

# Bilan social 2019-2020





# Synthèse

**L'académie d'Orléans-Tours emploie 41.700 personnes** à la rentrée 2019, tous secteurs confondus.

32.567 sont des enseignants, soit près de 4 personnels de l'académie sur 5. Les personnels d'assistance éducative représentent 11% de la population totale, 7% sont des personnels IATSS (ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux) et les personnels Idep (inspection, direction, éducation et psychologues) représentent 4% des agents.

**Le taux de féminisation est de 73%** à la rentrée 2019. Les enseignants du premier degré et les personnels IATSS se distinguent par un fort taux de féminisation, avec respectivement 87% (93% dans le secteur privé sous contrat et 86% dans le secteur public) et 84%.

**L'âge moyen de l'ensemble des personnels est stable par rapport à 2018 : il est de 43 ans.** Au regard de chaque catégorie, les personnels Idep et IATSS se démarquent par une moyenne d'âge plus élevée (48 ans). L'indice de vieillissement (population des 55 ans et plus rapportée à la population des moins de 30 ans) est particulièrement élevé pour les IATSS affectés dans les départements du Cher et de l'Indre-et-Loire, indices supérieurs à 11. Inversement, les personnels d'assistance éducative sont nettement plus jeunes, avec un âge moyen de 37 ans.

Entre les rentrées 2018 et 2019, 1.843 agents ont quitté définitivement l'académie, dont 884 suite à une fin de fonction. 308 agents sont sortis provisoirement (dont 49% pour une disponibilité) et 225 ont été réintégrés, dont 53% à la suite d'un congé parental.

À la rentrée 2019, 7,7% de l'ensemble des personnels de l'académie, titulaires ou non, exercent à temps partiel, soit 2.937 agents. Ce nombre a diminué de 2,1% par rapport à la rentrée 2018. Cette baisse est plus significative pour les personnels IATSS (-3,5%) et les enseignants du second degré (-3,4%).

À la rentrée 2019, l'académie compte 84 apprentis de la fonction publique d'État (hors établissements du supérieur). 52% d'entre eux préparent un diplôme de niveau 5 (BTS ou DUT) et 41% un diplôme de niveau 4 (baccalauréat professionnel). 2% préparent une licence professionnelle et 2% un master.

Sur l'année civile 2019, la masse salariale se chiffre à plus de **2,4 milliards d'euros**. Elle est répartie sur cinq programmes, le plus important étant celui relatif à l'enseignement scolaire public du second degré, dont les dépenses s'élèvent à plus de 1,2 milliard d'euros.



# Sommaire

<b>Présentation</b> .....	7
<b>Effectifs et caractéristiques démographiques</b> .....	9
Ensemble des personnels .....	10
Personnels Idep : inspection et direction.....	12
Personnels Idep : éducation et psychologues.....	14
Enseignants du premier degré public.....	16
Enseignants du second degré public.....	18
Enseignants du secteur privé sous contrat .....	24
Personnels IATSS .....	26
Personnels d'assistance éducative .....	30
Apprentis.....	32
<b>Carrière, formation et mobilité</b> .....	35
<b>Promotions</b> .....	36
Personnels Idep.....	36
Enseignants des premier et second degrés .....	37
Personnels IATSS .....	38
<b>Rémunérations</b> .....	40
Ensemble des personnels .....	40
<b>Formation des personnels</b> .....	42
Personnels d'encadrement.....	42
Personnels du premier degré .....	42
Personnels du second degré (enseignants, CPE, Psy-EN et assistants d'éducation) .....	44
Personnels IATSS .....	45
<b>Départs et flux provisoires</b> .....	46
Personnels Idep.....	46
Enseignants du premier degré .....	47
Enseignants du second degré.....	48
Personnels IATSS .....	49
<b>Mouvement</b> .....	50
Mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré.....	50
Mouvement inter-académique des enseignants du second degré, des CPE et psychologues .....	51
Mouvement intra-académique des enseignants du second degré, des CPE et psychologues .....	52
Mouvement des personnels de direction et administratifs .....	53

