82 euros avaient été dépensés pour ces aménagements.

- Accompagnement des personnels par une assistance humaine

Pour certains types de handicap 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.

Tableau : Attribution des assistances humaines par degré d'enseignement en 2010-2011 (en nombre de personnes)

Corps	2010-2011	
	Nbre de personnes concernées	Moyenne horaire accordée
1 ^{er} degré	1	18 h 50
2 nd degré	4	18 h 50
Total	5 personnes	

* Source-correspondante handicap- enquête annuelle ministérielle MIPH 2010-2011

d) La priorité dans le cadre des mutations

- Personnels enseignants du 1^{er} degré

- Le département des Alpes Maritimes

- sur les mouvements intra-départementaux 2009-2010 et 2010-2011 :

Tableau : Attribution de priorités médicales en 2010-2011-Alpes Maritimes (en nombre de personnes)

	2010	2011
Nombre de participants	1 648	1 618
Nombre de personnels mutés	709	686
Priorités médicales accordées <i>(personnes)</i>	54	82
% priorités médicales/participants	3,28%	5,07%

* Source-DSDEN 06-DPE- tableaux des mouvements 2010 et 2011

Les demandes de priorités médicales ont été beaucoup plus nombreuses, la proportion de bénéficiaires passant de 3.28 à 5.07% des participants, soit une augmentation de près de 52%. Les bénéficiaires d'une priorité médicale représentaient près de 8 % des mutations obtenues en 2010 et près de 12% en 2011.

- Le département du Var

- sur les mouvements intra-départementaux 2009-2010 et 2010-2011 :

Tableau : Attribution de priorités médicales en 2010-2011-Var (en nombre de personnes)

	2010	2011
Nombre de participants	1 608	1 675
Nombre de personnels mutés	631	805
Priorités médicales accordées	47	67
<i>Vœux globaux</i>	26 953	26 387
<i>Vœux avec priorité médicale</i>	348	739
% priorités médicales/participants	2,92%	4%

* Source-DSDEN 83-DPE- tableaux des mouvements 2010 et 2011

Les demandes de priorités médicales ont été plus nombreuses en 2011, la proportion de bénéficiaires passant de 2,92% à 4% des participants, soit une augmentation de près de 37%. Les bénéficiaires d'une priorité médicale représentaient près de 7% des mutations obtenues en 2010 et près de 8% en 2011.

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

- Mouvement intra-académique :

Tableau : comparaison des attributions des priorités médicales entre 2008 -2009 et 2010-2011 (en nombre de personnes)

	2009	2010	2011
nombre de participants	2 506	2 354	2302
nombre de demandes	125	138	134
Priorités médicales accordées (personnes)	54	56	80
% priorités médicales/participants	2,15%	2,38%	3,48%
% priorités médicales accordées / demandes	43,20%	40,58%	59,70%

Source : Rectorat de Nice-SGPEATSS -tableaux mouvements 2009, 2010 et 2011

Après une augmentation sensible entre 2009 et 2010, le nombre de demandes a très légèrement diminué entre 2011 et 2010, tandis que le nombre de bonification de priorité a sensiblement augmenté.

- Personnels Administratifs

- Evolution entre les mouvements intra-académique 2010 et 2011 :

Tableau 7 : Evolution des priorités médicales accordées aux personnels administratifs dans le cadre des mouvements intra-académique 2010 et 2011

Priorités médicales accordées aux personnels administratifs		
Catégorie	Année Scolaire 2009-2010	Année Scolaire 2010-2011
ADAENES	2	2
SAENES	0	2
ADJAENES	3	4

** Source-rectorat de Nice-SGPEATSS*

2. Le dispositif des postes adaptés et les allègements de service

Des mesures spécifiques de maintien dans l'emploi, poste adapté et allègement de service, sont prévues pour certains personnels d'enseignement du 1^{er} et 2nd degré, d'éducation ou d'orientation titulaires confrontés à des difficultés de santé.

a) le dispositif des postes adaptés

PACD 101 demandes / 38 satisfaites

PALD 31 demandes / 16 accordées

L'affectation sur poste adapté (uniquement pour les enseignants du public) est une période transitoire permettant à certains de ces personnels dont l'état de santé est compromis de reprendre une activité professionnelle afin de permettre un retour dans l'emploi : soit dans les fonctions antérieures, soit en cas d'inaptitude médicale définitive, dans de nouvelles fonctions (dans le cadre d'une procédure de reclassement).

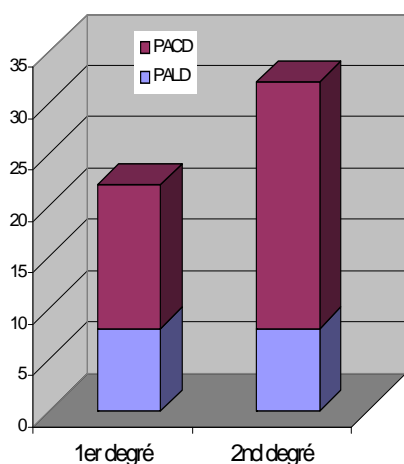
Cette affectation ne peut se faire sans l'élaboration préalable d'un projet professionnel par l'intéressé et peut prévoir une formation professionnelle. Elle a pour objectif soit un retour progressif à l'enseignement, soit la préparation d'une réorientation professionnelle vers d'autres administrations, d'autres fonctions publiques ou vers le secteur privé.

Tableau : Nombre de demandes et répartition des postes adaptés – rentrée 2010

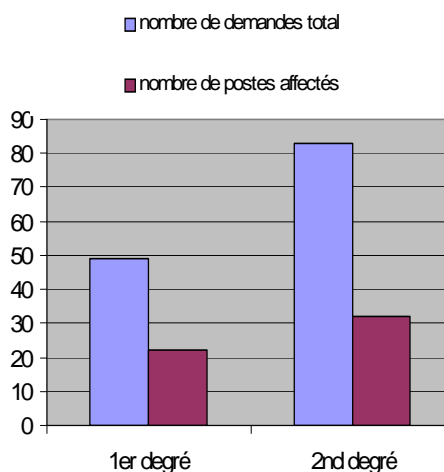
	POSTES ADAPTES DE LONGUE DUREE				POSTES ADAPTES DE COURTE DUREE	
	Nombre de demandes	Nombre d'agents affectés en PALD			Nombre de demandes	Nombre d'agents affectés en PACD
		1 ^{ère} affectation	Agents maintenus	Total		
1 ^{er} degré	11	2	6	8	38	14
2 nd degré	20	2	6	8	63	24
Total	31	4	12	16	101	38

* Source : Rectorat de Nice-SGAST-enquête ministérielle 2010-2011

Répartition des postes adaptés



Rapport nombre de demandes / nombre de postes adaptés affectés



b) les allègements de service

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle accordé sur le fondement de l'état de santé de l'agent. Il consiste en une réduction du temps de service sans réduction de traitement. Il ne peut excéder un tiers des obligations de service.

Tableau : Rapport entre le nombre de demandes d'allègements de service et les demandes accordées
– année 2010-2011

Allègements de service	Nombre de demandes	Nombre de demandes satisfaites	Quotité d'allègement accordée en ETP
1^{er} degré	35	29	7.25
2nd degré	82	37	6.3
Total	117	66	13.5

* Source-correspondante handicap

Pour le premier degré, l'allègement moyen accordé est de 6.39 heures.

Pour le second degré, l'allègement moyen est de 3.05 heures. Au total, 113 heures ont été accordées dont 21 heures pour les professeurs d'EPS, 4 heures pour un professeur documentaliste et 88 heures pour les autres corps enseignants.

3. L'accompagnement de la mobilité professionnelle

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

100 entretiens par un conseil en mobilité carrière

147 « entretiens de carrière » menés par les IEN et chefs d'établissements

4 dossiers de DIF enseignants accordés pour accompagner une mobilité professionnelle

a) Le dispositif conseil mobilité carrière (C.M.C.)

Le pôle ressources humaine comprend un assistant ressources humaines qui informe et peut recevoir les personnels en qualité de conseiller mobilité carrière. Il a pour mission l'accompagnement individuel de l'ensemble des personnels de l'académie qui souhaite une aide et un conseil en matière d'orientation, d'évolution et de mobilité professionnelle.

L'amélioration du dispositif en 2010-2011 s'est traduit par :

- une communication enrichie sur les évolutions professionnelles avec l'élaboration d'une rubrique dédiée du site académique, informations sur le livret d'accueil, plaquette d'information,
- la création d'outils d'analyse des compétences mis à disposition des personnels,
- l'analyse et l'accompagnement à la mise en œuvre de leurs projets, en articulation avec les services de gestion concernés et les personnels d'encadrement (corps d'inspections et personnels de direction) dans une logique de renforcement de la gestion qualitative des effectifs, des emplois et des compétences,
- une augmentation du nombre d'entretiens et de bilans individuels (100 entretiens) réalisés grâce à l'installation d'un second conseiller en mobilité carrière à partir de juin 2011.

