



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

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



BILAN SOCIAL 2017-2018

LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON



RECTORAT
DIRECTION PROSPECTIVE
ET STATISTIQUES

www.ac-lyon.fr

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON

I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES	7
1. ENSEMBLE DU PERSONNEL	8
2. PERSONNEL ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ.....	10
2.1. Secteur public	10
2.2. Secteur privé.....	16
3. PERSONNEL ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ	18
3.1. Secteur public	18
3.2. Secteur privé.....	24
4. PERSONNEL DIEO.....	28
5. PERSONNEL IATSS.....	32
II. CARRIÈRE ET MOBILITÉ.....	39
1. CONCOURS.....	40
2. PROMOTIONS	50
3. MOBILITÉ.....	58
4. FINS DE FONCTION ET DÉPARTS EN RETRAITE	64
5. RÉMUNÉRATIONS.....	66
III. VIE DU PERSONNEL.....	73
1. LIEUX D'EXERCICE.....	74
2. MODALITÉS D'AFFECTATION	80
3. QUOTITÉ DE TRAVAIL.....	88
4. CONGÉS.....	92
5. FORMATION CONTINUE	96
6. PERSONNEL EN POSITION DE NON-ACTIVITÉ.....	100
IV. ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL	103
1. LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES	104
2. AFFAIRES MÉDICALES	108
2. ACTION SOCIALE	114
V. CONTENTIEUX- PROTECTION FONCTIONNELLE	119
1. CONTENTIEUX.....	120
2. PROTECTION FONCTIONNELLE	122
LEXIQUE	125
SOURCES	127

L'Education nationale est composée de femmes et d'hommes de grande valeur, qui par leur engagement quotidien, leur mobilisation et leur sens du service public et de l'intérêt général contribuent à améliorer le système éducatif. Qu'ils soient personnels enseignant ou éducatif, personnels administratifs, personnels de santé, personnels techniques, ou personnels d'encadrement, tous sont acteurs de la transformation de l'Ecole de la confiance.

C'est pourquoi la politique de richesses humaines est plus que jamais au cœur des préoccupations de l'action académique et qu'elle constitue un des 3 axes cardinaux du projet stratégique académique en cours d'élaboration. Ce projet chacun peut déjà en prendre connaissance, se l'approprier et contribuer à son enrichissement. Il est conçu pour laisser aux équipes la liberté d'agir, dans le respect des principes et valeurs partagés, grâce aux 4 principes sur lesquels il repose : responsabilité, autonomie, subsidiarité et évaluation.

Ce nécessite un pilotage repensé et la mise en place d'outils et d'indicateurs permettant de disposer de données pertinentes à la conduite de l'ambition que nous portons collectivement en faveur de tous les personnels. Le bilan social constitue ainsi un outil précieux de référence qui peut servir d'appui à la mise en œuvre d'une politique volontariste et ambitieuse en faveur de tous les personnels pour leur bien-être et leur développement professionnel.

Le bilan social de l'académie, publication annuelle de référence éditée par la direction prospective et statistiques en collaboration avec chaque direction ou service gestionnaire, répond à ce besoin en permettant une analyse approfondie des évolutions intervenues ces dernières années et ainsi de mettre en perspective et d'envisager les axes de la gestion des ressources humaines de l'académie. C'est ainsi un outil essentiel dans le cadre de la politique de confiance où le dialogue social permet de partager les informations et les problématiques, et d'anticiper les réponses à construire ensemble.

Cette démarche fait l'objet depuis plusieurs années des travaux de mise en cohérences des données relatives aux personnels des trois académies de la région académique réalisés par les services statistiques, qui ont conduit à faire évoluer, dans le bilan social de l'académie de Lyon, les méthodes de dénombrement, les champs pris en compte ainsi que les modalités de classement. Ces évolutions sont d'autant plus précieuses que la réforme territoriale annoncée nous incite renforcer les convergences initiées.

Dans un système qui cherche à remettre l'humain au cœur des organisations, et qui intègre de plus en plus de nouvelles formes des collaborations, des outils innovants, et qui promeut les nouveaux espaces de travail et les tiers lieux, l'académie de Lyon a souhaité engager différents chantiers pour valoriser les potentiels humains sur tous les territoires. La réflexion engagée autour de la qualité de vie au travail, va nous permettre d'aborder des problématiques concrètes et d'innover dans les réponses apportées en faveur de l'épanouissement professionnel de chacun.

L'académie poursuit l'expérimentation engagée de gestion de ressources humaines de proximité au sein des trois territoires pilotes de l'académie, et les premières conclusions vont permettre d'envisager l'ouverture progressive du dispositif à tous les personnels. La pleine articulation avec les autres actions de proximité conduites par les Inspecteurs d'académie, visant à assurer un accompagnement individualisé et à appréhender chaque personnel dans son environnement de travail, permettra l'expression des potentiels de chacun au bénéfice des élèves.

L'accompagnement de chacun doit se traduire par une montée en compétence grâce une offre de formation continue pensée et adaptée aux besoins émergents, ou par une évolution de carrière et la construction du parcours professionnels individualisés.

Enfin, la réussite de toutes les innovations induites par la modernisation de l'administration 4.0, qu'il s'agisse de dématérialisation ou de nouvelles formes du travail telles le télétravail, ne sera garantie que si le facteur humain est mis au cœur du dispositif, aussi bien du côté des personnels que des usagers, en préservant les exigences d'un service public de qualité et à l'écoute.

L'école de la confiance c'est aussi la confiance que chaque personnel place dans l'institution pour l'accompagner dans sa pratique professionnelle et lui offrir les conditions de sa réussite au service de celle des élèves. Je sais pouvoir compter sur l'engagement de chacun et l'intelligence collective pour relever cette ambition partagée.



Marie-Danièle Campion
Rectrice de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes
Rectrice de l'académie de Lyon
Chancelière des universités

— PARTIE 1

EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

1. ENSEMBLE DU PERSONNEL

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

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

L'effectif global des personnels de l'académie de Lyon est de 54 864 personnes pour l'année scolaire 2017-2018 : il est en hausse (+3,0%) entre 2016-2017 et 2017-2018. On note une augmentation de 696 titulaires (+1,6%) et de 924 non titulaires (+10,5%).

1.1 Le personnel titulaire et les stagiaires

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du premier degré public connaît une hausse sensible de ses effectifs en 2017-2018, avec une augmentation de 1,9%, soit 318 personnes de plus en un an alors même que les professeurs des écoles qui avaient une fonction de psychologue scolaire ont intégré l'année 2017-2018 le nouveau corps de psychologue de l'éducation nationale (PsyEN) et ne sont donc plus comptabilisés ici.

Dans le premier degré privé sous contrat, les effectifs sont stables (+2 personnes).

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du second degré public augmente de 30 personnes, soit une hausse de 0,2%. Cette hausse est plus forte chez les professeurs agrégés et de chaires supérieures (+2,3%) et les professeurs d'EPS (+1,3%) cette année encore. L'effectif des professeurs certifiés est relativement stable et celui des PLP est en baisse modérée (-0,8%) tandis que les PEGC et AE-CE sont des corps en cours de disparition.

Les effectifs du personnel enseignant du second degré privé sous contrat sont en progression de 2,4%, soit 120 personnes supplémentaires. Ce sont les PLP qui enregistrent la hausse la plus importante (+3,8%).

Parmi les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du second degré public, on note une hausse importante des effectifs des personnels d'orientation suite à la création du nouveau corps des psychologues scolaires qui intègre les COP du 2nd degré mais également les psychologues scolaires du 1^{er} degré qui étaient jusqu'alors des professeurs des écoles avec une mission particulière. Le personnel d'éducation titulaire (CPE) a vu ses effectifs progresser également de 2,3%.

L'effectif du personnel IATSS est stable, avec 6 personnes de plus en 2017-2018.

1.2 Le personnel non titulaire

Parmi les non titulaires, on distingue deux catégories : ceux qui possèdent un contrat à durée indéterminée (CDI) et ceux qui ont été recrutés en contrat à durée déterminée (CDD). En effet, certaines catégories d'agents contractuels en CDD dans le public à la date du 13 mars 2012, et qui remplissaient une condition d'ancienneté, ont bénéficié automatiquement de la transformation de leur CDD en CDI, en vertu de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Les effectifs de personnels non titulaires en CDI sont en augmentation par rapport à 2016-2017 (82 personnes, soit 7,7%) et ceux en CDD en forte hausse (842 personnes, soit +16,5%). L'essentiel de la hausse concernent les AESH (662 personnes dont 140 en CDI), mais également les enseignants (+260 personnes dans le 2nd degré et +54 personnes dans le 1^{er} degré).

Le personnel AESH, chargé de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, voit ainsi ses effectifs poursuivre leur progression après la forte hausse de l'an passé (+48%).

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

• DÉFINITIONS

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

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

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

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

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS PAR CORPS (AU 15 JANVIER 2018)

		2016-2017	2017-2018	Évolution	
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Enseignants du premier degré public				
	Instituteurs	117	91	-26	-22,2%
	Professeurs des écoles	16 731	17 075	344	2,1%
	SOUS-TOTAL	16 848	17 166	318	1,9%
	Enseignants du premier degré privé sous contrat				
		2 468	2 470	2	0,1%
	Enseignants du second degré public				
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	2852	2917	65	2,3%
	Professeurs certifiés	9 365	9 357	-8	-0,1%
	Professeurs d'EPS	1 166	1 181	15	1,3%
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	51	35	-16	-31,4%
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	2 417	2 398	-19	-0,8%
	Adjointes et chargés d'enseignement	34	27	-7	-20,6%
	SOUS-TOTAL	15 885	15 915	30	0,2%
	Enseignants du second degré privé sous contrat				
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	358	367	9	2,5%
	Professeurs certifiés	3 450	3 534	84	2,4%
	Professeurs d'EPS	410	418	8	2,0%
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	2	1	-1	-50,0%
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	731	759	28	3,8%
	Adjointes et chargés d'enseignement	52	44	-8	-15,4%
	SOUS-TOTAL	5 003	5 123	120	2,4%
Personnels de direction, Inspection, d'éducation et d'orientation					
Personnels de direction	572	570	-2	-0,3%	
Personnels d'inspection	150	152	2	1,3%	
Personnels d'éducation (CPE)	523	535	12	2,3%	
Personnels d'orientation (COP)	147	355	208	141,5%	
Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé					
Personnels de catégorie A	848	845	-3	-0,4%	
Personnels de catégorie B	750	767	17	2,3%	
Personnels de catégorie C	1 283	1 275	-8	-0,6%	
SOUS-TOTAL	2 881	2 887	6	0,2%	
SOUS-TOTAL TITULAIRES ET STAGIAIRES					
	44 477	45 173	696	1,6%	
NON TITULAIRES	Non titulaires en CDI				
	Maîtres auxiliaires secteur public	77	74	-3	-3,9%
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	407	346	-61	-15,0%
	Contractuels du 2 nd degré	137	143	6	4,4%
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	27	27	0	0,0%
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	416	556	140	33,7%
	SOUS-TOTAL	1 064	1 146	82	7,7%
	Non titulaires en CDD				
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	1 434	1 448	14	1,0%
	Contractuels enseignants 1 ^{er} degré	102	156	54	52,9%
	Contractuels enseignants 2 nd degré	1 221	1 475	254	20,8%
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	353	349	-4	-1,1%
	Apprentis	184	186	2	1,1%
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	1 814	2 336	522	28,8%
	SOUS-TOTAL	5 108	5 950	842	16,5%
	Autres non titulaires				
	Assistants d'éducation (AED)	2 416	2 411	-5	-0,2%
Assistants étrangers	179	184	5	2,8%	
SOUS-TOTAL NON TITULAIRES					
	8 767	9 691	924	10,5%	
TOTAL ACADÉMIE					
	53 244	54 864	1 620	3,0%	

2. PERSONNEL ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2017-2018, on dénombre 19 792 enseignants du premier degré au sein de l'académie de Lyon (secteurs public et privé sous contrat confondus). Parmi eux, 17 322 exercent dans le public (87,5%) et 2 470 dans le privé sous contrat (12,5%).

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

[1] et **[2]** L'académie de Lyon regroupe 5,0 % des effectifs nationaux d'enseignants du premier degré public, soit 17 322 personnes.

Le nombre d'enseignants du premier degré public continue à la rentrée 2017 la progression entamée depuis plus de 5 ans (+ 248 personnes en 2016 et + 372 personnes en 2017), grâce aux mesures d'emploi dont bénéficie chaque année l'académie pour faire face à sa démographie élèves en constante progression. Les emplois sont essentiellement pourvus par des professeurs des écoles titulaires ou stagiaires grâce aux volumes de recrutement au CRPE pour lequel l'académie constate un vivier de candidats de bon niveau chaque année.

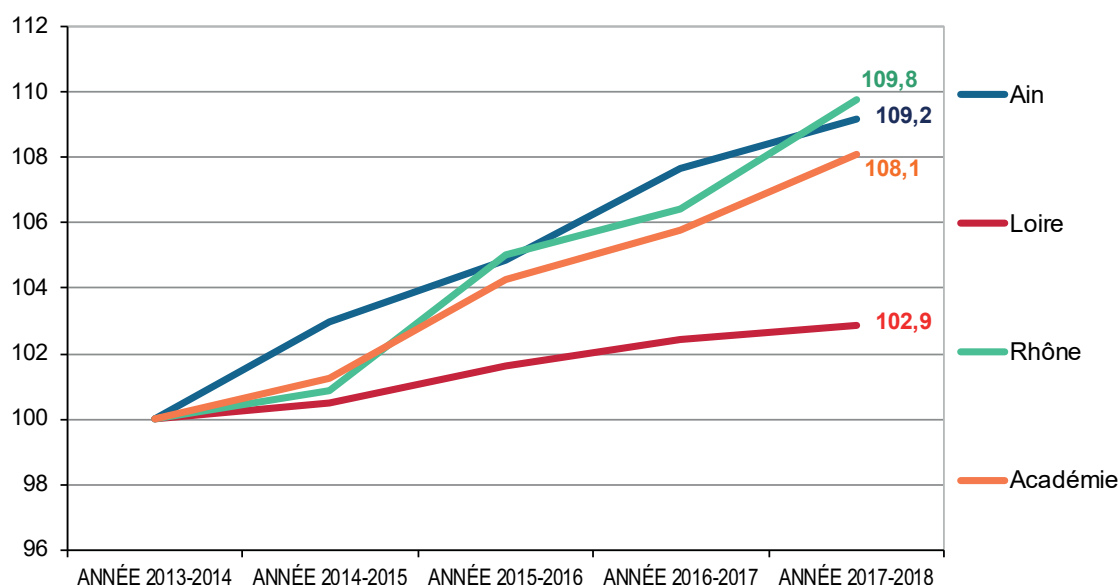
En quatre ans, l'évolution globale des effectifs d'enseignants du premier degré est largement positive, puisqu'on dénombre en 2017-2018 1 301 enseignants de plus (+8,1%), toutes catégories confondues, qu'en 2013-2014. L'évolution est plus faible dans la Loire en lien avec des effectifs d'élèves moins importants.

Les professeurs des écoles représentent à présent 98,6% des enseignants du 1er degré public. Les effectifs des instituteurs, corps en voie d'extinction, sont en baisse de 26 personnes. Le nombre de professeurs contractuels est en forte augmentation (+52,9%), avec 54 personnes de plus par rapport à 2016-2017, mais demeure peu important (0,9% des enseignants du 1er degré public).

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC SUR 5 ANS

	Académie	Ain	Loire	Rhône
ANNÉE 2013-2014				
Instituteurs	229	54	26	149
Professeurs contractuels	34	29		5
Admissibles contractuels	384	10	38	336
Professeurs des écoles	15 374	3 312	3 503	8 559
TOTAL	16 021	3 405	3 567	9 049
ANNÉE 2014-2015				
Instituteurs	188	45	22	121
Professeurs contractuels	85	1	13	71
Professeurs des écoles	15 945	3 460	3 549	8 936
TOTAL	16 218	3 506	3 584	9 128
ANNÉE 2015-2016				
Instituteurs	149	35	18	96
Professeurs contractuels	91	8	14	69
Professeurs des écoles	16 462	3 528	3 593	9 341
TOTAL	16 702	3 571	3 625	9 506
ANNÉE 2016-2017				
Instituteurs	117	26	17	74
Professeurs contractuels	102	25	9	68
Professeurs des écoles	16 731	3 616	3 627	9 488
TOTAL	16 950	3 667	3 653	9 630
ANNÉE 2017-2018				
Instituteurs	91	20	13	58
Professeurs contractuels	156	14	19	123
Professeurs des écoles	17 075	3 683	3 637	9 755
TOTAL	17 322	3 717	3 669	9 936

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC SUR 5 ANS (BASE 100 EN 2013-2014)



[3] Les missions des enseignants du premier degré public se partagent essentiellement entre l'enseignement en classes élémentaires, qui concerne 7 009 personnes soit 40,5 % des effectifs, et l'enseignement en classes maternelles pour 3 934 personnes soit 22,7 % des enseignants du premier degré public.

Les fonctions de direction sont exercées par 10,3% 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 9% des effectifs d'enseignants à la rentrée 2017. Le volume de remplaçants continue son ascension (+ 8,3%).

A noter que 5% des effectifs sont des stagiaires ESPE et ils ont un mi-temps d'enseignement.

[4] Le taux de féminisation est en constante augmentation depuis plusieurs années et s'établit en 2017-2018 à 84,6%. Les hommes, en nette minorité (15,4% des effectifs), sont globalement un peu plus âgés (44,2 ans) que les femmes (41,4 ans).

La population enseignante du premier degré public du département de la Loire est la plus âgée de l'académie, avec 43,1 ans d'âge moyen, et la plus masculine (17,3% contre 15,4% en moyenne). Le personnel de 50 ans ou plus y représente plus de 27 % des effectifs contre 24,0 % pour l'académie.

La population enseignante du département du Rhône est plus jeune, avec 41,4 ans d'âge moyen. La part du personnel de 35 ans ou moins y est la plus importante de l'académie (29,5 % contre 27,4 % en moyenne). C'est également la population la plus féminisée.

Enfin, la population enseignante du premier degré public du département de l'Ain se caractérise par une féminisation proche de la moyenne académique (84,2 % contre 84,6 % dans l'académie) et est légèrement plus âgée que celle du Rhône.

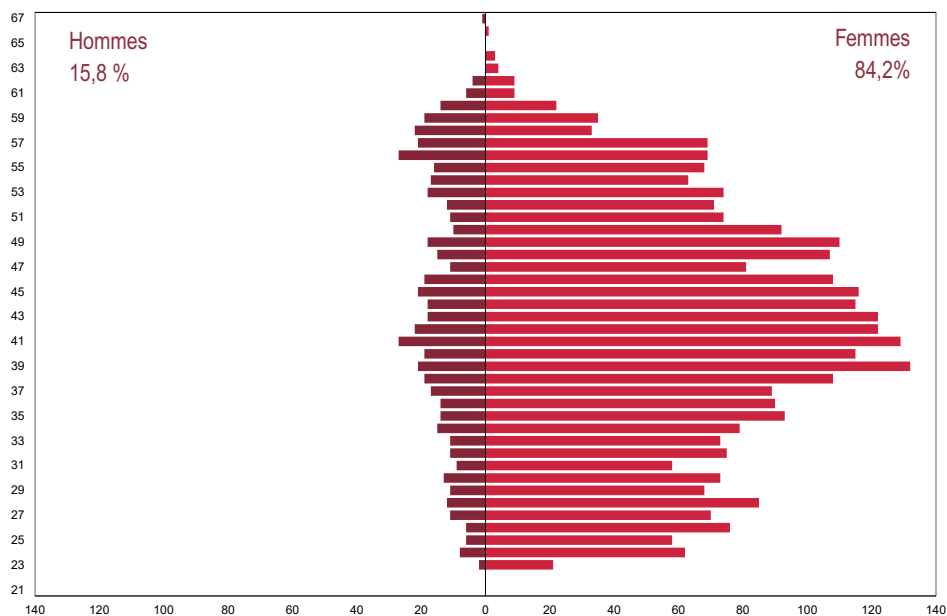
[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2017-2018

		Académie	Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	1 789	10,3%	460	484	845
Conseillers pédagogiques	141	0,8%	27	30	84
Enseignants en classes élémentaires	7 009	40,5%	1 503	1 441	4 065
Enseignants en classes maternelles	3 934	22,7%	753	882	2 299
Enseignants spécialisés ou référents	797	4,6%	136	156	505
Titulaires remplaçants	1 552	9,0%	360	339	853
Compensations de décharges de direction	409	2,4%	87	68	254
Stagiaires (ESPE)	930	5,4%	228	111	591
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	241	1,4%	42	66	133
Maîtres supplémentaires	100	0,6%	34	5	61
Animation	32	0,2%	4	12	16
Autres	388	2,2%	83	75	230
TOTAL	17 322	100,0%	3 717	3 669	9 936

[4] PYRAMIDES DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2017-2018

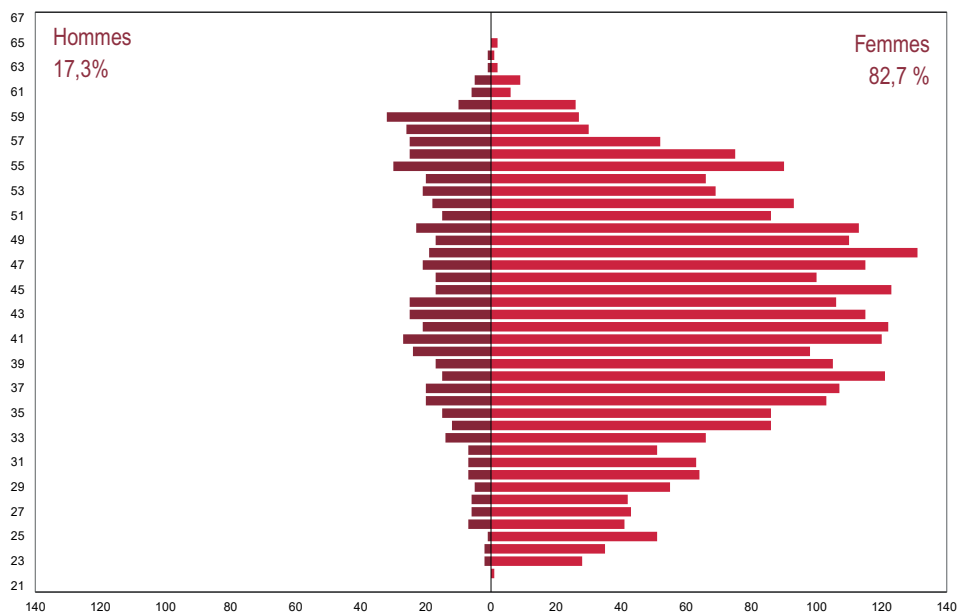
° AIN

Nombre de personnes : 3 717
 Âge moyen : 41,9
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 27,4%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 24,0%



° LOIRE

Nombre de personnes : 3 669
 Âge moyen : 43,1
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 21,9%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 27,4%



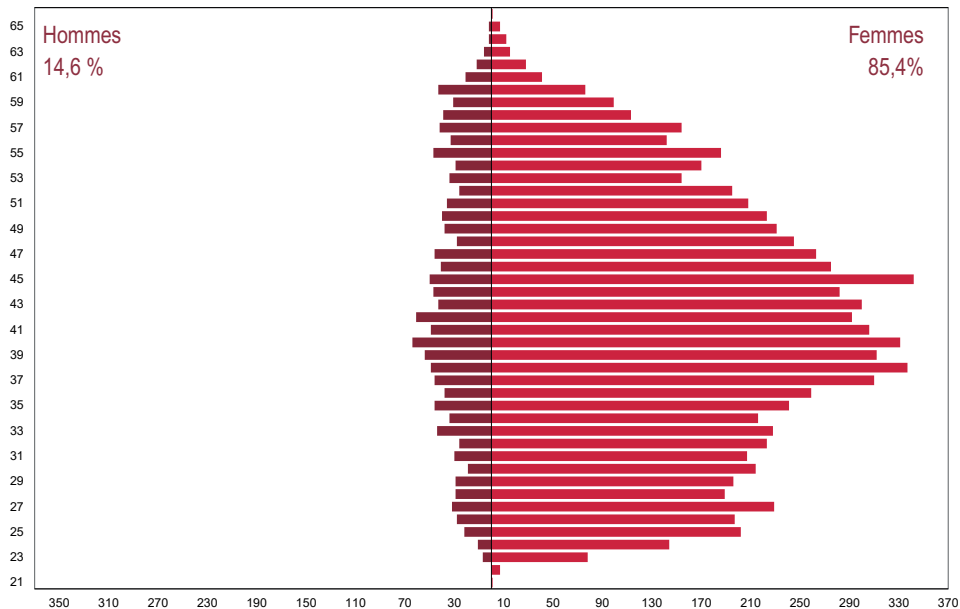
° RHÔNE

Nombre de personnes : 9 936

Âge moyen : 41,4

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 29,5%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 22,8%



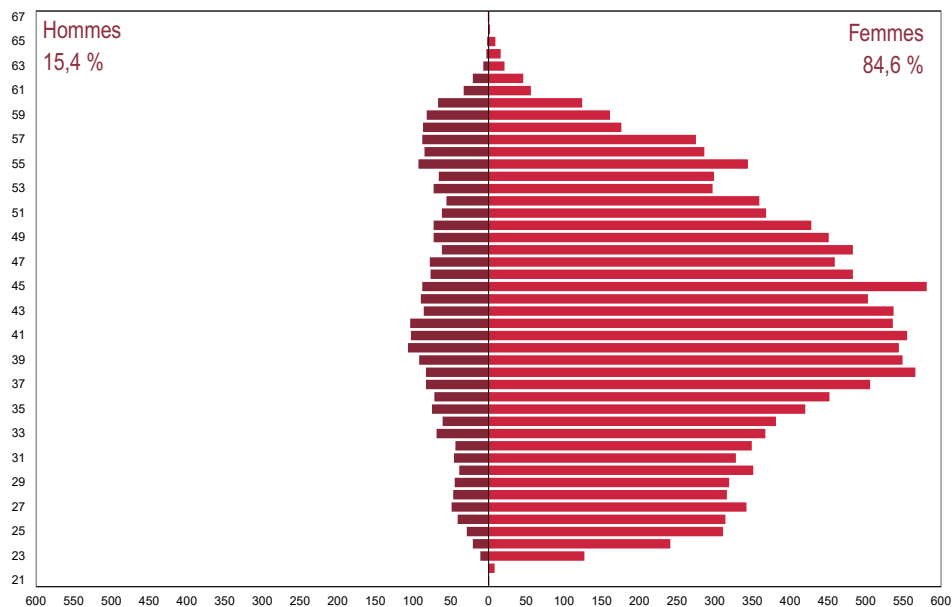
° ACADÉMIE

Nombre de personnes : 17 322

Âge moyen : 41,9

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 27,4%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 24,0%



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

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

Pour l'année scolaire 2017-2018, l'académie de Lyon regroupe 2 470 enseignants du premier degré privé sous contrat.

[1] et **[2]** Les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires) restent quasiment constants par rapport à 2016-2017. Sur les 4 dernières années, ces effectifs sont en diminution avec 353 personnes de moins qu'en 2013-2014 (-12,5%), alors que le nombre d'élèves est en évolution positive (+5,5%) sur cette même période. Cela s'explique par l'embauche de maîtres auxiliaires, corps du 2nd degré, non comptabilisés dans ces effectifs.

