

Décembre 2019

Académie
de Poitiers

AC - dossier stat

BILAN SOCIAL ACADEMIQUE 2018



RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

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



Cellule Analyse, Contrôle, Aide à la Décision (ACAD) - acad@ac-poitiers.fr

Service Statistique académique (SSA)

- ssa@ac-poitiers.fr

AVANT - PROPOS

L'édition 2018 du bilan social académique de Poitiers présente un bilan des activités des services académiques de l'année scolaire 2017/2018 et les données sur les effectifs à la rentrée 2018.

Les informations relatives aux effectifs sont issues des systèmes d'information des ressources humaines (AGAPE, EPP, AGORA et SIRHEN), la date d'observation étant le 31 décembre 2018.

La structure de l'édition 2018 a été repensée, le document s'articule en sept parties pour une meilleure lecture. Le sommaire est également plus détaillé.

L'édition de cette année a été enrichie de nouvelles données sur les promotions des enseignants du premier degré, les enseignants en multi-affectations, les enseignants affectés en éducation prioritaire, la part des enseignants ayant au moins une HSA, la répartition des agents contractuels par type de contrat, le dispositif d'accompagnement des personnels et les résultats des dernières élections professionnelles de 2018.

Outre les données émanant des applications, de nombreux services ont contribué au bilan social comme les divisions de personnels du rectorat et des DSDEN, la division des examens et concours, la division de la formation et de l'accompagnement des personnels, la cellule analyse, contrôle, aide à la décision, le service de l'action sociale, l'inspecteur santé et sécurité au travail et le médecin de prévention.

Ce document est en ligne sur l'espace internet de l'académie dans la rubrique "Publications statistiques" , les dossiers statistiques.

SOMMAIRE

- PARTIE 1 LES PERSONNELS : EFFECTIFS, MISSIONS,
LIEUX D'EXERCICE**

- PARTIE 2 DEROULEMENT DE CARRIERE**

- PARTIE 3 ABSENCES ET REMPLACEMENT**

- PARTIE 4 ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS**

- PARTIE 5 FORMATION**

- PARTIE 6 EMPLOIS BUDGETAIRES ET MASSE
SALARIALE**

- PARTIE 7 SECURITE AU TRAVAIL ET
ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

SOMMAIRE

PARTIE 1 : LES PERSONNELS : EFFECTIFS, MISSIONS, LIEUX D'EXERCICE	7
A. Vue d'ensemble de l'Académie au 31 décembre 2018	8
1. Les titulaires	
2. Les contractuels	
B. Personnels enseignants du premier degré	10
1. Evolution des effectifs depuis 2016	
2. Répartition départementale par sexe	
3. Répartition départementale par fonction	
4. Enseignants en multi-affectations	
5. Enseignants affectés en éducation prioritaire	
6. Répartition par âge	
7. Pyramide des âges par département	
8. Temps partiel	
C. Personnels enseignants du second degré	18
1. Evolution des effectifs depuis 2016	
2. Répartition départementale par sexe	
3. Répartition des contractuels enseignants selon l'âge et le type de contrat	
4. Répartition par type d'établissement	
5. Enseignants en multi-affectations	
6. Enseignants affectés en éducation prioritaire	
7. Enseignants ayant au moins une HSA	
8. Répartition par âge	
9. Temps partiel	
D. Personnels de direction, inspection, éducation, orientation	25
1. Evolution des effectifs depuis 2016	
2. Répartition départementale par corps et par sexe	
3. Répartition par âge	
4. Temps partiel	
5. Répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement	
E. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	28
1. Evolution des effectifs depuis 2016	
2. Répartition départementale par filière et par sexe	
3. Répartition départementale par corps et par sexe	
4. Répartition par âge	
5. Temps partiel	
F. Personnels de l'assistance éducative	32
1. Evolution des effectifs depuis 2016	
2. Répartition départementale par corps et par sexe	
3. Répartition par âge	
4. Répartition des AESH par type de contrat et par département	
5. Quotité de travail des AESH	
PARTIE 2 : DEROULEMENT DE CARRIERE	34
A. Concours de recrutement - Session 2018	35
1. Concours du premier degré	
2. Concours du second degré	
3. Concours des personnels de direction et d'inspection	
4. Concours des personnels administratifs, sociaux et de santé	
B. Mobilité géographique des personnels	38
1. Le mouvement des personnels enseignants du premier degré public	
2. Le mouvement des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues	
3. Le mouvement des personnels de direction et d'inspection	
4. Le mouvement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	

SOMMAIRE

C. Promotions	43
1. Promotions des personnels enseignants du premier degré	
2. Promotions des personnels enseignants du second degré	
3. Promotions des personnels de direction et d'inspection	
4. Promotions des personnels administratifs	
D. Départs définitifs	45
1. Personnels enseignants du premier degré	
2. Personnels enseignants du second degré	
3. Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et les psychologues	
4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	
PARTIE 3 : ABSENCES ET REMPLACEMENT	51
A. Congés pour raisons de santé	52
1. Evolution sur 3 ans des congés pour raison de santé	
2. Répartition des congés selon leur motif	
B. Evolution sur 3 ans des congés pour raisons de santé par corps	53
1. Congés de maladie ordinaire	
2. Congés de longue maladie	
3. Congés de longue durée	
4. Congés pour maladie professionnelle	
C. Le remplacement	57
1. Le remplacement des personnels enseignants du premier degré	
2. Le remplacement des personnels enseignants du second degré	
3. Le remplacement des personnels ATSS	
PARTIE 4 : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	62
A. Médecine de prévention	63
1. Les visites médicales, orientations et propositions des médecins de prévention	
2. Accidents du travail, de service et de trajet	
B. Dispositif d'accompagnement des personnels (DAP)	66
1. Evolution de l'accompagnement des personnels par le DAP en 2017-2018	
2. Types de personnels accompagnés par le DAP	
3. Modalités d'accompagnement	
C. Les postes adaptés, le reclassement, la reconversion	68
1. Les postes adaptés	
2. Le reclassement	
3. La reconversion disciplinaire des personnels enseignants	
4. Détachement de fonctionnaires dans les corps des personnels enseignants ou d'éducation	
D. Accompagnement de la mobilité professionnelle	69
1. Les nouvelles demandes	
2. Les activités des conseillères mobilité carrière	
E. Accompagnement social	72
1. Le service social en faveur des personnels	
2. Les dépenses de prestation sociale en faveur des personnels	
3. Dépenses et bénéficiaires des prestations interministérielles par types d'actions	
4. Dépenses et bénéficiaires des actions sociales d'initiatives académiques par types d'actions	
5. Secours urgents et exceptionnels	
F. Politique du handicap	76
1. Taux d'emploi des personnels handicapés	
2. Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	
3. Moyens mis en œuvre pour l'aménagement du poste de travail	

SOMMAIRE

PARTIE 5 : FORMATION	77
A. Activités globale de formation	78
1. Concernant la DAFOP1	
2. Concernant la DAFOP2	
B. Formations continues relatives à l'enseignement du premier degré	78
1. Evolution sur 3 ans	
2. Accès à la formation	
3. Présence des stagiaires	
4. Priorités nationales des formations	
C. Formations continues relatives à l'enseignement du second degré	80
1. Evolution sur 3 ans	
2. Accès à la formation	
3. Présence des stagiaires	
4. Priorités nationales des formations	
D. Formations continues relatives aux fonctions de soutien	83
1. Evolution sur 3 ans	
2. Accès à la formation	
3. Présence des stagiaires	
4. Priorités nationales des formations	
E. Le congé de formation professionnelle	86
1. Personnels enseignants du second degré	
2. Personnels ATSS	
PARTIE 6 : EMPLOIS BUDGETAIRES ET MASSE SALARIALE	87
A. Evolution des plafonds, consommations d'emplois et dépenses de masse salariale	88
1. BOP 0140	
2. BOP 0141	
3. BOP 0214	
4. BOP 0230	
B. Rémunérations	92
1. Personnels enseignants du premier degré	
2. Personnels enseignants du second degré	
3. Personnels de direction, inspection, éducation et psychologues	
4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	
PARTIE 7 : SECURITE AU TRAVAIL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	94
A. La sécurité au travail	95
1. Les acteurs	
2. Les CHSCT	
3. Observations de l'ISST et mise en œuvre des recommandations	
4. Modifications importantes intervenues en 2017/2018 ayant un impact sur les conditions de travail	
B. Les élections professionnelles	100
1. Les élections aux CAPD des personnels enseignants du premier degré	
2. Les élections aux CAPA des personnels enseignants du second degré	
3. Les élections aux CCP des personnels non titulaires	
4. Les élections aux CAPA et CCP des personnels d'inspection et de direction	
5. Les élections aux CTA et CTS départementaux	
6. Les élections aux CAPA des personnels administratifs	
7. Les élections aux CAPA des personnels médico-sociaux	
8. Les élections aux CAPA des personnels ATEE, ITRF et à la CCP des non titulaires ATSS	

PARTIE 1

LES PERSONNELS :
EFFECTIFS, MISSIONS,
LIEUX D'EXERCICE

A. Vue d'ensemble de l'académie au 31 décembre 2018

L'académie compte 25 461 agents en activité dans le secteur public.

La part des titulaires est de 81,8%, soit 20 825 agents (national : 82,7%)

Plus d'un tiers des agents exercent en Charente-Maritime.

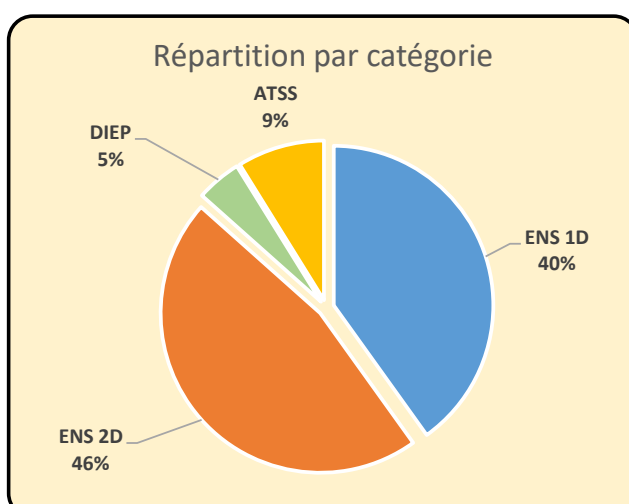
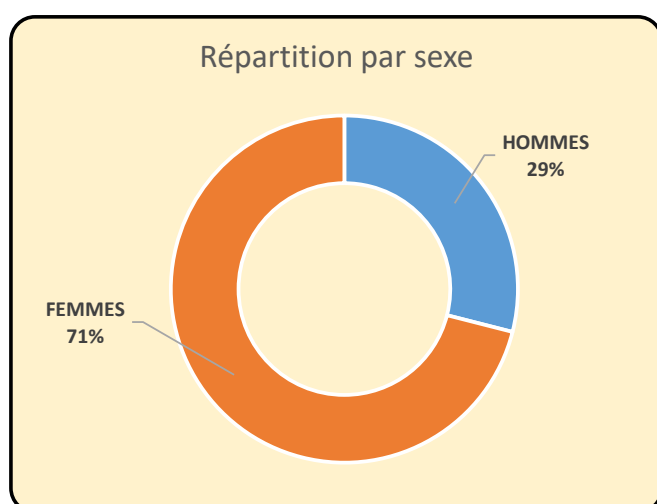
La part des femmes est de 71,3% (71,7% au plan national), légèrement plus grande pour les contractuels (72,7%) que les titulaires (71,0%).

Entre 2017 et 2018, on note une diminution du nombre des titulaires (- 53 personnes) et une progression de 573 agents pour les contractuels, augmentation liée, cette année encore, à la hausse du nombre d'AESH, passant de 1 189 en 2017 à 1 758 en 2018.

1. Les titulaires

Parmi les titulaires, plus de 86% sont des personnels enseignants : 40% d'enseignants dans le premier degré et 46% dans le second degré.

CATEGORIE DE PERSONNELS	016	017	079	086	Académie
Enseignants dans le 1er degré	1 627	2 889	1 731	2 103	8 350
Enseignants dans le 2nd degré	1 857	3 488	1 888	2 448	9 681
Direction	85	125	76	86	372
Inspection	9	13	11	65	98
Education	57	104	57	76	294
Psychologues	32	66	40	50	188
Personnels ATSS	313	514	312	703	1 842
TITULAIRES	3 980	7 199	4 115	5 531	20 825
Répartition par département	19,1%	34,6%	19,8%	26,6%	100%



[DIEP : Direction, Inspection, Education, Psychologues]

[ATSS : Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé]

[AESH : Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap]

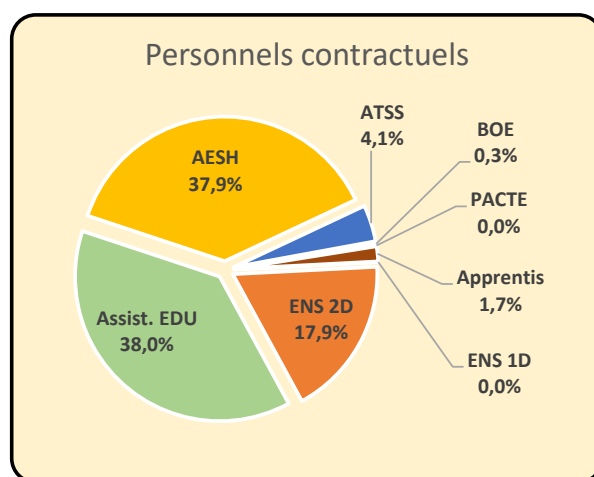
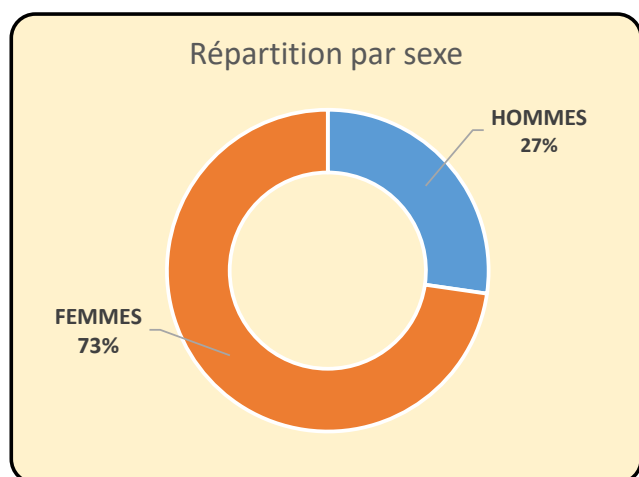
2. Les contractuels

Parmi les contractuels, 76% sont des personnels de l'assistance éducative (assistants d'éducation et accompagnants des élèves en situation de handicap) ; les enseignants représentent 18%.

La part des AESH continue de progresser : 38% en 2018, contre 29% en 2017 et 24% en 2016.

CATEGORIE DE PERSONNELS	016	017	079	086	Académie
Contractuels 2nd degré	156	179	155	315	805
Contractuels 1er degré	0	0	0	1	1
Maîtres auxiliaires	9	6	1	8	24
Assistants d'éducation	379	588	332	464	1 763
AESH	345	654	378	381	1 758
ATSS	30	60	33	67	190
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	5	4	1	5	15
PACTE	0	1	0	1	2
Apprentis	0	0	0	78	78
CONTRACTUELS	924	1 492	900	1 320	4 636

Répartition par département	19,9%	32,2%	19,4%	28,5%	100%
------------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------



[PACTE : Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique]

[BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi]

[AESH : Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap]

B. Personnels enseignants du premier degré

1. Evolution des effectifs depuis 2016

En 2017, le corps des psychologues scolaires est apparu et désormais, les psychologues scolaires du 1er degré ne sont plus comptabilisés parmi les professeurs des écoles.

A périmètre constant, les effectifs des enseignants du 1er degré ont progressé entre 2016 et 2017, puis diminué en 2018 de 57 personnes, l'effectif de 2018 étant toutefois supérieur à celui de 2016.

C'est dans la Vienne que la diminution est la plus importante, l'effectif des Deux-Sèvres est resté stable.

Tit + Non Tit	2016	2017	2018	Evol % 17-18	PE devenu PSY en 2017	Evol corrigée % 2016-2018
016 Charente	1 647	1 640	1 627	-0,79%	23	0,18%
017 Charente-Maritime	2 908	2 901	2 890	-0,38%	37	0,65%
079 Deux-Sèvres	1 733	1 731	1 731	0,00%	22	1,15%
086 Vienne	2 113	2 138	2 105	-1,54%	25	0,80%
TOTAL	8 401	8 410	8 353	-0,68%	107	0,70%

2. Répartition départementale par sexe

La part des professeurs des écoles sur l'ensemble des personnels du 1er degré est de 99,7% (national : 98,0%).

La part des 50 ans et plus est de 25%, légèrement plus élevée que le taux national de 24,6%.

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE	016		017		079		086		ACAD			Part des -30 ans	Part des 30-49 ans	Part des 50 ans et +
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	-30	30-49	50+
Professeur des Ecoles	241	1 381	510	2 374	291	1 435	374	1 724	1 416	6 914	8 330	10,3%	64,8%	24,9%
Professeur LP	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%
Instituteur	0	5	3	2	2	2	0	5	5	14	19	0,0%	10,5%	89,5%
Contractuel Enseignant	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0,0%	0,0%	100,0%
Contractuel BOE	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	2	50,0%	50,0%	0,0%
TOTAL	241	1 386	513	2 377	293	1 438	374	1 731	1 421	6 932	8 353	10,3%	64,7%	25,0%
TOTAL	1 627		2 890		1 731		2 105		8 353					

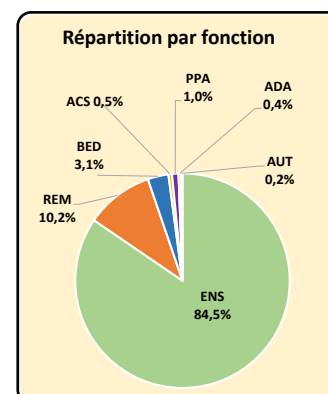
Part des Femmes	85,2%	82,2%	83,1%	82,2%	83,0%
------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

3. Répartition départementale par fonction

On note que plus de 84% des enseignants occupent des fonctions d'enseignement (national : 78,4%). La part des enseignants sur la fonction Remplacement est de 10,2% avec un taux légèrement plus élevé dans les Deux-Sèvres et en Charente, tandis que le taux national est de 8,7%.

Les agents sur la fonction Besoins éducatifs particuliers représentent 3,1% des effectifs (6,9% pour le taux national).

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE	016		017		079		086		ACAD	
Enseignement	1 367	84,0%	2 446	84,6%	1 431	82,7%	1 817	86,3%	7 061	84,5%
Remplacement	173	10,6%	285	9,9%	196	11,3%	201	9,5%	855	10,2%
Besoins éducatifs ASH hors classe	55	3,4%	97	3,4%	57	3,3%	52	2,5%	261	3,1%
Accompagnement, animation et soutien (hors ASH)	14	0,9%	20	0,7%	6	0,3%	5	0,2%	45	0,5%
Pilotage et animation pédagogique	18	1,1%	25	0,9%	22	1,3%	16	0,8%	81	1,0%
Réadaptation	0	0,0%	10	0,3%	14	0,8%	10	0,5%	34	0,4%
Autres (ADM, mise à dispo)	0	0,0%	7	0,2%	5	0,3%	4	0,2%	16	0,2%
TOTAL	1 627	100%	2 890	100%	1 731	100%	2 105	100%	8 353	100%



4. Enseignants en multi-affectations

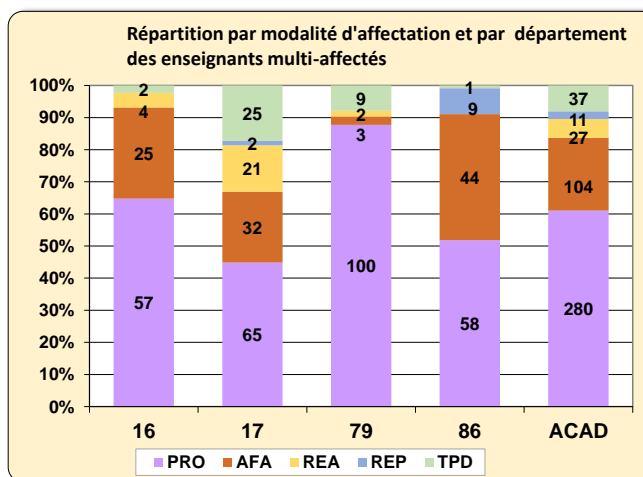
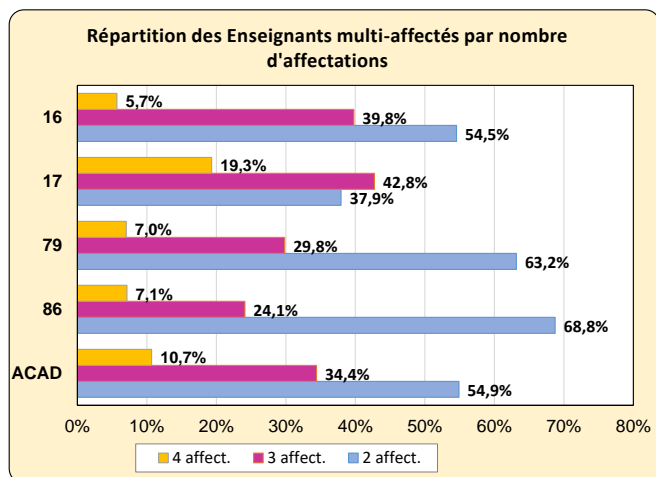
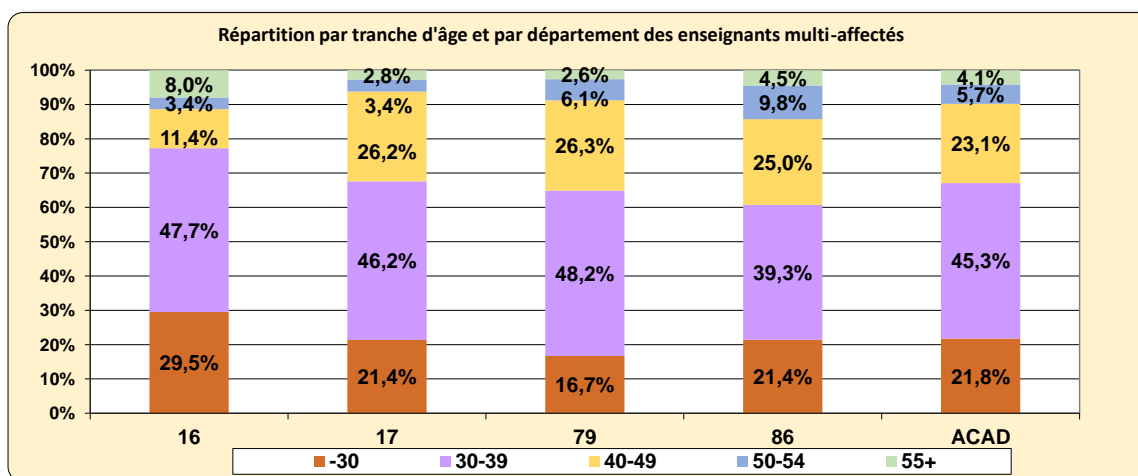
Champ : Enseignants multi-affectés, hors fonction remplacement

6,1% des enseignants du premier degré (hors fonction de remplacement) sont affectés sur plusieurs écoles (le taux national est de 3,5%), 86% d'entre eux sont des femmes. C'est dans les Deux-Sèvres que le taux de multi-affectations est le plus grand, avec 7,4% des enseignants.

Parmi ces enseignants multi-affectés, environ les deux-tiers sont affectés sur 2 écoles dans la Vienne et les Deux-Sèvres ; près de 40% en Charente et 43% en Charente-Maritime sont affectés sur 3 écoles, et 19% le sont sur 4 écoles en Charente-Maritime.

Les enseignants de moins de 30 ans représentent 21,8% des multi-affectés (national : 13,6%).

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		016		017		079		086		ACAD	
Nb affectations	Sexe										
2	Hommes	6	6,8%	9	6,2%	7	6,1%	15	13,4%	37	8,1%
	Femmes	42	47,7%	46	31,7%	65	57,0%	62	55,4%	215	46,8%
	Total	48	54,5%	55	37,9%	72	63,2%	77	68,8%	252	54,9%
3	Hommes	6	6,8%	7	4,8%	2	1,8%	5	4,5%	20	4,4%
	Femmes	29	33,0%	55	37,9%	32	28,1%	22	19,6%	138	30,1%
	Total	35	39,8%	62	42,8%	34	29,8%	27	24,1%	158	34,4%
4	Hommes	0	0,0%	4	2,8%	1	0,9%	1	0,9%	6	1,3%
	Femmes	5	5,7%	24	16,6%	7	6,1%	7	6,3%	43	9,4%
	Total	5	5,7%	28	19,3%	8	7,0%	8	7,1%	49	10,7%
Total	Hommes	12	13,6%	20	13,8%	10	8,8%	21	18,8%	63	13,7%
	Femmes	76	86,4%	125	86,2%	104	91,2%	91	81,3%	396	86,3%
TOTAL		88	100%	145	100%	114	100%	112	100%	459	100%



5. Enseignants affectés en éducation prioritaire

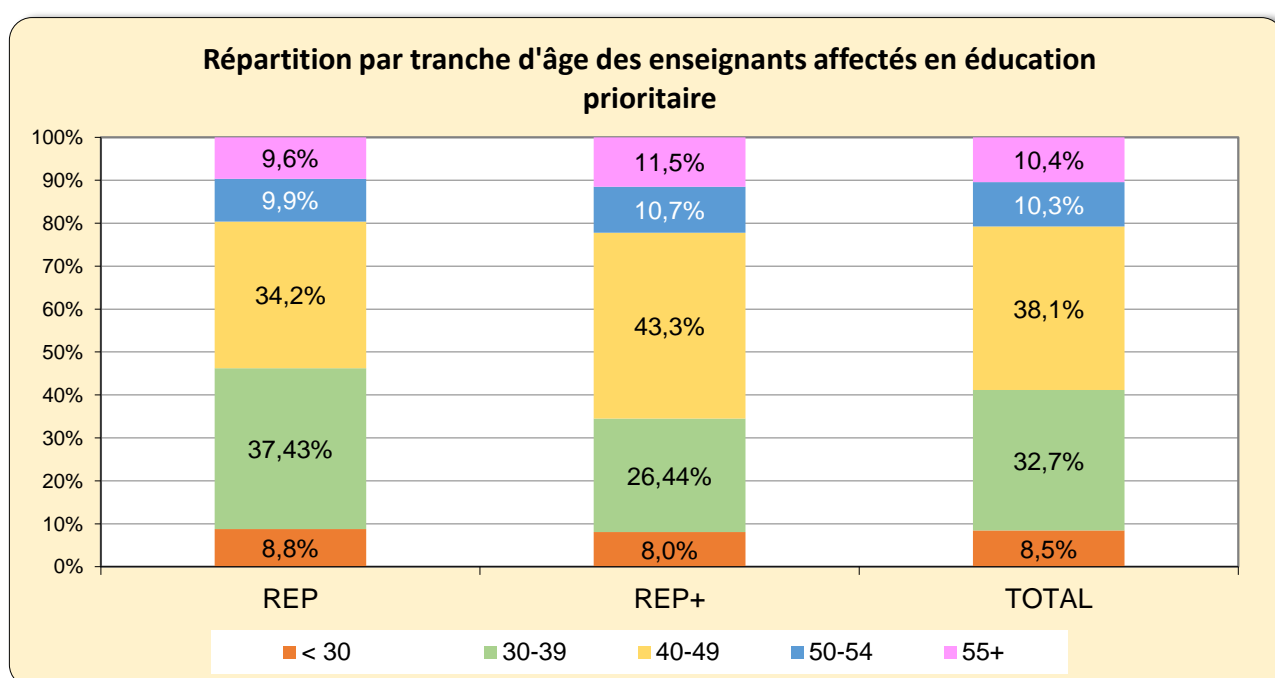
La part des enseignants affectés en établissements scolaires avec au moins une affectation en éducation prioritaire (réseau REP ou REP+) est de 7,2% (le taux national est de 22,8%). C'est dans la Vienne et en Charente que les taux sont les plus élevés.

On note que cette part est légèrement plus élevée chez les hommes que chez les femmes dans la Vienne et la Charente-Maritime.

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
DEPT	Sexe	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants
16	Hommes	7	2,9%	11	4,6%	18	7,5%
	Femmes	49	3,5%	85	6,1%	134	9,7%
	Total	56	3,4%	96	5,9%	152	9,3%
17	Hommes	5	1,0%	20	3,9%	25	4,9%
	Femmes	28	1,2%	83	3,5%	111	4,7%
	Total	33	1,1%	103	3,6%	136	4,7%
79	Hommes	15	5,1%	0	0,0%	15	5,1%
	Femmes	103	7,2%	0	0,0%	103	7,2%
	Total	118	6,8%	0	0,0%	118	6,8%
86	Hommes	31	8,3%	8	2,1%	39	10,4%
	Femmes	104	6,0%	54	3,1%	158	9,1%
	Total	135	6,4%	62	2,9%	197	9,4%
Total	Hommes	58	4,1%	39	2,7%	97	6,8%
	Femmes	284	4,1%	222	3,2%	506	7,3%
TOTAL		342	4,1%	261	3,1%	603	7,2%

La part des enseignants de moins de 30 ans parmi les personnels affectés dans au moins un établissement relevant de l'éducation prioritaire s'élève à 8,5% (taux national : 32%). Dans l'académie, elle est inférieure à la part globale des moins de 30 ans : 10,3%.

C'est également le cas pour les enseignants de 50 ans et plus, où 20,7% sont en éducation prioritaire, contre 25% de cette tranche d'âge dans l'académie.

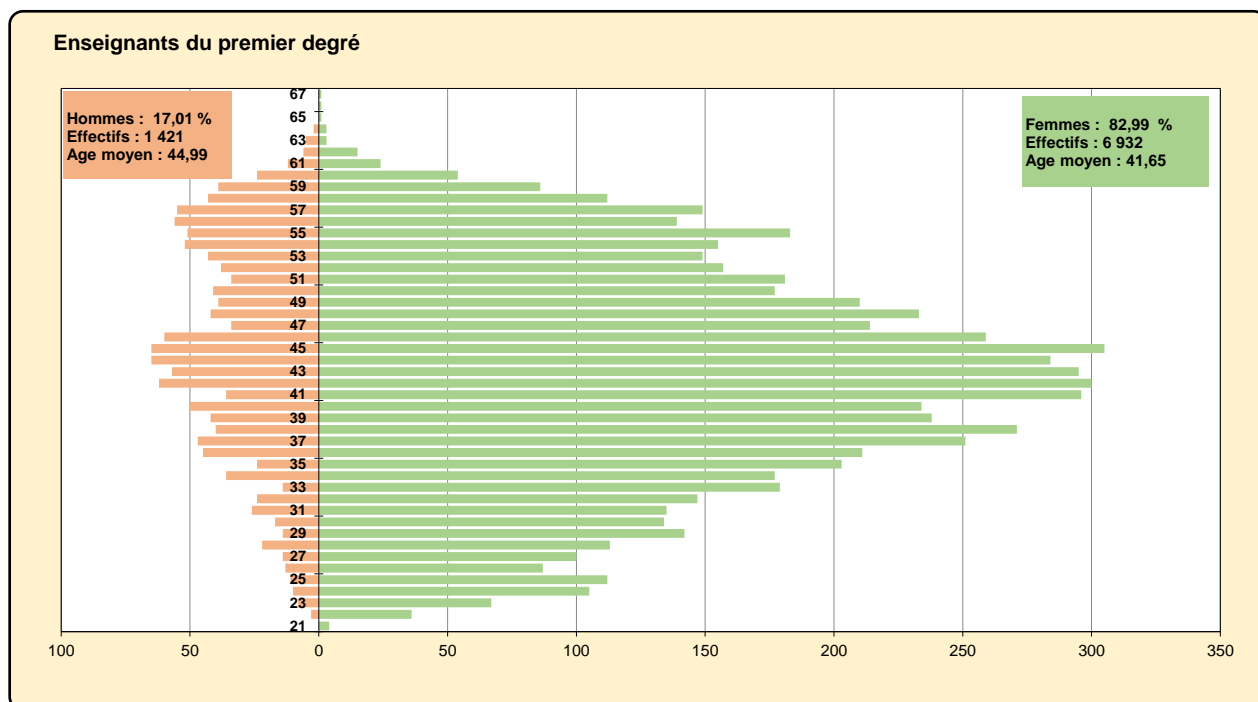


6. Répartition par âge

La part des femmes est de 83%, très proche du taux national de 83,1%.

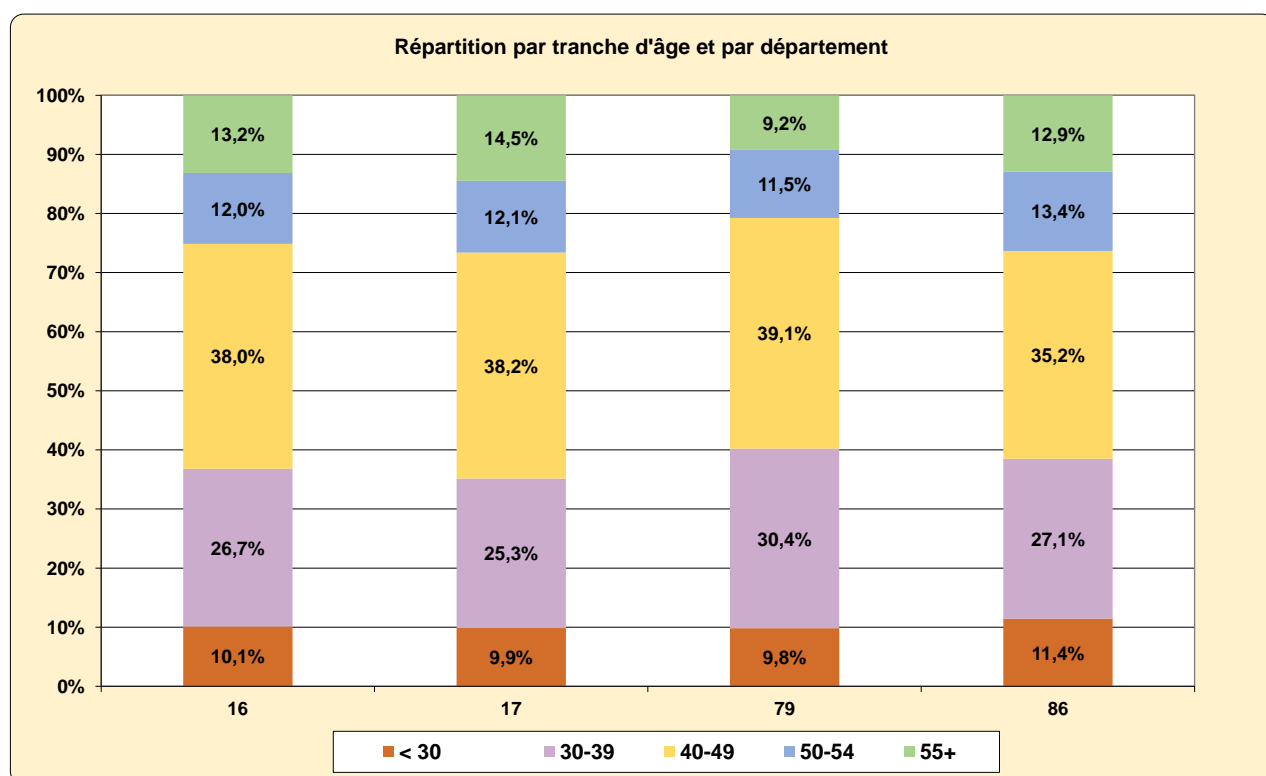
Les classes d'âge où les hommes sont les plus nombreux sont les 42-46 ans et les 56-57 ans.

L'âge moyen des enseignants de l'académie (41,6 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes) est très légèrement plus élevé que la moyenne nationale (41,5 ans pour les femmes et 44,4 ans pour les hommes).



Selon la répartition par tranche d'âge, on note que la part des moins de 40 ans est la plus élevée dans les Deux-Sèvres avec 40,2% contre un taux de 35,2% en Charente-Maritime.

Les 50 ans et plus sont les plus nombreux en Charente-Maritime (part de 26,6%) ainsi que dans la Vienne (part de 26,3%), contre seulement 20,7% dans les Deux-Sèvres.



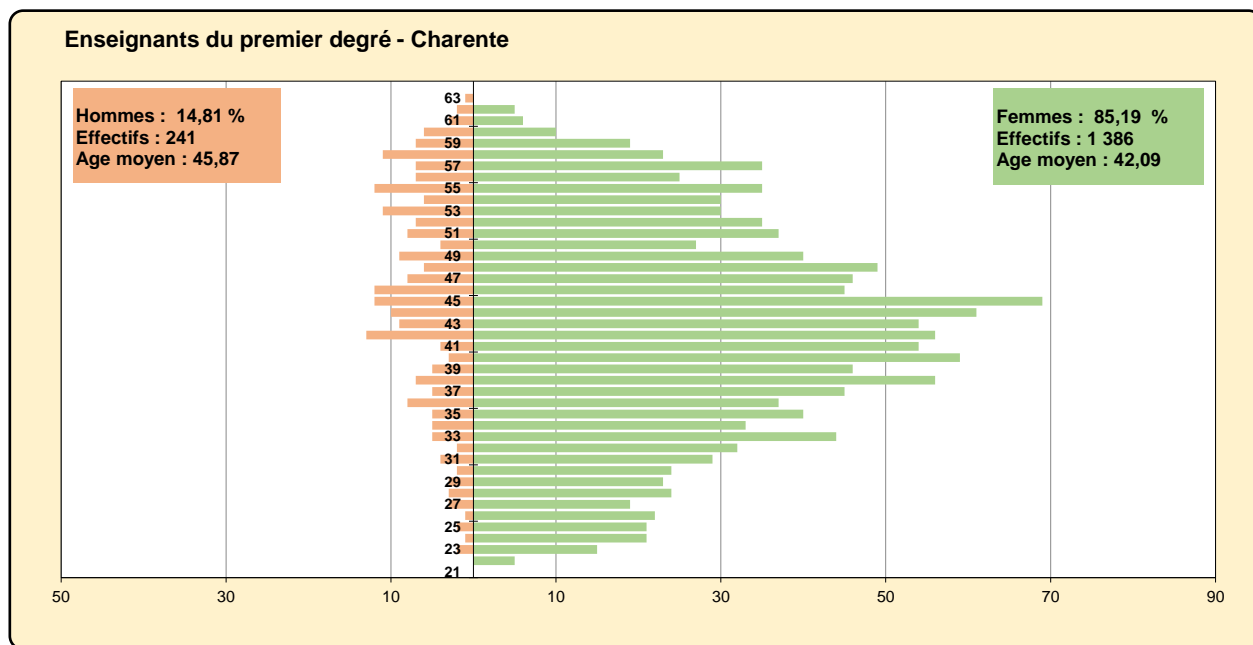
7. Pyramide des âges par département

Ci-dessous les pyramides des âges des enseignants du premier degré par département.

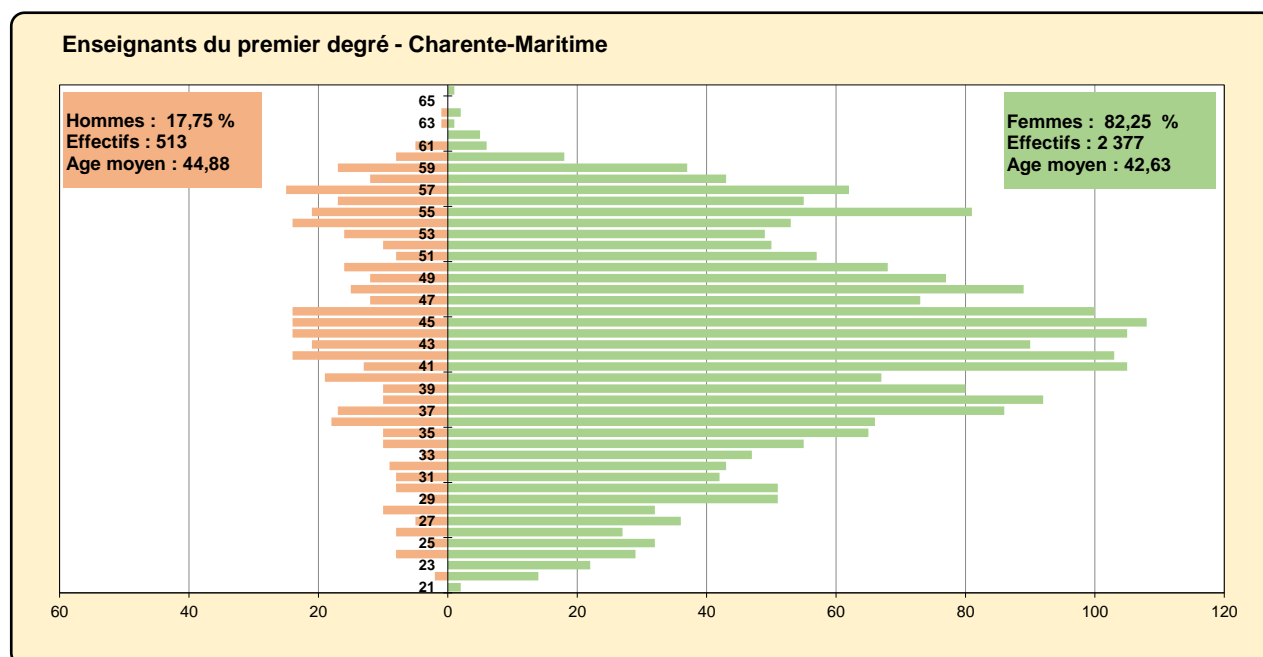
On remarque que la classe d'âge la mieux représentée se situe entre 43 et 45 ans chez les femmes, selon les départements.

Chez les hommes, elle se situe entre 42 et 44 ans en Charente et Deux-Sèvres. Par contre, les classes d'âge 56 et 57 ans sont prédominantes en Charente-Maritime et Vienne.

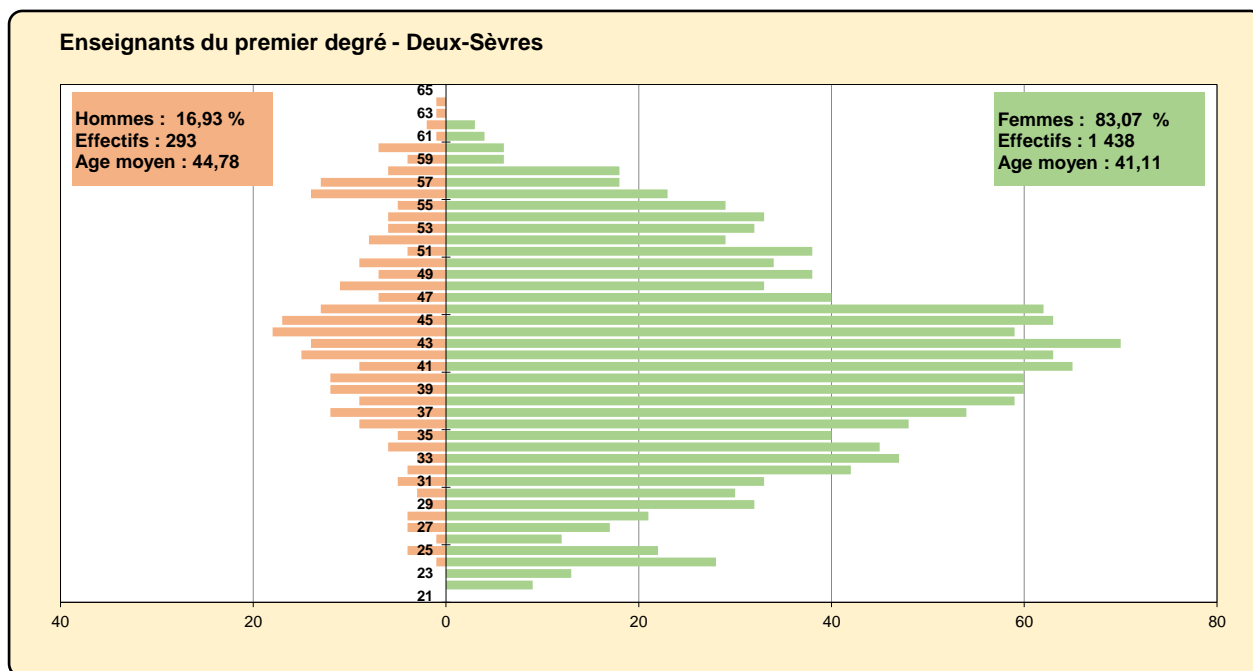
En Charente, la part des femmes est de 85 %. La tranche d'âge 35-45 ans regroupe plus de 40% de l'effectif total du département. L'âge moyen des enseignants est un peu supérieur à la moyenne académique, aussi bien pour les femmes que les hommes.



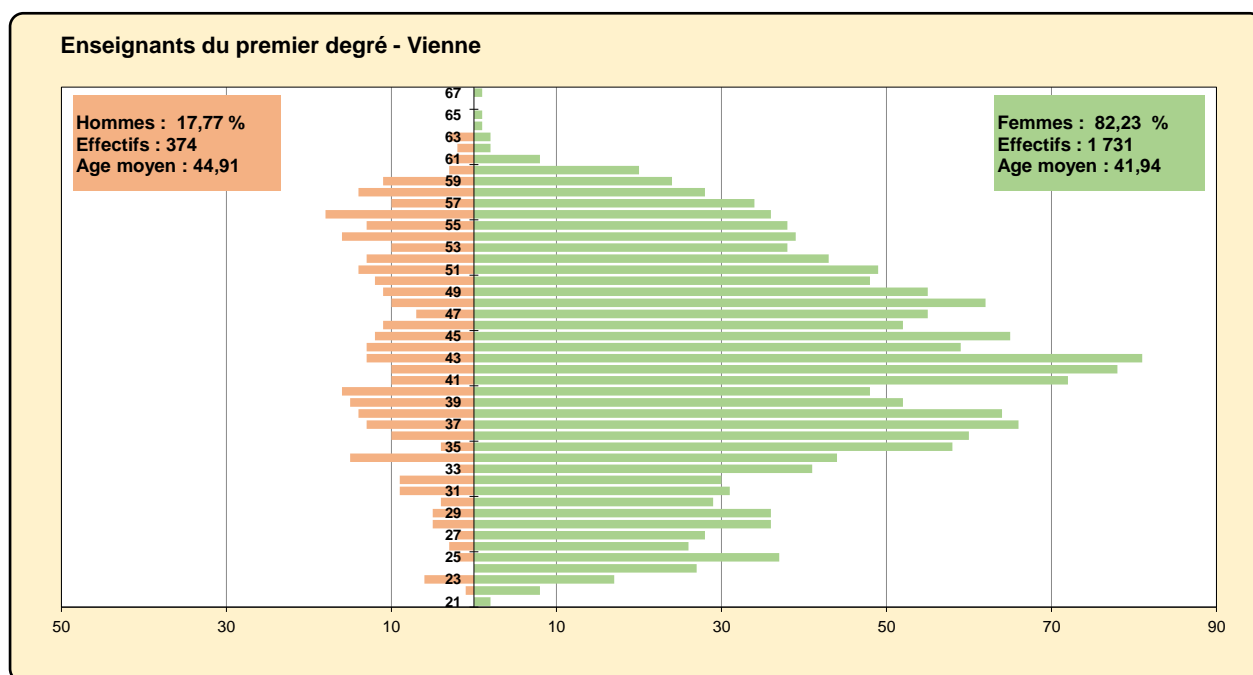
La part des femmes en Charente-Maritime est de 82 %. Leur âge moyen est supérieur de 1 an à la moyenne féminine académique. La pyramide des âges montre un pic des effectifs à 45 ans pour les enseignantes et 57 ans pour les enseignants.



La part des femmes dans les Deux-Sèvres est de 83 %. L'âge moyen de l'ensemble des enseignants du département est inférieur à la moyenne académique. La pyramide des âges montre un pic des effectifs à 43 ans pour les femmes et 44 ans pour les hommes.