Par ailleurs, les entretiens téléphoniques et/ou réponses à des demandes d'information par mail sont également à prendre en compte dans l'activité des CMC.

b) Les entretiens de carrière

L'académie de Nice a expérimenté le dispositif sur l'année 2010-2011. Dans le cadre du pacte de carrière, les entretiens sont proposés aux enseignants des premier et second degrés qui ont exercé 2ans et 20 ans après titularisation. Il s'agit :

- à 2 ans de carrière, d'inscrire l'entretien dans des logiques d'écoute des conditions d'entrée dans le métier et de validation du positionnement dans le métier et dans l'établissement,
- à 20 ans de carrière, d'inscrire l'entretien dans des logiques d'aide à l'analyse structurante des étapes structurantes du parcours professionnel et à la projection sur la seconde partie de carrière.

Le groupe de travail initié sur ce dispositif avait conduit à l'élaboration et à la diffusion d'une enquête académique portant sur les besoins exprimés en entretien et sur les propositions d'amélioration du dispositif. Certaines orientations proposées par les personnels d'encadrement de notre académie ont été intégrées dans le dispositif pour 2011-2012, notamment l'avancement de l'âge des entretiens dits « de bilan » de 20 à 15 ans et la prise en compte des évolutions inhérentes à la fonction d'enseignant.

La sensibilisation des personnels d'encadrement de proximité a été conduite sous la forme d'une circulaire académique et par des interventions en réunions de bassins.

La valorisation de ce dispositif a consisté à intégrer les besoins exprimés par les personnels enseignants au cours de ces entretiens en termes de propositions d'actions de formation, d'ouverture du PAF aux enseignants souhaitant effectuer une mobilité professionnelle, de mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation pour l'ensemble des personnels et de mise en place de 3 modules inter catégoriels sur l'accompagnement des mobilités professionnelles (mobilité dans la FP, identification et valorisation des compétences, savoir rédiger un cv et une lettre de motivation).

Année 2010-2011	Entretiens réalisés par les IEN – 1 ^{er} degré	Entretiens réalisés par les chefs d'établissement – 2 nd degré	Entretiens CMC en lien direct
Entretien à 2 ans	23 (sur 208 personnels concernés)	60 (sur 267 personnels concernés)	11
Entretien à 20 ans	23 (sur 129 personnels concernés)	41 (sur 178 personnels concernés)	

Sources : Enquête ministérielle sur les entretiens de carrière - remontée en juillet 2011

c) Le droit individuel à la formation

- la mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation pour les personnels enseignants

2010-2011 : Mise en œuvre du DIF enseignants à travers une circulaire académique pour l'ensemble des personnels enseignants 1^{er} et 2nd degré, d'éducation et d'orientation. Ce choix d'une unique circulaire repose, dans le cadre de la mise en place d'une politique des ressources humaines au niveau de l'académie, sur la volonté d'harmoniser les pratiques à plusieurs niveaux (calendrier, document unique de présentation des projets professionnels à l'appui des demandes, des réponses apportées à travers la mise en place d'une unique adresse électronique : dif-enseignants@ac-nice.fr, d'étude de l'ensemble des demandes à travers un groupe d'experts académiques, du budget dévolu au dispositif). L'accent a été mis sur l'accompagnement des projets professionnels de mobilité aussi bien dans le descriptif demandé que dans l'accompagnement du CMC et dans l'analyse des demandes par le groupe d'experts.

Nombre de demandes formulées : **33** - dont 17 pour le second degré et 16 pour le 1er degré.
Nombre de DIF accordées : **4** - dont 2 pour le 2nd degré et 2 pour le 1er degré.

4. La formation professionnelle

a) Les personnels enseignants du 1^{er} degré

- Les personnels enseignants du 1^{er} degré du département des Alpes Maritimes

Tableau : répartition des modules et des journées stagiaires effectuées par les professeurs des écoles des Alpes Maritimes en 2010-2011 par typologie d'action de formation

2010-2011 1 ^{er} degré	modules réalisés		candidats		candidats retenus		journées stagiaires réalisées	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
FORMATION PROFESSIONNELLE STATUTAIRE	5	7,69%	266	10,81%	266	16,40%	3 123	35,69%
ADAPTATION IMMEDIATE AU POSTE DE TRAVAIL	5	7,69%	105	4,27%	105	6,47%	273	3,11%
DEV DES QUALIFICATIONS OU ACQUISITIONS NOUVELLES	49	75,38%	1934	78,62%	1106	68,19%	3 794	43,36%
PREPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS	3	4,62%	82	3,33%	82	5,06%	1 431	16,36%
DEV COMPETENCES LIEES ACTIVITES FORMATION	3	4,62%	73	2,97%	63	3,88%	130	1,48%
Total	65	100,00%	2460	100,00%	1622	100,00%	8 749	100,00%

* Source : DSDEN 06- GAIA 2010-2011

Tableau : Personnels du 1er degré des alpes maritimes - Activité selon les types de public concernés

	modules réalisés		candidats		candidats retenus		journées stagiaires réalisées	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
ENSEIGNANT EN ECOLE	47	72,31%	1840	74,80%	1007	62,08%	7 268	83,07%
MAITRE FORMATEUR	1	1,54%	56	2,28%	56	3,45%	48	0,55%
CONSEILLER PEDAGOGIQUE DU 1ER ET 2D DEGRE	1	1,54%	44	1,79%	44	2,71%	100	1,14%
PERSONNEL DE L'ASH	10	15,38%	308	12,52%	303	18,68%	512	5,85%
PSYCHOLOGUE SCOLAIRE, RE EDUCATEUR	1	1,54%	52	2,11%	52	3,21%	88	1,01%
DIRECTEUR D'ECOLE	2	3,08%	49	1,99%	49	3,02%	632	7,22%
Autres publics	3	4,62%	111	4,51%	111	6,84%	102	1,16%
Total	65	100,00%	2460	100,00%	1622	100,00%	8 749	100,00%

* Source : DSDEN 06- GAIA 2010-2011

Tableau : Personnels du 1er degré des Alpes Maritimes - Public selon le type de candidature

PUBLIC	candidats		candidats retenus		stagiaires présents	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
avec candidature individuelle	1131	45,98%	293	18,06%	270	18,21%
sans appel à candidature	1329	54,02%	1329	81,94%	1213	81,79%
Total	2460	100,00%	1622	100,00%	1483	100,00%

* Source : DSDEN 06- GAIA 2010-2011

- Les personnels enseignants du 1^{er} degré du département du Var

Tableau : répartition des modules et des journées stagiaires effectuées par les professeurs des écoles du Var en 2010-2011 par typologie d'action de formation

2010-2011 1 ^{er} degré	journées stagiaires réalisées	
Stages	nombre	taux
Formation P.E.S	4884	47,34%
AEM TI	838	8,12%
Départementaux (cand. Individ.)	1064	10,31%
Formations académiques	40	0,39%
De circonscription (dont 320 journées/stagiaires de formation des directeurs)	1216	11,79%
Formation des directeurs	825	8%
ASH (hors CAPA SH)	93	0,90%
Autres stages départementaux	157,5	1,53%
Formation de formateurs	796	7,72%
Préparation aux examens	164	1,59%
RAR/ECLAIR	240	2,33%
TOTAL	10 317,50	100

* Source : DSDEN 83- GAIA 2010-2011

En 2010/2011, on compte 10 317.50 journées/stagiaires contre 10 026 en 2009/2010.