[3] Le département de l'Ain présente les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat les moins importants, avec 12,3% des effectifs académiques (pour 12,3% des élèves). On constate une plus forte implantation du privé sous contrat dans le département de la Loire, avec 31,4% des effectifs d'enseignants (29,9% des élèves). Le département du Rhône regroupe quant à lui 56,3% des enseignants du premier degré privé sous contrat (57,7 % des élèves).

[4] L'âge moyen des enseignants du premier degré privé sous contrat est de 45,5 ans. Ces enseignants sont plus âgés que leurs homologues du premier degré public, dont l'âge moyen est de 41,9 ans.

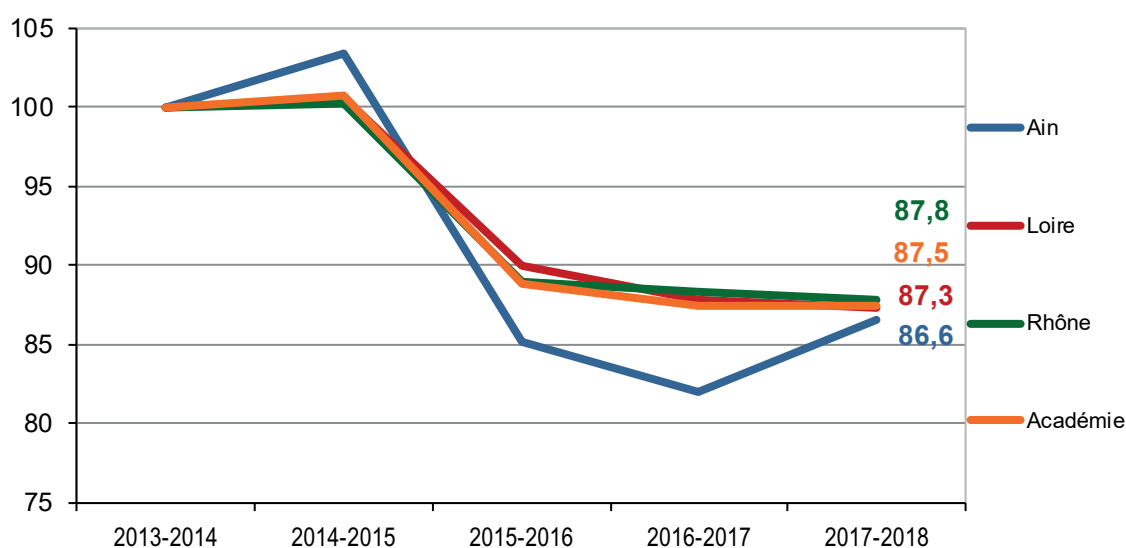
La population enseignante du premier degré privé sous contrat du département de l'Ain demeure la plus jeune de l'académie avec 43,1 ans d'âge moyen.

La part des femmes est très importante (92,1%) et est en légère augmentation depuis l'an dernier. Pour rappel, cette proportion est de 84,6% dans le secteur public. Comme dans le public, les départements de l'Ain et de la Loire sont les moins féminisés, avec respectivement 91,4% et 91,5% de femmes.

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ SUR 5 ANS

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Ain	351	363	299	288	304
Loire	889	894	800	781	776
Rhône	1 583	1 587	1 408	1 399	1 390
ACADÉMIE	2 823	2 844	2 507	2 468	2 470

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ SUR 5 ANS EN BASE 100



[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2017-2018

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	279	35	105	139
Enseignants en classes élémentaires	1 328	155	399	774
Enseignants en classes maternelles	592	60	194	338
Enseignants spécialisés ou référents	111	15	37	59
Stagiaires (ESPE)	73	25	14	34
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	7	2	4	1
Animation	2		1	1
Autres	78	12	22	44
TOTAL	2 470	304	776	1 390

[4] CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2017-2018

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Effectifs	2 470	304	776	1 390
Âge moyen	45,5	43,1	46,2	45,6
Part des femmes	92,1%	91,4%	91,5%	92,5%
Part du temps partiel	16,1%	18,1%	14,4%	16,5%
Part ds -30 ans	5,8%	10,2%	3,4%	6,2%

3. PERSONNEL ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2017-2018, le nombre des personnels enseignants exerçant dans le second degré (public et privé sous contrat) est de 24 524 personnes. 17 607 personnes (soit 71,8%) exercent dans le secteur public et 6 917 personnes (soit 28,2%) dans le secteur privé sous contrat.

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

[1] Après une augmentation de 0,7% à la rentrée 2016, les effectifs globaux des enseignants du second degré public continuent leur augmentation en 2017-2018, avec 288 personnes de plus, soit +1,7%.

Le nombre de professeurs certifiés est relativement stable (-0,1%, soit -8 enseignants). Les effectifs de professeurs agrégés confirment la progression observée depuis 2015-2016 (+62 agrégés soit 2,3%). Les effectifs de professeurs d'EPS augmentent légèrement, avec 15 enseignants de plus (soit +1,3%), tandis que ceux des PLP sont en recul (-19 personnes soit -0,8%).

La part d'enseignants non titulaires (professeurs contractuels ou maîtres auxiliaires en CDI) se situe à 9,6% de l'effectif total des enseignants du second degré public, taux en hausse par rapport à 2016-2017 (8,3%).

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

[2] Les personnels enseignants du second degré public sont répartis comme suit sur l'académie : 20,1% dans le département de l'Ain, 22,9% dans la Loire et 57,0% dans le Rhône pour respectivement 21,7%, 22,9% et 55,4% des élèves.

Le corps enseignant est essentiellement composé de professeurs certifiés (53,1%), de professeurs agrégés (15,8%) et de professeurs de lycée professionnel (13,6%). Les professeurs d'EPS représentent, quant à eux, 6,7% des effectifs. Les femmes sont sur-représentées chez les professeurs certifiés avec 67,3% des effectifs, tandis que parmi les professeurs d'EPS, moins d'un enseignant sur deux est une femme (43,9%).

[3] Parmi les fonctions assurées par les enseignants du second degré public, l'enseignement est bien entendu la plus fréquente, pour 97,8% d'entre eux. Les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (anciennement chefs de travaux) représentent 0,5% des enseignants, 0,4% des personnels enseignants exercent des fonctions de psychologue de l'éducation nationale.

• DÉFINITIONS

PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

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

PLP : Professeur de Lycée Professionnel

EPS : Éducation Physique et Sportive

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

	2013 - 2014	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018
Professeurs agrégés	2 596	2 583	2 676	2 725	2 787
Professeurs de chaires supérieures	117	118	119	127	130
Professeurs certifiés	9 031	9 319	9 324	9 365	9 357
Professeurs d'EPS	1 100	1 197	1 152	1 166	1 181
PE.G.C	95	82	69	51	35
PL.P	2 364	2 399	2 399	2 417	2 398
Chargés et Adjoints d'enseignement	54	52	41	34	27
Maîtres auxiliaires	100	94	83	77	74
Admissibles contractuels	521				
Enseignants contractuels	1 145	1 202	1 333	1 357	1 618
TOTAL	17 162	17 000	17 196	17 319	17 607

[2] RÉPARTITION PAR CORPS ET PAR DÉPARTEMENT DES ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2017-2018

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Professeurs agrégés	2 787	15,8%	492	509	1 786
Professeurs de chaires supérieures	130	0,7%	3	17	110
Professeurs certifiés	9 357	53,1%	2 065	2 292	5 000
Professeurs d'EPS	1 181	6,7%	262	272	647
Chargés et Adjoints d'enseignement	27	0,2%	6	6	15
PE.G.C	35	0,2%	6	12	17
PL.P	2 398	13,6%	365	632	1 401
Maîtres auxiliaires	74	0,4%	16	21	37
Enseignants contractuels	1 618	9,2%	319	269	1 030
TOTAL	17 607	100,0%	3 534	4 030	10 043

[3] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR FONCTION EN 2017-2018

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Enseignement	17 219	97,8%	3 474	3 956	9 789
<i>dont documentation</i>	391	2,2%	84	96	211
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	90	0,5%	12	22	56
Direction	1	0,0%			1
Psychologue de l'Education Nationale	67	0,4%	12	16	39
Conseiller en formation continue	41	0,2%	9	9	23
Formation insertion jeunes devant élèves	42	0,2%	12	7	23
Administration	36	0,2%	1	2	33
Education	48	0,3%	8	12	28
Apprentissage	9	0,1%	1		8
Formation continue des adultes	6	0,0%	1	2	3
Autres fonctions	48	0,3%	4	4	40
TOTAL	17 607	100,0%	3 534	4 030	10 043

[4] et **[5]** La proportion de femmes atteint 60,2% parmi les enseignants du second degré public. L'âge moyen du personnel, stable, se situe à 44,6 ans. Le nombre d'enseignants de 35 ans et moins est stable lui aussi : 19,5% en 2017-2018. La part des enseignants de 50 ans ou plus augmente en revanche : 33,5% des effectifs, contre 33,1% en 2016-2017.

Les professeurs de lycée professionnel ont en moyenne 48,1 ans et sont les plus âgés. C'est dans ce corps que les enseignants de 50 ans et plus sont les plus présents, avec 45,5% des effectifs.

Les professeurs d'EPS sont les plus jeunes, avec 43,3 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 (21,8%).

13 470 enseignants du second degré public exercent dans une discipline d'enseignement général, ce qui correspond à 76,5% des effectifs globaux. Les langues vivantes, les lettres et les mathématiques regroupent 57,1% des effectifs de ce domaine de formation et 43,7% des effectifs totaux.

Les disciplines du domaine de la production représentent 12,9% des enseignants. 39,2% d'entre eux exercent dans la discipline « technologie », 9,9% dans le génie mécanique et 10,6% dans la biotechnologie-Santé Environnement Collectivité.

Les disciplines du domaine de services regroupent 6,8% des enseignants. La plupart exercent en économie et gestion, matière qui regroupe près de 76,9% des effectifs de ce domaine.

Les femmes sont fortement représentées dans les disciplines de l'enseignement général (63,2%) et plus encore dans le domaine des services (67,2%). En revanche, elles sont peu présentes dans le domaine de la production (31,6%).

Les enseignants exerçant dans le domaine des services sont les plus âgés : 49,4% des effectifs ont 50 ans et plus, alors que seulement 11,5% ont 35 ans et moins. Les enseignants les plus jeunes sont ceux des disciplines de l'enseignement général (22,1% ont 35 ans et moins).

[4] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2017-2018

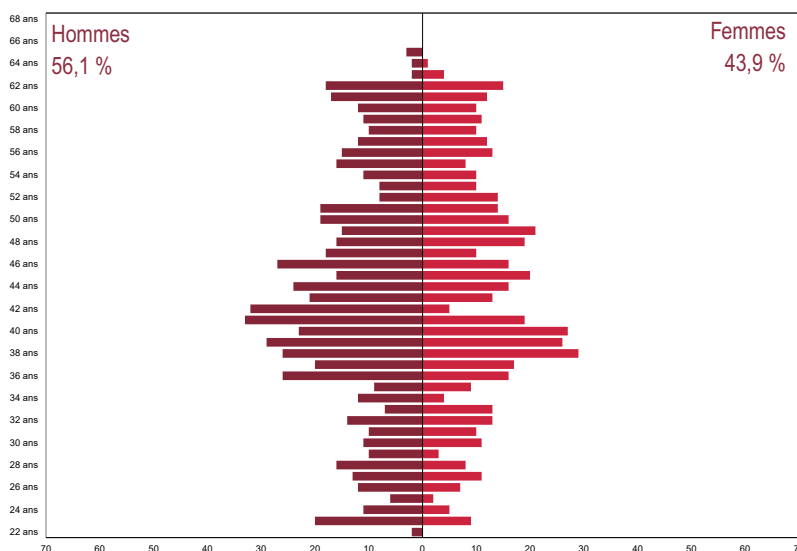
	Collèges	Lycées	LP	EREA	Zone de Rempl.	Autres	Total	Part des femmes	Part des 35 ans et moins	Part des 50 ans et plus
Disciplines générales										
Philosophie		200	1		8	3	212	36,8 %	25,0 %	34,0 %
Lettres	1400	705	422	12	149	37	2 725	80,5 %	22,6 %	28,5 %
Langues vivantes	1524	1013	6	2	193	46	2 784	83,4 %	20,8 %	33,1 %
Histoire-Géographie	812	502		2	63	19	1 398	49,9 %	25,3 %	29,5 %
Sciences économiques et sociales		197	1		18		216	50,0 %	20,8 %	44,4 %
Mathématiques	1083	817	199	6	52	21	2 178	45,6 %	23,5 %	25,9 %
Physique-Chimie	403	621	2	1	31	2	1 060	47,4 %	19,6 %	24,6 %
Biologie-Géologie	457	321		2	50	3	833	69,4 %	20,0 %	25,0 %
Education musicale	271	9			20	1	301	58,8 %	15,3 %	41,5 %
Arts plastiques	256	16			51	3	326	70,6 %	19,9 %	34,4 %
Education physique et sportive	940	284	119	5	83	6	1 437	43,9 %	23,1 %	30,1 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	7 146	4 685	750	30	718	141	13 470	63,2%	22,1%	29,6%
Domaine de la production										
Technologie	447	417	1	1	16	8	890	21,3 %	9,4 %	47,3 %
Encadrement des ateliers : industrie	1	42	32	3	1		79	25,3 %		68,4 %
Génie industriel	16	28	140	2	9	4	199	28,6 %	6,5 %	46,7 %
Génie chimique		1	3				4	25,0 %	25,0 %	75,0 %
Génie civil	25	4	54	5	2	1	91	13,2 %	4,4 %	57,1 %
Génie thermique	4	11	37	1		3	56	1,8 %	10,7 %	39,3 %
Sciences techniques industrielles		29					29	20,7 %	24,1 %	27,6 %
Génie mécanique		59	139	2	25	1	226	2,7 %	8,8 %	36,7 %
Génie électrique		59	79	2	4	3	147	4,8 %	5,4 %	53,1 %
Métiers des arts appliqués		83	70	1	8	3	165	72,1 %	9,7 %	35,8 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	8	70	5	7	3	1	94	74,5 %	19,1 %	33,0 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	46	40	133	13	6	2	240	91,7 %	12,9 %	47,5 %
Hôtellerie : techniques culinaires		25	26		1	1	53	17,0 %	3,8 %	45,3 %
TOTAL DOMAINE DE LA PRODUCTION	547	868	719	37	75	27	2 273	31,6%	9,2%	45,8%
Domaine des services										
Encadrement des ateliers : services		11	10				21	57,1 %		66,7 %
Informatique-Télématique		2					2	50,0 %		100,0 %
Industries graphiques		1	8		2		11	54,5 %	27,3 %	
Transports et activités connexes			33				33	3,0 %	3,0 %	54,5 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques		3	9	2	1		15	46,7 %	20,0 %	40,0 %
Paramédical, social et soins personnels		62	78		10	2	152	92,1 %	20,4 %	32,2 %
Economie et gestion	23	555	293	9	39	7	926	66,7 %	10,4 %	52,4 %
Hôtellerie : services. tourisme		19	20		5		44	54,5 %	11,4 %	47,7 %
TOTAL DOMAINE DES SERVICES	23	653	451	11	57	9	1 204	67,2%	11,5%	49,4%
Autres disciplines (non spécialisées) *	277	123	64	3	29	164	660	84,7 %	17,1 %	40,9 %
ENSEMBLE	7 993	6 329	1 984	81	879	341	17 607	60,2%	19,5%	33,5%

* documentation, orientation

[5] PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2017-2018

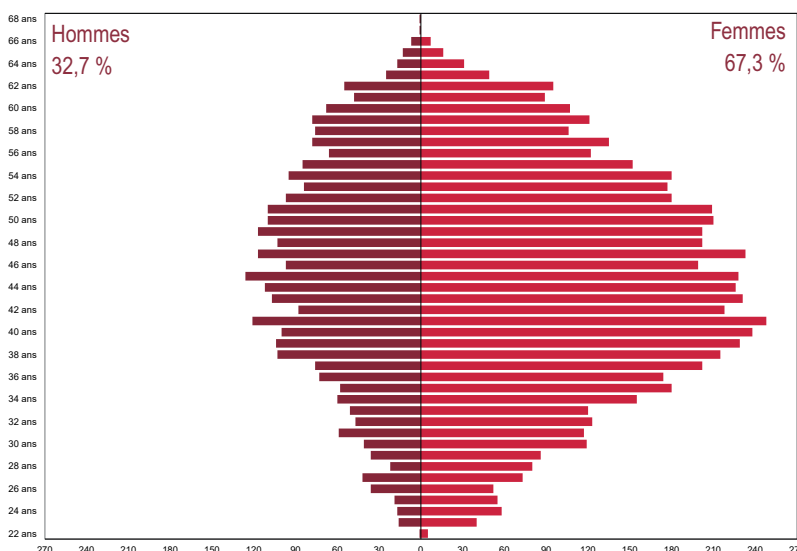
• PROFESSEURS D'EPS

Nombre de personnes : 1 181
 Âge moyen : 43,3
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 21,8%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 29,0%



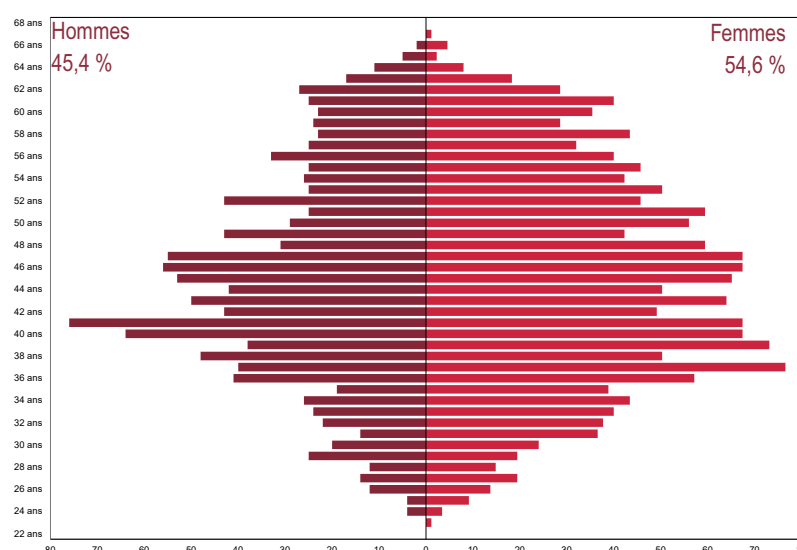
• CERTIFIÉS

Nombre de personnes : 9 357
 Âge moyen : 44,6
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 18,9%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 33,1%



• AGRÉGÉS

Nombre de personnes : 2 787
 Âge moyen : 44,9
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 16,5%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 32,2%



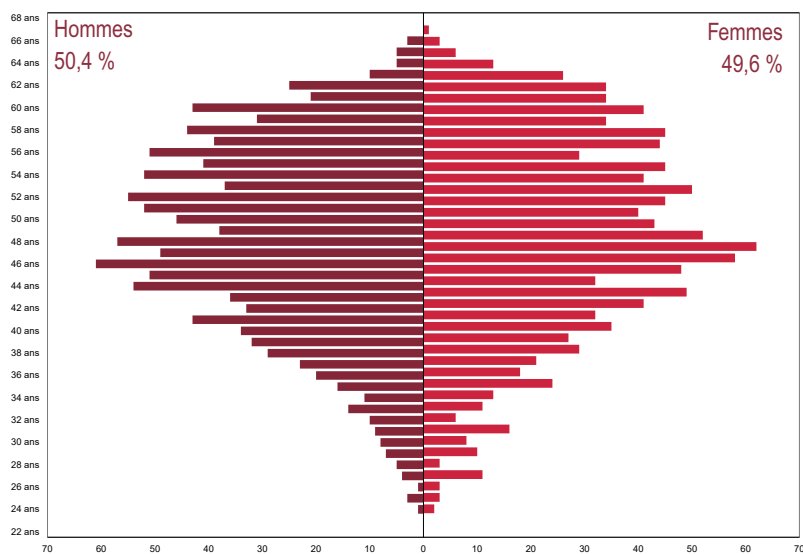
e P.L.P

Nombre de personnes : 2 398

Âge moyen : 48,1

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 8,3%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 45,5%



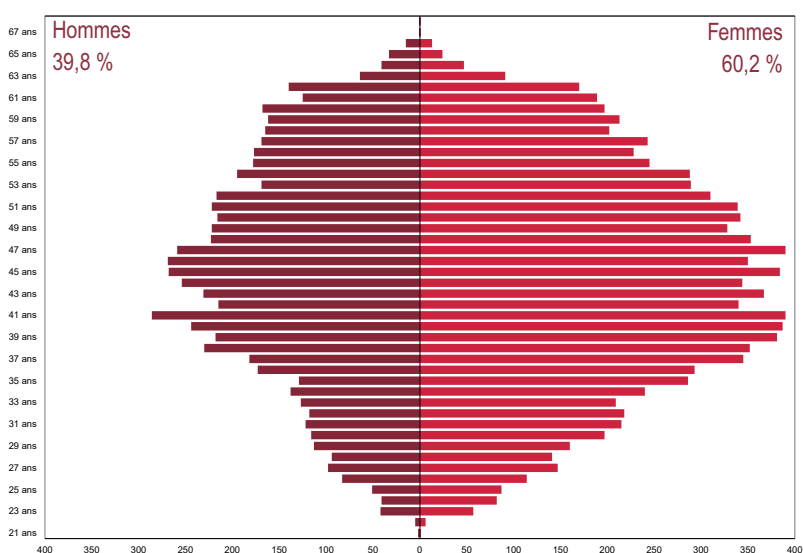
e PERSONNEL ENSEIGNANT DU 2ND DEGRÉ / TOTAL.

Nombre de personnes : 17 607

Âge moyen : 44,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 19,5%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 33,5%



Nouveauté depuis le bilan social 2016-2017 : les maîtres auxiliaires exerçant dans les écoles sont comptabilisés parmi les enseignants du 2nd degré

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 2017-2018, on dénombre ainsi 6 917 personnes.

Cette année encore, les effectifs augmentent (+1,1%). Cette progression est légèrement plus modérée que celle des effectifs d'élèves (1,4%). Cette hausse se constate sur les corps des professeurs agrégés et chaires supérieures (+2,5% par rapport à 2016-2017), les professeurs certifiés (+2,4%), les professeurs d'EPS (+2,0%) et les PLP (+3,8%). Seul le corps des maîtres auxiliaires, qui peuvent enseigner dans les écoles, enregistrent une baisse d'effectif (-2,6%).

Le nombre d'enseignants du second degré privé sous contrat est orienté à la hausse pour les 3 départements de l'académie : +0,3% dans l'Ain, +0,7% dans la Loire, +1,4% dans le Rhône. Le Rhône, qui représente 66,7% des élèves du secteur privé, regroupe 64,6% des enseignants.

[4] et [5] L'âge moyen (45,3 ans) du personnel enseignant du second degré privé est supérieur à l'âge moyen des enseignants des établissements publics (44,6 ans). Les enseignants ayant 50 ans ou plus représentent 37,3% des effectifs. Ils sont proportionnellement plus nombreux dans le département de la Loire (40,4% des effectifs). C'est dans le Rhône qu'on trouve la plus grande proportion d'enseignants ayant 35 ans ou moins, avec 20,8% des effectifs. Les effectifs des enseignants du second degré privé sont féminisés à 67,1%, davantage que dans le secteur public (60,2%).

[6] 72,9 % des enseignants du second degré privé exercent dans une discipline de l'enseignement général. Les disciplines du domaine de la production ne regroupent que 9,3% des enseignants (12,9% dans le secteur public), celles des services 9,1% (6,8% dans le secteur public).

