



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



BILAN SOCIAL 2018-2019

LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON



RECTORAT
DIRECTION PROSPECTIVE
ET STATISTIQUES

www.ac-lyon.fr

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON

I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES	7
1. ENSEMBLE DU PERSONNEL	8
2. PERSONNEL ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ.....	10
2.1. Secteur public	10
2.2. Secteur privé.....	16
3. PERSONNEL ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ	18
3.1. Secteur public	18
3.2. Secteur privé.....	24
4. PERSONNEL DIEO.....	28
5. PERSONNEL IATSS.....	32
II. CARRIÈRE ET MOBILITÉ.....	39
1. CONCOURS.....	40
2. PROMOTIONS	48
3. MOBILITÉ.....	60
4. FINS DE FONCTION ET DÉPARTS EN RETRAITE	70
5. RÉMUNÉRATIONS.....	72
III. VIE DU PERSONNEL.....	79
1. LIEUX D'EXERCICE.....	80
2. MODALITÉS D'AFFECTATION	86
3. TÉLÉTRAVAIL	94
4. QUOTITÉ DE TRAVAIL	96
5. CONGÉS.....	100
6. FORMATION CONTINUE	104
7. PERSONNEL EN POSITION DE NON-ACTIVITÉ.....	108
IV. ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL	111
1. LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES	112
2. LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ	116
3. AFFAIRES MÉDICALES	118
4. ACTION SOCIALE	124
5. LE SERVICE SOCIAL EN FAVEUR DES PERSONNELS.....	128
V. CONTENTIEUX- PROTECTION FONCTIONNELLE	131
1. CONTENTIEUX.....	132
2. PROTECTION FONCTIONNELLE	134
LEXIQUE	137
SOURCES	139

La crise sanitaire que nous traversons nous a démontré la grande réactivité et la capacité d'adaptation de l'Education nationale. Cette aptitude à pouvoir, dans des délais contraints et des conditions parfois difficiles, garantir la continuité du service éducatif dans l'académie, nous la devons aux femmes et aux hommes qui sont engagés au quotidien pour assurer la mission républicaine de l'école.

Cette situation inédite a aussi mis en avant de nouveaux enjeux, de nouveaux besoins et la nécessité de poursuivre et d'amplifier dans certains domaines, la politique de ressources humaines engagée dans l'académie. Je pense notamment au télétravail et à la dématérialisation, chantiers initiés depuis plusieurs années, qui ont démontré toute leur pertinence ces dernières semaines, permettant ainsi aux services académiques, mais aussi aux enseignants, d'exercer leurs activités à distance. Je pense également à la politique de formation continue de tous les personnels, que ce soit aux nouveaux outils, aux méthodologies de travail ou aux nouveaux modes d'organisation. Je pense enfin à la démarche d'expérimentation et d'innovation, appuyée sur la recherche et permettant d'accompagner les pratiques professionnelles, qui pourra s'enrichir des expériences de terrain, qui ont prouvé la créativité et l'inventivité de tous les personnels, enseignants, administratifs, de vie scolaire, de direction, de santé et sociaux.

Nous devons en tirer, le moment venu, les conclusions qui nous permettront d'accompagner chacun dans son parcours professionnel et sa montée en compétences, et de répondre collectivement à de nouvelles réalités et des besoins émergents.

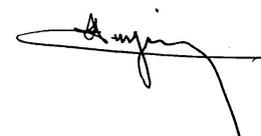
Dans ce contexte, le bilan social de l'académie, publication annuelle de référence éditée par la direction prospective et statistiques en collaboration avec chaque direction et service académique, constitue un outil de référence et d'analyse indispensable dans le pilotage des ressources humaines académiques. Dans le cadre de la politique de confiance et de transparence, il constitue également un élément indispensable au dialogue social en partageant les données objectives de gestion des personnels.

Cette année, le bilan social s'enrichit de nouveaux indicateurs :

- des éléments sur la mobilité et les promotions des enseignants du privé, en complément de ce qui était réalisé jusqu'à présent sur le public
- des éléments sur la mise en place du télétravail, qui se révèlent particulièrement précieux
- le bilan de l'activité du service social

Ils complètent ainsi les données déjà disponibles, précisent notre vision du fonctionnement académique, et apportent à notre réflexion globale de nouveaux éléments d'appréciation.

Plus que jamais la dimension humaine est au cœur du fonctionnement de notre institution et lui confère sa force et sa spécificité. C'est l'intelligence collective mise au service de notre ambition partagée de réussite de tous les élèves et de tous les personnels qui a permis à l'école de faire face à la crise sanitaire. Cette réussite collective montre que c'est ensemble que nous porterons les évolutions nécessaires pour bâtir l'école du XXIème siècle.



Olivier Dugrip
Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes
Recteur de l'académie de Lyon
Chancelier des universités

— PARTIE 1

EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

1. ENSEMBLE DU PERSONNEL

Les données présentées dans ce document portent sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés des secteurs public et privé sous contrat (premier et second degrés), ainsi que les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (IATSS), et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO), en position d'activité, affectés et payés par l'académie de Lyon. Ce champ exclut les agents gérés dans les bases de l'éducation nationale mais payés ailleurs (personnels de l'ESPE, des universités, du Crous, ...). Il diffère légèrement de celui des bilans sociaux des années antérieures à 2016-2017 et les séries historiques ont été reconstituées pour tenir compte de cette évolution.

Les personnels sont comptabilisés en personnes physiques et sont classés par corps, quels que soient leur fonction ou leur lieu d'exercice. L'effectif d'enseignants du 1^{er} degré intègre donc ceux qui sont affectés dans le 2nd degré, en SEGPA, en EREA ou faisant fonction de personnels de direction, d'éducation et d'orientation.

L'effectif global des personnels de l'académie de Lyon est de 55 809 personnes pour l'année scolaire 2018-2019 : il est en hausse (+1,7%) entre 2017-2018 et 2018-2019. On note une augmentation de 299 titulaires (+0,7%) et de 646 non titulaires (+6,7%).

1.1 Le personnel titulaire et les stagiaires

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du premier degré public continue une hausse sensible de ses effectifs en 2017-2018, avec une augmentation de 1,4%, soit 245 personnes de plus en un an.

Dans le premier degré privé sous contrat, les effectifs sont en diminution (-34 personnes).

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du second degré public augmente de 32 personnes, soit une hausse légère de 0,2%. Cette hausse est un peu plus forte chez les professeurs agrégés et de chaires supérieures (+0,5%) et les professeurs d'EPS (+0,4%) cette année encore, mais l'effectif des professeurs certifiés est presque aussi importante (+0,3%), les effectifs de PLP sont relativement stables tandis que les PEGC et AE-CE sont des corps en cours de disparition.

Les effectifs du personnel enseignant du second degré privé sous contrat sont en progression de 1,2%, soit 60 personnes supplémentaires. Ce sont les professeurs d'EPS qui enregistrent la hausse la plus importante (+3,6%).

Parmi les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du second degré public, on note une hausse des effectifs des personnels de direction de 3,3%, soit 19 personnes supplémentaires, après la stabilité de l'année 2017-2018. Ne sont pas comptabilisés ici les personnels enseignants faisant fonction de chef d'établissement. Le personnel d'éducation titulaire (CPE) et d'orientation (psychologues scolaires) sont relativement stables.

L'effectif du personnel ATSS titulaire et stagiaires, est en diminution, avec 22 personnes de moins en 2018-2019.

1.2 Le personnel non titulaire

Parmi les non titulaires, on distingue deux catégories : ceux qui possèdent un contrat à durée indéterminée (CDI) et ceux qui ont été recrutés en contrat à durée déterminée (CDD). En effet, certaines catégories d'agents contractuels en CDD dans le public à la date du 13 mars 2012, et qui remplissaient une condition d'ancienneté, ont bénéficié automatiquement de la transformation de leur CDD en CDI, en vertu de la loi n°2012-347 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.

Les effectifs de personnels non titulaires en CDI sont en forte augmentation par rapport à 2017-2018 (177 personnes, soit 15,4%) et ceux en CDD en hausse de 507 personnes (soit +8,5%). L'essentiel de la hausse concerne les AESH (804 personnes, dont 176 en CDI), mais également les enseignants du 2nd degré (+70 personnes).

NB : Dans les pages suivantes de la partie I, les personnels sont présentés par corps, en agrégeant titulaires, stagiaires et non titulaires.

• DÉFINITIONS

STAGIAIRES : les stagiaires sont des agents qui ont vocation à être titularisés après la période probatoire fixée par le statut particulier du corps dans lequel ils ont été recrutés. À ce titre, ils perçoivent une rémunération dès leur nomination.

ESPE : Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education.

SEGPA : les sections d'enseignement général et professionnel adapté accueillent des élèves présentant des difficultés scolaires graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien.

EREA : les établissements régionaux d'enseignement adapté sont des établissements publics dont la mission est de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale, ou rencontrant des difficultés liées à une situation de handicap.

[1] NOMBRE DE PERSONNELS PAR CORPS AU 15 JANVIER 2019

		2017-2018	2018-2019	Évolution		
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Enseignants du premier degré public					
	Instituteurs	91	70	-21	-23,1%	
	Professeurs des écoles	17 075	17 341	266	1,6%	
	SOUS-TOTAL	17 166	17 411	245	1,4%	
	Enseignants du premier degré privé sous contrat		2 470	2 436	-34	-1,4%
	Enseignants du second degré public					
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	2917	2931	14	0,5%	
	Professeurs certifiés	9 357	9 387	30	0,3%	
	Professeurs d'EPS	1 181	1 186	5	0,4%	
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	35	26	-9	-25,7%	
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	2 398	2 393	-5	-0,2%	
	Adjoints et chargés d'enseignement	27	24	-3	-11,1%	
	SOUS-TOTAL	15 915	15 947	32	0,2%	
	Enseignants du second degré privé sous contrat					
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	367	371	4	1,1%	
	Professeurs certifiés	3 534	3 573	39	1,1%	
	Professeurs d'EPS	418	433	15	3,6%	
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	1	1	0	0,0%	
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	759	769	10	1,3%	
	Adjoints et chargés d'enseignement	44	36	-8	-18,2%	
	SOUS-TOTAL	5 123	5 183	60	1,2%	
Personnels de direction, Inspection, d'éducation et d'orientation						
Personnels de direction	570	589	19	3,3%		
Personnels d'inspection	152	156	4	2,6%		
Personnels d'éducation (CPE)	535	532	-3	-0,6%		
Personnels d'orientation (PsyEN 1 ^{er} et 2 nd degré)	355	353	-2	-0,6%		
Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé						
Personnels de catégorie A	845	840	-5	-0,6%		
Personnels de catégorie B	767	766	-1	-0,1%		
Personnels de catégorie C	1 275	1 259	-16	-1,3%		
SOUS-TOTAL	2 887	2 865	-22	-0,8%		
SOUS-TOTAL TITULAIRES ET STAGIAIRES		45 173	45 472	299	0,7%	
NON TITULAIRES	Non titulaires en CDI					
	Maîtres auxiliaires secteur public	74	69	-5	-6,8%	
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	346	330	-16	-4,6%	
	Contractuels du 2 nd degré	143	160	17	11,9%	
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	27	32	5	18,5%	
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	556	732	176	31,7%	
	SOUS-TOTAL	1 146	1 323	177	15,4%	
	Non titulaires en CDD					
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	1 448	1 439	-9	-0,6%	
	Contractuels enseignants 1 ^{er} degré	156	93	-63	-40,4%	
	Contractuels enseignants 2 nd degré	1 475	1 528	53	3,6%	
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	349	336	-13	-3,7%	
	Apprentis	186	97	-89	-47,8%	
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	2 336	2 964	628	26,9%	
	SOUS-TOTAL	5 950	6 457	507	8,5%	
Autres non titulaires						
Assistants d'éducation (AED)	2 411	2 377	-34	-1,4%		
Assistants étrangers	184	180	-4	-2,2%		
SOUS-TOTAL NON TITULAIRES		9 691	10 337	646	6,7%	
TOTAL ACADEMIE		54 864	55 809	945	1,7%	

2. PERSONNEL ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2018-2019, on dénombre 19 940 enseignants du premier degré au sein de l'académie de Lyon (secteurs public et privé sous contrat confondus). Parmi eux, 17 504 exercent dans le public (87,8%) et 2 436 dans le privé sous contrat (12,2%).

2.1 Le personnel enseignant du 1^{er} degré public (titulaires, stagiaires et non titulaires)

[1] et **[2]** L'académie de Lyon regroupe 5,0% des effectifs nationaux d'enseignants du premier degré public, ce qui correspond aux effectifs d'élèves (5,1%).

Le nombre d'enseignants du premier degré public continue à la rentrée 2018 la progression enregistrée depuis 2013 (+ 248 personnes en 2016, + 372 personnes en 2017, + 182 personnes en 2018), grâce aux mesures d'emploi dont bénéficie chaque année l'académie pour faire face à sa démographie d'élèves en constante progression. Les emplois sont essentiellement pourvus par des professeurs des écoles titulaires ou stagiaires grâce aux volumes de recrutement au CRPE.

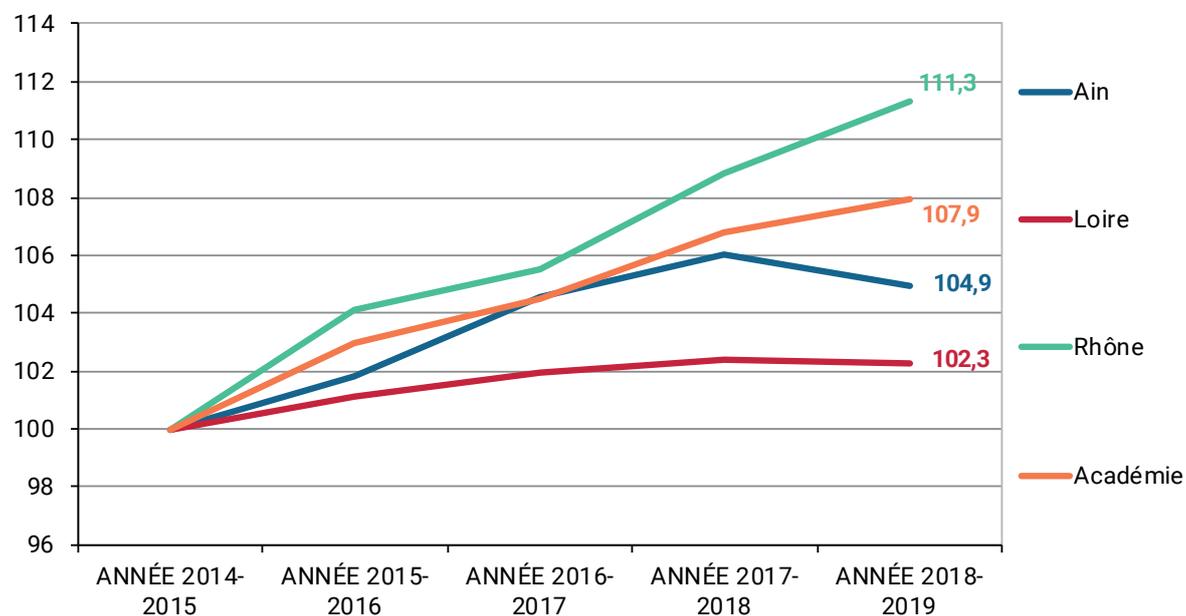
En quatre ans, l'évolution globale des effectifs d'enseignants du premier degré est largement positive, puisqu'on dénombre en 2018-2019, 1 286 enseignants de plus (+7,9%), toutes catégories confondues, qu'en 2014-2015. L'évolution est plus faible dans la Loire, en lien avec des effectifs d'élèves moins importants.

Les professeurs des écoles représentent à présent 99 % des enseignants du 1^{er} degré public. Les effectifs des instituteurs, corps en voie d'extinction, sont en baisse de 21 personnes. Le nombre de professeurs contractuels est en baisse (-40,4%, soit -63 personnes) en 2018-2019 après avoir connu une forte augmentation en 2017-2018 (+52,9%), les professeurs contractuels ne représentent que 0,5% des enseignants du 1^{er} degré public.

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC

	Académie	Ain	Loire	Rhône
ANNÉE 2014-2015				
Instituteurs	188	45	22	121
Professeurs contractuels	85	1	13	71
Professeurs des écoles	15 945	3 460	3 549	8 936
TOTAL	16 218	3 506	3 584	9 128
ANNÉE 2015-2016				
Instituteurs	149	35	18	96
Professeurs contractuels	91	8	14	69
Professeurs des écoles	16 462	3 528	3 593	9 341
TOTAL	16 702	3 571	3 625	9 506
ANNÉE 2016-2017				
Instituteurs	117	26	17	74
Professeurs contractuels	102	25	9	68
Professeurs des écoles	16 731	3 616	3 627	9 488
TOTAL	16 950	3 667	3 653	9 630
ANNÉE 2017-2018				
Instituteurs	91	20	13	58
Professeurs contractuels	156	14	19	123
Professeurs des écoles	17 075	3 683	3 637	9 755
TOTAL	17 322	3 717	3 669	9 936
ANNÉE 2018-2019				
Instituteurs	70	17	9	44
Professeurs contractuels	93	1	13	79
Professeurs des écoles	17 341	3 661	3 643	10 037
TOTAL	17 504	3 679	3 665	10 160

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC (BASE 100 EN 2014-2015)



[3] Les missions des enseignants du premier degré public se partagent essentiellement entre l'enseignement en classes élémentaires, qui concerne 7 459 personnes soit 42,6% des effectifs, et l'enseignement en classes maternelles pour 3 998 personnes soit 22,8% des enseignants du premier degré public.

Les fonctions de direction sont exercées par 10,0% des effectifs. Elles sont occupées par des enseignants d'élémentaire ou de maternelle bénéficiant de décharges en lien avec la taille de l'école dirigée et qui conservent donc, pour une part d'entre eux, des fonctions d'enseignement.

Le remplacement représente 8,4% des effectifs d'enseignants à la rentrée 2018. Après une période de croissance, le nombre de remplaçants est en baisse (-5,6%) à la rentrée 2018. Les effectifs de maitres supplémentaires (-78%) ont été fortement réduits en lien avec la politique de dédoublement des CP et CE1 dans les écoles de l'éducation prioritaire pour lutter contre l'échec scolaire.

A noter que 4,3% des effectifs sont des stagiaires ESPE, qui ont un mi-temps d'enseignement.

[4] Le taux de féminisation est en constante augmentation depuis plusieurs années et s'établit en 2018-2019 à 85,0%. Les hommes, en nette minorité (15,0% des effectifs), sont globalement un peu plus âgés (44,3 ans) que les femmes (41,7 ans).

La population enseignante du premier degré public du département de la Loire est la plus âgée de l'académie, avec 43,3 ans d'âge moyen, et la plus masculine (16,6% contre 15,0% en moyenne). Le personnel de 50 ans ou plus y représente plus de 25,1% des effectifs contre 22,0% pour l'académie.

La population enseignante du département du Rhône est la plus jeune, avec 41,6 ans d'âge moyen. La part du personnel de 35 ans ou moins y est la plus importante de l'académie (32,0% contre 29,8% en moyenne). C'est également la population la plus féminisée.

Enfin, la population enseignante du premier degré public du département de l'Ain est légèrement plus âgée que celle du Rhône.

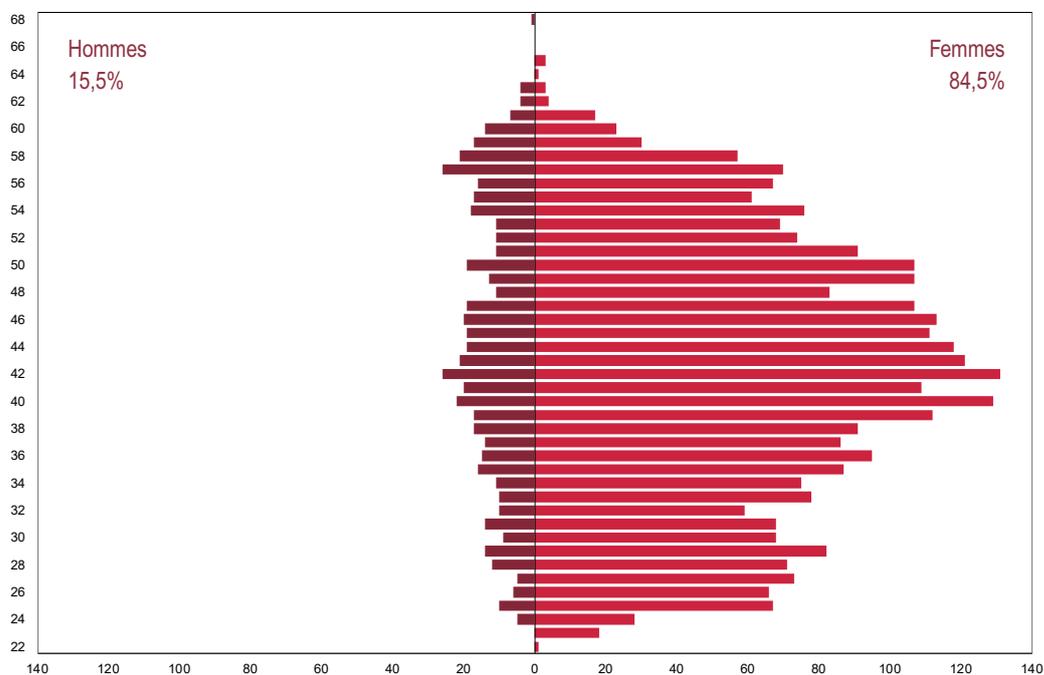
[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2018-2019

		Académie	Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	1 756	10,0%	448	469	839
Conseillers pédagogiques	141	0,8%	30	30	81
Enseignants en classes élémentaires	7 459	42,6%	1 563	1 514	4 382
Enseignants en classes maternelles	3 998	22,8%	782	859	2 357
Enseignants spécialisés ou référents	807	4,6%	138	154	515
Titulaires remplaçants	1 465	8,4%	343	319	803
Compensations de décharges de direction	451	2,6%	107	78	266
Stagiaires (ESPE)	756	4,3%	129	91	536
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	221	1,3%	35	60	126
Maîtres supplémentaires	22	0,1%	19	2	1
Animation	35	0,2%	6	12	17
Autres	393	2,2%	79	77	237
TOTAL	17 504	100,0%	3 679	3 665	10 160

[4] PYRAMIDES DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2018-2019

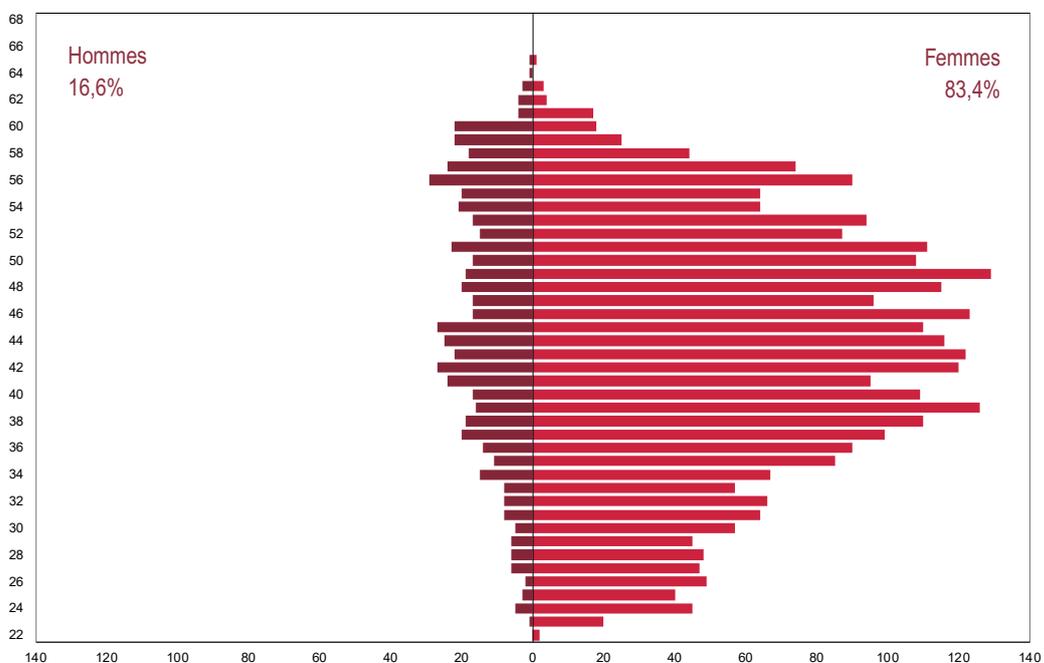
AIN

Nombre de personnes : 3 679
 Âge moyen : 42,3
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 29,2%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 22,4%



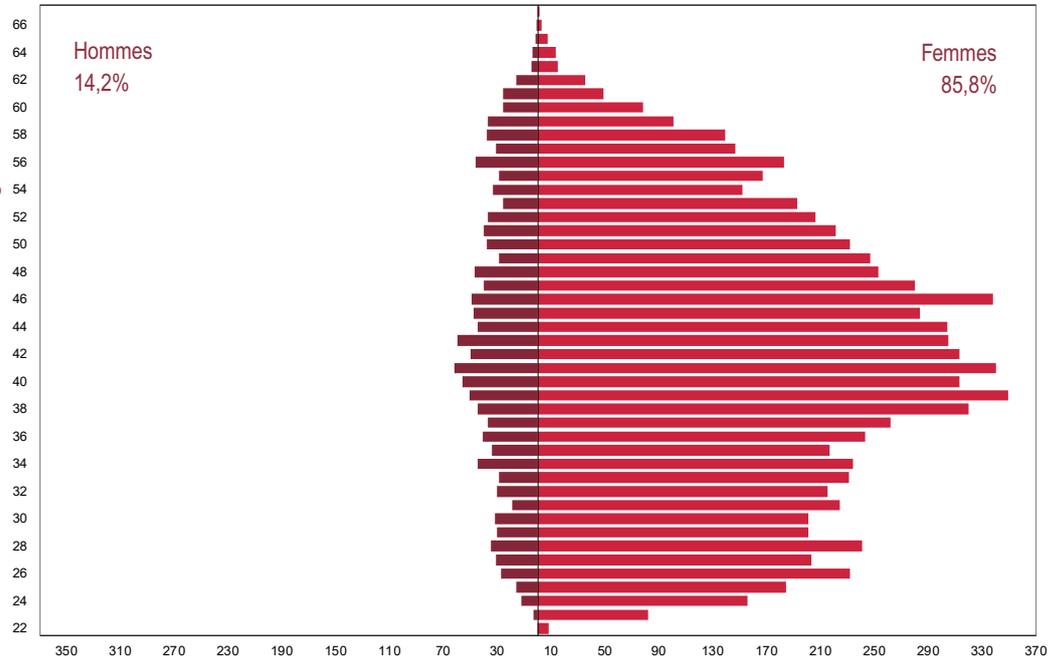
LOIRE

Nombre de personnes : 3 665
 Âge moyen : 43,3
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 24,0%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 25,1%



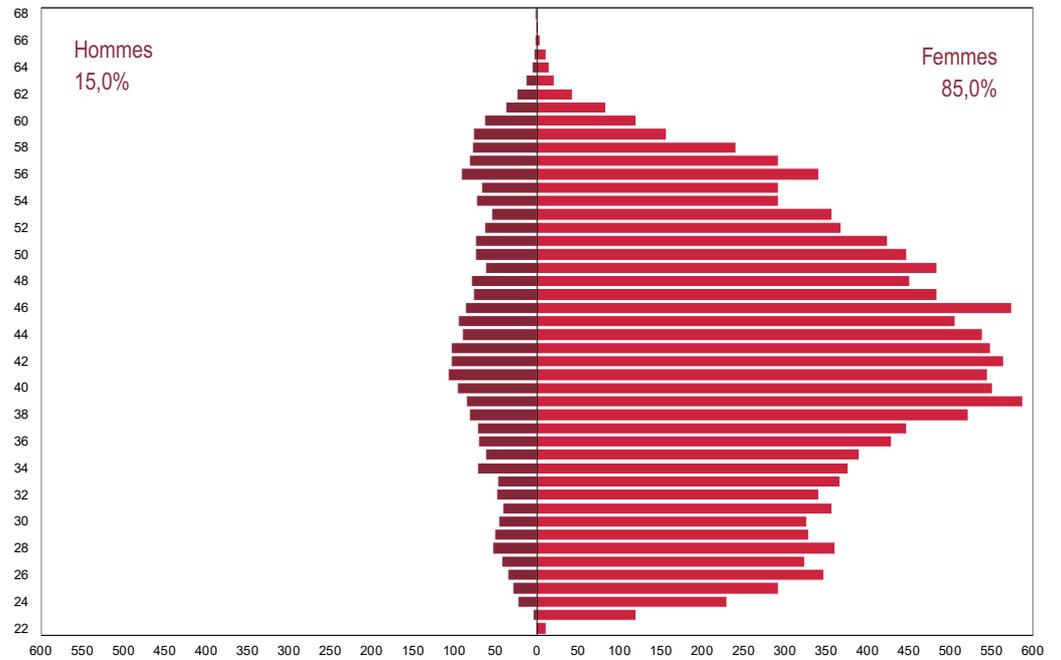
RHÔNE

Nombre de personnes : 10 160
Âge moyen : 41,6
Âge inférieur ou égal à 35 ans : 32,0%
Âge supérieur ou égal à 50 ans : 20,7%



ACADÉMIE

Nombre de personnes : 17 504
Âge moyen : 42,1
Âge inférieur ou égal à 35 ans : 29,8%
Âge supérieur ou égal à 50 ans : 22,0%



2.2 Le personnel enseignant du 1^{er} degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires)

Les établissements privés sont soumis à différents régimes. Le contrat d'association implique la prise en charge par l'État de la rémunération du personnel enseignant des classes sous contrat et des charges de fonctionnement de l'externat, tandis que seules les heures d'enseignement sont payées par l'État dans le cas du contrat simple. Les personnels des classes hors contrat ne sont pas rémunérés par l'État et ne figurent donc pas parmi la population étudiée dans cette publication.

Pour l'année scolaire 2018-2019, l'académie de Lyon compte 2 436 enseignants du premier degré privé sous contrat.

[1] et **[2]** Les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires) diminuent de 34 personnes par rapport à 2017-2018. Sur les quatre dernières années, ces effectifs sont en diminution avec 408 personnes de moins qu'en 2014-2015 (-14,3%), alors que le nombre d'élèves est en évolution positive (+4,0%) sur cette même période. Le département de l'Ain présente les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat les moins importants, avec 12,1% des effectifs académiques (pour 12,2% des élèves). On constate une plus forte implantation du privé sous contrat dans le département de la Loire, avec 31,2% des effectifs d'enseignants (29,7% des élèves). Le département du Rhône regroupe quant à lui 56,7% des enseignants du premier degré privé sous contrat (58,1% des élèves).

[3] Les missions des enseignements du 1^{er} degré privé sous contrat sont dans 56% des cas de l'enseignement en classes élémentaires et à 23,8% des classes maternelles.

[4] L'âge moyen des enseignants du premier degré privé sous contrat est de 45,9 ans. Ces enseignants sont plus âgés que leurs homologues du premier degré public, dont l'âge moyen est de 42,1 ans.

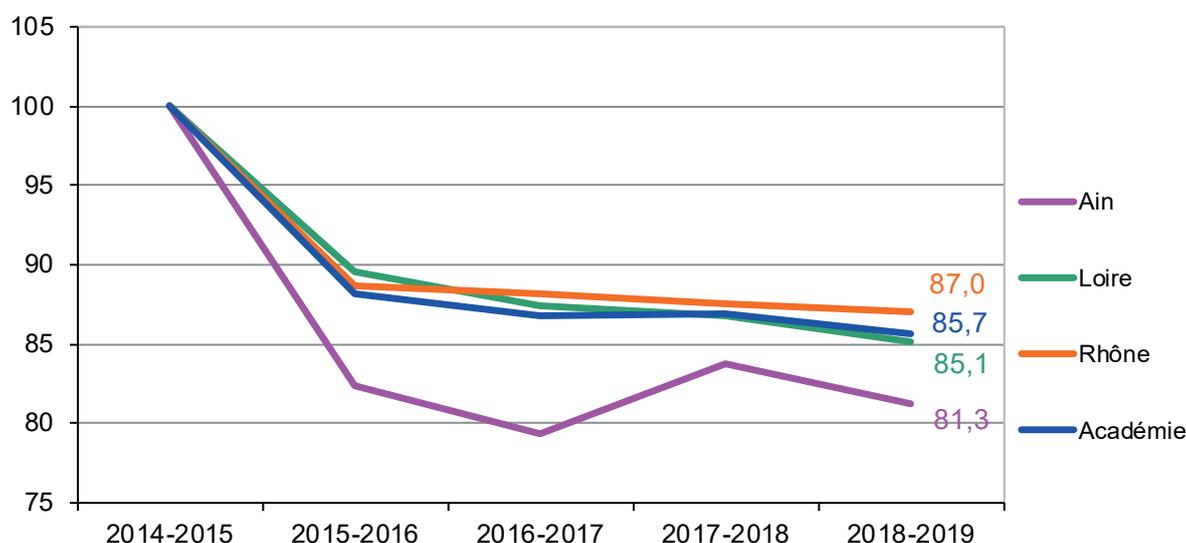
La population enseignante du premier degré privé sous contrat du département de l'Ain demeure la plus jeune de l'académie avec 43,8 ans d'âge moyen.

La part des femmes est très importante (92,2%) et est en légère augmentation depuis l'an dernier. Pour rappel, cette proportion est de 85% dans le secteur public. Comme dans le public, les départements de l'Ain et de la Loire sont les moins féminisés, avec respectivement 90,5% et 91,9% de femmes.

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Ain	363	299	288	304	295
Loire	894	800	781	776	761
Rhône	1 587	1 408	1 399	1 390	1 380
ACADÉMIE	2 844	2 507	2 468	2 470	2 436

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2014-2015)



[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2018-2019

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	270	32	102	136
Enseignants en classes élémentaires	1 328	161	389	778
Enseignants en classes maternelles	577	58	191	328
Enseignants spécialisés ou référents	109	16	38	55
Stagiaires (ESPE)	65	13	15	37
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	7	2	3	2
Animation	2		1	1
Autres	78	13	22	43
TOTAL	2 436	295	761	1 380

[4] CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2018-2019

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Effectifs	2 436	295	761	1 380
Âge moyen	45,9	43,8	46,6	45,9
Part des femmes	92,2%	90,5%	91,9%	92,7%
Part du temps partiel	15,6%	18,3%	13,1%	16,3%
Part des moins de 30 ans	5,1%	9,2%	2,9%	5,5%

3. PERSONNEL ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2018-2019, le nombre des personnels enseignants exerçant dans le second degré (public et privé sous contrat) est de 24 656 personnes. 17 704 personnes (soit 71,8%) exercent dans le secteur public et 6 952 personnes (soit 28,2%) dans le secteur privé sous contrat.

3.1. Le personnel enseignant du 2nd degré public (titulaires, stagiaires et non titulaires)

[1] Après une augmentation de 0,7% en 2016 et de 1,7% à la rentrée 2017, les effectifs globaux des enseignants du second degré public continuent leur augmentation en 2018-2019, avec 97 personnes de plus, soit +0,6%.

Le nombre de professeurs certifiés est en augmentation (+0,3%, soit +30 enseignants). Les effectifs de professeurs agrégés confirment la progression observée depuis 2015-2016 (+17 agrégés soit 0,6%). Les effectifs de professeurs d'EPS augmentent légèrement, avec 5 enseignants de plus (soit +0,4%), tandis que ceux des PLP sont en recul (-5 personnes soit -0,2%).

La part d'enseignants non titulaires (professeurs contractuels ou maîtres auxiliaires en CDI) se situe à 9,9% de l'effectif total des enseignants du second degré public, taux en légère hausse par rapport à 2017-2018 (9,6%)

Trois corps sont en voie d'extinction : les PEGC exerçant principalement en collège, les chargés et adjoints d'enseignement et les maîtres auxiliaires.

[2] Les personnels enseignants du second degré public sont répartis comme suit sur l'académie : 20,1% dans le département de l'Ain, 22,7% dans la Loire et 57,1% dans le Rhône pour respectivement 21,8%, 22,8% et 55,5% des élèves.

Le corps enseignant est essentiellement composé de professeurs certifiés (53%), de professeurs agrégés (15,8%) et de professeurs de lycée professionnel (13,5%). Les professeurs d'EPS représentent, quant à eux, 6,7% des effectifs.

[3] Parmi les fonctions assurées par les enseignants du second degré public, l'enseignement est bien entendu la plus fréquente, pour 97,6% d'entre eux. Les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (anciennement chefs de travaux) représentent 0,5% des enseignants, 0,5% des personnels enseignants exercent des fonctions de psychologue de l'éducation nationale.

