



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BILAN SOCIAL 2019-2020

Les personnels de l'académie de Lyon



Julie Bourges/MENJS

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
3. Personnel enseignant du second degré.....	18
4. Personnel DIEO.....	28
5. Personnel IATSS.....	32
II. Carrière et mobilité	39
1. Concours.....	40
2. Promotions.....	48
3. La mobilité des personnels.....	60
4. Fins de fonctions 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	96
4. Quotité de travail.....	98
5. Congés	102
6. Formation continue.....	108
7. Personnel en position de non-activité	114
IV. Actions en direction du personnel	119
1. Le pôle ressources humaines	120
2. Le service ressources humaines de proximité	124
3. Affaires médicales.....	128
4. Action sociale.....	134
5. Le service social en faveur des personnels	138
V. Contentieux- Protection fonctionnelle	145
1. Contentieux.....	146
2. Protection fonctionnelle.....	150
LEXIQUE.....	155
DEFINITIONS	159
SOURCES	161

Cette année, les ressources humaines ont fait l'objet de nombreuses réflexions et actions à venir, au niveau académique et au niveau national.

Le Grenelle de l'Education qui s'est clôturé au mois de mai a réuni l'ensemble des acteurs de l'éducation pendant plusieurs mois et a abouti à 12 engagements dont plusieurs seront mis en place dès la rentrée prochaine. Ces engagements sont également déclinés en académie par une feuille de route dédiée.

Au sein de l'académie de Lyon, un travail de grande ampleur s'est tenu afin de réaliser une feuille de route autour de quatre piliers : la proximité, la reconnaissance, la coopération et l'ouverture, dans le souci constant d'accompagner nos personnels dans leur développement professionnel.

Le COVID-19 a également profondément bouleversé nos modes de travail et l'organisation de chaque service, notamment avec l'amplification du télétravail. Cette mutation profonde de nos missions et de nos façons de faire a permis de faire émerger de nouveaux besoins en matière d'acquisition de compétences et de distribution des tâches, qu'il conviendra d'analyser en profondeur dans les prochains mois.

La crise sanitaire inédite que nous avons traversée depuis plus d'un an a fortement impacté l'année scolaire 2020-2021 qui s'achève dans quelques semaines. Dans cette période mouvementée, l'ensemble des personnels de l'académie de Lyon a su faire preuve de beaucoup de professionnalisme et d'agilité afin que notre activité ne soit pas dégradée par cette situation : la réussite de nos élèves est un objectif partagé par tous et nous avons réussi à le préserver cette année encore.

Je tiens également à remercier les services et les partenaires sociaux pour leur contribution à la réalisation de cet outil de référence pour les services académiques. Ce bilan social est avant tout la démonstration de la force collective et humaine de notre académie.

Olivier Dugrip

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

L'année 2019-2020 a été marquée par une crise sanitaire de grande ampleur, qui a fortement impacté certains aspects de la vie des personnels, par exemple en termes de formation, de candidatures aux concours...

D'une manière générale, la lecture du bilan social 2019-2020 doit se faire à la lumière de ce contexte particulier.

— 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'INSPE, des universités, du Crous, ...). 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 1er 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 57 520 personnes pour l'année scolaire 2019-2020 : il est en hausse (+3,1 %) entre 2018-2019 et 2019-2020. Cette évolution recouvre une quasi stagnation du nombre de titulaires (-0,1%) et une augmentation de 1 778 non titulaires (+17,2 %).

1.1 Le personnel titulaire et les stagiaires

Après une période de hausse continue de ses effectifs, le personnel titulaire et stagiaire enseignant du premier degré public est quasiment stable en 2019-2020 (- 0,1 %).

Dans le premier degré privé sous contrat, les effectifs poursuivent leur baisse (-11 personnes).

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du second degré public est globalement stable (4 personnes en moins). Le nombre de professeurs agrégés et de chaires supérieures et, dans une moindre mesure, de professeurs certifiés augmente respectivement de +1,6 % et + 0,2 %. Les autres catégories d'enseignants connaissent en revanche une baisse de leurs effectifs : le nombre de professeurs d'EPS baisse de 1,8 %, celui de PLP de 1,6 %. Il en est de même pour les PEGC et AE-CE, qui sont des corps en cours de disparition.

Les effectifs du personnel enseignant du second degré privé sous contrat demeurent en légère progression (+0,8 %), mais cette augmentation se ralentit de plus en plus.

Après la hausse de l'année précédente, les effectifs de personnels de direction sont en petite baisse (-11 personnes). A noter que ne sont pas comptabilisés ici les personnels enseignants faisant fonction de chef d'établissement.

A l'inverse, les effectifs des personnels d'inspection poursuivent leur progression (+ 6,4 %, soit 10 personnes supplémentaires) et les personnels d'éducation (CPE) demeurent stables. Les personnels d'orientation connaissent pour leur part en 2019-2020 une baisse assez sensible de leurs effectifs (- 5,4 %, soit 19 personnes).

Pour la deuxième année consécutive, l'effectif du personnel IATSS titulaire et stagiaire est globalement en diminution (-1,8 %). Dans le même temps, on note que ce sont les effectifs de catégorie B et C qui diminuent (respectivement -51 et -139 personnes), tandis que les effectifs de catégorie A augmentent (+ 137 personnes).

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 sont toujours en forte augmentation en 2019-2020, qu'il s'agisse des CDI (+202 personnes ou, plus encore, des CDD (+1 468 personnes). Comme en 2018-2019, cette évolution est liée au recrutement de nombreux AESH (1 821 personnes, essentiellement en CDD). Concernant les enseignants du 2nd degré public, si les effectifs de non titulaires (maîtres auxiliaires et contractuels) ont progressé de 35 CDI, les effectifs en CDD sont en repli (-55). Il en est de même pour les contractuels enseignants du 1er degré, qui ne sont plus que 12 en 2019-2020.

Les effectifs de contractuels administratifs et médico-sociaux en CDD ont pour leur part progressé de 7,4% (+25 personnes), alors qu'ils se réduisaient les années précédentes.

Enfin, dernière évolution notable, le nombre d'assistants d'éducation est en nette progression en 2019-2020, après une période de quasi stagnation.

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

[1] Evolution du nombre de personnels par corps (au 15 janvier 2020)

		2018-2019	2019-2020	Évolution		
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Enseignants du premier degré public					
	Instituteurs	70	61	-9	-12,9%	
	Professeurs des écoles	17 341	17 328	-13	-0,1%	
	SOUS-TOTAL	17 411	17 389	-22	-0,1%	
	Enseignants du premier degré privé sous contrat		2 436	2 425	-11	-0,5%
	Enseignants du second degré public					
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	2 931	2 979	48	1,6%	
	Professeurs certifiés	9 387	9 406	19	0,2%	
	Professeurs d'EPS	1 186	1 165	-21	-1,8%	
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	26	17	-9	-34,6%	
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	2 393	2 355	-38	-1,6%	
	Adjoints et chargés d'enseignement	24	21	-3	-12,5%	
	SOUS-TOTAL	15 947	15 943	-4	0,0%	
	Enseignants du second degré privé sous contrat					
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	371	386	15	4,0%	
	Professeurs certifiés	3 573	3 599	26	0,7%	
	Professeurs d'EPS	433	441	8	1,8%	
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	1	1	0	0,0%	
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	769	770	1	0,1%	
	Adjoints et chargés d'enseignement	36	25	-11	-30,6%	
	SOUS-TOTAL	5 183	5 222	39	0,8%	
	Personnels de direction, Inspection, d'éducation et d'orientation					
	Personnels de direction	589	578	-11	-1,9%	
	Personnels d'inspection	156	166	10	6,4%	
	Personnels d'éducation (CPE)	532	536	4	0,8%	
	Personnels d'orientation (PsyEN 1 ^{er} et 2 nd degré)	353	334	-19	-5,4%	
	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé					
Personnels de catégorie A	840	977	137	16,3%		
Personnels de catégorie B	766	627	-139	-18,1%		
Personnels de catégorie C	1 259	1 208	-51	-4,1%		
SOUS-TOTAL	2 865	2 812	-53	-1,8%		
SOUS-TOTAL TITULAIRES ET STAGIAIRES		45 472	45 405	-67	-0,1%	
NON TITULAIRES	Non titulaires en CDI					
	Maîtres auxiliaires secteur public	69	64	-5	-7,2%	
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	330	344	14	4,2%	
	Contractuels du 2 nd degré (enseignants, PsyEN, CPE)	160	200	40	25,0%	
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	32	40	8	25,0%	
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	732	877	145	19,8%	
	SOUS-TOTAL	1 323	1 525	202	15,3%	
	Non titulaires en CDD					
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	1 439	1 419	-20	-1,4%	
	Contractuels enseignants 1 ^{er} degré	93	12	-81	-87,1%	
	Contractuels du 2 nd degré (enseignants, PsyEN, CPE)	1 528	1 473	-55	-3,6%	
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	336	361	25	7,4%	
	Apprentis	97	20	-77	-79,4%	
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	2 964	4 640	1 676	56,5%	
	SOUS-TOTAL	6 457	7 925	1 468	22,7%	
	Autres non titulaires					
	Assistants d'éducation (AED)	2 377	2 493	116	4,9%	
Assistants étrangers	180	172	-8	-4,4%		
SOUS-TOTAL NON TITULAIRES	10 337	12 115	1 778	17,2%		
TOTAL ACADÉMIE		55 809	57 520	1 711	3,1%	

2. PERSONNEL ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2019-2020, on dénombre 19 826 enseignants du premier degré au sein de l'académie de Lyon (secteurs public et privé sous contrat confondus). Parmi eux, 17 401 exercent dans le public (87,8%) et 2 425 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 5,2 % des effectifs nationaux d'enseignants du premier degré public, ce qui est cohérent avec les effectifs d'élèves (5,1%).

Après la forte progression constatée depuis 2013, le nombre d'enseignants du premier degré public, titulaires et contractuels confondus, est en légère baisse à la rentrée 2019 (-103 enseignants, soit -0,6%).

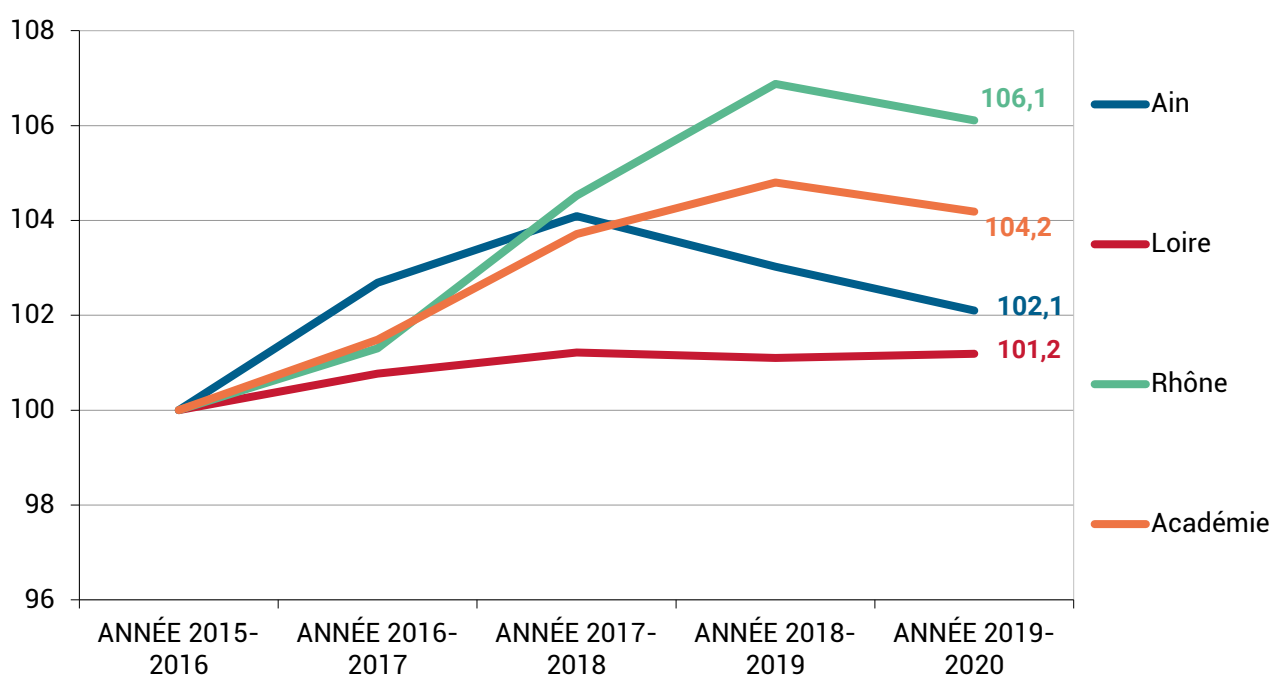
En quatre ans, l'évolution globale des effectifs d'enseignants du premier degré demeure largement positive, puisqu'on dénombre en 2019-2020, 699 enseignants de plus (+4,2 %), toutes catégories confondues, qu'en 2015-2016. L'évolution est plus faible dans la Loire (+1,2%), en lien avec des effectifs d'élèves moins importants.

Les professeurs des écoles représentent à présent 99,6 % des enseignants du 1er degré public. Les effectifs des instituteurs, corps en voie d'extinction, sont en baisse de 9 personnes. Quant aux professeurs contractuels l'effectif est en baisse pour la deuxième année consécutive ; ils ont presque complètement disparu parmi les enseignants du 1er degré public.

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

	Académie	Ain	Loire	Rhône
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
ANNÉE 2019-2020				
Instituteurs	61	15	7	39
Professeurs contractuels	12	1	2	9
Professeurs des écoles	17 328	3 630	3 659	10 039
TOTAL	17 401	3 646	3 668	10 087

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC SUR 4 ANS (BASE 100 EN 2015-2016)



[3] Les missions des enseignants du premier degré public se partagent essentiellement entre l'enseignement en classes élémentaires, qui concerne 7 519 personnes soit 43,2% des effectifs, et l'enseignement en classes maternelles pour 3 889 personnes soit 22,3 % 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 10,1 % des effectifs d'enseignants. Après une baisse en 2018-2019, le nombre de remplaçants a enregistré une forte hausse (+20,4 %, soit +299 personnes) à la rentrée 2019. Les effectifs de maitres supplémentaires ont encore été réduits cette année (-16 personnes) en lien avec la politique de dédoublement des CP et CE1 dans les écoles de l'éducation prioritaire ; il n'en reste que moins d'une dizaine.

A noter que 2,7 % des effectifs sont des stagiaires INSPE, qui ont un mi-temps d'enseignement. Le nombre de stagiaires est en baisse ces dernières années (ils sont 472 à la rentrée 2019, ils étaient le double 2 ans auparavant).

[4] Le taux de féminisation est en constante augmentation depuis plusieurs années et s'établit en 2019-2020 à 85,4%. Les hommes, en nette minorité (14,6 % des effectifs), sont globalement un peu plus âgés (44,7 ans) que les femmes (42,3 ans).

La population enseignante du premier degré public du département de la Loire est la plus âgée de l'académie, avec 43,8 ans d'âge moyen, et la plus masculine (16,3%). Le personnel de 50 ans ou plus y représente 26,8 % des effectifs contre 23,7 % pour l'académie.

La population enseignante du département du Rhône est la plus jeune, avec 42,2 ans d'âge moyen. La part du personnel de 35 ans ou moins y est la plus importante de l'académie (30,2 % contre 28,1 % 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 2019-2020

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	1 746	10,0%	445	452	849
Conseillers pédagogiques	137	0,8%	30	26	81
Enseignants en classes élémentaires	7 519	43,2%	1 524	1 502	4 493
Enseignants en classes maternelles	3 889	22,3%	757	830	2 302
Enseignants spécialisés ou référents	556	3,2%	133	155	268
Titulaires remplaçants	1 764	10,1%	418	390	956
Compensations de décharges de direction	390	2,2%	85	75	230
Stagiaires (INSPE)	472	2,7%	129	86	257
Enseignants ou directeur adjoint deSegpa	218	1,3%	36	63	119
Maîtres supplémentaires	6	0,0%	5		1
Animation	33	0,2%	7	11	15
Autres	671	3,9%	77	78	516
TOTAL	17 401	100,0%	3 646	3 668	10 087

[4] PYRAMIDES DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2019-2020

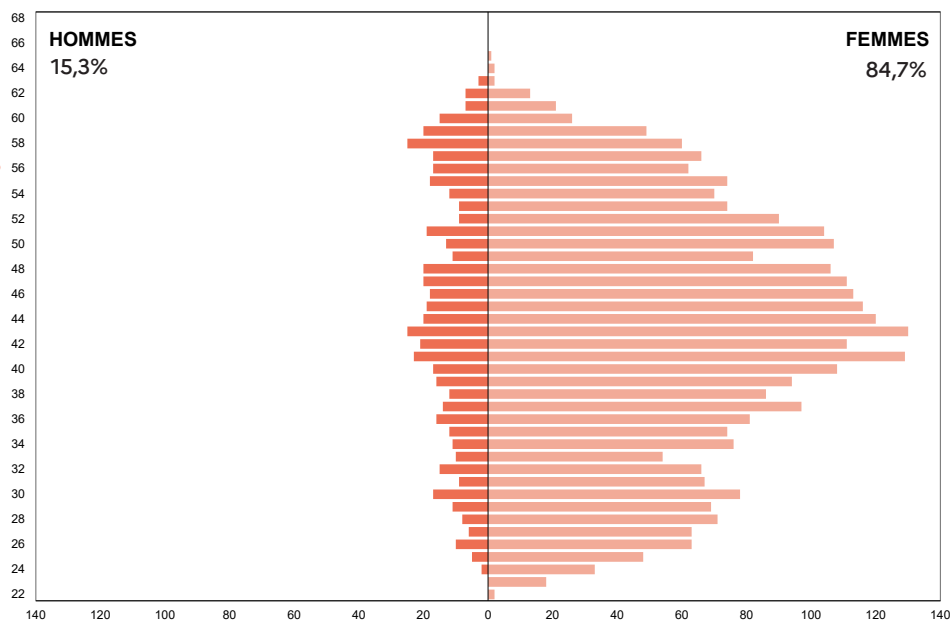
AIN

Nombre de personnes : 3 646

Âge moyen : 42,9

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 27,3%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 24,5%



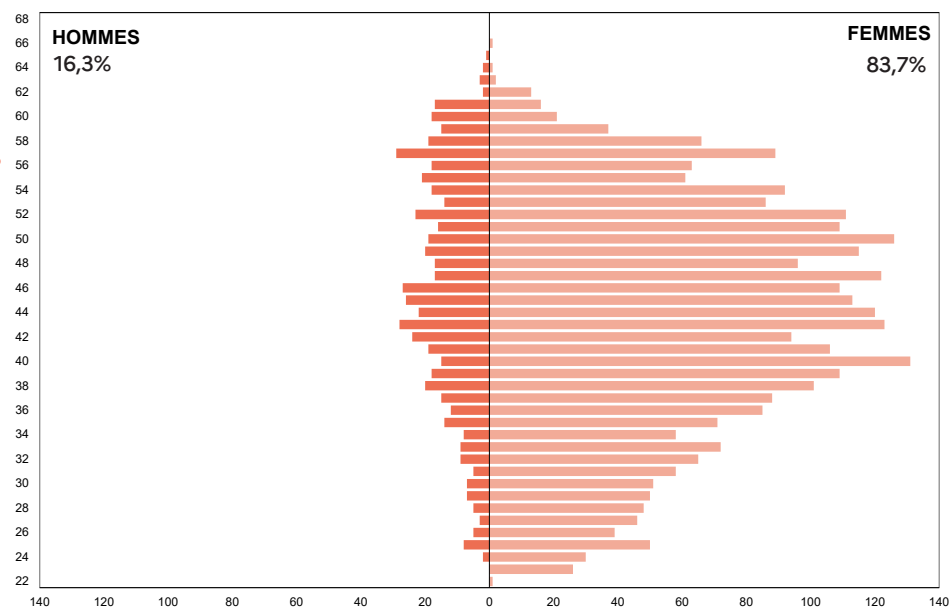
LOIRE

Nombre de personnes : 3 668

Âge moyen : 43,8

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 23,0%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 26,8%



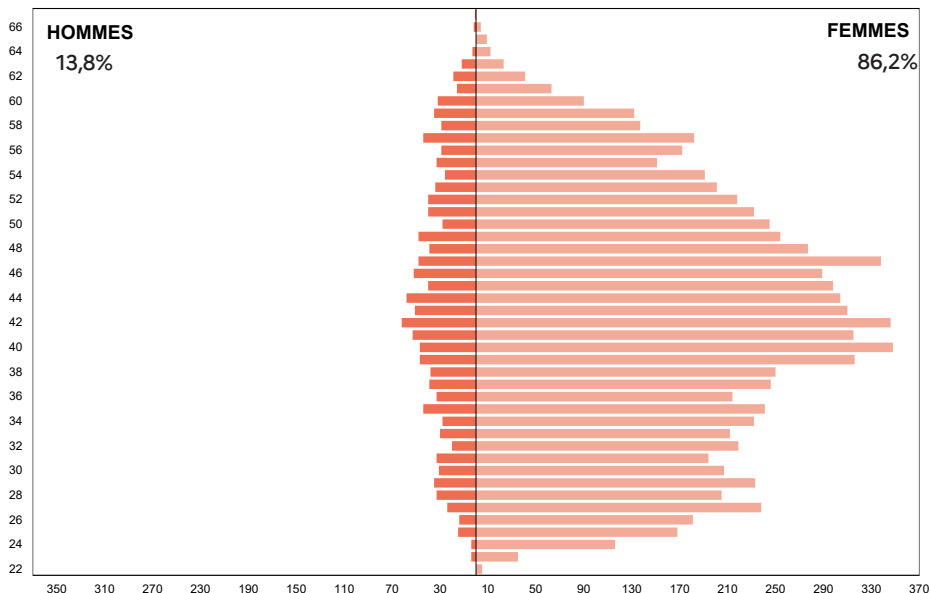
RHÔNE

Nombre de personnes : 10 087

Âge moyen : 42,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 30,2%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 22,3%



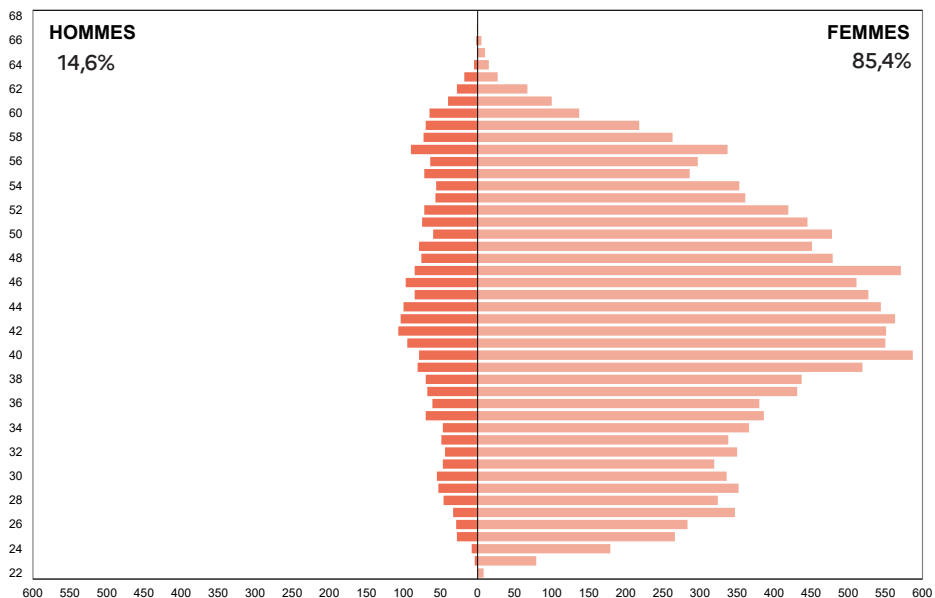
ACADÉMIE

Nombre de personnes : 17 401

Âge moyen : 42,7

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 28,1%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 23,7%



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 2019-2020, l'académie de Lyon compte 2 425 enseignants du premier degré privé sous contrat.

[1] et **[2]** Les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires) sont stables à la rentrée 2019, hormis une légère diminution dans la Loire. Sur les quatre dernières années, ces effectifs se sont réduits de 3,3%, alors que le nombre d'élèves progressait un peu (+1,3 %). Le département de l'Ain présente les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat les moins importants, avec 12,2% des effectifs académiques (pour 12,1 % des élèves). On constate une plus forte implantation du privé sous contrat dans le département de la Loire, avec 30,9 % des effectifs d'enseignants (29,1% des élèves). Le département du Rhône regroupe quant à lui 56,9% des enseignants du premier degré privé sous contrat (58,8% des élèves).

[3] Les missions des enseignements du 1er degré privé sous contrat sont dans 54,1% des cas de l'enseignement en classes élémentaires et dans 24,0 % des cas en classes maternelles.

[4] L'âge moyen des enseignants du premier degré privé sous contrat est de 46,1 ans. Ces enseignants sont plus âgés que leurs homologues du premier degré public, dont l'âge moyen est de 42,7 ans.

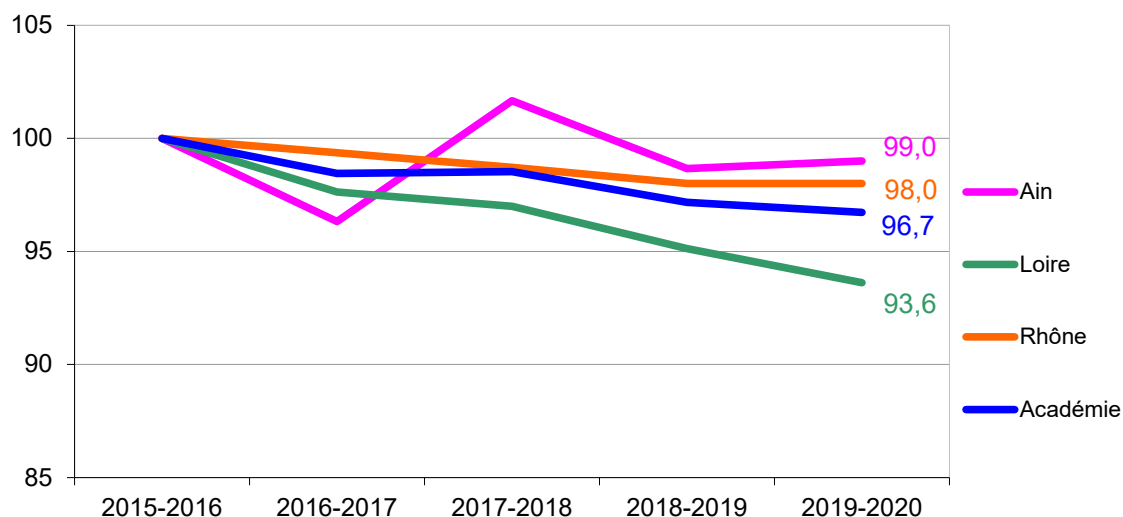
La population enseignante du premier degré privé sous contrat du département de l'Ain demeure la plus jeune de l'académie avec 44,4 ans d'âge moyen.

La part des femmes est encore plus importante (92,3 %) parmi les enseignants du 1er degré privé que dans le secteur public (85,4 %). Comme dans le public, le département de l'Ain est le moins féminisé, avec 90,5 % de femmes.

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

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Ain	299	288	304	295	296
Loire	800	781	776	761	749
Rhône	1 408	1 399	1 390	1 380	1 380
ACADÉMIE	2 507	2 468	2 470	2 436	2 445

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2015-2016)



[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2019-2020

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	268	34	101	133
Enseignants en classes élémentaires	1 313	160	379	774
Enseignants en classes maternelles	581	56	191	334
Enseignants spécialisés ou référents	85	16	39	30
Stagiaires (INSPE)	68	16	15	37
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	9	2	4	3
Animation	3		2	1
Autres	98	12	18	68
TOTAL	2 425	296	749	1 380

[4] CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2019-2020

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Effectifs	2 425	296	749	1 380
Âge moyen	46,1	44,4	47,0	46,0
Part des femmes	92,3%	90,5%	92,3%	92,7%
Part du temps partiel	15,8%	17,6%	13,6%	16,6%
Part des moins de 30 ans	4,6%	7,1%	2,5%	5,2%

3. PERSONNEL ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2019-2020, le nombre des personnels enseignants exerçant dans le second degré (public et privé sous contrat) est de 24 663 personnes. 17 678 personnes (soit 71,7%) exercent dans le secteur public et 6 985 personnes (soit 28,3%) dans le secteur privé sous contrat.

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

[1] Après une augmentation sur les 4 dernières rentrées, les effectifs globaux des enseignants du second degré public se stabilisent en 2019-2020, à 17 678 personnes.

Le nombre de professeurs certifiés est toujours en très légère augmentation (+0,2%, soit +19 enseignants). Les effectifs de professeurs agrégés confirment la progression plus marquée observée depuis 2015-2016 (+48 agrégés, soit +1,7%). Les effectifs de PLP poursuivent le recul entamé en 2018-2019 (-38 personnes, soit -1,6% à la rentrée 2019). Le nombre de professeurs d'EPS diminue également en 2019-2020 (21 enseignants de moins, soit -1,8%).

La part d'enseignants non titulaires (professeurs contractuels ou maîtres auxiliaires en CDI) se situe à 9,8% de l'effectif total des enseignants du second degré public, taux en très légère baisse par rapport à 2018-2019 (9,9%)

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 : 20,3% dans le département de l'Ain, 22,6% dans la Loire et 57,0% dans le Rhône pour respectivement 22,0%, 22,5% et 55,5% des élèves.

Le corps enseignant est essentiellement composé de professeurs certifiés (53,2%), de professeurs agrégés (16,1%) et de professeurs de lycée professionnel (13,3%). Les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont plus nombreux dans le Rhône, en lien avec la présence de CPGE. Les professeurs d'EPS représentent, quant à eux, 6,6% des effectifs.

[3] Parmi les fonctions assurées par les enseignants du second degré public, l'enseignement est bien entendu la plus fréquente, pour 97,7% d'entre eux. Les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (anciennement chefs de travaux) représentent 0,6% des enseignants, et 0,4% des personnels enseignants exercent des fonctions de psychologue de l'éducation nationale.

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC SUR 5 ANS

	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020
Professeurs agrégés	2 676	2 725	2 787	2 804	2 852
Professeurs de chaires supérieures	119	127	130	127	127
Professeurs certifiés	9 324	9 365	9 357	9 387	9 406
Professeurs d'EPS	1 152	1 166	1 181	1 186	1 165
P.E.G.C	69	51	35	26	17
P.L.P	2 399	2 417	2 398	2 393	2 355
Chargés et Adjoints d'enseignement	41	34	27	24	21
Maîtres auxiliaires	83	77	74	69	64
Enseignants contractuels	1 333	1 357	1 618	1 688	1 671
TOTAL	17 196	17 319	17 607	17 704	17 678

[2] RÉPARTITION PAR CORPS ET PAR DÉPARTEMENT DES ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2019-2020

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Professeurs agrégés	2 852	16,1%	512	504	1 836
Professeurs de chaires supérieures	127	0,7%	3	16	108
Professeurs certifiés	9 406	53,2%	2 073	2 289	5 044
Professeurs d'EPS	1 165	6,6%	258	264	643
Chargés et Adjoints d'enseignement	21	0,1%	4	4	13
P.E.G.C	17	0,1%	3	3	11
P.L.P	2 355	13,3%	374	617	1 364
Maîtres auxiliaires	64	0,4%	14	19	31
Enseignants contractuels	1 671	9,5%	352	285	1 034
TOTAL	17 678	100,0%	3 593	4 001	10 084

[3] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR FONCTION EN 2019-2020

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Enseignement	17 265	97,7%	3 521	3 919	9 825
dont documentation	391	2,2%	84	93	214
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	100	0,6%	15	26	59
Direction	2	0,0%		1	1
Psychologue de l'Éducation Nationale	77	0,4%	21	11	45
Conseiller en formation continue	40	0,2%	9	8	23
Formation insertion jeunes devant élèves	42	0,2%	11	7	24
Administration	44	0,2%	1	3	40
Education	47	0,3%	8	16	23
Apprentissage	11	0,1%	1		10
Formation continue des adultes	5	0,0%	1	1	3
Autres fonctions	45	0,3%	5	9	31
TOTAL	17 678	100,0%	3 593	4 001	10 084

[4] Les disciplines du domaine de la production représentent 12,8% des enseignants. 37,5% d'entre eux exercent dans la discipline « technologie », 11,2% dans la biotechnologie-Santé Environnement Collectivité et 9,7% dans le génie mécanique. Le nombre d'enseignants de technologie a diminué d'une trentaine de personnes, tandis qu'on comptait 14 enseignants de biotechnologie supplémentaires, et 8 en hôtellerie.