Tableau : Personnels du 1er degré du Var- Public selon le type de candidature

PUBLIC	candidats		candidats retenus		stagiaires présents	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
avec candidature individuelle	506	17,52%	166	6,51%	166	7,71%
sans appel à candidature	2382	82,48%	2382	93,49%	1987	92,29%
Total	2888	100,00%	2548	100,00%	2153	100,00%

* Source : DSDEN 83- GAIA 2010-2011

Tableau : Personnels du 1er degré du Var- Activité selon les types de public concernés

	modules réalisés		candidats		candidats retenus		journées stagiaires réalisées	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
ENSEIGNANT EN ECOLE	79	68,10%	2024	70,08 %	1684	66,09%	6 027	80,54%
MAITRE FORMATEUR	8	6,90%	196	6,79%	196	7,69%	195	2,61%
CONSEILLER PEDAGOGIQUE DU 1ER ET 2D DEGRE	3	2,59%	63	2,18%	63	2,47%	158	2,11%
FORMATEUR ANIMATEUR TICE	2	1,72%	29	1,00%	29	1,14%	63	0,84%
PERSONNEL DE L'ASH	2	1,72%	28	0,97%	28	1,10%	28	0,37%
PSYCHOLOGUE SCOLAIRE, RE EDUCATEUR	1	0,86%						
DIRECTEUR D'ECOLE	17	14,66%	363	12,57 %	363	14,25%	956	12,78%
IEN 1ER DEGRE	2	1,72%	31	1,07%	31	1,22%	31	0,41%
Autres publics	2	1,72%	154	5,33%	154	6,04%	25	0,33%
Total	116	100,00%	2888	100,00 %	2548	100,00%	7 483	100,00 %

* Source : DSDEN 83- GAIA 2010-2011

b) Les personnels enseignants du 2nd degré

Tableau : répartition des modules et des journées stagiaires effectuées par les personnels enseignants du 2nd degré en 2010-2011 par typologie d'action de formation

2010-2011 2 nd degré	Modules réalisés		Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	%	Nombre	%
FORMATION PROFESSIONNELLE STATUTAIRE	132	13,32%	4 611	16,73%
ADAPTATION IMMEDIATE AU POSTE DE TRAVAIL	10	1,01%	393	1,42%
ADAPTATION EVOLUTION PREVISIBLE METIERS	23	2,32%	624	2,26%
DEV DES QUALIFICATIONS OU ACQUISITIONS NOUVELLES	637	64,28%	17 480	63,41%
PREPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS	47	4,74%	1 208	4,38%
FORMATION DIPLOMANTE	2	0,20%	23	0,08%
ELABORATION DE RESSOURCES	34	3,43%	1 644	5,96%
DEV COMPETENCES LIEES ACTIVITES FORMATION	56	5,65%	781	2,83%
CONCEPTION ET ORGANISATION FORMATION	50	5,05%	802	2,91%
Total	991	100%	27 564	100%

* Source : Rectorat de Nice-SFTLV- GAIA 2010-2011

Tableau : Personnels du 2nd degré- - Public selon le type de candidature

2010-2011 2 nd degré	Candidats		Candidats retenus		Stagiaires présents		Stagiaires assidus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Public								
avec candidature individuelle	15 331	47,21%	12 359	42,01%	6 911	38,99%	5 803	38,59%
avec candidature collective	3 875	11,93%	3 826	13,01%	2 843	16,04%	2 501	16,63%
sans appel à candidature	13 268	40,86%	13 231	44,98%	7 972	44,97%	6 733	44,78%
Total	32 474	100%	29 416	100%	17 726	100%	15 037	100%

* Source : Rectorat de Nice-SFTLV- GAIA 2010-2011

c) Les personnels ATSS

L'accompagnement à l'entrée dans le métier pour les nouveaux entrants dans la Fonction Publique ou pour les personnels nouvellement nommés dans des fonctions de gestionnaire ou d'agent comptable se réalise à travers la mise en place d'un parcours individualisé de formation. Ainsi, ces personnels participent à un cursus de formation théorique et pratique obligatoire, complété par un tutorat.

Tableau : Evolution de l'offre de formation des personnels ATSS entre 2009 -2010 et 2010-2011

	2009-2010	2010-2011
NOMBRE DE MODULES PROPOSES	165	165
NOMBRE DE MODULES OUVERTS	157 93% de l'offre de formation	150 90% de l'offre de formation

* Source : Rectorat de Nice-SFTLV- GAIA 2010-2011

Tableau : Evolution des journées stagiaires des personnels ATSS entre 2008 -2009 et 2010-2011

Evolution des journées stagiaires (en nombre de jours)		
2008-2009	2009-2010	2010-2011
4675	5927	6527

*Source : Rectorat de Nice-SFTLV- GAIA 2010-2011

Tableau : Mobilisation des personnels ATSS aux journées de formation en 2010-2011 (par catégorie)

CATEGORIE DE PERSONNELS	INSCRITS	PRESENTS	% DE PRESENTS /INSCRITS
A	176	152	86
B	708	608	85.8
C	614	487	79
Total	1498	1247	83%

*Source : Rectorat de Nice-SFTLV- GAIA 2010-2011

d) Les personnels d'encadrement

Le contexte se caractérise par la nécessité de continuer à faire émerger une culture commune à tous les personnels d'encadrement. La formation des personnels d'encadrement se développe selon trois grandes orientations :

- une formation qui tend à un rapprochement des personnels d'inspection et des personnels de direction (*en termes de références, d'objectifs et de méthodes*)
- une formation où disparaît la distinction entre formation initiale et formation continue au profit d'une formation statutaire tout au long de la carrière, favorisant la mobilité géographique et fonctionnelle ;
- une formation capable de mettre en place des parcours individualisés répondant aux besoins spécifiques et aux acquis singuliers des personnels d'encadrement, adaptée aux objectifs du projet académique.

Cette individualisation induit une diversité des modalités de formation : sous forme de modules, d'ateliers, de séminaires ou de conférences.

Plan de formation	Nombre de modules	Jours de formation
Plan de formation 1ère année	20 et 7 en inter-catégorialité	27.5 jours de formation
Plan de formation 2ème année	8 et 3 en inter-catégorialité	11 jours de formation
Formation continue	3 conférences faisant intervenir des universitaires	3 conférences 2 modules de formation des chefs d'établissement d'affectation et des référents de formation Possibilité pour les personnels titulaires de s'inscrire à certains des modules destinés aux stagiaires

*Source : Rectorat de Nice-SFTLV- GAIA 2010-2011

	2009-2010	2010-2011
NOMBRE DE MODULES PROPOSES	25	43
NOMBRE DE MODULES OUVERTS	23	43
	92% de l'offre de formation	100% de l'offre de formation

*Source : Rectorat de Nice-SFTLV- GAIA 2010-2011

e) Les congés de formation

- Les personnels enseignants du 1^{er} degré du département des Alpes Maritimes

2009/2010 : 118 demandes formulées, 14 acceptées, soit 11.86% de demandes satisfaites. Sur les 14 demandes acceptées, 78,57% émanent d'agents féminins.

2010/2011 : 124 demandes formulées, 13 acceptées, 10.48% de demandes satisfaites. Sur les 13 demandes acceptées, 53.84% émanent d'agents féminins.

Beaucoup de demandes de congé de formation professionnelle sont motivées par le désir d'approfondir ses connaissances en vue d'une réorientation professionnelle au sein de l'Education nationale (diplôme de psychologie pour devenir psychologue scolaire, Master disciplinaire pour ensuite accéder aux métiers du 2nd degré).

- Les personnels enseignants du 1^{er} degré du département du Var

Tableau : attribution des congés de formation professionnelle aux professeurs des écoles du Var au 01/09/2010

Année 2010-2011		
Nombre de demandes:	hommes	14
	femmes	88
	Total	102
Nombre de demandes satisfaites:	hommes	4
	femmes	7
	Total	11

En 2010-2011, le nombre de congés formation professionnelle demandés par les professeurs des écoles du Var était de 102, 11 congés ont été accordés : 7 pour les femmes et 4 pour les hommes.

Soit 10.8% de demandes satisfaites, don 86.3% émanent d'agents féminins.

* Source : DSDEN 83- GAIA 2010-2011

- Les personnels enseignants, d'orientation et d'éducation du 2nd degré

Attribution des congés de formation professionnelle au 1/9/2010

Tableau : attribution des congés de formation professionnelle des personnels enseignants, d'orientation et d'éducation du 2nd degré en 2010-2011 (par corps)

CORPS	Nombre de demandes	Nombres de bénéficiaires	% Hommes	% Femmes	Formation la plus demandée
Certifiés	570	31	22%	77%	Agrégation
Agrégés	46	5	40%	65%	Thèse diplôme universitaire
PLP	47	4	50%	50%	Agrégation / CAPES
PEGC	1	1		100%	
COP	4	0			Diplôme universitaire
CPE	9	1		100%	Diplôme universitaire – agrégation
PEPS	44	3	67%	33%	Agrégation
Non titulaires	7	2			CAPES Agrégation

* Source : Rectorat de Nice--DGP-tableau congé de formation 2010 -2011

Le nombre de candidatures pour l'année scolaire 2010-2011 est de 728 soit une augmentation 12,3% par rapport à 2009-2010. Le nombre de candidatures retenus est de 47 soit un taux de satisfaction de 6,4%. Le temps d'attente est variable selon le corps d'appartenance des candidats. Il est de 6 ans pour les professeurs certifiés, il est de 4 ans pour les professeurs agrégés et les PEPS, et de 1 à 3 ans pour les autres corps. La majorité des projets porte sur l'agrégation puis sur la préparation d'un diplôme universitaire. Selon le projet, la durée moyenne du congé varie entre 8 et 10 mois.