• DÉFINITIONS

PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

AE-CE : Adjoint d'Enseignement et Chargé d'Enseignement

PLP : Professeur de Lycée Professionnel

EPS : Éducation Physique et Sportive

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC

	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Professeurs agrégés	2 583	2 676	2 725	2 787	2 804
Professeurs de chaires supérieures	118	119	127	130	127
Professeurs certifiés	9 319	9 324	9 365	9 357	9 387
Professeurs d'EPS	1 197	1 152	1 166	1 181	1 186
PE.G.C	82	69	51	35	26
PL.P	2 399	2 399	2 417	2 398	2 393
Chargés et Adjoints d'enseignement	52	41	34	27	24
Maîtres auxiliaires	94	83	77	74	69
Enseignants contractuels	1 202	1 333	1 357	1 618	1 688
TOTAL	17 162	17 000	17 319	17 607	17 704

[2] RÉPARTITION PAR CORPS ET PAR DÉPARTEMENT DES ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2018-2019

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Professeurs agrégés	2 804	15,8%	493	509	1 802
Professeurs de chaires supérieures	127	0,7%	3	14	110
Professeurs certifiés	9 387	53,0%	2 070	2 299	5 018
Professeurs d'EPS	1 186	6,7%	264	267	655
Chargés et Adjoints d'enseignement	24	0,1%	5	5	14
PE.G.C	26	0,1%	4	7	15
PL.P	2 393	13,5%	373	635	1 385
Maîtres auxiliaires	69	0,4%	16	21	32
Enseignants contractuels	1 688	9,5%	337	270	1 081
TOTAL	17 704	100,0%	3 565	4 027	10 112

[3] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR FONCTION EN 2018-2019

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Enseignement	17 283	97,6%	3 492	3 947	9 844
<i>dont documentation</i>	391	2,2%	85	92	214
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	96	0,5%	14	25	57
Direction	1	0,0%			1
Psychologue de l'Education Nationale	91	0,5%	24	19	48
Conseiller en formation continue	44	0,2%	9	9	26
Formation insertion jeunes devant élèves	43	0,2%	11	7	25
Administration	38	0,2%	1	2	35
Education	49	0,3%	7	12	30
Apprentissage	10	0,1%	1		9
Formation continue des adultes	5	0,0%	1	1	3
Autres fonctions	44	0,2%	5	5	34
TOTAL	17 704	100,0%	3 565	4 027	10 112

[4] Les femmes sont fortement représentées dans les disciplines de l'enseignement général (63,1%) et plus encore dans le domaine des services (66,9%). En revanche, elles sont peu présentes dans le domaine de la production (31,5%).

Les disciplines du domaine de la production représentent 12,8% des enseignants. 38,6% d'entre eux exercent dans la discipline « technologie », 9,9% dans le génie mécanique et 10,5% dans la biotechnologie-Santé Environnement Collectivité.

Les disciplines du domaine de services regroupent 6,9% des enseignants. La plupart exercent en économie et gestion, matière qui regroupe près de 76,5% des effectifs de ce domaine. Ce sont les plus âgés : 49,4% des effectifs ont 50 ans et plus, alors que seulement 11,8% ont 35 ans et moins. Les enseignants les plus jeunes sont ceux des disciplines de l'enseignement général (21,3% ont 35 ans et moins).

[5] La proportion de femmes atteint 60,1% parmi les enseignants du second degré public. L'âge moyen du personnel, est en légère augmentation et s'établit à 45,0 ans (44,6 ans à la rentrée 2017). Le nombre d'enseignants de 35 ans et moins est en effet en baisse : 18,9% en 2018-2019. La part des enseignants de 50 ans ou plus augmente en revanche : 34,6% des effectifs, contre 33,5% en 2017-2018.

Les femmes sont sur-représentées chez les professeurs certifiés avec 67,1% des effectifs et dans une moindre mesure chez les agrégés (54,1%), tandis que parmi les professeurs d'EPS, moins d'un enseignant sur deux est une femme (44,4%).

Les professeurs de lycée professionnel ont en moyenne 48,4 ans et sont les plus âgés. C'est dans ce corps que les enseignants de 50 ans et plus sont les plus présents, avec 46,2% des effectifs.

Les professeurs d'EPS sont les plus jeunes, avec 43,7 ans d'âge moyen. C'est parmi les professeurs d'EPS que l'on retrouve la part la plus importante d'enseignants de 35 ans et moins (22,5%).

13 525 enseignants du second degré public exercent dans une discipline d'enseignement général, ce qui correspond à 76,5% des effectifs globaux. Les langues vivantes, les lettres et les mathématiques regroupent 57,3% des effectifs de ce domaine de formation et 43,8% des effectifs totaux.

[4] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2018-2019

	Collèges	Lycées	LP	EREA	Zone de Rempl.	Autres	Total	Part des femmes	Part des 35 ans et moins	Part des 50 ans et plus
Disciplines générales										
Philosophie		200	1		11	2	214	36,9 %	22,4 %	37,4 %
Lettres	1413	719	441	9	148	38	2 768	80,6 %	21,6 %	30,1 %
Langues vivantes	1516	1031	5	2	193	46	2 793	82,8 %	20,8 %	33,8 %
Histoire-Géographie	802	496		3	71	27	1 399	49,9 %	24,4 %	31,2 %
Sciences économiques et sociales		196	1		17		214	48,6 %	21,5 %	47,7 %
Mathématiques	1081	820	204	6	50	26	2 187	46,3 %	22,0 %	27,0 %
Physique-Chimie	405	623	1	1	16	4	1 050	46,3 %	18,3 %	26,3 %
Biologie-Géologie	439	312		1	63	5	820	70,4 %	17,3 %	25,6 %
Education musicale	277	10			17	2	306	57,2 %	15,0 %	43,8 %
Arts plastiques	251	16			56	2	325	70,2 %	14,5 %	38,2 %
Education physique et sportive	946	289	117	5	85	7	1 449	43,7 %	24,5 %	31,2 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	7130	4712	770	27	727	159	13 525	63,1%	21,3%	30,9%
Domaine de la production										
Technologie	435	407	3	1	19	11	876	21,7 %	9,6 %	49,8 %
Encadrement des ateliers : industrie	1	42	36	3	1		83	26,5 %	1,2 %	65,1 %
Génie industriel	18	29	141	2	7	4	201	28,4 %	5,5 %	45,3 %
Génie chimique		1	4				5	20,0 %		40,0 %
Génie civil	25	5	52	5	3	1	91	11,0 %	6,6 %	54,9 %
Génie thermique	4	10	36	1		2	53	1,9 %	7,5 %	35,8 %
Sciences techniques industrielles		29					29	20,7 %	17,2 %	31,0 %
Génie mécanique		60	139	2	22	1	224	2,7 %	8,5 %	38,4 %
Génie électrique		62	79	2	4	3	150	4,7 %	4,7 %	57,3 %
Métiers des arts appliqués		85	74	1	8	3	171	71,3 %	8,2 %	41,5 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	8	70	4	9	4		95	73,7 %	13,7 %	38,9 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	46	39	134	11	8	1	239	90,0 %	12,1 %	46,9 %
Hôtellerie : techniques culinaires		25	28			1	54	14,8 %	5,6 %	48,1 %
TOTAL DOMAINE DE LA PRODUCTION	537	864	730	37	76	27	2 271	31,5%	8,6%	47,5%
Domaine des services										
Encadrement des ateliers : services		9	12		1		22	59,1 %		68,2 %
Informatique-Télématique		2					2	***	***	***
Industries graphiques		1	8		2		11	54,5 %	18,2 %	
Transports et activités connexes			35				35	5,7 %	5,7 %	45,7 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques		3	9	2	1		15	46,7 %	20,0 %	46,7 %
Paramédical, social et soins personnels		66	82		10	2	160	93,8 %	19,4 %	32,5 %
Economie et gestion	24	559	296	8	42	5	934	65,6 %	11,1 %	52,5 %
Hôtellerie : services. tourisme		19	19		4		42	59,5 %	4,8 %	52,4 %
TOTAL DOMAINE DES SERVICES	24	659	461	10	60	7	1 221	66,9%	11,8%	49,5%
Autres disciplines (non spécialisées) *	268	134	67	2	26	190	687	84,0 %	18,5 %	39,2 %
ENSEMBLE	7 959	6 369	2 028	76	889	383	17 704	60,1%	18,9%	34,6%

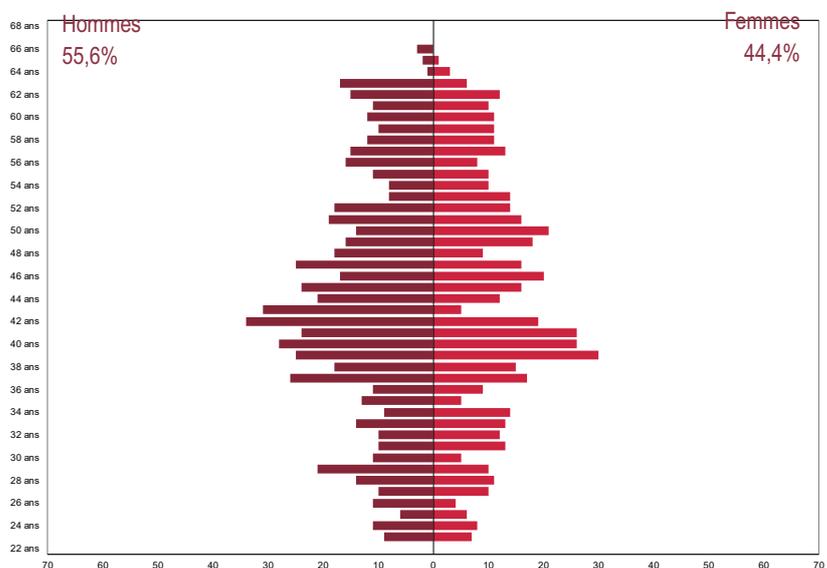
* documentation, éducation, orientation, langue des signes

*** Secret statistique (effectif <3)

[5] PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2018-2019

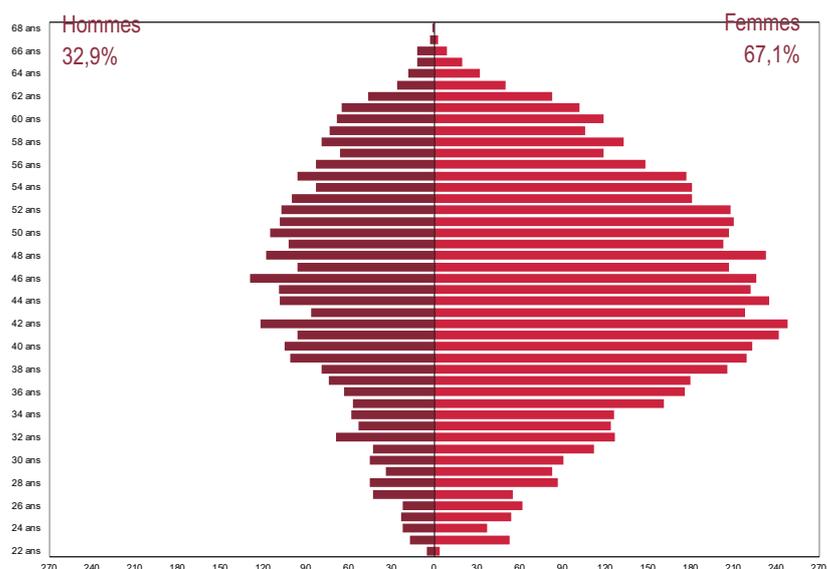
PROFESSEURS D'EPS

Nombre de personnes : 1 186
 Âge moyen : 43,7
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 22,5%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 30,6%



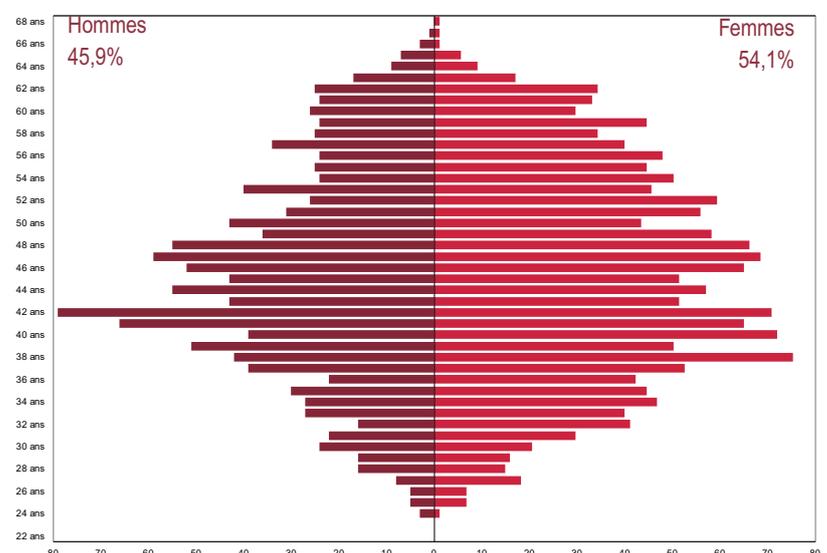
CERTIFIÉS

Nombre de personnes : 9 387
 Âge moyen : 44,9
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 18,2%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 34,6%



AGRÉGÉS

Nombre de personnes : 2 804
 Âge moyen : 45,4
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 16,0%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 33,2%



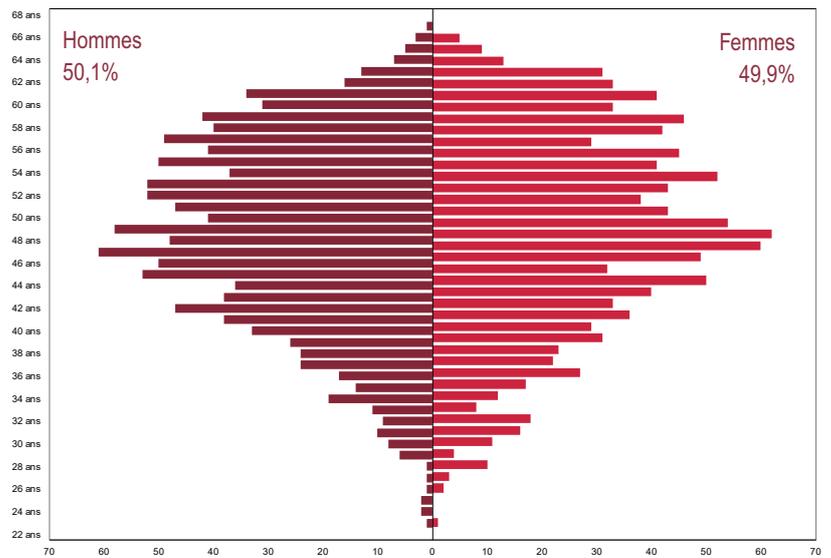
P.L.P

Nombre de personnes : 2 393

Âge moyen : 48,4

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 7,8%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 46,2%



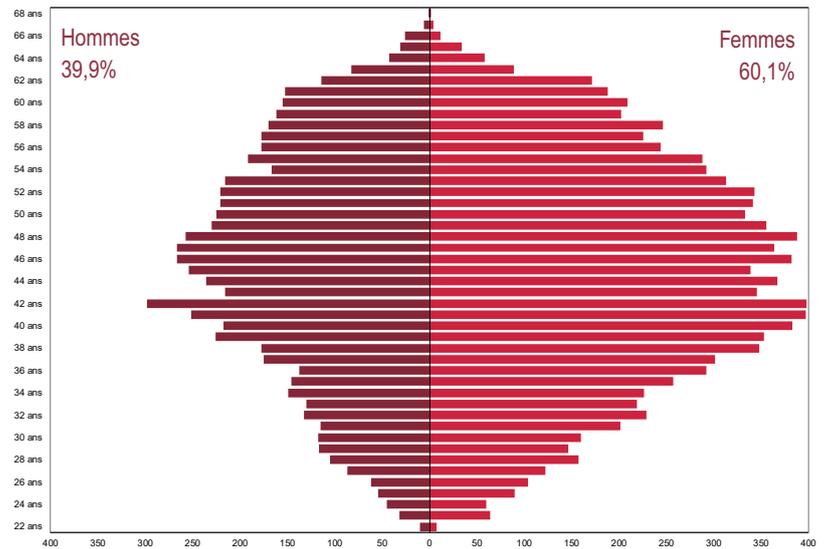
PERSONNEL ENSEIGNANT DU 2ND DEGRÉ / TOTAL.

Nombre de personnes : 17 704

Âge moyen : 45,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 18,9%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 34,6%



3.2. Le personnel enseignant du 2nd degré privé (titulaires, stagiaires et non titulaires)

[1] [2] et [3] Le personnel du second degré privé sous contrat rémunéré par le ministère en charge de l'éducation nationale est uniquement composé d'enseignants qui exercent des fonctions d'enseignement, de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (anciens chefs de travaux) ou de documentation. Pour l'année scolaire 2018-2019, on dénombre ainsi 6 952 personnes.

Cette année encore, les effectifs augmentent (+0,5%). Cette progression est légèrement plus modérée que celle des effectifs d'élèves (1,2%). La hausse est plus forte pour les professeurs d'EPS (+3,6%) mais elle concerne aussi les corps des professeurs agrégés et chaires supérieures (+1,1% par rapport à 2017-2018), les professeurs certifiés (+1,1%) et les PLP (+1,3%). En dehors des PEGC et chargés et adjoints d'enseignement, corps en extinction, seul le corps des maitres auxiliaires, qui peuvent enseigner dans les écoles, enregistre une baisse d'effectif (-1,4%).

Le nombre d'enseignants du second degré privé sous contrat est orienté à la hausse pour les 3 départements de l'académie : +0,3% dans l'Ain, +0,2% dans la Loire, +0,7% dans le Rhône. Le Rhône, qui représente 66,8% des élèves du secteur privé, regroupe 64,7% des enseignants.

[4] et [5] L'âge moyen (45,5 ans) du personnel enseignant du second degré privé est légèrement supérieur à l'âge moyen des enseignants des établissements publics (45,0 ans). Les enseignants ayant 50 ans ou plus représentent 38,6% des effectifs. Ils sont proportionnellement plus nombreux dans le département de la Loire (41,5% des effectifs). C'est dans le Rhône qu'on trouve la plus grande proportion d'enseignants ayant 35 ans ou moins, avec 20,8% des effectifs. Les effectifs des enseignants du second degré privé sont féminisés à 67,0%, davantage que dans le secteur public (60,1%).

[6] 72,7% des enseignants du second degré privé exercent dans une discipline de l'enseignement général. Les disciplines du domaine de la production ne regroupent que 9,2% des enseignants (12,8% dans le secteur public), celles des services 9,1% (6,9% dans le secteur public).

• DÉFINITIONS

PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

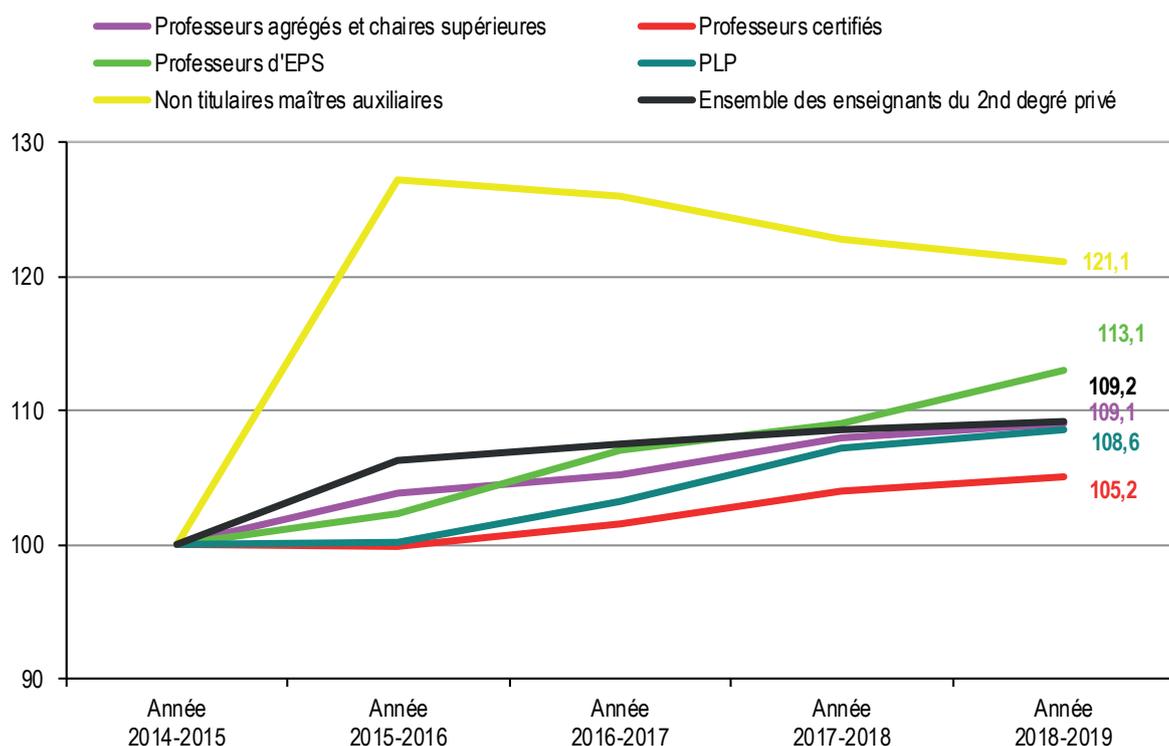
PLP : Professeur de Lycée Professionnel

EPS : Éducation Physique et Sportive

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Professeurs agrégés et chaires sup	340	353	358	367	371
Professeurs certifiés	3 397	3 396	3 450	3 534	3 573
Professeurs d'EPS	383	392	410	418	433
Chargés et Adjoints d'enseignement	76	61	52	44	36
PEGC	2	2	2	1	1
PLP	708	710	731	759	769
Maîtres auxiliaires	1 461	1 860	1 841	1 794	1 769
TOTAL	6 367	6 774	6 844	6 917	6 952

[2] ÉVOLUTION PAR CORPS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2014-2015)



[3] ÉVOLUTION PAR DÉPARTEMENT DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Ain	652	730	747	749	751
Loire	1 594	1 676	1 686	1 697	1 700
Rhône	4 121	4 368	4 411	4 471	4 501
ACADÉMIE	6 367	6 774	6 844	6 917	6 952

[4] LES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ EN 2018-2019

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Part des femmes	67,0%	70,7%	67,7%	66,1%
Âge moyen	45,5	44,8	46,2	45,4
% 35 ans ou moins	20,0%	20,5%	17,6%	20,8%
% 50 ans et plus	38,6%	34,6%	41,5%	38,1%
% Temps partiel	6,8%	6,7%	7,8%	6,4%

[5] PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT EN 2017-2018

Nombre de personnes : 6 952

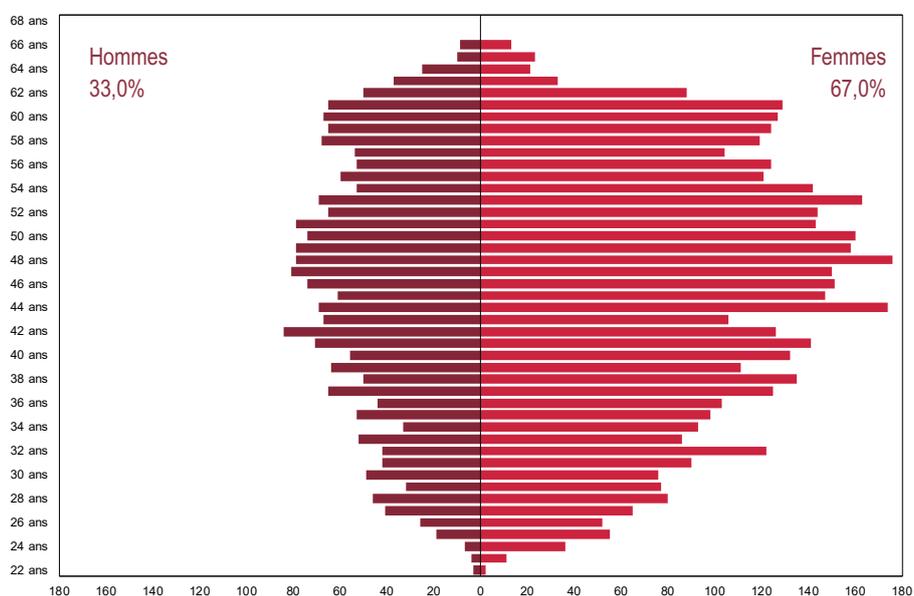
% Femmes : 67,0%

% Hommes : 33,0%

Âge moyen : 45,5

50 et plus : 38,6%

35 ans ou moins : 20,0%



[6] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2018-2019

	Collèges (yc SEGPA)	Lycées (yc SEP)	LP	Autres	TOTAL	Part des femmes	Part des 35 ans et moins	Part des 50 ans et plus
Disciplines générales								
Philosophie		77	1		78	48,7 %	21,8 %	30,8 %
Lettres	551	231	234	3	1 019	81,4 %	19,2 %	34,7 %
Langues vivantes	683	394	3	4	1 084	86,2 %	20,3 %	40,2 %
Histoire-Géographie	347	158		2	507	54,2 %	22,3 %	39,4 %
Sciences économiques et sociales		102	1		103	48,5 %	15,5 %	39,8 %
Mathématiques	418	276	113	2	809	58,1 %	17,9 %	40,0 %
Physique-Chimie	151	218	2		371	49,6 %	17,3 %	34,0 %
Biologie-Géologie	198	128	2	1	329	72,9 %	25,5 %	38,9 %
Education musicale	112	3			115	47,0 %	13,0 %	42,6 %
Arts plastiques	113	10		1	124	75,0 %	17,7 %	40,3 %
Education physique et sportive	377	74	61	2	514	43,2 %	30,0 %	30,5 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	2 950	1 671	417	15	5 053	67,1%	20,7%	37,4%
Domaines de la production								
Technologie	178	77	3	2	260	22,7 %	7,3 %	58,5 %
Encadrement des ateliers : industrie		3	22		25	56,0 %	8,0 %	68,0 %
Génie industriel			37		37	18,9 %	18,9 %	37,8 %
Génie chimique		1	1		2	50,0 %		100,0 %
Génie civil			9		9	11,1 %	44,4 %	22,2 %
Génie thermique			17		17	5,9 %		29,4 %
Sciences techniques industrielles		16			16	12,5 %		62,5 %
Génie mécanique		1	38		39	7,7 %	10,3 %	23,1 %
Génie électrique		1	50		51	7,8 %	9,8 %	43,1 %
Métiers des arts appliqués		5	49		54	74,1 %	5,6 %	59,3 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	1	18	1		20	85,0 %	5,0 %	55,0 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	3	31	60	2	96	94,8 %	21,9 %	51,0 %
Hôtellerie : techniques culinaires		12	3		15	20,0 %		40,0 %
TOTAL DOMAINES DE LA PRODUCTION	182	165	290	4	641	37,9%	10,3%	51,6%
Domaines des services								
Encadrement des ateliers : services		4	3		7	42,9 %		57,1 %
Industries graphiques			5		5	60,0 %		60,0 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques			19		19	68,4 %	10,5 %	42,1 %
Paramédical, social et soins personnels		41	88		129	88,4 %	17,8 %	39,5 %
Economie et gestion		224	228		452	69,9 %	7,5 %	57,5 %
Hôtellerie : services. tourisme	1	20	3		24	50,0 %	8,3 %	41,7 %
TOTAL DOMAINES DES SERVICES	1	289	346		636	72,5%	9,6%	52,8%
Autres disciplines (non spécialisées) *	95	51	35	441	622	90,5%	35,2%	20,1%
ENSEMBLE	3 228	2 176	1 088	460	6 952	67,0%	20,0%	38,6%

* documentation, orientation, langue des signes

*** Secret statistique (effectif <3)

4. PERSONNEL DIEO (DIRECTION - INSPECTION - ÉDUCATION - ORIENTATION)

4.1 Le personnel de direction

Les personnels de direction ont vocation à occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint, principalement en collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel. Ils dirigent l'établissement en qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'Éducation nationale (IA-DASEN).

Après 2 années de diminution, les effectifs de personnels de direction sont en augmentation en 2018-2019 (+20 personnes) et s'établissent à 589 personnes dans l'académie. Les effectifs dénombrés ici n'intègrent pas les personnels faisant fonction. Les femmes sont de plus en plus nombreuses et représentent désormais 55,5% des personnels de direction. L'âge moyen est stable, à 51,1ans pour 2018-2019.

4.2 Le personnel d'inspection

Le personnel d'inspection est composé des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN). Ils assurent quatre missions fondamentales : une mission d'impulsion, une mission d'évaluation des politiques ou des organismes éducatifs et du fonctionnement des établissements scolaires, une mission d'inspection des personnels enseignants et une mission d'animation pédagogique.

Le corps des IEN est composé des IEN du 1^{er} degré qui ont, pour la majorité, la responsabilité d'une circonscription sous l'autorité du directeur académique des services de l'Éducation nationale, des IEN-IO chargés de l'information et de l'orientation (un dans l'Ain, un dans la Loire et deux dans le Rhône) et des IEN de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui sont compétents pour les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel.

Les effectifs continuent de croître sur un rythme similaire à celui des dernières années, et l'académie compte 3 inspecteurs de plus à la rentrée 2018, soit 156 au total. Leur âge moyen est de 54,6 ans. La fonction reste sous-féminisée, avec 47,4% de femmes.

4.3 Le personnel d'éducation

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) participent aux activités éducatives du second degré. Les fonctions exercées, sous la responsabilité du chef d'établissement, se situent dans le cadre général de la vie scolaire. Leurs responsabilités sont réparties principalement dans les trois domaines suivants : le fonctionnement de l'établissement, la collaboration avec le personnel enseignant et l'animation éducative.

L'effectif des personnels d'éducation est relativement stable, soit un total pour l'académie de 534 personnes. Le corps compte 74,5% de femmes et affiche un âge moyen de 47,1 ans.

4.4 Le personnel d'orientation

Le personnel d'orientation est composé de psychologues de l'Éducation nationale et des directeurs de centres d'information et d'orientation (DCIO). Les premiers exercent leurs missions sous l'autorité des seconds. Ils assurent l'information des élèves et de leurs familles, participent à l'élaboration ainsi qu'à la réalisation des projets scolaires, universitaires et professionnels des élèves. Ils sont affectés en CIO mais peuvent également être affectés dans les divers services du ministère en charge de l'éducation nationale et dans les établissements publics qui en relèvent.

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'Éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'Éducation nationale a été créé à la rentrée 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Qu'il soit issu de la spécialité «éducation, développement et apprentissages» pour exercer à l'école et en Rased ou de la spécialité «éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle» pour travailler en CIO, en collège ou en lycée, le psychologue de l'Éducation nationale contribue au parcours de réussite des élèves. Il exerce auprès d'écoliers, de collégiens, de lycéens ou d'étudiants en fonction de sa spécialité.

A la rentrée 2018-2019 les effectifs ont baissé de 4 personnes par rapport à 2017-2018, soit un total de 351 personnes. Il n'est pas possible de faire de comparaisons avec les années antérieures à 2017 car la définition du personnel d'orientation a changé. Le personnel est très féminisé (86,6%) et la moyenne d'âge est de 48,4 ans.

• DÉFINITIONS

DIEO : Personnels de Direction, d'Inspection, d'Éducation et d'Orientation

IPR : Inspecteur Pédagogique Régional

IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale

COP : Conseiller d'Orientation Psychologue

CPE : Conseiller Principal d'Éducation

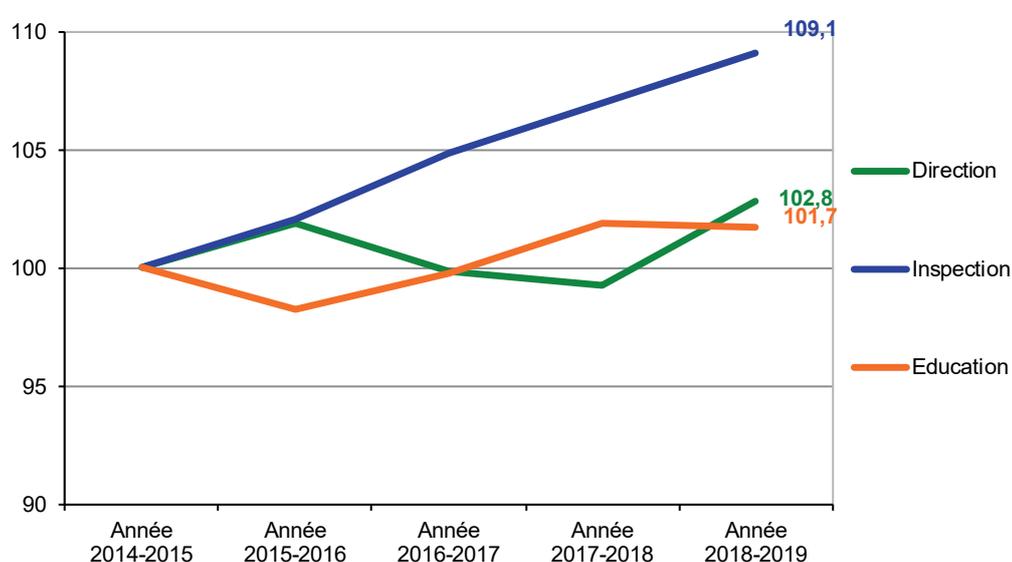
DCIO : Directeur de Centre d'Information et d'Orientation

[1] ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Direction	573	584	572	569	589
Inspection	143	146	150	153	156
Education	525	516	524	535	534
Orientation/Psychologue	161*	151*	147*	355	351

* Changement de champ en 2017-2018

[2] ÉVOLUTION DU PERSONNEL DIEO (BASE 100 EN 2014-2015)



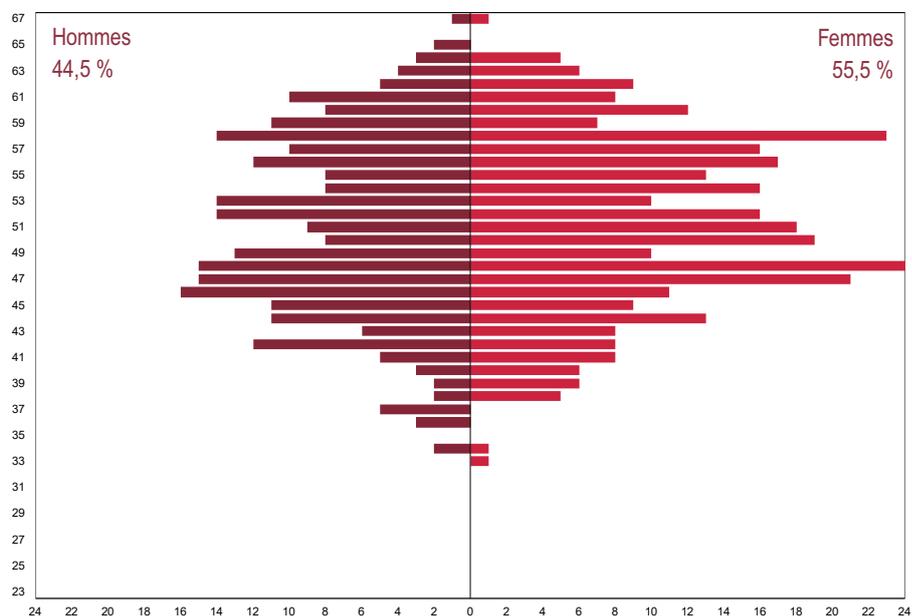
[3] CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL DIEO EN 2018-2019

	Direction	Inspection	Éducation	PsyEN
Effectif	589	156	534	351
Âge moyen	51,1	54,6	47,1	48,4
Part des 35 ans et moins	0,7 %	0,0 %	14,2 %	13,4 %
Part des 50 ans et plus	57,2 %	79,5 %	43,4 %	49,9 %
Part des femmes	55,5 %	47,4 %	74,5 %	86,6 %
Part du Temps partiel	0,2 %	0,0 %	6,0 %	7,4 %

[4] PERSONNELS DIEO EN 2017-2018

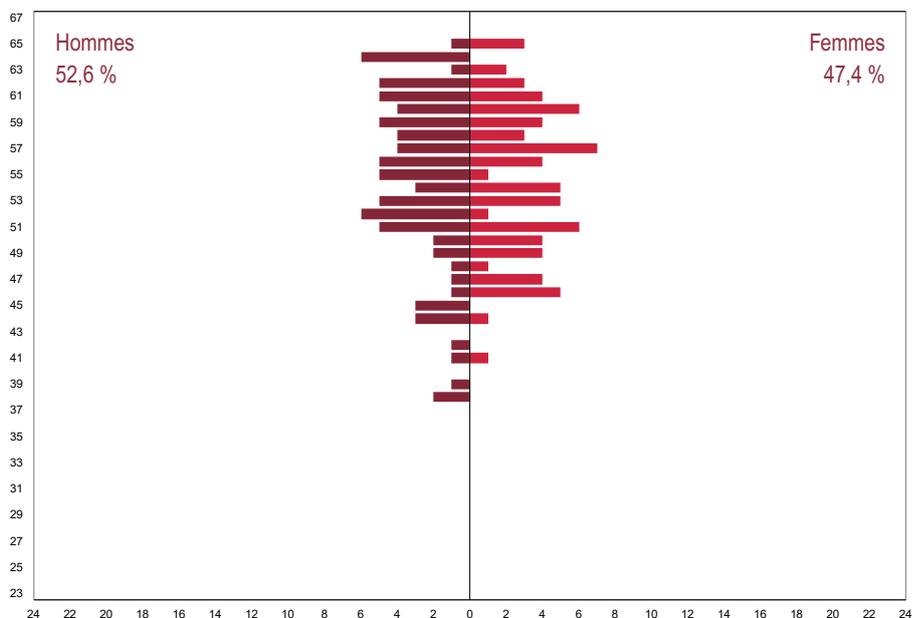
DIRECTION

Nombre de personnes : 589
 Âge moyen : 51,1
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,7%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 57,2%



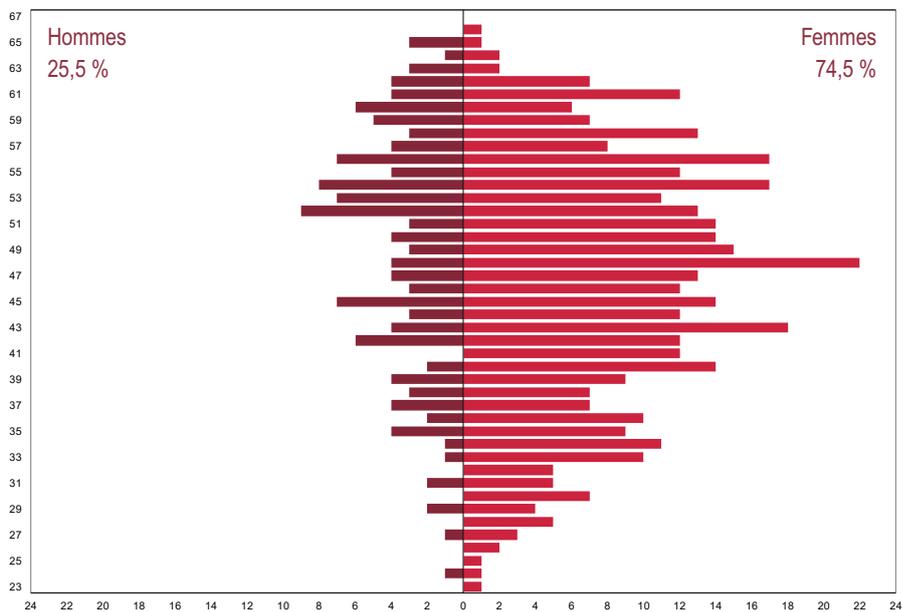
INSPECTION

Nombre de personnes : 156
 Âge moyen : 54,6
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,0%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 79,5%



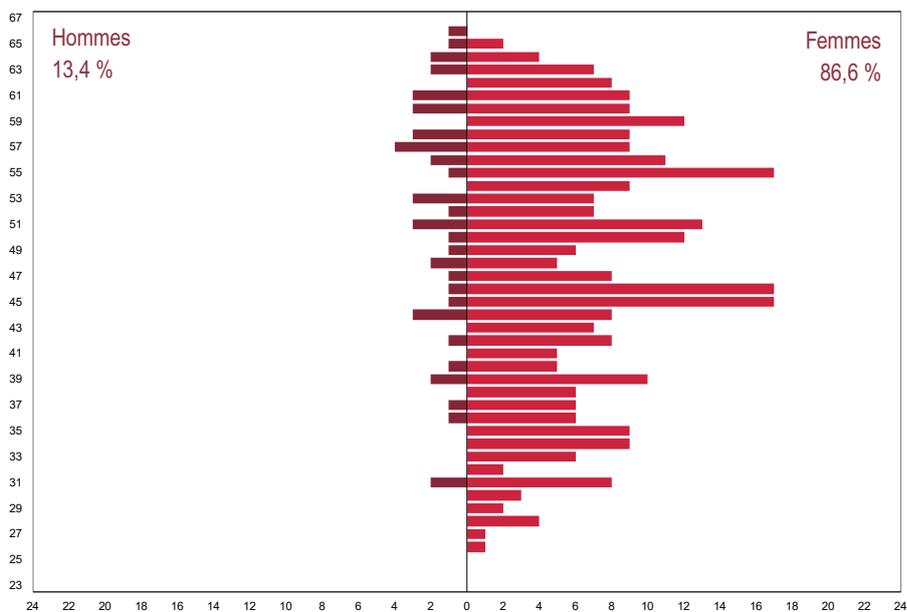
ÉDUCATION

Nombre de personnes : 534
 Âge moyen : 47,1
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,2%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 43,4%



ORIENTATION

Nombre de personnes : 351
 Âge moyen : 48,4
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 13,4%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 49,9%



5. PERSONNEL IATSS (TITULAIRES, STAGIAIRES ET NON TITULAIRES)

[1] À la date du 15 janvier 2019, on dénombre 3 330 personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, sociaux et de santé (IATSS). Il s'agit des personnels affectés en services académiques et en établissements hors les personnels dont la gestion est décentralisée dans les collectivités territoriales. Après une période de progression jusqu'en 2016-2017 et une stabilisation en 2017-2018, le nombre de personnels IATSS est en baisse en 2018-2019 (- 119 personnes, soit -3,5%).