Les disciplines du domaine de services regroupent 7,0% des enseignants. La plupart exercent en économie et gestion, matière qui regroupe 77,2% des effectifs de ce domaine, avec un effectif en progression de 16 enseignants en 2019-2020, tandis que le nombre d'enseignants de la discipline Paramédical, social et soins personnels diminuait de 7 personnes.

13 507 enseignants du second degré public exercent dans une discipline d'enseignement général, ce qui correspond à 76,4% des effectifs globaux. Les langues vivantes et les lettres regroupent les contingents les plus importants et presque le tiers des effectifs de ce domaine de formation. On peut noter une diminution de près de 40 enseignants de lettres à la rentrée 2019. Les effectifs d'enseignants de mathématiques forment le troisième contingent le plus important et sont stables. Ceux des enseignants de physique progressent en revanche de 17 enseignants.

Les femmes sont fortement représentées dans les disciplines de l'enseignement général (63,2%) et plus encore dans le domaine des services (65,9%). En revanche, elles sont peu présentes dans le domaine de la production (31,5%).

Les enseignants exerçant dans le domaine des services sont les plus âgés : 49,8% des effectifs ont 50 ans et plus, alors que seulement 12,6% ont 35 ans et moins. Les enseignants les plus jeunes sont ceux des disciplines de l'enseignement général (20,3% ont 35 ans et moins).

[5] La proportion de femmes atteint 60,1% parmi les enseignants du second degré public. L'âge moyen des personnels continue sa légère augmentation et s'établit à 45,4 ans (45,0 ans à la rentrée 2018, 44,6 à la rentrée 2017). Le nombre d'enseignants de 35 ans et moins est en effet en baisse : 18,2% en 2018-2019. La part des enseignants de 50 ans ou plus augmente en revanche : 36,2% des effectifs, contre 34,6% en 2018-2019.

Les femmes sont sur-représentées chez les professeurs certifiés avec 67,3% des effectifs et dans une moindre mesure chez les agrégés (54,6%), tandis que parmi les professeurs d'EPS, moins d'un enseignant sur deux est une femme (44,1%).

Les professeurs de lycée professionnel ont en moyenne 48,9 ans et sont les plus âgés. C'est dans ce corps que les enseignants de 50 ans et plus sont les plus présents, avec 46,3% des effectifs.

Les professeurs d'EPS sont les plus jeunes, avec 44,0 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 (22,7%).

[4] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2019-2020

	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		190	1		18	4	213	36,6 %	19,2 %	38,5 %
Lettres	1 398	704	434	10	162	23	2 731	80,6 %	19,9 %	31,6 %
Langues vivantes	1 511	1 034	5	3	215	26	2 794	82,8 %	20,5 %	35,1 %
Histoire-Géographie	812	493		3	85	7	1 400	50,5 %	23,0 %	33,2 %
Sciences économiques et sociales		187	1		20		208	49,5 %	18,3 %	51,0 %
Mathématiques	1 064	802	214	7	85	13	2 185	46,8 %	21,1 %	29,1 %
Physique-Chimie	416	629	1	1	18	2	1 067	46,1 %	17,9 %	29,1 %
Biologie-Géologie	440	310		2	65	6	823	70,6 %	15,1 %	27,1 %
Education musicale	282	11			21	1	315	57,1 %	14,6 %	45,4 %
Arts plastiques	245	16			56	3	320	69,4 %	13,8 %	41,6 %
Education physique et sportive	933	294	122	6	91	5	1 451	43,4 %	24,8 %	31,5 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	7 101	4 670	778	32	836	90	13 507	63,2%	20,3%	32,6%
Domaine de la production										
Technologie	427	394	1	1	14	10	847	20,4 %	9,2 %	51,6 %
Encadrement des ateliers : industrie	1	43	39	3	1		87	25,3 %	1,1 %	66,7 %
Génie industriel	17	29	136	2	6	2	192	28,6 %	4,2 %	45,8 %
Génie chimique		1	4				5	20,0 %		40,0 %
Génie civil	26	6	51	5	3	1	92	10,9 %	6,5 %	55,4 %
Génie thermique	4	10	38	1		1	54	1,9 %	5,6 %	44,4 %
Sciences techniques industrielles		29					29	20,7 %	10,3 %	27,6 %
Génie mécanique		58	142	2	17		219	1,8 %	6,8 %	41,6 %
Génie électrique		58	82	2	3	3	148	5,4 %	7,4 %	57,4 %
Métiers des arts appliqués		86	76	2	9	2	175	70,3 %	14,3 %	42,3 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	6	73	5	6	2	4	96	76,0 %	16,7 %	40,6 %
Biotechnologie-Santé	46	43	147	9	6	1	252	88,5 %	13,9 %	49,2 %
Environnement Collectivité										
Hôtellerie : techniques culinaires		28	31		2	1	62	21,0 %	9,7 %	51,6 %
TOTAL DOMAINE DE LA PRODUCTION	527	858	752	33	63	25	2 258	31,5%	9,2%	49,3%
Domaine des services										
Encadrement des ateliers : services		9	12		1		22	59,1 %		72,7 %
Informatique-Télématique		2					2	***	***	***
Industries graphiques		1	8		2		11	54,5 %	18,2 %	18,2 %
Transports et activités connexes			34			1	35	5,7 %	5,7 %	54,3 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques		4	9	2			15	40,0 %	26,7 %	33,3 %
Paramédical, social et soins personnels		62	80		8	3	153	92,8 %	16,3 %	32,7 %
Economie et gestion	22	582	300	8	32	6	950	64,8 %	12,5 %	52,3 %
Hôtellerie : services. tourisme		20	18		4		42	57,1 %	7,1 %	52,4 %
TOTAL DOMAINE DES SERVICES	22	680	461	10	47	10	1 230	65,9%	12,6%	49,8%
Autres disciplines (non spécialisées)*	259	142	72	2	25	183	683	83,5 %	17,7 %	38,8 %
ENSEMBLE	7 909	6 350	2 063	77	971	308	17 478	60,1%	18,2%	36,2%

* documentation, éducation, orientation, langue des signes
 *** Secret statistique (effectif <3)

[5] PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2019-2020

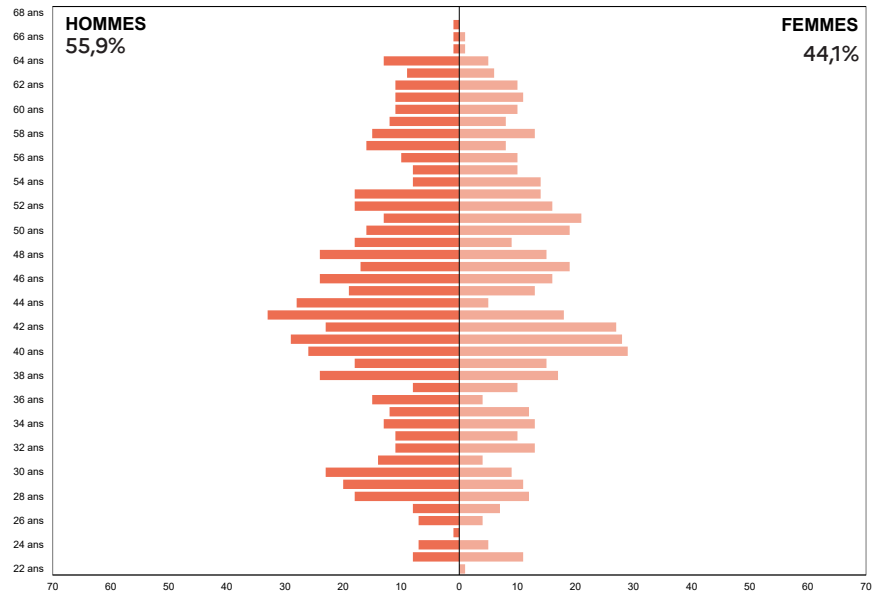
Professeurs d'EPS

Nombre de personnes : 1 165

Âge moyen : 44,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 22,7%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 31,7%



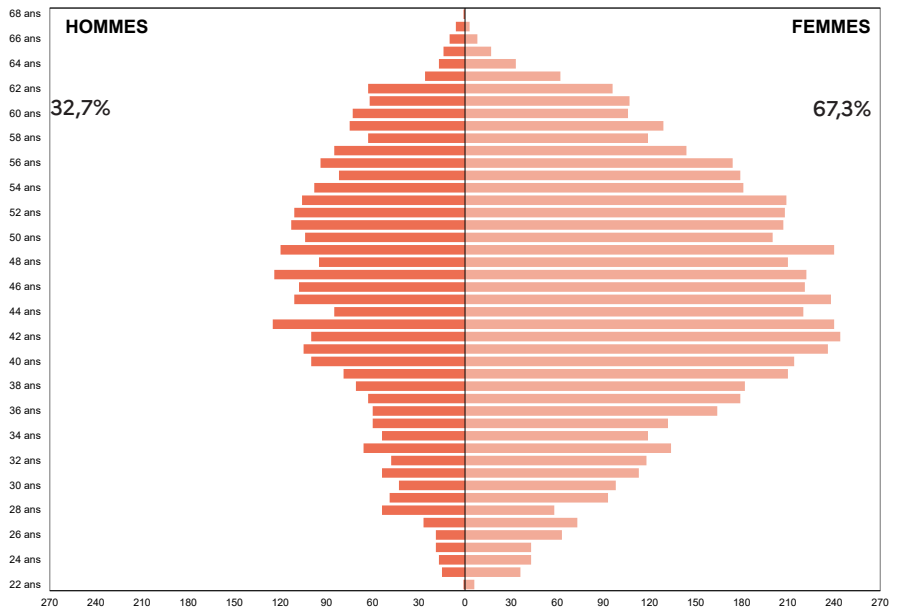
Certifiés

Nombre de personnes : 9 406

Âge moyen : 45,3

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 17,6%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 36,0%



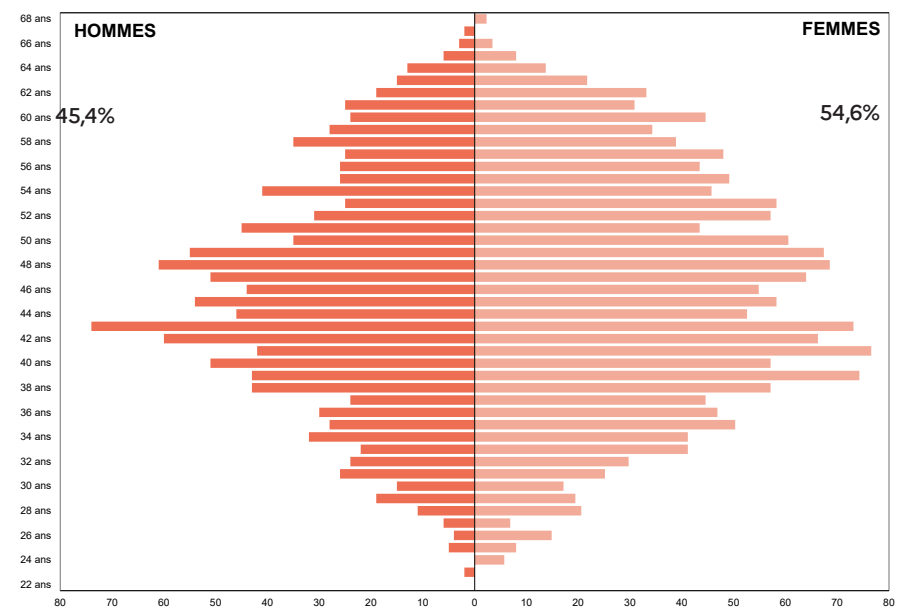
Agrégés

Nombre de personnes : 2 852

Âge moyen : 45,7

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 15,4%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 34,4%



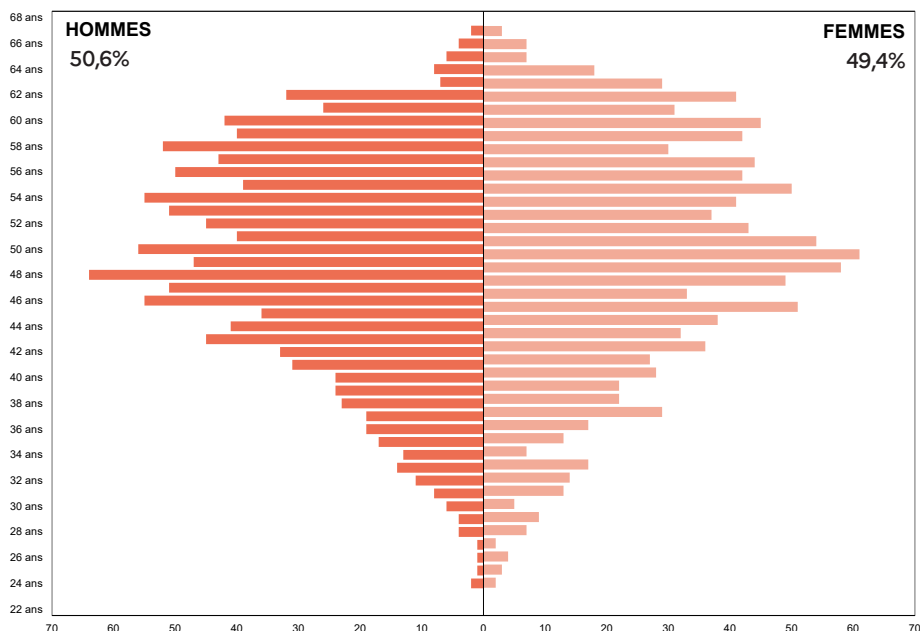
P.L.P

Nombre de personnes : 2 355

Âge moyen : 48,9

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 7,6%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 49,3%



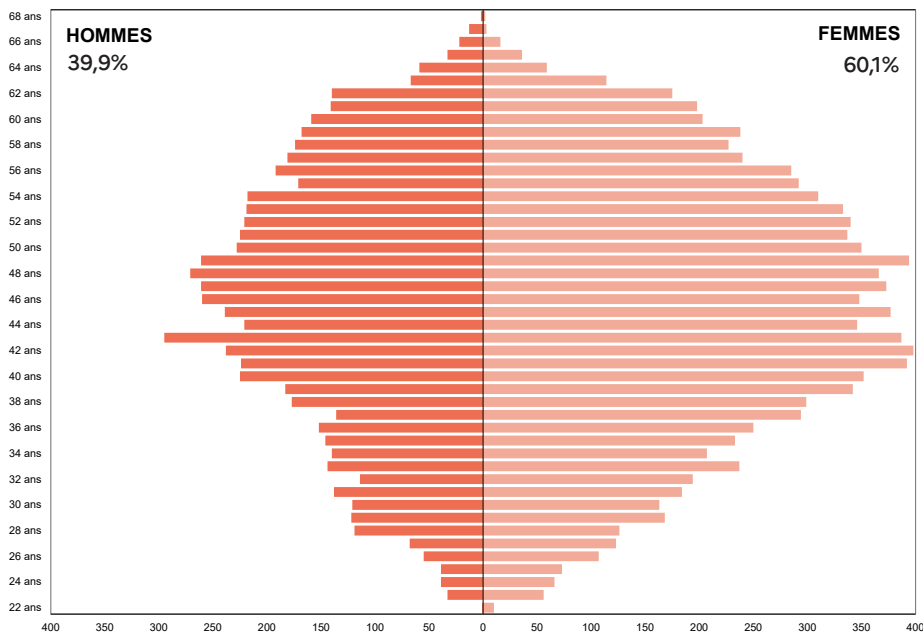
Personnel enseignant du 2nd degré / total.

Nombre de personnes : 17 678

Âge moyen : 45,4

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 18,2%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 36,2%



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 2019-2020, on dénombre ainsi 6 985 personnes.

Cette année encore, les effectifs augmentent (+0,5%). Cette progression est plus modérée que celle des effectifs d'élèves (1,3% à la rentrée 2019). La hausse est plus forte pour les professeurs agrégés et chaires supérieures (+4,0%) mais elle concerne aussi les corps des professeurs d'EPS (+1,8% par rapport à 2018-2019), les professeurs certifiés (+0,7%). Les PEGC et chargés et adjoints d'enseignement, sont des corps en extinction. Les effectifs de maitres auxiliaires, qui peuvent aussi enseigner dans les écoles, n'enregistrent plus qu'une légère baisse d'effectif (-0,3%).

Le nombre d'enseignants du second degré privé sous contrat est orienté à la hausse pour les 3 départements de l'académie : +0,5% dans l'Ain, +0,1% dans la Loire, +0,6% dans le Rhône. Le Rhône, qui représente 66,9% des élèves du secteur privé sous contrat, regroupe 64,8% des enseignants.

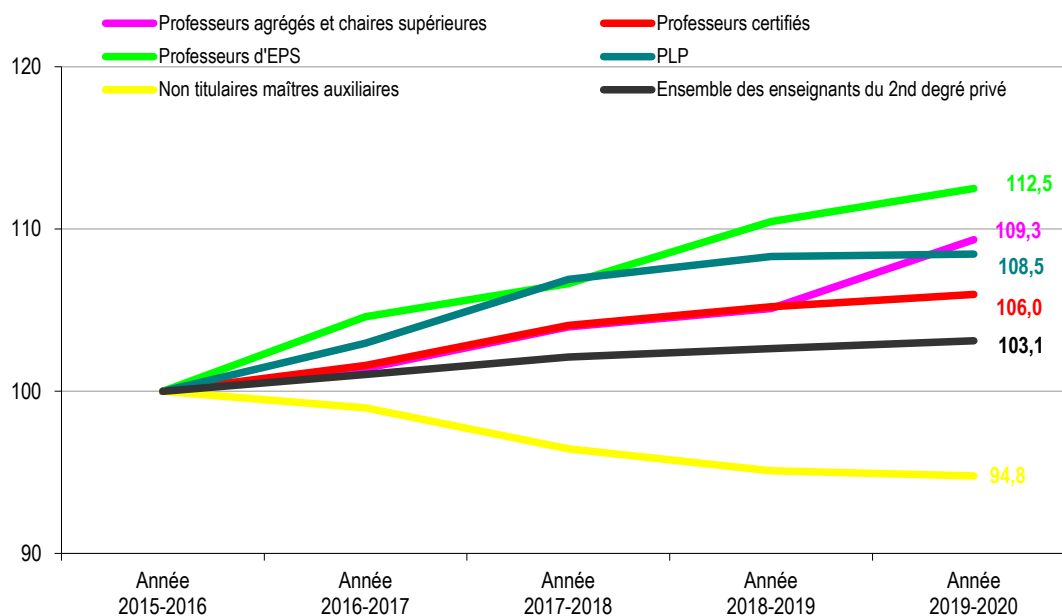
[4] et [5] L'âge moyen (45,7 ans) du personnel enseignant du second degré privé est légèrement supérieur à l'âge moyen des enseignants des établissements publics (45,4 ans). Les enseignants ayant 50 ans ou plus représentent 39,7 % des effectifs. Ils sont proportionnellement plus nombreux dans le département de la Loire (42,0% des effectifs). C'est dans le Rhône qu'on trouve la plus grande proportion d'enseignants ayant 35 ans ou moins, avec 20,4% des effectifs. Les effectifs des enseignants du second degré privé sont féminisés à 67,0%, davantage que dans le secteur public (60,1%).

[6] 72,5 % des enseignants du second degré privé exercent dans une discipline de l'enseignement général. Les disciplines du domaine de la production ne regroupent que 8,8% des enseignants (12,8% dans le secteur public), celles des services 9,1% (7,0% dans le secteur public).

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

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Professeurs agrégés et chaires sup	353	358	367	371	386
Professeurs certifiés	3 396	3 450	3 534	3 573	3 599
Professeurs d'EPS	392	410	418	433	441
Chargés et Adjoints d'enseignement	61	52	44	36	25
PEGC	2	2	1	1	1
PLP	710	731	759	769	770
Maîtres auxiliaires	1 860	1 841	1 794	1 769	1 763
TOTAL	6 774	6 844	6 917	6 952	6 985

[2] ÉVOLUTION PAR CORPS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2015-2016)



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

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Ain	730	747	749	751	755
Loire	1 676	1 686	1 697	1 700	1 702
Rhône	4 368	4 411	4 471	4 501	4 528
ACADÉMIE	6 774	6 844	6 917	6 952	6 985

[4] LES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ EN 2019-2020

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Part des femmes	67,0%	71,4%	68,0%	65,9%
Âge moyen	45,7	45,1	46,3	45,6
% 35 ans ou moins	19,8%	20,0%	18,0%	20,4%
% 50 ans et plus	39,7%	35,6%	42,0%	39,5%
% Temps partiel	7,0%	7,3%	7,4%	6,8%

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

Nombre de personnes : 6 985

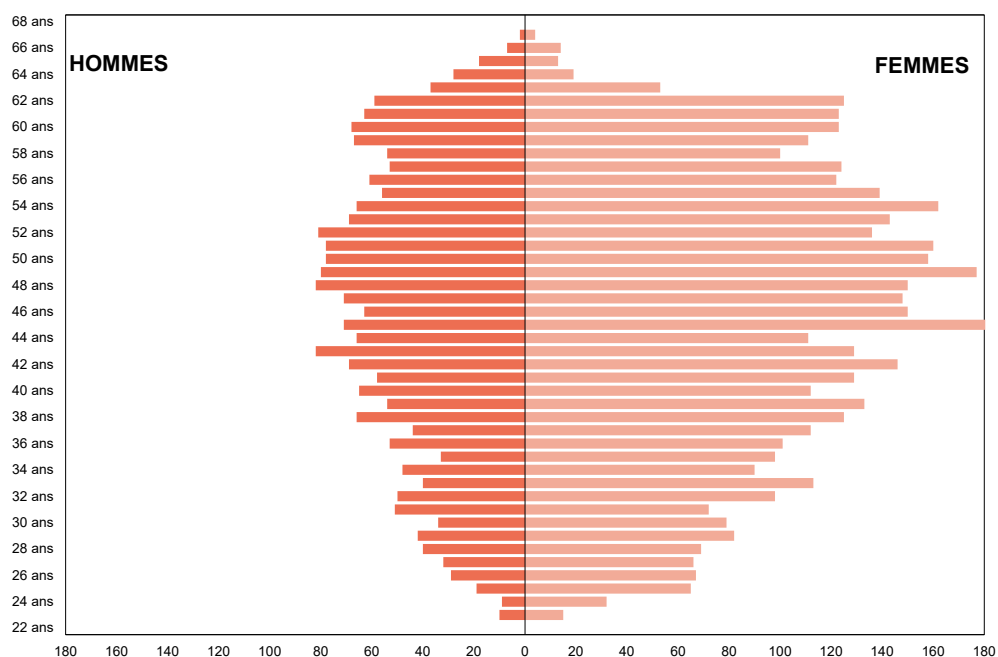
% Femmes : 67,0%

% Hommes : 33,0%

âge moyen : 45,7

50 et plus : 39,7%

35 ans ou moins : 19,8%



[6] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2019-2020

	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		83			83	47,0 %	20,5 %	34,9 %
Lettres	551	221	243	2	1 017	80,4 %	18,2 %	36,6 %
Langues vivantes	685	390	3	4	1 082	86,0 %	20,4 %	40,8 %
Histoire-Géographie	350	160		3	513	54,6 %	22,8 %	40,4 %
Sciences économiques et sociales		97			97	47,4 %	13,4 %	41,2 %
Mathématiques	423	274	113	2	812	58,0 %	17,4 %	42,1 %
Physique-Chimie	147	229	1		377	49,6 %	19,4 %	36,1 %
Biologie-Géologie	201	128	1	2	332	73,8 %	25,3 %	37,7 %
Education musicale	113	3			116	49,1 %	9,5 %	44,0 %
Arts plastiques	114	10		1	125	74,4 %	14,4 %	39,2 %
Education physique et sportive	377	72	58	1	508	43,1 %	28,0 %	31,1 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	2 961	1 667	419	15	5 062	66,9%	20,2%	38,5%
Domaines de la production								
Technologie	171	77	3	1	252	22,6 %	5,6 %	61,1 %
Encadrement des ateliers : industrie		3	23		26	53,8 %	7,7 %	69,2 %
Génie industriel			33		33	21,2 %	21,2 %	45,5 %
Génie chimique		1		1	2	***	***	***
Génie civil			8		8	12,5 %	25,0 %	25,0 %
Génie thermique			17		17	5,9 %	11,8 %	41,2 %
Sciences techniques industrielles		16			16	12,5 %		75,0 %
Génie mécanique			37		37	8,1 %	13,5 %	29,7 %
Génie électrique		1	48		49	8,2 %	10,2 %	38,8 %
Métiers des arts appliqués		4	44		48	75,0 %	4,2 %	58,3 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	1	18	1		20	85,0 %		60,0 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	4	30	57	2	93	94,6 %	18,3 %	50,5 %
Hôtellerie : techniques culinaires		12	4		16	18,8 %		56,3 %
TOTAL DOMAINES DE LA PRODUCTION	176	162	275	3	616	38,0%	9,1%	54,4%
Domaines des services								
Encadrement des ateliers : services		4	3		7	42,9 %		42,9 %
Industries graphiques			5		5	60,0 %		60,0 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques			18		18	77,8 %		50,0 %
Paramédical, social et soins personnels		39	86		125	87,2 %	17,6 %	39,2 %
Economie et gestion		229	230		459	68,2 %	7,0 %	59,3 %
Hôtellerie : services. tourisme	1	21	3		25	48,0 %	12,0 %	48,0 %
TOTAL DOMAINES DES SERVICES	1	293	345		639	71,0%	8,9%	54,5%
Autres disciplines (non spécialisées)*	99	54	35	480	668	90,7%	37,1%	21,1%
ENSEMBLE	3 237	2 176	1 074	498	6 985	67,0%	19,8%	39,7%

* 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).

Les effectifs de personnels de direction sont de 578 agents dans l'académie (effectifs n'intégrant pas les personnels faisant fonction). Après la progression enregistrée en 2018-2019 (+20 personnes), ils sont en baisse de 11 personnes en 2019-2020. Les femmes sont de plus en plus nombreuses et représentent désormais 56,1% des personnels de direction. L'âge moyen a un peu augmenté, et s'établit à 51,6 ans pour 2019-2020.

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 1er 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), des IEN de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui sont compétents pour les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel, et des IEN ASH chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Les effectifs continuent de croître, et ce sur un rythme un peu plus soutenu que celui des dernières années : l'académie compte 10 inspecteurs de plus à la rentrée 2019, soit 166 au total. Leur âge moyen a un peu diminué (54,2 ans). La part des femmes dans ce corps est passée au-dessus de la barre des 50% en 2019-2020, avec 51,8 % 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 537 personnes. Le corps est largement féminisé (75,8% de femmes, part en hausse continue ces dernières années) et affiche un âge moyen de 47,3 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.

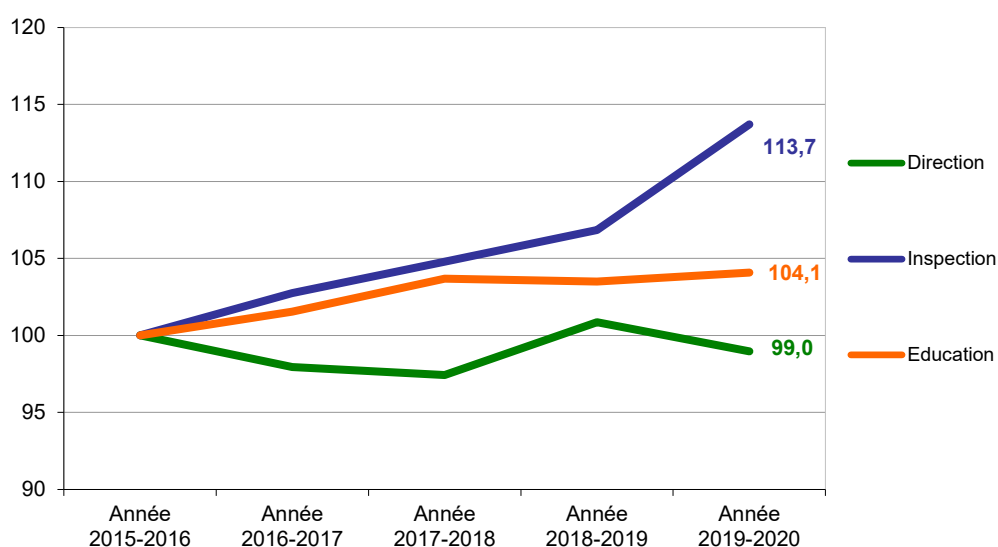
A la rentrée 2019-2020, les effectifs ont connu une baisse assez sensible (-16 personnes, soit -4,6%), et s'établissent à 335 personnes. Il n'est pas possible de faire de comparaisons avec les années antérieures à 2017 car la définition du personnel d'orientation a changé. Le personnel est très féminisé (87,2%) et la moyenne d'âge est de 48,5 ans.