Les personnels enseignants du premier degré de la Vienne représentent un quart de l'ensemble des enseignants du premier degré de l'académie. La part des femmes est de 82,2%, la plus faible dans l'académie ; cette part est en augmentation de 0,8 point par rapport à l'année 2017. Si la majorité des personnels appartient à la tranche 40-49 ans, comme dans l'ensemble de l'académie, la proportion d'enseignants de 39 ans a augmenté de 2 points en un an (+0,8 point pour les moins de 30 ans et +1,2 pour les 30-39 ans).



8. Temps partiel

8.1 - Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

On observe cette année encore un recul de la proportion des agents travaillant à temps partiel par rapport à l'an dernier, passant de 13,32 % à 12,21%. La baisse a touché tous les départements.

Les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne sont au-dessus de la moyenne académique de plus de 3 points.

Le taux dans l'académie est de 12,21% alors que le national s'élève à 11,5%. L'écart entre ces deux taux se réduit, passant de 1,8 point en 2016 à 0,7 en 2017. Trois départements ont un taux de temps partiel supérieur au taux national. Seule la Charente-Maritime est en dessous des 8%.

% Agents à Temps Partiel	016	017	079	086	ACAD
2016	12,21%	11,76%	16,28%	16,48%	13,97%
2017	12,25%	9,83%	16,06%	16,66%	13,32%
2018	11,64%	7,97%	15,31%	15,91%	12,21%

8.2 - Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon motif

L'évolution depuis 2016 montre une diminution de 150 personnes à temps partiel (alors que, dans le même temps, le nombre de personnels enseignants a augmenté de 59).

On note une baisse de 13% du nombre d'agents à temps partiel, -5,5% pour le temps partiel de droit et -20% pour le temps partiel sur autorisation.

Dans les Deux-Sèvres et la Vienne, le temps partiel sur autorisation est prépondérant, concernant plus de la moitié des agents à temps partiel.

En Charente et Charente-Maritime, le temps partiel de droit reste majoritaire, concernant 55% des agents à temps partiel en Charente et 78% en Charente-Maritime.

Répart TP selon motif		016	017	079	086	ACAD					
<i>Hors crédit heures pour fonctions électives et mi-temps thérapeutique</i>											
2016	TP de droit	105	53,3%	175	52,6%	134	48,2%	152	44,6%	566	49,3%
	TP sur autorisation	92	46,7%	158	47,4%	144	51,8%	189	55,4%	583	50,7%
	TOTAL	197	100,0%	333	100,0%	278	100,0%	341	100,0%	1149	100,0%
2017	TP de droit	99	50,8%	187	67,5%	123	45,4%	140	40,0%	549	50,2%
	TP sur autorisation	96	49,2%	90	32,5%	148	54,6%	210	60,0%	544	49,8%
	TOTAL	195	100,0%	277	100,0%	271	100,0%	350	100,0%	1093	100,0%
2018	TP de droit	102	55,1%	177	78,3%	122	47,7%	134	40,4%	535	53,6%
	TP sur autorisation	83	44,9%	49	21,7%	134	52,3%	198	59,6%	464	46,4%
	TOTAL	185	100,0%	226	100,0%	256	100,0%	332	100,0%	999	100,0%
Evol 2016 - 2018	TP de droit	-2,9%	1,1%	-9,0%	-11,8%	-5,5%					
	TP sur autorisation	-9,8%	-69,0%	-6,9%	4,8%	-20,4%					
	TOTAL	-6,1%	-32,1%	-7,9%	-2,6%	-13,1%					

8.3 - Taux 2017 par département et par sexe

Le département de la Vienne présente le taux de travail à temps partiel le plus élevé, avec près de 16 % d'enseignants du premier degré à temps partiel. La part des femmes à temps partiel y est de 18,3%, soit 5,2 points de plus que le taux national.

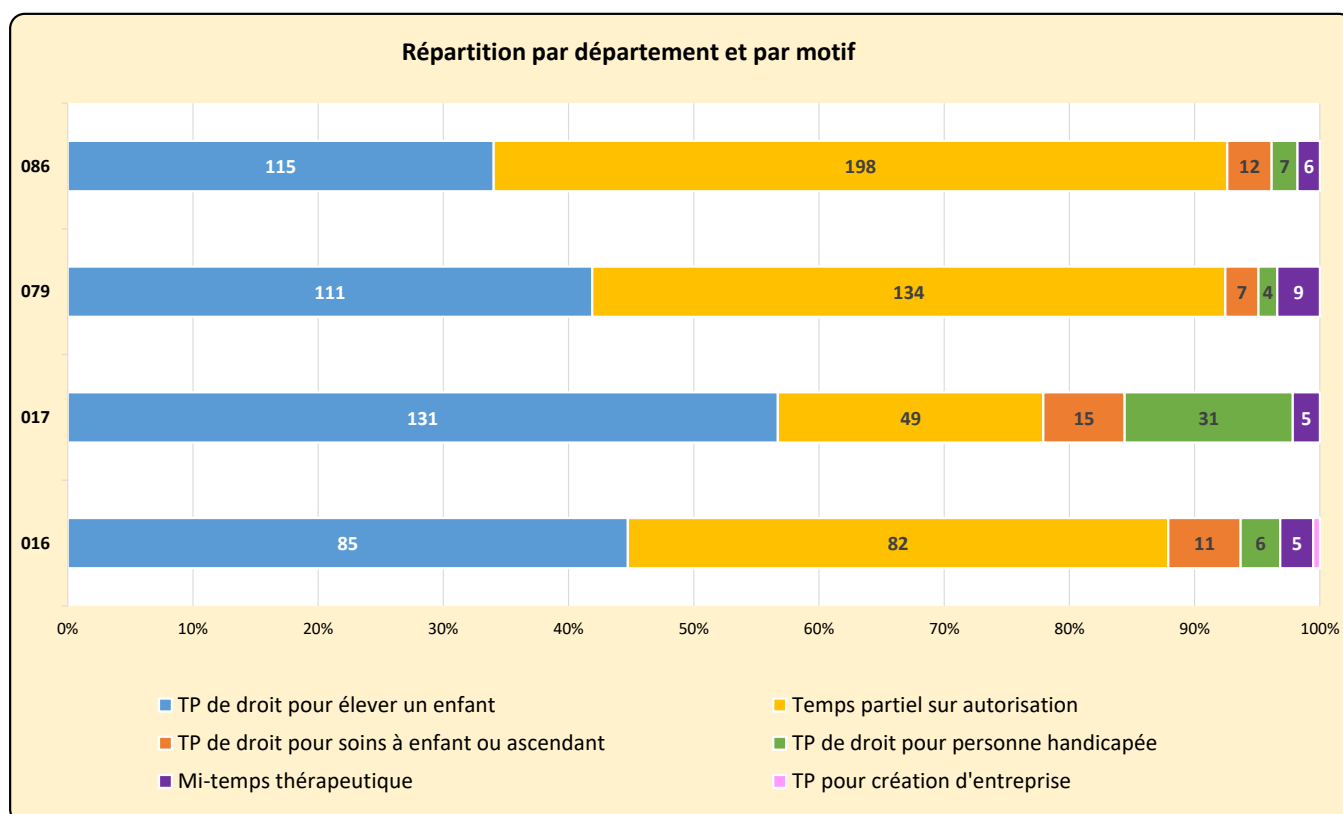
TEMPS PARTIEL	016	017	079	086	ACAD	Taux National
% Agents	11,64%	7,97%	15,31%	15,91%	12,21%	11,5%
Age moyen Agents	39,1	38,8	39,8	40,3	39,6	
% Femmes	13,29%	9,17%	17,45%	18,28%	13,98%	13,1%
Age moyen Femmes	38,6	39,2	39,2	39,9	39,3	
% Hommes	2,75%	2,50%	5,26%	5,56%	3,93%	3,5%
Age moyen Hommes	43,6	41,5	42,5	39,9	41,4	

8.4 - Répartition par département et par motif

Au niveau académique, plus de 43% des agents à temps partiel font ce choix pour élever un enfant de moins de 3 ans ; à près de 95%, ce sont des femmes, dont l'âge moyen est de 34 ans.

Parmi les agents à temps partiel, la proportion de ceux qui demandent un temps partiel sur autorisation est de 45% au niveau académique, allant de 21% en Charente-Maritime à 58,6% dans la Vienne. Leur âge moyen est de 43 ans.

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF	016		017		079		086		ACAD		Age moyen	% Femmes
	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%		
TP de droit pour élever un enfant	85	44,7%	131	56,7%	111	41,9%	115	34,0%	442	43,2%	34,3	94,6%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	11	5,8%	15	6,5%	7	2,6%	12	3,6%	45	4,4%	43,9	100,0%
TP de droit pour personne handicapée	6	3,2%	31	13,4%	4	1,5%	7	2,1%	48	4,7%	46,3	89,6%
Temps partiel sur autorisation	82	43,2%	49	21,2%	134	50,6%	198	58,6%	463	45,2%	43,2	94,4%
Mi-temps thérapeutique	5	2,6%	5	2,2%	9	3,4%	6	1,8%	25	2,4%	45,4	92,0%
TP pour création d'entreprise	1	0,5%							1	0,1%	45,0	0,0%
TOTAL	190	100,0%	231	100,0%	265	100,0%	338	100,0%	1024	100,0%	39,6	94,3%



C. Personnels enseignants du second degré

1. Evolution des effectifs depuis 2016

Les effectifs des enseignants titulaires du second degré sont en légère diminution depuis 2016. Dans le même temps, le nombre de contractuels a augmenté de 9%, soit + 69 personnes.

Parmi les titulaires, la part des certifiés est de 61,7 % (national : 55%) et celle des agrégés est de 11,7% (national : 12,4%). La part des contractuels enseignants est de presque 8%, taux inférieur au taux national, 9,9%.

ENS 2ND DEGRE		2016	2017	2018	% Corps 2018	Evol %
Titulaires	Professeur chaire supérieure	34	33	33	0,34%	-2,9%
	Professeur agrégé	1 097	1 117	1 128	11,65%	2,8%
	Professeur certifié	5 950	5 961	5 969	61,66%	0,3%
	Professeur LP	1 498	1 468	1 449	14,97%	-3,3%
	Professeur d'EPS	700	692	689	7,12%	-1,6%
	Adjoint d'enseignement	2	1	1	0,01%	-50,0%
	Chargé d'enseignement EPS	38	32	29	0,30%	-23,7%
	PEGC	32	23	18	0,19%	-43,8%
	Professeur des écoles / Instituteurs	360	359	365	3,77%	1,4%
TOTAL TITULAIRES		9 711	9 686	9 681	92,05%	-0,3%
Non Titulaires	Professeur contractuel	734	765	805	96,29%	9,7%
	Maître auxiliaire	29	26	24	2,87%	-17,2%
	Contractuel BOE	4	10	7	0,84%	75,0%
TOTAL NON TITULAIRES		767	801	836	7,95%	9,0%
TOTAL		10 478	10 487	10 517	100%	0,4%

2. Répartition départementale par sexe

La part des femmes parmi l'ensemble des enseignants du second degré est de 58,8%, taux légèrement supérieur au taux national qui est de 58,4 %.

Selon les corps, le taux de féminisation est très disparate : 33,3% pour les professeurs de chaire supérieure (national: 37%), 48,4% pour les agrégés (national: 52,9%) et 65,2% pour les professeurs certifiés (national: 64,6%).

Pour les enseignants titulaires, la part des plus de 50 ans est de 37,4%, contre seulement 21,8% pour les contractuels ; celle des moins de 30 ans représente 5% chez les titulaires et 16% pour les contractuels.

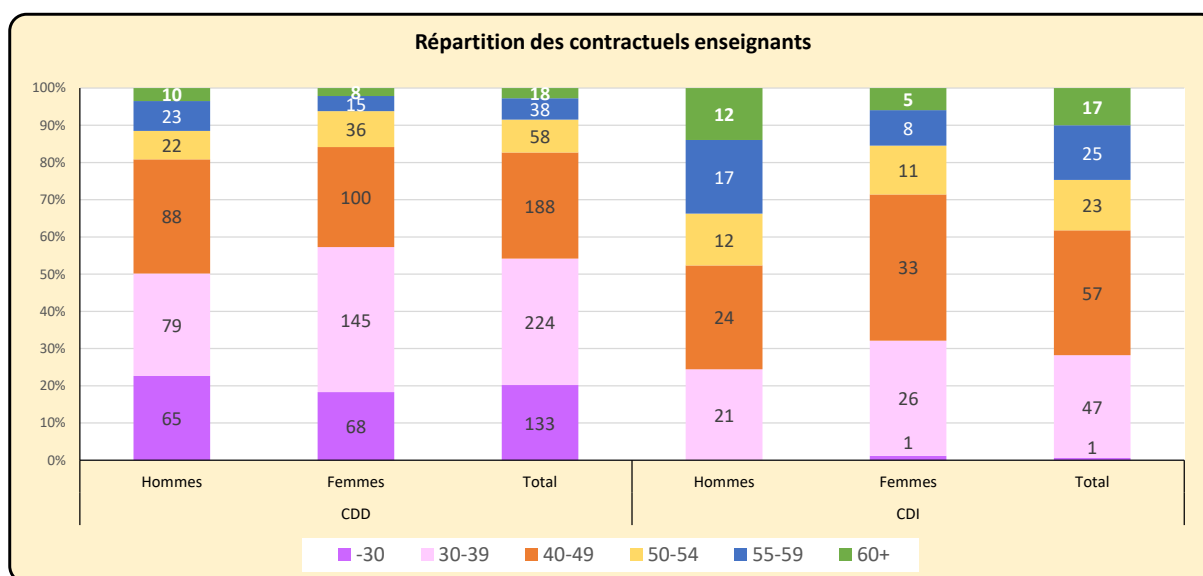
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE		016		017		079		086		ACAD			Part des - 30 ans	Part des 30 - 49 ans	Part des 50 ans et +	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	-30	30-49	50+
Titulaires	Professeur chaire supérieure	1	1	5	1	0	0	16	9	22	11	33	33,3%	0,0%	24,2%	75,8%
	Professeur agrégé	97	91	207	208	104	78	174	169	582	546	1 128	48,4%	4,5%	54,4%	41,0%
	Professeur certifié	393	726	750	1 390	420	811	512	967	2 075	3 894	5 969	65,2%	5,7%	59,6%	34,7%
	Professeur LP	160	170	262	261	125	134	165	172	712	737	1 449	50,9%	1,3%	51,9%	46,8%
	Professeur d'EPS	69	60	142	113	71	64	100	70	382	307	689	44,6%	6,4%	61,2%	32,4%
	Adjoint d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Chargé d'enseignement EPS	4	4	5	8	2	1	2	3	13	16	29	55,2%	0,0%	0,0%	100,0%
	PEGC	0	2	2	10	1	0	2	1	5	13	18	72,2%	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles / Instituteurs	40	39	46	78	35	42	45	40	166	199	365	54,5%	7,7%	62,2%	30,1%
TOTAL TITULAIRES		764	1 093	1 419	2 069	758	1 130	1 016	1 432	3 957	5 724	9 681	59,1%	5,0%	57,7%	37,4%
Non Titulaires	Professeur contractuel	73	83	74	105	63	92	156	159	366	439	805	54,5%	16,6%	63,2%	20,1%
	Maître auxiliaire	1	8	2	4	0	1	4	4	7	17	24	70,8%	0,0%	29,2%	70,8%
	Contractuel BOE	1	2	1	1	1	0	1	0	4	3	7	42,9%	0,0%	57,1%	42,9%
TOTAL NON TITULAIRES		75	93	77	110	64	93	161	163	377	459	836	54,9%	16,0%	62,2%	21,8%
TOTAL		839	1 186	1 496	2 179	822	1 223	1 177	1 595	4 334	6 183	10 517	58,8%			
		2 025		3 675		2 045		2 772		10 517						

3. Répartition des contractuels enseignants selon l'âge et le type de contrat

La part des enseignants contractuels en CDI est de 21%, la proportion atteint près de 43% chez les contractuels de plus de 55 ans.

Concernant les CDD, les moins de 40 ans représentent plus de la moitié des effectifs.

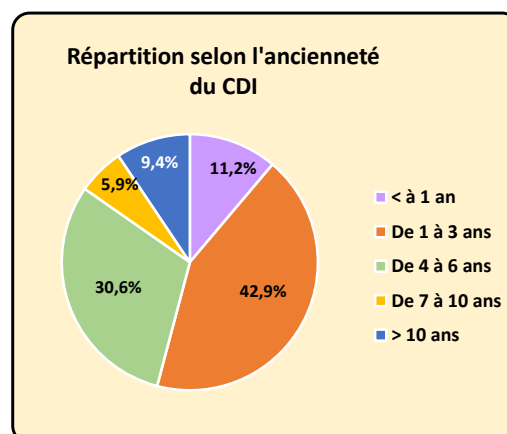
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE		-30	30-39	40-49	50-54	55-59	60+	TOTAL
Type de contrat	Sexe							
CDD	Hommes	65	79	88	22	23	10	287
	Femmes	68	145	100	36	15	8	372
	Total	133	224	188	58	38	18	659
CDI	Hommes		21	24	12	17	12	86
	Femmes	1	26	33	11	8	5	84
	Total	1	47	57	23	25	17	170
TOTAL	Effectif	134	271	245	81	63	35	829
	Part des CDI	1%	17%	23%	28%	40%	49%	21%



Pour 54 % des enseignants contractuels en CDI, l'ancienneté de leur CDI est inférieure à 4 ans.

La proportion des enseignants qui ont un CDI depuis plus de 10 ans est de 9,4%

Année CDIisation	Hommes	Femmes	Total	%
2018	9	10	19	11%
2017	20	18	38	22,4%
2016	10	11	21	12,4%
2015	8	6	14	8,2%
2014	12	8	20	11,8%
2013	3	5	8	4,7%
2012	11	13	24	14,1%
2011	3	2	5	2,9%
2010	0	3	3	1,8%
2009	1	1	2	1,2%
2005 -2008	9	7	16	9,4%
Total	86	84	170	1



4. Répartition par type d'établissement

La répartition des enseignants du second degré titulaires montre que 41,4% des agents exercent en collège, plus de 30% en lycée et 11,5% en lycée professionnel.

Les enseignants affectés sur zone de remplacement représentent 9,5% des enseignants titulaires, parmi lesquels 57% de femmes.

C'est dans les collèges que l'on trouve la part des femmes la plus élevée, avec un taux de 66,4%, contre seulement 54% en lycée et 51% en LP.

ENS 2D DEGRE TITULAIRES		CLG	LYC	LP	SEP	SES	EREA	ZR	SERV ACA	AUTRES	TOTAL
Titulaires	Professeur chaire supérieure	0	33	0	0	0	0	0	0	0	33
	Professeur agrégé	186	827	15	2	0	1	92	4	1	1 128
	Professeur certifié	3258	1963	47	9	0	2	655	17	18	5 969
	Professeur LP	3	33	995	205	58	50	86	10	9	1 449
	Professeur d'EPS	421	114	53	4	2	4	84	7	0	689
	Adjoint d'enseignement	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Chargé d'enseignement EPS	20	8	0	0	0	0	1	0	0	29
	PEGC	17	0	0	0	0	0	1	0	0	18
	Professeur des écoles / Instituteurs	104	0	5	2	152	82	0	7	13	365
TOTAL TITULAIRES		4 010	2 978	1 115	222	212	139	919	45	41	9 681
Répartition en %		41,4%	30,8%	11,5%	2,3%	2,2%	1,4%	9,5%	0,5%	0,4%	100%
Part des femmes par type d'étab		66,4%	54,3%	51,1%	46,8%	53,8%	53,2%	57,0%	60,0%	46,3%	

5. Enseignants en multi-affectations

5.1 - Evolution sur 3 ans des enseignants titulaires multi-affectés

Les enseignants titulaires multi-affectés représentent 383 personnes en 2017/2018 soit 4% de la population enseignante titulaire alors que le taux national est de 7,9%. Sur les 3 dernières années, la part des multi-affectés est stable mais on observe une augmentation de la part des agents affectés sur 3 établissements (+ 26%)

En 2017/2018, 88,5% des agents multi-affectés ont deux affectations simultanées alors que le taux national avoisine les 95%.

Champ : Enseignants titulaires multi-affectés, hors affectation sur Zone de Remplacement

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		2015/2016		2016/2017		2017/2018		Evolution	
Nombre Affectations	Sexe	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires
		2	Hommes	156	3,9%	151	3,8%	139	3,5%
Femmes	204		3,6%	221	3,9%	200	3,5%	-2%	-2,6%
Total	360		3,7%	372	3,8%	339	3,5%	-6%	-6,0%
3	Hommes	15	0,4%	10	0,2%	24	0,6%	60%	60,6%
	Femmes	20	0,4%	27	0,5%	20	0,4%	0%	-0,6%
	Total	35	0,4%	37	0,4%	44	0,5%	26%	25,5%
Total	Hommes	171	4,3%	161	4,0%	163	4,1%	-5%	-4,3%
	Femmes	224	4,0%	248	4,4%	220	3,9%	-2%	-2,4%
TOTAL		395	4,1%	409	4,2%	383	4,0%	-3%	-3,2%

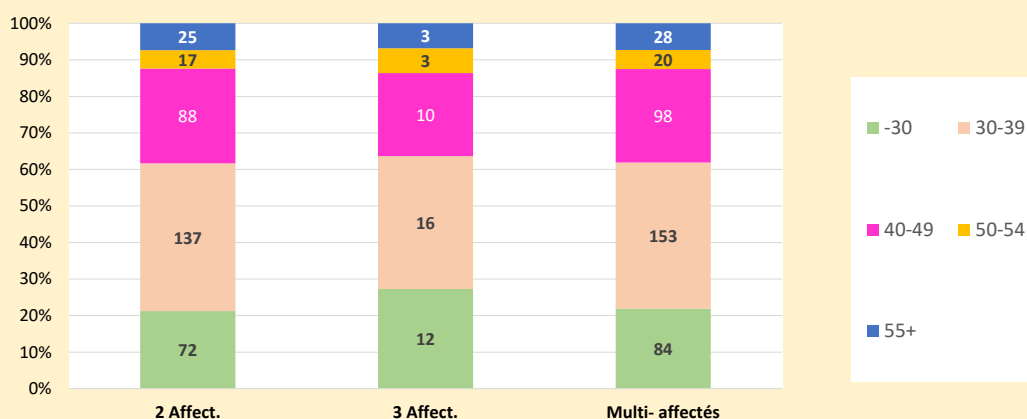
5.2 - Répartition des enseignants multi-affectés par tranche d'âge

La part des femmes parmi les enseignants multi-affectés est de 57,4%, taux légèrement inférieur à ce qu'elles représentent sur la population totale.

La part des multi-affectés parmi les moins de 30 ans est de 22% alors qu'ils ne représentent que 5% des titulaires. Au niveau national, la proportion des multi-affectés de moins de 30 ans est de 8,7%.

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		-30	30-39	40-49	50-54	55+	TOTAL		
Nombre Affectations	Sexe	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires
		2	Hommes	25	5,8%	40	5,0%	6	1,5%
Femmes	47		12,8%	79	10,0%	11	2,8%	200	52,2%
Total	72		18,6%	119	15,0%	17	4,3%	339	88,5%
3	Hommes	6	1,6%	7	0,9%	2	0,5%	24	6,3%
	Femmes	6	1,6%	9	1,1%	1	0,3%	20	5,2%
	Total	12	3,2%	16	2,0%	3	0,8%	44	11,5%
Total	Hommes	31	7,9%	47	6,0%	8	2,0%	163	42,6%
	Femmes	53	13,5%	88	11,1%	12	3,1%	220	57,4%
TOTAL		84	21,5%	153	19,3%	20	5,2%	383	100%

Répartition des enseignants multi-affectés par nombre d'affectations et par tranche d'âge



5.3 - Répartition des enseignants multi-affectés par discipline

Concernant la répartition disciplinaire des agents multi-affectés, on observe une part importante en allemand (15,4%), en arts plastiques (11,6%), en éducation musicale (11,8%) et en italien (23,8%).

Par contre, en effectif, ce sont les professeurs d'EPS qui représentent la part la plus importante parmi l'ensemble des agents multi-affectés alors que la part des multi-affectés dans la discipline est de 5,3% ; au niveau national, ce sont eux qui sont le plus fréquemment multi-affectés avec un taux de 20,8%.

Discipline	Deux affect.	Trois affect.	Total	Effectifs Discipline	Part Multi-affectés	%
ALLEMAND	19	3	22	143	15,4%	5,7%
ANGLAIS	24	2	26	821	3,2%	6,8%
ARABE	1		1	1	100,0%	0,3%
ARTS APPLI	3		3	46	6,5%	0,8%
ARTS PLAST	16	3	19	164	11,6%	5,0%
BIOCH.BIOL	1		1	33	3,0%	0,3%
BIOTECHNOL	2		2	124	1,6%	0,5%
CHINOIS	1		1	7	14,3%	0,3%
E. P. S	36	7	43	805	5,3%	11,2%
ECO.GE.GA	6		6	113	5,3%	1,6%
ECO.GE.MK	2		2	87	2,3%	0,5%
EDU MUSICA	16	4	20	170	11,8%	5,2%
ESPAGNOL	28		28	425	6,6%	7,3%
G.ELECTRON	1		1	24	4,2%	0,3%
G.MEC.CONS	2		2	44	4,5%	0,5%
HIST. GEO.	31	6	37	779	4,7%	9,7%
INGEN FORM	1		1	10	10,0%	0,3%
ITALIEN	3	2	5	21	23,8%	1,3%
LANG.SIGNE	1		1	2	50,0%	0,3%
LET MODERN	24	3	27	918	2,9%	7,0%
LET.HIS.GE	5		5	188	2,7%	1,3%
LETT CLASS	2		2	197	1,0%	0,5%
MATH.SC.PH	3		3	170	1,8%	0,8%
MATHEMATIQ	38		38	1013	3,8%	9,9%
OPTION D		3	3	99	3,0%	0,8%
OPTION F	1		1	232	0,4%	0,3%
PHILOSOPHI	5		5	109	4,6%	1,3%
PHY.CHIMIE	31	2	33	497	6,6%	8,6%
RUSSE	1		1	2	50,0%	0,3%
S. V. T.	26	4	30	434	6,9%	7,8%
SC.&.TEC M	1		1	29	3,4%	0,3%
SC.ECO.SOC	4		4	120	3,3%	1,0%
SII.ING.EL		2	2	41	4,9%	0,5%
SII.ING.ME	2	2	4	119	3,4%	1,0%
TECHNOLOGI	2	1	3	225	1,3%	0,8%
TOTAL	339	44	383			100,0%

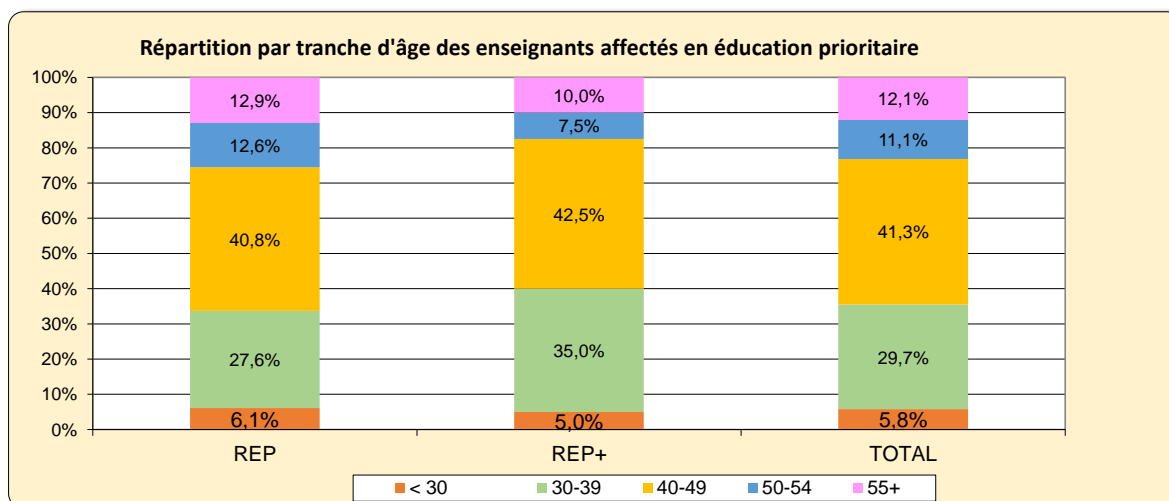
6. Enseignants affectés en éducation prioritaire

La proportion des enseignants affectés en éducation prioritaire est de 3,9% alors que le taux national s'établit à 11,4%.

Pour les hommes, le taux atteint 6,1% contre 11,2% pour le national et pour les femmes, seul 2,4% d'entre elles sont affectées en éducation prioritaire; elles sont 11,5% au niveau national.

La part des moins de 30 ans représente 5,8% des agents affectés en éducation prioritaire, au niveau national, la proportion est de 23%.

Enseignants 2D Degré	AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants
Professeurs agrégés	9	0,8%	10	0,9%	19	1,7%
Professeurs certifiés	217	3,6%	80	1,3%	297	5,0%
Professeurs d'EPS	29	4,2%	11	1,6%	40	5,8%
Professeurs LP	1	0,1%	0		1	0,1%
Autres enseignants titulaires 2nd degré	9	2,2%	7	1,7%	16	3,9%
Maîtres auxiliaires et contractuels	29	3,5%	12	1,4%	41	4,9%
TOTAL	294	2,8%	120	1,1%	414	3,9%
<i>Dont Hommes</i>	192	4,4%	74	1,7%	266	6,1%
<i>Dont Femmes</i>	102	1,6%	46	0,7%	148	2,4%



7. Enseignants ayant au moins une HSA

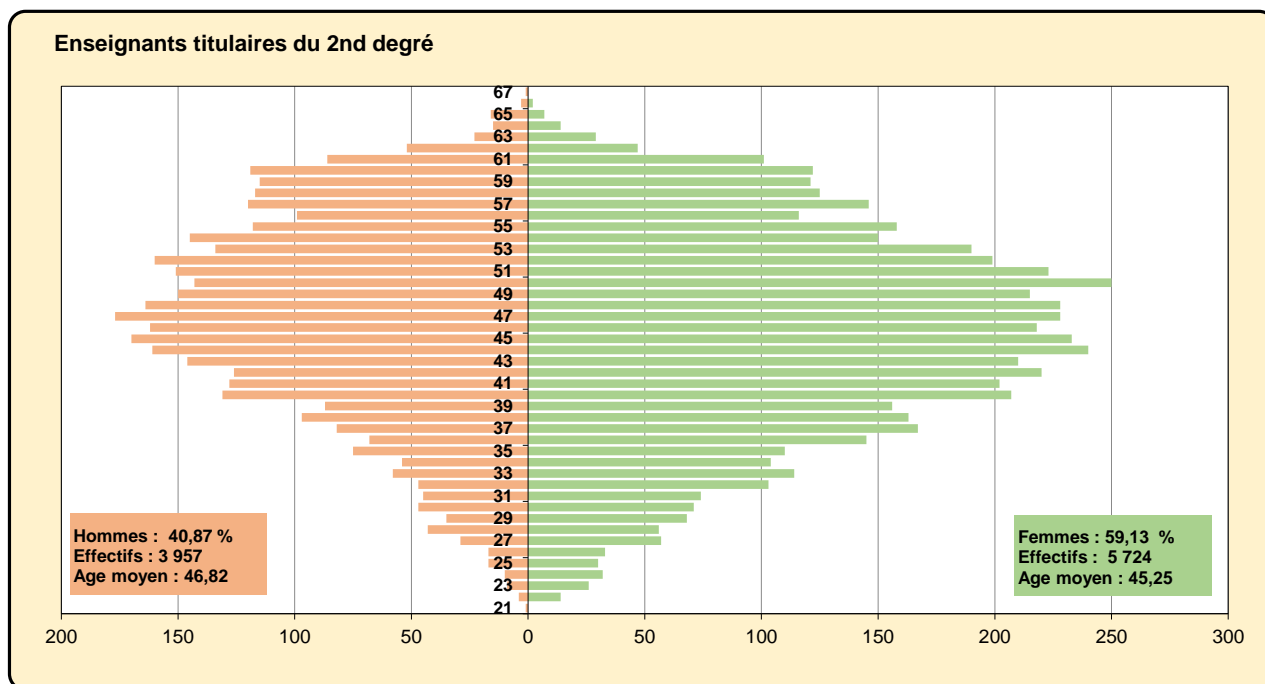
La part des enseignants à temps complet faisant au moins une HSA est de 65,3 %, taux inférieur de 7 points au niveau national. Ce taux atteint 73,9% pour les professeurs agrégés (taux national : 86,5%) et 67,1% pour les professeurs certifiés (taux national : 74%). On note près de 15% des enseignants qui font au moins 3 HSA. Le nombre moyen d'HSA par enseignant est de 1,45 ; le taux national s'établit à 1,7 heure.

Source : Requête PIAD DGRH 201a - Suivi des HSA par enseignant
Date d'observation : 29/06/2018

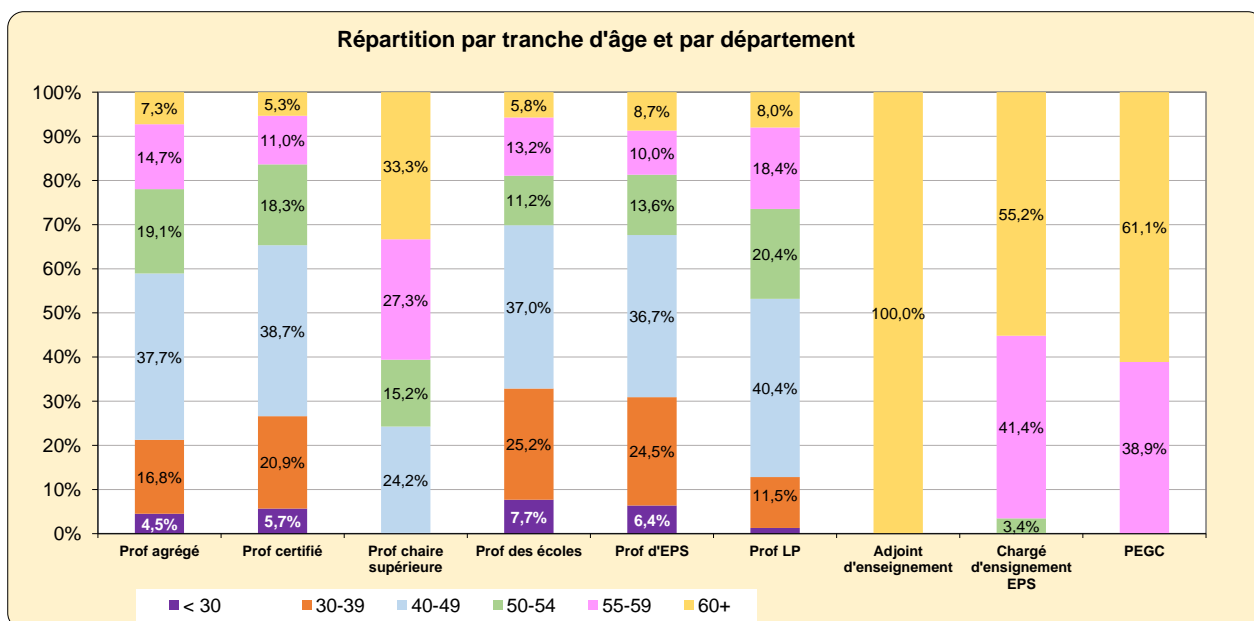
ENS 2ND DEGRE		Nb ENS à Temps Complet	Nb HSA	Nb moyen d'HSA par ENS à TC	% ENS avec au moins 1 HSA	% ENS avec au moins 2 HSA	% ENS avec au moins 3 HSA
Titulaires	Professeur chaire supérieure	33	128,9	3,91	87,9%	75,8%	63,6%
	Professeur agrégé	1 019	1 954,9	1,82	73,9%	45,4%	24,5%
	Professeur certifié	4 989	7 418,7	1,34	67,1%	37,3%	14,9%
	Professeur LP	1 279	1 587,7	1,17	58,7%	30,6%	12,7%
	Professeur d'EPS	616	696,5	1,04	65,6%	28,4%	9,1%
	Adjoint d'enseignement	1	3,0	3,00	100,0%	100,0%	100,0%
	Chargé d'enseignement EPS	27	33,8	1,13	63,0%	33,3%	11,1%
	PEGC	19	23,2	1,05	57,9%	21,1%	15,8%
	Professeur des écoles / Instituteurs	233	170,5	0,68	44,2%	20,2%	2,1%
Non Titulaires	Professeur contractuel	345	373,1	0,73	51,0%	25,5%	11,0%
	Maître auxiliaire	16	18,4	1,08	62,5%	31,3%	12,5%
TOTAL		8 577	12 408,5	1,45	65,3%	35,8%	15,0%

8. Répartition par âge

La part des femmes chez les enseignants titulaires est de 59,1%, un peu supérieur au taux national qui est de 58,8%. L'âge moyen des femmes est de 45,3 ans, plus jeune que chez les hommes où il est de 46,8 ans. Au niveau national, l'âge moyen est de 44,4 ans. Les enseignants de notre académie sont donc plus âgés que la moyenne nationale. La pyramide des âges montre un pic des effectifs pour les femmes de 50 ans (250 personnes) ; chez les hommes, ce sont ceux âgés de 47 ans qui sont les plus nombreux (177 personnes).



Pour les corps les plus représentés, ce sont les quadragénaires qui sont les plus nombreux, ils représentent près de 38% pour les agrégés et près de 39% pour les certifiés. Pour les professeurs de lycée professionnel, ils représentent même 40% du corps. Les « anciens » corps ou corps « en extinction », tels que les chargés d'enseignement EPS, les adjoints d'enseignement et les PEGC, sont des corps exclusivement représentés par des enseignants dont l'âge dépasse 50 ans, voire 55 ans. Les enseignants de moins de 30 ans sont très minoritaires parmi les professeurs agrégés et de lycée professionnel. Cela s'explique par le fait que le corps des agrégés est en partie constitué par des enseignants en « poursuite de carrière » qui ont été professeurs certifiés auparavant. Les enseignants de LP ont souvent eu une carrière professionnelle dans le secteur privé avant leur entrée dans la fonction publique.



9. Temps partiel

9.1 - Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

Le taux de temps partiel des enseignants du second degré est en baisse en 2018, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

En 2018, il s'élève à 7,92%, inférieur au taux national de 8,3%. Pour les femmes, il est de 10,9% (national : 11,5%) et de 3,6% pour les hommes (national : 3,7%)

Enseignants 2nd degré à Temps Partiel	Femmes	Hommes	Total Agents
2016	11,83%	3,46%	8,37%
2017	11,71%	3,64%	8,39%
2018	10,90%	3,61%	7,92%

9.2 - Taux de temps partiel par corps et par sexe

Selon la répartition par corps, on note que le taux de temps partiel est le plus élevé chez les PEGC (mais avec un nombre d'enseignants très faible) et chez les professeurs certifiés avec un taux de 9,25% (taux national : 9,7%). Il est de près de 12% chez les enseignantes certifiées.

Parmi les professeurs agrégés, seulement 5,6% exercent à temps partiel, le taux est de 7,5% chez les femmes. Au niveau national, le taux est de 6,9% pour l'ensemble des agrégés.

TEMPS PARTIEL PAR CORPS	Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen
Professeur agrégé	7,51%	3,78%	5,59%	44,97
Professeur certifié	11,94%	4,19%	9,25%	45,94
Professeur LP	9,50%	1,97%	5,80%	49,04
Professeur d'EPS	11,07%	3,40%	6,82%	46,36
Chargé d'enseignement EPS	6,25%	7,69%	6,90%	58,50
PEGC	23,08%	20,00%	22,22%	58,50
Professeur des écoles	5,03%	3,01%	4,11%	41,93
TOTAL	10,90%	3,61%	7,92%	46,24
Taux national	11,5%	3,7%	8,3%	

9.3 - Taux de temps partiel par motif et quotité

La part des femmes parmi les personnels à temps partiel est de 81,4%. La répartition selon le motif montre que les temps partiels sur autorisation représentent plus de 69% de l'ensemble des temps partiels. Le temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans représente 18% des motifs de temps partiel, il est pris à 90% par des femmes, dont l'âge moyen est 36,8 ans.

Les enseignants qui demandent un tel temps partiel exercent majoritairement à une quotité supérieure ou égale à 80%.

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		> 50 et < 80%		≥80% et < 100%		TOTAL		Age moyen	% Femmes
	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%		
TP de droit pour élever un enfant	13	12,5%	24	13,1%	101	21,0%	138	18,0%	36,8	89,9%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	3	2,9%	5	2,7%	13	2,7%	21	2,7%	46,5	85,7%
TP de droit pour personne handicapée	3	2,9%	9	4,9%	21	4,4%	33	4,3%	47,2	78,8%
TP de droit pour créer ou reprendre une entreprise	0	0,0%	1	0,5%	1	0,2%	2	0,3%	59,0	100,0%
Temps partiel sur autorisation	56	53,8%	135	73,8%	341	71,0%	532	69,4%	48,4	79,1%
Crédit d'heures pour fonctions électives	0	0,0%	7	3,8%	3	0,6%	10	1,3%	51,8	50,0%
Mi-temps thérapeutique	29	27,9%	2	1,1%	0	0,0%	31	4,0%	48,5	90,3%
TOTAL	104	100,0%	183	100,0%	480	100,0%	767	100,0%	46,2	81,4%

D. Personnels de Direction, Inspection, Education, Psychologues

1. Evolution des effectifs depuis 2016

En 2017, on note un changement de périmètre avec la création du corps des psychologues et l'intégration des psychologues du 1er degré (ex-professeurs des écoles) dans ce nouveau corps.

Les effectifs des personnels de direction et d'inspection sont relativement stables depuis 2016.

On note une diminution de 12 personnels d'éducation entre 2017 et 2018.

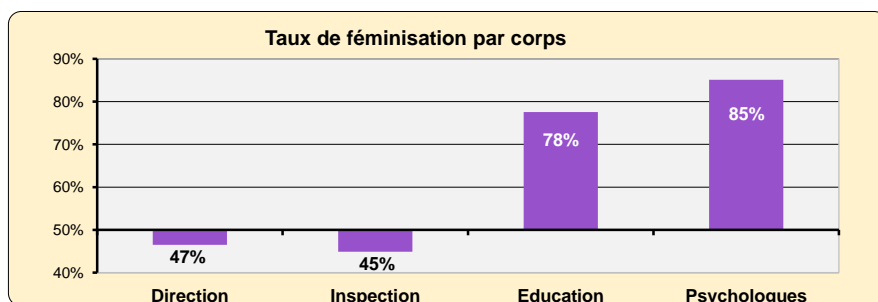
DIEP	2016	2017	2018	Evol %
Direction	375	376	372	-0,80%
Inspection	95	99	98	3,16%
Education	306	306	294	-3,92%
Psychologues EN	89	188	188	111,24%
TOTAL	865	969	952	10,06%

2. Répartition départementale par corps et par sexe

La proportion de femmes diffère selon les corps : celles-ci représentent 85% des psychologues, 78% des conseillers principaux d'éducation, mais seulement 47% des personnels de direction et 45% des personnels d'inspection. Les taux de féminisation académiques sont inférieurs à la moyenne nationale sauf pour les personnels d'éducation (voir taux nationaux ci-dessous).

La part des plus de 50 ans est élevée pour les personnels d'inspection avec un taux de 71,4% (national : 70,2%) et pour les personnels de direction avec un taux de 63% (national : 57,7%).

DIEP	016		017		079		086		ACAD					
DIRECTION	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	Part des -30 ans	Part des 30-49 ans	Part des 50 ans et +
Pers de direction	54	31	63	62	41	35	41	45	199	173	372	0,0%	36,6%	63,4%
TOTAL	85	125	125	76	86	372								
INSPECTION	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	-30	30-49	50+
IA - IPR	0	0	0	0	0	0	17	11	17	11	28	0,0%	28,6%	71,4%
IEN	4	3	4	7	2	7	19	11	29	28	57	0,0%	24,6%	75,4%
IA - DASEN & ADJOINTS	1	1	1	1	1	1	2	0	5	3	8	0,0%	12,5%	87,5%
CONSEILLERS RECTEURS	0	0	0	0	0	0	3	2	3	2	5	0,0%	40,0%	60,0%
TOTAL	5	4	5	8	3	8	41	24	54	44	98	0,0%	28,6%	71,4%
EDUCATION	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	-30	30-49	50+
Conseiller principal d'éducation	11	46	20	84	15	42	20	56	66	228	294	3,1%	50,0%	46,9%
TOTAL	57	104	104	57	76	294								
PSY EN	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	-30	30-49	50+
PSY EN	6	26	13	53	5	35	4	46	28	160	188	1,1%	45,2%	53,7%
TOTAL	32	66	66	40	50	188								
TOTAL	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL			
TOTAL DIEP	76	107	101	207	64	120	106	171	347	605	952			
TOTAL	183	308	308	184	277	952								



Taux national part des femmes

Direction : 49,6%
 Inspection : 48,7%
 Education : 73,5%
 Psychologues : 86,6%

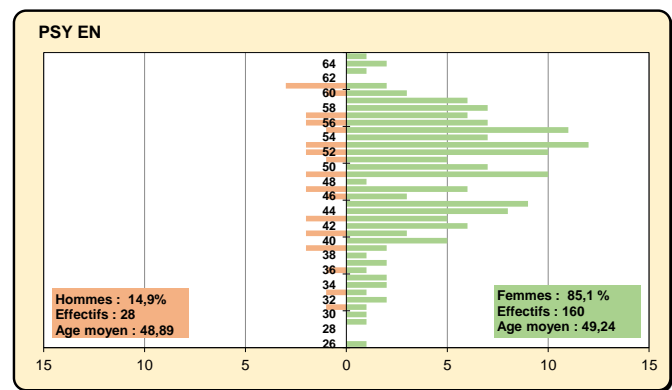
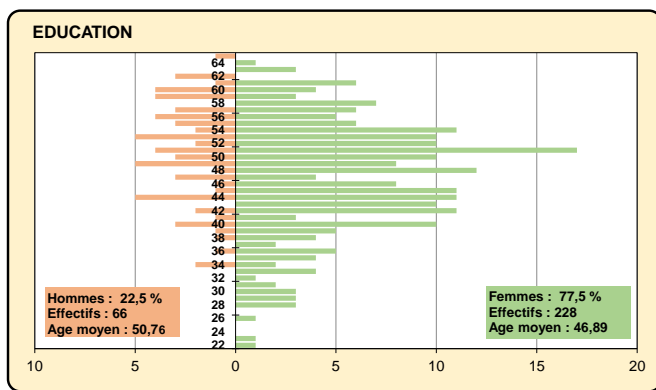
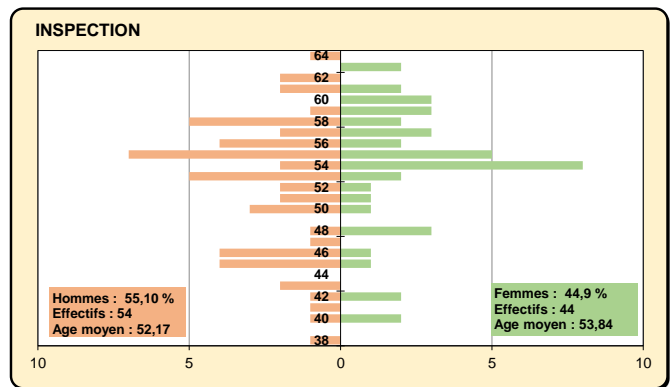
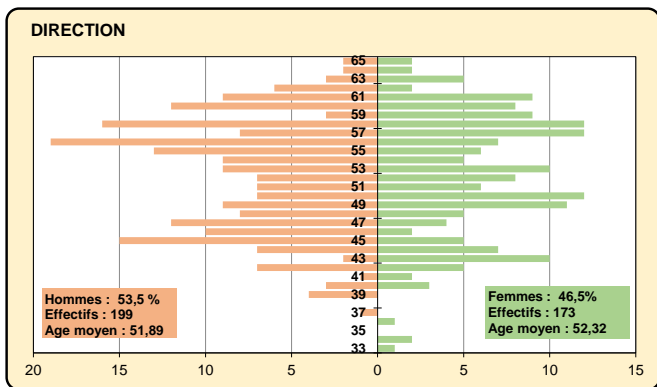
3. Répartition par âge

L'âge moyen des DIEP varie de 47,8 ans pour les CPE à 52,9 ans pour les personnels d'inspection.