- Les personnels ATSS

Attribution des congés de formation professionnelle au 1/9/2010

Tableau : attribution des congés de formation professionnelle aux ATSS

	2010	
	Nombre de demandes	Accordées
ADAENES	0	0
SAENES	1	1
ADJAENES	3	2
ATL	1	1
INFIRMIERS	2	1
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	3	1
TOTAL	10	6

* Source : Rectorat de Nice-SGPEATSS –tableau congé de formation 2010-2011

CHAPITRE V

L'action sociale et la prévention des risques professionnels

LE SERVICE SOCIAL ET LA POLITIQUE ACADEMIQUE D'ACTION SOCIALE

L'activité du service social en faveur des personnels

L'action sociale

LA POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le service de santé des personnels

Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail

Le réseau de Prévention Aide et Suivi (PAS)

1. 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.

a) L'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 inspections académiques et au rectorat)
- Interventions en direction de l'**ensemble des personnels présents sur chaque secteur** : enseignants et non enseignants, actifs ou retraités
- Accueil téléphonique et physique (avec ou sans rendez-vous) quotidien
- Visites à domicile au bénéfice des personnels dans l'impossibilité de se déplacer, ou dans le cadre des enquêtes administratives
- Organisation et encadrement du service effectués par une Conseillère Technique de Service Social

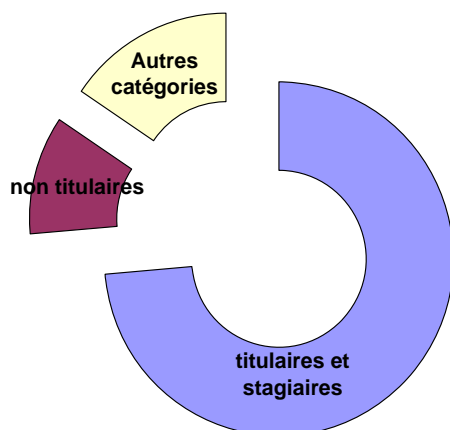
- Rôle et fonctions des ASS en faveur des personnels :

Ils sont définis par la circulaire n°91-248 du 11 septembre 1991, et s'exercent dans plusieurs directions :

- aide et conseils aux personnels : examen des situations individuelles, information et orientation, fonction de médiateur entre les agents et les services (internes ou hors éducation nationale)
- participation à la politique sociale de l'administration : interventions à l'initiative des personnels ou des services, pour toute demande « hors cadre » (avis sociaux dans le cadre des opérations de mouvement, d'octroi d'un temps partiel ou de réintégration anticipée, d'enquête avant passage à demi-traitement, etc.) ; liaison avec les services académiques ou ministériels pour certains personnels en difficulté de santé (accompagnement dans les démarches d'octroi de congés, régularisations d'absences non justifiées, enquêtes administratives en vue de l'attribution d'une majoration pour assistance constante d'une tierce personne, etc.)
- action sociale en faveur des personnels : participation à la mise en œuvre de la politique d'action sociale par une information et une orientation des bénéficiaires vers les différents interlocuteurs et dispositifs ; instruction et présentation en commission départementale restreinte d'action sociale des demandes d'aides exceptionnelles et de prêts ; contribution à la politique sociale en faveur du logement, par un travail de liaison avec les Directions Départementales de la Cohésion Sociale dans le cadre de l'utilisation du contingent fonctionnaires, ou avec les associations spécialisées

- Caractéristiques des personnes accueillies :

statut des personnels reçus

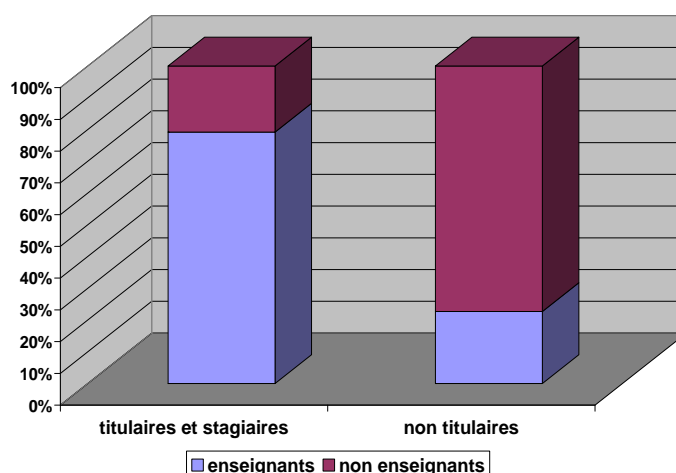


901 personnes ont été reçues en 2010/2011 :

- personnels stagiaires et titulaires : 73,58%
- personnels non titulaires : 10,77%
- autres catégories de personnels (dont retraités et ayants-droits) : 15,65%

* Source : Rectorat de Nice- Données du Service Social

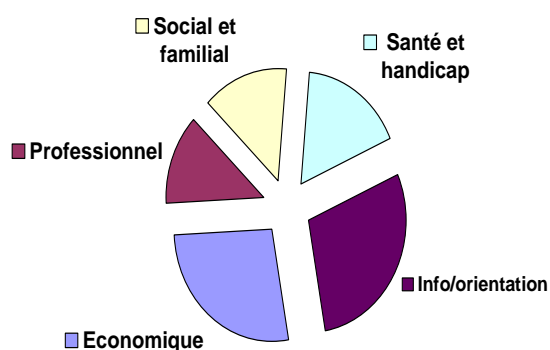
Si parmi les personnels stagiaires ou titulaires, les enseignants représentent une part très importante (79%), ils ne représentent que 22,7% des personnels non titulaires (forte représentativité en revanche des AED-AVS).



* Source : Rectorat de Nice- Données du Service Social

- Motifs d'intervention du service social en faveur des personnels :

Motifs d'intervention



Les assistants de service social ont été sollicités à 2 489 reprises, un même personnel pouvant relever d'un même accompagnement à différents titres :

-Information/orientation vers les structures ou dispositifs existants : 27,76%

-Domaine économique : 27,04% (plus d'1/3 de ces situations a abouti à l'instruction d'une demande de secours ou de prêt d'action social)

-Difficultés de santé et handicap : 17,11%

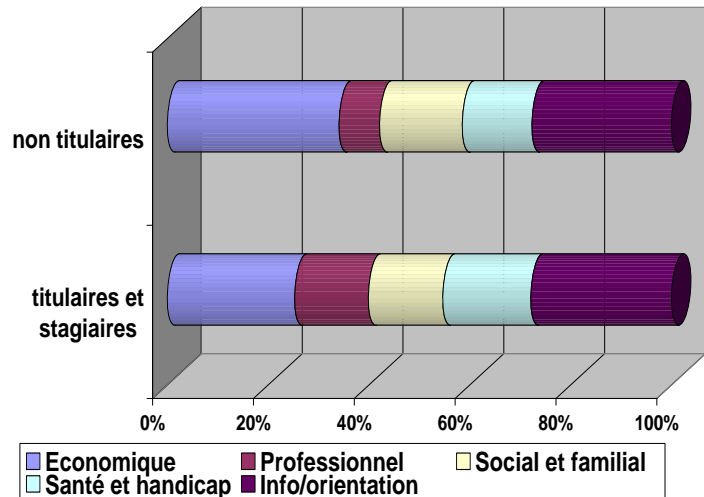
-Sphère sociale et familiale : 14,14%, dont 31,8% de sollicitations liées à une séparation, et 60,23% liées à des difficultés de logement

* Source : Rectorat de Nice- Données du Service Social

- Focus sur les motifs d'intervention selon le statut :

- Personnels non titulaires et retraités : prédominance des difficultés d'ordre économique (liées à la précarité et/ou la faiblesse des ressources), puis information orientation

- Personnels titulaires et stagiaires : les difficultés économiques ne sont que le second motif de saisine du service social, le premier étant la recherche d'information ou d'orientation.