• DÉFINITIONS

PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

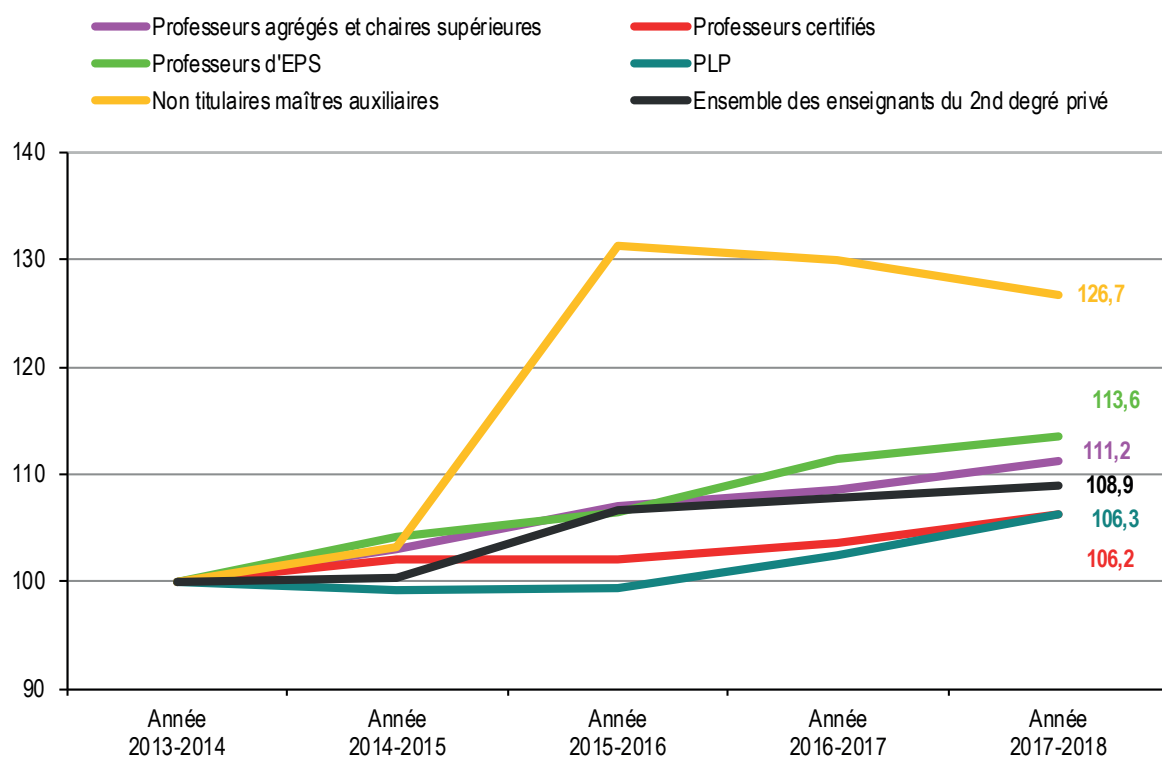
PLP : Professeur de Lycée Professionnel

EPS : Éducation Physique et Sportive

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

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Professeurs agrégés et chaires sup	330	340	353	358	367
Professeurs certifiés	3 328	3 397	3 396	3 450	3 534
Professeurs d'EPS	368	383	392	410	418
Chargés et Adjoints d'enseignement	120	76	61	52	44
PEGC	2	2	2	2	1
PLP	714	708	710	731	759
Maîtres auxiliaires	1 416	1 461	1 860	1 841	1 794
Admissibles contractuels	71				
TOTAL	6 349	6 367	6 774	6 844	6 917

[2] ÉVOLUTION PAR CORPS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SUR 5 ANS (BASE 100 EN 2013-2014)



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

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Ain	632	652	730	747	749
Loire	1 618	1 594	1 676	1 686	1 697
Rhône	4 099	4 121	4 368	4 411	4 471
ACADÉMIE	6 349	6 367	6 774	6 844	6 917

[4] LES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ EN 2017-2018

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Part des femmes	67,1%	70,6%	67,9%	66,2%
Âge moyen	45,3	44,7	45,9	45,1
% 35 ans ou moins	20,1%	20,0%	18,2%	20,8%
% 50 ans et plus	37,3%	34,2%	40,4%	36,7%
% Temps partiel	6,6%	6,4%	7,2%	6,4%

[5] PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT EN 2016-2017

Nombre de personnes : 6 917

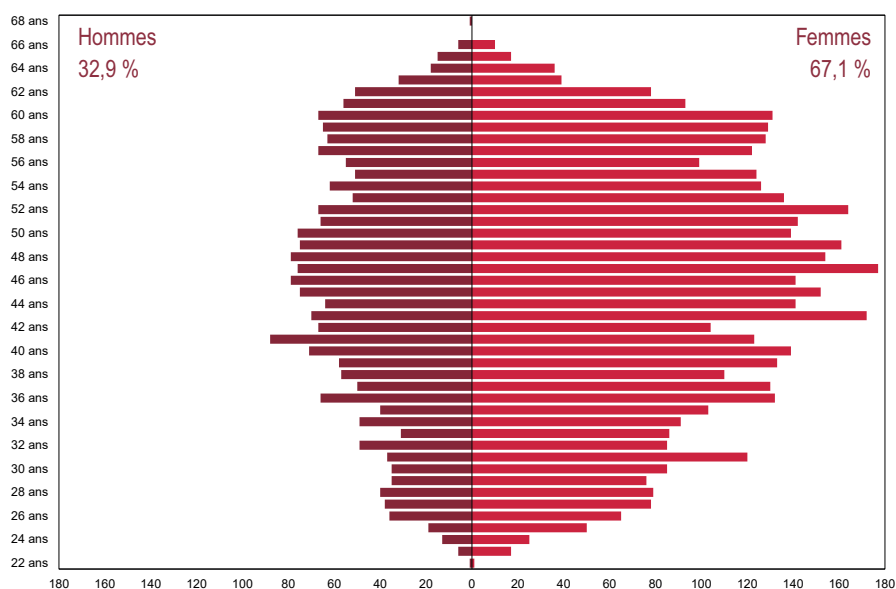
% Femmes : 67,1%

% Hommes : 32,9%

Âge moyen : 45,3

50 et plus : 37,3%

35 ans ou moins : 20,1%



[6] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2017-2018

	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	1	74	1		76	47,4 %	22,4 %	26,3 %
Lettres	550	232	239	4	1 025	81,1 %	18,6 %	34,1 %
Langues vivantes	670	397	3	3	1 073	86,2 %	20,3 %	38,3 %
Histoire-Géographie	342	160	1	2	505	56,0 %	23,6 %	38,6 %
Sciences économiques et sociales	1	99	1		101	49,5 %	17,8 %	40,6 %
Mathématiques	424	278	115	2	819	58,9 %	18,3 %	38,7 %
Physique-Chimie	147	214	2		363	48,2 %	17,1 %	32,5 %
Biologie-Géologie	201	121	1	1	324	74,4 %	26,5 %	38,3 %
Education musicale	116	3			119	51,3 %	13,4 %	37,0 %
Arts plastiques	113	9		1	123	73,2 %	16,3 %	43,9 %
Education physique et sportive	375	74	61	2	512	42,4 %	29,5 %	31,3 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	2 940	1 661	424	15	5 040	67,3%	20,8%	36,4%
Domaines de la production								
Technologie	179	76	5	2	262	22,9 %	7,3 %	55,3 %
Encadrement des ateliers : industrie		3	21		24	54,2 %	8,3 %	70,8 %
Génie industriel			37		37	18,9 %	18,9 %	29,7 %
Génie chimique		1	1		2	***	***	***
Génie civil			8		8		25,0 %	25,0 %
Génie thermique			18		18	5,6 %		33,3 %
Sciences techniques industrielles		17			17	11,8 %		52,9 %
Génie mécanique		1	38		39	7,7 %	10,3 %	30,8 %
Génie électrique		1	48		49	8,2 %	12,2 %	34,7 %
Métiers des arts appliqués		5	47		52	69,2 %	11,5 %	53,8 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	1	19	1		21	81,0 %	14,3 %	42,9 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	3	31	63	2	99	93,9 %	23,2 %	50,5 %
Hôtellerie : techniques culinaires		12	3		15	20,0 %		20,0 %
TOTAL DOMAINES DE LA PRODUCTION	183	166	290	4	643	37,2%	11,2%	48,1%
Domaines des services								
Encadrement des ateliers : services		4	3		7	42,9 %	14,3 %	57,1 %
Industries graphiques			5		5	60,0 %		60,0 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques			16		16	62,5 %		50,0 %
Paramédical, social et soins personnels		38	83		121	88,4 %	17,4 %	38,8 %
Economie et gestion		224	230		454	72,2 %	5,5 %	56,6 %
Hôtellerie : services. tourisme	1	22	3		26	50,0 %	3,8 %	38,5 %
TOTAL DOMAINES DES SERVICES	1	288	340		629	73,8%	7,6%	52,3%
Autres disciplines (non spécialisées) *	94	49	31	431	605	90,6%	36,7%	18,3%
ENSEMBLE	3 218	2 164	1 085	450	6 917	67,1%	20,1%	37,3%

* 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 en petite diminution par rapport à 2015-2016 (-3 personnes) et s'établissent à 569 personnes dans l'académie. Les effectifs dénombrés ici n'intègrent pas les personnels faisant fonction. Les femmes sont désormais plus nombreuses et représentent 53,4% des personnels de direction. L'âge moyen est de 51,1 ans pour 2017-2018 alors qu'il était de 51,5 en 2016-2017.

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) et des IEN de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui sont compétents pour les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel.

L'académie compte 3 inspecteurs de plus à la rentrée 2017, soit 153 au total. Leur âge moyen est de 54,6 ans. La fonction reste sous-féminisée, avec 52,3% d'hommes.

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 en augmentation cette année encore avec 11 personnes de plus, soit un total pour l'académie de 535 personnes. Le corps compte 74,2% de femmes et affiche un âge moyen de 46,8 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.

Le personnel d'orientation a changé de définition à partir de 2017-2018 car il n'intègre plus seulement les DCIO et COP mais également les psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), qui est un nouveau corps. 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.

Il n'est donc pas possible de faire la comparaison avec les effectifs des années antérieures. Sont personnels d'orientation et psychologue 355 personnes en 2017-2018. Le personnel est très féminisé (85,6%) et leur moyenne d'âge est de 48,0 ans.

• DÉFINITIONS

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

IPR : Inspecteur Pédagogique Régional

IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale

COP : Conseiller d'Orientation Psychologue

CPE : Conseiller Principal d'Éducation

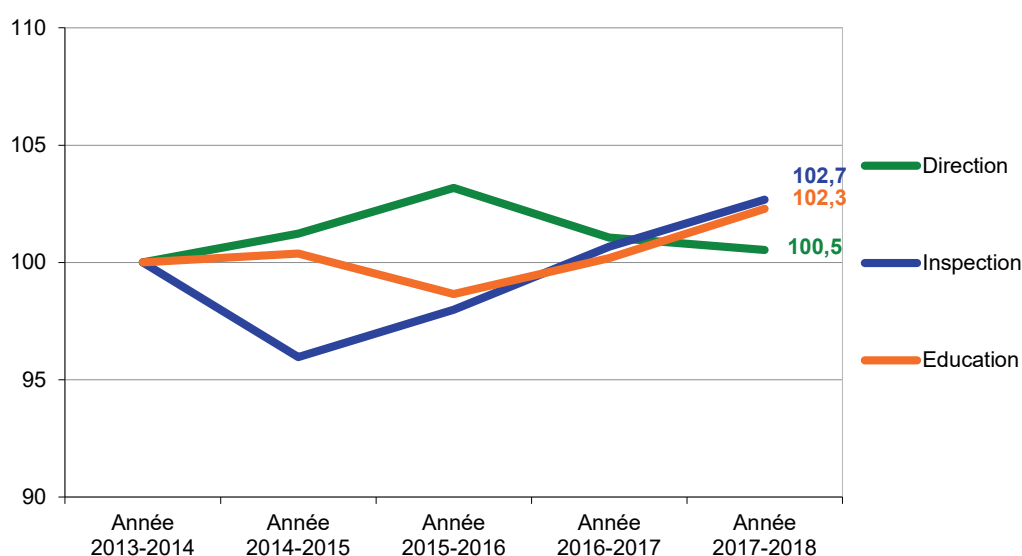
DCIO : Directeur de Centre d'Information et d'Orientation

[1] ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Direction	566	573	584	572	569
Inspection	149	143	146	150	153
Education	523	525	516	524	535
Orientation/Psychologue	163*	161*	151*	147*	355

* Changement de champ en 2017-2018

[2] ÉVOLUTION DU PERSONNEL DIEO (BASE 100 EN 2013-2014)



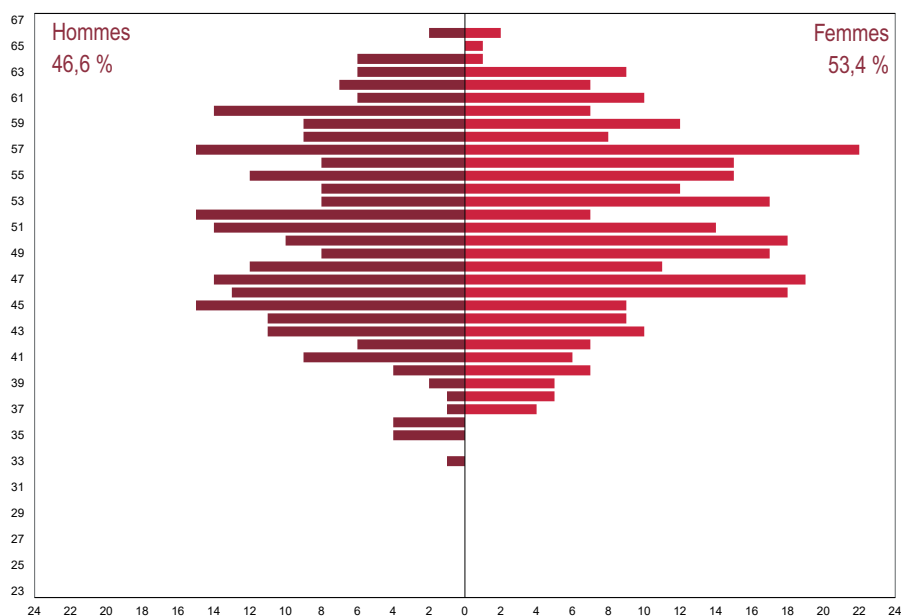
[3] CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL DIEO EN 2017-2018

	Direction	Inspection	Éducation	PsyEN
Effectif	569	153	535	355
Âge moyen	51,1	54,6	46,8	48,0
Part des 35 ans et moins	0,9 %		14,4 %	13,0 %
Part des 50 ans et plus	57,3 %	80,4 %	42,4 %	48,5 %
Part des femmes	53,4 %	47,7 %	74,2 %	85,6 %
Part du Temps partiel			6,2 %	6,2 %

[4] PERSONNELS DIEO EN 2016-2017

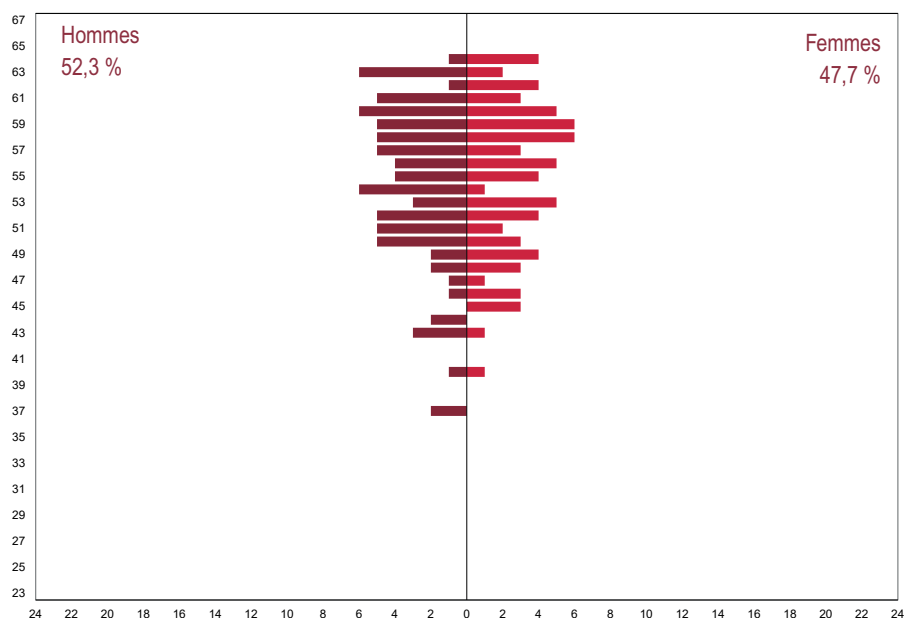
• DIRECTION

Nombre de personnes : 569
 Âge moyen : 51,1
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,9%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 57,3%



• INSPECTION

Nombre de personnes : 153
 Âge moyen : 54,6
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,0%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 80,4%



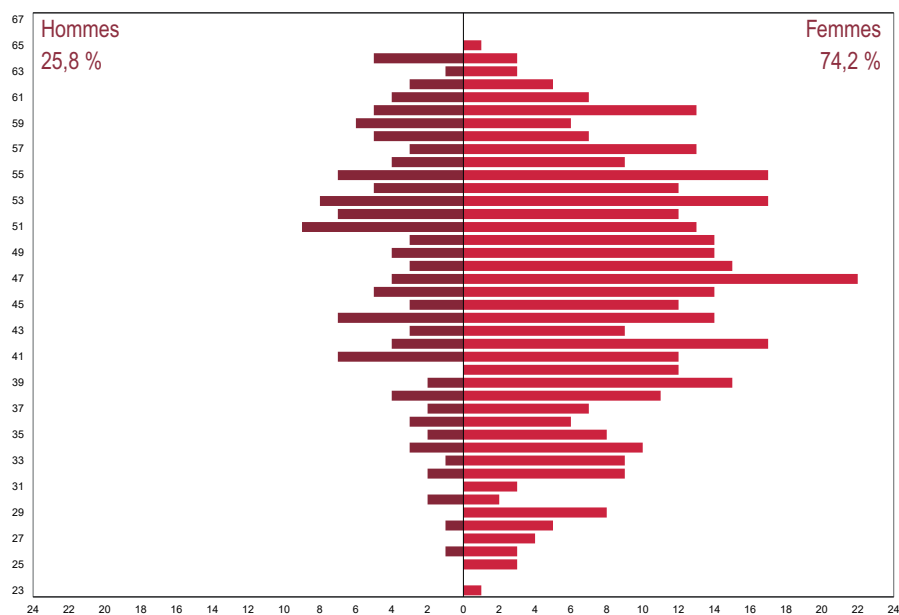
• ÉDUCATION

Nombre de personnes : 535

Âge moyen : 46,8

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,4%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 42,4%



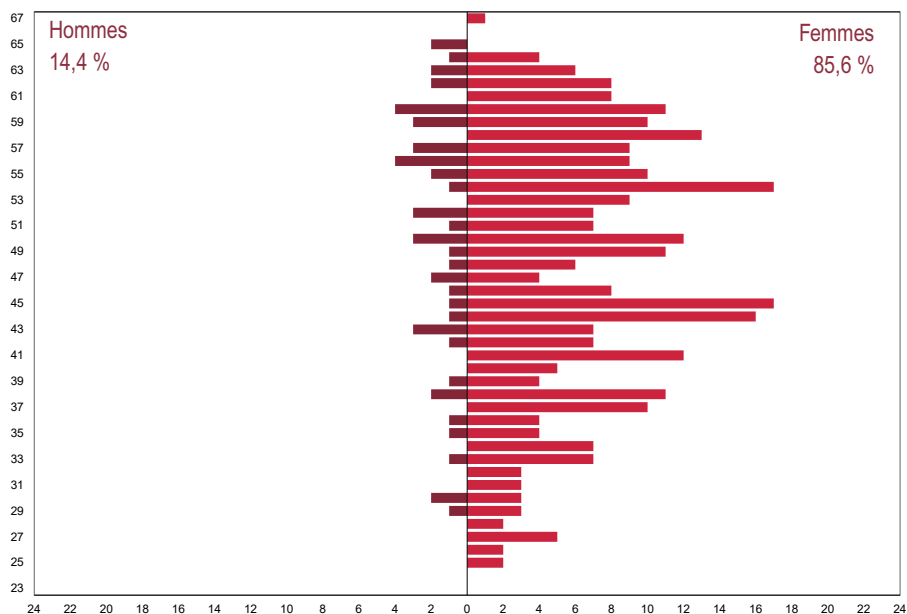
• ORIENTATION

Nombre de personnes : 355

Âge moyen : 48,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 13,0%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 48,5%



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

[1] À la date du 15 janvier 2018, on dénombre 3 449 personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, sociaux et de santé (IATSS). Il s'agit des personnels affectés en services académiques et en établissements hors les personnels dont la gestion est décentralisée dans les collectivités territoriales. Leur nombre est stable (+4 personnes) en 2017-2018.

La catégorie A regroupe 24,5% du personnel IATSS. Cette catégorie est stable en 2016-2017 (3 personnes de moins).

Le personnel de catégorie B, en légère hausse (+17 personnes), représente 22,2% du personnel IATSS.

La catégorie C correspond à 37,0% du personnel IATSS et est en très légère baisse cette année, avec 8 personnes de moins que l'année précédente.

Les agents non titulaires représentent 16,3% du personnel IATSS et sont essentiellement recrutés pour effectuer des remplacements sur postes vacants. Depuis 4 années, cette proportion est en progression : de 10,6% en 2013-2014, on atteint 16,3% en 2017-2018 ; parallèlement, on constate que les effectifs de personnels de catégorie C sont en diminution (-4,2% en 4 ans). Leur nombre évolue en fonction des recrutements aux concours, des détachements, des disponibilités et des congés parentaux.

[2] La répartition par département est la suivante : 16,3% dans le département de l'Ain, 20,0% dans le département de la Loire et 63,7% 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. Seul le département de l'Ain connaît une progression de ses effectifs entre 2016-2017 et 2017-2018 (+9 personnes). Les départements de la Loire et du Rhône ont des effectifs plutôt constants (-2 personnes dans la Loire et -3 personnes dans le Rhône).

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

- la majorité (67,9%) constitue la filière administrative, exerçant son activité dans les établissements du second degré public, dans les services académiques ou dans d'autres types d'établissements tels que le CFA, Greta, etc. ;
- 12,2% des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation). Les personnels de la filière laboratoire ont été fusionnés avec la filière technique depuis 2012-2013 ;
- 18,2% 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 ;
- la filière ouvrière ne correspond plus qu'à 0,3% des effectifs, suite à la décentralisation de la gestion d'une grande partie des TOS. Cette catégorie de personnel est implantée dans les services académiques.
- 1,4% des effectifs représente la filière apprenti professeur

• DÉFINITIONS

ITRF : Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation

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

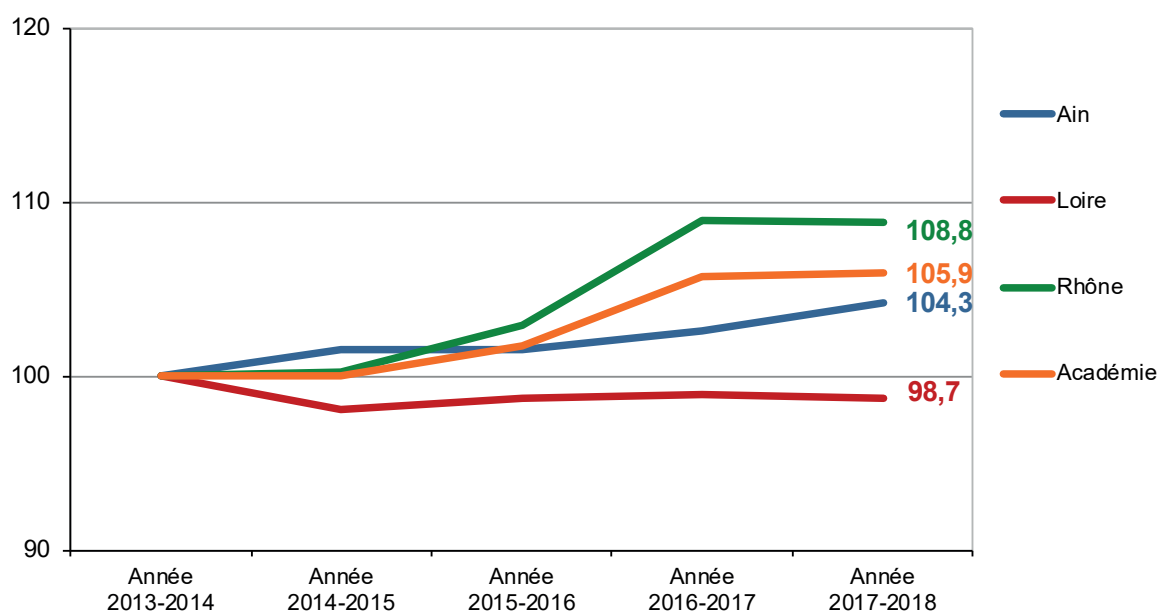
[1] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATSS PAR CATÉGORIE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Non titulaires	TOTAL
Année 2013-2014	828	752	1 331	346	3 257
Année 2014-2015	831	748	1 311	366	3 256
Année 2015-2016	839	754	1 306	416	3 315
Année 2016-2017	848	750	1 283	564	3 445
Année 2017-2018	845	767	1 275	562	3 449

[2] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATSS PAR DÉPARTEMENT

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Ain	539	547	547	553	562
Loire	698	685	689	691	689
Rhône	2 020	2 024	2 079	2 201	2 198
Académie	3 257	3 256	3 315	3 445	3 449

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS IATSS SUR 5 ANS (BASE 100)



[3] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATSS PAR FILIÈRE ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2017-2018

	Etablissements du 2 nd degré	Services académiques	Autres*	TOTAL ACADÉMIE
Filière administrative	1 372	957	13	2 342
Filière technique	287	132	1	420
Filière santé-sociale	393	235		628
Filière ouvrière		12		12
Filière apprenti professeur		47		47
TOTAL	2 052	1 383	14	3 449

[4] La catégorie A du personnel IATSS est composée principalement d'attachés d'administration de l'Etat (43,8%), mais aussi d'infirmiers (42,2%). La catégorie A affiche globalement la part de femmes la moins forte du personnel IATSS (76,8%), 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 : 28,6%). L'âge moyen y est plus élevé (49,9 ans) que dans les catégories B et C.

La catégorie B du personnel IATSS est composée à 72,6% de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES) et à 18,5% d'assistants de service social. Ces derniers exercent plus fréquemment à temps partiel (38,7%).

Dans la catégorie C, les adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sont les personnels les plus nombreux, avec 1 014 personnes (soit 79,5% du personnel de catégorie C). Viennent ensuite les adjoints de recherche et de formation (19,8%) et quelques adjoints techniques des établissements d'enseignement (0,6%). Le taux de féminisation est plus fort dans cette catégorie (88,4%).

La population des non titulaires est plus jeune (36,4 ans d'âge moyen) et très féminisée (82,6% de femmes).

Le taux de féminisation de l'ensemble des personnels IATSS (83,4%) est stable. C'est dans la filière médico-sociale que la part des femmes est la plus importante : 94,9%.

• DÉFINITIONS

CROUS : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

EPLE : Établissement Public Local d'Enseignement

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

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

	Académie	Ain	Loire	Rhône	Part des femmes	Part du temps partiel	Âge moyen	
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Catégorie A							
	Administrateurs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	8			8	25,0 %	51,0	
	Attachés d'administration de l'Etat	370	58	66	246	62,7 %	8,6 %	48,8
	Conseillers techniques des services sociaux	16	3	3	10	93,8 %		54,2
	Médecins, médecins-conseillers techniques	40	4	8	28	100,0 %	32,5 %	56,6
	Ingénieurs de recherche	7			7	28,6 %	14,3 %	51,3
	Ingénieurs d'étude	31			31	51,6 %	16,1 %	46,4
	Assistants ingénieur	7		1	6	28,6 %	28,6 %	48,2
	Infirmiers	357	75	94	188	93,8 %	39,2 %	50,3
	Autres corps	9	1	1	7	55,6 %	11,1 %	55,0
	TOTAL	845	141	173	531	76,8 %	23,0 %	49,9
	Catégorie B							
	Secrétaires administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	557	98	126	333	84,6 %	22,3 %	49,0
	Assistants de service social	142	30	36	76	97,2 %	38,7 %	44,4
	Techniciens de recherche et formation	68	5	10	53	42,6 %	16,2 %	50,8
TOTAL	767	133	172	462	83,2 %	24,8 %	48,3	
Catégorie C								
Adjoints administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	1 014	169	210	635	92,5 %	19,8 %	49,1	
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	8			8	62,5 %		51,0	
Adjoints de recherche et formation	253	37	68	148	72,7 %	24,9 %	49,0	
TOTAL	1 275	206	278	791	88,4 %	20,7 %	49,1	
SOUS-TOTAL TITULAIRES	2 887	480	623	1 784	83,6%	22,4%	49,1	
NON TITULAIRES	Contractuels	304	64	45	195	87,2 %	3,9 %	42,9
	Personnels de santé contractuels	72	18	21	33	93,1 %		44,3
	Apprentis	186			186	71,0 %		22,5
	SOUS-TOTAL NON TITULAIRES	562	82	66	414	82,6%	2,1%	36,4
TOTAL GLOBAL	3 449	562	689	2 198	83,4%	19,1%	47,0	

[5] PERSONNELS IATSS EN 2017-2018

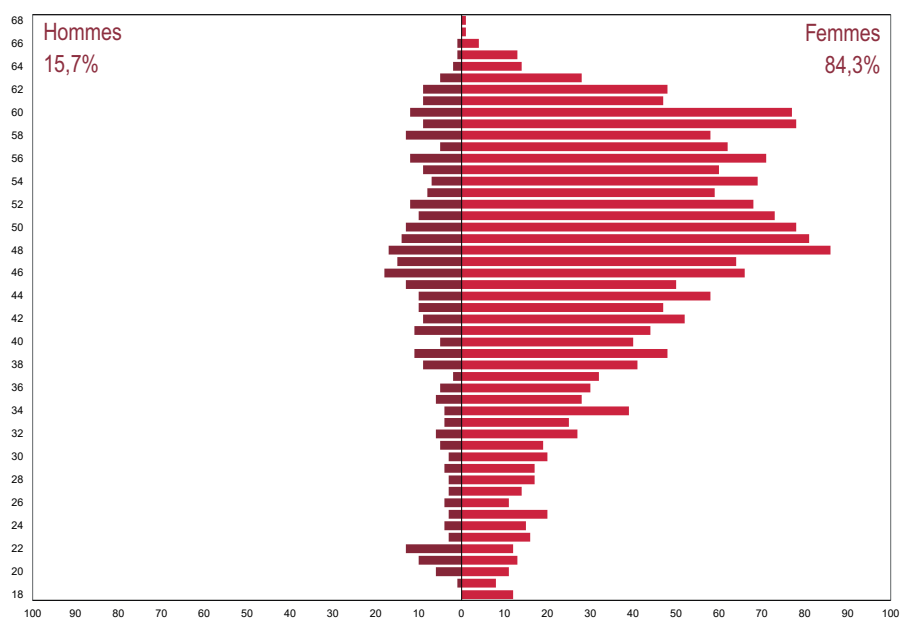
• FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Nombre de personnes : 2 340