La catégorie A regroupe 25,2% du personnel IATSS et est stable en 2018-2019 (5 personnes de moins).

Les effectifs des personnels de catégorie B, sont stables également (-1 personne) et représentent 23,0% du personnel IATSS.

La catégorie C correspond à 37,8% du personnel IATSS et est en baisse cette année, avec 16 personnes de moins que l'année précédente (-1,3%).

Les agents non titulaires représentent 14,0% du personnel IATSS et sont essentiellement recrutés pour effectuer des remplacements sur postes vacants. Pendant 4 années, cette proportion a été en progression : de 10,6% en 2013-2014, on a atteint 16,3% en 2017-2018. En 2018-2019, c'est la catégorie de personnels IATSS dont les effectifs ont le plus diminué (-97 personnes, soit -17,3%). Leur nombre évolue en fonction des recrutements aux concours, des détachements, des disponibilités et des congés parentaux.

[2] La répartition par département est la suivante : 16,4% dans le département de l'Ain, 20,1% dans le département de la Loire et 63,5% dans le département du Rhône. La part importante du département du Rhône s'explique par la présence d'un plus grand nombre de services, notamment le rectorat. Tous les départements connaissent une baisse des effectifs en 2018-2019, un peu plus forte dans le Rhône (-3,9%).

[3] Les personnels IATSS sont répartis en quatre filières professionnelles :

- la majorité (67,4%) constitue la filière administrative, exerçant son activité dans les établissements du second degré public, dans les services académiques ou dans d'autres types de structures tels que le CFA, Greta, etc..
- 12,4% des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation). Les personnels de la filière laboratoire ont été fusionnés avec la filière technique depuis 2012-2013.
- 18,6% des effectifs sont employés dans la filière santé-sociale. Il s'agit des médecins, infirmiers et assistants sociaux qui exercent dans les établissements publics locaux d'enseignement du second degré (EPL) et les services académiques. On peut noter que cette filière est relativement préservée : elle a vu ses effectifs s'accroître en 2017-2018 et est moins impactée par la baisse en 2018-19.
- la filière ouvrière ne correspond plus qu'à 0,3% des effectifs, suite à la décentralisation de la gestion d'une grande partie des TOS. Cette catégorie de personnel est implantée dans les services académiques.
- 1,4% des effectifs représente la filière apprenti professeur

• DÉFINITIONS

ITRF : Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation

IATSS : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé

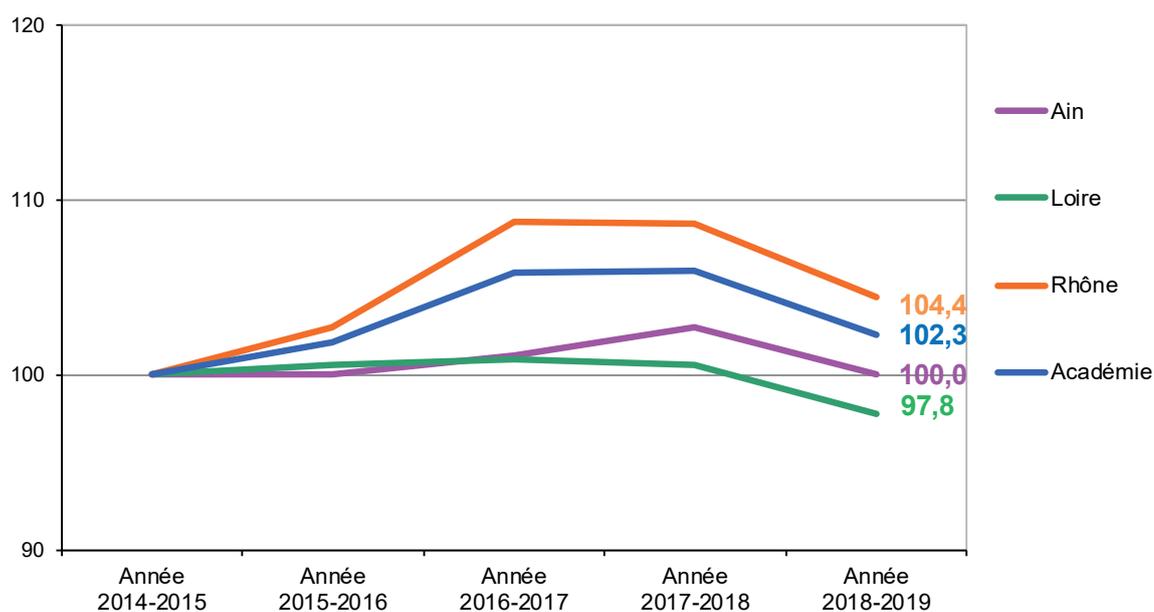
[1] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATSS PAR CATÉGORIE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Non titulaires	TOTAL
Année 2014-2015	831	748	1 311	366	3 256
Année 2015-2016	839	754	1 306	416	3 315
Année 2016-2017	848	750	1 283	564	3 445
Année 2017-2018	845	767	1 275	562	3 449
Année 2018-2019	840	766	1 259	465	3 330

[2] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATSS PAR DÉPARTEMENT

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Ain	547	547	553	562	547
Loire	685	689	691	689	670
Rhône	2 024	2 079	2 201	2 198	2 113
Académie	3 256	3 315	3 445	3 449	3 330

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS IATSS (BASE 100)



[3] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATSS PAR FILIÈRE ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2018-2019

	Etablissements du 2 nd degré	Services académiques	Autres*	TOTAL ACADEMIE
Filière administrative	1 365	860	19	2 244
Filière technique	285	127	1	413
Filière santé-sociale	386	232		618
Filière ouvrière		10		10
Filière apprenti professeur		45		45
TOTAL	2 036	1 274	20	3 330

[4] La catégorie A du personnel IATSS est composée principalement d'attachés d'administration de l'Etat (44,0%), mais aussi d'infirmiers (41,1%). La catégorie A affiche globalement la part de femmes la moins forte du personnel IATSS (76,3%), avec cependant des écarts très importants entre les personnels médicaux et sociaux (94,3% de femmes) et d'autres corps (par exemple, les IGR et les ASI : 28,6% et 25,0%). L'âge moyen y est plus élevé (50,3 ans) que dans les catégories B et C.

La catégorie B du personnel IATSS est composée à 73,0% de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES) et à 18,5% d'assistants de service social. Ces derniers exercent plus fréquemment à temps partiel (31,1%).

Dans la catégorie C, les adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sont les personnels les plus nombreux, avec 1 012 personnes (soit 80,4% du personnel de catégorie C). Viennent ensuite les adjoints de recherche et de formation (19,1%) et quelques adjoints techniques des établissements d'enseignement (0,6%). Le taux de féminisation est plus fort dans cette catégorie (88,3%).

La population des non titulaires est plus jeune (38,9 ans d'âge moyen) et très féminisée (83,9 % de femmes).

Le taux de féminisation de l'ensemble des personnels IATSS (83,5%) est stable. C'est dans la filière médico-sociale que la part des femmes est la plus importante : 94,5%.

• DÉFINITIONS

CROUS : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

EPLE : Établissement Public Local d'Enseignement

ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions

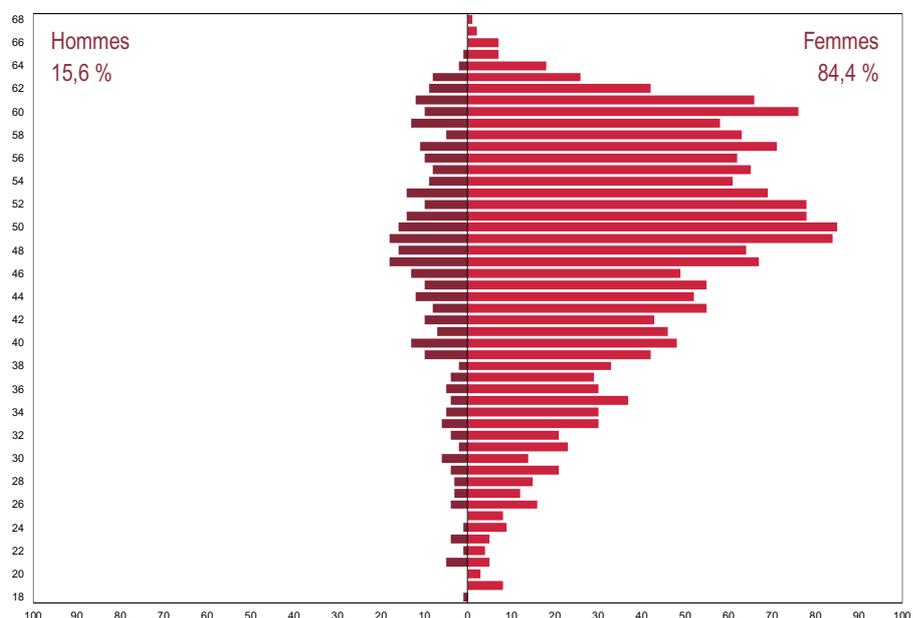
[4] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATSS PAR CORPS EN 2017-2018

	Académie	Ain	Loire	Rhône	Part des femmes	Part du temps partiel	Âge moyen	
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Catégorie A							
	Administrateurs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	12	1	1	10	16,7 %	57,6	
	Attachés d'administration de l'Etat	370	57	68	245	63,5 %	10,0 %	49,2
	Conseillers techniques des services sociaux	15	2	3	10	93,3 %		50,8
	Médecins, médecins-conseillers techniques	40	3	9	28	100,0 %	30,0 %	57,2
	Ingénieurs de recherche	7			7	28,6 %	14,3 %	52,3
	Ingénieurs d'étude	34			34	52,9 %	26,5 %	45,8
	Assistants ingénieur	8		1	7	25,0 %	25,0 %	49,3
	Infirmiers	345	70	89	186	93,6 %	40,0 %	50,7
	Autres corps	9	1	1	7	55,6 %	11,1 %	55,0
	SOUS-TOTAL	840	134	172	534	76,3 %	23,8 %	50,3
	Catégorie B							
	Secrétaires administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	559	95	127	337	84,4 %	23,6 %	49,5
	Assistants de service social	142	30	35	77	95,8 %	33,1 %	44,8
	Techniciens de recherche et formation	65	6	11	48	47,7 %	13,8 %	50,5
	SOUS-TOTAL	766	131	173	462	83,4 %	24,5 %	48,7
	Catégorie C							
	Adjoints administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	1 012	173	207	632	91,7 %	20,7 %	49,0
	Adjoints techniques des établissements d'enseignement	7			7	57,1 %	14,3 %	52,0
Adjoints de recherche et formation	240	35	64	141	75,0 %	24,2 %	49,1	
SOUS-TOTAL	1 259	208	271	780	88,3 %	21,3 %	49,1	
SOUS-TOTAL TITULAIRES	2 865	473	616	1 776	83,5%	22,9%	49,3	
NON TITULAIRES	Contractuels	292	57	36	199	85,3 %	3,8 %	43,7
	Personnels de santé contractuels	76	17	18	41	93,4 %	1,3 %	40,8
	Apprentis	97			97	72,2 %		22,9
	SOUS-TOTAL NON TITULAIRES	465	74	54	337	83,9%	2,6%	38,9
TOTAL GLOBAL	3 330	547	670	2 113	83,5%	20,1%	47,9	

[5] PERSONNELS IATSS EN 2018-2019

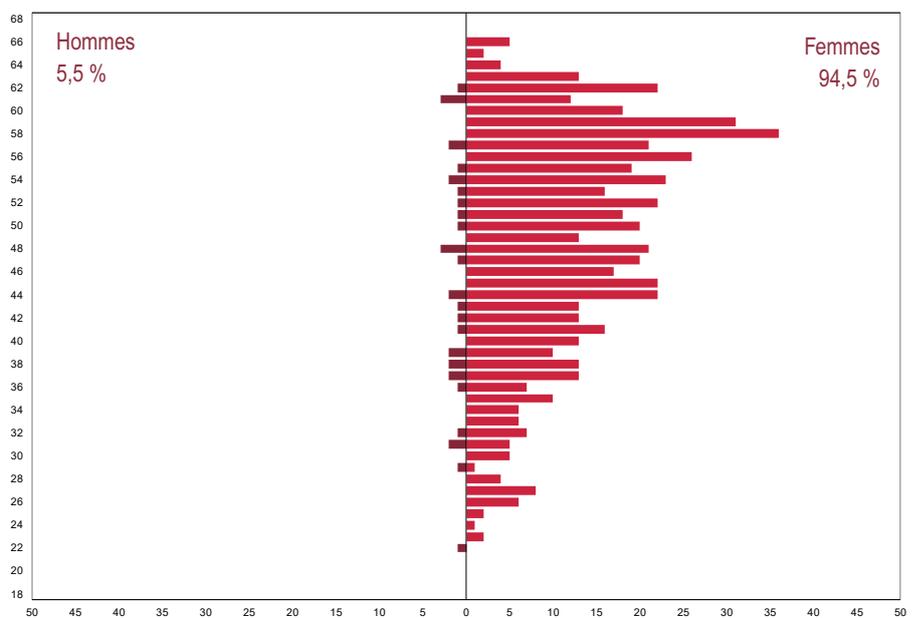
FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Nombre de personnes : 2 244
 Âge moyen : 47,8
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,0%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 48,4%



FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

Nombre de personnes : 618
 Âge moyen : 48,8
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 11,0%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 51,9%



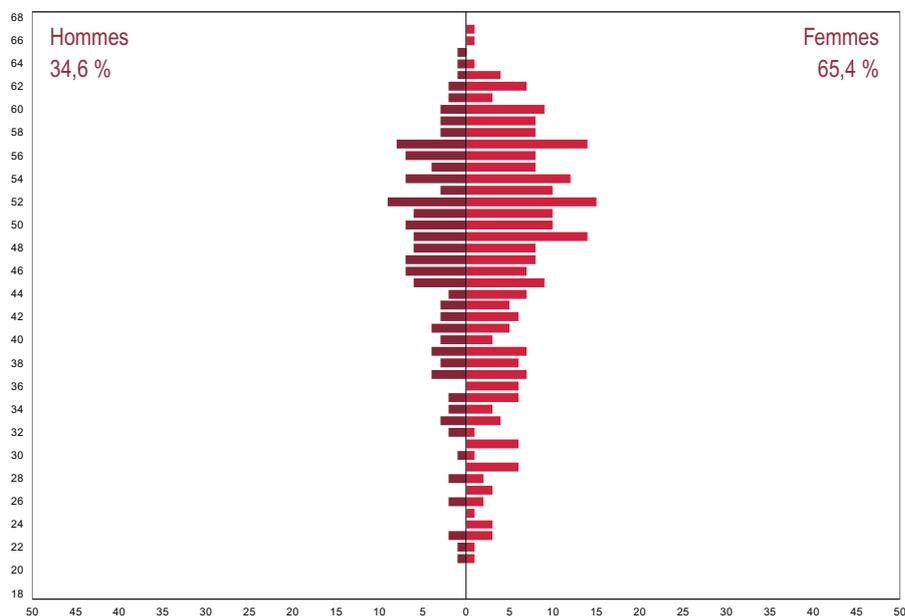
FILIÈRE TECHNIQUE

Nombre de personnes : 413

Âge moyen : 47,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,8%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 47,5%



— PARTIE 2

CARRIÈRE ET MOBILITÉ

1. CONCOURS DE LA SESSION 2019

1.1 Concours d'accès au corps de professeur des écoles

[1] Dans l'académie, la session 2019 du concours de professeurs des écoles a connu cette année encore une forte hausse du nombre de candidats, avec 596 inscrits de plus qu'à la session 2018.

Sur les 4 256 inscrits au concours externe public, 1 842 se sont présentés à la première épreuve, 678 ont été admissibles et 423 ont été admis soit un taux de réussite (admis/présents) de 23,0% (31,2% au niveau national). Le nombre de postes ouverts étant en diminution d'environ un tiers à la session 2019, le taux d'admission est mécaniquement moins élevé que l'an dernier (-15,6 points). 84,4% des candidats à ce concours sont des femmes; leur taux de réussite (23,4 %) est supérieur à celui des hommes (20,4%).

Le taux de réussite du concours externe privé est pour sa part de 25,2 %, soit 60 admis. Ce taux est en légère augmentation (+ 3,5 points par rapport à la session 2018) du fait d'un nombre de postes ouverts en progression de 25,0%. Il est de 27,0 % au niveau national.

18 personnes ont été admises dans l'académie au titre du troisième concours public de professeurs des écoles. Cette voie est ouverte aux personnes justifiant d'une activité professionnelle de plus de 5 ans dans le cadre d'un contrat de droit privé. Le nombre de postes ouverts à ce concours était inférieur en 2019 à ceux des années précédentes.

Enfin, 9 personnes ont été admises au second concours interne public. Ce concours est ouvert aux personnes qui ont déjà travaillé dans la fonction publique, qui peuvent justifier de trois ans d'expérience dans un service public et qui détiennent une licence (ou équivalent).

1.2. Concours d'accès aux corps d'enseignants du second degré public

[2] Dans l'académie, au CAPES 2019 de l'enseignement public, 1 951 candidats se sont inscrits au concours externe, 347 au concours interne et 177 au troisième concours, soit une baisse globale de 11,4% par rapport à 2018. Le nombre de candidats présents est en revanche en hausse de 50%, pour un recrutement en légère progression d'une quinzaine de personnes. Le taux de réussite s'établit ainsi à 21,2% en externe, en net repli par rapport à 2018. Il est à présent inférieur à la moyenne nationale (27,2%). Le CAPEPS présente un taux de réussite de 15,9% en externe et 9,3% en interne, avec un nombre de candidats présents à l'examen en progression comme pour le CAPES.

Cette année encore, le taux de réussite de l'agrégation est en baisse : 18,5% pour l'agrégation externe (-11,2 points) et 8,3% pour l'agrégation interne (-2 points). Le nombre de candidats présents était en effet en forte progression (+58%).

Les femmes ont souvent un taux de réussite nettement supérieur aux hommes pour ces différents concours, sauf pour l'agrégation.

[3] En ce qui concerne les concours de l'enseignement technologique, 9,1% des candidats présents ont été reçus au CAPET externe, 6,1% au 3^{ème} concours du CAPET et 9,0% au concours interne. Ces taux de réussite sont en baisse en 2019, en raison d'un nombre de candidats présents à l'examen en très forte progression, et à présent très au-dessous des moyennes nationales.

Il en est de même pour les concours de l'enseignement professionnel, avec un nombre de candidats présents en forte hausse, en particulier pour le CAPLP externe. Les taux de réussite sont à présent inférieurs à ceux des niveaux nationaux : 11,2% pour le CAPLP externe et 11,5% pour le CAPLP interne. Le 3^{ème} concours du CAPLP n'a pas permis de recrutement.

[1] CONCOURS D'ACCÈS AU CORPS DE PROFESSEUR DES ÉCOLES - SESSION 2019

	Nombre de postes	Inscrits	Présents à la 1 ^{re} épreuve	Admissibles	Admis	Admis / Présents
Concours externe public		4 256	1 842	678	423	23,0%
dont femmes	423	3 592	1577	574	369	23,4%
dont hommes		664	265	104	54	20,4%
Concours externe privé		694	240	96	60	25,2%
dont femmes	60	635	218	89	56	25,9%
dont hommes		59	22	7	4	18,2%
3^{ème} concours		573	157	29	18	11,5%
dont femmes	18	453	125	26	17	13,6%
dont hommes		120	32	3	1	3,1%
2nd concours interne		213	53	15	9	17,0%
dont femmes	9	179	46	13	7	15,2%
dont hommes		34	7	2	2	28,6%
TOTAL	510	5 736	2 292	818	510	22,3%

[2] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL - SESSION 2019

	Agrégation externe spéciale	Agrégation externe	Agrégation Interne	CAPES externe	CAPES interne	CAPES 3ème concours	CAPEPS externe	CAPEPS interne
Inscrits	65	1 220	698	1 951	347	177	368	54
dont femmes	29	631	407	1143	217	109	99	13
dont hommes	36	589	291	808	130	68	269	41
Présents	65	1 202	696	1 904	343	175	365	54
dont femmes	29	625	407	1111	214	107	99	13
dont hommes	36	577	289	793	129	68	266	41
Admis	6	222	58	404	42	23	58	5
dont femmes	3	110	32	258	27	10	22	1
dont hommes	3	112	26	146	15	13	36	4
Admis/Présents	9,2%	18,5%	8,3%	21,2%	12,2%	13,1%	15,9%	9,3%
dont femmes	10,3%	17,6%	7,9%	23,2%	12,6%	9,3%	22,2%	7,7%
dont hommes	8,3%	19,4%	9,0%	18,4%	11,6%	19,1%	13,5%	9,8%
National	9,5%	16,2%	10,2%	27,2%	23,3%	29,4%	15,4%	9,7%

[3] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL - SESSION 2019

	Enseignement technologique			Enseignement professionnel			
	CAPET externe	3 ^e concours du CAPET	CAPET interne	CAPLP externe	3 ^e concours du CAPLP	CAPLP interne	
Inscrits	332	49	78	608	35	132	
dont femmes	183	25	33	317	14	65	
dont hommes	149	24	45	291	21	67	
Présents	320	49	78	598	33	130	
dont femmes	179	25	33	310	14	64	
dont hommes	141	24	45	288	19	66	
Admis	29	3	7	67	0	15	
dont femmes	15	0	3	34	0	4	
dont hommes	14	3	4	33	0	11	
Admis/Présents	9,1%	6,1%	9,0%	11,2%	0,0%	11,5%	
dont femmes	8,4%	0,0%	9,1%	11,0%	0,0%	6,3%	
dont hommes	9,9%	12,5%	8,9%	11,5%	0,0%	16,7%	
National	21,2%	22,7%	23,6%	17,3%	25,0%	12,5%	

[4] Aux concours du secteur privé pour l'enseignement général, les taux de réussite s'élèvent à 15,0% pour le CAFEP (en forte baisse par rapport à la session 2018, du fait d'un nombre plus important de candidats présents à l'examen) et 26,3% en 2019 pour le CAER. Le 3e CAFEP est une voie beaucoup plus restreinte (5,1 % d'admis).

Le CAFEP EPS affiche un taux de réussite de 11,8% tandis qu'au CAER EPS, 27,8% des candidats ont été admis, soit des taux assez proches des moyennes nationales.

[5] Parmi les concours de l'enseignement technologique du secteur privé, le CAFEP-CAPET affiche un taux de réussite de 3,8%, en diminution par rapport à en 2018 du fait d'un nombre de candidats présents plus important. Sur 33 candidats présents au CAER-CAPET, un seul a été admis.

Pour les concours de l'enseignement professionnel, les taux de réussite enregistrés pour le CAPLP externe et interne sont respectivement de 6,3% et 22,5%, avec là encore des nombres de candidats présents en nette progression.

• DÉFINITIONS

CAPES : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré

CAPEPS : Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive

CAPET : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique

CAPLP : Certificat d'Aptitude au Professorat de Lycée Professionnel

CAFEP : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Enseignement dans les établissements Privés du second degré sous contrat.

Il s'agit d'un concours externe.

CAER : Concours d'accès à l'échelle de rémunération. Il s'agit d'un concours interne.

[4] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL - SESSION 2019

	CAFEP - CAPES	CAER - CAPES	3 ^{ème} CAFEP - CAPES	CAFEP - CAPEPS	CAER - CAPEPS	CAER - Agrégation
Inscrits	520	238	59	86	36	169
dont femmes	319	163	41	34	7	95
dont hommes	201	75	18	52	29	74
Présents	514	236	59	85	36	169
dont femmes	317	162	41	33	7	95
dont hommes	197	74	18	52	29	74
Admis	77	62	3	10	10	17
dont femmes	55	45	1	2	3	11
dont hommes	22	17	2	8	7	6
Admis/Présents	15,0%	26,3%	5,1%	11,8%	27,8%	10,1%
dont femmes	17,4%	27,8%	2,4%	6,1%	42,9%	11,6%
dont hommes	11,2%	23,0%	11,1%	15,4%	24,1%	8,1%
National	21,20%	34,5%	9,6%	12,0%	30,2%	9,2%

[5] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL - SESSION 2019

	Enseignement technologique		Enseignement professionnel	
	CAFEP - CAPET	CAER - CAPET	CAFEP - CAPLP	CAER - CAPLP
Inscrits	80	34	177	84
dont femmes	40	8	112	49
dont hommes	40	26	65	35
Présents	80	33	175	80
dont femmes	40	8	111	46
dont hommes	40	25	64	34
Admis	3	1	11	18
dont femmes	2	0	10	13
dont hommes	1	1	1	5
Admis/Présents	3,8%	3,0%	6,3%	22,5%
dont femmes	5,0%	0%	9,0%	28%
dont hommes	2,5%	4%	1,6%	15%
National	10,5%	18,6%	18,10%	31,0%

1.3. Concours de recrutement de personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

[6] En 2019, les taux de réussite au concours externe d'accès aux corps des personnels d'éducation et d'orientation sont moins importants que ceux de l'année 2018, avec respectivement 4,7% et 12,5% des candidats présents admis; il en va de même pour le nombre d'admis. L'augmentation sensible du nombre de candidats présents à l'examen explique cette baisse des taux de réussite.

Au concours interne de CPE, seul 3 candidats ont été admis, sur les 136 qui ont présenté un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), avec un taux de réussite en baisse lié à la progression du nombre de dossiers déposés pour un faible nombre de postes ouverts.

1 seul candidat a été admis au concours interne d'accès au corps de psychologue de l'éducation nationale.

A noter que 78,4% des candidats inscrits aux concours de personnel d'éducation et d'orientation sont des femmes, et qu'elles représentent 93,3% des admis.

[7] 38 candidats ont été recrutés en tant que personnel de direction par voie de concours en 2019. Le taux de réussite s'élève à 22,1% des candidats présents, taux en baisse par rapport à la session 2018, tout comme le taux au niveau national, en lien avec un nombre de candidats en hausse dans l'académie.

Le nombre de candidats admis au concours d'accès au corps des personnels d'inspection à la session 2018 est peu élevé : 8 IEN et 3 IA-IPR, soit un volume en hausse pour les IEN (3 ont été recrutés en 2017. À noter que les 53 candidats inscrits se sont présentés aux épreuves écrites, et que leur nombre continue de progresser sensiblement en 2019.

[6] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS DE PERSONNEL D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION SESSION 2019

	EDUCATION		ORIENTATION	
	CPE externe	CPE interne	Psy EN externe	Psy EN interne
Inscrits	344	136	80	19
dont femmes	260	101	75	18
dont hommes	84	35	5	1
Présents	343	136	80	19
dont femmes	260	101	75	18
dont hommes	83	35	5	1
Admis	16	3	10	1
dont femmes	15	3	9	1
dont hommes	1	0	1	0
Admis/Présents	4,7%	2,2%	12,5%	5,3%
dont femmes	5,8%	3,0%	12,0%	5,6%
dont hommes	1,2%	0,0%	20,0%	0,0%
National	9,2%	4,3%	24,4%	19,2%

[7] CONCOURS D'ACCÈS AU CORPS DE PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION SESSION 2019

	Direction	Inspection		
		IA-IPR	IEN	Total
Inscrits	173	13	40	53
dont femmes	95	6	25	31
dont hommes	78	7	15	22
Présents	172	13	40	53
dont femmes	95	6	25	31
dont hommes	77	7	15	22
Admis	38	3	8	11
dont femmes	27	1	6	7
dont hommes	11	2	2	4
Taux d'admis	22,1%	23,1%	20,0%	20,8%
dont femmes	28,4%	16,7%	24,0%	22,6%
dont hommes	14,3%	28,6%	13,3%	18,2%
National	19,3%	24,2%	15,8%	

1.4. Concours de recrutement de personnels ATSS

[8] Les données de ce tableau concernent le recrutement en interne et en externe des personnels des filières administrative et médico-sociale, y compris les examens professionnels pour la filière administrative.

Les concours communs (communs à plusieurs ministères) ont permis le recrutement de 116 personnes : 78 en tant que secrétaire administratif classe normale (dont 24 pour le ministère de l'éducation nationale) et 38 en tant qu'adjoint principal 2ème classe dont 33 pour l'éducation nationale. Ces concours, et plus particulièrement les concours externes, sont plutôt sélectifs avec des taux d'admis de moins de 20%.

Complémentairement à ces concours, sont organisés des concours académiques de SAENES classe supérieure et des examens professionnels de SAENES classes supérieure et exceptionnelle. Ce sont ainsi 20 personnes qui ont été admises sur 283 candidats présents, soit un taux de réussite global de 7,1%.

[9] Le recrutement d'un seul adjoint technique de recherche et formation de la branche professionnelle B (Sciences chimiques et Sciences des matériaux) a eu lieu pour cette année-2018-2019. Seuls 2 candidats se sont présentés à l'examen.

[10] Sur les 222 non titulaires qui se sont présentés aux concours externes de la filière administrative, 19 candidats, soit 8,6%, ont été admis. Aux concours internes, le taux de réussite en 2019 est moins élevé (4,7%), alors que c'était l'inverse habituellement.

[8] CONCOURS DU PERSONNEL ATSS : FILIÈRES ADMINISTRATIVE ET MÉDICO-SOCIALE SESSION 2019

		Nombre de postes	Nombre de poste Education nationale	Inscrits	Présents à la 1 ^{ère} épreuve	Admissibles	Admis	Taux d'admis
Filière administrative Concours communs	SA classe normale Concours interne	13	9	589	357	42	13	3,6%
	SA classe normale Concours externe	65	15	846	406	256	65	16,0%
	Adjoint principal 2 ^e classe Interne	18	16	354	260	71	18	6,9%
	Adjoint principal 2 ^e classe Externe	20	17	905	481	87	20	4,2%
Filière administrative SAENES	Examen prof. Classe supérieure	7		61	32	17	7	21,9%
	Examen prof. Classe exceptionnelle	6		52	52	16	6	11,5%
	Classe supérieure concours interne	2		245	106	8	2	1,9%
	Classe supérieure concours externe	5		319	93	18	5	5,4%
Filière médico- sociale	ASS concours externe*	6		43	29		6	20,7%
	Infirmier concours externe	10		131	88	27	10	11,4%

* Epreuve d'admission uniquement

[9] RECRUTEMENTS ITRF - SESSION 2019

Recrutements ATRF réservés BAP B	
Nombre de postes	1
Inscrits	3
Présents à l'épreuve d'admission	2
Admis	1
Taux d'admis	50,0%

[10] CONCOURS DU PERSONNEL ATSS : RÉUSSITE DES NON-TITULAIRES - SESSION 2019

		Nombre de postes	Inscrits	Présents	Admis	Taux d'admis
Filière administrative Concours communs	Adjoint administratif Concours interne	18	248	187	11	5,9%
	Adjoint administratif Concours externe	20	201	124	6	4,8%
	SA classe normale Concours interne	13	69	41	0	0,0%
	SA classe normale Concours externe	65	181	80	12	15,0%
Filière administrative SAENES	Classe supérieure concours interne	2	22	7	0	0,0%
	Classe supérieure concours externe	5	66	18	1	20,0%
Filière médico- sociale	ASS interne		non ouvert			
	ASS externe	6	19	19	5	26,3%
	Infirmier concours externe	10	31	25	5	20,0%

2. PROMOTIONS

La liste d'aptitude s'adresse au personnel titulaire de la fonction publique remplissant certaines conditions et permet le changement de corps. L'inscription sur les tableaux d'avancement concerne le personnel titulaire de la fonction publique et permet le changement de grade.