* Source : Rectorat de Nice- Données du Service Social

b) L'action sociale

- Budget 2011

Tableau : Ventilation du budget délégué au titre de l'action sociale pour l'année civile 2011

BOP 214 titre 2	367 890.52 €	BOP 150 titre 2	20 072.46 €	BOP 139 titre 2	16 504.57 €
BOP 214 hors titre 2	124 861.02 €	BOP 150 hors titre 2	4 539.27 €	BOP 139 hors titre 2	27 651.56 €

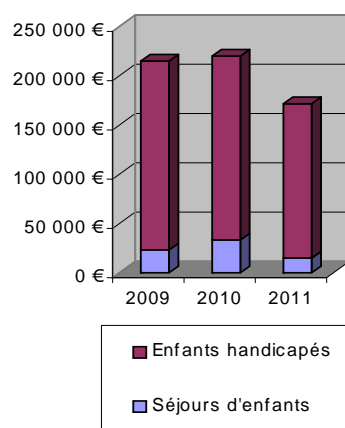
* Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

BOP 214 - Budget opérationnel de programme 214 : soutien de la politique de l'Education Nationale
BOP 150 - Budget opérationnel de programme 150 : formations supérieures et recherche universitaire
BOP 139 - Budget opérationnel de programme 139 : enseignement privé des premier et second degrés
Titre 2 - Dépenses de rémunération : PIM pour enfants handicapés et séjours d'enfants, ASIA hors aide à la gestion du budget.
Hors titre 2 - Dépenses de fonctionnement : PIM subvention repas, ASIA aide à la gestion du budget

-les Prestations interministérielles

Tableaux et graphiques : Évolution et ventilation des dépenses PIM par type de prestation

	AC 2009	AC 2010	AC 2011
Séjours d'enfants	23 028 €	33 589 €	16 067.04 €
Enfants handicapés	191 345 €	186 762 €	156 210.63 €
Total PIM	214 374 €	220 352 €	172 277.67 €
Nombre de journées subventionnées	4 055	5 125	2 638

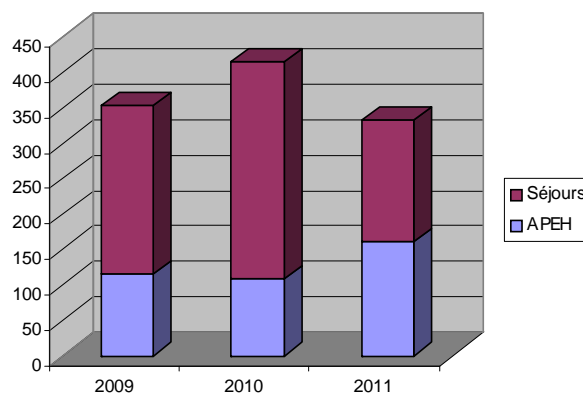


Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

Remarques : les PIM représentent plus de 46% de la dépense globale du BOP 0214 titre 2. A l'inverse des ASIA, les PIM sont en diminution en termes de montants dépensés sur 2011.

Tableaux et graphiques : Évolution et ventilation des bénéficiaires PIM

	AC 2009	AC 2010	AC 2011
Nombre de bénéficiaires PIM	353	415	332
dont APEH	115	108	161
dont séjours	238	307	171
Nombre de journées subventionnées	4 055	5 125	2 638



Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales
APEH : Allocation parents enfants handicapés

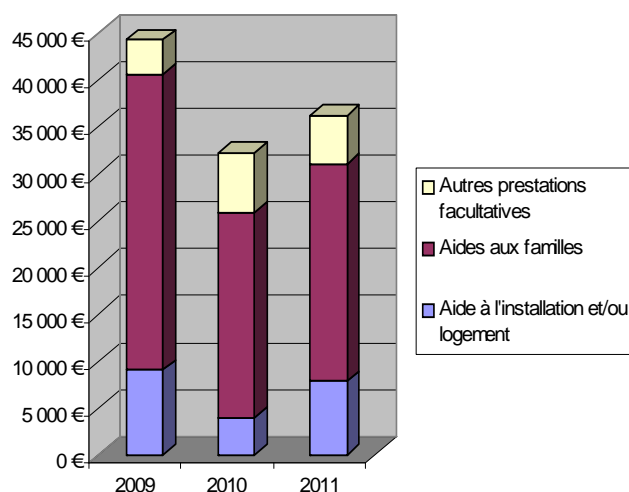
Remarques : les prestations interministérielles concernent exclusivement les séjours d'enfants et les aides pour les enfants handicapés. Elles sont en diminution entre 2010 et 2011 corrélativement au nombre total de bénéficiaires (il y a eu 53 bénéficiaires d'APEH supplémentaires, alors le nombre de bénéficiaires de séjours d'enfants a lui été réduit de 136).

Le nombre de journées subventionnées au titre de ces PIM a également fortement diminué.

-Aides sociales d'initiative académique

Tableaux et graphiques : Évolution et ventilation des dépenses ASIA par type de prestation et par année civile

	AC 2009	AC 2010	AC 2011
Aide à l'installation et/ou logement	9 067 €	4 067 €	7 882.00 €
Aides aux familles	31 504 €	21 860 €	23 116.45 €
Autres prestations facultatives	3 727 €	6 376 €	5 154.40 €
Total	44 298 €	32 303 €	36 152.85 €

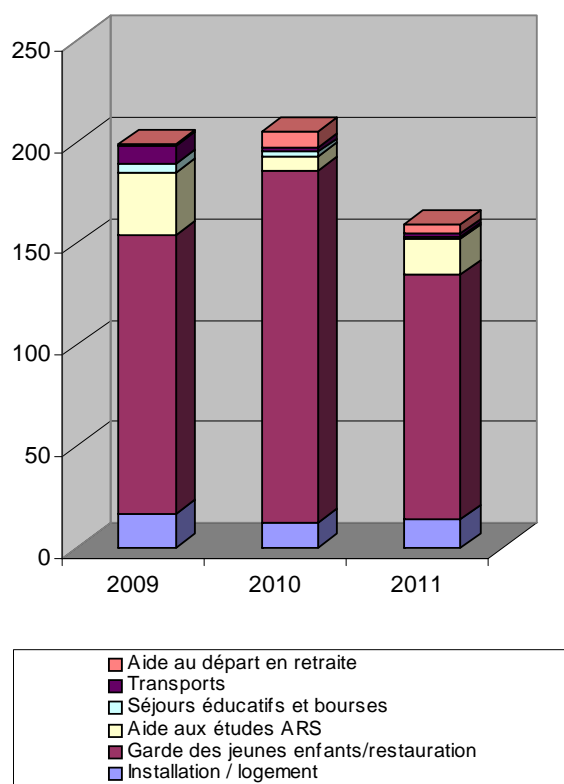


* Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

Remarques : on constate une augmentation des demandes relatives au logement et à l'installation des personnels, ainsi que de l'aide aux familles. Celle-ci peut s'expliquer par la politique de communication menée depuis la rentrée 2010.

Tableaux et graphiques : Évolution et ventilation par type d'action des bénéficiaires d'ASIA

	Année Civile 2009	Année Civile 2010	Année Civile 2011
Installation / logement	17	12	14
Garde des jeunes enfants/restauration	137	174	121
Aide aux études ARS	31	7	17
Séjours éducatifs et bourses	4	2	1
Transports	9	2	2
Aide au départ en retraite	1	8	4
Total bénéficiaires	199	205	168

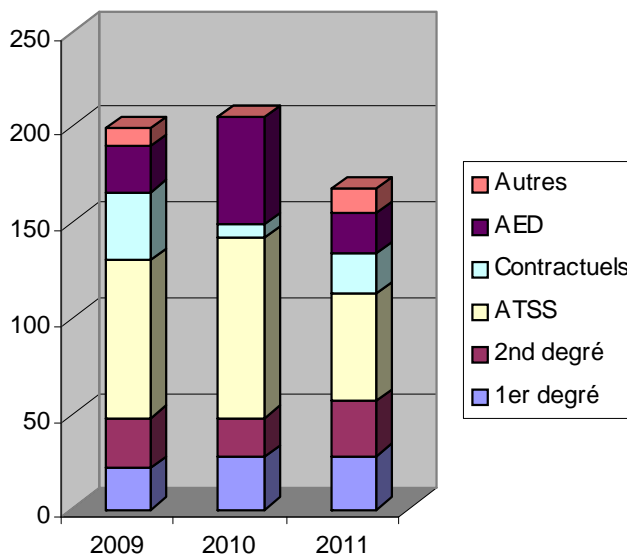


* Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

Remarques : on note une augmentation des dépenses sur les ASIA même si le nombre de bénéficiaires est moins important. Cela résulte des modalités de comptage retenu (en 2010, décompte des ayants-droits et en 2011, des bénéficiaires).