<b>Vie des personnels</b> .....	<b>55</b>
<b>Travail à temps partiel</b> .....	<b>56</b>
Évolution globale .....	56
Personnels Idep .....	58
Enseignants du premier degré public.....	59
Enseignants du second degré public .....	60
Personnels IATSS .....	62
<b>Absences</b> .....	<b>64</b>
Comparatif global des taux d'absences .....	64
Personnels Idep .....	68
Enseignants du premier degré public.....	70
Enseignants du second degré public .....	72
Personnels IATSS .....	74
Personnels d'assistance éducative .....	76
<b>Accompagnement des personnels</b> .....	<b>78</b>
L'action sociale (les prestations sociales) .....	78
Le dispositif de gestion des ressources de proximité - RH de proximité .....	80
Les dispositifs de maintien dans l'emploi .....	82
Le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	83
Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	84
<b>La santé sécurité au travail– L'accompagnement des établissements/écoles/services pour l'amélioration des conditions de travail</b> .....	<b>86</b>
<b>Masse salariale</b> .....	<b>89</b>
Programme 0139 : enseignement scolaire privé du premier degré et du second degré .....	90
Programme 0140 : enseignement scolaire public du premier degré .....	92
Programme 0141 : enseignement scolaire public du second degré .....	94
Programme 0214 : soutien de la politique de l'éducation nationale.....	96
Programme 0230 : vie de l'élève.....	97
<b>Décharges syndicales</b> .....	<b>99</b>
<b>Sigles</b> .....	<b>101</b>
<b>Liste des tableaux et figures</b> .....	<b>105</b>

# Présentation

Le bilan social académique 2019 rassemble des éléments d'information concernant l'ensemble des personnels enseignants et non enseignants de l'académie d'Orléans-Tours.

Les données présentées sont issues de plusieurs sources, la principale étant l'application BSA (Base Statistiques Agent) mise à disposition par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Cette application permet d'extraire des informations à partir des bases de gestion des personnels Agape, EPP, Agora et Sirhen. Les autres sources relèvent des services du rectorat et des directions des services départementaux en charge des thèmes abordés.

La date d'observation a été fixée au 20 octobre 2019, permettant ainsi la comparaison avec les données des années précédentes extraites à la même date. L'unité de compte est la personne physique.

L'extraction porte sur les personnels du secteur public et privé sous contrat en activité et affectés.

Sont dénombrés les personnels titulaires et non titulaires (contractuels) présents à la date d'observation et n'est retenue que leur affectation principale. Ces personnels sont rémunérés sur les programmes 0139 (enseignement scolaire privé du premier et du second degré), 0140 (enseignement scolaire public du premier degré), 0141 (enseignement scolaire public du second degré), 0214 (soutien de la politique de l'éducation nationale) et 0230 (vie de l'élève).

Il est à noter que les assistants d'éducation et certains AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) sont rémunérés directement par les établissements mutualisateurs, à partir de subventions versées par le rectorat sur le programme 0230.

Dans ce document, les personnels ont été regroupés en cinq grandes catégories :

- > **les personnels d'inspection, de direction, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale (« Idep »)**, auxquels ont notamment été rattachés les IA-Dasen, les personnels de direction et d'inspection en mission académique, les psychologues de l'éducation nationale et les directeurs de centre d'information et d'orientation dans le second degré ;
- > **les enseignants du premier degré** (base Agape), c'est-à-dire les personnels appartenant aux corps des instituteurs ou professeurs des écoles exerçant des fonctions d'enseignement ou autres dans le premier degré ;
- > **les enseignants du second degré** (base EPP) hormis les agents ayant une fonction « Idep » évoquée ci-dessus. Sont donc comptabilisés les enseignants du second degré, les enseignants du premier degré affectés dans le second degré et les enseignants ayant une fonction autre que l'enseignement (certains, comme les conseillers pédagogiques départementaux, peuvent exercer dans le 1er degré) ;
- > **les personnels d'assistance éducative** regroupent les éducateurs en internat des Erea, les assistants d'éducation et les AESH ;
- > **les personnels IATSS** (ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux).

Cinq rubriques présentent la situation académique de façon détaillée.

La première, intitulée « **Effectifs et caractéristiques démographiques** », comporte des données sur l'ensemble des personnels (titulaires et non titulaires), par catégorie statutaire. Sont inventoriées la répartition des personnels par fonction, par corps et par établissement, leur répartition par sexe et âge ainsi que leur ancienneté générale de service. Depuis la rentrée 2015, l'académie recrute des apprentis sur plusieurs fonctions distinctes. Un état des lieux est proposé pour caractériser cette population.

La deuxième rubrique, « **Carrière, formation et mobilité** », dresse un bilan des promotions et de la rémunération moyenne des personnels par catégorie, ainsi que celui des différentes formations suivies par type de personnels au cours de l'année scolaire précédente (2018-2019). Par la suite, sont abordés les sorties définitives par type et les flux provisoires (entrées et sorties) puis le mouvement des personnels avant la rentrée 2019.

