



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BILAN SOCIAL 2020-2021

Les personnels de l'académie de Lyon



Stéphanie Lacombe/MENJS

RECTORAT
SIASEPP - Service statistique
de l'académie de Lyon

www.ac-lyon.fr



LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON

I. Effectifs et caractéristiques démographiques	5
1. Ensemble du personnel	6
2. Personnel enseignant du premier degré	10
3. Personnel enseignant du second degré.....	18
4. Personnel DIEO.....	28
5. Personnel IATPSS.....	34
II. Carrière et mobilité	41
1. Concours.....	42
2. Promotions.....	52
3. La mobilité des personnels.....	64
4. Fins de fonctions et départs en retraite.....	74
5. Rémunérations	76
III. Vie du personnel.....	83
1. Lieux d'exercice.....	84
2. Modalités d'affectation	90
3. Télétravail	100
4. Quotité de travail.....	102
5. Congés	106
6. Formation continue.....	112
7. Personnel en position de non-activité	118
IV. Actions en direction du personnel	123
1. Le pôle ressources humaines	124
2. Le service ressources humaines de proximité	130
3. Affaires médicales.....	138
4. Action sociale.....	144
5. Le service social en faveur des personnels	148
V. Contentieux- Protection fonctionnelle	155
1. Contentieux.....	156
2. Protection fonctionnelle.....	160
LEXIQUE.....	165
DÉFINITIONS	169
SOURCES	171

Il y a un an, en juin 2021, était présentée la Feuille de route pour les ressources humaines de l'académie de Lyon. Élaborée dans le prolongement du Grenelle de l'Éducation, cette feuille de route fixe les orientations stratégiques de l'académie pour accompagner la transformation de la gestion des ressources humaines en plaçant les personnels au cœur de ces évolutions.

C'est une démarche inédite dans son ampleur, qui traduit une volonté de repenser le rapport entre l'administration et ses agents, pour une relation de confiance plus étroite reposant sur 4 piliers : écouter, répondre, informer et orienter.

L'Éducation nationale est une administration humaine, composée d'hommes et de femmes engagés dans la mission éducative et animés par le sens de l'intérêt général. C'est une maison commune, dans laquelle s'exercent de multiples compétences, connaissances, et expertises reconnues. Sa force réside dans la diversité de métiers, reflets des multiples dimensions qui constituent le service public éducatif. Tous les personnels, enseignants, administratifs, de vie scolaire, de direction et d'inspection, de santé et sociaux contribuent à son bon fonctionnement au service de la réussite des élèves.

Cette richesse s'est encore renforcée avec l'accueil au sein de notre administration de nos collègues des services jeunesse et sports, ajoutant de nouvelles compétences qui nous permettront de construire avec une plus grande fluidité les politiques en faveur de la jeunesse pour une meilleure prise en compte des jeunes dans leur globalité. Ce bilan social intègre pour la première fois les données les concernant.

Comme chaque année le bilan social nous offre une visibilité essentielle sur la situation des personnels de l'académie. C'est un baromètre qui nous permet de partager en toute transparence dans le cadre du dialogue social les caractéristiques de l'académie, et d'accompagner les évolutions et les besoins à venir. Ancré depuis de nombreuses années dans l'académie de Lyon, son intérêt est renforcé dans le cadre de la feuille de route RH, en nous fournissant des données objectives précieuses et des indicateurs pour affiner nos actions en faveur des personnels.

Le travail conduit par la direction prospective et statistiques en collaboration avec chaque direction et service académique, est cette année encore riche d'enseignements, en particulier sur les parcours professionnels, les nouvelles organisations de travail ou encore la formation. Il met également en lumière les réorganisations engagées pour atteindre nos objectifs d'amélioration de la gestion RH pour une meilleure prise en compte des parcours de chacun.

Dans notre souci d'une amélioration permanente, la bonne connaissance et la prise en compte de la situation des personnels sont indispensables. La réussite collective repose en effet sur le développement professionnel, l'épanouissement et la reconnaissance de chaque agent dans ses fonctions, tout au long de sa carrière. C'est en ce sens que nous œuvrons aujourd'hui et que nous continuerons d'agir demain.

Olivier Dugrip

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

— PARTIE 1

Effectifs et caractéristiques démographiques

1. ENSEMBLE DU PERSONNEL

Les données présentées dans ce document portent sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés des secteurs public et privé sous contrat (premier et second degrés), ainsi que sur 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'INSPÉ, des universités, du Crous, ...).

Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, les missions liées aux politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement ont été rattachées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Les personnels qui y concourent ont intégré les services académiques au 1^{er} janvier 2021. Une délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et au sport (DRAJES) a été créée au sein de chaque rectorat chef lieu de région académique, tandis qu'au niveau départemental, un service jeunesse, engagement et sport a été constitué au sein de chaque DSDEN. Les données présentées dans le Bilan social 2020-2021 intègrent ces nouveaux personnels.

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 premier degré intègre donc ceux qui sont affectés dans le second 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 59 403 personnes pour l'année scolaire 2020-2021 : il est en hausse (+3,3%) entre 2019-2020 et 2020-2021, en tenant compte de l'intégration des personnels Jeunesse et Sports. On note une augmentation de 0,6% du nombre de titulaires (+0,2% sans les personnels Jeunesse et Sports) et une progression de 1 605 non titulaires (+13,2%).

1.1 Le personnel titulaire et les stagiaires

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du premier degré public connaît une petite hausse en 2020-2021 (+0,5 %, soit 80 enseignants), après une stagnation en 2019-2020.

Dans le premier degré privé sous contrat, les effectifs poursuivent leur baisse, avec 22 personnes en moins en 2020-2021.

Après la stabilité de 2019-2020, le personnel titulaire et stagiaire enseignant du second degré public est en hausse de 0,5% en 2020-2021, soit 83 enseignants supplémentaires. Le nombre de professeurs agrégés et de chaires supérieures, et dans une moindre mesure de professeurs certifiés, continue d'augmenter (respectivement +1,8 % et +0,7%). Les effectifs de professeurs d'EPS sont également en augmentation (+11 personnes), après avoir baissé en 2019-2020. Les autres catégories d'enseignants connaissent en revanche une baisse de leurs effectifs, avec notamment 33 PLP de moins. Il en est de même pour les PEGC et AE-CE, qui sont des corps en cours de disparition.

Les effectifs du personnel enseignant du second degré privé sous contrat sont en petite baisse en 2020-2021 (-0,4%), après avoir connu une hausse les années précédentes.

Les effectifs des personnels de direction sont en petite baisse pour la deuxième année consécutive (-12 personnes). A noter que ne sont pas comptabilisés ici les personnels enseignants faisant fonction de chef d'établissement.

La diminution des effectifs de personnels d'orientation se poursuit également, mais de façon bien moins importante que l'année précédente (-4 personnes). Les effectifs de personnels d'éducation sont également en léger repli cette année.

Les effectifs de personnels d'inspection sont en hausse en 2020-2021, du fait de l'intégration cette année des inspecteurs Jeunesse et Sport (11 personnes).

Contrairement aux deux précédentes années, l'effectif des personnels IATPSS titulaires et stagiaires est globalement en hausse (+6,3%), principalement du fait de l'intégration des personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sport dans cette catégorie. Ces personnels techniques et pédagogiques font désormais partie des effectifs de catégorie A, qui enregistrent de ce fait une progression de 159 personnes. Les effectifs de catégorie B augmentent cette année de 4%, après avoir connu en 2019-2020 une importante baisse (18,1%). Les effectifs de personnels de catégorie C quant à eux sont en très légère baisse (- 8 personnes).

[1] Évolution du nombre de personnels par corps (au 15 janvier 2021)

		2019-2020	2020-2021	Évolution		
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Enseignants du premier degré public					
	Instituteurs	61	44	-17	-27,9%	
	Professeurs des écoles	17 328	17 425	97	0,6%	
	SOUS-TOTAL	17 389	17 469	80	0,5%	
	Enseignants du premier degré privé sous contrat					
		2 425	2 403	-22	-0,9%	
	Enseignants du second degré public					
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	2 979	3 032	53	1,8%	
	Professeurs certifiés	9 406	9 468	62	0,7%	
	Professeurs d'EPS	1 165	1 176	11	0,9%	
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	17	13	-4	-23,5%	
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	2 355	2 322	-33	-1,4%	
	Adjoints et chargés d'enseignement	21	15	-6	-28,6%	
	SOUS-TOTAL	15 943	16 026	83	0,5%	
	Enseignants du second degré privé sous contrat					
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	386	394	8	2,1%	
	Professeurs certifiés	3 599	3 582	-17	-0,5%	
	Professeurs d'EPS	441	437	-4	-0,9%	
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	1	0	-1	-100,0%	
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	770	765	-5	-0,6%	
	Adjoints et chargés d'enseignement	25	21	-4	-16,0%	
	SOUS-TOTAL	5 222	5 199	-23	-0,4%	
	Personnels de direction, Inspection, d'éducation et d'orientation					
	Personnels de direction	578	566	-12	-2,1%	
	Personnels d'inspection *	166	173	7	4,2%	
	Personnels d'éducation (CPE)	536	529	-7	-1,3%	
	Personnels d'orientation (PsyEN 1 ^{er} et 2 nd degré)	334	330	-4	-1,2%	
Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé						
Personnels de catégorie A *	977	1 136	159	16,3%		
Personnels de catégorie B	627	652	25	4,0%		
Personnels de catégorie C	1 208	1 200	-8	-0,7%		
SOUS-TOTAL	2 812	2 988	176	6,3%		
TOTAL TITULAIRES ET STAGIAIRES	45 405	45 683	278	0,6%		
NON TITULAIRES	Non titulaires en CDI					
	Maîtres auxiliaires secteur public	64	60	-4	-6,3%	
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	344	370	26	7,6%	
	Contractuels du 2 nd degré (enseignants, PsyEN, CPE)	200	253	53	26,5%	
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	40	50	10	25,0%	
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	877	915	38	4,3%	
	SOUS-TOTAL	1 525	1 648	123	8,1%	
	Non titulaires en CDD					
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	1 419	1 486	67	4,7%	
	Contractuels enseignants 1 ^{er} degré	12	136	124	1 033,3%	
	Contractuels du 2 nd degré (enseignants, PsyEN, CPE)	1 473	1 533	60	4,1%	
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	361	404	43	11,9%	
	Apprentis	20	0	-20	-100,0%	
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	4 640	5 756	1 116	24,1%	
	SOUS-TOTAL	7 925	9 315	1 390	17,5%	
	Autres non titulaires					
	Assistants d'éducation (AED)	2 493	2 611	118	4,7%	
	Assistants étrangers	172	146	-26	-15,1%	
	TOTAL NON TITULAIRES	12 115	13 720	1 605	13,2%	
	TOTAL ACADÉMIE	57 520	59 403	1 883	3,3%	

* : corps incluant depuis le 1er janvier 2021 les personnels Jeunesse et Sport

I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

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 qui remplissent une condition d'ancienneté de six ans de service sur un emploi de même catégorie hiérarchique peuvent bénéficier de la transformation de leur CDD en CDI, en vertu du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Les effectifs de personnels non titulaires sont toujours en forte augmentation en 2020-2021, même si cette dernière est moins importante qu'en 2019-2020. Les effectifs en CDI augmentent de 123 personnes et ceux en CDD de 1 390 personnes. Comme en 2019-2020, cette évolution est liée au recrutement de nombreux AESH (1 154 personnes supplémentaires, essentiellement en CDD).

Le nombre d'enseignants non titulaires est en progression à la fois dans le premier degré (+124 contractuels) et dans le second degré public (+109 maîtres auxiliaires et contractuels).

Les effectifs de contractuels administratifs et médico-sociaux en CDD progressent également, pour la deuxième année consécutive (+53 personnes).

A noter que le nombre d'assistants d'éducation continue sa progression en 2020-2021, dans des volumes similaires à 2019-2020 (+118 AED). Les effectifs d'assistants étrangers continuent en revanche de baisser (26 personnes de moins).

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

2. PERSONNEL ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2020-2021, on dénombre 20 008 enseignants du premier degré au sein de l'académie de Lyon (secteurs public et privé sous contrat confondus). Parmi eux, 17 605 exercent dans le public (88,0%) et 2 403 dans le privé sous contrat (12,0%).

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

[1] et **[2]** Après avoir connu une forte progression depuis 2013, les effectifs d'enseignants du premier degré public avaient connu une légère baisse en 2019-2020. Leur nombre, titulaires et contractuels confondus, repart à la hausse à la rentrée 2020 (+204 enseignants, soit +1,2%). Seule la Loire a un effectif à peu près constant.

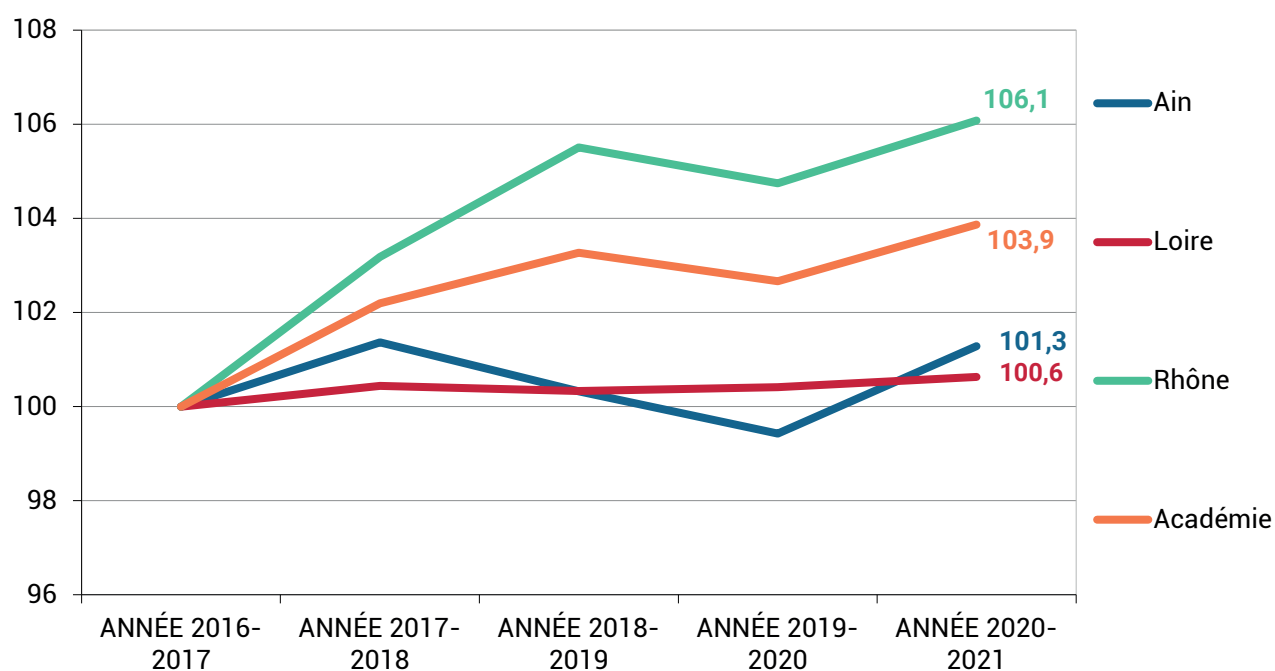
En quatre ans, l'évolution globale des effectifs d'enseignants du premier degré est largement positive, puisqu'on dénombre en 2020-2021, 655 enseignants de plus (+3,9%), toutes catégories confondues, qu'en 2016-2017. L'évolution la plus importante est celle du Rhône (+6,1%, soit une progression de 585 enseignants).

L'essentiel des enseignants du premier degré public sont des professeurs des écoles (99,0%). Les effectifs d'instituteurs continuent de décroître (-17 personnes en 2020-2021). Quant aux professeurs contractuels, après avoir fortement baissé aux rentrées 2018 et 2019, leur effectif retrouve le niveau des années antérieures en 2020-2021 (+124 personnes par rapport à 2019/2020).

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

	Académie	Ain	Loire	Rhône
ANNÉE 2016-2017				
Instituteurs	117	26	17	74
Professeurs contractuels	102	25	9	68
Professeurs des écoles	16 731	3 616	3 627	9 488
TOTAL	16 950	3 667	3 653	9 630
ANNÉE 2017-2018				
Instituteurs	91	20	13	58
Professeurs contractuels	156	14	19	123
Professeurs des écoles	17 075	3 683	3 637	9 755
TOTAL	17 322	3 717	3 669	9 936
ANNÉE 2018-2019				
Instituteurs	70	17	9	44
Professeurs contractuels	93	1	13	79
Professeurs des écoles	17 341	3 661	3 643	10 037
TOTAL	17 504	3 679	3 665	10 160
ANNÉE 2019-2020				
Instituteurs	61	15	7	39
Professeurs contractuels	12	1	2	9
Professeurs des écoles	17 328	3 630	3 659	10 039
TOTAL	17 401	3 646	3 668	10 087
ANNÉE 2020-2021				
Instituteurs	44	11	6	27
Professeurs contractuels	136	26	13	97
Professeurs des écoles	17 425	3 677	3 657	10 091
TOTAL	17 605	3 714	3 676	10 215

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC SUR 4 ANS (BASE 100 EN 2016-2017)



[3] Les missions des enseignants du premier degré public se partagent essentiellement entre l'enseignement en classes élémentaires, qui concerne 7 453 personnes, soit 42,3% des effectifs, et l'enseignement en classes maternelles pour 3 807 personnes, soit 21,6 % des enseignants du premier degré public.

Des fonctions de direction sont exercées par 9,8% 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 11,8% des effectifs d'enseignants. Le nombre de remplaçants continue ainsi d'augmenter à la rentrée 2020 (+17,3 %, soit +306 personnes), dans la même dynamique de celle observée en 2019-2020. Les effectifs de maîtres supplémentaires ont été presque réduits à 0 cette année (-5 personnes), en lien avec la politique de dédoublement des CP et CE1 dans les écoles de l'éducation prioritaire.

A noter que 3,2% des effectifs sont des enseignants stagiaires qui ont un mi-temps d'enseignement et sont à mi-temps en formation à l'INSPÉ. Le nombre de stagiaires est en hausse en 2020-2021. Ils sont 564 à la rentrée 2020, soit 92 de plus qu'à la rentrée précédente.

[4] En 2020-2021, l'âge moyen des enseignants du premier degré public continue de progresser légèrement, et s'établit à 42,9 ans en 2020-2021.

Le taux de féminisation est en constante augmentation depuis plusieurs années et s'établit en 2020-2021 à 85,6%. Les hommes, en nette minorité (14,4 % des effectifs), sont globalement un peu plus âgés (44,8 ans) que les femmes (42,6 ans).

La population enseignante du premier degré public du département de la Loire est la plus âgée de l'académie, avec 44 ans d'âge moyen, et la plus masculine (16,1%). Le personnel de 50 ans ou plus y représente 28,5 % des effectifs, contre 24,7% pour l'académie.

La population enseignante du département du Rhône est la plus jeune, avec 42,4 ans d'âge moyen. La part du personnel de 35 ans ou moins y est la plus importante de l'académie (30,1%, contre 27,8% en moyenne). C'est également la population la plus féminisée.

Enfin, la population enseignante du premier degré public du département de l'Ain est légèrement plus âgée que celle du Rhône mais cet écart tend à diminuer sur les trois dernières années. C'est en effet dans l'Ain que le rajeunissement a été le plus important, avec une progression de 0,15 points des personnels de 35 ans ou moins.

[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône	
Directeurs d'école	1 727	9,8%	439	450	838
Conseillers pédagogiques	141	0,8%	33	29	79
Enseignants en classes élémentaires	7 453	42,3%	1 469	1 484	4 500
Enseignants en classes maternelles	3 807	21,6%	739	803	2 265
Enseignants spécialisés ou référents	508	2,9%	113	145	250
Titulaires remplaçants	2 070	11,8%	528	444	1 098
Compensations de décharges de direction	333	1,9%	47	73	213
Stagiaires (INSPÉ)	564	3,2%	178	76	310
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	217	1,2%	38	57	122
Maîtres supplémentaires	1	0,0%			1
Animation	28	0,2%	1	10	17
Autres	756	4,3%	129	105	522
TOTAL	17 605	100,0%	3 714	3 676	10 215

[4] PYRAMIDES DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2020-2021

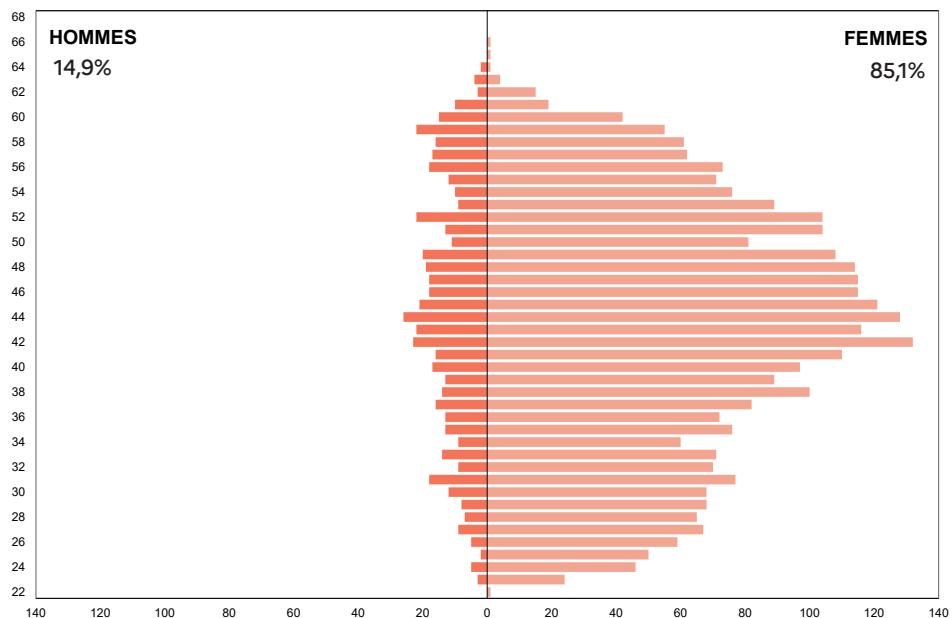
AIN

Nombre de personnes : 3 714

Âge moyen : 43,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 27,0%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 25,6%



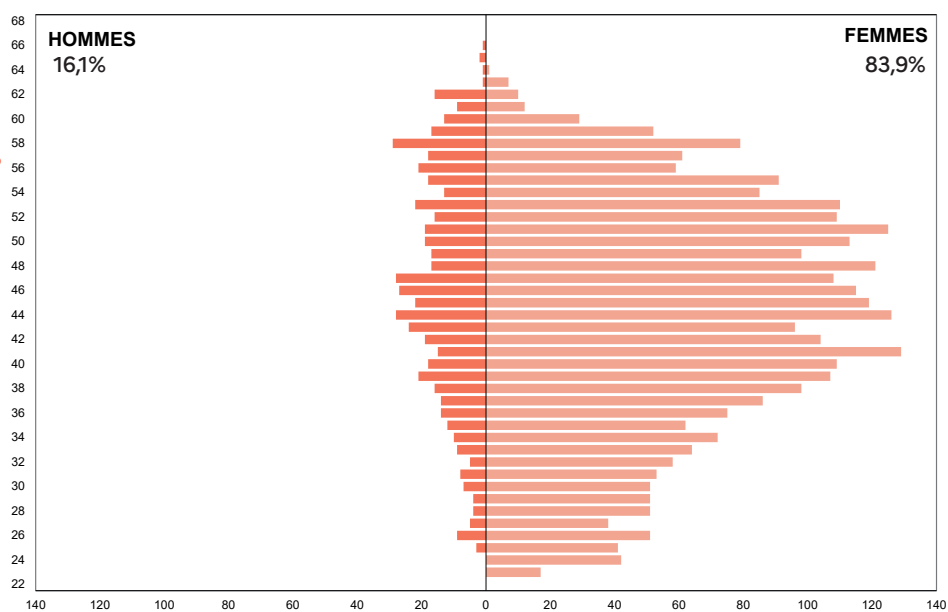
LOIRE

Nombre de personnes : 3 676

Âge moyen : 44,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 22,2%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 28,5%



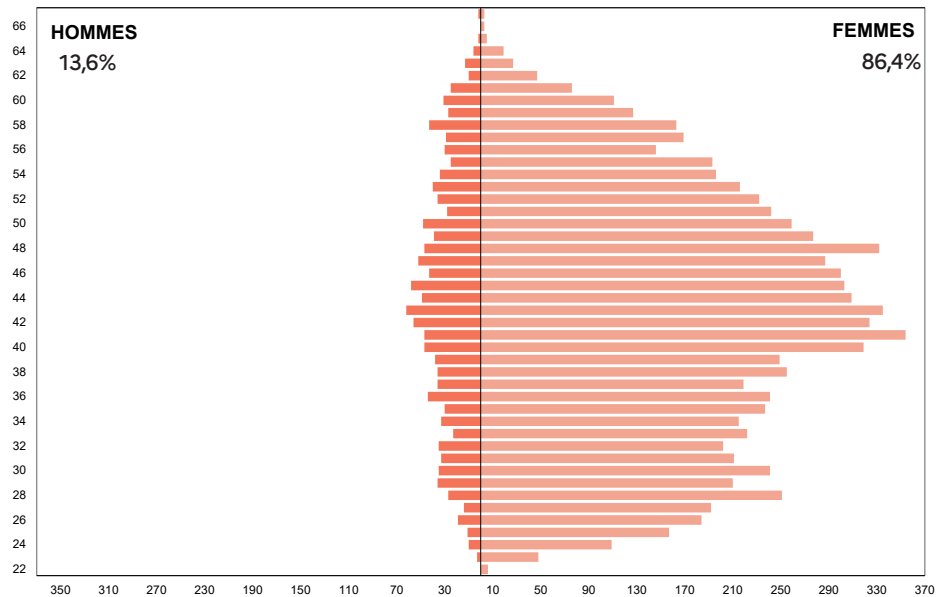
RHÔNE

Nombre de personnes : 10 215

Âge moyen : 42,4

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 30,1%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 23,1%



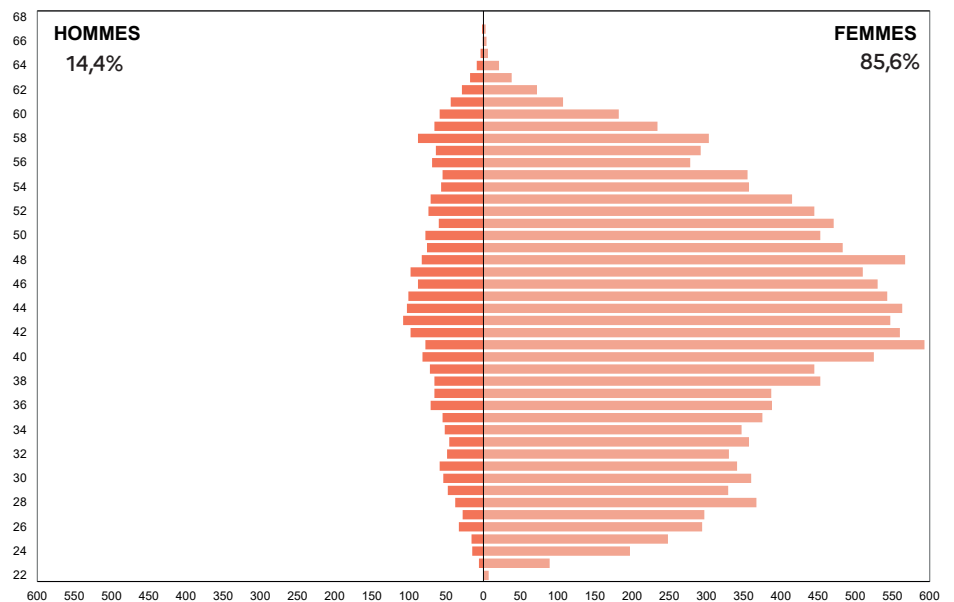
ACADÉMIE

Nombre de personnes : 17 605

Âge moyen : 42,9

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 27,8%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 24,7%



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

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

Pour l'année scolaire 2020-2021, l'académie de Lyon compte 2 403 enseignants du premier degré privé sous contrat.

[1] et **[2]** Les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires) poursuivent leur légère baisse à la rentrée 2020 (-22 personnes). Cette baisse concerne le département de la Loire et dans une moindre mesure l'Ain, les effectifs restent stables dans le Rhône. Sur les quatre dernières années, les effectifs académiques se sont réduits de 2,6%, alors que le nombre d'élèves baissait de 0,6%.

Le département de l'Ain présente les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat les moins importants, avec 12,0% des effectifs académiques (pour 12,1 % des élèves). L'implantation du privé sous contrat dans le département de la Loire est un peu plus forte, avec 30,5% des effectifs d'enseignants (29,1% des élèves). Le département du Rhône regroupe quant à lui l'essentiel des contingents (57,4% des enseignants du premier degré privé sous contrat de l'académie pour 58,8% des élèves).

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

[4] L'âge moyen des enseignants du premier degré privé sous contrat est de 46,2 ans. Ces enseignants sont plus âgés que leurs homologues du premier degré public, dont l'âge moyen est de 42,9 ans.

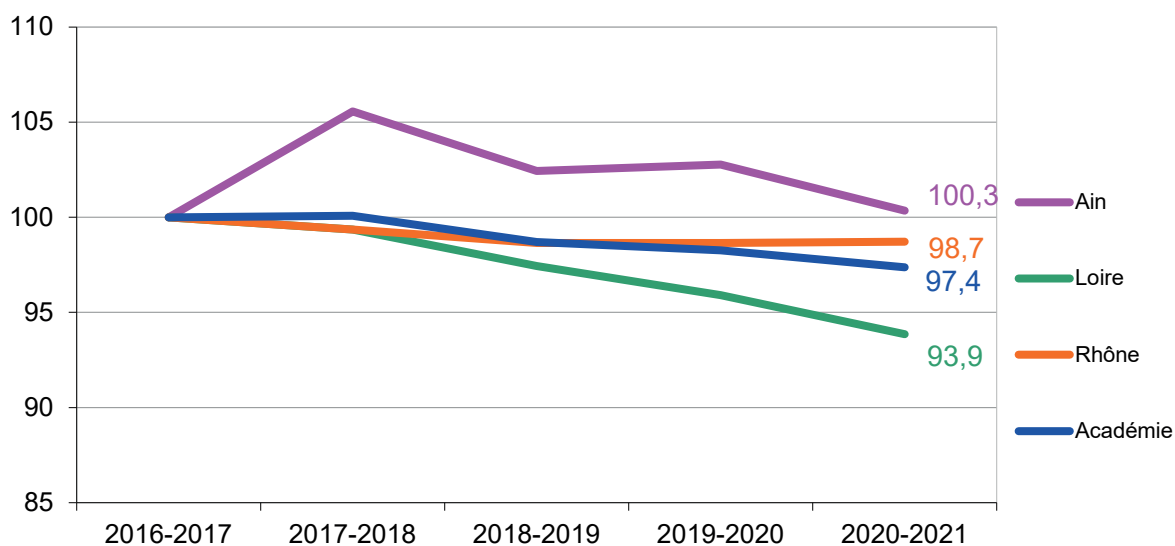
La population enseignante du premier degré privé sous contrat de l'Ain demeure la plus jeune de l'académie, même si elle vieillit un peu plus que dans les deux autres départements (45,0 ans d'âge moyen).

La part des femmes est encore plus importante (92,4%) parmi les enseignants du premier degré privé que dans le secteur public (85,6%), et continue de progresser légèrement.

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2016-2017)

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Ain	288	304	295	296	289
Loire	781	776	761	749	733
Rhône	1 399	1 390	1 380	1 380	1 381
ACADÉMIE	2 468	2 470	2 436	2 425	2 403

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ SUR 4 ANS EN BASE 100 EN 2016-2017



[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	259	30	98	131
Enseignants en classes élémentaires	1 306	157	371	778
Enseignants en classes maternelles	576	59	181	336
Enseignants spécialisés ou référents	86	16	38	32
Stagiaires (INSPÉ)	66	14	16	36
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	10	2	4	4
Animation	3		2	1
Autres	97	11	23	63
TOTAL	2 403	289	733	1 381

[4] CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Effectifs	2 403	289	733	1 381
Âge moyen	46,2	45,0	47,3	46,2
Part des femmes	92,4%	91,0%	92,5%	92,7%
Part du temps partiel	15,5%	16,3%	12,7%	16,8%
Part des moins de 30 ans	5,1%	6,6%	3,5%	5,6%

3. PERSONNEL ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2020-2021, le nombre des personnels enseignants exerçant dans le second degré (public et privé sous contrat) est de 24 926 personnes. 17 872 personnes (soit 71,7%) exercent dans le secteur public et 7 055 personnes (soit 28,3%) dans le secteur privé sous contrat.

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

[1] Après la stagnation enregistrée en 2019-2020, les effectifs globaux des enseignants du second degré public ont repris leur progression en 2020-2021 (+194 personnes). Sur les quatre dernières années, les effectifs ont augmenté de 553 personnes, et ils s'élèvent à 17 872 personnes en 2020-2021.

Le nombre de professeurs certifiés poursuit sa petite augmentation en 2020-2021 (+0,7%, soit + 62 enseignants). Les effectifs de professeurs agrégés continuent également de progresser, de façon proportionnellement plus marquée (+1,6%, soit 45 agrégés de plus en 2020-2021). Les effectifs de PLP continuent quant à eux de baisser (-33 personnes, soit -1,4% à la rentrée 2020). Après la diminution de l'année précédente, le nombre de professeurs d'EPS augmente légèrement en 2020-2021 (11 enseignants de plus, soit +0,9%).

La part d'enseignants non titulaires (professeurs contractuels ou maîtres auxiliaires en CDI) représente 10,3% de l'effectif total des enseignants du second degré public, ce taux est en augmentation par rapport à 2019-2020 (9,8%).

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 : 20,7% dans le département de l'Ain, 22,4% dans la Loire et 56,9% dans le Rhône pour respectivement 22,0%, 22,4% et 55,5% des élèves. Le corps enseignant est essentiellement composé de professeurs certifiés (53,0%), de professeurs agrégés (16,2%) et de professeurs de lycée professionnel (13,0%). Les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont plus nombreux dans le Rhône, en lien avec la présence de CPGE. Les professeurs d'EPS représentent, quant à eux, 6,6% des effectifs.

[3] Parmi les fonctions assurées par les enseignants du second degré public, l'enseignement est bien entendu la plus fréquente, pour 97,5% d'entre eux. Les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (anciennement chefs de travaux) représentent 0,6% des enseignants. 0,5% des personnels enseignant exercent des fonctions de psychologue de l'éducation nationale, et 0,4% des fonctions d'éducation.

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

	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Professeurs agrégés	2 725	2 787	2 804	2 852	2897
Professeurs de chaires supérieures	127	130	127	127	135
Professeurs certifiés	9 365	9 357	9 387	9 406	9 468
Professeurs d'EPS	1 166	1 181	1 186	1 165	1 176
P.E.G.C	51	35	26	17	13
P.L.P	2 417	2 398	2 393	2 355	2 322
Chargés et Adjoints d'enseignement	34	27	24	21	15
Maîtres auxiliaires	77	74	69	64	60
Enseignants contractuels	1 357	1 618	1 688	1 671	1 786
TOTAL	17 319	17 607	17 704	17 678	17 872

[2] RÉPARTITION PAR CORPS ET PAR DÉPARTEMENT DES ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2020-2021

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Professeurs agrégés	2 897	16,2%	540	509	1 848
Professeurs de chaires supérieures	135	0,8%	2	17	116
Professeurs certifiés	9 468	53,0%	2 110	2 280	5 078
Professeurs d'EPS	1 176	6,6%	260	269	647
Chargés et Adjoints d'enseignement	15	0,1%	3	2	10
P.E.G.C	13	0,1%	3	3	7
P.L.P	2 322	13,0%	371	609	1 342
Maîtres auxiliaires	60	0,3%	14	18	28
Enseignants contractuels	1 786	10,0%	395	296	1 095
TOTAL	17 872	100,0%	3 698	4 003	10 171

[3] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR FONCTION EN 2020-2021

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Enseignement	17 434	97,5%	3614	3925	9895
dont documentation	389	2,2%	83	95	211
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	99	0,6%	14	25	60
Direction	0	0,0%			
Psychologue de l'Éducation Nationale	87	0,5%	24	16	47
Conseiller en formation continue	42	0,2%	9	8	25
Formation insertion jeunes devant élèves	44	0,2%	11	7	26
Administration	43	0,2%	1	2	40
Éducation	63	0,4%	17	13	33
Apprentissage	13	0,1%	1		12
Formation continue des adultes	5	0,0%	1	1	3
Autres fonctions	42	0,2%	6	6	30
TOTAL	17 872	100,0%	3 698	4 003	10 171

[4] 13 635 enseignants du second degré public exercent dans une discipline d'enseignement général, ce qui correspond à 76,3% des effectifs globaux. Les langues vivantes et les lettres regroupent les contingents les plus importants et représentent 41,2% des effectifs de ce domaine de formation. Les effectifs d'enseignants de mathématiques forment le troisième contingent le plus important et sont stables. A la rentrée 2020, les augmentations d'effectifs les plus significatives, compte tenu des effectifs de 2019/2020, concernent les lettres (+56 enseignants), l'histoire-géographie (+29 enseignants) et la biologie-géologie (+16 enseignants), puis dans une moindre mesure, les langues vivantes (+37 enseignants). A noter qu'après la progression de 2019-2020, les effectifs d'enseignants de physique diminuent de 21 enseignants.

Les disciplines du domaine de la production représentent 12,6% des enseignants. 37,1% d'entre eux exercent dans la discipline « technologie », 15,1% dans la biotechnologie et 9,8% dans le génie mécanique. Le nombre d'enseignants de technologie a continué de diminuer (-14 personnes), tandis que la discipline des métiers des arts appliqués compte 13 enseignants en plus.

Les disciplines du domaine de services regroupent 71% des enseignants. La plupart exercent en économie et gestion, matière qui regroupe 76,4% des effectifs de ce domaine, avec un effectif en progression de 23 enseignants en 2020-2021. Le nombre d'enseignants de la discipline Paramédical, social et soins personnels augmente également de 11 personnes.