2.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] L'accès au corps de professeurs des écoles pour les instituteurs résulte d'une décision de l'IA-DASEN, prise après avis de la commission administrative paritaire départementale. Le contingent est défini par le ministère pour chacun des départements. L'académie compte 70 instituteurs parmi les 17 504 enseignants du premier degré public. Ce corps est mis en extinction depuis 1990. La liste d'aptitude du personnel enseignant du premier degré public a permis le changement de corps de 5 personnes en 2018-2019. 80% des promus sont des femmes (pour 87,1% de femmes parmi les instituteurs) et les promus avaient en moyenne 55,4 ans.

[2] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 7^{ème} échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeurs des écoles « hors classe ». 675 personnes ont été promues au grade de professeurs des écoles « hors classe » en 2018-2019 (soit 109 promotions de plus qu'en 2017-2018). 84,4% des promus sont des femmes.

A partir de 2017, un grade supplémentaire a été créé : le grade de classe exceptionnelle. Ce nouveau grade est destiné à accueillir au maximum 10% du corps des professeurs des écoles en 2023.

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en fonction du nombre total de professeurs des écoles dans le département. Son accès s'effectue à partir de deux viviers :

- Le premier vivier : Il faut avoir atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe et justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. 80% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce premier vivier.
- Le second vivier : Il faut avoir atteint le 6^{ème} échelon de la hors classe. 20% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier.

Il n'y a pas de candidature à effectuer : l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle est automatique.

279 personnes ont été promues au grade de la « Classe exceptionnelle » pour la campagne 2018-2019. L'âge moyen des promus est de 55,8 ans contre 56,6 ans en 2017-2018. La part des femmes est de 73,1% alors qu'elle n'était que de 63,0% en 2017-2018.

**[1] LISTES D'APTITUDE DU CORPS DE PROFESSEUR DES ÉCOLES PUBLIQUES EFFECTIVES
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019**

	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	1	1	100,0%	***
Loire	1	0	0,0%	***
Rhône	3	3	100,0%	56,0
ACADÉMIE	5	4	80,0%	55,4

**[2] TABLEAUX AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EFFECTIFS
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019**

	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain	143	116	81,1%	52,5
	Loire	169	138	81,7%	53,0
	Rhône	363	316	87,1%	53,0
	ACADÉMIE	675	570	84,4%	52,9
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	48	29	60,4%	56,5
	Loire	72	45	62,5%	55,0
	Rhône	159	130	81,8%	56,0
	ACADÉMIE	279	204	73,1%	55,8

2.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

[3] L'accès au corps de professeurs des écoles pour les instituteurs résulte d'une décision de l'IA-DASEN, prise après avis de la commission consultative mixte interdépartementale. Le contingent est défini par le ministère pour chacun des départements. L'académie compte 42 instituteurs parmi les 2 436 enseignants du premier degré privé. Ce corps est mis en extinction depuis 1990, mais certains enseignants maîtres suppléants ont bénéficié, entre 2008 et 2012, de dispositions relatives à la transformation de leur CDD en CDI et ont ainsi obtenu un contrat définitif dans l'échelle de rémunération des instituteurs. La liste d'aptitude du personnel enseignant du premier degré privé a permis le changement de corps de 29 personnes en 2018-2019. 89,7% des promus sont des femmes (pour 85,7% de femmes parmi les instituteurs) et les promus avaient en moyenne 48,2 ans. La Loire est le département où l'âge moyen des promus est le moins élevé (43,6 ans).

[4] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 7^{ème} échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeurs des écoles «hors classe». 101 personnes ont été promues au grade de professeurs des écoles « hors classe » pour 2018-2019. 93,1% des promus sont des femmes.

À partir de 2017, un grade supplémentaire a été créé : le grade de classe exceptionnelle. Ce nouveau grade est destiné à accueillir au maximum 10% du corps des professeurs des écoles en 2023.

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en fonction du nombre total de professeurs des écoles dans le département. Son accès s'effectue à partir de deux viviers :

- Le premier vivier : Il faut avoir atteint au moins le 3ème échelon de la hors classe et justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. 80% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce premier vivier.
- Le second vivier : Il faut avoir atteint le 6ème échelon de la hors classe. 20% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier.

Il n'y a pas de candidature à effectuer : l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle est automatique.

21 personnes ont été promues au grade de la « Classe exceptionnelle » pour la campagne 2018-2019. La part des femmes est de 71,4%. L'âge moyen des promus est plus élevé dans le privé (57,6 ans) que dans le public (55,8 ans).

**[3] LISTES D'APTITUDE DU CORPS DE PROFESSEUR DES ÉCOLES PRIVÉES EFFECTIVES
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019**

	Nombre de propositions départementales	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	4	3	3	100,0%	50,7
Loire	15	12	11	91,7%	43,6
Rhône	18	14	12	85,7%	51,6
ACADÉMIE	37	29	26	89,7%	48,2

**[4] TABLEAUX AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EFFECTIFS
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019**

		Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain	9	9	100,0%	55,1
	Loire	37	37	100,0%	55,2
	Rhône	55	48	87,3%	56,3
	ACADÉMIE	101	94	93,1%	55,8
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	0	0		
	Loire	8	5	62,5%	57,8
	Rhône	13	10	76,9%	57,5
	ACADÉMIE	21	15	71,4%	57,6

2.3 Les enseignants du 2nd degré public

[5] Le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de propositions académiques validées après avis de la commission administrative paritaire.

L'année 2018-2019 a vu la promotion de corps de 27 enseignants du second degré public (dont 15 femmes) : 18 accèdent au corps des professeurs agrégés, 8 au corps des professeurs certifiés et 1 au corps des professeurs d'EPS. Ce nombre de promus est stable par rapport à 2017-2018, où il y avait eu 28 promotions.

[6] Tout comme pour les professeurs des écoles, la classe exceptionnelle a été créée dans le cadre de l'application de l'accord PPCR au 1^{er} septembre 2017 pour les certifiés, PLP, professeurs d'EPS et agrégés. Elle permet à la fois la reconnaissance de l'exercice de fonctions durant une certaine durée et la richesse d'un parcours professionnel. Elle constitue une promotion possible en fin de carrière.

À l'exclusion de la hors classe des agrégés, pour laquelle il fait des propositions au ministre, le recteur a compétence pour les changements de grade des autres corps enseignants. Le nombre de promotions est, quant à lui fixé, par le ministre. Les décisions sont validées après avis de la commission administrative paritaire. 605 enseignants du second degré public ont été promus au grade « hors classe » et 468 au grade « classe exceptionnelle » par le biais du tableau d'avancement, lors de l'année scolaire 2018-2019. Ce grade culmine en « Hors échelle A » (dit échelon spécial) pour seulement 10% des effectifs du corps. Ce sont ainsi 67 personnes qui ont été promues à cet échelon spécial, dont 62,7% de femmes.

[5] LISTES D'APTITUDE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC EFFECTIVES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	61	18	8	44,4%	56,8
Liste d'aptitude statutaire certifiés	8	8	6	75,0%	44,3
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	2	1	1	100,0%	40,0

[6] TABLEAUX D'AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC EFFECTIFS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019

ACCÈS À LA HORS CLASSE		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Agrégés	861	142	16,5%	72	50,7%	52,2
Certifiés	1 871	320	17,1%	215	67,2%	50,9	
Professeurs EPS	254	43	16,9%	26	60,5%	49,1	
PLP	585	100	17,1%	50	50,0%	51,6	
Total	3 571	605	16,9%	363	60,0%	51,2	

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Agrégés	353	114	32,3%	57	50,0%	57,4
Certifiés	988	213	21,6%	137	64,3%	55,1	
Professeurs EPS	180	47	26,1%	19	40,4%	56,3	
PLP	279	94	33,7%	48	51,1%	54,9	
Total	1 800	468	26,0%	261	55,8%	55,7	

ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Certifiés	138	43	31,2%	29	67,4%	62,4
Professeurs EPS	37	9	24,3%	4	44,4%	62,4	
PLP	58	15	25,9%	9	60,0%	61,0	
Total	233	67	28,8%	42	62,7%	62,1	

2.4 Les enseignants du 2nd degré privé

[7] Le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de propositions académiques validées après avis de la commission consultative mixte.

L'année 2018-2019 a vu la promotion de corps de 18 enseignants du second degré privé (dont 10 femmes) : 1 accède au corps des professeurs agrégés, 13 au corps des professeurs certifiés et 4 au corps des PLP.

[8] 165 enseignants du second degré privé ont été promus au grade « hors classe » et 66 au grade « classe exceptionnelle » par le biais du tableau d'avancement, lors de l'année scolaire 2018-2019. 15 personnes ont été promues à l'échelon spécial, dont 53,3% de femmes.

**[7] LISTES D'APTITUDE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PRIVÉ EFFECTIVES
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019 (CAMPAGNE 2018 - 2019)**

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	22	1	1	100,0%	***
Liste d'aptitude statutaire certifiés	13	13	7	53,8%	48,0
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	0	0			
Liste d'aptitude statutaire PLP	5	4	2	50,0%	50,0

**[8] TABLEAUX D'AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PRIVÉ EFFECTIFS
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019 (CAMPAGNE 2018 - 2019)**

ACCÈS À LA HORS CLASSE		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Agrégés	76	6	7,9%	2	33,3%	55,0
Certifiés	597	119	19,9%	79	66,4%	55,0	
Professeurs EPS	71	12	16,9%	6	50,0%	54,0	
PLP	162	28	17,3%	19	67,9%	55,0	
Total	906	165	18,2%	106	64,2%	54,9	

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Agrégés	19	2	10,5%	0	0,0%	56,0
Certifiés	209	48	23,0%	31	64,6%	59,0	
Professeurs EPS	30	5	16,7%	2	40,0%	61,0	
PLP	69	11	15,9%	7	63,6%	59,0	
Total	327	66	20,2%	40	60,6	59,1	

ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Certifiés	22	12	54,5%	7	58,3%	61,0
Professeurs EPS	4	1	25,0%	0	0,0%	60,0	
PLP	6	2	33,3%	1	50,0%	60,0	
Total	32	15	46,9%	8	53,3%	60,8	

2.5 Le personnel DIEO

[9] La liste d'aptitude de l'année 2018-2019 a permis l'accès au corps de personnel de direction à 3 personnes pour 16 propositions, de 4 personnes au corps des IEN et d'aucune au corps des IA-IPR.

[10] Pour le changement de grade des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), la gestion est identique à celle des enseignants du second degré : le recteur valide les changements de grade, après avis de la commission administrative paritaire académique. Ainsi, ce sont 21 CPE et 18 PsyEN qui ont été promus au grade de la « hors classe », 18 CPE et 5 PsyEN au grade « classe exceptionnelle » et 3 CPE et 2 PsyEN à l'échelon spécial par le biais du tableau d'avancement pour 2018-2019.

En ce qui concerne les personnels de direction et d'inspection, le recteur fait des propositions mais n'a pas compétence pour les changements de grade. Cette année, 27 personnels (18 personnels de direction, 9 personnels d'inspection) ont été promus au titre des tableaux d'avancement.

• DÉFINITIONS

DIEO : Personnel de Direction, d'Inspection, d'Education et d'Orientation

**[9] LISTE D'APTITUDE DU PERSONNEL DE DIRECTION ET D'INSPECTION EFFECTIVE
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019**

	Nombre de propositions	Nombre de promus	Taux de promus
Accès au corps des personnels de direction	16	3	18,8%
Accès au corps des IA-IPR	0	0	
Accès au corps des Inspecteurs de l'Education Nationale	16	4	25,0%

[10] TABLEAU D'AVANCEMENT DES PERSONNELS DE DIEO AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019

		Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	dont femmes promues	% de femmes promues	Age moyen des promus
Direction	Personnel de direction hors classe	213	18	8,5%	9	50,0%	55,7
	Sous-Total Direction	213	18	8,5%	9	50,0%	55,7
Inspection	IA-IPR hors classe	15	6	40,0%	2	33,3%	56,0
	IEN hors classe	16	3	18,8%	1	33,3%	57,7
	Sous-Total Inspection	31	9	29,0%	3	33,3%	56,6
Education	Hors classe des CPE	123	21	17,1%	15	71,4%	53,1
	Classe exceptionnelle CPE	70	18	25,7%	12	66,7%	55,3
	Echelon spécial CPE	8	3	37,5%	2	66,7%	63,7
	Sous-Total Education	201	42	20,9%	29	69,0%	54,8
Orientation	Hors classe des PsyEN	102	18	17,6%	16	88,9%	54,7
	Classe exceptionnelle PsyEN	21	5	23,8%	3	60,0%	60,2
	Echelon spécial PsyEN	4	2	50,0%	2	100,0%	61,0
	Sous-Total Orientation	127	25	19,7%	21	84,0%	56,3

2.6 Le personnel IATSS

[11] Pour les personnels administratifs de catégorie A, le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de projets académiques. Il est de compétence académique pour l'ensemble des autres corps avec un nombre de promotions fixé par l'administration centrale. Les décisions sont prises après avis d'une commission administrative paritaire.

Pour l'année 2018-2019, 25 changements de corps ont été effectués au titre de la liste d'aptitude, 16 pour la catégorie B et 9 pour la catégorie A. Le taux de promotion de 8,9% est en baisse par rapport à l'an dernier (13,5%) et proche de celui de 2016-2017. À noter que seulement 15% des promouvables candidatent.

Les ATRF (ITRF de catégorie C) s'inscrivent sur les listes d'aptitude directement auprès du ministère en charge de l'éducation nationale. Ils ne font donc pas partie des demandes gérées pour l'académie.

[12] Les tableaux d'avancement ont permis le passage au grade supérieur pour 206 personnels IATSS au cours de l'année scolaire 2018-2019, pour un total de 2 240 promouvables..

Le taux de promus est de 9,2%, et stable par rapport à 2017-2018.

L'âge moyen des promus au changement de grade est moins élevé qu'en 2017-2018 puisqu'il est de 50,9 ans au lieu de 52,3 précédemment.

[11] LISTES D'APTITUDE DES PERSONNELS ATSS EFFECTIVES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019

		Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de promus	Taux de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat (AAE)	584	46	7	15,2%	5	71,4%	52,0
	Ingénieurs de recherche (IGR)	22	6	1	16,7%	1	100,0%	***
	Ingénieurs d'études (IGE)	5	4	0	0,0%	0		
	Assistants Ingénieurs (ASI)	52	20	1	5,0%	1	100,0%	***
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	663	76	9	11,8%	7	77,8%	49,9
Catégorie B	Secrétaires administratives SAENES	1 006	169	12	7,1%	11	91,7%	53,7
	Techniciens de recherche et de formation	198	35	4	11,4%	2	50,0%	53,5
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	1 204	204	16	7,8%	13	81,3%	53,7
TOTAL	1 867	280	25	8,9%	20	80,0%	52,3	

[12] TABLEAUX D'AVANCEMENT DES PERSONNELS ATSS EFFECTIFS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2019

		Nombre de candidats ou promouvables	Nombre de promus	Taux de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Catégorie A	Attaché principal (APAE)	109	5	4,6%	5	100,0%	47,6
	Medecins 1 ^{ère} classe	19	4	21,1%	4	100,0%	58,0
	Infirmière classe supérieure	126	12	9,5%	12	100,0%	54,5
	Ingénieurs de recherche HC	0	0	0,0%	0		
	Ingénieurs de recherche 1 ^{ère} classe	0	0	0,0%	0		
	Ingénieurs d'études HC	3	2	66,7%	1	50,0%	***
	Ingénieurs d'études 1 ^{ère} classe	0	0	0,0%	0		
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	257	23	8,9%	22	95,7%	53,1
Catégorie B	SAENES classe exceptionnelle	189	17	9,0%	11	64,7%	56,4
	SAENES classe supérieure	235	22	9,4%	20	90,9%	48,2
	Technicien de classe exceptionnelle	9	1	11,1%	0	0,0%	***
	Technicien de classe supérieure	12	2	16,7%	1	50,0%	***
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	445	42	9,4%	32	76,2%	51,6
Catégorie C	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	698	55	7,9%	54	98,2%	52,4
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	76	23	30,3%	22	95,7%	45,1
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	498	39	7,8%	27	69,2%	52,3
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	266	24	9,0%	13	54,2%	47,6
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE C	1 538	141	9,2%	116	82,3%	50,3
TOTAL	2 240	206	9,2%	170	82,5%	50,9	

3. LA MOBILITÉ DES PERSONNELS

3.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] La mobilité des enseignants du premier degré public comprend un mouvement interdépartemental, ainsi que des mutations internes à chaque département. Les mutations interdépartementales apportent, pour la campagne 2018-2019, un solde positif (+15 personnes) dans le département de la Loire, comme l'an passé. Ce solde est également positif, cette année, dans le Rhône (+6 personnes) mais il demeure négatif dans l'Ain (-32 personnes), avec des départs plus importants que le nombre d'arrivées.

[2] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 2 122 enseignants du premier degré public ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 863 dans l'Ain et 863 dans la Loire. Le nombre de personnes mutées est encore en augmentation par rapport à l'année précédente (+1 018), dans les 3 départements, alors que le nombre de candidatures baisse légèrement (-69 personnes).

[3] Après les résultats du mouvement interdépartemental, un mouvement complémentaire par voie d'exeat-ineat est organisé par les départements. Les exeat-ineat permettent de résoudre des situations particulières de rapprochement de conjoints non satisfaites ou inconnues au moment de la phase informatisée, de mutation du conjoint et de situations de handicap (de l'enseignant, de son conjoint ou d'un enfant reconnu handicapé ou gravement malade). Dans l'Ain, les demandes d'exeat sont beaucoup plus nombreuses que les demandes d'ineat, et la tendance s'accroît en 2018-2019. Dans la Loire, c'est l'inverse, avec des demandes d'ineat plus nombreuses que les demandes d'exeat, et en nette augmentation par rapport à 2017-2018. Dans le Rhône, les demandes d'ineat et d'exeat s'équilibrent.

Les taux de mutés pour exeat ont encore nettement diminué dans les départements de l'Ain et du Rhône. Dans la Loire en revanche, il est en augmentation, tandis que le taux de mutés par ineat est très faible.

[1] MOUVEMENT INTERDÉPARTEMENTAL DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2018-2019

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	270	66	24,4%	149	34	-32
Loire	57	14	24,6%	26	29	15
Rhône	432	119	27,5%	669	125	6

[2] MOUVEMENT INTRA-DÉPARTEMENTAL DU PERSONNEL DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2018-2019

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	1 134	863	76,1%
Loire	1 124	863	76,8%
Rhône	3 248	2 122	65,3%
ACADÉMIE	5 506	3 848	69,9%

[3] MOUVEMENT COMPLÉMENTAIRE DU PERSONNEL DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2018-2019

	Ineat			Exeat		
	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	18	7	38,9%	106	8	7,5%
Loire	113	1	0,9%	14	3	21,4%
Rhône	126	13	10,3%	136	20	14,7%
ACADÉMIE	257	21	8,2%	256	31	12,1%

3.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

[4] La mobilité des enseignants du premier degré privé comprend un mouvement interdépartemental, ainsi que des mutations internes à chaque département. Les mutations interdépartementales apportent, pour la campagne 2018-2019, un solde positif (+13 personnes) dans le département du Rhône. Ce solde est légèrement négatif pour l'Ain et la Loire (respectivement -5 et -2 personnes).

[5] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 166 enseignants du premier degré privé ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 22 dans l'Ain et 47 dans la Loire. Le nombre de personnes mutées s'élève à 235 personnes pour un total de 319 candidatures, avec un taux de mutation plus important dans le Rhône.

[6] Après les résultats du mouvement interdépartemental, un mouvement complémentaire par voie d'exeat-ineat est organisé par les départements. Les exeat-ineat permettent de résoudre des situations particulières de rapprochement de conjoints non satisfaites ou inconnues au moment de la phase informatisée, de mutation du conjoint et de situations de handicap (de l'enseignant, de son conjoint ou d'un enfant reconnu handicapé ou gravement malade).

Les demandes d'ineat ont été plus nombreuses que les demandes d'exeat dans le Rhône. Le phénomène inverse s'observe pour l'Ain et la Loire.

[4] MOUVEMENT INTERDÉPARTEMENTAL DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2018-2019

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	13	11	84,6%	6	6	-5
Loire	12	7	58,3%	6	5	-2
Rhône	12	12	100,0%	30	25	13

[5] MOUVEMENT INTRA-DÉPARTEMENTAL DU PERSONNEL DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2018-2019

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	39	22	56,4%
Loire	91	47	51,6%
Rhône	189	166	87,8%
ACADÉMIE	319	235	73,7%

[6] MOUVEMENT COMPLÉMENTAIRE DU PERSONNEL DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2018-2019

	Ineat			Exeat		
	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	9	6	66,7%	13	11	84,6%
Loire	7	5	71,4%	12	7	58,3%
Rhône	41	25	61,0%	12	12	100,0%
ACADÉMIE	57	36	63,2%	37	30	81,1%

3.3 Les enseignants du 2nd degré, personnels d'éducation et d'orientation du secteur public

La mobilité de cette catégorie de personnel comprend deux phases. Dans un premier temps, un mouvement inter-académique détermine les entrées et les sorties de l'académie. Dans un second temps, sont décidées les affectations dans l'académie, pour le personnel entrant comme pour le personnel souhaitant muter à l'intérieur de l'académie.

[7] Le mouvement inter-académique 2019 du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation a permis l'entrée dans l'académie de 736 personnes et le départ de 566 personnes. Les nombres d'entrants et de sortants sont tous deux en légère diminution par rapport à l'année précédente et, au final, l'académie conserve en 2018-2019 un solde positif de 170 personnes.

[8] Aux côtés de ces 736 nouveaux arrivants dans l'académie, 577 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie. Le taux de mutés par rapport au nombre de demandes de mutations s'établit à 28,9% en 2018-2019 et est en petite baisse pour la 2^e année consécutive.

78.2% de l'ensemble des affectations prononcées se font sur un établissement, le reste des affectations aidant à pourvoir les zones de remplacement (ZR). Les personnels entrant dans l'académie sont 32,1% à être affectés en ZR, pour 8,7% des personnels déjà dans l'académie.

[9] et **[10]** Le poids des affectations en ZR est plus élevé dans l'Ain (24,7%) et dans la Loire (26,0%) que dans le Rhône (19,3%).

Le taux de satisfaction des personnels mutés sur vœu de rang 1 est encore en diminution cette année, du fait d'une nouvelle baisse pour les personnels stagiaires.

[11] Une partie du mouvement, portant sur une cartographie de postes spécifiques, arrêtée par la rectrice, donne lieu à une affectation hors barème, après examen des candidatures par les corps d'inspection et éventuellement les chefs d'établissement.

Les postes sont identifiés comme spécifiques car les services d'enseignement correspondants requièrent des compétences particulières qui ne sont pas nécessairement détenues par tous les enseignants du corps considéré, ou parce que le contexte d'enseignement suppose une adéquation forte entre le profil de l'agent et le poste.

Il existe un mouvement spécifique national qui permet d'élargir le vivier potentiel de candidats au-delà des ressources de l'académie pour pourvoir les postes en classes préparatoires, en sections internationales ou dans certaines filières artistiques. 73 affectations sur postes spécifiques ont eu lieu en 2018-2019, soit 30 de plus que l'année précédente.

Par ailleurs, 233 affectations ont été prononcées en établissement relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville, effectif en diminution par rapport à l'année précédente. 184 concernent des établissements relevant de l'éducation prioritaire, chiffre relativement stable par rapport à 2017-2018 (193 affectés).

[7] MOUVEMENT INTER-ACADÉMIQUE DU PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION DU 2ND DEGRÉ EN 2018-2019

	Entrants	Sortants	Solde
Titulaires	376	185	191
Stagiaires	360	381	-21
TOTAL	736	566	170

[8] TYPE D'AFFECTATION À L'ISSUE DE LA MOBILITÉ EN 2018-2019

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants	Nombre d'affectations en établissement	% affectations en établissement	Nombre d'affectations en ZR
Entrants dans l'académie	736	736	100,0%	500	67,9%	236
Personnel déjà dans l'académie	1 998	577	28,9%	527	91,3%	50
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	2 734	1 313	48,0%	1 027	78,2%	286

[9] DÉPARTEMENT D'AFFECTATION À L'ISSUE DE LA MOBILITÉ EN 2018-2019

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	736	181	121	434
Personnel déjà dans l'académie	577	110	133	334
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	1 313	291	254	768
Part des affectations en établissement	78,2%	75,3%	74,0%	80,7%

[10] TAUX DE SATISFACTION DES PERSONNELS MUTÉS SELON LEUR VŒUX EN 2018-2019

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	946	303	32,0%	113	11,9%	168	17,8%
Stagiaires	367	39	10,6%	30	8,2%	41	11,2%
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	1313	342	26,0%	143	10,9%	209	15,9%

[11] LES AFFECTATIONS SUR POSTES SPÉCIFIQUES EN 2018-2019

	Affectations sur poste spécifique	Affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire		
		REP+	REP	Politique de la ville
Titulaires	63	79	60	33
Stagiaires	10	23	22	16
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	73	102	82	49
Part des affectations sur des postes en éducation prioritaire	233	17,7%		

3.4 Les enseignants du 2nd degré du secteur privé

[12] et **[13]** Le mouvement inter-académique 2019 du personnel enseignant privé a permis l'entrée dans l'académie de 49 personnes.

Aux côtés de ces nouveaux arrivants dans l'académie, 467 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie. Elles étaient 596 à avoir fait une demande, et le taux de mutés s'établit ainsi à 78,4% des demandes de mobilité intra-académique.

[14] Le taux de satisfaction des personnels notés sur vœu de rang 1 est de 67.2% cette année (80,2% pour les personnels titulaires et 47.3% pour les personnels stagiaires).

[12] TYPE D'AFFECTATION À L'ISSUE DE LA MOBILITÉ EN 2018-2019

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants
Entrants dans l'académie	124	49	39,5%
Personnel déjà dans l'académie	596	467	78,4%
PERSONNEL ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ PRIVÉ	720	516	71,7%

[13] DÉPARTEMENT D'AFFECTATION À L'ISSUE DE LA MOBILITÉ EN 2018-2019

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	49	5	7	37
Personnel déjà dans l'académie	467	49	107	311
PERSONNEL ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ PRIVÉ	516	54	114	348

[14] TAUX DE SATISFACTION DES PERSONNELS MUTÉS SELON LEUR VŒUX EN 2018-2019

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	313	251	80,2%	23	7,3%	19	6,1%
Stagiaires	203	96	47,3%	20	9,9%	34	16,7%
PERSONNEL ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ PRIVÉ	516	347	67,2%	43	8,3%	53	10,3%

3.5 Le personnel de direction et d'inspection

[15] Pour le personnel de direction, le solde du mouvement inter-académique est négatif en 2019 pour l'académie (-6 personnes), alors qu'il était positif de 7 personnes l'an passé.

Pour le personnel d'inspection, l'académie enregistre un solde positif pour les IA-IPR (+4) et pour les IEN (+3).

3.6 Le personnel IATSS

[16] Les données disponibles portent sur le mouvement des personnels des filières administrative, technique en EPLE et médico-sociale. Comme les années précédentes, le mouvement inter-académique a un impact relativement faible (solde de -6 au niveau global, toutes catégories confondues).

[17] La mobilité interne à l'académie a concerné 136 personnes, dont 112 dans la filière administrative. Les taux de mutés par rapport aux candidatures y sont en progression cette année.

[15] MOUVEMENT INTER-ACADÉMIQUE DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION EN 2018-2019

	Entrants	Sortants	Solde
Personnel de direction	17	23	-6
IA-IPR	6	2	4
IEN	7	4	3

[16] MOUVEMENT INTER-ACADÉMIQUE DES PERSONNELS IATSS EN 2018-2019

	Entrants	Sortants	Solde	
Filière administrative	Catégorie A	4	2	2
	Catégorie B	5	5	0
	Catégorie C	3	15	-12
Filière médico-sociale	Infirmières	5	1	4
	Assistantes sociales	0	0	0

[17] MOUVEMENTS DÉCONCENTRÉS DES PERSONNELS IATSS EN 2018-2019

	Candidats à la mutation	Candidats mutés	% mutés / candidats	
Filière administrative	Catégorie A	51	16	31,4%
	Catégorie B	107	28	26,2%
	Catégorie C	192	68	35,4%
Filière technique EPLE (ITRF)		26	4	15,4%
Filière médico-sociale	Infirmières	70	18	25,7%
	Assistantes sociales	13	2	15,4%

4. FINS DE FONCTIONS ET DÉPARTS EN RETRAITE

4.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] Sur la période allant du 1^{er} novembre 2018 au 31 octobre 2019, ont été enregistrées 363 fins de fonctions d'enseignants du premier degré pour l'académie. Ce chiffre inclut les départs en retraite, les causes diverses de fins de fonctions (démissions, radiations, décès, etc.), et il est assez stable par rapport à la période précédente (+15 départs).

Les deux tiers de ces fins de fonction sont des départs en retraite. L'âge moyen de départ à la retraite continue de s'élever et se situe à 59,7 ans (contre 59,4 ans en 2017-2018) pour le personnel enseignant du premier degré public. Il est un peu plus faible dans le département de la Loire (58,8 ans).

Le nombre de départs en retraite est, sur cette période encore, en réduction (-51 départs), tandis que les cessations de fonction pour d'autres causes sont en revanche plus nombreuses.

Parmi les fins de fonctions définitives, on dénombre 23 personnes qui étaient préalablement en congé de longue durée.

4.2 Les enseignants et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du second degré public

[2] Les enseignants du second degré sont 395 à avoir cessé leurs fonctions dans l'académie de Lyon entre le 1^{er} novembre 2018 et le 31 octobre 2019. Le nombre de départs en retraite est, comme pour les enseignants du 1^{er} degré, en nette baisse (308 départs, soit 71 de moins que sur la période précédente), et les cessations de fonction pour d'autres causes en progression.

Pour cette catégorie de personnel, l'âge moyen de départ à la retraite s'élève à 62,7 ans, soit 3 ans de plus que pour les enseignants du premier degré. Cet écart s'explique en raison de la possibilité, encore offerte aux professeurs des écoles ayant exercé au moins quinze ans comme instituteur, de bénéficier d'un départ anticipé au titre de l'appartenance à un corps de la catégorie active.

Le personnel de direction comptabilise 24 départs à la retraite sur la période (contre 12 en 2017-2018), avec un âge moyen de départ à la retraite de 63,2 ans. 24 personnels d'éducation et d'orientation sont également sortis en retraite et 6 personnels d'inspection (respectivement 20 et 1 en 2017-2018).

4.3 Le personnel IATSS

[3] Sur la même période, 191 agents IATSS ont mis fin à leurs fonctions dans l'académie de Lyon, soit une baisse de 10,7%. La majorité (170) est partie en retraite avec un âge moyen de 62,5 ans, stable par rapport à 2017-2018. Les cessations de fonction pour causes diverses ont augmenté en 2018-2019 (21 contre 7 l'année précédente).

[1] FINS DE FONCTIONS DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2018-2019

	Ain	Loire	Rhône	Académie	Âge moyen
Retraite	52	56	137	245	59,7
Cessation de fonctions pour causes diverses (ex : démission, radiation, décès...)	38	12	68	118	37,4
TOTAL	90	68	205	363	52,5

[2] FINS DE FONCTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT, DE DIRECTION, D'INSPECTION, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION DU 2ND DEGRÉ EN 2018-2019

	Personnel enseignant	Personnel de direction	Personnel d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	TOTAL	Âge moyen
Retraite	308	24	6	24	362	62,7
Cessation de fonctions pour causes diverses (ex : démission, radiation, décès...)	87	1	1	5	94	38,0
TOTAL	395	25	7	29	456	57,6

[3] FINS DE FONCTIONS DÉFINITIVES DU PERSONNEL IATSS EN 2018-2019

	Effectif	Âge moyen
Retraite	170	62,5
Cessation de fonctions pour causes diverses (ex : démission, radiation, décès)	21	43,8
TOTAL	191	60,4

5. RÉMUNÉRATIONS

5.1. Les rémunérations indiciaires

Avertissement : ce chapitre sur les rémunérations prend en compte les agents titulaires et non titulaires rémunérés sur crédits d'État et ayant un indice, base de calcul de la rémunération brute. Sont ici exclus les assistants d'éducation, les AESH, les apprentis ainsi que les assistants étrangers. La source utilisée est l'entrepôt de données BSA.

L'indice présenté ici est l'indice nouveau majoré. Un point d'indice représente une valeur brute mensuelle de 4,69 euros. Les rémunérations s'entendent hors rémunérations accessoires.

[1] Les enseignants du secteur public perçoivent une rémunération moyenne correspondant à un indice de 559 points dans le 1^{er} degré, et de 612 points dans le 2nd degré. Dans le privé, les traitements sont, en moyenne, proches de ceux du public dans le 1^{er} degré et inférieurs dans le 2nd degré. Les indices moyens des enseignants ont continué à augmenter cette année, ce qui est lié à la répartition des personnels dans les différents corps (+0,6% d'agrégés dans le public par exemple) mais également au transfert prime-point dans le cadre du parcours professionnel, carrière et rémunération (PPCR), avec une étape supplémentaire de +5 points d'indice en janvier 2019.

Les personnels d'éducation ont un indice moyen de 617 points, les PsyEN de 603 points. Les personnels de direction et d'inspection présentent généralement les valeurs moyennes les plus élevées de rémunération, très proches (respectivement 877 et 872 points). Les IATSS (437 points) présentent l'indice moyen le plus faible, en raison du pourcentage élevé d'agents de catégorie C.

L'analyse ne peut cependant se résumer aux seules valeurs moyennes, celles-ci étant assez sensibles aux rémunérations élevées. Il est utile de les compléter par l'examen des valeurs médianes et des premiers et neuvièmes déciles (cf. définitions). Du fait des grilles indiciaires des différents corps d'enseignants, l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est plus importante dans le 2nd degré et plus particulièrement dans le secteur privé.

Parmi les personnels IATSS, 10% ont une rémunération de moins de 328 points, mais 50% se situent au-dessus de 402 points.

[2] Dans le secteur public 9,2% des agents perçoivent un traitement correspondant à moins de 400 points d'indice, soit environ 1 871 euros. A l'autre extrémité de la grille indiciaire, 22,5% perçoivent l'équivalent de 700 points ou plus, soit 3 283 euros. La tranche la plus représentée, celle des 500 à 599 points, représente 32,6% du personnel.

[3] Les indices médians des trois catégories A, B et C sont, dans le secteur public, de 583, 436 et 364. Les rémunérations au sein de la catégorie A sont assez différenciées puisque l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est de 338 points. Cette amplitude est beaucoup plus réduite pour la catégorie C (86 points). L'indice médian des non titulaires est de 388, avec un premier décile à 309 points.

• DÉFINITIONS

INDICE MÉDIAN : indice tel que 50% des agents perçoivent un traitement supérieur à sa valeur et 50% un traitement inférieur.

PREMIER DÉCILE : indice tel que 10% des agents perçoivent un traitement inférieur à sa valeur.

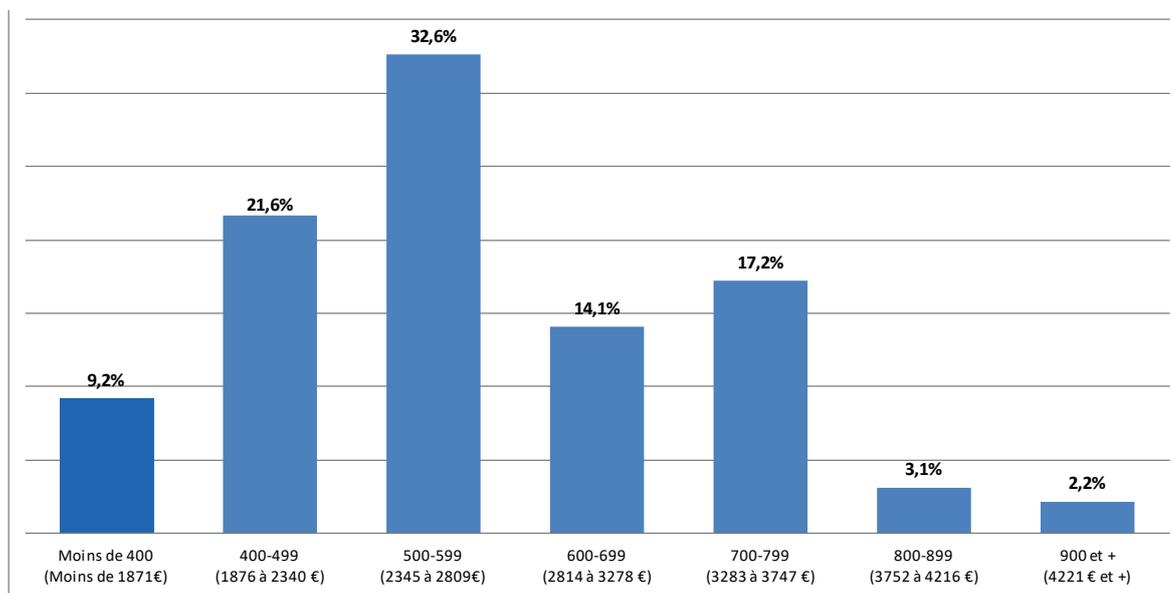
DERNIER (OU NEUVIÈME) DÉCILE : indice tel que 10% des agents perçoivent un traitement supérieur à sa valeur.