Une troisième partie, intitulée « **Vie des personnels** », répertorie dans un premier temps les modalités de service, plus particulièrement le temps partiel, présenté selon l'âge et le sexe des agents de chaque grande catégorie. Un focus sur les enseignants du second degré en fin de carrière y est également proposé. Dans un deuxième temps, les absences récapitulent la situation des congés pris sur l'année 2018-2019 par les personnels présents au 20 octobre 2019. Deux thématiques sont ensuite présentées : l'une sur l'accompagnement des personnels et l'autre sur l'accompagnement et le suivi du dispositif « santé et sécurité au travail » des établissements.

La rubrique « **Masse salariale** » présente par programme les dépenses de l'académie sur l'année civile 2019 liées à l'enseignement public et privé, avec un focus sur les indemnités principales rattachées aux différents budgets opérationnels de programme.

La dernière partie, sur les « **Décharges syndicales** », recense le nombre et l'équivalent temps plein des personnels bénéficiant de décharges syndicales au cours de l'année 2019-2020.

# Effectifs et caractéristiques démographiques

## **Ensemble des personnels**

### **Personnels Idep**

Personnels d'inspection et de direction  
Personnels d'éducation et psychologues

### **Enseignants du premier degré public**

### **Enseignants du second degré public**

### **Enseignants du secteur privé sous contrat**

### **Personnels IATSS**

### **Personnels d'assistance éducative**

### **Apprentis**

# Ensemble des personnels

Effectifs et caractéristiques démographiques

## À la rentrée 2019, 41.700 personnes travaillent pour l'académie d'Orléans-Tours

32.567 sont des personnels enseignants, soit 78% de l'ensemble des personnels. Les enseignants du second degré représentent la catégorie la plus nombreuse.

Les femmes sont très largement majoritaires parmi les personnels de l'académie (73%). Elles représentent 93,2% des enseignants du premier degré du secteur privé sous contrat, 86% des enseignants du premier degré public et 84,3% des personnels IATSS contre 67,4% pour les Idep ou 59,1% pour les enseignants du second degré public (**Tableau 1**).

La part de non titulaires sur l'ensemble du personnel à la rentrée 2019 est de 17,2% (**Tableau 1**).

Entre les rentrées 2018 et 2019, l'effectif global d'agents augmente de 0,9% (+358 personnes). La hausse la plus importante, de 19,4%, concerne les personnels d'assistance éducative (PAE) soit 779 agents de plus. Le nombre d'enseignants du secteur public diminue de 1,1% pour le second degré (-171 enseignants)

et de près de 0,9% pour le premier degré (-117 enseignants). Cet indicateur est également en baisse de près de 1,9% pour les IATSS et de 0,6% pour les Idep (**Tableau 1**).

Les enseignants du secteur privé sous contrat sont plus âgés en moyenne que les enseignants du secteur public (un an de plus dans le premier degré et deux ans dans le second degré).

Les Idep et IATSS ont la moyenne d'âge la plus élevée (48 ans). Les PAE se démarquent par un âge moyen plus faible, de 37 ans (**Tableau 1**).

La répartition par tranche d'âge confirme ces tendances : plus de 47% des Idep sont âgés de 50 ans ou plus alors que les PAE sont 34% à avoir moins de 30 ans (**Figure 3**).

Le Loiret et l'Indre-et-Loire concentrent plus de la moitié des effectifs de personnels de l'éducation nationale (**Figure 2**). Ils scolarisent 52% des élèves du premier et du second degrés de l'académie. Le rectorat, situé dans le Loiret, constitue la résidence administrative de personnels effectuant des missions au bénéfice de l'ensemble de l'académie.