Les femmes sont fortement représentées dans les disciplines de l'enseignement général (63,0%) et plus encore dans le domaine des services (65,6%), mais ces parts, qui avaient fortement diminué en 2019-2020, continuent de décroître un peu en 2020-2021. Les femmes sont toujours peu présentes dans le domaine de la production (32,3%), mais là encore, on note un léger ré-équilibre par rapport à 2019-2020.

Les enseignants les plus jeunes sont ceux des disciplines de l'enseignement général (20,1% ont 35 ans et moins, et seulement 34% 50 ans ou plus, alors que cette part est supérieure à 50% dans les domaines de la production et des services).

[5] Au global, la proportion de femmes atteint 60,2% parmi les enseignants du second degré public.

Elles sont sur-représentées chez les professeurs certifiés (67,4% des effectifs) et dans une moindre mesure chez les agrégés (54,6%), tandis que parmi les professeurs d'EPS, moins d'un enseignant sur deux est une femme (43,4%).

L'âge moyen des personnels continue de croître légèrement et s'établit à 45,5 ans en 2020-2021. La part des enseignants de 35 ans et moins est stable : 18,2% en 2020-2021. La part des enseignants de 50 ans ou plus augmente en revanche : 37,5% des effectifs, contre 36,2% en 2019-2020.

Les professeurs de lycée professionnel ont en moyenne 49,4 ans et sont les plus âgés. C'est dans ce corps que les enseignants de 50 ans et plus sont les plus présents (51,9% des effectifs, une proportion en hausse presque 3 points par rapport à 2019-2020).

Les professeurs d'EPS sont les plus jeunes, avec 44,1 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 (23,2%).

[4] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2020-2021

	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		192			23	2	217	36,4 %	19,4 %	41,0 %
Lettres	1 404	717	434	10	190	32	2 787	80,1 %	20,2 %	33,5 %
Langues vivantes	1 557	995	6	3	241	29	2 831	82,6 %	20,8 %	35,8 %
Histoire-Géographie	824	511		2	85	7	1 429	50,7 %	22,7 %	35,1 %
Sciences économiques et sociales		175	1		31		207	51,7 %	21,7 %	51,2 %
Mathématiques	1 082	764	224	7	94	17	2 188	46,6 %	20,1 %	30,8 %
Physique-Chimie	416	605	1	1	20	3	1 046	45,9 %	15,7 %	33,0 %
Biologie-Géologie	450	316			69	4	839	70,6 %	15,1 %	27,5 %
Éducation musicale	276	10			27	2	315	57,5 %	13,3 %	47,9 %
Arts plastiques	247	15			56	3	321	68,8 %	15,3 %	43,3 %
Éducation physique et sportive	952	297	120	5	76	5	1 455	42,6 %	24,8 %	31,1 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	7 208	4 597	786	28	912	104	13 635	63,0%	20,1%	34,0%
Domaine de la production										
Technologie	430	373	1	1	14	14	833	21,13%	8,88%	53,66%
Encadrement des ateliers : industrie	1	41	38	3	1	1	85	28,24%		74,12%
Génie industriel	18	30	134	2	6	5	195	28,21%	4,1 %	49,2 %
Génie chimique			4				4	25,0 %		25,0 %
Génie civil	24	6	53	5	3	1	92	14,1 %	6,5 %	62,0 %
Génie thermique	4	7	38	2	1		52	1,9 %	7,7 %	50,0 %
Sciences techniques industrielles		29					29	24,1 %	13,8 %	27,6 %
Génie mécanique		57	139	2	22		220	2,3 %	7,7 %	42,3 %
Génie électrique		57	78	2	3	3	143	4,9 %	5,6 %	55,2 %
Métiers des arts appliqués		99	78	3	6	2	188	71,8 %	12,2 %	42,0 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	7	68	5	7	2	4	93	75,3 %	16,1 %	44,1 %
Biotechnologie-Santé	43	44	140	13	5	2	247	88,7 %	16,6 %	46,2 %
Environnement Collectivité										
Hôtellerie : techniques culinaires		29	32		2	1	64	20,3 %	9,4 %	43,8 %
TOTAL DOMAINE DE LA PRODUCTION	527	840	740	40	65	33	2 245	32,3%	9,2%	50,4%
Domaine des services										
Encadrement des ateliers : services		11	11		1		23	65,22%		78,26%
Informatique-Télématique		3					3	33,33%	33,33%	66,67%
Industries graphiques		1	8		2		11	54,55%	18,18%	27,27%
Transports et activités connexes			35			1	36	5,56%	5,56%	58,33%
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques		4	10	3			17	47,06%	29,41%	41,18%
Paramédical, social et soins personnels		67	85		8	4	164	93,29%	17,68%	33,54%
Économie et gestion	29	622	284	7	24	7	973	64,23%	13,57%	53,75%
Hôtellerie : services. tourisme		24	20		3		47	55,32%	8,51%	48,94%
TOTAL DOMAINE DES SERVICES	29	732	453	10	38	12	1 274	65,6%	13,7%	51,2%
Autres disciplines (non spécialisées)*	273	142	79	4	26	194	718	84,0%	18,5%	40,7%
ENSEMBLE	8 037	6 311	2 058	82	1 041	343	17 872	60,2%	18,2%	37,6%

* documentation, éducation, orientation, langue des signes

I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

[5] PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2020-2021

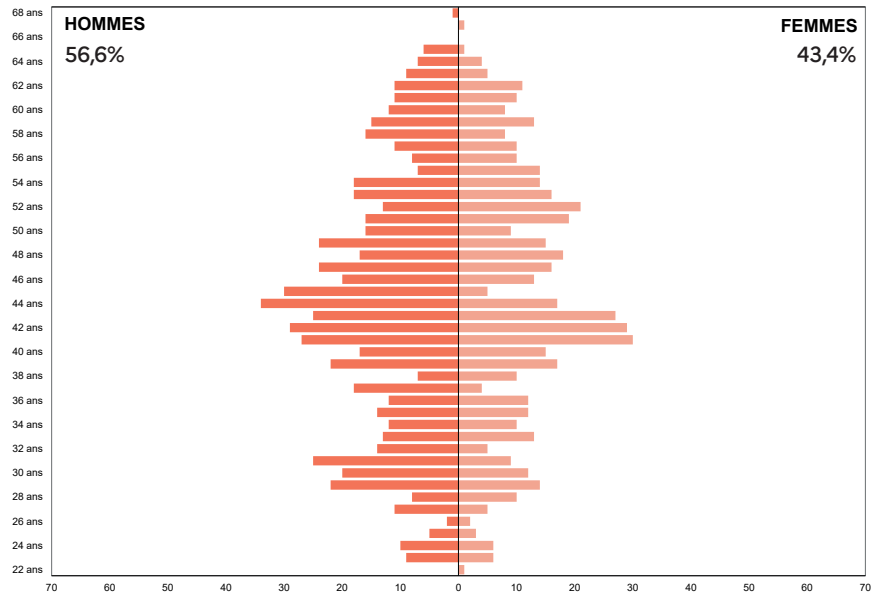
Professeurs d'EPS

Nombre de personnes : 1 176

Âge moyen : 44,1

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 23,2%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 31,4%



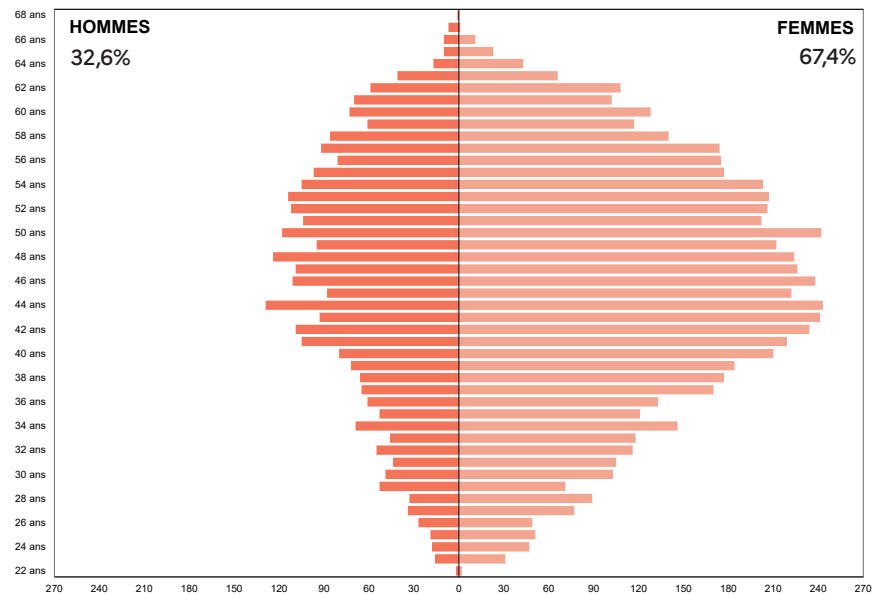
Certifiés

Nombre de personnes : 9 468

Âge moyen : 45,6

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

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 37,8%



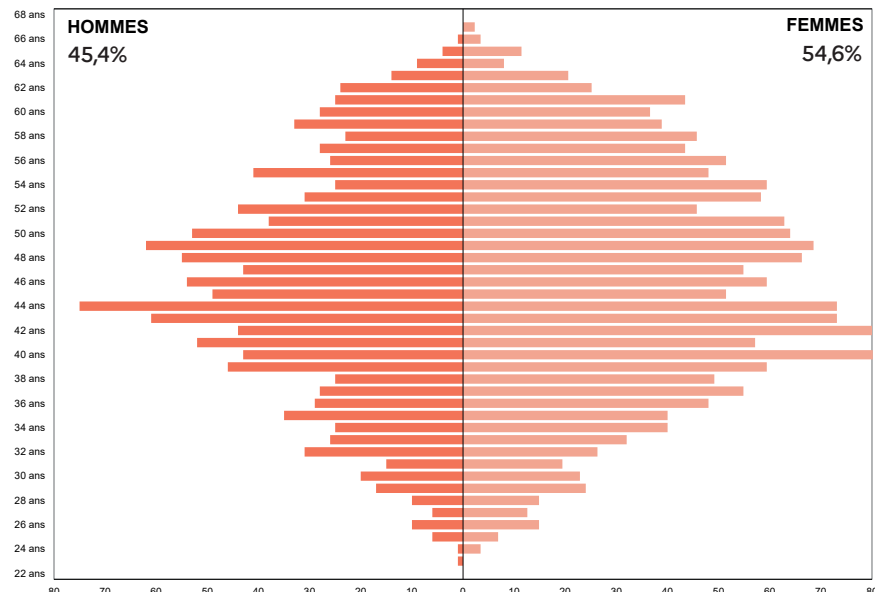
Agrégés

Nombre de personnes : 2 897

Âge moyen : 45,8

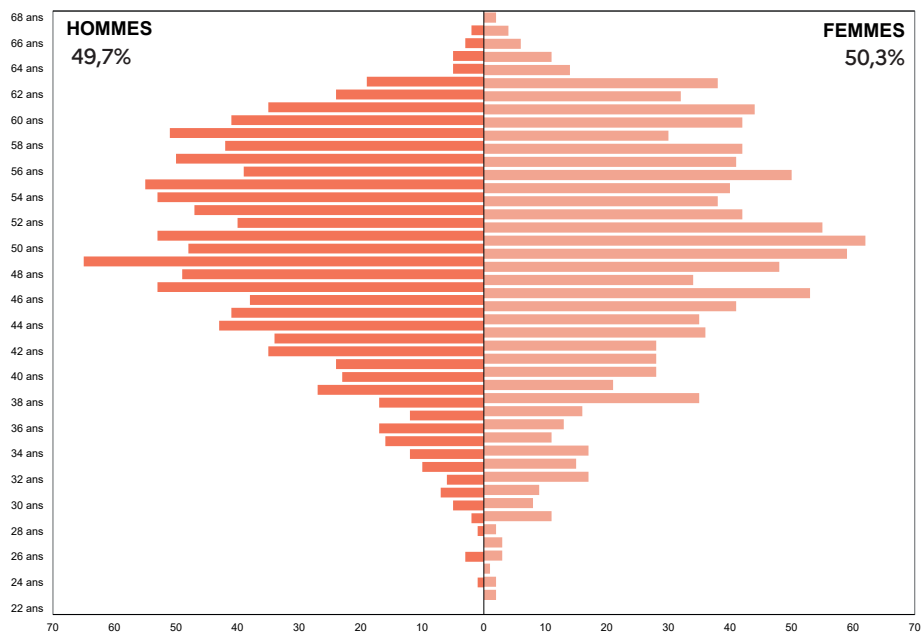
Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,8%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 35,6%



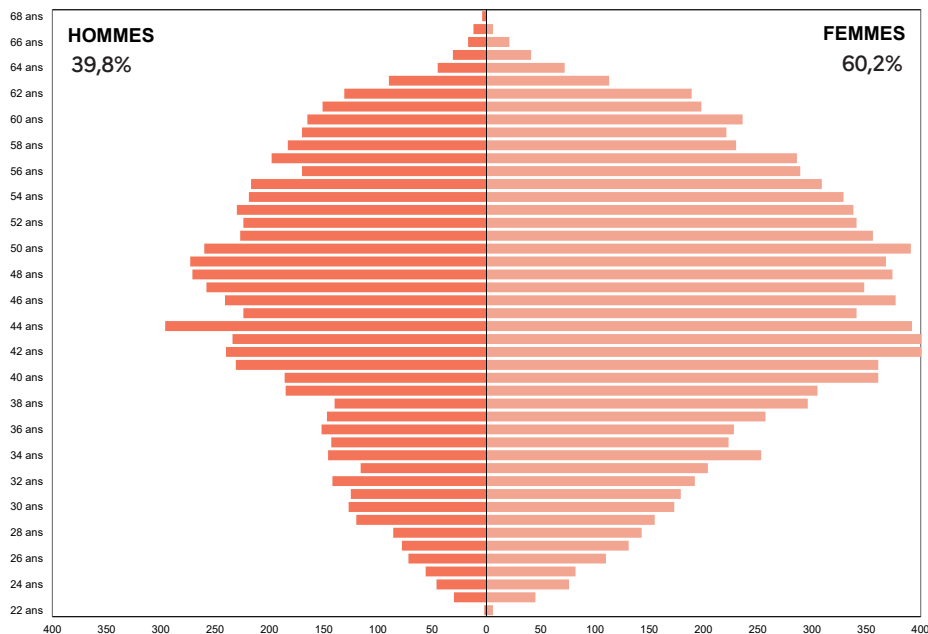
P.L.P

Nombre de personnes : 2 322
 Âge moyen : 49,4
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 71%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 51,9%



Personnel enseignant du 2nd degré / total.

Nombre de personnes : 17 872
 Âge moyen : 45,5
 Âge inférieur ou égal à 35 ans : 18,2%
 Âge supérieur ou égal à 50 ans : 37,5%



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 2020-2021, on dénombre 7 055 personnes.

Cette année encore, les effectifs augmentent (+1,0%), une progression cohérente avec celle des effectifs d'élèves (1,1% à la rentrée 2020). Cette hausse s'explique en grande partie par l'embauche de 93 maîtres auxiliaires supplémentaires en 2020-2021 (+5,3%), corps qui peut également enseigner dans les écoles. Les effectifs de professeurs agrégés et chaires supérieures enregistrent également une progression de 36 personnes (+2,1%). Tous les effectifs des autres corps sont en baisse.

Le nombre d'enseignants du second degré privé sous contrat est en augmentation pour les trois départements de l'académie : +3,0% dans l'Ain, +0,6% dans la Loire, +0,8% dans le Rhône. Le Rhône, qui représente 67,1% des élèves du secteur privé sous contrat, regroupe 64,7% des enseignants.

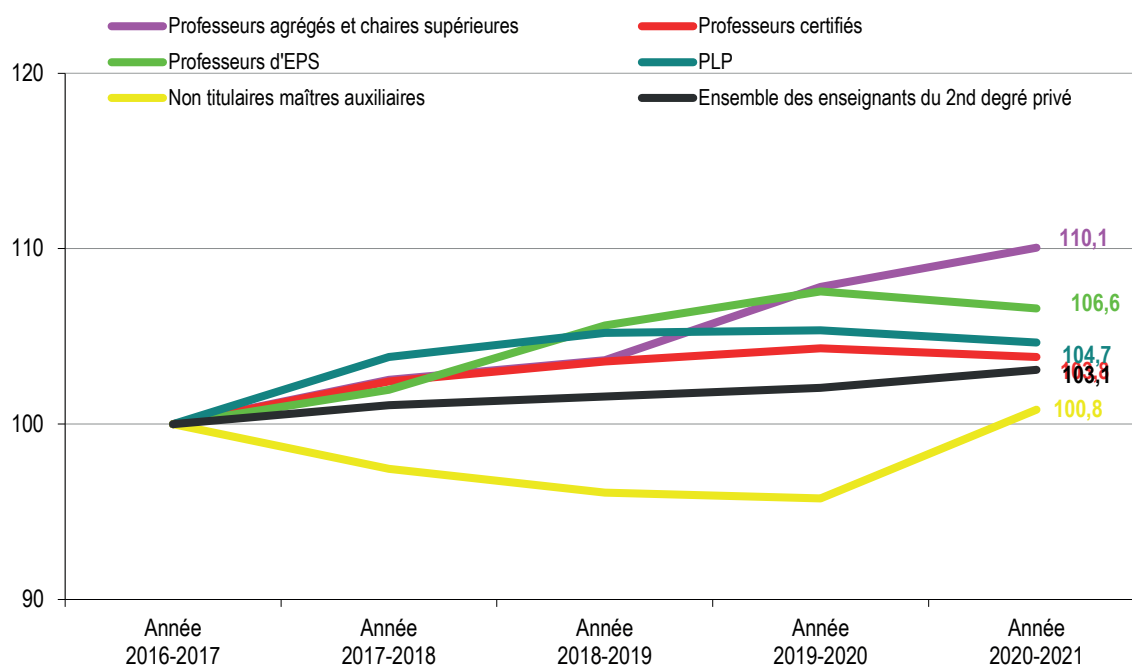
[4] et [5] L'âge moyen (45,7 ans) du personnel enseignant du second degré privé est légèrement supérieur à l'âge moyen des enseignants des établissements publics (45,5 ans). Les enseignants ayant 50 ans ou plus représentent 40,3% des effectifs. Ils sont proportionnellement moins nombreux dans le département de l'Ain (37,3% des effectifs). C'est dans le Rhône qu'on trouve la plus grande proportion d'enseignants ayant 35 ans ou moins (21,6% des effectifs). Les effectifs des enseignants du second degré privé sont féminisés à 66,6%, davantage que dans le secteur public (60,2%).

[6] 72,0% des enseignants du second degré privé exercent dans une discipline de l'enseignement général. Les disciplines du domaine de la production ne regroupent que 8,6% des enseignants (12,6% dans le secteur public), celles des services 9,3% (7,1% dans le secteur public).

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

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Professeurs agrégés et chaires sup	358	367	371	386	394
Professeurs certifiés	3 450	3 534	3 573	3 599	3 582
Professeurs d'EPS	410	418	433	441	437
Chargés et Adjoints d'enseignement	52	44	36	25	21
PEGC	2	1	1	1	0
PLP	731	759	769	770	765
Maîtres auxiliaires	1 841	1 794	1 769	1 763	1 856
TOTAL	6 844	6 917	6 952	6 985	7 055

[2] ÉVOLUTION PAR CORPS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2016-2017)



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

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Ain	747	749	751	755	778
Loire	1 686	1 697	1 700	1 702	1 712
Rhône	4 411	4 471	4 501	4 528	4 565
ACADÉMIE	6 844	6 917	6 952	6 985	7 055

[4] LES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ EN 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Part des femmes	66,6%	70,7%	67,1%	65,8%
Âge moyen	45,7	45,3	46,1	45,5
% 35 ans ou moins	20,9%	20,3%	19,1%	21,6%
% 50 ans et plus	40,3%	37,3%	41,8%	40,3%
% Temps partiel	6,8%	7,5%	6,5%	6,7%

[5] PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT EN 2020-2021

Nombre de personnes : 7 055

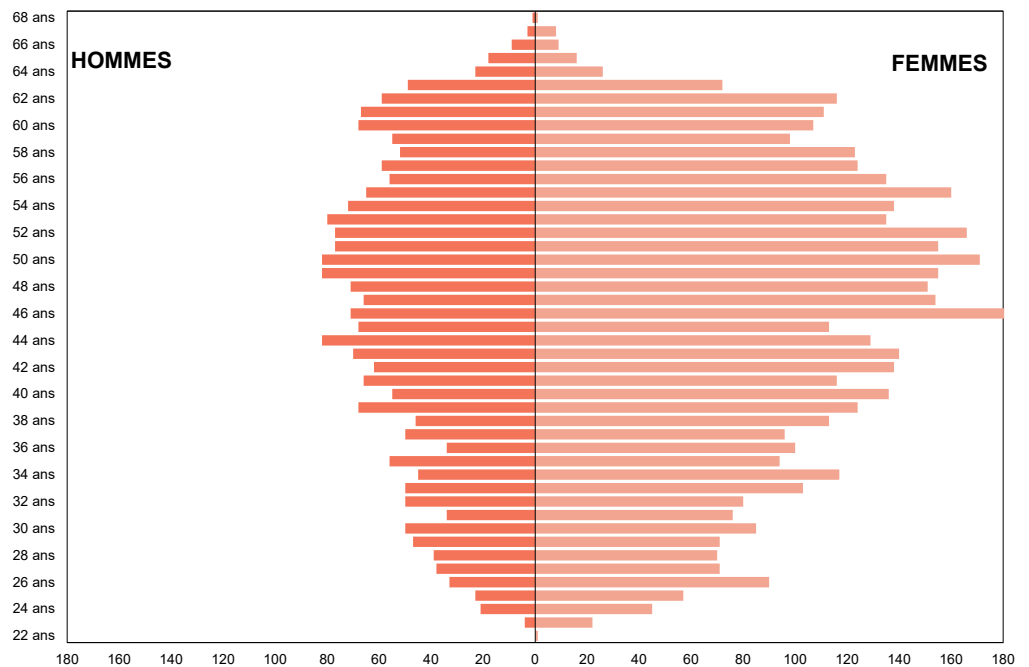
% Femmes : 66,6%

% Hommes : 33,4%

âge moyen : 45,7

50 et plus : 40,3%

35 ans ou moins : 20,9%



[6] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2020-2021

	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		80			80	46,3 %	21,3 %	41,3 %
Lettres	571	218	245	1	1 035	80,4 %	22,0 %	36,3 %
Langues vivantes	689	394	3	4	1 090	85,6 %	19,8 %	41,9 %
Histoire-Géographie	351	166		5	522	53,4 %	23,8 %	41,6 %
Sciences économiques et sociales		95			95	44,2 %	16,8 %	43,2 %
Mathématiques	418	267	116	2	803	56,8 %	17,9 %	42,1 %
Physique-Chimie	145	229	1		375	49,3 %	19,7 %	37,3 %
Biologie-Géologie	195	129		2	326	72,4 %	25,5 %	36,2 %
Éducation musicale	114	3			117	51,3 %	12,0 %	47,9 %
Arts plastiques	117	8		1	126	76,2 %	16,7 %	44,4 %
Éducation physique et sportive	378	70	61	1	510	41,2 %	28,8 %	31,0 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	2 978	1 659	426	16	5 079	66,3%	21,3%	39,2%
Domaines de la production								
Technologie	175	72	2	1	250	20,8 %	6,8 %	62,4 %
Encadrement des ateliers : industrie		2	19		21	57,1 %	4,8 %	71,4 %
Génie industriel			31		31	22,6 %	19,4 %	38,7 %
Génie chimique		1			1	***	***	***
Génie civil	1		8		9	11,1 %	22,2 %	22,2 %
Génie thermique			15		15	6,7 %	6,7 %	33,3 %
Sciences techniques industrielles		16			16	18,8 %		81,3 %
Génie mécanique		1	37		38	7,9 %	15,8 %	28,9 %
Génie électrique			48		48	10,4 %	6,3 %	43,8 %
Métiers des arts appliqués		3	49		52	78,8 %	5,8 %	53,8 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie		18	1		19	78,9 %	5,3 %	63,2 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	4	29	55	1	89	93,3 %	14,6 %	52,8 %
Hôtellerie : techniques culinaires		14	4		18	16,7 %	5,6 %	55,6 %
TOTAL DOMAINES DE LA PRODUCTION	180	156	269	2	607	37,4%	8,9%	54,9%
Domaines des services								
Encadrement des ateliers : services		4	3		7	42,9 %		71,4 %
Industries graphiques			5		5	60,0 %		60,0 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques			18		18	77,8 %		55,6 %
Paramédical, social et soins personnels		39	86		125	86,4 %	19,2 %	36,8 %
Economie et gestion		231	240		471	68,2 %	8,9 %	59,7 %
Hôtellerie : services. tourisme	1	23	3		27	48,1 %	11,1 %	48,1 %
TOTAL DOMAINES DES SERVICES	1	297	355		653	70,8%	10,6%	54,8%
Autres disciplines (non spécialisées) *	96	55	37	528	716	90,4%	37,0%	22,6%
ENSEMBLE	3 255	2 167	1 087	546	7 055	66,6%	20,9%	40,3%

* documentation, orientation, langue des signes

*** Secret statistique (effectif <3)

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

Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, les missions liées aux politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement ont été rattachées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et les personnels qui y concourent ont intégré les services académiques au 1^{er} janvier 2021. C'est notamment le cas de 11 inspecteurs Jeunesse et Sport.

4.1 Le personnel de direction

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

Les effectifs de personnels de direction sont de 566 agents dans l'académie (effectifs n'intégrant pas les personnels faisant fonction). Après la progression enregistrée en 2018-2019 (+20 personnes), ils ont baissé les deux dernières années scolaires (respectivement -11 personnes en 2019-2020 et -12 personnes en 2020-2021).

La part des femmes continue de progresser ; elles représentent désormais 57,6 % des personnels de direction. L'âge moyen continue d'augmenter un peu, et s'établit à 52,1 ans en 2020-2021.

4.2 Le personnel d'inspection

Cette année, les inspecteurs de la Jeunesse et des Sports sont comptabilisés dans le corps des inspecteurs (11 inspecteurs), et cette intégration influe sur la progression des effectifs.

Les personnels d'inspection de l'Éducation nationale 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 premier degré qui ont, pour la majorité, la responsabilité d'une circonscription sous l'autorité du directeur académique des services de l'Éducation nationale,
- des IEN-IO chargés de l'information et de l'orientation (un dans l'Ain, un dans la Loire et deux dans le Rhône),
- des IEN de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui sont compétents pour les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel,
- des IEN ASH chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Les personnels d'inspection de la Jeunesse et des Sports (IJS) sont chargés de l'inspection ainsi que du contrôle administratif, technique et pédagogique des organismes qui concourent à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques relatives à la jeunesse et aux sports. Ils exercent des fonctions d'encadrement, notamment dans les services et les établissements publics relevant du ministre chargé de la Jeunesse et des Sports.

Les effectifs globaux sont en légère hausse (+7 inspecteurs en 2020-2021), 173 inspecteurs au total. Les effectifs des seuls inspecteurs de l'Éducation nationale ont pour leur part légèrement diminué en 2020-2021, de 4 personnels.

L'âge moyen des effectifs des corps d'inspection est de 54,0 ans. La part des femmes dans le corps des seuls inspecteurs de l'Éducation nationale continue de progresser, et les femmes représentent 52,6% de l'ensemble des effectifs des corps d'inspection en 2020-2021.

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.

Pour la première fois depuis 2016-2017, l'effectif des personnels d'éducation est en légère baisse (- 8 personnes), soit un total pour l'académie de 529 personnes. Le corps est toujours largement féminisé (76,4% de femmes, part en hausse continue ces dernières années) et affiche un âge moyen de 47,4 ans.

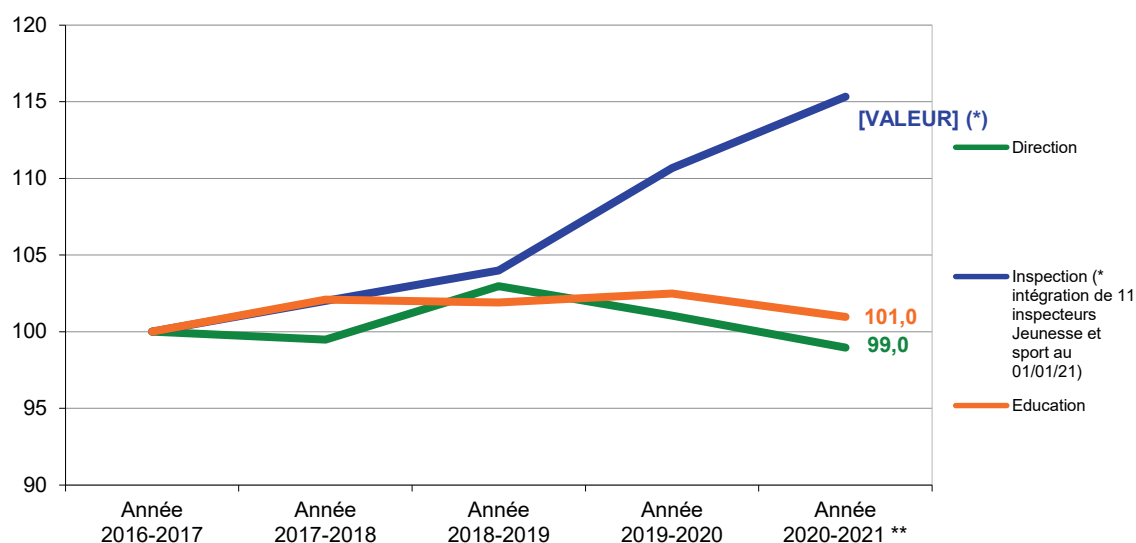
[1] ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Direction	572	569	589	578	566
Inspection **	150	153	156	166	173
Éducation	524	535	534	537	529
Orientation/Psychologue EN *	147	355	351	335	330

* Changement de champ en 2017-2018

** Intégration de 11 inspecteurs Jeunesse et sport au 01/01/2021

[2] ÉVOLUTION DU PERSONNEL DIEO (BASE 100 EN 2016-2017)



* Intégration de 11 inspecteurs Jeunesse et sport au 01/01/2021

[3] CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO EN 2020-2021

	Direction	Inspection *	Éducation	PsyEN
Effectif	566	173	529	330
Âge moyen	52,1	54,0	47,4	48,8
Part des 35 ans et moins	0,4%	0,6%	14,2%	11,2%
Part des 50 ans et plus	63,4%	75,7%	46,5%	48,2%
Part des femmes	57,6%	52,6%	76,4%	88,8%
Part du Temps partiel	0,0%	1,1%	5,9%	9,7%

* Intégration de 11 inspecteurs Jeunesse et sport au 01/01/2021

4.4 Le personnel d'orientation

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

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

A la rentrée 2020-2021, les effectifs poursuivent leur baisse, mais de façon bien moins forte qu'en 2019-2020 (-16 personnes). Les effectifs s'établissent ainsi à 330 personnes, soit 25 personnes de moins qu'en 2017-2018. Il n'est pas possible de faire de comparaisons avec les années antérieures à 2017 car la définition du personnel d'orientation a changé (voir supra).

Le personnel est toujours très féminisé (88,8%) et cette caractéristique continue de s'accroître. La moyenne d'âge des PsyEN, qui s'élève progressivement, est de 48,8 ans en 2020-2021.

[4] PERSONNELS DIEO EN 2020-2021

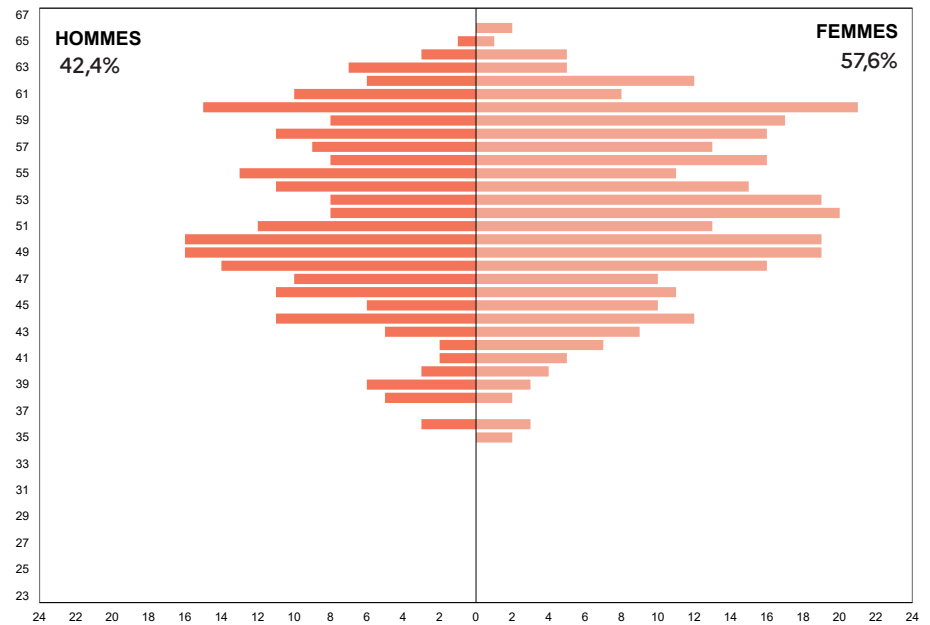
Direction

Nombre de personnes : 566

Âge moyen : 52,1

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,4%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 63,4%



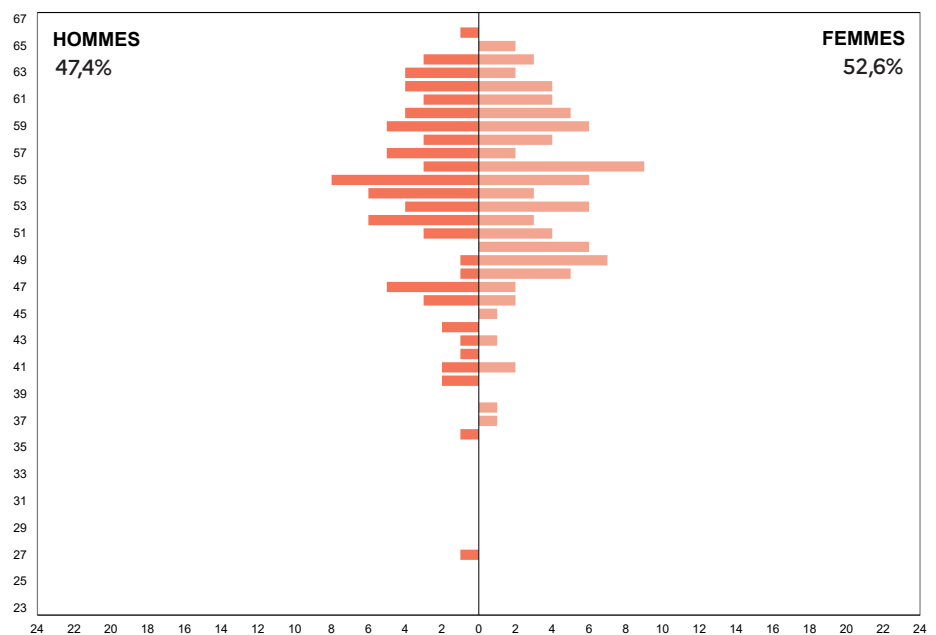
Inspection

Nombre de personnes : 173

Âge moyen : 54

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 0,6%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 75,7%



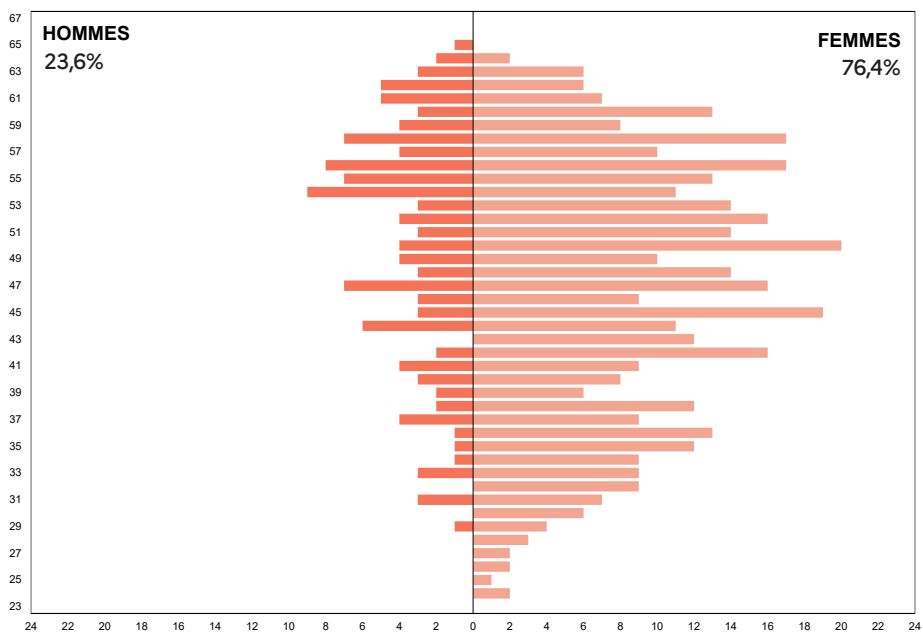
Éducation

Nombre de personnes : 529

Âge moyen : 47,4

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,2%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 46,5%



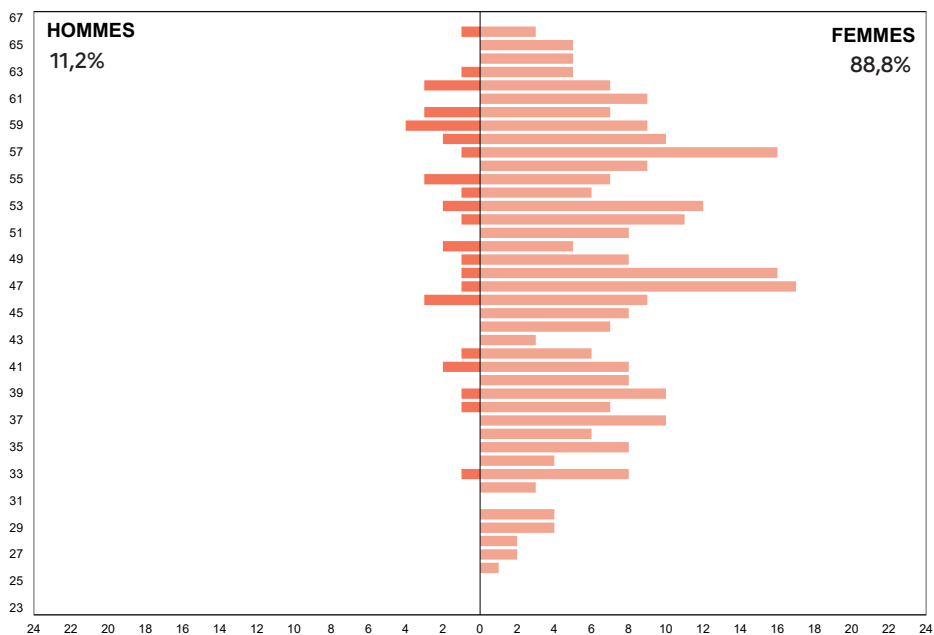
PsyEN

Nombre de personnes : 330

Âge moyen : 48,5

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 11,2%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 47,9



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

Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, les missions liées aux politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement ont été rattachées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et les personnels qui y concourent ont intégré les services académiques au 1^{er} janvier 2021. C'est ainsi que 159 personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et sports sont désormais comptabilisés avec les IATSS, regroupement devenu IATPSS.