Tableaux et graphiques : Ventilation par catégorie de bénéficiaires d'ASIA par année civile

	AC 2009	AC 2010	AC 2011
1er degré	22	27	28
2nd degré	26	21	29
ATSS	82	94	56
Contractuels	36	7	21
AED	24	56	21
Autres (Retraités)	9	0	13
TOTAL	199	205	168

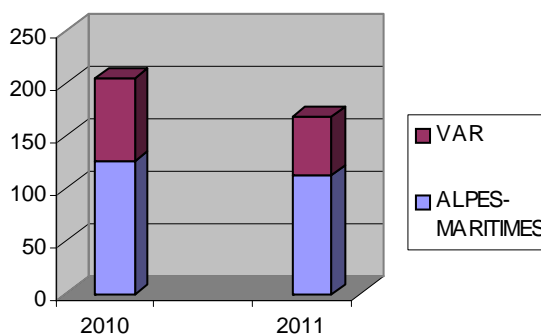


* Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

Remarques : on note une relative stabilité des demandes de personnels des 1^{er} et 2nd degrés. En revanche, les ATSS et les AED sont en nette diminution par rapport à 2010. Pour ces derniers, l'année 2010 avait constitué un pic de demandes. L'année 2011 est assez similaire à celle de 2009. On peut noter également une relative augmentation des contractuels (hors AED) par rapport à 2010, permettant ainsi de revenir à des chiffres plus proches de 2009.

Tableaux et graphiques : Ventilation des bénéficiaires d'ASIA par département

	AC 2010	AC 2011
ALPES-MARITIMES	126	112
VAR	79	56

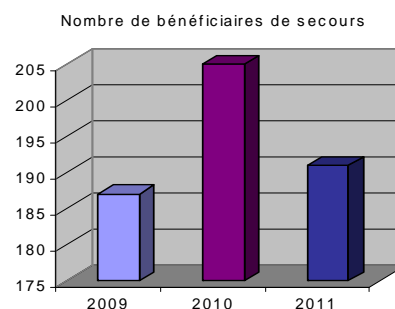


Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

- Secours

Tableaux et graphiques : Evolution de l'attribution des secours entre 2009 et 2011

SECOURS	AC 2009	AC 2010	AC 2011
Évolution des secours	143 300 €	192 022 €	159 460 €
Nombre de bénéficiaires	187	205	191



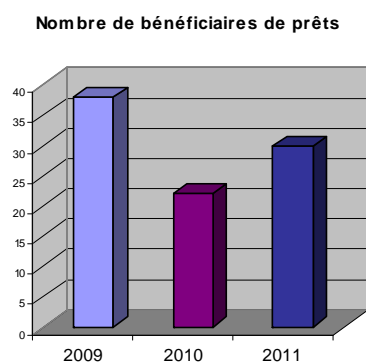
Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

Remarques : bien qu'en baisse par rapport à 2010 (prise en charge de 35 secours suite aux inondations dans le Var), les secours représentent 43% de la dépense globale du BOP 0214 titre 2.

- Prêts

Tableaux et graphiques : Evolution de l'attribution des prêts entre 2009 et 2011

PRETS	AC 2009	AC 2010	AC 2011
Montant des prêts accordés	49 470 €	25 950 €	41 404 €
Nombre de bénéficiaires	38	22	30



Source : Rectorat de Nice- Données du Service de Gestion des affaires sociales et transversales

Remarques : les prêts accordés sont en augmentation en 2011 tant en montant, qu'en nombre de bénéficiaires. Cette évolution est probablement à mettre en lien avec les modifications apportées entre 2010 et 2011 quant aux modalités de remboursement (relèvement du nombre maximum de mensualités).

2. La politique de prévention des risques professionnels

a) Le service de santé des personnels

-Présentation

Le service de santé des personnels intervient pour tout personnel de l'éducation nationale dès lors que son état de santé et son activité professionnelle sont en cause. Interlocuteurs des personnels et conseillers de l'administration, les médecins du service interviennent dans la gestion des personnels à besoin particulier, soit à la demande de l'administration, soit d'un personnel.

En 2010-2011, l'académie était dotée de deux médecins de prévention, exerçant respectivement au sein des départements des Alpes Maritimes et du Var, d'une médecin-conseiller technique et d'une infirmière – conseillère technique.

- Les visites médicales des personnels

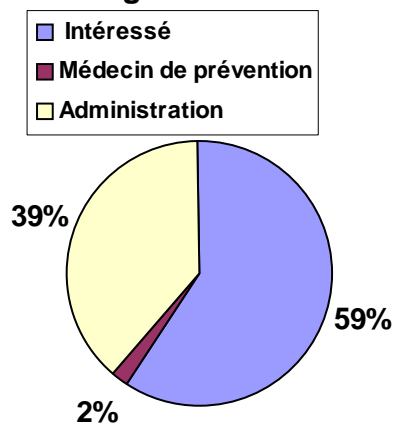
En 2010-2011, 910 visites médicales ont été effectuées par les médecins de prévention, dont 41% au titre de la surveillance médicale particulière (agents ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), femmes enceintes, agents réintégré après congé de longue maladie, congé de longue durée ou après 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, agents victimes d'un accident de service ou de trajet, agents victimes de pathologies d'origine professionnelle) et 9 % dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale. Ces personnels ont été reçus majoritairement à leur propre demande (59%).

Le premier motif de consultation évoqué est la difficulté professionnelle ayant des incidences sur la santé (20%).

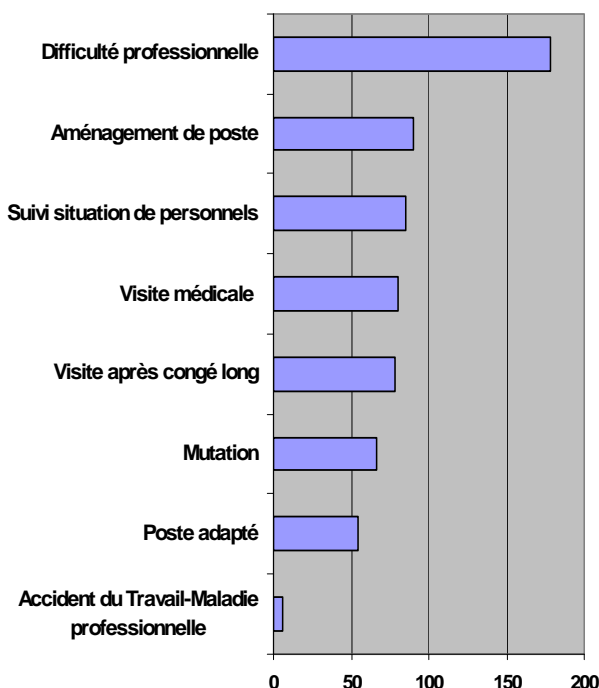
Les aménagements du poste de travail, particulièrement pour les personnels ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, représentent 10% des motifs de consultation.

910 Consultations
Plus de la moitié à la demande des agents
41 % au titre de la

Origine de la demande



Motifs de consultation année scolaire 2010-2011



* Source : Rectorat de Nice-Service d'appui au pilotage des ressources humaines

b) L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

- les missions de l'Agent Chargé de la Mise en Œuvre académique des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

L'ACMO académique, est chargé d'assister et de conseiller le Recteur, de relayer la politique académique, d'animer et de coordonner le réseau des ACMO d'EPLE et de circonscriptions, en liaison avec l'Inspecteur Hygiène et Sécurité, chargé du contrôle du respect des règles statutaires en matière de code du travail et des décrets pris pour leur application.

- participation à l'élaboration de l'ordre du jour des C.H.S.académique et départementaux
- participation aux C.H.S.académique et départementaux
- assistance et conseil aux chefs d'E.P.L.E. dans la mise en œuvre des règles de Santé et Sécurité au Travail
- formation initiale et continue des ACMO de l'académie (de circonscription, d'E.P.L.E et d'établissements administratifs)
- formation initiale des directeurs d'école pour la partie Santé et Sécurité au Travail
- formation initiale des professeurs des écoles stagiaires (P.E.S.) pour la partie Santé et Sécurité au Travail
- relations avec les services Santé et Sécurité au Travail des Conseil Généraux des Alpes-Maritimes et du Var, dans le cadre de la convention de formation passée entre le Rectorat de l'académie de Nice et les deux Conseil Généraux et des réunions de travail programmées régulièrement
- élaboration de circulaires et de procédures dans les domaines de la Santé et Sécurité au Travail
- mise en place de tableaux de bord académiques (statistiques sur les ACMO, statistiques documents obligatoires D.U.E.R., P.P.M.S., Cahiers hygiène et sécurité, ...)
- actualisation et mise à jour des rubriques du site académique Santé et Sécurité au Travail

– les formations hygiène et sécurité

Les formations hygiène et sécurité en 2010-2011

Formations à l'Hygiène et à la Sécurité en 2010-2011		
Type de formation	Nombre de jours	Nombre de participants
Formation initiale obligatoire des ACMO de circonscription	2	7
Formation continue obligatoire des ACMO de circonscription	2	36
Formation initiale obligatoire des nouveaux directeurs des Alpes-Maritimes et du Var pour la partie Santé et Sécurité au Travail	2	90
Formation initiale obligatoire des ACMO d'établissement collèges, lycées et d'établissements administratifs	12	47
Formation continue obligatoire des ACMO d'établissement collèges, lycées et d'établissements administratifs	20	116
Formation des membres des Commissions d'Hygiène et Sécurité (C.H.S.)	2	15
Formation des infirmières du Var sur le thème "Cellule de crise et aide aux victimes"	0,5	30

38,5 jours de formation
334 participants

* Source : Rectorat de Nice-Conseiller de prévention académique

Soit un total de 38,5 journées pour 334 participants assurées par la Mission Santé Sécurité au Travail de l'académie de Nice en 2010-2011.

c) Le réseau de Prévention Aide et Suivi (PAS)

Cadre national : accord conclu le 30 juin 2003 entre le Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche et la MGEN, instituant un réseau de prévention d'aide et de suivi de personnels fragilisés. (P.A.S). Ce réseau PAS poursuit un objectif triple : faciliter l'écoute et l'accompagnement de ces personnels, éviter l'isolement des personnels, favoriser le maintien en activité des agents en difficulté et le retour rapide à l'emploi après un congé pour maladie.