Chez les personnels de direction et d'inspection, on note une part des moins de 40 ans qui est très marginale ; par contre, les 50 ans et plus représentent plus de 63% pour les personnels de direction et près de 75% pour les personnels d'inspection.

Ceci s'explique par le fait que ce sont des corps de « seconde carrière » (voire de « troisième » pour les corps d'inspection).

Pour les personnels d'éducation, l'âge moyen est de 50,8 ans pour les hommes et 46,9 ans pour les femmes, alors que la moyenne nationale est de 45,1 ans.



4. Temps partiel

Le temps partiel est inexistant chez les personnels d'inspection, mais 3,7% des psychologues et 6,8% des personnels d'éducation y ont recours. Les taux sont inférieurs à la moyenne nationale, sauf pour les conseillers principaux d'éducation.

L'âge moyen des agents à temps partiel est de 46,3 ans pour les personnels d'éducation et de 46,7 ans pour les psychologues.

Dans 48% des cas, les agents prennent un temps partiel sur autorisation ; le temps partiel de droit concerne 31% des agents à temps partiel.

TEMPS PARTIEL PAR CORPS	Femmes	Hommes	Total Agents	Taux national	Age moyen
Direction	0,58%	0,50%	0,54%	0,1%	52,5
Inspection	0,00%	0,00%	0,00%	0,2%	
Education	7,46%	4,55%	6,80%	4,8%	46,3
Psychologues	4,38%	0,00%	3,72%	8,6%	46,7
TOTAL	4,13%	1,15%	3,05%		46,8

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		> 50 et < 80%		≥80% et < 100%		TOTAL		Age moyen
	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	
TP de droit pour élever un enfant	1	11,1%	0	0,0%	5	27,8%	6	20,7%	34,8
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	0	0,0%	0	0,0%	2	11,1%	2	6,9%	46,5
TP de droit pour personne handicapée	0	0,0%	0	0,0%	1	5,6%	1	3,4%	51,0
Temps partiel sur autorisation	4	44,4%	0	0,0%	10	55,6%	14	48,3%	49,8
Mi-temps thérapeutique	4	44,4%	2	100,0%	0	0,0%	6	20,7%	50,8
TOTAL	9	100,0%	2	100,0%	18	100,0%	29	100,0%	46,8

5. Répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement

Les EPLE sont répartis en cinq catégories financières. Les critères pris en compte sont les suivants :

- d'une part, les effectifs élèves en fonction du type d'établissement (collège, lycée, lycée professionnel ou EREA)
- d'autre part, des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à l'environnement de l'EPLE et à la complexité de l'organisation pédagogique.

On note que 13,2% des établissements de l'académie sont des collèges de catégorie 1, c'est-à-dire de moins de 400 élèves, contre 6,5% au plan national. La proportion d'établissements de catégorie 2 (30,7%) est également supérieure au taux national, qui s'élève à 27,4%.

En revanche, les établissements de 3e et 4e catégories sont en proportions inférieures aux taux nationaux : en 3e cat : 30,4% contre 32,4% pour le taux national, en 4e cat : 20,4% contre 25,9% pour le taux national, en 4e cat exceptionnelle : 5,3% contre 7,1% pour le taux national.

Ceci est lié au caractère rural ou semi-rural d'une partie de l'académie.

Type d'établissement	Catégorie	Fonction	Nb de femmes	Nb d'hommes	Nb total	% de femmes par fonction	% par rapport au nb total	
Collège	1	Principal	21	25	46	45,7%	12,2%	
		Adjoint	3	1	4	75,0%	1,1%	
		Total	24	26	50	48,0%	13,2%	
	2	Principal	23	34	57	40,4%	15,1%	
		Adjoint	24	15	39	61,5%	10,3%	
		Total	47	49	96	49,0%	25,4%	
	3	Principal	13	23	36	36,1%	9,5%	
		Adjoint	19	18	37	51,4%	9,8%	
		Total	32	41	73	43,8%	19,3%	
	4	Principal	4	10	14	28,6%	3,7%	
		Adjoint	9	5	14	64,3%	3,7%	
		Total	13	15	28	46,4%	7,4%	
	Total Collège			116	131	247	47,0%	65,3%
Lycée	2	Proviseur	2	5	7	28,6%	1,9%	
		Adjoint	2	4	6	33,3%	1,6%	
		Total	4	9	13	30,8%	3,4%	
	3	Proviseur	1	11	12	8,3%	3,2%	
		Adjoint	6	5	11	54,5%	2,9%	
		Total	7	16	23	30,4%	6,1%	
	4	Proviseur	7	9	16	43,8%	4,2%	
		Adjoint	12	9	21	57,1%	5,6%	
		Total	19	18	37	51,4%	9,8%	
	4 exceptionnelle	Proviseur	2	5	7	28,6%	1,9%	
		Adjoint	5	8	13	38,5%	3,4%	
		Total	7	13	20	35,0%	5,3%	
	Total Lycée			37	56	93	39,8%	24,6%
Lycée professionnel	2	Proviseur	1	4	5	20,0%	1,3%	
		Adjoint	0	2	2	0,0%	0,5%	
		Total	1	6	7	14,3%	1,9%	
	3	Proviseur	3	5	8	37,5%	2,1%	
		Adjoint	6	2	8	75,0%	2,1%	
		Total	9	7	16	56,3%	4,2%	
	4	Proviseur	2	4	6	33,3%	1,6%	
		Adjoint	5	1	6	83,3%	1,6%	
		Total	7	5	12	58,3%	3,2%	
	Total Lycée professionnel			17	18	35	48,6%	9,3%
	EREA	3	Directeur	2	1	3	66,7%	0,8%
	Total général			172	206	378	45,5%	100,0%

E. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

1. Evolution des effectifs depuis 2016

Depuis 2016, les effectifs des personnels ATSS titulaires ont augmenté de 1,3%, soit + 24 personnes. Les effectifs des cadres ITRF ont augmenté de 5 personnes, les infirmiers de 5 également, et les assistants sociaux de 7.

On observe dans le même temps une baisse de 8 médecins titulaires (un seul médecin contractuel supplémentaire) et d'un conseiller technique de service social.

Le corps des ATEC (catégorie C), mis en extinction, intègre le corps des ATRF. Les effectifs restent équilibrés entre l'intégration des ATEC et les promotions dans le corps des techniciens RF.

Après une augmentation du nombre de contractuels administratifs et techniques, on note une baisse de 14 personnes de 2017 à 2018.

A noter également, le décompte des apprentis dans les non-titulaires depuis 2015, leur part représente 28% des non-titulaires en 2018.

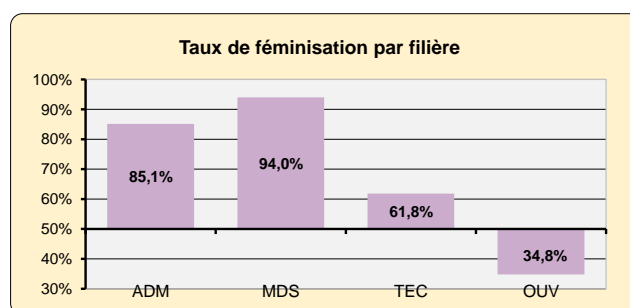
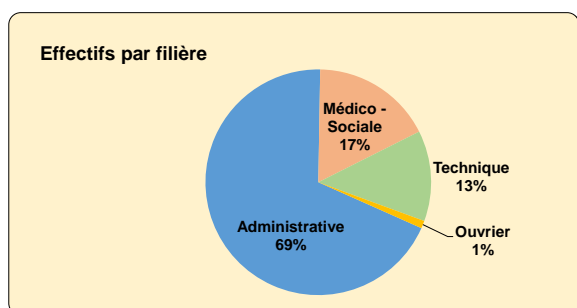
ATSS		2016	2017	2018	% Corps 2018	Evol %	
Titulaires	Encadrement supérieur	19	19	19	1,03%	0,0%	[Encadrement supérieur : recteur, secrétaire général, secrétaires généraux adjoints, secrétaires généraux des DSDEN, administrateurs] [Cadres ITRF : ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs]
	Attachés administration Etat	212	213	213	11,56%	0,5%	
	Cadres ITRF	33	34	38	2,06%	15,2%	
	Médecins et CT Médecins	38	35	30	1,63%	-21,1%	
	Cons. techn service social	7	7	6	0,33%	-14,3%	
	Infirmiers	220	224	225	12,21%	2,3%	
	SAENES	364	373	374	20,30%	2,7%	
	Assistants sociaux	54	61	61	3,31%	13,0%	
	Techniciens RF	48	53	51	2,77%	6,3%	
	ADJAENES	647	650	654	35,50%	1,1%	
	ATRF	169	162	167	9,07%	-1,2%	
	ATEC	7	7	4	0,22%	-42,9%	
TOTAL TITULAIRES		1 818	1 838	1 842	86,97%	1,3%	
Non Titulaires	Contractuels administratifs et techniques	152	151	145	52,54%	-4,6%	
	Médecins contractuels	11	9	12	4,35%	9,1%	
	Infirmiers contractuels	19	21	25	9,06%	31,6%	
	Assistants sociaux contractuels	9	12	8	2,90%	-11,1%	
	Contractuels BOE	4	3	6	2,17%	50,0%	
	PACTE	3	4	2	0,72%	-33,3%	
	Apprentis	71	90	78	28,26%	9,9%	
	TOTAL NON TITULAIRES	269	290	276	13,03%	2,6%	
TOTAL		2 087	2 128	2 118	100%	1,5%	

2. Répartition départementale par filière et par sexe

Pour l'ensemble des personnels ATSS, la part des agents de la filière administrative reste prédominante avec une part de 69%, les médico-sociaux représentent 17% des effectifs et les filières techniques et ouvriers une part de 14%. La filière "ouvrier" est en voie d'extinction suite à l'intégration des ATEC dans le corps des ATRF.

La part des femmes est très élevée chez les médico-sociaux avec un taux de 94% (national : 96%) ; ce taux est de 85% chez les personnels administratifs (national : 83,9%) et de 62% pour les personnels techniques (national : 37,4%).

ATSS TIT et NON TIT	016		017		079		086		ACAD				Part des - 30 ans	Part des 30 - 49 ans	Part des 50 ans et +
PAR FILIERE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	-30	30-49	50+
Administrative	31	206	58	327	33	205	94	499	216	1 237	1 453	85,1%	8,0%	44,0%	48,0%
Médico - Sociale	3	70	6	125	7	60	6	90	22	345	367	94,0%	6,3%	48,5%	45,2%
Technique	11	24	13	44	9	24	72	78	105	170	275	61,8%	5,5%	46,2%	48,4%
Ouvrier	0	0	2	1	5	2	8	5	15	8	23	34,8%	30,4%	17,4%	52,2%
TOTAL	45	300	79	497	54	291	180	672	358	1 760	2 118	83,1%	7,6%	44,8%	47,6%
	345		576		345		852								



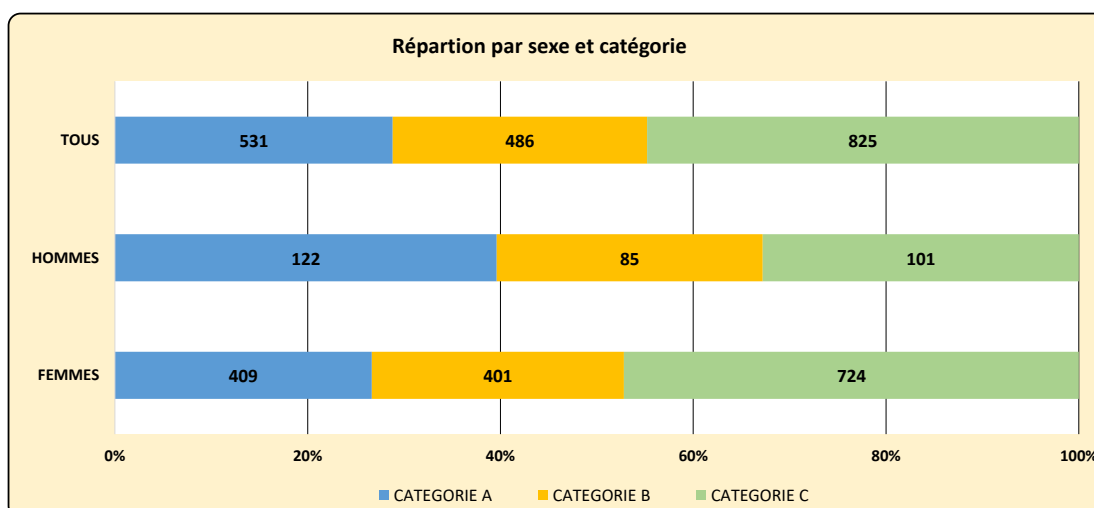
3. Répartition départementale par corps et par sexe

La répartition des titulaires par catégorie montre une part de 44,8% pour les personnels de la catégorie C, de 26,4% pour les personnels de catégorie B et de 28,8% pour les agents de catégorie A.

C'est dans la catégorie C que l'on trouve la part des femmes la plus importante, avec un taux de 93,1% pour le corps des ADJAENES et une moyenne de 87,8% pour les agents de catégorie C. A contrario, les agents de catégorie A sont des femmes à 77% et le taux est de 47,4% pour l'encadrement supérieur.

La part des plus de 50 ans représentent 51,9% des titulaires, ce taux est de 45,4% pour la catégorie A et de 56,3% pour la catégorie C ; par contre, les contractuels administratifs et techniques (hors apprentis) sont pour plus de la moitié d'entre eux issus de la tranche d'âge des 30-49 ans.

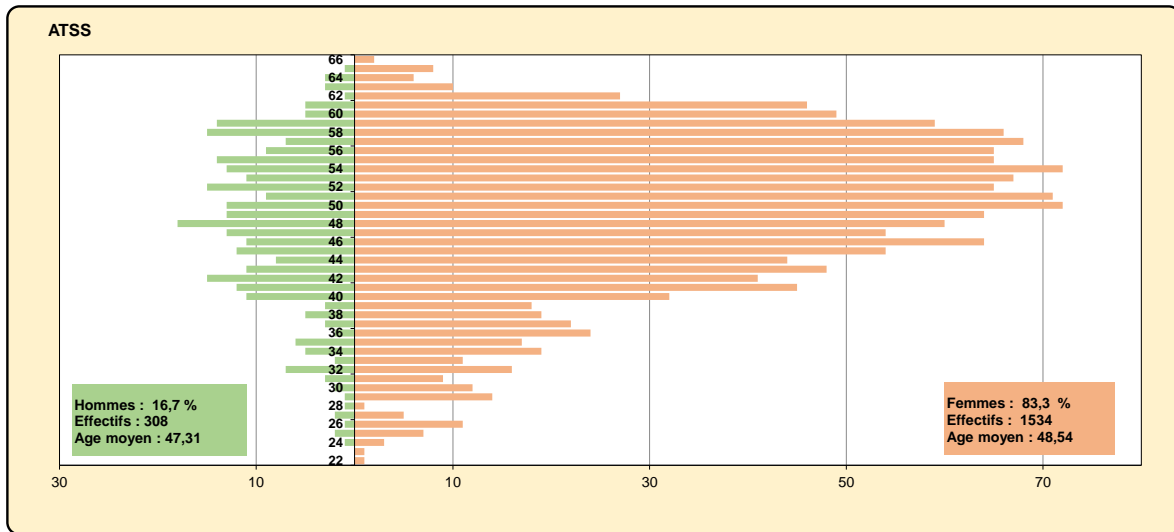
ATSS		016		017		079		086		ACAD				Part des -30 ans	Part des 30-49 ans	Part des 50 ans et +
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	-30	30-49	50+
Titulaires	Encadrement supérieur	2	1	1	1	0	1	7	6	10	9	19	47,4%	0,0%	61,1%	38,9%
	Attachés administration Etat	11	26	29	37	15	20	24	51	79	134	213	62,9%	0,5%	54,5%	45,1%
	Cadres ITRF	0	1	0	0	0	0	19	18	19	19	38	50,0%	2,9%	64,7%	30,3%
	Médecins et CT Médecins	0	6	0	10	0	4	1	9	1	29	30	96,7%	0,0%	16,7%	32,4%
	Cons. techn service social	0	1	0	1	1	1	0	2	1	5	6	83,3%	0,0%	50,0%	50,0%
	Infirmiers	2	43	3	75	4	41	3	54	12	213	225	94,7%	3,1%	48,4%	48,4%
	Total CAT A	15	78	33	124	20	67	54	140	122	409	531	77,0%	1,3%	53,3%	45,4%
	SAENES	8	51	12	74	13	60	24	132	57	317	374	84,8%	3,7%	47,1%	49,2%
	Assistants sociaux	0	14	1	20	1	10	2	13	4	57	61	93,4%	16,4%	54,1%	29,5%
	Techniciens RF	0	3	1	5	0	6	23	13	24	27	51	52,9%	2,0%	45,1%	52,9%
	Total CAT B	8	68	14	99	14	76	49	158	85	401	486	82,5%	5,3%	48,5%	46,2%
	ADJAENES	9	106	13	182	5	104	18	217	45	609	654	93,1%	1,4%	40,8%	57,8%
	ATRF	10	19	10	38	8	16	24	42	52	115	167	68,9%	4,2%	40,7%	55,1%
	ATEC	0	0	1	0	2	0	1	0	4	0	4	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total CAT C	19	125	24	220	15	120	43	259	101	724	825	87,8%	1,8%	41,9%	56,3%	
TOTAL TITULAIRES		42	271	71	443	49	263	146	557	308	1 534	1 842	83,3%	2,8%	45,3%	51,9%
Non Titulaires	Contractuels admin. et techniques	2	21	6	33	4	24	16	39	28	117	145	80,7%	17,2%	53,8%	29,0%
	Médecins contractuels	1	1	2	2	1	1	0	4	4	8	12	66,7%	16,7%	50,0%	33,3%
	Infirmiers contractuels	0	3	0	14	0	1	0	7	0	25	25	100,0%	4,0%	72,0%	24,0%
	Assistants sociaux contractuels	0	2	0	3	0	2	0	1	0	8	8	100,0%	37,5%	50,0%	12,5%
	Contractuels BOE	0	2	0	1	0	0	0	3	0	6	6	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	PACTE	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	2	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Apprentis	0	0	0	0	0	0	18	60	18	60	78	76,9%	98,7%	1,3%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES		3	29	8	54	5	28	34	115	50	226	276	81,9%	39,9%	40,9%	19,2%
TOTAL		45	300	79	497	54	291	180	672	358	1 760		83,1%			
		345		576		345		852		2 118						



4. Répartition par âge

Les pyramides des âges des personnels ATSS titulaires montrent une disparité selon les catégories.

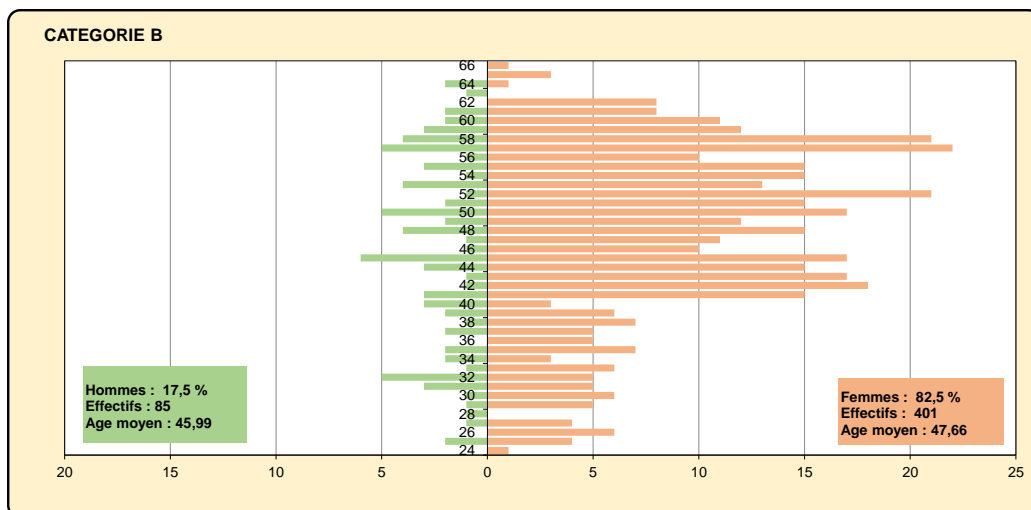
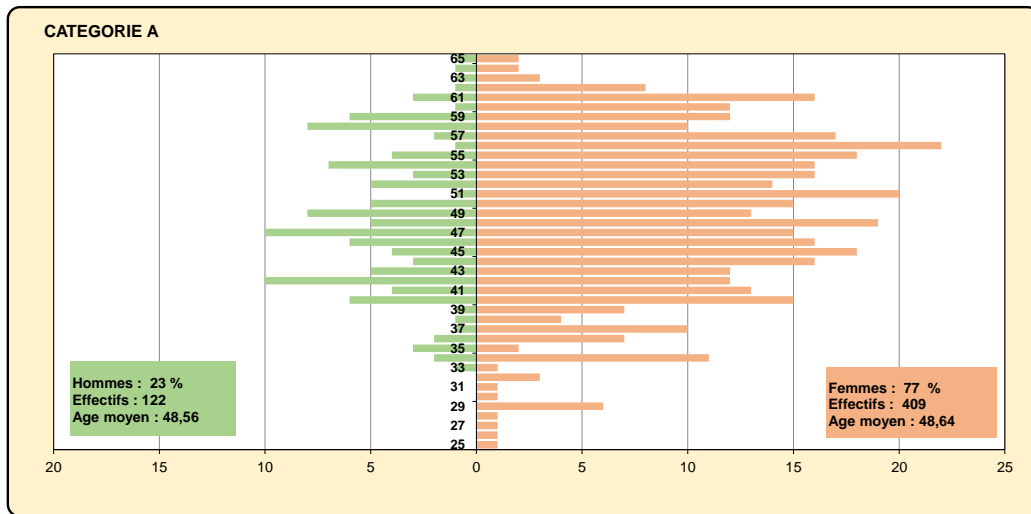
Sur l'ensemble des titulaires, on remarque que la part des plus de 50 ans chez les femmes est très élevée avec un pic de 71 agents de 54 ans. Pour les hommes, la classe d'âge la plus représentée est celle des 48 ans. L'âge moyen est de 47,3 ans pour les hommes et de 48,5 ans pour les femmes, âge très proche de la moyenne nationale.

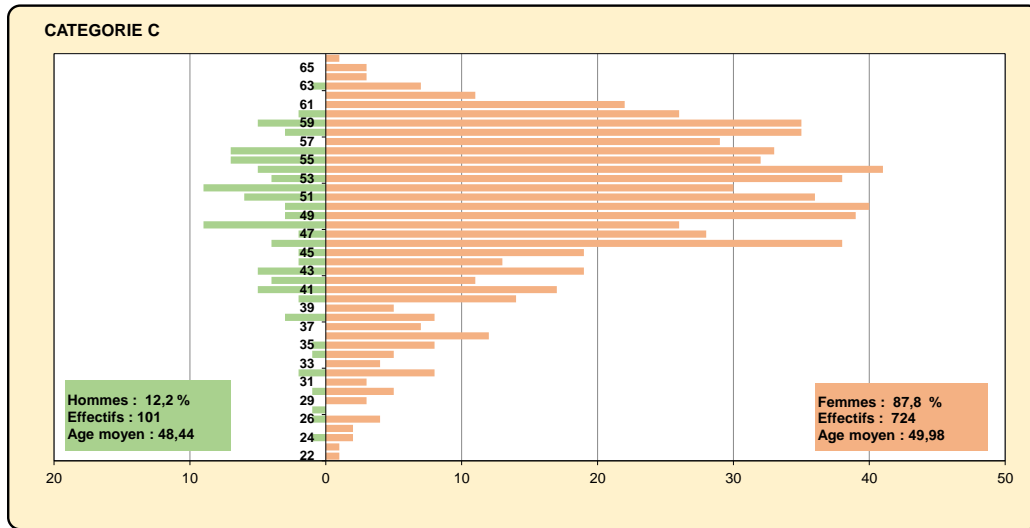


Concernant les agents de catégorie A, la part des hommes de moins de 40 ans est de 9%, les quadragénaires sont les plus nombreux, l'âge moyen est de 48,6 ans. Chez les femmes, les plus de 50 ans sont bien représentées avec un pic d'effectif à 56 ans.

Chez les agents de catégorie B, l'âge moyen des hommes est de 46 ans et de 47,7 ans pour les femmes ; les plus de 50 ans sont fortement représentés chez les femmes avec des pics d'effectif pour les 52, 57 et 58 ans.

Pour les agents de catégorie C, l'âge moyen des femmes est de 50 ans, les moins de 40 ans sont peu nombreux. L'âge moyen des hommes est de 48,4 ans, mais ils ne représentent que 12,2% des effectifs soit 101 personnes.





5. Temps partiel

La part des agents à temps partiel est importante dans la filière médico-sociale, près d'un agent sur quatre a recours à un temps partiel. Chez les administratifs, moins de 9% des agents sont à temps partiel, taux inférieur à la filière technique où l'on note un taux de 10,4%. Les taux de l'académie sont inférieurs à la moyenne nationale, sauf dans la filière technique. L'âge moyen des agents à temps partiel est de 48 ans.

TEMPS PARTIEL PAR FILIERE	Femmes	Hommes	Total Agents	Taux national	Age moyen
Administrative	9,58%	2,70%	8,56%	11,7%	48,9
Médico - Sociale	23,95%	11,11%	23,24%	30,5%	46,6
Technique	14,65%	3,88%	10,38%	3,9%	48,3
TOTAL	13,00%	3,59%	11,43%	16,5%	48,0

Pour plus de trois quarts des agents, le recours au temps partiel est sur autorisation, seul 9% des demandes concernent un temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans. Ce taux est à mettre en relation avec la faible part des agents titulaires ATSS de moins de 35 ans. Pour 82% des agents qui ont recours à un temps partiel, leur quotité de travail est comprise entre 80 et 90%.

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		> 50 et < 80%		≥80% et < 100%		TOTAL		Age moyen
	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	
TP de droit pour élever un enfant	1	3,0%	0	0,0%	18	10,4%	19	9,0%	34,2
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	4	12,1%	0	0,0%	5	2,9%	9	4,3%	47,7
Temps partiel sur autorisation	17	51,5%	3	75,0%	144	83,2%	164	78,1%	49,2
TP de droit pour personne handicapée	3	9,1%	1	25,0%	6	3,5%	10	4,8%	52,1
Mi-temps thérapeutique	8	24,2%	0	0,0%	0	0,0%	8	3,8%	52,1
TOTAL	33	100,0%	4	100,0%	173	100,0%	210	100,0%	48,0

F. Personnels de l'assistance éducative

1. Evolution des effectifs depuis 2016

Les effectifs des assistants d'éducation sont stables entre 2016 et 2018.

Par contre, le nombre d'AESH est en constante évolution, l'effectif a presque doublé entre 2016 et 2018. Cette augmentation s'explique par l'intégration des assistants vie scolaire sous statut "contrats aidés" de droit privé dans le statut AESH de contrat de droit public.

Assistance éducative	2016	2017	2018	Evol %
Assistants d'éducation	1 762	1 759	1 763	0,06%
AESH	888	1 189	1 758	97,97%
TOTAL	2 650	2 948	3 521	32,87%

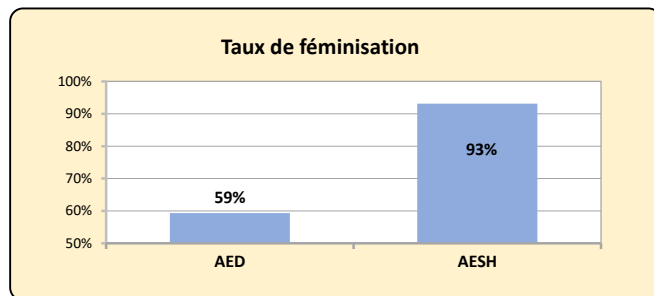
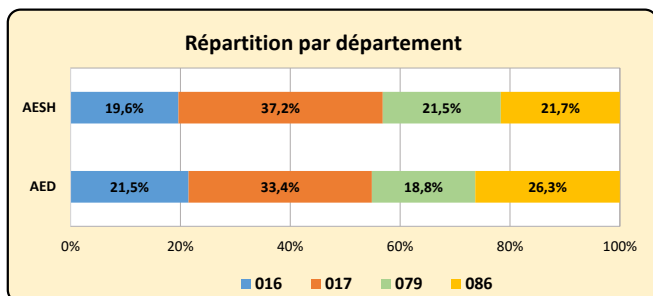
2. Répartition départementale par corps et par sexe

En Charente et dans les Deux-Sèvres, la part des AESH est assez proche de la part des élèves dans l'académie. Par contre, on note une part de 37,2% des AESH en Charente-Maritime, taux supérieur de 3 points à la répartition départementale des élèves, alors que la part des AESH est de 21,7% dans la Vienne, qui accueille 25,2% des élèves de l'académie.

Le corps des assistants d'éducation est féminisé à 59%, celui des AESH à 93%.

La part des moins de 30 ans est majoritaire pour les assistants d'éducation avec une part de 60,4%. A contrario, pour les AESH, la part des 30-49 ans représente 65,2%.

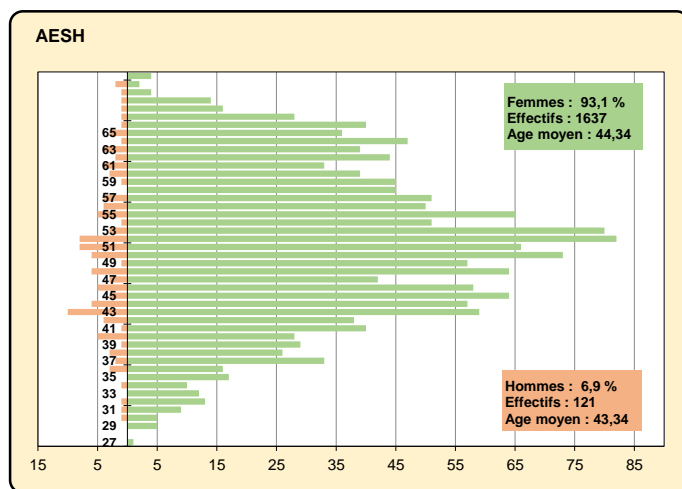
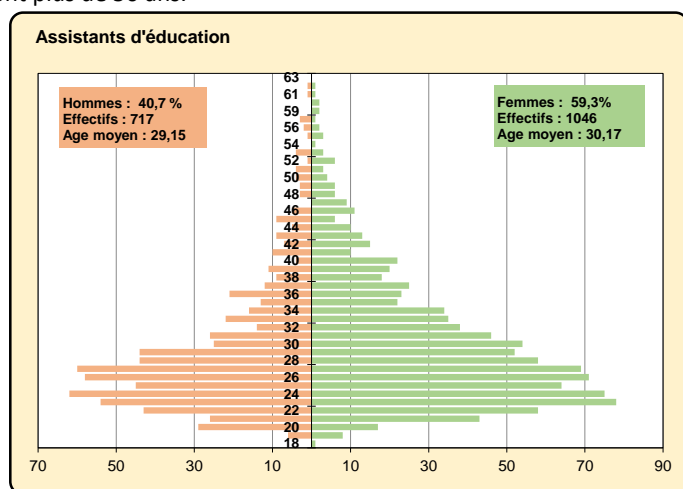
ASSISTANCE EDUCATIVE	016		017		079		086		ACAD			Part des - 30 ans	Part des 30 - 49 ans	Part des 50 ans et +
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	-30	30-49	50+
Assistants d'éducation	134	245	236	352	130	202	217	247	717	1046	1763	60,4%	36,7%	2,9%
AESH	33	312	36	618	21	357	31	350	121	1637	1758	5,4%	65,2%	29,4%
TOTAL	724	1242	710	845	710	845	845	845	3 521					



3. Répartition par âge

Pour les assistants d'éducation, l'âge moyen est de 29 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes. Au-delà de 30 ans, on dénombre plus de femmes.

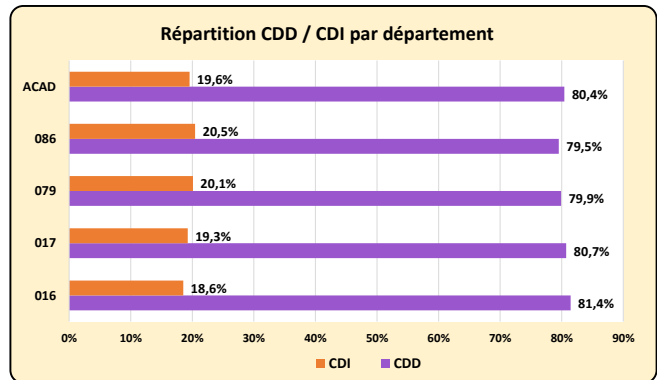
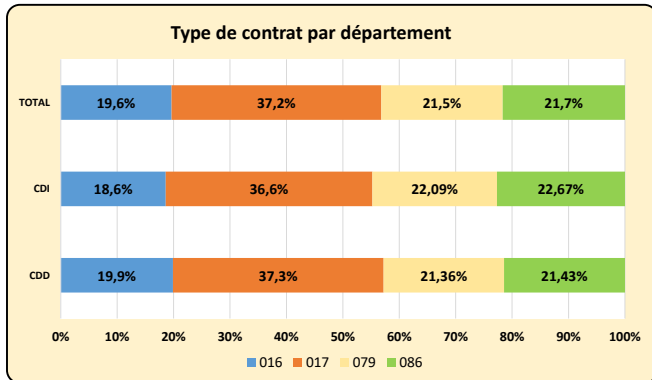
Pour les AESH, l'âge moyen est de 44 ans pour les femmes, les quadragénaires sont les plus nombreuses. Plus d'un quart des femmes ont plus de 50 ans.



4. Répartition des AESH par type de contrat et par département

La part des AESH en CDI représente 19,6% au niveau académique.

C'est en Charente que l'on observe la part des CDI la plus faible avec 18,6% des effectifs. Dans les départements de la Vienne et des Deux-Sèvres, cette part est un peu plus importante avec plus de 20% des contrats.



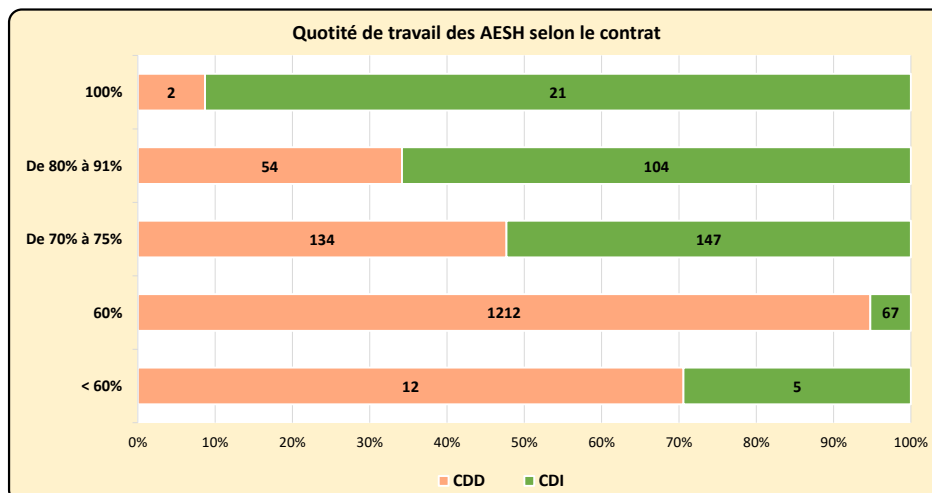
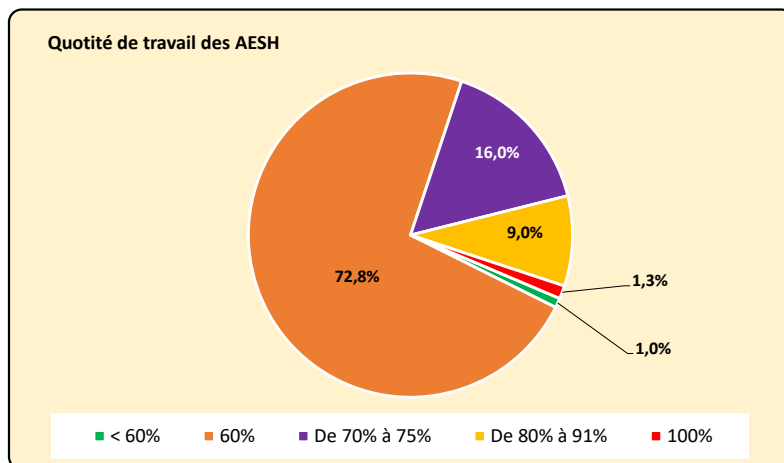
5. Quotité de travail des AESH

Près des trois quarts des AESH ont une quotité de 60%.

Plus de 85% des personnes en CDD ont une quotité de travail à 60% ; ceci s'explique par les vagues de "déprécarisation" des contrats aidés depuis 2016 avec un maintien de leur quotité de travail lors de leur passage en CDD.

On note seulement 1,3% des AESH à temps plein, ce sont principalement des CDI.

Les quotités les plus représentées pour les CDI sont les 70 à 75% (43%) et les 80 à 91% (30%).



PARTIE 2

DEROULEMENT DE
CARRIERE :

CONCOURS, MOBILITE
GEOGRAPHIQUE,
PROMOTIONS,
DEPARTS DEFINITIFS

A. Concours de recrutement - session 2018

1. Concours du premier degré

1.1 - Données nationales

CRPE PUBLIC	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	10 536	71 375	28 833	2,7	15 894	9 950	1 550	34,5%	62,6%
Troisième concours	772	14 517	3 624	4,7	1 330	730	58	20,1%	54,9%
Second concours interne	345	4 053	999	2,9	476	275	11	27,5%	57,8%
TOTAL	11 669	90 008	33 467	2,9	17 706	10 960	1 619	32,7%	61,9%

1.2 - Données académiques

Evolution des Postes offerts depuis 2016

Le nombre de postes offerts au concours a fortement augmenté entre 2016 et 2017 (+ 27%), puis diminué de 54 postes en 2018. L'académie de Poitiers comptabilise 1,8 % des postes offerts au niveau national (2,1 % en 2017).

CRPE PUBLIC	2016	2017	2018	% Evol
Concours externe	190	242	188	-1,1%
Troisième concours	9	11	13	44,4%
Second concours interne	16	17	9	-43,8%
TOTAL	215	270	210	-2,3%

Session 2018 : Pour l'ensemble des concours, le ratio présents/poste est de 3,8 alors que la moyenne nationale se situe à 2,9.

Les candidats présents représentent 35 % des inscrits, taux légèrement inférieur au taux national de 37 %.

Le taux de réussite (admis /présents) pour le concours externe est de 28,1% contre un taux de 34,5% pour la moyenne nationale.

CRPE PUBLIC	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	188	1 784	670	3,6	390	188	61	28,1%	48,2%
Troisième concours	13	286	70	5,4	35	6	3	8,6%	17,1%
Second concours interne	9	189	52	5,8	18	9	0	17,3%	50,0%
TOTAL	210	2 259	792	3,8	443	203	64	25,6%	45,8%
<i>Part des femmes (sur le total)</i>		1 840	650	3,1	361	170	55	26,2%	47,1%
<i>Part des hommes (sur le total)</i>		419	142	0,7	82	33	9	23,2%	40,2%

2. Concours du second degré

Pour l'ensemble des concours externes des enseignants, le ratio présents / inscrits est de 52,6%.

Le taux de réussite est de 18,2% contre un taux de 23,2% au niveau national ; le taux d'admis sur les admissibles qui est de 48% est également moins élevé que le taux national qui est de 51%.

CONCOURS EXTERNES	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	1 555	321	146	45,5%	20	18	8	5	8,9%	40,0%	27,8%
Agrégation concours spécial	55	26	10	38,5%	1	0	1	0	10,0%	100,0%	
CAPES	5 833	809	499	61,7%	68	130	30	70	20,0%	44,1%	53,8%
CAPES troisième concours	340	71	20	28,2%	4	7	3	5	40,0%	75,0%	71,4%
CAPEPS	630	123	99	80,5%	23	4	4	3	15,2%	52,2%	75,0%
CAPET	495	140	40	28,6%	9	5	2	1	7,5%	22,2%	20,0%
CAPET troisième concours	40	9	3	33,3%	2	0	1	0	33,3%	50,0%	
CAPLP	1 580	211	86	40,8%	22	30	8	15	26,7%	36,4%	50,0%
CAPLP troisième concours	10	11	2	18,2%	0	1	0	1	50,0%		100,0%
Sous-total concours externes Enseignement	10 538	1 721	905	52,6%	149	195	65	100	18,2%	43,62%	51,28%
CPE	270	131	61	46,6%	5	8	1	3	6,6%	20,0%	37,5%
Psychologues scolaires	192	38	19	50,0%	1	10	0	3	15,8%	0,0%	30,0%
Total concours externes	11 000	1 890	985	52,1%	155	213	66	106	17,5%	42,58%	49,77%

Pour les concours internes enseignants, les indicateurs sont proches des moyennes nationales.

Le ratio présents/inscrits est de 52,9%, légèrement plus élevé que le taux national qui s'établit à 50,9%.

Le taux de réussite est de 11,8% alors que le taux national s'établit à 13,4% et le ratio admis/admissibles est de 44,9% pour un taux national à 45,4%. On observe que la part des femmes admises est supérieure de 10 points à celle des hommes.

CONCOURS INTERNES	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	975	345	193	55,9%	20	22	8	6	7,3%	40,0%	27,3%
CAPES	835	312	168	53,8%	11	46	4	22	15,5%	36,4%	47,8%
CAPEPS	70	32	25	78,1%	4	1	2	0	8,0%	50,0%	0,0%
CAPET	85	32	7	21,9%	3	1	0	1	14,3%	0,0%	100,0%
CAPLP	315	80	31	38,8%	6	8	1	6	22,6%	16,7%	75,0%
Sous-total concours internes Enseignement	2 280	801	424	52,9%	44	78	15	35	11,8%	34,1%	44,9%
CPE	70	85	45	52,9%	2	1	1	0	2,2%	50,0%	0,0%
Psychologues scolaires	40	19	9	47,4%	0	3	0	1	11,1%		33,3%
Total concours internes	2 390	905	478	52,8%	46	82	16	36	10,9%	34,8%	43,9%

Pour les concours enseignants réservés, le ratio présents/inscrits est de 43,5% mais il est de seulement 12,5% pour le concours du CAPET.

Seulement 24% des présents sont admis au concours alors que la moyenne nationale s'établit à 46,7%.

CONCOURS RESERVES	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles	
					H	F	H	F		H	F
CAPES	1 100	74	34	45,9%	2	13	1	4	14,7%	50,0%	30,8%
CAPEPS	111	9	4	44,4%	2	2	2	2	100,0%	100,0%	100,0%
CAPET	257	8	1	12,5%	1	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
CAPLP	695	24	11	45,8%			3	0	27,3%		
Sous-total concours réservés Enseignement	2 163	115	50	43,5%	5	15	6	6	24,0%		
CPE	87	5	0	0,0%	0	0	0	0		0,0%	0,0%
Psychologues Scolaires		7			0	4	0	1		0,0%	25,0%
Total concours réservés	2 250	127	50	39,4%	5	19	6	7	26,0%		
TOTAL	15 640	2 922	1 513	51,8%	206	314	88	149	15,7%		

3. Concours des personnels de direction et d'inspection

Les résultats de l'académie au concours des personnels de direction sont meilleurs que la moyenne nationale.

On observe que 32,7% des candidats présents ont été admis, taux supérieur au taux national qui est de 22,7%.

Et, parmi les admissibles, 60% ont été admis, la moyenne nationale s'établit à 49,7%.

PERS DIRECTION	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complé- mentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Pers. de direction	700	73	55	30	18	1	32,7%	60,0%
<i>Part des Femmes</i>		36	30	16	9		30,0%	56,25%
<i>Part des Hommes</i>		37	25	14	9	1	36,0%	64,29%

Pour les IEN, le ratio admis/inscrits est de 16,7% , très proche du taux national qui s'établit à 16,4% et le ratio des admis sur les admissibles est de 40% (taux national : 41,7%)

Pour les IA-IPR, le taux de réussite est de seulement 9,1% : seul un candidat a été admis pour 11 dossiers reçus ; au niveau national, le ratio est de 25%.

PERS INSPECTION	Postes	Inscrits Dossiers RAEP reçus	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Inscrits	% Admis / Admissibles		% Admis / Postes
			H	F	H	F		H	F	
IEN	125	12	2	3	1	1	16,7%	50,0%	33,3%	1,6%
IA - IPR	80	11	1	3	1	0	9,1%	100,0%	0,0%	1,3%
Total	205	23	3	6	2	1	13,0%	66,7%	16,7%	1,5%

4. Concours des personnels administratifs, sociaux et de santé

4.1 - Résultats des concours nationaux

Les concours nationaux d'ATSS sont les concours de catégorie A.

Pour le concours interne d'attaché, seul 8,2% des présents ont été admissibles, parmi eux, 50% ont été admis.

Pour l'examen professionnel du concours d'attaché principal, sur les 17 inscrits, 6 ont été admis, la part des femmes est de 50%.

Pour les cadres de la filière médico-sociale, on dénombre un seul candidat au concours de CTSS qui a été admis .

CONCOURS NATIONAUX ATSS	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles	
					H	F	H	F		H	F
AAE interne	80	93	61	65,6%	0	10	0	5	8,2%		50,0%
AAE réservé	53	2	1	50,0%	0	1	0	0	0,0%		0,0%
APAE - examen professionnel	229	17					3	3			
Médecin - concours unique	56	1						0			
CTSS	17	1						1			

4.2 - Résultats des concours déconcentrés

En 2018, on note une forte baisse des postes ouverts aux concours dans l'académie : 11 postes de SAENES, 18 postes d'ADJENES et 8 postes d'infirmiers.

Pour les concours SAENES externes et internes, 2,5% des présents ont été admis, par contre plus de 28% des admissibles ont été admis.

Pour les examens professionnels du corps des SAENES, 16 postes au total et moins de 50 dossiers ; les taux admis sur admissibles sont de 55,2 %.

Pour le concours d'ADJENES sans concours, sur les 870 candidats qui se sont inscrits, seules 24 personnes ont été admissibles et 25% d'entre elles ont été admises.

CONCOURS DECONCENTRES ATSS	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles	
					H	F	H	F		H	F
SAENES externe	4	351	188	53,6%	2	12	1	3	2,1%	50,0%	25,0%
SAENES interne	5	237	171	72,2%	2	16	0	5	2,9%	0,0%	31,3%
SAENES réservé	2	3	3	100,0%			1	1	66,7%		
Examen pro SAENES cl. except.	7	29	29	100,0%	5	10	4	3	24,1%	80,0%	30,0%
Examen pro SAENES cl. Sup.	9	29	20	69,0%	4	10	3	6	45,0%	75,0%	60,0%
ADJAENES sans concours	6	870			3	21	1	5		33,3%	23,8%
ADJAENES réservé	12	13	12	92,3%			1	8	75,0%		
Infirmier	8	92	76	82,6%	0	25	0	8	10,5%		32,0%

B. La mobilité géographique des personnels

1. Le mouvement des personnels enseignants du premier degré

1.1 - Mouvement inter-départemental

En 2018, 276 personnes ont participé au mouvement inter-départemental pour sortir de leur département soit 3,3% des effectifs. Le taux de satisfaction des personnels mutés est de 31%, variant de 20% pour les Deux-Sèvres à 58% pour la Charente-Maritime. Concernant les demandes d'entrées dans l'académie, 1 592 demandes formulées pour un taux de satisfaction d'à peine 7% (- 3,7 points par rapport à l'an dernier). Les participants ont demandé à 60% la Charente-Maritime et seulement 11% les Deux-Sèvres et 13% la Vienne.