Âge moyen : 46,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 17,4%

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



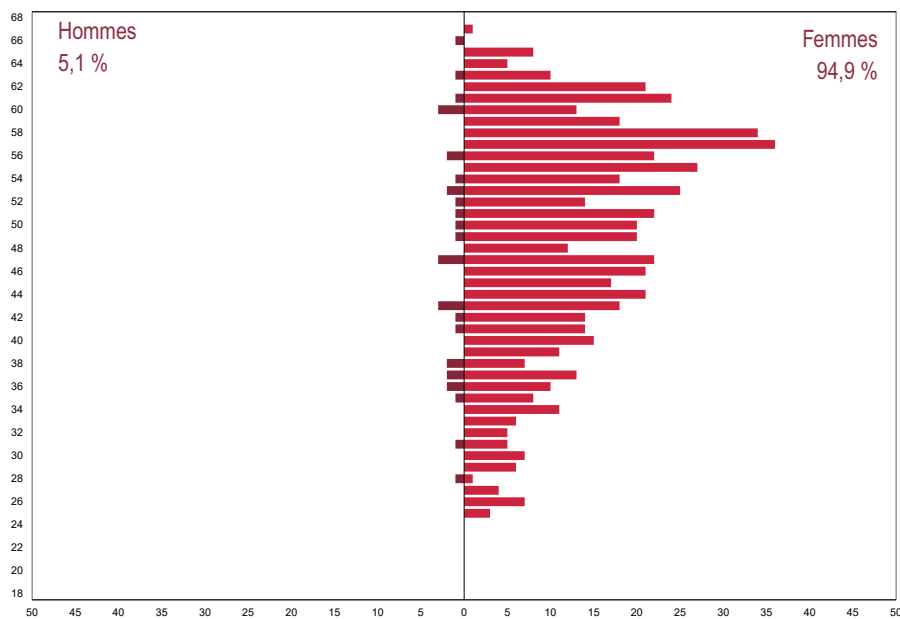
• FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

Nombre de personnes : 628

Âge moyen : 49,1

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 10,5%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 52,9%



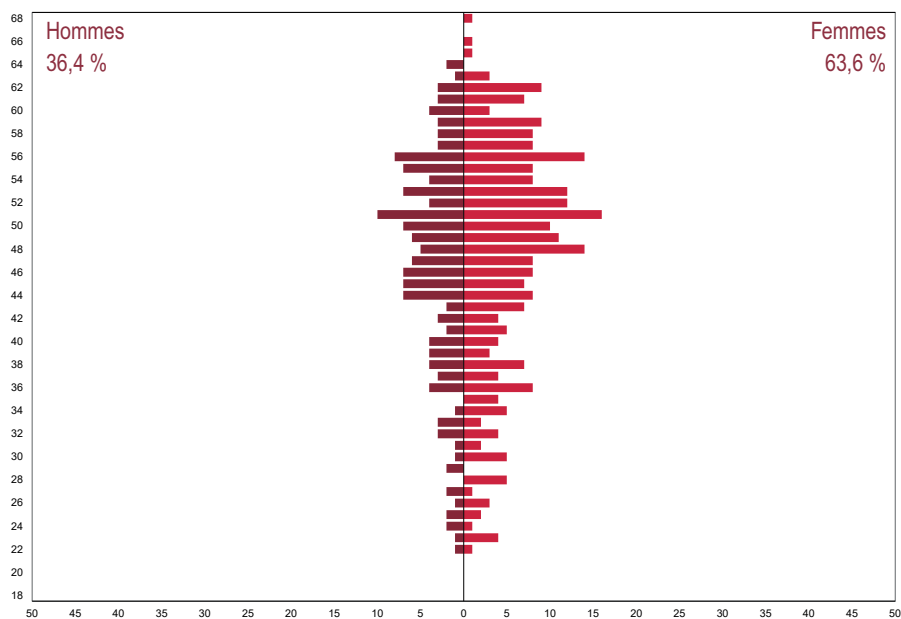
• FILIÈRE TECHNIQUE

Nombre de personnes :420

Âge moyen : 47,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,0%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 47,4%



— PARTIE 2

CARRIÈRE ET MOBILITÉ

1. CONCOURS DE LA SESSION 2018

1.1 Concours d'accès au corps de professeur des écoles

[1] Dans l'académie, la session 2018 du concours de professeurs des écoles a connu cette année encore une forte hausse du nombre de candidats avec 228 inscrits de plus (+319 inscrits à la session 2017). Sur les 3 798 inscrits au concours externe public, 1 876 se sont présentés, 978 ont été admissibles et 652 ont été admis soit un taux de réussite (admis/présents) de 34,8% (34,5% au niveau national). Ce taux est moins élevé que l'an dernier (-7 points). 84,5% des candidats à ce concours sont des femmes. Cette année, leur taux de réussite (35,2%) est supérieur à celui des hommes (31,6%).

Le taux de réussite du concours externe privé est de 21,7%, soit 48 admis, taux lui aussi en léger recul (-0,5 point par rapport à la session 2017). Ce taux est de 22,3% au niveau national.

28 personnes ont été admises dans l'académie au titre du troisième concours 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.

Enfin 20 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).

Ces évolutions sont à mettre en rapport avec la baisse du nombre de postes offerts au concours (- 152 postes).

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

[2] Dans l'académie, au CAPES 2018 de l'enseignement public, 2 065 candidats se sont inscrits au concours externe, 582 au concours interne et 148 au troisième concours, soit une hausse globale de 1,9% par rapport à 2017. Le taux de réussite s'élève à 33,6% en externe (contre 28,9% en moyenne nationale).

Le CAPEPS présente un taux de réussite de 19,9% en externe et 10,3% en interne.

Dans l'académie, les taux de réussite aux concours externe et interne de l'enseignement général sont supérieurs aux taux nationaux (hormis le CAPES interne), et il en est de même pour l'agrégation. Le taux de réussite de l'agrégation est en baisse : 29,7% pour l'agrégation externe (-2,4 points) et 10,3% pour l'agrégation interne (-4,9 points).

Pour la plupart de ces concours, les femmes ont un taux de réussite supérieur aux hommes, sauf pour l'agrégation.

[3] En ce qui concerne les concours de l'enseignement technologique et professionnel, 16,4% des candidats présents ont été reçus au CAPET externe, 16,7% au 3ème concours du CAPET. Dans les deux cas, les taux de réussite sont légèrement moins élevés qu'au niveau national.

Au CAPLP, on note une baisse des candidatures pour le concours externe (-13%), mais une hausse de 9% pour le concours interne. Les taux de réussite sont supérieurs à ceux des niveaux nationaux : 32,1% pour le CAPLP externe et 19,1% pour le CAPLP interne. Le 3ème concours du CAPLP n'a pas permis de recrutement.

[1] CONCOURS D'ACCÈS AU CORPS DE PROFESSEUR DES ÉCOLES - SESSION 2018

	Nombre de postes	Inscrits	Présents à la 1 ^{re} épreuve	Admissibles	Admis	Admis / Présents
Concours externe public		3 798	1 876	978	652	34,8%
dont femmes	652	3 210	1 629	835	574	35,2%
dont hommes		588	247	143	78	31,6%
Concours externe privé		584	221	72	48	21,7%
dont femmes	48	519	204	69	46	22,5%
dont hommes		65	17	3	2	11,8%
3^{ème} concours public		594	199	43	28	14,1%
dont femmes	28	493	161	34	23	14,3%
dont hommes		101	38	9	5	13,2%
2nd concours interne public		164	52	29	20	38,5%
dont femmes	20	139	47	27	19	40,4%
dont hommes		25	5	2	1	20,0%
TOTAL	748	5 140	2 348	1 122	748	31,9%

[2] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL - SESSION 2018

	Agrégation externe spéciale	Agrégation externe	Agrégation Interne	CAPES externe	CAPES interne	CAPES 3 ^{ème} concours	CAPEPS externe	CAPEPS interne
Inscrits	53	1 396	713	2 065	582	148	346	45
dont femmes	33	720	400	1188	224	84	97	8
dont hommes	20	676	313	877	358	64	249	37
Présents	29	760	456	1 192	356	61	307	29
dont femmes	19	403	263	675	223	31	86	6
dont hommes	10	357	193	517	133	30	221	23
Admis	7	226	47	400	33	21	61	3
dont femmes	4	122	21	246	23	12	20	2
dont hommes	3	104	26	154	10	9	41	1
Admis/Présents	24,1%	29,7%	10,3%	33,6%	9,3%	34,4%	19,9%	10,3%
dont femmes	21,1%	30,3%	8,0%	36,4%	10,3%	38,7%	23,3%	33,3%
dont hommes	30,0%	29,1%	13,5%	29,8%	7,5%	30,0%	18,6%	4,3%
National	12,2%	15,0%	10,1%	28,9%	19,4%	30,3%	15,7%	9,6%

[3] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL - SESSION 2018

	Enseignement technologique			Enseignement professionnel			
	CAPET externe	3 ^e concours du CAPET	CAPET interne	CAPLP externe	3 ^e concours du CAPLP	CAPLP interne	
Inscrits	347	47	77	598	21	134	
dont femmes	180	21	31	311	6	71	
dont hommes	167	26	46	287	15	63	
Présents	122	6	21	215	6	47	
dont femmes	58	2	11	107	1	25	
dont hommes	64	4	10	108	5	22	
Admis	20	1	3	69	0	9	
dont femmes	6	0	2	31	0	5	
dont hommes	14	1	1	38	0	4	
Admis/Présents	16,4%	16,7%	14,3%	32,1%	0,0%	19,1%	
dont femmes	10,3%	0,0%	18,2%	29,0%	0,0%	20,0%	
dont hommes	21,9%	25,0%	10,0%	35,2%	0,0%	18,2%	
National	17,4%	17,6%	16,4%	25,9%	12,1%	18,8%	

[4] Aux concours du secteur privé pour l'enseignement général, les taux de réussite du CAFEP et du CAER s'élèvent respectivement à 28,0% (stable par rapport à la session 2017) et 22,3% en 2018 (en baisse de 4,2 points) ; on note une petite baisse du nombre d'inscrits à ces deux concours cette année.

Le CAFEP EPS affiche un taux de réussite de 11,7% pour un taux national de 13,2% tandis qu'au CAER EPS, 11,1% des candidats ont été admis pour un taux national de 21,4%.

[5] Parmi les concours de l'enseignement technologique et professionnel du secteur privé, le CAFEP-CAPET affiche un taux de réussite de 18,8%, contre 7,7% en 2017. Le nombre d'inscrits a nettement progressé cette année. Sur 17 candidats présents au CAER-CAPET, 4 ont été admis.

Les taux de réussite enregistrés pour le CAPLP externe et interne sont respectivement de 14,1% et 19,6%, avec un nombre d'inscrits en augmentation pour le CAER.

• DÉFINITIONS

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

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

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

CAPLP : Certificat d'Aptitude au Professorat de Lycée Professionnel

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

Il s'agit d'un concours externe.

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

[4] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL - SESSION 2018

	CAFEP - CAPES	CAER - CAPES	3 ^{ème} CAFEP - CAPES	CAFEP - CAPEPS	CAER - CAPEPS	CAER - Agrégation
Inscrits	539	246	57	94	36	167
dont femmes	331	166	43	34	6	100
dont hommes	208	80	14	60	30	67
Présents	293	242	24	77	27	121
dont femmes	183	163	19	25	6	73
dont hommes	110	79	5	52	21	48
Admis	82	54	4	9	3	13
dont femmes	52	42	4	5	1	9
dont hommes	30	12	0	4	2	4
Admis/Présents	28,0%	22,3%	16,7%	11,7%	11,1%	10,7%
dont femmes	28,4%	25,8%	21,1%	20,0%	16,7%	12,3%
dont hommes	27,3%	15,2%	0,0%	7,7%	9,5%	8,3%
National	21,3%	27,1%	10,2%	13,2%	21,4%	8,8%

[5] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL - SESSION 2018

	Enseignement technologique		Enseignement professionnel	
	CAFEP - CAPET	CAER - CAPET	CAFEP - CAPLP	CAER - CAPLP
Inscrits	104	32	167	79
dont femmes	50	14	99	58
dont hommes	54	18	68	21
Présents	32	17	71	46
dont femmes	14	8	34	38
dont hommes	18	9	37	8
Admis	6	4	10	9
dont femmes	3	3	3	9
dont hommes	3	1	7	0
Admis/Présents	18,8%	23,5%	14,1%	19,6%
dont femmes	21,4%	37,5%	8,8%	23,7%
dont hommes	16,7%	11,1%	18,9%	0,0%
National	9,6%	17,0%	16,8%	21,1%

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

[6] En 2018, le nombre d'admis et le taux de réussite au concours externe d'accès aux corps des personnels d'éducation et d'orientation sont un peu plus importants de ceux de l'année 2017, avec respectivement 12,1% et 33,3% des candidats présents admis.

Au concours interne de CPE, seul 1 candidat a été admis, sur les 71 qui ont présenté un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), avec un taux de réussite en baisse lié au faible nombre de postes ouverts.

7 candidats ont été admis au concours interne d'accès au corps de psychologue de l'éducation nationale.

A noter que 76,2% des candidats aux concours de personnel d'éducation et d'orientation sont des femmes.

[7] 45 candidats ont été recrutés en tant que personnel de direction par voie de concours en 2018. Le taux de réussite s'élève à 32,1% des candidats présents, taux en hausse par rapport à la session 2017, de même que le nombre de postes, pour un nombre de candidats similaire.

Le nombre de candidats admis au concours d'accès au corps des personnels d'inspection à la session 2018 est peu élevé : 3 IEN et 4 IA-IPR dans des volumes similaires qu'à la session 2017 (5 IEN et 2 IA-IPR). À noter que les 64 candidats étaient inscrits et se sont présentés aux épreuves écrites, soit presque 2 fois plus qu'en 2017.

[6] CONCOURS D'ACCÈS AUX CORPS DE PERSONNEL D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION SESSION 2018

	EDUCATION		ORIENTATION	
	CPE externe	CPE interne	Psy EN externe	Psy EN interne
Inscrits	376	157	96	34
dont femmes	288	109	90	33
dont hommes	88	48	6	1
Présents	199	71	39	19
dont femmes	148	48	36	18
dont hommes	51	23	3	1
Admis	24	1	13	7
dont femmes	5	0	13	7
dont hommes	19	1	0	0
Taux d'admis	12,1%	1,4%	33,3%	36,8%
dont femmes	3,4%	0,0%	36,1%	38,9%
dont hommes	37,3%	4,3%	0,0%	0,0%
National	9,0%	4,6%	24,3%	15,3%

[7] CONCOURS D'ACCÈS AU CORPS DE PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION SESSION 2018

	Direction	Inspection	
		IA-IPR	IEN
Inscrits	172	16	48
dont femmes	112	9	29
dont hommes	60	7	19
Présents	140	16	48
dont femmes	93	9	29
dont hommes	47	7	19
Admis	45	4	3
dont femmes	31	2	3
dont hommes	14	2	0
Taux d'admis	32,1%	25,0%	6,3%
dont femmes	33,3%	22,2%	10,3%
dont hommes	29,8%	28,6%	0,0%
National	22,7%	25,0%	16,4%

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 166 personnes : 86 en tant que secrétaire administratif classe normale (dont 18 pour le ministère de l'éducation nationale) et 80 en tant qu'adjoint principal 2ème classe dont 72 pour l'éducation nationale. Ces concours, et plus particulièrement les concours externes, sont plutôt sélectifs avec des taux d'admis de moins de 20%.

Complémentairement à ces concours, sont organisés des concours académiques de SAENES classe supérieure et des examens professionnels de SAENES classes supérieure et exceptionnelle. Ce sont ainsi 23 personnes qui ont été admises sur 313 candidats présents soit un taux de réussite global de 7,3%.

[9] Un concours externe a été ouvert cette année pour le recrutement d'un assistant ingénieur (ASI), filière technique des ATSS. 10 personnes se sont inscrites et 7 étaient présentes à l'épreuve soit un taux d'admis de 14,3%. A la session 2017, 4 personnes avaient été recrutées dans les branches d'activité professionnelle E (informatique, statistique et calcul scientifique) et G (patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention). Ces concours correspondent à des métiers techniques et très ciblés.

[10] Sur les 238 non titulaires qui se sont présentés aux concours externes, 21 candidats, soit 8,8%, ont été admis. Aux concours internes, le taux de réussite est un peu plus élevé (15,3%).

[8] CONCOURS DU PERSONNEL ATSS : FILIÈRES ADMINISTRATIVE ET MÉDICO-SOCIALE SESSION 2018

		Nombre de postes	Nombre de poste Education nationale	Inscrits	Présents à la 1 ^{ère} épreuve	Admissibles	Admis	Taux d'admis
Fillière administrative Concours communs	SA classe normale Concours interne	35	7	785	518	179	35	6,8%
	SA classe normale Concours externe	51	11	1012	481	263	51	10,6%
	Adjoint principal 2 ^e classe Interne	43	40	372	255	137	43	16,9%
	Adjoint principal 2 ^e classe Externe	37	32	1189	589	137	37	6,3%
Fillière administrative SAENES	Examen prof. Classe supérieure	8		87	59	20	8	13,6%
	Examen prof. Classe exceptionnelle	8		69	20	20	7	35,0%
	Classe supérieure concours interne	3		225	107	15	3	2,8%
	Classe supérieure concours externe	5		366	127	18	5	3,9%
Fillière médico- sociale	ASS concours interne*			Non ouvert				
	ASS concours externe*	6		78	66		6	9,1%
	Infirmier concours externe	5		174	101	18	5	5,0%

* Epreuve d'admission uniquement

[9] RECRUTEMENTS ITRF - SESSION 2018

	ASI externe	Recrutements ATRF réservés BAP B
Nombre de postes	1	1
Inscrits	10	0
Présents à l'épreuve d'admission	7	0
Admis	1	0
Taux d'admis	14,3%	0,0%

[10] CONCOURS DU PERSONNEL ATSS : RÉUSSITE DES NON-TITULAIRES - SESSION 2018

		Nombre de poste	Inscrits	Présents	Admis	Taux d'admis
Fillière administrative Concours communs	Adjoint administratif Concours interne	43	173	132	25	18,9%
	Adjoint administratif Concours externe	37	208	115	10	8,7%
	SA classe normale Concours interne	35	54	30	0	0,0%
	SA classe normale Concours externe	51	155	89	9	10,1%
Fillière administrative SAENES	Classe supérieure concours interne	3	8	1	0	0,0%
	Classe supérieure concours externe	5	47	20	0	0,0%
Fillière médico- sociale	ASS interne			non ouvert		
	ASS externe	6	19	14	2	14,3%
	Infirmier concours externe	5	26	18	3	16,7%

1.5. Concours et examens professionnalisés réservés (Loi Sauvadet)

Les concours et examens professionnalisés réservés ont été ouverts suite à la loi Sauvadet du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels. Cette loi prévoit des « recrutements réservés valorisant les acquis professionnels » pour les contractuels de droit public qui occupaient un emploi permanent au 31 mars 2011. Le public concerné a été élargi par décret du 3 août 2016 aux contractuels de droit public qui occupaient un emploi permanent au 31 mars 2013, et son application, initialement prévue jusqu'en mars 2016, a été prolongée jusqu'en mars 2018.

L'accès à la fonction publique de l'État est organisé selon :

- des examens professionnalisés réservés ;
- des concours réservés ;
- des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C.

L'ensemble de ces recrutements sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat. Les épreuves consistent en l'élaboration d'un dossier de RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) puis en une épreuve orale prenant appui sur ce même dossier.

[11] Dans le premier degré privé, sur 16 candidats présents à l'examen professionnalisé réservé pour les professeurs des écoles, 13 ont été admis pour 22 postes ouverts. Le taux admis/présents s'élève ainsi à 81,3%.

Il y avait un poste ouvert dans l'académie de Lyon pour le 1^{er} degré public, un seul candidat s'est présenté mais n'a pas été admis.

[12] Au concours réservé pour les professeurs certifiés d'enseignement général du secteur public, sur 44 inscrits, 10 ont envoyé un dossier RAEP. Le taux admis/présents est de 50%.

À l'examen professionnalisé réservé pour les PLP du public, sur 43 inscrits, 18 se sont présentés. Le taux admis/présents est de 38,9%.

[13] Au concours réservé pour les professeurs certifiés d'enseignement général du secteur privé, sur 30 présents, 27 ont été admissibles, 17 ont été admis. Le taux admis/présents est de 56,7%.

Les autres taux doivent être interprétés avec prudence compte tenu du faible nombre de candidats présents.

[11] RECRUTEMENTS RÉSERVÉS DE LA SESSION 2018 - 1^{ER} DEGRÉ

	Nombre de postes	Inscrits	Présents	Admis	Admis / Présents
Examen professionnalisé réservé professeurs des écoles PUBLIC	1	1	1	0	0,0%
Examen professionnalisé réservé professeurs des écoles PRIVE	22	17	16	13	81,3%

[12] RECRUTEMENTS RÉSERVÉS DE LA SESSION 2018 - 2ND DEGRÉ PUBLIC

	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Admis / Présents
Concours réservé professeurs certifiés d'enseignement général	44	10	6	5	50,0%
Concours réservé professeurs d'EPS	6	4	2	2	50,0%
Concours réservé professeurs certifiés d'enseignement technique	17	4	3	3	75,0%
Examen professionnalisé réservé PLP	43	18	18	7	38,9%
Concours réservé de recrutement de CPE	16	1	1	1	100,0%
Concours réservé de recrutement de Psy EN	5	4	4	4	100,0%

[13] RECRUTEMENTS RÉSERVÉS DE LA SESSION 2018 - 2ND DEGRÉ PRIVÉ

	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Admis / Présents
Concours réservé professeurs certifiés d'enseignement général	83	30	27	17	56,7%
Concours réservé professeurs d'EPS	13	9	9	7	77,8%
Concours réservé professeurs certifiés d'enseignement technique	10	2	1	1	50,0%
Examen professionnalisé réservé PLP	21	6	6	4	66,7%

[14] RECRUTEMENTS RÉSERVÉS DE LA SESSION 2018 - PERSONNEL ASS

	Nombre de postes	Inscrits	Présents	Admis	Admis / Présents
Concours réservé d'ADAENES*	23	201	4	3	75,0%
Examen professionnalisé réservé de SAENES Classe normale	6	8	8	2	25,0%
Concours réservé d'infirmier	2	0	0	0	0,0%
Concours réservé de médecin de l'éducation nationale*	1	1	1	0	0,0%

* nombre de postes au niveau national

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

[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 91 instituteurs parmi les 17 322 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 17 personnes en 2017-2018. 94% des promus sont des femmes (pour 89% de femmes parmi les instituteurs) et les promus avaient en moyenne 54,1 ans.

[2] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 7^{ème} échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeurs des écoles « hors classe ». 566 personnes ont été promues au grade de professeurs des écoles « hors classe » pour 2017-2018 (soit 28 promotions de plus qu'en 2016-2017). 82,5% des promus sont des femmes (pour 80% de femmes parmi les promouvables).

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 2 023. 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.

Cette année de mise en place est particulière, puisque certains professeurs des écoles, concernés par l'accession à ce grade, ont été appelés à candidater deux fois au cours de la même année scolaire. Ce sont donc ainsi 233 et 238 personnes qui ont été promues au grade de la « Classe exceptionnelle » pour, respectivement, la campagne 2017 et 2018.

**[1] LISTES D'APTITUDE DU CORPS DE PROFESSEUR DES ÉCOLES EFFECTIVES
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2018**

	Nombre de propositions départementales	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	3	3	3	100,0%	51,0
Loire	4	4	4	100,0%	53,3
Rhône	12	10	9	90,0%	55,3
ACADÉMIE	19	17	16	94,1%	54,1

[2] TABLEAUX AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ EFFECTIFS AU 1^{ER} SEPT. 2018

TA Hors Classe 2018	Nombre de promus	dont femmes promues	% femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	125	94	75,2%	53,0
Loire	141	115	81,6%	52,5
Rhône	300	258	86,0%	53,0
ACADÉMIE	566	467	82,5%	52,9

TA Classe exceptionnelle Campagne 2017	Nombre de promus	dont femmes promues	% femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	46	25	54,3%	57,0
Loire	65	36	55,4%	58,1
Rhône	122	77	63,1%	56,0
ACADÉMIE	233	138	59,2%	56,8

TA Classe exceptionnelle Campagne 2018	Nombre de promus	dont femmes promues	% femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	50	29	58,0%	56,0
Loire	67	34	50,7%	56,3
Rhône	121	87	71,9%	57,0
ACADÉMIE	238	150	63,0%	56,6

2.2 Les enseignants du 2nd degré

[3] 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 2017-2018 a vu la promotion de corps de 28 enseignants du second degré (dont 14 femmes) : 19 accèdent au corps des professeurs agrégés, 9 au corps des professeurs certifiés. Ce nombre de promus est en hausse par rapport à 2016-2017, où il y avait eu 18 promotions.

[4] 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. 599 enseignants du second degré public ont été promus au grade « hors classe » et 469 au grade « classe exceptionnelle » par le biais du tableau d'avancement, lors de l'année scolaire 2017-2018. Ce nouveau grade culmine en « Hors échelle A » (dit échelon spécial) pour seulement 10% des effectifs du corps. Ce sont ainsi 82 personnes qui ont été promues à cet échelon spécial, dont 62,2% de femmes.

[3] LISTES D'APTITUDE DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ EFFECTIVES AU 1^{ER} SEPT. 2018

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	60	19	9	47,4%	57,6
Liste d'aptitude statutaire certifiés	9	9	5	55,6%	46,8
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS		Néant			

[4] TABLEAUX D'AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ EFFECTIFS AU 1^{ER} SEPT. 2018

Hors classe	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Agrégés	832	124	14,9%	67	54,0%	53,5
Certifiés	1 916	328	17,1%	214	65,2%	53,7
Professeurs EPS	262	45	17,2%	21	46,7%	52,0
PLP	593	102	17,2%	51	50,0%	53,6
Total académique enseignants	3 603	599	16,6%	353	58,9%	53,5

Classe exceptionnelle	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Agrégés	335	80	23,9%	41	51,3%	59,0
Certifiés	1 015	254	25,0%	171	67,3%	53,8
Professeurs EPS	161	40	24,8%	16	40,0%	55,3
PLP	305	94	30,8%	48	51,1%	55,1
PEGC	1	1	100,0%	0	0,0%	60,0
Total académique enseignants	1 817	469	25,8%	276	58,8%	55,1

Echelon spécial	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Certifiés	131	56	42,7%	38	67,9%	61,6
Professeurs EPS	23	6	26,1%	3	50,0%	63,5
PLP	53	20	37,7%	10	50,0%	60,8
Total académique enseignants	207	82	39,6%	51	62,2%	61,5

2.3 Le personnel DIEO

[5] La liste d'aptitude de l'année 2017-2018 a permis l'accès au corps de personnel de direction à une personne pour 14 propositions, de 3 personnes au corps des IEN et d'aucune au corps des IA-IPR.

[6] Pour le changement de grade des personnels d'éducation et les 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. 23 CPE et 20 PsyEN ont été promus au grade de la « hors classe », 16 CPE et 3 PsyEN au grade « classe exceptionnelle » et 9 CPE et 1 PsyEN à l'échelon spécial par le biais du tableau d'avancement pour 2017-2018.

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, 39 personnels (22 personnels de direction, 17 personnels d'inspection) ont été promus au titre des tableaux d'avancement.