PsyEN : Psychologue scolaire de l'éducation nationale

[1] SITUATION INDICIAIRE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE EN 2018-2019

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2017-2018	Évolution
Enseignants du 1 ^{er} degré public	17 427	559	547	445	710	547	2,2%
Enseignants du 2 nd degré public	17 496	612	583	431	798	603	1,5%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	2 427	551	547	458	710	544	1,2%
Enseignants du 2 nd degré privé	6 864	529	511	349	756	523	1,1%
Personnel IATSS	3 186	437	402	328	605	431	1,4%
Catégorie A	974	563	541	416	760	568	-0,9%
Catégorie B	622	433	431	361	534	436	-0,6%
Catégorie C	1 239	369	364	332	418	365	1,2%
Non titulaires	351	334	309	309	380	328	1,9%
Personnels de direction	587	877	879	709	1 075	non disponible	
Personnels d'inspection	150	872	830	720	1 067	non disponible	
Personnels d'éducation	530	617	583	471	798	608	1,5%
Psychologues scolaires	349	603	583	445	756	589	2,4%

[2] RÉPARTITION DES PERSONNELS DU SECTEUR PUBLIC (ENSEIGNANTS, DIEO ET IATSS) SELON LEUR TRANCHE D'INDICE DE RÉMUNÉRATION



[3] SITUATION INDICIAIRE DES PERSONNELS DU SECTEUR PUBLIC (ENSEIGNANTS, DIEO ET IATSS) PAR CATÉGORIE EN 2018-2019

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Titulaires	37 625	590	583	445	791
Catégorie A	35 694	601	583	458	796
Catégorie B	692	443	436	362	534
Catégorie C	1 239	369	364	332	418
Non titulaires	2 100	387	388	309	431
TOTAL	39 725	580	569	410	775

[4] Les indices moyens des enseignants du secteur public s'étalent de 368 pour les non titulaires du premier degré, à 920 pour les professeurs de chaire supérieure. Les professeurs des écoles, les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel (PLP), rémunérés sur la même grille indiciaire, présentent cependant des différences importantes d'indices moyens (respectivement 560, 602 et 621). Ces différences sont essentiellement liées à la pyramide des âges, l'âge moyen des PLP dans l'académie (48,4 ans) étant supérieur à celui des certifiés (44,9 ans), lui-même plus élevé que celui des professeurs des écoles (42,1 ans).

L'indice moyen des professeurs agrégés est de 747 points. Les professeurs de chaire supérieure bénéficient en moyenne de 173 points supplémentaires par rapport aux professeurs agrégés ; cependant, l'écart est beaucoup plus réduit sur le dernier décile (5 points de différence).

L'indice moyen des hommes est le plus souvent supérieur à l'indice moyen des femmes, en particulier dans le 1^{er} degré. Une minorité de corps font exception : professeurs d'EPS, AE-CE, professeurs agrégés, et depuis cette année les non-titulaires du premier degré.

Pour les professeurs des écoles du 1^{er} degré public, l'écart de rémunération pour les femmes passe de - 2,0% en 2017-2018 à - 5,4% en 2018-2019, corps dans lequel on compte 85,0% de femmes.

Si on examine le dernier décile, correspondant aux rémunérations des 10% des personnels les mieux rémunérés, l'écart hommes-femmes est nul pour une majorité de corps. Il est en revanche important pour les professeurs des écoles (71 points, soit -9,4% de plus pour les hommes), pour les professeurs agrégés (26 points, soit 2,7%), les AE-CE (42 points, soit 5,3%).

5.2. Les indemnités

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est l'outil indemnitaire de référence. L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif s'est fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en septembre 2015, et qui s'est achevé en septembre 2017 pour le ministère en charge de l'éducation nationale.

Les indemnités complémentaires à la rémunération indiciaire présentées ci-contre correspondent à des montants bruts annuels par personne, hors supplément familial de traitement et hors indemnité de résidence. Les heures supplémentaires sont incluses.

[5] Les montants moyens des indemnités des enseignants du secteur privé sont moins élevés que dans le public, différence déjà observée lors de l'analyse des situations indiciaires. Cet écart s'accroît sensiblement en 2018-2019, car seuls les enseignants du secteur public ont vu le montant de leurs indemnités moyennes progresser en 2018-2019 par rapport à l'année précédente (+4,1% pour les enseignants du 1^{er} degré public, 3,1% pour les enseignants du 2nd degré public, -3,8% pour les enseignants du 1^{er} degré privé et -0,5% pour les enseignants du 2nd degré privé).

Par ailleurs, les enseignants du 2nd degré ont un régime indemnitaire plus favorable que leurs homologues du 1^{er} degré, et cet écart s'accroît légèrement en 2018-2019.

Les IATSS de catégorie C ont vu leur rémunération complémentaire augmenter en moyenne de 4,4% en 2018-2019, plus fortement que celle des agents de catégorie A et B. A noter que celle des psychologues de l'éducation nationale a diminué de 5,0%, du fait de la baisse du nombre d'heures supplémentaires.

[4] SITUATION INDICIAIRE DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC EN 2018-2019

	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Indice moyen hommes	Indice moyen femmes	Dernier décile Hommes	Dernier décile Femmes
Enseignants dans le premier degré	559	547	452	831	586	554	840	815
Professeurs des écoles	560	547	445	710	587	556	756	685
Instituteurs	523	528	484	543	532	522	543	542
Non-titulaires	368	367	367	367	362	368	367	367
Enseignants dans le second degré	612	583	433	830	618	608	830	830
Professeurs de chaires supérieures	920	972	830	972	923	914	972	972
Professeurs agrégés	747	750	609	967	745	749	968	942
Professeurs certifiés	602	583	471	798	606	600	798	798
Professeurs d'EPS	610	583	471	798	606	615	798	798
PLP	621	583	483	798	623	619	798	798
PEGC	761	798	710	798	779	751	798	798
AE-CE	746	756	710	785	738	752	798	756
Maitres auxiliaires	436	447	416	447	441	434	447	447
Professeurs contractuels	398	388	367	431	398	398	431	431

[5] INDEMNITÉS BRUTES ANNUELLES DES PERSONNELS PAYÉS PAR L'ACADÉMIE EN 2018-2019

	Indemnités moyennes	Indemnités médianes	Premier décile	Dernier décile	Rappel indemnités moyennes 2017-2018
Enseignants du 1 ^{er} degré public	2 368 €	1 493 €	852 €	4 724 €	2 275 €
Enseignants du 2 nd degré public	5 267 €	4 526 €	766 €	9 917 €	5 107 €
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 303 €	1 184 €	758 €	2 052 €	1 354 €
Enseignants du 2 nd degré privé	3 916 €	3 102 €	621 €	7 561 €	3 935 €
Personnels IATSS					
<i>Catégorie A</i>	6 866 €	5 509 €	1 900 €	12 912 €	6 627 €
<i>Catégorie B</i>	4 549 €	4 549 €	3 030 €	6 083 €	4 461 €
<i>Catégorie C</i>	3 028 €	2 943 €	2 247 €	3 887 €	2 901 €
Non titulaires	505 €	191 €	34 €	1 498 €	306 €
Personnels de direction	5 937 €	5 605 €	3 487 €	8 955 €	5 715 €
Personnels d'inspection	14 091 €	13 538 €	12 236 €	16 248 €	14 271 €
Personnels d'éducation	2 580 €	2 075 €	1 135 €	4 952 €	2 627 €
Psychologues de l'EN	2 054 €	2 012 €	22 €	4 737 €	2 163 €

[6] Les heures supplémentaires sont toutes les heures qu'un enseignant effectue en sus des maxima de ses obligations de service. Il existe deux sortes d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires année (HSA) et les heures supplémentaires effectives (HSE). Les HSA ne peuvent être effectuées que par des agents à temps complet (cf III-4.2). Sont comptabilisées ici l'ensemble de ces heures.

Les enseignants du 2nd degré public sont ceux qui exercent le plus souvent des heures supplémentaires (78,7% d'entre eux) un peu plus fréquemment que leurs homologues du secteur privé (71,1%). Le paiement de ces heures supplémentaires représente plus de 60% du montant des indemnités moyennes qu'ils perçoivent.

Les enseignants qui exercent dans un établissement du second degré, à l'exception de ceux assurant un service complet dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ont la possibilité d'accomplir, pour répondre à des besoins spécifiques, des missions particulières, soit au sein de leur établissement, soit à l'échelon académique sous l'autorité du recteur. Ces missions ne relèvent pas du service d'enseignement proprement dit et peuvent donner lieu à une indemnité (IMP), de niveau académique ou établissement.

Les enseignants du 2nd degré public sont 28,6% à exercer au moins une mission particulière donnant lieu à une indemnité, contre 15,0% dans le 2nd degré privé. Cela est très marginal chez les enseignants du 1^{er} degré. Il s'agit essentiellement de professeurs des écoles exerçant en SEGPA.

Concernant les IMP académiques et établissement confondues, ce sont les CPE et les professeurs d'EPS qui en sont le plus souvent bénéficiaires.

[7] Les tableaux ci-contre présentent la répartition des différentes catégories de personnels dans les groupes propres à leurs corps au titre du RIFSEEP, ainsi que les montants annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) correspondante. Les attachés affectés en services académiques perçoivent en plus un complément indemnitaire annuel (CIA).

Il y a eu une revalorisation de l'IFSE pour certains personnels ATSS : filières administrative, santé (médecins-CT et médecins), sociale (CTSS, ASSE). La revalorisation des infirmiers (2020) et des ITRF (2021) est intervenue plus tard.

[6] ZOOM SUR LES INDEMNITÉS ANNUELLES DES ENSEIGNANTS

	Indemnités moyennes	Dont heures supplémentaires		Dont IMP (académiques et établissement)	
		Montant moyen pour les agents en exerçant	Part d'agents en bénéficiant	Montant moyen pour les agents exerçant une MP	Part d'agents en bénéficiant
Enseignants du 1 ^{er} degré public	2 368 €	814 €	11,3%	1 673 €	1,3%
Enseignants du 2 nd degré public	5 267 €	3 281 €	78,7%	1 131 €	28,6%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 303 €	471 €	6,1%	1 405 €	0,7%
Enseignants du 2 nd degré privé	3 916 €	2 630 €	71,1%	991 €	15,0%

Détails par corps des IMP (tous types) des enseignants du public

	Nombre d'agents percevant une IMP	Part d'agents bénéficiant d'IMP	Nombre moyen d'IMP par personnel exerçant une MP	Montant moyen
Professeur agrégé	946	33,7%	0,96	1 195 €
Professeur certifié	3 073	32,7%	0,85	1 069 €
Professeur d'EPS	538	45,4%	1,28	1 594 €
PLP	762	31,8%	0,89	1 107 €
Chargé d'enseignement	10	41,7%	1,20	1 500 €
PEGC	5	19,2%	1,20	1 500 €
Professeur des Ecoles	78	15,8%	1,10	1 378 €
Maître Auxiliaire	3	4,3%	1,33	1 667 €
Enseignant contractuel	110	6,5%	0,81	1 011 €
Conseiller Principal d'Education	300	56,2%	0,80	1 000 €

[7] RÉPARTITION PAR GROUPE DES PERSONNELS IATSS DANS LE CADRE DU RIFSEEP

Filière administrative	ATTACHÉS (y compris logés)			SAENES (y compris logés)			ADJAENES (y compris logés)		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	34	8,9%	12 601 €	112	20,3%	4 623 €	241	23,4%	3 399 €
Groupe 2	128	33,6%	9 524 €	179	32,4%	4 804 €	790	76,6%	2 576 €
Groupe 3	169	44,4%	7 078 €	262	47,4%	4 132 €			
Groupe 4	50	13,1%	4 783 €						
Total	381	100,0%	8 091 €	553	100,0%	4 449 €	1 031	100,0%	2 769 €

Filière technique	IGR			IGE			ASI		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	3	42,9%	18 400 €	***	***	***	3	37,5%	8 142 €
Groupe 2	4	57,1%	15 895 €	13	39,4%	9 944 €	5	62,5%	6 514 €
Groupe 3				20	60,6%	8 137 €			
Total	7	100,0%	16 969 €	***	100,0%	***	8	100,0%	7 125 €

	Techniciens			Adjoints Techniques		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	6	8,8%	5 268 €	13	6,0%	3 094 €
Groupe 2	10	16,2%	5 266 €	228	94,0%	3 388 €
Groupe 3	51	75,0%	5 905 €			
Total	67	100,0%	5 753 €	241	100,0%	3 372 €

Filière médico-sociale	Médecins de l'EN			Médecins CT			Conseillers techniques des services sociaux		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	5	13,9%	9 168 €	***	***	***	4	25,0%	8 160 €
Groupe 2	31	86,1%	8 264 €	***	***	***	12	75,0%	6 018 €
Groupe 3				***	***	***			
Groupe 4				***	***	***			
Total	36	100,0%	8 390 €	5	100,0%	11 239 €	16	100,0%	6 554 €

	Infirmiers			Assistants de service social		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	4	1,2%	6 862 €			
Groupe 2	337	98,8%	2 988 €	145	100,0%	3 864 €
Groupe 3						
Groupe 4						
Total	341	100,0%	3 033 €	145	100,0%	3 864 €

— PARTIE 3

VIE DU PERSONNEL

1. LIEUX D'EXERCICE

Dans le bilan social, les informations sont présentées selon le corps d'appartenance des agents. Cela explique que dans cette partie, par exemple, certains professeurs des écoles (corps enseignant du 1er degré) exercent dans des établissements du 2nd degré.

1.1 Enseignants du premier degré

[1] En 2018-2019, 15 455 enseignants du premier degré public, soit 88,3% des effectifs, sont affectés sur des fonctions d'enseignement (hors remplacement) : 83,9% dans les écoles, 2,2% en collège et/ou SEGPA, 1,7% dans les établissements médico-sociaux (principalement dans le département du Rhône) et 0,4% en lycée, lycée professionnel, Erea, au CNED ou à la MDPH.

Au sein des écoles du premier degré, 97,9% des enseignants exercent en écoles maternelles et primaires, 2,0% dans les écoles d'application et 0,1% en école spécialisée.

Les enseignants affectés au remplacement représentent 8,4% des effectifs, proportion en baisse en 2018-2019, après la hausse constatée sur les dernières années (9,0% en 2017-2018 et 8,5% en 2016-2017). L'affectation sur des fonctions support est également moins fréquente (3,3% des cas) que les années précédentes.

[2] Dans le secteur privé, les enseignants sont 96,1% à exercer dans les écoles du premier degré, les autres enseignants sont essentiellement dans des établissements médico-sociaux (2,8%) et dans les établissements du second degré (1,1%). Le secteur privé, bien qu'assurant le remplacement des enseignants absents, ne dispose pas de personnels enseignants nommés sur zone de remplacement. Le nombre d'enseignants remplaçants n'est donc pas identifiable en tant que tel.

1.2. Enseignants du second degré

[3] Parmi les 17 704 enseignants dans le second degré public, 45,0% ont leur affectation principale dans un collège public de l'académie, 36,0% dans un lycée, 11,5% dans un lycée professionnel et 0,4% en EREA. Cette répartition varie selon le corps des personnels. Ainsi, 73,0% des professeurs agrégés sont affectés en lycée et plus de 60% des certifiés en collège.

L'affectation sur zone de remplacement représente quant à elle 5,0% des effectifs d'enseignants, proportion stable depuis l'an dernier après une baisse les années précédentes.

[1] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC PAR ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION EN 2018-2019

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du premier degré	14 688	3 091	3 079	8 518
Remplacement	1 466	344	319	803
Etablissements médico-sociaux	298	50	52	196
Services académiques	583	94	110	379
EREA	35	13	1	21
Collèges (yc SEGPA)	393	80	98	215
Lycées (yc SEP)	10	3	2	5
LP (yc SGT)	14	2	1	11
Autres types d'établissement*	17	2	3	12
TOTAL	17 504	3 679	3 665	10 160

*MDPH et CNED

Zoom sur les écoles du 1 ^{er} degré	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles maternelles et primaires	14 383	3 019	3 023	8 341
Ecoles d'application	287	72	56	159
Ecole spécialisée	18			18

[2] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ PAR ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION EN 2018-2019

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du 1 ^{er} degré	2 341	278	728	1 335
Etablissements médico-sociaux	67	14	21	32
Collèges (yc SEGPA)	23	3	10	10
Lycées (yc SEP)	3		1	2
LP (yc SGT)	2		1	1
TOTAL	2 436	295	761	1 380

[3] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION

	Collèges (y compris SEGPA)	Lycées	Lycées pro.	Erea	Zone de remplacement	Services académiques	Autres*	Tous types
Chaires supérieures		127						127
Agrégés	614	2 047	22		111	9	1	2 804
Certifiés	5 665	3 035	72	9	558	23	25	9 387
Professeurs d'EPS	793	214	90	5	77	6	1	1 186
Adjoints et chargés d'enseignement	13	3	5		1	2		24
PEGC	23				3			26
PLP	114	477	1 603	51	139	3	6	2 393
Total titulaires et stagiaires	7 222	5 903	1 792	65	889	43	33	15 947
Maîtres auxiliaires	45	9	13				2	69
Enseignants contractuels	692	457	223	11		105	200	1 688
Non titulaires	737	466	236	11		105	202	1 757
TOTAL GÉNÉRAL	7 959	6 369	2 028	76	889	148	235	17 704

*Autres : Etab. médico-éducatifs, Greta, CNED...

[4] Dans le secteur privé, près de la moitié des enseignants sont affectés en collège (46,4%) contre 31,3% en lycée général ou technologique et 15,7% en lycée professionnel. Comme dans le premier degré, le nombre d'enseignants remplaçants n'est pas identifiable en tant que tel.

1.3. Affectation en Éducation prioritaire

[5] Dans l'académie de Lyon, l'éducation prioritaire (établissements des réseaux REP et REP+) représente 16,5% des écoles publiques du premier degré et 21,9% des élèves. 3 703 enseignants (y compris titulaires remplaçants) exercent dans ces écoles, soit 21,2% d'entre eux. Cette proportion est en hausse (19,7% en 2017-2018 et 19,3% en 2016-2017), du fait de la politique de dédoublement des classes de CP-CE1 menée en éducation prioritaire depuis la rentrée 2017. L'âge moyen de ces enseignants (39,0 ans) est inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (42,9 ans).

Dans le second degré, 22,4% des collèges publics et 20,4% des collégiens relèvent de l'éducation prioritaire. 1 842 enseignants, soit 10,4%, exercent dans ces établissements. 1 268 sont des professeurs certifiés, 193 des professeurs d'EPS, 134 des agrégés. 13,5% des certifiés et 16,3% des professeurs d'EPS exercent en éducation prioritaire. Tous corps confondus, leur âge moyen est de 40,0 ans ; il est inférieur de plus de 5 ans à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire.

[4] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ PAR GRADE ET PAR ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION EN 2018-2019

	Collèges et SEGPA	Lycées	Lycées professionnels	Ecoles 1er degré	Autres*	Total
Agrégés et chaires sup	44	326	1			371
Certifiés	2 130	1 390	40		13	3 573
Professeurs d'EPS	318	58	56		1	433
Chargés et adjoints d'ens	24	7	5			36
PEGC	1					1
PLP	6	91	672			769
Maîtres auxiliaires	705	304	314	390	56	1 769
TOTAL	3 228	2 176	1 088	390	70	6 952

* Autres : Etablissements médico-éducatifs

[5] AFFECTATION EN ÉDUCATION PRIORITAIRE (EP) DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC PAR CORPS EN 2018-2019

	EN ÉDUCATION PRIORITAIRE			HORS ÉDUCATION PRIORITAIRE		
	Effectifs	Part en EP	Âge moyen	Effectifs	Part hors EP	Âge moyen
Instituteurs	4	5,7%	52,8	66	94,3%	53,8
Professeurs contractuels	1	1,1%	***	92	98,9%	32,8
Professeurs des écoles	3 698	21,3%	39,0	13 643	78,7%	42,9
TOTAL 1^{ER} DEGRÉ	3 703	21,2%	39,0	13 801	78,8%	42,9
Chaires supérieures				127	100,0%	53,9
Professeurs agrégés	134	4,8%	39,2	2 670	95,2%	45,7
Professeurs certifiés	1 268	13,5%	40,3	8 119	86,5%	45,6
Professeurs d'EPS	193	16,3%	38,0	993	83,7%	44,8
AE-CE				24	100,0%	60,2
PEGC	3	11,5%	63,0	23	88,5%	60,8
PLP	30	1,3%	49,4	2 363	98,7%	48,4
Maîtres auxiliaires	11	15,9%	54,9	58	84,1%	54,2
Contractuels	203	12,0%	37,5	1 485	88,0%	39,2
TOTAL 2ND DEGRÉ	1 842	10,4%	40,0	15 862	89,6%	45,6

1.4. Personnel de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation

[6] Sur les 589 personnels de direction, 63,2% ont leur affectation principale dans un collège, 25,5% dans un lycée et 9,8% dans un lycée professionnel.

Plus de la moitié des personnels d'éducation exercent dans un collège (52,1%), pour 30,3% dans un lycée, 12,9 % dans un lycée professionnel et 3,4% sont affectés sur zone de remplacement.

1.5. Personnels IATSS

[7] Le personnel IATSS est affecté à 61,1% dans les établissements du second degré public, à 38,3% dans les services académiques et 0,6% dans les autres types d'établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS, ...). La part des personnels IATSS affectés dans les établissements est ainsi en progression en 2018-2019 (elle était de 59,5% en 2017-2018).

[6] RÉPARTITION DU PERSONNEL DIEO PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2018-2019

	Collèges	Lycées	Lycées Pro.	EREA	Zone de remplacement	Services académiques	Autres types d'étab.*	Tous types
Direction	372	150	58	2		5	2	589
Inspection						156		156
Education	278	162	69	3	18	4		534
PsyEN					1	350		351

[7] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATSS PAR FILIÈRE ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2018-2019

	Administrative	Technique	Santé-sociale	Ouvrière	Apprenti professeur	TOTAL
SECOND DEGRÉ						
Collèges	654	46	237			937
Lycées professionnels	136	2	42			180
Lycées	565	237	97			899
E.R.E.A.	10		10			20
TOTAL	1 365	285	386	0	0	2 036
SERVICES ACADÉMIQUES						
Rectorat	486	115	8	9	45	663
DSDEN	261	12	224	1		498
IEN	63					63
Services d'information : C.I.O.	50					50
TOTAL	860	127	232	10	45	1 274
AUTRES						
Etablissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS)	10					10
Supérieur	9	1				10
TOTAL	19	1	0	0	0	20
ENSEMBLE	2 244	413	618	10	45	3 330

2. MODALITÉS D’AFFECTATION

Les personnels titulaires du secteur public sont principalement affectés à titre définitif sur leur poste. C’est le cas de 80,3% des enseignants du 1^{er} degré et de 95,0% des enseignants du 2nd degré, mais aussi de 94,3% des IATSS.

2.1 Mesures de carte scolaire

Lorsqu’un poste est supprimé par mesure de carte scolaire dans un établissement, il est accordé une attention particulière au traitement de cette situation.

Ne sont comptabilisées dans cette partie que les mesures de carte scolaire ayant eu lieu pour l’année scolaire 2018-2019.

[1] Le nombre d’enseignants du 1^{er} degré titulaires, réaffectés suite à une mesure de carte scolaire prononcée pour la rentrée 2018 est de 425, soit 2,4% d’entre eux. Cette proportion a doublé par rapport à 2017-2018, à cause de la réaffectation des enseignants suite à la mesure de dédoublement des classes de CP et de CE1. Cela est particulièrement vrai dans les départements de l’Ain (1,4% cette année contre 0,4% en 2017-2018) et du Rhône (2,8% cette année contre 0,6% en 2017-2018). Ce taux est en revanche en baisse dans le département de la Loire, où il avait connu une forte augmentation entre 2016-2017 et 2017-2018.

[2] Dans le second degré public, 0,2% des titulaires, soit 25 enseignants, ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire. Cette proportion est globalement stable. Elle touche plus particulièrement des certifiés cette année, alors que les PLP étaient plus concernés en 2017-2018.

Aucune mesure de carte scolaire n’a affecté, en 2018-2019, les personnels de direction, d’inspection, d’éducation ou d’orientation.

[3] Parmi les agents titulaires IATSS, 0,5% ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire. Les effectifs sont faibles et ces réaffectations touchent toutes les catégories de personnels (A, B et C).

[1] MESURES DE CARTE SCOLAIRE DES ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Enseignants titulaires du premier degré public	17 411	3 678	3 652	10 081
Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	425	52	94	279
Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire	2,4%	1,4%	2,6%	2,8%

[2] MESURES DE CARTE SCOLAIRE DES ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 2ND DEGRÉ PUBLIC

	Nombre d'enseignants titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Chaires supérieures	127		0,0%
Agrégés	2 804	2	0,1%
Professeurs d'EPS	1 186		0,0%
Certifiés	9 387	22	0,2%
PE.G.C.	26		0,0%
P.L.P	2 393	1	0,0%
Chargés et adjoints d'enseignement	24		0,0%
Total	15 947	25	0,2%

[3] MESURES DE CARTE SCOLAIRE 2018-2019 DES IATSS TITULAIRES

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Catégorie A	840	4	0,5%
Catégorie B	766	2	0,3%
Catégorie C	1 259	8	0,6%
Total	2 865	14	0,5%

2.2 Compléments de services

Le complément de service consiste à confier à un enseignant affecté à titre définitif, dont le temps de service n'atteindrait pas l'obligation réglementaire de service, un complément à effectuer dans un autre établissement et/ou dans une autre discipline. Les compléments de service peuvent ainsi permettre d'éviter certaines mesures de carte scolaire et impactent 1 833 enseignants en 2018-2019 en comptabilisant les compléments au sein d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA du collège. Cet effectif est encore en légère baisse cette année (-15 postes).

Compléments de service géographiques

Ne sont pas comptabilisés dans cette partie les compléments de service faits dans les établissements d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA du collège.

[4] 501 enseignants du secteur public affectés à titre définitif dans un établissement, soit 3,5% des effectifs, effectuent un complément de service dans un autre établissement (3,2% en 2017-2018). Certains enseignants pouvant avoir une activité dans plus de deux établissements, on compte au total 513 compléments de service dans l'académie (24 enseignants exercent dans 3 établissements). Dans 97,6% des cas, la discipline de l'enseignant est identique dans son établissement principal et dans l'établissement secondaire.

Le complément de service est effectué généralement au sein d'un même département (97,7%). Il est situé dans la même commune que l'affectation principale dans 28,5% des cas.

[5] Le taux de compléments de service varie beaucoup selon la discipline de l'enseignant. On en dénombre assez peu dans les disciplines techniques ou professionnelles. Les compléments de service sont au contraire assez présents dans les disciplines artistiques et linguistiques, en raison de volumes horaires enseignés moins importants. En 2018-2019, la fréquence des compléments de service est relativement stable ou en baisse dans toutes les disciplines, à l'exception de l'italien et, dans une moindre mesure, de l'économie-gestion option gestion des administrations.

[6] Le complément de service s'effectue en grande majorité entre établissements de même type (76,7% des cas) : 82,6% en collège, 71,9% en lycée professionnel et 61,9% en lycée. 31,4% des enseignants de lycée ayant un complément de service exercent en effet en collège

Compléments de service disciplinaire

Outre les compléments de service géographique mentionnés ci-dessus, on dénombre 94 enseignants du secteur public qui effectuent un complément de service dans le même établissement (ou cité scolaire), mais dans une discipline différente.

[6] LIEUX D'EXERCICE DES COMPLÉMENTS DE SERVICE INTERNES AU DÉPARTEMENT SUR 2 ÉTABLISSEMENTS EN 2018-2019

Etablissement principal	Etablissement secondaire	Interne à la commune		Autre commune		Total	
Collège (y compris SEGPA)	Collège (y compris SEGPA)	40	8,4%	230	48,2%	270	56,6%
	Lycée professionnel	2	0,4%	3	0,6%	5	1,0%
	Lycée	22	4,6%	30	6,3%	52	10,9%
Lycée professionnel	Collège (y compris SEGPA)			1	0,2%	1	0,2%
	Lycée professionnel	6	1,3%	17	3,6%	23	4,8%
	Lycée	4	0,8%	4	0,8%	8	1,7%
Lycée	Collège (y compris SEGPA)	21	4,4%	16	3,4%	37	7,8%
	Lycée professionnel	3	0,6%	5	1,0%	8	1,7%
	Lycée	39	8,2%	34	7,1%	73	15,3%
Compléments de service internes au département		137	28,7%	340	71,3%	477	100,0%

Note : les 24 compléments de services effectués sur 3 établissements ne sont pas décrits ici.

[4] IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DES COMPLÉMENTS DE SERVICE EN 2018-2019

	Effectif	Taux	
Interne au département	<i>Interne à la commune</i>	146	28,5%
	<i>Autre commune</i>	355	69,2%
	Sous-total	501	97,7%
Externe au département	12	2,3%	
Total compléments de service	513	100,0%	

[5] TAUX DE COMPLÉMENTS DE SERVICES PAR DISCIPLINE (DISCIPLINES DE PLUS DE 50 ENSEIGNANTS) EN 2018-2019

	Nombre total d'enseignants	Nb d'enseignants avec CSR dans un autre étab.	Taux de compléments de service
Italien	153	57	37,3%
Allemand	247	72	29,1%
Arts Plastiques	242	38	15,7%
Education Musicale	247	38	15,4%
Technologie	350	20	5,7%
Eco-Gest Option Gestion-Administration	126	6	4,8%
Philosophie	166	7	4,2%
Biotechnologies Santé-Environnement	186	7	3,8%
Génie Mécanique Construction	56	2	3,6%
Espagnol	538	19	3,5%
Education Physique Et Sportive	1 239	40	3,2%
Enseignements artistiques et arts appliqués	127	4	3,1%
Sciences de la vie et de la Terre	707	21	3,0%
Histoire Géographie	1 211	32	2,6%
Sciences Physiques et Chimiques	845	21	2,5%
Lettres Classiques	305	6	2,0%
Lettres Histoire Géographie	295	6	2,0%
Mathématiques	1 669	33	2,0%
Math. Sciences Physiques	251	5	2,0%
Eco-Gest Option Commerce Et Vente	150	3	2,0%
Anglais	1 316	21	1,6%
Sii Option Ingénierie Mécanique	192	3	1,6%
Lettres Anglais	155	2	1,3%
Lettres Modernes	1 471	17	1,2%
Sciences Economiques Et Sociales	177	2	1,1%
Sii Option Ingénierie Electrique	93	1	1,1%
Genie Electrique Option Electrotechnique	94	1	1,1%
Sciences Et Techniques Medico-Sociales	87	1	1,1%
Eco-Gest. Option Marketing	109	1	0,9%

Guide de lecture : 37,3% des enseignants d'italien ont un complément de service.

2.3 Le remplacement

Les Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR)

[7] Le potentiel de remplacement est de 8,4% dans le premier degré, taux en recul après une augmentation constante durant 5 ans. Ce taux est de 5,0% dans le second degré et s'est stabilisé par rapport à 2017-2018.

Dans le second degré, c'est chez les professeurs agrégés que les remplaçants sont les moins nombreux (4,0%). Le potentiel de remplacement est constitué à 62,8% de professeurs certifiés, alors qu'ils représentent 53,0% des enseignants.

[8] Les disciplines générales sont, au global, les mieux dotées en TZR. Par exemple, 7,9% des enseignants de la discipline sciences économiques et sociales et 17,2% des enseignants d'arts plastiques sont affectés sur zone de remplacement. En mathématiques, en revanche, la part des remplaçants n'est que de 2,3%, et en physique-chimie, de 1,5%.

Les disciplines professionnelles sont en général moins bien dotées, une seule d'entre elles ayant un potentiel de remplacement supérieur à 5% (Génie mécanique-toutes options incluses).

[7] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS SUR ZONE DE REMPLACEMENT PAR CORPS EN 2018-2019

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Enseignants dans le premier degré	17 500	1 465	8,4%
Instituteurs	70	7	10,0%
Professeurs des écoles	17 341	1 380	8,0%
Professeurs contractuels	89	78	87,6%
Enseignants dans le second degré	17 704	889	5,0%
Chaires supérieures	127		0,0%
Agrégés	2 804	111	4,0%
Professeurs d'EPS	1 186	77	6,5%
Certifiés	9 387	558	5,9%
Chargés et adjoints d'enseignement	24	1	4,2%
P.E.G.C.	26	3	11,5%
PL.P	2 393	139	5,8%
Maîtres auxiliaires	69		0,0%
Non-titulaires contractuels	1 688		0,0%

[8] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS SUR ZONE DE REMPLACEMENT DU 2ND DEGRÉ PAR DISCIPLINE DE POSTE (DISCIPLINES DE PLUS DE 80 ENSEIGNANTS) EN 2018-2019

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Disciplines générales	13 525	727	5,4%
Philosophie	214	11	5,1%
Lettres	2 768	148	5,3%
Langues vivantes	2 793	193	6,9%
Histoire-Géographie	1 399	71	5,1%
Sciences économiques et sociales	214	17	7,9%
Mathématiques	2 187	50	2,3%
Physique-Chimie	1 050	16	1,5%
Biologie-Géologie	820	63	7,7%
Education musicale	306	17	5,6%
Arts plastiques	325	56	17,2%
Education physique et sportive	1 449	85	5,9%
Domaines de la production	2 271	76	3,3%
Technologie	876	19	2,2%
Encadrement des ateliers : industrie	83	1	1,2%
Génie industriel	201	7	3,5%
Génie civil	91	3	3,3%
Génie mécanique	224	22	9,8%
Génie électrique	150	4	2,7%
Métiers des arts appliqués	171	8	4,7%
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	95	4	4,2%
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	239	8	3,3%
Domaines des services	1 221	60	4,9%
Paramédical, social et soins personnels	160	10	6,3%
Economie et gestion	934	42	4,5%
Autres disciplines (non spécialisées)	687	26	3,8%

Affectations à l'année (AFA) des TZR

[9] [10] Les affectations à l'année (AFA)¹ concernent les titulaires sur zone de remplacement ; l'effectif de TZR en AFA n'est alors plus disponible pour le remplacement de courte ou moyenne durée. On dénombre en 2018-2019, parmi les 889 TZR du second degré public, 471 enseignants affectés à l'année, soit 474 affectations en comptabilisant les enseignants ayant plusieurs AFA. Les affectations à l'année représentent donc plus d'un TZR sur deux et elles le sont dans une très grande majorité au sein d'un même établissement (74,9%).

Dans 25,1% des cas, il s'agit d'affectations sur deux établissements ou plus, soit 119 affectations. Les AFA partagées dans un département sont dans près d'un cas sur 3 au sein de la même commune. Elles concernent alors majoritairement les établissements de même type (61,8%). Dans les cas d'affectation sur deux établissements de communes différentes, il s'agit d'établissements de même type dans 87,7% des cas.

Personnels suppléants

Pour pallier les absences des personnels, il peut être fait appel à des personnels suppléants qui peuvent être des TZR, mais également des enseignants contractuels recrutés au titre de la suppléance. Ainsi, dans le second degré public, ce sont 395 enseignants contractuels qui ont effectué une suppléance en 2018-2019, ce qui est relativement stable par rapport à 2017-2018 (409).

Les enseignants suppléants interviennent également dans l'enseignement privé où le vivier de professeurs titulaires remplaçants n'existe pas. Les enseignants suppléants sont au nombre de 265 dans le 2nd degré privé.

Enfin, certains contractuels peuvent être recrutés au titre de la suppléance parmi les IATSS. Ils sont employés dans la filière administrative pour 73,3% des cas. On recense ainsi 101 personnes pour l'année 2018-2019.

¹ Les affectations à l'année comptabilisées sont celles des enseignants (fonction d'enseignement) dont chaque affectation est dans un établissement du 2nd degré et a une modalité d'affectation AFA (affectation à l'année).