Le mouvement complémentaire correspond aux demandes d'ineat et d'exeat. On remarque un solde positif de 6 personnes ; le taux de satisfaction est de 13% pour les entrants.

MUTATIONS 1ER DEGRE		PERMUTATIONS ET MUTATIONS INFORMATISEES			MOUVEMENT COMPLEMENTAIRE		
		Participants	Demandes satisfaites	Taux satisfaction	Participants	Demandes satisfaites	Taux satisfaction
Sortants	Charente	64	15	23,4%	31	2	6,5%
	Charente-Maritime	55	32	58,2%	17	11	64,7%
	Deux-Sèvres	104	21	20,2%	38	3	7,9%
	Vienne	53	17	32,1%	19	7	36,8%
	ACADEMIE	276	85	30,8%	105	23	21,9%
Entrants	Charente	250	22	8,8%	38	2	5,3%
	Charente-Maritime	958	40	4,2%	130	15	11,5%
	Deux-Sèvres	182	23	12,6%	29	7	24,1%
	Vienne	202	25	12,4%	23	5	21,7%
	ACADEMIE	1 592	110	6,9%	220	29	13,2%

1.2 - Mouvement intra-départemental

Pour l'année 2018, le mouvant intra-départemental a fait l'objet de 2 979 demandes au sein de l'académie soit 35,7% des effectifs. C'est dans les Deux-Sèvres et en Charente que les taux de participation au mouvement sont les plus élevés, avec respectivement 35,2% et 34,7% des enseignants. Parmi les personnes mutées, la moitié ont obtenu leur 1er vœu, cependant 27,8% sont mutées sur leur cinquième vœu ou plus.

PHASE UNIQUE INFORMATISEE		Charente	Charente - Maritime	Deux - Sèvres	Vienne	Academie
Participants	Hommes	83	171	105	152	511
	Femmes	462	838	491	677	2 468
	TOTAL	545	1 009	596	829	2 979
Personnes mutées	Satisfaits vœu 1	125	197	136	247	705
	Satisfaits vœu 2	29	63	34	37	163
	Satisfaits vœu 3	13	36	18	18	85
	Satisfaits vœu 4	17	25	7	15	64
	Satisfaits vœu 5 et +	50	146	79	116	391
	TOTAL	234	467	274	433	1 408
<i>Taux de satisfaction H</i>		57,8%	50,3%	56,2%	74,3%	59,9%
<i>Taux de satisfaction F</i>		40,3%	45,5%	43,8%	47,3%	44,7%
<i>Taux de satisfaction</i>		42,9%	46,3%	46,0%	52,2%	47,3%

Concernant la phase d'ajustement du mouvement intra-départemental, 918 agents ont participé soit 58,4% des agents qui n'ont pas été satisfaits lors de la première phase.

Au niveau académique, 52,2% des participants ont obtenu une mutation, ce taux atteint 67% dans le département de la Vienne, 44% dans les Deux-Sèvres.

La part des agents mutés qui ont été satisfaits sur leur premier vœu est de 43,5%, par contre 31% n'ont obtenu que leur cinquième vœu ou plus.

PHASE D'AJUSTEMENT		Charente	Charente - Maritime	Deux - Sèvres	Vienne	Academie
Participants	Hommes	15	44	40	25	124
	Femmes	153	232	227	182	794
	TOTAL	168	276	267	207	918
Personnes mutées	Satisfaits vœu 1	42	57	69	41	209
	Satisfaits vœu 2	21	17	14	22	74
	Satisfaits vœu 3	6	7	4	9	26
	Satisfaits vœu 4	4	9	6	3	22
	Satisfaits vœu 5 et +	20	41	24	64	149
	TOTAL	93	131	117	139	480
<i>Taux de satisfaction H</i>		46,7%	43,2%	55,0%	68,0%	52,4%
<i>Taux de satisfaction F</i>		56,2%	47,8%	41,9%	67,0%	52,1%
<i>Taux de satisfaction</i>		55,4%	47,5%	43,8%	67,1%	52,3%

2. Le mouvement des personnels enseignants du second degré, d'éducation et les psychologues

2.1 - Mouvement inter-académique

Pour les enseignants du second degré, les personnels d'éducation et les psychologues, 522 agents ont participé au mouvement inter-académique, la part des stagiaires est de 58,6%.

A l'issue du mouvement, 448 enseignants titulaires sont entrés dans l'académie, 114 en sont sortis (hors stagiaires), le solde du mouvement inter-académique est de + 334 enseignants.

Parmi les entrants, 41,5% sont des enseignants néo-titulaires dont 20,5% de stagiaires de l'académie.

MOUVEMENT INTER-ACADEMIQUE (Hors mouvement spécifique)	ENS Discipl. L	ENS Discipl. P	Education	Psy EN	Académie
Participants	444	56	18	4	522
Sortants	362	40	15	3	420
<i>Dont stagiaires</i>	253	39	14	0	306
Entrants	365	63	10	10	448
<i>Dont néo-tit toutes acad</i>	151	25	4	6	186
<i>Dont originaires acad Poitiers</i>	80	9	3	0	92
Solde INTER (hors sortants stagiaires)	256	62	9	7	334

2.2 - Mouvement intra-académique

Evolution du nombre de participants au mouvement entre 2016 et 2018

Pour l'année 2018, 1 820 agents ont participé au mouvement intra-académique, soit 112 personnes de moins qu'en 2017.

Les participants volontaires représentent près de 77%, en hausse d'un point par rapport à 2017.

MOUVEMENT INTRA-ACADEMIQUE (yc mouvement spécifique)		2016		2017		2018	
Participants obligatoires	Entrants académie néo-titulaires	264	13,4%	218	11,3%	182	10,0%
	Entrants académie titulaires	216	11,0%	198	10,2%	213	11,7%
	Affectation provisoire académie Poitiers	7	0,4%	37	1,9%	10	0,5%
	Réintégrations	0	0,0%	14	0,7%	17	0,9%
	TOTAL	487	24,8%	467	24,2%	422	23,2%
Participants volontaires	Titulaires en établissement	823	41,9%	787	40,7%	751	41,3%
	Titulaires Zone de remplacement	655	33,3%	678	35,1%	647	35,5%
	TOTAL	1 478	75,2%	1 465	75,8%	1 398	76,8%
TOTAL		1 965	100%	1 932	100%	1 820	100%

Taux de satisfaction des participants volontaires

Le taux de satisfaction des participants volontaires est de 31,4% pour les agents titulaires d'un poste en établissement et de 16,7% pour ceux exerçant en zone de remplacement.

	Participants	Satisfaits	Taux satisfaction
Titulaires ETAB	751	236	31,4%
Titulaires ZR	647	108	16,7%
Total participants	1 398	344	24,6%

Vœux des personnels satisfaits

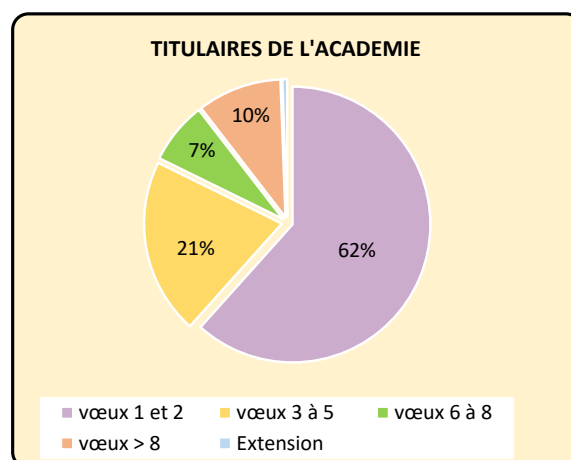
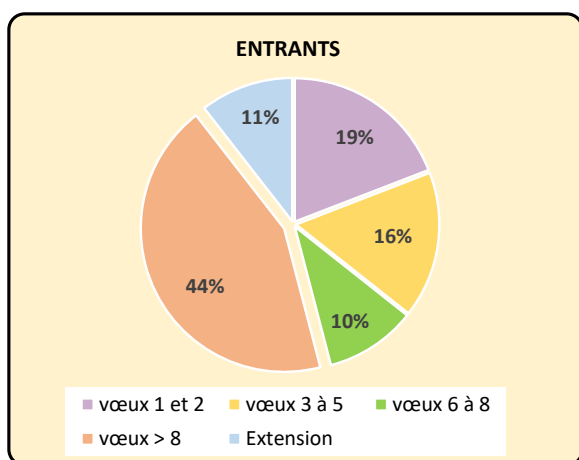
Sur les 1 820 participants au mouvement intra-académique, 762 agents ont obtenu une nouvelle ou une première affectation, soit 41,9% des participants contre 44,7% en 2017.

La part des agents mutés sur zone de remplacement est de 25,7% (26,9% en 2017) contre 74,3% pour les personnels affectés en établissement.

Le taux de satisfaction des personnels mutés varie selon qu'il s'agit d'enseignants déjà en poste dans l'académie ou de personnels entrants. Les agents de l'académie sont satisfaits sur leurs vœux 1 et 2 à 60%, ce taux est de 19% pour les agents entrants dans l'académie.

A contrario, 55% des agents qui entrent dans l'académie obtiennent un poste correspondant à leur huitième vœu ou à un vœu d'extension et à 55%, c'est un poste en zone de remplacement.

Affectation		vœux 1 et 2	vœux 3 à 5	vœux 6 à 8	vœux > 8	Extension	TOTAL	%
d'origine	obtenue							
Entrants titulaires	Etablissement	45	28	12	57	3	145	34,69%
	Zone de remplacement	4	6	2	39	13	64	15,3%
Entrants néo-titulaires	Etablissement	21	21	18	31	4	95	22,7%
	Zone de remplacement	3	10	7	46	19	85	20,3%
Affectés MAD Poitiers & Réintégrations	Etablissement	3	4	3	7	0	17	4,1%
	Zone de remplacement	4	0	1	2	5	12	2,9%
ENTRANTS	Etablissement	69	53	33	95	7	257	61,5%
	Zone de remplacement	11	16	10	87	37	161	38,5%
TOTAL		80	69	43	182	44	418	100%
Titulaires ETAB	Etablissement	152	42	11	17		222	64,5%
	Zone de remplacement	4	1	3	4	2	14	4,1%
Titulaires ZR	Etablissement	50	21	8	8		87	25,3%
	Zone de remplacement	6	7	3	5		21	6,1%
TITULAIRES DE L'ACADEMIE	Etablissement	202	63	19	25	0	309	89,8%
	Zone de remplacement	10	8	6	9	2	35	10,2%
TOTAL		212	71	25	34	2	344	100,0%
TOTAL		292	140	68	216	46	762	



Participants au mouvement par discipline

Type discipline	Discipline	Entrants Titulaires	Entrants Néo - tit	Affectés MAD Poitiers	Réintégrations	Titulaires ETAB	Titulaires ZR	TOTAL
Discipline L	L0080 DOC LYCEES	6	5		1	54	1	67
	L0100 PHILO	5	2		4	7	6	24
	L0201 LETT CLASS	5	3			14	2	24
	L0202 LET MODERN	27	22	3		70	76	198
	L0421 ALLEMAND	1	3			6	21	31
	L0422 ANGLAIS	17	18		1	53	56	145
	L0423 ARABE		1					1
	L0424 CHINOIS		1				1	2
	L0426 ESPAGNOL	13	22		2	27	33	97
	L0429 ITALIEN		2				4	6
	L1000 HIST. GEO.	17	10	1	1	53	65	147
	L1100 SC.ECO.SOC	3	7		1	6	7	24
	L1300 MATHS	21	17		3	75	78	194
	L1400 TECHNOLOGI	4		1		27	6	38
	L1411 SII.AC	1						1
	L1412 SII.EE	2	1			2	2	7
	L1413 SII.SIN		3		1	3	2	9
	L1414 SII.ING.ME		1	1		3	4	9
	L1500 PHY.CHIMIE	10	4	1		29	44	88
	L1600 S. V. T.	12	7			28	32	79
	L1700 EDU MUSICA	1				15	22	38
	L1800 ARTS PLAST	5	1			12	20	38
	L1900 E. P. S	20	11	2		94	64	191
	L7100 BIOCH.BIOL	1					2	3
	L7200 BIOT.SANTE						1	1
	L7300 SC.&.TEC M	1				1	2	4
	L8011 ECO.GE.COM	2	1			6	1	10
	L8012 ECO.GE.FIN	1	3			4		8
	L8013 ECO.GE.MK	1	2			5	4	12
	L8017 NRC					1		1
	L8510 PROD CUL		1			1		2
	L8520 SERV ACC	1				1		2
Sous-total		177	148	9	14	597	556	1501
Discipline P	P0096 PREV SECU						1	1
	P0210 LET.HIS.GE	3	3		1	17	14	38
	P0221 LET ALLEMA						1	1
	P0222 LET ANGLAI	5	1			5	1	12
	P0223 LET ARABE						1	1
	P0226 LET ESPAGN	1				1		2
	P1315 MATH.SC.PH	1	1			11	12	25
	P2100 G.IND.BOIS	1				2		3
	P2200 G.IND.TEXT		3				1	4
	P2400 G.I.S.MET					2	1	3
	P2500 G.I.PLAST						1	1
	P3010 G.CONSECO		2			2	2	6
	P3020 G.CONSECO					3		3
	P3028 PEINT REVT	1	1			4		6
	P3100 GENIE THER					2		2
	P4100 G.MEC.CONSE	2				5	3	10
	P4200 G.MEC.PROD	1					2	3
	P4500 G.MECA.ENG		1		1		1	3
	P4530 MA BATEAU	1				1		2
	P4540 MAINT AERO					1	1	2
	P4550 G.MEC.AUTO						1	1
	P5100 G.ELECTRON						4	4
	P5200 G.ELECTROT	2				3	5	10
	P6310 COND.ROUT	1						1
	P6500 ARTS APPLI		1	1	1	5	3	10
	P7140 HORTICULTU					2		2
	P7200 BIOTECHNOL	4	4			10		18
	P7300 SC.TEC.MED		1		1	2	1	5
	P7410 ESTH.COSMET			1				1
	P8013 ECO.GE.VEN	1	1			9	2	13
P8039 ECO.GE.GA		4			6	13	23	
P8510 H.TECH.CUL	3				1		4	
P8520 H.SERV.COM	1						1	
Sous-total		28	24	1	3	94	71	221
Psychologues	Y0011 EDU.APP	1	1			14		16
	Y0012 EDU. ORI	1	5			1		7
Education	E0030 EDUCATION	6	4			45	20	75
TOTAL		213	182	10	17	751	647	1820

3. Le mouvement des personnels de Direction et d'Inspection

Pour les personnels de direction, près de 49% des candidats à la mobilité ont obtenu satisfaction ; sur les 69 mutations, 17 sont sortis de l'académie et 52 ont participé au mouvement intra-académique.

Pour les personnels d'inspection, sur les 14 candidats à la mobilité, 11 agents ont obtenu une mutation, soit un taux de satisfaction de 78% environ.

CATEGORIE	Candidats	Mutations réalisées	Taux de satisfaction	Sortants Académie	Mutations à l'intra	Entrants Académie sans les lauréats
Personnels de direction	141	69	48,9%	17	52	33
IEN	11	8	72,7%	4	4	2
IA - IPR	3	3	100,0%	3	0	2

4. Le mouvement des personnels ATSS

4.1 - Mouvement inter-académique

Concernant le mouvement inter-académique, 23 personnes ont obtenu une mutation pour entrer dans l'académie et 14 personnes sont sorties de l'académie, soit un solde de + 9 agents.

Aucune demande de mutation pour sortir de l'académie n'a été satisfaite pour les ADJAENES et les ATRF cette année.

Entrées dans l'académie

Corps	Demandes de Mutation	Dont femmes	Mutations réalisées	Dont femmes	Taux satisfaction
AAE	ND	ND	4	100%	ND
SAENES	ND	ND	6	100%	ND
ADJAENES	38	97%	8	100%	21%
Infirmiers	12	92%	2	100%	17%
Assistants sociaux	5	100%	1	100%	20%
ATRF	10	80%	2	100%	20%

ND : donnée non disponible

Sorties de l'académie

Corps	Demandes de Mutation	Dont femmes	Mutations réalisées	Dont femmes	Taux satisfaction	Solde
AAE	12	58%	5	40%	42%	-1
SAENES	10	80%	6	83%	60%	0
ADJAENES	17	100%	0	-	0%	8
Infirmiers	11	91%	2	100%	18%	0
Assistants sociaux	2	100%	1	100%	50%	0
ATRF	10	60%	0	-	0%	2

4.2 - Mouvement intra-académique

En 2018, 263 personnes ont participé au mouvement pour changer d'affectation, les ADJAENES sont les plus nombreux avec 42 % des demandes.

Plus de 41% des candidats ont obtenu satisfaction, ce taux atteint 50% pour les attachés et 53% pour les infirmiers.

Corps	Demandes de Mutation	Dont femmes	Mutations réalisées	Dont femmes	Taux satisfaction
AAE	30	67%	15	67%	50%
SAENES	70	84%	28	82%	40%
ADJAENES	111	91%	38	92%	34%
INFIRMIERS	47	96%	25	100%	53%
ASSISTANTS SOCIAUX	5	100%	2	100%	40%

C. Les promotions

1. Promotions des personnels enseignants du premier degré

1.1 - Accès aux corps des enseignants

Liste d'aptitude des personnels enseignants du 1er degré

LISTE D'APTITUDE	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
	H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
Académie	6	17	23	73,9%	1	4	5	80%	21,7%
16	0	1	1	100,0%	0	1	1	100%	100,0%
17	3	5	8	62,5%	0	1	1	100%	12,5%
79	2	5	7	71,4%	0	1	1	100%	14,3%
86	1	6	7	85,7%	1	1	2	50%	28,6%

1.2 - Avancement au grade supérieur

AVANCEMENT AU GRADE SUPERIEUR	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
	H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
Professeur des écoles hors classe	484	2 047	2 531	80,9%	87	242	329	73,6%	13,0%
16	89	406	495	82,0%	16	50	66	75,8%	13,3%
17	173	757	930	81,4%	32	88	120	73,3%	12,9%
79	108	388	496	78,2%	20	44	64	68,8%	12,9%
86	114	496	610	81,3%	19	60	79	75,9%	13,0%
Professeur des écoles classe exceptionnelle	102	197	299	65,9%	48	81	129	62,8%	43,1%
16	32	40	72	55,6%	16	16	32	50,0%	44,4%
17	33	69	102	67,6%	16	26	42	61,9%	41,2%
79	18	42	60	70,0%	9	16	25	64,0%	41,7%
86	19	46	65	70,8%	7	23	30	76,7%	46,2%
TOTAL	586	2 244	2 830	79,3%	135	323	458	70,5%	16,2%

2. Promotions des personnels enseignants du second degré

2.1 - Accès aux corps des enseignants

LISTE D'APTITUDE Corps d'Accès	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
	H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
Certifiés	1	4	5	80,0%	1	4	5	80,0%	100,0%
Agrégés	153	168	321	52,3%	5	4	9	44,4%	2,8%

2.2 - Avancement au grade supérieur

AVANCEMENT AU GRADE SUPERIEUR	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
	H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
HC agrégés	207	188	395	47,6%	40	39	79	49,4%	20,0%
Classe Except agrégés	136	82	218	37,6%	32	13	45	28,9%	20,6%
HC certifiés	514	898	1412	63,6%	76	166	242	68,6%	17,1%
Classe Except certifiés	266	349	615	56,7%	41	40	81	49,4%	13,2%
HC PEPS	100	64	164	39,0%	16	12	28	42,9%	17,1%
Classe Except PEPS	68	58	126	46,0%	14	3	17	17,6%	13,5%
HC PLP	182	219	401	54,6%	27	42	69	60,9%	17,2%
Classe Except PLP	111	99	210	47,1%	8	9	17	52,9%	8,1%
HC CPE	22	61	83	73,5%	5	9	14	64,3%	16,9%
Classe Except CPE	15	27	42	64,3%	4	3	7	42,9%	16,7%

3. Promotions des personnels de direction et d'inspection

3.1 - Accès aux corps sur liste d'aptitude

Corps d'accès	Promus	nb femmes
Pers DIR classe normale	1	1
IEN	1	1

3.2 - Avancement au grade supérieur et aux échelons spéciaux

DIRECTION	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
	H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
Pers Direction HC	92	82	174	47,1%	7	7	14	50,0%	8,0%
Pers Direction Echelon Spécial	28	11	39	28,2%	6	4	10	40,0%	25,6%

INSPECTION	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
	H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
Hors Classe des IEN	9	8	17	47,1%	5	4	9	44,4%	52,9%
Hors Classe des IA-IPR	2	4	6	66,7%	0	1	1	100,0%	16,7%

4. Promotions des personnels administratifs

4.1 - Accès aux corps sur liste d'aptitude

LISTE APTITUDE	Promouvables	Candidats	Promus				% Promus / Candidats
			H	F	TOTAL	% de femmes	
AAE	348	25	2	2	4	50%	16,0%
SAENES	856	92	0	5	5	100%	5,4%
TOTAL	1 204	117	2	7	9	78%	8%

4.2 - Avancement au grade supérieur

LISTE APTITUDE	Promouvables	Candidats	Promus				% Promus / Candidats
			H	F	TOTAL	% de femmes	
Attachés principaux	72	13	1	2	3	67%	23,1%
SAENES Cl. Except	110	110	0	6	6	100%	5,5%
SAENES Cl. Sup	153	153	2	6	8	75%	5,2%
ADJAENES P1	290	290	3	30	33	91%	11,4%
ADJAENES P2	27	27	0	12	12	100%	44,4%
TOTAL	652	593	6	56	62	90%	10%

D. Les départs définitifs

1. Personnels enseignants du 1er degré

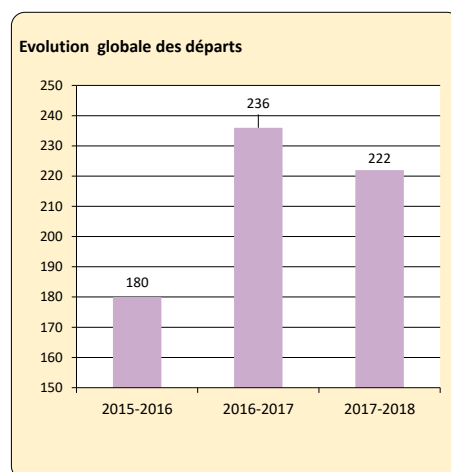
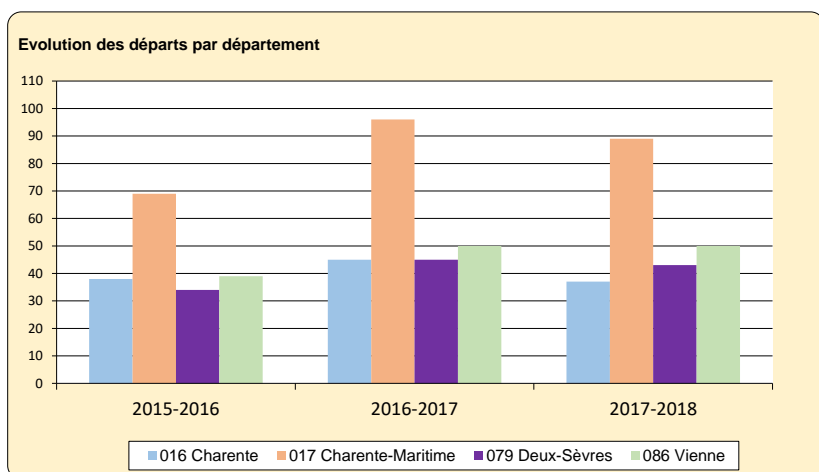
1.1 - Evolution des départs depuis 2015

Le nombre de départs définitifs de l'année 2017/2018 dans le premier degré est en augmentation de 23,3% par rapport à 2015/2016, soit + 42 départs. Par contre, on note une baisse de 14 départs par rapport à l'année dernière. C'est dans la Vienne que l'augmentation est la plus importante avec une hausse de 36% ; par contre, en Charente, on note une baisse de 2,6%.

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ

Département	2015/2016			2016/2017			2017/2018		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
016 Charente	8	30	38	8	37	45	13	24	37
017 Charente-Maritime	21	48	69	29	67	96	20	69	89
079 Deux-Sèvres	12	22	34	18	27	45	12	31	43
086 Vienne	13	26	39	20	30	50	19	34	53
TOTAL	54	126	180	75	161	236	64	158	222

Taux évol sur 3 ans		
H	F	TOT
62,5%	-20,0%	-2,6%
-4,8%	43,8%	29,0%
0,0%	40,9%	26,5%
46,2%	30,8%	35,9%
18,5%	25,4%	23,3%



1.2 - Départs définitifs par grade, sexe et département en 2017/2018

Pour l'année 2017/2018, on note 222 départs ; à 40%, ces personnels exerçaient en Charente-Maritime, à mettre en corrélation avec la part importante des plus de 55 ans dans ce département.

57,2% des agents qui partent en retraite sont professeurs des écoles de classe normale, seuls 12,6% étaient à la classe exceptionnelle.

La part des femmes est de 71,2% alors qu'elles représentent plus de 80% des agents en activité.

Champ d'observation: départs observés entre le 01/10/2017 et le 30/09/2018, en position d'activité avant le départ

Grade en pers. phys.	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Instituteur	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Professeur des écoles CE	6	4	10	2	5	7	3	2	5	4	2	6	15	13	28
Professeur des écoles HC	3	4	7	2	22	24	2	19	21	4	8	12	11	53	64
Professeur des écoles CN	4	16	20	14	41	55	7	10	17	11	24	35	36	91	127
TOTAL	13	24	37	20	69	89	12	31	43	19	34	53	64	158	222

1.3 - Répartition des départs par motif et par département

Pour l'année scolaire 2017/2018, les départs définitifs sont des départs en retraite à 86% et pour 83% des cas, c'est pour le motif de retraite pour ancienneté d'âge et de services.

On dénombre 15 cessations de fonction pour démission et 10 départs liés à un licenciement.

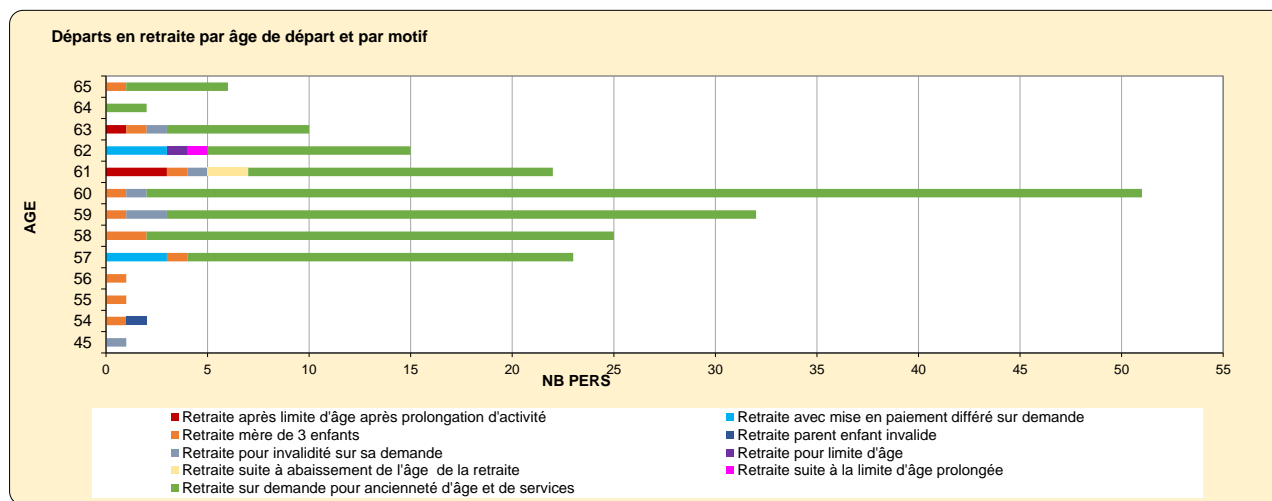
MOTIF	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Cessation de fonction : démission	2	1	3	0	6	6	1	4	5	0	1	1	3	12	15
Cessation de fonction : décès	0	1	1	1	2	3	0	1	1	0	1	1	1	5	6
Cessation de fonction : licenciement / révocation	1	0	1	1	2	3	0	3	3	1	2	3	3	7	10
Retraite pour ancienneté d'âge et de services	10	21	31	18	47	65	9	15	24	16	23	39	53	106	159
Retraite mère de 3 enfants	0	0	0	0	1	1	0	5	5	0	5	5	0	11	11
Retraite pour limite d'âge	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2
Retraite suite à la limite d'âge prolongée	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	4
Retraite parent enfant invalide	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Retraite pour invalidité sur sa demande	0	0	0	0	4	4	1	1	2	0	0	0	1	5	6
TOTAL	13	24	37	20	69	89	12	31	43	19	34	53	64	158	222

1.4 - Répartition des départs en retraite par âge de départ et par motif

Sur l'année 2017/2018, on observe que 71% des départs se font à moins de 60 ans ou à 60 ans.

L'âge moyen de départ en retraite est de 59,6 ans pour une moyenne nationale à 59,5 ans; il est légèrement plus élevé dans les Deux-Sèvres : 60 ans.

Les femmes partent légèrement plus tard que les hommes : 59,7 ans contre 59,6 ans pour les hommes.



Grade Age moyen de départ en retraite	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Instituteur				57,0	62,0	58,7							57,0	62,0	58,7
Professeur des écoles CE	60,3	59,8	60,1	60,0	59,6	59,7	60,3	57,5	59,2	59,3	62,5	60,3	60,0	59,8	59,9
Professeur des écoles HC		61,0	61,0		58,1	58,1	57,0	61,5	61,2	61,0	61,0	61,0	60,0	59,9	59,9
Professeur des écoles CN	60,3	59,1	59,4	59,4	59,7	59,6	59,4	59,4	59,4	60,3	59,3	59,6	59,8	59,5	59,5
TOTAL	60,3	59,4	59,7	59,2	59,4	59,3	59,5	60,3	60,0	60,2	59,7	59,9	59,7	59,6	59,6

2. Personnels enseignants du second degré

2.1 - Evolution des départs depuis 2015

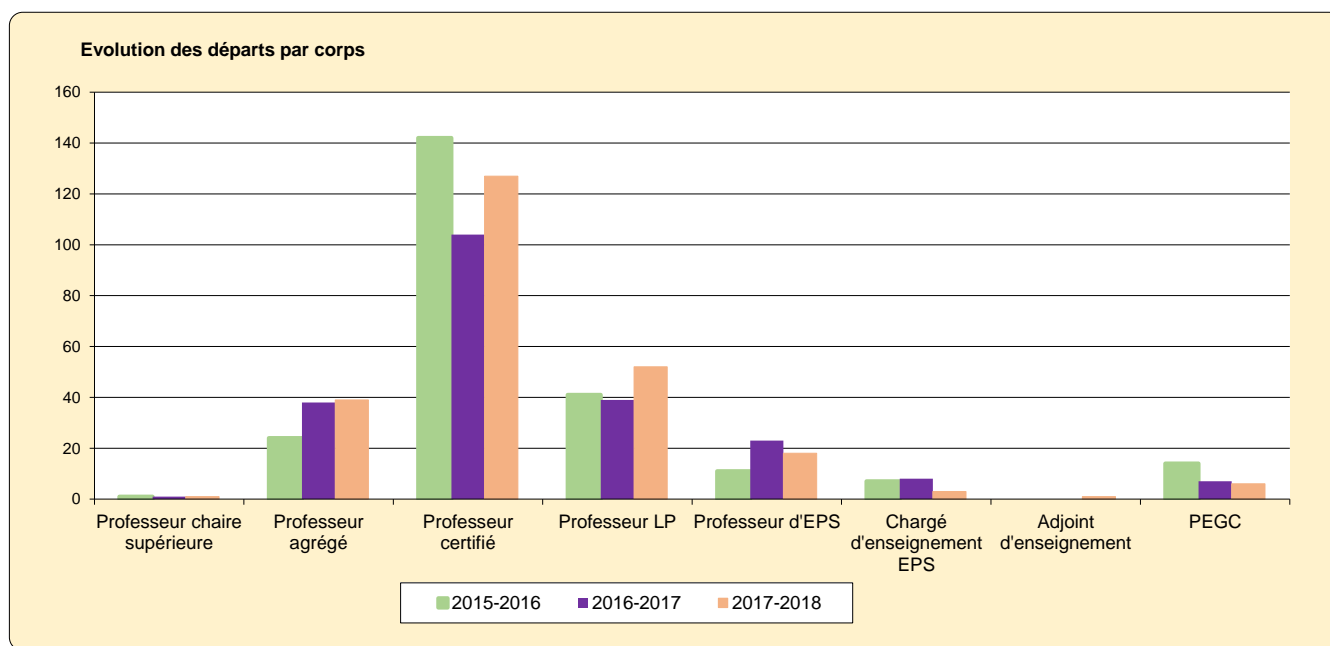
Le nombre de départs définitifs de l'année 2017/2018 dans le second degré est en augmentation de 2,9% par rapport à 2015/2016 soit + 7 départs.

Par corps, on note une baisse des départs de 11% chez les professeurs certifiés et une augmentation de 62,5% pour les professeurs agrégés.

On note aussi une augmentation de 11 départs pour les PLP et de 3 départs pour les professeurs d'EPS et les chargés d'enseignement.

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ

CORPS	2015/2016			2016/2017			2017/2018			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur chaire supérieure	1		1	0	1	1	1	0	1	0,0%		0,0%
Professeur agrégé	13	11	24	24	14	38	21	18	39	61,5%	63,6%	62,5%
Professeur certifié	45	97	142	43	61	104	59	68	127	31,1%	-29,9%	-10,6%
Professeur LP	22	19	41	24	15	39	24	28	52	9,1%	47,4%	26,8%
Professeur d'EPS	5	6	11	12	11	23	8	10	18	60,0%	66,7%	63,6%
Chargé d'enseignement EPS	4	3	7	5	3	8	1	2	3	-75,0%	-33,3%	-57,1%
Adjoint d'enseignement							0	1	1			
PEGC	4	10	14	3	4	7	1	5	6	-75,0%	-50,0%	-57,1%
TOTAL	94	146	240	111	109	220	115	132	247	22,3%	-9,6%	2,9%



2.2 - Départs définitifs par motif

Pour l'année scolaire 2017/2018, les départs définitifs sont des départs en retraite à 81,3% et pour 76% des cas, c'est pour le motif de retraite pour ancienneté d'âge et de services.

On dénombre 14 départs (soit 7%) pour le motif retraite pour invalidité avec un âge moyen de départ à 55,8 ans et 22 départs (soit 11%) pour le motif de retraite suite à l'abaissement de l'âge de la retraite avec un âge moyen de départ de 60,4 ans.

L'âge moyen de départ en retraite est de 62,7 ans pour le motif le plus représenté, le taux national est de 62,4 ans pour l'ensemble des enseignants du second degré.

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2017 et le 30/09/2018, en position d'activité avant le départ

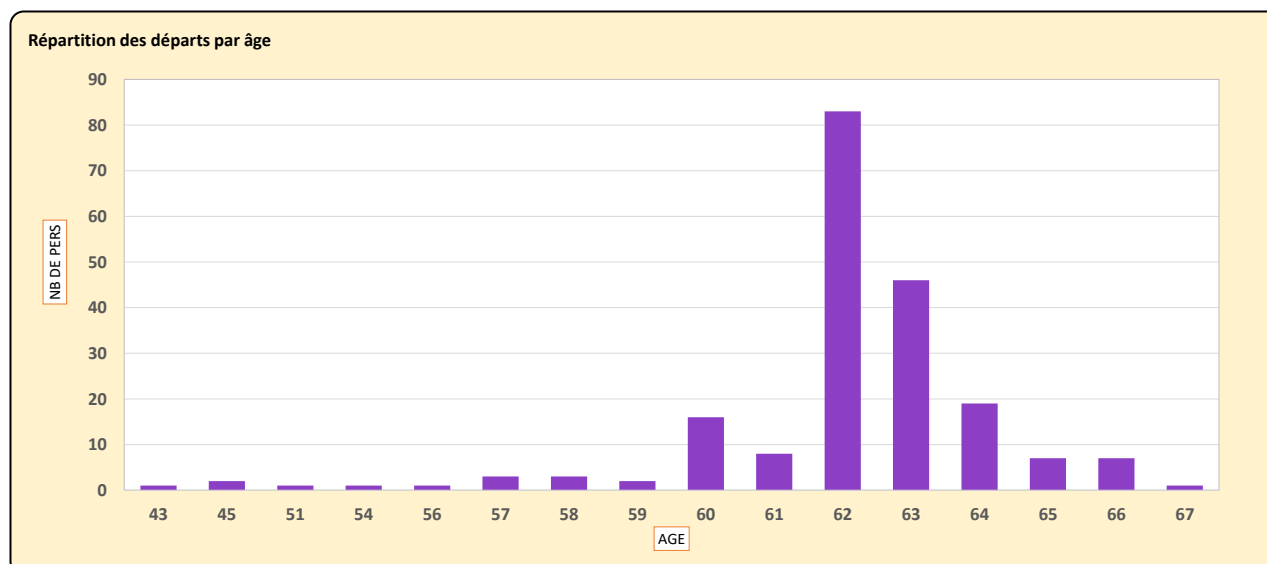
MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Cessation de fonction : décès	9	7	16	56,6	52,0	54,6
Cessation de fonction : démission	6	10	16	28,8	42,1	37,1
Démission avec IDV création d'entreprise	0	3	3	0,0	48,0	48,0
Cessation de fonction : licenciement	8	3	11	30,1	29,0	29,8
Retraite avec mise en paiement différé sur demande	1	0	1	61,0	0,0	61,0
Retraite après recul de la limite d'âge avec maintien en fonction	1	0	1	66,0	0,0	66,0
Retraite pour limite d'âge	2	2	4	66,0	66,5	66,3
Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	16	6	22	60,4	60,3	60,4
Retraite pour invalidité	6	8	14	58,7	53,6	55,8
Retraite parent enfant invalide	0	1	1		58,0	58,0
Retraite pour ancienneté d'âge et de services	66	87	153	62,7	62,8	62,7
Retraite mère de 3 enfants	0	5	5	0,0	58,0	58,0
TOTAL	115	132	247	57,7	58,7	58,3

2.3 - Répartition des départs en retraite par âge de départ

Selon la répartition par âge, on note que pour les départs observés en 2017/2018, la majorité des départs en retraite se sont faits à l'âge de 62 ans, la proportion est de 41%.

Cependant 19% des personnels enseignants du second degré partent avant 62 ans, mais ceux qui partent avant 60 ans sont très peu nombreux.

On note aussi que près de 40 % des départs se font à partir de 63 ans.



3. Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et les psychologues

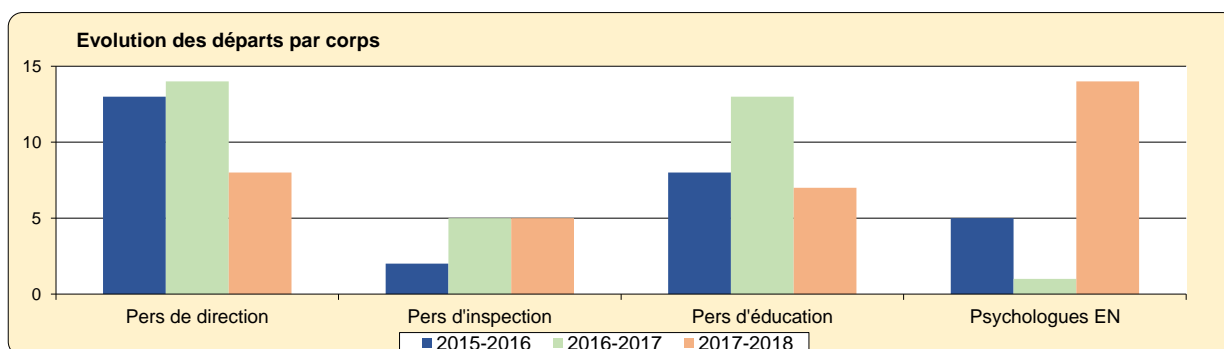
3.1 - Evolution des départs depuis 2015

Le nombre de départs définitifs de l'année 2017/2018 des personnels DIEP est en augmentation de 21% par rapport à 2015/2016 soit + 6 départs.

Par contre, on note une baisse des départs pour les personnels de direction, - 6 départs depuis l'an dernier.

Champ d'observation: départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ

CORPS	2015-2016			2016-2017			2017-2018			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Pers de direction	7	6	13	9	5	14	5	3	8	-28,6%	-50,0%	-38,5%
Pers d'inspection	1	1	2	4	1	5	5		5	400,0%	-100,0%	150,0%
Pers d'éducation	3	5	8	3	10	13	2	5	7	-33,3%	0,0%	-12,5%
Psychologues EN	0	5	5	0	1	1	6	8	14		60,0%	180,0%
TOTAL	11	17	28	16	17	33	18	16	34	63,6%	-5,9%	21,4%



3.2 - Départs définitifs par motif

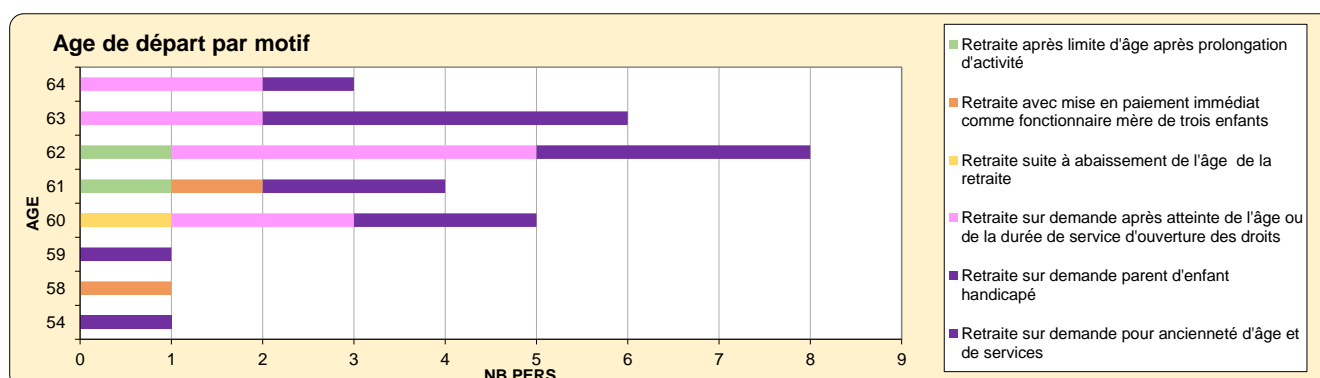
La quasi totalité des départs définitifs est constitué de départs en retraite et pour 44%, il s'agit de départs en retraite pour ancienneté d'âge et de services et 38% sont des départs après atteinte limite d'âge.

L'âge moyen au départ est de 61,8 ans contre 62,8 pour la moyenne nationale

Selon le graphique de répartition des départs par âge, on note que la majorité des départs s'effectue à 62 ans, à 25% et que 37,5% des départs en retraite se font avant 62 ans.

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2017 et le 30/09/2018, en position d'activité avant le départ

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Cessation de fonction : démission avec IDV	0	1	1	0,0	51,0	51,0
Cessation de fonction : licenciement	1	0	1	38,0	0,0	38,0
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	0	2	2	0,0	61,5	61,5
Retraite mère de 3 enfants	0	2	2	0,0	59,5	59,5
Retraite suite à l'abaissement de l'âge de la retraite	1	0	1	60,0	0,0	60,0
Retraite sur demande après atteinte limite d'âge ou durée de service	9	3	12	62,9	62,3	62,8
Retraite sur demande parent d'enfant handicapé	1	0	1	54,0	0,0	54,0
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	6	8	14	61,7	62,4	62,1
TOTAL	18	16	34	60,4	61,2	60,8



4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

4.1 - Evolution des départs depuis 2015

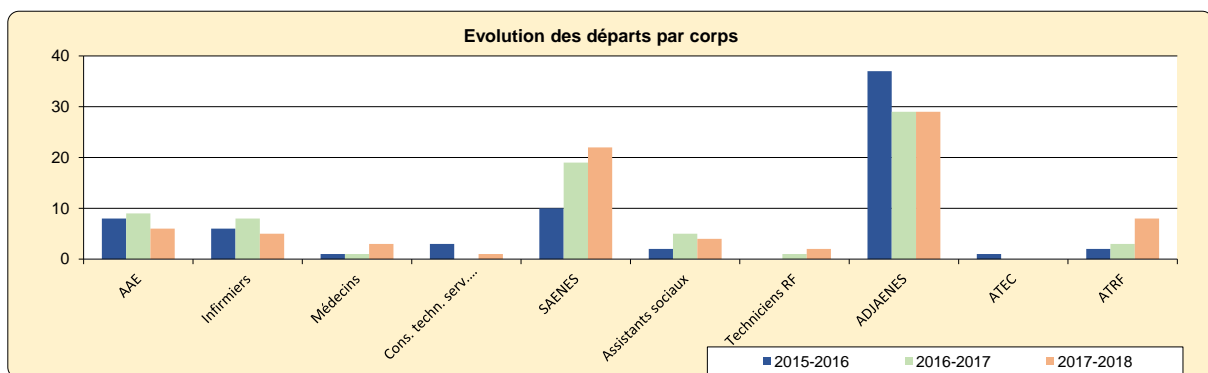
Le nombre de départs définitifs des personnels ATSS a augmenté de 4%, soit +3 départs depuis 2015/2016.

Les départs en retraite des agents de catégorie B ont fortement augmenté (+ 16 départs)

Sur l'année 2017/2018, les départs des ADJAENES représentent 46% et ceux des SAENES, 35%.

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ

CORPS / CATEGORIE	2015-2016			2016-2017			2017-2018			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Encadrement supérieur	2	6	8	5	4	9	1	0	1	-50%	-100%	-88%
AAE	2	6	8	5	4	9	0	6	6	-100%	0%	-25%
Infirmiers	1	5	6	2	6	8	0	5	5		0%	-17%
Médecins		1	1	0	1	1	0	3	3		200%	200%
Cons. techn. serv. social	0	3	3			0	0	1	1		-67%	-67%
Tot Catégorie A	5	21	26	12	15	27	1	15	16	-80%	-29%	-38%
SAENES	4	6	10	1	18	19	1	21	22	-75%	250%	120%
Assistants sociaux	0	2	2	0	5	5	0	4	4		100%	100%
Techniciens RF			0	0	1	1	2	0	2			
Tot Catégorie B	4	8	12	1	24	25	3	25	28	-25%	213%	133%
ADJAENES	1	36	37	1	28	29	1	28	29	0%	-22%	-22%
ATEC	1	0	1			0			0	-100%		-100%
ATRF	0	2	2	1	2	3	3	5	8		150%	300%
Tot Catégorie C	2	38	40	2	30	32	4	33	37	100%	-13%	-8%
TOTAL	11	67	78	15	69	84	8	73	81	-27%	9%	4%



4.2 - Départs définitifs par motif

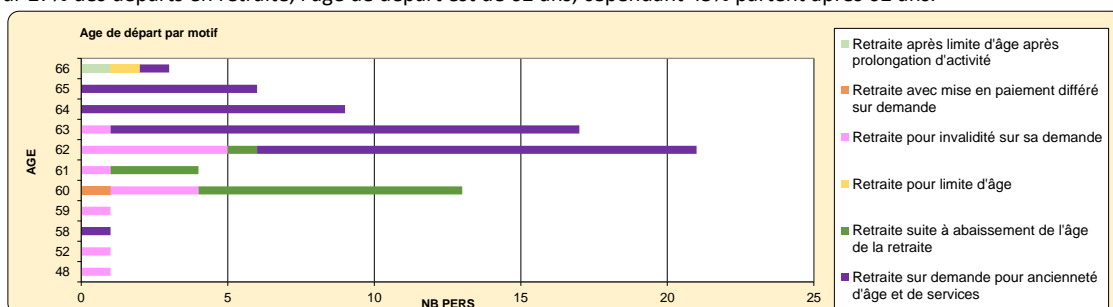
Les départs définitifs sont à 95% des départs en retraite. Pour 61,5% des cas, c'est au motif d'une retraite pour ancienneté d'âge et de services, l'âge moyen est de 63,1 ans pour les départs sur ce motif.