[1] À la date du 15 janvier 2021, on dénombre 3 442 personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS).

Il s'agit des personnels affectés en services académiques et en établissements, hors les personnels dont la gestion est décentralisée dans les collectivités territoriales. Après une période de baisse au cours des deux dernières années, le nombre de personnels IATSS de l'Éducation nationale ré-augmente de 50 personnes en 2020-2021. S'y ajoutent les nouveaux effectifs de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (11 CEPJ), de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (10 CTPS) et de professeurs de sport (138 personnes) intégrés au 1^{er} janvier 2021 cette année.

Les effectifs de catégorie A progressent de ce fait de 159 personnes et représentent désormais 33,0% des personnels IATPSS. Les effectifs des personnels IATPSS de catégorie B sont en hausse de 25 personnes en 2020-2021, tandis que le nombre d'agents de catégorie C poursuit sa décroissance (-8 personnes). Ils ne représentent plus que 34,9% du personnel IATPSS en 2020-2021.

Les agents non titulaires représentent 13,2% du personnel. Ce sont désormais uniquement des contractuels recrutés pour effectuer des remplacements sur postes vacants, puisqu'il n'y a plus d'apprentis dans les services académiques ou en établissement (ils étaient 20 en 2019-2020 et presque une centaine l'année précédente). Les agents non titulaires ne représentent de ce fait plus que 13% du personnel IATPSS en 2020-2021, pour 16% 3 ans plus tôt. Le nombre de contractuels évolue en fonction des recrutements aux concours, des détachements, des disponibilités et des congés parentaux, et a progressé de 53 personnes en 2020-2021.

[2] La répartition des effectif d'IATPSS par département est la suivante : 16,4% dans le département de l'Ain, 19,6% dans le département de la Loire et 64,0% 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, dont les effectifs ont été augmentés par l'intégration de la DRAJES. Cette année, les évolutions des effectifs départementaux sont liées en partie à l'intégration des personnels Jeunesse et Sport.

[3] Les personnels IATPSS sont répartis en cinq filières professionnelles :

- la majorité (65,1%) constitue la filière administrative, exerçant son activité dans les établissements du second degré public (à 61%), dans les services académiques (à 39%) ou dans d'autres types de structures tels que les Greta, etc... ;
- 11,9% des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation), affecté dans plus de 2/3 des cas en établissement ;
- 4,6% des effectifs font partie de la filière technico-pédagogique de la Jeunesse et des Sports intégrée dans les effectifs de l'académie au 1^{er} janvier 2021 ;
- 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 (à 63%) et les services académiques (à 37%). On peut noter que cette filière est relativement préservée : elle a vu ses effectifs s'accroître en 2017-2018, a été moins impactée par la baisse en 2018-2019 et est relativement stable en 2020-2021 ;
- la filière ouvrière ne représente plus que 0,2% 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] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATPSS PAR CATÉGORIE

	Catégorie A *	Catégorie B	Catégorie C	Non titulaires	TOTAL
Année 2016-2017	848	750	1 283	564	3 445
Année 2017-2018	845	767	1 275	562	3 449
Année 2018-2019	840	766	1 259	465	3 330
Année 2019-2020	977	627	1 208	421	3 233
Année 2020-2021	1 136	652	1200	454	3 442

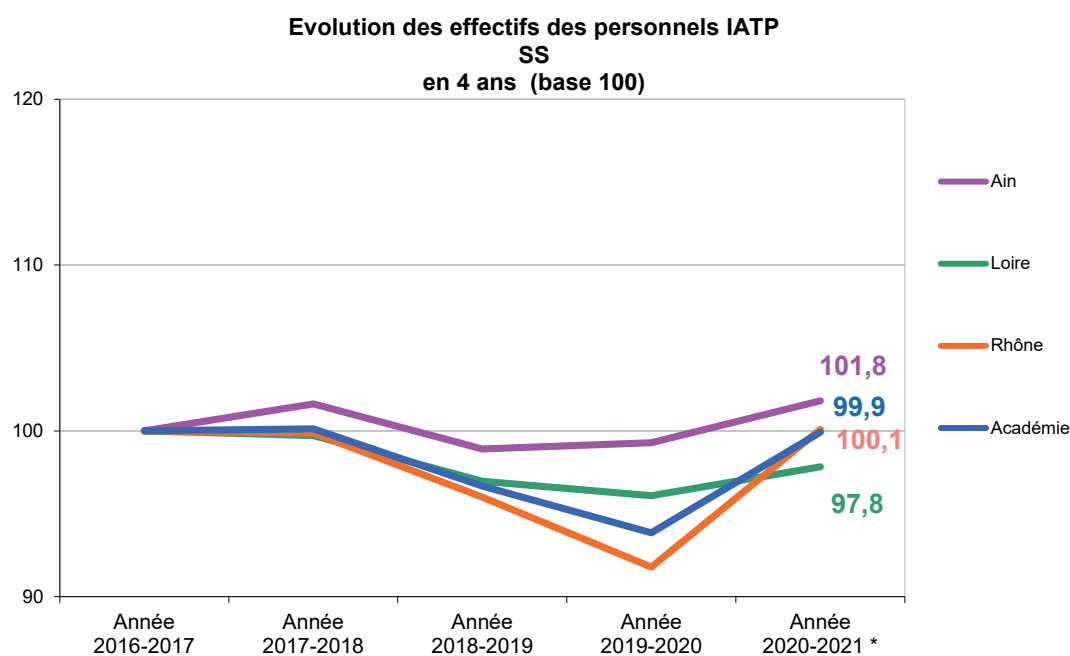
* catégorie incluant depuis le 1^{er} janvier 2021 les personnels technico-pédagogiques Jeunesse et Sport

[2] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATPSS PAR DÉPARTEMENT

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021 *
Ain	553	562	547	549	563
Loire	691	689	670	664	676
Rhône	2 201	2 198	2 113	2 020	2 203
Académie	3 445	3 449	3 330	3 233	3 442

* Intégration au le 1^{er} janvier 2021 des personnels technico-pédagogiques Jeunesse et Sport

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



* Intégration au le 1^{er} janvier 2021 des personnels technico-pédagogiques Jeunesse et Sport

[3] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATPSS PAR FILIÈRE ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2020-2021

	Établissements du 2 nd degré	Services académiques	Autres **	TOTAL ACADÉMIE
Filière administrative	1 358	870	13	2 241
Filière technique	278	131	1	410
Filière technico-pédagogique *		159		159
Filière santé-sociale	394	231		625
Filière ouvrière		7		7
TOTAL	2 030	1 398	14	3 442

* intégration aux effectifs académiques depuis le 1^{er} janvier 2021

** CROUS, CNED...

[4] La catégorie A du personnel IATPSS est composée principalement d'attachés d'administration de l'État (32,9%) et d'infirmiers (30,0%). Les personnels technico-pédagogiques, tous de catégorie A, en représentent 14% des effectifs depuis 1^{er} janvier 2021. Les assistants de service social constituent le quatrième gros contingent (12,4%).

La catégorie A présente globalement la part de femmes la moins forte du personnel IATPSS (71,1%), avec cependant des écarts très importants entre les personnels médicaux et sociaux (94,9% de femmes) et d'autres corps (par exemple, les administrateurs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur et les ASI : 40,0% et 44,0%). C'est chez les infirmiers et les assistants de service social que le temps partiel est le plus fréquent (respectivement 35,5% et 34,8%). La catégorie B du personnel IATSS est composée à 89,9% de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES) et à 10,0% de techniciens de recherche et de formation.

Les personnels de catégorie C sont essentiellement des adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES) (81,5%). Viennent ensuite les adjoints de recherche et de formation (18,0%) et quelques adjoints techniques des établissements d'enseignement (0,5%). Le taux de féminisation est plus fort dans cette catégorie (88,2%).

L'âge moyen des personnels de catégories A, B ou C est relativement proche, autour de 50 ans.

La population des agents non titulaires est en revanche plus jeune (42,8 ans d'âge moyen) et très féminisée (86,8% de femmes).

[4] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATPSS PAR CORPS EN 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône	Part des femmes	Part du temps partiel	Âge moyen
Catégorie A							
Administrateurs de l'Éduc. Nat. et de l'Ens. Sup.	10	1	1	8	40,0%	0,0%	56,8
Attachés d'administration de l'État	374	59	63	252	63,4%	8,8%	49,6
Conseillers techniques des services sociaux	15	3	3	9	93,3%	0,0%	51,3
Médecins, médecins-conseillers techniques	34	2	9	23	100,0%	23,5%	55,5
Ingénieurs de recherche	8			8	50,0%	12,5%	52,6
Ingénieurs d'étude	33			33	54,5%	24,2%	46,9
Assistants ingénieur	9		2	7	44,4%	33,3%	48,8
Infirmiers	341	70	88	183	94,1%	35,5%	51,3
Assistants de service social	141	30	36	75	95,7%	34,8%	46,0
Personnels technico-pédagogiques *	159	6	7	146	19,4%	5,0%	50,9
Autres corps	12	1	1	10	50,0 %	33,3 %	52,3
SOUS-TOTAL	1 136	172	210	754	71,1 %	20,7 %	50,1
Catégorie B							
Infirmiers	1			1	***	***	***
Secrétaires administratifs de l'Éduc. Nat. et de l'Ens. Sup.	586	98	127	361	84,1%	20,5%	50,1
Techniciens de recherche et formation	65	6	11	48	53,8 %	15,4 %	51,3
SOUS-TOTAL	652	104	138	410	81,1 %	19,9 %	50,2
Catégorie C							
Adjoint administratifs de l'Éduc. Nat. et de l'Ens. Sup.	978	167	205	606	91,8 %	21,4 %	49,3
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	6			6	66,7 %	0,0 %	54,0
Adjoint de recherche et formation	216	34	56	126	72,7 %	22,2 %	49,7
SOUS-TOTAL	1 200	201	261	738	88,2 %	21,4 %	49,4
SOUS-TOTAL TITULAIRES	2 988	477	609	1 902	80,2%	20,8%	49,8
NON TITULAIRES							
Contractuels	362	62	46	254	85,1 %	1,9 %	43,2
Personnels de santé contractuels	92	24	21	47	93,5 %	0,0 %	41,3
SOUS-TOTAL NON TITULAIRES	454	86	67	301	86,8%	1,5%	42,8
TOTAL GLOBAL	3 442	563	676	2 203	81,1%	18,3%	48,9

* intégration aux effectifs académiques depuis le 1^{er} janvier 2021

*** secret statistique (effectif <3)

[5] PERSONNELS IATPSS EN 2020-2021

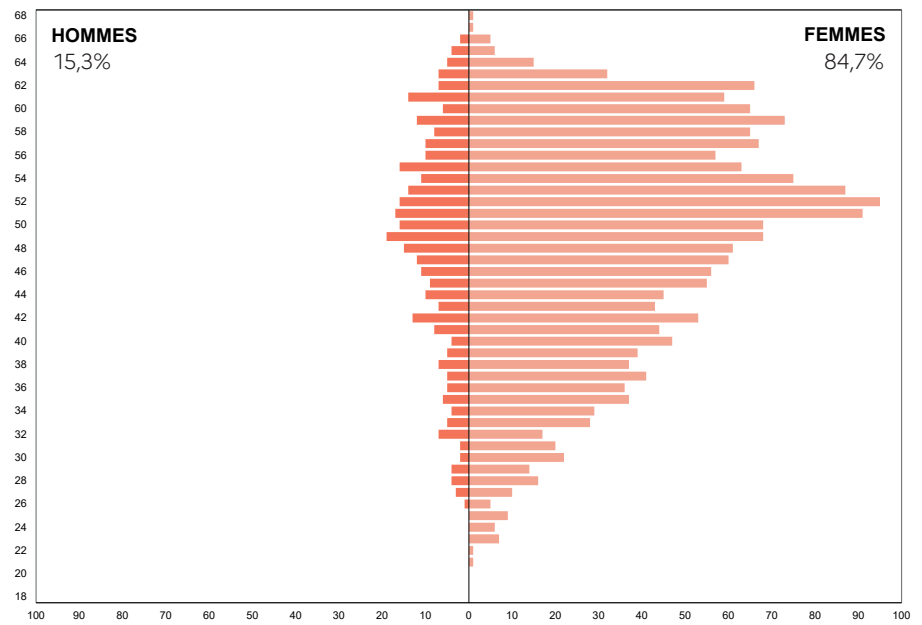
Filière administrative

Nombre de personnes : 2 241

Âge moyen : 48,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 11,6%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 52,0%



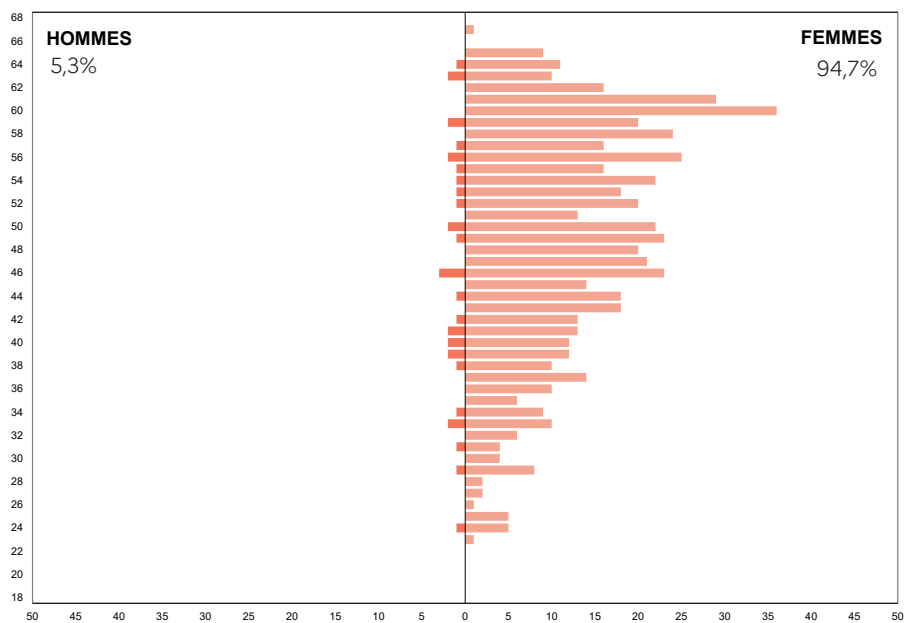
Filière médico-sociale

Nombre de personnes : 625

Âge moyen : 49,1

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 11,0%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 51,5%



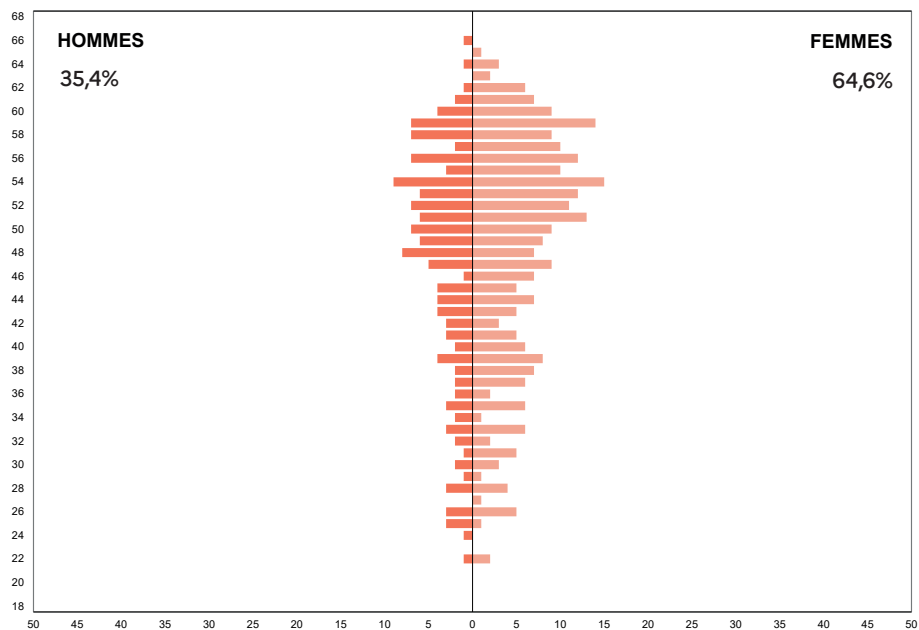
Filière technique

Nombre de personnes : 410

Âge moyen : 47,7

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 15,1%

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 52,0%



PARTIE 2

Carrière et mobilité

1. CONCOURS DE LA SESSION 2021

1.1 Concours de recrutement de professeurs des écoles

Pour enseigner dans une école maternelle ou une école élémentaire publique, en étant professeur des écoles, les candidats doivent réussir le CRPE, concours de recrutement de professeurs des écoles.

Trois concours du CRPE sont organisés dans l'académie, pour des profils différents :

- Le CRPE externe s'adresse aux étudiants inscrits en deuxième année de master (M2) ainsi qu'aux personnes qui détiennent déjà un diplôme de master ;
- Le troisième CRPE est accessible à tous ceux qui ont au moins cinq ans d'expériences professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé, sans condition de diplôme ;
- le second CRPE interne concerne les fonctionnaires et certains agents non titulaires qui peuvent justifier de trois ans de services publics et qui détiennent une licence.

Pour enseigner dans une école maternelle ou élémentaire de l'enseignement privé sous contrat, en étant professeur des écoles, les candidats doivent réussir le concours du certificat d'aptitude au professorat de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat.

Deux concours de recrutement sont organisés dans l'académie, pour des profils différents :

- Le concours externe d'accès au certificat d'aptitude au professorat des écoles s'adresse aux étudiants inscrits en deuxième année de master (M2) ainsi qu'aux personnes qui détiennent déjà un diplôme de master ;
- Le second concours interne d'accès au certificat d'aptitude au professorat des écoles concerne certaines personnes qui peuvent justifier de trois années de services dont une année au minimum dans un ou plusieurs établissements sous contrat et qui détiennent une licence (ou équivalent).

[1] En 2020, la crise sanitaire avait fortement impacté l'organisation des concours de recrutement de professeurs des écoles, et une diminution du nombre de candidats avait été enregistrée.

A la session 2021 des concours de recrutement de professeurs des écoles du secteur public, le nombre d'inscriptions repart à la hausse (796 de plus qu'à la session 2020, tous concours confondus), mais pas celui des présents à la première épreuve, qui continue de chuter (-213 présents). Ces évolutions concernent les 3 CRPE.

Sur les 4 729 inscrits au CRPE externe, 1 575 se sont présentés à la première épreuve et 460 ont été admis. Le taux de réussite ou d'admission (admis/présents) s'établit ainsi à 29,2%, soit un niveau toujours inférieur au taux national (31,1%). Du fait de la diminution du nombre de candidats présents au concours, le taux d'admission 2021 est légèrement plus élevé qu'en 2020 (+0,5 points). 87,6% des candidats présents à ce concours sont des femmes ; leur taux de réussite (29,6%) est supérieur à celui des hommes (26,2%). 20 personnes ont été admises dans l'académie au titre du troisième concours public de professeurs des écoles. Comme pour le concours externe public, le nombre de postes était inférieur en 2021 (-12 postes), et le taux d'admission (16,8%) a baissé de 6 points.

10 personnes ont été admises au second concours interne public. Le taux d'admission (25%) est également en baisse, en lien avec le nombre de postes ouverts inférieur de 8 places par rapport à 2020.

En 2021, le taux de réussite du concours externe d'accès au certificat d'aptitude au professorat des écoles privées sous contrat est de 22,6%, soit 60 admis. Ce taux est en hausse de 3 points par rapport à la session 2020 du fait d'un nombre de présents à la première épreuve en baisse de 30 personnes. Il est de 23,5% au niveau national.

Un nouveau concours a été ouvert cette année. Il s'agit du second concours interne privé, auquel 12 personnes ont été admises, avec un taux de réussite de 23,1%.

[1] Concours d'accès au corps de professeurs des écoles - session 2021

	Nombre de postes	Inscrits	Présents à la 1 ^e épreuve	Admis	Admis / Présents
Concours externe public		4 729	1 575	460	29,2%
dont femmes	460	4122	1380	409	29,6%
dont hommes		607	195	51	26,2%
3^{ème} concours public		489	119	20	16,8%
dont femmes	20	419	104	19	18,3%
dont hommes		70	15	1	6,7%
2nd concours interne public		246	40	10	25,0%
dont femmes	10	201	34	9	26,5%
dont hommes		45	6	1	16,7%
2nd concours interne privé		147	52	12	23,1%
dont femmes	12	132	49	11	22,4%
dont hommes		15	3	1	33,3%
Concours externe privé		980	266	60	22,6%
dont femmes	60	900	250	59	23,6%
dont hommes		80	16	1	6,3%
TOTAL		6 444	2 000	550	27,5%

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

Pour enseigner une discipline d'enseignement général dans un collège ou lycée de l'enseignement public, en qualité de fonctionnaire, les candidats doivent obtenir le concours du CAPES, Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré. Pour enseigner l'éducation physique et sportive (EPS), il s'agit du concours du CAPEPS, certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive. Pour enseigner dans un lycée technologique de l'enseignement public, il faut obtenir le concours du CAPET, Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique. Pour enseigner dans un lycée professionnel de l'enseignement public, il s'agit du concours du CAPLP, concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel.

Trois concours permettent d'obtenir le CAPES, le CAPEPS, le CAPET ou le CAPLP :

- le concours externe s'adresse aux étudiants inscrits en deuxième année de master (M2) ainsi qu'aux personnes qui détiennent déjà un diplôme de master ;
- le troisième concours est accessible aux personnes qui ont au moins cinq ans d'expériences professionnelles accomplies dans le cadre de contrats de droit privé, sans condition de diplôme ;
- le concours interne concerne les fonctionnaires et certains agents non titulaires, qui peuvent justifier de trois années de services publics et qui détiennent une licence (ou équivalent).

Le concours de l'agrégation permet d'enseigner en classe préparatoire, dans un lycée, ou plus exceptionnellement dans un collège.

Trois concours permettent d'obtenir l'agrégation :

- le concours externe s'adresse aux personnes titulaires d'un diplôme de master (ou un équivalent) ;
- le concours externe spécial destiné aux personnes justifiant de la détention d'un doctorat ;
- le concours interne concerne les fonctionnaires qui peuvent justifier de cinq années de services publics et qui détiennent un diplôme de master (ou équivalent).

[2] Dans l'académie, au CAPES 2021, 1 754 candidats se sont inscrits au concours externe, 156 au troisième concours et 312 au concours interne, soit des inscriptions assez stables. Le nombre de candidats présents au concours est en revanche bien plus important qu'en 2020, où il avait été fortement réduit par la crise sanitaire. C'est ainsi qu'on compte 1 697 candidats présents au CAPES externe en 2021, soit 650 de plus qu'en 2020. Le taux de réussite au CAPES externe (25,2%) est de ce fait en forte baisse par rapport à 2020 et redevient inférieur au taux national (30,2%).

La tendance est la même pour le troisième concours (+77 présents) et le CAPES interne (+140 présents), avec des taux d'admission de respectivement 14,6% et 9,7%.

Pour le CAPEPS, le nombre de candidats de l'académie inscrits a augmenté en 2021, d'un peu moins de 10% : le nombre de candidats effectivement présents au concours a également progressé, sans avoir connu de baisse en 2020, et les taux de réussite 2021 s'établissent à 12,8% pour le CAPEPS externe et à 4,3% pour le CAPEPS interne.

Le nombre de candidats inscrits a également augmenté en 2021 pour l'agrégation, et toujours en raison de la hausse du nombre de candidats présents, les taux de réussite de l'agrégation sont en baisse en 2021 par rapport à 2020. Ils s'établissent à 17,1% pour l'agrégation externe et à 9,2% pour l'agrégation interne.

Les femmes sont majoritaires dans les candidats des concours d'accès aux corps d'enseignants du second degré public, et ont en général des taux de réussite supérieurs à ceux des hommes, y compris pour l'agrégation externe cette année.

[3] En ce qui concerne les concours de l'enseignement technologique, 13,3% des candidats de l'académie présents ont été reçus au CAPET externe, 10,0% au troisième concours du CAPET et 4,7% au concours interne. Tous les taux de réussite sont en forte baisse en 2021, un peu moins pour le CAPET interne. Cette baisse des taux de réussite s'explique, comme pour les concours de l'enseignement général, par une hausse du nombre de présents en 2021. Les taux d'admission de l'académie sont bien inférieurs aux moyennes nationales, surtout pour le troisième concours du CAPET et le CAPET externe (respectivement -12 et -10 points).

Les concours de l'enseignement professionnel connaissent la même tendance, avec un nombre de candidats présents en forte hausse. Cette année, les taux de réussite sont tous inférieurs aux taux nationaux.

[2] Concours d'accès aux corps d'enseignant du 2nd degré public - enseignement général - session 2021

	Agrégation externe spéciale	Agrégation externe	Agrégation interne	CAPES externe	CAPES 3 ^{ème} concours	CAPES interne	CAPEPS externe	CAPEPS interne
Inscrits	61	1 216	691	1 754	156	312	444	70
dont femmes	23	615	421	998	87	189	129	17
dont hommes	38	601	270	756	69	123	315	53
Présents	58	1 194	688	1 697	151	308	439	69
dont femmes	23	604	420	960	86	185	127	17
dont hommes	35	590	268	737	65	123	312	52
Admis	6	204	63	428	22	30	56	3
dont femmes	1	107	42	272	12	18	17	1
dont hommes	5	97	21	156	10	12	39	2
Admis/ Présents	10,3%	17,1%	9,2%	25,2%	14,6%	9,7%	12,8%	4,3%
dont femmes	4,3%	17,7%	10,0%	28,3%	14,0%	9,7%	13,4%	5,9%
dont hommes	14,3%	16,4%	7,8%	21,2%	15,4%	9,8%	12,5%	3,8%
National	13,3%	17,2%	10,9%	30,2%	36,2%	22,2%	14,6%	7,2%

[3] Concours d'accès aux corps d'enseignant du 2nd degré public - enseignement technologique et professionnel - session 2021

	Enseignement technologique			Enseignement professionnel		
	CAPET externe	3 ^e concours du CAPET	CAPET interne	CAPLP externe	3 ^e concours du CAPLP	CAPLP interne
Inscrits	234	63	85	437	15	130
dont femmes	129	34	36	247	7	59
dont hommes	105	29	49	190	8	71
Présents	226	60	85	412	15	128
dont femmes	125	33	36	233	7	58
dont hommes	101	27	49	179	8	70
Admis	30	6	4	46	2	10
dont femmes	14	1	3	27	1	6
dont hommes	16	5	1	19	1	4
Admis/Présents	13,3%	10,0%	4,7%	11,2%	13,3%	7,8%
dont femmes	11,2%	3,0%	8,3%	11,6%	14,3%	10,3%
dont hommes	15,8%	18,5%	2,0%	10,6%	12,5%	5,7%
National	23,4%	22,1%	12,7%	28,9%	35,7%	21,4%

1.3. Concours d'accès aux corps d'enseignants du second degré privé

Pour enseigner une discipline d'enseignement général dans un collège ou un lycée de l'enseignement privé sous contrat, en qualité de « titulaire » ou « stagiaire », les candidats doivent obtenir un concours de recrutement de professeurs de l'enseignement privé.

Il s'agit de concours organisés :

- soit pour l'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat, le Certificat d'aptitude aux fonctions d'enseignement du privé (CAFEP), décliné en CAFEP-CAPES et troisième CAFEP-CAPES, qui correspondent aux CAPES externes et aux troisièmes CAPES de l'enseignement public ;
- soit d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs certifiés, appelé CAER-CAPES, qui concerne certaines personnes qui ont déjà travaillé dans un établissement privé sous contrat, qui peuvent justifier de trois ans de services et qui détiennent une licence (ou équivalent).

Pour enseigner l'éducation physique et sportive dans un collège ou lycée de l'enseignement privé sous contrat, les concours correspondants sont le CAFEP-CAPEPS, le troisième CAFEP-CAPEPS (non organisé dans l'académie) et le CAER-CAPEPS.

Pour enseigner dans un lycée technologique de l'enseignement privé sous contrat, les concours correspondants sont le CAFEP-CAPET, le troisième CAFEP-CAPET (non organisé dans l'académie) et le CAER-CAPET.

Pour enseigner dans un lycée professionnel de l'enseignement privé sous contrat, les concours correspondants sont le CAFEP-CAPLP, le troisième CAFEP-CAPLP (non organisé dans l'académie) et le CAER-CAPLP.

Il n'existe qu'un seul concours de l'agrégation pour l'enseignement privé sous contrat : le concours d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés (CAER-PA) qui correspond au concours interne de l'agrégation de l'enseignement public.

[4] Pour le concours du secteur privé de l'enseignement général, les taux de réussite s'élèvent à 18,0% pour le CAFEP (en forte baisse par rapport à la session 2020, du fait d'un nombre beaucoup plus important de candidats présents à l'examen) et 30,8% en 2021 pour le CAER. Le troisième CAFEP est une voie beaucoup plus restreinte (4 admis).

Le CAFEP-CAPEPS affiche un taux de réussite de 5,1% tandis qu'au CAER-CAPEPS, 30,8% des candidats ont été admis.

[5] Parmi les concours de l'enseignement technologique du secteur privé, le CAFEP-CAPET affiche un taux de réussite de 8,5%, en baisse par rapport à 2020 du fait d'un nombre de candidats présents beaucoup plus important en 2021. Il en est de même pour le CAER-CAPET, pour lequel le taux de réussite est de 20,5%.

Pour les concours de l'enseignement professionnel, les taux de réussite sont en nette baisse pour le CAPLP externe et interne. Ces taux sont respectivement de 14,5% et 23,2%, avec encore un nombre de candidats présents en nette augmentation.

[4] Concours d'accès aux corps d'enseignant du 2nd degré privé - enseignement général
- session 2021

	3 ^{ème} CAFEP - CAPES			CAFEP - CAPEPS		CAER - CAPEPS	CAER - Agrégation
	CAFEP - CAPES	CAER - CAPES	3 ^{ème} CAFEP - CAPES	CAFEP - CAPEPS	CAER - CAPEPS		
Inscrits	488	245	38	79	45		156
dont femmes	300	166	29	25	14		97
dont hommes	188	79	9	54	31		59
Présents	477	240	37	79	45		156
dont femmes	296	163	28	25	14		97
dont hommes	181	77	9	54	31		59
Admis	86	74	4	4	10		16
dont femmes	52	50	4	3	1		7
dont hommes	34	24	0	1	9		9
Admis/Présents	18,0%	30,8%	10,8%	5,1%	30,8%		10,3%
dont femmes	17,6%	30,7%	14,3%	12,0%	30,7%		7,2%
dont hommes	18,8%	31,2%	0,0%	1,9%	31,2%		15,3%
National	23,5%	33,4%	13,3%	12,4%	21,9%		9,5%

[5] Concours d'accès aux corps d'enseignant du 2nd degré privé - enseignement technologique et professionnel - session 2021

	Enseignement technologique		Enseignement professionnel	
	CAFEP - CAPET	CAER - CAPET	CAFEP - CAPLP	CAER - CAPLP
Inscrits	72	40	135	56
dont femmes	48	14	70	32
dont hommes	24	26	65	24
Présents	71	39	131	56
dont femmes	47	14	67	32
dont hommes	24	25	64	24
Admis	6	8	19	13
dont femmes	5	3	14	11
dont hommes	1	5	5	2
Admis/Présents	8,5%	20,5%	14,5%	23,2%
dont femmes	10,6%	21%	20,9%	34,4%
dont hommes	4,2%	20%	7,8%	8,3%
National	11,0%	24,4%	24,2%	31,4%

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

[6] En 2021, les taux de réussite au concours externe d'accès aux corps des personnels d'éducation et d'orientation sont beaucoup plus faibles que ceux de la session 2020. Comme pour les concours de recrutement d'enseignants, le nombre de candidats présents est en effet en nette augmentation, sauf pour le concours de psychologue interne.

Au concours de CPE interne, seuls 4 candidats ont été admis, sur les 166 qui ont présenté un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Pour le concours de CPE externe, le nombre de postes ouverts au concours a sensiblement baissé, passant de 18 à la session 2020 à 8 en 2021.

A noter que 79% des candidats inscrits et même 93% des présents aux concours de personnel d'éducation et d'orientation sont des femmes, et qu'elles représentent 92% des admis.

[7] Le nombre de postes ouverts au concours de personnel de direction était de 26 en 2021, soit 3 de plus qu'en 2020. Le taux de réussite s'élève à 18,6% des candidats présents, taux en hausse par rapport à la session 2020, du fait de la hausse du nombre de postes ouverts dans l'académie et du nombre de présents qui continue de baisser.

Le taux de réussite aux concours des personnels d'inspection est aussi en hausse. Ceci s'explique par une hausse du nombre de postes ouverts à la session 2021 : 7 poste d'IEN et 3 d'IA-IPR (respectivement 5 et 1 en 2020). On note également une hausse du nombre de présents au concours d'accès au corps des IEN (34 présents contre 26 en 2020).

Les résultats du concours des inspecteurs Jeunesse et Sport ne peuvent pas être présentés pour la session 2021.

[6] Concours d'accès aux corps des personnels d'éducation et d'orientation - session 2021

	ÉDUCATION		ORIENTATION	
	CPE externe	CPE interne	Psy EN externe	Psy EN interne
Inscrits	300	166	51	15
dont femmes	237	123	48	14
dont hommes	63	43	3	1
Présents	300	166	50	15
dont femmes	237	123	47	14
dont hommes	63	43	3	1
Admis	8	4	8	6
dont femmes	8	3	8	5
dont hommes	0	1	0	1
Admis/Présents	2,7%	2,4%	16,0%	40,0%
dont femmes	3,4%	2,4%	17,0%	35,7%
dont hommes	0,0%	2,3%	nc	100,0%
National	10,4%	4,2%	38,2%	23,4%

nc : non concerné

[7] Concours d'accès au corps des personnels de direction et d'inspection - session 2021

	Direction	Inspection		
		IA-IPR	IEN	Total
Inscrits	143	12	45	57
dont femmes	91	7	23	30
dont hommes	52	5	22	27
Présents	140	11	34	45
dont femmes	90	7	22	29
dont hommes	50	4	12	16
Admis	26	3	7	10
dont femmes	18	2	5	7
dont hommes	8	1	2	3
Taux d'admis	18,6%	27,3%	20,6%	22,2%
dont femmes	20,0%	28,6%	22,7%	24,1%
dont hommes	16,0%	25,0%	16,7%	18,8%
National	18,2%	34,2%	18,8%	

1.5. Concours de recrutement de personnels IATSS

[8] Ce tableau concerne 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 résultats des concours des personnels technico-pédagogiques Jeunesse et Sport ne peuvent pas être présentés pour la session 2021.

Les concours communs (communs à plusieurs ministères) ont permis le recrutement de 201 personnes : 109 en tant que secrétaire administratif de classe normale (dont 53 pour le ministère de l'Éducation nationale), et 92 en tant qu'adjoint principal 2ème classe, dont 56 pour l'Éducation nationale. Ces concours, et plus particulièrement les concours externes, demeurent assez sélectifs avec des taux d'admission de moins de 19%. Ceux-ci ont néanmoins progressé en 2021, en raison d'un recrutement plus important.

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 30 personnes qui ont été admises sur 149 candidats présents, soit un taux de réussite global de 20,1%, taux en augmentation par rapport à la session 2020 (14,2%) en raison de la baisse du nombre de candidats.

Enfin, 4 assistants de service social et 6 infirmiers ont été recrutés par concours externes.

[8] Concours du personnel IATSS : filières administrative et médico-sociale - session 2021

		Nombre de postes	Nombre de postes Éducation nationale	Inscrits	Présents à la 1 ^{ère} épreuve	Admissibles	Admis	Taux d'admis
Filière administrative Concours communs	SA classe normale Concours interne	51	27	641	374	170	51	13,6%
	SA classe normale Concours externe	58	26	847	344	264	58	16,9%
	Adjoint principal 2 ^e classe Interne	35	21	301	189	88	35	18,5%
	Adjoint principal 2 ^e classe Externe	57	35	856	461	166	57	12,4%
Filière administrative SAENES	Examen prof. Classe supérieure	15	15	46	20	33	15	75,0%
	Examen prof. Classe exceptionnelle	10	10	35	33	22	10	30,3%
	Classe supérieure concours interne	2	2	179	65	5	2	3,1%
	Classe supérieure concours externe	3	3	163	31	10	3	9,7%
Filière médico- sociale	ASS concours externe*	4	4	39	27	4	4	14,8%
	Infirmier concours externe	6	6	121	31	18	6	19,4%

* Épreuve d'admission uniquement

2. PROMOTIONS

La liste d'aptitude s'adresse aux personnels titulaires de la fonction publique remplissant certaines conditions qui leur permettent le changement de corps.

L'inscription sur les tableaux d'avancement concerne les personnels titulaires de la fonction publique et permet le changement de grade.

Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce sont les lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent les orientations générales relatives aux avancements et aux promotions dans toute la fonction publique, depuis le 1^{er} janvier 2021. Les décisions individuelles au titre de l'année 2021 sont donc prises par l'autorité compétente, sur le fondement des LDG, sur avis des collègues d'experts.

2.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] L'accès au corps de professeurs des écoles pour les instituteurs résulte d'une décision de l'IA-DASEN. Le contingent est défini par le ministère pour chacun des départements. L'académie compte 44 instituteurs parmi les 17 605 enseignants du premier degré public. Ce corps est mis en extinction depuis 1990. La liste d'aptitude du personnel enseignant du premier degré public a permis le changement de corps de 5 personnes en 2020-2021, soit deux fois moins que l'année précédente. 80% des promus sont des femmes et les promus avaient en moyenne 54,8 ans.

[2] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 8^{ème} échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeur des écoles « hors classe ». 796 personnes ont été promues au grade de professeur des écoles « hors classe » en 2020-2021 (soit 80 promotions de moins qu'en 2019-2020). 85,4% des promus sont des femmes.

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

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en fonction du nombre total de professeurs des écoles dans le département.

Son accès s'effectue à partir de deux viviers :

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

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

366 personnes ont été promues au grade de la « Classe exceptionnelle » pour la campagne 2020-2021. L'âge moyen des promus est de 53,7 ans dans le 1^{er} vivier, et de 58,3 ans dans le 2^{ème} vivier. La part des femmes est de 75,7%, proportion qui continue sa progression (+1,5 point). Elle atteint 81,8% dans le 1^{er} vivier.

La Loire est le département où les promus sont les plus jeunes (52,4 ans), ce qui est lié à l'âge moyen des promus du 1^{er} vivier dans ce département (50,5 ans). L'âge moyen est de 54,2 ans dans l'Ain et 55,4 ans dans le Rhône.

[1] Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles publiques effectives au 1^{er} septembre 2021

	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	3	2	66,7%	51,3
Loire	0	0	0,0%	
Rhône	2	2	100,0%	60,0
ACADÉMIE	5	4	80,0%	54,8

[2] Tableaux avancement des enseignants du 1^{er} degré public effectifs au 1^{er} septembre 2021

		Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain	206	179	86,9%	50,5	
	Loire	96	82	85,4%	49,0	
	Rhône	494	419	84,8%	50,6	
	ACADÉMIE	796	680	85,4%	50,4	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	1 ^{er} vivier	47	36	76,6%	53,3
		2 ^{ème} vivier	16	11	68,8%	56,9
		Total	63	47	74,6%	54,2
	Loire	1 ^{er} vivier	55	41	74,5%	50,5
		2 ^{ème} vivier	18	9	50,0%	58,3
		Total	73	50	68,5%	52,4
	Rhône	1 ^{er} vivier	194	165	85,1%	54,7
		2 ^{ème} vivier	36	15	41,7%	58,9
		Total	230	180	78,3%	55,4
	ACADÉMIE	1 ^{er} vivier	296	242	81,8%	53,7
		2 ^{ème} vivier	70	35	50,0%	58,3
		TOTAL	366	277	75,7%	54,6

2.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

[3] L'accès au corps de professeurs des écoles pour les instituteurs résulte d'une décision de l'IA-DASEN. Le contingent est défini par le ministère pour chacun des départements.

L'académie ne compte plus que 4 instituteurs parmi les 2 403 enseignants du premier degré privé. Ce corps est mis en extinction depuis 1990, mais certains enseignants maîtres suppléants ont bénéficié, entre 2008 et 2012, de dispositions relatives à la transformation de leur CDD en CDI et ont ainsi obtenu un contrat définitif dans l'échelle de rémunération des instituteurs. La liste d'aptitude du personnel enseignant du premier degré privé a permis le changement de corps de 2 personnes en 2020-2021.

[4] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 7^{ème} échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeur des écoles « hors classe ». 105 personnes ont été promues au grade de professeur des écoles « hors classe » pour 2020-2021, soit un effectif similaire à 2019-2020. 93,3% des promus sont des femmes.

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

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en fonction du nombre total de professeurs des écoles dans le département.

Son accès s'effectue à partir de deux viviers :

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

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

35 personnes ont été promues au grade de la « Classe exceptionnelle » pour la campagne 2020-2021, effectif du même ordre de grandeur qu'en 2019-2020. La part des femmes est en augmentation (77,1% contre 71,9% en 2019-2020). L'âge moyen des promus à la classe exceptionnelle est plus élevé dans le privé (57,9 ans) que dans le public (54,6 ans). Il est de 56,4 ans dans le 1^{er} vivier, et de 60,9 ans dans le 2^{ème} vivier.

[3] Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles privées effectives au 1^{er} septembre 2021

	Nombre de propositions départementales	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	0	0	0	nc	nc
Loire	0	0	0	nc	nc
Rhône	2	2	1	50,0%	52,5
ACADÉMIE	2	2	1	50,0%	52,5

nc : non concerné

[4] Tableaux avancement des enseignants du 1^{er} degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2021

		Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain	10	8	80,0%	55,0	
	Loire	37	33	89,2%	54,0	
	Rhône	58	57	98,3%	54,6	
	ACADÉMIE	105	98	93,3%	54,4	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	1 ^{er} vivier	4	2	50,0%	56,8
		2 ^{ème} vivier	2	2	100,0%	60,0
		Total	6	4	66,7%	57,8
	Loire	1 ^{er} vivier	6	5	83,3%	55,3
		2 ^{ème} vivier	3	3	100,0%	59,3
		Total	9	8	88,9%	56,7
	Rhône	1 ^{er} vivier	13	8	61,5%	56,7
		2 ^{ème} vivier	7	7	100,0%	61,9
		Total	20	15	75,0%	58,5
	ACADÉMIE	1 ^{er} vivier	23	15	65,2%	56,4
		2 ^{ème} vivier	12	12	100,0%	60,9
		TOTAL	35	27	77,1%	57,9

2.3 Les enseignants du 2nd degré public

[5] Le changement de corps des enseignants du second degré répond à une décision ministérielle prise à partir de propositions académiques.

L'année 2020-2021 a vu la promotion de corps de 14 enseignants du second degré public (dont 8 femmes), qui ont accédé au corps des professeurs agrégés. Le nombre de propositions académiques et de promus sont proches de ceux de l'année passée. Comme en 2019-2020 il n'y a pas eu de promotion au titre des listes d'aptitude au corps des professeurs certifiés, ni des professeurs d'EPS.

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

À l'exclusion de la hors classe des agrégés, pour laquelle il fait des propositions au ministre, le recteur a compétence pour les changements de grade des autres corps enseignants. Le nombre de promotions est, quant à lui fixé, par le ministre.

En 2020-2021, le nombre de promotions est en augmentation pour la hors classe et la classe exceptionnelle. 746 enseignants du second degré public ont été promus au grade « hors classe » (+ 89 par rapport à l'année passée). 335 enseignants ont été promus au grade « classe exceptionnelle » par le biais du tableau d'avancement (+ 87 par rapport à l'année dernière), et le taux de promus en classe exceptionnelle a augmenté de 5 points. Ce grade culmine en « Hors échelle A » (dit échelon spécial) pour seulement 10% des effectifs du corps. Ces promotions sont en baisse en 2020-2021, puisque 52 personnes ont été promues à cet échelon spécial, pour 83 en 2019-2020. 57,7% des promus sont des femmes.

[5] Listes d'aptitude des enseignants du second degré public effectives au 1^{er} septembre 2021

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	63	14	8	57,1%	56,0
Liste d'aptitude statutaire certifiés	Néant				
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	Néant				

[6] Tableaux d'avancement des enseignants du second degré public effectifs au 1^{er} septembre 2021

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Agrégés	949	171	18,0%	91	53,2%	51,0
	Certifiés	2 166	405	18,7%	250	61,7%	50,3
	Professeurs EPS	317	59	18,6%	27	45,8%	47,8
	PLP	596	111	18,6%	48	43,2%	52,0
	Total	4 028	746	18,5%	416	55,8%	50,5

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Agrégés	540	59	10,9%	31	52,5%	58,8
	Certifiés	769	214	27,8%	146	68,2%	55,4
	Professeurs EPS	144	20	13,9%	9	45,0%	58,2
	PLP	207	42	20,3%	24	57,1%	58,1
	Total	1 660	335	20,2%	210	62,7%	56,5

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL	Certifiés	207	34	16,4%	22	64,7%	60,5
	Professeurs EPS	39	6	15,4%	2	33,3%	62,0
	PLP	71	12	16,9%	6	50,0%	60,5
	Total	317	52	16,4%	30	57,7%	60,7

2.4 Les enseignants du 2nd degré privé

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

En 2020-2021, on note une baisse des promotions des enseignants du second degré privé puisque seuls 5 enseignants ont été promus, pour 15 en 2020-2021 : 1 agent accède au corps des professeurs agrégés, 4 au corps des professeurs certifiés. Il n'y a pas eu de liste d'aptitude statutaire, ni pour les professeurs d'EPS, ni pour les professeurs de lycée professionnel.

[8] 176 enseignants du second degré privé ont été promus au grade « hors classe » et 70 au grade « classe exceptionnelle » par le biais du tableau d'avancement, lors de l'année scolaire 2020-2021. 28 personnes ont été promues à l'échelon spécial, dont 50,0% de femmes.

[7] Listes d'aptitude des enseignants du second degré privé effectives au 1^{er} septembre 2021
(campagne 2020 - 2021)

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	23	1	1	100,0%	43,0
Liste d'aptitude statutaire certifiés	4	4	3	75,0%	49,0
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	0	0	0	0,0%	0
Liste d'aptitude statutaire PLP	0	0	0	0,0%	0

[8] Tableaux d'avancement des enseignants du second degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2021
(campagne 2020 - 2021)

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Agrégés	74	14	18,9%	5	35,7%	55,0
	Certifiés	769	122	15,9%	87	71,3%	53,0
	Professeurs EPS	75	12	16,0%	5	41,7%	54,0
	PLP	176	28	15,9%	19	67,9%	55,0
	Total	1 094	176	16,1%	116	65,9%	53,5

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Agrégés	28	4	14,3%	2	50,0%	57,0
	Certifiés	222	51	23,0%	37	72,5%	58,0
	Professeurs EPS	27	5	18,5%	4	80,0%	59,0
	PLP	63	10	15,9%	5	50,0%	57,0
	Total	340	70	20,6%	48	68,6%	57,9

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus	
ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL	Certifiés	42	21	50,0%	11	52,4%	61,00
	Professeurs EPS	7	2	28,6%	0	0,0%	58,00
	PLP	10	5	50,0%	3	60,0%	60,00
	Total	59	28	47,5%	14	50,0%	60,61

2.5 Le personnel DIEO

[9] La liste d'aptitude de l'année 2020-2021 a permis l'accès de 2 personnes au corps de personnel de direction pour 8 propositions, de 1 personne au corps des IEN pour 2 propositions. Il n'y a eu aucune promotion pour le corps des IA-IPR, comme en 2019-2020.

[10] Pour le changement de grade des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), la gestion est identique à celle des enseignants du second degré : le recteur valide les changements de grade. Ainsi, ce sont 24 CPE et 16 PsyEN qui ont été promus au grade de la « hors classe », 10 CPE et 2 PsyEN au grade « classe exceptionnelle » et 2 CPE et 1 PsyEN à l'échelon spécial par le biais du tableau d'avancement pour 2020-2021.

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. En 2020-2021, 49 personnels (34 personnels de direction, 15 personnels d'inspection) ont été promus au titre des tableaux d'avancement.

Cette année les personnels de direction, les IA-PR et les IEN ont pu bénéficier de promotion à l'échelon spécial.

Les résultats des promotions dans le corps des inspecteurs Jeunesse et Sport ne peuvent pas être présentés pour l'année 2020/2021.

[9] Liste d'aptitude du personnel de direction et d'inspection effective au 1^{er} septembre 2021

	Nombre de propositions	Nombre de promus	Taux de promus
Accès au corps des personnels de direction	8	2	25,0%
Accès au corps des IA-IPR			
Accès au corps des Inspecteurs de l'Éducation Nationale	2	1	50,0%

[10] Tableau d'avancement des personnels de DIEO au 1^{er} septembre 2021

		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	224	21	9,4%	12	57,1%	57,0
	Personnel de direction échelon spécial	52	13	25,0%	6	46,2%	55,0
	Sous-Total Direction	276	34	12,3%	18	52,9%	56,2
Inspection	IA-IPR hors classe	11	5	45,5%	3	60,0%	55,0
	IA-IPR échelon spécial	9	1	11,1%	1	100,0%	61,0
	IEN hors classe	25	9	36,0%	4	44,4%	52,0
	IEN échelon spécial	6	0	0,0%	0		
	Sous-Total Inspection	51	15	29,4%	8	53,3%	53,6
Education	Hors classe des CPE	131	24	18,3%	18	75,0%	51,0
	Classe exceptionnelle CPE	39	10	25,6%	6	60,0%	57,1
	Échelon spécial CPE	12	2	16,7%	1	50,0%	60,0
	Sous-Total Éducation	182	36	19,8%	25	69,4%	53,2
Orientation	Hors classe des PsyEN	84	16	19,0%	14	87,5%	50,2
	Classe exceptionnelle PsyEN	33	2	6,1%	2	100,0%	58,0
	Échelon spécial PsyEN	5	1	20,0%	1	100,0%	62,0
	Sous-Total Orientation	122	19	15,6%	17	89,5%	51,6

2.6 Le personnel IATSS

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

Pour l'année 2020-2021, 23 changements de corps ont été effectués au titre de la liste d'aptitude, 15 pour la catégorie B et 8 pour la catégorie A. Le taux de promotion de 5,3% est en baisse par rapport à l'an dernier (10,5%), en raison d'un nombre de candidats bien plus important. En effet, 24,4% des candidats promouvables ont candidaté contre 12,6% en 2019-2020.

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

[12] Les tableaux d'avancement ont permis le passage au grade supérieur pour 176 personnels IATSS au cours de l'année scolaire 2020-2021, pour un total de 1 903 promouvables. A noter que cette année les attachés et les médecins ont pu bénéficier du passage à la hors classe. Le nombre de promus est supérieur aux années précédentes (+36 personnes) mais le taux de promus est relativement stable (9,2%) car le nombre de promouvables a nettement augmenté en 2020-2021 (+342 personnes).

L'âge moyen des promus au changement de grade a augmenté (54,2 ans contre 50,6 ans en 2019-2020).

Les résultats des promotions dans les corps technico-pédagogiques Jeunesse et Sport ne peuvent pas être présentés pour l'année 2020/2021.

[11] Listes d'aptitude des personnels IATSS effectives au 1^{er} septembre 2021

		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'État (AAE)	556	96	7	7,3%	6	85,7%	52,5
	Ingénieurs de recherche (IGR)	26	10	0	0,0%	0	0,0%	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)	4	2	0	0,0%	0	0,0%	0,0
	Assistants Ingénieurs (ASI)	49	24	1	4,2%	0	0,0%	48,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	635	132	8	6,1%	6	75,0%	51,9
Catégorie B	Secrétaires administratives SAENES	956	243	12	4,9%	11	91,7%	49,9
	Techniciens de recherche et de formation	188	60	3	5,0%	3	100,0%	41,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	1 144	303	15	5,0%	14	93,3%	48,1
TOTAL	1 779	435	23	5,3%	20	87,0%	49,4	

[12] Tableaux d'avancement des personnels IATSS effectifs au 1^{er} septembre 2021

		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)	112	6	5,4%	3	50,0%	58,0
	Attachés hors classe	165	5	3,0%	3	60,0%	54,5
	Médecins 1 ^{ère} classe	12	2	16,7%	2	100,0%	54,5
	Médecins Hors Classe	11	3	27,3%	3	100,0%	54,5
	Infirmière classe supérieure	122	11	9,0%	10	90,9%	52,7
	Infirmier hors classe	106	12	11,3%	12	100,0%	54,0
	Conseiller technique supérieur de service social	8	1	12,5%	1	100,0%	52,0
	Assistant principal de service social	61	8	13,1%	8	100,0%	56,7
	Assistant de service social de classe supérieure	36	3	8,3%	3	100,0%	41,6
	Ingénieurs de recherche HC	1	1	100,0%	1	100,0%	56,0
	Ingénieurs de recherche 1 ^{ère} classe	2	1	50,0%	0	0,0%	48,0
	Ingénieurs d'études HC	7	1	14,3%	0	0,0%	40,0
	Ingénieurs de recherche HC échelon spécial	2	1	50,0%	1	100,0%	60,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	645	55	8,5%	47	85,5%	53,7
Catégorie B	SAENES classe exceptionnelle	184	11	6,0%	9	81,8%	55,7
	SAENES classe supérieure	203	13	6,4%	11	84,6%	52,0
	Technicien de classe exceptionnelle	13	1	7,7%	0	0,0%	56,0
	Technicien de classe supérieure	18	2	11,1%	1	50,0%	52,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	418	27	6,5%	21	77,8%	53,7
Catégorie C	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	660	63	9,5%	57	90,5%	56,9
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	39	17	43,6%	17	100,0%	48,9
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	135	11	8,1%	10	90,9%	52,0
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	6	3	50,0%	2	66,7%	52,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE C	840	94	11,2%	86	91,5%	54,7
TOTAL		1 903	176	9,2%	154	87,5%	54,2

3. LA MOBILITÉ DES PERSONNELS

3.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] La mobilité des enseignants du premier degré public comprend un mouvement interdépartemental, ainsi que des mutations internes à chaque département. Comme les années précédentes, le solde des mutations interdépartementales pour la campagne 2020-2021 est négatif (-6 personnes) dans le département de l'Ain, mais de façon bien moins marquée que les années précédentes. Le mouvement a débouché sur une situation proche de l'équilibre (-1 personne) pour le Rhône. Seule la Loire a, cette année encore, un solde positif (+6 personnes), les départs étant moins importants que les arrivées.

[2] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 1 618 enseignants du premier degré public ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 580 dans l'Ain et 432 dans la Loire. Le nombre de personnes mutées a connu une baisse dans tous les départements (-21,6% dans l'Ain, -8,3% dans la Loire et -5,3% dans le Rhône). Le nombre de candidats étant relativement stable, il en résulte une baisse du taux de mutation dans chaque département.

[3] Après les résultats du mouvement interdépartemental, un mouvement complémentaire par voie d'exeat-ineat est organisé par les départements.

Les exeat-ineat permettent de résoudre des situations particulières de rapprochement de conjoints non satisfaites ou inconnues au moment de la phase informatisée, de mutation du conjoint et de situations de handicap (de l'enseignant, de son conjoint ou d'un enfant reconnu handicapé ou gravement malade). Les demandes d'exeat demeurent plus nombreuses que les demandes d'ineat dans le département de l'Ain et du Rhône, avec une accentuation de cette tendance dans le Rhône. Dans la Loire, c'est l'inverse, avec des demandes d'ineat qui sont plus nombreuses que les demandes d'exeat.

Les taux de mutés pour exeat ont pour la deuxième année consécutive augmenté dans les trois départements. Le taux de mutés pour inéat est en baisse dans l'Ain, en augmentation dans la Loire et surtout dans le Rhône.

[1] Mouvement interdépartemental des enseignants du 1^{er} degré public en 2020-2021

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	253	50	19,8%	190	44	-6
Loire	72	25	34,7%	nc	31	6
Rhône	572	117	20,5%	338	116	-1

nc : non concerné

[2] Mouvement intra-départemental du personnel du 1^{er} degré public en 2020-2021

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	1 054	580	55,0%
Loire	1 075	432	40,2%
Rhône	2 762	1 618	58,6%
ACADÉMIE	4 891	2 630	53,8%

[3] Mouvement complémentaire du personnel du 1^{er} degré public en 2020-2021

	Ineat			Exeat		
	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	16	2	12,5%	81	16	19,8%
Loire	81	8	9,9%	14	4	28,6%
Rhône	63	15	23,8%	141	28	19,9%
ACADÉMIE	160	25	15,6%	236	48	20,3%

3.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

[4] La mobilité des enseignants du premier degré privé comprend un mouvement interdépartemental, ainsi que des mutations internes à chaque département. Les mutations interdépartementales apportent, pour la campagne 2020-2021, un solde positif (+10 personnes) dans le département du Rhône, comme l'année précédente, et sont équilibrées pour l'Ain et la Loire (-1 personne). Les taux de sortie sont en hausse par rapport à 2019-2020, surtout pour l'Ain et la Loire. Ceci s'explique par une baisse des demandes de sortie pour ces deux départements.

[5] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 172 enseignants du premier degré privé ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 64 dans la Loire et 30 dans l'Ain. Le taux de mutation dans le Rhône est en forte baisse (-10,7 points), celui de l'Ain en hausse (+23,3 points) et celui de la Loire relativement stable. Le nombre de personnes mutées a connu une croissance importante avec 266 personnes mutées (soit 112 de plus qu'en 2019-2020). Cependant le nombre de candidats a lui aussi augmenté (+144 candidats). Il en résulte au final un taux de mutation de 79,9% inférieur à celui 2019-2020 (81,5%).

[4] Mouvement interdépartemental des enseignants du 1^{er} degré privé en 2020-2021

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	14	11	78,6%	15	10	-1
Loire	14	9	64,3%	9	8	-1
Rhône	27	17	63,0%	33	27	10

[5] Mouvement intra-départemental du personnel du 1^{er} degré privé en 2020-2021

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	34	30	88,2%
Loire	80	64	80,0%
Rhône	219	172	78,5%
ACADÉMIE	333	266	79,9%

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

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

[6] Le mouvement inter-académique 2021 du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation a permis l'entrée dans l'académie de 734 personnes et le départ de 583 personnes. Les nombres d'entrants et de sortants sont en légère augmentation par rapport à l'année précédente. Au final, l'académie conserve en 2020-2021 un solde positif de 151 personnes, stable par rapport à celui de l'année précédente.

[7] Aux côtés de ces 734 nouveaux arrivants dans l'académie, 752 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie, soit un total de 1 486 mutations. Le taux de mutés par rapport au nombre de demandes de mutations internes à l'académie s'établit à 34,8% en 2020-2021 et est hausse par rapport à l'année passée (+4,9 points).

78,9% de l'ensemble des affectations prononcées se sont faites dans un établissement, le reste des affectations aidant à pourvoir les zones de remplacement (ZR). L'affectation sur ZR concerne 33,5% des personnels entrants dans l'académie, et 9,0% des personnels déjà dans l'académie. Elle a été un peu moins fréquente en 2020-2021 pour les deux catégories de personnels.

[8] et **[9]** Le poids des affectations en ZR est en baisse dans les trois départements. Il est plus élevé dans l'Ain (29,9%) et dans la Loire (26,2%) que dans le Rhône (15,9%).

Le taux de satisfaction des personnels mutés sur vœu de rang 1 est en légère baisse pour les titulaires (-0,8 points) mais en progression (+1,9 points) pour les stagiaires.

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

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

Il existe un mouvement spécifique national qui permet d'élargir le vivier potentiel de candidats au-delà des ressources de l'académie pour pourvoir les postes en classes préparatoires, en sections internationales ou dans certaines filières.

86 affectations sur postes spécifiques ont eu lieu en 2020-2021 (16 de plus qu'en 2019-2020).

[11] Par ailleurs, 223 affectations ont été prononcées en établissement relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville, effectif en hausse par rapport à l'année précédente. 170 concernent des établissements relevant de l'éducation prioritaire, soit 31 de plus qu'en 2019-2020. A noter que, pour la troisième année consécutive, le nombre de stagiaires affectés en établissement de l'éducation prioritaire se réduit (ils ne sont plus que 19 en 2020-2021, pour 33 en 2019-2020).

[6] Mouvement inter-académique du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du 2nd degré du secteur public en 2020-2021

	Entrants	Sortants	Solde
Titulaires	427	223	204
Stagiaires	307	360	-53
TOTAL	734	583	151

[7] Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2020-2021

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants	Nombre d'affectations en établissement	% affectations en établissement	Nombre d'affectations en ZR
Entrants dans l'académie	734	734	100,0%	488	66,5%	246
Personnel déjà dans l'académie	2 163	752	34,8%	684	91,0%	68
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	2 897	1 486	51,3%	1 172	78,9%	314

[8] Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	734	183	133	418
Personnel déjà dans l'académie	752	162	149	441
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	1 486	345	282	859
Part des affectations en établissement	78,9%	70,1%	73,8%	84,1%

[9] Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2020-2021

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	1 175	368	31,3%	138	11,7%	711	60,5%
Stagiaires	311	43	13,8%	23	7,4%	102	32,8%
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	1486	411	27,7%	161	10,8%	813	54,7%

[10] Les affectations sur postes avec spécificité en 2020-2021

	Affectations sur poste spécifique
Titulaires	81
Stagiaires	5
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	86

[11] Les affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire en 2020-2021

	Affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire				Part des affectations sur des postes en éducation prioritaire
	REP+	REP	Politique de la ville	Ensemble	
Titulaires	70	81	32	183	15,0%
Stagiaires	8	11	21	40	
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	78	92	53	223	

3.4 Les enseignants du 2nd degré du secteur privé

[12] et **[13]** Le mouvement inter-académique 2021 du personnel enseignant privé a permis l'entrée dans l'académie de 50 personnes.

Aux côtés de ces nouveaux arrivants dans l'académie, 474 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie. Elles étaient 580 à avoir fait une demande, et le taux de mutés s'établit ainsi à 81,7% des demandes de mobilité intra-académique.

Le taux de mutés par rapport aux participants est en progression par rapport à l'année précédente pour les personnes qui exerçaient déjà dans l'académie mais en baisse pour les personnes entrant dans l'académie.

[14] Le taux de satisfaction des personnels affectés sur voeu de rang 1 est de 64,7% cette année (74,3% pour les personnels titulaires et 50,2% pour les personnels stagiaires).

[12] Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2020-2021

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants
Entrants dans l'académie	124	50	40,3%
Personnel déjà dans l'académie	580	474	81,7%
Personnel enseignant 2 nd degré privé	704	524	74,4%

[13] Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	50	9	5	36
Personnel déjà dans l'académie	474	48	107	319
Personnel enseignant 2 nd degré privé	524	57	112	355

[14] Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2020-2021

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	315	234	74,3%	37	11,7%	15	4,8%
Stagiaires	209	105	50,2%	27	12,9%	11	5,3%
Personnel enseignant 2 nd degré privé	524	339	64,7%	64	12,2%	26	5,0%

3.5 Le personnel de direction et d'inspection

[15] Pour le personnel de direction, le solde du mouvement inter-académique est négatif pour la 3^{ème} année consécutive dans l'académie (-12 personnes). Pour le personnel d'inspection, l'académie enregistre un solde légèrement positif pour les IA-IPR (+3), pour les IEN (+1) et négatif pour les Inspecteurs de la jeunesse et des sports (-1).

3.6 Le personnel IATPSS

[16] Les données disponibles portent sur le mouvement des personnels des filières administrative, technique en EPLE, médicosociale ainsi que la filière technique et pédagogique. Comme les années précédentes, le mouvement inter-académique a un impact relativement faible (solde de -4 au niveau global, toutes catégories confondues).

[17] Les personnels jeunesse et sport ne sont pas comptabilisés dans ce tableau. La mobilité interne à l'académie a concerné 146 personnes, dont 115 dans la filière administrative. Les taux de mutés par rapport aux candidatures sont en progression dans toutes les catégories de personnels, et plus particulièrement pour les assistantes sociales.

[15] Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection en 2020-2021

	Entrants	Sortants	Solde
Personnel de direction	25	37	-12
IA-IPR	3	0	3
IEN	7	6	1
Inspecteur de la jeunesse et des sports (IJS)	0	1	-1

[16] Mouvement inter-académique des personnels IATPSS en 2020-2021 (y compris personnels jeunesse et sport)

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

[17] Mouvement intra-académique des personnels ATSS en 2020-2021 (non compris personnels jeunesse et sport)

	Candidats à la mutation	Candidats mutés	% mutés / candidats	
Filière administrative	Catégorie A	49	20	40,8%
	Catégorie B	81	36	44,4%
	Catégorie C	151	59	39,1%
Filière technique EPLE (ITRF)		20	9	45,0%
Filière médico-sociale	Infirmières	69	17	24,6%
	Assistantes sociales	7	5	71,4%

4. FINS DE FONCTIONS ET DÉPARTS EN RETRAITE

4.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] Sur la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021, ont été enregistrées 330 fins de fonction d'enseignant du premier degré pour l'académie. Ce chiffre inclut les départs en retraite, les causes diverses de fin de fonction (démissions, radiations, décès, etc.). Le nombre de fins de fonction a baissé par rapport à 2019-2020 (74 départs en moins).

Plus de la moitié des fins de fonction sont des départs en retraite. L'âge moyen de départ à la retraite reste stable et se situe à 59,8 ans pour le personnel enseignant du premier degré public.

Le nombre de départs en retraite sur cette période est en baisse par rapport à l'année précédente (116 départs en moins).

Le nombre de démissions est stable, et il demeure plus faible dans la Loire (2 démissions en 2020-2021). Le nombre de ruptures conventionnelles a quant à lui nettement augmenté, en raison de la montée en charge du dispositif : 54 ruptures ont été enregistrées dans l'académie en 2020-2021, pour 9 en 2019-2020.

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 626 à avoir cessé leurs fonctions dans l'académie de Lyon entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 octobre 2021. Le nombre de départs en retraite est en hausse (475 départs, soit 130 de plus que sur la période précédente), et les cessations de fonction pour d'autres causes en progression également (+48 départs), qu'il s'agisse des démissions (+26) ou des ruptures conventionnelles (+22).

Pour les enseignants du second degré, l'âge moyen de départ à la retraite s'élève à 62,2 ans, soit plus de 2 ans de plus que pour les enseignants du premier degré. Cet écart s'explique par la possibilité, encore offerte aux professeurs des écoles ayant exercé au moins quinze ans comme instituteur, de bénéficier d'un départ anticipé au titre de l'appartenance à un corps de la catégorie active.

Le personnel de direction comptabilise un nombre de départs à la retraite relativement stable (16 départs, pour 14 en 2019-2020), avec un âge moyen de départ à la retraite de 62,6 ans. Sont également partis en retraite 8 personnels d'inspection, 27 personnels d'éducation et d'orientation (respectivement 7 et 29 en 2019-2020).

4.3 Le personnel IATPSS

[3] 204 agents IATPSS ont mis fin à leurs fonctions dans l'académie de Lyon en 2020-2021. 86,8% d'entre eux sont partis en retraite (soit 175 personnes), à un âge moyen de 62,6 ans.

Les cessations de fonction pour d'autres causes sont beaucoup moins nombreuses, elles concernent 29 personnes en 2020-2021, dont 9 démissions et 8 ruptures conventionnelles.

[1] Fins de fonctions du personnel enseignant du 1^{er} degré en 2020-2021

	Ain	Loire	Rhône	Académie	Âge moyen
Retraite	45	41	96	182	59,8
Cessation de fonctions pour causes diverses :	37	13	98	148	40,1
Démissions (*)	23	2	53	78	
Ruptures conventionnelles	11	8	35	54	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	3	1	4	8	
Décès		2	6	8	
TOTAL	82	54	194	330	51,0

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

[2] Fins de fonction du personnel enseignant, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du 2nd degré en 2020-2021

	Personnel enseignant	Personnel de direction	Personnel d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	TOTAL	Âge moyen
Retraite	475	16	8	27	526	62,3
Cessation de fonctions pour causes diverses :	151	0	1	6	158	44,2
Démissions (*)	98		1	4	103	
Ruptures conventionnelles	30				30	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	7				7	
Décès	16			2	18	
TOTAL	626	16	9	33	684	58,1

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

[3] Fins de fonctions définitives du personnel IATPSS en 2020-2021

	Effectif	Âge moyen
Retraite	175	62,6
Cessation de fonctions pour causes diverses :	29	50,5
Démissions (*)	9	
Ruptures conventionnelles	8	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	2	
Décès	10	
TOTAL	204	60,8

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

5. RÉMUNÉRATIONS

5.1. Les rémunérations indiciaires

Avertissement : ce chapitre sur les rémunérations prend en compte les agents titulaires et non titulaires rémunérés sur crédits d'État et ayant un indice, base de calcul de la rémunération brute. Sont ici exclus les assistants d'éducation, les AESH, les assistants étrangers, ainsi que le personnel Jeunesse et Sport (chargés d'enseignement d'EPS, inspecteurs Jeunesse et Sport et personnels technico-pédagogique).

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 572 points dans le premier degré, et de 620 points dans le second degré. Dans le privé, les traitements sont, en moyenne, proches de ceux du public dans le premier degré et inférieurs dans le second degré. Cette année, les indices moyens des enseignants sont restés relativement stables, les évolutions annuelles étant liées à la répartition des personnels dans les différents corps. Pour mémoire, ils avaient progressé les années précédentes, du fait des transferts prime-point prévus dans le cadre du parcours professionnel, carrière et rémunération (PPCR).

Les personnels d'éducation ont un indice moyen de 626 points et les PsyEN de 611 points. Les personnels de direction et d'inspection présentent généralement les valeurs moyennes les plus élevées de rémunération, assez proches (respectivement 894 et 882 points). Les IATSS (442 points) présentent l'indice moyen le plus faible, en raison du pourcentage élevé d'agents de catégorie C.

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

Parmi les personnels IATSS 10% ont une rémunération de moins de 332 points, mais 50% se situent au-dessus de 403 points. On peut noter que l'indice moyen des non titulaires continue de progresser (+9 points en 2020-2021) et que leur situation moyenne est à présent quasi identique de celle des personnels titulaires de catégorie C.

[2] En 2020-2021 dans le secteur public, 9,7% des agents perçoivent un traitement correspondant à moins de 400 points d'indice, soit environ 1 874 euros. Contrairement aux années précédentes, cette proportion augmente en 2020-2021, puisqu'elle s'élevait à 8,1% en 2019-2020.

A l'autre extrémité de la grille indiciaire, plus d'un quart des personnels (26,1%) perçoivent l'équivalent d'au moins 700 points, soit 3 280 euros. Cette part est également en augmentation. On note en effet en 2020-2021 le basculement d'un nombre important de personnels de la tranche d'indice 600-699 à la suivante.

La tranche la plus représentée est toujours celle des 500 à 599 points, qui représente 30,6% du personnel.

[3] Les indices médians des trois catégories A, B et C tous corps confondus sont respectivement, dans le secteur public, de 590, 431 et 365.

Les rémunérations au sein de la catégorie A sont assez différenciées puisque l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est de 356 points. Cette amplitude est beaucoup plus réduite pour la catégorie C (81 points).

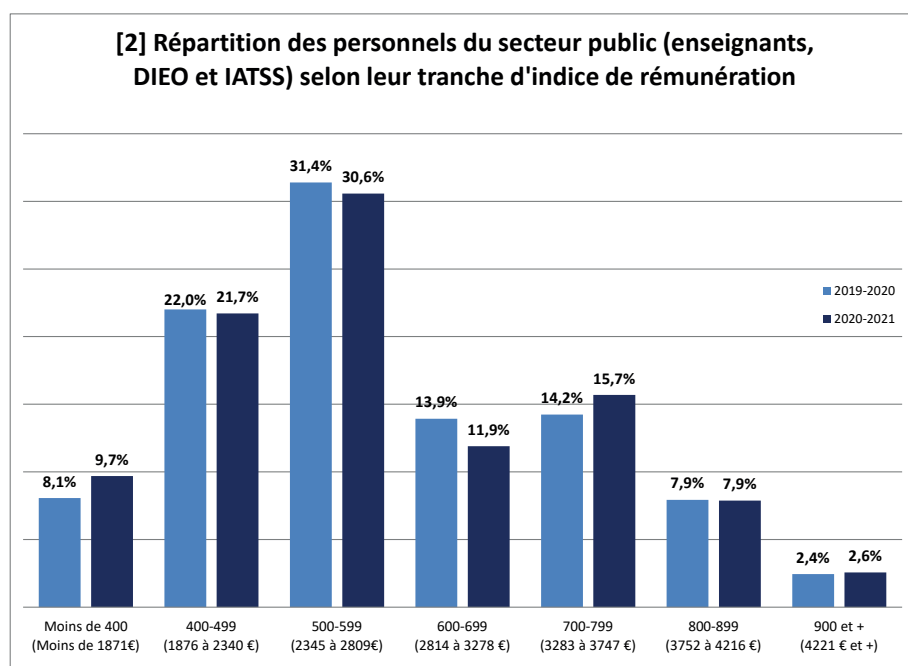
L'indice médian des non titulaires est de 388, avec un premier décile à 329 points.

[1] Situation indiciaire de l'ensemble des personnels de l'académie en 2020-2021

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2019-2020	Évolution
Enseignants du 1 ^{er} degré public	17 564	572	557	448	715	574	-0,4%
Enseignants du 2 nd degré public	17 779	620	590	431	806	623	-0,5%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	2 403	566	557	448	715	561	1,0%
Enseignants du 2 nd degré privé	6 998	536	519	349	763	537	-0,4%
Personnel IATSS	3 236	442	403	332	605	442	-0,1%
Catégorie A *	970	566	544	422	743	567	-0,3%
Catégorie B	648	431	431	361	534	433	-0,5%
Catégorie C	1 197	373	365	334	415	370	0,7%
Non titulaires	421	372	329	329	392	363	2,5%
Personnels de direction	566	894	900	737	1 120	886	1,0%
Personnels d'inspection *	159	882	830	720	1 067	872	1,1%
Personnels d'éducation	529	626	590	476	806	628	-0,4%
Psychologues scolaires	330	611	590	448	763	614	-0,4%

* le personnel jeunesse et sport n'est pas pris en compte pour ces catégories de personnel

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



[3] Situation indiciaire des personnels du secteur public (enseignants, DIO et IATSS) par catégorie en 2020-2021

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Titulaires	37 877	601	590	441	805
Catégorie A *	35 988	611	590	450	806
Catégorie B	692	437	431	361	534
Catégorie C	1197	373	365	334	415
Non titulaires	2 286	400	388	329	453
TOTAL	40 163	589	590	404	800

* le personnel jeunesse et sport n'est pas pris en compte pour ces catégories de personnel

[4] Les indices moyens des enseignants du secteur public s'étalent de 375 pour les non titulaires du premier degré, à 927 pour les professeurs de chaires supérieures. 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 573, 609 et 635). Ces différences sont essentiellement liées à la pyramide des âges, l'âge moyen des PLP dans l'académie (49,4 ans) étant supérieur à celui des certifiés (45,6 ans), lui-même plus élevé que celui des professeurs des écoles (42,9 ans).