Tableau 1 - Personnels de l'académie selon la catégorie statutaire à la rentrée 2019 : effectifs, taux de non titulaires et de féminisation, âge moyen

	Total	Titulaires	Non titulaires	% de non titulaires	% de femmes	Âge moyen
Idep	1 544	1 438	106	6,9%	67,4%	48
Enseignants 1er degré public	13 086	13 057	29	0,2%	86,0%	43
Enseignants 1er degré privé	1 180	1 068	112	9,5%	93,2%	44
Enseignants 2nd degré public	15 657	14 413	1 244	7,9%	59,1%	44
Enseignants 2nd degré privé	2 644	1 978	666	25,2%	66,6%	46
IATSS	2 802	2 533	269	9,6%	84,3%	48
Personnels d'assistance éducative	4 787	32	4 755	99,3%	78,3%	37
<b>Total</b>	<b>41 700</b>	<b>34 519</b>	<b>7 181</b>	<b>17,2%</b>	<b>73,0%</b>	<b>43</b>

\* Ce sont les éducateurs en internat des Erea

Figure 1 - Répartition des catégories statutaires en 2019

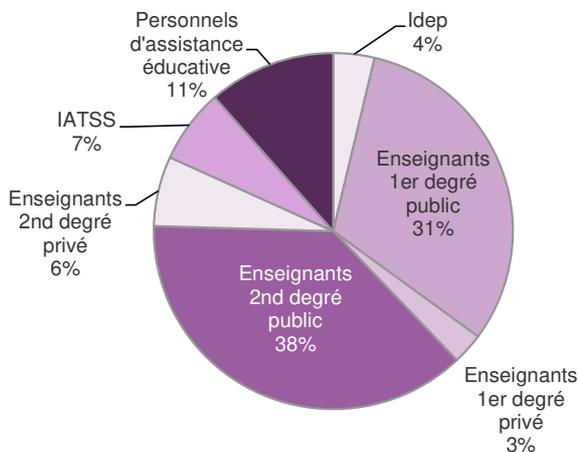


Figure 2 - Répartition des personnels par département en 2019

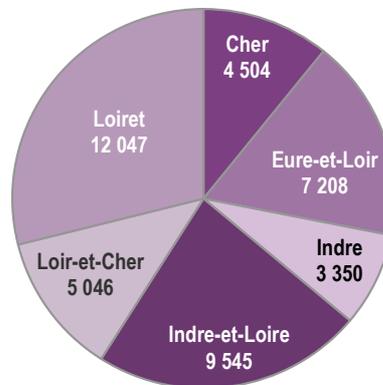
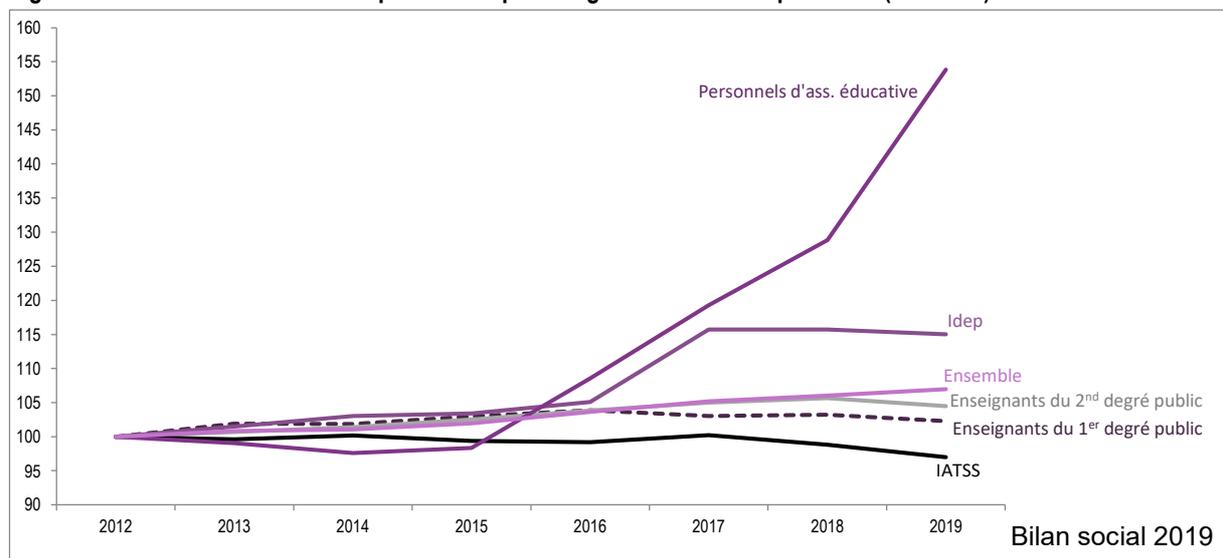


Figure 3 - Répartition par tranche d'âge des personnels des différentes catégories statutaires en 2019



Figure 4 - Evolution du nombre de personnels par catégorie statutaire depuis 2012 (base 100)



# Personnels Idep : inspection et direction

Effectifs et caractéristiques démographiques

## Personnels d'inspection et de direction

718 personnels d'inspection et de direction sont recensés à la rentrée 2019. Près de 80% exercent une fonction de direction dans des établissements du second degré public. Ils sont en moyenne plus jeunes (51 ans) que les personnels d'inspection (**Tableau 2**).