[1] ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Direction	584	572	569	589	578
Inspection	146	150	153	156	166
Education	516	524	535	534	537
Orientation/ Psychologue	151*	147*	355	351	335

* Changement de champ en 2017-2018

[2] ÉVOLUTION DU PERSONNEL DIEO (BASE 100 EN 2015-2016)



[3] CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO EN 2019-2020

	Direction	Inspection	Éducation	PsyEN
Effectif	578	166	537	335
Âge moyen	51,6	54,2	47,3	48,5
Part des 35 ans et moins	0,9 %	0,6 %	14,3 %	12,8 %
Part des 50 ans et plus	59,2 %	77,7 %	44,7 %	49,9 %
Part des femmes	56,1 %	51,8 %	75,8 %	87,2 %
Part du Temps partiel	0,2 %	0,0 %	7,4 %	9,3 %

[4] PERSONNELS DIEO EN 2019-2020

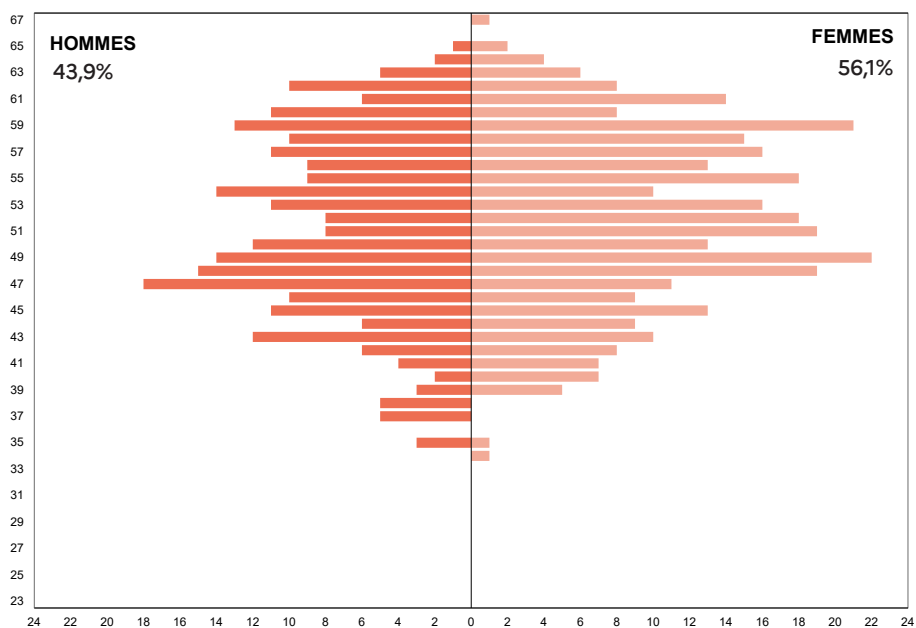
Direction

Nombre de personnes : 578

Âge moyen : 51,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,9%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 59,2%



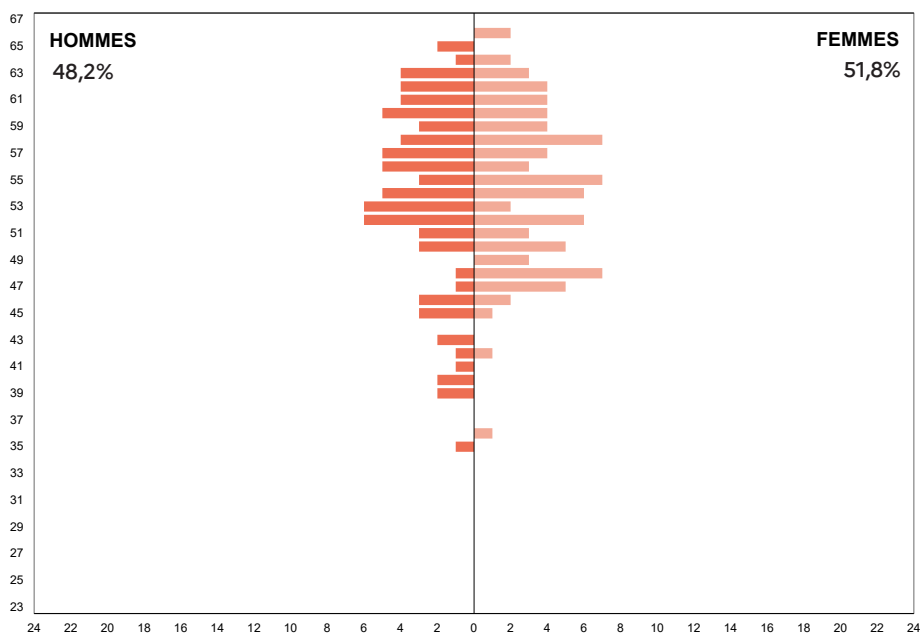
Inspection

Nombre de personnes : 166

Âge moyen : 54,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,6%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 77,7%



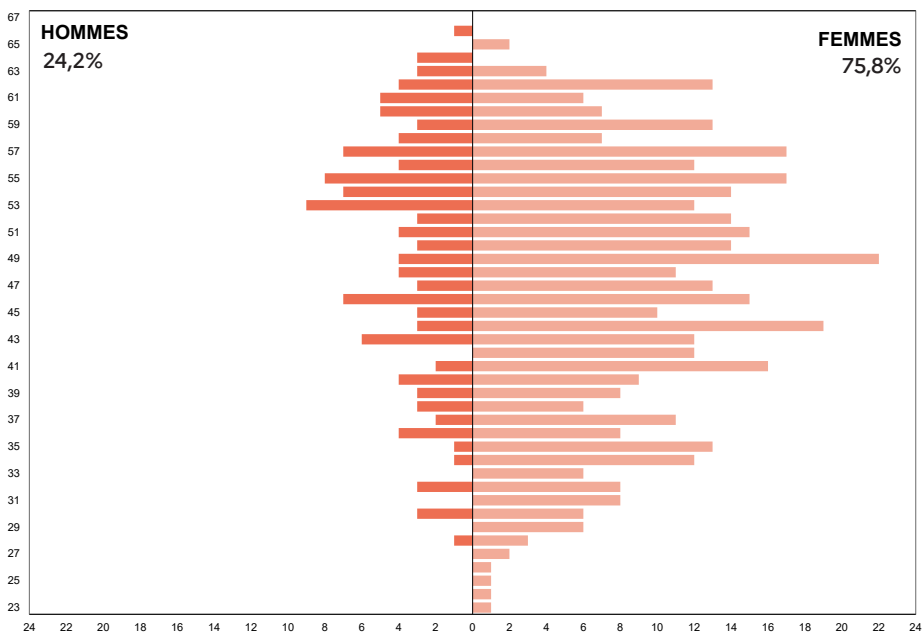
Éducation

Nombre de personnes : 537

Âge moyen : 47,3

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,3%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 44,7%



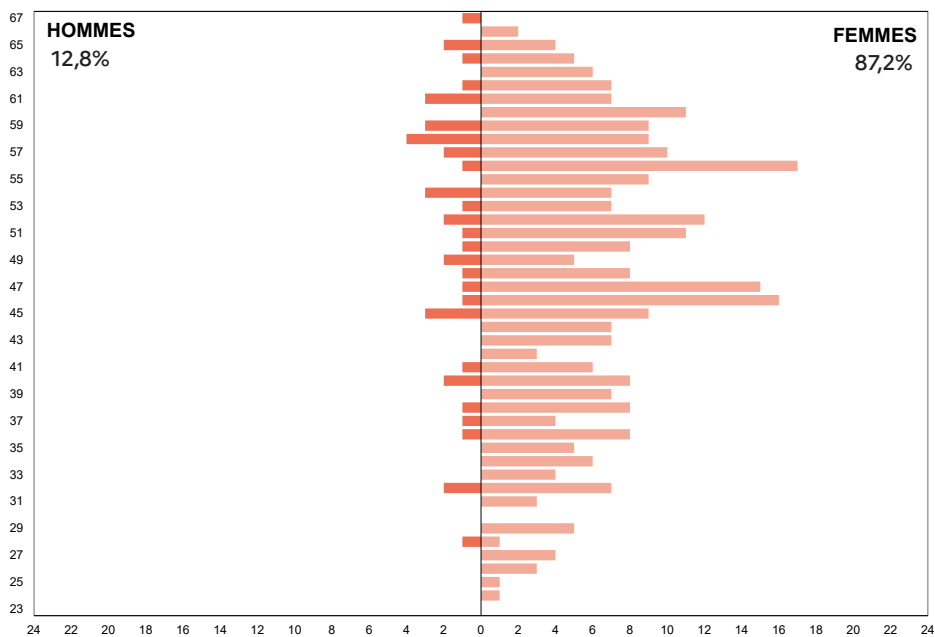
PsyEN

Nombre de personnes : 335

Âge moyen : 48,5

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 12,8%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 49,9%



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

[1] À la date du 15 janvier 2020, on dénombre 3 233 personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, sociaux et de santé (IATSS), y compris apprentis.

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, le nombre de personnels IATSS est en baisse depuis 2018-2019 et diminue de 97 en 2019-2020 (-2,9%).

Les effectifs de la catégorie A sont en progression (+ 137 personnes) et représentent désormais 30,2 % du personnels IATSS.

Les effectifs des personnels de catégorie B connaissent de leur part une baisse importante (-139 personnes). Cette évolution s'explique par le passage des assistants de service social de la catégorie B à la catégorie A en 2019-2020.

Les effectifs d'agents de catégorie C sont en baisse (-51 personnes, soit - 4,1%), mais leur poids demeure stable, correspondant à 37,4 % du personnel IATSS.

Les agents non titulaires sont essentiellement des contractuels recrutés pour effectuer des remplacements sur postes vacants, mais ils intègrent également quelques apprentis. Ils représentaient 16 % du personnel IATSS en 2016-2017 et 2017-2018, mais cette part a diminué sous l'effet d'une baisse importante du nombre des apprentis au cours des deux dernières années. Quant au nombre de contractuels, il évolue en fonction des recrutements aux concours, des détachements, des disponibilités et des congés parentaux et a progressé de 33 personnes en 2019-2020.

[2] La répartition par département est la suivante : 17,0 % dans le département de l'Ain, 20,5% dans le département de la Loire et 62,5 % 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. Le département du Rhône connaît une baisse marquée de ses effectifs de IATSS en 2019-2020 (-4,4 %), ceux de la Loire et de l'Ain restant relativement stables.

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

- la majorité (67,7%) 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 les 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 ;
- 19,3 % 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, a été moins impactée par la baisse en 2018-19 et est en petite progression en 2019-2020 (+6 personnes) ;
- 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 ;
- 0,3 % des effectifs représente la filière AED en préprofessionnalisation. Les effectifs ont fortement baissé en 2019-2020 (-34 personnes, soit -75,5%).

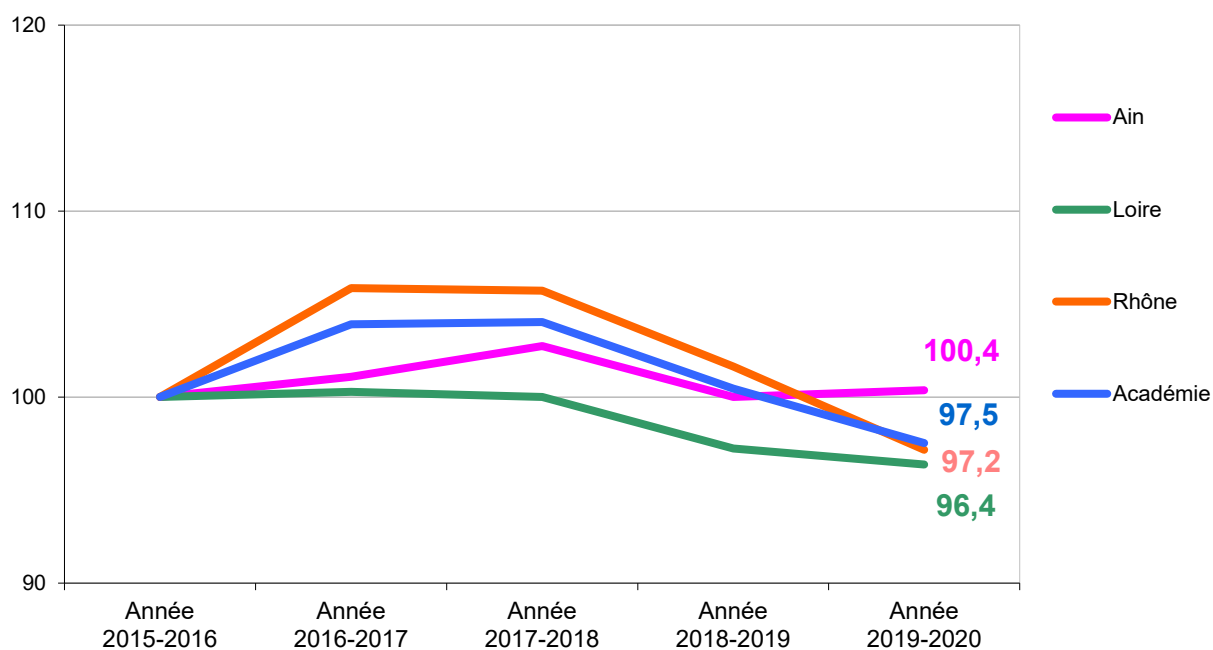
[1] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATSS PAR CATÉGORIE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Non titulaires	TOTAL
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
Année 2019-2020	977	627	1 208	421	3 233

[2] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATSS PAR DÉPARTEMENT

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Ain	547	553	562	547	549
Loire	689	691	689	670	664
Rhône	2 079	2 201	2 198	2 113	2 020
Académie	3 315	3 445	3 449	3 330	3 233

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS IATSS EN 4 ANS (BASE 100)



[3] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATSS PAR FILIÈRE ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2019-2020

	Etablissements du 2 nd degré	Services académiques	Autres*	TOTAL ACADÉMIE
Filière administrative	1 354	821	13	2 188
Filière technique	276	126	0	402
Filière santé-sociale	390	234	0	624
Filière ouvrière		8	0	8
Filière AED en préprofessionnalisation		11		11
TOTAL	2 020	1 200	13	3 233

[4] La catégorie A du personnel IATSS est composée principalement d'attachés d'administration de l'Etat (37,9 %) et d'infirmiers (35,1%). En 2019-2020, les assistants de service social ont intégré la catégorie A et en représentent le 3e contingent (14,5%).

La catégorie A présente globalement la part de femmes la moins forte du personnel IATSS (79,2%), avec cependant des écarts très importants entre les personnels médicaux et sociaux (94,4 % de femmes) et d'autres corps (par exemple, les IGR et les ASI : 50,0 % et 37,5 %). C'est chez les infirmiers et les assistants de services social que le temps partiel est le plus fréquent (respectivement 38,5% et 36,6%).

L'âge moyen (49,6 ans) y est proche de celui des autres catégories B et C.

La catégorie B du personnel IATSS est composée à 89,8 % de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES) et à 10,2% de techniciens de recherche et de formation.

Dans la catégorie C, les adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES) sont les personnels les plus nombreux, avec 976 personnes (soit 80,8% du personnel de catégorie C). Viennent ensuite les adjoints de recherche et de formation (18,5%) et quelques adjoints techniques des établissements d'enseignement (0,7%). Le taux de féminisation est plus fort dans cette catégorie (88,8%).

La population des non titulaires est plus jeune (41,7 ans d'âge moyen) et très féminisée (86,5 % de femmes).

[4] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATSS PAR CORPS EN 2019-2020

	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.	11	1	1	9	27,3 %	0,0 %	58,3
	Attachés d'administration de l'Etat	370	58	64	248	62,7 %	8,4 %	49,3
	Conseillers techniques des services sociaux	16	3	3	10	93,8 %	0,0 %	50,6
	Médecins, médecins-conseillers techniques	39	4	10	25	100,0 %	25,6 %	56,3
	Ingénieurs de recherche	8			8	50,0 %	12,5 %	51,6
	Ingénieurs d'étude	33			33	54,5 %	24,2 %	46,6
	Assistants ingénieur	8		1	7	37,5 %	25,0 %	48,8
	Infirmiers	343	71	88	184	93,6 %	38,5 %	50,9
	Assistants de service social	142	30	35	77	95,1 %	36,6 %	45,3
	Autres corps	7	1	1	5	57,1 %	14,3 %	51,2
	SOUS-TOTAL	977	168	203	606	79,2 %	24,3 %	49,6
	Catégorie B							
	Secrétaires administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	563	94	123	346	85,1 %	22,4 %	49,7
	Techniciens de recherche et formation	64	6	12	46	48,4 %	12,5 %	50,7
	SOUS-TOTAL	627	100	135	392	81,3 %	21,4 %	49,8
	Catégorie C							
	Adjointes administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	976	172	199	605	92,3 %	20,9 %	49,2
	Adjointes techniques des établissements d'enseignement	8			8	50,0 %	0,0 %	54,1
Adjointes de recherche et formation	224	33	59	132	75,0 %	24,1 %	49,1	
SOUS-TOTAL	1 208	205	258	745	88,8 %	21,4 %	49,2	
SOUS-TOTAL TITULAIRES	2 812	473	596	1 743	83,8%	22,4%	49,5	
NON TITULAIRES	Contractuels	320	60	45	215	85,6 %	3,8 %	43,4
	Personnels de santé contractuels	81	16	23	42	92,6 %	0,0 %	38,9
	Apprentis	20			20	75,0 %	0,0 %	25,6
	SOUS-TOTAL NON TITULAIRES	421	76	68	277	86,5%	2,9%	41,7
TOTAL GLOBAL	3 233	549	664	2 020	84,2%	19,8%	48,4	

[5] PERSONNELS IATSS EN 2019-2020

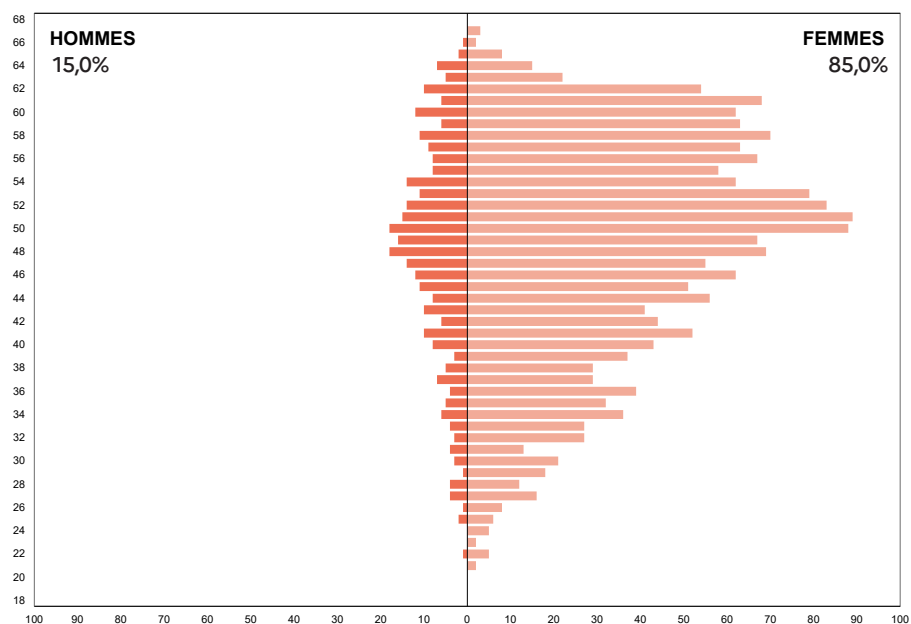
Filière administrative

Nombre de personnes : 2 187

Âge moyen : 48,3

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 12,3%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 50,9%



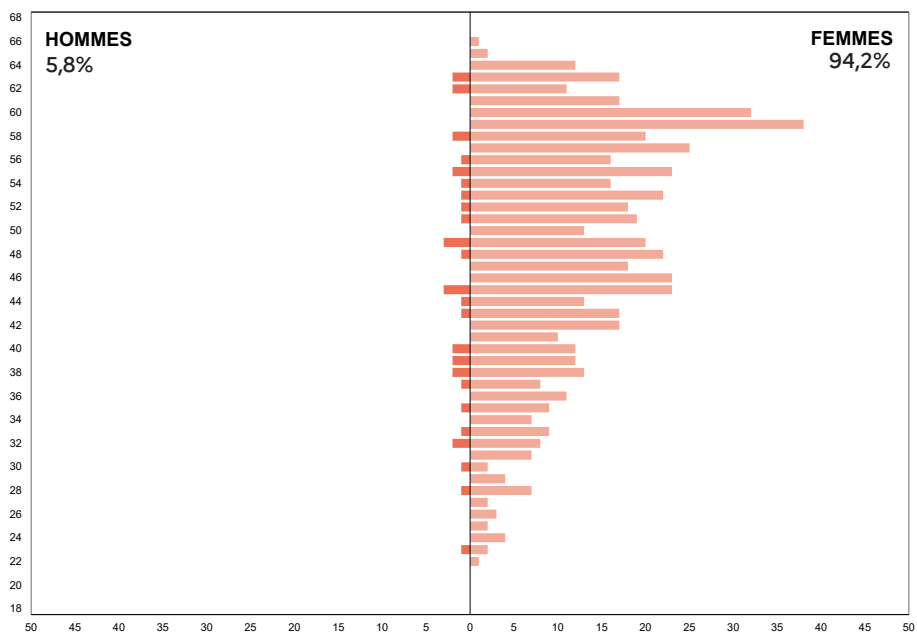
Filière médico-sociale

Nombre de personnes : 624

Âge moyen : 48,8

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 11,9%

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



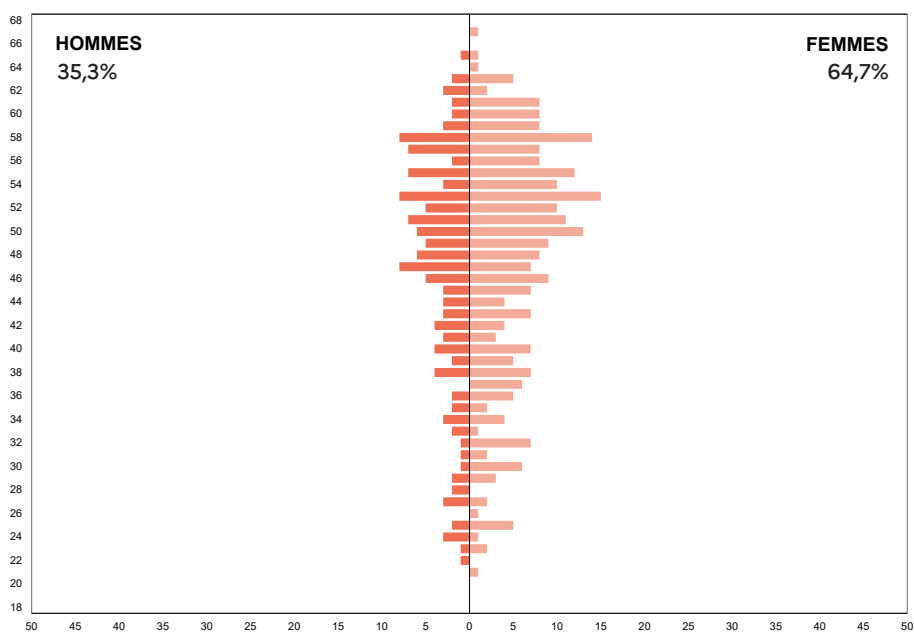
Filière technique

Nombre de personnes : 402

Âge moyen : 47,4

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 15,2%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 50,0%



PARTIE 2

Carrière et mobilité

1. CONCOURS DE LA SESSION 2020

En 2020, certains concours ont vu leur calendrier décalé du fait de la crise sanitaire, et n'ont pas comporté d'oral. Ces conditions particulières peuvent avoir eu un impact sur les effectifs de candidats et sur les résultats.

1.1 Concours d'accès au corps de professeur des écoles

[1] En rupture avec les années précédente, la session 2020 du concours de professeurs des écoles dans l'académie de Lyon a connu en 2020 une baisse du nombre de candidats, avec 208 inscrits de moins qu'à la session 2019. Cette diminution concerne les concours du secteur public (externe ou 3e concours), mais pas celui du secteur privé, auquel se sont inscrites 166 personnes de plus en 2020. L'effectif global des inscrits aux concours du secteur public demeure néanmoins supérieur à celui de la session 2018.

Sur les 4 046 inscrits au concours externe public, 1742 se sont présentés à la première épreuve, 500 ont été admis soit un taux de réussite ou d'admission (admis/présents) de 28,7% (31,9% au niveau national). Du fait d'un nombre de postes ouverts en hausse (+77) à la session 2020, le taux d'admission est nettement plus élevé que l'an dernier (+ 5,7 points). 85,6% des candidats à ce concours sont des femmes ; leur taux de réussite (29,3 %) est supérieur à celui des hommes (25,0%).

Le taux de réussite du concours externe privé est pour sa part de 19,6 %, soit 58 admis. Ce taux est en baisse (-5,6 points par rapport à la session 2019) du fait d'un nombre de présents en progression de 56 personnes. Il est de 23,4% au niveau national.

32 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. Comme pour le concours externe public, le nombre de postes était supérieur en 2020 à celui de 2019 (+14 places), et le taux d'admission a doublé.

Enfin, 18 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] La baisse du nombre d'inscrits (et de présents également) aux concours d'accès aux concours d'enseignants du 1er degré se confirme dans le 2d degré, hormis pour les professeurs d'EPS.

Dans l'académie, au CAPES 2020 de l'enseignement public, 1 760 candidats se sont inscrits au concours externe, 337 au concours interne et 160 au troisième concours, soit une baisse globale de 8,8 % par rapport à 2019. Le contexte sanitaire de l'année 2020 ayant certainement impacté le déroulé des concours, la baisse du nombre de candidats présents est très importante par rapport à 2019 et atteint 46,8 %, pour un recrutement final stable. Le taux de réussite au Capes externe s'établit ainsi à 39,2%, en forte progression par rapport à 2019 (+18 points) et dépassant le taux national. La tendance est la même pour le CAPES interne et le 3eme concours.

Le CAPEPS présente des taux de réussite moins élevés (17,5% en externe et 6,0 % en interne).

Cette année, le taux de réussite de l'agrégation est en hausse : 31,7 % pour l'agrégation externe (+13 points) et 13,8% pour l'agrégation interne (+5,5 points). Ceci s'explique par une forte baisse du nombre de candidats présents au concours, comme pour le CAPES (- 44,4 % pour l'agrégation interne et -38,5 % pour l'agrégation interne).

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

[1] Concours d'accès au corps de professeur des écoles - session 2020

	Nombre de postes	Inscrits	Présents à la 1 ^e épreuve	Admis	Admis / Présents
Concours externe public		4 046	1 742	500	28,7%
dont femmes	500	3 464	1 510	442	29,3%
dont hommes		582	232	58	25,0%
Concours externe privé		860	296	58	19,6%
dont femmes	58	787	276	57	20,7%
dont hommes		73	20	1	5,0%
3^{ème} concours public		401	139	32	23,0%
dont femmes	32	339	116	24	20,7%
dont hommes		62	23	8	34,8%
2nd concours interne public		221	66	18	27,3%
dont femmes	18	178	57	16	28,1%
dont hommes		43	9	2	22,2%
TOTAL	608	5 528	2 243	608	27,1%

[2] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré public enseignement général - session 2020

	Agrégation externe spéciale	Agrégation externe	Agrégation Interne	CAPES externe	CAPES interne	CAPES 3 ^{ème} concours	CAPEPS externe	CAPEPS interne
Inscrits	49	1 177	646	1 760	337	160	405	64
dont femmes	27	616	399	1014	213	86	113	19
dont hommes	22	561	247	746	124	74	292	45
Présents	39	668	428	1 047	168	74	371	50
dont femmes	21	361	257	612	113	37	105	15
dont hommes	18	307	171	435	55	37	266	35
Admis	2	212	59	410	40	21	65	3
dont femmes	1	110	34	252	27	9	25	0
dont hommes	1	102	25	158	13	12	40	3
Admis/ Présents	5,1%	31,7%	13,8%	39,2%	23,8%	28,4%	17,5%	6,0%
dont femmes	4,8%	30,5%	13,2%	41,2%	23,9%	24,3%	23,8%	0,0%
dont hommes	5,6%	33,2%	14,6%	36,3%	23,6%	32,4%	15,0%	8,6%
National	11,2%	16,4%	10,8%	30,9%	24,4%	30,4%	15,4%	8,5%

[3] En ce qui concerne les concours de l'enseignement technologique, 23,1% des candidats présents ont été reçus au CAPET externe, 27,3 % au 3ème concours du CAPET et 5,6% au concours interne. Ces taux de réussite sont en forte hausse en 2020, sauf pour le capet interne, en raison d'une forte baisse du nombre de candidats présents à l'examen. Ils demeurent inférieurs aux moyennes nationales, en particulier pour le CAPET interne (5,6 % contre 19,6% au niveau national).

La tendance est la même pour les concours de l'enseignement professionnel, avec un nombre de candidats présents en forte baisse. Les taux de réussite (39,1 % pour le CAPLP externe et 33,3 % pour le CAPLP interne) sont supérieurs aux niveaux nationaux , à l'exception du 3ème concours.

[4] Pour le concours du secteur privé de l'enseignement général, les taux de réussite s'élèvent à 37,5 % pour le CAFEP (en forte hausse par rapport à la session 2019, du fait d'un nombre moins important de candidats présents à l'examen) et 31,3 % en 2020 pour le CAER. Le 3e CAFEP est une voie beaucoup plus restreinte (10,5 % d'admis).

Le CAFEP-CAPEPS affiche un taux de réussite de 11,9% tandis qu'au CAER-CAPEPS, 21,2% des candidats ont été admis.

[5] Parmi les concours de l'enseignement technologique du secteur privé, le CAFEP-CAPET affiche un taux de réussite de 10,5%, en hausse par rapport à en 2019 du fait d'un nombre de candidats présents beaucoup moins important. Il en est de même pour le CAER-CAPET, avec un taux de réussite de 35,3 %.

Pour les concours de l'enseignement professionnel, les taux de réussite enregistrés pour le CAPLP externe et interne sont respectivement de 26,3% et 41,5 %, avec là encore des nombres de candidats présents en nette diminution.

[3] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré public enseignement technologique et professionnel - session 2020

	Enseignement technologique			Enseignement professionnel		
	CAPET externe	3 ^e concours du CAPET	CAPET interne	CAPLP externe	3 ^e concours du CAPLP	CAPLP interne
Inscrits	250	37	72	487	22	117
dont femmes	130	20	37	261	10	59
dont hommes	120	17	35	226	12	58
Présents	104	11	18	184	7	45
dont femmes	49	6	11	90	4	26
dont hommes	55	5	7	94	3	19
Admis	24	3	1	72	1	15
dont femmes	9	0	1	36	1	9
dont hommes	15	3	0	36	0	6
Admis/Présents	23,1%	27,3%	5,6%	39,1%	14,3%	33,3%
dont femmes	18,4%	0,0%	9,1%	40,0%	25,0%	34,6%
dont hommes	27,3%	60,0%	0,0%	38,3%	0,0%	31,6%
National	23,4%	29,7%	19,6%	29,3%	17,4%	26,9%

[4] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré privé enseignement général
- session 2020

	CAFEP - CAPES	CAER - CAPES	3 ^{ème} CAFEP - CAPES	CAFEP - CAPEPS	CAER - CAPEPS	CAER - Agrégation
Inscrits	450	209	38	80	37	162
dont femmes	268	151	29	32	9	103
dont hommes	182	58	9	48	28	59
Présents	261	150	19	59	33	109
dont femmes	143	106	14	28	7	70
dont hommes	118	44	5	31	26	39
Admis	98	47	2	7	7	18
dont femmes	55	36	2	4	1	15
dont hommes	43	11	0	3	6	3
Admis/Présents	37,5%	31,3%	10,5%	11,9%	21,2%	16,5%
dont femmes	38,5%	34,0%	14,3%	14,3%	14,3%	21,4%
dont hommes	36,4%	25,0%	0,0%	9,7%	23,1%	7,7%
National	27,1%	39,7%	13,1%	14,1%	26,9%	11,0%

[5] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré privé enseignement technologique et professionnel - session 2020

	Enseignement technologique		Enseignement professionnel	
	CAFEP - CAPET	CAER - CAPET	CAFEP - CAPLP	CAER - CAPLP
Inscrits	61	43	117	75
dont femmes	28	17	53	46
dont hommes	33	26	64	29
Présents	19	17	57	53
dont femmes	7	3	21	35
dont hommes	12	14	36	18
Admis	2	6	15	22
dont femmes	2	0	9	16
dont hommes	0	6	6	6
Admis/Présents	10,5%	35,3%	26,3%	41,5%
dont femmes	28,6%	0%	42,9%	45,7%
dont hommes	0,0%	43%	16,7%	33,3%
National	12,9%	19,3%	24,1%	35,8%

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

[6] En 2020, les taux de réussite au concours externe d'accès aux corps des personnels d'éducation et d'orientation sont plus importants que ceux de l'année 2019, en raison d'une forte baisse du nombre de candidats présents à l'examen liée à la crise sanitaire.

Au concours interne de CPE, seuls 3 candidats ont été admis, sur les 154 qui ont présenté un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). 3 candidats ont été admis au concours interne d'accès au corps de psychologue de l'éducation nationale.

A noter que 76,6 % des candidats inscrits aux concours de personnel d'éducation et d'orientation sont des femmes, et qu'elles représentent 93,5% des admis.

[7] 23 candidats ont été recrutés en tant que personnel de direction par voie de concours en 2020, soit 15 de moins qu'en 2019. Le taux de réussite s'élève à 15,4% des candidats présents, taux en baisse par rapport à la session 2019, du fait de la baisse du nombre postes ouverts dans l'académie et en dépit d'un nombre de candidats plus réduit.

Le nombre de candidats admis au concours d'accès au corps des personnels d'inspection à la session 2020 a été particulièrement peu élevé : 5 IEN et 1 IA-IPR. À noter que le nombre de candidats était également en diminution.