L'indice moyen des professeurs agrégés est de 755 points. Les professeurs de chaires supérieures bénéficient en moyenne de 172 points supplémentaires par rapport aux professeurs agrégés ; cependant, l'écart est nul sur le dernier décile (même indice).

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

Pour les professeurs des écoles du premier degré public, corps dans lequel on compte 85,6% de femmes, l'écart de rémunération pour les femmes est de -28 points, soit -4,7% en 2020-2021.

5.2. Les indemnités

Pour les personnels IATSS, le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est l'outil indemnitaire de référence. Les indemnités complémentaires à la rémunération indiciaire présentées ci-contre correspondent à des montants bruts annuels par personne, hors supplément familial de traitement et hors indemnité de résidence. Les heures supplémentaires sont incluses. Le personnel jeunesse et sport (chargé d'enseignement d'EPS, inspecteurs Jeunesse et Sport et personnels technico-pédagogiques) est exclu de l'étude.

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

Cet écart se réduit un peu en 2020-2021 car le montant des indemnités moyennes des enseignants du premier degré du secteur public a progressé un peu moins fortement que dans le secteur privé (respectivement 14,3% contre 16,1%).

Les indemnités moyennes des enseignants du second degré public ont connu une augmentation moins forte que pour le premier degré en 2020-2021 (+7,8%, pour le public et 5,6% pour le privé). Les enseignants du second degré ont toujours un régime indemnitaire plus favorable que leurs homologues du premier degré. En 2020-2021, cet écart a augmenté de 57 euros dans le secteur public.

Les IATSS de catégorie A ont vu leur rémunération indemnitaire augmenter de 11% en 2020-2021 contrairement aux catégories B et C qui ont connu une légère baisse (respectivement -0,6% et -0,1%). Les psychologues de l'Éducation nationale et les personnels d'éducation ont vu leurs indemnités augmenter respectivement de 11,7% et 7,6%. A l'inverse les personnels d'inspection ont vu leur rémunération indemnitaire baisser de 3,3% Celle des personnels de direction est restée relativement stable.

[4] Situation indiciaire des enseignants du secteur public en 2020-2021

	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	572	557	445	883	596	567	885	854
Professeurs des écoles	573	573	448	715	597	569	765	715
Instituteurs	534	533	533	559	536	534	542	563
Non-titulaires	375	367	367	410	377	375	410	390
Enseignants dans le second degré	620	590	415	830	625	616	890	830
Professeurs de chaires supérieures	927	972	800	972	925	930	972	972
Professeurs agrégés	755	757	579	972	751	759	972	972
Professeurs certifiés	609	590	461	806	613	607	806	806
Professeurs d'EPS	620	590	476	806	612	630	806	806
PLP	635	590	492	806	640	629	806	806
PEGC	774	806	725	806	806	746	806	806
AE-CE	786	806	763	806	779	789	806	806
Maitres auxiliaires	442	447	416	447	442	442	447	447
Professeurs contractuels	407	388	367	453	409	406	471	431

[5] Indemnités brutes annuelles des personnels payés par l'académie en 2020-2021

	Indemnités moyennes	Indemnités médianes	Premier décile	Dernier décile	Rappel indemnités moyennes 2019-2020
Enseignants du 1 ^{er} degré public	2 778 €	1 680 €	1 021 €	5 964 €	2 431 €
Enseignants du 2 nd degré public	5 587 €	4 875 €	1 046 €	10 450 €	5 184 €
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 521 €	1 347 €	919 €	2 513 €	1 310 €
Enseignants du 2 nd degré privé	4 157 €	3 366 €	794 €	7 912 €	3 937 €
Personnels IATSS					
Catégorie A	7 971 €	6 968 €	2 361 €	14 422 €	7 178 €
Catégorie B	4 836 €	4 858 €	3 238 €	6 219 €	4 865 €
Catégorie C	3 338 €	3 256 €	2 128 €	4 284 €	3 340 €
Non titulaires	771 €	323 €	57 €	1 668 €	887 €
Personnels de direction	6 001 €	5 662 €	3 386 €	9 063 €	5 994 €
Personnels d'inspection	13 070 €	13 948 €	5 346 €	16 130 €	13 519 €
Personnels d'éducation	2 715 €	2 268 €	1 109 €	5 178 €	2 522 €
Psychologues de l'EN	2 383 €	2 142 €	273 €	5 983 €	2 133 €

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

Les enseignants du second degré public sont ceux qui ont le plus souvent des heures supplémentaires (78,8% d'entre eux, pour seulement 70,7% de leurs homologues du secteur privé). Dans un cas comme dans l'autre, le paiement de ces heures supplémentaires représente plus de 60% du montant des indemnités moyennes perçues.

Les heures supplémentaires sont peu fréquentes dans le premier degré, où elles ne concernent que 17,3% des enseignants du public et 12,2% de ceux du privé. Ces proportions sont cependant en progression en 2020-2021.

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 second degré public sont 27,3% à exercer au moins une mission particulière donnant lieu à une indemnité, contre 14,4% dans le second degré privé. Les IMP sont très marginales chez les enseignants du premier degré. Il s'agit essentiellement de professeurs des écoles exerçant en SEGPA.

Concernant les IMP académiques et établissement confondues, ce sont les CPE, les professeurs d'EPS ainsi que les professeurs des lycées professionnels parmi lesquels il y a la plus importante part de personnels en bénéficiant (respectivement 73,7%, 47,1% et 45,7% de bénéficiaires).

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

[6] Zoom sur les indemnités annuelles des enseignants

	Indemnités moyennes	Dont heures supplémentaires		Dont IMP (académiques et établissement)	
		Montant moyen pour les agents en exerçant	Part d'agents en bénéficiant	Montant moyen pour les agents exerçant une MP	Part d'agents en bénéficiant
Enseignants du 1 ^{er} degré public	2 778 €	583 €	17,3%	1 617 €	1,9%
Enseignants du 2 nd degré public	5 587 €	3 436 €	78,8%	1 184 €	27,3%
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 521 €	303 €	12,2%	2 004 €	1,0%
Enseignants du 2 nd degré privé	4 157 €	2 773 €	70,7%	1 088 €	14,4%

Détails par corps des IMP (tous types) des enseignants du public	Nombre d'agents percevant une IMP	Part d'agents bénéficiant d'IMP	Nombre moyen d'IMP par personnel exerçant une MP	Montant moyen
Professeur agrégé	840	29,0%	0,99	1 237 €
Professeur certifié	2 469	26,1%	0,84	1 052 €
Professeur d'EPS	554	47,1%	1,26	1 575 €
PLP	1 060	45,7%	1,09	1 358 €
Chargé d'enseignement	6	40,0%	1,25	1 563 €
PEGC	4	30,8%	1,06	1 328 €
Professeur des écoles	98	20,7%	1,19	1 482 €
Maître Auxiliaire	4	6,7%	0,81	1 016 €
Enseignant contractuel	160	9,0%	0,78	981 €
Conseiller Principal d'Éducation	390	73,7%	0,98	1 230 €

[7] Répartition par groupe des personnels IATSS dans le cadre du rifseep (2020-2021)

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	30	7,8%	13 041 €	121	21,4%	5 309 €	260	26,2%	3 773 €
Groupe 2	142	37,0%	10 655 €	177	31,3%	5 175 €	733	73,8%	3 134 €
Groupe 3	174	45,3%	7 831 €	267	47,3%	4 696 €			
Groupe 4	38	9,9%	7 237 €						
Total	384	100,0%	38 764 €	565	100,0%	4 977 €	993	100,0%	3 301 €

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	5	55,6%	18 000 €	***	***	***	4	40,0%	8 088 €
Groupe 2	3	33,3%	16 160 €	14	46,7%	8 526 €	6	60,0%	6 171 €
Groupe 3	***	***	***	15	50,0%	8 650 €			
Total	9	100,0%	16 987 €	30	100,0%	8 737,1 €	10	100,0%	6 938 €

	Techniciens			Adjoints Techniques		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	5	7,2%	6 081 €	21	10,0%	3 243 €
Groupe 2	12	17,4%	5 680 €	190	90,0%	2 621 €
Groupe 3	52	75,4%	5 476 €			
Total	69	100,0%	5 555 €	211	100,0%	2 683 €

Filière médico-sociale	Médecins de l'EN			Médecins CT			Conseillers techniques des services sociaux		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	8	25,0%	10 744 €	***	***	***	5	33,3%	8 455 €
Groupe 2	24	75,0%	10 220 €	***	***	***	10	66,7%	6 691 €
Groupe 3		0,0%		***	***	***			
Groupe 4		0,0%		***	***	***			
Total	32	100,0%	20 964 €	5	100,0%	58 650 €	15	100,0%	7 279 €

	Infirmiers			Assistants de service social		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	4	1,2%	7 067 €			
Groupe 2	332	98,8%	3 436 €	136	100,0%	5 235 €
Groupe 3						
Groupe 4						
Total	336	100,0%	3 479 €	136	100,0%	5 235 €

*** : secret statistique effectif<3

II. CARRIÈRE ET MOBILITÉ

PARTIE 3

Vie du personnel

1. LIEUX D'EXERCICE

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

1.1 Enseignants du premier degré

[1] En 2020-2021, 14 942 enseignants du premier degré public, soit 84,9% des effectifs, sont affectés sur des fonctions d'enseignement (hors remplacement) : 80,3% dans les écoles, 2,2% en collège et/ou SEGPA, 1,7% dans les établissements médico-sociaux (principalement dans le département du Rhône) et 0,7% en lycée, lycée professionnel, EREA, au CNED ou à la MDPH.

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

Les enseignants affectés au remplacement représentent 11,8% des effectifs en 2020-2021. Cette proportion continue d'augmenter depuis plusieurs années, à l'exception d'une baisse en 2018-2019.

L'affectation sur des fonctions support quant à elle représente 3,4% des cas.

[2] Dans le secteur privé, les enseignants du premier degré sont 96,0% à exercer dans les écoles, les autres enseignants étant affectés dans des établissements médico-sociaux (2,6%), et enfin dans les établissements du second degré (1,4%). 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] Répartition des enseignants du 1^{er} degré public par établissement d'affectation en 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Écoles du premier degré	14 141	2 918	2 963	8 260
Remplacement	2 070	528	444	1098
Établissements médico-sociaux	292	46	49	197
Services académiques	593	109	100	384
EREA	29	12	1	16
Collèges (yc SEGPA)	390	85	98	207
Lycées (yc SEP)	6	1	1	4
LP (yc SGT)	15	5	1	9
Autres types d'établissement*	69	10	19	40
TOTAL	17 605	3 714	3 676	10 215

*MDPH et CNED

Zoom sur les écoles du 1 ^{er} degré	Académie	Ain	Loire	Rhône
Écoles maternelles et primaires	13 843	2 844	2 903	8 096
Écoles d'application	282	74	60	148
Écoles spécialisées	16			16

[2] Répartition des enseignants du 1^{er} degré privé par établissement d'affectation en 2020-2021

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Écoles du 1 ^{er} degré	2 308	274	699	1 335
Établissements médico-sociaux	62	12	20	30
Collèges (yc SEGPA)	28	3	12	13
Lycées (yc SEP)	3		1	2
LP (yc SGT)	2		1	1
TOTAL	2 403	289	733	1 381

1.2. Enseignants du second degré

[3] Parmi les 17 871 enseignants dans le second degré public, 45,0% ont leur affectation principale dans un collège public de l'académie, 35,3% dans un lycée, 11,5% dans un lycée professionnel et 0,5% en EREA.

Cette répartition varie selon le corps des personnels. Ainsi, 60,2% des certifiés sont affectés en collège et 69,8% des professeurs agrégés sont affectés en lycée. Cependant, la part d'agrégés affectés en collège est en progression et atteint 24,0% en 2020-2021.

Les personnels contractuels sont plus fréquemment affectés en LP (16,6% des cas, pour moins de 10% des titulaires).

L'affectation sur zone de remplacement progresse depuis 2 ans. Elle représente 5,8% des effectifs d'enseignants en 2020-2021, pour 5,5% en 2019-2020 et 5,0% en 2018-2019.

[4] Dans le secteur privé, près de la moitié des enseignants sont affectés en collège (46,1%) , 30,7% en lycée général ou technologique et 15,4% en lycée professionnel. Comme dans le premier degré, le nombre d'enseignants remplaçants n'est pas identifiable en tant que tel.

[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		133			2			135
Agrégés	696	2 021	22		151	2	5	2 897
Certifiés	5 700	2 924	79	9	712	17	27	9 468
Professeurs d'EPS	791	214	89	5	69	2	5	1 175
Adjoints et chargés d'enseignement	5	4	4		1		1	15
PEGC	12				1			13
PLP	110	492	1 557	46	105	5	7	2 322
Total titulaires et stagiaires	7 314	5 788	1 751	60	1 041	26	45	16 025
Maîtres auxiliaires	39	9	10				2	60
Enseignants contractuels	684	514	297	22		109	160	1 786
Non titulaires	723	523	307	22		109	162	1 846
TOTAL GÉNÉRAL	8 037	6 311	2 058	82	1 041	135	207	17 871

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

	Collèges (y compris SEGPA)	Lycées	Lycées pro.	Erea	Zone de remplacement	Services académiques	Autres*	Tous types
Chaires supérieures	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,8%
Agrégés	8,7%	32,0%	1,1%	0,0%	14,5%	0,2%	2,4%	16,2%
Certifiés	70,9%	46,3%	3,8%	11,0%	68,4%	1,6%	13,0%	53,0%
Professeurs d'EPS	9,8%	3,4%	4,3%	6,1%	6,6%	0,2%	2,4%	6,6%
Adjoints et chargés d'enseignement	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,5%	0,1%
PEGC	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
PLP	1,4%	7,8%	75,7%	56,1%	10,1%	0,5%	3,4%	13,0%
Total titulaires et stagiaires	91,0%	91,7%	85,1%	73,2%	100,0%	19,3%	21,7%	89,7%
Maîtres auxiliaires	0,5%	0,1%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,3%
Enseignants contractuels	8,5%	8,1%	14,4%	26,8%	0,0%	10,5%	77,3%	10,0%
Non titulaires	9,0%	8,3%	14,9%	26,8%	0,0%	80,7%	78,3%	10,3%
TOTAL GÉNÉRAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

[4] Répartition des enseignants du 2nd degré privé par grade et par établissement d'affectation en 2020-2021

	Collèges et SEGPA	Lycées	Lycées professionnels	Ecoles 1er degré	Autres*	Total
Agrégés et chaires sup	57	336	1	0	0	394
Certifiés	2 187	1 346	40		10	3 583
Professeurs d'EPS	327	55	54		1	437
Adjoints et chargés d'enseignement	15	3	3			21
PEGC						0
PLP	7	98	661			766
Maîtres auxiliaires	662	329	328	473	62	1 854
TOTAL	3 255	2 167	1 087	473	73	7 055

* Autres : Établissements médico-éducatif

1.3. Affectation en Éducation prioritaire

[5] Dans l'académie de Lyon, l'éducation prioritaire (établissements des réseaux REP et REP+) représente 16,4% des écoles publiques du premier degré et 20,7% des élèves.

3 734 enseignants (y compris titulaires remplaçants) exercent dans ces écoles, soit 21,2% d'entre eux. Cette proportion, après avoir connu une hausse continue depuis 2016-2017, est en légère baisse en 2020-2021. L'âge moyen de ces enseignants (40,0 ans) est inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (43,7 ans).

Dans le second degré, 22,2% des collèges publics et 20,5% des collégiens relèvent de l'éducation prioritaire. 1 892 enseignants, soit 10,6 % des enseignants du second degré, et 23,5% des enseignants de collège, exercent dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire.

70,0% sont des professeurs certifiés et 8,7% des agrégés, ce qui diffère sensiblement de l'ensemble des établissements publics hors éducation prioritaire (où les agrégés représentent 17,1% des enseignants et les certifiés 51,0%) et s'explique par la moindre présence des agrégés dans les collèges. De même, les professeurs d'EPS sont plus nombreux dans les collèges de l'éducation prioritaire, où ils représentent 10,1% des effectifs enseignants, pour 6,2% dans les autres établissements.

Tous corps confondus, leur âge moyen est de 46,8 ans ; comme dans le premier degré, il est inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (49,2).

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

[6] Sur les 566 personnels de direction, 62,2% ont leur affectation principale dans un collège, 26,1% dans un lycée et 10,1% dans un lycée professionnel. Le nombre de personnels de direction est resté stable dans les lycées et a légèrement diminué dans les collèges.

Plus de la moitié des personnels d'éducation exercent dans un collège (51,6%), 30,2% dans un lycée, 11,7% dans un lycée professionnel et 5,5% sont affectés sur zone de remplacement. Comme pour les enseignants, la part des personnels affectés au remplacement continue de progresser, pour la troisième année consécutive.

1.5. Personnels IATSS

[7] Le personnel IATPSS est affecté à 59,0% dans les établissements du second degré public, à 40,6% dans les services académiques et 0,4% dans les autres types d'établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS, ...). Le nombre de personnels IATPSS affectés dans les services académiques a progressé plus vite que celui des personnels affectés en établissement, en partie du fait de l'intégration, dans ces effectifs, des personnels technico pédagogiques Jeunesse et Sport au 1^{er} janvier 2021.

[5] Affectation en éducation prioritaire (EP) des enseignants du secteur public par corps en 2020-2021

	EN ÉDUCATION PRIORITAIRE			HORS ÉDUCATION PRIORITAIRE		
	Effectifs	Part en EP	Âge moyen	Effectifs	Part hors EP	Âge moyen
Instituteurs	4	9,1%	54,8	40	90,9%	55,2
Professeurs contractuels	1	0,7%	25,0	135	99,3%	32,1
Professeurs des écoles	3 729	21,4%	40,1	13696	78,6%	43,7
TOTAL 1^{ER} DEGRÉ	3 734	21,2%	40,0	13871	78,8%	43,7
Chaires supérieures				135	100,0%	53,6
Professeurs agrégés	164	5,7%	40,0	2 733	94,3%	46,2
Professeurs certifiés	1 325	14,0%	41,2	8 143	86,0%	46,3
Professeurs d'EPS	191	16,3%	38,8	984	83,7%	45,1
AE-CE		0,0%		15	100,0%	61,3
PEGC	1	7,7%	65,0	12	92,3%	61,5
PLP	4	0,2%	49,3	2 318	99,8%	49,4
Maîtres auxiliaires	7	11,7%	55,7	53	88,3%	56,0
Contractuels	200	11,2%	37,7	1 586	88,8%	39,7
TOTAL 2ND DEGRÉ	1 892	10,6%	46,8	15979	89,4%	51,0

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

	Collèges	Lycées	Lycées Pro.	EREA	Zone de remplacement	Services académiques	Autres types d'étab.*	Tous types
Direction	352	148	57	3		4	2	566
Inspection						157	16	173
Éducation	273	160	62	3	29	2		529
PsyEN					1	329		330

[7] Répartition des personnels IATPSS par filière et type d'établissement en 2020-2021

	Administrative	Technique	Technico-pédagogique*	Santé-sociale	Ouvrière	TOTAL
SECOND DEGRÉ						
Collèges	656	32	0	238	0	926
Lycées professionnels	135	2	0	43	0	180
Lycées	556	244	0	106	0	906
E.R.E.A.	11	0	0	7	0	18
TOTAL	1 358	278	0	394	0	2 030
SERVICES ACADÉMIQUES						
Rectorat	470	119	20	12	6	627
DSDEN	283	12	139	219	1	654
IEN	64	0	0	0	0	64
Services d'information : C.I.O.	53	0	0	0	0	53
TOTAL	870	131	159	231	7	1 398
AUTRES						
Établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS)	10	0	0	0	0	10
Supérieur	3	1	0	0	0	4
TOTAL	13	1	0	0	0	14
ENSEMBLE	2 241	410	159	625	7	3 442

*intégration aux effectifs académiques depuis le 1er janvier 2021

2. MODALITÉS D’AFFECTATION

Les personnels titulaires du secteur public sont principalement affectés à titre définitif sur leur poste. C’est le cas de 88,7% des enseignants du premier degré et de 94,9% des enseignants du second degré, mais aussi de 94,2% des IATSS. La part des enseignants du premier degré ainsi affectés à titre définitif avait fortement augmenté en 2019-2020 (+6,7 points), et elle continue à progresser en 2020-2021 (+1,7 points).

2.1 Mesures de carte scolaire

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

Ne sont comptabilisées dans cette partie que les mesures de carte scolaire ayant eu lieu pour l’année scolaire 2020-2021.

[1] Le nombre d’enseignants du premier degré titulaires, réaffectés suite à une mesure de carte scolaire prononcée pour la rentrée 2020 est de 243, soit 1,4% d’entre eux. Après la forte hausse enregistrée en 2018-2019 du fait des mesures de dédoublement des classes de CP et de CE1, cette proportion était en baisse en 2019-2020 et reste à peu près stable en 2020-2021. On note cependant une augmentation de la fréquence de ces mesures dans l’Ain (108 réaffectations en 2020-21 pour 41 l’année précédente) et inversement une baisse dans le Rhône (86 réaffectations en 2020-2021 pour 133 l’année précédente).

[2] Dans le second degré public, 0,3% des titulaires, soit 50 enseignants, ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire. Cette proportion reste stable. Elle concerne plus particulièrement les certifiés, comme en 2019-2020. La discipline de postes la plus concernée est « ULIS Troubles des fonctions cognitives » avec 18 postes. Les autres disciplines sont concernées de manière marginale.

[3] Comme en 2019-2020, aucune mesure de carte scolaire n’a affecté les personnels de direction ou d’inspection, ni les psychologues de l’EN en 2020-2021. Deux personnels d’éducation seulement ont été concernés.

[4] Concernant les agents titulaires IATSS, 5 agents ont été réaffectés en 2020-2021 suite à une mesure de carte scolaire (2 agents de catégorie A et 3 de catégorie C).

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

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Enseignants titulaires du premier degré public	17 469	3688	3663	10118
Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	243	108	86	49
Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire	1,4%	2,9%	2,3%	0,5%

[2] Mesures de carte scolaire des enseignants titulaires du 2nd degré public

	Nombre d'enseignants titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Chaires supérieures	135		0,0%
Agrégés	2897	3	0,1%
Professeurs d'EPS	1175	3	0,3%
Certifiés	9 468	26	0,3%
P.E.G.C.	13		0,0%
P.L.P	2 322	18	0,8%
Chargés et adjoints d'enseignement	15		0,0%
Total	16 025	50	0,3%

[3] Mesures de carte scolaire des personnels de DIEO

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Personnels de direction	566		0,0%
Personnels d'inspection	162		0,0%
Personnels d'éducation	529	2	0,4%
Psychologues de l'EN	330		0,0%
Total	1 587	2	0,1%

[4] Mesures de carte scolaire 2020-2021 des IATSS titulaires

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Catégorie A	977	2	0,2%
Catégorie B	652		0,0%
Catégorie C	1 200	3	0,3%
Total	2 829	5	0,2%

2.2 Complément de services

Le complément de service consiste à confier à un enseignant affecté à titre définitif, dont le temps de service n'atteindrait pas l'obligation réglementaire de service, un complément à effectuer dans un autre établissement et/ou dans une autre discipline. Les compléments de service peuvent ainsi permettre d'éviter certaines mesures de carte scolaire et impactent 1 784 enseignants en 2020-2021 en comptabilisant les compléments au sein d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA d'un collège. Après la stagnation de 2019-2020, l'effectif des enseignants avec complément de service reprend sa décroissance en 2020-2021 (-54 postes).

Compléments de service géographiques

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

[5] 482 enseignants du secteur public affectés à titre définitif dans un établissement, soit 3,3% des effectifs, effectuent un complément de service dans un autre établissement (3,4% en 2019-2020). Certains enseignants pouvant avoir une activité dans plus de deux établissements, on compte au total 494 compléments de service dans l'académie.

En 2020-2021, la discipline de l'enseignant est systématiquement identique dans son établissement principal et dans l'établissement secondaire.

Le complément de service est effectué généralement au sein d'un même département (98,2%). Il est situé dans la même commune que l'affectation principale dans 29,8% des cas.

[6] Le taux de complément 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 2020-2021, la fréquence des compléments de service dans les différentes disciplines est relativement stable. On peut cependant noter, dans les disciplines où ils sont les plus fréquents, une petite hausse pour l'allemand (+5 enseignants concernés) et une baisse pour les arts plastiques et l'éducation musicale (respectivement -8 et -3 enseignants concernés).

[5] Implantation géographique des compléments de service en 2020-2021

	Effectif	Taux	
Interne au département	Interne à la commune	147	29,8%
	Autre commune	338	68,4%
	Sous-total	485	98,2%
Externe au département	9	1,8%	
Total compléments de service	494	100,0%	

[6] Taux de complément de service par discipline (disciplines de plus de 50 enseignants) en 2020-2021

	Nombre total d'enseignants	Nb d'enseignants avec CSR dans un autre étab.	Taux de compléments de service
Italien	153	54	35,3%
Allemand	232	75	32,3%
Arts plastiques	242	33	13,6%
Éducation musicale	250	32	12,8%
Philosophie	171	13	7,6%
Technologie	323	17	5,3%
Éco-Gest option Gestion Administrative	111	5	4,5%
Espagnol	540	24	4,4%
Sciences de la Vie et de la Terre	724	24	3,3%
Éducation Physique et Sportive	1 247	36	2,9%
Histoire-Géographie	1 236	33	2,7%
Biotechnologies Santé-Environnement	182	5	2,7%
Sciences Économiques et Sociales	166	4	2,4%
Sciences Physiques et Chimiques	863	21	2,4%
Enseignements artistiques et arts appliqués	127	3	2,4%
Lettres modernes	1 482	28	1,9%
Lettres classiques	302	5	1,7%
Mathématiques	1 646	28	1,7%
SII Option Ingénierie Mécanique	181	3	1,7%
Lettres Anglais	153	2	1,3%
Éco-Gest option Commerce et vente	154	2	1,3%
Option F	176	2	1,1%
SII Option Ingénierie Électrique	91	1	1,1%
Génie Électronique Option Électrotechnique	89	1	1,1%
Sciences et Techniques Médico-Sociales	92	1	1,1%
Anglais	1 340	12	0,9%
Lettres Histoire-Géographie	292	2	0,7%
Math.Sciences.Physiques	248	1	0,4%

[7] Le complément de service s'effectue en grande majorité entre établissements de même type (80,3% des cas) : 87,1% en collège, 88,2% en lycée professionnel et 61,6 % en lycée. 30,4% des enseignants de lycée ayant un complément de service exercent en collège.

Compléments de service disciplinaire

Outre les compléments de service géographique mentionnés ci-dessus, on dénombre 109 enseignants du secteur public qui effectuent un complément de service dans le même établissement (ou cité scolaire), mais dans une discipline différente.

2.3 Le remplacement

Les Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR)

[8] Le potentiel de remplacement est constitué de 2 070 TZR dans le 1er degré, soit 11,8% du nombre total d'enseignants. Ce taux continue sa progression (+1,7 point par rapport à 2019-2020).

Dans le second degré, on compte 1 041 TZR, le potentiel de remplacement représente 5,8% des enseignants et est globalement en légère progression également. Il augmente de près d'un point chez les certifiés et les agrégés, mais diminue chez les professeurs d'EPS et les professeurs de lycée professionnel.

C'est à présent chez ces derniers que les remplaçants sont les moins nombreux (4,5%). Ils sont en revanche plus fréquents chez les professeurs certifiés (7,5%).

[7] Lieux d'exercice des compléments de service internes au département sur 2 établissements en 2020-2021

Établissement principal	Établissement secondaire	Interne à la commune		Autre commune		Total	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Collège (y compris SEGPA)	Collège (y compris SEGPA)	47	10,2%	231	50,1%	278	60,3%
	Lycée professionnel	2	0,4%	1	0,2%	3	0,7%
	Lycée	21	4,6%	17	3,7%	38	8,2%
EREA	Lycée professionnel	0	0,0%	0	0,0%		
Lycée professionnel	Collège (y compris SEGPA)	0	0,0%	1	0,2%	1	0,2%
	Lycée professionnel	5	1,1%	10	2,2%	15	3,3%
	Lycée	0	0,0%	1	0,2%	1	0,2%
Lycée	Collège (y compris SEGPA)	22	4,8%	16	3,5%	38	8,2%
	Lycée professionnel	7	1,5%	3	0,7%	10	2,2%
	Lycée	36	7,8%	41	8,9%	77	16,7%
Compléments de service internes au département		140	30,4%	321	69,6%	461	100,0%

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

[8] Répartition des enseignants sur zone de remplacement par corps en 2020-2021

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Enseignants dans le premier degré	17 605	2070	11,8%
Instituteurs	44	2	4,5%
Professeurs des écoles	17 429	1 948	11,2%
Professeurs contractuels	132	120	90,9%
Enseignants dans le second degré	17 871	1 041	5,8%
Chaires supérieures	135	2	1,5%
Agrégés	2 897	151	5,2%
Professeurs d'EPS	1 175	69	5,9%
Certifiés	9 468	712	7,5%
Chargés et adjoints d'enseignement	15	1	6,7%
P.E.G.C.	13	1	7,7%
P.L.P	2 322	105	4,5%
Maîtres auxiliaires	60		
Non-titulaires contractuels	1 786		

[9] Les disciplines générales sont globalement mieux dotées en TZR. Par exemple, 15,0% des enseignants de la discipline sciences économiques et sociales et 17,4% des enseignants d'arts plastiques sont affectés sur zone de remplacement. En éducation physique et sportive, en revanche, la part des remplaçants n'est que de 5,2%, et en physique-chimie, de 1,9%.

Les disciplines professionnelles sont en général moins bien dotées, mais la part des remplaçants a cessé de diminuer en 2020-2021.

[9] Répartition des enseignants sur zone de remplacement du 2nd degré par discipline de poste (disciplines de plus de 80 enseignants) en 2020-2021

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Disciplines générales	13 634	912	6,7%
Philosophie	217	23	10,6%
Lettres	2 787	190	6,8%
Langues vivantes	2 831	241	8,5%
Histoire-Géographie	1 429	85	5,9%
Sciences économiques et sociales	207	31	15,0%
Mathématiques	2 188	94	4,3%
Physique-Chimie	1 046	20	1,9%
Biologie-Géologie	839	69	8,2%
Éducation musicale	315	27	8,6%
Arts plastiques	321	56	17,4%
Éducation physique et sportive	1 454	76	5,2%
Domaines de la production	2 096	62	3,0%
Technologie	833	14	1,7%
Encadrement des ateliers : industrie	85	1	1,2%
Génie industriel	195	6	3,1%
Génie civil	92	3	3,3%
Génie mécanique	220	22	3,3%
Génie électrique	143	3	2,1%
Métiers des arts appliqués	188	6	3,2%
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	93	2	10,0%
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	247	5	2,1%
Domaines des services	1 137	32	2,2%
Paramédical, social et soins personnels	164	8	4,9%
Économie et gestion	973	24	2,5%
Autres disciplines (non spécialisées)	718	26	3,6%

Affectations à l'année (AFA) des TZR

[10] [11] Les affectations à l'année (AFA) concernent les titulaires sur zone de remplacement ; l'effectif de TZR en AFA n'est alors plus disponible pour le remplacement de courte ou moyenne durée. On dénombre en 2020-2021, parmi les 1 041 TZR du second degré public, 479 enseignants affectés à l'année.

Les affectations à l'année représentent en 2020-2021 un peu moins de la moitié des TZR (46%, pour 52% en 2019-2020).

Dans les trois quarts des cas, il s'agit d'affectations au sein d'un seul et même établissement.

Un quart des affectations à l'année porte donc sur deux établissements ou plus, soit 119 affectations. Il s'agit alors d'une affectation au sein de la même commune dans 29% des cas, d'une affectation dans deux établissements du même département à 68%, et plus rarement (3% des cas), d'une affectation externe au département.

Les affectations partagées au sein du département concernent majoritairement les établissements de même type (76,5%).

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 470 enseignants contractuels qui ont effectué une suppléance en 2020-2021, chiffre stable par rapport à 2019-2020.

Les enseignants suppléants interviennent également dans l'enseignement privé où le vivier de professeurs titulaires remplaçants n'existe pas. Ils sont au nombre de 305 dans le second degré privé en 2020-2021 (soit 31 de plus qu'en 2019-2020).

Certains contractuels peuvent être recrutés au titre de la suppléance parmi les IATSS. Ils sont employés dans la filière administrative pour 66,1% des cas. On recense ainsi 74 personnes pour l'année 2020-2021.

[10] Affectations à l'année (AFA) dans le second degré public en 2020-2021

		Nombre d'affectations	Taux
Affectations à l'année sur un établissement		360	75,2%
Affectations à l'année sur deux établissements ou plus		119	24,8%
Interne au département	Interne à la commune	34	7,1%
	Autre commune	81	16,9%
	Total	115	24,0%
Externe au département		4	0,8%
Total affectations à l'année		479	100,0%

[11] Lieux d'exercice des affectations à l'année internes au département sur deux établissements ou plus en 2020-2021

Établissement principal	Établissement(s) secondaire(s)	Interne à la commune		Autre commune		Total	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Collège (y compris SEGPA)	Collège(s)	18	15,7%	54	47,0%	72	62,6%
	Lycée(s) professionnel(s)					0	0,0%
	Lycée(s)	3	2,6%	5	4,3%	8	7,0%
Lycée professionnel	Collège(s)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Lycée(s) professionnel(s)	1	0,9%	6	5,2%	7	6,1%
	Lycée(s)	1	0,9%	4	3,5%	5	4,3%
Lycée	Collège(s)	7	6,1%	7	6,1%	14	12,2%
	Lycée(s) professionnel(s)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Lycée(s)	4	3,5%	5	4,3%	9	7,8%
Affectations à l'année internes au département		34	29,6%	81	70,4%	115	100,0%

3. TÉLÉTRAVAIL

Le champ de l'étude concerne les agents titulaires, mais pas les contractuels. Ces derniers peuvent télétravailler mais toutes les informations statistiques présentées ici ne sont pas disponibles pour ces personnels. Le champ de l'étude porte uniquement sur les télétravailleurs réguliers dans le cadre de la charte.

[1] En 2020-2021, deux ans après la première année de déploiement du dispositif de télétravail, l'académie de Lyon compte 404 agents inscrits dans le dispositif de télétravail régulier, hors dispositions prises dans le cadre de la crise sanitaire, soit 34,5% des agents des services académiques. Cette pratique s'est très fortement développée puisqu'elle concerne maintenant plus d'un agent sur trois, pour un agent sur six l'année passée et un agent sur dix il y a deux ans.

C'est au rectorat que le travail à distance est le plus répandu, puisqu'il y concerne 44,5% des agents, avec plus qu'un doublement du nombre de télétravailleurs par rapport à l'année passée. Dans les DSDEN du Rhône et de l'Ain, près d'un quart des agents sont télétravailleurs. La DSDEN de la Loire est la moins concernée par le télétravail, puisque 16% seulement de ses agents sont télétravailleurs, mais leur nombre y a également fortement progressé.

[2] Les femmes télétravaillent plus fréquemment que les hommes (36,6% de télétravailleuses pour 27,2% chez les hommes) dans les catégories de personnel B et C, mais pas dans la catégorie A, où la situation est plus équilibrée.

C'est chez les agents de catégorie B que le travail à distance est le plus développé (54,4% de télétravailleurs), suivis de près par la catégorie C (44,0% de télétravailleurs). La catégorie A a le taux de télétravailleur le plus faible (20,9% de télétravailleurs).

[3] Plus des trois quarts des télétravailleurs sont à temps plein, mais c'est chez les agents à temps partiel que le travail à distance est le plus fréquent (42,3% des cas, pour seulement 34,5% des agents à temps plein). Les agents télétravailleurs et travaillant à temps partiel sont majoritairement à 80%, mais le travail à distance est plus fréquent chez les agents à 90%.

[4] Les télétravailleurs de 50 à 59 ans sont les plus nombreux au sein de l'académie (37,8%), car ils représentent le plus gros contingent des agents susceptibles de bénéficier du dispositif. C'est dans la tranche d'âge 30-39 que le taux de télétravail est le plus élevé (41,2%), et dans celle des moins de 30 ans qu'elle est la plus faible (25,0%).

[1] Répartition des télétravailleurs selon les services académiques

SERVICES ACADÉMIQUES	Nombre d'agents télétravailleurs	Taux d'agents télétravailleurs
Rectorat	287	44,5%
DSDEN de l'Ain	26	23,4%
DSDEN de la Loire	23	16,1%
DSDEN du Rhône	68	24,9%
Total	404	34,5%

[2] Taux d'agents télétravailleurs selon la catégorie et le sexe

	catégorie A	catégorie B	catégorie C	Ensemble
Femmes	20,0%	56,7%	48,3%	36,6%
Hommes	23,5%	45,3%	19,6%	27,2%
Ensemble	20,9%	54,4%	44,0%	34,5%

[3] Répartition des télétravailleurs selon la quotité de travail

	Quotité de travail	Nombre d'agents	Taux d'agents télétravailleurs
Temps partiel	75% ou moins	6	16,2%
	80%	81	45,3%
	90%	12	66,7%
	Ensemble	99	42,3%
Temps plein	100%	305	32,5%
Ensemble		404	34,5%

[4] Répartition des télétravailleurs selon l'âge

TRANCHE D'ÂGE	Nombre d'agents	Nombre d'agents télétravailleurs
moins de 30 ans	12	25,0%
30 ans à 39 ans	75	41,2%
40 ans à 49 ans	114	35,7%
50 ans à 59 ans	153	34,5%
60 ans et plus	50	27,9%
Ensemble	404	34,5%

4. QUOTITÉ DE TRAVAIL

4.1. Temps partiels et temps incomplets

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

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

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

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

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

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

[1] C'est parmi les IATPSS que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (18,2%). Chez les enseignants, elle est plus élevée parmi les enseignants du premier degré (16,7% dans le secteur public et 13,2% dans le secteur privé) que dans le second degré (9,8% pour le public et 6,8% pour le privé). La fréquence du temps partiel est stable pour les enseignants du privé, et en petite baisse pour les enseignants du public (-0,5 point), les personnels IATPSS (-1,6 point) et les personnels d'éducation et d'orientation (-0,8 point).