Ces personnels se distinguent des autres catégories de personnels par un taux de féminisation plus faible (égal à 52%) et par un âge moyen plus élevé. Un tiers de ces personnels a 55 ans ou plus.

La répartition par âge diffère selon le sexe. Pour les hommes, la tranche des 45-49 ans est la plus représentée avec 26% alors que 24% des femmes ont entre 50 et 54 ans. La classe d'âge 40-44 ans est plus représentée chez les femmes que chez les hommes avec respectivement 16% et 14% (**Figure 5**).

Parmi les 571 personnels de direction, 6% appartenant à des corps enseignants sont des faisant-fonction, ce sont très largement des professeurs des écoles, directeurs adjoints de Segpa. Tous grades confondus et qu'ils soient adjoints ou non, près de 70% des chefs d'établissement exercent en collège (**Tableau 3**).

L'ancienneté générale moyenne de service est de 26 ans pour les personnels de direction, elle est plus élevée que celles des IA-IPR (24 ans) et des IEN (25 ans) (**Tableau 3**).

Tableau 2 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen

	2017	2018	2019	Évolution 18-19	% de femmes	Âge moyen
IA-Dasen et adjoint	7	7	7	0,0%	28,6%	56
Adjoint à l'IA-Dasen 1er degré	6	6	6	0,0%	50,0%	54
Inspection 1er degré	53	54	53	-1,9%	60,4%	52
Inspection 2nd degré	68	62	68	9,7%	48,5%	52
Administration* (missions académiques)	8	10	13	30,0%	23,1%	54
Direction	577	584	571	-2,2%	52,5%	51
<b>Total Inspection Direction</b>	<b>719</b>	<b>723</b>	<b>718</b>	<b>-0,7%</b>	<b>52,3%</b>	<b>51</b>

\* Ce sont des personnels d'inspection ou de direction en mission académique

Figure 5 - Pyramide des âges en 2019

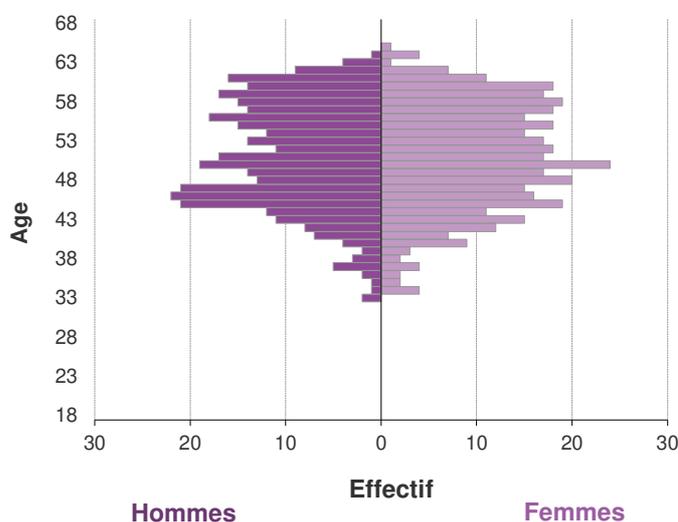


Tableau 3 - Répartition par corps et par établissement et ancienneté générale de service en 2019

	Collège (dont Segpa)	LGT (dont SGT)	LP (dont Sep et Erea)	Services Adminis- tratifs	Total	AGS moyenne	% de femmes
IA-Dasen	0	0	0	6	6	32	33,3%
IA-Daasen	0	0	0	1	1	*	*
Adjoint à l'IA-Dasen 1er degré	0	0	0	6	6	28	50,0%
IA-IPR	0	0	0	40	40	24	42,5%
IEN	0	0	0	83	83	25	56,6%
Conseiller de la rectrice	0	0	0	4	4	*	*
Personnel de direc- tion	368	114	59	4	545	26	52,7%
Secrétaire général de DSDEN	0	0	0	2	2 <sup>(1)</sup>	*	*
Autres corps	27	3	0	1	31	28	48,4%
<b>Total</b>	<b>396</b>	<b>117</b>	<b>59</b>	<b>146</b>	<b>718</b>	<b>26</b>	<b>52,1%</b>

\* secret statistique effectifs ≤5

\*\* Ce sont les agents faisant-fonction de personnels d'inspection 1er degré

(1) 2 secrétaires généraux de DSDEN appartenant au corps des personnels de direction et 4 secrétaires généraux de DSDEN appartenant au corps des administratifs.