A noter, 17% des départs sont au motif "retraite suite à l'abaissement de l'âge de la retraite" avec un âge moyen au départ de 60,4 ans.

Champ d'observation: départs observés entre le 01/10/2017 et le 30/09/2018, en position d'activité avant le départ

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Cessation de fonction : décès	0	4	4		56,75	56,75
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	0	1	1		66,00	66,00
Retraite avec mise en paiement différé sur demande	0	1	1		60,00	60,00
Retraite pour invalidité sur demande	1	12	13	63,00	59,17	59,46
Retraite pour limite d'âge	0	1	1		66,00	66,00
Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	3	10	13	60,33	60,40	60,38
Retraite pour ancienneté d'âge et de services	4	44	48	63,50	63,05	63,08
TOTAL	8	73	81	62,25	61,74	61,79

Pour 27% des départs en retraite, l'âge de départ est de 62 ans, cependant 45% partent après 62 ans.



PARTIE 3

ABSENCES ET REEMPLACEMENT

A. Les congés pour raison de santé

L'observation des absences s'effectue entre le 1er septembre N et le 31 août N+1, le nombre de personnes dans l'académie est l'effectif au 31 décembre N. L'analyse des congés porte sur la durée annuelle des congés durant l'année scolaire, leur durée prend en compte uniquement les jours de congé pris entre le 1er septembre et le 31 août. Les durées réelles des congés peuvent donc être tronquées, certains d'entre eux ayant pu commencer avant le début de la période observée et / ou se poursuivre au-delà.

Les congés pour raison de santé englobent les congés maladie et les congés pour accueil d'enfant.

Les congés de maladie regroupent : les congés de maladie ordinaire, les congés longs qui comprennent les congés de longue maladie, les congés de longue durée pour les titulaires et les congés de grave maladie pour les non-titulaires, les accidents de travail et congés pour maladie professionnelle.

Les congés pour accueil d'enfant regroupent : les congés maternité, les congés paternité, les congés d'adoption.

1. Evolution sur 3 ans des congés pour raison de santé

Entre 2015/2016 et 2017/2018, le nombre de jours de congé pour raison de santé a augmenté de 3,6%, soit + 13 028 jours. Dans le même temps, le nombre d'agents dans l'académie a augmenté de 1 175 personnes (soit une hausse de 4,9%).

En trois ans, le nombre de personnes ayant pris au moins un congé a baissé de 14 personnes, on note une baisse sur le nombre de congés d'accueil enfant et une stabilité du nombre de personnes ayant pris un congé maladie.

Par ailleurs, on note que la durée moyenne des congés maladie est en augmentation depuis 2015/2016, passant de 25,2 jours à 27 jours ; à contrario, le nombre moyen de congés par personne est en baisse passant de 2,29 à 2,23 congés.

Le taux d'absence des congés maladie est en augmentation, il est de 3,36% en 2017/2018.

Champ d'observation : congés des titulaires et des contractuels

EVOLUTION SUR 3 ANS		2015-2016			2016-2017			2017-2018		
		Congés maladie	Congés accueil enfant	Total	Congés maladie	Congés accueil enfant	Total	Congés maladie	Congés accueil enfant	Total
Nb. jours de congés pris pendant l'année scolaire	A	286 266	73 853	360 119	303 036	71 783	374 819	306 196	66 951	373 147
Nb. de congés pris pendant l'année scolaire	B	25 955	921	26 876	27 733	935	28 668	25 294	851	26 145
Nombre de personnes dans l'académie	C	23 766	23 766	23 766	24 481	24 481	24 481	24 941	24 941	24 941
Nb. de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	D	11 357	915	12 272	12 029	919	12 948	11 343	827	12 170
Nb. de personnes n'ayant pris aucun congé	C - D	12 409	22 851	11 494	12 452	23 562	11 533	13 598	24 114	12 771
Durée moyenne des congés par personne	A/C	12,0	3,1	15,2	12,4	2,9	15,3	12,3	2,7	15,0
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	A/D	25,2	80,7	29,3	25,2	78,1	28,9	27,0	81,0	30,7
Nombre moyen de congés par personne	B/C	1,09	0,04	1,13	1,13	0,04	1,17	1,01	0,03	1,05
Nb. moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	B/D	2,29	1,01	2,19	2,31	1,02	2,21	2,23	1,03	2,15
Taux d'absence	A/(C*365) x100	3,30%	0,85%	4,2%	3,39%	0,80%	4,2%	3,36%	0,74%	4,1%

2. Répartition des congés selon leur motif

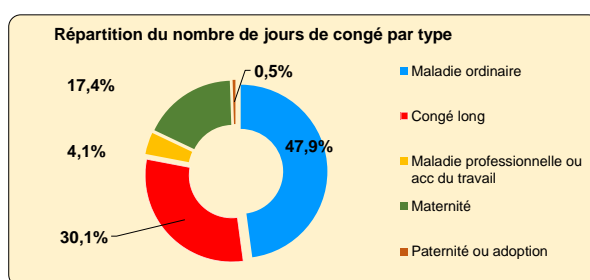
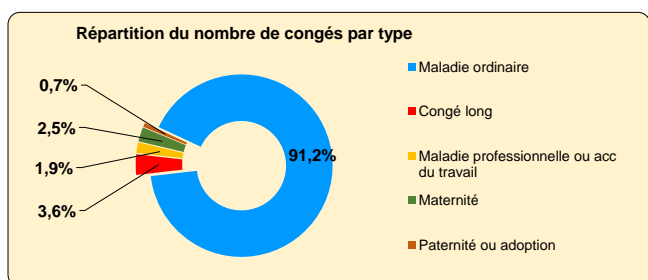
Les congés de maladie ordinaire représentent 91,2% du nombre de congés pris, par contre, leur part est de 47,9% du nombre de jours de congé total.

Les congés de maladie ordinaire concernent 87,2% des personnes ayant pris au moins un congé. Le taux national est de 88,8%.

Les congés longs représentent 3,6% des congés pris (national : 2,7%) et 30,1% des jours de congé (national : 31,3%).

Les congés accueil enfant représentent 18% (national : 21,6%) du nombre de jours de congé et concernent 6,8% des agents absents.

ANNEE SCOLAIRE 2017/2018		Nb. de congés pris	%	Nb. de jours de congés	%	Nb. agents absents	%
CONGES MALADIE	CONGES MALADIE ORDINAIRE	23 850	91,2%	178 599	47,9%	10 607	87,2%
	CONGES DE LONGUE MALADIE	524	2,0%	63 511	17,0%	300	2,5%
	CONGES DE LONGUE DUREE	416	1,6%	47 527	12,7%	191	1,6%
	CONGES DE GRAVE MALADIE	10	0,0%	1 386	0,4%	6	0,0%
	CONGES ACCIDENT DE TRAVAIL	454	1,7%	12 741	3,4%	223	1,8%
	CONGES POUR MALADIE PROFESSIONNELLE	40	0,2%	2 432	0,7%	16	0,1%
	TOTAL CONGES MALADIE	25 294	96,7%	306 196	82,1%	11 343	93,2%
CONGES ACCUEIL D'ENFANT	CONGES MATERNITE	665	2,5%	65 000	17,4%	662	5,4%
	CONGES PATERNITE	184	0,7%	1 841	0,5%	163	1,3%
	CONGES D'ADOPTION	2	0,0%	110	0,0%	2	0,0%
	TOTAL CONGES ACCUEIL D'ENFANT	851	3,3%	66 951	17,9%	827	6,8%
TOTAL CONGES POUR RAISONS DE SANTE		26 145	100,0%	373 147	100,0%	12 170	100,0%



B. Evolution des congés pour raison de santé par corps

1. Congés de maladie ordinaire

Le nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire est en constante évolution depuis 2015 mais on note une baisse depuis l'an dernier. Par contre, le nombre d'agents absents baisse de 5 % passant de 9 438 agents à 8 921 agents en 2017/2018

Selon la répartition par catégorie de personnels, les enseignants du 1er degré ont pris 42,8% du nombre de jours total, les enseignants du second degré, 42,2%, les personnels DIEP, 3,2% et les personnels ATSS, 11,8%.

Par rapport à l'an dernier, le nombre de jours d'absence a baissé de 2,8% en moyenne mais on observe une augmentation de 14,6% pour les personnels ATSS.

La durée moyenne est en augmentation passant de 6,8 jours à 7,7 jours ; elle a augmenté pour toutes les catégories.

Champ : Congés des agents titulaires

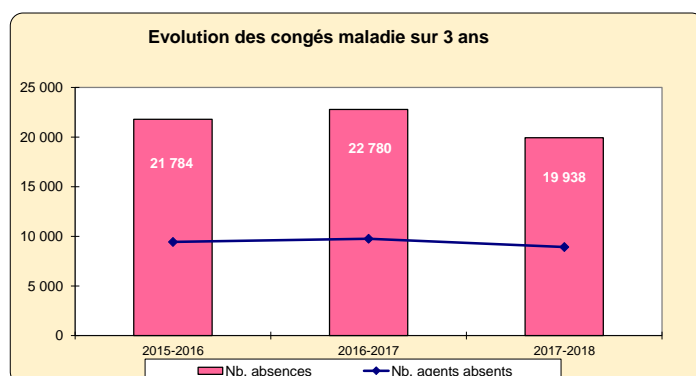
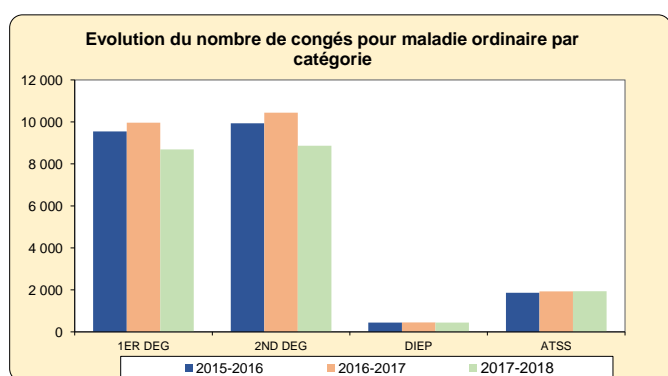
CATEGORIE	01/09/2015 -31/08/2016				01/09/2016 -31/08/2017				01/09/2017 -31/08/2018			
ENSEIGNANTS 1ER DEGRE	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne
Instituteur	66	20	436	6,6	35	14	326	9,3	15	5	70	4,7
Professeur des écoles	9 482	4 037	66 575	7,0	9 932	4 160	67 640	6,8	8 676	3 827	65 340	7,5
TOTAL	9 548	4 057	67 011	7,0	9 967	4 174	67 966	6,8	8 691	3 832	65 410	7,5

ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne
Professeur chaire supérieure	4	4	15	3,8	7	6	28	4,0	2	2	3	1,5
Professeur agrégé	628	354	3 783	6,0	688	369	4 119	6,0	677	358	5 075	7,5
Professeur certifié	6 601	2 824	39 002	5,9	6 909	2 935	43 564	6,3	6 082	2 687	41 910	6,9
Professeur LP	1 473	642	10 882	7,4	1 595	690	11 769	7,4	1 313	610	10 758	8,2
Professeur d'EPS	682	341	5 436	8,0	700	329	5 744	8,2	603	318	5 120	8,5
Adjoint d'enseignement									1	1	2	2,0
Chargé d'enseignement EPS	47	23	326	6,9	53	26	494	9,3	29	18	253	8,7
PEGC	60	25	311	5,2	65	22	495	7,6	58	14	558	9,6
Professeur des écoles / Instituteur	438	189	3 190	7,3	423	177	2 713	6,4	103	65	753	7,3
TOTAL	9 933	4 402	62 945	6,3	10 440	4 554	68 926	6,6	8 868	4 073	64 432	7,3

DI EP	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Durée Moyenne
Pers de direction	96	51	1 537	16,0	70	48	1 388	19,8	76	58	1 578	20,8
Pers d'inspection	26	18	216	8,3	30	20	489	16,3	15	11	167	11,1
Pers d'éducation	277	136	2 121	7,7	288	150	2 002	7,0	241	117	2 149	8,9
Psychologues	45	24	292	6,5	60	30	557	9,3	109	60	949	8,7
TOTAL	444	229	4 166	9,4	448	248	4 436	9,9	441	246	4 843	11,0

ATSS	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne
Encadrement supérieur	2	2	14	7,0	4	3	85	21,3	6	5	52	8,7
ADAENES / AAE	113	57	822	7,3	116	57	781	6,7	131	60	1 057	8,1
Cadres ITRF	12	9	30	2,5	18	10	151	8,4	19	15	82	4,3
Infirmiers	257	110	2 185	8,5	255	107	2 401	9,4	273	110	2 606	9,5
Médecins	7	3	23	3,3	6	4	125	20,8	46	13	908	19,7
Cons. techn. serv. social	2	2	27	13,5	7	3	48	6,9	22	5	432	19,6
Tot Catégorie A	393	183	3 101	7,9	406	184	3 591	8,8	497	208	5 137	10,3
SAENES	314	144	2 380	7,6	359	151	2 968	8,3	355	135	3 889	11,0
Assistants sociaux	56	25	343	6,1	76	29	443	5,8	109	37	1 053	9,7
Techniciens RF	50	18	358	7,2	38	17	517	13,6	48	22	273	5,7
Tot Catégorie B	420	187	3 081	7,3	473	197	3 928	8,3	512	194	5 215	10,2
ADJAENES	794	300	6 028	7,6	788	312	5 932	7,5	762	292	6 589	8,6
ATEC	45	7	729	16,2	30	4	409	13,6	14	3	67	4,8
ATRF	207	73	1 488	7,2	228	82	1 917	8,4	153	73	1 067	7,0
Tot Catégorie C	1 046	380	8 245	7,9	1 046	398	8 258	7,9	929	368	7 723	8,3
TOTAL	1 859	750	14 427	7,8	1 925	779	15 777	8,2	1 938	770	18 075	9,3

TOTAL GLOBAL	21 784	9 438	148 549	6,8	22 780	9 755	157 105	6,9	19 938	8 921	152 760	7,7
EVOL 2015/2016 à 2016/2017 et 2015/2016 à 2017/2018					+ 5%	+ 3%	+ 6%	+ 1%	-8%	- 5%	+ 3%	+ 12%



2. Congés de longue maladie

En 2017/2018, 300 agents ont été absents pour congé de longue maladie soit 1,44 % des titulaires ; à 40%, il s'agit d'enseignants du premier degré, à 42,7% d'enseignants du second degré, à 21,4% de personnels ATSS et à 3,7% de personnels DIEP.

Par rapport à 2015/2016, ce sont 15 personnes de moins qui ont pris un congé pour longue maladie, la baisse s'observe essentiellement sur les personnels ATSS.

Le nombre de jours d'absence est en légère baisse de 2 % et la durée moyenne par agent est de 211,7 jours.

Champ : Congés des agents titulaires

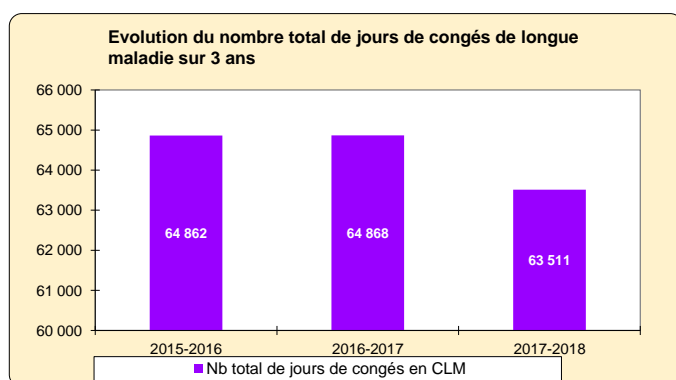
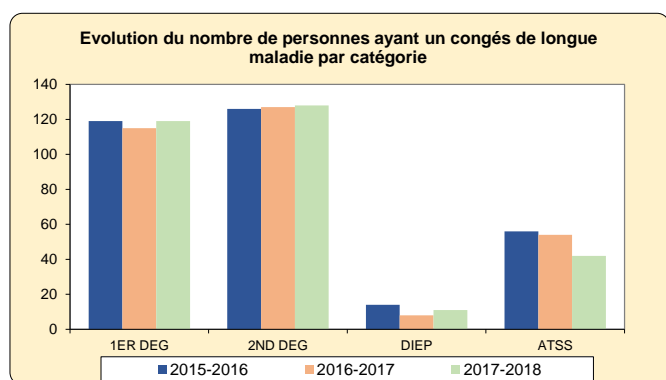
CATEGORIE	01/09/2015 - 31/08/2016				01/09/2016 - 31/08/2017				01/09/2017 - 31/08/2018			
ENSEIGNANTS 1ER DEGRE	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Instituteur	4	3	619	206,3	2	1	109	109,0	1	1	353	353,0
Professeur des écoles	226	116	25 271	217,9	187	114	23 628	207,3	203	118	25 862	219,2
TOTAL	230	119	25 890	217,6	189	115	23 737	206,4	204	119	26 215	220,3

ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Professeur agrégé	19	11	1 989	180,8	27	15	3 837	255,8	12	6	751	125,2
Professeur certifié	142	82	16 357	199,5	132	75	17 373	231,6	159	94	19 851	211,2
Professeur LP	32	19	3 976	209,3	30	18	3 677	204,3	29	17	3 483	204,9
Professeur d'EPS	14	8	1 914	239,3	18	11	2 024	184,0	20	11	2 589	235,4
Professeur chaire supérieure	1	1	178	178,0	5	1	365	365,0				
Chargé d'enseignement EPS	2	1	182	182,0								
PEGC	1	1	129	129,0	2	1	236	236,0				
Professeur des écoles	3	3	500	166,7	8	6	910	151,7				
TOTAL	214	126	25 225	200,2	222	127	28 422	223,8	220	128	26 674	208,4

DIEP	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Pers de direction	10	6	999	166,5	1	1	243	243,0	3	3	252	84,0
Pers d'inspection					2	1	276	276,0				
Pers d'éducation	11	8	1 873	234,1	7	5	575	115,0	10	7	1 636	233,7
Psychologues					2	1	81	81,0	2	1	176	176,0
TOTAL	21	14	2 872	205,1	12	8	1 175	146,9	15	11	2 064	187,6

ATSS	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Attachés admin. Etat	7	3	952	317,3	6	3	625	208,3	1	1	8	8,0
Infirmiers	9	5	992	198,4	12	7	1 282	183,1	18	10	2 359	235,9
Médecins	5	4	756	189,0	4	3	153	51,0				
Tot Catégorie A	21	12	2 700	225,0	22	13	2 060	158,5	19	11	2 367	215,2
SAENES	18	9	2 149	238,8	12	6	2 013	335,5	18	9	2 088	232,0
Assistants sociaux	2	2	64	32,0	4	2	653	326,5				
Techniciens RF	1	1	136	136,0	2	1	229	229,0				
Tot Catégorie B	21	12	2 349	195,8	18	9	2 895	321,7	18	9	2 088	232,0
ADJAENES	78	26	4 741	182,3	55	24	4 815	200,6	44	19	3 414	179,7
A TEC	1	1	154	154,0	2	1	212	212,0				
ATRF	10	5	931	186,2	11	7	1 552	221,7	4	3	689	229,7
Tot Catégorie C	89	32	5 826	182,1	68	32	6 579	205,6	48	22	4 103	186,5
TOTAL	131	56	10 875	194,2	108	54	11 534	213,6	85	42	8 558	203,8

TOTAL GLOBAL	596	315	64 862	205,9	531	304	64 868	213,4	524	300	63 511	211,7
EVOL 2015/2016 à 2016/2017 et 2015/2016 à 2017/2018					-11%	-3%	0%	+ 4%	-12%	-5%	-2%	+ 3%



3. Congés de longue durée

Le nombre d'agents absents pour congés de longue durée est en augmentation depuis 2015/2016, + 13 personnes et + 2 830 jours.

Ils concernent à 46,8% des enseignants du second degré, à 39,5% des enseignants du premier degré, pour 10% les personnels ATSS et à 3,7% les personnels DIEP (à majorité des personnels d'éducation).

On observe une augmentation chez les personnels enseignants du premier degré, +21 personnes et +3 808 jours.

La durée moyenne est de 250 jours par agent.

Champ : Congés des agents titulaires

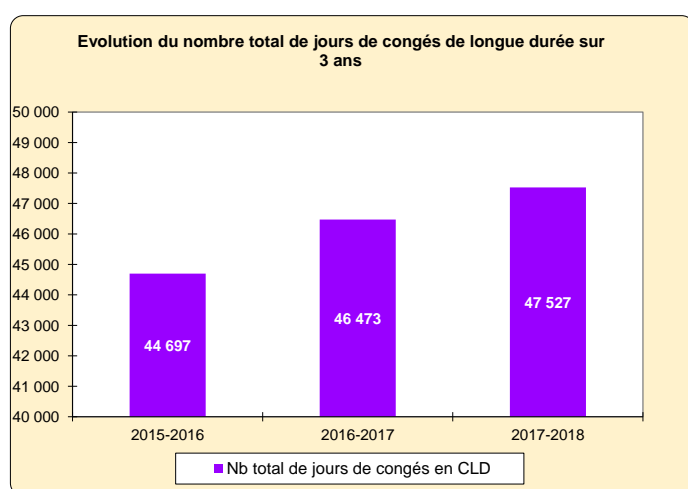
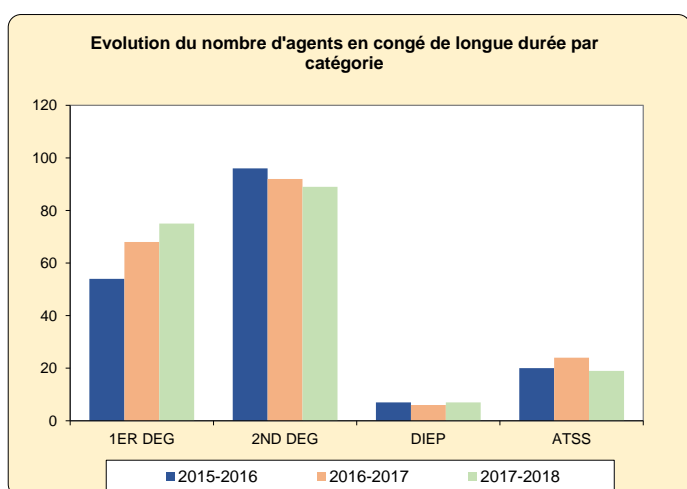
CATEGORIE	01/09/2015 -31/08/2016				01/09/2016 -31/08/2017				01/09/2017 -31/08/2018			
ENSEIGNANTS 1ER DEGRE	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Instituteur	2	1	147	147,0	2	1	256	256,0				
Professeur des écoles	123	53	14 417	272,0	145	67	15 387	229,7	161	75	18 372	245,0
TOTAL	125	54	14 564	269,7	147	68	15 643	230,0	161	75	18 372	245,0

ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Professeur agrégé	15	8	1 566	195,8	15	9	1 844	204,9	14	6	1 405	234,2
Professeur certifié	133	60	14 495	241,6	141	58	16 019	276,2	146	66	16 566	251,0
Professeur LP	55	21	6 505	309,8	46	19	4 854	255,5	27	12	3 548	295,7
Professeur d'EPS	5	2	530	265,0	9	3	817	272,3	9	4	1 088	272,0
Chargé d'enseignement EPS	3	1	366	366,0								
PEGC	3	1	366	366,0	1	1	122	122,0	4	1	365	365,0
Professeur des écoles	8	3	907	302,3	6	2	676	338,0				
TOTAL	222	96	24 735	257,7	218	92	24 332	264,5	200	89	22 972	258,1

DIEP	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Pers de direction					1	1	1	1,0	2	2	348	174,0
Pers d'inspection												
Pers d'éducation	14	7	1 864	266,3	14	5	1 715	343,0	11	4	1 144	286,0
Psychologues									2	1	365	365,0
TOTAL	14	7	1 864	266,3	15	6	1 716	286,0	15	7	1 857	265,3

ATSS	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent	Nb. absences	Nb. agents absents	Durée abs. période	Dur moy par agent
Attachés admin. Etat	2	2	85	42,5	3	2	384	192,0				
Infirmiers	4	2	468	234,0	5	2	483	241,5	6	2	367	183,5
Médecins	2	1	275	275,0	6	2	623	311,5	3	1	334	334,0
Tot Catégorie A	8	5	828	165,6	14	6	1 490	248,3	9	3	701	233,7
SAENES	4	4	700	175,0	8	4	726	181,5	7	2	730	365,0
Assistants sociaux	2	1	177	177,0	3	2	231	115,5	1	1	119	119,0
Techniciens RF					1	1	136	136,0	2	1	139	139,0
Tot Catégorie B	6	5	877	175,4	12	7	1 093	156,1	10	4	988	247,0
ADJAENES	15	10	1 829	182,9	15	9	1 945	216,1	14	9	1 604	178,2
ATRF					2	1	101	101,0	4	2	668	334,0
A TEC					1	1	153	153,0	2	1	365	365,0
Tot Catégorie C	15	10	1 829	182,9	18	11	2 199	199,9	20	12	2 637	219,8
TOTAL	29	20	3 534	176,7	44	24	4 782	199,3	39	19	4 326	227,7

TOTAL GLOBAL	390	177	44 697	252,5	424	190	46 473	244,6	415	190	47 527	250,1
EVOL 2015/2016 à 2016/2017 et 2015/2016 à 2017/2018					+ 9%	+ 7%	+ 4%	-3%	+ 6%	+ 7%	+ 6%	-0,9%



4. Congés pour maladie professionnelle

Le nombre d'absences pour maladie professionnelle a fortement augmenté cette année passant de 4 agents concernés à 15.

Pour l'année scolaire 2017/2018, on note une augmentation de 8 personnes pour les enseignants du second degré, agents peu concernés les années précédentes.

La durée totale du nombre de jours d'absence est de 2 322 jours pour l'année 2017/2018 contre 538 jours en 2015/2016.

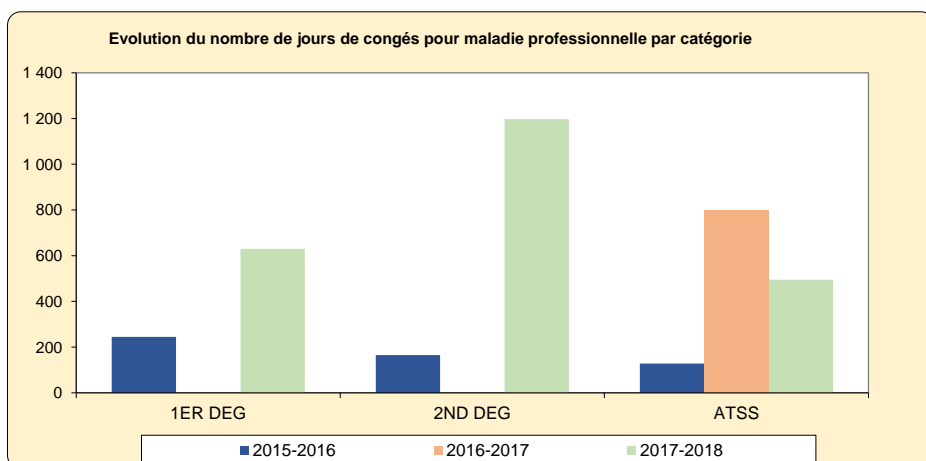
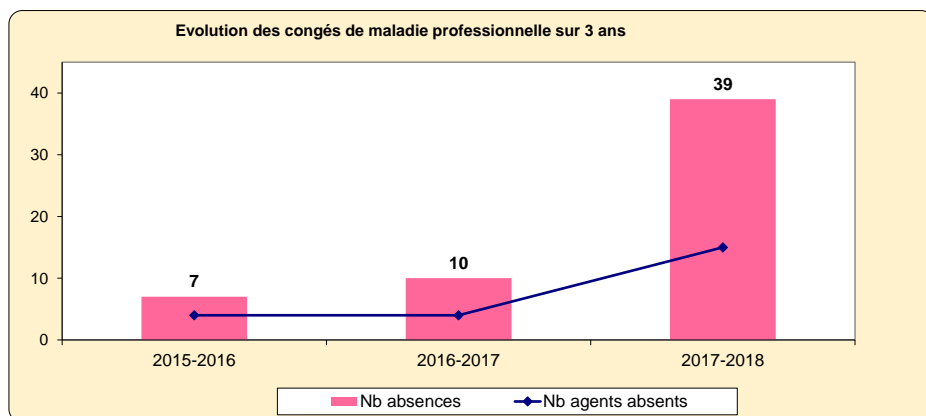
Champ : Congés des agents titulaires

CATEGORIE	01/09/2015 -31/08/2016				01/09/2016 -31/08/2017				01/09/2017 -31/08/2018			
ENSEIGNANTS 1ER DEGRE	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne
Professeur des écoles	4	1	245	61,3					18	3	630	35,0
TOTAL	4	1	245	61,3	0	0	0		18	3	630	35,0

ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne
Professeur certifié									4	3	235	58,8
Professeur d'EPS	1	1	165	165,0					3	1	353	117,7
Professeur lycée professionnel									5	4	609	121,8
TOTAL	1	1	165	165,0	0	0	0		12	8	1 197	99,8

ATSS	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Durée abs période	Durée Moyenne
SAENES	1	1	59	59,0	2	1	225	112,5				
ATRF	1	1	69	69,0	6	2	426	71,0	8	3	492	61,5
A TEC					2	1	148	74,0				
INFIRMIER EDUC NAT									1	1	3	3,0
TOTAL	2	2	128	64,0	10	4	799	79,9	9	4	495	55,0

TOTAL GLOBAL	7	4	538	76,9	10	4	799	79,9	39	15	2 322	59,5
EVOL 2015/2016 à 2016/2017 et 2015/2016 à 2017/2018					43%	0%	49%	+ 4%	457%	275%	332%	-23%



C. Le remplacement

1. Le remplacement des personnels du 1er degré

Dans le premier degré, le remplacement des agents absents est assuré par les enseignants affectés sur la fonction remplacement.

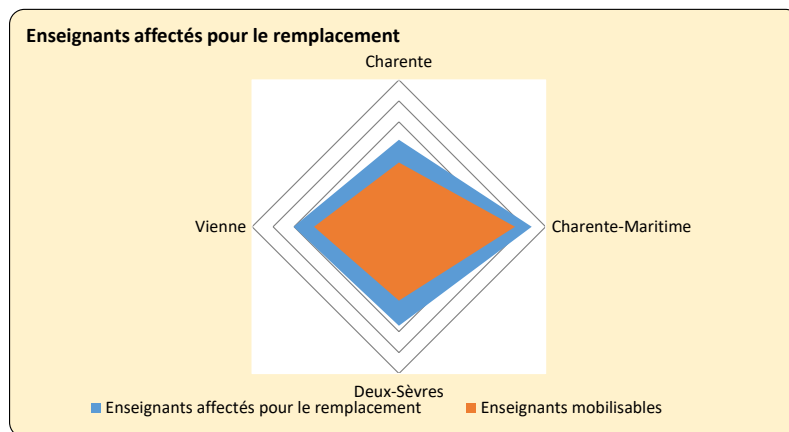
Dans l'académie, ce sont 1 396 agents pour 1 011 ETP qui assurent le remplacement, la part des enseignants mobilisables est de 81% soit 821 ETP.

Le graphique nous montre la part des enseignants mobilisables parmi les enseignants affectés sur la fonction remplacement.

C'est en Charente-Maritime que la perte de potentiel est la plus faible : 87,5 % du potentiel est mobilisable.

Période d'observation : 01/09/2017 au 24/08/2018 - Source : indicateurs Propylées - PIAD

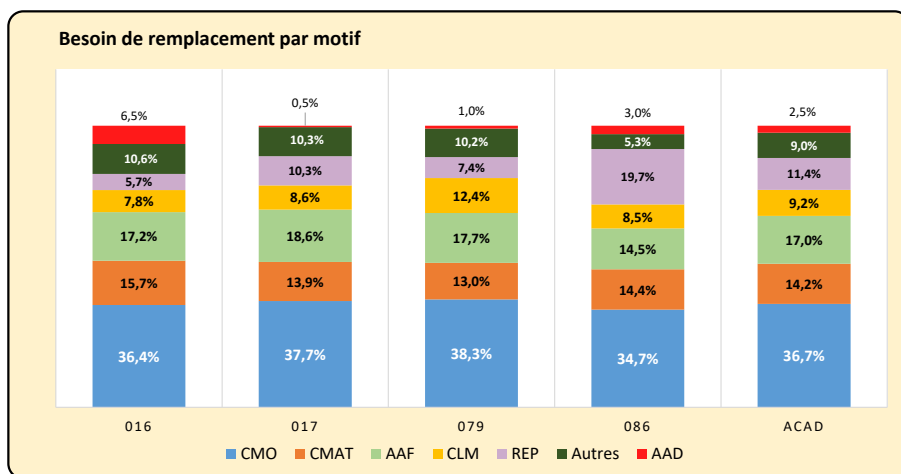
POTENTIEL		016	017	079	086	Académie
Enseignants affectés dans la fonction Remplacement	Pers. phys.	283	408	357	348	1 396
	ETP	207,38	316,74	236,10	251,03	1 011,25
Enseignants mobilisables pour le remplacement et la suppléance	ETP	148,81	286,96	182,12	202,67	820,56
	ETPT	153,19	276,99	176,16	202,24	808,58
Potentiel brut destiné au remplacement et à la suppléance	Demi-journées	51 323	93 766	59 522	68 358	272 969
Potentiel net destiné au remplacement et à la suppléance	Demi-journées	44 765	85 409	52 786	62 518	245 478



Le taux d'absence : rapport entre le besoin de remplacement et le nombre de demi-journées travaillées, est de 8,6% au niveau académique.

Il varie de 8,24 % en Charente-Maritime à 9,3% dans la Vienne.

TAUX D'ABSENCE		016	017	079	086	Académie
Besoin de remplacement et de suppléance Toutes fonctions	Demi-journées	33 686	57 399	35 115	46 510	172 710
Nombre de demi-journées travaillées Toutes fonctions	Demi-journées	399 338	696 459	410 043	500 303	2 006 143
Taux d'absence global (toutes fonctions)	%	8,44%	8,24%	8,56%	9,30%	8,61%

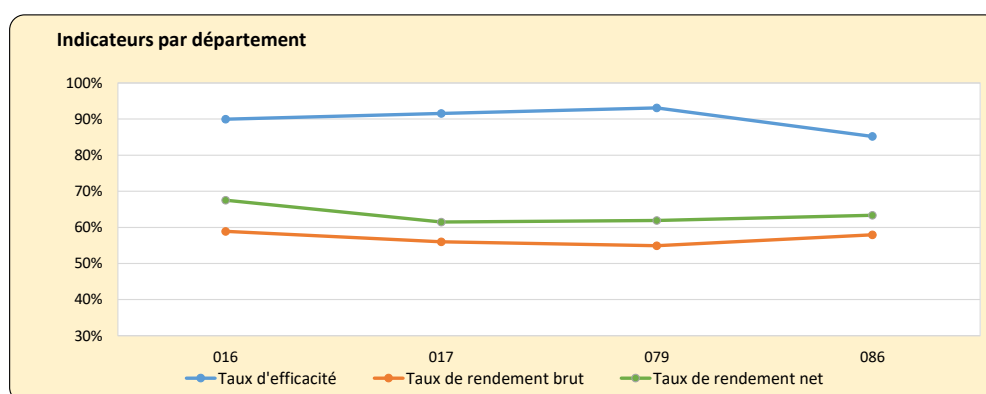


CMO : Congé maladie ordinaire
 CMAT : Congé maternité
 AAF : Autorisations d'absences facultatives
 CLM : Congé longue maladie
 REP : Remplacement sur postes vacants
 AAD : Autorisations d'absence de droit
 AUTRES : Autres absences

Le taux d'efficacité du remplacement est de 89,9% pour l'académie, il varie de 85,2% dans la Vienne à 93,1 % pour les Deux-Sèvres.

Ces variations sont à rapprocher des ratios besoin/potentiel net : en Charente, le besoin de remplacement représente 75% du potentiel net contre 67,1% en Charente-Maritime. De ce fait, les taux de rendement net sont plus bas en Charente-Maritime et les Deux-Sèvres, départements où le potentiel net est bien plus élevé que le besoin de remplacement.

TAUX DE RENDEMENT		016	017	079	086	Académie
Besoin de remplacement et de suppléance Fonction ENS	Demi-journées	33 592	57 349	35 115	46 510	172 566
Couverture du besoin de remplacement et de la suppléance	Demi-journées	30 229	52 519	32 691	39 620	155 059
Taux d'efficacité du remplacement et de la suppléance devant élèves	%	89,99%	91,58%	93,10%	85,19%	89,85%
Potentiel de remplacement brut	Demi-journées	51 323	93 766	59 522	68 358	272 969
Taux de rendement brut du remplacement et de la suppléance	%	58,90%	56,01%	54,92%	57,96%	56,80%
Potentiel de remplacement net	Demi-journées	44 765	85 409	52 786	62 518	245 478
Taux de rendement net du remplacement et de la suppléance	%	67,53%	61,49%	61,93%	63,37%	63,17%



Au niveau académique, le nombre de demi-journées d'absence des remplaçants représente 11,7% du potentiel brut. Ce taux varie de 10,5% en Charente-Maritime à 15,1% en Charente.

TAUX D'ABSENCE DES REMPLAÇANTS		016	017	079	086	Académie
Absence des titulaires remplaçants	Demi-journées	7 740	9 829	7 153	7 273	31 995
Potentiel de remplacement brut	Demi-journées	51 323	93 766	59 522	68 358	272 969
Taux d'absence global (toutes fonctions)	%	15,08%	10,48%	12,02%	10,64%	11,72%

2. Le remplacement des personnels du 2nd degré

Dans le second degré, le remplacement des enseignants absents est assuré soit par des enseignants titulaires d'une zone de remplacement (les TZR) ou par des enseignants contractuels.

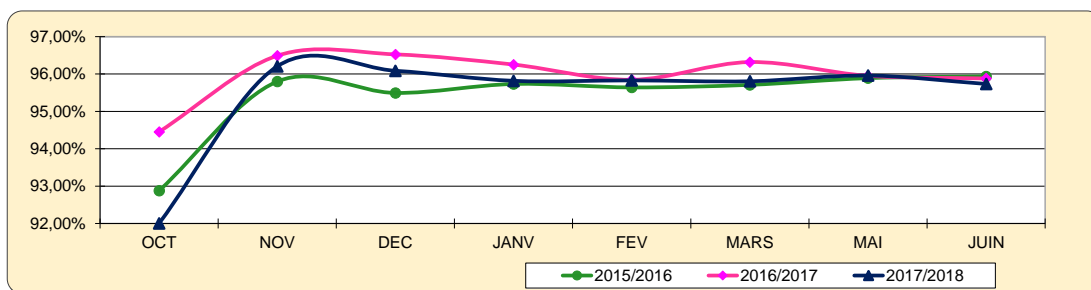
2.1 - Les indicateurs du remplacement : taux d'efficacité, taux de rendement brut et net

Le taux d'efficacité, qui correspond au taux de couverture du besoin par des titulaires ou des contractuels, est en légère baisse par rapport à l'an dernier ; il était de 95,94% en moyenne sur l'année scolaire 2016/2017 contre un taux moyen à 95,43% pour l'année 2017/2018.

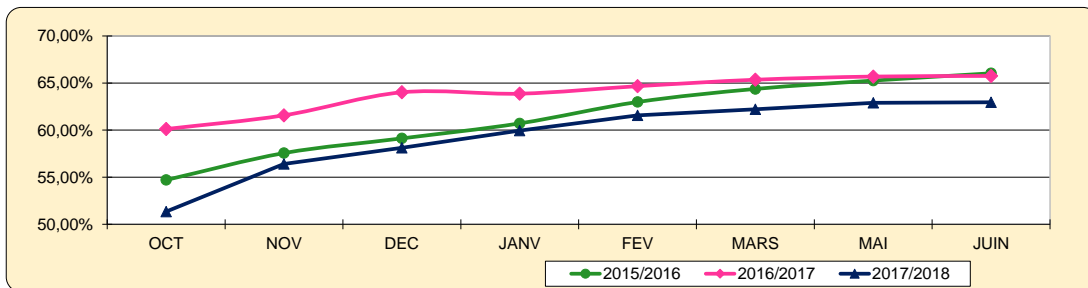
Les taux de rendement brut et net sont aussi en baisse, -4 points en moyenne pour le rendement brut et -3 points pour le rendement net.

Source : indicateurs Propylées - PIAD

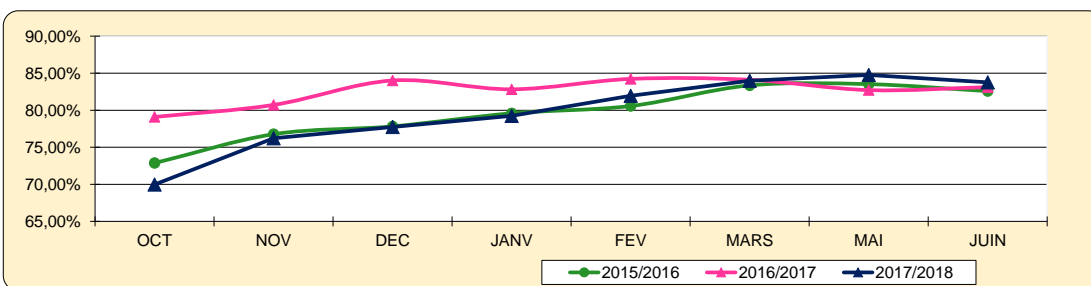
EFFICACITE	OCT	NOV	DEC	JANV	FEV	MARS	MAI	JUIN
2015/2016	92,88%	95,80%	95,49%	95,73%	95,64%	95,71%	95,89%	95,94%
2016/2017	94,45%	96,49%	96,53%	96,25%	95,85%	96,32%	95,95%	95,88%
2017/2018	92,00%	96,21%	96,09%	95,82%	95,83%	95,81%	95,96%	95,73%



RENDEMENT BRUT	OCT	NOV	DEC	JANV	FEV	MARS	MAI	JUIN
2015/2016	54,71%	57,56%	59,12%	60,72%	62,99%	64,38%	65,26%	66,04%
2016/2017	60,12%	61,57%	64,02%	63,87%	64,67%	65,35%	65,69%	65,75%
2017/2018	51,35%	56,41%	58,12%	59,95%	61,56%	62,21%	62,91%	62,96%



RENDEMENT NET	OCT	NOV	DEC	JANV	FEV	MARS	MAI	JUIN
2015/2016	72,87%	76,77%	77,82%	79,59%	80,57%	83,35%	83,52%	82,58%
2016/2017	79,09%	80,72%	84,02%	82,82%	84,23%	84,11%	82,72%	83,12%
2017/2018	69,97%	76,22%	77,75%	79,23%	81,96%	83,98%	84,76%	83,77%



Efficacité : Nombre de jours de remplacement ou de suppléance de + 14 jrs assurés sur la période par les titulaires et contractuels / Nombre de jours de remplacement ou de suppléance de + 14 jrs demandés (par les établissements)

Rendement Brut : Nombre de jours de remplacement ou de suppléance effectués entre le 1er sept et la date d'observation par les TZR, MA et CDI en modalité REP ou SUP / Nombre jours dus entre le 1er sept et la date d'observation par les enseignants disponibles pour le remplacement ou la suppléance au 1er septembre

Rendement Net : Rendement Brut x [(Potentiel Brut) / (Potentiel Net)]

Potentiel Brut : Ensemble des enseignants affectés pour le remplacement ou la suppléance (TZR hors AFA + MA CDI)

Potentiel Net : Potentiel Brut - [Quotités trop faibles (<33% ORS)] - [Indisponibles] - [Congés >= 15 jours des remplaçants] - [Surnombres disciplinaires théoriques]

2.2 - Affectation des TZR sur l'année scolaire

Sur l'ensemble de l'année scolaire 2017-2018, 924 enseignants titulaires ont été affectés pour le remplacement et la suppléance soit l'équivalent de 874 etp sur l'année.

Plus de 78% d'entre eux ont été affectés sur un poste vacant à l'année soit 684 ETPA. L'affectation sur des supports remplacement ou suppléance représente 81 ETPA soit 9,3 %.

Les enseignants disponibles à plus de 33% représentent l'équivalent de 67 ETPA soit 7,7 % de la ressource.

DISCIPLINE	Pers Physiques	ETP TRAV	ETP ANNEE	ETPA AFA	ETPA REP	ETPA SUP	DISPO ETPA	DISPO > 33% ETPA	% DISPO > 33%
E0030 EDUCATION	23	21,75	21,75	14,50	2,74	0,33	4,18	3,30	15%
L0080 DOC LYCEES	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
L0100 PHILOSOPHI	16	16,00	15,17	12,02	0,30	1,64	1,25	0,33	2%
L0201 - LETT CLASS	5	5,00	4,17	1,37	2,12	0,26	0,91	0,63	15%
L0202 LET MODERN	96	94,49	94,41	65,90	10,04	6,91	11,56	7,17	8%
L0421 ALLEMAND	33	31,97	30,40	22,92	1,31	0,65	5,53	3,93	13%
L0422 ANGLAIS	70	68,30	65,96	55,30	2,86	1,35	6,44	2,32	4%
L0423 ARABE	2	2,00	1,58	1,26	0,00	0,00	1,00	0,00	0%
L0424 CHINOIS	3	3,00	3,00	2,82	0,00	0,00	0,18	0,00	0%
L0426 ESPAGNOL	61	58,26	58,26	53,57	0,00	0,56	4,13	0,49	1%
L0429 ITALIEN	10	9,30	8,85	5,70	0,82	0,34	2,25	2,19	25%
L0434 RUSSE	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0%
L0600 - LANG.SIGNE	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
L1000 HIST. GEO.	91	89,68	87,60	71,78	3,20	2,62	9,99	7,15	8%
L1100 SC.ECO.SOC	10	10,00	10,00	8,12	0,23	0,50	1,15	0,49	5%
L1300 MATHEMATIQ	104	101,20	98,81	76,30	7,31	4,63	10,58	5,06	5%
L1400 TECHNOLOGI	15	14,00	13,90	13,06	0,33	0,00	1,68	0,44	3%
L1411 SILIAC	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
L1412 SILIEE	2	2,00	2,00	1,50	0,00	0,00	1,50	0,00	0%
L1413 SILI.SIN	5	4,00	4,00	3,21	0,00	0,00	1,17	0,33	8%
L1414 SILIING.ME	9	6,00	4,58	2,17	1,27	0,06	1,08	1,36	30%
L1500 PHY.CHIMIE	59	56,61	56,19	51,51	2,40	0,10	2,23	0,34	1%
L1600 S. V. T.	41	40,00	40,00	33,40	1,37	1,71	3,52	1,57	4%
L1700 EDU MUSICA	32	31,58	31,58	24,40	0,00	1,05	6,13	4,28	14%
L1800 ARTS PLAST	34	32,60	32,05	25,19	1,16	0,05	6,10	4,17	13%
L1900 E. P. S	95	94,40	93,48	76,40	4,93	4,53	7,87	2,82	3%
L7100 BIOCH.BIOL	2	2,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,56	0,00	0%
L7200 BIOT.SANTE	1	1,00	1,00	0,89	0,00	0,00	0,11	0,00	0%
L7300 SC.&.TEC M	4	4,00	4,00	2,30	0,76	0,28	1,42	0,00	0%
L8010 ECO & GESTION	1	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0%
L8011 ECO GES com	3	2,22	2,22	0,00	1,38	0,08	0,76	0,49	22%
L8012 ECO GES FIN	2	2,00	1,08	1,50	0,00	0,00	0,08	0,00	0%
L8013 ECO GES MARKETING	3	3,00	3,00	2,50	0,00	0,05	1,50	0,00	0%
P0096 PREVENTION SECURIT	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P0210 LET.HIS.GE	16	15,80	15,80	9,31	1,49	1,17	4,23	3,68	23%
P0221 LET ALLEMA	1	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100%
P0222 LET ANGLAI	3	3,00	2,08	1,00	0,13	0,04	0,91	0,66	32%
P1315 MATH.SC.PH	13	13,00	13,00	7,39	0,67	1,78	3,41	1,99	15%
P2400 G.I.S.MET	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P2450 CONS. R. CAR	1	1,00	1,00	0,50	0,00	0,06	0,44	0,44	44%
P2500 G.I.PLAST.	1	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,50	0,50	100%
P3010 G.CONS.ECO	3	2,50	2,50	0,67	0,47	0,00	1,37	0,95	38%
P3020 - G.CONS.REA	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P4100 G.MEC.CONS	3	3,00	3,00	2,44	0,00	0,00	1,50	0,50	17%
P4200 G.MEC.PROD	3	2,00	2,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50%
P4500 - G.MECA.ENG	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P4530 - MAINT BATEAUX	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P4540 - MAINT AERO	1	0,62	0,62	0,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P4550 G.MEC.AUTO	2	2,00	2,00	1,28	0,00	0,00	0,72	0,72	36%
P5100 G.ELECTRON	4	2,50	2,50	1,50	0,00	0,03	0,97	0,74	30%
P5200 G.ELECTROT	8	7,00	7,00	3,81	0,00	0,03	4,17	3,17	45%
P6500 ARTS APPLIQUES	3	3,00	3,00	1,72	0,00	0,82	1,00	0,00	0%
P7140 HORTICULTURE	1	1,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	0%
P7200 BIOTECHNOLOGIE	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P7300 SC TEC MED	1	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
P8013 - ECO.GE.VEN	2	2,00	2,00	1,67	0,00	0,02	0,31	0,00	0%
P8039 - ECO.GE.GA	16	15,17	15,17	10,72	0,25	1,01	5,18	2,92	19%
TOTAL	924	891,44	874,29	684,22	48,53	32,68	122,11	67,15	8%

2.3 - Recrutements de contractuels pour assurer le remplacement

Pour assurer le remplacement dans le second degré, le recrutement des enseignants contractuels est nécessaire.