[5] LISTES D'APTITUDE DU PERSONNEL DE DIRECTION ET D'INSPECTION EFFECTIVES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2018

	Nombre de propositions	Nombre de promus	Taux de promus
Accès au corps des personnels de direction	14	1	7,1%
Accès au corps des IA-IPR	0		
Accès au corps des Inspecteurs de l'Education Nationale	23	3	13,0%

[6] TABLEAUX D'AVANCEMENT DES PERSONNELS DE DIEO AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2018

		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 échelon spécial 2017	71	11	15,5%	2	18,2%	58,8
	Personnel de direction hors classe échelon spécial 2018	70	11	15,7%	5	45,5%	62,1
	Sous-Total Direction	141	22	15,6%	7	31,8%	60,5
Inspection	IA-IPR hors classe	16	4	25,0%	3	75,0%	56,0
	IA-IPR hors classe échelon spécial	4	2	50,0%	0	0,0%	62,0
	IEN hors classe	19	9	47,4%	4	44,4%	54,0
	IEN hors classe échelon spécial	8	2	25,0%	1	50,0%	60,5
	Sous-Total Inspection	47	17	36,2%	8	47,1%	56,2
Education	Hors classe des CPE	134	23	17,2%	18	78,3%	53,2
	Classe exceptionnelle CPE	75	16	21,3%	11	68,8%	54,5
	Echelon spécial CPE	33	9	27,3%	8	88,9%	60,4
	Sous-Total Education	242	48	19,8%	37	77,1%	55,0
Orientation	Hors classe des PsyEN	117	20	17,1%	17	85,0%	58,5
	Classe exceptionnelle PsyEN	9	3	33,3%	2	66,7%	62,0
	Echelon spécial PsyEN	2	1	50,0%	1	100,0%	62,0
	Sous-Total Orientation	128	24	18,8%	20	83,3%	59,1

2.4 Le personnel IATSS

[7] 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 2017-2018, 30 changements de corps ont été effectués au titre de la liste d'aptitude, 20 pour la catégorie B et 10 pour la catégorie A. Le taux de promotion de 13,5% et est en progression par rapport à l'an dernier. À noter que seulement 11,7% des promouvables candidatent. Les ATRF (ITRF de catégorie C) s'inscrivent sur les listes d'aptitude directement auprès du ministère en charge de l'éducation nationale. Ils ne font donc pas partie des demandes gérées pour l'académie.

[8] Les tableaux d'avancement ont permis le passage au grade supérieur pour 216 personnels IATSS au cours de l'année scolaire 2017-2018 pour un total de 2 408 promouvables. Le taux de promus est de 9,0%, et est en baisse par rapport à 2016-2017, en particulier, pour les catégories A et C. L'âge moyen des promus au changement de grade est de 52,3 ans.

[7] LISTES D'APTITUDE DES PERSONNELS ATSS EFFECTIVES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2018

		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)	593	50	7	14,0%	5	71,4%	52,8
	Ingénieurs de recherche (IGR)	20	6	0	0,0%	0	0,0%	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)	4	3	1	33,3%	0	0,0%	55,0
	Assistants Ingénieurs (ASI)	56	23	2	8,7%	0	0,0%	52,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	673	82	10	12,2%	5	50,0%	52,9
Catégorie B	Secrétaires administratives SAENES	1 021	102	16	15,7%	14	87,5%	49,6
	Techniciens de recherche et de formation	205	39	4	10,3%	3	75,0%	49,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	1 226	141	20	14,2%	17	85,0%	49,5
TOTAL GLOBAL		1 899	223	30	13,5%	22	73,3%	50,6

[8] TABLEAUX D'AVANCEMENT DES PERSONNELS ATSS EFFECTIFS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2018

		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)	105	5	4,8%	3	60,0%	49,9
	Medecins 1 ^{ère} classe	17	4	23,5%	4	100,0%	55,3
	Infirmière classe supérieure	130	14	10,8%	13	92,9%	52,4
	Ingénieurs de recherche HC	0					
	Ingénieurs de recherche 1 ^{ère} classe	0					
	Ingénieurs d'études HC	3	2	66,7%	2	100,0%	50,0
	Ingénieurs d'études 1 ^{ère} classe	0					
SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	255	25	9,8%	22	88,0%	52,2	
Catégorie B	SAENES classe exceptionnelle	191	14	7,3%	13	92,9%	55,3
	SAENES classe supérieure	264	21	8,0%	15	71,4%	49,3
	Technicien de classe exceptionnelle	15	1	6,7%	0	0,0%	60,0
	Technicien de classe supérieure	27	2	7,4%	2	100,0%	47,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	497	38	7,6%	30	78,9%	51,7
Catégorie C	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	752	58	7,7%	54	93,1%	56,0
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	91	28	30,8%	27	96,4%	46,8
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	549	40	7,3%	33	82,5%	53,0
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	264	27	10,2%	19	70,4%	50,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE C	1 656	153	9,2%	133	86,9%	52,5
TOTAL		2 408	216	9,0%	185	85,6%	52,3

3. LA MOBILITÉ DES PERSONNELS

3.1 Les enseignants du 1^{er} degré

[1] La mobilité des enseignants du premier degré public comprend un mouvement interdépartemental, ainsi que des mutations internes à chaque département. Les mutations interdépartementales apportent, pour la campagne 2017-2018, un solde positif (+14 personnes) dans le département de la Loire, comme l'an passé, mais négatif dans le Rhône (-13 personnes) et dans l'Ain (- 30 personnes), avec des départs plus importants que le nombre d'arrivées.

[2] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 1 793 enseignants du premier degré public ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 528 dans l'Ain et 509 dans la Loire. Le nombre de personnes mutées est en augmentation par rapport à l'année précédente (+181) tout comme le nombre de candidatures (+207).

[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). Le nombre de demandes d'exeat et d'ineat par département sont relativement stables par rapport à l'année précédente.

les demandes d'ineat ont été plus nombreuses que les demandes d'exeat dans la Loire et le Rhône. La situation est inverse dans l'Ain, où les demandes d'exeat ont été plus importantes, comme l'année précédente.

Les taux de mutés pour exeat ont encore nettement diminué dans les 3 départements.

[1] MOUVEMENT INTERDÉPARTEMENTAL DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2017-2018

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	250	61	24,4%	170	31	-30
Loire	49	17	34,7%	288	31	14
Rhône	440	145	33,0%	102	132	-13

[2] MOUVEMENT INTRA-DÉPARTEMENTAL DU PERSONNEL DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2017-2018

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	1 220	528	43,3%
Loire	1 231	509	41,3%
Rhône	3 324	1 793	53,9%
ACADÉMIE	5 775	2 830	49,0%

[3] MOUVEMENT COMPLÉMENTAIRE DU PERSONNEL DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2017-2018

	Ineat			Exeat		
	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	25	7	28,0%	89	13	14,6%
Loire	84	0	0,0%	12	2	16,7%
Rhône	145	29	20,0%	120	25	20,8%
ACADÉMIE	254	36	14,2%	221	40	18,1%

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

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.

[4] Le mouvement inter-académique 2018 du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation a permis l'entrée dans l'académie de 747 personnes et le départ de 587 personnes. Le nombre d'entrants est, cette année encore, en baisse par rapport à l'année précédente et le nombre de sortants en hausse, mais l'académie conserve en 2017-2018 un solde positif de 160 personnes.

[5] Aux côtés de ces 747 nouveaux arrivants dans l'académie, 680 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie. Ces derniers représentent un tiers des demandes de mobilité intra-académique. Ce taux de mutés / participants est relativement stable.

[6] et **[7]** 83,5 % de l'ensemble des affectations prononcées se font sur un établissement, le reste des affectations aidant à pourvoir les zones de remplacement (ZR). Le poids des affectations en ZR est plus élevé dans l'Ain (17,1%) et dans la Loire (20,5%) que dans le Rhône (14,8%).

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

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

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

Il existe un mouvement spécifique national qui permet d'élargir le vivier potentiel de candidats au-delà des ressources de l'académie pour pourvoir les postes en classes préparatoires, en sections internationales ou dans certaines filières artistiques. 43 affectations sur postes spécifiques ont eu lieu en 2017-2018.

Par ailleurs, 260 affectations ont été prononcées en établissement relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville, dont 193 dans des établissements relevant de l'éducation prioritaire, chiffre en baisse par rapport à 2016-2017 (225 affectés).

[4] MOUVEMENT INTER-ACADÉMIQUE DU PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION DU 2ND DEGRÉ EN 2017-2018

	Entrants	Sortants	Solde
Titulaires	386	187	199
Stagiaires	361	400	-39
TOTAL	747	587	160

[5] TYPE D'AFFECTATION À L'ISSUE DE LA MOBILITÉ EN 2017-2018

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants	Nombre d'affectations en établissement	% affectations en établissement	Nombre d'affectations en ZR
Entrants dans l'académie	747	747	100,0%	567	75,9%	180
Personnel déjà dans l'académie	2 048	680	33,2%	625	91,9%	55
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	2 795	1 427	51,1%	1 192	83,5%	235

[6] DÉPARTEMENT D'AFFECTATION À L'ISSUE DE LA MOBILITÉ EN 2017-2018

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	747	197	131	419
Personnel déjà dans l'académie	680	160	147	373
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	1 427	357	278	792
Part des affectations en établissement	83,5%	82,9%	79,5%	85,2%

[7] TAUX DE SATISFACTION DES PERSONNELS MUTÉS SELON LEUR VŒUX EN 2017-2018

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	1 064	343	32,2%	146	13,7%	209	19,6%
Stagiaires	363	78	21,5%	32	8,8%	48	13,2%
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	1 427	421	29,5%	178	12,5%	257	18,0%

[8] LES AFFECTATIONS SUR POSTES SPÉCIFIQUES EN 2017-2018

	Affectations sur poste spécifique	Affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire		
		REP+	REP	Politique de la ville
Titulaires	37	61	67	44
Stagiaires	6	36	29	23
PERSONNEL ENSEIGNANT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	43	97	96	67

3.3 Le personnel de direction et d'inspection

[9] Pour le personnel de direction, le solde du mouvement inter-académique est positif en 2018 pour l'académie (+ 7 personnes), dans la continuité de l'an passé où le solde était positif de 4 personnes.

Pour le personnel d'inspection, l'académie enregistre un solde positif pour les IA-IPR (+1) et négatif (-1) pour les IEN (nul en 2016-2017).

3.4 Le personnel IATSS

[10] et **[11]** Les données disponibles portent sur le mouvement des personnels des filières administrative, technique en EPLE et médico-sociale.

Comme les années précédentes, le mouvement inter-académique a un impact relativement faible (solde de -5 au niveau global, toutes catégories confondues). La mobilité interne à l'académie a concerné 157 personnes, dont 128 dans la filière administrative.

[9] MOUVEMENT INTER-ACADÉMIQUE DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION EN 2017-2018

	Entrants	Sortants	Solde
Personnel de direction	31	24	7
IA-IPR	2	1	1
IEN	5	6	-1

[10] MOUVEMENT INTER-ACADÉMIQUE DES PERSONNELS IATSS EN 2017-2018

	Entrants	Sortants	Solde	
Filière administrative	Catégorie A	11	6	5
	Catégorie B	4	4	0
	Catégorie C	2	9	-7
Filière médico-sociale	Infirmières	5	7	-2
	Assistantes sociales	2	3	-1

[11] MOUVEMENTS DÉCONCENTRÉS DES PERSONNELS IATSS EN 2017-2018

	Candidats à la mutation	Candidats mutés	% mutés / candidats	
Filière administrative	Catégorie A	54	14	25,9%
	Catégorie B	128	32	25,0%
	Catégorie C	258	82	31,8%
Filière technique EPLE (ITRF)		6	2	33,3%
Filière médico-sociale	Infirmières	89	24	27,0%
	Assistantes sociales	5	3	60,0%

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 2017 au 31 octobre 2018, ont été enregistrées 348 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 en régression par rapport à la période précédente (-79 départs).

Plus des $\frac{3}{4}$ de ces fins de fonction sont des départs en retraite. L'âge moyen de départ à la retraite continue de s'élever et se situe à 59,4 ans (contre 59,3 ans en 2016-2017) pour le personnel enseignant du premier degré public. Il est un peu plus faible dans le département de la Loire (59 ans) mais est, lui aussi, en augmentation.

Parmi les fins de fonctions définitives, on dénombre 19 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 429 à avoir cessé leurs fonctions dans l'académie de Lyon entre le 1^{er} novembre 2017 et le 31 octobre 2018. Le nombre de départs en retraite est en légère baisse (379 départs, soit 20 de moins que sur la période précédente).

Pour cette catégorie de personnel, l'âge moyen de départ à la retraite s'élève à 62,4 ans, soit 3 ans de plus que pour les enseignants du premier degré. Cet écart s'explique en raison de la possibilité, encore offerte aux professeurs des écoles ayant exercé au moins quinze ans comme instituteur, de bénéficier d'un départ anticipé au titre de l'appartenance à un corps de la catégorie active.

Les enseignants du second degré sont 50 à avoir cessé leur fonction pour causes diverses, un chiffre en baisse par rapport à l'année précédente.

Le personnel de direction comptabilise 12 départs à la retraite sur la période (contre 32 en 2016-2017), avec un âge moyen de départ à la retraite de 62,8 ans. 20 personnels d'éducation et d'orientation sont également sortis en retraite et un personnel d'inspection (respectivement 11 et 9 en 2016-2017).

4.3 Le personnel IATSS

[3] Sur la même période, 184 agents IATSS ont mis fin à leurs fonctions dans l'académie de Lyon, soit une augmentation de 10,3%. La majorité (177) est partie en retraite avec un âge moyen 62,6 ans, en progression par rapport à 2016-2017 (+0,5 an). Les cessations de fonction pour cause diverses ont fortement diminué en 2017-2018 (7 contre 22 l'année précédente).

[1] FINS DE FONCTIONS DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ EN 2017-2018

	Ain	Loire	Rhône	Académie	Âge moyen
Retraite	64	67	165	296	59,4
Cessation de fonctions pour causes diverses (ex : démission, radiation, décès...)	16	3	33	52	38,0
TOTAL	80	70	198	348	56,2

[2] FINS DE FONCTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT, DE DIRECTION, D'INSPECTION, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION DU 2ND DEGRÉ EN 2017-2018

	Personnel enseignant	Personnel de direction	Personnel d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	TOTAL	Âge moyen
Retraite	379	12	1	20	412	62,4
Cessation de fonctions pour causes diverses (ex : démission, radiation, décès...)	50				50	39,6
TOTAL	429	12	1	20	462	59,9

[3] FINS DE FONCTIONS DÉFINITIVES DU PERSONNEL IATSS EN 2017-2018

	Effectif	Âge moyen
Retraite	177	62,6
Cessation de fonctions pour causes diverses (ex : démission, radiation, décès)	7	46,9
TOTAL	184	62,0

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 547 points dans le 1^{er} degré, et de 603 points dans le 2nd degré. Dans le privé, les traitements sont, en moyenne, proches dans le 1^{er} degré et inférieurs dans le 2nd degré. Les indices moyens des enseignants ont tous légèrement augmenté depuis l'année précédente, ce qui est lié à la répartition des personnels dans les différents corps (+2,3% d'agrégés dans le public par exemple) mais également au transfert prime-point dans le cadre du parcours professionnel, carrière et rémunération (PPCR).

Les personnels d'éducation et les PsyEN ont un indice moyen de 600 points. Les personnels de direction et d'inspection présentent généralement les valeurs moyennes les plus élevées de rémunération mais en raison de la bascule de leur gestion sur SIRHEN, les données ne sont pas disponibles. Les IATSS (431 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). L'amplitude entre le premier et le neuvième décile est plus importante dans le secteur privé, pour les enseignants du 1^{er} et du 2nd degré.

Parmi les personnels IATSS, 10% ont une rémunération de moins de 327 points, mais 50% se situent au-dessus de 394 points.

[2] Dans le secteur public, hors personnels de direction et d'inspection, 12,1% des agents perçoivent un traitement correspondant à moins de 400 points d'indice, soit environ 1 870 euros. Cette proportion est en hausse par rapport à 2016-2017, où elle s'élevait à 9,7% des agents du secteur public. 17,6% de ces derniers perçoivent l'équivalent de 700 points ou plus, soit 3 283 euros, proportion en légère hausse également (17,2% en 2016-2017). La tranche la plus représentée, celle des 500 à 599 points, représente 32,6% du personnel.

[3] Les indices médians des trois catégories A, B et C sont, dans le secteur public, de 578, 433 et 350. Les rémunérations au sein de la catégorie A sont assez différenciées puisque l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est de 298 points. Cette amplitude est beaucoup plus réduite pour la catégorie C (83 points).

L'indice médian des non titulaires est de 388, avec un premier décile à 309 points. Les indices médian et moyen de cette catégorie de personnel sont en hausse, ce qui s'explique en partie par l'augmentation du nombre de non-titulaires chez les enseignants (+19,2%), personnels de catégorie A.

• DÉFINITIONS

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

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

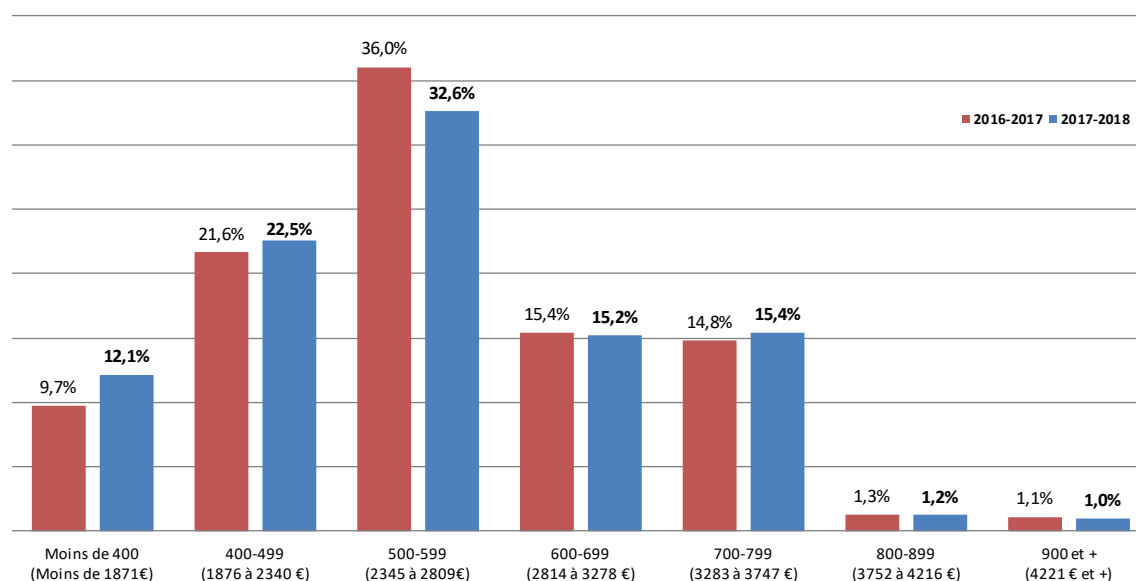
DERNIER (OU NEUVIÈME) DÉCILE : indice tel que 10% des agents perçoivent un traitement supérieur à sa valeur.

PsyEN : Psychologue scolaire de l'éducation nationale

[1] SITUATION INDICIAIRE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE EN 2017-2018

	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2016-2017	Évolution
Enseignants du 1 ^{er} degré public	547	542	453	664	544	0,6%
Enseignants du 2 nd degré public	603	578	431	793	596	1,1%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	544	542	453	705	538	1,2%
Enseignants du 2 nd degré privé	523	506	321	751	517	1,1%
Personnel IATSS	431	394	327	590	431	0,0%
Catégorie A	568	539	434	755	571	-0,5%
Catégorie B	436	420	354	529	436	0,0%
Catégorie C	365	350	330	413	364	0,2%
Non titulaires	328	309	309	326,9	327	0,4%
Personnel d'éducation et psychologues scolaires	600	578	437	751	595	0,9%

[2] RÉPARTITION DES PERSONNELS DU SECTEUR PUBLIC SELON LEUR TRANCHE D'INDICE DE RÉMUNÉRATION (HORS PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION)



[3] SITUATION INDICIAIRE DES PERSONNELS DU SECTEUR PUBLIC PAR CATÉGORIE EN 2017-2018

	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2016-2017	Évolution
Titulaires	574	558	440	751	568	1,0%
Catégorie A	584	578	453	751	579	0,9%
Catégorie B	444	433	356	532	446	-0,5%
Catégorie C	365	350	330	413	364	0,2%
Non titulaires	383	388	309	431	369	3,7%
TOTAL	564	537	402	747	559	0,9%

[4] Les indices moyens des enseignants du secteur public s'étalent de 372 pour les non titulaires du premier degré, à 906 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 517, 592 et 610). Ces différences sont essentiellement liées à la pyramide des âges, l'âge moyen des PLP dans l'académie (48,1 ans) étant supérieur à celui des certifiés (44,6 ans), lui-même plus élevé que celui des professeurs des écoles (41,9 ans).

L'indice moyen des professeurs agrégés est de 735 points. Les professeurs de chaire supérieure bénéficient en moyenne de 171 points supplémentaires par rapport aux professeurs agrégés ; cependant, l'écart est plus réduit sur le dernier décile (47 points de différence) et même nul sur le dernier décile pour les hommes.

L'indice moyen des hommes est le plus souvent supérieur à l'indice moyen des femmes, sauf pour une minorité de corps (professeurs d'EPS, AE-CE et, depuis cette année, professeurs agrégés). L'écart de rémunération atteint -2,0% pour les femmes professeurs des écoles du 1^{er} degré public, corps dans lequel on compte 84,6% de femmes.

Si on examine le dernier décile, correspondant aux rémunérations des 10% des personnels les mieux rémunérés, l'écart hommes-femmes est nul pour un certain nombre de corps. Il est en revanche positif pour les professeurs des écoles et instituteurs et pour les professeurs agrégés (47 points, soit -4,9%), les certifiés (42 points, soit -5,3%).

5.2. Les indemnités

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État. L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se 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 et par personne, hors supplément familial de traitement et hors indemnité de résidence. Les heures supplémentaires sont incluses.

[5] Les montants moyens des indemnités des enseignants du secteur privé sont moins élevés que dans le public, différence déjà observée lors de l'analyse des situations indiciaires.

Les enseignants du 2nd degré ont un régime indemnitaire plus favorable que leurs homologues du 1^{er} degré. Tous ont vu le montant de leurs indemnités progresser en moyenne en 2017-2018 par rapport à l'année précédente (+4% pour les enseignants du 1^{er} degré public, 4,3% pour les enseignants du 2nd degré public, +13,3% pour les enseignants du 1^{er} degré privé et +5,6% pour les enseignants du 2nd degré privé).

Les personnels d'inspection ont vu leur rémunération complémentaire augmenter de plus de 21% en 2017-2018, les personnels d'éducation et d'orientation de près de 8%.

[4] SITUATION INDICIAIRE DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC EN 2017-2018

	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	547	542	440	767	574	542	790	768
Professeurs des écoles	517	523	479	538	526	515	538	525
Instituteurs	548	542	453	664	575	543	751	650
Non-titulaires	372	367	367	388	374	372	406	388
Enseignants dans le second degré	603	578	408	751	609	598	781	782
Professeurs de chaires supérieures	906	967	825	967	914	894	967	967
Professeurs agrégés	735	745	569	920	735	736	967	920
Professeurs certifiés	592	578	466	751	598	588	793	751
Professeurs d'EPS	598	578	466	793	590	607	793	793
PLP	610	578	478	793	611	610	793	793
PEGC	751	751	705	793	762	746	793	793
AE-CE	721	751	690	751	719	722	751	751
Maitres auxiliaires	431	431,5	416	447	439	429	447	447
Professeurs contractuels	393	388	367	431	393	393	431	431

[5] INDEMNITÉS BRUTES DES PERSONNELS PAYÉS PAR L'ACADÉMIE EN 2017-2018

	Indemnités moyennes	Indemnités médianes	Premier décile	Dernier décile
Enseignants du 1 ^{er} degré public	2 275 €	1 558 €	863 €	4 261 €
Enseignants du 2 nd degré public	5 107 €	4 336 €	743 €	9 681 €
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 354 €	1 232 €	737 €	2 097 €
Enseignants du 2 nd degré privé	3 935 €	3 179 €	646 €	7 571 €
Personnels IATSS				
<i>Catégorie A</i>	6 627 €	5 275 €	1 796 €	12 906 €
<i>Catégorie B</i>	4 461 €	4 483 €	2 926 €	6 053 €
<i>Catégorie C</i>	2 901 €	2 822 €	1 994 €	3 728 €
Non titulaires	306 €	121 €	30 €	832 €
Personnels de direction	5 715 €	5 593 €	2 867 €	8 801 €
Personnels d'inspection	14 271 €	13 972 €	9 152 €	18 376 €
Personnels d'éducation et d'orientation	2 444 €	2 095 €	717 €	4 438 €

[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-3.2). Sont comptabilisées ici l'ensemble de ces heures.

Les enseignants du 2nd degré public sont ceux qui exercent le plus souvent des heures supplémentaires (77,9% d'entre eux) un peu plus fréquemment que leurs homologues du secteur privé (72,3%). Le paiement de ces heures supplémentaires représente plus de 60% du montant des indemnités moyennes qu'ils perçoivent.

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

Les enseignants du 2nd degré public sont 28,1% à exercer au moins une mission particulière donnant lieu à une indemnité, contre 15,8% dans le 2nd degré privé. Cela est très marginal chez les enseignants du 1^{er} degré. Il s'agit essentiellement de professeurs des écoles exerçant en SEGPA.

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

Attention : Ces données sont désormais fournies sur le champ des IMP académiques et établissement, elles ne portaient que sur les IMP établissement en 2016-2017.

[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).

[6] ZOOM SUR LES INDEMNITÉS 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	2 275 €	861 €	12,1%	1 811 €	1,1%
Enseignants du 2 nd degré public	5 107 €	3 164 €	77,9%	1 121 €	28,1%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 354 €	477 €	11,5%	1 420 €	0,7%
Enseignants du 2 nd degré privé	3 935 €	2 570 €	72,3%	974 €	15,8%

Détails par corps des IMP (académiques et établissement) 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	944	33,9%	0,97	1 216 €
Professeur certifié	2950	31,5%	0,86	1 078 €
Professeur d'EPS	536	45,4%	1,27	1 583 €
PLP	764	31,9%	0,86	1 074 €
Chargé d'enseignement	9	36,0%	1,22	1 528 €
PEGC	6	17,1%	1,17	1 458 €
Professeur des Ecoles	73	14,5%	1,13	1 406 €
Maître Auxiliaire	2	2,7%	0,63	781 €
Enseignant contractuel	94	5,8%	0,74	924 €
Conseiller Principal d'Education	299	55,6%	0,82	1 022 €

[7] RÉPARTITION PAR GROUPE DES PERSONNELS ATSS 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	23	6,1%	12 297 €	107	19,2%	4 547 €	228	22,1%	3 228 €
Groupe 2	129	34,5%	9 412 €	147	26,4%	4 732 €	806	77,9%	2 556 €
Groupe 3	167	44,7%	6 996 €	302	54,3%	4 039 €			
Groupe 4	55	14,7%	4 735 €						
Total	374	100,0%	7 823 €	556	100,0%	4 320 €	1034	100,0%	2 704 €

Filière technique	IGR			IGE			ASI		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	3	42,9%	18 400 €	***	***	***	3	42,9%	7 643 €
Groupe 2	4	57,1%	15 655 €	12	34,3%	9 897 €	4	57,1%	6 643 €
Groupe 3	0	0,0%	- €	22	62,9%	8 161 €			
Total	7	100,0%	16 832 €	***	100,0%	***	7	100,0%	7 071 €

	Techniciens			Adjoints Techniques		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	4	6,2%	5 225 €	10	3,9%	3 237 €
Groupe 2	10	15,4%	5 230 €	245	96,1%	2 584 €
Groupe 3	51	78,5%	6 291 €			
Total	65	100,0%	6 062 €	255	100,0%	2 610 €

Filière médico-sociale	Médecins de l'EN			Médecins CT			Conseillers techniques des services sociaux		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	5	14,3%	9 300 €	***	***	***	5	33,3%	8 004 €
Groupe 2	30	85,7%	8 700 €	3	60,0%	11 100 €	10	66,7%	5 904 €
Groupe 3				***	***	***			
Groupe 4				***	***	***			
Total	35	100,0%	8 786 €	***	100,0%	***	15	100,0%	6 604 €

	Infirmiers			Assistants de service social		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	3	0,8%	6 624 €	0	0,0%	
Groupe 2	356	99,2%	2 952 €	146	100,0%	3 792 €
Total	359	100,0%	2 983 €	146	100,0%	3 792 €

*** : secret statistique, effectif < 3

— PARTIE 3

VIE DU PERSONNEL

1. LIEUX D'EXERCICE

Dans le bilan social, les informations sont présentées selon leur 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 2017-2018, 15 176 enseignants du premier degré public, soit 87,6% des effectifs, sont affectés sur des fonctions d'enseignement (hors remplacement) : 83,1% dans les écoles, 2,2% en collège et/ou SEGPA, 1,8% dans les établissements médico-sociaux (principalement dans le département du Rhône) et 0,5% en lycée, lycée professionnel, 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 9,0% des effectifs, proportion en constante hausse (8,5% en 2016-2017 et 7,8% en 2015-2016), et l'affectation sur des fonctions support correspond à 3,5% des effectifs.