[9] AFFECTATIONS À L'ANNÉE (AFA) DANS LE SECOND DEGRÉ PUBLIC EN 2018-2019

	Nombre d'affectations	Taux
Affectations à l'année sur un établissement	355	74,9%
Affectations à l'année sur deux établissements ou plus	119	25,1%
	<i>Interne à la commune</i>	7,2%
Interne au département	<i>Autre commune</i>	17,1%
	Total	24,3%
Externe au département	4	0,8%
Total affectations à l'année	474	100,0%

[10] LIEUX D'EXERCICE DES AFFECTATIONS À L'ANNÉE INTERNES AU DÉPARTEMENT SUR DEUX ÉTABLISSEMENTS OU PLUS EN 2018-2019

Etablissement principal	Etablissement(s) secondaire(s)	Interne à la commune		Autre commune		Total	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Collège (y compris SEGPA)	Collège(s)	13	11,3%	58	50,4%	71	61,7%
	Lycée(s)	4	3,5%	3	2,6%	7	6,1%
Lycée professionnel	Collège(s)	1	0,9%	1	0,9%	2	1,7%
	Lycée(s) professionnel(s)	1	0,9%	5	4,3%	6	5,2%
	Lycée(s)			2	1,7%	2	1,7%
Lycée	Collège(s)	7	6,1%	2	1,7%	9	7,8%
	Lycée(s) professionnel(s)	1	0,9%	2	1,7%	3	2,6%
	Lycée(s)	7	6,1%	8	7,0%	15	13,0%
Affectations à l'année internes au département		34	29,6%	81	70,4%	115	100,0%

3. TÉLÉTRAVAIL

Le champ de l'étude concerne les agents titulaires et exclut les contractuels ainsi que les apprentis.

[1] En 2018-2019, année de déploiement du dispositif de télétravail dans l'académie de Lyon, plus d'un agent sur 10 des services académiques bénéficie du télétravail chaque semaine. C'est au rectorat et à la DSDEN du Rhône que le travail à distance est le plus développé (respectivement de 12,4% et de 12,0% de télétravailleurs), et dans une moindre mesure à la DSDEN de l'Ain (11,4%). La DSDEN de la Loire est la moins concernée, puisque seulement 4,1% des agents y télétravaillent..

[2] Les femmes télétravaillent plus fréquemment que les hommes (12,3% de télétravailleuses pour 9 % chez les hommes), et ce dans toutes les catégories de personnels. C'est chez les agents de catégorie B que le travail à distance est le plus développé (15,8 % de télétravailleurs), et chez les agents de catégorie A qu'il est le moins fréquent (9,7%).

[3] La quotité de télétravail maximale autorisée est de 1 jour, sauf cas particulier.

La majorité des télétravailleurs (84%) a opté pour une journée complète, et 6,7% pour 2 demi-journées. Seuls 8,4% des télétravailleurs ont opté pour une seule demi-journée.

[4] La journée de prédilection de travail à distance est le mercredi (31,7% des demandes) suivi par le vendredi (26,2%) et le lundi (16,7%). Le mardi et le jeudi quant à eux sont les moins demandés.

Les femmes choisissent un peu plus massivement les journées du mercredi (34,0% de leurs demandes), alors que les hommes préfèrent plutôt le vendredi (34,8% de leurs demandes).

[5] Près de 45% des télétravailleurs habitent à moins de 15 kms de leur lieu de travail. L'éloignement n'est donc pas la seule motivation du travail à distance. Près de 40% des télétravailleurs habitent quant à eux à plus de 30 km de leur lieu de travail.

[6] Plus des deux tiers des télétravailleurs sont à temps plein, mais c'est chez les agents à temps partiel que le travail à distance est le plus fréquent (20% des cas, pour seulement 9,5% des agents à temps plein). Les agents télétravailleurs et travaillant à temps partiel sont majoritairement à 80%, mais le travail à distance est plus fréquent chez les agents à 90%.

[1] REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS SELON LES SERVICES ACADEMIQUES

SERVICES ACADEMIQUES	Nombred'agentstélétravailleurs	Taux d'agents télétravailleurs
Rectorat	82	12,4%
DSDEN de l'Ain	8	8,0%
DSDEN de la Loire	4	3,0%
DSDEN du Rhône	25	8,8%
Total	119	10,1%

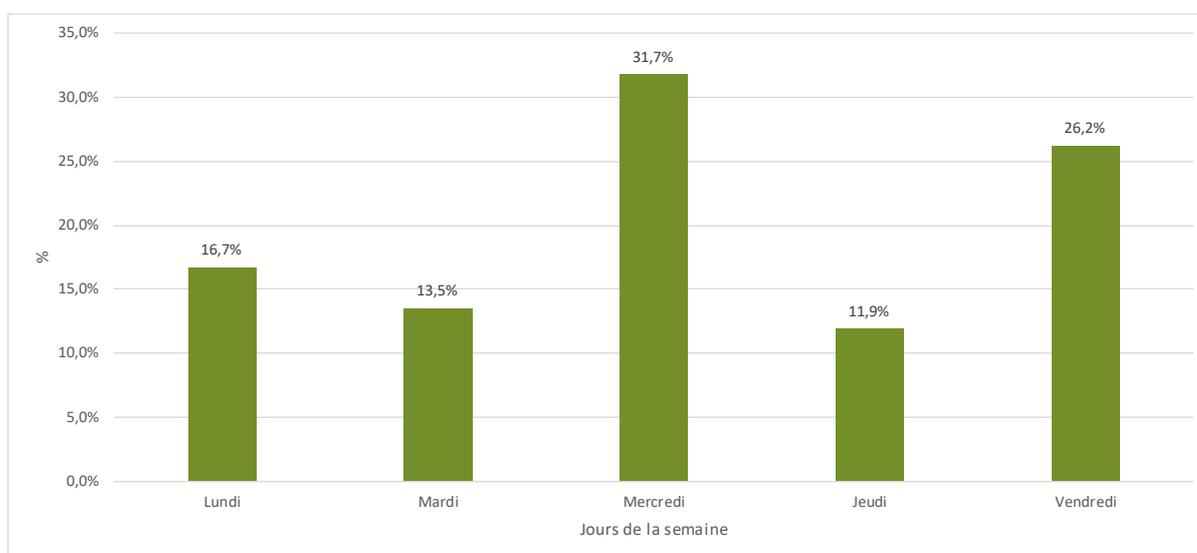
[2] TAUX D'AGENTS TELETRAVAILLEURS SELON LA CATEGORIE ET LE SEXE

	catégorie A	catégorie B	catégorie C	Ensemble
Femmes	10,4%	9,9%	11,4%	10,5%
Hommes	8,2%	11,1%	8,0%	8,8%
Ensemble	9,7%	10,0%	10,9%	10,1%

[3] TEMPS DE TELETRAVAIL PAR AGENT

Nombre de jours	nb agents	%
1 demi-journée	10	8,4%
2 demi-journées	8	6,7%
1 jour	100	84,0%
2 jours	1	0,8%
Ensemble	119	100,0%

[4] REPARTITION DES JOURNEES OU DEMI-JOURNEES DE TELETRAVAIL



[5] DISTANCE DOMICILE TRAVAIL DES TELETRAVAILLEURS

Distance	Nombre d'agents	%
moins de 5km	24	20,2%
de 5 à 15km	29	24,4%
de 15 à 30km	21	17,6%
de 30 à 50km	26	21,8%
de 50 à 75km	12	10,1%
plus de 75km	7	5,9%
Ensemble	119	100,0%

[6] REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS SELON LA QUOTITE DE TRAVAIL

	Quotité de travail	Nombre d'agents	Taux d'agents télétravailleurs
Temps partiel	75 % ou moins	4	10,8%
	80%	25	14,0%
	90%	10	38,5%
	Ensemble	39	16,1%
Temps plein	100%	80	8,6%
Ensemble		119	10,1%

4. QUOTITÉ DE TRAVAIL

4.1. Temps partiels et temps incomplets

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée de l'emploi à temps incomplet. L'agent non titulaire recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration, en fonction de ses besoins, qui ne concerne que les agents non titulaires.

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, qui peut décider de reprendre son activité à 100%. Le temps partiel peut être « de droit » ou « sur autorisation » de l'administration.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de droit :

- à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au titre d'un handicap, après avis du médecin de prévention ;
- pour la création ou la reprise d'une entreprise ;
- pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'exercice des fonctions à temps partiel de droit est possible aux quotités de 50%, 60%, 70% ou 80%. Toutefois, pour les enseignants, ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie.

Le temps partiel sur autorisation est accordé sur demande, sous réserve des nécessités et de la continuité du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

[1] C'est parmi les ATSS que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (20%). Chez les enseignants, elle est plus élevée parmi les enseignants du premier degré (17,0% dans le secteur public et 12,8% dans le secteur privé) que dans le second degré (10,4% pour le public et 6,8% pour le privé). Dans le secteur public, la fréquence du temps partiel a reculé pour les enseignants du 1er degré comme du second degré. Il progresse en revanche cette année chez les IATSS.

Le personnel de direction et d'inspection ne compte aucun agent à temps partiel.

La part des hommes bénéficiant d'un temps partiel est très nettement plus faible que celle des femmes. Ainsi, seulement 5,2 % des enseignants masculins du premier degré public sont dans cette situation, contre 19,0% des femmes.

[2] La part des enseignants du second degré à temps partiel varie selon le corps d'appartenance des agents. La part des professeurs certifiés à temps partiel est de 13,1%, contre 9,8% des professeurs agrégés et 8,3% pour les PLP. La part des hommes enseignants à temps partiel est très inférieure quel que soit le corps.

[3] Parmi les formes de temps partiel, celle sur autorisation est la plus fréquente. Pour les enseignants du premier degré public et les personnels d'éducation et d'orientation, la part des temps partiels de droit est plus importante que pour les autres catégories. Le personnel administratif, plus fréquemment à temps partiel, est aussi celui où la part des temps partiels de droit est la plus réduite (21,4%).

[4] L'étude de la répartition des agents selon le taux de temps partiel complète l'analyse de ces différences. Ainsi, la quotité de temps partiel la plus fréquemment observée, parmi les administratifs et les personnels d'éducation et d'orientation, est celle de 80%. Les quotités égales ou supérieures à 80% sont majoritaires parmi les temps partiels des enseignants du second degré public. Parmi les enseignants du 1er degré public, les quotités de plus de 80% restent minoritaires. Quant aux enseignants à temps partiel du premier degré privé, ils choisissent le plus souvent le mi-temps.

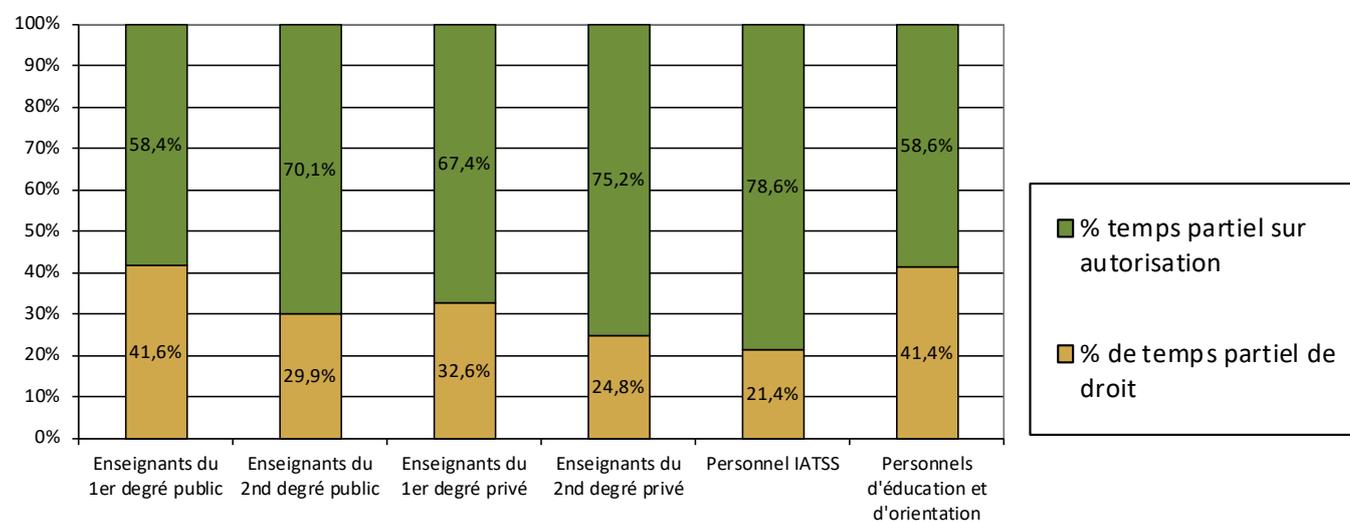
[1] TAUX D'AGENT À TEMPS PARTIEL SELON LEUR SEXE EN 2018-2019

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Enseignant du 1 ^{er} degré public	17,0%	19,0%	5,2%
Enseignant du 2 nd degré public	10,4%	13,8%	5,2%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	12,8%	13,9%	1,0%
Enseignant du 2 nd degré privé	6,8%	8,7%	2,9%
Personnel IATSS	20,0%	22,9%	5,7%
Personnel de direction	0,0%		
Personnel d'inspection	0,0%		
Personnel d'éducation et d'orientation	6,6%	7,1%	4,4%

[2] ZOOM SUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2018-2019

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Agrégés	9,8%	13,3%	5,7%
Chaires supérieures	0,8%		1,3%
Professeurs certifiés	13,1%	16,2%	6,9%
Professeurs d'EPS	8,9%	14,2%	4,7%
PLP	8,3%	12,6%	3,9%
Autres enseignants (AE, CE, MA...)	1,5%	2,2%	0,5%

[3] RÉPARTITION SELON LE TYPE DE TEMPS PARTIEL EN 2018-2019



[4] TYPE DE PERSONNEL ET QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL (HORS AGENTS À TEMPS INCOMPLET) EN 2018-2019

	50%	Plus de 50 et moins de 80%	80%	Plus de 80%	Temps plein
Enseignant du 1 ^{er} degré public	3,7%	7,6%	4,7%	0,9%	83,0%
Enseignant du 2 nd degré public	1,1%	2,2%	3,2%	3,9%	89,6%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	7,6%	5,0%	0,2%		87,2%
Enseignant du 2 nd degré privé	1,2%	2,8%	0,8%	2,0%	93,2%
Personnel IATSS	3,5%	0,8%	12,6%	3,1%	80,0%
Personnel de direction					100,0%
Personnel d'inspection					100,0%
Personnel d'éducation et d'orientation	2,7%	0,5%	3,3%	0,1%	93,4%

[5] Plus d'un enseignant du premier degré public sur 5 à temps partiel travaille à mi-temps et 44,7% ont une quotité de travail de 75% (il s'agit dans ce cas principalement de temps partiel sur autorisation). La part d'agents travaillant à mi-temps est stable, celle des agents à 75% progresse.

4.2. Les heures supplémentaires années

Les heures supplémentaires correspondent au dépassement de l'obligation de service de l'enseignant. Celle-ci est déterminée en fonction du corps d'appartenance, de la modalité de service et de la discipline de poste. On parle d'heures supplémentaires années (HSA) dans le cas où ce dépassement est régulier durant l'année scolaire. Il existe également des heures supplémentaires effectives (HSE), dues à un dépassement exceptionnel du service hebdomadaire, attribuées notamment dans le cadre de l'accompagnement éducatif (après les cours), des stages pendant les vacances ou des remplacements de courte durée pendant l'année scolaire dans le second degré. Ces heures supplémentaires effectives ne sont pas prises en compte ici.

[6] La part des enseignants du second degré public effectuant des HSA est de 70,8% du nombre d'enseignants à temps complet, proportion en baisse de plus de 3 points par rapport à 2017-2018. Les HSA des enseignants sont très inégalement pratiquées selon le corps. Ainsi, lorsque 96,6% des professeurs de chaire supérieure ont vu ce type d'heures accroître leur temps de service, moins de 39% des contractuels en ont effectué. Si on s'intéresse aux enseignants effectuant au moins 2 HSA, cette part baisse à 38,3% (39,0% l'an dernier).

[5] ZOOM SUR LES QUOTITÉS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2018-2019

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Ensemble
Ain	Quotité =50%	11,1%	12,3%	23,3%
	Quotité=75%	15,4%	23,1%	38,5%
	Autres quotités	16,8%	21,4%	38,2%
	TOTAL	43,2%	56,8%	100,0%
Loire	Quotité =50%	9,4%	19,1%	28,5%
	Quotité=75%	6,5%	43,4%	49,9%
	Autres quotités	17,2%	4,4%	21,6%
	TOTAL	33,2%	66,8%	100,0%
Rhône	Quotité =50%	11,6%	6,5%	18,1%
	Quotité=75%	14,8%	29,9%	44,6%
	Autres quotités	18,5%	18,8%	37,3%
	TOTAL	44,9%	55,1%	100,0%
Académie	Quotité =50%	11,0%	10,7%	21,7%
	Quotité=75%	12,9%	31,9%	44,7%
	Autres quotités	17,8%	15,8%	33,6%
	TOTAL	41,6%	58,4%	100,0%

[6] HEURES SUPPLÉMENTAIRES ANNÉES DES ENSEIGNANTS À TEMPS COMPLET DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC (HORS ENSEIGNANTS STAGIAIRES) EN 2018-2019

	% des enseignants effectuant des HSA	% des enseignants effectuant au moins 2 HSA	Nombre moyen des HSA par enseignant	Nombre moyen d'HSA par enseignant en pratiquant
Professeurs de chaire supérieure	96,6	89,0	4,4	4,5
Professeurs agrégés	85,1	52,6	2,3	2,8
Professeurs certifiés	74,9	38,5	1,6	2,1
Professeurs d'EPS	64,5	34,5	1,2	1,9
PLP	66,4	35,6	1,4	2,1
Instituteurs et professeurs des écoles	43,4	21,2	0,8	1,8
PEGC	80,0	40,0	1,5	1,9
Maîtres auxiliaires	60,7	25,0	1,5	2,5
Professeurs contractuels	38,8	18,8	0,9	2,3
Enseignants dans le second degré	70,8	38,3	1,6	2,3

5. CONGÉS

Avertissement :

Les données sur les absences proviennent de l'entrepôt de données BSA regroupant les données des systèmes d'information EPP, AGORA et AGAPE et concernent le personnel du secteur public uniquement. Elles portent sur les absences liées à la maladie, à la naissance, aux accidents du travail, comme à la formation ou aux autorisations d'absence.

La période étudiée couvre l'année scolaire 2018-2019 et la durée des congés n'est prise en compte que sur cette période. Des congés s'étalant sur 2 années scolaires peuvent être tronqués.

Les absences ne sont pas saisies de la même façon selon les départements, les systèmes d'information ou les agents en charge de la saisie. Il convient donc d'être prudent dans les comparaisons historiques sur ces données.

Enfin, les congés liés à la formation du personnel ne sont pas toujours saisis dans les systèmes d'information.

[1] Le taux d'agents ayant eu un congé sur l'année (69,6%) est en hausse par rapport à 2017-2018, quel que soit le type de personnel.

Le taux le plus important s'observe chez les enseignants du premier degré avec 77,2 % des personnes ayant pris au moins un congé sur l'année. Le personnel DIEO est la population qui consomme le moins de congés (39,3% des personnes ont pris au moins un congé).

[2] Les congés liés à la naissance (congés de maternité, parental, etc...) interviennent majoritairement dans les populations âgées de moins de 40 ans. Pour étudier l'effet de l'âge sur les congés, il est donc nécessaire d'exclure ce type de congés dans le tableau des absences. Les congés liés aux enfants (pour garde d'enfants malades notamment) demeurent néanmoins intégrés dans ces décomptes.

C'est la raison pour laquelle le personnel âgé de 30 à 49 ans représente la population la plus consommatrice de congés, toutes fonctions confondues. Plus de 74,2% des effectifs de cette classe d'âge ont bénéficié d'au moins un congé (hors maternité) sur l'année, alors que cela ne concerne que 56,1% des plus de 60 ans.

[3] Les personnels de 30 à 39 ans consomment 31,1% des congés (hors naissance) pris sur l'année 2018-2019, alors qu'ils représentent 23,9% de la population totale académique.

Les autorisations d'absences et autres congés sont particulièrement fréquents chez les 30-39 ans ainsi que pour les 40-49 ans car ils incluent les congés liés aux enfants, notamment malades.

Le personnel âgé de plus de 50 ans est surreprésenté parmi les accidents du travail et les congés longs. Au total, cependant, cette population consomme 23,4% des congés pris sur l'année, alors qu'elle représente 30,9 % de la population totale académique.

[4] Le taux d'absence annuel moyen, dans lequel on fait entrer la notion de durée, est moins tributaire des évolutions de saisie ou de prise en compte des congés. Il est stable sur les dernières années.

Les taux les plus importants se situent parmi les personnels enseignants et les IATSS.

Ici encore, la comparaison entre hommes et femmes ne peut se faire qu'en excluant les congés liés à la naissance. On constate que les hommes sont moins consommateurs de congés que les femmes, et ceci, quelles que soient leurs fonctions.

[1] EVOLUTION DU TAUX D'AGENTS AVEC CONGÉS (Y COMPRIS CEUX LIÉS À LA NAISSANCE)

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
2016 - 2017	76,3%	73,9%	54,4%	39,7%	52,5%	69,9%
2017 - 2018	76,0%	72,3%	54,4%	37,0%	51,4%	68,7%
2018 - 2019	77,2%	73,2%	54,6%	39,3%	53,4%	69,6%

[2] RÉPARTITION DU TAUX D'AGENT AYANT PRIS AU MOINS UN CONGÉ (HORS CONGÉS DE NAISSANCE)

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
Moins de 30 ans	76,3%	67,4%	49,8%	82,8%	55,8%	64,7%
30 ans à 39 ans	86,0%	78,5%	61,8%	63,4%	63,7%	78,5%
40 ans à 49 ans	75,7%	75,3%	55,8%	34,3%	58,2%	71,0%
50 ans à 59 ans	69,6%	69,0%	49,0%	35,3%	46,6%	63,1%
60 ans et plus	62,5%	62,3%	50,6%	32,3%	44,2%	56,1%
TOTAL	76,9%	72,8%	54,1%	38,9%	52,9%	69,2%

[3] RÉPARTITION DES CONGÉS SELON L'ÂGE ET LE TYPE DE CONGÉS (HORS CONGÉS DE NAISSANCE)

	Moins de 30 ans	30 ans à 39 ans	40 ans à 49 ans	50 ans à 59 ans	60 ans et plus	Total
Accidents du travail	8,7%	20,5%	27,9%	32,8%	10,1%	100%
Autorisations d'absence	10,2%	35,1%	36,4%	16,0%	2,3%	100%
Autres	11,5%	33,7%	39,0%	13,8%	2,0%	100%
Congé longue durée	0,4%	11,2%	29,5%	32,4%	26,6%	100%
Congé longue maladie	9,2%	28,8%	22,3%	30,5%	9,2%	100%
Formation	8,6%	27,9%	38,8%	21,9%	2,6%	100%
Maladie ordinaire	14,7%	29,0%	28,9%	22,0%	5,4%	100%
TOTAL	11,4%	31,1%	34,2%	19,7%	3,6%	100%

[4] TAUX D'ABSENCE ANNUEL DES PERSONNELS SELON LE SEXE

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
ANNÉE 2016-2017	5,8%	5,1%	3,7%	3,3%	5,0%	5,1%
ANNÉE 2017-2018	5,7%	5,0%	3,8%	3,4%	5,3%	5,1%
ANNÉE 2018-2019	5,7%	5,0%	4,0%	4,1%	5,3%	5,1%
<i>Hommes</i>	3,7%	3,3%	2,2%	2,7%	3,7%	3,3%
<i>Femmes</i>	6,0%	6,1%	4,4%	4,7%	5,6%	5,7%
<i>Femmes hors congé de naissance</i>	4,3%	4,9%	3,4%	3,8%	4,9%	4,4%

Le taux d'absence annuel moyen d'un groupe (enseignants du premier degré, enseignants et non enseignants du second degré, DIEO, IATSS) correspond à la somme des durées de tous les congés de l'année scolaire divisée par l'effectif du groupe et par 365.

[5] RÉPARTITION DES CONGÉS SELON LE SEXE ET LE TYPE DE CONGÉS (HORS CONGÉS DE NAISSANCE)

	Femmes	Hommes	Total
Accidents du travail	82,0%	18,0%	100%
Autorisations d'absence	77,9%	22,1%	100%
Autres	79,5%	20,5%	100%
Congé longue durée	74,5%	25,5%	100%
Congé longue maladie	79,6%	20,4%	100%
Formation	70,2%	29,8%	100%
Maladie ordinaire	81,1%	18,9%	100%
TOTAL	77,3%	22,7%	100%

III. VIE DU PERSONNEL

[5] Représentant 74,3 % des personnes, les femmes consomment mécaniquement plus de congés que les hommes. Au-delà, elles sont sur-représentées dans l'ensemble des types de congés, à l'exception des congés de formation : près de 30% des congés formation sont pris par des hommes.

[6] Les professeurs d'EPS, les professeurs certifiés, les PLP et les professeurs des écoles sont les agents ayant pris le plus souvent au moins un congé sur l'année scolaire 2018-2019 (plus de 75% sont dans ce cas). Les personnels de direction, d'inspection et les assistants étrangers sont ceux qui consomment le moins de congés (inférieur à 20%).

[7] et [8] En nombre de journées d'absence, les congés de maladie ordinaire représentent le plus gros volume. Comme l'année précédente, on note une légère baisse du nombre d'absences pour maladie ordinaire (-1%) mais une augmentation du nombre de jours d'absence (+ 2%) par rapport à 2017-2018. Le nombre moyen de jours de congés maladie ordinaire (9,1 jours) a donc augmenté (+0,4 jour). Les agents ont ainsi été moins souvent absents, mais ces absences ont été un peu plus longues.

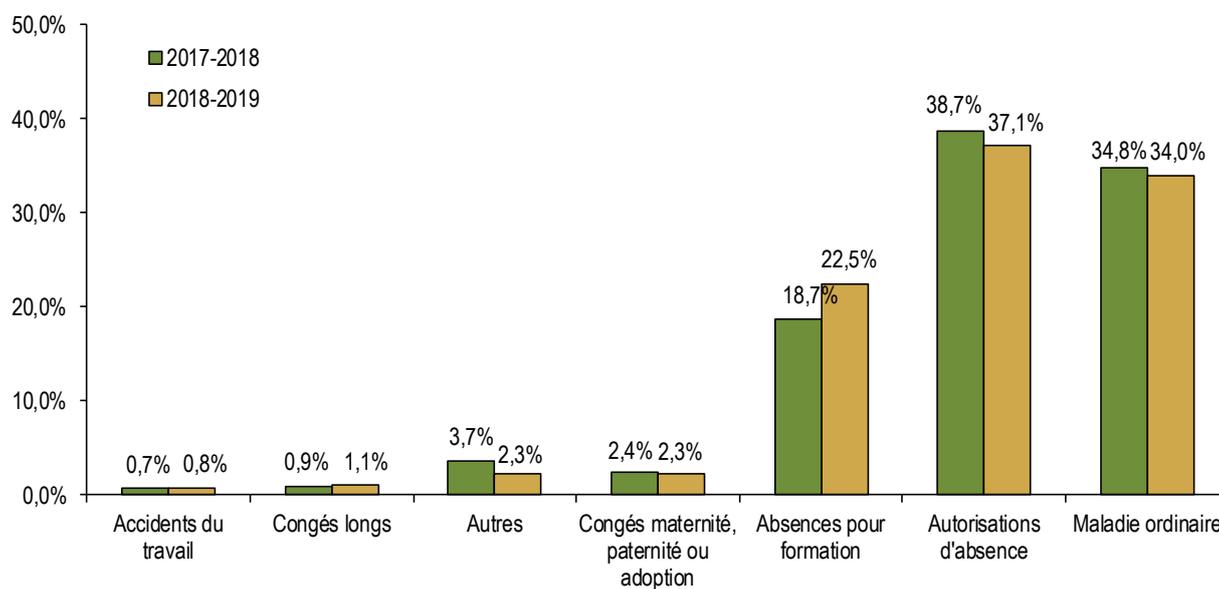
Les congés pour formation ont été beaucoup plus nombreux en 2018-2019 (+22%) mais moins longs, le nombre moyen de jours d'absence ayant légèrement diminué.

Les autorisations d'absence représentent le motif le plus fréquent mais correspondent à des absences courtes (1 jour et demi en moyenne). Leur nombre a continué de diminuer en 2018-019 (-3%).

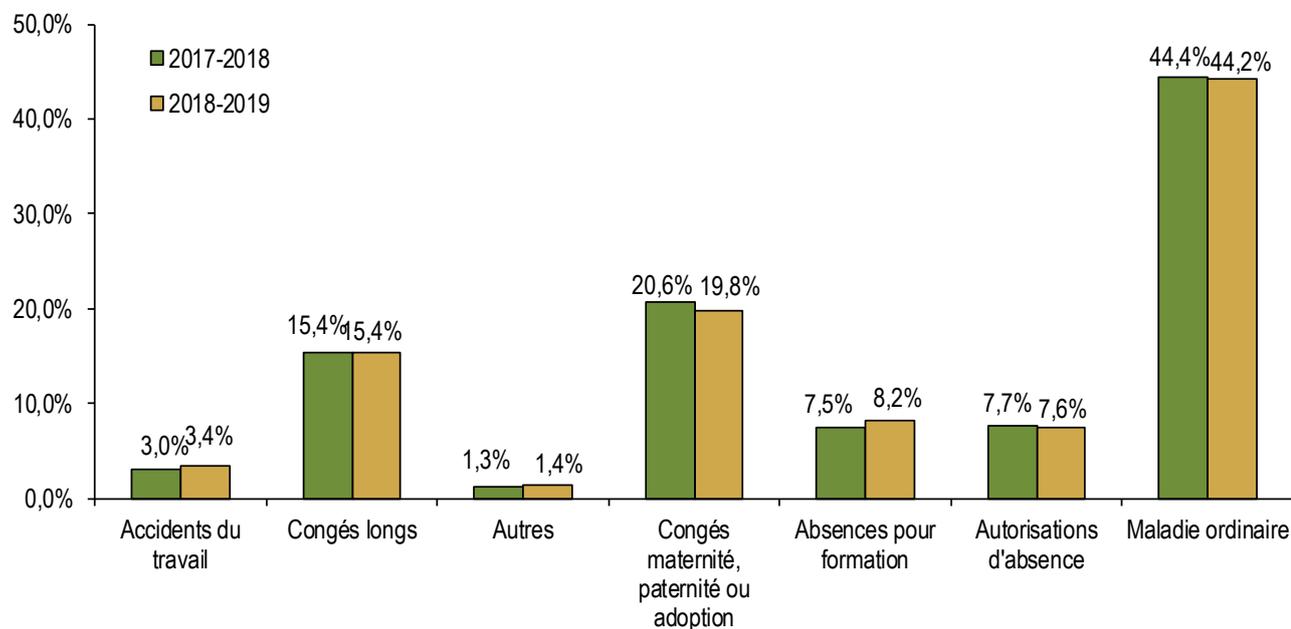
[6] LES CONGÉS SELON LE TYPE DE PERSONNEL

		Effectif total	Nombre de personnes avec au moins un congé	Nombre de jours de congés	Nombre de congés	Taux d'absence annuel moyen	Proportion de personnel avec au moins un congé
Enseignants du 1 ^{er} degré public	Instituteurs	70	40	1 415	130	5,5%	57,1%
	Professeurs contractuels	93	69	720	245	2,1%	74,2%
	Professeurs des écoles	17 341	13 399	359 289	57 183	5,7%	77,3%
	TOTAL	17 504	13 508	361 424	57 558	5,7%	77,2%
Enseignants du 2 nd degré public	Professeurs de chaire sup.	127	26	531	82	1,1%	20,5%
	Professeurs agrégés	2 804	1 850	38 935	6 366	3,8%	66,0%
	PEGC	26	17	1 570	67	16,5%	65,4%
	Adjoints et chargés d'ens	24	16	972	51	11,1%	66,7%
	PLP	2 393	1 815	47 600	7 631	5,4%	75,8%
	Professeurs certifiés	9 387	7 183	184 831	26 535	5,4%	76,5%
	Professeurs d'EPS	1 186	952	23 506	3 938	5,4%	80,3%
	Contractuels	1 688	1 061	21 075	3 372	3,4%	62,9%
	Maîtres auxiliaires	69	45	2 147	127	8,5%	65,2%
TOTAL	17 704	12 965	321 167	48 169	5,0%	73,2%	
Non enseignant 2 nd degré	Assistant éducation	2 377	1 370	32 488	4 521	3,7%	57,6%
	Assistant étranger	180	11	32	13	0,0%	6,1%
	AESH	3 696	2 035	58 345	6 076	4,3%	55,1%
TOTAL	6 253	3 416	90 865	10 610	4,0%	54,6%	
Personnel DIEO	Direction	589	116	5 093	173	2,4%	19,7%
	Inspection	156	13	1 216	19	2,1%	8,3%
	Education	534	346	11 481	1 134	5,9%	64,8%
	PsyEN	351	165	6 351	387	5,0%	47,0%
	TOTAL	1 630	640	24 141	1 713	4,1%	39,3%
IATSS	Administrative	2 244	1 175	42 076	3 933	5,1%	52,4%
	Médico-sociale	618	364	13 919	1 189	6,2%	58,9%
	Ouvrière	10	7	243	18	6,7%	70,0%
	Technique	413	189	6 679	590	4,4%	45,8%
	TOTAL	3 285	1 735	62 917	5 730	5,2%	52,8%
Total personnel du public		46 376	32 264	860 514	123 780	5,1%	69,6%

[7] RÉPARTITION DES MOTIFS D'ABSENCE EN NOMBRE DE CONGÉS



[8] RÉPARTITION DES MOTIFS D'ABSENCE EN NOMBRE DE JOURS



6. FORMATION CONTINUE

La Délégation Formation Innovation Expérimentation (DFIE) pilote l'élaboration du plan académique de formation continue de tous les personnels (administratifs, techniques, santé, social, enseignants, éducation, encadrement), premier et second degrés, en étroite concertation avec les Directrice et Directeurs académiques (DASEN), le comité pédagogique académique (CPA) et la direction des Ressources humaines (SGA/DRH). La formation continue des enseignants du 1^{er} et 2nd degrés privés est gérée par des organismes qui ne relèvent pas de l'éducation nationale.

6.1. Personnel enseignant du premier degré public

[1] Les données présentées sur la formation des enseignants du premier degré public ne sont pas comparables entre les départements dans ce tableau. Les données présentées sur la formation des enseignants du premier degré public ne sont pas comparables par rapport à celles du bilan social 2017-2018 pour le département du Rhône, qui n'a pu comptabiliser les animations pédagogiques dans les formations suivies selon la fonction de l'enseignant qu'à partir de 2018-2019.

Les données sont donc cohérentes entre départements à présent.

Au cours de l'année scolaire 2018-19, 3 459 enseignants du 1^{er} degré de l'Ain, 3 327 de la Loire et 8 721 du Rhône se sont formés, animations pédagogiques comprises, soit près de 98% des personnels de l'académie.

[2] La classification selon les différents objets de formation diffère selon les départements. Dans l'Ain et le Rhône, l'essentiel des formations concerne le « Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles », dans la Loire elles sont majoritairement classées en « Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ».

6.2. Personnel enseignant du second degré public, personnel d'éducation et d'orientation

[3] Au sein du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public, près de 3 agents sur 4 (72.4%) ont suivi au moins une action de formation pour l'année scolaire 2018-2019. Cette part est, cette année encore, en hausse par rapport à l'année précédente (+3,8 points).

Le taux d'assiduité, c'est-à-dire le rapport entre les personnes présentes au moins les deux tiers des formations auxquelles elles ont été convoquées, et le nombre de personnes retenues pour ces formations, est d'environ 75%. Il est stable par rapport à l'année scolaire précédente. Les personnels d'orientation (psychologues scolaires) se sont, en 2018-2019, globalement moins formés que les personnels enseignants et personnels d'éducation. Leur participation à une action de formation a néanmoins progressé (+4 points pour le taux de formés).

[4] Le nombre de journées de formation s'élève à 47 545 en 2018-2019, soit une baisse de 1,7% par rapport à l'année dernière.

A noter une forte diminution du nombre de journées de formation pour « Adaptation immédiate au poste de travail » et une progression importante des journées de formation pour « Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ».

• DÉFINITIONS

TAUX DE PERSONNES FORMÉES : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif total de personnels.

TAUX D'ASSIDUITÉ : rapport entre le nombre de stagiaires assidus (au moins 2/3 de présence) et le nombre de candidats convoqués.

JOURNÉE STAGIAIRE : ensemble des heures de présence en formation (une journée stagiaire représente 6h de présence).