En 2017/2018, 1 041 personnes ont été recrutées sur des fonctions d'enseignement, de documentation, d'éducation et de psychologues soit l'équivalent de 670,13 ETP annualisés.

Plus de 75% d'entre eux sont recrutés sur des postes vacants, 25% sont sur des suppléances.

Nombre de contractuels recrutés sur l'année scolaire 2017/2018 en personnes physiques et en ETP annualisé - Fonctions ENS, DOC, EDU et PSY

Source : CNE

Remarque : une personne peut être affectée à la fois sur postes vacants et sur suppléance au cours de l'année scolaire.

FONCTION	Postes vacants		Suppléance		Total		%
	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	
ENSEIGNEMENT	594	439,98	424	145,32	917	585,30	88,1%
DOCUMENTATION	35	24,64	20	6,33	46	30,97	4,4%
EDUCATION	14	9,57	18	7,75	27	17,31	2,6%
PSYCHOLOGUES	44	33,95	10	2,59	51	36,55	4,9%
TOTAL	687	508,14	472	161,99	1 041	670,13	100%

3. Le remplacement des personnels ATSS

Pour assurer le remplacement des personnels ATSS, il est fait appel exclusivement à des personnels contractuels.

Près de 60% des recrutements sont sur des postes administratifs, et plus de 66% sont sur des postes vacants.

La filière médico-sociale représente près de 25% des recrutements, majoritairement sur des emplois d'infirmiers, le recrutement pour des suppléances atteint 45% des ETP recrutés.

Les personnels techniques et ouvriers représentent 15,5% des agents recrutés, principalement sur des postes vacants.

Au total, l'équivalent de 183 ETP annualisés a été recruté pour l'année scolaire 2017/2018 soit 12 ETP de moins que l'an passé.

Nombre de contractuels recrutés sur l'année scolaire 2017/2018 en personnes physiques et en ETP annualisés

Source : CNE

Remarque : une personne peut être affectée à la fois sur postes vacants et sur suppléance au cours de l'année scolaire.

CATEGORIE		Postes vacants		Suppléance		Total		%
		Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	
PERS. ADMIN	EPL	79	48,49	100	33,93	143	82,42	44,4%
	DSDEN / RECTORAT	31	21,37	27	8,08	49	29,45	15,2%
	TOTAL	110	69,86	127	42,02	192	111,88	59,6%
PERS. MEDICO-SOCIAUX	MEDECINS	12	6,01	1	0,01	12	6,02	3,7%
	INFIRMIERS	20	8,18	41	8,66	51	16,84	15,8%
	ASSIST SOCIALES	7	3,44	11	5,76	17	9,21	5,3%
	TOTAL	39	17,63	53	14,44	80	32,07	24,8%
PERS TECHNIQUES	LABO	14	10,99	9	2,91	21	13,89	6,5%
	DSDEN / RECTORAT	13	7,72	6	1,37	10	9,09	3,1%
	TOTAL	27	18,70	15	4,28	31	22,98	9,6%
PERS OUVRIERS ET SERVICE	DSDEN / RECTORAT	17	14,72	2	1,50	19	16,22	5,9%
TOTAL CONTRACTUELS		193	120,91	197	62,24	322	183,15	100,0%

PARTIE 4

ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

A. Médecine de prévention

1. Les visites médicales, orientations et propositions des médecins de prévention

Evolution sur 3 ans	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	Evol % 15-16 à 17-18
Nombre total de visites médicales réalisées	750	554	750	0%
Nombre total d'agents vus	713	535	712	0%
Nombre de visites de personnel récemment recruté	12	16	27	+ 125%
Visites médicales réalisées à la demande des agents	493	349	546	+ 11%
Visites médicales réalisées à la demande de l'administration	122	64	86	-30%
Visites médicales réalisées à la demande des médecins de prévention	98	141	123	+ 26%
Taux de réponse globale aux convocations (<i>effectifs vus / effectifs convoqués</i>)	94%	92%	99%	+ 5%
Visites médicales réalisées dans le cadre de la surveillance quinquennale	603	482	420	-30%
Visites médicales dans le cadre de la surveillance médicale particulière	53	41	106	+ 100%
Visites médicales réalisées pour les agents exposés à des risques professionnels	94	72	79	-16%
Nombre de visites médicales donnant lieu à des prescriptions en relation avec un risque professionnel	7	14	160	+ 2186%
Nombre de visites donnant lieu à une orientation	376	287	241	-36%
Nombre de propositions de mesures particulières (<i>aménagement poste + postes adaptés</i>)	294	340	341	+ 16%

2. Accidents du travail, de service et de trajet

2.1 - Indicateurs

Définitions :

- 1 - Indice de fréquence : nombre d'accidents pour 1000 agents
- 2 - Taux de fréquence : nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées
- 3 - Taux de gravité : nombre de journées d'arrêts pour 1000 heures travaillées

Indice Fréquence		Taux de Fréquence		Taux de gravité	
Poitiers	National	Poitiers	National	Poitiers	National
4,53	4,4	4,24	2,7	0,2	0,07

2.2 - Evolution sur 3 ans des accidents du travail, de service et de trajet

Après une augmentation entre 2015 et 2017, on note cette année une légère diminution (-1,6%) du nombre d'accidents déclarés et reconnus imputables au service pour l'année scolaire 2017-2018.

En effet, 311 agents (titulaires ou non) ont eu un accident du travail, de trajet ou de mission (avec et sans arrêt de travail), soit 1,3 % des agents (contre 1,1 % au niveau national). 179 accidents ont entraîné un arrêt de travail, soit 57,6% des AT.

En revanche, la durée des arrêts suite aux accidents a considérablement augmenté. Plus de 57% des accidents déclarés ont donné lieu à un arrêt de travail ; la durée moyenne des arrêts passe de 32,4 jours (en 2015-2016) à 41,3 jours (en 2017-2018). Cette augmentation s'explique par une gravité plus importante des accidents, 9 accidents ont donné lieu à plus de 200 jours d'arrêt.

01/09/2015 - 31/08/2016									
TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT
Travail	18	25	676	77	88	3 143	95	113	3 819
Trajet	3	8	377	20	40	1 091	23	48	1 468
Mission	2	4	123	4	6	140	6	10	263
TOTAL	23	37	1 176	101	134	4 374	124	171	5 550
	60			235			295		
Durée moyenne des arrêts	31,78 jours			32,64 jours			32,46 jours		

01/09/2016 - 31/08/2017

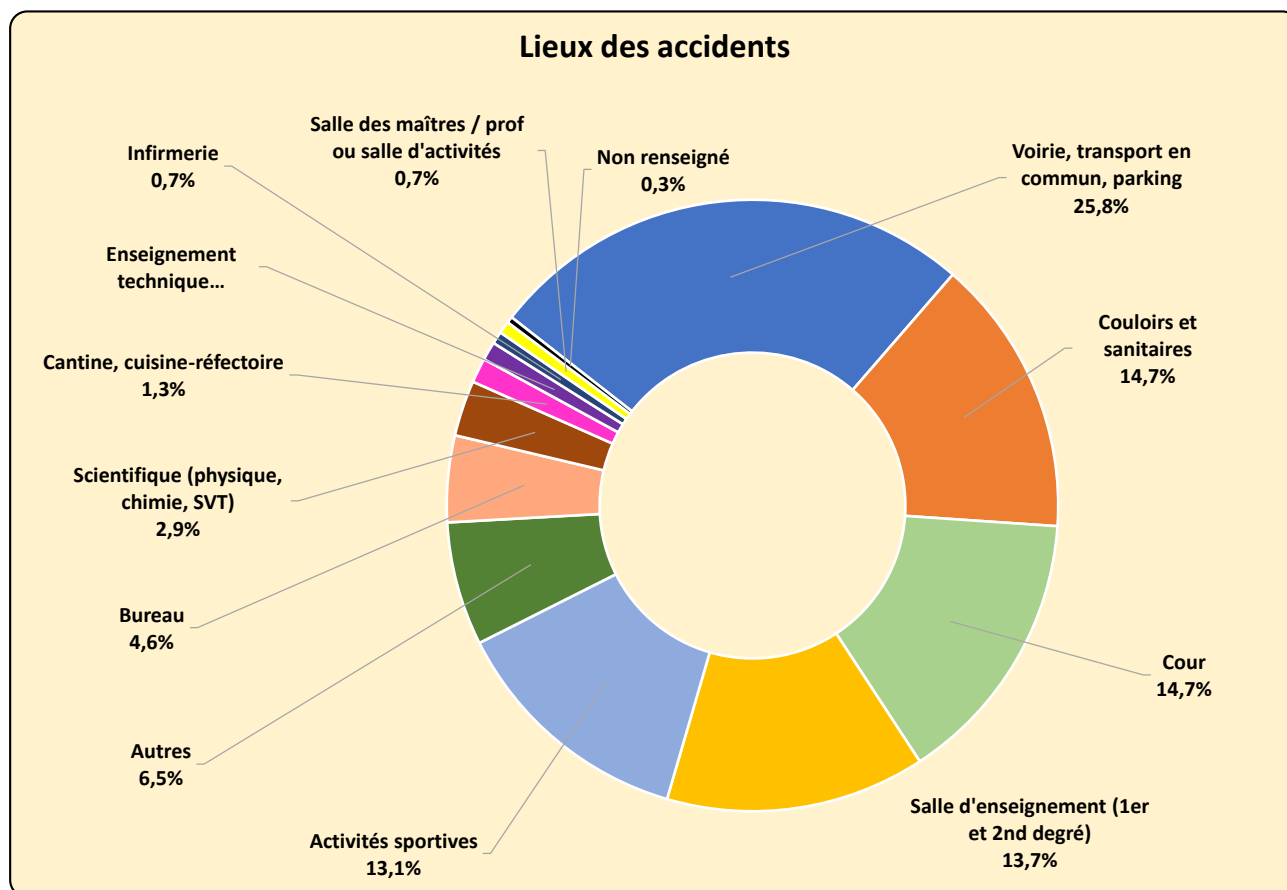
TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT
Travail	28	27	758	107	78	2 639	135	105	3 397
Trajet	7	6	232	18	33	676	25	39	908
Mission	2	1	52	2	7	277	4	8	329
TOTAL	37	34	1 042	127	118	3 592	164	152	4 634
	71			245			316		
Durée moyenne des arrêts	30,65 jours			30,44 jours			30,49 jours		

01/09/2017 - 31/08/2018

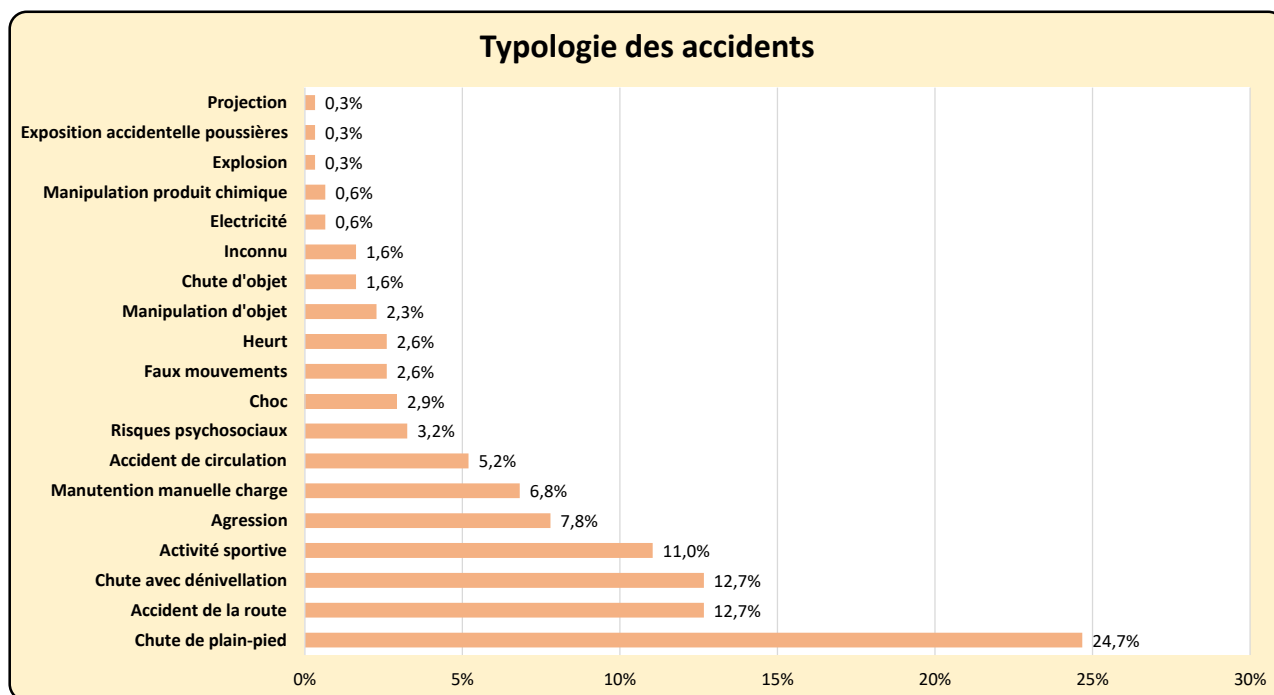
TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT
Travail	20	31	1 770	85	100	4 633	105	131	6 403
Trajet	4	8	95	15	34	692	19	42	787
Mission	2	3	119	6	3	83	8	6	202
TOTAL	26	42	1 984	106	137	5 408	132	179	7 392
	68			243			311		
Durée moyenne des arrêts	47,24 jours			39,47 jours			41,3 jours		

2.3 - Lieux et typologie des accidents du travail, de service et de trajet

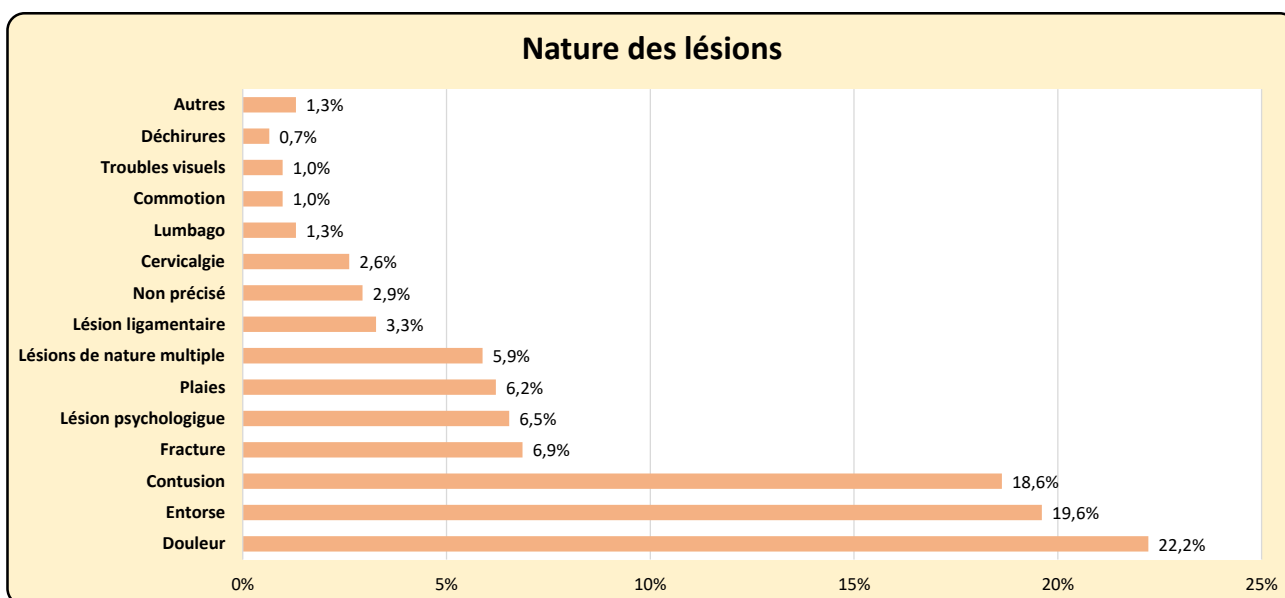
Pour les lieux les plus accidentogènes, nous retrouvons la voirie (comprenant aussi les transports en commun et les parkings) pour un peu plus d'un accident sur quatre (19% pour le taux national), les couloirs et les sanitaires pour 15%, la cour pour 15%, les salles d'enseignement pour 14% et les activités sportives pour 13%.



Pour la troisième année consécutive, les accidents les plus fréquents sont les chutes (de plain-pied et avec dénivellation) avec plus d'un accident sur trois, suivis par les accidents de la voie publique (route et circulation) avec 18%. Le nombre d'accidents déclarés liés à une agression a doublé (passant de 12 en 2016-2017 à 24 en 2017-2018) ; celui des accidents liés aux risques psychosociaux a lui aussi augmenté.



La nature des lésions les plus fréquentes sont les douleurs (22,2%), les entorses (19,6%) et les contusions (18,6%), puis les fractures (6,9%). On peut expliquer ces résultats par le nombre important de chutes.

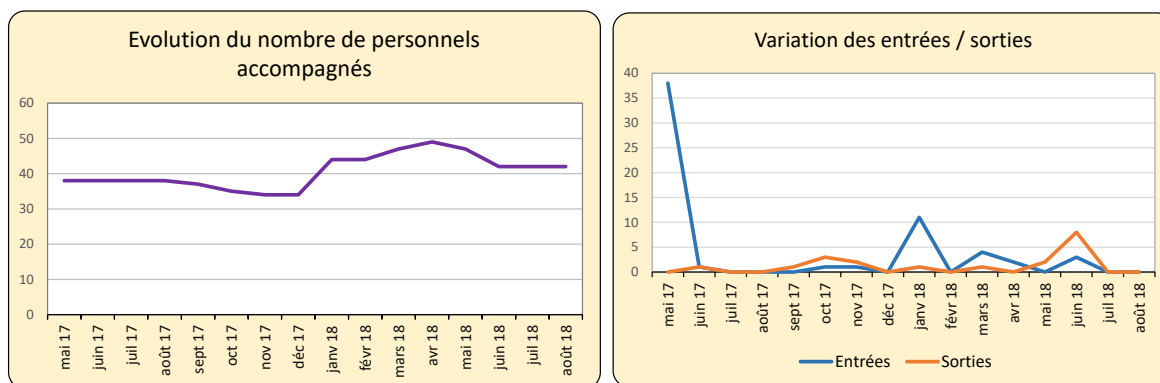


B. Le Dispositif d'Accompagnement Professionnel (DAP)

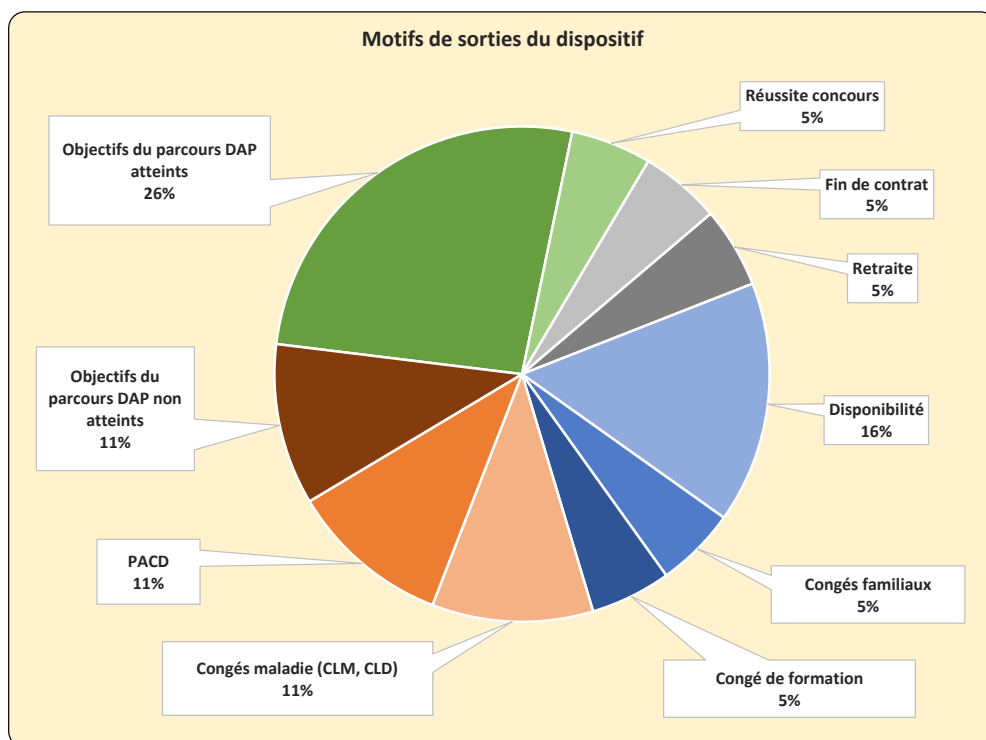
Expérimenté à partir de mai 2017 et déployé le 1er septembre 2017, le Dispositif d'Accompagnement Professionnel (DAP) est un dispositif qui s'adresse aux personnels qui rencontrent une difficulté professionnelle. Accessible à l'ensemble des personnels de l'académie travaillant en service déconcentré de l'éducation nationale ou en établissement scolaire, quels que soient leur corps, grade ou statut, le DAP s'appuie sur un réseau de référents pairs métiers. Il permet aux personnels accompagnés de bénéficier d'un parcours individualisé et modulaire, dans le but de retrouver un exercice serein et efficace du métier.

1. Evolution de l'accompagnement des personnels par le DAP

En septembre 2017, le DAP compte 37 personnes avec un pic à 49 personnes en avril 2018. Agés de 27 à 62 ans (en moyenne 46 ans), les personnels accompagnés ont en moyenne 17 années d'ancienneté dans leur fonction et 6 années d'ancienneté dans leur poste.



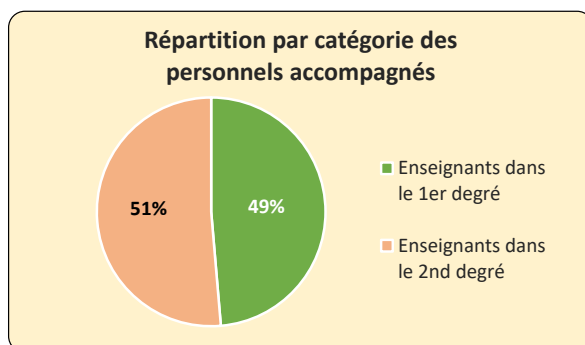
Au cours de l'année scolaire 2017-2018, 19 personnels accompagnés ont quitté le DAP. La durée d'accompagnement varie entre 1 et 13 mois, avec une moyenne de 7,3 mois. 10 motifs de sortie différents ont été retenus. Le plus fréquent est l'atteinte des objectifs du parcours DAP.



2. Types de personnels accompagnés par le DAP

2.1 - Catégories de personnels

Au 1er septembre 2017, les personnels accompagnés par le DAP sont des enseignants provenant pour environ la moitié du premier degré et l'autre moitié du second degré.

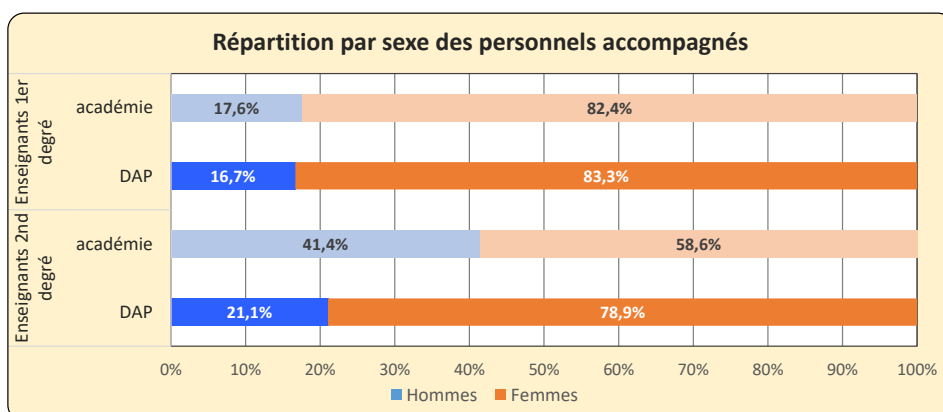


2.2 - Répartition femmes - hommes

En moyenne, le DAP accueille environ 81% de femmes et 19% d'hommes.

Dans le premier degré, la proportion de femmes ayant intégré le DAP et la proportion académique de femmes au sein des enseignants du premier degré sont quasiment identiques.

Dans le second degré, 80% des personnels accompagnés par le DAP sont des femmes alors qu'elles ne représentent qu'environ 60% de la population académique des enseignants du second degré.

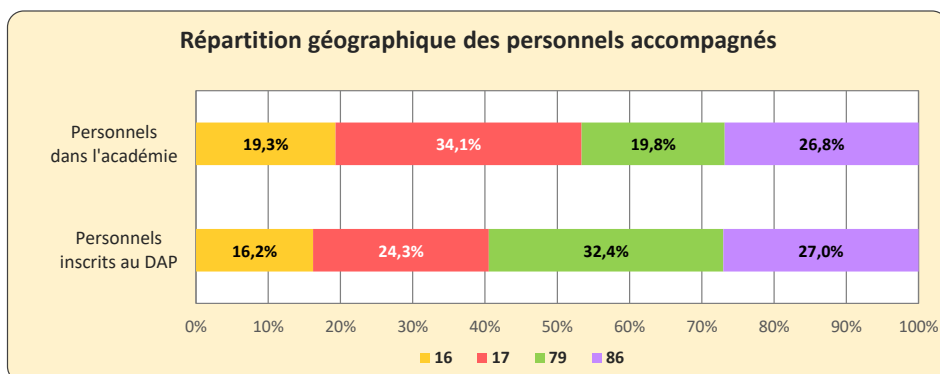


2.3 - Répartition géographique

Les personnels accompagnés par le DAP dans les Deux-Sèvres sont les plus nombreux. Le nombre de personnels accompagnés par le DAP est pratiquement identique dans les départements de Charente-Maritime et de la Vienne. Ceux exerçant en Charente sont un peu moins nombreux.

Dans les Deux-Sèvres, les personnels accompagnés représentent plus de 30% de la population DAP alors que le département compte un cinquième des effectifs de l'académie.

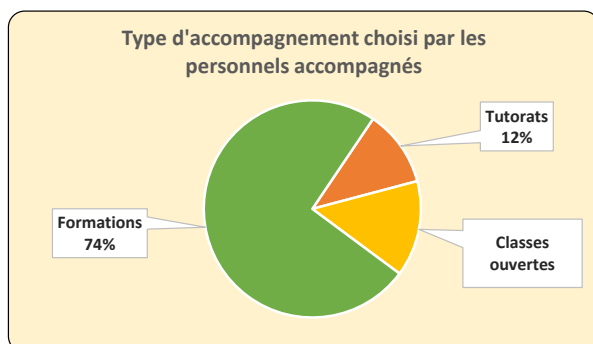
Les personnels accompagnés par le DAP en Charente-Maritime représentent 24% de la population DAP alors que ce département compte plus d'un tiers des effectifs de l'académie.



3. Modalités d'accompagnement

Les personnels accompagnés par le DAP bénéficient d'un parcours modulaire et individualisé qui peut prendre la forme de formations, de tutorats et de classes ouvertes.

On constate que les personnels accompagnés choisissent dans un premier temps de suivre des formations puis se tournent dans un second temps vers les classes ouvertes et/ou tutorats.



En 2017-2018, ces personnels ont suivi 234 jours de formation offerts au Plan Académique de Formation (soit 1 402 heures) et 33 jours de formation créés exclusivement pour eux (soit 198 heures).

Parmi les 26 formations suivies, les formations les plus fréquemment demandées sont suivantes : Corps et voix, Communication apaisée, Posture et confiance en soi, Analyse de pratiques, Elèves à besoins spécifiques, Gestion du stress

* Formations listées par ordre décroissant.

C. Les postes adaptés, le reclassement, la reconversion

1. Les postes adaptés

<i>En ETP</i>	1er Degré	2nd Degré
Postes adaptés Longue Durée	6	12
Postes adaptés Courte Durée	30	36
Allègements de service (Max 1/3)	14,94	22,01
TOTAL	50,94	70,01

2. Le reclassement

	ENS 1er Degré	ENS 2nd Degré
Reclassement Fonction ADMIN	8	9

3. La reconversion disciplinaire des personnels enseignants

3.1 - Discipline d'origine

Discipline d'origine	Nb personnes
Histoire-Géographie	1
SES	1
Technologie	1
Génie mécanique option construction	1
TOTAL	4

Reconversions en 2017/2018 , validées à la rentrée 2018

3.2 - Discipline d'accueil

Discipline de reconversion	Nb personnes	Issues Reconversion			
		Validée	Prolongation	Non Validée	Abandon
Documentation	2	2			
Mathématiques	1	1			
Maintenance des véhicules	1	1			
TOTAL	4	4	0	0	0

4. Détachement de fonctionnaires dans les corps des personnels enseignants ou d'éducation

4.1 - Corps et discipline d'origine

Corps et Discipline d'origine	Nb personnes
Professeur certifié éducation musicale	2
Professeur des Ecoles	7
Professeur certifié Technologie	1
TOTAL	10

4.2 - Corps et discipline d'accueil

Corps et discipline de détachement	Nb personnes	Issues Reconversion		
		Validée	Prolongation	Réintégration Corps Origine
Professeur Certifié anglais	1	1		
Professeur Certifié espagnol	2	2		
Professeur Certifié histoire-géographie	1	1		
CPE	2	2		
Professeur Certifié technologie	1			1
PLP Lettres histoire	1	1		
PLP Lettres anglais	1	1		
PLP Arts appliqués	1	1		
TOTAL	10	9	0	1

D. Accompagnement de la mobilité professionnelle

Le fichier du pôle mobilité carrière recense 1 792 agents depuis la création du service en 2013, les plus anciens étant archivés et peu actifs. Les dossiers dits actifs sont ceux de l'année en cours et des deux années antérieures.

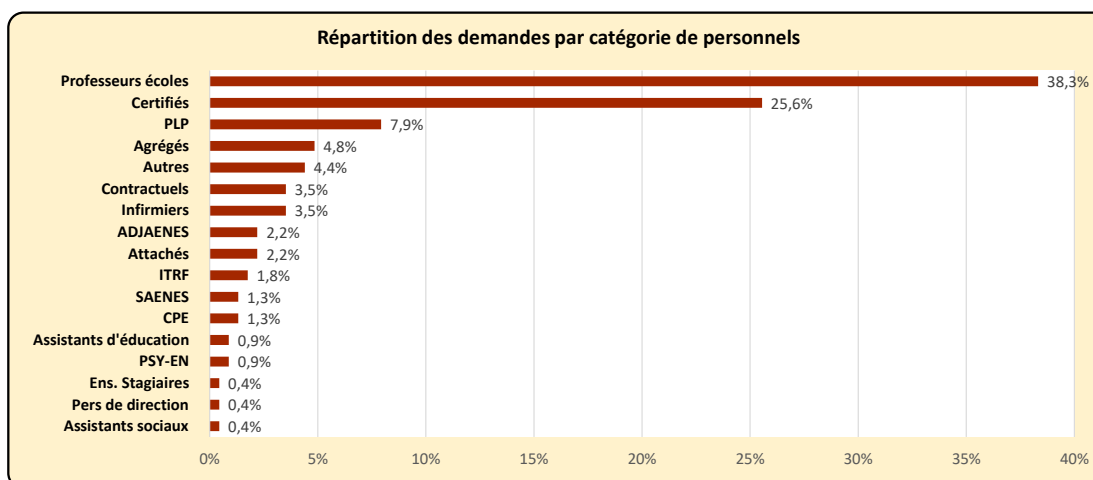
Le pôle mobilité carrière a connu durant l'année scolaire 2017-2018 des évolutions, en continuité avec les périodes d'instabilité de l'équipe en 2016-2017 : en janvier 2018, départ d'une des deux CMC et une période d'un mois en sous-effectif puis arrivée en février 2018 d'une nouvelle CMC.

Les éléments figurant ci-après résultent de l'analyse des données saisies au fil de l'année.

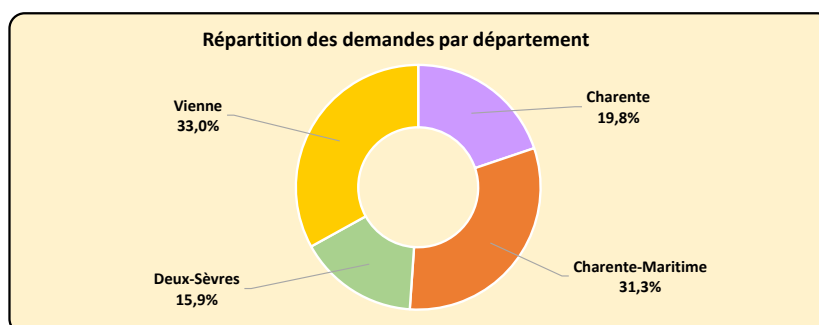
On distingue en première partie les nouvelles demandes de l'année 2017-2018, et en deuxième partie les activités des CMC.

1. Les nouvelles demandes

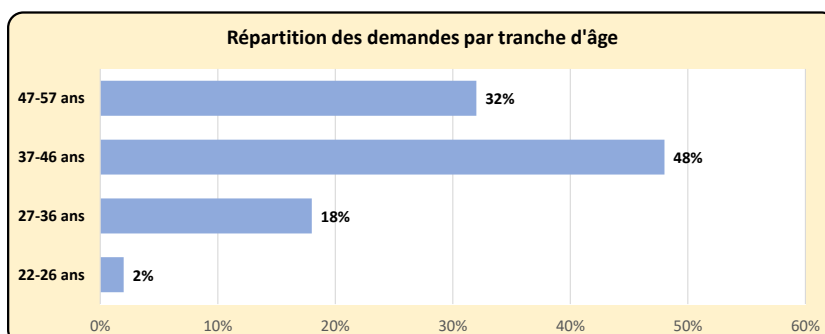
Cette année, 251 nouvelles demandes ont été enregistrées, soit un peu moins que l'année précédente. Certains corps sont plus demandeurs que d'autres, comme présenté ci-dessous. On note une forte demande des professeurs des écoles, ainsi que des enseignants du 2nd degré, tous corps confondus.



La distribution des demandes par département a évolué par rapport à l'année précédente avec une nette diminution en Deux-Sèvres, et une augmentation en Charente Maritime et en Vienne. Bien que les établissements et les personnels soient les plus nombreux dans ces deux derniers départements, on ne peut pas établir de corrélation entre cette variable (effectifs) et le nombre de nouvelles demandes, les motifs de la demande n'étant pas identifiés de manière fine.



On s'est intéressé cette année à la répartition des nouvelles demandes par tranche d'âge, afin d'initier une étude de l'évolution de cette variable. Les nouvelles demandes concernent en majorité les agents quadragénaires. Il est à noter par ailleurs que les agents de cette tranche d'âge verbalisent en entretien le fait d'être à un jalon de leur vie professionnelle et s'interrogent sur leur capacité à exercer leur métier jusqu'à l'âge de la retraite.



2. Les activités des conseillères mobilité carrière [1]

^[1] Les conditions exceptionnelles d'exercice de l'année 2017/2018 ne permettent pas de fournir d'éléments chiffrés

2.1 - Les entretiens

Cette activité constitue la part la plus importante en temps sur l'année, et s'accroît donc en même temps que le nombre de demandes.

Les entretiens se déroulent dans un cadre confidentiel et ont pour objectif de recueillir et faire préciser la demande de l'agent. Lors d'une première rencontre, cet entretien a une grande importance car il est à la base de l'accompagnement qui suivra.

La formulation initiale de la demande recèle le plus souvent une demande plus complexe mêlant des éléments de contexte (professionnels) et des éléments personnels, et nécessite une écoute attentive et objective. Une demande « sèche » d'information est très rare et peut si tel est le cas se régler par mail.

Chaque entretien dure une heure, il peut aussi avoir lieu par téléphone. Un agent peut bénéficier de plusieurs entretiens dans l'année pour faire des points d'étape.

Les CMC sont aussi sollicitées pour des conseils pour la rédaction de CV, lettre de motivation ...

Deux permanences par mois sont assurées hors rectorat, à Angoulême et à La Rochelle.

Plusieurs dispositifs d'accompagnement à la mobilité nécessitent un entretien préalable avec la CMC : le détachement, la reconversion, les postes adaptés, le reclassement.

Les motifs de demandes le plus souvent mentionnés sont la réorientation professionnelle, les informations sur les dispositifs existants et les modalités de changement de ministère ou de fonction publique.

Des éléments recueillis en entretien peuvent être partagés avec les médecins de prévention et les assistantes sociales afin d'affiner la compréhension d'une situation.

Les CMC sont également sollicitées à la demande de l'administration (rectorat, DSDEN, chefs d'établissements, inspecteurs...) par exemple dans le cadre du protocole de l'accompagnement personnalisé des professeurs de la spécialité "Gestion et administration", ainsi que pour accompagner les personnels en difficultés de santé dans leur projet professionnel (postes adaptés, reclassement), les stagiaires non titularisés, ou encore pour avis sur une demande administrative relevant de la mobilité professionnelle : détachement, disponibilité, démission, mobilisation du compte personnel de formation ...

2.2 - Les réunions avec les autres acteurs RH

Le recours aux partenaires que sont les autres professionnels du rectorat est un volet important de l'activité.

De nombreux groupes de travail avec une thématique spécifique permettent les échanges avec et entre les différents services de gestion (DPE, DIPEAR, DAFOP essentiellement).

2.3 - La formation « mobilité »

Depuis septembre 2014, une formation « mobilité » est proposée au plan académique (PAF) ouverte à l'ensemble des personnels de l'académie ainsi qu'aux fonctionnaires d'Etat de la région Poitou-Charentes.

Pour l'année 2017-2018, cette formation s'est déployée sur 7 sessions de deux jours chacune (4 l'année précédente).

Ces journées ont permis aux stagiaires d'identifier les dispositifs de mobilité professionnelle, de disposer d'outils d'élaboration de projet et techniques de recherche d'emploi (avec simulation d'entretien notamment).

E. Accompagnement social

1. Le service social en faveur des personnels

Missions, rôle et fonctionnement

Le service social des personnels intervient dans le cadre de la gestion des ressources humaines. C'est un service social spécialisé, qui se situe à l'interface entre vie professionnelle et vie privée, dont l'action s'attache à faciliter l'intégration et l'insertion des personnels dans un cadre professionnel.

Le champ d'action du service social est départemental, néanmoins il est coordonné et animé au niveau académique par la conseillère technique de service social, conseillère technique auprès de madame la Rectrice.

Il s'adresse au personnel de l'éducation nationale en activité (titulaires et contractuels), à la retraite, ou ayants droits de fonctionnaires.

Ayant pour missions d'accueillir, d'informer, d'orienter et accompagner les agents qui rencontrent des difficultés professionnelles et personnelles, il inscrit son action, en lien avec les partenaires internes et externes aux services de l'éducation nationale, dans des champs diversifiés : le travail, le domaine personnel et familial, la santé, l'économique, l'accès aux droits.

Le service social des personnels est doté de 5,5 ETP dans l'académie. Un poste est implanté dans chaque département, à l'exception du département de Charente-Maritime au sein duquel sont implantés deux postes et du département de la Vienne qui compte 1,5 ETP d'assistant de service social des personnels.

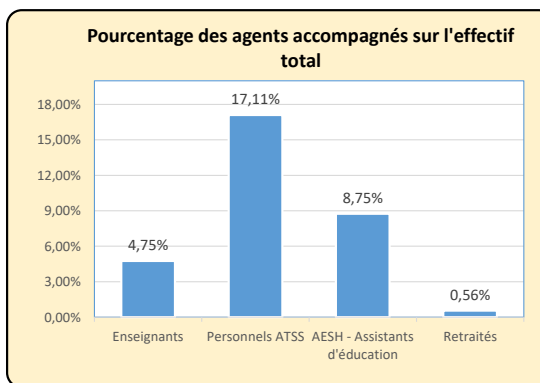
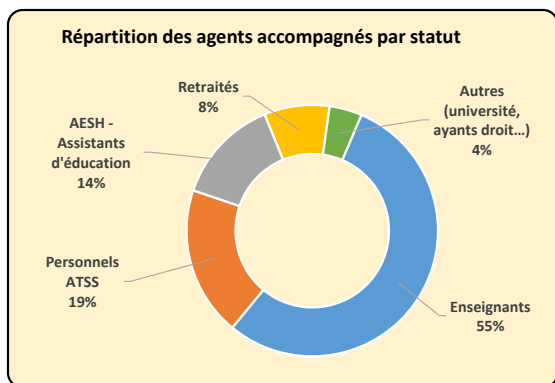
Les assistantes de service social affectées en DSDEN sont placées sous l'autorité des IA-DASEN et couvrent le territoire départemental. En fonction des configurations territoriales, elles rencontrent les personnels par le biais de permanences qui

Profils des agents accompagnés

Le service social des personnels de l'académie a accompagné 1 894 personnes, soit 243 personnes de plus depuis deux ans. Chacune des assistantes de service social a accompagné une moyenne de 364 personnes, soit 6,23% des personnels en activité et 0,56% de la totalité des personnes retraitées de l'éducation nationale résidant dans l'académie.

Les personnels ATSS représentent un total de 364 personnes accompagnées soit 17,11% de l'effectif global contre 15,48 % l'an passé. 8,75% des AESH et assistants d'éducation ont également été accompagnés par le service social, de même que 4,75% de la totalité des enseignants.

Statut (Public et Privé)	Nb de personnes	%	% / Effectif total
Enseignants	1 034	55%	4,75%
Personnels ATSS	364	19%	17,11%
AESH - Assistants d'éducation	258	14%	8,75%
Retraités	159	8%	0,56%
Autres (université, ayants droit...)	79	4%	
TOTAL	1 894	100%	



Les demandes adressées au service social émanent pour leur plus grande partie de personnes seules (avec ou sans enfants). Ainsi, à titre d'exemple, elles représentent 57,23 % des demandes en Charente-Maritime et 64,24 % des demandes dans la Vienne. Dans ce département, il est noté que 77% des femmes accompagnées par le service social sont seules et 47,2% sont seules avec des enfants à charge. Enfin en Charente, ainsi que précisé dans le bilan d'activité du service social des personnels de Charente : 56% des personnels accompagnés sont des personnes seules et " le phénomène est plus marqué pour les demandes examinées en commissions départementale d'action sociale ou le pourcentage s'élève à 74 % ".

Motifs d'intervention

Les motifs d'intervention du service social auprès des personnels couvrent le champ de l'économique, du travail, de la sphère personnelle et familiale, de la santé et de l'information aux droits.

Les demandes, tous personnels confondus, **liées au champ économique** sont majoritaires dans tous les départements. Elles représentent de 39,5 à 50% des demandes d'intervention du service social, Ces demandes représentent la majorité des premières demandes. Elles représentent donc le premier motif de rencontres avec le service social, pour autant, elles sont « prétextes » à aborder d'autres problématiques.

Les interventions concernant **la sphère personnelle et familiale** représentent selon les départements de 12 à 26% des interventions. Ces motifs d'intervention sont, à l'échelle de l'académie, en plus grand nombre après les demandes liées à des motifs économiques.

Les interventions **liées au travail** sont en progression dans tous les départements. Elles couvrent 12 à 20 % des interventions selon les départements. Ce champ correspond à toutes les opérations qui facilitent l'insertion professionnelle de l'agent, il recouvre : l'adaptation à l'emploi, au poste de travail, les conditions de travail, le mouvement, les réadaptations, le reclassement, les reconversions professionnelles ou la reprise de travail après congé... A titre d'exemple en Charente, la prise en compte par le service social des personnels des problématiques liées au travail est en nette augmentation depuis ces quatre dernières années, alors que les interventions liées à l'économique ou la sphère personnelle ou familiale sont, elles en diminution. Elles représentent, cette année, 37,36% de la globalité des interventions du service auprès des enseignants.

Concernant les informations d'accès aux droits, le pourcentage varie selon les départements, En Charente-Maritime le nombre d'interventions liées à l'information aux droits est extrêmement conséquent au regard des autres départements, il représente 23,25 % des interventions mises en œuvre.

Enfin, **les interventions liées à la santé** sont différentes selon les départements, de 2 à 10,4% des interventions, elles sont à l'inverse des autres départements particulièrement conséquentes dans le département de la Vienne. Cet état de fait peut s'expliquer par la localisation du service de médecine de prévention qui facilite le travail de collaboration service médical/service social. Les motifs amenant à solliciter le service social en lien avec la maladie recouvrent les conséquences induites tant sur le plan financier que sur les plans humain et professionnel.

Cadre d'intervention individuel et collectif

Dans un cadre individuel, les actes réalisés (entretiens , démarches, courriers ...) par le service social, sont pour plus de la moitié des entretiens avec les personnels. A titre d'exemple, dans le département des Deux-Sèvres, l'accompagnement en direction des agents s'est traduit par 810 entretiens pour 397 agents accompagnés. Cet état de fait démontre que le service social des personnels, outre les réponses à des problématiques ponctuelles, est partie prenante de l'accompagnement de personnels sur un plus long terme et contribue à la prise en compte des situations des personnels les plus en fragilité, y compris sur le champ du professionnel. En complément, les actes professionnels mis en œuvre, en direction des partenaires, par le service social avec l'ensemble des services internes et externes à l'éducation nationale sont essentiels. En effet, parce qu'il travaille à l'instauration d'une relation de confiance et qu'il endosse souvent un rôle de tiers, voire de médiateur entre les personnels et l'Institution, le service social facilite la compréhension et l'acceptation des décisions et actes administratifs. Ces actes professionnels s'effectuent aussi avec les partenaires extérieurs (MGEN, services administratifs, offices publics de logements, services de santé, services sociaux autres que l'EN, familles...).

Dans un cadre collectif le travail mené contribue au mieux-être de la personne tout comme l'accompagnement individuel, toutefois, la prise en compte collective des problématiques sociales s'appuie, au-delà de l'intervention du professionnel, sur les ressources et les potentialités du groupe. Le service social participe à la mise en place d'actions collectives, au titre de l'information ou de l'accompagnement.

En termes d'accompagnement, à titre d'exemple, le service social des Deux-Sèvres a travaillé, en lien avec la conseillère technique infirmière départementale, à la mise en œuvre d'un projet d'analyse de la pratique auprès des personnels infirmiers du département. Ce projet décliné au niveau départemental répondait à un besoin identifié comme relevant du réseau PAS. Deux groupes de professionnels infirmiers ont bénéficié de temps d'analyse de la pratique durant l'année 2017-2018.