Les personnels de direction ne comptent 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 4,9% des personnels IATPSS masculins sont dans cette situation, contre 21,2% des femmes.

[2] La part des enseignants du second degré à temps partiel varie selon le corps d'appartenance des agents. La part des professeurs certifiés à temps partiel est de 12,3%, pour 10,0% des professeurs agrégés et 7,5% pour les PLP. La part des enseignants à temps partiel est très inférieure à celle des enseignantes dans tous les corps.

[3] Les temps partiels sur autorisation sont plus fréquents que les temps partiels de droit. Pour les personnels d'éducation et d'orientation et les enseignants du premier degré public, la part des temps partiels de droit est plus importante que pour les autres catégories. Le personnel administratif qui est le plus fréquemment à temps partiel, est aussi celui où la part des temps partiels de droit est une des plus faibles (23,7%).

[4] L'étude de la répartition des agents selon le taux de temps partiel complète l'analyse de ces différences. Les données présentées dans le tableau [4] portent sur l'ensemble des agents à l'exclusion de ceux qui ont un contrat de travail inférieur à 35h (par exemple les contractuels AESH).

La quotité de temps partiel la plus fréquemment observée, parmi les administratifs et les personnels d'éducation et d'orientation, est celle de 80%. Pour les enseignants du second degré public, ce sont les quotités de plus de 80%. Parmi les enseignants du 1er degré public, les quotités de plus de 80% restent minoritaires. Quant aux enseignants à temps partiel du premier degré privé, ils choisissent le plus souvent le mi-temps.

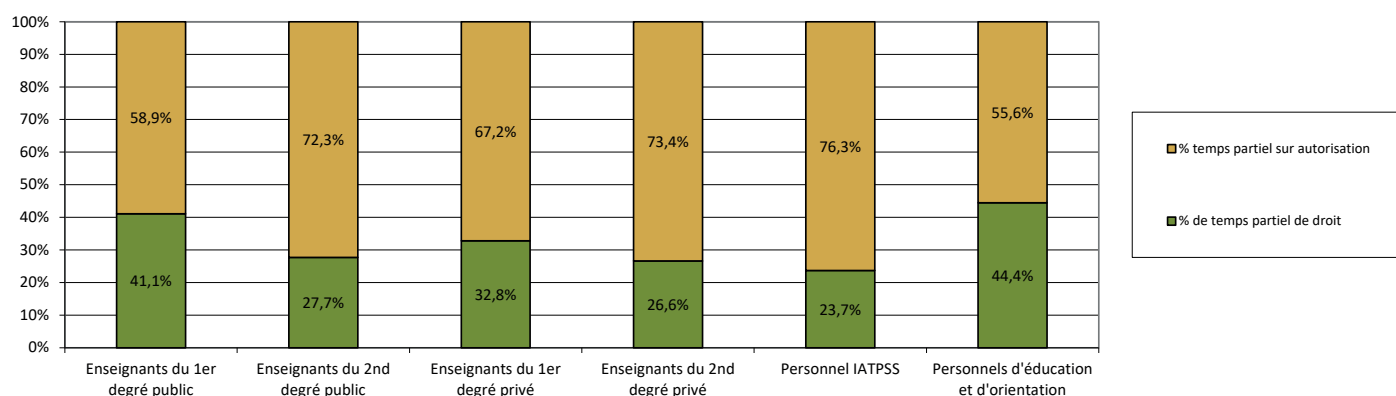
[1] Taux d'agents à temps partiel selon leur sexe en 2020-2021

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Enseignant du 1 ^{er} degré public	16,7%	18,7%	5,2%
Enseignant du 2 nd degré public	9,8%	13,1%	4,8%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	13,2%	14,2%	0,5%
Enseignant du 2 nd degré privé	6,8%	8,5%	3,2%
Personnel IATPSS	18,2%	21,2%	4,9%
Personnel de direction	0,0%	0,0%	0,0%
Personnel d'inspection	1,2%	2,2%	0,0%
Personnel d'éducation et d'orientation	7,3%	8,0%	4,3%

[2] Zoom sur les enseignants du 2nd degré public en 2020-2021

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Agrégés	10,0%	13,3%	5,9%
Chaires supérieures	0,0%	0,0%	0,0%
Professeurs certifiés	12,3%	15,4%	5,9%
Professeurs d'EPS	8,9%	13,7%	5,3%
PLP	7,5%	10,9%	4,1%
Autres enseignants (AE, CE, MA...)	1,2%	2,0%	0,2%

[3] Répartition selon le type de temps partiel en 2020-2021



[4] Répartition des personnels selon la quotité de temps de travail (hors agents à temps incomplet) en 2020-2021

	50%	Plus de 50 et moins de 80%	80%	Plus de 80%	Temps plein
Enseignant du 1 ^{er} degré public	2,9%	6,8%	6,2%	0,9%	83,3%
Enseignant du 2 nd degré public	1,2%	2,1%	2,9%	3,6%	90,2%
Enseignant du 1 ^{er} degré privé	7,2%	5,2%	0,8%		86,8%
Enseignant du 2 nd degré privé	1,6%	2,5%	0,8%	1,8%	93,2%
Personnel IATPSS	3,1%	0,6%	12,4%	2,9%	81,0%
Personnel de direction	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Personnel d'inspection	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	98,8%
Personnel d'éducation et d'orientation	2,2%	0,2%	4,7%	0,2%	92,7%

[5] Parmi les enseignants du premier degré public à temps partiel, 17,0% travaillent à mi-temps et 40,8% ont un quotient de travail de 75%. Il s'agit dans ce cas principalement de temps partiel sur autorisation.

4.2. Les heures supplémentaires années

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

[6] La part des enseignants du second degré public effectuant des HSA est de 77,6% du nombre d'enseignants à temps complet, proportion stable par rapport à 2019-2020. La part des enseignants effectuant au moins 2 HSA reste stable également.

Les HSA des enseignants sont très inégalement pratiquées selon le corps. Ainsi, lorsque 96,3% des professeurs de chaire supérieure voient ce type d'heures accroître leur temps de service, moins de la moitié des contractuels en effectuent.

[5] Zoom sur les quotités des enseignants du 1^{er} degré public en 2020-2021

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Ensemble
Ain	Quotité =50%	10,9%	8,1%	19,0%
	Quotité=75%	12,8%	24,9%	37,7%
	Autres quotités	18,0%	25,3%	43,3%
	TOTAL	41,8%	58,2%	100,0%
Loire	Quotité =50%	9,1%	14,7%	23,8%
	Quotité=75%	8,1%	49,1%	57,2%
	Autres quotités	16,5%	2,6%	19,1%
	TOTAL	33,7%	66,3%	100,0%
Rhône	Quotité =50%	9,5%	3,9%	13,4%
	Quotité=75%	10,9%	24,1%	35,0%
	Autres quotités	23,5%	28,1%	51,6%
	TOTAL	44,0%	56,0%	100,0%
Académie	Quotité =50%	9,7%	7,3%	17,0%
	Quotité=75%	10,6%	30,2%	40,8%
	Autres quotités	20,7%	21,4%	42,2%
	TOTAL	41,1%	58,9%	100,0%

[6] Heures supplémentaires années des enseignants à temps complet dans le 2nd degré public (hors enseignants stagiaires) en 2020-2021

	% des enseignants effectuant des HSA	% des enseignants effectuant au moins 2 HSA	Nombre moyen des HSA par enseignant	Nombre moyen d'HSA par enseignant en pratiquant
Professeurs de chaire supérieure	96,3	87,3	4,3	4,5
Professeurs agrégés	85,5	53,9	2,3	2,7
Professeurs certifiés	80,4	43,4	1,7	2,1
Professeurs d'EPS	73	42,6	1,5	2,0
PLP	77,5	47,2	1,8	2,3
Instituteurs et professeurs des écoles	50,2	25,9	0,9	1,8
Maîtres auxiliaires	56,3	28,1	1,3	2,4
Professeurs contractuels	47,2	26,1	1,1	2,3
Autres	60	33,3	1,0	1,7
Enseignants dans le second degré	77,6	44,6	1,8	2,3

5. CONGES

Avertissement

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

La période étudiée couvre l'année scolaire 2020-2021 et la durée des congés n'est prise en compte que sur cette période. Des congés s'étalant sur deux années scolaires peuvent être tronqués.

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

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

[1] Le taux d'agents ayant eu un congé sur l'année (64,7%) est en hausse de 3,6 points par rapport à 2019-2020. L'année 2020-2021 a été moins marquée par la crise sanitaire et le travail à distance.

Ce taux est le plus élevé chez les enseignants du premier degré, avec 72,2% des personnes ayant pris au moins un congé sur l'année.

Le personnel DIEO est toujours la population qui consomme le moins de congés (38,1% des personnes ont pris au moins un congé).

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

C'est la raison pour laquelle le personnel âgé de 30 à 49 ans représente la population utilisant le plus fréquemment des congés, toutes fonctions confondues. 68,6% des effectifs de cette classe d'âge ont bénéficié d'au moins un congé (hors maternité) sur l'année, alors que ce n'est le cas que de 54,9% des plus de 60 ans.

[3] Les personnels de 30 à 49 ans consomment 61,2% des personnes prenant des congés (hors congés liés à la naissance) sur l'année 2020-2021, alors qu'ils représentent 54,7% de la population totale académique.

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

Les congés pour formation concernent surtout les 40-49 ans, qui représentent 38,5% des personnes en ayant bénéficié.

Les personnels âgés de plus de 50 ans sont surreprésentés parmi les accidents du travail et les congés longs. Cependant, cette population consomme 28,0% des congés pris sur l'année, alors qu'elle représente 33,7% de la population totale académique.

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

En 2020-2021, le taux d'absence le plus élevé est celui des personnels non enseignants du second degré, et le plus faible celui des DIEO.

Ici encore, la comparaison entre hommes et femmes ne peut se faire qu'en excluant les congés liés à la naissance mais les autres congés liés aux enfants demeurent pris en compte. Le taux d'absence des femmes demeure de ce fait plus important que celui des hommes.

[1] Évolution 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
2018 - 2019	77,2%	73,2%	54,6%	39,3%	53,4%	69,6%
2019 - 2020	70,2%	64,2%	45,5%	34,3%	47,8%	61,1%
2020-2021	72,2%	64,6%	60,1%	38,1%	51,4%	64,7%

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

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
Moins de 30 ans	73,9%	58,3%	53,5%	54,2%	43,3%	61,4%
30 ans à 39 ans	81,4%	71,4%	66,2%	55,6%	62,3%	73,7%
40 ans à 49 ans	69,9%	65,7%	60,7%	37,3%	54,0%	65,1%
50 ans à 59 ans	65,2%	60,4%	60,7%	33,1%	45,6%	59,3%
60 ans et plus	60,4%	58,0%	55,2%	32,6%	48,0%	54,9%
TOTAL	71,8%	64,2%	59,8%	37,4%	50,8%	64,3%

[3] Répartition des congés selon le type de congé et l'âge (hors congés de naissance)

	Moins de 30 ans	30 ans à 39 ans	40 ans à 49 ans	50 ans à 59 ans	60 ans et plus	Total
Accident du travail	5,9%	16,7%	25,0%	40,3%	12,1%	100%
Autorisation d'absence	8,7%	31,3%	36,1%	19,9%	4,0%	100%
Autres	11,5%	25,3%	48,7%	12,4%	2,1%	100%
Congé longue durée	1,4%	6,8%	31,0%	33,8%	27,0%	100%
Congé longue maladie	1,4%	19,1%	29,4%	37,1%	13,0%	100%
Formation	7,8%	25,5%	38,5%	25,1%	3,0%	100%
Maladie ordinaire	13,3%	26,7%	29,3%	24,3%	6,4%	100%
TOTAL	10,7%	28,0%	33,3%	22,8%	5,3%	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
2018 - 2019	5,7%	5,0%	4,0%	4,1%	5,3%	5,1%
2019 - 2020	5,1%	4,5%	3,3%	4,4%	4,9%	4,5%
2020 - 2021	5,9%	5,5%	6,4%	4,9%	6,0%	5,8%
Hommes	3,9%	3,9%	3,5%	3,1%	4,2%	3,9%
Femmes	6,2%	6,5%	6,9%	5,6%	6,3%	6,4%
Femmes hors congé de naissance	4,9%	5,5%	6,1%	5,0%	5,7%	5,4%

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

[5] Représentant 75,7% des personnels, les femmes utilisent mécaniquement plus de congés que les hommes. Au-delà, elles sont surreprésentées dans l'ensemble des types de congés, à l'exception des congés de formation, dont plus de 30% sont pris par des hommes.

[6] Les professeurs des écoles et les professeurs des lycées professionnels sont les agents ayant pris le plus souvent au moins un congé sur l'année scolaire 2020-2021 (environ 72% sont dans ce cas). Les personnels de direction, d'inspection, les professeurs de chaires supérieures ainsi que les assistants étrangers sont ceux qui consomment le moins de congés.

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

	Femmes	Hommes	Total
Accidents du travail	82,5%	17,5%	100%
Autorisations d'absence	78,1%	21,9%	100%
Autres	84,8%	15,2%	100%
Congé longue durée	80,6%	19,4%	100%
Congé longue maladie	76,7%	23,3%	100%
Formation	69,1%	30,9%	100%
Maladie ordinaire	83,5%	16,5%	100%
TOTAL	80,0%	20,0%	100%

[6] Les congés selon le type de personnel

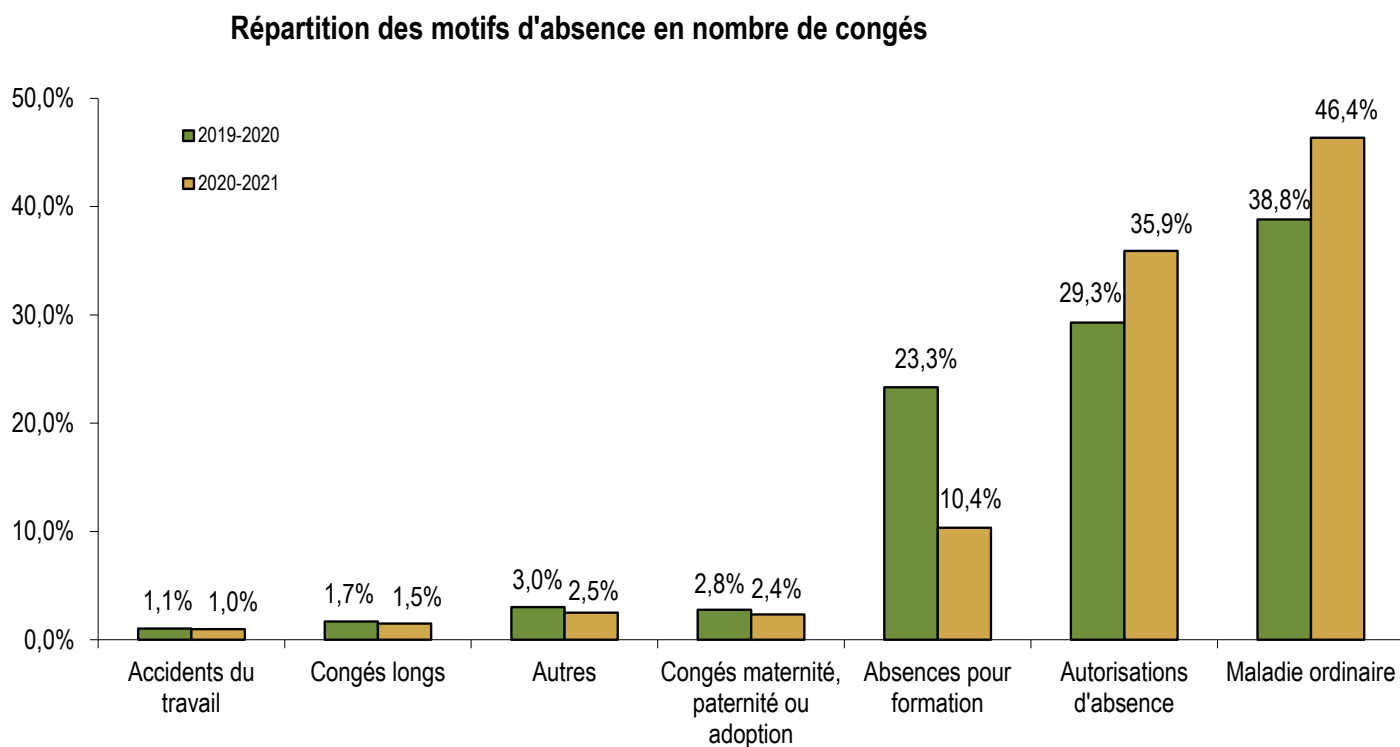
		Effectif total	Nombre de personnes avec au moins un congé	Nombre de jours de congés	Nombre de congés	Taux d'absence annuel moyen	Proportion de personnel avec au moins un congé
Enseignants du 1 ^{er} degré public	Instituteurs	44	26	431	58	2,7%	59,1%
	Professeurs contractuels	136	85	1 536	269	3,1%	62,5%
	Professeurs des écoles	17 425	12 597	375 676	39 901	5,9%	72,3%
	TOTAL	17 605	12 708	377 643	40 228	5,9%	72,2%
Enseignants du 2 nd degré public	Professeurs de chaire sup.	135	28	529	52	1,1%	20,7%
	Professeurs agrégés	2 897	1 661	40 701	4 509	3,8%	57,3%
	PEGC	13	6	389	11	8,2%	46,2%
	Adjoints et chargés d'ens	15	8	337	24	6,2%	53,3%
	PLP	2 322	1 669	55 319	5 911	6,5%	71,9%
	Professeurs certifiés	9 468	6 409	213 952	19 527	6,2%	67,7%
	Professeurs d'EPS	1 175	789	25 073	2 266	5,8%	67,1%
	Contractuels	1 786	950	21 045	2 710	3,2%	53,2%
	Maîtres auxiliaires	60	31	1 152	66	5,3%	51,7%
TOTAL	17 871	11 551	358 497	35 076	5,5%	64,6%	
Non enseignant 2 nd degré	Assistant éducation	2 611	1 492	39 034	4 253	4,1%	57,1%
	Assistant étranger	146	10	82	13	0,2%	6,8%
	AESH	6 671	4 166	181 916	13 325	7,5%	62,4%
	TOTAL	9 428	5 668	221 032	17 591	6,4%	60,1%
Personnel DIO	Direction	566	116	4 416	163	2,1%	20,5%
	Inspection	162	28	1 436	38	2,4%	17,3%
	Éducation	529	322	16 101	1 016	8,3%	60,9%
	PsyEN	330	138	6 165	290	5,1%	41,8%
	TOTAL	1 587	604	28 118	1 507	4,9%	38,1%
IATSS	Administrative	2 241	1 141	47 418	3 487	5,8%	50,9%
	Médico-sociale	625	364	16 258	1 057	7,1%	58,2%
	Technique	417	183	7 995	583	5,3%	43,9%
	TOTAL	3 283	1 688	71 671	5 127	6,0%	51,4%
Total personnel du public		49 774	32 219	1 056 961	99 529	5,8%	64,7%

[7] et **[8]** En nombre de journées d'absence, les congés de maladie ordinaire représentent le plus gros volume. Après avoir connu une baisse importante en 2019-2020 en raison de la crise sanitaire, le nombre de congés maladie repart à la hausse ainsi que le nombre de jours d'absence (respectivement +31,0% et +31,8% par rapport à 2019-2020). Le nombre moyen de jours de congés de maladie ordinaire (10,4 jours) reste relativement stable. Les agents ont ainsi été plus souvent absents, avec un nombre de jours d'absence par congé à peu près identique à celui de 2019-2020.

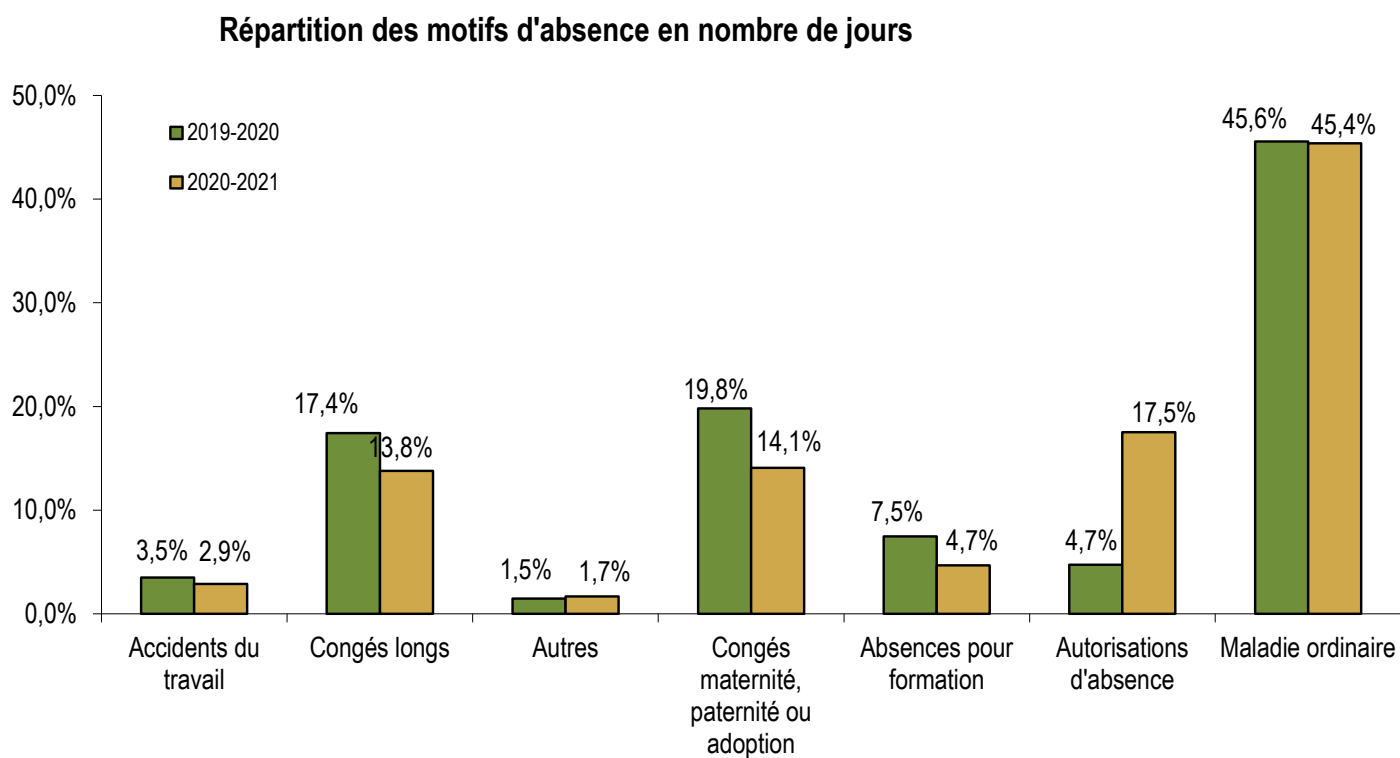
Les autorisations d'absence représentent le deuxième motif d'absence, en forte progression en 2020-2021 du fait des autorisations d'absence spéciales Covid. Même si leur durée a augmenté en 2020-2021, elles correspondent à des absences moins longues que les autres : 5,2 jours en 2020-2021, 1,4 jour en 2019-2020.

Le nombre de congés pour formation a fortement baissé en 2020-2021 (-63%). Cette baisse s'explique par le contexte sanitaire qui a entraîné la suppression de certaines formations. La durée moyenne des formations qui ont eu lieu a augmenté, pour atteindre 4,8 jours, pour 2,8 jours en 2019-2020.

[7] Répartition des motifs d'absence en nombre de congés



[8] Répartition des motifs d'absence en nombre de jours



6. FORMATION CONTINUE

En 2020-2021, la Délégation Formation Innovation Expérimentation (DFIE) pilote l'élaboration du plan académique de formation continue de tous les personnels (administratifs, techniques, santé, social, enseignants, éducation, encadrement), premier et second degrés, en étroite concertation avec les Directrice et Directeurs académiques (DASEN), le comité pédagogique académique (CPA) et la direction des Ressources humaines (SGA/DRH).

La formation continue des enseignants des premier et second degrés privés est gérée par des organismes qui ne relèvent pas de l'Éducation nationale.

6.1. Personnel enseignant du premier degré public

[1] Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 2 997 enseignants du premier degré de l'Ain, 2 466 de la Loire et 6 927 du Rhône se sont formés, animations pédagogiques comprises. Après avoir déjà diminué en 2019-2020, le nombre de personnes formées est encore moins important en 2020-2021 (-15,8%), contractions qui sont à mettre en lien avec le contexte de crise sanitaire. Le taux de personnes formées demeure néanmoins élevé (près de 87,0% des enseignants du premier degré de l'académie).

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

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

[3] Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 6 439 personnels enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public ont suivi au moins une action de formation. Comme dans le premier degré, le nombre de personnes formées diminue, pour la deuxième année consécutive (-31,7% par rapport à 2019-2020), et le taux de personnes formées s'est donc réduit, ce qui est à mettre en lien avec le contexte de crise sanitaire. 38,1% des agent ont suivi au moins une action de formation pour l'année scolaire 2020-2021.

Le taux d'assiduité, c'est-à-dire le rapport entre les personnes présentes à au moins les deux tiers des formations auxquelles elles ont été convoquées, et le nombre de personnes formées à ces formations, est de 50,2%. Ce taux est en forte baisse par rapport à l'année scolaire précédente (-27 points), ce qui s'explique par le contexte particulier qui a affecté le déroulé des formations.

Les personnels d'orientation (psychologues scolaires) et les PLP constituent les deux catégories de personnels qui se sont le plus formées en 2020-2021.

[4] Le nombre de journées de formation s'élève à 16 549 en 2020-2021, soit une baisse de 43,4% par rapport à l'année dernière. Cette baisse s'explique par la situation sanitaire.

La baisse concerne pratiquement toutes les actions de formation, et plus particulièrement les « formations diplômantes » (-67,3%), « l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers » (-55,3%) ainsi que « le développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » (-54,7%). Seules « la préparation aux examens et concours » et la formation professionnelle statutaire » restent relativement stables.

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

1 ^{er} degré 2020-2021	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	437	95,8%	58,8%	434	97,7%	32,5%	515	84,4	73,8
Enseignant en classe maternelle	660	85,7%	51,7%	600	76,1%	35,8%	1 684	92,6	81,3
Enseignant en classe élémentaire	1 229	85,6%	54,1%	884	71,5%	34,3%	2 581	90,7	88,1
Personnel du secteur ASH en RASED				6	20,7%	16,7%	0	nc	nc
Personnel du secteur ASH hors RASED	43	97,7%	93,0%	59	92,2%	74,6%	71	97,3	93,0
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	628	79,6%	58,6%	483	70,3%	38,7%	2 076	95,4	89,3
Total	2 997	85,8%	55,8%	2 466	75,9%	36,1%	6 927	92,1	85,8

nc : non concerné

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

1 ^{er} degré 2020-2021	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	320	44,3%	98,8%	479	78,5%	84,6%	339	99,7%	100,0%
Adaptation immédiate au poste de travail	40	100,0%	100,0%				1 495	91,7%	96,3%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers				2 594	67,8%	71,4%	231	87,5%	98,7%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	6 925	62,2%	87,1%	1 215	32,4%	91,9%	17 535	89,3%	98,8%
Formation diplômante				1	100%	100,0%	11	100,0%	100,0%
Élaboration de ressources							447	85,0%	99,3%
Développement des compétences liées aux activités de formation	238	87,2%	97,1%	87	27,8%	100,0%	387	95,8%	91,5%
Conception et organisation de la formation	185	98,4%	72,4%	21	95,5%	85,7%			
Total	7 708	92,1%	85,8%	4 397	51,6%	79,1%	20 445	89,6%	98,5%

6.3. Personnel IATPSS

Le schéma directeur National pluriannuel de la formation continue du 26 septembre 2019 propose trois grands champs d'orientation de la formation continue des personnels IATSS : se situer dans le système éducatif, se former et perfectionner ses pratiques professionnelles, être accompagné dans ses évolutions professionnelles. En 2020-2021, la délégation formation innovation expérimentation (DFIE) organise dans ce cadre une offre potentiellement inter-catégorielle et inter-institutionnelle de formation et une réponse à la demande des personnels, des services et des territoires articulée autour de quatre champs principaux d'objectifs :

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

[5] Comme chez les enseignants et personnels d'éducation, le taux de formés est en baisse pour les personnels IATPSS de toutes les catégories, en lien avec la crise sanitaire.

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

2 nd degré 2020-2021	PERSONNES INSCRITES sur au moins un module		PERSONNES FORMÉES présentes à au moins un module		PERSONNES ASSIDUES au moins 2/3 de présence par rapport à la durée de convocation	
	Nb	Taux d'inscrits	Nb	Taux de formés	Nb	Taux d'assiduité
Agrégés et chaires supérieures	1 743	57,5%	1 096	36,1%	583	53,2%
Certifiés (y compris prof. D'EPS)	6 409	60,2%	4 056	38,1%	2 062	50,8%
PLP	1 480	63,7%	995	42,9%	469	47,1%
PEGC	5	38,5%	3	23,1%	1	33,3%
AE/CE	9	60,0%	1	6,7%	0	0,0%
CPE	292	55,2%	143	27,0%	47	32,9%
PsyEN	204	61,8%	145	43,9%	72	49,7%
Total	10 142	60,1%	6 439	38,1%	3 234	50,2%

[4] Formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public selon l'objectif de formation

2 nd degré 2020-2021	journées stagiaires réalisées		Taux de présence
	nb	%	
Formation professionnelle statutaire	542	3,3%	52,5%
Adaptation immédiate au poste de travail	2 159	13,0%	64,1%
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	621	3,8%	49,6%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	8 649	52,3%	65,4%
Préparation aux examens et concours	3 320	20,1%	74,0%
Période de professionnalisation (2 nd carrière, etc)	0	0,0%	0,0%
Formation diplômante	117	0,7%	24,9%
Élaboration de ressources	278	1,7%	46,9%
Développement des compétences liées aux activités de formation	546	3,3%	48,6%
Conception et organisation de la formation	317	1,9%	49,5%
Accompagnement au bilan de carrière	0	0,0%	0,0%
Total	16 549	100,0%	

[5] Répartition par catégorie du personnel IATPSS formé

Année 2020-2021	Personnes présentes	Taux de formés	Taux d'assiduité
Catégorie A	136	13,84%	35,6%
Catégorie B	184	27,42%	54,8%
Catégorie C	197	15,49%	49,1%

[6] Les taux de réussite aux concours pour les inscrits aux formations préparatoires varient fortement d'une année sur l'autre, en fonction du nombre d'agents inscrits mais également du nombre de postes ouverts.

En 2020-2021, 21 postes étaient ouverts au concours interne d'ADJENES classe normale, comme l'année précédente, mais seulement 14 agents étaient inscrits à la formation préparatoire (pour 40 en 2019-2020). 3 ont été admis, soit un taux d'admission de 21,4%.

Pour les concours internes de SAENES classes normale et supérieure, le nombre d'inscrits à la préparation était également en baisse (48 agents, pour 73 en 2019-2020), mais 7 de ces agents ont été admis, pour 0 l'année précédente.

La préparation au concours interne d'APAE, qui est un recrutement national, 18 personnes s'étaient inscrites à la préparation (11 en 2019-2020), et 11 ont été admises sur les 18, soit un taux d'admission en hausse par rapport à l'année précédente, à nombre de postes ouverts équivalent.

[6] Taux de réussite aux concours après formation

Année 2020-2021		Postes ouverts au concours	Nombre d'inscrits à la préparation	Admissibles (1)		Admis (1)		Liste complémentaire
				Effectif	%	Effectif	%	
Filière administrative	Concours interne ADJAENES classe normale	21	14	8	57,1%	3	21,4%	2
	Concours réservé ADJAENES 1 ^{ère} classe							
	Concours réservé ADJAENES 2 ^{ème} classe							
	Concours interne SAENES classe normale	27	48	14	29,2%	7	14,6%	3
	Concours interne SAENES classe supérieure	2		0	0,0%	0	0,0%	
	Examen prof. SAENES classe supérieure	15	9	4	26,7%	4	26,7%	
	Examen prof. SAENES classe exceptionnelle	10						
	Concours interne AAE (2)	90	21	3	14,3%	0	0,0%	
	Concours interne APAE (2)	227	18			11	61,0%	pas de liste complémentaire
Filière Médico- sociale	Assistant de service social			Concours non ouvert				

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

7. PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ

Les effectifs relatifs au personnel en position de « non activité » correspondent aux situations suivantes : le congé parental, les disponibilités et les détachements. Ces personnels ne sont pas présents dans les données des chapitres précédents.

[1] Les personnels en position de non activité (hors personnels Jeunesse et sport) représentent 2 002 agents au 15 janvier 2021, soit une hausse de 9,5% par rapport à 2019-2020. Ils correspondent à 4,0% du personnel public géré par le rectorat et les DSDEN.

La non activité concerne 4,4% du personnel enseignant du premier degré public, 3,9% des enseignants du second degré public et 4,8% du personnel DIEO. La proportion de personnel en position de non activité la plus élevée se situe chez les personnels IATSS (12,5%).

Le détachement concerne ainsi 6,5% des agents IATSS, contre seulement 0,9% du personnel enseignant du premier degré public et 0,3% du personnel enseignant du second degré public. Le nombre d'agents en position de détachement continue de croître en 2020-2021 (7 agents de plus qu'en 2019-2020).

Le congé parental permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté. Il concerne 0,8% des enseignants du premier degré public, 0,5% des enseignants du second degré public et 0,7% des IATSS. Ces proportions sont relativement stables par rapport à 2019-2020.

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 12 ans ou suivre son conjoint dans une résidence éloignée. Elle est accordée pour une durée maximum de trois ans avec possibilité de renouvellement.

Après avoir fortement baissé en 2019-2020 (-12,4%), le nombre de disponibilités repart à la hausse en 2020-2021 (+15,5%). Cette hausse concerne toutes les catégories de personnels mais plus particulièrement les enseignants du premier degré (+31,3%, soit +113 enseignants). La catégorie de personnel ayant le plus recours à la disponibilité demeure les IATSS, avec 5,3% de ses effectifs globaux. Les autres catégories de personnel ont en proportion moins recours à cette modalité de non activité.

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

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour enseigner à l'étranger (75,5% des cas de détachement). Le détachement dans une autre administration ou entreprise (20,8%), ou auprès d'une collectivité territoriale (3,8%) constitue un motif moins utilisé par cette catégorie de personnels.
- pour les enseignants du second degré public, il s'agit uniquement de détachement dans une autre administration ou une entreprise ;
- en ce qui concerne les personnels DIEO et ATSS, le détachement auprès d'une collectivité territoriale représente une grande majorité des cas (57,0%).

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

		2019-2020	2020-2021	Évolution
DÉTACHEMENT	Enseignants du premier degré public	161	159	-1,2%
	Enseignants du second degré public	52	57	9,6%
	Personnel DIEO	61	61	0,0%
	Personnels IATSS	210	214	1,9%
	SOUS-TOTAL DÉTACHEMENT	484	491	1,4%
CONGÉ PARENTAL	Enseignants du premier degré public	139	142	2,2%
	Enseignants du second degré public	101	97	-4,0%
	Personnel DIEO	2	2	0,0%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	43	43	0,0%
	Personnels IATSS	17	23	35,3%
	SOUS-TOTAL CONGÉ PARENTAL	302	307	1,7%
DISPONIBILITÉ	Enseignants du premier degré public	361	474	31,3%
	Enseignants du second degré public	506	542	7,1%
	Personnel DIEO	9	13	44,4%
	Personnels IATSS	166	175	5,4%
	SOUS-TOTAL DISPONIBILITÉ	1 042	1 204	15,5%
ENSEMBLE DU PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ	Enseignants du premier degré public	661	775	17,2%
	Enseignants du second degré public	659	696	5,6%
	Personnel DIEO	72	76	5,6%
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	43	43	0,0%
	Personnels IATSS	393	412	4,8%
	TOTAL	1 828	2 002	9,5%

[2] Zoom sur les motifs de détachements par type de personnel en 2020-2021

	Détachement auprès d'une collectivité territoriale		Détachement à l'étranger ou dans un organisme international		Détachement dans une autre administration ou entreprise		TOTAL
Enseignants du premier degré public	6	3,8%	120	75,5%	33	20,8%	159
Enseignants du second degré public	0	0,0%	0	0,0%	56	100,0%	56
Personnel DIEO	40	65,6%	0	0,0%	21	34,4%	61
Personnels IATSS	122	57,0%	1	0,5%	91	42,5%	214
TOTAL	168	34,3%	121	24,7%	201	41,0%	490

[3] Les causes de disponibilité diffèrent selon le type de personnel :

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour suivre leur conjoint (47,7% des disponibilités). Les disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans ou soigner un enfant malade sont en augmentation par rapport à 2019-2020 et représentent 31,6% des cas. Cette évolution est, au moins en partie, liée au changement du contexte réglementaire des disponibilités pour élever un enfant (auparavant, la limite d'âge était de 8 ans). La convenance personnelle concerne quant à elle 17,9% des effectifs.
- pour les enseignants du second degré public, la convenance personnelle est le motif de disponibilité le plus utilisé (54,9%). Suivre son conjoint représente le deuxième motif de disponibilité (30,0%).
- le constat est similaire pour les personnels DIEO et IATSS, la convenance personnelle étant le motif de disponibilité le plus utilisé (61,7% des effectifs), suivi par le fait de suivre son conjoint (27,1% de effectifs).

[3] Zoom sur les motifs de disponibilité par type de personnel en 2020-2021

	Convenance personnelle, créer une entreprise, études et recherches		Suivre son conjoint		Élever un enfant de moins de 12 ans, soins à enfant malade		Disponibilité d'office après congé longue durée, soins à ascendant		TOTAL
Enseignants du premier degré public	85	17,9%	226	47,7%	150	31,6%	13	2,7%	474
Enseignants du second degré public	298	54,9%	163	30,0%	77	14,2%	5	0,9%	543
Personnel DIEO	9	69,2%	3	23,1%	1	7,7%	0	0,0%	13
Personnels IATSS	107	61,1%	48	27,4%	10	5,7%	10	5,7%	175
TOTAL	499	41,4%	440	36,5%	238	19,8%	28	2,3%	1 205

PARTIE 4

Actions en direction du personnel

1. LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES 2020-2021

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/ou d'appui institutionnel auprès de la directrice des ressources humaines et des chefs d'établissement.