TAUX DE PRÉSENCE : rapport entre le nombre de stagiaires présents et le nombre de candidats convoqués

[1] FORMATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR FONCTION

1 ^{er} degré 2018-2019	Ain			Loire			Rhône		
	Nb de personnes formées	Taux de formés	Taux d'assiduité	Nb de personnes formées	Taux de formés	Taux d'assiduité	Nb de personnes formées	Taux de formés	Taux d'assiduité
Directeur d'école	463	99,6%	78,8%	468	99,2%	69,0%	793	99,4%	95,7%
Enseignant en classe maternelle	753	98,3%	71,0%	829	97,0%	61,4%	2 251	99,6%	96,7%
Enseignant en classe élémentaire	1 443	99,5%	70,3%	1 440	97,3%	62,6%	3 380	99,7%	95,5%
Personnel du secteur ASH en RASED	46	97,9%	67,4%	17	73,9%	64,7%	82	97,6%	85,4%
Personnel du secteur ASH hors RASED	115	95,8%	73,9%	127	95,5%	76,4%	179	90,4%	82,1%
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	639	96,4%	62,1%	446	90,5%	53,1%	2 036	97,5%	91,5%
Total	3 459	98,5%	70,2%	3 327	96,3%	62,5%	8 721	98,9%	94,5%

[2] FORMATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC SELON L'OBJECTIF DE FORMATION

1 ^{er} degré 2018-2019	Ain			Loire			Rhône		
	Nombre de stagiaires	Taux de présence	Taux d'assiduité	Nombre de stagiaires	Taux de présence	Taux d'assiduité	Nombre de stagiaires	Taux de présence	Taux d'assiduité
Formation professionnelle statutaire	413	58,3%	90,1%	49	13,1%	98,0%	433	98,4%	99,5%
Adaptation immédiate au poste de travail	81	100,0%	100,0%				730	99,2%	99,2%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers				6 053	87,5%	66,4%	347	88,5%	96,8%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	7 930	93,8%	81,0%	2 962	81,1%	94,9%	21 130	97,7%	97,4%
Formation diplômante				6	100%	100,0%	25	100,0%	100,0%
Elaboration de ressources				1	100,0%	100,0%	672	88,5%	99,4%
Développement des compétences liées aux activités de formation	475	93,7%	89,5%	693	77,8%	83,0%	1 839	86,2%	92,2%
Conception et organisation de la formation	217	90,4%	92,2%	503	95,4%	88,7%	754	99,2%	98,3%
Total	9 116	91,3%	82,3%	10 267	83,0%	77,0%	25 930	96,5%	97,2%

[3] FORMATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LE CORPS

2 nd degré 2018-2019	PERSONNES INSCRITES sur au moins un module		PERSONNES FORMÉES présentes à au moins un module		PERSONNES ASSIDUES au moins 2/3 de présence par rapport à la durée de convocation	
	Nb	Taux d'inscrits	Nb	Taux de formés	Nb	Taux d'assiduité
Agrégés et chaires supérieures	2 278	77,7%	2 020	68,9%	1 506	74,6%
Certifiés (y compris prof. D'EPS)	8 542	80,8%	7 738	73,2%	5 888	76,1%
PLP	1 989	83,1%	1 803	75,3%	1 400	77,6%
PEGC	12	46,2%	11	42,3%	10	90,9%
AE/CE	14	58,3%	12	50,0%	11	91,7%
CPE	537	100,0%	399	74,3%	193	48,4%
PsyEN	257	73,2%	213	60,7%	165	77,5%
Total	13 629	81,0%	12 196	72,4%	9 173	75,2%

6.3. Personnel IATSS

Le schéma directeur National pluriannuel de la formation continue du 26 septembre 2019 propose trois grands champs d'orientation de la formation continue des personnels IATSS : se situer dans le système éducatif, se former et perfectionner ses pratiques professionnelles, être accompagné dans ses évolutions professionnelles. La délégation formation innovation expérimentation (DFIE) organise dans ce cadre une offre potentiellement inter-catégorielle et inter-institutionnelle de formation et une réponse à la demande des personnels, des services et des territoires articulée autour de 4 champs principaux d'objectifs :

- se situer dans le système éducatif (en partenariat avec l'IH2EF, réseau Canopé, la PFRH...);
- s'adapter à l'emploi (organisé notamment pour les personnes nouvellement nommées ou prenant de nouvelles fonctions) ;
- se préparer aux concours internes (défini dans le cadre de la promotion sociale des personnels) ;
- acquérir de nouvelles compétences pour préparer une mobilité.

[5] Ce sont les personnels IATSS de catégorie B qui se sont le plus formés en 2018-2019 (38,8% d'entre eux), comme les années précédentes. Les taux de formés sont assez stables, par rapport à 2017-2018, pour les personnels de catégorie B et C. Il continue de diminuer, en revanche, pour les agents de catégorie A.

[6] Les taux de réussite aux concours pour les inscrits aux formations préparatoires varient fortement d'une année sur l'autre, en fonction du nombre d'agents inscrits mais également du nombre de postes ouverts. En 2018-2019, 4 des 47 inscrits à la formation préparatoire au concours d'ADJENES classe normale ont été admis, le concours comportant 16 postes.

La préparation au concours interne d'APAE qui est un recrutement national, a permis à 6 personnes d'être admises sur les 19 ayant suivi cette formation.

[4] FORMATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION DU SECOND DEGRÉ PUBLIC SELON L'OBJECTIF DE FORMATION

2 nd degré 2018-2019	journées stagiaires réalisées		Taux de présence
	nb	%	
Formation professionnelle statutaire	683	1,4%	71,9%
Adaptation immédiate au poste de travail	3 204	6,7%	82,7%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	4 519	9,5%	85,6%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	29 602	62,3%	85,4%
Préparation aux examens et concours	4 507	9,5%	75,1%
Accompagnement aux bilans de compétences	36	0,1%	92,7%
Formation diplômante	372	0,8%	82,7%
Elaboration de ressources	2 626	5,5%	81,2%
Développement des compétences liées aux activités de formation	1 644	3,5%	84,6%
Conception et organisation de la formation	323	0,7%	90,6%
Accompagnement au bilan de carrière	29	0,1%	82,5%
Total	47 545	100,0%	84,2%

[5] RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DU PERSONNEL IATSS FORMÉ

Année 2018-2019	Personnes présentes	Taux de formés	Taux d'assiduité
Catégorie A	233	28,6%	50,3%
Catégorie B	259	38,8%	61,0%
Catégorie C	371	28,1%	65,4%

[6] TAUX DE RÉUSSITE AUX CONCOURS APRÈS FORMATION

Année 2018-2019	Postes ouverts au concours	Nombre d'inscrits à la préparation	Admissibles (1)		Admis (1)		Liste complémentaire	
			Effectif	%	Effectif	%		
Filière administrative	Concours interne ADJAENES classe normale	16	47	16	34,0%	4	8,5%	5
	Concours réservé ADJAENES 1 ^{ère} classe			Concours non ouvert				
	Concours réservé ADJAENES 2 ^{ème} classe			Concours non ouvert				
	Concours interne SAENES classe normale	9	91	3	3,3%	1	1,1%	1
	Concours interne SAENES classe supérieure	2		1	1,1%	0	0,0%	0
	Examen prof. SAENES classe supérieure	8	8	4	50,0%	1	12,5%	0
	Examen prof. SAENES classe exceptionnelle	6		Préparation non ouverte				
	Concours interne AAE (2)		24	0	0,0%	0	0,0%	0
	Concours interne APAE(2)	229	19	Pas d'admissibilité		6	31,6%	Pas de liste complémentaire
Fillière Médico-sociale	Assistant de service social		Concours non ouvert					

(1) % par rapport aux inscrits à la préparation.
(2) recrutement national.

7. PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ

Les effectifs relatifs au personnel en position de « non activité » correspondent aux situations suivantes : le congé parental, les disponibilités et les détachements. Ce personnel n'est pas présent dans les données des chapitres précédents.

[1] Les personnels en position de non activité représentent 1 939 agents au 15 janvier 2019, soit une évolution de +1,3 % par rapport à 2017-2018. Ils correspondent à 4,3% du personnel public géré par le rectorat et les DSDEN, cette proportion étant en légère progression.

La non activité concerne 4,2% du personnel enseignant du premier degré public et 3,9% des enseignants du second degré public. La proportion de personnel en position de non activité la plus élevée se situe chez les personnels IATSS (12,0%).

Le détachement concerne ainsi 6,4 % des agents IATSS, contre seulement 0,8% du personnel enseignant du premier degré public et 0,2% du personnel enseignant du second degré public. Après la forte hausse enregistrée en 2017-2018, le nombre d'agents en position de détachement est stable en 2018-2019 (+ 0,9%).

Le congé parental permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté. Il est utilisé de façon plus uniforme par les enseignants et les IATSS. Il concerne 0,8% des enseignants du 1^{er} degré public, 0,5% des enseignants du 2nd degré public et 0,7% des IATSS. Ces proportions ont peu évolué par rapport à 2017-2018.

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son établissement, cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite. On peut distinguer trois types :

- la disponibilité d'office, prononcée en cas d'inaptitude physique temporaire, à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée. La décision est prise pour un an et renouvelable deux fois ;
- la disponibilité sur demande et sous réserve des nécessités de service, par exemple en cas d'études et de recherches d'intérêt général (3 ans maximum, renouvelable une fois), ou pour convenances personnelles (3 ans maximum, renouvelable mais limitée à 10 ans pour toute la carrière) ;
- la disponibilité sur demande accordée de droit, pour donner des soins au conjoint ou à une personne à charge, élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre son conjoint dans une résidence éloignée. Elle est accordée pour une durée maximum de trois ans avec possibilité de renouvellement.

Le nombre de disponibilités a augmenté de 0,3 % entre 2017-2018 et 2018-2019. La population la plus concernée demeure les IATSS, avec 4,9% de leurs effectifs globaux. Les autres catégories de personnels ont en proportion un peu moins recours à cette modalité de non activité. Le nombre d'enseignants du second degré public en situation de disponibilité a néanmoins augmenté de 2,2%.

[2] Le détachement concerne la position du fonctionnaire qui est placé hors de son corps, cadre d'emploi ou emploi d'origine, mais qui continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps d'origine. Les causes de détachement sont assez différentes selon le type de personnel :

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour enseigner à l'étranger (70,2% des cas de détachement), même si le nombre d'agents concernés est en léger repli depuis quelques années. Le détachement dans une autre administration ou entreprise (27,7%), ou auprès d'une collectivité territoriale (2,1%) constitue un motif moins utilisé par cette catégorie de personnel. On peut constater néanmoins une petite progression des effectifs concernés ;
- pour les enseignants du second degré public, il s'agit uniquement de détachement dans une autre administration ;
- en ce qui concerne les personnels IATSS et les DIEO, le détachement auprès d'une collectivité territoriale représente une grande majorité (59,1%) des effectifs.

[3] Les causes de disponibilité sont assez différentes selon le type de personnel :

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour suivre leur conjoint (50,7% des disponibilités). Le souhait d'élever un enfant de moins de 8 ans ou de soigner un enfant malade et la convenance personnelle concernent respectivement 29,5% et 17,4% des enseignants du 1^{er} degré en disponibilité.
- pour les enseignants du second degré public, la convenance personnelle est le motif de disponibilité le plus utilisé (53,6%). Suivre son conjoint représente le deuxième motif de disponibilité (28,8%) ;
- en ce qui concerne les personnels IATSS, la convenance personnelle est aussi le motif de disponibilité le plus utilisé (56,5%), puis suivre son conjoint (28,8%).

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNES EN POSITION DE NON-ACTIVITÉ SELON LE MOTIF

		2017-2018	2018-2019	Évolution
DÉTACHEMENT	Enseignants du premier degré public	142	141	-0,7%
	Enseignants du second degré public	40	44	10,0%
	Personnel DIEO	69	63	-8,7%
	Personnels IATSS	213	220	3,3%
	SOUS-TOTAL DÉTACHEMENT	464	468	0,9%
CONGÉ PARENTAL	Enseignants du premier degré public	136	141	3,7%
	Enseignants du second degré public	90	85	-5,6%
	Personnel DIEO	1	4	300,0%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	20	26	30,0%
	Personnels IATSS	17	25	47,1%
	SOUS-TOTAL CONGÉ PARENTAL	264	281	6,4%
DISPONIBILITÉ	Enseignants du premier degré public	461	454	-1,5%
	Enseignants du second degré public	544	556	2,2%
	Personnel DIEO	9	10	11,1%
	Personnels IATSS	172	170	-1,2%
	SOUS-TOTAL DISPONIBILITÉ	1 186	1 190	0,3%
ENSEMBLE DU PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ	Enseignants du premier degré public	739	736	-0,4%
	Enseignants du second degré public	674	685	1,6%
	Personnel DIEO	79	77	-2,5%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	20	26	30,0%
	Personnels IATSS	402	415	3,2%
	TOTAL	1 914	1 939	1,3%

[2] ZOOM SUR LES MOTIFS DE DÉTACHEMENTS PAR TYPE DE PERSONNEL EN 2018-2019

	Détachement auprès d'une collectivité territoriale		Détachement à l'étranger ou dans un organisme international		Détachement dans une autre administration ou entreprise		TOTAL
Enseignants du premier degré public	3	2,1%	99	70,2%	39	27,7%	141
Enseignants du second degré public					44	100,0%	44
Personnel DIEO	42	66,7%			21	33,3%	63
Personnels IATSS	130	59,1%			90	40,9%	220
TOTAL	175	37,4%	99	21,2%	194	41,5%	468

[3] ZOOM SUR LES MOTIFS DE DISPONIBILITÉS PAR TYPE DE PERSONNEL EN 2018-2019

	Convenance personnelle, créer une entreprise, études et recherches		Suivre son conjoint		Élever un enfant de moins de 8 ans, soins à enfant malade		Disponibilité d'office après congé longue durée, soins à ascendant		TOTAL
Enseignants du premier degré public	79	17,4%	230	50,7%	134	29,5%	11	2,4%	454
Enseignants du second degré public	298	53,6%	160	28,8%	92	16,5%	6	1,1%	556
Personnel DIEO	5	50,0%	3	30,0%	2	20,0%	0	0,0%	10
Personnels IATSS	96	56,5%	49	28,8%	22	12,9%	3	1,8%	170
TOTAL	478	40,2%	442	37,1%	250	21,0%	20	1,7%	1 190

— PARTIE 4

ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL

1. LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES

1.1. Les conseillères ressources humaines et les psychologues du travail

Rattachées à la direction des ressources humaines, ils assurent une mission de conseil aux personnels et d'appui institutionnel auprès de la directrice des ressources humaines et des chefs d'établissement. L'équipe se compose de 2 CRH (140% de quotité de travail), deux psychologues du travail (120% de quotité de travail) et une secrétaire, soit 5 personnes.

L'action des conseillères ressources humaines et des psychologues du travail se déploie dans un cadre associant les personnels, les services académiques et les établissements scolaires, et vise la recherche de démarches d'accompagnement prenant en compte les intérêts des personnels comme ceux de l'institution.

Le dispositif est organisé autour de trois axes :

- l'accompagnement professionnel des personnels,
- les actions collectives et appuis aux collectifs de travail,
- la prise en compte des parcours professionnels dans la gestion personnalisée des carrières.

1.2. L'accompagnement professionnel des personnels

L'accompagnement professionnel fonctionne à l'initiative des personnels ou à celle de l'institution dans une perspective d'écoute et de conseil.

Les conseillères ressources humaines et les psychologues du travail assurent notamment :

- l'accueil des personnels,
- une aide à l'analyse des situations,
- un accompagnement psycho-professionnel des personnels (150 personnes),
- une aide à l'élaboration et à la conduite du projet professionnel,
- un appui aux services et aux équipes.

D'autres modalités d'accompagnement, telles que des groupes de suivi de pratique professionnelle ou des formations personnalisées sont également mises en œuvre. Pour ce faire, les conseillères ressources humaines et psychologues du travail exercent leurs missions en lien étroit avec tous les services concernés.

[1] Les statistiques disponibles concernent les personnels, toutes catégories confondues, ayant contacté pour la première fois les conseillères en 2018-2019 ou ayant bénéficié d'au moins un entretien, soit 437 personnes.

[2] Le taux de fréquentation rapporte le nombre de personnes accompagnées à la population globale concernée du secteur public (enseignants du premier et du second degré, non enseignants du second degré et IATSS).

Les taux de fréquentation par tranche d'âge et leurs évolutions doivent être interprétés avec prudence, compte tenu d'effectifs faibles dans certaines tranches. Ce sont les personnels en deuxième partie de carrière qui sollicitent le plus le service.

La fréquentation globale du dispositif a diminué en 2018-2019, et ce, dans les trois départements.

[3] La part des situations suivies à l'initiative de l'intéressé a augmenté significativement et représente plus des deux tiers des suivis.

[1] FRÉQUENTATION DU PÔLE RESSOURCES HUMAINES

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Fréquentation nouvelle	349	390	298	341	366	344
Suivi	209	209	219	202	69	93
<i>Dont suivi de plus de 5 ans</i>	53	48	50	44	30	15
FRÉQUENTATION TOTALE	558	599	517	543	465	437
Part du suivi	37,5%	34,9%	42,4%	37,2%	14,8%	21,3%

Note de lecture : 42,4% des personnes fréquentant le dispositif, le font dans le cadre d'un suivi.

[2] TAUX DE FRÉQUENTATION DU PÔLE RESSOURCES HUMAINES SELON LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019	(%)
Femmes	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%	1,0%	327	0,9%
Hommes	1,4%	1,2%	1,0%	0,9%	1,1%	110	0,9%
TOTAL	1,4%	1,4%	1,2%	1,2%	1,0%	437	0,9%

	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019	(%)
Ain	1,0%	1,3%	1,0%	1,1%	0,6%	48	0,5%
Loire	0,8%	1,2%	0,9%	1,0%	0,7%	71	0,7%
Rhône	1,5%	1,5%	1,3%	1,4%	1,2%	294	1,1%

	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019	(%)
Moins de 30 ans	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	15	0,3%
30 ans à 39 ans	1,2%	1,2%	0,9%	0,9%	0,7%	66	0,6%
40 ans à 49 ans	1,6%	1,9%	1,5%	1,8%	1,3%	136	0,9%
50 ans à 59 ans	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%	152	1,3%
60 ans et plus	0,9%	0,6%	0,6%	0,6%	0,4%	19	0,7%

	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019	(%)
Personnel du 2 nd degré public	1,3%	1,5%	1,0%	1,6%	1,0%	345	1,3%
Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	1,3%	1,4%	1,2%	1,2%	1,2%	37	0,2%
Personnel IATSS	1,3%	1,0%	1,8%	1,7%	0,5%	55	1,7%

[3] PERSONNES À L'INITIATIVE DE LA DEMANDE

	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019	(%)
Initiative intéressé	56,0%	56,0%	65,2%	37,0%	68,4%	340	77,8%
Initiative institutionnelle *	34,0%	31,0%	19,7%	46,8%	31,2%	89	20,4%
Initiative médico-sociale	10,0%	13,0%	15,1%	16,2%	0,4%	8	1,8%

* Direction des ressources humaines, chefs d'établissements, corps d'inspection, services de gestion

1.3. Les actions collectives et appuis aux collectifs de travail

Le pôle ressources humaines intervient auprès des équipes en établissement scolaire. Cette année, 7 actions ont été menées en concertation avec les services gestionnaires de personnel, les corps d'inspection et le médecin de prévention, consistent en des audits ou des actions de médiation.

L'action du pôle ressources humaines se situe également au niveau des chefs d'établissement ou de service, sous la forme d'entretiens-conseils, le plus souvent téléphoniques, ayant pour objectif l'information administrative et RH ou bien le conseil sur la gestion de situations collectives ou individuelles.

Enfin, les conseillères ressources humaines et les psychologues du travail animent et participent à des actions de formation, notamment relatives à l'identification des compétences, l'entretien professionnel, la préparation aux concours et le milieu de carrière.

1.4. La prise en compte des parcours professionnels pour une gestion personnalisée des carrières

La prise en charge des situations individuelles constitue une activité importante des conseillères ressources humaines et de la psychologue du travail. En fonction de la situation, plusieurs dispositifs institutionnels sont déployés :

- Les contrats individuels d'accompagnement pédagogique (CIAP) ont pour objet de remédier à des difficultés professionnelles, de favoriser l'adaptation à l'emploi ou de mettre en œuvre un changement de discipline. 99 contrats ont été finalisés en 2018/2019.
- Les reclassements : 87 agents étaient concernés en 2018/2019
- 10 bilans de carrière
- 9 stages d'observation en entreprise
- Le travail social de groupe a été mis en place au niveau académique à l'initiative du service social et du pôle ressources humaines. Il s'agit d'une action d'accompagnement des personnels en CLM – CLD depuis plus d'un an afin de préparer un éventuel retour à l'emploi ou, à défaut, de repérer des situations d'isolement liées à la maladie pour proposer des postes de remédiation.
- Le dispositif intégré d'accompagnement des professeurs des écoles (DIAPRE)

L'activité de l'équipe RH se développe notamment sur les thématiques liées aux relations de travail, à la qualité de vie au travail et aux dysfonctionnements liés à la pratique professionnelle. Les dispositifs de types reclassement, congés pour raisons médicales, demandes de PACD et allègement de service sont en augmentation.

Les compétences de l'équipe RH sont de plus en plus sollicitées. Un travail en partenariat avec les services internes est en place notamment avec le nouveau service RH de proximité.

Ces questions impliquent aussi bien les acteurs de la santé au travail, les services RH et les services de gestion.

2. LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

2.1. Eléments de contexte

Une expérimentation de mise en œuvre d'un service RH de proximité a été menée dans l'académie de Lyon pour répondre aux objectifs fixés dans la lettre de cadrage ministérielle du 23 février 2018 : « d'une part, assurer l'accompagnement individualisé des agents qui le souhaitent en termes de parcours de carrière, de formation et d'évolution professionnelles et d'autre part, apporter aux responsables hiérarchiques locaux un appui managérial de premier niveau ».

Chacun de ces 2 axes a été décliné en thématiques issues d'un travail effectué par un groupe projet inter catégoriel. L'objectif de l'expérimentation a été d'inscrire la fonction ressources humaines dans une démarche de gestion humaine des ressources et de valorisation de la richesse humaine. En ce sens, il est visé un accompagnement RH « positif », en amont des difficultés ou d'éventuels dysfonctionnements.

L'offre de service a bénéficié, à titre expérimental, aux agents de territoires choisis en lien avec les IA-DASEN de chacun des 3 départements (hors personnels relevant d'établissements privés sous contrats et AED/AESH). Cela représente 4 533 personnels répartis dans 271 écoles ou EPLE soit 8,6% des effectifs de l'académie.

Les chargés RH de proximité, implantés au rectorat, ont répondu à la proximité physique grâce à l'itinérance en accordant des entretiens dans différents lieux : CIO d'Oullins, de Givors et lycée Descartes à Saint-Genis-Laval pour le Rhône, lycée Testut au Chambon-Feugerolles pour la Loire et collège Émile Cizain à Montluel pour l'Ain.

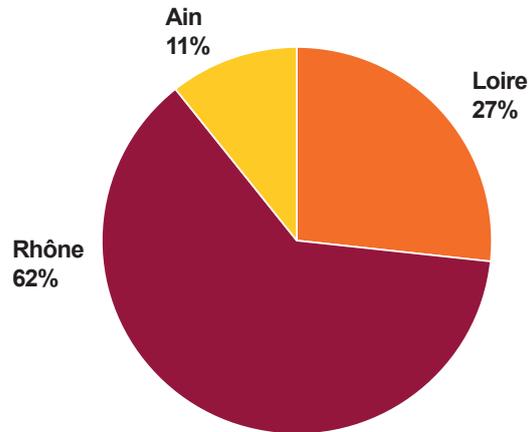
2.2. L'accompagnement des personnels par le service RH de proximité

La majorité des personnels bénéficiaires ayant mobilisé le dispositif RH se trouvait dans une démarche positive au moment de leur demande et ce nouveau service a bien été identifié comme pouvant répondre à des questions relatives à un besoin d'évolution professionnelle. Quelques demandes ont pu émerger sous l'angle de la difficulté professionnelle. Le traitement de ces demandes nécessite une articulation avec les services académiques notamment pour envisager des accompagnements. Le dispositif expérimental s'est positionné comme relais dans leur traitement.

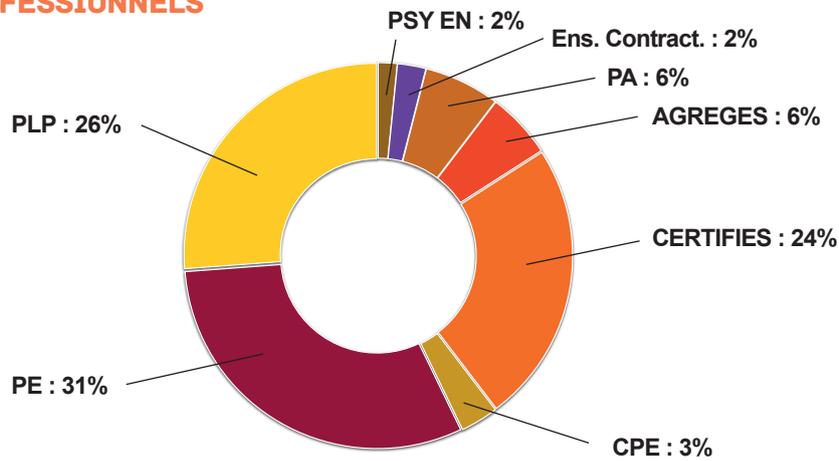
L'application PROXIRH a concentré de nombreuses demandes. Au total, ce sont 194 personnes qui ont bénéficié d'un accompagnement. Il est à noter qu'en plus des personnels des territoires d'expérimentation, les chargés RH de proximité ont aussi accompagné les enseignants de la filière GA et des personnels en situation de reclassement.

La RH de proximité représente principalement un guichet unique de premier accueil, relais vers les services experts mais offre également un accompagnement sur le moyen terme. Les chargés RH de proximité sont amenés à échanger régulièrement avec les personnels pour les aider à consolider leur projet professionnel.

[1] RÉPARTITION DES DEMANDES PAR TERRITOIRE



[2] PROFILS PROFESSIONNELS



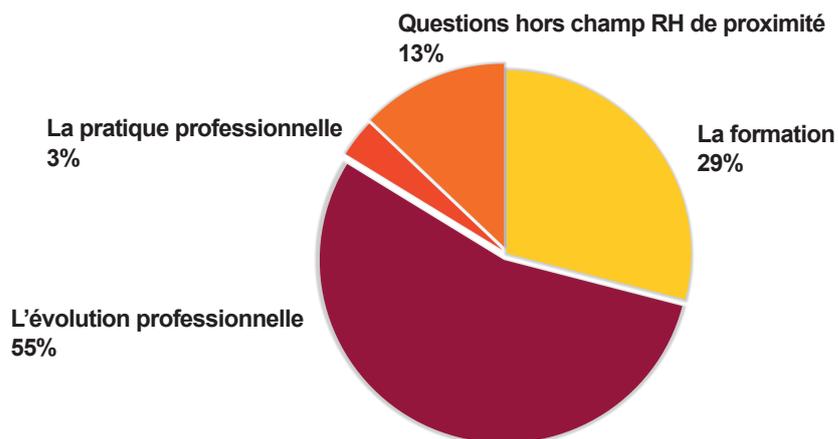
Répartition par sexe en %



Age moyen



[3] NATURE DES DEMANDES



3. AFFAIRES MÉDICALES

3.1. Congés longs

Le décret n°86-442 du 14 mars 1986, relatif à la désignation des médecins agréés à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, rappelle que les comités médicaux départementaux sont chargés de donner un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent s'élever à propos de l'admission des candidats aux emplois publics, de la prolongation des congés maladie au-delà de 6 mois consécutifs, de l'octroi et du renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée et de la réintégration à l'issue de ces congés.

[1] Pour l'année scolaire 2018-2019, le pôle affaires médicales a transmis 1769 saisines aux comités médicaux départementaux (CMD), nombre qui repart à la hausse après le léger repli de 2017-2018.

L'arrêté du 14 mars 1986 fixe la liste des maladies ouvrant droit à l'octroi d'un congé longue maladie (3 ans) et congé longue durée (5 ans).

Le congé de longue maladie est octroyé pour toutes les affections liées aux organes vitaux (maladies cardiaques, vasculaires, système nerveux, appareil digestif, etc.). Le congé longue durée est octroyé pour 4 pathologies : tuberculose, maladies mentales, affections cancéreuses, poliomyélite.

Les refus d'octroi de congé de longue maladie/durée ne sont jamais motivés, pour des raisons de confidentialité des dossiers médicaux. Si l'avis du CMD est contesté, l'agent peut saisir le comité médical supérieur, instance qui se prononcera alors sur les pièces figurant dans le dossier médical transmis par le CMD. Pour l'année scolaire 2018-2019, 3 recours ont été transmis au comité médical supérieur, comme l'année précédente.

Pour 2018-2019, le taux de refus global s'établit à 8,1%.

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

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. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés et assimilés (travailleurs handicapés, titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, etc.) fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné.

[2] Si ce taux d'emploi n'est pas atteint, tout employeur public s'acquiesce d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Pour 2018-2019, le taux de BOE s'établit à 2,6%, en progression par rapport à 2017-2018 (1,9%). Ce taux est plus élevé chez les personnels IATSS (7,6%) que chez les enseignants (2,2% pour les enseignants du 1^{er} degré public et 2,3% pour les enseignants du 2nd degré public).

Globalement, la proportion de BOE est la même chez les femmes que chez les hommes.

[3] Le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la voie contractuelle, pouvant conduire à une titularisation dans les corps de l'Éducation nationale, a été rendu possible par le décret n°95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, relative à certaines modalités de recrutement de personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans la fonction publique.

Le recrutement par la voie contractuelle existe pour les personnels enseignants du 1^{er} degré, du 2nd degré et IATSS. Les conditions de niveau de diplôme et de formation initiale préalable à la titularisation sont les mêmes que celles des concours externes. Le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé au moment du recrutement. La durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier du corps concerné. À l'issue du contrat et suite à un entretien, un jury émet un avis d'aptitude professionnelle en vue de la titularisation. 21 BOE ont été recrutés par la voie contractuelle en 2018-2019, effectif identique à celui de 2017-2018.

• DÉFINITIONS

CMD : Comité Médical Départemental

CMO : Congé Maladie Ordinaire

[1] RÉPARTITION DES SAISINES DE CONGÉS LONGS ET TAUX DE REFUS EN 2018-2019

Type de demande	Nombre de saisines	%	Demandes refusées (CMD)	Taux de refus
Congé longue maladie (CLM)	614	34,7%	107	17,4%
Congé longue durée (CLD)	237	13,4%	14	5,9%
Congé grave maladie (non titulaires)	27	1,5%	0	0,0%
Prolongation de CMO au-delà de 180 jours	85	4,8%	4	4,7%
Réintégration à temps partiel thérapeutique (et prolongation)	724	40,9%	14	1,9%
Réintégration à temps complet	82	4,6%	5	6,1%
TOTAL SAISINES	1769	100,0%	144	8,1%

Nombre de recours transmis au comité médical supérieur : 3

[2] RECENSEMENT DES BOE AU 01/09/2019

	BOE			Taux de BOE		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	53 13,9%	328 86,1%	381 100,0%	2,2%	2,3%	2,2%
Personnels enseignants du 2 nd degré public, CPE, PsyEN, Assistants d'éducation et AESH	172 30,0%	402 70,0%	574 100,0%	2,0%	2,4%	2,3%
Personnels IATSS	75 29,5%	179 70,5%	254 100,0%	13,7%	6,4%	7,6%
TOTAL	300	909	1209	2,6%	2,7%	2,6%

[3] LE RECRUTEMENT DE PERSONNES BOE PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

	Année 2012-2013	Année 2013-2014	Année 2014-2015	Année 2015-2016	Année 2016-2017	Année 2017-2018	Année 2018-2019
Enseignants 1 ^{er} degré public et privé	2	3	3	1	2	5	5
Personnels 2 nd degré (enseignants, DIO et assistants...)	1	4	5	4	6	11	11
Personnels ATSS	3	6	5	5	6	5	5
TOTAL	6	13	13	10	14	21	21

3.3. Le dispositif des postes adaptés

[4] et [5] Le décret n°2007-632 du 27 avril 2007, relatif à l'adaptation du poste de travail des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, prévoit une affectation sur un poste adapté de courte (PACD) ou de longue durée (PALD) pour les personnels confrontés à des difficultés importantes de santé. L'objectif est d'aider à les maintenir en activité ou de les accompagner à un retour à l'emploi.

L'entrée dans ce dispositif se fait sur critères médicaux. Toute affectation doit nécessairement s'accompagner de la formulation d'un projet professionnel réaliste. Le nombre d'affectations sur poste adapté est stable en 2018-2019 (84 affectations), après la forte baisse enregistrée en 2017-2018.

Le taux de refus de poste adapté pour les enseignants du 2nd degré est en diminution, passant de 39,5% en 2017-2018 à 17,9% en 2018-2019.

[6] La possibilité d'un allègement de service est expressément prévue à l'article 7 du décret n°2007-632 du 27 avril 2007, relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation, et d'orientation.

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, accordée en raison de l'état de santé de l'agent, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement. Un allègement de service peut par exemple être accordé à la demande d'un professeur qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle, alors même qu'il devrait suivre un traitement médical augmentant sa fatigabilité.

L'allègement de service porte, au maximum, sur le tiers des obligations réglementaires de service. Il est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive, afin que l'agent concerné revienne progressivement vers un service complet.

En 2018-2019, 216 enseignants ont bénéficié d'un allègement de service, soit 21 enseignants de moins dans le 1^{er} degré, mais 38 de plus dans le 2nd degré.

3.4. Le dispositif de reclassement suite aux inaptitudes

Reclassement suite à une inaptitude définitive aux fonctions

L'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État précise que pour les fonctionnaires reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

[7] Au 31 août 2018, sont recensés 66 agents à reclasser suite à une inaptitude prononcée par les comités médicaux départementaux, effectif pratiquement identique à celui du 31/08/2017.

Commission de réforme

[8] Lorsque le comité médical départemental déclare un agent inapte définitivement à toutes fonctions (même en reclassement), la commission de réforme est obligatoirement consultée pour une mise en retraite pour invalidité des agents justifiant de moins de 27 ans de service (pour les autres, l'avis du CMD suffit dans la majorité des cas).

Le nombre de dossiers présentés est relativement stable pour 2018-2019 (+ 3 personnes) mais ces chiffres peuvent encore évoluer en raison du nombre croissant de dossiers d'inaptitude à toutes fonctions, d'allocations d'invalidité temporaire et d'une demande croissante du ministère pour avoir des expertises complémentaires à des avis déjà existants et nécessitant un nouveau passage devant la commission de réforme.

• DÉFINITIONS

PACD : Poste Adapté de Courte Durée

PALD : Poste Adapté de Longue Durée

[4] LES POSTES ADAPTÉS EN 2018-2019

	PACD (3 ans)	PALD (4 ans) Budget académique	PALD (*) Budget CNED + réemplois
Enseignants du 1 ^{er} degré public	33	4	7
Enseignants du 2 nd degré public	16	8	16

(*) postes financés hors budget académique au titre du dispositif du réemploi mis en extinction en 2007.

[5] LES REFUS DE POSTES ADAPTÉS POUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ EN 2018-2019

	2017-2018	2018-2019
Nombre de demandes de poste adapté	43	39
Nombre de refus	17	7
Taux de refus	39,5%	17,9%

[6] LES ALLÈGEMENTS DE SERVICE EN 2018-2019

	Nombre d'enseignants	Total quotités d'allègement (en journées)	Nombre de BOE (personnes physiques)	Total quotités d'allègement pour BOE (en journées)
Enseignants du 1^{er} degré	65	130	18	37
dont Ain	20	39,5	3	6,5
dont Loire	0	0	0	0
dont Rhône	45	90,5	15	30,5

	Nombre d'enseignants	Total quotités d'allègement (en heures)	Nombre de BOE (personnes physiques)	Total quotités d'allègement pour BOE (en heures)
Enseignants du 2nd degré	151	475	44	105

[7] INAPTITUDES AUX FONCTIONS - SITUATION AU 31/08/2018

	Inaptitudes aux fonctions	Inaptitudes temporaire aux fonctions	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public	39	1	40
Enseignants 2 nd degré public	9	8	17
Personnels ATSS	3	6	9
TOTAL	51	15	66

[8] NOMBRE DOSSIERS PRÉSENTÉS À LA COMMISSION DE RÉFORME

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Retraite pour invalidité à la demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	34	31	29	33
Retraite pour invalidité sans demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	20	16	23	19
Allocation d'invalidité temporaire, pour les personnes placées en disponibilité d'office	23	17	12	10
Pension d'invalidité temporaire, pour les stagiaires	6	5	7	7
Majoration d'une tierce personne	5	1	2	5
Orphelin invalide atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie	3	0	2	2
Procédure simplifiée (agents ayant +27 ans de service)	11	14	9	10
Retraite pour invalidité	54	47	52	53
TOTAL	156	131	136	139

3.5. Accidents du travail

Les données sur les accidents du travail présentées ici concernent les personnels enseignants des secteurs publics et privés, les personnels DIEO et les personnels ATSS.