[2] Dans le secteur privé, les enseignants sont 96,2% à exercer dans les écoles du premier degré, les autres enseignants sont essentiellement dans des établissements médico-sociaux. 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 17 607 enseignants dans le second degré public, 45,4 % ont leur affectation principale dans un collège public de l'académie, 35,9% dans un lycée, 11,3% dans un lycée professionnel et 0,5% en EREA. Cette répartition varie selon le corps des personnels. Ainsi, 72,8% des professeurs agrégés sont affectés en lycée.

L'affectation sur zone de remplacement représente quant à elle 5,0% des effectifs d'enseignants, proportion en baisse depuis plusieurs années.

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

[1] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC PAR ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION EN 2017-2018

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du premier degré	14 403	3106	3053	8244
Remplacement	1 556	363	339	854
Etablissements médico-sociaux	304	52	57	195
Services académiques	590	96	111	383
EREA	39	13	2	24
Collèges (yc SEGPA)	386	78	99	209
Lycées (yc SEP)	12	4	3	5
LP (yc SGT)	15	3	2	10
Autres types d'établissement*	17	2	3	12
TOTAL	17 322	3 717	3 669	9 936

*MDPH et CNED

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Zoom sur les écoles du 1 ^{er} degré				
Ecoles maternelles et primaires	14 112	3039	3005	8068
Ecoles d'application	272	67	48	157
Ecole spécialisée	19			19

[2] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ PAR ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION EN 2017-2018

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du 1 ^{er} degré	2 377	286	744	1347
Etablissements médico-sociaux	65	15	21	29
Collèges (yc SEGPA)	23	3	9	11
Lycées (yc SEP)	3		1	2
LP (yc SGT)	2		1	1
TOTAL	2 470	304	776	1 390

[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		130						130
Agrégés	608	2 030	19		121	8	1	2 787
Certifiés	5 644	3 052	61	12	535	26	27	9 357
Professeurs d'EPS	794	211	91	5	74	5	1	1 181
Adjoints et chargés d'enseignement	15	3	5		2	2		27
PEGC	34				1			35
PLP	110	469	1 608	55	146	2	8	2 398
Total titulaires et stagiaires	7 205	5 895	1 784	72	879	43	37	15 915
Maîtres auxiliaires	47	10	14				3	74
Enseignants contractuels	741	424	186	9		79	179	1 618
Non titulaires	788	434	200	9		79	182	1 692
TOTAL GÉNÉRAL	7 993	6 329	1 984	81	879	122	219	17 607

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

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 21,7 % des élèves. 3 420 enseignants (y compris titulaires remplaçants) exercent dans ces écoles, soit 19,7% d'entre eux. Cette proportion est en hausse (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 (39,5 ans) est inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (42,6 ans).

Dans le second degré, 22,4% des collèges publics et 20,2% des collégiens relèvent de l'éducation prioritaire. 1 824 enseignants, soit 10,4%, exercent dans ces établissements. 1 220 sont des professeurs certifiés, 185 des professeurs d'EPS, 147 des agrégés. 13% des certifiés et 15,7% des professeurs d'EPS exercent en éducation prioritaire. Tous corps confondus, leur âge moyen est de 46,8 ans ; il est inférieur de presque 3 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 2017-2018

	Collèges et SEGPA	Lycées	Lycées professionnels	Ecoles 1er degré	Autres*	Total
Agrégés et chaires sup	40	326	1			367
Certifiés	2 115	1 367	42			3 524
Professeurs d'EPS	309	55	53		10	427
Chargés et adjoints d'ens	28	10	6		1	45
PEGC	1					1
PLP	4	93	662			759
Maîtres auxiliaires	721	313	321	374	65	1 794
TOTAL	3 218	2 164	1 085	374	76	6 917

* Autres : Etablissements médico-éducatifs

[5] AFFECTATION EN ÉDUCATION PRIORITAIRE (EP) DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC PAR CORPS EN 2017-2018

	EN ÉDUCATION PRIORITAIRE			HORS ÉDUCATION PRIORITAIRE		
	Effectifs	Part en EP	Âge moyen	Effectifs	Part hors EP	Âge moyen
Instituteurs	10	11,0%	54,0	81	89,0%	53,2
Professeurs contractuels				156	100,0%	33,1
Professeurs des écoles	3410	20,0%	39,0	13665	80,0%	42,6
TOTAL 1^{ER} DEGRÉ	3420	19,7%	39,5	13902	80,3%	42,6
Chaires supérieures				130	100,0%	53,4
Professeurs agrégés	147	5,3%	37,9	2640	94,7%	45,3
Professeurs certifiés	1220	13,0%	40,0	8137	87,0%	45,3
Professeurs d'EPS	185	15,7%	37,8	996	84,3%	44,3
AE-CE				27	100,0%	59,7
PEGC	5	14,3%	61,8	30	85,7%	60,2
PLP	29	1,2%	48,8	2369	98,8%	48,1
Maîtres auxiliaires	11	14,9%	53,9	63	85,1%	53,7
Contractuels	227	14,0%	36,9	1391	86,0%	38,5
TOTAL 2ND DEGRÉ	1824	10,4%	46,8	15783	89,6%	49,5

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

[6] Sur les 569 personnels de direction, 63,1% ont leur affectation principale dans un collège, 25,7% dans un lycée et 9,7% dans un lycée professionnel. Plus de la moitié des personnels d'éducation exercent dans un collège (52,5%), pour 30,7% dans un lycée, 12,9 % dans un lycée professionnel et 2,2% sont affectés sur zone de remplacement.

1.5. Personnels IATSS

[7] Le personnel IATSS est affecté à 59,5% dans les établissements du second degré public, à 40,1% dans les services académiques et 0,4% dans les autres types d'établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS, ...).

[6] RÉPARTITION DU PERSONNEL DIEO PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2017-2018

	Collèges	Lycées	Lycées Pro.	EREA	Zone de remplacement	Services académiques	Autres types d'étab.*	Tous types
Direction	359	146	55	1		6	2	569
Inspection						153		153
Education	281	164	69	3	12	5	1	535
PsyEN					1	354		355

[7] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATSS PAR FILIÈRE ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2017-2018

	Administrative	Technique	Santé-sociale	Ouvrière	Apprenti professeur	TOTAL
SECOND DEGRÉ						
Collèges	660	47	241			948
Lycées professionnels	568	238	104			910
Lycées	134	2	40			176
E.R.E.A.	10		8			18
TOTAL	1 372	287	393	0	0	2 052
SERVICES ACADÉMIQUES						
Rectorat	557	117	5	10	47	736
DSDEN	289	15	230	2		536
IEN	59					59
Services d'information : C.I.O.	52					52
TOTAL	957	132	235	12	47	1 383
AUTRES						
Etablissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS)	12					12
Supérieur	1	1				2
TOTAL	13	1	0	0	0	14
ENSEMBLE	2 342	420	628	12	47	3 449

2. MODALITÉS D'AFFECTATION

Les personnels titulaires du secteur public sont principalement affectés à titre définitif sur leur poste. C'est le cas de 80,6% des enseignants du 1^{er} degré et de 94,8% des enseignants du 2nd degré, mais aussi de 94,3% des IATSS.

2.1 Mesures de carte scolaire

Lorsqu'un poste est supprimé par mesure de carte scolaire (poste occupé qui est supprimé) 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 2017-2018.

[1] Le nombre d'enseignants du 1^{er} degré titulaires, réaffectés suite à une mesure de carte scolaire prononcée pour la rentrée 2017 est de 211, soit 1,2% d'entre eux. Cette proportion est en nette baisse dans l'Ain et le Rhône, alors qu'elle est en hausse pour le département de la Loire (3,8%).

[2] Dans le second degré public, 0,2% des titulaires, soit 29 enseignants, ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire. Cette proportion est globalement stable.

[3] En 2017-2018, 22 psychologues de l'éducation nationale ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire, car la carte des CIO a évolué (fermetures/ouvertures de CIO).

[4] Parmi les agents titulaires IATSS, 0,2% ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire. Les effectifs sont faibles.

[1] MESURES DE CARTE SCOLAIRE 2017-2018 DES ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Enseignants titulaires du premier degré public	17 166	3 703	3 650	9 813
Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	211	16	140	55
Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire	1,2%	0,4%	3,8%	0,6%

[2] MESURES DE CARTE SCOLAIRE 2017-2018 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	130		0,0%
Agrégés	2 787	2	0,1%
Professeurs d'EPS	1 181	2	0,2%
Certifiés	9 357	8	0,1%
P.E.G.C.	35		0,0%
PL.P	2 398	17	0,7%
Chargés et adjoints d'enseignement	27		0,0%
Total	15 915	29	0,2%

[3] MESURES DE CARTE SCOLAIRE 2017-2018 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	569		0,0%
Personnels d'inspection	153		0,0%
Personnels d'éducation	533		0,0%
Psychologues de l'EN	355	22	6,2%
Total	1 610	22	1,4%

[4] MESURES DE CARTE SCOLAIRE 2017-2018 DES IATSS TITULAIRES

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Catégorie A	845		0,0%
Catégorie B	767	4	0,5%
Catégorie C	1 275	1	0,1%
Total	2 887	5	0,2%

2.2 Compléments de services

[5] 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 1 848 enseignants en 2017-2018 en comptabilisant les compléments au sein d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA du collège. Cet effectif est en baisse par rapport à 2016-2017 (-50 postes).

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 2017-2018, la fréquence des compléments de service est stable ou en baisse dans toutes les disciplines, à l'exception de l'italien.

[6] Compléments de service géographiques

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

460 enseignants du secteur public affectés à titre définitif dans un établissement, soit 3,2% des effectifs, effectuent un complément de service dans un autre établissement (3,6% en 2016-2017). Certains enseignants pouvant avoir une activité dans plus de deux établissements l'académie (13 enseignants exercent dans 3 établissements). On compte au total 468 compléments de service dans. Dans 96,5% 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 (98,4%). Il est situé dans la même commune que l'affectation principale dans 26,4% des cas et dans une autre commune que l'affectation principale dans 26,8% des cas.

[7] Le complément de service s'effectue en grande majorité entre établissements de même type (75,9% des cas) : 79,3% en collège, 87,5% en lycée professionnel et 64,7% en lycée. 25,9% des enseignants de lycée ayant un complément de service exercent en effet en collège.

Compléments de service disciplinaire

Outre les compléments de service géographique mentionné ci-dessus, on dénombre 96 enseignants du secteur public qui effectuent un complément de service dans le même établissement (ou cité scolaire), mais dans une discipline différente.

[7] LIEUX D'EXERCICE DES COMPLÉMENTS DE SERVICE INTERNES AU DÉPARTEMENT SUR 2 ÉTABLISSEMENTS EN 2017-2018

Etablissement principal	Etablissement secondaire	Interne à la commune		Autre commune		Total	
Collège (y compris SEGPA)	Collège (y compris SEGPA)	39	8,8%	195	43,9%	234	52,7%
	Lycée professionnel	3	0,7%	3	0,7%	6	1,4%
	Lycée	26	5,9%	29	6,5%	55	12,4%
EREA	Collège (y compris SEGPA)			1	0,2%	1	0,2%
Lycée professionnel	Lycée professionnel	9	2,0%	19	4,3%	28	6,3%
	Lycée	3	0,7%	1	0,2%	4	0,9%
Lycée	Collège (y compris SEGPA)	21	4,7%	9	2,0%	30	6,8%
	Lycée professionnel	4	0,9%	7	1,6%	11	2,5%
	Lycée	38	8,6%	37	8,3%	75	16,9%
Compléments de service internes au département		143	32,2%	301	67,8%	444	100,0%

Note : les 15 compléments de services effectués sur 3 établissements ne sont pas décrits ici.

[5] TAUX DE COMPLÉMENTS DE SERVICES PAR DISCIPLINE (DISCIPLINES DE PLUS DE 50 ENSEIGNANTS) EN 2017-2018

	Nombre total d'enseignants	Nb d'enseignants avec CSR dans un autre étab.	Taux de compléments de service
Italien	149	51	34,2%
Allemand	244	72	29,5%
Arts Plastiques	238	38	16,0%
Education Musicale	239	37	15,5%
Philosophie	162	10	6,2%
Technologie	354	21	5,9%
Enseignements artistiques et arts appliqués	128	5	3,9%
Eco-Gest Option Gestion-Administration	132	5	3,8%
Génie Mécanique Construction	55	2	3,6%
Espagnol	528	17	3,2%
Genie Electrique Option Electrotechnique	98	3	3,1%
Biotechnologies Santé-Environnement	191	6	3,1%
Lettres Anglais	155	4	2,6%
Education Physique Et Sportive	1224	30	2,5%
Math.Sciences Physiques	255	6	2,4%
Sciences De La Vie Et De La Terre	705	16	2,3%
Sciences et Techniques Médico-Sociales	86	2	2,3%
Histoire Geographie	1204	26	2,2%
Sciences Physiques et Chimiques	838	18	2,1%
Lettres Classiques	319	6	1,9%
Biochimie-Genie Biologique	61	1	1,6%
Mathématiques	1638	24	1,5%
Lettres Histoire Geographie	296	4	1,4%
Eco-Gest Option Commerce Et Vente	153	2	1,3%
Lettres Modernes	1458	16	1,1%
Sii Option Energie	93	1	1,1%
Sii Option Ingénierie Mécanique	200	2	1,0%
Anglais	1312	12	0,9%
Eco-Gest. Option Marketing	110	1	0,9%
Sciences Economiques Et Sociales	182	1	0,5%

Guide de lecture : 34,2% des enseignants d'italien ont un complément de service.

[6] IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DES COMPLÉMENTS DE SERVICE EN 2017-2018

	Effectif	Taux	
Interne au département	<i>Interne à la commune</i>	150	32,1%
	<i>Autre commune</i>	309	66,0%
	Sous-total	459	98,1%
Externe au département	9	1,9%	
Total compléments de service	468	100,0%	

2.3 Le remplacement

Les Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR)

[8] Le potentiel de remplacement est de 9,0% dans le premier degré, taux en augmentation constante depuis 2013-2014 (7,0%). Ce taux est de 5,0% dans le second degré et est, quant à lui, en baisse (5,7% en 2015-2016 et 7,0% en 2014-2015), quel que soit le corps d'enseignants.

C'est, chez les professeurs de lycée professionnel et les professeurs d'EPS, que les remplaçants sont les plus nombreux (respectivement 6,1% et 6,3% d'entre eux, pour 5,7% pour les professeurs certifiés et 4,3% pour les professeurs agrégés). Au final, dans le second degré public, le potentiel de remplacement est constitué à 60,9% de professeurs certifiés, alors qu'ils représentent 53,1% des enseignants..

[9] Les disciplines générales sont, au global, les mieux dotées en TZR. Par exemple, 8,3% des enseignants de la discipline sciences économiques et sociales et 15,6% des enseignants d'arts plastiques sont affectés sur zone de remplacement. En mathématiques, en revanche, la part des remplaçants n'est que de 2,4%, et en physique-chimie, de 2,9%.

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

[8] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS SUR ZONE DE REMPLACEMENT PAR CORPS EN 2017-2018

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Enseignants dans le premier degré	17 322	1 552	9,0%
Instituteurs	91	7	7,7%
Professeurs des écoles	17 075	1 413	8,3%
Professeurs contractuels	156	132	84,6%
Enseignants dans le second degré	17 607	879	5,0%
Chaires supérieures	130		0,0%
Agrégés	2 787	121	4,3%
Professeurs d'EPS	1 181	74	6,3%
Certifiés	9 357	535	5,7%
Chargés et adjoints d'enseignement	27	2	7,4%
P.E.G.C.	35	1	2,9%
P.L.P.	2 398	146	6,1%
Maîtres auxiliaires	74		0,0%
Non-titulaires contractuels	1 618		0,0%

[9] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS SUR ZONE DE REMPLACEMENT DU 2ND DEGRÉ PAR DISCIPLINE DE POSTE (DISCIPLINES DE PLUS DE 80 ENSEIGNANTS) EN 2017-2018

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Disciplines générales	13 470	718	5,3%
Philosophie	212	8	3,8%
Lettres	2 725	149	5,5%
Langues vivantes	2 784	193	6,9%
Histoire-Géographie	1 398	63	4,5%
Sciences économiques et sociales	216	18	8,3%
Mathématiques	2 178	52	2,4%
Physique-Chimie	1 060	31	2,9%
Biologie-Géologie	833	50	6,0%
Education musicale	301	20	6,6%
Arts plastiques	326	51	15,6%
Education physique et sportive	1 437	83	5,8%
Domaines de la production	2 273	75	3,3%
Technologie	890	16	1,8%
Génie industriel	199	9	4,5%
Génie civil	91	2	2,2%
Génie mécanique	226	25	11,1%
Génie électrique	147	4	2,7%
Métiers des arts appliqués	165	8	4,8%
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	94	3	3,2%
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	240	6	2,5%
Domaines des services	1 204	57	4,7%
Paramédical, social et soins personnels	152	10	6,6%
Economie et gestion	926	39	4,2%
Autres disciplines (non spécialisées)	660	29	4,4%

Affectations à l'année (AFA) des TZR

[10] [11] Les affectations à l'année (AFA)¹ concernent les titulaires sur zone de remplacement ; l'effectif de TZR en AFA n'est alors plus disponible pour le remplacement de courte ou moyenne durée. On dénombre en 2017-2018, parmi les 879 TZR du second degré public, 476 enseignants affectés à l'année, soit 480 affectations en comptabilisant les enseignants ayant plusieurs AFA. Les affectations à l'année représentent plus d'un TZR sur deux et elles le sont dans une très grande majorité au sein d'un même établissement (75,0%).

Dans 25,0% des cas, il s'agit d'affectations sur deux établissements ou plus, soit 120 affectations. Les AFA partagées dans un département sont dans près d'un cas sur 3 au sein de la même commune. Elles concernent majoritairement les établissements de même type (51,4%).

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 409 enseignants contractuels qui ont effectué une suppléance en 2017-2018, ce qui est en hausse par rapport à 2016-2017 (362).

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 272 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 70,8% des cas. On recense ainsi 96 personnes pour l'année 2017-2018.

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

[10] AFFECTATIONS À L'ANNÉE (AFA) DANS LE SECOND DEGRÉ PUBLIC EN 2017-2018

	Nombre d'affectations	Taux	
Affectations à l'année sur un établissement	360	75,0%	
Affectations à l'année sur deux établissements ou plus	120	25,0%	
	<i>Interne à la commune</i>	37	7,7%
Interne au département	<i>Autre commune</i>	78	16,3%
	Total	115	24,0%
Externe au département	5	1,0%	
Total affectations à l'année	480	100,0%	

[11] LIEUX D'EXERCICE DES AFFECTATIONS À L'ANNÉE INTERNES AU DÉPARTEMENT SUR DEUX ÉTABLISSEMENTS OU PLUS EN 2017-2018

Etablissement principal	Etablissement(s) secondaire(s)	Interne à la commune		Autre commune		Total	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Collège (y compris SEGPA)	Collège (s)	13	11,3%	47	40,9%	60	52,2%
	Lycée(s) professionnel(s)	2	1,7%			2	1,7%
	Lycée(s)	4	3,5%	11	9,6%	15	13,0%
Lycée professionnel	Collège (s)	2	1,7%	3	2,6%	5	4,3%
	Lycée(s) professionnel(s)	1	0,9%	5	4,3%	6	5,2%
Lycée	Collège (s)	8	7,0%	6	5,2%	14	12,2%
	Lycée(s) professionnel(s)	2	1,7%	1	0,9%	3	2,6%
	Lycée(s)	5	4,3%	5	4,3%	10	8,7%
Affectations à l'année internes au département		37	32,2%	78	67,8%	115	100,0%

3. QUOTITÉ DE TRAVAIL

3.1. 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%). Chez les enseignants, elle est plus élevée parmi les enseignants du premier degré (18,0% dans le secteur public et 13,4% dans le secteur privé) que dans le second degré (10,5% pour le public et 6,6% pour le privé). La fréquence du temps partiel a légèrement reculé pour les enseignants du 2nd degré et les ATSS, elle a en revanche légèrement progressé parmi les enseignants du 1er degré du secteur public.

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

La part des hommes bénéficiant d'un temps partiel est très nettement plus faible que celle des femmes. Ainsi, seulement 5,4 % des enseignants masculins du premier degré public sont dans cette situation, contre 20,4% des femmes.

[2] La part des enseignants du second degré à temps partiel varie selon le corps d'appartenance des agents. La part des professeurs certifiés à temps partiel est de 13,3%, contre 9,7% des professeurs agrégés et 8,5% pour les PLP. La part des hommes enseignants à temps partiel est très inférieure quel que soit le corps.

[3] Parmi les formes de temps partiel, celle sur autorisation est la plus fréquente. Pour les enseignants du premier degré public, la part des temps partiels de droit est plus importante que pour les autres catégories de personnel. Le personnel administratif, plus fréquemment à temps partiel, est aussi celui où la part des temps partiels de droit est la plus réduite (21,7%).

[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 2nd degré public. Parmi les enseignants du 1er degré public, les quotités de plus de 80% ont fait leur apparition, même si elles restent minoritaires. Quant aux enseignants à temps partiel du premier degré privé, ils choisissent le plus souvent le mi-temps.

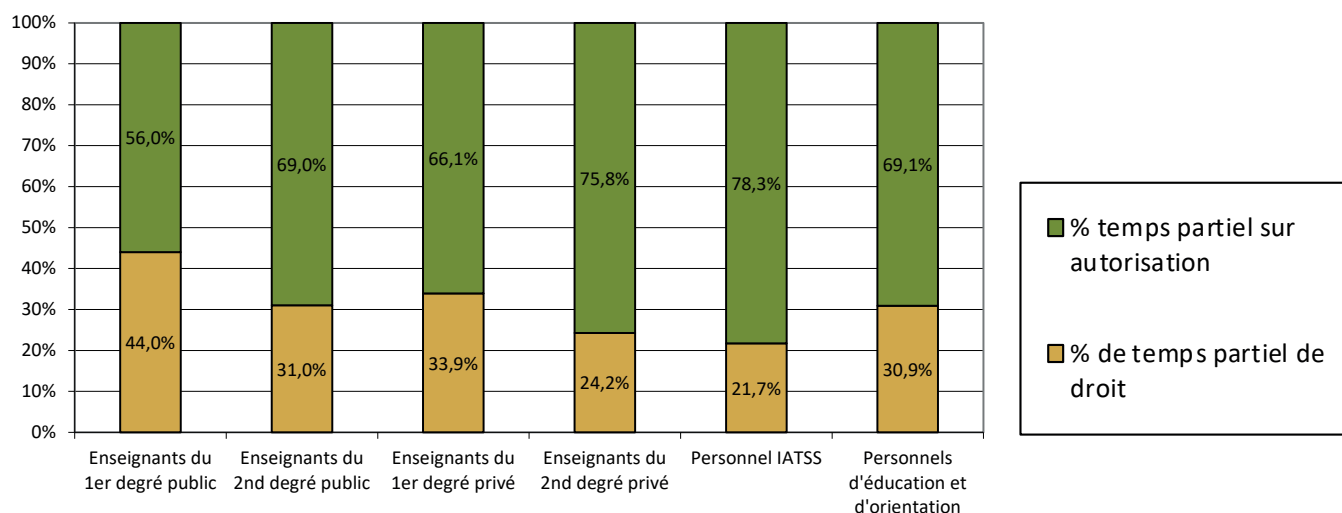
[1] TAUX D'AGENT À TEMPS PARTIEL SELON LEUR SEXE EN 2017-2018

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Enseignant du 1 ^{er} degré public	18,0%	20,4%	5,4%
Enseignant du 2 nd degré public	10,5%	14,0%	5,1%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	13,4%	14,2%	3,1%
Enseignant du 2 nd degré privé	6,6%	8,2%	3,2%
Personnel IATSS	19,1%	22,0%	4,6%
Personnel de direction	0,0%		
Personnel d'inspection	0,0%		
Personnel d'éducation et d'orientation	6,2%	7,0%	3,2%

[2] ZOOM SUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2017-2018

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

[3] RÉPARTITION SELON LE TYPE DE TEMPS PARTIEL EN 2017-2018



[4] TYPE DE PERSONNEL ET QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL (HORS AGENTS À TEMPS INCOMPLET) EN 2017-2018

	50%	Plus de 50 et moins de 80%	80%	Plus de 80%	Temps plein
Enseignant du 1 ^{er} degré public	3,9%	8,0%	5,3%	0,9%	82,0%
Enseignant du 2 nd degré public	1,3%	2,2%	3,0%	4,0%	89,5%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	7,9%	5,2%	0,2%	0,0%	86,6%
Enseignant du 2 nd degré privé	1,1%	2,7%	0,7%	2,1%	93,4%
Personnel IATSS	3,7%	0,8%	11,7%	3,0%	80,9%
Personnel de direction					100,0%
Personnel d'inspection					100,0%
Personnel d'éducation et d'orientation	1,9%	0,7%	3,6%		93,8%

[5] Plus d'un enseignant du premier degré public sur 5 à temps partiel travaille à mi-temps et 42,1% ont une quotité de travail de 75% (il s'agit dans ce cas principalement de temps partiel sur autorisation). Ces proportions sont en baisse.

3.2. 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 74,2% du nombre d'enseignants à temps complet, proportion en hausse de près de 1 point par rapport à 2016-2017. Les HSA des enseignants sont très inégalement pratiquées selon le corps. Ainsi, lorsque 97,6% des professeurs de chaire supérieure ont vu ce type d'heures accroître leur temps de service, moins de 42% des contractuels en ont effectué. Si on s'intéresse aux enseignants effectuant au moins 2 HSA, cette part baisse à 39,0% (39,1% l'an dernier).