Pour cette année scolaire, l'équipe se compose d'une Conseillère Ressources Humaines (0,9 ETP) dédiée aux personnels du second degré, de deux psychologues (1,2 ETP) dédiés aux premier et second degrés (public et privé) sur l'ensemble de l'académie et d'une secrétaire, soit 4 personnes.

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.

La part de l'activité RH du pôle décroît depuis 5 ans, avec le transfert d'une conseillère au sein de la DSDEN du Rhône et la création du pôle RH de proximité depuis 2018. Les chiffres de ce rapport ne prennent donc pas en compte l'accompagnement des personnels du premier degré (reclassement et accompagnement au projet professionnel) puisqu'ils sont gérés par les DSDEN.

La dimension de l'accompagnement psychologique est restée stable ces deux dernières années.

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.

La conseillère 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 (114 personnes) ;
- une aide à l'élaboration et à la conduite du projet professionnel ;
- un appui aux services et aux équipes.

L'action de la conseillère ressources humaines 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.

L'accompagnement psycho-professionnel effectué par les psychologues du travail est conçu comme une aide à la compréhension des enjeux du travail, une aide à l'analyse de sa pratique professionnelle et de son environnement de travail. Il implique un travail sur son rapport au métier, sur son positionnement et ses relations professionnelles. Il peut permettre de cibler les ressources disponibles pour une transformation de la situation.

Les formations personnalisées avec la DFIE n'ont pas été mises en œuvre cette année compte tenu du contexte sanitaire et de la charge de travail.

[1] Les statistiques disponibles concernent les personnels, toutes catégories confondues, ayant contacté pour la première fois le pôle RH ou ayant bénéficié d'au moins un entretien, soit 271 personnes.

La fréquentation globale du dispositif a légèrement diminué en 2020-2021, de par le contexte sanitaire et du fait de la baisse des effectifs au sein du pôle RH et la mise en place de la RH de proximité.

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

On constate une baisse significative de la prise en charge des enseignants du premier degré dans le pôle, car l'accompagnement au projet professionnel se fait par la RH de proximité ou les DSDEN. La seule CRH en poste au rectorat se concentre sur le second degré.

Les taux de fréquentation par tranche d'âge et leurs évolutions doivent être interprétés avec prudence, compte tenu d'effectifs faibles dans certaines tranches

[1] Fréquentation du pôle ressources humaines

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Fréquentation nouvelle	298	341	366	344	180	137
Suivi	219	202	69	93	121	134
Dont suivi de plus de 5 ans	50	44	30	15	0	0
FRÉQUENTATION TOTALE	517	543	435	437	301	271
Part du suivi	42,4%	37,2%	15,9%	21,3%	40,2%	49,4%

Note de lecture : 49,4% 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

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	(%)
Femmes	1,3%	1,4%	1,0%	0,9%	0,6%	211	0,6%
Hommes	1,0%	0,9%	1,1%	0,9%	0,6%	60	0,5%
TOTAL	1,2%	1,2%	1,0%	0,9%	0,6%	271	0,5%

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	(%)
Ain	1,0%	1,1%	0,6%	0,5%	0,2%	37	0,4%
Loire	0,9%	1,0%	0,7%	0,7%	0,4%	38	0,3%
Rhône	1,3%	1,4%	1,2%	1,1%	0,8%	196	0,7%

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	(%)
Moins de 30 ans	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%	9	0,2%
30 ans à 39 ans	0,9%	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%	53	0,5%
40 ans à 49 ans	1,5%	1,8%	1,3%	0,9%	0,6%	80	0,5%
50 ans à 59 ans	1,5%	1,5%	1,5%	1,3%	0,9%	86	0,6%
60 ans et plus	0,6%	0,6%	0,4%	0,7%	0,5%	11	0,3%

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	(%)
Personnel du 2 nd degré public	1,2%	1,2%	1,2%	0,2%	0,3%	22	0,1%
Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	1,0%	1,6%	1,0%	1,3%	0,7%	159	0,6%
Personnel IATSS	1,8%	1,7%	0,5%	1,7%	0,6%	23	0,7%

[3] La part des situations suivies à l'initiative de l'intéressé a baissé significativement car les démarches personnelles sont prises en charge en priorité par la RH de proximité. On constate une augmentation de la part des situations suivies à l'initiative médico-sociale, en lien avec l'effectif renforcé des médecins de prévention et au partenariat développé entre les deux services.

[3] Personnes à l'initiative de la demande

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	(%)
Initiative intéressé	65,2%	37,0%	68,4%	77,8%	60,8%	101	44,7%
Initiative institutionnelle *	19,7%	46,8%	31,2%	20,4%	35,8%	84	37,2%
Initiative médico-sociale	15,1%	16,2%	0,4%	1,8%	3,4%	41	18,1%

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

1.3. Les actions collectives et appuis aux collectifs de travail

Le pôle ressources humaines intervient auprès des équipes en établissement scolaire. Cette année, 3 actions ont été menées en concertation avec les services gestionnaires de personnel et/ou les corps d'inspection et/ou le médecin de prévention. Il a pu s'agir de mettre en place des espaces de collaboration lors de situations de travail difficiles ; ou d'échanges ou d'audit en lien avec une ambiance de travail difficile.

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

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 notamment de la conseillère ressources humaines. 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. 103 contrats ont été finalisés en 2020/2021 ;
- Les reclassements : 35 agents étaient concernés en 2020/2021 ;
- les bilans de carrière en binôme avec un psychologue du travail (4) ;
- les stages d'observation en entreprise (7) ;
- Le travail social de groupe a été poursuivi 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 travail social de groupe (démarche qui vise à favoriser la projection dans une reprise d'activité à l'issue d'un congé long via la dynamique groupale) n'a pas été proposé cette année compte tenu des fluctuations de la situation sanitaire et des consignes de travail en découlant. Un groupe de l'année précédente a pu se réunir au premier trimestre 2020-2021 afin de conclure le travail débuté l'an passé.

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

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

Le pôle RH ne peut fonctionner qu'en collaboration avec les autres services et au regard de toutes les dimensions (RH de proximité, service social du personnel, médecine de prévention, conseillère de prévention, réseau PAS). Pour ce faire, un travail en partenariat avec les services internes est primordial.

2. LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

2.1. Éléments de contexte

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

[1] Pour répondre à l'enjeu de proximité, l'académie de Lyon a mis en place une agence RH de proximité dans chacun des départements (Ain, Loire, Rhône).

L'objectif est de faire bénéficier dans un délai court d'un rendez-vous à chaque personnel qui le demande dans un lieu neutre et proche du domicile ou de l'affectation professionnelle de l'agent. A cette fin, une vingtaine de lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire académique sont proposés. Les échanges sont confidentiels.

Afin de faciliter la mise en relation entre les conseillers et les agents, l'académie de Lyon fait régulièrement évoluer la plateforme ProxiRH. Les agents peuvent ainsi sélectionner un créneau et/ou un lieu de RDV à leur convenance ou entrer en contact par messagerie avec un conseiller. Constatant la qualité de cet outil, le ministère a décidé de proposer l'utilisation de la plateforme ProxiRH à l'ensemble des académies pour la rentrée 2021.

Malgré les confinements du 30 octobre au 15 décembre 2020, puis du 3 avril au 3 mai 2021, l'offre de service a été maintenue : les rendez-vous ne pouvant plus se dérouler en présentiel, une proposition de rendez-vous par téléphone ou visioconférence a été mise en place au sein des trois départements.

2.2. Profil des nouveaux demandeurs

Le nombre d'agents ayant eu recours au service de proximité a baissé puisqu'il est passé de 1 911 en 2019-2020 (3,3% des effectifs) à 1 492 en 2020-2021 (2,5% des effectifs).

La crise sanitaire liée à la COVID-19 a eu un impact, avec des annulations de rendez-vous, parfois non reprogrammés, par les agents, des rendez-vous téléphoniques pendant les confinements moins sollicités, et le report sine die de la communication envisagée autour du dispositif fin octobre 2020 en raison du 2^{ème} confinement.

[2], Concernant les nouvelles demandes, la part des femmes (79,6%) reste plus élevée que ce qu'elles représentent parmi les effectifs des agents de l'académie (75,3% de femmes et 24,7% d'hommes).

La tranche d'âge qui sollicite le plus le service RHP demeure celle des 40-49 ans : elle représente 39% des nouvelles demandes en 2020-2021.

Vient ensuite la tranche d'âge des 50-59 ans (30% des nouvelles demandes) : souvent ces agents se questionnent sur le fait de continuer leur métier jusqu'à la retraite, et cherchent des pistes de réflexion en vue d'une évolution professionnelle.

Vient ensuite la tranche d'âge des 30-39 ans (21% des nouvelles demandes), qui s'interroge principalement sur les possibilités de mobilité fonctionnelle.

Les agents de moins de 30 ans représentent un peu plus de 3% des nouvelles demandes. Si quelques saisines concernent un problème de gestion (autorisation d'absence, paie, ...) ou des problèmes d'affectation, la plupart des jeunes demandeurs relèvent principalement de deux thématiques :

- des renseignements sur les perspectives d'évolution au sein ou en dehors de l'Éducation nationale (45% des dossiers de moins de 30 ans) ;
- une erreur de choix professionnel, avec une volonté de quitter l'enseignement rapidement (34% des dossiers de moins de 30 ans).

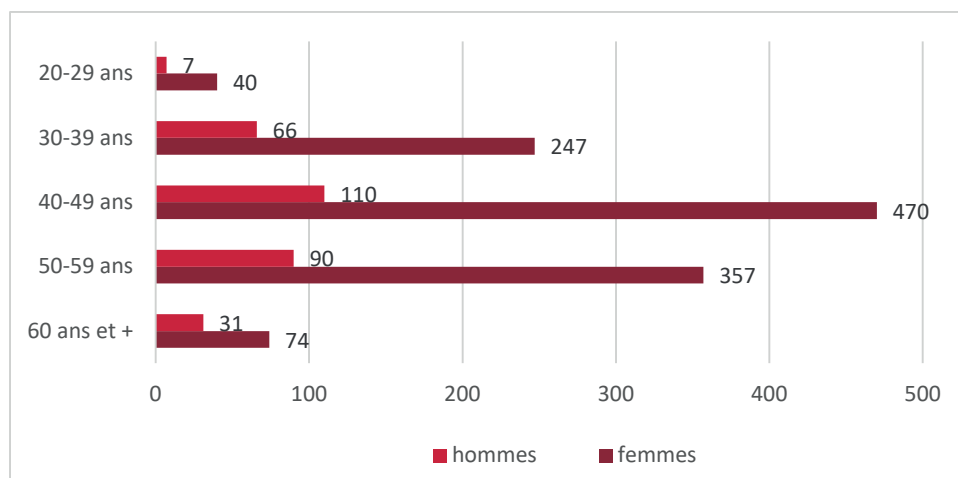
Les agents en fin de carrière (plus de 60 ans) représentent 7% des nouvelles demandes. Si pour plus de 50% des demandes,

[1] Configuration de chaque agence départementale

	2019-2020	2020-2021
Agence départementale de l'Ain	1 directrice (jusqu'au printemps 2020) 1 conseillère hybride (sans prise de fonction RHP) = 0,8 ETP	Directeur du Rhône par intérim 1 conseillère 100% 1 conseillère hybride
Agence départementale de la Loire	1 directeur 1 conseillère hybride = 1,2 ETP	1 directeur 1 conseillère hybride = 1,2 ETP
Agence départementale du Rhône	1 directeur 2 conseillers 100 % 3 conseillers hybrides, dont 1 sans prise de fonction RHP = 3,5 ETP	1 directeur 3 conseillers 100 % 2 conseillers hybrides, avec 1 en abandon de fonction RHP en décembre 2020 = 4,4 ETP
Service académique	1 assistante administrative, implantée à l'agence départementale du Rhône = 1 ETP	1 assistante administrative, implantée à l'agence départementale du Rhône = 1 ETP
TOTAL ETP	6,5 ETP	7,85 ETP

NB : les conseillers hybrides sont des adjoints gestionnaires d'établissement qui assurent des missions de RHP, en principe à hauteur de 50% de leur temps de travail, mais qui ne peuvent en pratique ne dégager qu'environ entre 20 et 40% de leur temps de travail pour les RHP.

[2] Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2020-2021 selon l'âge et le sexe



les sollicitations sont similaires aux autres dossiers (mobilité géographique ou fonctionnelle, formation, médiation, problèmes de gestion), deux thématiques se distinguent particulièrement pour cette population :

- des interrogations liées à leur départ à la retraite (22%) avec une réorientation systématique vers le service compétent (bureau des pensions DPATSS3) ;
- des problématiques liées à leur état de santé, leur situation de handicap ou des demandes d'aménagement de leur travail pour la fin de carrière (24%).

[3] : En 2020-2021, 82,9% des nouveaux demandeurs étaient des enseignants (81,9% en 2019-2020) :

- 40,8% des demandeurs exerçaient dans le premier degré (public et privé confondus) (41,5% en 2019-2020) 42,2% des demandeurs exerçaient dans le second degré (public et privé confondus) (40,3% en 2019-2020) ;
- 7,4% des demandeurs exerçaient dans l'enseignement privé (5,5% en 2019-2020).

La tendance premier / second degré commence à s'inverser entre l'année 2019-2020 et l'année 2020-2021, avec des personnels enseignants du second degré un peu plus nombreux à présent.

Les enseignants de l'enseignement privé se sont un peu plus manifestés au cours de l'année 2020-2021.

En 2020-2021, la répartition des personnels non enseignants parmi les nouveaux demandeurs était la suivante :

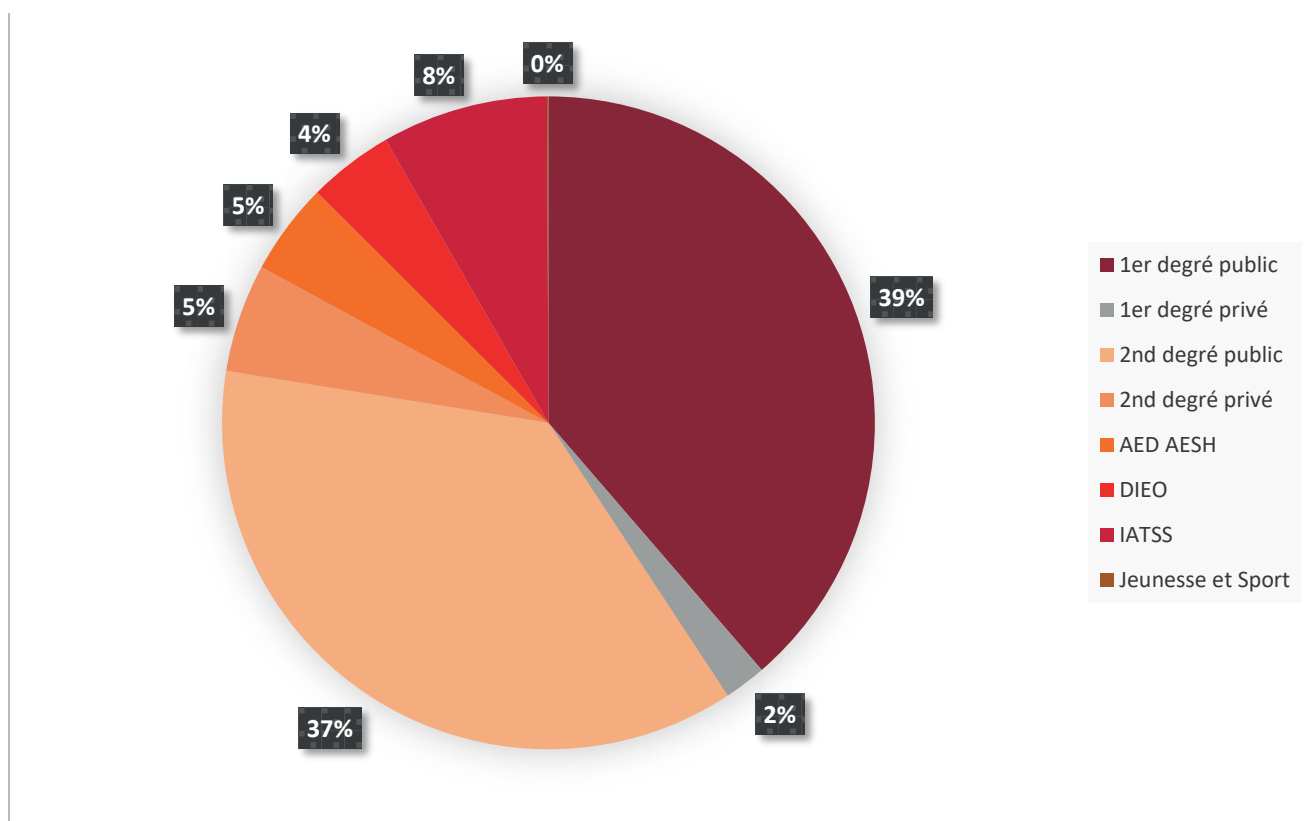
- AED et AESH : 4,6% (3,1% en 2019-2020) ;
- Personnels DIEO : 4,2% (6,1% en 2019-2020) ;
- Personnels IATSS : 8,2% (8,9% en 2019-2020) ;
- Personnels JES : 0,07%.

→ Soit 17,07% des nouveaux demandeurs.

Les personnels enseignants se saisissent proportionnellement donc plus de l'offre de service de RH de proximité que les personnels non enseignants, puisque dans l'académie, les enseignants représentent 75,6% des effectifs, alors que les personnels non enseignants représentent 24,4% des effectifs académiques.

[4] On constate une sous-représentation des agents ligériens mais une surreprésentation des personnels de l'Ain par rapport à leur effectif au sein de l'académie. Le taux de saisine est de 1,9% pour la Loire, 3,0% pour l'Ain et 2,5% pour le Rhône. Les personnes sans affectation se saisissent du service pour anticiper le retour à leur fonction, ou au contraire pour préparer leur départ définitif de l'Éducation nationale.

[3] Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2020-2021 selon le type de personnels



[4] Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2020-2021 selon le département

Saisines ProxiRH 2020-2021		
	Nombre	%
Ain	323	21,6%
Loire	250	16,8%
Rhône	863	57,9%
Sans affectation (disponibilité, détachement extérieur, longue maladie,...)	56	3,7%
Académie	1 492	100%

2.3. L'activité du service

[5] 1 492 nouveaux dossiers ont été pris en charge par le service RHP au cours de l'année 2020-2021. Cette prise en charge est complétée par le suivi des dossiers des années scolaires précédentes.

Au cours de l'année 2020-2021 :

- 1 504 rendez-vous ont été assurés (1 644 créneaux étaient disponibles) ;
- 3 834 messages ont été déposés par les agents (sans compter le message initial lors de la saisine de la plateforme) ;
- 5 537 messages ont été envoyés par les conseillers RHP.

Ces 3 données concernent aussi bien des nouvelles saisines 2020-2021, que des accompagnements sur la durée de saisines 2019-2020, voire 2018-2019. En effet, les conseillers RHP assurent, pour les agents qui le souhaitent, un accompagnement qui va au-delà de l'année scolaire stricto sensu. Par ailleurs, il arrive que des agents – à qui une réponse satisfaisante avait été apportée au cours des années précédentes – sollicitent à nouveau le service pour une autre démarche.

Lorsqu'ils saisissent leur demande sur ProxiRH, les agents sont invités à qualifier celle-ci selon les thématiques suivantes :

- Diagnostic des besoins en formation ;
- Accompagnement CPF ;
- Conseil et soutien dans la pratique professionnelle ;
- Médiation en situation de travail ;
- Qualité de vie au travail ;
- Conseil en évolution professionnelle.

Il faut toutefois noter que les agents n'hésitent pas à revenir sur la plateforme ProxiRH plusieurs mois (voire plusieurs années) après la création de leur dossier, avec parfois une nouvelle thématique. Ces statistiques concernent donc le premier motif de saisine de la plateforme ProxiRH des demandes 2020-2021.

Il faut aussi avoir à l'idée que la thématique étant saisie par l'agent, elle ne recouvre pas systématiquement l'ensemble des éléments abordés lors de l'accompagnement de l'agent.

En effet, il arrive régulièrement que les agents sollicitent le service RHP pour plusieurs questions : mobilité fonctionnelle, évolution professionnelle, aide à l'identification des compétences et formation.

De plus, il arrive que les agents peinent à qualifier leur demande, et saisissent donc aléatoirement la thématique.

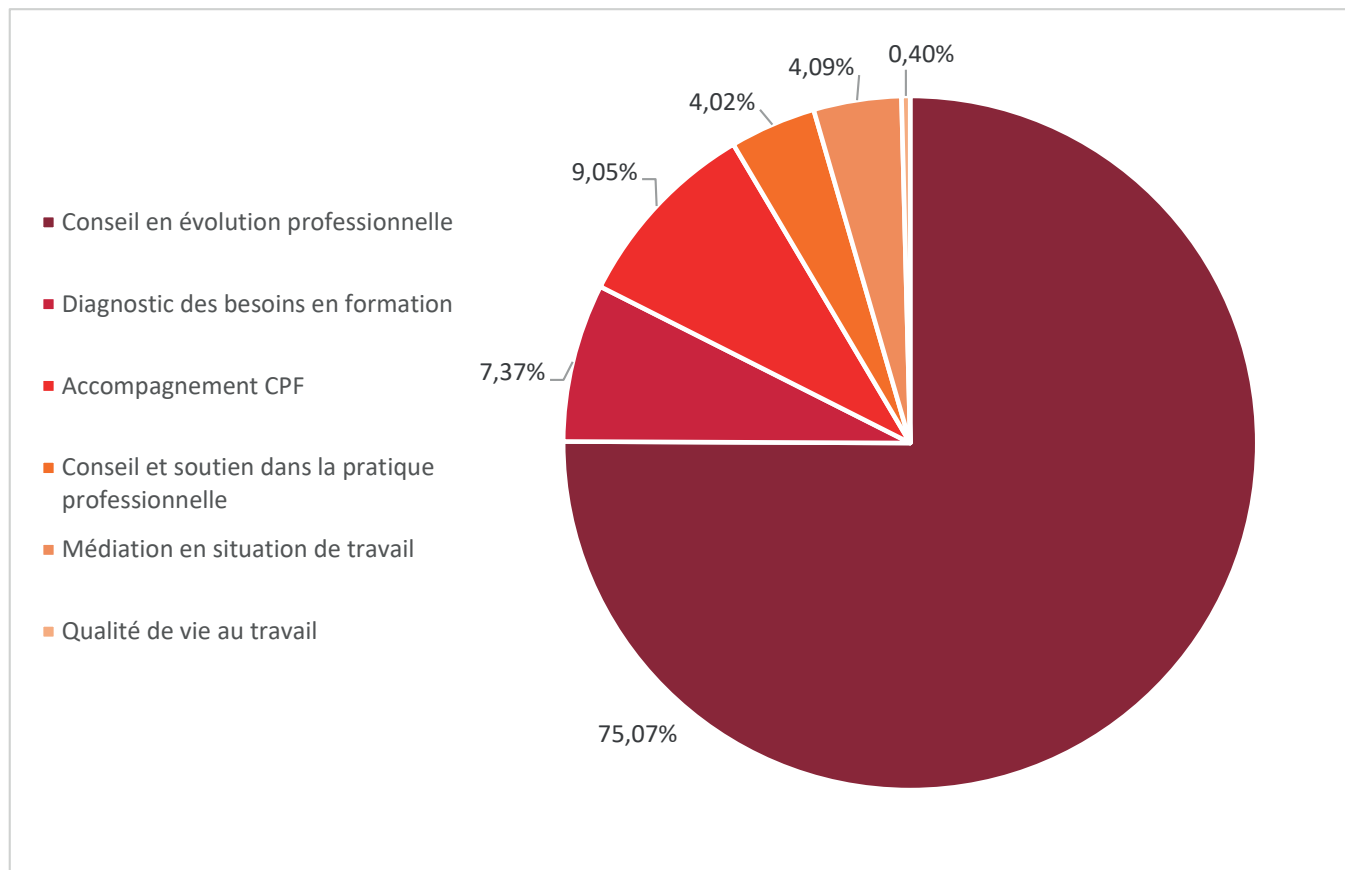
La participation du service dans les campagnes de mobilisation du CPF émerge comme une nouvelle offre puisqu'elle correspond à presque 10% des nouvelles demandes en 2020-2021. La création de créneaux d'appels téléphoniques au moment des campagnes a permis de répondre qualitativement aux agents souhaitant mobiliser leur compte personnel de formation.

L'accompagnement des agents en matière d'évolution professionnelle continue d'être l'activité majeure du service de ressources humaines de proximité, en cohérence avec sa mission principale.

En fonction des demandes, plusieurs réponses peuvent être apportées :

- une réorientation vers les services compétents lorsque les thématiques abordées ne sont pas du domaine d'action du service RHP : retraite, mouvement, paye, santé, ... ;
- une réponse écrite lorsque l'agent souhaite avoir des précisions sur un dispositif : transmission de circulaires, rappel de

[5] L'activité du service en 2020-2021 selon la thématique de la première saisine



calendrier, informations diverses, ... ;

- un rendez-vous présentiel ou téléphonique d'information de premier niveau lorsque l'agent envisage une évolution ou une reconversion professionnelle sans projet précis. Ce champ des possibles n'est parfois suivi d'aucune action immédiate, les agents ayant souvent besoin d'un temps de réflexion avant d'engager, le cas échéant, une évolution professionnelle ;
- un accompagnement sur le long terme combinant rendez-vous, échanges écrits et conversations téléphoniques lorsque la situation le demande : identification des compétences ; aide à la réflexion sur les freins et leviers pour une reconversion effective ; conseils pour la rédaction de dossiers, CV, lettre de motivation, ...

La plupart des agents méconnaissent les possibilités qui leur sont offertes. L'objectif est de leur apporter une réponse individualisée, en fonction de leur statut, de leur situation professionnelle et personnelle, et des dispositifs mis en place au sein de l'Éducation nationale, de la fonction publique ou hors administration. La qualité des réponses dépend en partie d'une veille régulière des dispositifs et des statuts par les conseillers RHP, ainsi que d'une collaboration avec les services de gestion de personnels pour mieux appréhender les différents statuts, et les éventuelles particularités territoriales.

Les informations apportées lors des entretiens permettent aux agents de découvrir les diverses opportunités qui s'offrent à eux, et d'acquérir des ressources permettant une réflexion éclairée. Les entretiens permettent aussi de mettre en lumière l'investissement et les efforts que va demander un projet de reconversion professionnelle, ainsi que les freins éventuels. Cet éclairage décourage parfois certains agents. Parallèlement, la présentation d'autres métiers et de leurs contraintes permettent aux agents de relativiser leur situation personnelle et de mieux analyser leur pratique professionnelle et les éventuels aménagements à concéder pour continuer leur métier (ex : temps de travail à domicile des enseignants).

Cependant, les possibilités « clé en main » n'existant pas, certains agents – épuisés ou désireux d'une alternative rapide – regrettent de ne pas pouvoir changer plus facilement de métier. Chaque agent doit être acteur de son parcours. Les situations individuelles ne trouvent pas toutes des réponses, mais une réflexion est engagée sur les possibilités de chacun, avec parfois la construction d'une mobilité professionnelle réussie.

S'il n'est pas rare que des griefs contre l'institution puissent être formulés, il ne s'agit pas de la majorité des cas. Dans l'ensemble, les agents expriment leur satisfaction de pouvoir rencontrer et échanger avec un représentant de leur employeur et de connaître les opportunités qui s'offrent à eux en termes de carrière. De plus la proximité géographique est soulignée, et le délai raisonnable pour obtenir un rendez-vous est apprécié.

Actuellement, il n'existe pas de suivi pour connaître à long terme la direction que prend la carrière des agents accompagnés. Il faut préciser que les agents n'ont aucune obligation d'informer le service RHP des suites données aux informations délivrées. A ce titre, ce dernier prévoit de mener une enquête sur le devenir des personnels ayant sollicité le service.

Au-delà de l'activité répertoriée sur la plateforme ProxiRH (et qui concerne principalement l'accompagnement des agents dans la construction de leur projet professionnel), il convient de noter que les membres du service RHP ont d'autres missions :

- accompagnement des agents en Période Préparatoire au Reclassement (recherche d'un établissement d'accueil ; évaluations ; échanges avec agent, tuteur, chef de service) ;
- échanges avec les services de gestion de personnels, les services médico-sociaux, la DFIE ;
- intervention auprès de diverses instances : conseils d'IEN, réunions de bassins, ... ;
- participation à des commandes ministérielles (enquêtes, statistiques, ...) ;
- formation : comme stagiaire (professionnalisation des CRHP) ou formateur ;
- veille réglementaire et institutionnelle ;
- participation à des commissions ; sollicitation lors de diverses campagnes (CPF, jurys de concours, changement de discipline, ...) ;
- élaboration de documents (procédure PPR, interventions, ...) ;
- mise en place d'un réseau hors EN (APEC, PFRH, collectivités, universités...)

Élément novateur de la politique ministérielle, le service Ressources Humaines de Proximité s'installe progressivement dans le paysage académique, même s'il est encore en phase d'évolution en s'adaptant aux consignes ministérielles et académiques. Les CRHP renforcent régulièrement leur professionnalité afin d'offrir une qualité de réponse satisfaisante, malgré la multiplicité des demandes, des dispositifs et des statuts.

Le service RHP a bien conscience qu'il ne doit pas fonctionner en parallèle des autres services académiques ni se déconnecter de la réalité du terrain et des contraintes de gestion. La coopération avec les services académiques et départementaux doit continuer à se développer.

Enfin, le déploiement d'un réseau hors Éducation nationale doit être favorisé dans le double objectif de permettre aux agents d'évoluer vers d'autres structures et d'attirer de nouveaux profils au sein de notre administration.

3. AFFAIRES MÉDICALES

3.1. Congés longs

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

[1] Pour l'année scolaire 2020-2021, le pôle affaires médicales a transmis 2 044 saisines aux comités médicaux départementaux (CMD), nombre qui continue de croître fortement (+ 214 saisines par rapport à 2019-2020).

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 quatre 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 2020-2021, 7 recours ont été transmis au comité médical supérieur.

En 2020-2021, le taux de refus global s'établit à 4,5%. Il continue ainsi de baisser pour les demandes de CLM, et diminue également cette année pour les demandes de réintégration, à temps partiel thérapeutique comme à temps complet, jusqu'à atteindre des niveaux très bas.

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

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés et assimilés (travailleurs handicapés, titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, etc.) fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné. Si ce taux d'emploi n'est pas atteint, tout employeur public s'acquiesce d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

[2] En 2020-2021, le taux de BOE s'établit à 2,3% pour l'ensemble des personnels enseignants des secteurs public et privé et IATPSS. Les taux sont restés relativement stables par rapport à 2019-2020 dans toutes les catégories de personnels (y compris pour les IATPSS pour lesquels le personnel jeunesse et sport n'était pas inclus les années précédentes).

Le taux est plus élevé chez les personnels IATPSS (8,0%) que chez les personnels enseignants, où il s'établit aux alentours de 2%.

Les proportions de BOE sont proches chez les femmes et les hommes pour les enseignants, mais pas pour les IATPSS, pour lesquels le taux chez les hommes est presque le double de celui des femmes.

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

Le recrutement par la voie contractuelle existe pour les personnels enseignants du premier degré, du second degré et IATPSS. Les conditions de niveau de diplôme et de formation initiale préalable à la titularisation sont les mêmes que celles des concours externes. Le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé au moment du recrutement. La durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier du corps concerné. À l'issue du contrat et suite à un entretien, un jury émet un avis d'aptitude professionnelle en vue de la titularisation.

22 personnes ont été recrutées par la voie contractuelle en 2020-2021, effectif supérieur à celui de 2019-2020 (17 personnes) mais proche de celui des années antérieures.

[1] Répartition des saisines de congés longs et taux de refus en 2020-2021

Type de demande	Nombre de saisines	%	Demandes refusées (CMD)	Taux de refus
Congé longue maladie (CLM)	606	29,6%	76	12,5%
Congé longue durée (CLD)	335	16,4%	11	3,3%
Congé grave maladie (non titulaires)	34	1,7%	2	5,9%
Prolongation de CMO au-delà de 180 jours	124	6,1%	1	0,8%
Réintégration à temps partiel thérapeutique (et prolongation)	703	34,4%	1	0,1%
Réintégration à temps complet	242	11,8%	2	0,8%
TOTAL SAISINES	2 044	100,0%	93	4,5%

Nombre de recours transmis au comité médical supérieur : 7

[2] Recensement des BOE au 31 août 2021

	BOE			Effectif total			Taux de BOE		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	49	316	365	2 537	15 068	17 605	1,9%	2,1%	2,1%
	13,4%	86,6%	100,0%	14,4%	85,6%	100,0%			
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	1	17	18	182	2 221	2 403	0,5%	0,8%	0,7%
	5,6%	94,4%	100,0%	7,6%	92,4%	100,0%			
Personnels enseignants du 2 nd degré, CPE, PsyEN, AESH, Assistants d'éducation et de langue (public et privé)	210	480	690	11 062	24 151	35 213	1,9%	2,0%	2,0%
	30,4%	69,6%	100,0%	31,4%	68,6%	100,0%			
Personnels IATPSS	66	195	261	524	2 759	3 283	12,6%	7,1%	8,0%
	25,3%	74,7%	100,0%	16,0%	84,0%	100,0%			
TOTAL	326	1 008	1 334	14 305	44 199	58 504	0,6%	1,7%	2,3%

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

	Année 2013-2014	Année 2014-2015	Année 2015-2016	Année 2016-2017	Année 2017-2018	Année 2018-2019	Année 2019-2020	Année 2020-2021
Enseignants 1 ^{er} degré public et privé	3	3	1	2	5	5	3	6
Personnels 2 nd degré (enseignants, DIO et assistants...)	4	5	4	6	11	11	8	10
Personnels IATPSS *	6	5	5	6	5	5	6	6
TOTAL	13	13	10	14	21	21	17	22

*: corps incluant depuis le 1^{er} janvier 2021 les personnels Jeunesse et Sport

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

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

L'entrée dans ce dispositif se fait sur critères médicaux. Toute affectation doit nécessairement s'accompagner de la formulation d'un projet professionnel réaliste. Le nombre d'affectations sur poste adapté reste relativement stable en 2020-2021 (80 affectations).

Le taux de refus de poste adapté pour les enseignants du second degré (41,3%) est en légère baisse en 2020-2021.

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

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

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

En 2020-2021, 277 enseignants ont bénéficié d'un allègement de service, soit 72 de plus par rapport à 2019-2020. Cette augmentation s'observe essentiellement dans le 1er degré (+55 enseignants), et dans une moindre mesure du second degré (+17 enseignants).

Dans le second degré, 62,5% des enseignants bénéficiaires d'un allègement sont des personnels BOE alors que dans le premier degré, les personnels BOE représentent moins de 30% des bénéficiaires.

3.4. Le dispositif de reclassement suite aux inaptitudes

Reclassement suite à une inaptitude définitive aux fonctions

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

[7] Au 31 août 2021, sont recensés 93 agents à reclasser suite à une inaptitude prononcée par les comités médicaux départementaux, soit 29 agents de plus qu'en 2019-2020.

Commission de réforme

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

Le nombre de dossiers présentés est en augmentation en 2020-2021 (10 dossiers de plus par rapport à 2019-2020). Le nombre de dossiers de demande de retraite pour invalidité à la demande de l'agent a connu une forte évolution (+18 demandes par rapport à 2019-2021).

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

[4] Les postes adaptés en 2020-2021

	PACD (3 ans)	PALD (4 ans) Budget académique	PALD (*) Budget CNED + réemplois
Enseignants du 1 ^{er} degré public	26	4	9
Enseignants du 2 nd degré public	17	9	15

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

[5] Les refus de postes adaptés pour les enseignants du 2nd degré en 2020-2021

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre de demandes de poste adapté	43	39	44	104
Nombre de refus	17	7	19	43
Taux de refus	39,5%	17,9%	43,2%	41,3%

[6] Les allègements de service en 2020-2021

	Nombre d'enseignants	Total quotités d'allègement (en journées)	Nombre de BOE (personnes physiques)	Total quotités d'allègement pour BOE (en journées)
Enseignants du 1 ^{er} degré	125	53	37	33,2
dont Ain	12	3	4	0,2
dont Loire	1	0	0	0
dont Rhône	112	50	33	33

	Nombre d'enseignants	Total quotités d'allègement (en heures)	Nombre de BOE (personnes physiques)	Total quotités d'allègement pour BOE (en heures)
Enseignants du 2 nd degré	152	30,7	95	18,6

[7] Inaptitudes aux fonctions - situation au 31 août 2021

	Inaptitudes aux fonctions	Inaptitudes temporaire aux fonctions	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public	44	1	45
Enseignants 2 nd degré public	9	25	34
Personnels IATPSS	6	8	14
TOTAL	59	34	93

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

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Retraite pour invalidité à la demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	34	31	29	33	32	50
Retraite pour invalidité sans demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	20	16	23	19	12	9
Allocation d'invalidité temporaire, pour les personnes placées en disponibilité d'office	23	17	12	10	13	8
Pension d'invalidité temporaire, pour les stagiaires	6	5	7	7	7	7
Majoration d'une tierce personne	5	1	2	5	6	6
Orphelin invalide atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie	3	0	2	2	1	0
Procédure simplifiée (agents ayant +27 ans de service)	11	14	9	10	7	8
TOTAL	102	84	84	86	78	88

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

3.5. Accidents du travail

Les données sur les accidents du travail présentées ici concernent les personnels enseignants des secteurs public et privé, les personnels DIEO et les personnels IATPSS.

[9] Le nombre d'accidents liés au travail (qu'il s'agisse d'accidents au travail, d'accidents de mission ou de trajet) est en hausse pour l'année scolaire 2020-2021, après la forte diminution enregistrée en 2019-2020 du fait de la crise sanitaire et de l'augmentation du travail à distance. 147 accidents de plus ont été recensés en 2020-2021. Cette hausse concerne plus fortement les accidents sans arrêt de travail, mais comme l'année passée, la majorité de ces accidents (61,2%) a donné lieu à un arrêt de travail.