[6] Concours d'accès aux corps de personnel d'éducation et d'orientation - session 2020

	EDUCATION		ORIENTATION	
	CPE externe	CPE interne	Psy EN externe	Psy EN interne
Inscrits	325	154	76	19
dont femmes	243	106	73	18
dont hommes	82	48	3	1
Présents	178	76	23	15
dont femmes	130	49	23	14
dont hommes	48	27	0	1
Admis	18	3	7	3
dont femmes	16	3	7	3
dont hommes	2	0	0	0
Admis/Présents	10,1%	3,9%	30,4%	20,0%
dont femmes	12,3%	6,1%	30,4%	21,4%
dont hommes	4,2%	0,0%	nc	0,0%
National	10,4%	4,5%	32,8%	21,7%

nc : non concerné

[7] Concours d'accès au corps de personnels de direction et d'inspection - session 2020

	Direction	Inspection		
		IA-IPR	IEN	Total
Inscrits	149	10	28	38
dont femmes	89	8	13	21
dont hommes	60	2	15	17
Présents	149	9	26	35
dont femmes	89	7	11	18
dont hommes	60	2	15	17
Admis	23	1	5	6
dont femmes	15	1	3	4
dont hommes	8	0	2	2
Taux d'admis	15,4%	11,1%	19,2%	17,1%
dont femmes	16,9%	14,3%	27,3%	22,2%
dont hommes	13,3%	0,0%	13,3%	11,8%
National	19,8%	34,6%	18,8%	

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 137 personnes : 75 en tant que secrétaire administratif de classe normale (dont 26 pour le ministère de l'éducation nationale) et 62 en tant qu'adjoint principal 2ème classe dont 60 pour l'éducation nationale. Ces concours, et plus particulièrement les concours externes, sont plutôt sélectifs avec des taux d'admis de moins de 12%.

Complémentaire 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 33 personnes qui ont été admises sur 225 candidats présents, soit un taux de réussite global de 14,2% qui a doublé par rapport aux 2 années précédentes.

Enfin, 6 assistants de service social et 9 infirmiers ont été recrutés par concours externes.

[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-2019-2020. 8 candidats étaient présents à l'examen.

[8] Concours du personnel ATSS : filières administrative et médico-sociale - session 2020

		Nombre de postes	Nombre de poste Education nationale	Inscrits	Présents à la 1 ^{ère} épreuve	Admis	Taux d'admis
Filière administrative Concours communs	SA classe normale Concours interne	32	10	591	386	32	8,3%
	SA classe normale Concours externe	43	16	745	368	43	11,7%
	Adjoint principal 2 ^e classe Interne	21	21	313	207	21	10,1%
	Adjoint principal 2 ^e classe Externe	41	39	747	381	41	10,8%
Filière administrative SAENES	Examen prof. Classe supérieure	14		58	34	14	41,2%
	Examen prof. Classe exceptionnelle	11		46	46	11	23,9%
	Classe supérieure concours interne	4		197	100	4	4,0%
	Classe supérieure concours externe	4		174	45	3	6,7%
Filière médico- sociale	ASS concours externe*	6		44	32	6	18,8%
	Infirmier concours externe	9		152	83	9	10,8%

* Epreuve d'admission uniquement

[9] Recrutements ITRF - session 2020

	Recrutements ATRF réservés BAP B
Nombre de postes	1
Inscrits	11
Présents à l'épreuve d'admission	8
Admis	1
Taux d'admis	12,5%

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 61 instituteurs parmi les 17 401 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 10 personnes en 2019-2020, soit le double de l'année précédente. 100% des promus sont des femmes et les promus avaient en moyenne 54,3 ans.

[2] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 8ème échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeurs des écoles « hors classe ». 876 personnes ont été promues au grade de professeurs des écoles « hors classe » en 2019-2020 (soit 201 promotions de plus qu'en 2018-2019). 86,2% 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 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.

306 personnes ont été promues au grade de la « Classe exceptionnelle » pour la campagne 2019-2020. L'âge moyen des promus est de 55,3 ans dans le 1er vivier, et de 58,1 ans dans le 2ème vivier. La part des femmes est de 74,2 %, proportion qui continue sa progression (+1,1 point). Elle atteint 76,4% dans le 1er vivier.

Le Rhône est le département où les promus sont les plus jeunes (54,9 ans), ce qui est lié à l'âge moyen des promus du 1er vivier dans ce département (54 ans). L'âge moyen est de 57 ans dans l'Ain et la Loire.

[1] Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles publiques effectives au 1^{er} septembre 2020

	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	3	3	100,0%	55,0
Loire	0	0	0,0%	0,0
Rhône	7	7	100,0%	54,0
ACADÉMIE	10	10	100,0%	54,3

[2] Tableaux avancement des enseignants du 1^{er} degré public effectifs au 1^{er} septembre 2020

		Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain	189	164	86,8%	56,7	
	Loire	209	182	87,1%	52,0	
	Rhône	478	409	85,6%	52,0	
	ACADÉMIE	876	755	86,2%	53,0	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	1er vivier	44	27	61,4%	57,0
		2ème vivier	10	7	70,0%	58,8
		Total	54	34	63,0%	57,3
	Loire	1er vivier	64	45	70,3%	57,0
		2ème vivier	11	7	63,6%	58,0
		Total	75	52	69,3%	57,1
	Rhône	1er vivier	138	116	84,1%	54,0
		2ème vivier	39	25	64,1%	58,0
		Total	177	141	79,7%	54,9
	ACADÉMIE	1er vivier	246	188	76,4%	55,3
		2ème vivier	60	39	65,0%	58,1
		TOTAL	306	227	74,2%	55,9

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 13 instituteurs parmi les 2 425 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 6 personnes en 2019-2020. 66,7% des promus sont des femmes (pour 77% de femmes parmi les instituteurs) et les promus avaient en moyenne 46,8 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 ». 106 personnes ont été promues au grade de professeurs des écoles « hors classe » pour 2019-2020, soit un effectif similaire à 2018-2019. 92,5 % 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 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.

32 personnes ont été promues au grade de la « Classe exceptionnelle » pour la campagne 2019-2020, soit 50% de plus qu'en 2018-2019. La part des femmes est de 71,9%. L'âge moyen des promus est plus élevé dans le privé (58,2 ans) que dans le public (55,9 ans). Il est de 56,6 ans dans le 1^{er} vivier, et de 60,9 ans dans le 2^{ème} vivier. »

[3] Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles privées effectives au 1^{er} septembre 2020

	Nombre de propositions départementales	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	1	0	0		
Loire	6	5	3	60,0%	46,6
Rhône	6	1	1	100,0%	48,0
ACADÉMIE	13	6	4	66,7%	46,8

[4] Tableaux avancement des enseignants du 1^{er} degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2020

		Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain	10	9	90,0%	53,7	
	Loire	38	35	92,1%	53,4	
	Rhône	58	54	93,1%	55,6	
	ACADÉMIE	106	98	92,5%	54,7	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	1er vivier	0	0		
		2ème vivier	1	1	100,0%	61,0
		Total	1	1	100,0%	61,0
	Loire	1er vivier	6	4	66,7%	58,0
		2ème vivier	4	3	75,0%	60,7
		Total	10	7	70,0%	59,1
	Rhône	1er vivier	14	8	57,1%	56,0
		2ème vivier	7	7	100,0%	61,0
		Total	21	15	71,4%	57,7
	ACADÉMIE	1er vivier	20	12	60,0%	56,6
		2ème vivier	12	11	91,7%	60,9
		TOTAL	32	23	71,9%	58,2

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 2019-2020 a vu la promotion de corps de 10 enseignants du second degré public (dont 7 femmes) : 10 accèdent au corps des professeurs agrégés. Pour un nombre de propositions académiques identiques, c'est 8 promotions de moins qu'en 2018-2019. Il n'y a pas eu cette année de promotion au titre des listes d'aptitude au corps des professeurs certifiés, ni des professeurs d'EPS.

[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 1er 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.

657 enseignants du second degré public ont été promus au grade « hors classe » et 248 au grade « classe exceptionnelle » par le biais du tableau d'avancement, lors de l'année scolaire 2019-2020. Le taux de promus en classe exceptionnelle a baissé de 10 points en 2019-2020. Ce grade culmine en « Hors échelle A » (dit échelon spécial) pour seulement 10% des effectifs du corps. Ce sont ainsi 83 personnes qui ont été promues à cet échelon spécial, dont 59,0% de femmes.

[5] Listes d'aptitude des enseignants du second degré public effectives au 1^{er} septembre 2020

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	61	10	7	70,0%	56,0
Liste d'aptitude statutaire certifiés		néant			
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS		néant			

[6] Tableaux d'avancement des enseignants du second degré public effectifs au 1^{er} septembre 2020

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Agrégés	947	141	14,9%	71	50,4%	51,4
	Certifiés	2 106	359	17,0%	237	66,0%	51,6
	Professeurs EPS	297	51	17,2%	19	37,3%	48,2
	PLP	626	106	16,9%	48	45,3%	51,6
	Total	3 976	657	16,5%	375	57,1%	51,3

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Agrégés	281	63	22,4%	31	49,2%	58,3
	Certifiés	960	118	12,3%	83	70,3%	56,5
	Professeurs EPS	153	20	13,1%	11	55,0%	54,3
	PLP	240	47	19,6%	18	38,3%	55,0
	Total	1 634	248	15,2%	143	57,7%	56,5

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL	Certifiés	175	51	29,1%	32	62,7%	62,3
	Professeurs EPS	22	12	54,5%	6	50,0%	62,7
	PLP	77	20	26,0%	11	55,0%	61,7
	Total	274	83	30,3%	49	59,0%	62,2

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 2019-2020 a vu la promotion de corps de 15 enseignants du second degré privé (dont 9 femmes) : 1 accède au corps des professeurs agrégés, 11 au corps des professeurs certifiés et 3 au corps des PLP.

[8] 170 enseignants du second degré privé ont été promus au grade « hors classe » et 69 au grade « classe exceptionnelle » par le biais du tableau d'avancement, lors de l'année scolaire 2019-2020. 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 2020
(campagne 2019 - 2020)

	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	11	7	63,6%	47,0
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	0	0	0	0,0%	0,0
Liste d'aptitude statutaire PLP	4	3	1	33,3%	50,0

[8] Tableaux d'avancement des enseignants du second degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2020
(campagne 2019 - 2020)

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Agrégés	76	11	14,5%	5	45,5%	58,00
	Certifiés	687	119	17,3%	79	66,4%	55,00
	Professeurs EPS	71	12	16,9%	6	50,0%	56,00
	PLP	162	28	17,3%	19	67,9%	56,00
	Total	996	170	17,1%	109	64,1%	55,43

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Agrégés	14	5	35,7%	4	80,0%	59,00
	Certifiés	212	48	22,6%	31	64,6%	60,00
	Professeurs EPS	30	5	16,7%	2	40,0%	61,00
	PLP	69	11	15,9%	7	63,6%	60,00
	Total	325	69	21,2%	44	63,8%	60,00

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL	Certifiés	22	12	54,5%	7	58,3%	61,00
	Professeurs EPS	4	1	25,0%	0	0,0%	61,00
	PLP	6	2	33,3%	1	50,0%	61,00
	Total	32	15	46,9%	8	53,3%	61,00

2.5 Le personnel DIEO

[9] La liste d'aptitude de l'année 2019-2020 a permis l'accès au corps de personnel de direction à 3 personnes pour 14 propositions, de 2 personnes au corps des IEN pour 13 propositions. Il n'y a eu aucune promotion pour le corps des IA-IPR, comme en 2018-2019.

[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 23 CPE et 18 PsyEN qui ont été promus au grade de la « hors classe », 8 CPE et 1 PsyEN au grade « classe exceptionnelle » et 5 CPE et 2 PsyEN à l'échelon spécial par le biais du tableau d'avancement pour 2019-2020.

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, 35 personnels (21 personnels de direction, 14 personnels d'inspection) ont été promus au titre des tableaux d'avancement.

[9] Liste d'aptitude du personnel de direction et d'inspection effective au 1^{er} septembre 2020

	Nombre de propositions	Nombre de promus	Taux de promus
Accès au corps des personnels de direction	14	3	21,4%
Accès au corps des IA-IPR	0	0	0,0%
Accès au corps des Inspecteurs de l'Education Nationale	13	2	15,4%

[10] Tableau d'avancement des personnels de DIEO au 1^{er} septembre 2020

		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	225	21	9,3%	12	57,1%	57,0
	Sous-Total Direction	225	21	9,3%	12	57,1%	57,0
Inspection	IA-IPR hors classe	11	5	45,5%	3	60,0%	53,0
	IEN hors classe	25	9	36,0%	4	44,4%	51,0
	Sous-Total Inspection	36	14	38,9%	7	50,0%	51,7
Education	Hors classe des CPE	136	23	16,9%	16	69,6%	51,2
	Classe exceptionnelle CPE	60	8	13,3%	3	37,5%	56,0
	Echelon spécial CPE	12	5	41,7%	4	80,0%	61,6
	Sous-Total Education	208	36	17,3%	23	63,9%	53,7
Orientation	Hors classe des PsyEN	98	18	18,4%	17	94,4%	53,7
	Classe exceptionnelle PsyEN	19	1	5,3%	1	100,0%	58,0
	Echelon spécial PsyEN	6	2	33,3%	2	100,0%	60,5
	Sous-Total Orientation	123	21	17,1%	20	95,2%	54,6

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 2019-2020, 24 changements de corps ont été effectués au titre de la liste d'aptitude, 16 pour la catégorie B et 8 pour la catégorie A. Le taux de promotion de 10,5 % est reparti en légère hausse par rapport à l'an dernier (8,9 %). A noter que seulement 12,6% des candidats promouvables ont candidaté.

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 140 personnels IATSS au cours de l'année scolaire 2019-2020, pour un total de 1 561 promouvables. Le nombre de promus est inférieur aux années précédentes mais le taux de promus est relativement stable (9,0%), le nombre de promouvables ayant nettement baissé en 2019-2020.

L'âge moyen des promus au changement de grade est relativement stable (50,6 ans).

[11] Listes d'aptitude des personnels ATSS effectives au 1^{er} septembre 2020

		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)	566	30	7	23,3%	6	85,7%	51,4
	Ingénieurs de recherche (IGR)	23	9	0	0,0%			
	Ingénieurs d'études (IGE)	4	3	0	0,0%			
	Assistants Ingénieurs (ASI)	49	19	1	5,3%	1	100,0%	48,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	642	61	8	13,1%	7	87,5%	51,0
Catégorie B	Secrétaires administratives SAENES	967	120	11	9,2%	10	90,9%	51,3
	Techniciens de recherche et de formation	195	47	5	10,6%	5	100,0%	50,8
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	1 162	167	16	9,6%	15	93,8%	35,3
TOTAL	1 804	228	24	10,5%	22	91,7%	40,5	

[12] Tableaux d'avancement des personnels ATSS effectifs au 1^{er} septembre 2020

		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)	96	5	5,2%	5	100,0%	52,0
	Medecins 1 ^{ère} classe	15	3	20,0%	3	100,0%	60,0
	Infirmière classe supérieure	123	11	8,9%	10	90,9%	50,0
	Ingénieurs de recherche HC	0	0	0,0%	0	0,0%	0,0
	Ingénieurs de recherche 1 ^{ère} classe	2	1	50,0%	1	100,0%	49,0
	Ingénieurs d'études HC	9	1	11,1%	1	100,0%	48,0
	Ingénieurs de recherche HC échelon spécial	2	1	50,0%	0	0,0%	59,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	247	22	8,9%	20	90,9%	52,1
Catégorie B	SAENES classe exceptionnelle	192	10	5,2%	8	80,0%	55,0
	SAENES classe supérieure	213	12	5,6%	9	75,0%	53,0
	Technicien de classe exceptionnelle	16	1	6,3%	1	100,0%	64,0
	Technicien de classe supérieure	21	2	9,5%	2	100,0%	41,5
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	442	25	5,7%	20	80,0%	50,0
Catégorie C	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	659	54	8,2%	50	92,6%	51,0
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	60	27	45,0%	26	96,3%	47,0
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	145	10	6,9%	9	90,0%	56,0
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	8	2	25,0%	2	100,0%	49,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE C	872	93	10,7%	87	93,5%	50,3
TOTAL	1 561	140	9,0%	127	90,7%	50,6	

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. Comme les années précédentes, le solde des mutations interdépartementales pour la campagne 2019-2020 est négatif (-19 personnes) dans le département de l'Ain. Le solde du Rhône est proche de l'équilibre (-4 personnes). Seule la Loire a, cette année encore, un solde positif (+21 personnes) avec des départs moins importants que le nombre d'arrivées.

[2] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 1 708 enseignants du premier degré public ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 740 dans l'Ain et 471 dans la Loire. Dans un contexte où le nombre de candidatures était en diminution (-559 personnes, soit -10%), le nombre de personnes mutées a connu une baisse de presque un quart par rapport à l'année précédente (-929 personnes). Le taux de mutés par rapport aux candidatures est donc en baisse, dans les 3 départements, mais plus particulièrement dans la Loire, où la baisse du nombre de mutations a été particulièrement sensible (-45%).

[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). Les demandes d'exeat demeurent plus nombreuses que les demandes d'ineat dans le département de l'Ain et du Rhône, avec une accentuation de cette tendance dans le Rhône cette année. Dans la Loire, c'est l'inverse, avec des demandes d'ineat plus nombreuses que les demandes d'exeat, mais un écart qui se réduit de 50% cette année.

Les taux de mutés pour exeat ont cette année augmenté dans les 3 départements. Le taux de mutés pour inéat est en petite baisse dans l'Ain et le Rhône, et en progression dans la Loire.

[1] Mouvement interdépartemental des enseignants du 1^{er} degré en 2019-2020

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	267	56	21,0%	131	37	-19
Loire	51	17	33,3%	235	38	21
Rhône	515	131	25,4%	589	127	-4

[2] Mouvement intra-départemental du personnel du 1^{er} degré en 2019-2020

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	1 068	740	69,3%
Loire	1 090	471	43,2%
Rhône	2 789	1 708	61,2%
ACADÉMIE	4 947	2 919	59,0%

[3] Mouvement complémentaire du personnel du 1^{er} degré en 2019-2020

	Ineat			Exeat		
	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	19	6	31,6%	89	11	12,4%
Loire	77	4	5,2%	25	6	24,0%
Rhône	75	6	8,0%	127	23	18,1%
ACADÉMIE	171	16	9,4%	241	40	16,6%

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. Comme l'année précédente, les mutations interdépartementales apportent, pour la campagne 2019-2020, un solde positif (+16 personnes) dans le département du Rhône, et légèrement négatif pour l'Ain (-6 personnes). Il est quasi nul pour la Loire (+1).

[5] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 83 enseignants du premier degré privé ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 47 dans la Loire et 24 dans l'Ain. Le nombre de personnes mutées est moins important que l'année passée avec 154 personnes mutées (soit 81 de moins qu'en 2018-2019), pour 189 candidatures. Le taux de mutation est toujours plus important dans le Rhône que dans les autres départements.

[4] Mouvement interdépartemental des enseignants du 1^{er} degré privé en 2019-2020

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	20	9	45,0%	16	3	-6
Loire	22	8	36,4%	29	9	1
Rhône	13	8	61,5%	28	24	16

[5] Mouvement intra-départemental du personnel du 1^{er} degré privé en 2019-2020

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	37	24	64,9%
Loire	59	47	79,7%
Rhône	93	83	89,2%
ACADÉMIE	189	154	81,5%

3.3 Les enseignants du 2nd degré et 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.

[6] Le mouvement inter-académique 2020 du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation a permis l'entrée dans l'académie de 712 personnes et le départ de 564 personnes. Les nombres d'entrants est en légère diminution par rapport à l'année précédente. Le nombre de sortants lui est stable. Au final, l'académie conserve en 2019-2020 un solde positif de 148 personnes, légèrement inférieur à celui de l'année précédente.

[7] Aux côtés de ces 712 nouveaux arrivants dans l'académie, 632 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie, soit un total de 1344 mutations. Le taux de mutés par rapport au nombre de demandes de mutations internes à l'académie s'établit à 29,9% en 2019-2020 et est en légère hausse par rapport à l'année passée.

75,7 % de l'ensemble des affectations prononcées se sont faites dans un établissement, le reste des affectations aidant à pourvoir les zones de remplacement (ZR). L'affectation sur ZR concerne 35,4% des personnels entrants dans l'académie, et 11,9 % des personnels déjà dans l'académie, et a été un peu plus fréquente en 2019-2020 pour les 2 catégories de personnels.

[8] et **[9]** Le poids des affectations en ZR est plus élevé dans l'Ain (31,7 %) et dans la Loire (29,3%) que dans le Rhône (19,0%).

Le taux de satisfaction des personnels mutés sur vœu de rang 1 est stable pour les titulaires et en légère progression pour les stagiaires.

[10] Une partie du mouvement, portant sur une cartographie de postes spécifiques, arrêtée par le recteur, 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. 70 affectations sur postes spécifiques ont eu lieu en 2019-2020 (3 de moins qu'en 2018-2019).

[11] Par ailleurs, 199 affectations ont été prononcées en établissement relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville, effectif encore en diminution par rapport à l'année précédente. 139 concernent des établissements relevant de l'éducation prioritaire, soit presque 25% de moins qu'en 2018-2019. A noter que, pour la deuxième année consécutive, le nombre de stagiaires affectés en établissement de l'éducation prioritaire se réduit de l'ordre de 30%.

[6] Mouvement inter-académique du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du 2nd degré en 2019-2020

	Entrants	Sortants	Solde
Titulaires	390	224	166
Stagiaires	322	340	-18
TOTAL	712	564	148

[7] Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2019-2020

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants	Nombre d'affectations en établissement	% affectations en établissement	Nombre d'affectations en ZR
Entrants dans l'académie	712	712	100,0%	460	64,6%	252
Personnel déjà dans l'académie	2 112	632	29,9%	557	88,1%	75
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	2 824	1 344	47,6%	1 017	75,7%	327

[8] Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2019-2020

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	712	226	115	371
Personnel déjà dans l'académie	632	127	141	364
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	1 344	353	256	735
Part des affectations en établissement	75,7%	68,3%	70,7%	81,0%

[9] Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2019-2020

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	1 016	326	32,1%	111	10,9%	177	
Stagiaires	328	39	11,9%	26	7,9%	38	
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	1 344	365	27,2%	137	10,2%	215	

[10] Les affectations sur postes avec spécificité en 2019-2020

	Affectations sur poste spécifique
Titulaires	63
Stagiaires	7
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	70

[11] Les affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire en 2019-2020

	Affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire				Part des affectations sur des postes en éducation prioritaire
	REP+	REP	Politique de la ville	Ensemble	
Titulaires	59	47	42	148	14,8%
Stagiaires	13	20	18	51	
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	72	67	60	199	

3.4 Les enseignants du 2nd degré du secteur privé

[12] et **[13]** Le mouvement inter-académique 2020 du personnel enseignant privé a permis l'entrée dans l'académie de 55 personnes.

Aux côtés de ces nouveaux arrivants dans l'académie, 439 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie. Elles étaient 549 à avoir fait une demande, et le taux de mutés s'établit ainsi à 80 % des demandes de mobilité intra-académique.

Les taux de mutés par rapport aux participants sont en progression par rapport à l'année précédente pour les entrants dans l'académie comme pour les personnes qui y exerçaient déjà.

[14] Le taux de satisfaction des personnels affectés sur vœu de rang 1 est de 65,8% cette année (74,4 % pour les personnels titulaires et 50,6 % pour les personnels stagiaires). Il est en hausse de 3 points pour les personnels stagiaires.

[12] Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2019-2020

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants
Entrants dans l'académie	120	55	45,8%
Personnel déjà dans l'académie	549	439	80,0%
PERSONNEL ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ PRIVÉ	669	494	73,8%

[13] Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2019-2020

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	55	4	9	42
Personnel déjà dans l'académie	439	43	103	293
PERSONNEL ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ PRIVÉ	494	47	112	335

[14] Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2019-2020

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	316	235	74,4%	41	13,0%	11	3,5%
Stagiaires	178	90	50,6%	16	9,0%	11	6,2%
PERSONNEL ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ PRIVÉ	494	325	65,8%	57	11,5%	22	4,5%

3.5 Le personnel de direction et d'inspection

[15] Pour le personnel de direction, le solde du mouvement inter-académique est négatif pour la 2e année consécutive dans l'académie (-10 personnes). Pour le personnel d'inspection, l'académie enregistre un solde très légèrement positif, pour les IA-IPR (+1) comme pour les IEN (+2).

3.6 Le personnel IATSS

[16] Les données disponibles portent sur le mouvement des personnels des filières administrative, technique en EPLE et médicosociale. Comme les années précédentes, le mouvement inter-académique a un impact relativement faible (solde de -7 au niveau global, toutes catégories confondues).

[17] La mobilité interne à l'académie a concerné 122 personnes, dont 96 dans la filière administrative. Les taux de mutés par rapport aux candidatures y sont globalement en progression, tout particulièrement pour les ITRF, pour lesquels ce taux est presque 3 fois plus important que l'année précédente.

[15] Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection en 2019-2020

	Entrants	Sortants	Solde
Personnel de direction	18	28	-10
IA-IPR	4	3	1
IEN	6	4	2

[16] Mouvement inter-académique des personnels IATSS en 2019-2020

	Entrants	Sortants	Solde	
Filière administrative	Catégorie A	1	3	-2
	Catégorie B	6	5	1
	Catégorie C	5	12	-7
Filière médico-sociale	Infirmières	3	1	2
	Assistantes sociales	0	1	-1

[17] Mouvements déconcentrés des personnels IATSS en 2019-2020

	Candidats à la mutation	Candidats mutés	% mutés / candidats	
Filière administrative	Catégorie A	41	13	31,7%
	Catégorie B	91	29	31,9%
	Catégorie C	177	54	30,5%
Filière technique EPLE (ITRF)		30	13	43,3%
Filière médico-sociale	Infirmières	52	11	21,2%
	Assistantes sociales	7	2	28,6%

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 2019 au 31 octobre 2020, ont été enregistrées 404 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 plus élevé que sur la période précédente (+41 départs).

Près des trois quarts des fins de fonction sont des départs en retraite. L'âge moyen de départ à la retraite reste stable et se situe à 59,7 ans pour le personnel enseignant du premier degré public.

Le nombre de départs en retraite sur cette période est en augmentation (+53 départs), contrairement aux années précédentes.

Les démissions représentent la plus grande part des autres cessations de fonctions (69%), leur nombre est peu élevé dans la Loire (5 démissions cette année).

En 2019-2020, 9 ruptures conventionnelles ont été enregistrées dans l'académie.

Parmi l'ensemble des fins de fonctions définitives, on dénombre 24 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 448 à avoir cessé leurs fonctions dans l'académie de Lyon entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 octobre 2020. Le nombre de départs en retraite est, comme pour les enseignants du 1^{er} degré, en hausse (345 départs, soit 37 de plus que sur la période précédente), et les cessations de fonction pour d'autres causes en progression également (+16 départs), comme l'année précédente.

Pour les enseignants du second degré, l'âge moyen de départ à la retraite s'élève à 62,8 ans, soit 3 ans de plus que pour les enseignants du premier degré. Cet écart s'explique par 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 14 départs à la retraite sur la période (contre 24 en 2018-2019), avec un âge moyen de départ à la retraite de 63,1 ans. 29 personnels d'éducation et d'orientation sont également partis en retraite et 7 personnels d'inspection (respectivement 24 et 6 en 2019-2020).

Chez les personnels enseignants du 2^d degré, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation, les démissions représentent presque 70% des cessations de fonctions pour causes diverses. On en dénombre 72 en 2019-2020 chez les enseignants, ainsi que 8 ruptures conventionnelles.

4.3 Le personnel IATSS

[3] Sur la même période, 177 agents IATSS ont mis fin à leurs fonctions dans l'académie de Lyon, soit une baisse de 7,3 % du nombre de départs. La majorité (161) est partie en retraite, à un âge moyen de 62,5 ans, stable par rapport à 2018-2019.

Les cessations de fonction pour d'autres causes sont peu nombreuses, elles concernent 16 personnes en 2019-2020, dont 8 démissions.

[1] Fins de fonctions du personnel enseignant du 1^{er} degré en 2019-2020

	Ain	Loire	Rhône	Académie	Âge moyen
Retraite	65	78	155	298	59,7
Cessation de fonctions pour causes diverses :	39	9	58	106	38,3
Démisions (*)	32	5	41	78	
Ruptures conventionnelles	2	0	7	9	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	2	2	3	7	
Décès	3	2	7	12	
TOTAL	104	87	213	404	54,1

*y compris abandons de potse et absence de demandes de réintégration

[2] Fins de fonction du personnel enseignant, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du 2nd degré en 2019-2020

	Personnel enseignant	Personnel de direction	Personnel d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	TOTAL	Âge moyen
Retraite	345	14	7	29	395	62,8
Cessation de fonctions pour causes diverses :	103	4	0	2	109	42,1
Démisions (*)	72	2	0	2	76	
Ruptures conventionnelles	8	0	0	0	8	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	5	0	0	0	5	
Décès	18	2	0	0	20	
TOTAL	448	18	7	31	504	58,3

*y compris abandons de potse et absence de demandes de réintégration

[3] Fins de fonctions définitives du personnel IATSS en 2019-2020

	Effectif	Âge moyen
Retraite	161	62,5
Cessation de fonctions pour causes diverses :	16	50,7
Démisions (*)	8	
Ruptures conventionnelles	0	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	5	
Décès	3	
TOTAL	177	61,4

*y compris abandons de potse et absence de demandes de réintégration

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 574 points dans le 1er degré, et de 623 points dans le 2nd degré. Dans le privé, les traitements sont, en moyenne, proches de ceux du public dans le 1er 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 (+1,7 % 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 +4 points d'indice en janvier 2020.

Les personnels d'éducation ont un indice moyen de 628 points, les PsyEN de 614 points. Les personnels de direction et d'inspection présentent généralement les valeurs moyennes les plus élevées de rémunération, assez proches (respectivement 886 et 872 points). Les IATSS (442 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 330 points, mais 50% se situent au-dessus de 403 points. On peut noter que l'indice moyen des non titulaires a progressé de 29 points en 2019-2020 et que leur situation s'est rapprochée de celle des personnels titulaires de catégorie C.

[2] Dans le secteur public, 8,1 % des agents perçoivent un traitement correspondant à moins de 400 points d'indice, soit environ 1 871 euros. Cette proportion continue de baisser sensiblement puisqu'elle s'élevait à 9,2% en 2018-2019 et 12,1% en 2017-2018.

A l'autre extrémité de la grille indiciaire, presque un quart des personnels (24,5%) perçoivent l'équivalent de 700 points ou plus, soit 3 283 euros. On note en 2019-2020 le basculement d'un nombre important de personnels de la tranche d'indice 700-799 à la suivante.

La tranche la plus représentée, celle des 500 à 599 points, représente 31,4% du personnel.