En termes d'information, de nombreuses actions ont été conduites par le service social des personnels à l'échelle de l'académie : action d'information du service social lors de la formation des PE stagiaires, réunion de rentrée des chefs d'établissements ou lors de la formation des nouveaux directeurs.

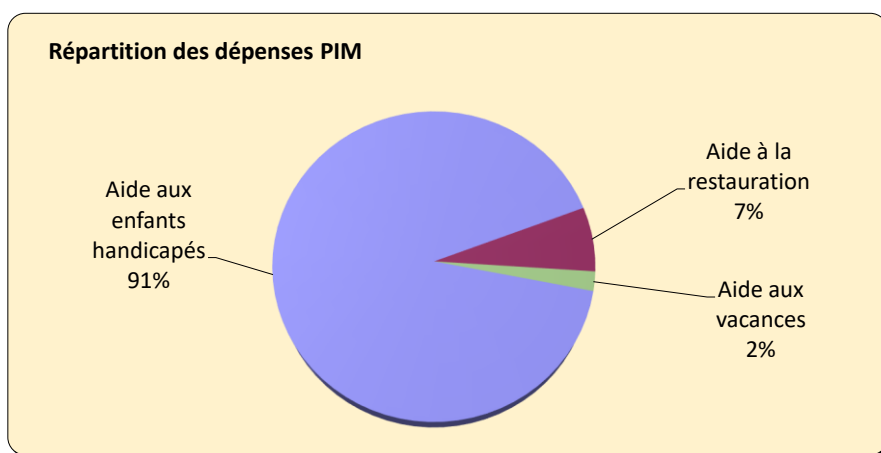
2. Les dépenses de prestation d'action sociale en faveur des personnels

Dépenses constatées sur le BOP 0214 Soutien de la politique de l'Education nationale - Année 2018

Domaines d'intervention	Dépenses 2018	Part en %	Comparatif National	
			Dépenses nationales 2017	%
PIM	311 194 €	54,0%	10 625 060 €	41,0%
ASIA	72 900 €	12,6%	9 339 281 €	36,1%
Secours	192 355 €	33,4%	5 936 934 €	22,9%
TOTAL	576 449 €	100,0%	25 901 275 €	100,0%

3. Dépenses et bénéficiaires des prestations interministérielles par types d'actions

PIM - DEPENSES 2018	Nb agents bénéficiaires	Nb enfants bénéficiaires	Dépenses	%	Comparatif National	
					Dépenses nationales 2017	%
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	149	159	282 811 €	90,9%	8 926 020 €	84,0%
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	7	7		0,0%		
Allocation pour séjours en centres spécialisés	1	1	1 186 €	0,4%	628 321 €	5,9%
Centres de vacances avec hébergement	66	107	668 €	0,2%		
Centres de vacances sans hébergement	41	65	1 236 €	0,4%		
Séjours dans le cadre éducatif	37	47	967 €	0,3%		
Centres familiaux et gîtes de France	23	26	2 871 €	0,9%		
Séjours linguistiques	3	3	572 €	0,2%	1 070 719 €	10,1%
Restauration			20 884 €	6,7%		
TOTAL	327	415	311 194 €	100,0%	10 625 060 €	100%



4. Dépenses et bénéficiaires des actions sociales d'initiatives académiques par types d'actions

Dépenses constatées sur le BOP 0214 Soutien de la politique de l'Education nationale

ASIA - DEPENSES 2017	Nb agents bénéficiaires	Nb enfants bénéficiaires	Dépenses	%
Restauration			39 689 €	54,4%
Aide à l'enfance et aux études	32	34	6 200 €	8,5%
Vacances, culture et loisirs	15	15	1 300 €	1,8%
Environnement privé	9		25 711 €	35,3%
TOTAL	56	49	72 900 €	100,0%

5. Secours urgents et exceptionnels, prêts

Pour venir en aide aux agents en activité, retraités ou à leur famille, qui rencontrent des difficultés passagères par suite d'événements imprévus (chômage du conjoint ou décès, séparation, divorce), des aides financières sont attribuées par le recteur d'académie après enquête sociale et avis de la commission académique ou départementale d'action sociale. Il s'agit de secours urgents et exceptionnels non remboursables, et de prêts à court terme sans intérêt.

Secours	Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayant droit	Total Bénéficiaires
Nombre de dossiers examinés	144	217	28	389
Nombre de bénéficiaires	134	197	28	359
Dépense globale	72 094 €	105 206 €	15 055 €	192 355 €
Montant moyen par bénéficiaire	538 €	534 €	538 €	536 €

Comparatif National

National 2017	Poids Acad Poitiers
9 191	4,2%
7 918	4,5%
5 936 934 €	3,2%
646 €	

Prêts à court terme	Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayant droit	Total Bénéficiaires
Nombre de dossiers examinés	19	16	5	40
Nombre de bénéficiaires	19	16	5	40
Dépense globale	38 440 €	16 900 €	9 700 €	65 040 €
Montant moyen par bénéficiaire	2 023 €	1 056 €	1 940 €	1 626 €

F. Politique du handicap

1. Taux d'emploi des personnels handicapés

1.1 - Evolution du taux sur 3 ans

	2016	2017	2018
TAUX Emploi personnels Handicapés <i>Secteur PUBLIC</i>	3,50%	3,93%	4,25%

Sur l'ensemble des personnels de l'académie (titulaires, contractuels, public, privé), le taux d'emploi de l'académie de Poitiers est de **4,84% en 2018** (4,73% en 2017). Pour comparaison, l'éducation nationale a déclaré un taux d'emploi direct de 3,72%. (Le taux d'emploi de l'année N est toujours calculé lors de la déclaration qui intervient au cours de l'année N+1.)

1.2 - Taux d'emploi 2018 par catégorie de personnels

Secteur PUBLIC	Effectif	Personnels handicapés	Taux d'emploi %
Enseignants dans le 1er degré	8 350	273	3,27%
Enseignants dans le 2nd degré	9 681	397	4,10%
Direction	372	6	1,61%
Inspection	98	1	1,02%
Education	294	23	7,82%
Psychologues scolaires	188	5	2,66%
Personnels ATSS	1 842	180	9,77%
TOTAL	20 825	885	4,25%

2. Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Enseignants dans le 1er degré	5	1	5
Enseignants dans le 2nd degré	5	4	12
Personnels IATOSS	5	2	3
TOTAL	15	7	20

3. Moyens mis en œuvre pour l'accompagnement des agents

Au cours de l'année 2018, 124 agents en situation de handicap ont bénéficié d'une aide pour l'exercice de leurs fonctions :

- 23 personnes ont bénéficié d'un accompagnement dans l'exercice de leurs activités professionnelles (aide humaine, interprétariat LSF, bilans de compétences, formations...) pour un montant global de 168 429 €.

Les accompagnants de personnels en situation de handicap représentent 5,78 ETP.

- 56 personnes ont bénéficié d'une aide afin d'améliorer leurs conditions de vie (transport domicile-travail, prothèses auditives, aménagement de véhicule) pour un montant de 151 066 €.

- 45 personnes ont bénéficié d'un aménagement matériel de leurs postes de travail (fauteuils ergonomiques, bureaux, ordinateurs, logiciels...) pour un montant de 60 390 €.

Les dépenses au titre du handicap s'élèvent à 379 885 € pour l'année 2018.

Aménagement / Accompagnement	2016	2017	2018
Nombre d'agents ayant bénéficié d'aménagement	248	203	124
Nombre d'agents accompagnés	10	9	13
Nombre d'accompagnants des personnels (en ETP)	4,68	4,46	5,78
Dépenses sur les crédits de la convention FIPHFP	229 381 €	152 943 €	133 478 €
Montant à la charge de l'Académie (MEN)	37 641 €	141 569 €	175 959 €
Montant pris en charge par d'autres organismes (sécurité sociale, mutuelle, MDPH)	31 676 €	53 938 €	70 448 €
Total Dépenses au titre du Handicap	298 698 €	348 450 €	379 885 €

PARTIE 5

LA FORMATION

A. Activité globale de formation

1. Concernant la DAFOP 1

Les fondamentaux à l'école primaire ont joué un rôle prépondérant dans les formations auprès des enseignants au cours des années 2016 à 2018. Pour rappel, il a été demandé aux départements de prioriser les formations sur : la maternelle et ses missions, le savoir lire, écrire et compter et le respect d'autrui. Les formations pour les cycles 2 et 3 ont été réalisées à hauteur de 57 %, et à hauteur de 40 % pour le cycle 1.

Les actions de formation ayant pour thématiques les fondamentaux en 2016-2017 ont été augmentées de 60 % en ce qui concerne les items inscrits dans les fondamentaux suivants pour l'année scolaire 2017-2018 :

- * Lire et écrire soit 17 487 Journées stagiaires réalisées
- * Compter représente 14 989 journées stagiaires réalisées
- * Langue et langage à la maternelle n'est pas en reste avec 9 084 journées stagiaires réalisées
- * Savoir respecter autrui est peu représentatif en nombre de journées stagiaires (681) pour 2018.

Toutefois, de nombreuses formations pluridisciplinaires et/ou transversales intègrent la valeur citoyenne du respect d'autrui.

2. Concernant la DAFOP 2

Une attention est portée à l'accompagnement des personnels dans le cadre de leur fonction :

- * entrée dans le métier (T1 - T2)
- * tutorats ponctuels des enseignants titulaires et contractuels
- * tutorats des personnels administratifs nouvellement nommés sur des fonctions en EPLE
- * tutorats des personnels en détachement, reconversion ou PACD
- * parcours d'adaptation à l'emploi des nouveaux gestionnaires

B. Formations continues relatives à l'enseignement du premier degré

1. Evolution sur 3 ans

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Candidats inscrits	38 278	57 420	37 540
Personnes convoquées	32 507	39 860	32 248
Stagiaires présents	26 933	32 886	27 687
Journées stagiaires	21 430	23 073	22 712

2. Accès à la formation

Répartition du nombre de personnes selon la fonction exercée

Accès par fonction	Candidats inscrits		Personnes convoquées	Personnes présentes	
				effectif	taux de présence
Directeur d'école	Hommes	313	313	312	100%
	Femmes	1 157	1 155	1 137	98%
	Total	1 470	1 468	1 449	99%
Enseignant en classe maternelle	Hommes	102	102	101	99%
	Femmes	1 386	1 384	1 352	98%
	Total	1 488	1 486	1 453	98%
Enseignant en classe élémentaire	Hommes	494	492	483	98%
	Femmes	2 394	2 386	2 334	98%
	Total	2 888	2 878	2 817	98%
Personnel du secteur ASH en RASED	Hommes	42	41	37	90%
	Femmes	210	196	176	90%
	Total	252	237	213	90%
Personnel du secteur ASH hors RASED	Hommes	101	98	89	91%
	Femmes	254	241	227	94%
	Total	355	339	316	93%
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	Hommes	436	429	406	95%
	Femmes	1 420	1 405	1 313	93%
	Total	1 856	1 834	1 719	94%
TOTAL	Hommes	1 488	1 475	1 428	97%
	Femmes	6 821	6 767	6 539	97%
	Total	8 309	8 242	7 967	97%

3. Présence des stagiaires

Répartition du nombre de candidatures, stagiaires et de journées-stagiaires

Accès par fonction	Candidats inscrits		Personnes convoquées	stagiaires présents		journées stagiaires réalisées
				nombre	taux de présence	
Directeur d'école	Hommes	1 629	1 434	1 288	90%	1 055
	Femmes	5 935	5 138	4 544	88%	4 006
	Total	7 564	6 572	5 832	89%	5 061
Enseignant en classe maternelle	Hommes	447	384	316	82%	207
	Femmes	5 965	5 120	4 368	85%	2 932
	Total	6 412	5 504	4 684	85%	3 139
Enseignant en classe élémentaire	Hommes	2 286	1 998	1 722	86%	1 193
	Femmes	11 067	9 481	8 261	87%	5 412
	Total	13 353	11 479	9 983	87%	6 605
Personnel du secteur ASH en RASED	Hommes	142	131	111	85%	124
	Femmes	620	555	458	83%	1 129
	Total	762	686	569	83%	1 253
Personnel du secteur ASH hors RASED	Hommes	251	216	187	87%	552
	Femmes	838	726	613	84%	1 072
	Total	1 089	942	800	85%	1 624
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	Hommes	1 903	1 644	1 369	83%	1 222
	Femmes	6 457	5 421	4 450	82%	3 808
	Total	8 360	7 065	5 819	82%	5 030
TOTAL	Hommes	6 658	5 807	4 993	86%	4 353
	Femmes	30 882	26 441	22 694	86%	18 359
	Total	37 540	32 248	27 687	86%	22 712

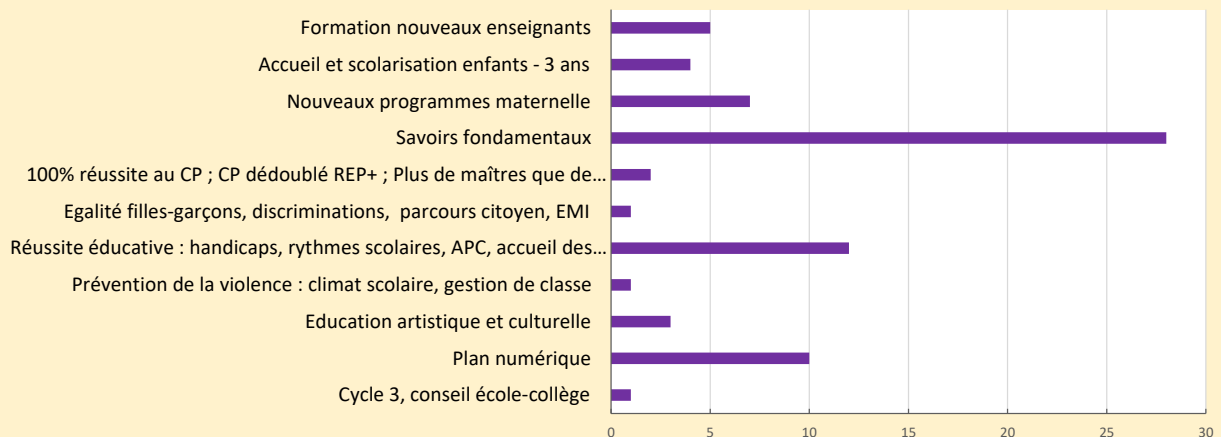
4. Priorités nationales des formations

Répartition selon les priorités ministérielles des formations

Priorités nationales	candidats convoqués		stagiaires présents		journées stagiaires réalisées	
			nb	taux de présence	nb	% (1)
Formation des nouveaux enseignants aux métiers du professorat et de l'éducation, tuteurs, F2F	Hommes	176	165	94%	244	
	Femmes	681	613	90%	877	
	Total	857	778	91%	1 121	5%
Accueil et scolarisation des enfants de moins de trois ans - missions de l'école maternelle	Hommes	139	114	82%	79	
	Femmes	1 374	1 187	86%	774	
	Total	1 513	1 301	86%	853	4%
Appropriation des nouveaux programmes pour le cycle maternelle	Hommes	205	173	84%	140	
	Femmes	2 171	1 871	86%	1 394	
	Total	2 376	2 044	86%	1 535	7%
Savoirs fondamentaux, nouveaux programmes dont IEMC - évaluation des acquis dans le cadre du socle	Hommes	2 323	2 050	88%	1 224	
	Femmes	9 646	8 467	88%	5 023	
	Total	11 969	10 517	88%	6 247	28%
Accompagnement de la mesure 100% réussite au CP - CP dédoublé REP+ - Plus de maîtres que de classes	Hommes	71	59	83%	62	
	Femmes	282	255	90%	303	
	Total	353	314	89%	365	2%
République : lutte contre les discriminations, égalité filles-garçons, parcours citoyen, EMI	Hommes	103	64	62%	34	
	Femmes	373	258	69%	120	
	Total	476	322	68%	153	1%
Réussite éducative : rythmes scolaires, APC, élèves en situation de handicap, accueil des EANA	Hommes	585	478	82%	539	
	Femmes	2 617	2 177	83%	2 103	
	Total	3 202	2 655	83%	2 642	12%
Prévention de la violence : climat scolaire, gestion de classe	Hommes	78	73	94%	43	
	Femmes	444	407	92%	238	
	Total	522	480	92%	281	1%
Mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève	Hommes	333	267	80%	113	
	Femmes	1 848	1 487	80%	605	
	Total	2 181	1 754	80%	718	3%
Plan numérique à l'école primaire : évolution des pratiques, ingénierie de l'accompagnement, FOAD	Hommes	836	680	81%	460	
	Femmes	3 353	2 796	83%	1 789	
	Total	4 189	3 476	83%	2 248	10%
Mise en place du cycle 3, conseil école-collège	Hommes	158	148	94%	84	
	Femmes	384	341	89%	193	
	Total	542	489	90%	277	1%
TOTAL	Hommes	5 007	4 271	85%	3 022	
	Femmes	23 173	19 859	86%	13 419	
	Total	28 180	24 130	86%	16 441	72%

(1) par rapport au volume total de journées de formation (égal à 22 712 jours), pas seulement les priorités

Part des journées stagiaires réalisées par rapport au volume total des formations proposées



C. Formations continues relatives à l'enseignement du second degré

Dans ce point sont abordées toutes les formations à destination des personnels rémunérés sur le BOP 141, qu'il s'agisse de personnels enseignants, d'éducation, d'orientation, d'inspection ou ATSS.

1. Evolution sur 3 ans

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Candidats inscrits	35 285	37 949	27 407
Personnes convoquées	29 843	27 910	21 368
Stagiaires présents	26 909	23 325	19 188
Journées stagiaires	35 691	25 451	26 007

2. Accès à la formation

Répartition du nombre de personnes selon la fonction exercée

Accès par fonction	Personnes inscrites		Personnes convoquées	Personnes présentes	
				effectif	taux de présence
Agrégé	Hommes	327	313	294	94%
	Femmes	374	353	341	97%
	Total	701	666	635	95%
Certifié	Hommes	1 569	1 503	1 441	96%
	Femmes	3 091	2 929	2 827	97%
	Total	4 660	4 432	4 268	96%
PLP	Hommes	471	449	428	95%
	Femmes	594	563	539	96%
	Total	1 065	1 012	967	96%
PEGC	Hommes	1	1	1	100%
	Femmes	9	6	5	83%
	Total	10	7	6	86%
AE/CE	Hommes	4	3	3	100%
	Femmes	14	14	12	86%
	Total	18	17	15	88%
Autres enseignants (*)	Hommes	843	762	703	92%
	Femmes	1 452	1 310	1 221	93%
	Total	2 295	2 072	1 924	93%
PSYEN	Hommes	25	24	24	100%
	Femmes	141	137	131	96%
	Total	166	161	155	96%
CPE	Hommes	73	69	55	80%
	Femmes	229	226	199	88%
	Total	302	295	254	86%

Suite du tableau d'accès à la formation

Accès par fonction	Personnes inscrites		Personnes convoquées	Personnes présentes	
				effectif	taux de présence
Inspection	Hommes	38	35	27	77%
	Femmes	23	22	18	82%
	Total	61	57	45	79%
Direction	Hommes	154	146	124	85%
	Femmes	119	111	93	84%
	Total	273	257	217	84%
ATSS	Hommes	66	51	41	80%
	Femmes	454	335	297	89%
	Total	520	386	338	88%
Autres personnels	Hommes	38	30	22	73%
	Femmes	103	91	82	90%
	Total	141	121	104	86%
TOTAL	Hommes	3 609	3 386	3 163	93%
	Femmes	6 603	6 097	5 765	95%
	Total	10 212	9 483	8 928	94%

3. Présence des stagiaires

Répartition du nombre de candidatures, stagiaires et de journées-stagiaires

Accès par fonction	Candidats inscrits		Personnes convoquées	stagiaires présents		journées stagiaires réalisées
				nombre	taux de présence	
Agrégé	Hommes	844	719	623	87%	831
	Femmes	1 047	863	787	91%	987
	Total	1 891	1 582	1 410	89%	1 818
Certifié	Hommes	3 915	3 398	3 117	92%	4 449
	Femmes	8 815	7 276	6 618	91%	8 904
	Total	12730	10 674	9 735	91%	13 353
PLP	Hommes	1 281	1 026	948	92%	1 466
	Femmes	1 991	1 603	1 475	92%	2 220
	Total	3272	2 629	2 423	92%	3 687
PEGC	Hommes	1	1	1	100%	1
	Femmes	13	8	5	63%	8
	Total	14	9	6	67%	9
AE/CE	Hommes	8	4	4	100%	3
	Femmes	21	18	15	83%	15
	Total	29	22	19	86%	18
Autres enseignants (*)	Hommes	1 964	1 236	1 099	89%	1 553
	Femmes	3 488	2 345	2 115	90%	2 855
	Total	5452	3 581	3 214	90%	4 408
PSYEN	Hommes	94	78	74	95%	73
	Femmes	505	390	371	95%	399
	Total	599	468	445	95%	472
CPE	Hommes	275	192	143	74%	160
	Femmes	1 197	798	648	81%	728
	Total	1472	990	791	80%	889
Inspection	Hommes	72	56	43	77%	46
	Femmes	78	61	43	70%	45
	Total	150	117	86	74%	91
Direction	Hommes	296	251	191	76%	175
	Femmes	248	189	146	77%	134
	Total	544	440	337	77%	309
ATSS	Hommes	103	72	56	78%	64
	Femmes	917	610	519	85%	687
	Total	1020	682	575	84%	751
Autres personnels	Hommes	63	41	30	73%	37
	Femmes	171	133	117	88%	164
	Total	234	174	147	84%	201
TOTAL	Hommes	8 916	7 074	6 329	89%	8 860
	Femmes	18 491	14 294	12 859	90%	17 146
	Total	27407	21 368	19 188	90%	26 007

(*) : instituteurs et professeurs des écoles en SEGPA, contractuels...

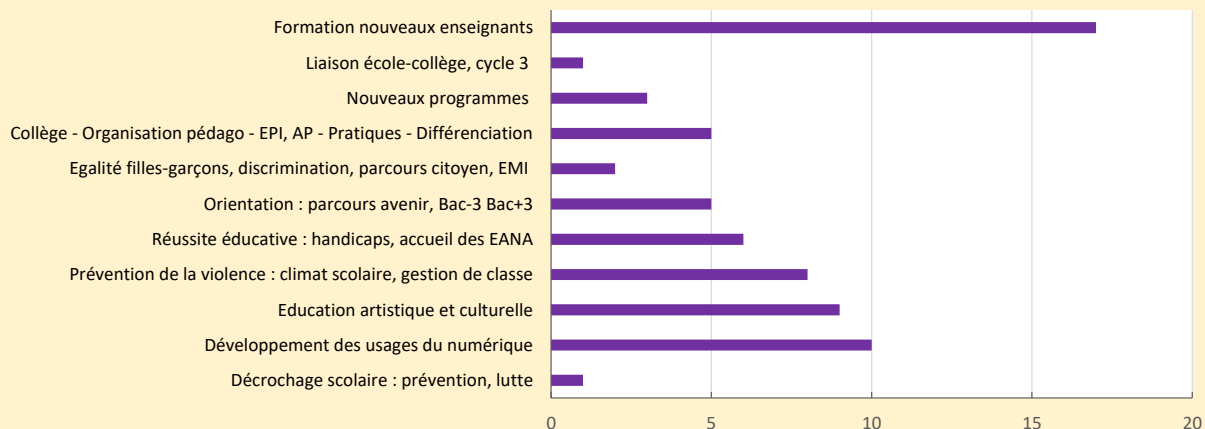
4. Priorités nationales des formations

Répartition selon les priorités ministérielles des formations

Priorités nationales	candidats convoqués		stagiaires présents		journées stagiaires réalisées	
			nb	taux de présence	nb	% (1)
Formation des nouveaux enseignants aux métiers du professorat et de l'éducation, tuteurs, F2F	Hommes	1 122	991	88%	1 572	
	Femmes	1 964	1 734	88%	2 736	
	Total	3 086	2 725	88%	4 308	17%
Continuité des apprentissages du primaire au secondaire : liaison école-collège, cycle 3	Hommes	82	76	93%	83	
	Femmes	181	166	92%	171	
	Total	263	242	92%	254	1%
Nouveaux programmes dont IEMC - évaluation des acquis dans le cadre du socle	Hommes	293	280	96%	513	
	Femmes	340	305	90%	394	
	Total	633	585	92%	907	3%
Collège - Organisation pédagogique - EPI, AP - Pratiques - Différenciation - Démarche de projet	Hommes	354	302	85%	399	
	Femmes	741	655	88%	914	
	Total	1 095	957	87%	1 313	5%
République : lutte contre les discriminations, égalité filles-garçons, parcours citoyen, EMI	Hommes	141	133	94%	131	
	Femmes	316	305	97%	291	
	Total	457	438	96%	422	2%
Orientation de l'élève au collège et au lycée : parcours avenir, Bac-3, Bac+3	Hommes	560	520	93%	476	
	Femmes	950	892	94%	810	
	Total	1 510	1 412	94%	1 286	5%
Réussite éducative : élèves en situation de handicap, accueil des EANA	Hommes	340	303	89%	409	
	Femmes	1 053	930	88%	1 216	
	Total	1 393	1 233	89%	1 625	6%
Prévention de la violence : climat scolaire, gestion de classe	Hommes	369	332	90%	499	
	Femmes	1 103	989	90%	1 486	
	Total	1 472	1 321	90%	1 985	8%
Parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève	Hommes	368	366	99%	547	
	Femmes	1 305	1 287	99%	1 728	
	Total	1 673	1 653	99%	2 275	9%
Développement des usages du numérique dans les établissements et formation ouverte à distance (FOAD)	Hommes	1 034	915	88%	1 348	
	Femmes	1 245	1 073	86%	1 321	
	Total	2 279	1 988	87%	2 669	10%
Prévention et lutte contre le décrochage scolaire	Hommes	79	53	67%	42	
	Femmes	158	134	85%	101	
	Total	237	187	79%	143	1%
TOTAL	Hommes	4 742	4 271	90%	6 019	
	Femmes	9 356	8 470	91%	11 168	
	Total	14 098	12 741	90%	17 187	66%

(1) par rapport au volume total de journées de formation (égal à 26 007 jours), pas seulement les priorités

Part des journées stagiaires réalisées par rapport au volume total des formations proposés



D. Formations continues relatives aux fonctions de soutien

Dans ce point sont abordés toutes les formations à destination des personnels rémunérés sur le BOP 214, qu'il s'agisse de personnels enseignants, d'éducation, d'orientation, d'inspection ou ATSS.

1. Evolution sur 3 ans

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Candidats inscrits	4 664	5 409	4 994
Personnes convoquées	3 824	4 477	4 205
Stagiaires présents	2 919	3 653	3 367
Journées stagiaires	4 256	5 397	8 135

2. Accès à la formation

Accès par fonction	Personnes inscrites		Personnes convoquées	Personnes présentes	
	effectif		effectif	effectif	taux de présence
Personnels d'inspection	Hommes	50	50	50	100%
	Femmes	37	37	37	100%
	Total	87	87	87	100%
Personnels de direction	Hommes	190	189	167	88%
	Femmes	138	138	127	92%
	Total	328	327	294	90%
Personnels d'encadrement supérieur	Hommes	17	17	14	82%
	Femmes	6	6	6	100%
	Total	23	23	20	87%
TOTAL ENCADREMENT	Hommes	257	256	231	90%
	Femmes	181	181	170	94%
	Total	438	437	401	92%
ATSS - Personnels administratifs (cat A, B, C)	Hommes	101	93	88	95%
	Femmes	419	368	325	88%
	Total	520	461	413	90%
ATSS - Personnels médico-sociaux (cat A, B)	Hommes	16	16	15	94%
	Femmes	266	263	259	98%
	Total	282	279	274	98%
ATSS - Personnels ITRF (cat A, B, C)	Hommes	28	24	17	71%
	Femmes	61	49	47	96%
	Total	89	73	64	88%
ATSS - Personnels ouvriers (cat B, C)	Hommes	1	1	1	100%
	Femmes	0	0	0	
	Total	1	1	1	100%
Personnels contractuels ATSS et Méd. sociaux	Hommes	12	12	10	83%
	Femmes	83	75	69	92%
	Total	95	87	79	91%
TOTAL ATSS	Hommes	158	146	131	90%
	Femmes	829	755	700	93%
	Total	987	901	831	92%
Enseignants du 1er degré (y compris contractuels)	Hommes	46	45	32	71%
	Femmes	105	94	81	86%
	Total	151	139	113	81%
Enseignants du 2nd degré (y compris contractuels)	Hommes	132	124	94	76%
	Femmes	157	138	102	74%
	Total	289	262	196	75%
Personnels d'orientation, psychologues, éducation	Hommes	11	11	8	73%
	Femmes	45	44	39	89%
	Total	56	55	47	85%
Asistants d'éducation, AESH, MI, SE	Hommes	2	2	2	100%
	Femmes	20	19	15	79%
	Total	22	21	17	81%
Autres personnels	Hommes	5	5	5	100%
	Femmes	40	35	32	91%
	Total	45	40	37	93%
TOTAL AUTRES	Hommes	196	187	141	75%
	Femmes	367	330	269	82%
	Total	563	517	410	79%
TOTAL GENERAL	Hommes	611	589	503	85%
	Femmes	1 377	1 266	1 139	90%
	Total	1 988	1 855	1 642	89%

3. Présence des stagiaires

Répartition du nombre de candidatures, stagiaires et de journées-stagiaires

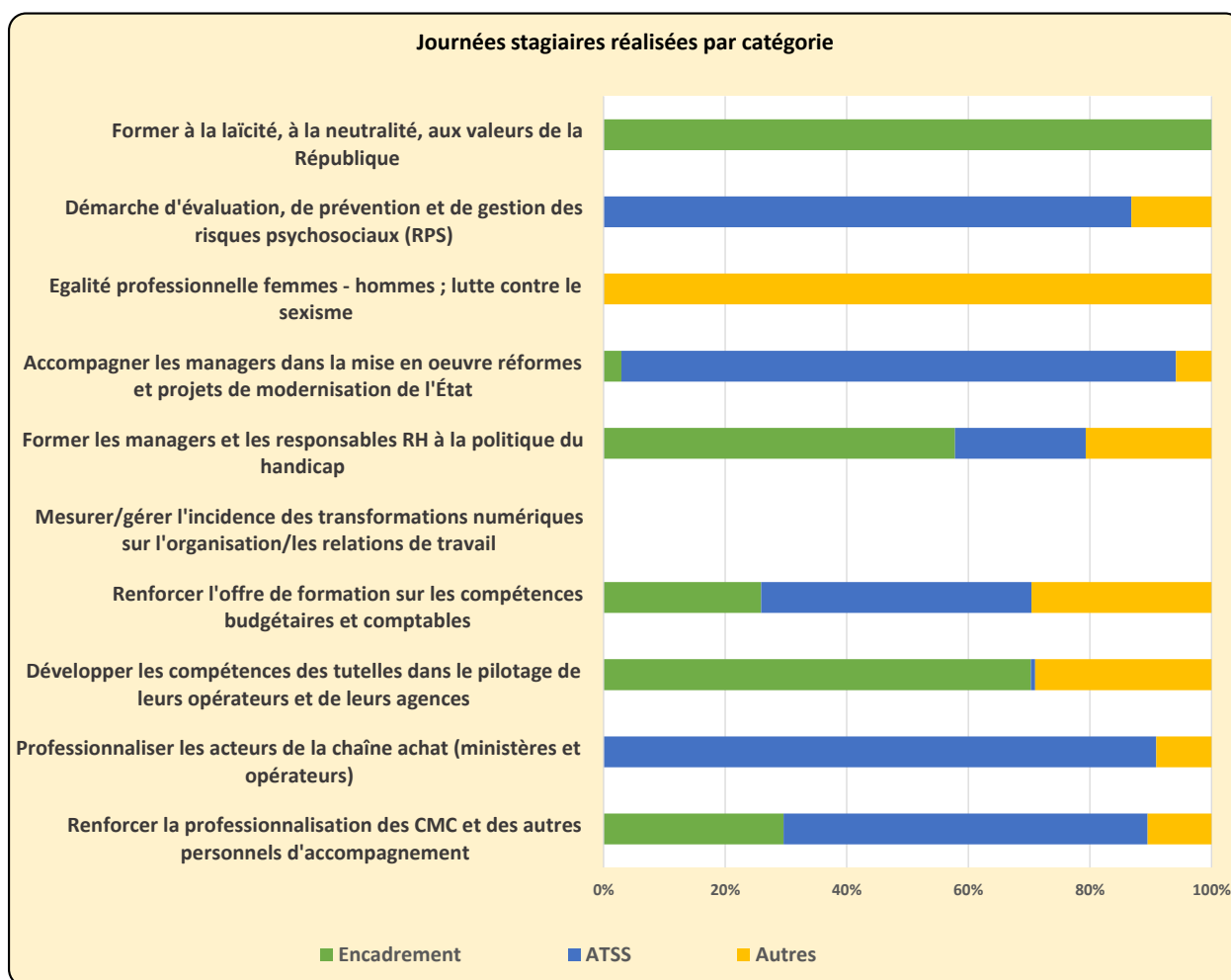
Accès par fonction	Candidats inscrits		Personnes convoquées	stagiaires présents		journées stagiaires réalisées
				nombre	taux de présence	
Personnels d'inspection	Hommes	268	206	152	74%	175
	Femmes	177	144	106	74%	130
	Total	445	350	258	74%	305
Personnels de direction	Hommes	770	653	494	76%	538
	Femmes	582	495	386	78%	442
	Total	1352	1 148	880	77%	980
Personnels d'encadrement supérieur	Hommes	36	34	25	74%	19
	Femmes	15	15	13	87%	12
	Total	51	49	38	78%	31
TOTAL ENCADREMENT	Hommes	1 074	893	671	75%	732
	Femmes	774	654	505	77%	584
	Total	1 848	1 547	1 176	76%	1316
ATSS - Personnels administratifs (cat A, B, C)	Hommes	252	221	188	85%	211
	Femmes	947	779	627	80%	770
	Total	1199	1 000	815	82%	981
ATSS - Personnels médico-sociaux (cat A, B)	Hommes	34	27	26	96%	40
	Femmes	664	565	536	95%	4 037
	Total	698	592	562	95%	4 077
ATSS - Personnels ITRF (cat A, B, C)	Hommes	35	27	18	67%	32
	Femmes	73	57	54	95%	139
	Total	108	84	72	86%	171
ATSS - Personnels ouvriers (cat C)	Hommes	1	1	100%	100%	3
	Femmes	0	0	0		0
	Total	1	1		0%	3
Personnels contractuels ATSS et Méd. sociaux	Hommes	18	14	11	79%	15
	Femmes	166	135	120	89%	547
	Total	184	149	131	88%	562
TOTAL ENCADREMENT	Hommes	340	290	244	84%	301
	Femmes	1 850	1 536	1 337	87%	5494
	Total	2 190	1 826	1 580	87%	5795
Enseignants du 1er degré	Hommes	96	87	53	61%	63
	Femmes	179	158	120	76%	136
	Total	275	245	173	71%	199
Enseignants du 2nd degré	Hommes	226	206	146	71%	182
	Femmes	252	212	149	70%	186
	Total	478	418	295	71%	369
Personnels d'orientation, psychologues, éducation	Hommes	13	13	10	77%	12
	Femmes	63	59	48	81%	58
	Total	76	72	58	81%	69
Asistants d'éducation, AESH, MI, SE	Hommes	2	2	2	100%	2
	Femmes	43	35	27	77%	31
	Total	45	37	29	78%	34
Autres personnels	Hommes	11	9	9	100%	7
	Femmes	71	51	46	90%	347
	Total	82	60	55	92%	355
TOTAL ENCADREMENT	Hommes	348	317	220	69%	267
	Femmes	608	515	390	76%	758
	Total	956	832	610	73%	1025
Total	Hommes	1 762	1 500	1 135	76%	1 299
	Femmes	3 232	2 705	2 232	83%	6 836
	Total	4 994	4 205	3 366	80%	8 135

4. Priorités nationales des formations

Répartition selon les priorités ministérielles des formations

Priorités nationales	candidats convoqués		stagiaires présents		journées stagiaires réalisées	
			nb	taux de présence	nb	% (1)
Former à la laïcité, à la neutralité, aux valeurs de la République	Hommes	7	3	43%	3	
	Femmes	5	3	60%	3	
	Total	12	6	50%	6	0,1%
Former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS)	Hommes	19	16	84%	46	
	Femmes	40	38	95%	68	
	Total	59	54	92%	114	1,4%
Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre le sexisme	Hommes	1	1	100%	1	
	Femmes	0	0		0	
	Total	1	1	100%	1	0,0%
Accompagner les managers dans la mise en oeuvre des réformes/des projets de modernisation de l'État	Hommes	75	68	91%	23	
	Femmes	156	137	88%	46	
	Total	231	205	89%	68	0,8%
Former les managers et les responsables RH à la politique du handicap	Hommes	92	50	54%	63	
	Femmes	110	73	66%	78	
	Total	202	123	61%	141	1,7%
Mesurer/gérer l'incidence des transformations numériques sur l'organisation/les relations de travail	Hommes	0	0		0	
	Femmes	0	0		0	
	Total	0	0		0	0,0%
Renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables	Hommes	5	5	100%	7	
	Femmes	16	13	81%	20	
	Total	21	18	86%	27	0,3%
Développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences	Hommes	401	309	77%	346	
	Femmes	392	325	83%	360	
	Total	793	634	80%	706	8,7%
Professionaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs)	Hommes	1	1	100%	1	
	Femmes	25	21	84%	21	
	Total	26	22	85%	22	0,3%
Renforcer la professionnalisation des CMC et des autres personnels d'accompagnement	Hommes	30	24	80%	18	
	Femmes	53	35	66%	33	
	Total	83	59	71%	51	0,6%
TOTAL	Hommes	631	477	76%	507	
	Femmes	797	645	81%	628	
	Total	1 428	1 122	79%	1 135	14%

(1) par rapport au volume total de journées de formation (égal à 8 135 jours), pas seulement les priorités



E. Le congé de formation professionnelle

1 - Personnels enseignants du second degré

Demandes de congés de formation formulées en 2017/2018 pour un congé de formation débutant à la rentrée 2018.

CORPS	Demandes	Objet de la demande			Congés accordés	
		Doctorat	Agrégation	Concours / Formations	Nb	Durée
Professeur Agrégé	6	1	0	5	2	13 mois
Professeur Certifié	94	1	78	15	17	151 mois
Professeur d'EPS	5	0	3	2	2	12 mois
Professeur LP	4	0	2	2	1	10 mois
EDU - PSY	3	0	0	3	1	9 mois
TOTAL	112	2	83	27	23	195 mois

2 - Personnels ATSS

CORPS	Demandes	Congés accordés	Durée
AAE	2	2	18 mois
SAENES	1	1	12 mois
INFENES	1	1	8 mois et 12 jours
TOTAL	4	4	38 mois 12 j

PARTIE 6

EMPLOIS BUDGETAIRES ET MASSE SALARIALE

A. Evolution des plafonds, consommations d'emplois et dépenses de masse salariale

La Mission Enseignement scolaire se décline en cinq budgets opérationnels de programmes académiques :

- le BOP 0140 : Enseignement scolaire public du premier degré
- le BOP 0141 : Enseignement scolaire public du second degré
- le BOP 0214 : Soutien de la politique de l'Education nationale
- le BOP 0230 : Vie de l'Elève
- le BOP 0139 : Enseignement privé des premier et second degrés (non détaillé ici)

1. BOP 0140

Le BOP 0140 inclut les personnels d'inspection du premier degré, les personnels enseignants et les psychologues scolaires exerçant dans le premier degré.

Depuis 2016, la dépense de masse salariale du premier degré a progressé de 6,5%, tandis que la consommation moyenne des emplois augmentait dans le même temps de 1,4%.

L'augmentation de la masse salariale en 2018 s'explique en partie par la poursuite du PPCR mis en oeuvre en septembre 2017 .

On note une augmentation des indemnités de 41,9% à mettre en relation avec la mise en place de l'ISAE en septembre 2016 et la création de l'indemnité CSG en 2018 ; on note également une augmentation des prestations de 20% entre 2016 et 2018, hausse liée à l'augmentation du nombre d'agents en congé de longue durée.

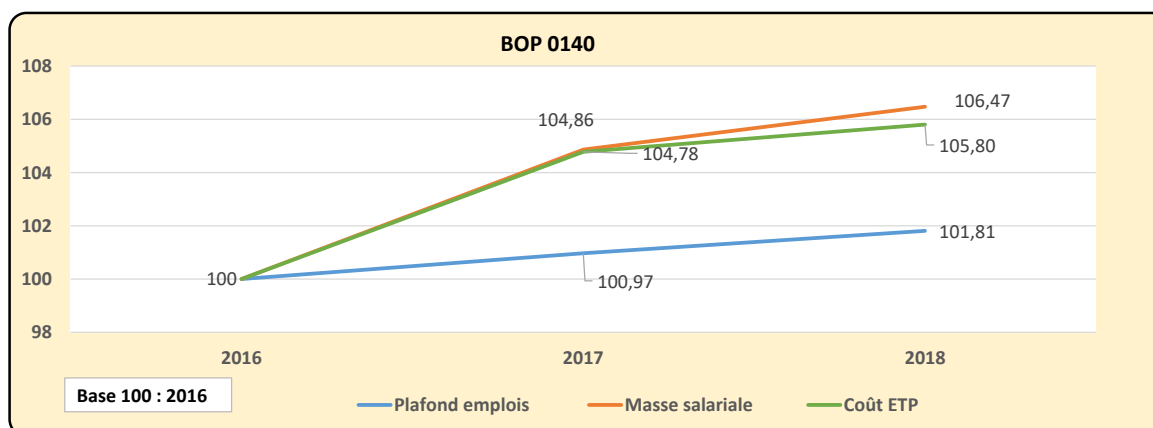
Le coût par ETP a évolué de 5,8% , il s'établit à 34 998 euros en 2018.

En ETP		2016	2017	2018	Evolution
EMPLOIS	Plafonds d'emplois	8 095,50	8 174,16	8 242,00	1,81%
	Conso moyenne	8 112,73	8 151,39	8 226,17	1,40%

		2016	2017	2018	Evolution
MASSE SALARIALE	Rémunérations principales	253 488 462 €	264 354 131 €	266 957 009 €	5,31%
	Indemnités	13 138 149 €	16 088 753 €	18 639 344 €	41,87%
	Heures supplémentaires	253 903 €	221 094 €	196 122 €	-22,76%
	Indemnités missions particulières			206 359 €	
	Chômage	71 898 €	151 139 €	213 536 €	197,00%
	Cotisations	228 488 507 €	238 483 241 €	241 107 322 €	5,52%
	Prestations	1 408 844 €	1 705 894 €	1 690 140 €	19,97%
TOTAL		496 849 764 €	521 004 250 €	529 009 831 €	6,47%

COUT PAR ETP (Hors cotisations sociales)		2016	2017	2018	Evolution
		33 079,03 €	34 659,24 €	34 998,36 €	5,80%

[Remarque : L'analyse de l'évolution du coût de l'ETP s'apprécie hors cotisations sociales de façon à neutraliser l'effet des augmentations des taux de cotisations pour pension civile.]



2. BOP 0141

Le BOP 0141 inclut les personnels d'inspection du second degré, les personnels de direction, les personnels enseignants exerçant dans le second degré, les psychologues et les personnels administratifs et techniques des établissements du second degré.

Depuis 2016, la dépense de masse salariale du second degré a progressé de 6,6%, tandis que la consommation moyenne des emplois augmentait dans le même temps de 0,7%.

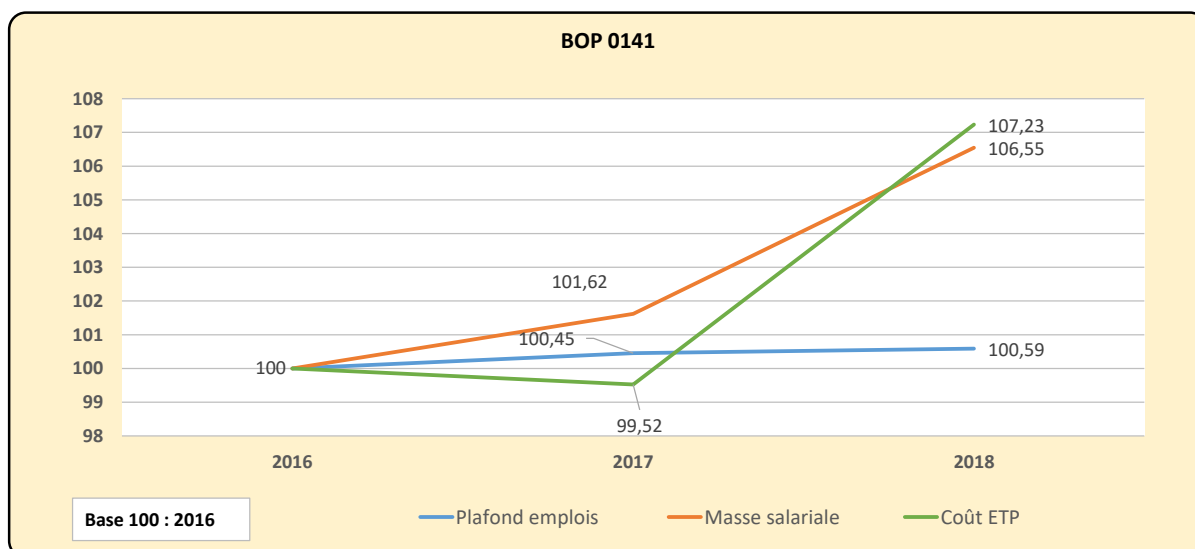
On note en 2018, la poursuite du PPCR, la création de l'indemnité CSG, ce qui explique l'augmentation de la masse salariale.

On note aussi une augmentation des heures supplémentaires et IMP de 4% à mettre en relation avec le PPCR ; on note également une baisse des indemnités de chômage de 14,5%, baisse liée à un recrutement plus important d'enseignants contractuels en 2017 et 2018 par rapport à 2016.

Le coût par ETP a évolué de 7,2%, il s'établit à 39 978 euros en 2018.

En ETP		2016	2017	2018	Evolution
EMPLOIS	Plafonds d'emplois	11 767,67	11 821,17	11 836,92	0,59%
	Conso moyenne	11 698,03	11 758,26	11 778,04	0,68%
MASSE SALARIALE	Rémunérations principales	386 321 982 €	401 810 970 €	405 615 676 €	4,99%
	Indemnités	31 342 459 €	28 305 319 €	33 375 717 €	6,49%
	Heures supplémentaires Indemnités missions particulières	25 872 322 €	26 992 180 €	27 001 320 €	4,36%
	Chômage	2 261 754 €	2 038 096 €	1 933 528 €	-14,51%
	Cotisations	344 281 635 €	356 739 211 €	360 628 579 €	4,75%
	Prestations	2 940 976 €	2 745 796 €	2 936 790 €	-0,14%
TOTAL		780 400 992 €	793 021 126 €	831 491 610 €	6,55%
<i>COUT PAR ETP (Hors cotisations sociales)</i>		<i>37 281,44 €</i>	<i>37 104,29 €</i>	<i>39 978,05 €</i>	<i>7,23%</i>

[Remarque : L'analyse de l'évolution du coût de l'ETP s'apprécie hors cotisations sociales de façon à neutraliser l'effet des augmentations des taux de cotisations pour pension civile.]



3. BOP 0214

Le BOP 0214 inclut les personnels administratifs et techniques des services académiques et des directions des services départementaux ; il comprend également les indemnités de jurys des examens et concours.

Depuis 2015, il intègre aussi la totalité des dépenses de masse salariale de l'ensemble des apprentis administratifs et techniques.

Depuis 2016, la dépense de masse salariale du programme soutien a progressé de 8,1%, tandis que la consommation moyenne des emplois augmentait dans le même temps de 2,8%.

On note une augmentation des rémunérations principales de 5,9% à mettre en relation avec le recrutement des apprentis en 2017 et 2018, de la poursuite du PPCR et de la création de l'indemnité de CSG.

Le coût par ETP a évolué de 5,7% , il s'établit à 38 476 euros en 2018.