Déclinaison académique :

Une convention « cadre » signée le 14 mars 2008 pour la mise en œuvre dans les Alpes Maritimes et dans le Var, d'Espaces d'Accueil et d'Écoute neutres, confidentiels et gratuits pour les personnels rencontrant des difficultés professionnelles et/ou personnelles de nature à avoir une incidence sur leur état de santé.

Corps d'appartenance	Alpes Maritimes	Var	Académie
Enseignants du 1er degré	11	31	42
Enseignants du 2nd degré	31	27	58
Personnels techniques	2	3	5
Personnels administratifs	12	5	17
Personnels de direction et d'inspection	5	2	7
Vie scolaire		1	1
Santé, sociaux	6	0	6
Ensemble	67	69	136

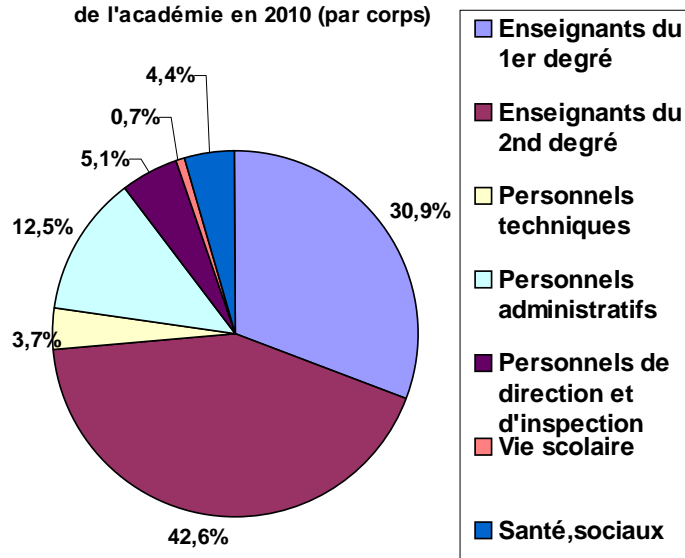
En 2010, la répartition entre les deux départements est homogène puisque 136 personnes ont été reçues en entretien, dont 67 dans les Alpes Maritimes et 69 dans le Var.

Sur l'ensemble de l'académie, les personnels enseignants (1er et 2nd degré confondus) ont représentés plus de 73% des personnels qui se sont rendus à ces entretiens. Les personnels de direction, et d'inspection, ne représentent que 5% de l'ensemble des personnels reçus mais cette proportion a augmenté depuis 2009 (moins de 5% en 2009).

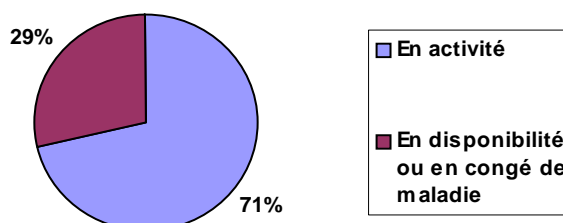
Les personnels administratifs, techniques, santé et sociaux représentent plus de 20% des personnels reçus.

D'après les psychologues, près de 44% des personnels reçus ont évoqués des difficultés personnelles, 31% des difficultés professionnelles et 25% des difficultés personnelles et professionnelles.

Répartition des personnels reçus aux Espaces d'Accueil et d'Écoute sur l'ensemble de l'académie en 2010 (par corps)



Position administrative des personnels reçus aux EAE en 2010



* Source : Rectorat de Nice- Service d'appui au pilotage des ressources humaines

A l'issue des entretiens, deux types de propositions d'orientation existent : orientation vers le bon service et/ou soutien médical spécialisé.

CHAPITRE VI

Les relations professionnelles

LE DIALOGUE SOCIAL

Les élections professionnelles

Les instances représentatives

CONTENTIEUX – PROTECTION JURIDIQUE

Le contentieux

La protection juridique des personnels

1. Le dialogue social

a) les élections professionnelles

- Les résultats des élections

Les résultats des élections au comité technique paritaire spécial (CTPS)

Les élections des représentants du personnel au CTPS de l'Académie de Nice se sont déroulées le 25 janvier 2010. Le taux de participation était de 63,93%.

Tableau : Résultats du scrutin du 25 janvier 2010

Inscrits	Votants	Bulletins blancs ou nuls	SGEN-CFDT	CGT	FSU	UNSA	FAEN	SNACL	Total exprimés
499	319	9	10	27	41	176	7	49	310
				1 siège	1 siège	7 sièges		1 siège	

* Source : Rectorat de Nice-Secrétariat général

Les résultats des élections aux C.A.P.A des personnels de direction, d'encadrement et d'inspection, personnels enseignants du second degré, d'éducation et d'orientation

Il n'y a pas eu d'élections en 2010. Le renouvellement des C.A.P.N. et C.A.P.A. des personnels de direction, d'inspection, d'encadrement, d'éducation, d'orientation et des personnels enseignants du premier et du second degré sont prévus en octobre 2011 sous la forme d'un vote électronique.

Les résultats des élections aux C.A.P.A des ATSS

Les élections aux CAPN et CAPA se sont déroulées le mercredi 1^{er} décembre 2010. Le recteur de l'académie de Nice avait retenu la procédure du vote par correspondance pour l'intégralité des scrutins. Les corps concernés par ces élections au niveau académique étaient les suivants : ADAENES, SAENES, ADJAENES, Infirmier(e)s et Assistant(e)s de service social.

Tableaux : Résultats du scrutin du mercredi 1^{er} décembre 2010

CAPA - Scrutin du 1er décembre 2010				Nombre de voix obtenues par chaque liste									
Personnels administratifs, sociaux et de santé	Inscrits	Votants	Taux de participation	A&I UNSA	SNAPAI FAEN	SNASUB FSU	SNALC CSEN	SPASEN FO	SGENCFDT	SNUASF P FSU	SNICS FSU	SNIES UNSA	Bulletins blancs ou nuls
ADAENES	207	154	74%	115	9	25							5
SAENES	494	381	77%	239	34	63	22	13					10
ADJAENES	820	613	75%	406		80	56	26	23				22
ASS	65	37	57%							35			2
INFIRMIER(E)S	178	162	91%								45	111	6

* Source : Rectorat de Nice-Secrétariat général

	Nombre de sièges obtenus					Total
	A&I UNSA	SNASUB FSU	SNUASFP FSU	SNICS FSU	SNIES UNSA	Personnels administratifs, sociaux et de santé
ADAENES	4					4
SAENES	5	1				6
ADJAENES	7	1				8
ASS			3			3
INFIRMIERES				1	3	4

* Source : Rectorat de Nice-Secrétariat général

- Les missions et compétences des instances

Le comité technique paritaire académique (C.T.P.A.) est compétent pour les questions intéressant l'organisation des services administratifs et des établissements d'enseignement et de formation du premier et du second degré.

Le comité technique paritaire départemental (C.T.P.D.) est compétent pour les questions intéressant l'organisation des services administratifs et tous les établissements d'enseignement et de formation du premier et second degré du département.

L'arrêté du 15 juillet 2009 modifie l'arrêté du 13 juin 1983 et prévoit la mise en place des Comités Techniques Paritaires Spéciaux placés auprès des recteurs d'académie.

Conformément à l'article 4 de l'arrêté du 15 juillet 2009, est institué un CTPS auprès de chaque recteur pour connaître, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 28 mai 1982 des questions spécifiques intéressant l'organisation des services administratifs du rectorat et des inspections académiques situées dans son ressort :

- questions générales relatives à l'organisation du rectorat et des inspections académiques
- conditions générales de fonctionnement
- questions relatives à la politique de gestion des ressources humaines
- rapports annuels et bilans

Les commissions administratives paritaires académiques (C.A.P.A) donnent leur avis sur les notations, promotions, mutations, titularisations et sanctions disciplinaires pour les corps gérés en académie.