# Personnels Idep : éducation et psychologues

Effectifs et caractéristiques démographiques

## Personnels d'éducation et psychologues

À la rentrée 2019, 499 personnels ont des fonctions d'éducation au sein des établissements du second degré public, 327 personnels ont des fonctions de psychologues, qu'ils exercent dans le premier ou dans le second degré (**Tableau 4**).

Sept personnels d'éducation de moins sont recensés à la rentrée 2019 (-1,4%). Le nombre de psychologues est globalement stable par rapport à 2018 (+0,9%, soit 3 agents de plus). Cette stabilité cache des disparités entre les 1er et 2nd degrés : -4,3% de Psy-EN Eda\* (1er degré) et une hausse de 4,9% du nombre de Psy-EN Edo\*\* (2nd degré) (**Tableau 4**).

L'âge moyen est de 45 ans pour les personnels d'éducation et de 46 ans pour les psychologues. Les Psy-EN Eda sont en moyenne plus âgés de 9 ans que les Psy-EN Edo (**Tableau 4**).

L'indice de vieillissement est un indicateur de la structure par âge de la population. Il correspond au ratio des 55 ans et plus sur les moins de 30 ans. S'il est proche de l'unité, cela signifie un renouvellement des générations à l'identique. Pour les personnels d'éducation et psychologues, cet indice est de 3,4 au niveau académique. Les moins de 30 ans sont très peu représentés, notamment dans les départements d'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher où l'indice est respectivement égal à 16,7 et 7,7 (**Figure 7**).

Les non titulaires représentent 13% des personnels d'éducation. Cette proportion est la même chez les psychologues Edo. L'ancienneté moyenne est de 17 ans pour les CPE, de 16 ans pour les Psy-EN Edo et de 25 ans pour les Psy-EN Eda (**Tableau 5**).

Tableau 4 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen

	2017	2018	2019	Évolution 18-19	% de femmes	Âge moyen
<b>Éducation (CPE)</b>	501	506	499	-1,4%	77,0%	45
<b>Psychologues</b>	333	324	327	0,9%	86,2%	46
Spécialité Eda*	146	141	135	-4,3%	87,4%	51
Spécialité Edo** (ex-orientation)	187	183	192	4,9%	85,4%	42
<b>Total Éducation Psychologues</b>	<b>834</b>	<b>830</b>	<b>826</b>	<b>-0,5%</b>	<b>80,6%</b>	<b>45</b>

\* éducation, développement et apprentissages

\*\* éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle

Figure 6 - Pyramide des âges en 2019

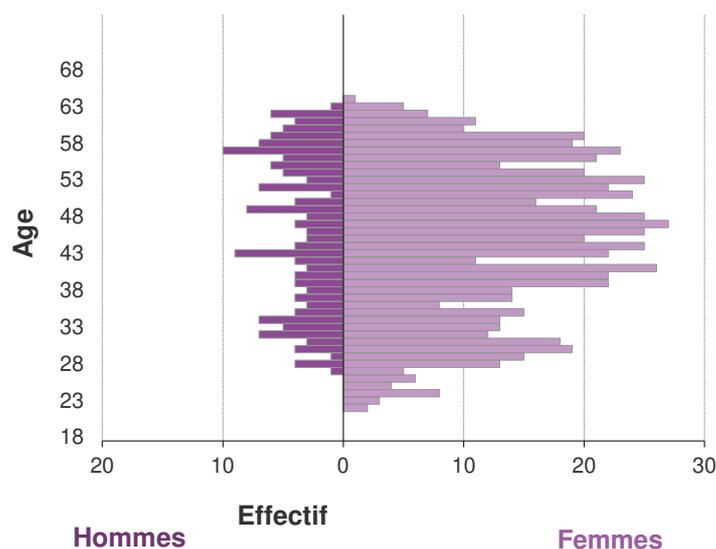
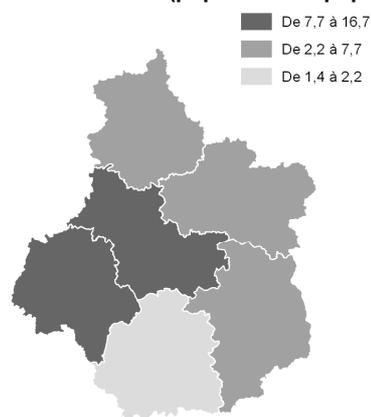