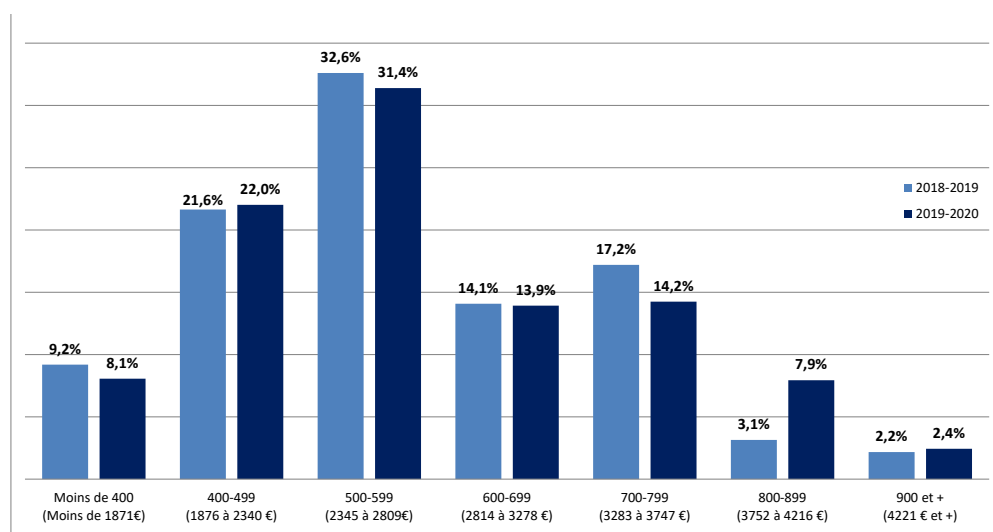
[3] Les indices médians des trois catégories A, B et C tous corps confondus sont, dans le secteur public, de 590, 436 et 364.

Les rémunérations au sein de la catégorie A sont assez différenciées puisque l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est de 345 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 329 points.

[1] Situation indiciaire de l'ensemble des personnels de l'académie en 2019-2020

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2018-2019	Évolution
Enseignants du 1 ^{er} degré public	17 359	574	557	448	715	559	2,6%
Enseignants du 2 nd degré public	17 460	623	590	441	806	612	1,8%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	2 422	561	557	448	715	551	1,9%
Enseignants du 2 nd degré privé	6 899	537	519	349	763	529	1,6%
Personnel IATSS		442	403	330	605	437	1,2%
Catégorie A	974	567	541	422	750	563	0,8%
Catégorie B	625	433	431	361	534	433	-0,1%
Catégorie C	1 204	370	364	332	418	369	0,3%
Non titulaires	365	363	329	329	392	334	8,7%
Personnels de direction	578	886	885	737	1102	877	0,9%
Personnels d'inspection	161	872	830	720	1067	872	0,0%
Personnels d'éducation	534	628	590	476	806	617	1,8%
Psychologues scolaires	334	614	590	448	763	603	1,7%

[2] Répartition des personnels du secteur public (enseignants, DIO et IATSS) selon leur tranche d'indice de rémunération



[3] Situation indiciaire des personnels du secteur public (enseignants, DIO et IATSS) par catégorie en 2019-2020

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Titulaires	37 620	602	590	448	800
Catégorie A	35 730	613	590	461	806
Catégorie B	686	442	436	361	534
Catégorie C	1 204	370	364	332	418
Non titulaires	1 974	396	388	329	447
TOTAL	39 594	592	590	431	800

[4] Les indices moyens des enseignants du secteur public s'étalent de 379 pour les non titulaires du premier degré, à 926 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 574, 613 et 634). Ces différences sont essentiellement liées à la pyramide des âges, l'âge moyen des PLP dans l'académie (48,9 ans) étant supérieur à celui des certifiés (45,3 ans), lui-même plus élevé que celui des professeurs des écoles (42,6 ans).

L'indice moyen des professeurs agrégés est de 755 points. Les professeurs de chaire supérieure bénéficient en moyenne de 171 points supplémentaires par rapport aux professeurs agrégés ; cependant, l'écart est nul sur le dernier décile (même indice).

L'indice moyen des hommes est le plus souvent supérieur à l'indice moyen des femmes, en particulier dans le 1er degré. Dans le 2d degré, les différences sont moins marquées, et les femmes ont même un indice moyen supérieur chez les professeurs d'EPS, les professeurs de chaires supérieures et dans une moindre mesure les agrégés.

Pour les professeurs des écoles du 1er degré public, corps dans lequel on compte 85,4% de femmes, l'écart de rémunération pour les femmes est de -29 points, soit -4,8% en 2019-2020.

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 public sont plus élevés que dans le privé. Cette différence a déjà été observée lors de l'analyse des situations indiciaires.

Cet écart s'accroît en 2019-2020 pour les enseignants du 1er degré du secteur public qui ont vu le montant de leurs indemnités moyennes progresser +2,7 % par rapport à l'année précédente (+0,5% dans le privé).

Les indemnités moyennes des enseignants du 2nd degré public ont connu une petite baisse en 2019-2020 (-1,6%, soit 83 euros annuels), qui n'a pas affecté les indemnités les plus basses puisque le 1er décile est relativement stable (776 euros, soit 10 euros de plus que l'année précédente). Les indemnités moyennes des enseignants du 2nd degré privé ont pour leur part progressé de 0,5%.

Les enseignants du 2nd degré ont un régime indemnitaire plus favorable que leurs homologues du 1er degré, mais on peut noter qu'en 2019-2020, cet écart s'est réduit de 147 euros dans le secteur public.

Les IATSS de catégorie B et C ont vu leur rémunération complémentaire augmenter en 2019-2020 de respectivement 7,0% et 10,3%, plus fortement que celle des agents de catégorie A (+ 4,6 %). A noter que celle des personnels d'inspection a connu une baisse de 4,1% et celle des psychologues de l'éducation nationale une hausse de 3,8%.

En 2019-2020, il y a eu une revalorisation de l'IFSE pour les conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (CTSSAE) et les assistants de service social des administrations de l'Etat (ASSAE).

[4] Situation indiciaire des enseignants du secteur public en 2019-2020

	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	574	557	459	871	599	569	871	836
Professeurs des écoles	574	557	448	715	599	570	763	715
Instituteurs	531	533	533	548	537	531	546	549
Non-titulaires	379	367	367	388		379		388
Enseignants dans le second degré	623	590	441	830	628	620	884	830
Professeurs de chaires supérieures	926	972	830	972	923	932	972	972
Professeurs agrégés	755	757	579	972	754	756	972	972
Professeurs certifiés	613	590	476	806	617	611	806	806
Professeurs d'EPS	621	590	476	806	615	630	806	806
PLP	634	590	492	806	636	632	806	806
PEGC	766	806	715	806	789	745	806	806
AE-CE	751	763	715	763	726	766	763	797
Maitres auxiliaires	440	447	416	447	440	440	447	447
Professeurs contractuels	402	388	367	431	401	402	453	431

[5] Indemnités brutes annuelles des personnels payés par l'académie en 2019-2020

	Indemnités moyennes	Indemnités médianes	Premier décile	Dernier décile	Rappel indemnités moyennes 2017-2018
Enseignants du 1 ^{er} degré public	2 431 €	1 475 €	836 €	5 655 €	2 368 €
Enseignants du 2 nd degré public	5 184 €	4 502 €	776 €	9 932 €	5 267 €
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 310 €	1 131 €	717 €	2 125 €	1 303 €
Enseignants du 2 nd degré privé	3 937 €	3 162 €	648 €	7 638 €	3 916 €
Personnels IATSS					
Catégorie A	7 178 €	5 776 €	1 908 €	14 124 €	6 866 €
Catégorie B	4 865 €	4 943 €	2 840 €	6 688 €	4 549 €
Catégorie C	3 340 €	3 293 €	1 776 €	4 430 €	3 028 €
Non titulaires	887 €	260 €	48 €	2 308 €	505 €
Personnels de direction	5 994 €	5 736 €	3 400 €	9 434 €	5 937 €
Personnels d'inspection	13 519 €	13 299 €	11 338 €	15 698 €	14 091 €
Personnels d'éducation	2 522 €	2 024 €	938 €	4 952 €	2 580 €
Psychologues de l'EN	2 133 €	1 953 €	159 €	5 758 €	2 054 €

[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 (77,1 % d'entre eux), un peu plus fréquemment que leurs homologues du secteur privé (71,7%). Dans un cas comme dans l'autre, le paiement de ces heures supplémentaires représente plus de 60% du montant des indemnités moyennes perçues. Les heures supplémentaires sont peu fréquentes dans le 1^{er} degré (15% des enseignants du public, 10,5% de ceux du privé).

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 28,2% à exercer au moins une mission particulière donnant lieu à une indemnité, contre 15,8% dans le 2nd degré privé. Les IMP sont très marginales 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 puis les professeurs d'EPS parmi lesquels il y a la plus importante part de personnels en bénéficiant (respectivement 50,7% et 44,8% de 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).

En 2019-2020, il y a eu une revalorisation de l'IFSE pour les conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (CTSSAE) et les assistants de service social des administrations de l'Etat (ASSAE).

[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	2 431 €	608 €	15,0%	1 741 €	1,3%
Enseignants du 2 nd degré public	5 184 €	3 250 €	77,1%	1 124 €	28,2%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 310 €	345 €	10,5%	2 825 €	0,8%
Enseignants du 2 nd degré privé	3 937 €	2 705 €	71,7%	960 €	15,8%

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	896	31,5%	1,01	1 265 €
Professeur certifié	2 930	31,2%	0,86	1 073 €
Professeur d'EPS	521	44,8%	1,29	1 610 €
PLP	727	30,9%	0,92	1 153 €
Chargé d'enseignement	5	23,8%	1,20	1 500 €
PEGC	5	29,4%	1,05	1 313 €
Professeur des Ecoles	83	17,5%	1,11	1 389 €
Maître Auxiliaire	2	3,2%	0,38	469 €
Enseignant contractuel	117	7,2%	0,81	1 015 €
Conseiller Principal d'Education	272	50,7%	0,87	1 093 €

[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	32	8,5%	12 725 €	118	20,7%	4 640 €	265	26,5%	3 527 €
Groupe 2	135	35,7%	9 707 €	155	27,2%	4 983 €	735	73,5%	2 928 €
Groupe 3	172	45,5%	7 129 €	296	52,0%	4 248 €			
Groupe 4	39	10,3%	4 869 €						
Total	378	100,0%	8 290 €	569	100,0%	4 530 €	1000	100,0%	3 087 €

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	4	50,0%	18 153 €	0	0,0%		***	***	***
Groupe 2	4	50,0%	16 125 €	13	40,6%	10 158 €	7	77,8%	7 350 €
Groupe 3	0			19	59,4%	8 750 €			
Total	8	100,0%	17 139 €	32		9 322 €	***	100,0%	***

	Techniciens			Adjoints Techniques		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	5	7,6%	6 091 €	13	5,4%	3 317 €
Groupe 2	10	15,2%	6 250 €	228	94,6%	2 778 €
Groupe 3	51	77,3%	7 282 €			
Total	66	100,0%	7 035 €	241	100,0%	2 807 €

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	8	22,9%	8 846 €	***	***	***	5	33,3%	8 240 €
Groupe 2	27	77,1%	8 408 €	***	***	***	10	66,7%	6 077 €
Groupe 3				***	***	***			
Groupe 4				***	***	***			
Total	35	100,0%	8 508 €	5	100%	11 343 €	15	100,0%	6 798 €

	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	338	98,8%	3 082 €	139	100,0%	4 308 €
Groupe 3						
Groupe 4						
Total	342	100,0%	3 126 €	139	100,0%	4 308 €

*** : secret statistique

II. CARRIÈRE ET MOBILITÉ

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 2019-2020, 15 073 enseignants du premier degré public, soit 86,6% des effectifs, sont affectés sur des fonctions d'enseignement (hors remplacement) : 82,0 % dans les écoles, 2,2% en collège et/ou SEGPA, 1,7% dans les établissements médico-sociaux (principalement dans le département du Rhône) et 0,7% en lycée, lycée professionnel, Erea, au CNED ou à la MDPH.

Au sein des écoles du premier degré, 98,0% des enseignants exercent en écoles maternelles et primaires, 1,9 % dans les écoles d'application et 0,1% en école spécialisée.

Les enseignants affectés au remplacement représentent 10,1% des effectifs en 2019-2020. Cette proportion a repris la croissance observée depuis plusieurs années, à l'exception d'une baisse en 2018-2019.

L'affectation sur des fonctions support est quant à elle de moins en moins fréquente (3,2% des cas).

[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 (2,7%), et enfin dans les établissements du second degré (1,2%). 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 17 678 enseignants dans le second degré public, 44,7% ont leur affectation principale dans un collège public de l'académie, 35,9 % dans un lycée, 11,7% dans un lycée professionnel et 0,4% en EREA.

Cette répartition varie selon le corps des personnels. Ainsi, plus de 60,0% des certifiés sont affectés en collège et 71,7 % des professeurs agrégés sont affectés en lycée. A noter cependant que la part d'agrégés affectés en collège progresse doucement et atteint 22,8% en 2019-2020.

L'affectation sur zone de remplacement représente quant à elle 5,5 % des effectifs d'enseignants. Cette part, qui s'était stabilisée à 5,0 % en 2018-2019 après une période de baisse, est donc répartie à la hausse en 2019-2020.

[1] Répartition des enseignants du 1^{er} degré public par établissement d'affectation en 2019-2020

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du premier degré	14 265	2 989	3 009	8 267
Remplacement	1 765	419	390	956
Etablissements médico-sociaux	289	43	49	197
Services académiques	563	89	97	377
EREA	32	13	1	18
Collèges (yc SEGPA)	390	80	100	210
Lycées (yc SEP)	9	2	2	5
LP (yc SGT)	14	3	2	9
Autres types d'établissement*	74	8	18	48
TOTAL	17 401	3 646	3 668	10 087

*MDPH et CNED

Zoom sur les écoles du 1 ^{er} degré	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles maternelles et primaires	13 975	2 926	2 951	8 098
Ecoles d'application	274	63	58	153
Ecole spécialisée	16			16

[2] Répartition des enseignants du 1^{er} degré privé par établissement d'affectation en 2019-2020

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du 1 ^{er} degré	2 331	280	717	1 334
Etablissements médico-sociaux	66	13	21	32
Collèges (yc SEGPA)	23	3	9	11
Lycées (yc SEP)	3		1	2
LP (yc SGT)	2		1	1
TOTAL	2 425	296	749	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	649	2 045	21		128	3	6	2 852
Certifiés	5 650	2 984	80	10	632	21	29	9 406
Professeurs d'EPS	777	208	86	5	83	2	4	1 165
Adjoints et chargés d'enseignement	8	3	6		2		2	21
PEGC	15				2			17
PLP	106	477	1 594	45	124	3	6	2 355
Total titulaires et stagiaires	7 205	5 844	1 787	60	971	29	47	15 943
Maîtres auxiliaires	41	9	12				2	64
Enseignants contractuels	663	497	264	17		98	132	1 671
Non titulaires	704	506	276	17		98	134	1 735
TOTAL GÉNÉRAL	7 909	6 350	2 063	77	971	127	181	17 678

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

III VIE DU PERSONNEL

[4] Dans le secteur privé, près de la moitié des enseignants sont affectés en collège (46,3 %) contre 31,2 % en lycée général ou technologique et 15,4% 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.

3 725 enseignants (y compris titulaires remplaçants) exercent dans ces écoles, soit 21,4 % d'entre eux. Cette proportion est en hausse (21,2 % en 2018-2019, 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 (39,6 ans) est inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (43,5 ans).

Dans le second degré, 22,4% des collèges publics et 20,5% des collégiens relèvent de l'éducation prioritaire. 1 867 enseignants, soit 10,6 % des enseignants du 2d degré, et 23,6 % des enseignants de collège, exercent dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire.

69,3% sont des professeurs certifiés et 8,1% des agrégés, ce qui diffère sensiblement de l'ensemble des établissements publics hors éducation prioritaire (où les agrégés représentent 17,0% des enseignants et les certifiés 51,3%). Par ailleurs, les professeurs d'EPS sont plus nombreux dans les collèges de l'éducation prioritaire, où ils représentent 10,2% des effectifs enseignants, pour 6,2% dans les autres établissements.

Tous corps confondus, leur âge moyen est de 40,3 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 2019-2020

	Collèges et SEGPA	Lycées	Lycées professionnels	Ecoles 1er degré	Autres*	Total
Agrégés et chaires sup	51	334	1			386
Certifiés	2 178	1 374	35		12	3 599
Professeurs d'EPS	329	56	55		1	441
Chargés et adjoints d'ens	19	3	3			25
PEGC	1					1
PLP	6	94	670			770
Maîtres auxiliaires	653	315	310	428	57	1 763
TOTAL	3 237	2 176	1 074	428	70	6 985

* Autres : Etablissements médico-éducatifs

[5] Affectation en éducation prioritaire (EP) des enseignants du secteur public par corps en 2019-2020

	EN ÉDUCATION PRIORITAIRE			HORS ÉDUCATION PRIORITAIRE		
	Effectifs	Part en EP	Âge moyen	Effectifs	Part hors EP	Âge moyen
Instituteurs	5	8,2%	54,4	56	91,8%	54,3
Professeurs contractuels	1	8,3%	36,0	11	91,7%	43,5
Professeurs des écoles	3 719	21,5%	39,6	13 609	78,5%	43,5
TOTAL 1^{ER} DEGRÉ	3725	21,4%	39,6	13676	78,6%	43,5
Chaires supérieures				127	100,0%	53,7
Professeurs agrégés	151	5,3%	39,6	2 701	94,7%	46,0
Professeurs certifiés	1 293	13,7%	40,8	8 113	86,3%	46,0
Professeurs d'EPS	191	16,4%	38,3	974	83,6%	45,2
AE-CE				21	100,0%	60,9
PEGC	2	11,8%	64,5	15	88,2%	61,0
PLP	30	1,3%	49,3	2 325	98,7%	48,9
Maîtres auxiliaires	9	14,1%	55,8	55	85,9%	54,9
Contractuels	191	11,4%	37,4	1 480	88,6%	39,8
TOTAL 2ND DEGRÉ	1 867	10,6%	40,3	1 5811	89,4%	45,9

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

[6] Sur les 578 personnels de direction, 62,3% ont leur affectation principale dans un collège, 25,6% dans un lycée et 10,2 % dans un lycée professionnel. Le nombre de personnels de direction ayant diminué dans les collèges en 2019-2020 et étant resté stable dans les autres établissements, la part des personnels de direction affectés en collège a diminué.

Plus de la moitié des personnels d'éducation exercent dans un collège (52,9%), pour 29,8% dans un lycée, 12,1 % dans un lycée professionnel et 4,3% sont affectés sur zone de remplacement. Comme pour les enseignants, la part des personnels affectés au remplacement est donc en progression, pour la deuxième année consécutive.

1.5. Personnels IATSS

[7] Le personnel IATSS est affecté à 62,5% dans les établissements du second degré public, à 37,1% dans les services académiques et 0,4% dans les autres types d'établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS, ...). La part des personnels IATSS affectés dans les établissements est toujours en progression en 2019-2020 (elle était de 61,1% en 2018-2019 et de 59,5% en 2017-2018), plus particulièrement dans les lycées.

[6] Répartition du personnel DIEO par type d'établissement en 2019-2020

	Collèges	Lycées	Lycées Pro.	EREA	Zone de remplacement	Services académiques	Autres types d'étab.*	Tous types
Direction	360	148	59	3		6	2	578
Inspection						150	16	166
Education	284	160	65	3	23	2		537
PsyEN					1	334		335

[7] Répartition des personnels IATSS par filière et type d'établissement en 2019-2020

	Administrative	Technique	Santé-sociale	Ouvrière	Apprenti professeur	TOTAL
SECOND DEGRÉ						
Collèges	646	34	235			915
Lycées professionnels	138	3	43			184
Lycées	560	239	104			903
E.R.E.A.	10		8			18
TOTAL	1 354	276	390	0	0	2 020
SERVICES ACADÉMIQUES						
Rectorat	449	113	9	7	11	589
DSDEN	255	12	225	1		493
IEN	66					66
Services d'information : C.I.O.	51					51
TOTAL	821	125	234	8	11	1 199
AUTRES						
Etablissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS)	10					10
Supérieur	3	1				4
TOTAL	13	1	0	0	0	14
ENSEMBLE	2 188	402	624	8	11	3 233

2. MODALITÉS D’AFFECTATION

Les personnels titulaires du secteur public sont principalement affectés à titre définitif sur leur poste. C’est le cas de 87,0 % des enseignants du 1er degré et de 95,0% des enseignants du 2nd degré, mais aussi de 95,0 % des IATSS. Cette part a progressé de 7 points en 2019-2020 pour les enseignants du 1er degré.

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 2019-2020.

[1] Le nombre d’enseignants du 1er degré titulaires, réaffectés suite à une mesure de carte scolaire prononcée pour la rentrée 2019 est de 258, soit 1,5 % d’entre eux. Après la forte hausse enregistrée en 2018-2019 du fait des mesures de dédoublement des classes de CP et de CE1, cette proportion est en baisse en 2019-2020, et ce dans les 3 départements. Elle est à présent plus importante dans la Loire (2,3 %), pour 1,1% dans l’Ain et 1,3% dans le Rhône.

[2] Dans le second degré public, 0,3% des titulaires, soit 43 enseignants, ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire. Cette proportion est en très légère hausse (25 enseignants l’an passé). Elle touche plus particulièrement les certifiés, comme en 2018-2019. Les disciplines de postes concernées sont principalement les mathématiques (8 postes), les arts appliqués (6 postes), les lettres modernes (3 postes), l’histoire géographie (3 postes) et l’allemand (3 postes).

[3] Aucune mesure de carte scolaire n’a affecté les personnels de direction ou d’inspection, ni les psychologues de l’EN en 2019-2020. 2 personnels d’éducation ont en revanche été concernés.

[4] Concernant les agents titulaires IATSS, seul un agent (catégorie A) a été réaffecté en 2019-2020 suite à une mesure de carte scolaire, alors que 14 agents étaient concernés l’année précédente.

[1] Mesures de carte scolaire des enseignants titulaires du 1^{er} degré public

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Enseignants titulaires du premier degré public	17 389	3 645	3 666	10 078
Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	258	41	84	133
Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire	1,5%	1,1%	2,3%	1,3%

[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	2 852	5	0,2%
Professeurs d'EPS	1 165	2	0,2%
Certifiés	9 406	35	0,4%
P.E.G.C.	17		0,0%
P.L.P	2 355	1	0,0%
Chargés et adjoints d'enseignement	21		0,0%
Total	15 943	43	0,3%

[3] Mesures de carte scolaire des personnels de DIEO

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Personnels de direction	578		0,0%
Personnels d'inspection	166		0,0%
Personnels d'éducation	536	2	0,4%
Psychologues de l'EN	334		0,0%
Total	1 614	2	0,1%

[4] Mesures de carte scolaire 2019-2020 des IATSS titulaires

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Catégorie A	977	1	0,1%
Catégorie B	627		0,0%
Catégorie C	1 208		0,0%
Total	2 812	1	0,0%

2.2 Complément 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 1 838 enseignants en 2019-2020 en comptabilisant les compléments au sein d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA d'un collège. Cet effectif est en hausse de 5 postes cette année.

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 d'un collège.

[5] 495 enseignants du secteur public affectés à titre définitif dans un établissement, soit 3,4% des effectifs, effectuent un complément de service dans un autre établissement (3,5% en 2018-2019). Certains enseignants pouvant avoir une activité dans plus de deux établissements, on compte au total 508 compléments de service dans l'académie (11 enseignants exercent dans 2 établissements et 1 dans 3 établissements). Dans 98 % 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 (98,0%). Il est situé dans la même commune que l'affectation principale dans 31,5 % des cas.

[6] 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 2019-2020, la fréquence des compléments de service dans les différentes disciplines est relativement stable. On peut cependant noter, dans les disciplines où ils sont les plus fréquents, une petite hausse pour la philosophie et les arts plastiques (respectivement +4 et +3 enseignants concernés) et une légère baisse pour l'Italien et l'éducation musicale (respectivement -4 et -3 enseignants concernés).

[5] Implantation géographique des compléments de service en 2019-2020

	Effectif	Taux	
Interne au département	Interne à la commune	160	31,5%
	Autre commune	338	66,5%
	Sous-total	498	98,0%
Externe au département	10	2,0%	
Total compléments de service	508	100,0%	

[6] Taux de compléments de services par discipline (disciplines de plus de 50 enseignants) en 2019-2020

	Nombre total d'enseignants	Nb d'enseignants avec CSR dans un autre étab.	Taux de compléments de service
Italien	146	53	36,3%
Allemand	244	70	28,7%
Arts Plastiques	240	41	17,1%
Education Musicale	249	35	14,1%
Philosophie	170	11	6,5%
Technologie	333	21	6,3%
Eco-Gest Option Gestion-Administration	119	5	4,2%
Espagnol	533	22	4,1%
Enseignements artistiques et arts appliqués	130	5	3,8%
Sciences de la vie et de la Terre	718	27	3,8%
Education Physique et Sportive	1 240	41	3,3%
Biotechnologies Sante-Environnement	182	6	3,3%
Histoire Geographie	1 216	33	2,7%
SII Opt Ingénierie Informatique	41	1	2,4%
Sciences Physiques Et Chimiques	851	20	2,4%
Lettres Classiques	298	6	2,0%
Eco-Gest Option Commerce Et Vente	153	3	2,0%
Genie Mecanique Construction	57	1	1,8%
Lettres Modernes	1 494	25	1,7%
Math.Sciences Physiques	251	4	1,6%
Mathematiques	1 663	25	1,5%
Lettres Anglais	153	2	1,3%
Anglais	1 321	15	1,1%
Sciences Economiques Et Sociales	177	2	1,1%
Sciences Et Techniques Medico-Sociales	93	1	1,1%
Sii Opt Ingenierie Electrique	94	1	1,1%
Genie Electrique Option Electrotechnique	94	1	1,1%
Lettres Histoire Geographie	290	3	1,0%
Eco-Gest.Option Marketing	112	1	0,9%
Eco-gest. option comptabilité et finance	126	1	0,8%
Sii Option Ingenierie Mecanique	193	1	0,5%

Guide de lecture : 36,3% des enseignants d'italien ont un complément de service.

[7] Le complément de service s'effectue en grande majorité entre établissements de même type (81,0% des cas) : 86,3 % en collège, 87,0 % en lycée professionnel et 64,3 % en lycée. 29,5 % des enseignants de lycée ayant un complément de service exercent en collège.

Compléments de service disciplinaire

Outre les compléments de service géographique mentionnés ci-dessus, on dénombre 97 enseignants du secteur public qui effectuent un complément de service dans le même établissement (ou cité scolaire), mais dans une discipline différente.

2.3 Le remplacement

Les Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR)

[8] Le potentiel de remplacement est de 10,1% dans le premier degré, et ce taux a repris sa progression après la baisse enregistrée en 2018-2019.

Ce taux est de 5,5% dans le second degré et est en légère progression également, dans tous les corps à l'exception des PLP.

Dans le second degré, c'est chez les professeurs agrégés que les remplaçants sont les moins nombreux (4,5%). Le potentiel de remplacement est constitué à 65,1% de professeurs certifiés, alors qu'ils représentent 53,2% des enseignants.

[7] Lieux d'exercice des compléments de service internes au département sur 2 établissements en 2019-2020

Etablissement principal	Etablissement secondaire	Interne à la commune		Autre commune		Total	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Collège (y compris SEGPA)	Collège (y compris SEGPA)	45	9,5%	246	52,0%	291	61,5%
	Lycée professionnel	3	0,6%	2	0,4%	5	1,1%
	Lycée	20	4,2%	21	4,4%	41	8,7%
EREA	Lycée professionnel	0	0,0%	1	0,2%	1	0,2%
Lycée professionnel	Collège (y compris SEGPA)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Lycée professionnel	7	1,5%	13	2,7%	20	4,2%
	Lycée	2	0,4%	1	0,2%	3	0,6%
Lycée	Collège (y compris SEGPA)	24	5,1%	9	1,9%	33	7,0%
	Lycée professionnel	4	0,8%	3	0,6%	7	1,5%
	Lycée	47	9,9%	25	5,3%	72	15,2%
Compléments de service internes au département		152	32,1%	321	67,9%	473	100,0%

Note : les 25 compléments de services effectués sur 3 établissements ne sont pas décrits ici.

[8] Répartition des enseignants sur zone de remplacement par corps en 2019-2020

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Enseignants dans le premier degré	17401	1764	10,1%
Instituteurs	61	3	4,9%
Professeurs des écoles	17 328	1 758	10,1%
Professeurs contractuels	12	3	25,0%
Enseignants dans le second degré	17 678	971	5,5%
Chaires supérieures	127		0,0%
Agrégés	2 852	128	4,5%
Professeurs d'EPS	1 165	83	7,1%
Certifiés	9 406	632	6,7%
Chargés et adjoints d'enseignement	21	2	9,5%
P.E.G.C.	17	2	11,8%
P.L.P	2 355	124	5,3%
Maîtres auxiliaires	64		0,0%
Non-titulaires contractuels	1 671		0,0%

[9] Les disciplines générales sont, au global, les mieux dotées en TZR. Par exemple, 9,6% des enseignants de la discipline sciences économiques et sociales et 17,5% des enseignants d'arts plastiques sont affectés sur zone de remplacement. En mathématiques, en revanche, la part des remplaçants n'est que de 3,9%, et en physique-chimie, de 1,7%.

Les disciplines professionnelles sont en général moins bien dotées, et la part des remplaçants y a diminué en 2019-2020.

[9] Répartition des enseignants sur zone de remplacement du 2nd degré par discipline de poste (disciplines de plus de 80 enseignants) en 2019-2020

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Disciplines générales	13 507	836	6,2%
Philosophie	213	18	8,5%
Lettres	2 731	162	5,9%
Langues vivantes	2 794	215	7,7%
Histoire-Géographie	1 400	85	6,1%
Sciences économiques et sociales	208	20	9,6%
Mathématiques	2 185	85	3,9%
Physique-Chimie	1 067	18	1,7%
Biologie-Géologie	823	65	7,9%
Education musicale	315	21	6,7%
Arts plastiques	320	56	17,5%
Education physique et sportive	1 451	91	6,3%
Domaines de la production	2 108	61	2,9%
Technologie	847	14	1,7%
Encadrement des ateliers : industrie	87	1	1,1%
Génie industriel	192	6	3,1%
Génie civil	92	3	3,3%
Génie mécanique	219	17	3,3%
Génie électrique	148	3	2,0%
Métiers des arts appliqués	175	9	5,1%
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	96	2	7,8%
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	252	6	2,0%
Domaines des services	1 103	40	2,1%
Paramédical, social et soins personnels	153	8	5,2%
Economie et gestion	950	32	3,4%
Autres disciplines (non spécialisées)	675	25	3,7%

Affectations à l'année (AFA) des TZR

[10] [11] Les affectations à l'année (AFA) 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 2019-2020, parmi les 971 TZR du second degré public, 509 enseignants affectés à l'année.

Les affectations à l'année représentent donc plus d'un TZR sur deux et elles le sont dans trois quarts des cas au sein d'un même établissement.

Dans 24,9% des cas, les affectations à l'année portent sur deux établissements ou plus, soit 127 affectations. Il s'agit alors dans plus d'un cas sur 3, d'une affectation au sein de la même commune, à 61% d'une affectation dans le département et rarement (4% des cas) d'une affectation externe au département.

Les affectations partagées au sein du département concernent majoritairement les établissements de même type (74%).

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 471 enseignants contractuels qui ont effectué une suppléance en 2019-2020, chiffre en nette augmentation par rapport à 2018-2019 (395). Cette évolution s'explique par la crise sanitaire et une augmentation des besoins de remplacement d'enseignants en ASA.

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 274 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 66,0% des cas. On recense ainsi 97 personnes pour l'année 2019-2020.

[10] Affectations à l'année (AFA) dans le second degré public en 2019-2020

		Nombre d'affectations	Taux
Affectations à l'année sur un établissement		383	75,2%
Affectations à l'année sur deux établissements ou plus		126	24,8%
Interne au département	Interne à la commune	44	8,6%
	Autre commune	77	15,1%
	Total	121	23,8%
Externe au département		5	1,0%
Total affectations à l'année		509	100,0%

[11] Lieux d'exercice des affectations à l'année internes au département sur deux établissements ou plus en 2019-2020

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)	25	20,7%	39	32,2%	64	52,9%
	Lycée(s)	4	3,3%	5	4,1%	9	7,4%
Lycée professionnel	Collège(s)	0	0,0%	2	1,7%	2	1,7%
	Lycée(s) professionnel(s)	3	2,5%	6	5,0%	9	7,4%
	Lycée(s)	1	0,8%	4	3,3%	5	4,1%
Lycée	Collège(s)	5	4,1%	8	6,6%	13	10,7%
	Lycée(s) professionnel(s)	0	0,0%	2	1,7%	2	1,7%
	Lycée(s)	6	5,0%	11	9,1%	17	14,0%
Affectations à l'année internes au département		44	36,4%	77	63,6%	121	100,0%

3. TÉLÉTRAVAIL

Le champ de l'étude concerne les agents titulaires et exclut les contractuels ainsi que les apprentis. Il porte uniquement sur les télétravailleurs réguliers dans le cadre de la charte.