[5] ZOOM SUR LES QUOTITÉS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2017-2018

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Ain	Quotité =50%	12,2%	11,8%
	Quotité=75%	12,9%	23,7%
	Autres quotités	18,4%	21,1%
Loire	Quotité =50%	9,6%	16,6%
	Quotité=75%	9,1%	44,2%
	Autres quotités	14,8%	5,8%
Rhône	Quotité =50%	14,3%	4,4%
	Quotité=75%	11,3%	27,6%
	Autres quotités	23,2%	19,2%
Académie	Quotité =50%	12,7%	8,8%
	Quotité=75%	11,1%	31,0%
	Autres quotités	20,2%	16,2%

[6] HEURES SUPPLÉMENTAIRES ANNÉES DES ENSEIGNANTS À TEMPS COMPLET DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC (HORS ENSEIGNANTS STAGIAIRES) EN 2017-2018

	% 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	97,6	91,3	4,7	4,8
Professeurs agrégés	86,3	54,1	2,4	2,7
Professeurs certifiés	78,7	38,7	1,6	2,1
Professeurs d'EPS	63,6	31,3	1,2	1,9
PLP	67,3	36,5	1,4	2,1
Instituteurs et professeurs des écoles	41,0	18,7	0,7	1,7
PEGC	44,4	22,2	0,9	2,0
Maîtres auxiliaires	37,0	4,3	0,4	1,1
Professeurs contractuels	41,3	16,6	0,8	1,9
Enseignants dans le second degré	74,2	39,0	1,6	2,2

4. CONGÉS

Avertissement :

Les données sur les absences proviennent de l'entrepôt de données BSA regroupant les données des systèmes d'information EPP, AGORA et AGAPE et concernent le personnel du secteur public uniquement. La période étudiée couvre l'année scolaire 2017-2018 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 est par conséquent difficile de faire des comparaisons historiques sur ce type de données.

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

[1] Le taux d'agents ayant pris un congé sur l'année (68,7%) est en baisse par rapport à 2016-2017, quel que soit le type de personnel. Le taux le plus important s'observe chez les enseignants du premier degré avec 76,0% des personnes ayant pris au moins un congé sur l'année. Le personnel DIEO est la population qui consomme le moins de congés (37,0% 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 demeurent néanmoins intégrés dans ces décomptes.

C'est la raison pour laquelle le personnel âgé de 30 à 49 ans représente la population la plus consommatrice de congés, toutes fonctions confondues. Plus de 72,5% des effectifs de cette classe d'âge ont bénéficié d'au moins un congé (hors maternité) sur l'année, alors que cela ne concerne que 59,1% des plus de 60 ans.

[3] Les personnels de 30 à 39 ans consomment 32,8% des congés (hors naissance) pris sur l'année 2017-2018, alors qu'ils représentent 25,0% de la population totale académique. Les autorisations d'absences et autres congés sont particulièrement fréquents chez les 30-39 ans, car ils incluent les congés liés aux enfants, notamment malades.

Le personnel âgé de plus de 50 ans est surreprésenté parmi les accidents du travail et les congés longs. Au total, cependant, cette population consomme 22,5% des congés pris sur l'année, alors qu'elle représente 29,8% de la population totale académique.

[4] Le taux d'absence annuel moyen, dans lequel on fait entrer la notion de durée, est moins tributaire des évolutions de saisie ou de prise en compte des congés. Il est stable par rapport à 2016-2017.

Les taux les plus importants se situent parmi les personnels enseignants des premier et second degrés. Ici encore, la comparaison entre hommes et femmes ne peut se faire qu'en excluant les congés liés à la naissance. On constate que les hommes sont moins consommateurs de congés que les femmes, et ceci, quelles que soient leurs fonctions.

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

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

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

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
Moins de 30 ans	75,8%	71,4%	50,1%	70,7%	29,5%	64,3%
30 ans à 39 ans	83,8%	77,1%	60,5%	58,8%	65,6%	77,1%
40 ans à 49 ans	73,7%	72,6%	53,1%	35,0%	55,0%	68,9%
50 ans à 59 ans	68,4%	67,0%	50,9%	30,0%	48,1%	62,0%
60 ans et plus	70,7%	65,6%	55,4%	30,4%	43,0%	59,1%
TOTAL	75,6%	71,6%	53,7%	36,2%	50,8%	68,2%

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

	Moins de 30 ans	30 ans à 39 ans	40 ans à 49 ans	50 ans à 59 ans	60 ans et plus	Total
Accidents du travail	8,4%	16,2%	31,4%	32,8%	11,2%	100%
Autorisations d'absence	11,0%	37,8%	33,6%	15,1%	2,6%	100%
Autres	23,0%	36,3%	27,1%	12,3%	1,2%	100%
Congé longue durée	1,4%	11,2%	21,2%	46,0%	20,1%	100%
Congé longue maladie	0,6%	25,2%	30,3%	34,6%	9,4%	100%
Formation	11,0%	28,6%	36,3%	21,3%	2,8%	100%
Maladie ordinaire	14,7%	29,9%	28,5%	21,2%	5,7%	100%
TOTAL	12,7%	32,8%	32,0%	18,7%	3,8%	100%

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

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

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.

III. VIE DU PERSONNEL

[5] Les professeurs d'EPS, les professeurs certifiés et les professeurs des écoles sont les agents ayant pris le plus souvent au moins un congé sur l'année scolaire 2017-2018 (plus de 75% sont dans ce cas). Les personnels de direction, d'inspection et les assistants étrangers sont ceux qui consomment le moins de congés (inférieur à 14%).

[6] et [7] On note une baisse du nombre d'absences pour maladie ordinaire (-5% de jours d'absence en 2017-2018). L'année 2016-2017 avait connu une épidémie de gastro entérite et de grippe plus importante qu'en 2017-2018. Cependant, le nombre de jours de congés maladie ordinaire (8,7 jours) a augmenté (+0,7 jour). Les agents ont donc été moins souvent absents, mais ces absences ont été plus longues.

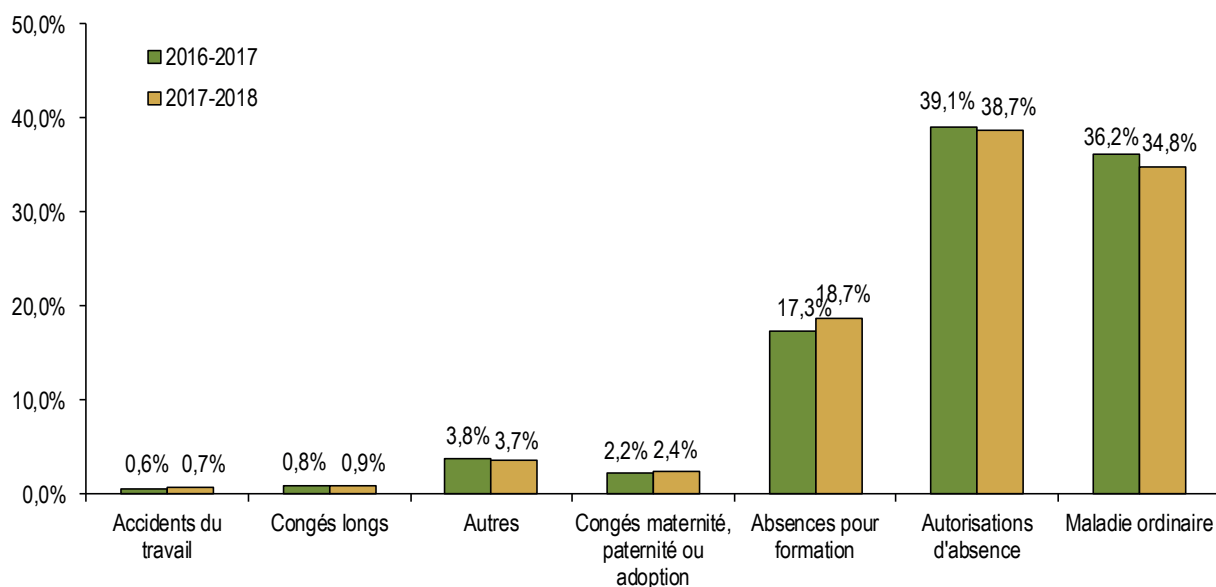
A l'inverse, les congés pour formation ont été plus nombreux (+7%) mais moins longs, puisque le nombre de jours d'absence pour formation a diminué de 1%.

Les autorisations d'absence représentent le motif le plus fréquent mais correspondent à des absences courtes. Leur nombre a diminué de 2% en 2017-2018.

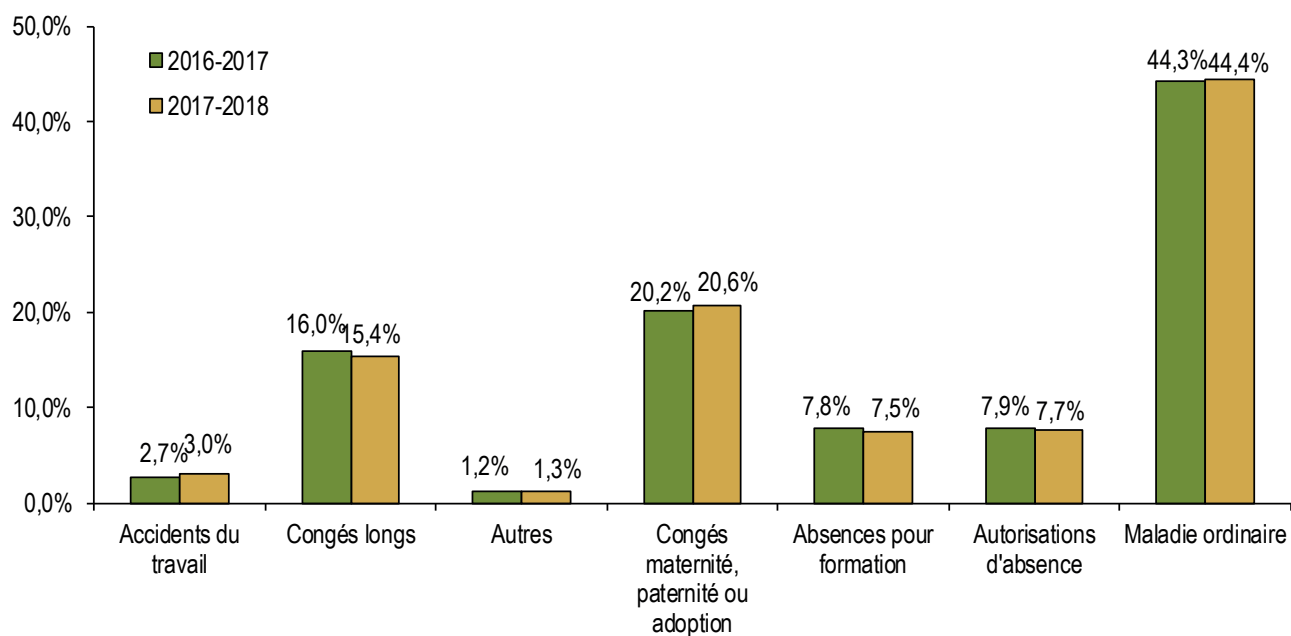
[5] LES CONGÉS SELON LE TYPE DE PERSONNEL

		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	91	61	2 396	194	7,2%	67,0%
	Professeurs contractuels	156	105	1 128	417	2,0%	67,3%
	Professeurs des écoles	17 075	12 999	356 460	58 755	5,7%	76,1%
	TOTAL	17 322	13 165	359 984	59 366	5,7%	76,0%
Enseignants du 2 nd degré public	Professeurs de chaire sup.	130	33	597	101	1,3%	25,4%
	Professeurs agrégés	2 787	1 779	40 220	5 880	4,0%	63,8%
	PEGC	35	26	2 386	114	18,7%	74,3%
	Adjoints et chargés d'ens	27	20	1 618	47	16,4%	74,1%
	PLP	2 398	1 795	44 547	7 278	5,1%	74,9%
	Professeurs certifiés	9 357	7 091	189 956	26 272	5,6%	75,8%
	Professeurs d'EPS	1 181	944	22 194	3 849	5,1%	79,9%
	Contractuels	1 618	989	15 654	3 009	2,7%	61,1%
	Maîtres auxiliaires	74	50	2 533	167	9,4%	67,6%
TOTAL	17 607	12 727	319 705	46 717	5,0%	72,3%	
Non enseignant 2 nd degré	Assistant éducation	2 411	1 372	34 883	4 350	4,0%	56,9%
	Assistant étranger	184	10	107	14	0,2%	5,4%
	AESH	2 892	1 601	41 627	4 656	3,9%	55,4%
	TOTAL	5 487	2 983	76 617	9 020	3,8%	54,4%
Personnel DIEO	Direction	570	79	3 644	108	1,8%	13,9%
	Inspection	152	18	1 077	25	1,9%	11,8%
	Education	535	329	11 107	1 175	5,7%	61,5%
	PsyEN	355	169	4 273	350	3,3%	47,6%
	TOTAL	1 612	595	20 101	1 658	3,4%	36,9%
IATSS	Administrative	2 342	1163	44 388	3 945	5,2%	49,7%
	Médico-sociale	628	370	13 601	1 215	5,9%	58,9%
	Ouvrière	12	7	169	16	3,9%	58,3%
	Technique	420	208	7 046	658	4,6%	49,5%
	TOTAL	3 402	1 748	65 204	5 834	5,3%	51,4%
Total personnel du public		45 430	31 218	841 611	122 595	5,1%	68,7%

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



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



5. FORMATION CONTINUE

L'élaboration des plans de formation continue (PAF) est confiée :

- aux Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) de chaque département pour le personnel enseignant du premier degré public,
- au sein de la Délégation Formation Innovation Expérimentation (DFIE), à la Délégation Académique à la Formation des Personnels (DAFOP) en ce qui concerne le personnel du 2nd degré public, et à la délégation académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE) pour le plan de formation statutaire des inspecteurs et des personnels de direction stagiaires.
- à la Direction de la Gestion Administrative de la Formation (DGAF) pour le personnel IATSS.

La formation continue des enseignants du 1er et 2nd degrés privés est gérée par des organismes qui ne relèvent pas de l'éducation nationale.

5.1. Personnel enseignant du premier degré public

[1] Les données présentées sur la formation des enseignants du premier degré public ne sont pas comparables entre les départements dans ce tableau. En effet, le Rhône n'a pas pu comptabiliser les animations pédagogiques dans les formations suivies selon la fonction de l'enseignant.

Au cours de l'année scolaire 2017-18, 3 542 enseignants de l'Ain et 3 439 de la Loire se sont formés, animations pédagogiques comprises, soit près de 97% des personnels. Dans le Rhône, seul le nombre d'enseignants formés hors animations pédagogiques est disponible, il porte sur 1 024 enseignants.

[2] Dans ce tableau, les animations pédagogiques du département du Rhône ont pu être comptabilisées. 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 ».

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

[3] Au sein du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public, plus de 2 agents sur 3 (68,6%) ont suivi au moins une action de formation pour l'année scolaire 2017-2018. Cette part est en légère hausse par rapport à l'année précédente (+1,6 point).

Le taux d'assiduité, c'est-à-dire le rapport entre les personnes présentes au moins les deux tiers des formations auxquelles elles ont été convoquées, et le nombre de personnes retenues pour ces formations, est d'environ 75%. Il est en hausse par rapport à l'année scolaire précédente.

Les personnels d'orientation (psychologues scolaires) se sont, en 2017-2018, globalement moins formés que les personnels enseignants et personnels d'éducation.

• DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

1 ^{er} degré 2017-2018	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	475	100%	81,5%	498	100%	77,3%	246	19,1%	88,6%
Enseignant en classe maternelle	767	100%	82,3%	824	94,6%	76,3%	91	3,4%	90,1%
Enseignant en classe élémentaire	1 472	98,9%	79,0%	1 303	92,0%	68,8%	210	3,7%	92,9%
Personnel du secteur ASH en RASED	42	97,7%	83,3%	44	97,8%	77,3%	37	19,7%	37,8%
Personnel du secteur ASH hors RASED	109	100%	85,3%	149	100%	81,2%	38	24,2%	26,3%
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	677	79,9%	72,5%	621	92,5%	75,4%	402	19,6%	67,4%
Total	3 542	96,9%	79,1%	3 439	96,9%	73,7%	1 024	8,5%	77,1%

* Dans le Rhône, la plupart des animations pédagogiques, qui constituent l'essentiel du dispositif de formation, sont traitées par le biais d'un outil dédié et n'ont pas pu être intégrées dans ce tableau.

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

1 ^{er} degré 2017-2018	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	666	100%	100%	358	88,2%	84,2%	343	99,4%	98,3%
Adaptation immédiate au poste de travail	78	100%	100%	17	100%	94,1%	3 017	97,8%	95,8%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers				6 475	88,4%	66,2%	1 656	97,0%	96,2%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	9 003	91,1%	78,7%	1 511	88,8%	82,6%	23 233	96,4%	94,9%
Formation diplômante				1	100%	100,0%	15	100%	93,3%
Elaboration de ressources	159	92,4%	84,9%				749	94,2%	94,0%
Développement des compétences liées aux activités de formation	310	99,4%	98,4%	146	76,0%	68,2%	1 368	89,9%	86,2%
Conception et organisation de la formation				665	97,2%	86,4%			
Total	10 216	91,9%	80,8%	9 173	88,8%	71,1%	30 381	96,3%	94,6%

* Les animations pédagogiques du département du Rhône ont pu être intégrées dans ce tableau.

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

2 nd degré 2017-2018	PERSONNES INSCRITES sur au moins un module		PERSONNES FORMÉES présents 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	1 985	68,0%	1 773	60,8%	1 337	70,3%
Certifiés (y compris prof. D'EPS)	8 165	77,5%	7 426	70,5%	5 574	71,0%
PLP	1 929	80,4%	1 761	73,4%	1 342	71,8%
PEGC	16	45,7%	10	28,6%	6	50,0%
AE/CE	15	55,6%	15	55,6%	11	73,3%
Education	397	74,2%	336	62,8%	233	61,3%
Orientation	221	62,3%	201	56,6%	150	71,1%
Total	12 728	75,7%	11 522	68,6%	8 653	75,1%

[4] Le nombre de journées de formation s'élève à 48 362 en 2017-2018, soit une baisse de 14% par rapport à l'année dernière.

Cette évolution globale s'explique par une forte diminution du nombre de journées de formation pour « préparation aux examens et concours » qui a retrouvé son volume de 2015-2016 après un pic en 2016-2017.

Le nombre de journées de formation pour « Adaptation immédiate au poste de travail » et pour « Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a en revanche progressé.

5.3. Personnel IATSS

La direction de la formation des personnels (DGAF) organise l'offre de formation qui s'articule autour de 3 axes, afin de répondre aux besoins des personnels et services.

- actions d'adaptation à l'emploi (organisées pour les personnes nouvellement nommées ou prenant de nouvelles fonctions) ;
- actions de préparation aux concours internes (définies dans le cadre de la promotion sociale des personnels) ;
- acquisition de nouvelles compétences pour préparer une mobilité.

[5] Ce sont les personnels IATSS B qui se sont le plus formés en 2017-2018 (40% d'entre eux). On peut noter que les personnels de catégorie C sont bien plus nombreux en 2017-2018 à avoir bénéficié d'une formation (28,6% d'entre eux en 2017-2018), alors que ce taux n'était que de 6,5% en 2016-2017.

[6] Les taux de réussite aux concours pour les inscrits aux formations préparatoires varient fortement d'une année sur l'autre. En 2017-2018, 8 des 49 inscrits à la formation préparatoire au concours d'ADJENES classe normale ont été admis, le concours comportant 40 postes.

La préparation au concours interne d'APAE qui est un recrutement national, a permis à 5 personnes d'être admises sur les 15 ayant suivi cette formation.

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

2 nd degré 2017-2018	journées stagiaires réalisées		Taux de présence
	nb	%	
Formation professionnelle statutaire	2 556	5,3%	85,2%
Adaptation immédiate au poste de travail	8 715	18,0%	87,5%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2 421	5,0%	81,7%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	25 648	53,0%	86,2%
Préparation aux examens et concours	4 467	9,2%	78,3%
Formation diplômante	284	0,6%	88,0%
Elaboration de ressources	2 378	4,9%	80,0%
Développement des compétences liées aux activités de formation	1 477	3,1%	82,2%
Conception et organisation de la formation	376	0,8%	87,0%
Accompagnement au bilan de carrière	40	0,1%	100,0%
Total	48 362	100,0%	85,3%

[5] RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DU PERSONNEL IATSS FORMÉ

Année 2017-2018

	Personnes présentes	Taux de formés	Taux d'assiduité
Catégorie A	282	33,7%	51,7%
Catégorie B	325	40,0%	65,8%
Catégorie C	394	28,6%	64,5%

[6] TAUX DE RÉUSSITE AUX CONCOURS APRÈS FORMATION

Année 2017-2018

	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	40	49	23	46,9%	8	16,3%	7
	Concours réservé ADJAENES 1 ^{ère} classe			Concours non ouvert				
	Concours réservé ADJAENES 2 ^{ème} classe			Concours non ouvert				
	Concours interne SAENES classe normale	7	80	25	31,3%	4	Rhône*	8
	Concours interne SAENES classe supérieure	3			2,5%	0	0,0%	0
	Examen prof. SAENES classe supérieure	8	8	4	50,0%	2	25,0%	
	Examen prof. SAENES classe exceptionnelle	8		Préparation non ouverte				
	Concours interne AAE (2)	80	31	1	9,7%	2	6,5%	0
	Concours interne APAE(2)	241	15	Pas d'épreuve d'admissibilité		5	33,3%	Pas de liste complémentaire
Fillière Médico-sociale	Assistant de service social		Concours non ouvert					

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

6. 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 1 914 agents au 15 janvier 2018, soit une évolution de +4,9% par rapport à 2016-2017. Cependant, ils correspondent à 4,2% du personnel public géré par le rectorat et les DSDEN, et cette proportion est stable. L'évolution de ce type de personnel suit donc l'évolution des personnels actifs.

La non activité concerne 4,3% du personnel enseignant du premier degré public et 3,8% des enseignants du second degré public. La proportion de personnel en position de non activité la plus élevée se situe chez les personnels IATSS (11,7%), dont on peut noter une hausse importante du nombre d'agents dans cette position (+12,9%).

Le détachement concerne ainsi 6,2% des agents IATSS, contre seulement 0,8% du personnel enseignant du premier degré public et 0,2% du personnel enseignant du second degré public. Le nombre d'agents en position de détachement est en forte hausse entre 2016-2017 et 2017-2018 (+25,7%).

Le congé parental permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté. Il est utilisé de façon plus uniforme par les enseignants et les IATSS. Il concerne 0,8% des enseignants du 1er degré public, 0,5% des enseignants du 2nd degré public et 0,5% des IATSS. Ces proportions sont en baisse par rapport à 2016-2017.

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

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

Le nombre de disponibilités a augmenté de 4% entre 2016-2017 et 2017-2018. La population la plus concernée demeure les IATSS, avec 5,0% de leurs effectifs globaux. Les autres catégories de personnels ont en proportion un peu moins recours à cette modalité de non activité. Le nombre d'enseignants du second degré public en situation de disponibilité a néanmoins augmenté de 6,0%.

[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 (73,3% des cas de détachement). Le détachement dans une autre administration ou entreprise (24,6%), ou auprès d'une collectivité territoriale (2,1%) constitue un motif moins utilisé par cette catégorie de personnel ;
- pour les enseignants du second degré public, il s'agit essentiellement de détachement dans une autre administration (97,5%) ;
- en ce qui concerne les personnels IATSS, le détachement auprès d'une collectivité territoriale représente une grande majorité (64,8%) des effectifs.

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

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour suivre leur conjoint (44,9% des disponibilités). Le souhait d'élever un enfant de moins de 8 ans ou de soigner un enfant malade et la convenance personnelle concernent respectivement 32,3% et 21,0% des enseignants du 1er degré en disponibilité.
- pour les enseignants du second degré public, la convenance personnelle est le motif de disponibilité le plus utilisé (50,4%). Suivre son conjoint représente le deuxième motif de disponibilité (30,7%) ;
- en ce qui concerne les personnels IATSS, la convenance personnelle est aussi le motif de disponibilité le plus utilisé (59,9%), puis suivre son conjoint (29,1%).

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

		2016-2017	201-2018	Évolution
DÉTACHEMENT	Enseignants du premier degré public	142	142	0,0%
	Enseignants du second degré public	22	40	81,8%
	Personnel DIEO	49	69	40,8%
	Personnels IATSS	156	213	36,5%
	SOUS-TOTAL DÉTACHEMENT	369	464	25,7%
CONGÉ PARENTAL	Enseignants du premier degré public	157	136	-13,4%
	Enseignants du second degré public	109	90	-17,4%
	Personnel DIEO	2	1	-50,0%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	20	20	0,0%
	Personnels IATSS	27	17	-37,0%
	SOUS-TOTAL CONGÉ PARENTAL	315	264	-16,2%
DISPONIBILITÉ	Enseignants du premier degré public	435	461	6,0%
	Enseignants du second degré public	523	544	4,0%
	Personnel DIEO	9	9	0,0%
	Personnels IATSS	173	172	-0,6%
	SOUS-TOTAL DISPONIBILITÉ	1 140	1 186	4,0%
ENSEMBLE DU PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ	Enseignants du premier degré public	734	739	0,7%
	Enseignants du second degré public	654	674	3,1%
	Personnel DIEO	60	79	31,7%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	20	20	0,0%
	Personnels IATSS	356	402	12,9%
	TOTAL	1 824	1 914	4,9%

[2] ZOOM SUR LES MOTIFS DE DÉTACHEMENTS PAR TYPE DE PERSONNEL EN 2017-2018

	Détachement auprès d'une collectivité territoriale		Détachement à l'étranger ou dans un organisme international		Détachement dans une autre administration ou entreprise		TOTAL
Enseignants du premier degré public	3	2,1%	104	73,2%	35	24,6%	142
Enseignants du second degré public			1	2,5%	39	97,5%	40
Personnel DIEO	51	73,9%			18	26,1%	69
Personnels IATSS	138	64,8%			75	35,2%	213
TOTAL	192	41,4%	105	22,6%	167	36,0%	464

[3] ZOOM SUR LES MOTIFS DE DISPONIBILITÉS PAR TYPE DE PERSONNEL EN 2017-2018

	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	97	21,0%	207	44,9%	149	32,3%	8	1,7%	461
Enseignants du second degré public	274	50,4%	167	30,7%	90	16,5%	13	2,4%	544
Personnel DIEO	6	66,7%	2	22,2%	0	0,0%	1	11,1%	9
Personnels IATSS	103	59,9%	50	29,1%	13	7,6%	6	3,5%	172
TOTAL	480	40,5%	426	35,9%	252	21,2%	28	2,4%	1 186

— PARTIE 4

ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL

1. LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES

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 du directeur des ressources humaines et des chefs d'établissement.

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,
- une aide à l'élaboration et à la conduite du projet professionnel,
- un appui aux services et aux équipes.

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

[1] Les statistiques disponibles concernent les personnels, toutes catégories confondues, ayant contacté pour la première fois les conseillères en 2017-2018 ou ayant bénéficié d'au moins un entretien, soit 465 personnes.

Par rapport à la fréquentation totale, on note que les situations suivies depuis plus d'un an diminuent : 14,8% cette année contre 37,2% l'an passé.

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

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

La fréquentation globale du dispositif a diminué en 2017-2018, et ce, dans les trois départements. La fréquentation des femmes a diminué (-0,4 point), tandis que celle des hommes a augmenté, devenant même un peu plus élevée que celle de leurs collègues féminins.