Tableau 5 - Répartition par corps et par établissement et ancienneté générale de service en 2019

		Collège (dont Segpa)	LGT (dont SGT)	LP (dont Sep et Erea)	Zone de rempla- cement	Services Adminis- tratifs	Total	AGS moyenne	% de femmes
Éduca- tion	CPE	233	141	59	3	0	436	17	76,8%
	CPE contrac- tuels	41	15	2	5	0	63	-	77,8%
Psyco- logues	Psy-EN Eda*	0	0	0	0	135	135	25	87,4%
	Psy-EN Edo**	0	0	0	0	149	149	16	85,2%
	Non titulaires	0	0	0	10	33	43	-	86,0%
<b>Total</b>		<b>274</b>	<b>156</b>	<b>61</b>	<b>18</b>	<b>317</b>	<b>826</b>	<b>-</b>	<b>80,6%</b>

Figure 7 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019



Académie d'Orléans-Tours : 3,4

\* éducation, développement et apprentissages

\*\* éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle

# Enseignants du premier degré public

Effectifs et caractéristiques démographiques

## À la rentrée 2019, 13.086 personnels exercent dans le premier degré public

95,5% d'entre eux occupent des fonctions d'enseignement ou de remplacement, soit 12.493 enseignants.

Entre les rentrées 2018 et 2019, le nombre d'enseignants du premier degré public a globalement diminué de 0,9%. La baisse la plus significative concerne les personnels exerçant la fonction d'enseignement (-2,4%). À l'inverse, le nombre d'enseignants affectés au remplacement a augmenté (+10,7%) (**Tableau 6**).

Les enseignants du premier degré se démarquent par une forte féminisation (86%). Les femmes sont surreprésentées dans la fonction d'enseignement et constituent 61,7% des effectifs dans la fonction de pilotage et d'animation pédagogique (**Tableau 6**).

La moyenne d'âge est de 43 ans. Les personnels affectés au remplacement sont

sensiblement plus jeunes (36 ans en moyenne) alors que les personnels rattachés aux besoins éducatifs ou au pilotage ont un âge moyen de 8 ans plus élevé. Près d'un enseignant sur cinq est âgé de 40 à 44 ans. La classe d'âge des 55-59 ans est surreprésentée chez les hommes : 17% contre 9% chez les femmes.

L'indice de vieillissement est de 1,1 pour l'académie. Il est en hausse de 0,2 point par rapport à 2018 mais reste le plus faible de toutes les catégories de personnels. L'Indre, l'Indre-et-Loire et le Loir-et-Cher se démarquent par un indice plus élevé (1,8 pour l'Indre et 1,4 pour les autres départements), les moins de 30 ans y étant sous-représentés. Le Loiret et l'Eure-et-Loir ont les indices les plus bas (0,9) (**Figure 9**).

À la rentrée 2019, 99,7% des enseignants du premier degré appartiennent au corps des professeurs des écoles. En moyenne, leur ancienneté générale de service est de 17 ans. 16 agents sont contractuels et 29 enseignants sont recensés dans le corps des instituteurs.

Tableau 6 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen

	2017	2018	2019	Évolution 18-19	% de femmes	Âge moyen
Enseignement	11 447	11 358	11 091	-2,4%	87,6%	43
Enseignement - Remplacement	1 168	1 266	1 402	10,7%	79,1%	36
Pilotage et animation pédagogique	122	123	120	-2,4%	61,7%	51
Besoins éducatifs ASH hors classe	334	347	364	4,9%	80,8%	51
Accompagnement soutien et hors AIS	45	42	45	7,1%	44,4%	48
Conseiller pédagogique départemental	2	3	4	33,3%	*	50
Mise à disposition MGEN	2	2	2	0,0%	*	54
Administration (missions académiques)	12	12	9	-25,0%	88,9%	48
Postes adaptés de courte ou de longue durée	48	50	49	-2,0%	85,7%	49
<b>Total enseignants 1er degré</b>	<b>13 180</b>	<b>13 203</b>	<b>13 086</b>	<b>-0,9%</b>	<b>86,0%</b>	<b>43</b>