[1] En 2019-2020, un an après la première année de déploiement du dispositif de télétravail, l'académie de Lyon compte 178 agents inscrits dans le dispositif de télétravail régulier, hors dispositions prises dans le cadre de la crise sanitaire, soit 15,5 % des agents des services académiques. Cette pratique a continué à se développer puisqu'elle concerne maintenant presque un agent sur six, contre un agent sur dix l'année passée.

C'est au rectorat que le travail à distance a le plus progressé, puisqu'il y concerne presque 20 % des agents, soit une progression de 7,5 points par rapport à l'année passée. A la DSDEN du Rhône, 13,7 % des agents sont des télétravailleurs, soit une progression de 4,9 points. Les DSDEN de l'Ain et de la Loire sont moins concernées par le télétravail. Les parts de télétravailleurs y sont relativement stables (respectivement 7,7 % et 4,4 %).

[2] Les femmes télétravaillent plus fréquemment que les hommes (16,6% de télétravailleuses pour 11,6 % chez les hommes) dans les catégories de personnels A et C, mais pas dans la catégorie B, où la situation est plus équilibrée.

C'est chez les agents de catégorie B que le travail à distance est le plus développé (24,4 % de télétravailleurs), suivis de près par la catégorie C (20,6 % de télétravailleurs). La catégorie A a conservé un taux de télétravailleurs stable et demeure la moins concernée (9,5% de télétravailleurs).

[3] Les trois quarts des télétravailleurs sont à temps plein, mais c'est chez les agents à temps partiel que le travail à distance est le plus fréquent (18,4 % des cas, pour seulement 14,7% 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%.

[4] Les télétravailleurs de 50 à 59 ans sont les plus nombreux au sein de l'académie (36,6 %), car ils représentent le plus gros contingent des agents susceptibles de bénéficier du dispositif. C'est dans la tranche d'âge 30-39 que le taux de télétravail est le plus élevé (21,2%), et dans celle des 60 ans et plus qu'elle est la plus faible.

[1] REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS SELON LES SERVICES ACADEMIQUES

SERVICES ACADÉMIQUES	Nombre d'agents télétravailleurs	Taux d'agents télétravailleurs
Rectorat	126	19,9%
DSDEN de l'Ain	8	7,7%
DSDEN de la Loire	6	4,4%
DSDEN du Rhône	38	13,7%
Total	178	15,5%

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

	catégorie A	catégorie B	catégorie C	Ensemble
Femmes	10,2%	24,2%	21,8%	16,6%
Hommes	7,6%	25,0%	13,6%	11,6%
Ensemble	9,5%	24,4%	20,6%	15,5%

[3] REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS SELON LA QUOTITE DE TRAVAIL

	Quotité de travail	Nombre d'agents	Taux d'agents télétravailleurs
Temps partiel	75% ou moins	2	5,4%
	80%	35	20,0%
	90%	6	27,3%
	Ensemble	43	18,4%
Temps plein	100%	135	14,7%
Ensemble		178	15,5%

[4] REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS SELON L'AGE

TRANCHE D'ÂGE	Nombre d'agents	Nombre d'agents télétravailleurs
moins de 30 ans	7	14,6%
30 ans à 39 ans	39	21,2%
40 ans à 49 ans	57	18,0%
50 ans à 59 ans	65	14,8%
60 ans et plus	10	6,2%
Ensemble	178	15,5%

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 (19,8 %). Chez les enseignants, elle est plus élevée parmi les enseignants du premier degré (17,2% dans le secteur public et 13,1% dans le secteur privé) que dans le second degré (10,3 % pour le public et 7,0 % pour le privé). La fréquence du temps partiel est relativement stable pour l'ensemble des catégories. Cependant il progresse cette année chez les personnels d'éducation et d'orientation (+1,5 point).

Seul le personnel 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 5,5 % des enseignants masculins du premier degré public sont dans cette situation, contre 19,2 % 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 12,9%, pour 10,1% des professeurs agrégés et 7,8 % 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 personnels d'éducation et d'orientation et les enseignants du premier degré public, 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 (22,8 %).

[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.

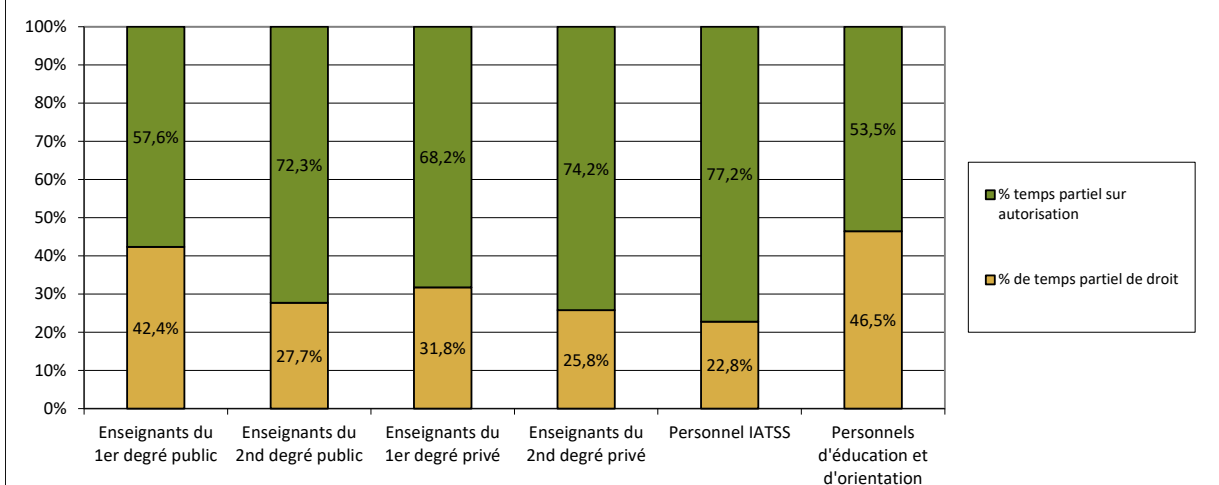
[1] Taux d'agent à temps partiel selon leur sexe en 2019-2020

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Enseignant du 1 ^{er} degré public	17,2%	19,2%	5,5%
Enseignant du 2 nd degré public	10,3%	14,0%	4,9%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	13,1%	14,2%	0,5%
Enseignant du 2 nd degré privé	7,0%	9,0%	3,0%
Personnel IATSS	19,8%	22,7%	4,3%
Personnel de direction	0,2%	0,3%	
Personnel d'inspection	0,0%		
Personnel d'éducation et d'orientation	8,1%	9,0%	4,6%

[2] Zoom sur les enseignants du 2nd degré public en 2019-2020

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Agrégés	10,1%	14,0%	5,4%
Chaires supérieures	0,8%		1,3%
Professeurs certifiés	12,9%	16,2%	6,2%
Professeurs d'EPS	9,3%	14,2%	5,4%
PLP	7,8%	11,9%	3,8%
Autres enseignants (AE, CE, MA...)	1,5%	2,5%	0,3%

[3] Répartition selon le type de temps partiel en 2019-2020



[4] Type de personnel et quotité de temps de travail (hors agents à temps incomplet) en 2019-2020

	50%	Plus de 50 et moins de 80%	80%	Plus de 80%	Temps plein
Enseignant du 1 ^{er} degré public	3,3%	7,2%	5,8%	1,0%	82,8%
Enseignant du 2 nd degré public	1,2%	2,2%	3,1%	3,8%	89,7%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	7,7%	5,0%	0,5%		86,9%
Enseignant du 2 nd degré privé	1,3%	2,9%	0,9%	1,9%	93,0%
Personnel IATSS	3,3%	0,9%	12,8%	2,8%	80,2%
Personnel de direction	0,2%				99,8%
Personnel d'inspection					100,0%
Personnel d'éducation et d'orientation	3,6%	0,2%	4,1%	0,2%	91,9%

[5] Pour les agents à temps partiel, la quotité de temps travail la plus fréquente est le 80 % pour les personnels administratifs, et de 50% ou 80% pour les personnels d'éducation et d'orientation. Pour les enseignants du 2d degré public, il s'agit des quotités supérieures ou égales à 80%. Quant aux enseignants du premier degré public à temps partiel, près d'un sur cinq travaille à mi-temps et 41,6 % ont une quotité de travail de 75% (il s'agit dans ce cas principalement de temps partiel sur autorisation).

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 78,2 % du nombre d'enseignants à temps complet, proportion en hausse de 7,4 points par rapport à 2018-2019. Cette hausse concerne plus fortement les professeurs certifiés, les professeurs d'EPS, les PLP.

Les HSA des enseignants sont très inégalement pratiquées selon le corps. Ainsi, lorsque 96,8 % des professeurs de chaire supérieure voient ce type d'heures accroître leur temps de service, 43,5% des contractuels en effectuent. La part des enseignants effectuant au moins 2 HSA est en hausse (44,7%, pour 38,3 % l'an dernier).

[5] Zoom sur les quotités des enseignants du 1^{er} degré public en 2019-2020

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Ensemble
Ain	Quotité =50%	11,6%	8,3%	19,9%
	Quotité=75%	13,4%	23,7%	37,1%
	Autres quotités	19,9%	23,2%	43,0%
	TOTAL	44,9%	55,1%	100,0%
Loire	Quotité =50%	9,5%	16,5%	25,9%
	Quotité=75%	7,0%	46,1%	53,1%
	Autres quotités	17,8%	3,1%	20,9%
	TOTAL	34,3%	65,7%	100,0%
Rhône	Quotité =50%	10,9%	4,5%	15,4%
	Quotité=75%	11,5%	26,6%	38,0%
	Autres quotités	22,7%	23,9%	46,6%
	TOTAL	45,1%	54,9%	100,0%
Académie	Quotité =50%	10,7%	8,2%	18,9%
	Quotité=75%	10,8%	30,8%	41,6%
	Autres quotités	20,9%	18,6%	39,5%
	TOTAL	42,4%	57,6%	100,0%

[6] Heures supplémentaires années des enseignants à temps complet dans le 2nd degré public (hors enseignants stagiaires) en 2019-2020

	% 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	96,8	89,6	4,4	4,5
Professeurs agrégés	88,3	57,6	2,5	2,8
Professeurs certifiés	81,9	44,5	1,8	2,2
Professeurs d'EPS	74,4	41,7	1,5	2
PLP	73,6	41,6	1,6	2,2
Instituteurs et professeurs des écoles	48,7	25,9	0,9	1,9
PEGC	55,6	27,8	1,1	2
Maîtres auxiliaires	47,4	15,8	0,7	1,5
Professeurs contractuels	43,5	23,1	1	2,2
Enseignants dans le second degré	78,2	44,7	1,8	2,3

6. CONGES

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 2019-2020 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.

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

Enfin, la période de confinement de mars - avril 2020 a eu un effet sur les congés de l'année scolaire 2019-2020.

[1] Le taux d'agents ayant eu un congé sur l'année (61,1%) est en nette baisse par rapport à 2018-2019 (-8,5 points), quel que soit le type de personnel. Cette évolution est liée à la crise sanitaire avec une augmentation du travail à distance.

Le taux le plus important concerne les enseignants du premier degré avec 70,2 % des personnes ayant pris au moins un congé sur l'année.

Le personnel DIEO est la population qui consomme le moins de congés (34,3% 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. 64,9% des effectifs de cette classe d'âge ont bénéficié d'au moins un congé (hors maternité) sur l'année, alors que cela n'est le cas que de 50,9 % des plus de 60 ans.

[3] Les personnels de 30 à 39 ans consomment 30,2% des congés (hors congés liés à la naissance) pris sur l'année 2019-2020, alors qu'ils représentent 22,7% de la population totale académique.

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

La formation concerne surtout les 30-49 ans, qui représentent 65,4% des personnes ayant bénéficié de congés liés à la formation.

Le personnel âgé de plus de 50 ans est surreprésenté parmi les accidents du travail et les congés longs. Cependant, cette population consomme 25,4% des congés pris sur l'année, alors qu'elle représente 32,6 % de la population totale académique.

[4] Le taux d'absence annuel moyen est calculé en intégrant la durée des congés pris. Il est en baisse cette année, en lien avec le nombre d'agents ayant bénéficié de congés.

Les taux les plus importants concernent les personnels enseignants du premier degré et les IATSS.

Ici encore, la comparaison entre hommes et femmes ne peut se faire qu'en excluant les congés liés à la naissance mais les autres congés liés aux enfants demeurent pris en compte. 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
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%
2019 - 2020	70,2%	64,2%	45,5%	34,3%	47,8%	61,1%

[2] Taux d'agent ayant pris au moins un congé selon l'âge (hors congés liés à la naissance)

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
Moins de 30 ans	70,8%	60,6%	41,9%	37,5%	50,0%	56,7%
30 ans à 39 ans	80,7%	70,7%	50,6%	58,9%	60,4%	70,6%
40 ans à 49 ans	68,2%	64,6%	40,0%	31,4%	50,8%	61,0%
50 ans à 59 ans	60,9%	59,5%	43,0%	29,8%	40,9%	54,4%
60 ans et plus	60,7%	55,7%	42,2%	29,5%	42,6%	50,9%
TOTAL	69,7%	63,5%	43,7%	33,8%	47,4%	60,3%

[3] Répartition des congés selon le type de congés et l'âge (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	6,7%	15,0%	32,0%	35,1%	11,3%	100%
Autorisations d'absence	9,1%	35,5%	37,3%	15,7%	2,5%	100%
Autres	4,3%	22,3%	49,3%	20,7%	3,4%	100%
Congé longue durée	0,8%	11,5%	41,4%	27,2%	19,1%	100%
Congé longue maladie	4,9%	29,5%	21,2%	33,1%	11,2%	100%
Formation	9,6%	28,3%	37,1%	21,7%	3,4%	100%
Maladie ordinaire	13,4%	28,5%	28,3%	23,5%	6,3%	100%
TOTAL	10,6%	30,2%	33,8%	20,9%	4,5%	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
2017 - 2018	5,7%	5,0%	3,8%	3,4%	5,3%	5,1%
2018 - 2019	5,7%	5,0%	4,0%	4,1%	5,3%	5,1%
2019 - 2020	5,1%	4,5%	3,3%	4,4%	4,9%	4,5%
Hommes	3,2%	3,0%	2,0%	2,7%	3,2%	2,9%
Femmes	5,5%	5,5%	3,6%	5,2%	5,2%	5,1%
Femmes hors congé de naissance	3,9%	4,4%	2,8%	4,4%	4,6%	3,9%

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] Représentant 75,1 % des personnes, les femmes consomment mécaniquement plus de congés que les hommes. Au-delà, elles sont surreprésentées dans l'ensemble des types de congés, à l'exception des congés de formation : près de 28% des congés formation sont pris par des hommes.

[6] Les professeurs des écoles et les professeurs d'EPS sont les agents ayant pris le plus souvent au moins un congé sur l'année scolaire 2019-2020 (plus de 70% sont dans ce cas). Les personnels de direction, d'inspection et les assistants étrangers sont ceux qui consomment le moins de congés (moins de 20% d'entre eux en ont bénéficié en 2019-2020).

[5] Répartition des congés selon le sexe et le type de congés (hors congés de naissance)

	Femmes	Hommes	Total
Accidents du travail	87,5%	12,5%	100%
Autorisations d'absence	79,5%	20,5%	100%
Autres	83,4%	16,6%	100%
Congé longue durée	80,9%	19,1%	100%
Congé longue maladie	75,3%	24,7%	100%
Formation	72,1%	27,9%	100%
Maladie ordinaire	82,3%	17,7%	100%
TOTAL	79,0%	21,0%	100%

[6] Les congés selon le type de personnel

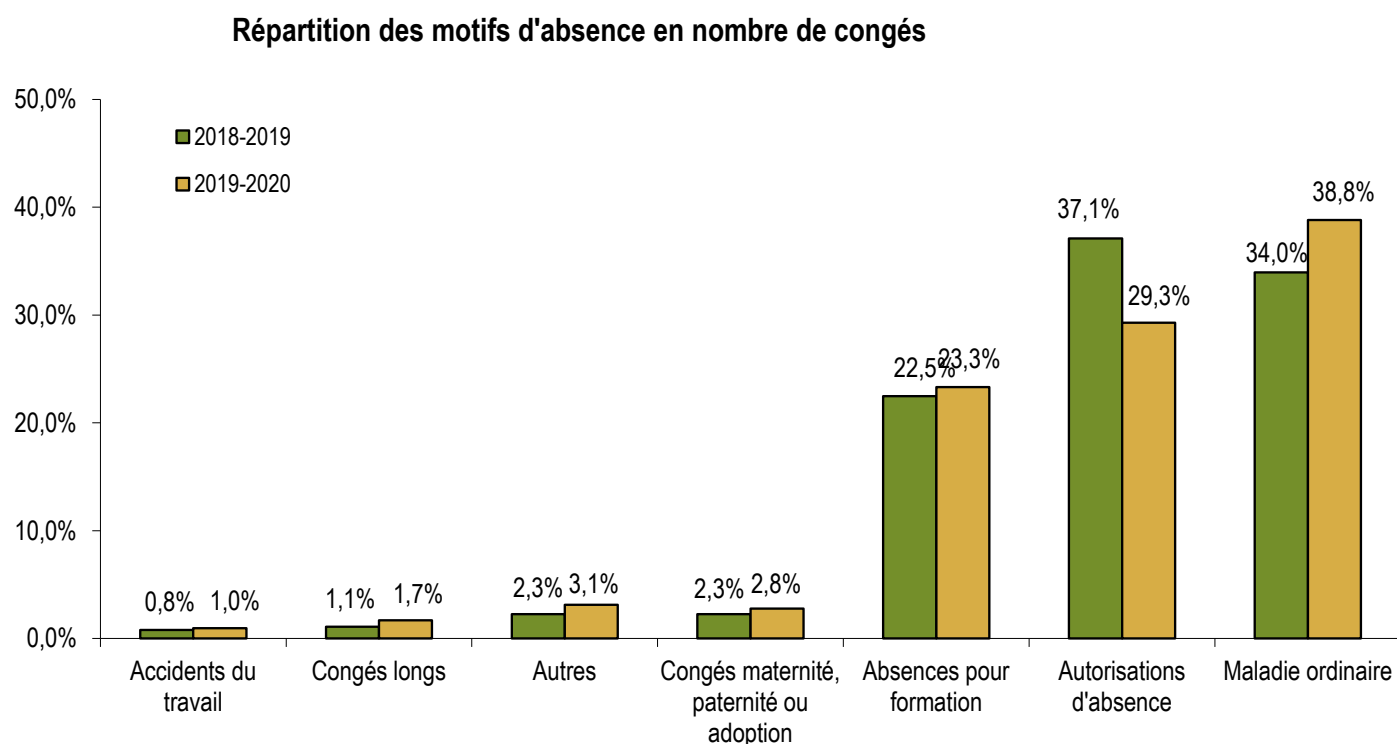
		Effectif total	Nombre de personnes avec au moins un congé	Nombre de jours de congés	Nombre de congés	Taux d'absence annuel moyen	Proportion de personnel avec au moins un congé
Enseignants du 1 ^{er} degré public	Instituteurs	61	35	1 143	115	5,1%	57,4%
	Professeurs contractuels	12	8	431	41	9,8%	66,7%
	Professeurs des écoles	17 328	12 181	323 370	41 040	5,1%	70,3%
	TOTAL	17 401	12 224	324 944	41 196	5,1%	70,2%
Enseignants du 2 nd degré public	Professeurs de chaire sup.	127	26	514	86	1,1%	20,5%
	Professeurs agrégés	2 852	1 624	32 832	4 448	3,2%	56,9%
	PEGC	17	10	683	51	11,0%	58,8%
	Adjoints et chargés d'ens	21	13	519	27	6,8%	61,9%
	PLP	2 355	1 580	43 113	5 178	5,0%	67,1%
	Professeurs certifiés	9 406	6 379	176 598	19 282	5,1%	67,8%
	Professeurs d'EPS	1 165	845	22 319	2 641	5,2%	72,5%
	Contractuels	1 671	834	13 072	2 102	2,1%	49,9%
	Maîtres auxiliaires	64	37	1 167	81	5,0%	57,8%
TOTAL	17 678	11 348	290 817	33 896	4,5%	64,2%	
Non enseignant 2 nd degré	Assistant éducation	2 493	1 221	26 535	3 286	2,9%	49,0%
	Assistant étranger	172	4	6	6	0,0%	2,3%
	AESH	5 517	2 498	72 252	6 343	3,6%	45,3%
	TOTAL	8 182	3 723	98 793	9 635	3,3%	45,5%
Personnel DIO	Direction	578	101	5 922	156	2,8%	17,5%
	Inspection	166	23	997	29	1,6%	13,9%
	Education	537	311	12 644	978	6,5%	57,9%
	PsyEN	335	117	6 518	271	5,3%	34,9%
	TOTAL	1 616	552	26 081	1 434	4,4%	34,2%
IATSS	Administrative	2 188	1051	39 212	3 254	4,9%	48,0%
	Médico-sociale	624	331	13 771	895	6,0%	53,0%
	Technique et ouvrière	410	163	5 079	403	3,4%	39,8%
	TOTAL	3 222	1 545	58 062	4 552	4,9%	48,0%
Total personnel du public		48 099	29 392	798 697	90 713	4,5%	61,1%

[7] et **[8]** En nombre de journées d'absence, les congés de maladie ordinaire représentent le plus gros volume. On observe une baisse du nombre de congés maladie, beaucoup plus forte que l'année scolaire précédente (- 16 %) ainsi qu'une baisse du nombre de jours d'absence (-5,0 %) par rapport à 2018-2019. Cette évolution est liée à la crise sanitaire avec une augmentation du travail à distance. Le nombre moyen de jours de congés maladie ordinaire (10,3 jours) a cependant augmenté (+1,2 jour). Les agents ont ainsi été moins souvent absents, mais ces absences ont été un peu plus longues.

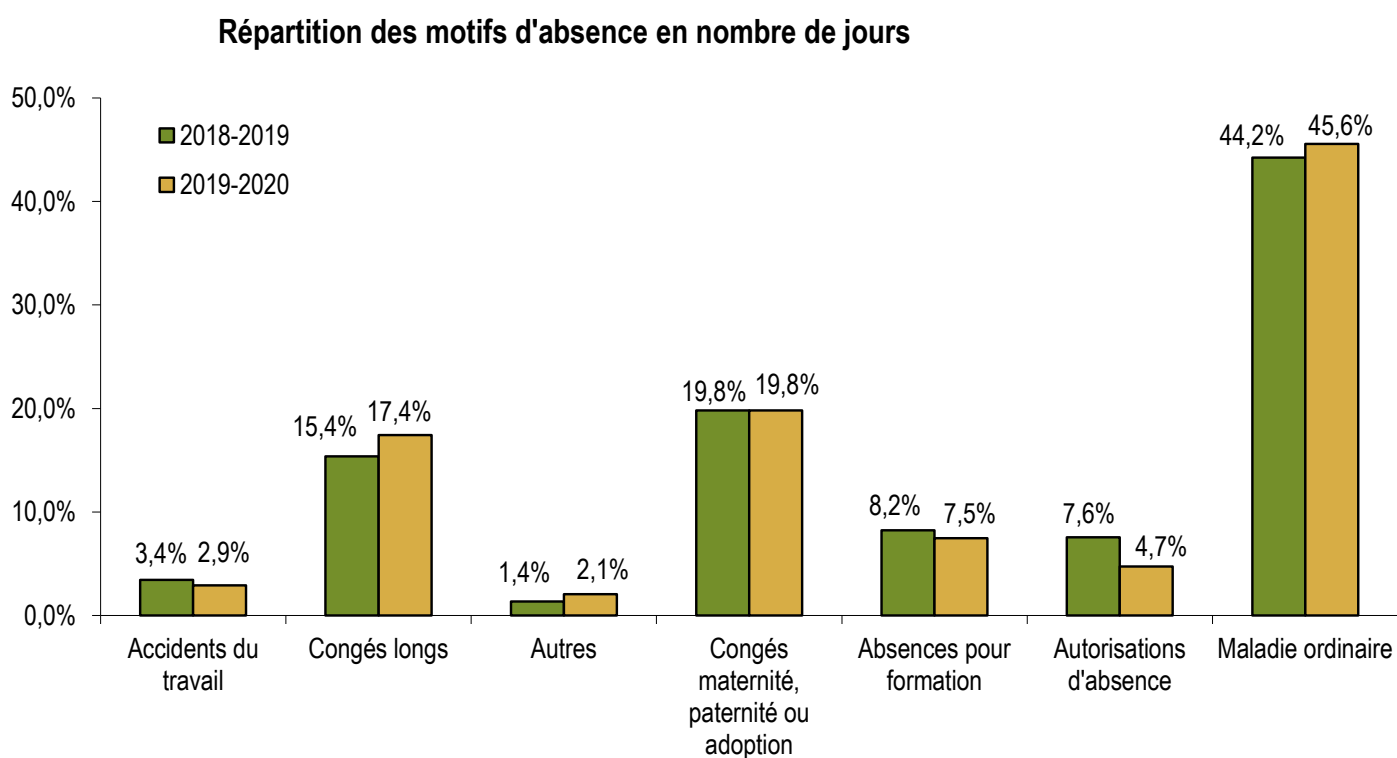
Le nombre de congés pour formation a également baissé en 2019-2020 (- 24 %) et est relativement stable en termes de durée.

Les autorisations d'absence représentent un motif assez fréquent mais correspondent à des absences courtes (1 jour et demi en moyenne). Leur nombre a considérablement baissé en 2019-2020 (- 42 %), ce qui semble indiquer une non saisie des ASA liées à la crise sanitaire.

[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 1er 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] Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 3 351 enseignants du 1er degré de l'Ain, 3 074 de la Loire et 8 289 du Rhône se sont formés, animations pédagogiques comprises, soit près de 97,0 % des personnels de l'académie. Le nombre de personnes formées est un peu moins important qu'en 2018-2019 (-5,1%), ce qui est à mettre en lien avec le contexte de crise sanitaire. Le taux de personnes formées demeure néanmoins élevé.

[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 cours de l'année scolaire 2019-2020, 9 427 personnels enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public a suivi au moins une action de formation. Comme dans le 1er degré, le nombre de personnes formées est moins important qu'en 2018-2019 (-22,7%), et le taux de personnes formées s'est donc réduit, ce qui est à mettre en lien avec le contexte de crise sanitaire. Néanmoins, plus d'un agent sur 2 (56%) a suivi au moins une action de formation pour l'année scolaire 2019-2020.

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 formées à ces formations, est de 77%. Ce taux est en petite hausse par rapport à l'année scolaire précédente (+2 points).

Les personnels d'orientation (psychologues scolaires) constituent la catégorie de personnels qui s'est le plus formée en 2019-2020, suivie par les PLP.

[4] Le nombre de journées de formation s'élève à 29 251 en 2019-2020, soit une baisse de 38,5 % par rapport à l'année dernière. Cette baisse s'explique par la situation sanitaire.

Elle concerne pratiquement tous les actions de formation. Les formations le plus concernées par la baisse du nombre de journées sont « l'élaboration de ressources » (-84%) et « l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers » (- 69 %). Seule la « conception et organisation de la formation » voit une progression du nombre de journées (+79 %).

[1] Formation du personnel enseignant du 1^{er} degré public selon leur fonction

1 ^{er} degré 2019-2020	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	467	99,6%	64,2%	450	98,7%	39,1%	750	98,4%	95,2%
Enseignant en classe maternelle	741	96,9%	56,0%	745	93,8%	50,6%	2 106	99,5%	94,9%
Enseignant en classe élémentaire	1 408	97,4%	65,1%	1 164	92,4%	26,6%	3 216	99,4%	93,2%
Personnel du secteur ASH en RASED	36	83,7%	61,1%	33	82,5%	72,7%	0	nc	nc
Personnel du secteur ASH hors RASED	125	96,2%	83,2%	75	88,2%	58,7%	23	100,0%	87,0%
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	574	92,3%	54,0%	607	89,7%	37,6%	2 194	97,6%	88,9%
Total	3 351	96,4%	61,7%	3 074	92,8%	37,7%	8 289	98,8%	92,6%

nc : non concerné

[2] Formation du personnel enseignant du 1^{er} degré public selon l'objectif de formation

1 ^{er} degré 2019-2020	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%	90	91,8%	80,0%	259	93,5%	95,8%
Adaptation immédiate au poste de travail	81	100,0%	100,0%				785	96,9%	98,9%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers				3 672	75,2%	60,0%			
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	7 925	93,7%	81,1%	2 142	69,0%	67,2%	18 479	95,58%	96,8%
Formation diplômante				1	100%	0,0%	2	100,00%	100,00%
Elaboration de ressources							231	97,88%	100,00%
Développement des compétences liées aux activités de formation	474	93,5%	89,7%	345	81,2%	89,9%	310	71,76%	86,13%
Conception et organisation de la formation	217	90,4%	92,2%	44	75,9%	47,7%			
Total	9 110	91,2%	82,4%	6 294	73,5%	64,3%	20 066	95,1%	96,8%

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] Comme chez les enseignants et personnels d'éducation, le taux de formés est en baisse pour les personnels IATSS de catégorie B (- 3,2 points) et C (- 4,7 points). Il a en revanche progressé chez les personnels IATSS de catégorie A (+3,2 points), après plusieurs années de baisse.

Pendant la crise sanitaire la formation à distance a plus concerné les personnels de catégorie A.

[3] Formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du 2nd degré public selon le corps

2 nd degré 2019-2020	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	1 983	66,6%	1561	52,4%	1214	77,8%
Certifiés (y compris prof. D'EPS)	7 409	70,1%	5 886	55,7%	4 491	76,3%
PLP	1 790	76,0%	1 461	62,0%	1 175	80,4%
PEGC	9	52,9%	8	47,1%	4	50,0%
AE/CE	11	52,4%	6	28,6%	5	83,3%
CPE	528	98,5%	269	50,2%	190	70,6%
PsyEN	337	100,9%	236	70,7%	195	82,6%
Total	12 067	71,8%	9 427	56,1%	7 274	77,2%

[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	537	1,8%	77,28%
Adaptation immédiate au poste de travail	2 581	8,8%	74,05%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	1 388	4,7%	75,76%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	19 089	65,3%	82,50%
Préparation aux examens et concours	3 322	11,4%	75,94%
Période de professionnalisation (2 nd carrière, etc)	38	0,1%	82,30%
Formation diplômante	358	1,2%	79,08%
Elaboration de ressources	423	1,4%	73,23%
Développement des compétences liées aux activités de formation	938	3,2%	83,52%
Conception et organisation de la formation	577	2,0%	72,17%
Accompagnement au bilan de carrière	0	0,0%	0,00%
Total	29 251	100,0%	

[5] Répartition par catégorie du personnel IATSS formé

Année 2019-2020	Personnes présentes	Taux de formés	Taux d'assiduité
Catégorie A	313	31,84%	62,80%
Catégorie B	239	35,62%	55,75%
Catégorie C	297	23,35%	50,55%

[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 2019-2020, 5 des 40 inscrits à la formation préparatoire au concours interne d'ADJENES classe normale ont été admis, le concours comportant 21 postes.

La préparation au concours interne d'APAE, qui est un recrutement national, a permis à 7 personnes d'être admises sur les 13 ayant suivi cette formation.