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

[1] FRÉQUENTATION DU PÔLE RESSOURCES HUMAINES

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Fréquentation nouvelle	374	349	390	298	341	366
Suivi	236	209	209	219	202	69
<i>Dont suivi de plus de 5 ans</i>	20	53	48	50	44	30
FRÉQUENTATION TOTALE	610	558	599	517	543	465
Part du suivi	38,7%	37,5%	34,9%	42,4%	37,2%	14,8%

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

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

	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018	(%)
Femmes	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%	338	1,0%
Hommes	1,4%	1,4%	1,2%	1,0%	0,9%	127	1,1%
TOTAL	1,4%	1,4%	1,4%	1,2%	1,2%	465	1,0%

	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018	(%)
Ain	1,1%	1,0%	1,3%	1,0%	1,1%	57	0,6%
Loire	0,9%	0,8%	1,2%	0,9%	1,0%	70	0,7%
Rhône	1,7%	1,5%	1,5%	1,3%	1,4%	316	1,2%

	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018	(%)
Moins de 30 ans	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	23	0,4%
30 ans à 39 ans	1,1%	1,2%	1,2%	0,9%	0,9%	83	0,7%
40 ans à 49 ans	1,8%	1,6%	1,9%	1,5%	1,8%	187	1,3%
50 ans à 59 ans	1,8%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	161	1,5%
60 ans et plus	1,7%	0,9%	0,6%	0,6%	0,6%	11	0,4%

	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018	(%)
Personnel du 2 nd degré public	1,5%	1,3%	1,5%	1,0%	1,6%	248	1,0%
Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	1,3%	1,3%	1,4%	1,2%	1,2%	201	1,2%
Personnel IATSS	1,5%	1,3%	1,0%	1,8%	1,7%	16	0,5%

[3] PERSONNES À L'INITIATIVE DE LA DEMANDE

	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)	2014-2015 (%)	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018	(%)
Initiative intéressé	63,1%	56,0%	56,0%	65,2%	37,0%	318	68,4%
Initiative institutionnelle *	21,3%	34,0%	31,0%	19,7%	46,8%	145	31,2%
Initiative médico-sociale	15,6%	10,0%	13,0%	15,1%	16,2%	2	0,4%

* 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. Ces actions, menées en concertation avec les services gestionnaires de personnel, les corps d'inspection et le médecin de prévention, consistent en des audits ou des actions de médiation.

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

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

Au total, 28 demi-journées de formation ont été animées par le pôle ressources humaines en 2017-2018.

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. 99 contrats ont été finalisés en 2017/2018.
- Les reclassements : 67 agents étaient concernés en 2017/2018
- 15 bilans de carrière
- Le travail social de groupe a été mis en place au niveau académique à l'initiative du service social et du pôle ressources humaines. Il s'agit d'une action d'accompagnement des personnels en CLM - CLD depuis plus d'un an afin de préparer un éventuel retour à l'emploi ou, à défaut, de repérer des situations d'isolement liées à la maladie pour proposer des postes de remédiation.
- Le dispositif intégré d'accompagnement des professeurs des écoles (DIAPRE)

2. AFFAIRES MÉDICALES

2.1. Congés longs

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

[1] Pour l'année scolaire 2017-2018, le pôle affaires médicales a transmis 1 499 saisines aux comités médicaux départementaux (CMD), nombre en baisse par rapport à 2016-2017, après une période de progression puis de stabilité.

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 2017-2018, 3 recours ont été transmis au comité médical supérieur.

Pour 2017-2018, le taux de refus s'établit à 0,9%, globalement stable par rapport à l'an dernier. Il est néanmoins en progression pour les CLM, les CLD et le temps partiel thérapeutique.

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

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés et assimilés (travailleurs handicapés, titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, etc.) fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné.

[2] Si ce taux d'emploi n'est pas atteint, tout employeur public s'acquitte d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Pour 2017-2018, le taux de BOE est stable, à 1,9%.

[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 prévu par le statut particulier du corps concerné. À l'issue du contrat et suite à un entretien, un jury émet un avis d'aptitude professionnelle en vue de la titularisation.

21 BOE ont été recrutés par la voie contractuelle en 2017-2018, effectif en hausse par rapport à 2016-2017 (14 recrutements).

• DÉFINITIONS

CMD : Comité Médical Départemental

CMO : Congé Maladie Ordinaire

[1] RÉPARTITION DES SAISINES DE CONGÉS LONGS ET TAUX DE REFUS EN 2017-2018

Type de demande	Nombre de saisines	%	Demandes refusées (CMD)	Taux de refus
Congé longue maladie (CLM)	614	41,0%	99	16,1%
Congé longue durée (CLD)	227	15,1%	10	4,4%
Congé grave maladie (non titulaires)	22	1,5%	2	9,1%
Prolongation de CMO au-delà de 180 jours	85	5,7%	0	0,0%
Réintégration à temps partiel thérapeutique (et prolongation)	488	32,6%	10	2,0%
Réintégration à temps complet	63	4,2%	2	3,2%
TOTAL SAISINES	1499	100,0%	14	0,9%

[2] RECENSEMENT DES BOE AU 31 AOÛT 2018

	BOE			Effectif total			Taux de BOE		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	41	244	285	2 674	14 648	17322	1,5%	1,7%	1,6%
	14,4%	85,6%	100,0%	15,4%	84,6%	100,0%			
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	3	7	10	196	2 274	2470	1,5%	0,3%	0,4%
	30,0%	70,0%	100,0%	7,9%	92,1%	100,0%			
Personnels enseignants du 2 nd degré, DIEO, Assistants d'éducation et de langue (public et privé)	154	332	486	10 951	20672	31623	1,4%	1,6%	1,5%
	31,7%	68,3%	100,0%	34,6%	65,4%	100,0%			
Personnels IATSS	74	170	244	571	2878	3449	13,0%	5,9%	7,1%
	30,3%	69,7%	100,0%	16,6%	83,4%	100,0%			
TOTAL	271	730	1 025	14 392	40 472	54 864	0,5%	1,3%	1,9%

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

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

2.3. Le dispositif des postes adaptés

[4] 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. Les affectations sur poste adapté sont en nette baisse cette année (elles étaient au nombre de 134 en 2016-2017, elles ne sont plus que 81 en 2017-2018), et cette baisse concerne plus particulièrement les PALD (passées de 88 à 31).

[5] 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 2017-2018, 86 enseignants du 1^{er} degré ont bénéficié d'un allègement de service et 113 enseignants du 2nd degré, soit une situation relativement stable par rapport à 2016-2017. Le nombre de demi-journées d'allègement a en revanche fortement diminué pour les enseignants du 2nd degré.

2.4. Le dispositif 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.

[6] Au 31 août 2017, sont recensés 67 agents à reclasser suite à une inaptitude prononcée par les comités médicaux départementaux. Les inaptitudes temporaires sont stables (-2 personnes) par rapport à 2016-2017, tandis que les inaptitudes à toutes fonctions augmentent fortement (+19) cette année, dans tous les corps.

Commission de réforme

[7] 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 stable pour 2017-2018 mais ces chiffres peuvent encore évoluer en raison du nombre croissant de dossiers d'inaptitude à toutes fonctions, d'allocations d'invalidité temporaire et d'une demande croissante du ministère pour avoir des expertises complémentaires à des avis déjà existants et nécessitant un nouveau passage devant la commission de réforme.

• DÉFINITIONS

PACD : Poste Adapté de Courte Durée

PALD : Poste Adapté de Longue Durée

[4] LES POSTES ADAPTÉS EN 2017-2018

	PACD (3 ans)	PALD (4 ans) Budget académique	PALD (*) Budget CNED + réemplois
Enseignants du 1 ^{er} degré public	33	4	8
Enseignants du 2 nd degré public	17	18	1

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

[5] LES ALLÈGEMENTS DE SERVICE EN 2017-2018

	Nombre d'enseignants	Nombre total d'allègement (en demi-journées)	Nombre de BOE (personnes physiques)	Total quotités d'allègement pour BOE (en demi-journées)
Enseignants du 1 ^{er} degré	86	172	53	104
dont Ain	31	62	14	25
dont Loire	0	0	0	0
dont Rhône	55	110	39	79
Enseignants du 2 nd degré	113	122	45	44

[6] INAPTITUDES AUX FONCTIONS - SITUATION AU 31/08/2017

	Inaptitudes aux fonctions	Inaptitudes temporaire aux fonctions	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public	34	1	35
Enseignants 2 nd degré public	16	8	24
Personnels ATSS	4	4	8
TOTAL	54	13	67

[7] NOMBRE DOSSIERS PRÉSENTÉS À LA COMMISSION DE RÉFORME

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Retraite pour invalidité à la demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	34	31	29
Retraite pour invalidité sans demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	20	16	23
Allocation d'invalidité temporaire, pour les personnes placées en disponibilité d'office	23	17	12
Pension d'invalidité temporaire, pour les stagiaires	6	5	7
Majoration d'une tierce personne	5	1	2
Orphelin invalide atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie	3	0	2
Procédure simplifiée (agents ayant +27 ans de service)	11	14	9
Retraite pour invalidité	47	43	42
TOTAL	149	127	126

2.5. Accidents du travail

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

[9] Au cours de l'année scolaire 2017-2018, 835 accidents liés au travail ont eu lieu (qu'il s'agisse d'accidents au travail, d'accidents de mission ou de trajet). Une majorité de ces accidents (55,8%) a donné lieu à un arrêt de travail.

On note une augmentation des accidents déclarés par rapport à 2016-2017 (+90), et plus particulièrement, une hausse des accidents sans arrêt de travail (+68).

[10] Le nombre d'accidents de travail déclarés a fortement progressé chez les enseignants du 1^{er} degré (+21%) et les IATSS (+24%).

Parmi les enseignants, les accidents de trajets ont particulièrement augmenté (+23%).

Les femmes, alors qu'elles représentent 73,8% de l'ensemble des personnels, sont surreprésentées parmi les victimes d'accidents du travail (80,5%) et cette tendance va en s'accroissant. De même, les personnes de plus de 50 ans sont davantage exposées, puisque 38,9% des accidents les concernent alors qu'elles ne représentent que 29,8% 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	369	466	835
	44,2%	55,8%	100,0%

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

	Personnel enseignant 1 ^{er} degré	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	236	184	53	6	5	55	539
Accidents de mission	13	33	4			2	52
Accidents de trajet	91	79	38	2	3	31	244
TOTAL	340	296	95	8	8	88	835

(*) 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.

		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	TOTAL
Accidents du travail	Hommes	1	51	46	98
	Femmes	33	248	161	442
Accidents de mission	Hommes	1	7	7	15
	Femmes	3	18	16	37
Accidents de trajet	Hommes	1	23	26	50
	Femmes	29	95	69	193
TOTAL		68	442	325	835
		8,1%	52,9%	38,9%	100%

	Titulaires	Non titulaires	TOTAL
Accidents du travail hors trajet	705	14	719

3. ACTION SOCIALE

Les données présentées dans cette partie concernent l'année civile 2017.

3.1 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.

3.2 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).

3.3 Les procédures

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

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

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

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

[1] BILAN DE L'ACTION SOCIALE 2017

		Crédits affectés	Crédits utilisés	Part des actions	Nombre de bénéficiaires
Titre 2	PIM				
	• dont gardes d'enfants				
	• dont séjours				
	• dont allocation aux parents d'enfants handicapés				
			Prestataire extérieur		
		24 700 €	20 244 €	2,9%	176
		362 208 €	335 600 €	47,7%	192
	Secours	172 000 €	188 471 €	26,8%	233
	ASIA individuelles (avec GEX)	180 750 €	130 350 €	18,5%	152
	ASIA - aide à l'installation (CIV)	9 100 €	2 600 €	0,4%	4
Formations des personnels handicapés (FIPHFP)		25 925 €	3,7%	17	
SOUS-TOTAL TITRE 2	748 758 €	703 190 €	100,0%	774	
Hors Titre 2	Aide à la restauration PIM (nombre de repas)	62 367 €	21 162 €	14,1%	17 346
	ASIA collectives	25 850 €	18 023 €	12,0%	
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (FIPHFP)	103 560 €	103 560 €	69,0%	
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (employeur)	7 386 €	7 386 €	4,9%	60
	SOUS-TOTAL HORS TITRE 2	199 163 €	150 131 €	100,0%	17 406
TOTAL GLOBAL 2017	947 921 €	853 321 €	100,0%		

3.4 Bilan général

[1] Le budget global 2017 dédié à l'action sociale, s'élève à 947 920,50€. 90% des crédits ont été consommés. Les crédits sont répartis en deux catégories :

- le titre 2 comprend les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales et les prestations sociales et allocations diverses versées aux agents. Cette catégorie comprend 82,4% 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 17,6% des crédits utilisés.

Les délégations ministérielles destinées à l'action sociale restent stables (844 361€) tandis que celles émanant du FIPHFP sont en hausse (+31%) en 2017 après la baisse de l'an dernier. Les crédits d'insertion des personnes handicapées font l'objet d'une convention entre le ministère et le fonds pour l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2018, la délégation du FIPHFP, sur le programme 214 hors titre 2, s'élève à 103 560 €.

La part la plus importante des crédits est consacrée aux prestations interministérielles (PIM). Le montant des crédits consacrés aux allocations pour enfants handicapés, notamment, reste important. Cette ligne budgétaire représente 47,7% des dépenses globales du titre 2.

Au titre des secours, 188 471€ ont été consommés pour 233 demandes en 2017. L'année précédente, les dépenses s'élevaient à 172 066€ pour 244 dossiers instruits. On relève ainsi une augmentation du montant moyen des secours (809€, soit une augmentation de 14,7%).

3.5 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 connaissent une baisse par rapport à 2016 (-22,6%).

L'ASIA pour les études supérieures des enfants demeure le principal poste de dépenses pour l'académie et s'élève à 55 400€, soit 41,7% des dépenses totales des ASIA individuelles, et concerne 74 bénéficiaires.

Les dépenses au titre des ASIA collectives varient selon les actions collectives financées une année donnée. Elles s'élèvent à 8 023€ en 2017, soit 9,6% de moins qu'en 2016.

[2] BILAN DES ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADÉMIQUE (ASIA) 2017

		Nombre d'agents bénéficiaires	Montant dépenses
ASIA individuelles	Aides aux handicaps et aux malades	4	3 100 €
	Sphère de la vie privée		
	• Aides aux orphelins mineurs	14	19 800 €
	• Retraités	5	4 950 €
	• Etudes supérieures des enfants	74	55 400 €
	• Aide à l'installation (CIV)	4	2 600 €
	• Aide vacances aux enfants	3	2 400 €
	Environnement professionnel		
	• Pertes de revenus liées à la maladie	14	17 000 €
	• Aides aux contractuels	8	8 200 €
	• Aides à l'installation Pays de Gex	30	19 500 €
TOTAL ASIA INDIVIDUELLES	156	132 950 €	
ASIA Collectives	Conventions et subventions		18 023 €
	TOTAL ASIA COLLECTIVES	1	18 023 €

— PARTIE 5

CONTENTIEUX- PROTECTION FONCTIONNELLE

1. CONTENTIEUX

Les données relatives au contentieux portent sur l'année civile 2017.

[1] L'académie de Lyon recense, au titre de l'année civile 2017, 141 recours contentieux formés contre des décisions de la rectrice de l'académie de Lyon, des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale de l'Ain, de la Loire et du Rhône, ou des chefs d'établissement agissant en qualité de représentants de l'État. 106 recours concernent l'enseignement scolaire et 35 l'enseignement supérieur.

Ils se répartissent comme suit : 40 enseignants du secteur public, 10 personnels non enseignant, 4 enseignants du secteur privé, 1 enseignant du supérieur et 86 usagers (Parents d'élève ou élèves, étudiants).

On note que le nombre de recours introduits par des usagers continue d'augmenter (+14 en 2017).

Les thématiques prédominantes de l'année 2017 sont le licenciement (11), les sanctions disciplinaires (18) et les dossiers de bourse (18 du second degré et 26 de l'enseignement supérieur).

Concernant les enseignants du secteur public, 5 requêtes font suite à des refus d'allègement de service et 4 à des refus de protection fonctionnelle.

Parmi les requêtes concernant l'ensemble des personnels, 3 sont liées au non-renouvellement de contrat et 11 au licenciement (pendant la période d'essai, à l'issue de la 2^e année de stage, pour insuffisance professionnelle, pour abandon de poste).

Sur les 42 requêtes formées par les parents d'élèves, 4 concernent les aménagements des épreuves du baccalauréat ou du brevet, 18 des dossiers de bourse du 2nd degré et 12 des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'élèves (avertissement, exclusion temporaire, exclusion définitive, commission de discipline du baccalauréat). Il est à noter que, parmi ces 12 dernières requêtes, 9 ont été présentées par le même requérant pour diverses sanctions prises à l'encontre de ses 2 fils.

Sur les 34 requêtes formées par les étudiants, 8 sont en rapport avec une inscription en 1^{ère} année de licence ou de master et 26 avec les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux.

[2] Durant l'année civile 2017, 119 décisions ont été prononcées par le tribunal administratif de Lyon, dont 99 pour l'enseignement scolaire et 20 pour l'enseignement supérieur. Ces décisions concernent 88 recours pour excès de pouvoir (REP), 5 recours de plein contentieux (RPC) et 26 référés.

Elles se répartissent comme suit : 34 enseignants du secteur public, 10 personnel non enseignant, 6 enseignants du secteur privé, 68 usagers (Parents d'élève, élèves, étudiants) et 1 autre (CUI).

Elles ont donné lieu à : 62 rejets, 13 annulations, 2 condamnations (indemnisations), 29 désistements, 9 non-lieux à statuer, 3 suspensions (relatives à un licenciement pour insuffisance professionnelle, un allègement de service et 1 bourse d'enseignement supérieur) et une mission d'expertise (relative à un accident scolaire).

Il convient de préciser que, sur les 26 requêtes en référé, le juge des référés en a rejeté 18 et a suspendu 3 décisions. Les 5 autres requêtes ont abouti à 1 non-lieu à statuer, 3 désistements et la désignation d'un expert médical.

On peut constater au total 29 désistements et 9 non-lieux à statuer. Il est à noter que la très grande majorité concerne des parents d'élèves et des étudiants.

Concernant les personnels enseignants, 9 décisions sont liées à l'imputabilité au service, 1 au non-renouvellement de contrat, 4 au licenciement (pendant la période d'essai ou pour insuffisance professionnelle), 2 à l'allègement de service.

Concernant les parents d'élèves, 8 décisions sont en rapport avec des refus d'aménagements des épreuves pour le baccalauréat ou le brevet, 10 avec la scolarisation, l'affectation ou l'orientation scolaire, 12 avec les dossiers de bourse de 2nd degré et 3 avec la laïcité (exclusion définitive de l'EPL, port du foulard par un parent d'élève participant à des activités scolaires).

Concernant les étudiants, 4 décisions sont en rapport avec l'inscription en 1^{ère} année de licence ou de master, et 15 avec les demandes de bourse d'enseignement supérieur.

[1] RECOURS INTRODUIITS

		Année civile 2015	Année civile 2016	Année civile 2017	
				Nombre de recours	Répartition
Recours introduits par les personnels de l'éducation nationale	Enseignants du 1 ^{er} degré public	9	13	13	9,2%
	Enseignants du 2 nd degré public	18	28	27	19,1%
	Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1	2	0	0,0%
	Enseignants du 2 nd degré privé	3	3	4	2,8%
	Enseignants du supérieur	0	2	1	0,7%
	Personnels IATSS	4	9	7	5,0%
	Personnel DIEO	3	2	0	0,0%
	Agents non titulaires non enseignants	2	2	3	2,1%
	SOUS-TOTAL PERSONNELS DE L'EN	40	61	55	39,0%
Recours introduits par les usagers	Orientation et affectation des élèves*	8	11	13	9,2%
	Examens et concours**	19	21	12	8,5%
	Bourses (2 nd degré et enseignement supérieur)	12	37	44	31,2%
	Autres***	4	3	17	12,1%
	SOUS-TOTAL USAGERS	43	72	86	61,0%
Recours introduits par d'autres requérants	3	5	0	0,0%	
TOTAL GLOBAL		86	138	141	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»

[2] LES DÉCISIONS JURIDICTIONNELLES EN 2017

		Année civile 2017	
		Nombre	Répartition
Jugements REP/RPC*	annulation	13	10,9%
	condamnation	2	1,7%
	désistement et non-lieu à statuer	34	28,6%
	rejet	44	37,0%
	SOUS-TOTAL JUGEMENTS	93	78,2%
Ordonnances du juge des référés	suspension	3	2,5%
	expertise	1	0,8%
	désistement et non-lieu à statuer	4	3,4%
	rejet	18	15,1%
	SOUS-TOTAL ORDONNANCES DU JUGE DES RÉFÉRÉS	26	21,8%
TOTAL		119	100%

* Recours pour excès de pouvoir / recours de plein contentieux

2. PROTECTION FONCTIONNELLE

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

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

[1] Les demandes de protection fonctionnelle ont baissé en 2017-2018 (88 demandes) après avoir augmenté de manière significative, lors de l'année scolaire 2016-2017 (97 demandes).

L'essentiel des demandes (77,3%) proviennent de personnels du Rhône alors que les personnels affectés dans ce département représentent à peine 60% des personnels de l'académie de Lyon.

[2] Les demandes de protection fonctionnelle sont essentiellement présentées par des enseignants ou personnels de direction (86,4%). Cela s'explique par le fait qu'ils sont davantage confrontés, de façon quotidienne, aux élèves, aux familles et aux autres personnels, enseignants ou non enseignants.

Les demandes formulées par les enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré sont restées assez élevées avec une légère baisse en 2017-2018 pour les enseignants du 1^{er} degré. Les demandes formulées par les personnels de direction, ont baissé pour revenir au niveau de celles de 2014-2015, soit 6 dans l'année.

[3] Sur les six dernières années scolaires, le principal motif de demande de protection fonctionnelle était relatif aux agressions verbales (insultes, injures, menaces et outrages) et physiques. Puis viennent en 2017-2018, les dénonciations calomnieuses et accusations (maltraitance, attouchements, ...) puis les dépôts de plaintes à l'encontre de l'agent. On note une baisse significative des cas de diffamations et injures publiques, et dans une moindre mesure, des agressions verbales. Les demandes liées à un problème de harcèlement (moral, physique et autre) ont représenté 11,4% des demandes. Celles liées aux réseaux sociaux restent stables.

Les autres motifs de demandes de protection fonctionnelle sont relativement rares.

[4] Dans près de 80,7% des cas en 2017-2018, l'agent a bénéficié d'un accord et d'un soutien de la rectrice ou du DASEN pour 63% en 2016-2017). Dans environ 6,8% de ces cas, une procédure disciplinaire envers les élèves a été mise en œuvre.

Environ 8% des demandes ne relevaient pas de la protection fonctionnelle, et pour plus de 4,5% des demandes émises, des précisions complémentaires étaient nécessaires afin de déterminer si ces demandes relevaient du cadre de la protection fonctionnelle.

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

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Ain	6	9	3	5	11	4
Loire	18	15	9	6	18	16
Rhône	25	66	65	56	68	68
TOTAL ACADÉMIE	49	90	77	67	97	88

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

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Enseignants 1 ^{er} degré	17	29	33	29	37	31 35,2%
Enseignants 2 nd degré	17	32	28	19	38	39 44,3%
Personnels de direction	10	14	6	10	10	6 6,8%
Personnels d'inspection	1	1	1	0	1	0 0,0%
Personnels d'éducation ou d'orientation	2	4	2	3	0	3 3,4%
Personnels administratifs	1	5	4	1	4	3 3,4%
Assistants sociales et médecins	0	1	1	2	0	2 2,3%
Autres type de personnels (dont AED)	1	4	2	3	7	4 4,5%
TOTAL	49	90	77	67	97	88 100,0%

[3] LES MOTIFS DES DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Agressions verbales (Insultes, injures, menaces et outrages) et physiques	37	56	56	38	61	51 58,0%
Diffamation et injures publiques	6	18	7	12	16	4 4,5%
Dénonciations calomnieuses et accusations (maltraitance, attouchements, ...)						10 11,4%
Harcèlement						3 3,4%
Harcèlement moral	5	1	4	7	5	5 5,7%
Harcèlement sexuel						2 2,3%
Dépôt de plainte à l'encontre de l'agent	1	11	8	7	9	8 9,1%
Poursuites pénales		2		1	1	1 1,1%
Internet et réseaux sociaux (divulgarion de données personnelles, usurpation d'identité ...)		1	2	1	4	4 4,5%
Enquête de police suite à signalement pour maltraitance d'enfant				1	0	0 0,0%
Chantage		1			0	0 0,0%
Dégradation de véhicule					1	0 0,0%
TOTAL	49	90	77	67	97	88 100,0%

[4] RÉPONSES APPORTÉES AUX DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE POUR L'ANNÉE 2017-2018

	Nombre	Taux
Accord et soutien (rectrice - DASEN)	71	80,7%
Refus (la demande ne relève pas de la protection fonctionnelle)	7	8,0%
Demande de précisions / attente d'éléments	4	4,5%
Procédure disciplinaire envers élève	6	6,8%
Entretien avec administration (secrétaire général, IEN, DRH ...)	0	0,0%
TOTAL	88	100,0%

LEXIQUE

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

— SOURCES

EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

- Les enseignants du premier degré public : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données des bases de gestion départementales AGAPE (Application de Gestion Automatisée des Professeurs des Ecoles) à la date du 15 janvier 2018. Il s'agit des personnels enseignants actifs, affectés et payés par l'académie
- Les enseignants du premier degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données des bases de gestion départementales AGAPE (Application de Gestion Automatisée des Professeurs des Ecoles) du secteur privé à la date du 15 janvier 2018. Il s'agit des personnels enseignants actifs, affectés et payés par l'académie. Lorsqu'il exerce dans un établissement sous contrat simple, l'enseignant est maître agréé et relève du droit privé tout en étant rémunéré par l'Etat. S'il s'agit d'un établissement sous contrat d'association, il est maître contractuel et bénéficie d'un contrat de droit public.
- Les personnels du second degré public : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) à la date du 15 janvier 2018. Il s'agit des personnels enseignants et non enseignants du second degré public actifs, affectés et payés par l'académie.
- Les enseignants du second degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) du secteur privé à la date du 15 janvier 2018. Il s'agit des personnels enseignants du second degré privé sous contrat actifs, affectés et payés par l'académie.
- Les personnels IATSS : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui récupère les données de la base de gestion académique AGORA (Aide à la Gestion Optimisée des Ressources ATSS) à la date du 15 janvier 2018. Ce personnel est actif, affecté et payé par l'académie.

CARRIÈRE ET MOBILITÉ

- La Direction des Examens et Concours (DEC) du rectorat de l'académie de Lyon met à disposition les données concernant la réussite aux concours.
- Les Directions Départementales des trois départements fournissent les données concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant du premier degré public.
- La Direction des Personnels Enseignants (DIPE) du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose des informations concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant du second degré public, du personnel d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.
- La Direction des Personnels 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 public, des personnels du 2nd degré public 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. 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. 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.

ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL

- Dispositif académique de Ressources Humaines (DIRH) du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose de ses propres informations au niveau académique.
- Le Pôle Affaires Médicales (PAM) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant les affaires médicales.
- La Direction Budget et Finances (DBF) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant les accidents du travail des personnels ATSS et des personnels du 2nd degré. Les directions départementales des trois départements fournissent les données concernant les accidents du travail des enseignants du 1er degré.
- 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.
- La Direction des Affaires Juridiques (DAJ) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant le contentieux et la protection fonctionnelle.

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

BILAN SOCIAL
DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : MIREILLE DOMENGE-VIGNERON
COORDINATION : CAROLINE LATREILLE
AUTEURE : CAROLINE LATREILLE
MAQUETTE: CLÉMENTINE BOUILHOL
MISE EN PAGE : TIM BLANCK
ISSN : 2426-0371