[9] Au cours de l'année scolaire 2018-2019, 818 accidents liés au travail ont eu lieu (qu'il s'agisse d'accidents au travail, d'accidents de mission ou de trajet). Une majorité de ces accidents (64,1%) a donné lieu à un arrêt de travail, et cette proportion augmente. En effet, le nombre d'accidents sans arrêts de travail déclarés a diminué cette année (-75) tandis qu'on enregistrait une hausse d'une soixantaine d'accidents donnant lieu à un arrêt.

[10] Le nombre d'accidents de travail déclarés est stable chez les enseignants du 1^{er} degré, et en légère baisse chez les enseignants du second degré et les IATSS.

[11] Les femmes, alors qu'elles représentent 74,2% de l'ensemble des personnels, sont sur représentées parmi les victimes d'accidents du travail (80,4%), tendance pratiquement identique à celle de 2017-2018.

De même, les personnes de plus de 50 ans sont un peu plus exposées, puisque 36,2% des accidents les concernent alors qu'elles ne représentent que 32,2% de l'ensemble du personnel.

[9] ACCIDENTS DU TRAVAIL DONNANT LIEU À ARRÊT

	Nombre d'accidents sans arrêt de travail	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	Nombre total d'accidents
Tous agents	294	524	818
	35,9%	64,1%	100,0%

[10] ACCIDENTS LIÉS AU TRAVAIL SELON LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

	Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	Personnel enseignant 1 ^{er} degré privé	Personnel enseignant 2 nd degré public	Personnel enseignant 2 nd degré privé*	Personnel de direction et d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	Personnel IATSS	TOTAL
Accidents du travail	248	20	175	37	1	11	34	526
Accidents de mission	10		29	6	3		3	51
Accidents de trajet	82	4	81	30	2	4	38	241
TOTAL	340	24	285	73	6	15	75	818

(*) Seuls les accidents des enseignants titulaires du privé sont gérés par le rectorat. Les non titulaires sont gérés (et donc comptabilisés) par la sécurité sociale.

[11] ACCIDENTS LIÉS AU TRAVAIL SELON L'ÂGE ET LE SEXE

		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	TOTAL
Accidents du travail	Hommes	3	50	37	90
	Femmes	31	244	161	436
Accidents de mission	Hommes		6	2	8
	Femmes	5	26	12	43
Accidents de trajet	Hommes	5	40	17	62
	Femmes	12	100	67	179
TOTAL		56	466	296	818
		6,8%	57,0%	36,2%	100%

4. ACTION SOCIALE

Les données présentées dans cette partie concernent l'année civile 2018.

4.1 Les composantes de l'action sociale

Dans le cadre de l'action sociale coexistent des prestations ministérielles ou interministérielles déclinées au niveau académique.

Font partie des prestations interministérielles (PIM) : les gardes et séjours d'enfants, les subventions pour la restauration, les allocations aux parents d'enfants handicapés.

Les prestations ministérielles sont : les aides exceptionnelles (secours), les prêts sociaux, les Actions Sociales d'Initiative Académique (ASIA) et l'aide à l'installation dans le cadre du Comité Interministériel de la Ville (CIV).

Les crédits destinés à l'insertion des personnes handicapées permettent également de réaliser des aménagements de postes de travail en faveur des agents handicapés.

Des prêts à court terme et sans intérêt peuvent être accordés aux agents qui ne relèvent pas de l'attribution d'un secours. Ces crédits sont gérés par la MGEN sur un fonds de roulement alimenté par les remboursements des bénéficiaires.

4.2 Les bénéficiaires

Les personnels de l'Éducation nationale relevant des catégories suivantes peuvent bénéficier de l'action sociale : les personnels titulaires, stagiaires ou retraités, les personnels en congé de formation, les contractuels bénéficiant de contrats d'une durée comprise entre 6 et 10 mois (pour les ASIA, les secours et les prêts), les contractuels dont le contrat est d'une durée supérieure à 10 mois, les maîtres auxiliaires et les assistants d'éducation recrutés par les services académiques (rectorat et DSDEN), les assistants d'éducation recrutés par les EPLE (pour les ASIA, l'aide à l'installation « CIV », les secours et les prêts), les veuves ou veufs de fonctionnaires (pour les ASIA, les allocations aux parents d'enfants handicapés, les secours et les prêts), ainsi que les orphelins mineurs (ASIA, secours et prêts).

4.3 Les procédures

Le bureau de l'action sociale en faveur des personnels (DPATSS 3) est chargé du contrôle, de la décision administrative, de la liquidation et du paiement des prestations d'action sociale.

En ce qui concerne les prestations interministérielles de séjours d'enfants, les DSDEN instruisent les dossiers puis les transmettent au rectorat pour contrôle, décision et validation financière.

Les ASIA, les secours, les prêts sociaux, font l'objet d'une analyse préalable du service social des personnels. Les demandes d'aide sont soumises à l'avis de la commission départementale d'action sociale, en DSDEN, avant transmission à la DPATSS 3 pour traitement. Ces catégories d'aide ne sont attribuées qu'en cas de nécessité, aux personnels confrontés à de graves difficultés financières. L'appréciation de l'urgence et de la gravité de chaque situation est fondée sur l'examen des ressources et des charges, ainsi que sur le caractère exceptionnel de l'événement invoqué.

Certaines prestations interministérielles (AIP, CESU, chèques vacances) ne sont pas gérées au niveau académique et relèvent d'autres prestataires.

[1] BILAN DE L'ACTION SOCIALE 2018

		Crédits affectés	Crédits utilisés	Part des actions	Nombre de bénéficiaires
Titre 2	PIM				
	• dont gardes d'enfants				
	• dont séjours				
	• dont allocation aux parents d'enfants handicapés				
				Prestataire extérieur	
		23 000 €	15 593 €	2,3%	114
		358 058 €	352 899 €	51,3%	281
		195 000 €	186 845 €	27,2%	214
	163 600 €	118 800 €	17,3%	161	
	9 100 €	13 650 €	2,0%	21	
	Formations des personnels handicapés (FIPHFP)	0 €	0 €	0,0%	
	SOUS-TOTAL TITRE 2	748 758 €	687 787 €	100,0%	791
Hors Titre 2	Aide à la restauration PIM (nombre de repas)	107 009 €	21 307 €	10,6%	16 513
	ASIA collectives	21 269 €	29 824 €	14,8%	
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (FIPHFP)	117 900 €	117 900 €	58,7%	
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (employeur)	0 €	31 884 €	15,9%	72
	SOUS-TOTAL HORS TITRE 2	246 178 €	200 915 €	100,0%	16 585
TOTAL GLOBAL 2018		994 936 €	888 701 €	100,0%	

4.4 Bilan général

[1] Le budget global 2018 dédié à l'action sociale, s'élève à 994 936€. Près de 90% des crédits ont été consommés. Les crédits sont répartis en deux catégories :

- le titre 2 comprend les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales et les prestations sociales et allocations diverses versées aux agents. Cette catégorie comprend 77,4% des crédits utilisés.
- le « hors titre 2 » comprend les crédits versés à des organismes dans le cadre de l'action sociale. Cette catégorie correspond à 22,6% des crédits utilisés.

Les délégations ministérielles destinées à l'action sociale sont en hausse (877 036 €) ainsi que celles émanant du FIPHFP. Les crédits d'insertion des personnes handicapées font l'objet d'une convention entre le ministère et le fonds pour l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2018, la délégation du FIPHFP, sur le programme 214 hors titre 2, s'élève à 117 900 €.

La part la plus importante des crédits est consacrée aux prestations interministérielles (PIM). Le montant des crédits consacrés aux allocations pour enfants handicapés, notamment, reste important. Cette ligne budgétaire représente 51.3% des dépenses globales du titre 2.

Au titre des secours, 186 845 € ont été consommés pour 214 demandes en 2017. L'année précédente, les dépenses s'élevaient à 188 471 € pour 233 dossiers instruits. On relève ainsi une augmentation du montant moyen des secours (873 €, soit une augmentation de plus de 7%).

4.5 L'action sociale d'initiative académique (ASIA)

[2] Les ASIA sont mises en place au niveau académique dans le cadre de priorités définies par le ministère. La circulaire n°2007-121 du 23 juillet 2007 a énuméré les différents champs de l'action sociale d'initiative académique : accueil/information/conseil, aide à l'enfance et aux études, vacances/culture/loisirs, environnement privé et professionnel, aide au logement, restauration.

Le recteur dispose d'une large autonomie pour définir une action sociale qui tient compte des spécificités académiques. Les actions sociales d'initiative académique peuvent être individuelles ou collectives. Les crédits consommés sur la ligne des ASIA individuelles sont relativement stables par rapport à 2017 qui avait connu une baisse importante par rapport à l'année antérieure (-22,6%).

L'ASIA pour les études supérieures des enfants demeure le principal poste de dépenses pour l'académie et s'élève à 50 500 €, soit 38,1% des dépenses totales des ASIA individuelles, et concerne 87 bénéficiaires ; le nombre des bénéficiaires est en hausse par rapport à 2017 (+14,9%).

Les dépenses au titre des ASIA collectives varient selon les actions collectives financées une année donnée. Elles s'élèvent à 29 824 € en 2018, soit une hausse de 39,6% par rapport à 2017.

[2] BILAN DES ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADÉMIQUE (ASIA) 2018

		Nombre d'agents bénéficiaires	Montant dépenses
ASIA individuelles	Aides aux handicaps et aux malades	10	14 050
	Sphère de la vie privée		
	• Aides aux orphelins mineurs	13	18 000 €
	• Retraités	2	1 300 €
	• Etudes supérieures des enfants	87	50 500 €
	• Aide à l'installation (CIV)	21	13 650 €
	• Aide vacances aux enfants	1	500 €
	Environnement professionnel		
	• Pertes de revenus liées à la maladie	7	6 300 €
	• Aides aux contractuels	4	2 700 €
	• Aides à l'installation Pays de Gex	37	25 450 €
TOTAL ASIA INDIVIDUELLES	182	132 450 €	
ASIA Collectives	Conventions		29 824 €
	TOTAL ASIA COLLECTIVES	1	29 824 €

5. LE SERVICE SOCIAL EN FAVEUR DES PERSONNELS

Le service social des personnels est un service social spécialisé sur les questions liées au travail. La mission de ce service s'inscrit dans la prévention et la prise en charge des difficultés rencontrées par les personnels à l'interface de la vie privée et de la vie professionnelle. Le cœur du métier des assistants sociaux des personnels est fondé sur l'aide individuelle de l'agent en situation professionnelle.

Le service social des personnels s'adresse à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, qu'ils soient en activité ou à la retraite, titulaires ou non, et ayant droit des agents décédés.

L'action du service social des personnels s'inscrit dans une politique globale de gestion des ressources humaines et s'articule aux services dans et hors l'institution. Ses missions sont la prévention des ruptures et difficultés professionnelles ainsi que l'accompagnement des personnels confrontés à des difficultés dans le domaine du travail, de la santé, de l'économie et de la vie familiale.

L'intervention sociale se structure autour de trois grands axes :

- L'accompagnement social auprès des personnels
- L'expertise sociale auprès des responsables hiérarchiques
- La veille sociale

[1] Un service social est présent dans chacun des trois départements de l'académie :

- Dans l'Ain, le service dispose 2 assistantes sociales (2 ETP) et les personnels sont reçus dans les bureaux du service social, situés dans les locaux de la direction départementale du territoire (DDT) à Bourg en Bresse. Toutefois, du fait de l'étendue du département, les assistantes sociales assurent également des permanences mensuelles dans des établissements scolaires dont une permanence dans le nord du département, sur le pays de Gex. Ce sont 279 personnes qui ont pu être reçues en 2018-2019, chiffre stable par rapport à l'année précédente. Cela représente 2,7% des agents affectés dans ce département.
- Dans la Loire, le service dispose de 2 assistantes sociales (1,3 ETP), une équipe renouvelée récemment et sans secrétariat. Les différents changements et difficultés rencontrées ont eu un effet sur l'activité du service. Seules 115 personnes ont pu être reçues en 2018-2019, alors qu'elles étaient 215 en 2017-2018, soit une baisse de plus de 46% de l'activité.
- Dans le Rhône, le service social des personnels du Rhône dispose de 2 ETP d'assistantes sociales (dernière dotation en 2001), et 1 ETP de conseillère technique. Chaque assistante sociale est rattachée à un secteur et intervient auprès des personnels affectés sur ce secteur. La conseillère technique, outre sa participation en qualité d'expert à différentes instances départementales et sa mission d'animation et de coordination du service, assure au même titre que les assistantes sociales, l'accompagnement socio professionnel des agents. Ce sont ainsi 302 agent qui ont été reçus dans le Rhône, soit 14,8% de plus qu'en 2017-2018.

[2] et **[3]** Les agents accompagnés par le service social en faveur du personnel sont dans 3 cas sur 4 des femmes, ce qui correspond à la répartition hommes/femmes de l'ensemble des personnels. Ce sont les moins de 35 ans qui sollicitent le moins le service social (11,6%) alors que cette tranche d'âge correspond à 21,5% des agents en activité dans l'académie. Inversement, les plus de 55 ans représentent 20,7% des personnes ayant été reçues par le service social alors qu'ils représentent 15,5% des agents de l'académie.

[4] Les enseignants du 1^{er} degré constituent la plus grosse part des personnels suivis par le service social (47,1% des personnels suivis, alors qu'ils ne représentent que 35,8% des agents). Les enseignants du 2nd degré, même s'ils représentent le quart des personnels suivis, font en revanche moins fréquemment appel au service social.

[5] Les problématiques rencontrées par les agents peuvent être liées à la santé, au travail, au domaine social, économique ou conjuguer plusieurs de ces problématiques en même temps. Globalement, sur les 696 agents, c'est la problématique du travail qui est la plus souvent évoquée. Cependant, cela diffère beaucoup d'un département sur l'autre, et les chiffres reflètent peut-être des différences de classement des causes de prise en charge. Le travail est la problématique la plus importante dans le département de la Loire alors que c'est la santé et le social qui sont plus problématiques dans le département de l'Ain. Dans le département du Rhône, travail et domaine économique sont deux problématiques importantes gérées par les assistantes sociales.

[1] EVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS REÇUS PAR LES ASSISTANTES SOCIALES EN 2018-2019 PAR DÉPARTEMENT

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	
				effectifs	Taux de suivi
Ain	78	260	278	279	2,7%
Loire	104	144	215	115	0,9%
Rhone	827	561	263	302	0,9%
TOTAL	1009	965	756	696	1,2%

Note de lecture : 2,7% des personnels du département de l'Ain ont été suivis par le service social. Cela représente 279 personnes.

[2] RÉPARTITION PAR SEXE DES AGENTS REÇUS PAR LE SERVICE SOCIAL

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Femmes	519	74,6%	1,3%
Hommes	117	16,8%	0,8%
Non renseigné	60	8,6%	
TOTAL	696	100,0%	1,2%

[3] RÉPARTITION PAR ÂGE DES AGENTS REÇUS PAR LE SERVICE SOCIAL

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Moins de 35 ans	81	11,6%	0,7%
35 ans à 44 ans	222	31,9%	1,3%
45 ans à 55 ans	203	29,2%	1,1%
Plus de 55 ans	144	20,7%	1,7%
Non renseigné	46	6,6%	
TOTAL	696	100,0%	1,2%

[4] RÉPARTITION PAR CORPS DES AGENTS REÇUS PAR LE SERVICE SOCIAL

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Enseignants 1 ^{er} degré	328	47,1%	1,6%
Enseignants du 2 nd degré	179	25,7%	0,7%
Autres corps de personnels	189	27,2%	1,7%
TOTAL	696	100,0%	1,2%

[5] LES PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES PAR LES AGENTS

	Ain	Loire	Rhône	Global
Santé	57,7%	25,2%	13,2%	33,0%
Social	53,4%	43,5%	18,2%	36,5%
Economique	19,0%	21,7%	43,0%	29,9%
Travail	44,8%	55,7%	42,7%	45,7%

— PARTIE 5

CONTENTIEUX- PROTECTION FONCTIONNELLE

1. CONTENTIEUX

Les données relatives au contentieux portent sur l'année civile 2018.

[1] L'académie de Lyon recense, au titre de l'année civile 2018, 140 recours contentieux formés contre des décisions de la rectrice de l'académie de Lyon, des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale de l'Ain, de la Loire et du Rhône, ou des chefs d'établissement agissant en qualité de représentants de l'État. On distingue 107 recours pour excès de pouvoir (REP), 7 recours de plein contentieux (RPC) et 26 référés (dont 18 référés suspension).

120 recours concernent l'enseignement scolaire et 20 l'enseignement supérieur. Ils se répartissent comme suit : 47 enseignants de l'enseignement public, 22 personnels non enseignants, 9 enseignants de l'enseignement privé et 60 usagers (40 parents d'élèves ou élèves et 20 étudiants).

On note que le nombre de recours introduits est identique à celui de l'année précédente (141 en 2017).

Les thématiques prédominantes de l'année 2018 sont le licenciement ou non-renouvellement de contrat (11), les épreuves du baccalauréat/ brevet/ BTS (11), les sanctions disciplinaires (13), la santé (18), l'affectation (16) et les dossiers de bourse (12 du second degré et 19 de l'enseignement supérieur).

Parmi les requêtes concernant l'ensemble des personnels, 5 sont liées au reversement d'un trop perçu, 5 au non-renouvellement de contrat, 6 au licenciement (pour insuffisance professionnelle, pour abandon de poste), 7 aux sanctions disciplinaires (dont 4 pour le même requérant) et 18 à la santé (dont 2 placements en CMO, 1 placement en CLD, 2 demandes d'allocation temporaire d'invalidité, 6 en lien avec des accidents de service - refus de prise en charge de soins au titre de l'accident et contestation de la date de consolidation - et 7 relatives à l'imputabilité au service). Il est cependant à noter que les 18 requêtes en lien avec la santé ne concernent en fait que 10 requérants.

Concernant les enseignants de l'enseignement public, 8 requêtes sont relatives à des contestations d'affectation (mais ne concernent que 4 requérants), 5 à des demandes de travail à temps partiel et 3 à des demandes d'indemnités (ISAE).

Sur les 39 requêtes formées par les parents d'élèves, 6 concernent des demandes d'affectation ou d'orientation (dérogation à la carte scolaire, redoublement en CM1, accès en filière L), 11 des examens (dont 9 pour les aménagements des épreuves du baccalauréat, du brevet ou du BTS), 12 des dossiers de bourse du 2nd degré (11 refus d'attribution et 1 contestation du taux de bourse) et 6 des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'élèves (exclusion temporaire, exclusion définitive).

Sur les 20 requêtes formées par les étudiants, 1 est en rapport avec une inscription en 1^{ère} année de licence et 19 avec les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux (soit 8 refus d'attribution de bourse et 11 contestations de reversement de la bourse).

[2] Durant l'année civile 2018, le tribunal administratif de Lyon a prononcé 179 décisions (soit 146 pour l'enseignement scolaire et 33 pour l'enseignement supérieur) contre 119 en 2017. Ces décisions concernent 146 recours pour excès de pouvoir (REP), 11 recours de plein contentieux (RPC) et 22 référés.

Elles se répartissent comme suit : 52 enseignants de l'enseignement public (39 du second degré et 13 du premier degré), 18 personnels non enseignants (9 IATSS, 1 ATRF et 8 AED-AESH), 13 enseignants de l'enseignement privé (10 du second degré et 3 du premier degré), 52 parents d'élève et élèves, 8 candidats aux concours et examens, 33 étudiants et 3 autres (association, stagiaire Greta).

Elles ont donné lieu à : 122 rejets (contre 62 en 2017), 27 annulations, 2 condamnations (indemnisations), 18 désistements, 9 non-lieux à statuer et 1 mission d'expertise (relative à un accident de service).

Il convient de préciser que, sur les 22 requêtes en référé, le juge des référés en a rejeté 17. Les 5 autres requêtes ont abouti à 2 non-lieux à statuer, 2 désistements et la désignation d'un expert médical.

On peut constater au total 18 désistements et 9 non-lieux à statuer. Il est à noter que la quasi-totalité des désistements et non-lieux concerne des parents d'élèves et des étudiants.

Concernant les personnels enseignants, 4 décisions sont liées aux indemnités, 5 à l'affectation, 5 à des problèmes d'indice, d'échelon et de classement, 13 au licenciement (pendant la période d'essai, pour abandon de poste ou pour insuffisance professionnelle), 19 à la santé (dont 10 à l'accident de service et à l'imputabilité au service et 3 à l'allègement de service). Il est à noter cependant que sur ces 19 requêtes, 5 concernent le même requérant.

Concernant les parents d'élèves des premier et second degrés, 14 décisions sont en rapport avec les examens (dont 7 refus d'aménagements des épreuves pour le baccalauréat ou le brevet et 3 sanctions disciplinaires prononcées par la commission de discipline du baccalauréat), 10 avec la scolarisation, l'affectation ou l'orientation scolaire, 26 avec les dossiers de bourse de 2nd degré et 6 avec les sanctions disciplinaires élèves (exclusion temporaire ou définitive de l'EPL).

Concernant les étudiants, 5 décisions sont en rapport avec l'inscription en 1^{ère} année de licence ou de master et 28 avec les demandes de bourse d'enseignement supérieur (soit 10 refus d'attribution de bourse, 17 contestations de reversement de bourse et 1 demande de réexamen du taux de bourse).

[1] RECOURS INTRODUITS

		Année civile 2015	Année civile 2016	Année civile 2017	Année civile 2018	
					Nombre de recours	Répartition
Recours introduits par les personnels de l'éducation nationale	Enseignants du 1 ^{er} degré public	9	13	13	27	19,3%
	Enseignants du 2 nd degré public	18	28	27	20	14,3%
	Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1	2	0	1	0,7%
	Enseignants du 2 nd degré privé	3	3	4	8	5,7%
	Enseignants du supérieur	0	2	1	0	0,0%
	Personnels IATSS****	4	9	7	12	8,6%
	Personnel DIEO	3	2	0	1	0,7%
	Agents non titulaires non enseignants	2	2	3	9	6,4%
	SOUS-TOTAL PERSONNELS DE L'EN	40	61	55	78	55,7%
Recours introduits par les usagers	Orientation et affectation des élèves*	8	11	13	8	5,7%
	Examens et concours**	19	21	12	11	7,9%
	Bourses (2 nd degré et enseignement supérieur)	12	37	44	31	22,1%
	Autres***	4	3	17	10	7,1%
	SOUS-TOTAL USAGERS	43	72	86	60	42,9%
Recours introduits par d'autres requérants	Divers (syndicat, commune, association ...)	3	5	0	2	1,4%
TOTAL GLOBAL		86	138	141	140	100,0%

* dont APB

** dont sanction prononcée par la commission de discipline du baccalauréat

*** dont sanction prononcée après avis de la commission d'appel des conseils de discipline, accident scolaire, poursuite d'études en master, communication de documents administratifs»

**** dont ATRF

[2] LES DÉCISIONS JURIDICTIONNELLES EN 2018

		Année civile 2018	
		Nombre	Répartition
Jugements REP/RPC*	annulation	27	15,1%
	condamnation	2	1,1%
	désistement et non-lieu à statuer	23	12,8%
	rejet	105	58,7%
	SOUS-TOTAL JUGEMENTS	157	87,7%
Ordonnances du juge des référés	suspension	0	0,0%
	expertise	1	0,6%
	désistement et non-lieu à statuer	4	2,2%
	rejet	17	9,5%
	SOUS-TOTAL ORDONNANCES DU JUGE DES RÉFÉRÉS	22	12,3%
TOTAL		179	100%

* Recours pour excès de pouvoir / recours de plein contentieux

2. PROTECTION FONCTIONNELLE

L'article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que l'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents contre les atteintes dont ils sont victimes à l'occasion de leurs fonctions, ou lorsque leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour rejeter une demande sollicitant le bénéfice de la protection fonctionnelle, l'administration peut exciper du caractère personnel de la faute au titre de laquelle la protection est demandée.

[1] Les demandes de protection fonctionnelle ont sensiblement augmenté en 2018-2019 (131 en 2018-2019 contre 88 demandes en 2017-2018 et 97 demandes en 2016-2017).

91 demandes (soit 69,5%) proviennent de personnels du Rhône, 32 (soit 24,5%) de la Loire et 8 (soit 6%) de l'Ain.

[2] Les demandes de protection fonctionnelle sont essentiellement formulées par des personnels de l'enseignement public (87%) et par des personnels féminins (73%). Plus de 43% de ces demandes concernent des directeurs et professeurs des écoles, 21% concernent des personnels exerçant dans des collèges et environ 34% concernent des personnels exerçant dans des lycées.

Les demandes de protection fonctionnelle sont, en grande partie, présentées par des enseignants (77% au total dont 11% sont directeurs d'école), mais aussi par des personnels de direction du second degré (9%). Cela s'explique par le fait qu'ils sont davantage confrontés, de façon quotidienne, aux élèves, aux familles et aux autres personnels, enseignants ou non enseignants.

Les demandes formulées par les enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré ont augmenté de manière significative. Le nombre de demandes formulées par les personnels de direction du second degré a doublé par rapport à 2017-2018 mais reste à peu près équivalent par rapport aux années antérieures.

[3] Le principal motif de demande de protection fonctionnelle est relatif aux agressions verbales (insultes, injures, menaces et outrages) et physiques (58%). Puis viennent la diffamation et les injures publiques (11,5%) ainsi que les dépôts de plaintes à l'encontre des agents (9,2%). Ces trois motifs connaissent d'ailleurs une hausse significative. Les demandes liées à un problème de harcèlement (moral, physique et autre) représentent 5,3% des demandes. Celles liées aux réseaux sociaux ont légèrement augmenté (4,6% des cas).

[4] Dans 74% des cas en 2018-2019, l'agent a bénéficié d'un accord et d'un soutien de la rectrice ou du DASEN. Dans environ 5% de ces cas, une procédure disciplinaire envers les élèves a été mise en œuvre. Dans 8% de ces cas, un signalement au procureur a été fait.

Pour 1,5% des demandes émises, des précisions complémentaires étaient nécessaires afin de déterminer si ces demandes relevaient du cadre de la protection fonctionnelle.

Environ 8% des demandes ne relevaient pas de la protection fonctionnelle au sens de l'article 11-IV de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 (les faits ne constituaient pas une atteinte ou une situation de harcèlement moral ...), 0,8% ont été refusés pour motif d'intérêt général et 14,5% concernaient des problèmes relationnels relevant de la compétence de la DRH ou nécessitant l'intervention de l'IEN-ASH.

De plus, on constate, pour la première année, des séries de demandes de protection fonctionnelle : 7 émanent de personnels d'un lycée faisant état d'une souffrance au travail et 8 émanent de personnels d'une école connaissant de graves difficultés en conséquence du comportement agressif d'un élève en situation de handicap.

[1] ÉVOLUTION SUR 5 ANS DU NOMBRE DE DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE SELON LE DÉPARTEMENT

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Ain	3	5	11	4	8
Loire	9	6	18	16	32
Rhône	65	56	68	68	91
TOTAL ACADÉMIE	77	67	97	88	131

[2] RÉPARTITION DES DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE PAR TYPE DE PERSONNEL

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	
Enseignants 1 ^{er} degré (dont directeurs d'école)	33	29	37	31	56	42,7%
Enseignants 2 nd degré	28	19	38	39	45	34,4%
Personnels de direction 2 nd degré	6	10	10	6	12	9,2%
Personnels d'inspection	1	0	1	0	1	0,8%
Personnels d'éducation ou d'orientation	2	3	0	3	6	4,6%
Personnels administratifs	4	1	4	3	5	3,8%
Assistants sociaux, infirmiers et médecins	1	2	0	2	1	0,8%
Autres type de personnels (dont AED, AESH, IENA)	2	3	7	4	5	3,8%
TOTAL	77	67	97	88	131	100,0%

[3] LES MOTIFS DES DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	
Agressions verbales (Insultes, injures, menaces et outrages) et physiques	56	38	61	51	76	58,0%
Diffamation et injures publiques	7	12	16	4	15	11,5%
Dénonciations calomnieuses et accusations (maltraitance, attouchements, ...)				10	2	1,5%
Harcèlement				3	5	3,8%
Harcèlement moral	4	7	5	5	2	1,5%
Harcèlement sexuel				2	0	0,0%
Dépôt de plainte à l'encontre de l'agent	8	7	9	8	12	9,2%
Poursuites pénales		1	1	1	1	0,8%
Internet et réseaux sociaux (divulgarion de données personnelles, usurpation d'identité ...)	2	1	4	4	6	4,6%
Enquête de police suite à signalement pour maltraitance d'enfant		1	0	0	0	0,0%
Dégradation de véhicule			1	0	1	0,8%
Problèmes relationnels					11	8,4%
TOTAL	77	67	97	88	131	100,0%

[4] RÉPONSES APPORTÉES AUX DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE POUR L'ANNÉE 2018-2019

	Nombre	Taux
Accord et soutien (rectrice - DASEN)	91	69,5%
Accord et soutien rectrice - DASEN (avec procédure disciplinaire envers élève)	6	4,6%
Refus (la demande ne relève pas de la protection fonctionnelle)	11	8,4%
Refus (motif d'intérêt général)	1	0,8%
Refus - concerne des problèmes relationnels ou relevant de la DRH ou autre (IEN ASH ...)	19	14,5%
Demande de précisions / attente d'éléments / en cours de signature	2	1,5%
Retrait de la demande	1	0,8%
TOTAL	131	100,0%

LEXIQUE

- AEE** : Attaché(e) d'Administration de l'État
- AE-CE** : Adjoint d'Enseignement et Chargé d'Enseignement
- AED** : Assistant d'Éducation
- AESH** : Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap
- ADJAENES** : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- APAE** : Attaché Principal d'Administration de l'État
- ATSS** : Personnels Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
- CAER** : Concours d'Accès à l'Échelle de Rémunération. Il s'agit d'un concours interne.
- CAFEP** : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Enseignement dans les établissements Privés du second degré sous contrat. Il s'agit d'un concours externe.
- CAPEPS** : Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive
- CAPES** : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré
- CAPET** : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique
- CAPLP** : Certificat d'Aptitude au Professorat de Lycée Professionnel
- CMD** : Comité Médical Départemental
- CMO** : Congé Maladie Ordinaire
- COP** : Conseiller d'Orientation Psychologue
- CPE** : Conseiller Principal d'Éducation
- CROUS** : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
- DCIO** : Directeur de Centre d'Information et d'Orientation
- DERNIER (OU NEUVIÈME) DÉCILE** : indice tel que 10% des agents perçoivent un traitement supérieur à sa valeur.
- DIEO** : Personnels de Direction, d'Inspection, d'Éducation et d'Orientation
- EPLÉ** : Établissement Public Local d'Enseignement
- EPS** : Éducation Physique et Sportive
- IATSS** : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
- IEN** : Inspecteur de l'Éducation Nationale
- INDICE MÉDIAN** : indice tel que 50% des agents perçoivent un traitement supérieur à sa valeur et 50% un traitement inférieur.
- IPR** : Inspecteur Pédagogique Régional
- ITRF** : Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
- JOURNÉE STAGIAIRE** : ensemble des heures de présence en formation (une journée stagiaire représente 6h de présence).
- ONISEP** : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
- PACD** : Poste Adapté de Courte Durée
- PALD** : Poste Adapté de Longue Durée
- PEGC** : Professeur d'Enseignement Général de Collège
- PLP** : Professeur de Lycée Professionnel
- PREMIER DÉCILE** : indice tel que 10% des agents perçoivent un traitement inférieur à sa valeur.
- PsyEN** : Psychologue de l'Éducation Nationale
- RASED** : Réseaux d'Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté
- RIFSEEP** : Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État
- SAENES** : Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- STAGIAIRES** : les stagiaires sont des agents qui ont vocation à être titularisés après la période probatoire fixée par le statut particulier du corps dans lequel ils ont été recrutés. À ce titre, ils perçoivent une rémunération dès leur nomination.
- TAUX D'ASSIDUITÉ** : rapport entre le nombre de stagiaires assidus (au moins 2/3 de présence) et le nombre de candidats convoqués.
- TAUX DE PERSONNES FORMÉES** : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif total de personnels.
- TAUX DE PRÉSENCE** : rapport entre le nombre de stagiaires présents et le nombre de candidats convoqués

— SOURCES

EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

- Les enseignants du premier degré public : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données des bases de gestion départementales AGAPE (Application de Gestion Automatisée des Professeurs des Ecoles) à la date du 15 janvier 2019. Il s'agit des personnels enseignants actifs, affectés et payés par l'académie.
- Les enseignants du premier degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données des bases de gestion départementales AGAPE (Application de Gestion Automatisée des Professeurs des Ecoles) du secteur privé à la date du 15 janvier 2019. Il s'agit des personnels enseignants actifs, affectés et payés par l'académie. Lorsqu'il exerce dans un établissement sous contrat simple, l'enseignant est maître agréé et relève du droit privé tout en étant rémunéré par l'Etat. S'il s'agit d'un établissement sous contrat d'association, il est maître contractuel et bénéficie d'un contrat de droit public.
- Les personnels du second degré public : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) à la date du 15 janvier 2019. Il s'agit des personnels enseignants et non enseignants du second degré public actifs, affectés et payés par l'académie.
- Les enseignants du second degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) du secteur privé à la date du 15 janvier 2019. Il s'agit des personnels enseignants du second degré privé sous contrat actifs, affectés et payés par l'académie.
- Les personnels IATSS : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données de la base de gestion académique AGORA (Aide à la Gestion Optimisée des Ressources ATSS) à la date du 15 janvier 2019. Ce personnel est actif, affecté et payé par l'académie.

CARRIÈRE ET MOBILITÉ

- La Direction des Examens et Concours (DEC) du rectorat de l'académie de Lyon met à disposition les données concernant la réussite aux concours.
- Les Directions Départementales des trois départements fournissent les données concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant du premier degré public.
- La Direction des Personnels Enseignants (DIPE) du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose des informations concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant du second degré public, du personnel d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.
- La Direction des Personnels Enseignants (DEEP) du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose des informations concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant privé des premier et second degrés.
- La Direction des Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (DPATSS) du Rectorat de l'Académie de Lyon fournit les données concernant les promotions et la mobilité du personnel ATSS.
- La Direction des personnels d'Encadrement (DE) fournit les données concernant les promotions et la mobilité du personnel d'encadrement.
- L'entrepôt de données BSA permet d'avoir accès aux informations concernant les fins de fonctions définitives et la rémunération indiciaire des personnels enseignants du 1er degré et 2nd degré, personnel d'encadrement et des personnel IATSS.
- Le coordinateur Paye du Rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant la rémunération indemnitaire et la Direction de l'Organisation Scolaire (DOS) fournit le détail des IMP (Indemnités de missions particulières).

VIE DU PERSONNEL

- L'entrepôt de données BSA permet d'avoir accès aux informations concernant les lieux d'exercice, les modalités d'affectation, la quotité de travail pour l'ensemble des personnels ainsi que les informations liées aux personnels en position de non-activité.
- L'entrepôt de données BSA fournit les informations concernant les congés de tout le personnel public de l'Education Nationale.
- La Délégation académique à la formation des personnels (DAFOP) du Rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant la formation continue du personnel enseignant du second degré public. Les données sont extraites du système d'information EGIDE.
- Les Directions Départementales des trois départements fournissent les données concernant la formation continue du personnel enseignant du premier degré public. Les données sont extraites du système d'information EGIDE
- La Direction de la Gestion Administrative de la Formation (DGAF) du Rectorat de l'Académie de Lyon donne accès aux informations concernant la formation continue du personnel ATSS. Les données sont extraites du système d'information GAIA.
- Le pôle des Ressources Humaines fournit les données concernant la mise en place du télétravail à la rentrée 2018.

ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL

- Le Dispositif académique de Ressources Humaines (DIRH) du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose de ses propres informations au niveau académique.
- Le Pôle Affaires Médicales (PAM) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant les affaires médicales.
- La Direction Budget et Finances (DBF) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant les accidents du travail des personnels ATSS, des personnels du 2nd degré et les enseignants du secteur privé. Les directions départementales des trois départements fournissent les données concernant les accidents du travail des enseignants du 1er degré public.
- La Direction des Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (DPATSS) du Rectorat de l'Académie de Lyon fournit les données concernant l'action sociale.
- Le service social de l'académie de Lyon fournit les données de l'activité des assistants sociaux des personnels.
- La Direction des Affaires Juridiques (DAJ) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant le contentieux et la protection fonctionnelle.

RECTORAT / DPS
92 RUE DE MARSEILLE
BP 7227
69354 LYON CEDEX 07
T 04 72 80 64 32
F 04 72 80 64 31

BILAN SOCIAL
DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : MIREILLE DOMENGE-VIGNERON
COORDINATION : CAROLINE LATREILLE
AUTEURE : CAROLINE LATREILLE
GRAPHISTE : CLÉMENTINE BOUILHOL
ISSN : 2426-0371