[6] Taux de réussite aux concours après formation

Année 2019-2020		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	21	40			5	12,5%	2
	Concours réservé ADJAENES 1 ^{ère} classe			Concours non ouvert				
	Concours réservé ADJAENES 2 ^{ème} classe			Concours non ouvert				
	Concours interne SAENES classe normale	10	73			0	0,0%	2
	Concours interne SAENES classe supérieure	4				0	0,0%	Pas de liste complémentaire
	Examen prof. SAENES classe supérieure	14	13	7	53,8%	5	38,5%	Pas de liste complémentaire
	Examen prof. SAENES classe exceptionnelle	11	2			0	0	1
	Concours interne AAE (2)	90	27			0	0,00%	1
	Concours interne APAE(2)	229	13			7	53,8%	Pas de liste complémentaire
Filière 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 1 828 agents au 15 janvier 2020, soit une baisse 5,7 % par rapport à 2018-2019. Ils correspondent à 3,8 % du personnel public géré par le rectorat et les DSDEN.

La non activité concerne 3,8 % du personnel enseignant du premier degré public et 3,7 % des enseignants du second degré public. La proportion de personnel en position de non activité la plus élevée se situe chez les personnels IATSS (12,2) %.

Le détachement concerne ainsi 6,5 % des agents IATSS, contre seulement 0,9% du personnel enseignant du premier degré public et 0,3% du personnel enseignant du second degré public. Après une période de stabilité, le nombre d'agents en position de détachement est en légère hausse en 2019-2020 (+3,4%).

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 concerne 0,8% des enseignants du 1er degré public, 0,6% des enseignants du 2nd degré public et 0,5% des IATSS. Ces proportions ont peu évolué par rapport à 2018-2019.

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 est en nette baisse (-12,4 %) entre 2018-2019 et 2019-2020. Cette baisse concerne toutes les catégories de personnels mais plus particulièrement les enseignants du premier degré (-20 %). La catégorie de personnels ayant le plus recours à la disponibilité demeure les IATSS, avec 5,1 % de ses effectifs globaux. Les autres catégories de personnels ont en proportion un peu moins recours à cette modalité de non activité.

[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 (68,9% des cas de détachement. Le détachement dans une autre administration ou entreprise (27,3%), ou auprès d'une collectivité territoriale (3,7 %) constitue un motif moins utilisé par cette catégorie de personnel. On peut constater néanmoins une très légère 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 DIOE et ATSS, le détachement auprès d'une collectivité territoriale représente une grande majorité des cas (63%).

[1] évolution du nombre de personnes en position de non-activité selon le motif

		2018-2019	2019-2020	Évolution
DÉTACHEMENT	Enseignants du premier degré public	141	161	14,2%
	Enseignants du second degré public	44	52	18,2%
	Personnel DIEO	63	61	-3,2%
	Personnels IATSS	220	210	-4,5%
	SOUS-TOTAL DÉTACHEMENT	468	484	3,4%
CONGÉ PARENTAL	Enseignants du premier degré public	141	139	-1,4%
	Enseignants du second degré public	85	101	18,8%
	Personnel DIEO	4	2	-50,0%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	26	43	65,4%
	Personnels IATSS	25	17	-32,0%
	SOUS-TOTAL CONGÉ PARENTAL	281	302	7,5%
DISPONIBILITÉ	Enseignants du premier degré public	454	361	-20,5%
	Enseignants du second degré public	556	506	-9,0%
	Personnel DIEO	10	9	-10,0%
	Personnels IATSS	170	166	-2,4%
	SOUS-TOTAL DISPONIBILITÉ	1 190	1 042	-12,4%
ENSEMBLE DU PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ	Enseignants du premier degré public	736	661	-10,2%
	Enseignants du second degré public	685	659	-3,8%
	Personnel DIEO	77	72	-6,5%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	26	43	65,4%
	Personnels IATSS	415	393	-5,3%
	TOTAL	1 939	1 828	-5,7%

[2] Zoom sur les motifs de détachements par type de personnel en 2019-2020

	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	6	3,7%	111	68,9%	44	27,3%	161
Enseignants du second degré public	0	0,0%	0	0,0%	52	100,0%	52
Personnel DIEO	38	62,3%	0	0,0%	23	37,7%	61
Personnels IATSS	133	63,3%	0	0,0%	77	36,7%	210
TOTAL	177	36,6%	111	22,9%	196	40,5%	484

[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 (69 % des disponibilités). La convenance personnelle concerne 25 % des effectifs. Les disponibilités pour élever un enfant de moins de 8 ans ou soigner un enfant malade se sont fortement réduites, elles ne concernent plus que 2,2 % des enseignants en 2019-2020.
- pour les enseignants du second degré public, la convenance personnelle est le motif de disponibilité le plus utilisé (60 %). Suivre son conjoint représente le deuxième motif de disponibilité (35%). On note aussi pour cette catégorie de personnel une baisse importante des demandes de disponibilités pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de soigner un enfant malade.
- en ce qui concerne les personnels DIO et IATSS, la convenance personnelle est aussi le motif de disponibilité le plus utilisé (65% des effectifs). Vient ensuite le motif suivre son conjoint (31% de effectifs).

[3] Zoom sur les motifs de disponibilités par type de personnel en 2019-2020

	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	91	25,2%	249	69,0%	8	2,2%	13	3,6%	361
Enseignants du second degré public	306	60,5%	175	34,6%	16	3,2%	9	1,8%	506
Personnel DIEO	5	55,6%	4	44,4%	0	0,0%	0	0,0%	9
Personnels IATSS	108	65,1%	50	30,1%	3	1,8%	5	3,0%	166
TOTAL	510	48,9%	478	45,9%	27	2,6%	27	2,6%	1 042

PARTIE 4

Actions en direction du personnel

1. LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES 2019-2020

1.1. Les conseillères ressources humaines et les psychologues du travail

Rattachés 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 deux CRH (1,4 ETP), deux psychologues du travail (1,2 ETP) 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 (111 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 le pôle RH ou ayant bénéficié d'au moins un entretien, soit 301 personnes.

La fréquentation globale du dispositif a diminué en 2019-2020, de par le contexte sanitaire et la mise en place de la RH de proximité.

[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.

[3] La part des situations suivies à l'initiative de l'intéressé a baissé significativement car les démarches personnelles sont prises en charge en priorité par la RH de proximité.

[1] Fréquentation du pôle ressources humaines

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Fréquentation nouvelle	390	298	341	366	344	180
Suivi	209	219	202	69	93	121
Dont suivi de plus de 5 ans	48	50	44	30	15	0
FRÉQUENTATION TOTALE	599	517	543	435	437	301
Part du suivi	34,9%	42,4%	37,2%	15,9%	21,3%	40,2%

Note de lecture : 40,2% 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

	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	(%)
Femmes	1,4%	1,3%	1,4%	1,0%	0,9%	228	0,6%
Hommes	1,2%	1,0%	0,9%	1,1%	0,9%	73	0,6%
TOTAL	1,4%	1,2%	1,2%	1,0%	0,9%	301	0,6%

	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	(%)
Ain	1,3%	1,0%	1,1%	0,6%	0,5%	19	0,2%
Loire	1,2%	0,9%	1,0%	0,7%	0,7%	47	0,4%
Rhône	1,5%	1,3%	1,4%	1,2%	1,1%	216	0,8%

	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	(%)
Moins de 30 ans	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	11	0,2%
30 ans à 39 ans	1,2%	0,9%	0,9%	0,7%	0,6%	53	0,5%
40 ans à 49 ans	1,9%	1,5%	1,8%	1,3%	0,9%	100	0,6%
50 ans à 59 ans	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%	1,3%	114	0,9%
60 ans et plus	0,6%	0,6%	0,6%	0,4%	0,7%	14	0,5%

	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	(%)
Personnel du 2 nd degré public	1,5%	1,0%	1,6%	1,0%	1,3%	201	0,7%
Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	1,4%	1,2%	1,2%	1,2%	0,2%	45	0,3%
Personnel IATSS	1,0%	1,8%	1,7%	0,5%	1,7%	19	0,6%

[3] Personnes à l'initiative de la demande

	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	(%)
Initiative intéressé	56,0%	65,2%	37,0%	68,4%	77,8%	161,0	60,8%
Initiative institutionnelle *	31,0%	19,7%	46,8%	31,2%	20,4%	95,0	35,8%
Initiative médico-sociale	13,0%	15,1%	16,2%	0,4%	1,8%	9,0	3,4%

* 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, 4 actions ont été menées en concertation avec les services gestionnaires de personnel, les corps d'inspection et le médecin de prévention, et ont consisté en des audits.

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 des psychologues 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. 121 contrats ont été finalisés en 2019/2020 ;
- Les reclassements : 50 agents étaient concernés en 2019/2020 ;
- 9 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.

L'accompagnement du personnel au sens large se développe. De plus en plus de demandes d'accompagnement au projet peuvent cacher un mal-être au travail, voire une souffrance. Les dysfonctionnements liés à la pratique sont de plus en plus signalés. Les dispositifs de types reclassement, congés pour raisons médicales, demandes de PACD et allègement de service sont en augmentation. Les problématiques liées aux relations de travail se multiplient.

Le travail et les compétences de l'équipe RH sont de plus en plus sollicités.

Le pôle RH fonctionne en partenariat avec les différents services (RH de proximité, CRH 69 1er degré, Service social du personnel, médecine de prévention, conseillère de prévention, réseau PAS).

2. LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

2.1. Eléments de contexte

L'académie de Lyon a généralisé le service de ressources humaines de proximité à l'ensemble des personnels à la rentrée scolaire 2019. Cette offre s'inscrit dans une démarche de gestion humaine des ressources en proposant un accompagnement personnalisé des agents qui en expriment le besoin en termes d'évolution professionnelle et de suivi du parcours professionnel (valorisation des compétences, projet de mobilité, formation, etc.).

Pour répondre à l'enjeu de proximité, l'académie de Lyon a mis en place une agence RH de proximité dans chacun des départements (Ain, Loire, Rhône). Dirigée par un DRH adjoint de proximité, chacune de ces agences est composée de conseillers RH.

L'objectif poursuivi est d'offrir un rendez-vous à chaque personnel qui le demande dans des délais acceptables sur son territoire d'exercice, offrant ainsi une proximité géographique et temporelle. A cet effet, 16 lieux d'accueils répartis sur l'ensemble du territoire du ressort de l'académie ont été proposés et adaptés aux besoins des agents. Chaque personnel le désirant a ainsi pu contacter et/ou rencontrer un conseiller RH de proximité dans un lieu dédié près de son lieu d'exercice ou de son domicile.

Dans la perspective de faciliter la mise en relation entre les conseillers et les agents, l'académie de Lyon a significativement fait évoluer la plateforme ProxiRH. Les agents peuvent ainsi sélectionner un créneau et/ou un lieu de RDV à leur convenance ou entrer en contact par messagerie avec un conseiller. En outre, un travail graphique a été entrepris grâce à la collaboration étroite d'acteurs diversifiés visant à garantir la meilleure lisibilité et accessibilité aux agents.

Les modalités de travail et de rendez-vous ont été adaptés durant la période de crise sanitaire (avec notamment des rendez-vous par téléphone ou visioconférence). Le service a ainsi pu maintenir son offre et répondre aux attentes des personnels dans des délais maîtrisés.

2.2. Profil des demandeurs

Le nombre d'agents ayant eu recours au service de proximité a considérablement augmenté puisqu'il est passé de 174 en 2018-2017 à 1 911 en 2019-2020, la phase de mise en place ayant été achevée.

[1], [2], [3] : La part des femmes (79,7 %) est plus élevée que ce qu'elles représentent parmi les effectifs des agents de l'académie (74,9 % de femmes et 25,1% d'hommes).

L'âge moyen des demandeurs est de 45,7 ans (45,5 pour les femmes et 46,5 pour les hommes).

56 % des demandes sont faites par des agents du Rhône, 22% de l'Ain et 18 % de la Loire. 4 % des agents sont sans affectation dans le système de gestion des demandes (agents en disponibilité, en détachement, en congés longs...).

En proportion du nombre d'agents, ceux du département de l'Ain se saisissent le plus de cette nouvelle offre (4% des agents, contre 2,6 % pour la Loire et 2,3% pour le Rhône).

[4] 81,9% des demandeurs sont des enseignants. Par rapport à l'année expérimentale, la proportion importante des enseignants du 1er degré se confirme (41,5 % des demandeurs). 5,5% des personnes accompagnées sont des enseignants exerçant dans les établissements privés sous contrat.

Au total, 3,3 % des personnels de l'académie se sont saisis du dispositif depuis la rentrée scolaire 2019.

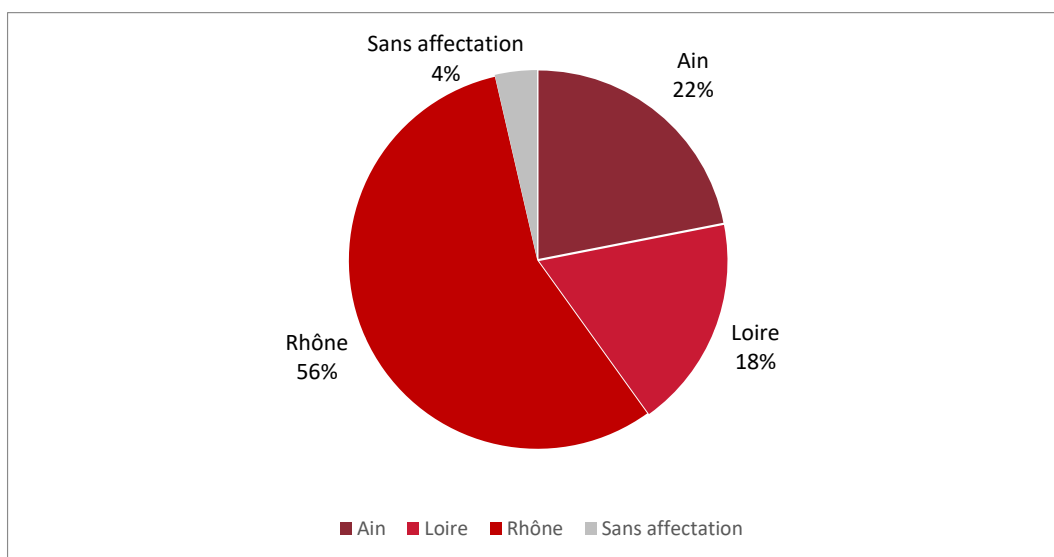
[1] Fréquentation du service RH de proximité en 2019-2020 selon le sexe

	2018-2019	2019-2020	
Femmes	105	1 523	79,7%
Hommes	32	388	20,3%
Total	137	1 911	100,0%

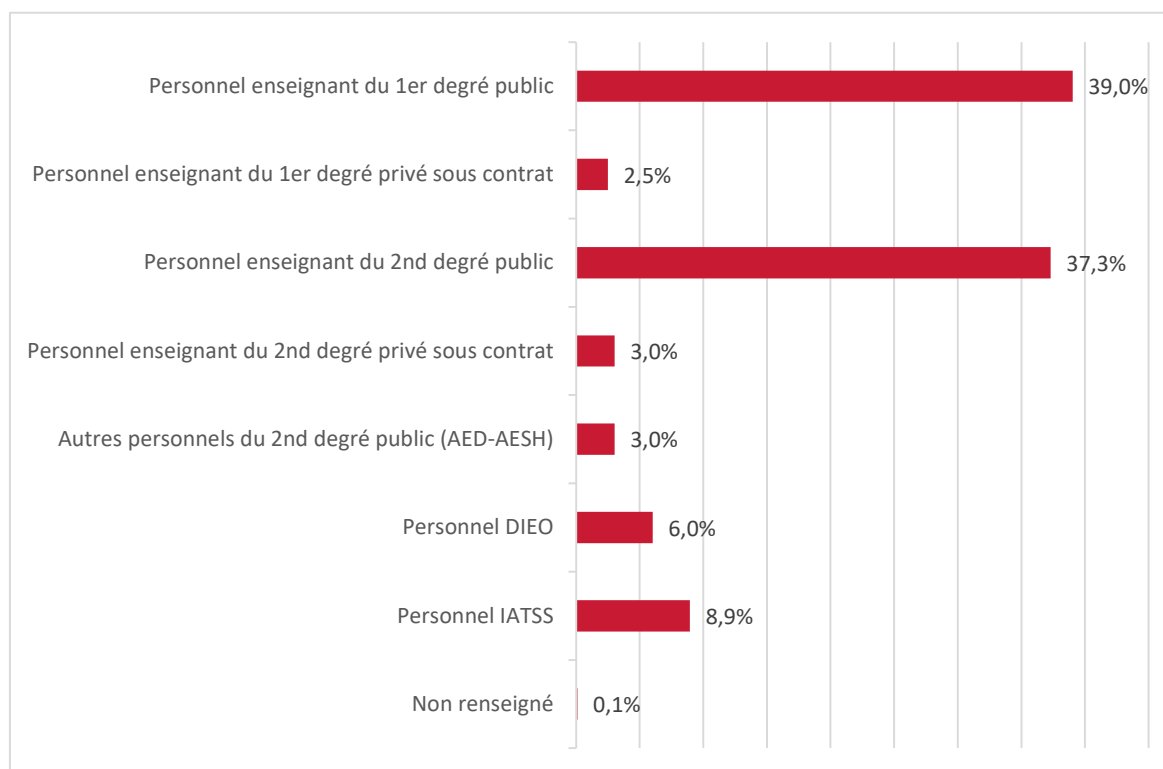
[2] Fréquentation du service RH de proximité en 2019-2020 selon l'âge

	Age moyen
Femmes	45,5
Hommes	46,5
Total	45,7

[3] Fréquentation du service RH de proximité en 2019-2020 selon le département



[4] Fréquentation du service RH de proximité en 2019-2020 selon le type de personnels



2.3. L'activité du service

[5] Au total, 1 911 demandes sont répertoriées dans ProxiRH et peuvent en elles-mêmes contenir plusieurs actions de prise en charge (entretien(s) en présentiel, échanges par le module de conversation, rendez-vous téléphoniques ou par visio-conférence...). L'activité du réseau comprend aussi l'accompagnement des dossiers de l'année antérieure, les demandes des personnels de direction qui sont traitées hors plateforme ou encore les suivis institutionnels (accompagnement des personnels visés par la réforme de la section Gestion Administration, saisines externes à l'application, reclassements...).

Les conseillers RH de proximité répondent à l'attente immédiate des personnels dans le cadre de conseils individualisés selon 4 grands axes :

1. Le conseil en évolution professionnelle
2. Le diagnostic des besoins en formation
3. Le soutien dans la pratique professionnelle
4. La médiation en situation de travail

[6] L'axe proposant une offre de soutien dans la pratique professionnelle a été fusionné en cours d'année avec celui proposant une « médiation en situation de travail ». Un nouvel axe est apparu pendant la période de confinement, celui de « l'accompagnement lié à la crise sanitaire » de sorte à adapter l'offre aux besoins exprimés par les personnels.

Les principales demandes concernent le conseil en évolution professionnelle (78% des demandes), viennent ensuite le conseil et soutien dans la pratique professionnelle-médiation en situation de travail (12 %) puis le diagnostic des besoins en formation (7 %). Les personnels d'encadrement peuvent également être accompagnés sur des axes relatifs à la qualité de vie au travail et à la promotion des règles professionnelles.

Les échanges entre personnels et conseillers ne se limitent pas pour autant à ces seules thématiques. L'ensemble des questions adressées par les agents sont traitées dès lors qu'elles relèvent de la compétence des services académiques. Les réponses peuvent être co-construites avec ces derniers. La diversité des thèmes abordés comme la diversité des statuts exigent une grande adaptabilité.

S'il n'est pas rare que des griefs contre l'institution puissent être formulés, il ne s'agit pas de la majorité des cas. Les personnes entendues évoquent avec une certaine fréquence la lassitude qui peut les gagner, l'accroissement de leur fatigabilité dans un métier qu'ils jugent difficile, ou la perspective que ces deux types de questionnements puissent les concerner à moyen terme. A cet égard, il est significatif que les personnels qui saisissent une demande soient très majoritairement âgés de 40 ans ou plus (76,8% des agents).

Les personnels méconnaissent fréquemment tout ou partie des dispositifs en lien avec le statut des fonctionnaires qui permettent des évolutions de carrière (positions du détachement ou de la disponibilité, dispositifs de formation, dispositifs de rupture avec l'employeur). De la même manière, en règle générale, les opportunités d'évolution de carrière offertes par les trois fonctions publiques sont méconnues. L'information des agents sur ces aspects réglementaires et sur ces perspectives représente donc une part importante du travail des conseillers RH de proximité.

Les entretiens conduits permettent généralement aux agents de se rendre compte du champ du possible en matière d'évolution professionnelle, de se procurer les ressources utiles à la réflexion et à l'éventuelle programmation d'un projet d'évolution professionnelle.

L'analyse des leviers et des freins permet de mieux se représenter ce qu'un projet d'évolution professionnelle peut représenter en termes d'investissement et d'efforts, ce que tous les agents ne sont pas prêts à consentir s'ils conduisent objectivement une analyse des coûts et avantages de cette évolution projetée.

41% des agents expriment le besoin d'être accompagné sur le moyen ou long terme, ce qui se traduit par des échanges et rendez-vous multiples et réguliers. L'activité du service, loin de se satisfaire de fournir des réponses de 1er niveau, adapte sa pratique aux besoins des personnels. Dans ce cadre, les agents peuvent bénéficier d'un suivi personnalisé et adapté aux besoins exprimés (travail sur le parcours et/ou projet professionnel, valorisation des compétences et acquis, travail sur le CV, le marché de l'emploi etc.).

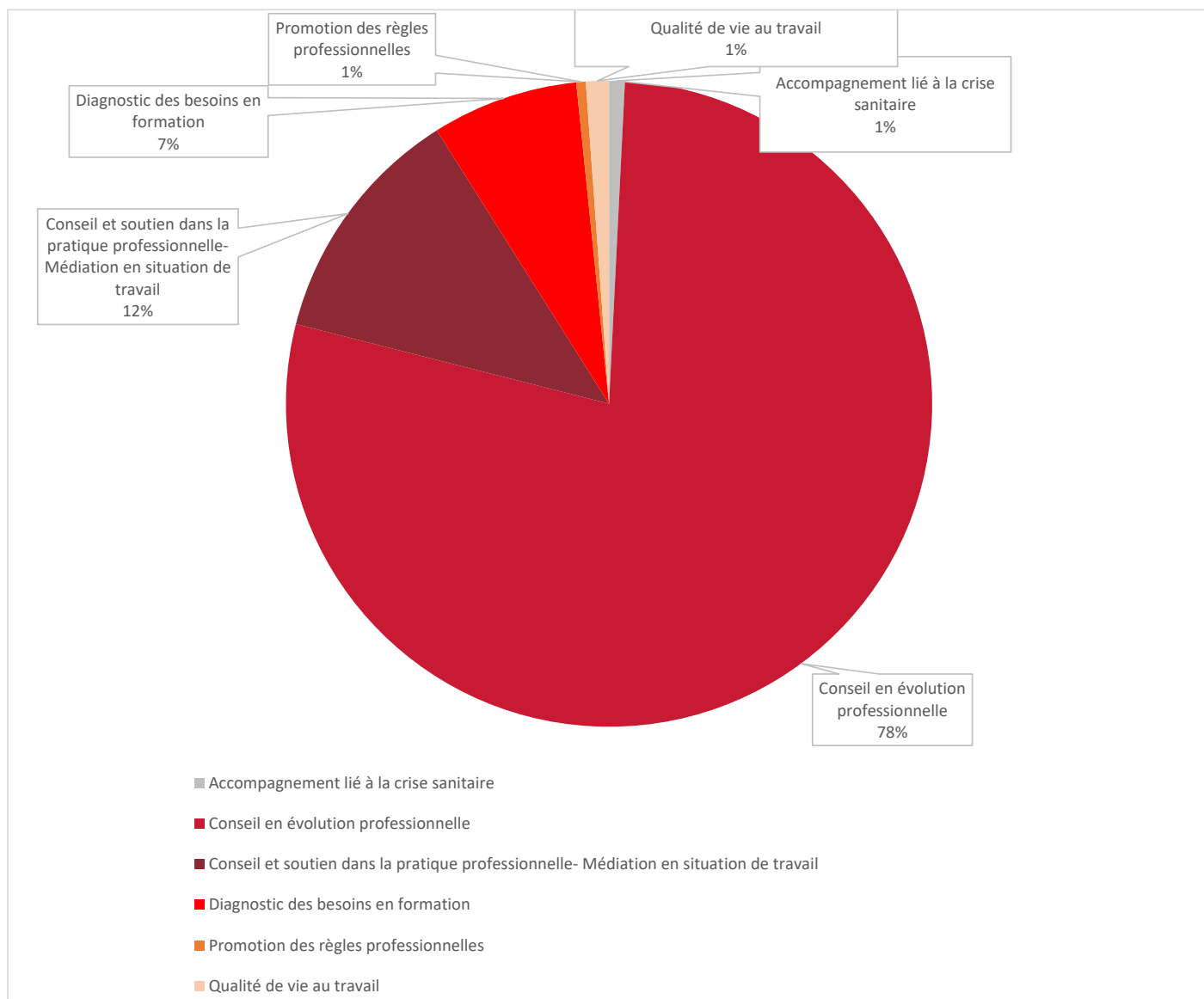
Il se confirme que les personnels bénéficiaires de la RH de proximité saluent, dans l'ensemble, l'existence de cette opportunité qui leur est offerte de rencontrer un représentant de l'employeur avec lequel ils peuvent parler de leur vécu professionnel et, s'il y a lieu, discuter des différentes pistes possibles pour faire évoluer le parcours professionnel.

La richesse humaine des entretiens, confortée par la proximité géographique et temporelle (mise à disposition de nombreux créneaux) est également appréciée.

[5] Activité du service

Nombre de saisines	1 911
Nombre de rendez vous	1 170
Messages reçus	3 010
Messages envoyés	4 435

[6] Typologie des demandes par axe



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 notamment 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 2019-2020, le pôle affaires médicales a transmis 1830 saisines aux comités médicaux départementaux (CMD), nombre qui continue de croître (+ 61 saisines).

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 2019-2020, 2 recours ont été transmis au comité médical supérieur.

Pour 2019-2020, le taux de refus global s'établit à 7,4 %. Il est en baisse par rapport à l'année précédente pour les demandes de CLM, de CLD et de prolongation de CMO. Inversement, il a été un peu plus important pour les demandes de réintégration.

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. 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).

[2] Pour 2019-2020, le taux de BOE s'établit à 2,2 % pour les personnels enseignants des secteurs public et privé et les IATSS. Ce taux global n'est pas comparable au taux publié sur l'année 2018-2019, qui n'incluait pas les enseignants du privé.

Comparée à l'année 2017-2018, la part de BOE est en progression dans toutes les catégories de personnels. Au cours de la dernière année, elle est restée relativement stable chez les enseignants du 1er degré public, et est en légère progression chez les IATSS.

Ce taux est nettement plus élevé chez les personnels IATSS (7,9%) que chez les autres catégories de personnels, où il atteint au plus haut 2,1% (pour les enseignants du 1er degré public).

Les proportions de BOE sont proches chez les femmes et les hommes pour les enseignants, mais pas pour les IATSS, où le taux des hommes est plus du double de celui des femmes.

[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 1er 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.

17 personnes ont été recrutées par la voie contractuelle en 2019-2020, effectif inférieur à celui de 2018-2020 (21 personnes).

[1] Répartition des saisines de congés longs et taux de refus en 2019-2020

Type de demande	Nombre de saisines	%	Demandes refusées (CMD)	Taux de refus
Congé longue maladie (CLM)	626	34,2%	97	15,5%
Congé longue durée (CLD)	264	14,4%	9	3,4%
Congé grave maladie (non titulaires)	28	1,5%	0	0,0%
Prolongation de CMO au-delà de 180 jours	106	5,8%	2	1,9%
Réintégration à temps partiel thérapeutique (et prolongation)	724	39,6%	19	2,6%
Réintégration à temps complet	82	4,5%	8	9,8%
TOTAL SAISINES	1 830	100,0%	135	7,4%

Nombre de recours transmis au comité médical supérieur : 2

[2] Recensement des BOE au 31 août 2020

	BOE			Effectif total			Taux de BOE		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	54	309	363	2 549	14 852	17 401	2,1%	2,1%	2,1%
	14,9%	85,1%	100,0%	14,6%	85,4%	100,0%			
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	2	19	21	187	2 238	2 425	1,1%	0,8%	0,9%
	9,5%	90,5%	100,0%	7,7%	92,3%	100,0%			
Personnels enseignants du 2 nd degré, CPE, PsyEN, AESH, Assistants d'éducation et de langue (public et privé)	181	446	627	10 876	2 2841	3 3717	1,7%	2,0%	1,9%
	28,9%	71,1%	100,0%	32,3%	67,7%	100,0%			
Personnels IATSS	72	182	254	512	2 721	3 233	14,1%	6,7%	7,9%
	28,3%	71,7%	100,0%	15,8%	84,2%	100,0%			
TOTAL	309	956	1 265	14 124	42 652	56 776	0,5%	1,7%	2,2%

[3] Le recrutement de personnes BOE par la voie contractuelle

	Année 2013-2014	Année 2014-2015	Année 2015-2016	Année 2016-2017	Année 2017-2018	Année 2018-2019	Année 2019-2020
Enseignants 1 ^{er} degré public et privé	3	3	1	2	5	5	3
Personnels 2 nd degré (enseignants, DIEO et assistants...)	4	5	4	6	11	11	8
Personnels ATSS	6	5	5	6	5	5	6
TOTAL	13	13	10	14	21	21	17

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 reste stable en 2019-2020 (85 affectations).

Le taux de refus de poste adapté pour les enseignants du 2nd degré ré augmente en 2019-2020 (43,2%), après une valeur basse 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 2019-2020, 205 enseignants ont bénéficié d'un allègement de service, soit, par rapport à 2018-2019, une relative stabilité dans le 1er degré, mais 16 enseignants de moins dans le 2nd degré.

Dans le 2d degré, 81% des enseignants bénéficiaires d'un allègement sont des BOE ; dans le 1er degré, les BOE représentent moins de 30% des bénéficiaires.

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 2020, sont recensés 64 agents à reclasser suite à une inaptitude prononcée par les comités médicaux départementaux, effectif proche de celui des années précédentes.

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 en baisse en 2019-2020 (8 dossiers de moins par rapport à 2018-2019). C'est le nombre de dossiers de demande de retraite pour invalidité (tous types confondus) qui a été plus faible.

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.

[4] Les postes adaptés en 2019-2020

	PACD (3 ans)	PALD (4 ans) Budget académique	PALD (*) Budget CNED + réemplois
Enseignants du 1 ^{er} degré public	33	3	9
Enseignants du 2 nd degré public	17	9	14

(*) 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 2019-2020

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Nombre de demandes de poste adapté	43	39	44
Nombre de refus	17	7	19
Taux de refus	39,5%	17,9%	43,2%

[6] Les allègements de service en 2019-2020

	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	70	116,46	20	25,42
dont Ain	23	21,96	14	12,92
dont Loire	0	0	0	0
dont Rhône	47	94,5	6	12,5
	Nombre d'enseignants	Total quotités d'allègement (en heures)	Nombre de BOE (personnes physiques)	Total quotités d'allègement pour BOE (en heures)
Enseignants du 2 nd degré	135	530,5	109	315,5

[7] Inaptitudes aux fonctions - situation au 31/08/2020

	Inaptitudes aux fonctions	Inaptitudes temporaire aux fonctions	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public	46	2	48
Enseignants 2 nd degré public	12	2	14
Personnels ATSS	1	1	2
TOTAL	59	5	64

[8] Nombre de dossiers présentés à la commission de réforme

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Retraite pour invalidité à la demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	34	31	29	33	32
Retraite pour invalidité sans demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	20	16	23	19	12
Allocation d'invalidité temporaire, pour les personnes placées en disponibilité d'office	23	17	12	10	13
Pension d'invalidité temporaire, pour les stagiaires	6	5	7	7	7
Majoration d'une tierce personne	5	1	2	5	6
Orphelin invalide atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie	3	0	2	2	1
Procédure simplifiée (agents ayant +27 ans de service)	11	14	9	10	7
TOTAL	102	84	84	86	78

NB : retraite invalidité : retraite pour invalidité à la demande de l'agent + retraite pour invalidité sans demande de l'agent + procédure simplifiée

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] Le nombre d'accidents liés au travail (qu'il s'agisse d'accidents au travail, d'accidents de mission ou de trajet) est en baisse pour l'année scolaire 2019-2020, du fait de la crise sanitaire et de l'augmentation du travail à distance qu'elle a entraînée. Il est de 687, soit 131 accidents de moins que l'année précédente. Cette baisse concerne de la même manière les accidents avec ou sans arrêt de travail. On note, comme l'année passée, que la majorité de ces accidents (64,2%) a donné lieu à un arrêt de travail.