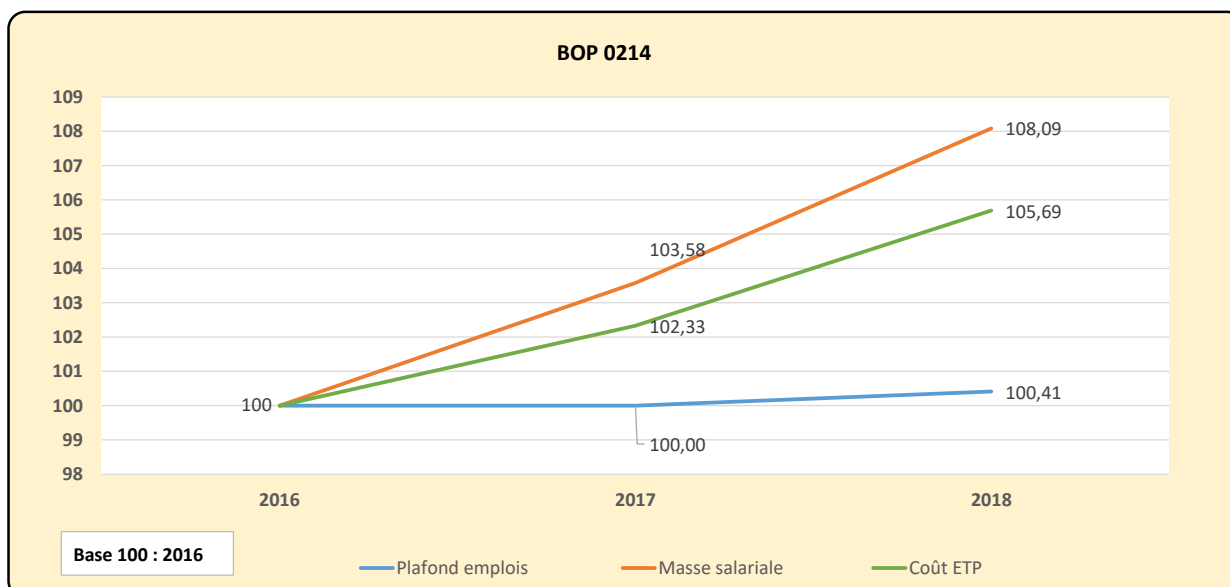
En ETP		2016	2017	2018	Evolution
EMPLOIS	Plafonds d'emplois	544,90	544,90	547,15	0,41%
	Conso moyenne	540,34	547,49	555,25	2,76%

[Les emplois d'apprentis ne sont pas inclus dans le plafond d'emploi]

MASSE SALARIALE	Rémunérations principales	14 055 017 €	14 768 653 €	14 877 066 €	5,85%
	Indemnités	3 189 048 €	3 113 858 €	3 552 688 €	11,40%
	Indemnités de jurys	1 718 928 €	1 736 623 €	2 244 986 €	30,60%
	Chômage	61 772 €	69 435 €	112 358 €	81,89%
	Cotisations	11 894 267 €	12 298 419 €	12 753 256 €	7,22%
	Prestations	645 654 €	706 873 €	576 690 €	-10,68%
TOTAL		31 564 688 €	32 693 864 €	34 117 044 €	8,09%

<i>COÛT PAR ETP (Hors Cotisations sociales)</i>	36 403,78	37 252,63	38 475,98	5,69%
---	-----------	-----------	-----------	-------

[Remarque : L'analyse de l'évolution du coût de l'ETP s'apprécie hors cotisations sociales de façon à neutraliser l'effet des augmentations des taux de cotisations pour pension civile.]



4. BOP 0230

Le BOP 0230 inclut les personnels d'éducation, les accompagnants des élèves en situation de handicap et les personnels médico-sociaux ; il comprend également les heures d'accompagnement éducatif et de devoirs faits.

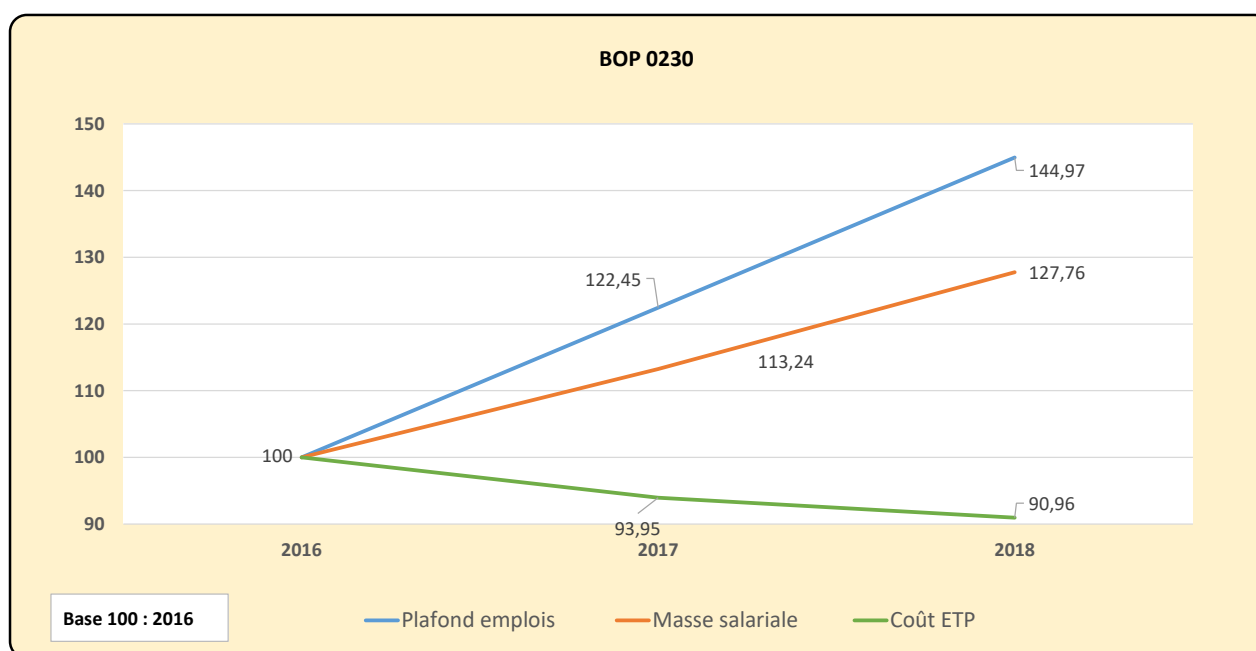
Depuis 2016, la dépense de masse salariale du programme Vie de l'élève a progressé de 27,8%, tandis que la consommation moyenne des emplois augmentait dans le même temps de 47,6%.

Sur les 3 dernières années, le plafond d'emplois des AESH a fortement augmenté (+ 628 emplois) en lien avec les phases de déprécarisation de ces personnels.

On note une augmentation de 106% des heures supplémentaires relatives à la création du dispositif Devoirs faits.

Le coût par ETP a baissé de 9 %, il s'établit à 27 020 euros en 2018.

En ETP		2016	2017	2018	Evolution
EMPLOIS	Plafonds d'emplois	963,68	1 180,01	1 397,01	44,97%
	Conso moyenne	960,45	1 182,26	1 417,37	47,57%
MASSE SALARIALE	Rémunérations principales	25 552 758 €	29 981 452 €	34 498 346 €	35,01%
	Indemnités	1 853 948 €	1 944 682 €	2 143 376 €	15,61%
	HS accompagnement éducatif et devoirs faits	521 468 €	410 930 €	1 073 871 €	105,93%
	Chômage	301 716 €	291 751 €	299 201 €	-0,83%
	Cotisations	19 377 150 €	21 257 634 €	22 910 273 €	18,23%
	Prestations	300 865 €	366 134 €	282 242 €	-6,19%
TOTAL		47 907 905 €	54 252 584 €	61 207 310 €	27,76%
<i>COÛT PAR ETP (Hors cotisations sociales)</i>		29 705,61 €	27 908,37 €	27 019,71 €	-9,04%

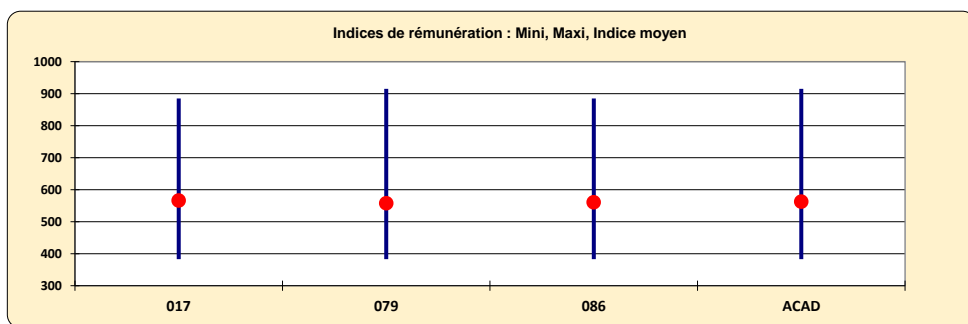


B. Les rémunérations

1. Personnels enseignants du premier degré

Valeur Point 1er février 2017 : **56,2323 €**

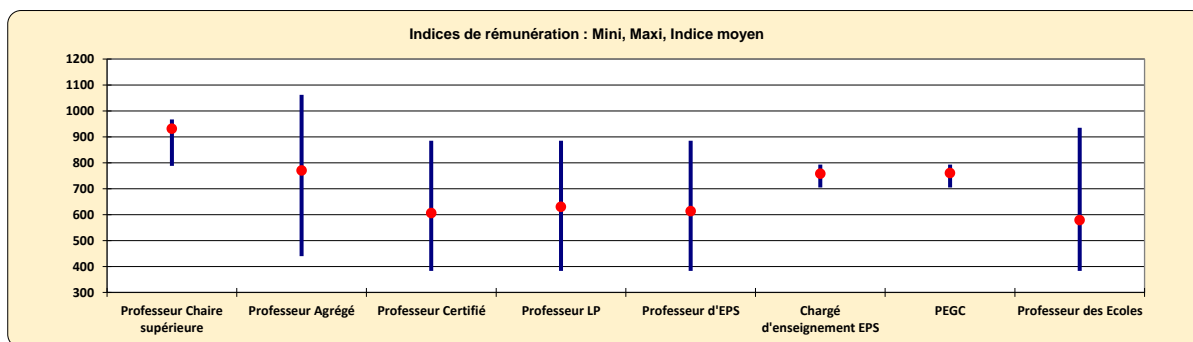
Département	Grade	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle		
		Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble
Charente	Instituteur			526,2	523	526,2	523	0 €	29 589 €	29 589 €
	Professeur des Ecoles	595,6	594	558,3	578	563,8	581	33 495 €	31 393 €	31 705 €
Charente-Maritime	Instituteur	523,0	523	532,0	532	526,6	525	29 409 €	29 916 €	29 612 €
	Professeur des Ecoles	585,2	620	562,1	578	566,2	594	32 907 €	31 608 €	31 838 €
Deux-Sèvres	Instituteur	501,0	501	523,0	523	512,0	523	28 172 €	29 409 €	28 791 €
	Professeur des Ecoles	579,7	578	553,3	581,5	557,7	580	32 597 €	31 112 €	31 362 €
Vienne	Instituteur			502,6	501	502,6	501	0 €	28 262 €	28 262 €
	Professeur des Ecoles	583,1	618	556,2	579,5	561,0	594	32 791 €	31 277 €	31 547 €
Académie	Instituteur	514,2	523	518,1	523	517,1	523	28 915 €	29 136 €	29 078 €
	Professeur des Ecoles	585,3	608	558,0	578	562,7	582	32 912 €	31 379 €	31 640 €



[Lecture des graphiques : la limite inférieure du trait correspond à l'indice minimum, la limite supérieure à l'indice maximum, le point rouge est la valeur de l'indice moyen]

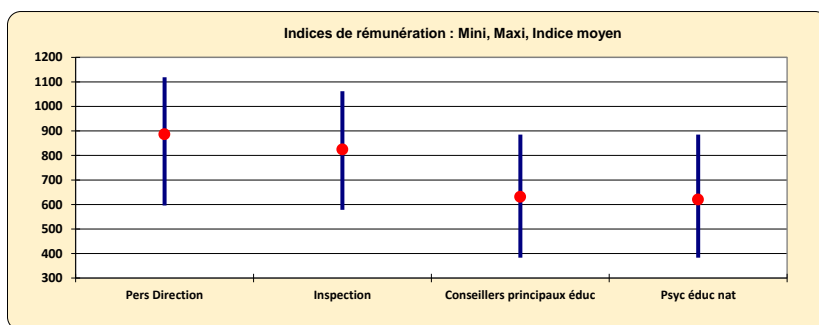
2. Personnels enseignants du second degré

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle		
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble
Professeur Chaire supérieure	928,9	903	934,7	903	930,8	903	52 232 €	52 562 €	52 342 €
Professeur Agrégé	776,6	791	763,2	745	770,1	751	43 671 €	42 917 €	43 307 €
Professeur Certifié	618,8	620	598,2	638	605,4	623	34 798 €	33 637 €	34 041 €
Professeur LP	639,4	652	620,4	652	629,8	652	35 957 €	34 886 €	35 412 €
Professeur d'EPS	601,7	599	626,6	638	612,8	622	33 834 €	35 234 €	34 458 €
Chargé d'enseignement EPS	760,1	751	755,8	751	757,7	751	42 741 €	42 498 €	42 607 €
PEGC	776,2	772	753,3	751	759,7	751	43 648 €	42 360 €	42 718 €
Professeur des Ecoles	605,4	652	556,2	578	578,5	618	34 044 €	31 276 €	32 531 €



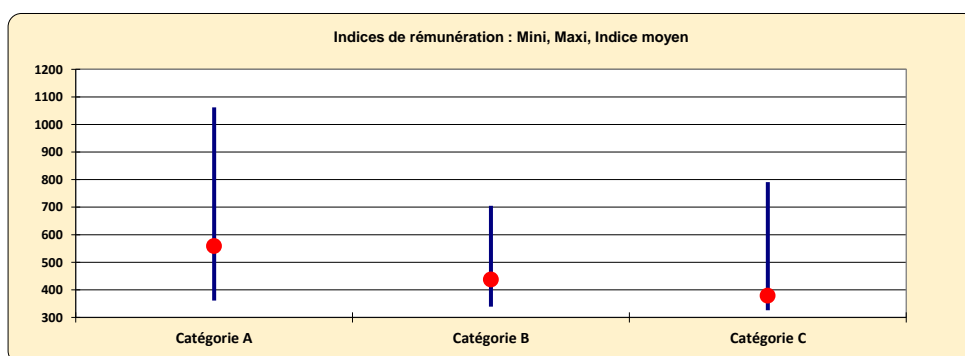
3. Personnels DIEP

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle		
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble
Direction	897,7	877	874,6	846	886,9	868	50 480 €	49 183 €	49 875 €
Inspection	849,6	787	847,1	885	848,4	825	47 773 €	47 636 €	47 710 €
Education	663,6	664	622,5	599	631,7	620	37 315 €	35 003 €	35 522 €
Psychologues	634,8	620	617,7	652	620,3	636	35 695 €	34 736 €	34 881 €



4. Personnels ATSS

Corps	Hommes		Femmes		Ensemble		Rémunération brute annuelle		
	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen	Indice médian	Hommes	Femmes	Ensemble
Encadrement supérieur	882,6	826	772,3	810	831,1	826	49 632 €	43 427 €	46 737 €
AAE	623,3	635	585,6	635	599,7	635	35 051 €	32 930 €	33 724 €
Assistants ingénieurs	488,3	498	526,5	564	507,4	530	27 455 €	29 606 €	28 531 €
Ingénieur d'études	520,4	520	547,1	545	534,2	520	29 261 €	30 763 €	30 038 €
Ingénieur de recherche	622,3	628	731,3	733	661,9	695	34 993 €	41 120 €	37 221 €
Infirmiers	522,7	529	495,5	525	497,0	525	29 391 €	27 864 €	27 946 €
Médecins	700,0	700	825,1	806	820,9	787	39 363 €	46 396 €	46 161 €
Cons. Techn. Serv. Social	484,0	484	568,4	565	554,3	545	27 216 €	31 962 €	31 171 €
Catégorie A	613,9	583	558,2	591	571,4	590	34 522 €	31 391 €	32 130 €
SAENES	431,3	437	435,8	446	435,1	440	24 254 €	24 506 €	24 467 €
Assistants sociaux	367,0	365	436,8	472	432,3	439	20 637 €	24 565 €	24 307 €
Techniciens RF	425,9	440	446,5	452	436,8	446	23 948 €	25 107 €	24 561 €
Catégorie B	426,8	435	436,7	452	434,9	440	23 997 €	24 555 €	24 457 €
ADJENES	390,4	380	380,2	385	380,9	380	21 952 €	21 380 €	21 419 €
ATEC	391,0	385			391,0	385	21 987 €	0 €	21 987 €
ATRF	369,3	378	368,4	350	368,7	364	20 764 €	20 718 €	20 733 €
Catégorie C	379,5	380	378,3	367	378,5	375	21 342 €	21 275 €	21 283 €



PARTIE 7

SECURITE AU TRAVAIL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

A. La sécurité au travail

1. Les acteurs

L'inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST)

Dotation de l'académie : 1 inspecteur

L'inspecteur Santé et sécurité au travail est rattaché, administrativement, au recteur de l'académie, et dans l'exercice de ses attributions, aux services des inspections générales de l'éducation nationale et de l'administration de l'éducation nationale.

Il contrôle les conditions d'application des règles définies notamment dans la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour son application, et propose aux chefs de service intéressés toute mesure qui paraissant de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, ainsi que la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, il propose au chef de service concerné, qui lui rend compte des suites données à ses recommandations, les mesures immédiates jugées nécessaires (dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite).

Dans le cadre de ses visites d'inspection, il a librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter, et se fait présenter les registres prévus par la réglementation.

Le conseiller de prévention académique (CPA)

Dotation de l'académie : 1 conseiller académique, assisté, depuis le mois de janvier 2017, par une conseillère de prévention, partagée entre l'académie (40% de son temps) et son implication auprès de l'I.A.-D.A.S.E.N. de la Vienne (60% de son temps)

Le conseiller académique de prévention est nommé par le recteur de l'académie, sous l'autorité duquel il exerce ses fonctions. Il assure une mission de coordination du réseau SST.

Sa mission est d'assister et de conseiller le recteur dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et de santé au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre.

Au titre de cette mission :

- il propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- il participe en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels ;
- il est également chargé du suivi des visites d'inspection en collaboration avec l'ISST, ainsi que de la gestion de l'application Santé et sécurité au travail renseignée en ligne par les établissements, et des enquêtes annuelles en Santé et sécurité au travail.

Les conseillers départementaux de prévention

Dotation de l'académie : 4 personnes (une par département)

Ils sont nommés par les Dasen, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions.

Ils assurent une mission de coordination au niveau du département et conseillent les établissements en appui des assistants de prévention dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et de santé au travail.

Les assistants de prévention

Dotation de l'académie : 31 personnes dans les circonscriptions (8 en Charente, 9 en Charente-Maritime, 9 en Deux-Sèvres et 8 dans la Vienne)

Pas de données pour les établissements du second degré.

Positionnés dans chaque établissement pour le second degré (nommés par les chefs d'établissement) et dans chaque circonscription pour le premier degré (nommés par les DASEN), ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les CHSCT sont des instances représentatives des personnels qui ont été mises en place auprès du recteur et de chaque DASEN. Ils se réunissent au moins une fois par trimestre.

L'une des principales mesures de l'Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les conditions de travail, portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail
- l'environnement physique du travail
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- la durée et les horaires de travail
- l'aménagement du temps de travail
- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs. De cette compétence, découle un certain nombre de consultations, parmi lesquelles la consultation générale prévue à l'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Pour l'exercice des compétences générales définies par la loi, le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

Les missions permettant au CHSCT d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir l'analyse des risques professionnels que doit mener le CHSCT en vertu de l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Sur ce point, même si une consultation formelle sur ce document n'est pas prévue, le CHSCT doit être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT.

2. Les CHSCT

2.1 - Les actions du CHSCT

Actions 2017/2018 du CHSCT académique

- **Nombre de réunions** : 4
- **Programme de visites** : " Analyse de la situation de travail des personnels d'encadrement et identification de leurs besoins en matière de formation sur la santé et la sécurité au travail "

Actions 2017/2018 des CHSCT départementaux

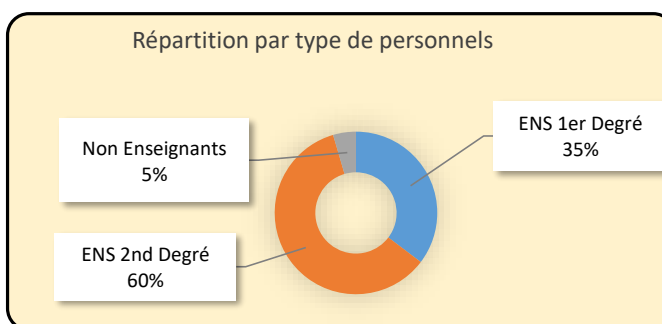
Département	Nb de réunions	Thèmes abordés
Charente	4	Protocole de saisine Situation des professeurs stagiaires, entrée dans le métier Amiante Prévention : médecine et ergonomie du travail
Charente-Maritime	3	Plan de prévention et enquête RPS (diffusion et recueil des données) Examen des saisines Rapports de l'ISST, points DUERP et RSST Fonctionnement de l'instance : organisation matérielle et humaine du CHSCTD, permanences et local, diffusion d'affiches et de plaquettes
Deux-Sèvres	5	Plan de prévention départemental Point RRST et DUERP Examen des situations identifiées dans les EPLE
Vienne	5	Tuberculose Amiante Protocole élèves au comportement perturbateur Restructurations d'école

2.2 - Les moyens accordés aux membres du CHSCT

Application de la note ministérielle du 6 juillet 2015 relatif au temps syndical des membres de CHSCT à compter du 1er septembre 2015

La répartition en heures de décharges par organisation syndicale pour l'ensemble des 5 CHSCT est la suivante :

Organisations syndicales	Décharge horaire
FSU - CGT	64,22
UNSA Education	38,65
FNEC - FP - FO	12,2
FGAF - CSEN (SNALC)	2
TOTAL	117,07



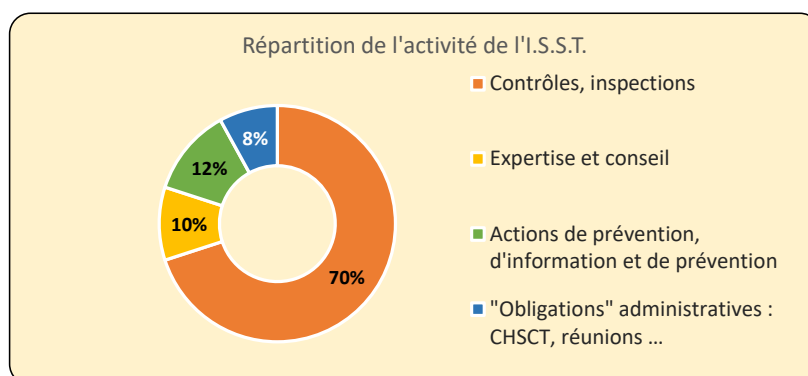
Les moyens utilisés par les membres des CHSCT de l'académie représentant 3,9 ETP pour le 2nd degré et un peu plus de 1,7 ETP pour le 1er degré.

En 2017-2018, pour le CHSCT académique, les représentants du personnel ont utilisé 16 demi-journées en autorisations d'absences pour des groupes de travail et les visites, majoritairement pour les membres qui ne disposent pas de décharge.

Chaque CHSCT a organisé un emploi du temps avec un jour commun dans la semaine "banalisé" CHSCT.

3. Activités, observations de l'ISST et mise en œuvre des recommandations

Les activités de l'I.S.S.T. se répartissent de la manière suivante :



Depuis le 1er mars 2016, un suivi des inspections a été mis en place.

La principale difficulté de l'I.S.S.T. réside dans le nombre d'établissements à contrôler (1 785 sites) et le suivi de leur progression en matière de prévention des risques professionnels.

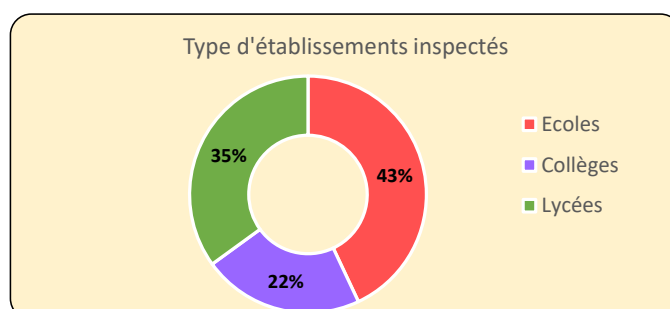
Les assistants et les conseillers de prévention ont un rôle déterminant pour l'accompagnement (signalement – suivi – conseils pour la mise en œuvre...). Leurs visites de suivi prennent tout leur sens, et peuvent conforter l'autorité sous laquelle sont placés assistants et conseillers sur la qualité des suites données, ou a contrario une absence de réactivité potentiellement préjudiciable aux personnels et usagers. Une conseillère de prévention pour le département de la Vienne a pris ses fonctions au mois de janvier 2018.

Une quarantaine d'inspections ont été réalisées pour l'année scolaire 2017/2018, complétées par des notes de visite en réponse à des demandes d'expertises, le plus souvent ciblées.

Les visites d'inspection des établissements et services de l'Académie, sont organisées à partir d'informations vérifiées, collectées auprès des autorités académiques (Recteur ou collaborateurs, IA-DASEN), IEN, chefs d'établissements, directeurs d'école, acteurs de la prévention (CPA. CPD, AP CHSCT).

Les principales recommandations concernent :

- le contrôle de la prise en compte des risques liés à la présence d'amiante dans les écoles.
- la prévention des risques psychosociaux : renforcer la formation des personnels en charge de la direction des services et établissements scolaires de l'académie, dans une approche de prévention primaire (sensibilisation aux signaux précurseurs, élaboration de protocoles d'action au niveau académique, mise en place de dispositifs d'aide...) ; planifier des actions de prévention primaire dans le futur plan de prévention, centrées sur le travail et son organisation pour tous les personnels ; recruter un psychologue du travail.
- la prévention des risques chimiques : réaliser un séminaire, regroupant les personnels de laboratoire des lycées et tous les enseignants de chimie concernant la gestion des produits chimiques utilisés à des fins d'enseignement, et les mesures de prévention dans les laboratoires et salles de T.P.
- l'élimination de toutes les sources radioactives des lycées qui n'ont plus d'utilité.
- le choix de stratégies pour exploiter intelligemment la dématérialisation du registre SST ouvrant à la fois de vastes perspectives en terme de réactivité suite aux signalements, mais comportant aussi des dérives à éviter ou à anticiper.



4. Modifications importantes intervenues et ayant un impact sur les conditions de travail en 2017/2018

4.1 - La mise en oeuvre des réformes liées au PPCR

La réforme de l'évaluation mise en oeuvre à la rentrée 2017 comprend un accompagnement tout au long du parcours professionnel et des rendez-vous de carrière, moments privilégiés d'échanges sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle. Elle concerne les personnels enseignants et d'éducation, ainsi que les psychologues de l'Éducation nationale.

La mise en place de ce nouvel accompagnement a fortement mobilisé les corps d'inspection, les personnels de direction ainsi que les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation éligibles aux rendez-vous de carrière. Les services de gestion des personnels en services académiques ont également été amenés à revoir leurs procédures de gestion et à intégrer les rendez-vous de carrière dans leur processus de gestion.

A cet effet, un plan de formation a été déployé au cours de l'année scolaire à destination des personnels d'inspection et des chefs d'établissement mais également aux personnels enseignants éligibles au rendez-vous de carrière afin d'accompagner au plus près l'ensemble des personnels concernés par cette réforme.

Ce plan de formation a mobilisé 212 journées stagiaires pour les personnels d'encadrement (accompagnement du déploiement du PPCR, entretien d'explicitation : outil du PPCR, animation et déploiement au niveau des départements) et 487 journées stagiaires à destination des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

4.2 - La différenciation pédagogique

Une des conséquences de l'école inclusive et de la gestion des élèves à besoins éducatifs particuliers est que les équipes pédagogiques doivent être pluri professionnelles : enseignants, psychologues, médecins, infirmières et infirmiers, éducateurs, parents d'élèves, et d'autres encore. Elles doivent pouvoir répondre à tous les besoins éducatifs particuliers de tous les enfants, sans exception. Ces nouvelles modalités liées à l'inclusion scolaire ont un impact important sur les conditions de travail et doivent être accompagnées au plus près pour le développement des compétences professionnelles dans ce domaine, la gestion du handicap et le travail d'équipe. Une première réponse a été apportée en soutenant les demandes de formations, d'initiative locale impulsées par les établissements notamment sur cette thématique. Il s'agit essentiellement de promouvoir de l'innovation au travers de la formation continue, en milieu ordinaire comme en milieu spécialisé. Climat scolaire, autorité éducative, gestion des crises, troubles du comportement, régulation, contenance... sont les thèmes qui sont portés à travers ces actions formation.

4.3 - Le dispositif d'accompagnement professionnel (DAP)

Voir Partie dédiée au DAP

Partie 4 paragraphe B (page 66)

B. Les élections professionnelles

du 29 novembre au 6 décembre 2018

1 - Les élections aux CAPD des personnels enseignants du premier degré

1.1 - Taux de participation

Le taux de participation dans l'académie est en légère progression de 3,25% avec une disparité selon les départements. Le nombre d'inscrits a augmenté de 234 personnes, le nombre de votants de 262 personnes et le nombre de votes exprimés de 258.

	016	017	079	086	ACADEMIE
Inscrits	1 705	3 008	1 822	2 223	8 758
Votants	860	1 383	871	1 454	4 568
Blancs / Nuls	4	22	9	23	58
Exprimés	856	1 361	862	1 431	4 510
Taux de participation	50,44%	45,98%	47,80%	65,41%	52,16%

1.2 - Suffrages par fédération et par corps

En Charente, le taux de participation électorale est en baisse de 4,6 points : il est de 50,4% alors qu'il était de 55% en 2014. On remarque une augmentation du nombre d'inscrits (+ 45) et une augmentation du nombre de suffrages exprimés (+ 48). La répartition des sièges est reconduite : 4 pour SNUipp-FSU et 3 pour SE-UNSA.

En Charente-Maritime, le taux de participation électorale est en augmentation de 4,4 points, il est de 46% alors qu'il était de 41,6% en 2014. On observe une légère augmentation du nombre d'inscrits (+ 27) et une augmentation du nombre de suffrages exprimés (+ 139). La répartition des sièges est reconduite : 6 sièges pour le SNUipp-FSU et 4 sièges pour SU-UNSA.

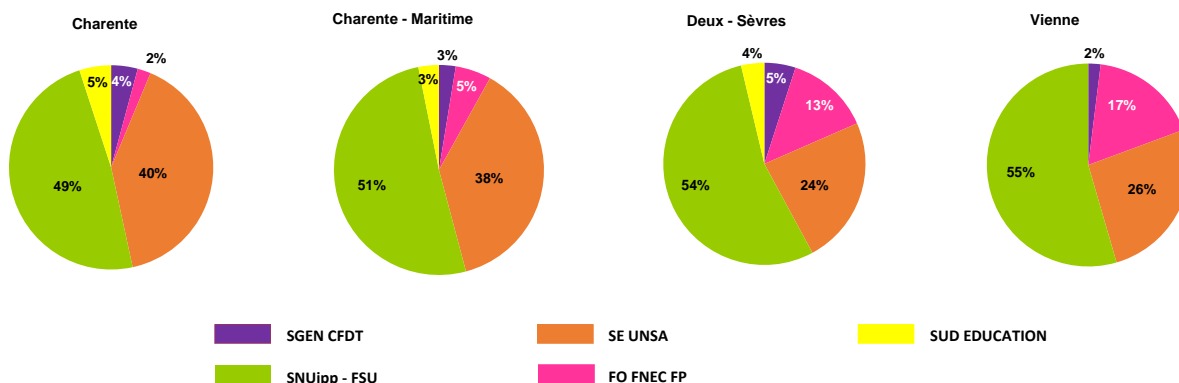
Dans les Deux-Sèvres, le taux de participation électorale est en légère augmentation, passant de 46,4% en 2014 à 47,8 % en 2018. On observe une légère augmentation du nombre d'inscrits (+ 129) et une augmentation du nombre de suffrages exprimés (+ 62). La répartition des sièges est modifiée : 4 sièges pour le SNUipp-FSU, 2 sièges pour SU-UNSA et 1 siège pour FO FNEC FP.

Dans la Vienne, le taux de participation électorale est également en augmentation de 1,6 point, passant de 50,5% en 2011 à 52,2% en 2014. On observe une légère augmentation du nombre d'inscrits (+ 83) et une augmentation du nombre de suffrages exprimés (+ 105). La répartition des sièges est modifiée : 4 sièges pour le SNUipp-FSU, 2 sièges pour SU-UNSA et 1 siège pour FO FNEC FP.

SUFFRAGES EXPRIMÉS	Suffrages	%	Suffrages	%	Suffrages	%	Suffrages	%	Suffrages	%
SGEN - CFDT	36	4,2%	35	2,6%	43	5,0%	28	2,0%	142	3,1%
FORCE OUVRIERE FNEC FP	18	2,1%	75	5,5%	116	13,5%	249	17,4%	458	10,2%
SE UNSA	345	40,3%	514	37,8%	204	23,7%	374	26,1%	1 437	31,9%
SNUipp - FSU	414	48,4%	694	51,0%	467	54,2%	780	54,5%	2 355	52,2%
SUD EDUCATION	43	5,0%	43	3,2%	32	3,7%		0,0%	118	2,6%
TOTAL	856	100%	1 361	100%	862	100%	1 431	100%	4 510	100%

REPARTITION DES SIEGES	016	017	079	086	ACADEMIE
SGEN - CFDT					0
FORCE OUVRIERE FNEC FP			1	1	2
SE UNSA	3	4	2	2	11
SNUipp - FSU	4	6	4	4	18
SUD EDUCATION					0
TOTAL	7	10	7	7	31

Répartition des suffrages par département



2 - Les élections aux CAPA des personnels enseignants du second degré

2.1 - Taux de participation

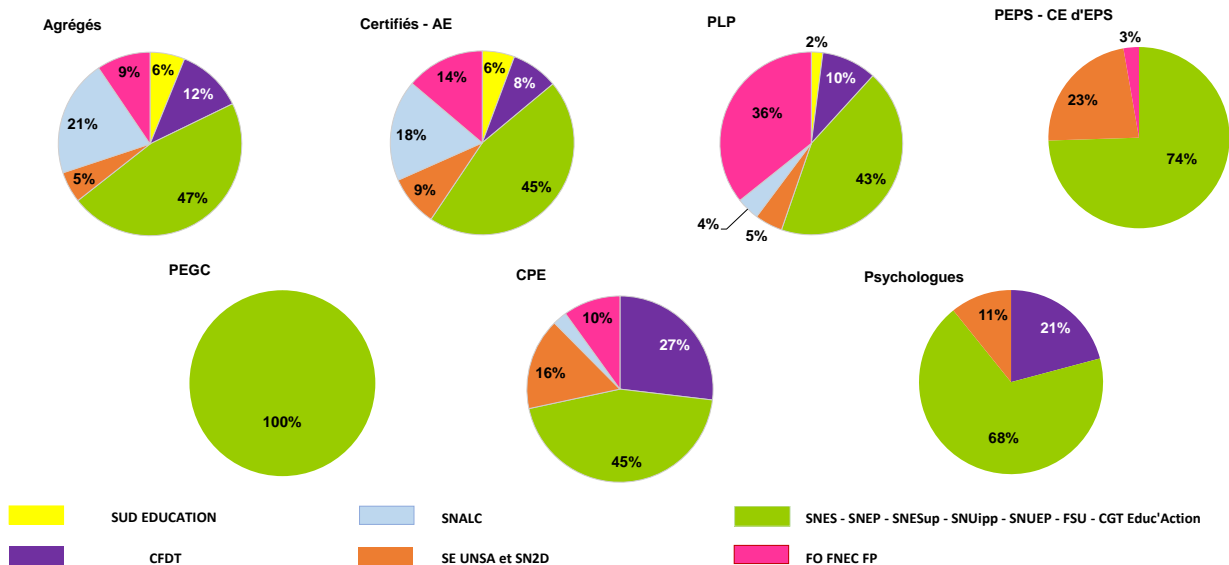
Le taux de participation dans l'académie est en progression de 2,8% passant de 57,9% à 59,5% pour l'ensemble des corps du 2nd degré. Le nombre d'inscrits a augmenté de 362 personnes, le nombre de votants de 369 personnes et le nombre de votes exprimés de 349.

CORPS	Agrégés	Certifiés - AE	PLP	PEPS - CE d'EPS	PEGC	CPE	Psychologues	TOTAL
Inscrits	1 277	5 980	1 462	741	19	294	189	9 962
Votants	801	3 240	961	563	6	204	151	5 926
Blancs / Nuls	20	99	26	18	1	3	12	179
Exprimés	781	3 141	935	545	5	201	139	5 747
Taux de participation	62,73%	54,18%	65,73%	75,98%	31,58%	69,39%	79,89%	59,49%

2.2 - Suffrages par fédération et par corps

SUFFRAGES	Agrégés	Certifiés - AE	PLP	PEPS - CE d'EPS	PEGC	CPE	Psychologues	TOTAL
SUD Education	48	179	19					246
CFDT	91	259	91			54	29	524
SNES - SNEP - SNESup (FSU)	364							364
SNES - SNESup (FSU) - CGT Educ'Action		1 428						1 428
CGT Educ'Action - SNUEP - FSU			407					407
SNES - FSU				406				406
SNES - SNUipp - SNEP (FSU)					5			5
SNES - SNUEP (FSU)						90		90
SNES - SNUipp (FSU)							95	95
SE UNSA et SN2D	43	281	46	124		32	15	541
SNALC affilié à la CSEN	161	560	38			5		764
FORCE OUVRIERE FNEC FP	74	434	334	15		20		877
TOTAL	781	3 141	935	545	5	201	139	5 747

Répartition des suffrages par corps



2.3 - Sièges obtenus par fédération et par corps

SIEGES	Agrégés	Certifiés - AE	PLP	PEPS - CE d'EPS	PEGC	CPE	Psychologues	TOTAL
SUD Education		1						1
CFDT	1	1	1			1	1	5
SNES - SNEP - SNESup (FSU)	6							6
SNES - SNESup (FSU) - CGT Educ'Action		10						10
CGT Educ'Action - SNUEP - FSU			5					5
SNES - FSU				7				7
SNES - SNUipp - SNEP (FSU)					1			1
SNES - SNUEP (FSU)						3		3
SNES - SNUipp (FSU)							3	3
SE UNSA et SN2D		1		2		1		4
SNALC affilié à la CSEN	2	3						5
FORCE OUVRIERE FNEC FP	1	3	4					8
TOTAL	10	19	10	9	1	5	4	58

3 - Les élections aux CCP des personnels non titulaires

3.1 - Taux de participation

Le taux de participation pour les non titulaires ENS, EDU et PSY est en baisse de 1 point entre 2011 et 2014 et on observe une baisse de 3,2 points pour les assistants d'éducation et les AESH, passant de 9,7% en 2011 à 6,5% en 2014.

Le nombre d'inscrits a baissé de 32 pour les personnels enseignants et a augmenté de 1 070 pour les personnels de l'assistance éducative.

CORPS	Non Tit ENS, EDU, PSY	Non Tit SURV et ACC des élèves
Inscrits	673	3190
Votants	259	206
Blancs / Nuls	20	9
Exprimés	239	197
Taux de participation	38,48%	6,46%

3.2 - Suffrages et sièges par fédération

SUFFRAGES et SIEGES	Non Tit ENS, EDU, PSY		Non Tit SURV et ACC des élèves	
	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges
SNCL - SIES - SAGES	1		1	
Action et Démocratie CFE - CGC	2		1	
CFTC - EPR	1		0	
CFDT	21		21	
FO FNEC FP	65	1	29	1
SUD Education	9		25	1
Sindacatu di i travagliadori Corsi	0		0	
SE UNSA	29		12	
SNES - SNUipp - SNEP - FSU - CGT	73	1	99	3
SNALC affilié à la CSEN	38	1	9	
TOTAL	239	3	197	5

4 - Les élections aux CAPA et CCP des personnels inspection et de Direction

4.1 - Taux de participation

Les taux de participation sont en augmentation pour les personnels d'inspection (+8 points), pour les personnels de direction (+1,4 point) et pour les directeurs spécialisés (+ 28,3 points) ; par contre, on observe une baisse de 6,7 points pour les directeurs adjoints de SEGPA, à mettre en lien avec l'effectif faible d'inscrits.

CORPS	IEN	Pers DIR	Directeurs spécialisés	Directeurs adjoints de SEGPA
Inscrits	61	365	15	10
Votants	45	335	14	6
Blancs / Nuls	4	18	2	2
Exprimés	41	317	12	4
Taux de participation	73,77%	91,78%	93,33%	60,00%

4.2 - Suffrages et sièges par fédération

SUFFRAGES et SIEGES	IEN		Pers DIR		Directeurs spécialisés		Directeurs adjoints de SEGPA	
	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges
SI. EN - UNSA Education	41	2						
SNPDEN Unsa Education			202	2				
SGEN - CFDT			16					
FO Indépendance et Direction			99	1				
SNUipp - FSU					8	2		
SE - UNSA					4		4	1
TOTAL	41	2	317	3	12	2	4	1

5 - Les élections aux CTA et CTS départementaux

5.1 - Taux de participation

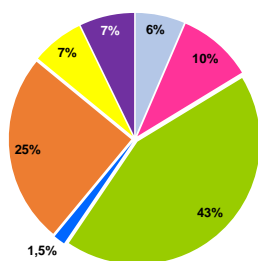
Les taux de participation sont en augmentation pour les personnels d'inspection (+8 points), pour les personnels de direction (+1,4 point) et pour les directeurs spécialisés (+ 28,3 points) ; par contre, on observe une baisse de 6,7 points pour les directeurs adjoints de SEGPA, à mettre en lien avec le faible effectif d'inscrits.

	CTA	CTS				
	Académie	016	017	079	086	Académie
Inscrits	25 729	4 885	8 770	4 984	6 141	923
Votants	12 408	2 446	3 798	2 238	3 335	579
Blancs / Nuls	685	151	211	111	153	59
Exprimés	11 723	2 295	3 587	2 127	3 182	520
Taux de participation	48,23%	50,07%	43,31%	44,90%	54,31%	62,73%

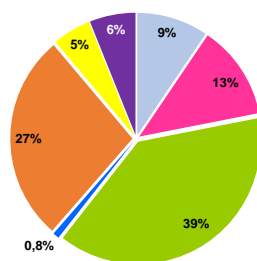
5.2 - Suffrages et sièges par fédération

SUFFRAGES et SIEGES	CTA		CTS									
	Académie		016		017		079		086		Académie	
	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges
SNALC, SNE, SPLEN-SUP (CSEN)	916	1	148		339	1	143		266	1	20	
FO FNEC FP	1 550	1	226	1	447	1	261	1	587	2	25	
FSU-CGT	4 796	5	991	6	1 387	5	935	5	1 331	5	150	3
SNPTES	143		35		30		15		18		45	1
UNSA Education	2 913	3	572	3	984	3	480	3	678	2	195	5
SUD Education	526		158		182		91		80		15	
CFDT	879		165		218		202	1	222		70	1
TOTAL	11 723	10	2 295	10	3 587	10	2 127	10	3 182	10	520	10

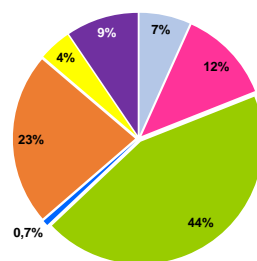
CHARENTE



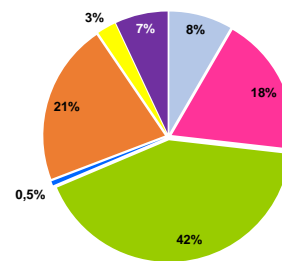
CHARENTE-MARITIME



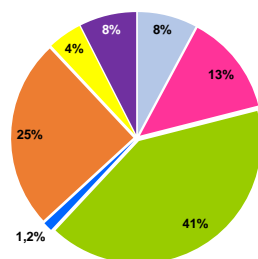
DEUX-SEVRES



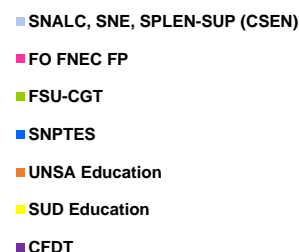
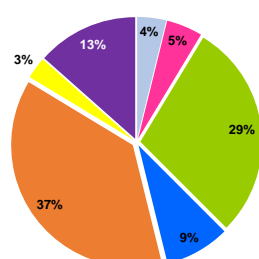
VIENNE



CTA ACADEMIQUE



CTS ACADEMIQUE



6 - Les élections aux CAPA des personnels administratifs

Le taux de participation des élections au CAPA des personnels administratifs est en augmentation pour les AAE (+ 3 points) et pour les SAENES (+ 1,3 point); par contre, on observe une baisse de 2,5 points pour les ADJAENES.

Le nombre de suffrages exprimés a augmenté de 9 pour les AAE, de 28 pour les SAENES et a baissé de 51 pour les ADJAENES.

Taux Participation	AAE	SAENES	ADJAENES
Inscrits	304	502	932
Votants	230	325	551
Blancs / Nuls	16	25	38
Exprimés	214	300	513
Taux de participation	75,66%	64,74%	59,12%

SUFFRAGES et SIEGES	AAE		SAENES		ADJAENES	
	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges
A & I - UNSA	153	4	152	4	251	4
SNASUB-FSU	61	1	97	2	161	2
CFDT			33		38	
FO FNEC FP			18		38	
SNPTES					25	
TOTAL	214	5	300	6	513	6

7 - Les élections aux CAPA des personnels médico-sociaux

Le taux de participation des élections au CAPA des personnels médico-sociaux est en augmentation de 11,5 points pour les ASSAE et de 2,8 points pour les infirmiers.

Le nombre de suffrages exprimés a augmenté de 11 pour les ASSAE et de 5 pour les infirmiers.

La répartition des sièges a été modifiée pour les infirmiers, l'UNSA remportant 1 siège.

Taux Participation	ASSAE	INFIRMIERS
Inscrits	62	226
Votants	43	165
Blancs / Nuls	3	7
Exprimés	40	158
Taux de participation	69,35%	73,01%

SUFFRAGES et SIEGES	ASSAE		INFENES	
	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges
CFDT	5		29	
SNUASFP FSU / SNICS - FSU	35	2	89	3
SNIES - UNSA Education			40	1
TOTAL	40	2	158	4

8 - Les élections aux CAPA des personnels ATEE, ITRF et à la CCP des non titulaires ATSS

Le taux de participation des élections au CAPA des ATEE est en forte baisse, passant de 25,2% à 6,6%, seulement 7 suffrages exprimés pour 137 inscrits.

Le taux de participation pour les ATRF est en augmentation de 3 points avec une augmentation du nombre d'inscrits de 18 personnes.

Pour les personnels non titulaires ATSS, on observe une baisse de 7,9 points avec une baisse du nombre d'inscrits de 5 personnes.

La répartition des sièges a été modifiée pour les infirmiers, l'UNSA remportant 1 siège.

Taux Participation	ATEE	ATRF	Non Tit ATSS
Inscrits	137	594	165
Votants	9	265	55
Blancs / Nuls	2	36	3
Exprimés	7	229	52
Taux de participation	6,57%	44,61%	33,33%

SUFFRAGES et SIEGES	ATEE		ATRF		Non Tit ATSS	
	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges	Suffrages	Sièges
SUD Education	7	2				
FO FNEC FP			36	1	3	
UNSA ITRF - BI-O / UNSA Education			52	1	23	3
SGEN-CFDT			17		6	1
SNPTES			124	4	2	
CGT					4	
SNASUB-SNICS-SNUASFP FSU					10	1
SNALC CSEN					1	
SUD Education					3	
TOTAL	7	2	229	6	52	5