Les commissions administratives paritaires départementales (C.A.P.D.) sont compétentes pour la gestion des corps gérés au niveau départemental (instituteurs et professeurs des écoles).

b) les instances représentatives

- les réunions et sujets traités sur l'année

- Le Comité Technique Paritaire Académique

Durant l'année scolaire 2010-2011, le CTPA a siégé à 5 reprises :

- 15 octobre 2010 : bilan de la rentrée (constat des effectifs d'élèves, bilan des mouvements, récapitulatif des modifications de structures pédagogiques) et de la politique indemnitaire des personnels ATSS.
- 15 novembre 2010 : complément du bilan de rentrée (effectifs des élèves dans l'enseignement privé sous contrat) et postes spécifiques nationaux.
- 20 janvier 2011 : répartition des moyens de rentrée 2011 en grandes masses, carte des formations à la rentrée 2011 et mise en œuvre de la PFR des SAENES.
- 23 mars 2011 : situation des emplois (administratifs, laboratoires, d'éducation, de direction et de documentation) à la rentrée 2011, postes spécifiques académiques et les activités péri éducatives.
- 21 juin 2011 : plan académique de formation des personnels d'encadrement, ATSS et enseignants du premier et du second degré et P.F.R. des SAENES (modification)

- Les Comités Techniques Paritaires Départementaux

Le CTPD s'est réuni des Alpes-Maritimes à 5 reprises :

- le 8 septembre 2010 : ajustements de rentrée pour l'année scolaire 2010-11
- le 27 janvier 2011 : préparation de rentrée 2011 (prévisions des effectifs du second degré, répartition de la DGH)
- le 21 mars 2011 : mesure de carte scolaire, postes d'affectation à caractère prioritaire justifiant une valorisation et postes spécifiques académiques.
- le 31 mars 2011 : préparation de rentrée 2011 (carte scolaire - 1^{er} degré)
- le 28 juin 2011 : ajustement de rentrée 2011 (carte scolaire – 1^{er} degré)

Le CTPD du Var s'est réuni à 6 reprises :

- le 6 septembre 2010 : ajustement des mesures de carte scolaire (rentrée 2010)
- le 5 octobre 2010 : bilan de la rentrée scolaire 2010
- le 27 janvier 2011 : présentation de la DGH des collèges et lycées du Var
- le 21 mars 2011 : présentation des retraits et implantations d'emplois dans les collèges du Var
- le 29 mars 2011 : carte scolaire rentrée scolaire dans le premier degré
- le 29 juin 2011 : ajustements des mesures de carte scolaire du premier degré pour la rentrée 2011

- Le Comité Technique Paritaire Spécial

Le CTPS s'est réuni :

- le 2 avril 2010 (installation du CTPS et préparation de la rentrée 2010)
- le 1^{er} juin 2010 (mise en œuvre de la PFR des cadres A exerçant en services académiques)
- le 16 novembre 2010 (bilan du régime indemnitaire)
- le 15 avril 2011 (mise en œuvre de la PFR des SAENES exerçant en services académiques, préparation de la rentrée 2011)

- Le Comité Hygiène et Sécurité Académique s'est réuni à deux reprises :

- le 17 novembre 2010 : présentation du programme annuel de prévention, état du réseau des ACMO, présentation des résultats de l'enquête académique de septembre 2010 sur la présence des documents obligatoires dans les établissements scolaires, bilan 2009-2010 de la médecine de prévention, programme annuel de prévention académique
- le 24 juin 2011 : bilan des formations hygiène et sécurité 2010-2011, bilan des interventions de la mission hygiène et sécurité dans les réunions de bassin 2011, bilan des actions entreprises en faveur des personnels handicapés, bilan académique sur la prévention des risques psycho-sociaux et propositions d'actions de prévention.

- Les Comités Hygiène et Sécurité Départementaux :

Le CHSCD des Alpes-Maritimes s'est réuni à deux reprises

- le 18 novembre 2010 : bilan de l'année 2009-10 (actions de formation et de prévention), présentation du plan annuel de prévention 2010-11, organisation et coordination du réseau des ACMO, formations 2010-11, état des lieux des documents obligatoires et enquête ONS.
- le 14 avril 2011 : bilan sur les actions de la MGEN dans le cadre de la convention PAS, point sur les formations hygiène et sécurité, point sur l'IPCS, violences et incivilités en milieu scolaire, point sur l'exercice état-major séisme en décembre 2010.

Le CHSCD du Var s'est réuni à deux reprises :

- le 16 décembre 2011 : présentation du programme annuel de prévention 2010-11 et de sa déclinaison dans l'académie de Nice, état du réseau des ACMO du Var, résultats de l'enquête sur la présence des documents obligatoires dans les établissements scolaires, présentation du Dr Donteville, médecin de prévention dans le Var.
- le 20 juin 2011 : bilan de la médecine de prévention dans le Var 2010-2011, point sur le DUER de l'inspection académique du Var, bilan du plan d'action 2010-11, synthèse des inspections « hygiène et sécurité » en 2010-11, point sur la journée du 15 avril à Figanières relative à l'Information Préventive aux Comportements qui sauvent (IPCS), lancement de l'enquête sur les documents obligatoires dans les écoles et les EPLE, la procédure de demande de la protection juridique des fonctionnaires, point sur le groupe de travail académique relatif aux risques psycho-sociaux du 4 avril.

- La Commission Académique de l'Action Sociale s'est réunie à deux reprises :

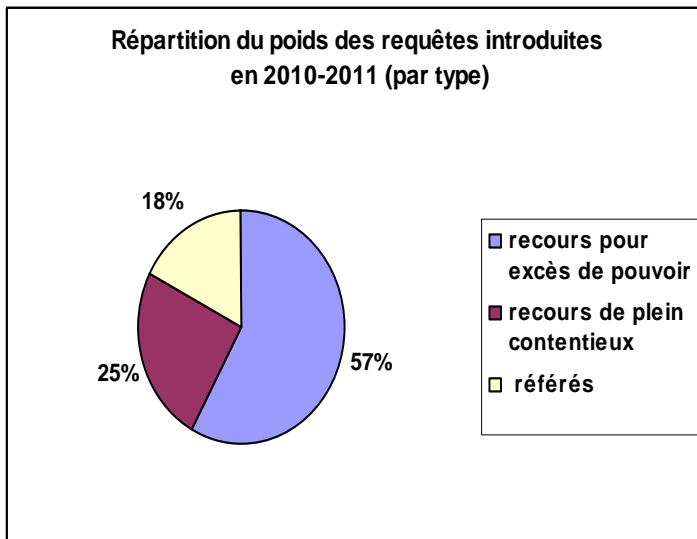
- Le 18 février 2011 : bilan financier de l'année civile 2010, orientations de la politique d'action sociale 2011-2012, point sur la situation relative aux événements de Draguignan.
- Le 15 juin 2011 : bilan d'exécution financière intermédiaire 2011, mise en œuvre de la politique académique d'action sociale pour l'année scolaire 2011-2012

** Source : Rectorat de Nice-Secrétariat général*

2. Contentieux, protection juridique

a) le contentieux

- Les différentes requêtes introduites



Au titre de l'année scolaire 2010-2011, 57 requêtes introduites se décomposent en 33 recours pour excès de pouvoir, 14 recours de plein contentieux, 10 référés.

**Source : Rectorat de Nice-service des affaires juridique*

**Source : Rectorat de Nice-service des affaires juridique*

b) La protection juridique des personnels

- Typologie des atteintes aux personnes et aux biens

Sur l'année 2010-2011, les demandes et acceptations de la protection juridique des personnels se sont subdivisées en :

- atteintes aux personnes : 29 demandes débouchant sur 28 acceptations et 1 refus.

- atteintes aux biens : 52 demandes débouchant sur 39 acceptations et 13 refus.

**Source : Rectorat de Nice-service des affaires juridique*

Directeur de la publication :

Claire Lovisi,
Recteur de l'académie de Nice
Chancelier des Universités

Responsable de la publication :

Cécile Brieau,
Secrétaire générale adjointe
Directrice des ressources humaines

Coordination :

Service d'appui au pilotage des ressources humaines

Avec la contribution des services académiques :

Département des prospectives et de la performance
Département de la gestion des personnels
Contrôle de gestion
Service d'appui au pilotage des ressources humaines
(conseil mobilité carrière/correspondante handicap)
Service de la formation tout au long de la vie
Département des examens et des concours
Directions des services départementaux de l'éducation nationale
Service des affaires juridiques
Service social
Mission santé et sécurité au travail
Service de santé

Académie de Nice
Bilan social

2010 - 2011



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