[10] Le nombre d'accidents de travail déclarés est en hausse pour l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des personnel d'éducation et d'orientation et des personnel de direction et d'inspection.

[11] Les femmes, alors qu'elles représentent 75,3% de l'ensemble des personnels, sont sur représentées parmi les victimes d'accidents du travail (80,1%).

De même, les personnes de plus de 50 ans sont un peu plus exposées, puisque 44,2% des accidents les concernent alors qu'elles ne représentent que 28,3% 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	324	510	834
	38,8%	61,2%	100,0%

[10] Accidents liés au travail selon les catégories de personnel

	Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	Personnel enseignant 1 ^{er} degré privé	Personnel enseignant 2 nd degré public	Personnel enseignant 2 nd degré privé*	Personnel de direction et d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	Personnel IATPSS	TOTAL
Accidents du travail	253	23	177	40	5	8	46	552
Accidents de mission	8		3		1		1	13
Accidents de trajet	83	7	122	26	1	3	27	269
TOTAL	344	30	302	66	7	11	74	834

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

[11] Accidents liés au travail selon l'âge et le sexe

		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	TOTAL
Accidents du travail	Hommes	4	53	43	100
	Femmes	7	241	204	452
Accidents de mission	Hommes	1	1	1	3
	Femmes		7	4	11
Accidents de trajet	Hommes	6	37	20	63
	Femmes	14	94	97	205
TOTAL		32	433	369	834
		3,8%	51,9%	44,2%	100%

4. ACTION SOCIALE

Les données présentées dans cette partie concernent l'année civile 2021.

4.1 Les composantes de l'action sociale

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

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

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

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

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

4.2 Les bénéficiaires

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

4.3 Les procédures

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

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

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

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

4.4 Bilan général

[1] Le budget global 2021 dédié à l'action sociale s'élève à 1 255 078 €. 98,3% des crédits, soit 1 234 439 € ont été consommés, ce qui représente une hausse de 24% par rapport à 2020. 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 représente près de 70% 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 30% des crédits utilisés.

[1] Bilan de l'action sociale 2021

		Crédits affectés	Crédits utilisés	Part des actions	Nombre de bénéficiaires
Titre 2	PIM				
	• dont gardes d'enfants		Prestataire extérieur		
	• dont séjours	7 412 €	7 390 €	0,9%	39
	• dont allocation aux parents d'enfants handicapés	486 955 €	486 955 €	56,5%	267
	Secours	193 722 €	187 367 €	21,7%	241
	ASIA individuelles	155 155 €	142 770 €	16,6%	196
	ASIA - aide à l'installation (PAYS DE GEX)	8 250 €	17 250 €	2,0%	23
	ASIA - aide à l'installation (CAUTION)	10 211 €	11 240 €	1,3%	35
	ASIA - aide à l'installation (CIV)	1 300 €	2 600 €	0,3%	4
	Formations des personnels handicapés (FIPHFP)		6 840 €	0,8%	6
SOUS-TOTAL TITRE 2		863 006 €	862 413 €	100,0%	811
Hors Titre 2	Aide à la restauration PIM (nombre de repas)	15 000 €	13 960 €	3,8%	136
	ASIA collectives	10 000 €	7 993 €	2,1%	6
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (FIPHFP)	221 231 €	237 536 €	63,8%	151
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (employeur)	145 841 €	112 538 €	30,2%	
	SOUS-TOTAL HORS TITRE 2		392 072 €	372 027 €	100,0%
TOTAL GLOBAL 2021		1 255 078 €	1 234 439 €	100,0%	1 104

Tous titres confondus, les crédits affectés à l'action sociale ont augmenté de 18% en 2021. 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 2021, la délégation du FIPHFP, sur le programme 214 hors titre 2, s'élève à 221 231 €, en progression de presque 58%. L'aide à la restauration PIM a encore fortement encore diminué (35 000 euros de moins) en lien avec la crise sanitaire.

La part la plus importante des crédits est consacrée aux prestations interministérielles (PIM). Le montant des crédits consacrés aux allocations pour enfants handicapés, notamment, est important et en hausse de 7% en 2021. Il représente 56% des dépenses globales du titre 2.

Au titre des secours, 187 367 € ont été consommés pour 241 demandes en 2021. L'année précédente, les dépenses s'élevaient à 169 900 € pour 289 dossiers instruits. On note ainsi une hausse du montant moyen des secours (777 €, soit une hausse de 33%).

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

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

Le recteur dispose d'une large autonomie pour définir une action sociale qui tient compte des spécificités académiques. Les actions sociales d'initiative académique peuvent être individuelles ou collectives. Les crédits consommés sur la ligne des ASIA individuelles ont augmenté de 24 837 euros par rapport à 2020 (+16,9%) alors que le nombre de bénéficiaires est resté stable.

L'ASIA pour les études supérieures des enfants demeure le principal poste de dépenses pour l'académie et s'est élevée à 57 700 € en 2021, soit 34% des dépenses totales des ASIA individuelles, et a concerné 103 bénéficiaires. Le nombre des bénéficiaires a baissé de 19 personnes mais le montant de la dépense par bénéficiaire, 560 €, a progressé.

La prestation ASIA Caution, qui contribue à la prise en charge partielle du dépôt de garantie dans le cas d'une location a bénéficié à 35 agents en 2021.

L'ASIA Pays de Gex est une prestation à destination des agents (titulaires/stagiaires) nouvellement affectés dans cette zone géographique (aide au logement locatif). 23 agents ont été concernés en 2021.

L'ASIA CIV quant à elle est destinée aux agents intégrant un poste dans les zones REP/REP+, soit 4 agents en 2021.

Il n'y a pas eu de dépenses au titre des ASIA collectives cette année.

[2] Bilan des actions sociales d'initiative académique (ASIA) 2021

	Nombre de bénéficiaires ou conventions	Montant dépenses	
ASIA individuelles	Aides aux handicaps et aux malades	6	9 600 €
	Sphère de la vie privée		
	• Aides aux orphelins mineurs	24	35 100 €
	• Retraités	3	2 060 €
	• Études supérieures des enfants	103	57 700 €
	• Aide à l'installation (CAUTION)	35	11 240 €
	• Aide à l'installation (CIV)	4	2 600 €
	• Aide vacances aux enfants		
	Environnement professionnel		
	• Pertes de revenus liées à la maladie	30	33 190 €
	• Aides aux contractuels	4	3 100 €
	• Aides à l'installation Pays de Gex	23	17 250 €
	TOTAL ASIA INDIVIDUELLES	232	171 840 €
	ASIA Collectives	Conventions	-
	TOTAL ASIA COLLECTIVES		0 €

5. LE SERVICE SOCIAL EN FAVEUR DES PERSONNELS

Le service social en faveur des personnels, service spécialisé du travail, s'adresse à l'ensemble des personnels du MENJS (y compris les personnels enseignants des établissements de l'enseignement privé sous contrat), qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels de droit public, et tout au long de leur vie professionnelle. Il contribue également à l'action sociale en faveur de leurs ayants droits et aux personnels pensionnés de l'État.

L'assistant social exerce une profession réglementée. Il est soumis au secret professionnel. Son intervention se structure autour de deux axes :

- Accueil, conseil et accompagnement des personnels de manière individuelle ou collective
- Conseil, expertise auprès de l'administration - participation à la politique sociale de l'institution

5.1 Accueil, conseil et accompagnement des personnels de manière individuelle ou collective

L'assistant de service social peut être sollicité directement par les personnels pour des besoins d'information, conseil et d'accompagnement dans des domaines divers :

- l'activité professionnelle : les difficultés dans l'exercice de leurs fonctions ;
- la santé : difficultés sociales, professionnelles, éventuellement familiales, résultant de problèmes de santé (conгés pour raisons de santé, occupation thérapeutique, reprise du travail, invalidité, situation de handicap...);
- la vie familiale et personnelle : événements familiaux ayant des répercussions sur leur vie, articulation entre vie privée et vie professionnelle, accès au logement ;
- le domaine économique : demandes liées à l'accès au droit, ouverture ou maintien des droits sociaux, situation de déséquilibre budgétaire, surendettement, instruction des demandes d'aides et de prêts auprès des commissions départementales d'action sociale.

L'accompagnement proposé vise alors à améliorer la situation des personnels et à les guider dans leur projet en prenant en compte les exigences relatives au bon fonctionnement du service public.

En fonction de son expertise des situations, l'assistant de service social propose une pluralité d'interventions qui s'exercent selon deux modalités :

- l'intervention sociale d'aide à la personne (ISAP), qui peut se mettre en place via des entretiens individuels au sein des locaux du SSP, sur le lieu de travail du personnel ou dans le cadre d'une visite à domicile ;
- l'intervention sociale d'intérêt collectif (ISIC), qui peut prendre des formes différentes : actions de sensibilisation, actions collectives.

L'assistant social peut également intervenir à la demande de l'institution pour des situations de personnels repérés en difficulté.

Il peut dans ce cadre être saisi par l'autorité académique ou sollicité, dans le cadre d'un travail partenarial, par les chefs de service, les responsables hiérarchiques des personnels, les services chargés des ressources humaines, dont les conseillers RH de proximité, et l'ensemble des partenaires. Il exerce dès lors une fonction de conseil en apportant les informations strictement nécessaires au bon fonctionnement de l'institution dans le respect du secret professionnel.

5.2 Conseil, expertise auprès de l'administration - participation à la politique sociale de l'institution

Le rôle d'accompagnement et de conseil exercé par l'assistant de service social des personnels se situe à l'interface de la vie privée des personnes et de leur vie professionnelle. Il lui confère une position d'observateur privilégié. Avec l'accord de l'agent, l'assistant social évalue et transmet les éléments utiles à l'instance compétente afin qu'elle prenne la meilleure décision. Il peut ainsi appréhender les problèmes avec un regard qui va au-delà de la gestion administrative et proposer des axes de progrès bénéfiques tant à la personne qu'à l'institution.

A ce titre, l'assistant de service social des personnels contribue à la mise en œuvre de la politique sociale du ministère chargé de l'Éducation nationale, à son application et à l'évaluation de ses effets.

Il contribue à la prévention et à la prise en compte des difficultés professionnelles des personnels dans le cadre des différents dispositifs académiques. Ainsi, il participe aux commissions d'aide aux personnels, aux cellules d'urgence, à la mise en œuvre de l'accompagnement des enseignants et à l'inclusion des personnels handicapés le cas échéant en tant que relais de proximité, dans le cadre des différents dispositifs académiques. Il participe notamment à l'accueil des nouveaux personnels.

L'assistant de service social contribue à l'analyse et au développement des facteurs de bien-être au travail et à la politique de prévention des risques professionnels. Lorsqu'il repère des signes d'une situation de souffrance au travail (épuisement professionnel, harcèlement, discrimination, violences internes ou externes, ...), il propose l'accompagnement vers un service ou un dispositif de prise en charge (service de médecine de prévention, service SST, dispositifs d'écoute, dispositifs d'accompagnement professionnel, conseiller RH de proximité, correspondant handicap...) et, en accord avec l'agent, il peut alerter la direction des ressources humaines. Il éclaire l'administration, dans le respect du secret professionnel, sur la situation des personnels qui sollicitent un examen particulier de leur demande, lorsque celle-ci est motivée par des circonstances personnelles, familiales et ou sociales graves. Il joue un rôle de veille et d'alerte sur les situations graves et sur les signaux faibles en respectant les règles de déontologie.

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

- Dans l'Ain, le service dispose de 2 assistantes sociales (2 ETP) et les personnels sont reçus dans les bureaux du service social, situés dans les locaux de la direction départementale du territoire (DDT) à Bourg en Bresse. Toutefois, du fait de l'étendue du département, les assistantes sociales assurent également des permanences mensuelles dans des établissements scolaires dont une permanence dans le nord du département, sur le pays de Gex. Ce sont 225 personnes qui ont pu être reçues en 2020-2021, chiffre en légère baisse par rapport à l'année précédente. Cela représente 2,1% des agents affectés dans ce département. La baisse du nombre de personnes reçues s'explique par l'absence d'une des assistantes sociales de janvier à avril 2021.

- Dans la Loire, après une baisse de l'activité des assistantes sociales en lien avec plusieurs mouvements de personnels depuis 2015, l'équipe (1,8 ETP) est stable depuis 2019-2020. Les assistantes sociales ont reçu 289 personnes en 2020-2021, soit 2,2% des agents affectés dans ce département. Toutefois les conditions de travail (bureau partagé entre les assistantes sociales et box d'entretien) contraignent fortement l'organisation avec des incidences sur les délais de rendez-vous.

- Dans le Rhône, le service social des personnels dispose de 3 ETP d'assistantes sociales (un poste supplémentaire depuis septembre 2020), et 1 ETP de conseillère technique.

La conseillère technique, outre sa participation en qualité d'expert à différentes instances départementales et sa mission d'animation et de coordination du service, assure au même titre que les assistantes sociales, l'accompagnement des agents. L'équipe du Rhône a subi un fort absentéisme en 2017-2018 puis 2018-2019. Depuis 2019-2020 l'équipe a retrouvé une stabilité dans son organisation. Toutefois, le fait de ne plus avoir de bureaux individuels impacte l'activité et la qualité du suivi. Néanmoins, en 2020-2021, 782 personnes ont été reçues, soit 2,2% des agents affectés dans ce département.

Au niveau académique, ce sont ainsi 2,2% des agents qui ont été accompagnés en 2020-2021, pour 2,1% en 2019-2020.

[2] et [3] Les agents accompagnés par le service social en faveur du personnel sont dans 3 cas sur 4 des femmes, pour ce qui est des agents dont le sexe est connu, ce qui est cohérent avec la répartition hommes/femmes de l'ensemble des personnels. Parmi les agents dont l'âge est connu, ce sont les moins de 35 ans qui sollicitent le moins le service social (14,1%) alors que cette tranche d'âge correspond à 21,6% des agents en activité dans l'académie. Inversement, les plus de 55 ans représentent 22,5% des personnes ayant été reçues par le service social, alors qu'ils représentent 17,6% des agents de l'académie.

[4] Les enseignants du premier degré constituent une grosse part des personnels suivis par le service social (33,8% des personnels suivis). Les enseignants du second degré représentent 29,6% des personnels suivis, alors qu'ils représentent 42,1% des agents.

[1] Évolution du nombre de personnels reçus par les assistantes sociales en 2020-2021 par département

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	
					effectifs	Taux de suivi
Ain	260	278	279	254	225	2,1%
Loire	144	215	115	307	289	2,2%
Rhone	561	263	302	657	782	2,2%
TOTAL	965	756	696	1 218	1 296	2,2%

Note de lecture : 2,1% des personnels du département de l'Ain ont été suivi par le service social. Cela représente 225 personnes.

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

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Femmes	976	75,3%	2,2%
Hommes	240	18,5%	1,6%
Non renseigné	80	6,2%	
TOTAL	1296	100,0%	2,2%

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

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Moins de 35 ans	183	14,1%	1,5%
35 ans à 44 ans	330	25,5%	2,0%
45 ans à 55 ans	427	32,9%	2,1%
Plus de 55 ans	292	22,5%	2,9%
Non renseigné	64	4,9%	
TOTAL	1 296	100,0%	2,3%

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

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Enseignants 1 ^{er} degré	438	33,8%	2,2%
Enseignants du 2 nd degré	384	29,6%	1,5%
Autres corps de personnels	474	36,6%	3,3%
TOTAL	1 296	100,0%	2,2%

[5] Les problématiques rencontrées par les agents peuvent être liées à la santé, au travail, au domaine social, économique ou conjuguer plusieurs de ces problématiques en même temps. A l'échelle académique, le motif de sollicitation des services sociaux concerne principalement le travail et le domaine social (respectivement 29,8% et 29,6% des cas). Viennent ensuite le domaine économique et la santé (20,6% et 20,0%). Cependant, les motifs diffèrent d'un département à l'autre. Le domaine social et le travail sont les problématiques les plus importantes dans le département du Rhône, alors que le travail est le motif le plus fréquent dans la Loire et la santé dans l'Ain.

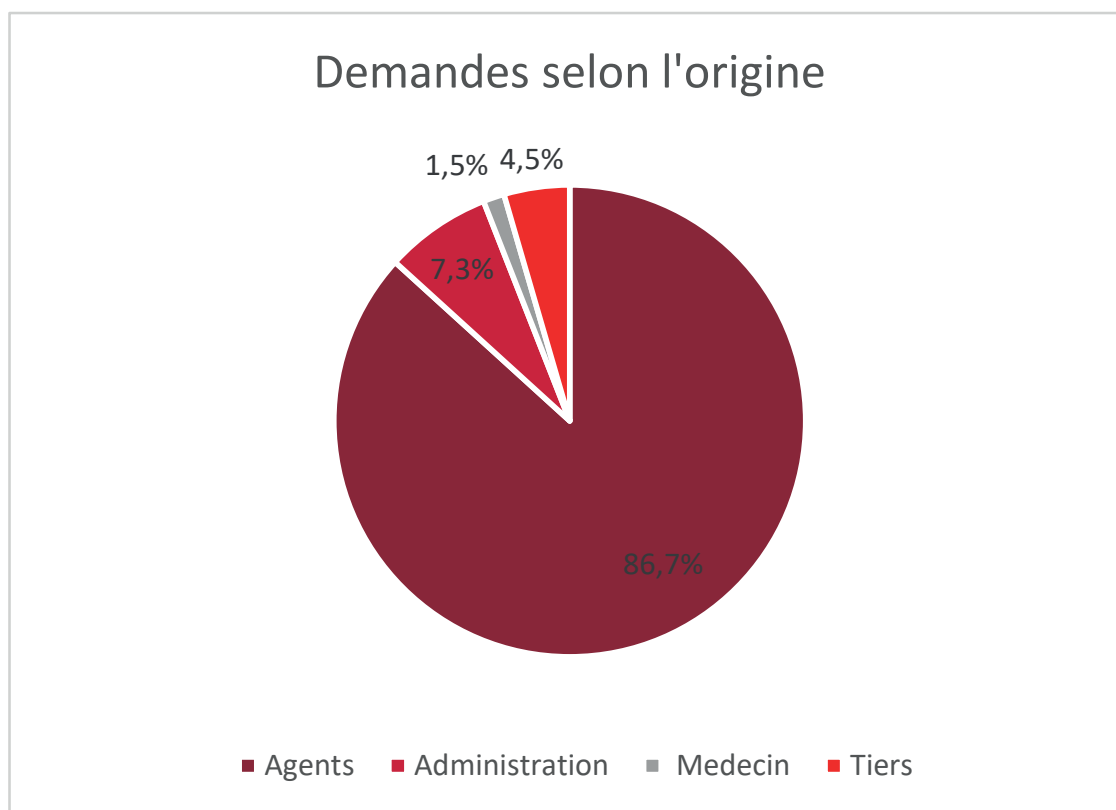
[6] La majorité des demandes proviennent du personnel lui-même (86,7%). Viennent ensuite l'administration (7,3%) qui oriente l'agent, les tiers (4,5%), et enfin le médecin du travail (1,5%). Il est à noter que les agents s'adressent au service social souvent en concomitance avec le médecin du travail.

[5] Les problématiques rencontrées par les agents

	Ain	Loire	Rhône	Global
Santé	38,8%	24,7%	20,1%	20,0%
Social	21,2%	21,7%	40,4%	29,6%
Économique	20,0%	23,0%	23,4%	20,6%
Travail	20,0%	30,6%	36,2%	29,8%

[6] Demandes selon l'origine

	Agents	Administration	Médecin	Tiers	Totaux
DSDEN 42	482	24	1	20	527
DSDEN 01	198	8	11	8	225
DSDEN 69	1 054	114	17	62	1 247
Académie	1 734	146	29	90	1 999



PARTIE 5

Contentieux et Protection Fonctionnelle

1. CONTENTIEUX

Les données relatives au contentieux portent sur l'année civile 2020.

[1] L'académie de Lyon recense, au titre de l'année civile 2020, 165 recours contentieux relevant du tribunal administratif. Deux d'entre eux sont formés contre des décisions du recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, les 163 autres sont formés contre des décisions du recteur de l'académie de Lyon, des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale de l'Ain, de la Loire et du Rhône, ou des chefs d'établissement agissant en qualité de représentant de l'État.

On distingue 138 recours pour excès de pouvoir (REP), 6 recours de plein contentieux (RPC) et 21 référés (dont 18 référés suspension, 2 référés provision et 1 référé mesures utiles).

S'y ajoutent 11 recours en appel, car depuis le 1^{er} septembre 2019, le recteur d'académie produit ses observations en défense devant la cour administrative d'appel.

Sur l'ensemble de ces 176 recours, 135 concernent l'enseignement scolaire et 41 l'enseignement supérieur. Les auteurs de ces recours se répartissent comme suit : 45 enseignants de l'enseignement public, 20 personnels non enseignants, 15 enseignants de l'enseignement privé et 96 usagers (54 parents d'élèves ou élèves, 39 étudiants et 3 autres).

On note que le nombre de recours introduits est relativement similaire à l'année précédente (179 recours), bien que l'activité du tribunal administratif ait été réduite à cause de la pandémie Covid-19 et du confinement.

Les thématiques prédominantes de l'année 2020 concernent les bourses (9 du second degré et 31 de l'enseignement supérieur), les épreuves du baccalauréat/ CAP / BTS (27), la santé (17), l'affectation (8 pour les élèves, 7 pour les personnels), les indemnités (10), les sanctions disciplinaires (5 pour les élèves, 2 pour les personnels) et la scolarisation (5).

Parmi les recours concernant l'ensemble des personnels, 17 sont liés à la santé, 10 concernent diverses indemnités, 13 concernent des fins de contrat - non-renouvellement de contrat et licenciement, et 7 sont liés à l'affectation. Les autres recours sont relatifs aux domaines suivants : avancement, retraite, réparation des préjudices subis, contestation d'un trop-perçu, transmission d'arrêts de travail, protection fonctionnelle, appréciation sur la valeur professionnelle, non-paiement de congés pris suite à détachement...

Sur les 54 recours formés par les parents d'élèves et élèves, 9 concernent des demandes de bourse du second degré, 6 concernent la vie scolaire, 8 concernent des demandes d'affectation ou d'orientation, 22 concernent des demandes relatives aux examens, 5 des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'élèves et 4 divers.

Sur les 39 recours formés par les étudiants, 31 concernent les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux, 5 concernent l'examen du BTS et 3 concernent une inscription en master.

3 recours ont été formés par d'autres usagers, l'un conteste la décision d'un DASEN le démettant de ses fonctions de délégué départemental de l'éducation nationale (DDEN), les 2 autres contestent des arrêtés du recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, désignant, pour l'un, un administrateur provisoire de la COMUE Université de Lyon et, pour l'autre, un administrateur provisoire de l'université Claude Bernard Lyon 1.

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

		Année civile 2017	Année civile 2018	Année civile 2019	Année civile 2020	
					Nombre de recours	Répartition
Recours introduits par les personnels de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Enseignants du 1 ^{er} degré public	13	27	32	21	11,9%
	Enseignants du 2 nd degré public	27	20	9	24	13,6%
	Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	1	3	2	1,1%
	Enseignants du 2 nd degré privé	4	8	7	13	7,4%
	Enseignants du supérieur	1	0	0	0	0,0%
	Personnels IATSS	7	12	7	10	5,7%
	Personnel DIEO	0	1	2	4	2,3%
	Agents non titulaires non enseignants	3	9	0	6	3,4%
	SOUS-TOTAL PERSONNELS DE L'EN	55	78	60	80	45,5%
Recours introduits par les usagers	Orientation, scolarisation et affectation des élèves*	13	8	30	14	8,0%
	Examens et concours**	12	11	11	27	15,3%
	Bourses (2 nd degré et enseignement supérieur)	44	31	64	40	22,7%
	Autres***	17	10	14	12	6,8%
	SOUS-TOTAL USAGERS	86	60	119	93	52,8%
Recours introduits par d'autres requérants	Divers (syndicat, commune, association ...)	0	2	0	3	1,7%
	TOTAL GLOBAL	141	140	179	176	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] Durant l'année civile 2020, le tribunal administratif de Lyon a prononcé 143 décisions (soit 104 pour l'enseignement scolaire et 39 pour l'enseignement supérieur) contre 237 en 2019, la différence s'expliquant notamment par le ralentissement de l'activité du tribunal administratif et de la cour administrative d'appel et par le report massif des audiences en raison de la pandémie et du confinement. Ces décisions concernent 115 recours pour excès de pouvoir (REP), 6 recours de plein contentieux (RPC) et 22 référés.

La cour administrative d'appel de Lyon n'a, quant à elle, prononcé aucune décision.

Les 143 décisions du tribunal administratif de Lyon se répartissent comme suit : 23 concernent des enseignants de l'enseignement public (15 du premier degré et 8 du second degré), 9 des enseignants de l'enseignement privé (uniquement du second degré), 13 des personnels non enseignants (7 ATSS, 1 personnel de direction, 1 CPE, 1 AED, 2 infirmiers, 1 AESH), 57 des parents d'élève et élèves, 39 des étudiants et 2 requérants autres (DDEN et stagiaire GRETA).

Elles ont donné lieu à : 86 rejets, 26 désistements, 17 annulations, 13 non-lieux à statuer et 1 condamnation (indemnisation).

Il convient de préciser que, sur les 22 requêtes en référé, le juge des référés en a rejeté 20. Les autres recours ont abouti à 1 non-lieu à statuer et à 1 indemnisation.

Concernant les 45 personnels enseignants et non-enseignants, 12 décisions sont liées à la santé, 4 à des fins de contrat, 4 à la communication de documents administratifs, 3 à l'indemnité de départ volontaire, 3 au refus de protection fonctionnelle, 3 à l'affectation, 3 à la retraite. Les autres décisions sont relatives aux domaines suivants : reclassement, non-versement de la NBI, sanction disciplinaire, contestation d'un titre de perception, refus d'un temps partiel sur autorisation pour élever un enfant de plus de 3 ans, contestation de la décision de la commission consultative mixte académique (fixation des heures d'enseignement), refus de paiement d'une mission.

Concernant les 57 usagers des premier et second degrés, 15 décisions sont en rapport avec les examens (contestations des notes obtenues, contestation de l'ajournement au baccalauréat, demande d'aménagement des épreuves, demande de réexamen des notes suite à erreur matérielle aux épreuves écrites), 15 avec les dossiers de bourse de second degré, 15 avec la scolarisation, l'affectation ou l'orientation scolaire, et 8 avec les sanctions disciplinaires élèves (exclusion temporaire ou définitive de l'EPL). Enfin, 4 décisions sont relatives aux domaines suivants : contestation de la décision du jury plénier au certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur, refus d'établir des livrets scolaires donnant droit aux diplômes d'État du CAP, demande (par un parent d'élève) de réaffectation d'un enseignant dans le lycée de son enfant et demande de la directrice d'une association de parents d'élèves portant à la fois sur le remplacement d'un professeur de collège et sur le refus d'ouverture d'une classe maternelle.

Concernant les 39 étudiants, 31 décisions sont en rapport avec les demandes de bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux, 4 avec les épreuves du BTS, 3 avec l'inscription en master et 1 avec la note obtenue au diplôme supérieur d'arts appliqués.

Enfin, les deux dernières décisions concernent, pour l'une, un DDEN contestant la décision du DASEN le démettant de ses fonctions, pour l'autre, une stagiaire d'un GRETA contestant son exclusion définitive de la formation au CAP accompagnement éducatif petite enfance.

[2] Les décisions juridictionnelles en 2020

		Nombre	Répartition
Jugements REP/RPC* (tribunal administratif)	annulation	17	11,9%
	condamnation	0	0,0%
	désistement et non-lieu à statuer	38	26,6%
	rejet	66	46,2%
	SOUS-TOTAL JUGEMENTS	121	84,6%
Ordonnances du juge des référés (tribunal administratif)	suspension	0	0,0%
	expertise	0	0,0%
	désistement et non-lieu à statuer	1	0,7%
	indemnisation	1	0,7%
	rejet	20	14,0%
	SOUS-TOTAL ORDONNANCES DU JUGE DES RÉFÉRÉS	22	15,4%
Arrêts de la Cour d'appel	rejet	0	0,0%
	annulation	0	0,0%
	SOUS-TOTAL ARRÊTS DE LA COUR ADM. D'APPEL	0	0,0%
TOTAL		143	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] On constate, lors de l'année scolaire 2020-2021, une augmentation très importante du nombre de demandes de protection fonctionnelle. En effet, on en recense 202 contre 118 en 2019-2020 et 131 en 2018-2019.

Sur ces 202 demandes, 135 (soit 66,8%) proviennent de personnels du Rhône, 36 (soit 17,8%) de la Loire et 31 (soit 15,3%) de l'Ain, ce qui dénote une fréquence un peu plus importante des demandes dans le département du Rhône, par rapport aux effectifs des personnels.

[2] et **[3]** Les demandes de protection fonctionnelle sont essentiellement formulées par des personnels de l'enseignement public (99%) et en grande partie par des personnels féminins (67,3%). Cependant, les femmes étant globalement plus nombreuses que les hommes, on note que, proportionnellement sur l'ensemble des personnels de l'académie, la part des femmes faisant une demande de protection fonctionnelle est, cette année, inférieure à celle des hommes (0,30% contre 0,45%).

[4] et **[5]**: 39,1% de ces demandes concernent des personnels exerçant dans des écoles (contre 30% l'année précédente), 42,6% des personnels exerçant dans des collèges (contre 36% l'année précédente) et 15,8% des personnels exerçant dans des lycées (contre 31% l'année précédente). Enfin, 2,5% concernent d'autres personnels n'exerçant pas dans des établissements scolaires.

Les demandes de protection fonctionnelle sont, en grande partie, présentées par des enseignants (77,2% au total dont 38,1% pour le premier degré et 39,1% pour le second degré), catégorie de personnels la plus nombreuse dans l'ensemble des personnels, et par des personnels de direction (12,4%).

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

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Ain	11	4	8	17	31
Loire	18	16	32	28	36
Rhône	68	68	91	73	135
TOTAL ACADÉMIE	97	88	131	118	202

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

Secteur	Nombre de demandes	Répartition en %
Public	200	99,0%
Privé	2	1,0%
Total	202	100,0%

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

Sexe	Nombre de demandes	Part sur le nombre total de demande de protection fonctionnelle	Part des demandes dans chaque type de population en %
Hommes	66	32,7%	0,45%
Femmes	136	67,3%	0,30%
Total	202	100,0%	0,34%

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

Type d'établissement	Nombre de demandes	Répartition en %
École	79	39,1%
Collège	86	42,6%
Lycée	32	15,8%
Autre	5	2,5%
Total	202	100,0%

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

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	
Enseignants 1 ^{er} degré	37	31	56	35	77	38,1%
Enseignants 2 nd degré	38	39	45	52	79	39,1%
Personnels de direction	10	6	12	13	25	12,4%
Personnels d'inspection	1	0	1	2	5	2,5%
Personnels d'éducation ou d'orientation	0	3	6	8	5	2,5%
Personnels administratifs	4	3	5	2	4	2,0%
Assistants sociaux, infirmières et médecins	0	2	1	5	4	2,0%
Autres type de personnels	7	4	5	1	3	1,5%
TOTAL	97	88	131	118	202	100,0%

[6] Le principal motif de demande de protection fonctionnelle demeure lié aux agressions verbales hors réseaux sociaux (insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) et/ou physiques (59,4% en 2020-2021 pour 57,6% en 2019-2020). On note un poids croissant des demandes de protection fonctionnelle relatives à des dépôts de plainte à l'encontre des agents (13,9%, pour 7,6% en 2019-2020), en raison d'une forte augmentation des demandes. Viennent ensuite les demandes liées aux atteintes diverses via les réseaux sociaux (11,4%), et celles relatives aux problèmes de harcèlement, ou de dénonciations calomnieuses et accusations diverses, qui représentent chacune environ 5% des cas. En 2020-2021, le nombre de demandes liées aux problèmes relationnels et à la souffrance au travail a diminué.

[7] Les personnes impliquées (donc à l'origine des demandes de protection fonctionnelle) se répartissent comme suit :

- Élève ou ancien élève (20%) ;
- Parent d'élève ou autre membre de la famille de l'élève (49%) ;
- Autre personnel – enseignant ou non-enseignant (11%) ;
- Autre personnel – personnel de direction du second degré (5%) ;
- Autre personne – soit non identifiée soit extérieure à l'Éducation nationale (15%).

[8] En 2020-2021, 81,7% des demandes de protection fonctionnelle ont été accordées. Dans 14,3% des demandes, un signalement au procureur de la République a été fait.

Dans 18,3% des cas (soit 37 demandes), le bénéfice de la protection fonctionnelle a été refusé pour les motifs suivants :

- gravité limitée de l'atteinte ou faits ne constituant pas une atteinte au sens de l'article 11-IV de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 (dans 26 cas) ;
- absence d'éléments apportés au soutien de la demande de protection fonctionnelle (dans 5 cas) ;
- absence de lien de causalité avec les fonctions exercées par l'agent ou atteinte en lien avec la vie privée (2 cas) ;
- demande présentée, pour un agent ou un groupe d'agents, par un agent qui n'est pas visé personnellement par une attaque (3 cas) ;
- comportement de l'agent d'une particulière gravité pouvant s'analyser comme une faute personnelle détachable du service (1 cas) ;

[6] Les motifs des demandes de protection fonctionnelle

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	
Agressions verbales hors réseaux sociaux (Insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) et /ou agressions physiques	77	55	91	68	120	59,4%
Atteintes diverses via Internet et réseaux sociaux (divulgation de données personnelles, usurpation d'identité , atteinte à la vie privée, injures, diffamation...)	4	4	6	16	23	11,4%
Dénonciations calomnieuses et accusations (maltraitance, attouchements, ...)		10	2	2	10	5,0%
Harcèlement (moral ou sexuel)	5	10	7	5	11	5,4%
Dépôt de plainte à l'encontre de l'agent	9	8	12	9	28	13,9%
Poursuites pénales	1	1	1	0	0	0,0%
Dégradation de véhicule	1	0	1	0	1	0,5%
Problèmes relationnels / souffrance au travail		11	11	7	2	1,0%
Divers	0	0	0	11	7	3,5%
TOTAL	97	99	131	118	202	100,0%

[7] Personnes impliquées étant à l'origine des demandes de protection fonctionnelle (rapport avec l'intéressé)

Personne impliquée - Rapport avec l'agressé	Nombre	Taux
Élève ou ancien élève	41	20%
Parent ou autre membre de la famille d'un élève	98	49%
Autre personnel (enseignant ou non-enseignant)	22	11%
Autre personnel (Personnel de direction 2nd degré)	11	5%
Autre (personne non identifiée ou personne extérieure à l'éducation nationale)	30	15%
TOTAL	202	100%

[8] Réponses apportées aux demandes de protection fonctionnelle pour l'année 2020-2021

	Nombre	Taux
Accord et soutien (recteur - DASEN)	165	81,7%
Refus	37	18,3%
TOTAL	202	100%

LEXIQUE

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

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
PACD : Poste Adapté de Courte Durée
PALD : Poste Adapté de Longue Durée
PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège
PIM : Prestations interministérielles
PLP : Professeur de Lycée Professionnel
PsyEN : Psychologue de l'Éducation Nationale
PPCR : Parcours Professionnel Carrière Rémunération
RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RASED : Réseaux d'Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté
REP : Réseau d'éducation prioritaire
RIFSEEP : Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État
SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
TOS : Personnels techniques, ouvriers et de service
TZR : Titulaire sur zone de remplacement
ZR : Zones de remplacement.

DÉFINITIONS

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

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

INDICE 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 NEUVIEME) DÉCILE : indice dont la valeur est telle que 10% des agents ont un indice supérieur à cette valeur.

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

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

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

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

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

SOURCES

EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

- Les enseignants du premier degré public : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données des bases de gestion départementales AGAPE (Application de Gestion Automatisée des Professeurs des Écoles) à la date du 15 janvier 2021.
- Les enseignants du premier degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre 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 2021. 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'État. 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 intègre les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) à la date du 15 janvier 2021.
- Les enseignants du second degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) du secteur privé à la date du 15 janvier 2021.
- Les personnels IATSS : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données de la base de gestion académique AGORA (Aide à la Gestion Optimisée des Ressources ATSS) à la date du 15 janvier 2021.
- Les personnels Jeunesse et Sport intégrés au 1er janvier 2021 :

Les personnels sur missions jeunesse et sports et sur supports administratifs ont été intégrés dans AGORA au 1er janvier 2021. Les données les concernant sont donc issues de l'entrepôt de données BSA.

Les Inspecteurs Jeunesse et Sports (IJS) et les 3 corps technico-pédagogiques (Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, Professeurs de sports et Conseillers technique et pédagogique supérieur) sont gérés dans l'application RenoIRH (ReNouveau de l'Outil Interministériel de gestion des Ressources Humaines). Les informations se rapportant à ces corps sont tirées de RenoIRH.

Pour toutes ces sources, le champ est celui des personnels actifs, affectés et payés par l'académie.

CARRIÈRE ET MOBILITÉ

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

VIE DU PERSONNEL

- L'entrepôt de données BSA permet d'avoir accès aux informations concernant les lieux d'exercice, les modalités d'affectation, la quotité de travail pour l'ensemble des personnels ainsi que les informations liées aux personnels en position de non-activité.
- L'entrepôt de données BSA fournit les informations concernant les congés de tout le personnel public de l'Éducation Nationale.
- La Délégation académique à la formation des personnels (DAFOP) du Rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant la formation continue du personnel enseignant du second degré public. Les données sont extraites du système d'information EGIDE.
- Les Directions Départementales des trois départements fournissent les données concernant la formation continue du personnel enseignant du premier degré public. Les données sont extraites du système d'information EGIDE
- La Direction de la Gestion Administrative de la Formation (DGAF) du Rectorat de l'Académie de Lyon donne accès aux informations concernant la formation continue du personnel ATSS. Les données sont extraites du système d'information GAIA.
- Le pôle des Ressources Humaines fournit les données concernant le télétravail à la rentrée 2020.

ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL

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

RECTORAT / SIASEPP
92 RUE DE MARSEILLE
BP 7227
69354 LYON CEDEX 07
T 04.72.80.64.32

BILAN SOCIAL

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

ISSN : 2426-0371