[10] Le nombre d'accidents de travail déclarés est en baisse pour l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des personnels de direction et inspection. Cette baisse est un peu plus marquée pour les IATTS et les enseignants du second degré public.

[11] Les femmes, alors qu'elles représentent 74,9 % de l'ensemble des personnels, sont sur représentées parmi les victimes d'accidents du travail (81,6 %).

De même, les personnes de plus de 50 ans sont un peu plus exposées, puisque 40,9 % des accidents les concernent alors qu'elles ne représentent que 33,8 % 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	246	441	687
	35,8%	64,2%	100,0%

[10] Accidents liés au travail selon les catégories de 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	207	14	138	39	7	11	33	449
Accidents de mission	7	2	10	8	2		3	32
Accidents de trajet	81	6	79	15	3	2	20	206
TOTAL	295	22	227	62	12	13	56	687

(*) 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	4	39	32	75
	Femmes	25	195	152	372
Accidents de mission	Hommes	1	4	3	8
	Femmes	1	7	16	24
Accidents de trajet	Hommes	3	18	22	43
	Femmes	22	87	56	165
TOTAL		56	350	281	687
		8,2%	50,9%	40,9%	100%

4. ACTION SOCIALE

Les données présentées dans cette partie concernent l'année civile 2020. Attention : les données présentées dans le bilan social de l'année 2018-2019 portaient sur l'année civile 2018, les évolutions observées portent donc sur 2 ans.

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.

4.4 Bilan général

[1] Le budget global 2020 dédié à l'action sociale, s'élève à 1 059 977€. Près de 94 % 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 78,4% 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 21,6% des crédits utilisés.

[1] Bilan de l'action sociale 2020

		Crédits affectés	Crédits utilisés	Part des actions	Nombre de bénéficiaires
Titre 2	PIM				
	• dont gardes d'enfants		Prestataire extérieur		
	• dont séjours	13 000 €	7 350 €	0,9%	54
	• dont allocation aux parents d'enfants handicapés	454 226 €	454 226 €	58,2%	264
	Secours	169 900 €	168 700 €	21,6%	289
	ASIA individuelles	110 550 €	110 150 €	14,1%	161
	ASIA - aide à l'installation (PAYS DE GEX)	17 250 €	17 250 €	2,2%	25
	ASIA - aide à l'installation (CAUTION)	6 603 €	6 603 €	0,8%	28
	ASIA - aide à l'installation (CIV)	13 000 €	13 000 €	1,7%	20
	Formations des personnels handicapés (FIPHFP)		2 957 €	0,4%	3
SOUS-TOTAL TITRE 2		784 529 €	780 235 €	100,0%	844
Hors Titre 2	Aide à la restauration PIM (nombre de repas)	50 000 €	20 630 €	9,6%	202
	ASIA collectives	10 000 €	5 500 €	2,6%	
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (FIPHFP)	140 088 €	153 097 €	71,3%	90
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (employeur)	75 360 €	35 500 €	16,5%	
	SOUS-TOTAL HORS TITRE 2		275 448 €	214 727 €	100,0%
TOTAL GLOBAL 2020		1 059 977 €	994 963 €	100,0%	1 136

Les délégations ministérielles destinées à l'action sociale sont toujours en hausse (919 889 €), 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 2020, la délégation du FIPHFP, sur le programme 214 hors titre 2, s'élève à 140 088 €, en progression de 19%. L'aide à la restauration PIM a fortement diminué (57 009 euros de moins). Ceci est en lien avec la crise sanitaire.

La part la plus importante des crédits est consacrée aux prestations interministérielles (PIM). Le montant des crédits consacrés aux allocations pour enfants handicapés, notamment, est important et en hausse de près de 27% en 2020. Il représente 57,9 % des dépenses globales du titre 2.

Au titre des secours, 168 700 € ont été consommés pour 289 demandes en 2020. L'année précédente, les dépenses s'élevaient à 186 845 € pour 214 dossiers instruits. On note ainsi une baisse du montant moyen des secours (584 €, soit une baisse de 33,1 %).

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 a augmenté de 14 553 euros par rapport à 2018 (+11%), et le nombre de bénéficiaires de 52 agents.

L'ASIA pour les études supérieures des enfants demeure le principal poste de dépenses pour l'académie et s'élève à 60 900 €, soit 41,4% des dépenses totales des ASIA individuelles, et concerne 122 bénéficiaires. Le nombre des bénéficiaires est ainsi plus important qu'en 2018 (+40%).

Une nouvelle prestation sociale a été mise en place le 11 avril 2019 : l'ASIA Caution, qui contribue à la prise en charge partielle du dépôt de garantie dans le cas d'une location. Elle a bénéficié à 28 agents en 2020.

L'ASIA Pays de Gex est une prestation à destination des agents (titulaires/stagiaires) nouvellement affectés dans cette zone géographique (aide au logement locatif). 25 agents ont été concernés en 2020.

L'ASIA CIV quant à elle est destinée aux agents intégrant un poste dans les zones REP/REP+, soit 20 agents en 2020.

Les dépenses au titre des ASIA collectives varient selon les actions collectives financées une année donnée. Elles s'élèvent à 5 500 € en 2020, soit un montant 4 fois moins important qu'en 2018. Toutes les ASIA collectives n'ont en effet pu être honorées en 2020. Elles seront reportées sur l'année 2021.

[2] Bilan des actions sociales d'initiative académique (ASIA) 2020

		Nombre de bénéficiaires ou conventions	Montant dépenses
ASIA individuelles	Aides aux handicaps et aux malades	6	6 350 €
	Sphère de la vie privée		
	• Aides aux orphelins mineurs	15	24 300 €
	• Retraités	0	0 €
	• Etudes supérieures des enfants	122	60 900 €
	• Aide à l'installation (CAUTION)	28	6 603 €
	• Aide à l'installation (CIV)	20	13 000 €
	• Aide vacances aux enfants	0	0 €
	Environnement professionnel		
	• Pertes de revenus liées à la maladie	17	17 100 €
	• Aides aux contractuels	1	1 500 €
	• Aides à l'installation Pays de Gex	25	17 250 €
	TOTAL ASIA INDIVIDUELLES	234	147 003 €
ASIA Collectives	Conventions		5 500 €
	TOTAL ASIA COLLECTIVES		5 500 €

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 254 personnes qui ont pu être reçues en 2019-2020, chiffre en baisse par rapport à l'année précédente. Cela représente 2,4% des agents affectés dans ce département.
- Dans la Loire, les mouvements de personnels depuis 2015 ont eu un fort impact sur l'activité. En 2019/2020, la stabilité de l'équipe (2 ETP) a permis de répondre aux demandes. 307 personnes ont pu être reçues en 2019-2020, presque trois fois plus qu'en 2018-2019 où 115 agents avaient été reçus.
- 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. L'équipe des assistantes sociales du Rhône a retrouvé en 2019/2020 une organisation permettant de répondre aux besoins des agents. Ce sont ainsi 657 agents qui ont pu être reçus dans le département du Rhône, soit 355 de plus qu'en 2018-2019.

Au niveau académique, ce sont ainsi 2,1% des agents qui ont été accompagnés en 2019-2020, pour 1,2% en 2018-2019.

[2] et **[3]** Les agents accompagnés par le service social en faveur du personnel sont dans 3 cas sur 4 des femmes, pour ce qui est des agents dont le sexe est connu, ce qui correspond à la répartition hommes/femmes de l'ensemble des personnels. Parmi les agents dont l'âge est connu, ce sont les moins de 35 ans qui sollicitent le moins le service social (13,0 %) alors que cette tranche d'âge correspond à 20,9% des agents en activité dans l'académie. Inversement, les plus de 55 ans représentent 23,8% des personnes ayant été reçues par le service social alors qu'ils représentent 16,5% des agents de l'académie.

[4] Les enseignants du 1er degré constituent la plus grosse part des personnels suivis par le service social (39,7% des personnels suivis, alors qu'ils ne représentent que 34,5 % des agents). Les enseignants du 2nd degré, même s'ils représentent 30,6 % des personnels suivis, font en revanche moins fréquemment appel au service social.

Rapportés au poids relatif de chaque catégorie d'agents, les personnels non-enseignant constituent la catégorie la plus reçue par le service social.

[1] Evolution du nombre de personnels reçus par les assistantes sociales en 2019-2020 par département

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	
					effectifs	Taux de suivi
Ain	78	260	278	279	254	2,4%
Loire	104	144	215	115	307	2,3%
Rhone	827	561	263	302	657	1,9%
TOTAL	1 009	965	756	696	1 218	2,1%

Note de lecture : 2,4% des personnels du département de l'Ain ont été suivi par le service social. Cela représente 254 personnes.

[2] Répartition par sexe des agents reçus par le service social

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Femmes	927	76,1%	2,2%
Hommes	200	16,4%	1,4%
Non renseigné	91	7,5%	
TOTAL	1 218	100,0%	2,1%

[3] Répartition par âge des agents reçus par le service social

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Moins de 35 ans	158	13,0%	1,3%
35 ans à 44 ans	295	24,2%	1,8%
45 ans à 55 ans	365	30,0%	1,9%
Plus de 55 ans	290	23,8%	3,1%
Non renseigné	110	9,0%	
TOTAL	1 218	100,0%	2,1%

[4] Répartition par corps des agents reçus par le service social

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Enseignants 1 ^{er} degré	483	39,7%	2,4%
Enseignants du 2 nd degré	373	30,6%	1,5%
Autres corps de personnels	362	29,7%	2,8%
TOTAL	1 218	100,0%	2,1%

[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. A l'échelle académique, le motif de sollicitation des services sociaux est majoritairement le travail (53 %), le deuxième motif concerne le domaine économique (45,2 %), le troisième concerne le domaine social (39,4 %), et le quatrième concerne la santé (36,1 %).

Cependant, les motifs diffèrent d'un département à l'autre. Le domaine social et le travail sont les problématiques les plus importantes dans le département de l'Ain, alors que le domaine économique et le travail sont les motifs les plus fréquents dans la Loire et le Rhône.

[6] La majorité des demandes proviennent du personnel lui-même (près de 85 %).

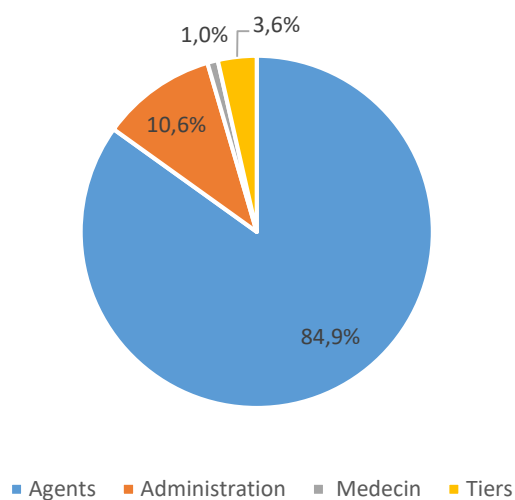
Viennent ensuite l'administration (10,6%) qui oriente l'agent, les tiers (3,6%), et enfin le médecin du travail (1%). Il est à noter que les agents s'adressent au service social souvent en concomitance avec le médecin du travail.

[5] Les problématiques rencontrées par les agents

	Ain	Loire	Rhône	Global
Santé	50,8%	34,2%	31,4%	36,1%
Social	60,6%	23,8%	38,5%	39,4%
Economique	24,8%	59,0%	46,6%	45,2%
Travail	55,1%	50,2%	53,4%	53,0%

[6] Demandes selon l'origine

	Agents	Administration	Médecin	Tiers	Totaux
DSDEN 42	425	23	14	12	474
DSDEN 01	456	41	1	15	513
DSDEN 69	885	156	5	47	1 093
Académie	1 766	220	20	74	2 080



PARTIE 5

Contentieux et Protection Fonctionnelle

1. CONTENTIEUX

Les données relatives au contentieux portent sur l'année civile 2019.

[1] L'académie de Lyon recense, au titre de l'année civile 2019, 175 recours contentieux (relevant du tribunal administratif) formés contre des décisions du recteur 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 130 recours pour excès de pouvoir (REP), 5 recours de plein contentieux (RPC) et 40 référés (dont 20 référés suspension et 17 référés liberté). S'y ajoutent 4 requêtes en appel, car depuis le 1er septembre 2019, le recteur d'académie produit ses observations en défense devant la cour administrative d'appel.

Sur ces 179 recours, 142 concernent l'enseignement scolaire et 37 l'enseignement supérieur. Ils ont été introduits par 41 enseignants de l'enseignement public, 9 personnels non enseignants, 10 enseignants de l'enseignement privé et 119 usagers (80 parents d'élèves ou élèves, 37 étudiants et 2 autres).

On note que le nombre de recours introduits a nettement augmenté par rapport à celui de l'année précédente (140 en 2018), du fait de la progression des recours introduits par les usagers.

Les thématiques prédominantes de l'année 2019 sont les dossiers de bourse (29 du second degré et 35 de l'enseignement supérieur), l'affectation (14 pour les personnels, 11 pour les élèves), la scolarisation (19), les épreuves du baccalauréat/ brevet/ BTS (11), les sanctions disciplinaires (12) et la santé (11).

Parmi les requêtes concernant l'ensemble des personnels, 14 sont liées à l'affectation (mais 11 d'entre elles concernent un seul requérant), 11 à la santé (allègement de service - refus de prise en charge de soins/frais médicaux au titre de l'accident - imputabilité au service), 7 à des contestations d'échelon, de reclassement, d'indice ou de promotion, 6 à la communication de documents administratifs, 4 au non-renouvellement de contrat / licenciement, 3 aux sanctions disciplinaires, 3 à la protection fonctionnelle, 3 à diverses indemnités. Tout le reste relève de thématiques diverses : délivrance de l'attestation Pôle Emploi, octroi d'un congé pour formation syndicale, surcotisation pour la retraite, versement du supplément familial de traitement, demande de réparation des préjudices subis, régularisation de traitement.

Sur les 80 requêtes formées par les parents d'élèves et élèves, 29 concernent des demandes de bourse du 2nd degré (28 refus d'attribution et 1 contestation du reversement de la bourse), 19 concernent des problèmes de scolarisation (dont 13 pour des mineurs étrangers isolés), 11 des demandes d'affectation ou d'orientation (dérogation à la carte scolaire, redoublement), 9 des examens (aménagement des épreuves du baccalauréat, contestation des notes obtenues au baccalauréat ou au CAP), 10 des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'élèves (exclusion temporaire, exclusion définitive), 1 est liée au non-remplacement d'un professeur et 1 aux élections des représentants de parents d'élèves au conseil d'école.

Sur les 37 requêtes formées par les étudiants, 1 est en rapport avec une inscription en BTS via la plateforme Parcoursup, 1 avec les notes obtenues au DSAA et 35 avec les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux (dont 22 refus d'attribution de bourse et 8 contestations de reversement de la bourse).

2 requêtes ont été formées par d'autres usagers ; l'une conteste la décision du jury plénier au CAFIPEMF (certificat d'aptitude professeur des écoles maître formateur), l'autre le refus de renouvellement d'accompagnement dans le cadre de la validation des acquis - BTS assistant de gestion PME PMI.

[1] Recours introduits (Tribunal administratif et Cour administrative d'appel)

		Année civile 2016	Année civile 2017	Année civile 2018	Année civile 2019****	
					Nombre de recours	Répartition
Recours introduits par les personnels de l'éducation nationale	Enseignants du 1 ^{er} degré public	13	13	27	32	17,9%
	Enseignants du 2 nd degré public	28	27	20	9	5,0%
	Enseignants du 1 ^{er} degré privé	2	0	1	3	1,7%
	Enseignants du 2 nd degré privé	3	4	8	7	3,9%
	Enseignants du supérieur	2	1	0	0	0,0%
	Personnels IATSS	9	7	12	7	3,9%
	Personnel DIEO	2	0	1	2	1,1%
	Agents non titulaires non enseignants	2	3	9	0	0,0%
	SOUS-TOTAL PERSONNELS DE L'EN	61	55	78	60	33,5%
Recours introduits par les usagers	Orientation et affectation des élèves*	11	13	8	30	16,8%
	Examens et concours**	21	12	11	11	6,1%
	Bourses (2 nd degré et enseignement supérieur)	37	44	31	64	35,8%
	Autres***	3	17	10	14	7,8%
		SOUS-TOTAL USAGERS	72	86	60	119
Recours introduits par d'autres requérants	Divers (syndicat, commune, association ...)	5	0	2	0	0,0%
	TOTAL GLOBAL	138	141	140	179	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

**** en 2019, pour la première fois, 4 recours auprès de la cour administrative d'appel sont comptabilisés

[2] Durant l'année civile 2019, le tribunal administratif de Lyon a prononcé 237 décisions (soit 196 pour l'enseignement scolaire et 41 pour l'enseignement supérieur) contre 179 en 2018. Ces décisions concernent 193 recours pour excès de pouvoir (REP), 6 recours de plein contentieux (RPC) et 38 référés.

De septembre à décembre 2019, la cour administrative d'appel de Lyon a prononcé 2 décisions relatives à des dossiers traités par le rectorat (1 rejet et 1 annulation). L'un de ces 2 recours a été formé par un personnel enseignant du 1er degré, l'autre par un ancien agent d'entretien.

Les 237 décisions du tribunal administratif de Lyon se répartissent comme suit : 72 concernent des enseignants de l'enseignement public (42 du premier degré et 30 du second degré), 9 des enseignants de l'enseignement privé (7 du second degré et 2 du premier degré), 2 des enseignants de l'enseignement supérieur, 17 des personnels non enseignants (10 ATSS, 1 personnel de direction, 1 CPE, 3 AESH, 1 infirmier et 1 agent de l'équipe mobile de sécurité), 97 des parents d'élève et élèves (dont 84 de l'enseignement public), 39 des étudiants et 1 une association.

Elles ont donné lieu à : 130 rejets, 41 annulations, 2 condamnations (indemnisations), 38 désistements, 25 non-lieux à statuer et 1 suspension.

Il convient de préciser que, sur les 38 requêtes en référé, le juge des référés en a rejeté 30. Les autres requêtes ont abouti à 4 non-lieux à statuer, 3 désistements et 1 suspension.

Concernant les personnels enseignants, 6 décisions sont liées aux indemnités, 16 à l'affectation (11 d'entre elles ne concernent que 2 agents), 8 à des contestations d'indice, d'échelon et de classement, 12 au non-renouvellement de contrat / licenciement (pendant la période d'essai, pour abandon de poste ou pour insuffisance professionnelle), 18 à la santé (dont 8 à l'accident de service et à l'imputabilité au service et 5 à l'allègement de service). Tout le reste relève de thématiques diverses : délivrance de l'attestation Pôle Emploi, octroi d'un congé pour formation syndicale, versement du supplément familial de traitement, refus de la protection fonctionnelle, régularisation de traitement, temps partiel (refus du temps partiel de droit, contestation d'une circulaire relative au temps partiel des enseignants du 1er degré)

Concernant les usagers des premier et second degrés, 13 décisions sont en rapport avec les examens (dont 9 refus d'aménagements des épreuves pour le baccalauréat ou le brevet et 1 sanction disciplinaire prononcée par la commission de discipline du baccalauréat), 29 avec la scolarisation, l'affectation ou l'orientation scolaire, 34 avec les dossiers de bourse de 2nd degré et 19 avec les sanctions disciplinaires élèves (exclusion temporaire ou définitive de l'EPL) [Il est à constater que sur ces 19 dernières décisions, 14 concernent le même requérant]. Enfin, 2 décisions concernent des demandes d'indemnisation, l'une pour des dommages corporels subis dans le cadre d'un accident scolaire, l'autre pour des préjudices subis par un élève dans le cadre d'un harcèlement scolaire.

Concernant les étudiants, 1 décision est en rapport avec une inscription via la plateforme Parcoursup et 38 avec les demandes de bourse d'enseignement supérieur (dont 21 refus d'attribution de bourse et 16 contestations de reversement de bourse).

Concernant l'association, la décision est en lien avec la suppression d'un poste d'instituteur dans une école primaire.

[2] Les décisions juridictionnelles en 2019

		Nombre	Répartition
Jugements REP/RPC* (tribunal administratif)	annulation	41	17,2%
	condamnation	2	0,8%
	désistement et non-lieu à statuer	56	23,4%
	rejet	100	41,8%
	SOUS-TOTAL JUGEMENTS	199	83,3%
Ordonnances du juge des référés (tribunal administratif)	suspension	1	0,0%
	expertise	0	0,0%
	désistement et non-lieu à statuer	7	2,9%
	rejet	30	12,6%
	SOUS-TOTAL ORDONNANCES DU JUGE DES RÉFÉRÉS	38	15,9%
Arrêts de la Cour d'appel	rejet	1	0,4%
	annulation	1	0,4%
	SOUS-TOTAL ARRÊTS DE LA COUR ADM. D'APPEL	2	0,8%
TOTAL		239	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 alléguer le caractère personnel de la faute au titre de laquelle la protection est demandée.

[1] Comparativement aux années précédentes (131 en 2018-2019, 88 en 2017-2018 et 97 en 2016-2017), le nombre de demandes de protection fonctionnelle reste important en 2019-2020 (118 demandes) malgré l'absence de contacts quotidiens entre les élèves, les familles et les personnels enseignants ou non-enseignants durant le confinement et la période de continuité pédagogique.

Sur ces 118 demandes, 73 (soit 61,9%) proviennent de personnels du Rhône, 28 (soit 23,7%) de la Loire et 17 (soit 14,4%) de l'Ain.

[2], [3], [4], [5] : 8 demandes concernent des moins de 30 ans, 22 des 30-39 ans, 41 des 40-49 ans, 35 des 50-59 ans et 12 des 60 ans et plus. Les demandes de protection fonctionnelle sont essentiellement formulées par des personnels de l'enseignement public (plus de 93%) et par des personnels féminins (presque 73%). Cependant, les femmes étant globalement plus nombreuses que les hommes, on note que la part des femmes faisant une demande de protection fonctionnelle est à peu près identique à celle des hommes (0,20 % contre 0,22%). Près de 30% de ces demandes concernent des directeurs et professeurs des écoles (contre 43% l'année précédente), 36% des personnels exerçant dans des collèges (contre 21% l'année précédente) et 31% des personnels exerçant dans des lycées (34% l'année précédente). Enfin, 2,5 % concernent d'autres personnels n'exerçant pas dans des établissements scolaires : IEN, IA-IPR, médecin.

[1] Évolution sur 5 ans du nombre de demandes de protection fonctionnelle selon le département

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Ain	5	11	4	8	17
Loire	6	18	16	32	28
Rhône	56	68	68	91	73
TOTAL ACADÉMIE	67	97	88	131	118

[2] Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon la tranche d'âge

	Nombre de demandes
- de 30 ans	8
30-39 ans	22
40-49 ans	41
50-59 ans	35
60 ans et +	12

[3] Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le secteur

Secteur	Nombre de demandes	Répartition en %
Public	110	93,2%
Privé	8	6,8%
Total	118	100,0%

[4] Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le sexe

Sexe	Nombre de demandes	Part des demandes dans chaque type de population en %
Hommes	32	0,22%
Femmes	86	0,20%
Total	118	0,21%

[5] Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le type d'établissement

Type d'établissement	Nombre de demandes	Répartition en %
Ecole	35	29,7%
Collège	43	36,4%
Lycée	37	31,4%
Autre	3	2,5%
Total	118	100,0%

[6] Les demandes de protection fonctionnelle sont, en grande partie, présentées par des enseignants (74% au total dont presque 30% pour le 1er degré et 44% pour le second degré), catégorie de personnels la plus nombreuse dans l'ensemble des personnels, et par des personnels de direction du 2nd degré (11%).

[7] Le principal motif de demande de protection fonctionnelle est relatif aux agressions verbales hors réseaux sociaux (insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) et/ou physiques (près de 58%). Puis viennent les atteintes diverses via les réseaux sociaux (14%) et les dépôts de plainte à l'encontre des agents (7,6%). Les demandes liées à un problème de harcèlement (moral, sexuel et autre) représentent environ 4%.

Celles liées aux problèmes relationnels et à la souffrance au travail apparaissent de manière régulière depuis 3 ans : 7 en 2019-2020, 11 en 2018-2019 et 11 également en 2017-2018. On constate aussi que ces demandes ne sont pas isolées et que, généralement, plusieurs demandes concernent un seul et même établissement. Tel est le cas en 2019-2020 où les 7 demandes proviennent toutes de personnes exerçant dans le même établissement.

Il est à préciser que ce motif ne constitue pas une atteinte au sens de l'article 11 précité et ne peut donner droit au bénéfice de la protection fonctionnelle.

[8] En 2019-2020, l'agent demandeur a bénéficié d'un accord et d'un soutien du recteur ou du DASEN dans 73% des cas (dont 12% avec la mise en place d'une procédure disciplinaire envers élève). Dans 15% des demandes, un signalement au procureur de la République a été fait.

Dans 27% des cas (soit 32 demandes), le bénéfice de la protection fonctionnelle a été refusé pour les motifs suivants :

- gravité limitée de l'atteinte ou faits ne constituant pas une atteinte au sens de l'article 11-IV de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 (dans 21 cas)
- pas d'éléments apportés au soutien de la demande de protection fonctionnelle (dans 7 cas) ;
- comportement de l'intéressé à l'origine de l'atteinte (2 cas) ;
- atteinte en lien avec la vie privée (2 cas).

[6] Répartition des demandes de protection fonctionnelle par type de personnel

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	
Enseignants 1 ^{er} degré	29	37	31	56	35	29,7%
Enseignants 2 nd degré	19	38	39	45	52	44,1%
Personnels de direction	10	10	6	12	13	11,0%
Personnels d'inspection	0	1	0	1	2	1,7%
Personnels d'éducation ou d'orientation	3	0	3	6	8	6,8%
Personnels administratifs	1	4	3	5	2	1,7%
Assistants sociales et médecins	2	0	2	1	5	4,2%
Autres type de personnels	3	7	4	5	1	0,8%
TOTAL	67	97	88	131	118	100,0%

[7] Les motifs des demandes de protection fonctionnelle

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	
Agressions verbales hors réseaux sociaux (Insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) et/ou agressions physiques	50	77	55	91	68	57,6%
Atteintes diverses via Internet et réseaux sociaux (divulgateur de données personnelles, usurpation d'identité, atteinte à la vie privée, injures, diffamation...)	1	4	4	6	16	13,6%
Dénonciations calomnieuses et accusations (maltraitance, attouchements, ...)			10	2	2	1,7%
Harcèlement (moral, sexuel ou autre)	7	5	10	7	5	4,2%
Dépôt de plainte à l'encontre de l'agent	7	9	8	12	9	7,6%
Poursuites pénales	1	1	1	1	0	0,0%
Dégradation de véhicule		1	0	1	0	0,0%
Problèmes relationnels / souffrance au travail			11	11	7	5,9%
Divers	1	0	0	0	11	9,3%
TOTAL	66	97	99	131	118	100,0%

[8] Réponses apportées aux demandes de protection fonctionnelle pour l'année 2019-2020

	Nombre	Taux
Accord et soutien (recteur - DASEN)	72	61%
Accord avec procédure disciplinaire envers élève	14	12%
Refus (la demande ne relève pas de la protection fonctionnelle)	32	27%
Demande de précisions / attente d'éléments		0%
Entretien avec administration (secrétaire général, IEN, DRH...)		0%
TOTAL	118	100%

LEXIQUE

AAE : Attaché(e) d'Administration de l'État
ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AE-CE : Adjoint d'Enseignement et Chargé d'Enseignement
AED : Assistant d'Éducation
AESH : Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap
AFA : Affectation à l'année
AIP : Aide à l'Installation des Personnels de l'État
APAE : Attaché principal d'Administration de l'État
ASI : Assistant ingénieur
ASIA : Action Sociale d'Initiative Académique
BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
CAER : Concours d'accès à l'échelle de rémunération (un concours interne).
CAFEP : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Privé
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
CESU : Chèque emploi service universel
CIA : Complément indemnitaire annuel
CIO : Centre d'information et d'orientation
CIV : Comité Interministériel de la Ville
CFA : Centre de formation pour apprentis
CLD : Congé longue durée
CLM : Congé longue maladie
CMD : Comité Médical Départemental
CMO : Congé Maladie Ordinaire
CNED : Centre national d'enseignement à distance
CPE : Conseiller Principal d'Éducation
CPGE : Classes préparatoires aux grandes écoles
CROUS : Centre Régional des œuvres Universitaires et Scolaires
CTSSAE : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
DCIO : Directeur de Centre d'Information et d'Orientation
DIEO : Personnels de Direction, d'Inspection, d'Éducation et d'Orientation
EPLÉ : Établissement Public Local d'Enseignement
EPS : Éducation Physique et Sportive
EREA : Etablissements régionaux d'enseignement adapté
FIPHFP : Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
HSA : Heures supplémentaires année
HSE : Heures supplémentaires effectives
IA-DASEN : Inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'Éducation nationale.
IA-IPR : Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux
IATSS : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale
IEN-IO : Inspecteur de l'Éducation Nationale chargés de l'information et de l'orientation
IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGR : Ingénieur de recherche
IMP : Indemnités pour missions particulières
INSPE : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education.
IPR : Inspecteur Pédagogique Régional
ITRF : Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
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
PIM : Prestations interministérielles
PLP : Professeur de Lycée Professionnel
PsyEN : Psychologue de l'Education Nationale

RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

RASED : Réseaux d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté

REP : Réseau d'éducation prioritaire

RIFSEEP : Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

TOS : Personnels techniques, ouvriers et de service

TZR : Titulaire sur zone de remplacement

ZR : Zones de remplacement.

DÉFINITIONS

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.

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.

INDICE DE RÉMUNÉRATION MÉDIAN : indice qui sépare la population étudiée en deux. 50% des agents ont un indice inférieur et 50% un indice supérieur.

PREMIER DÉCILE DE L'INDICE DE RÉMUNÉRATION : indice dont la valeur est telle que 10% des agents ont un indice inférieur à cette valeur.

DERNIER DÉCILE DE L'INDICE DE RÉMUNÉRATION : indice dont la valeur est telle que 10% des agents ont un indice supérieur à cette valeur.

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.

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

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

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 2020.
- 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 2020. 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 2020.
- 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 2020.
- 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 2020.
- Pour toutes ces sources, le champ est celui des personnels actifs, affectés et payés 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 trois Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale (DSDEN) 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 2019.

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.
- La plateforme ProxiRH fournit les données sur l'activité du Pôle Ressources Humaines de proximité.
- 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

DIRECTEUR DE PUBLICATION : OLIVIER DUGRIP
RÉDACTRICE EN CHEF : MIREILLE DOMENGE-VIGNERON
AUTEURE : ÉVELYNE CUOMO
GRAPHISTE : ÉMELINE LAURET

ISSN : 2426-0371