\*secret statistique effectifs ≤5

Figure 8 - Pyramide des âges en 2019

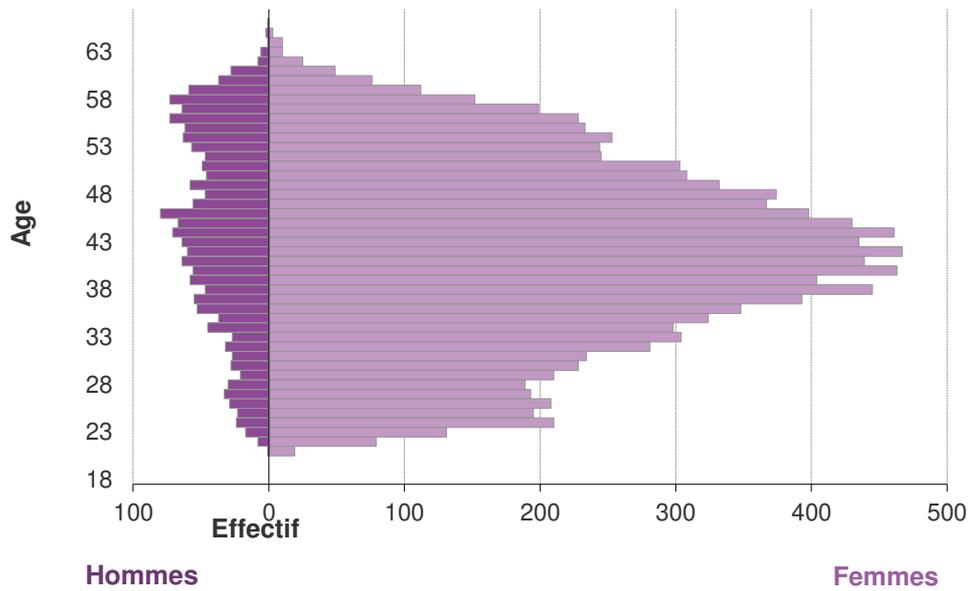
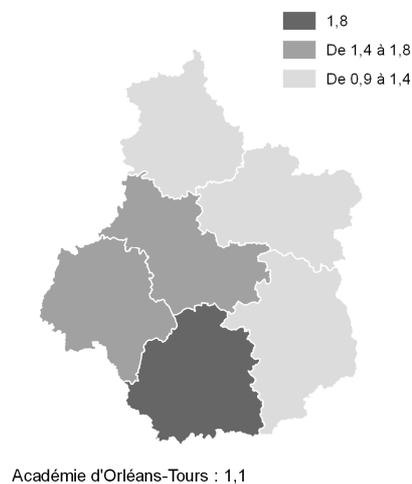


Tableau 7 - Répartition des enseignants du premier degré par département en 2019

	<b>Cher</b>	<b>Eure-et-Loir</b>	<b>Indre</b>	<b>Indre-et-Loire</b>	<b>Loir-et-Cher</b>	<b>Loiret</b>
<b>Enseignants 1er degré</b>	<b>1 470</b>	<b>2 431</b>	<b>1 005</b>	<b>2 936</b>	<b>1 658</b>	<b>3 703</b>
<b>Poids dans l'académie</b>	<b>11%</b>	<b>18%</b>	<b>8%</b>	<b>22%</b>	<b>13%</b>	<b>28%</b>
<b>% de femmes</b>	<b>86,0%</b>	<b>85,9%</b>	<b>84,2%</b>	<b>85,2%</b>	<b>84,8%</b>	<b>86,5%</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>42,2</b>	<b>41,5</b>	<b>43,3</b>	<b>42,3</b>	<b>42,5</b>	<b>41,1</b>

Figure 9 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019



# Enseignants du second degré public

Effectifs et caractéristiques démographiques

## En octobre 2019, 15.657 enseignants sont comptabilisés dans le second degré du secteur public

Ces effectifs sont en baisse de 171 personnes par rapport à la rentrée 2018. 59,1% des enseignants du second degré sont des femmes. Leur surreprésentation est nette parmi les fonctions d'assistants étrangers et de documentation (supérieure à 70%), elles représentent 31,2% des effectifs des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques.

Les enseignants du second degré ayant d'autres fonctions que l'enseignement sont en moyenne plus âgés (entre 46 et 54 ans) que ceux devant élèves (44 ans), tandis que les assistants étrangers sont plus jeunes (25 ans) (**Tableau 9**).

Toutes fonctions confondues, un enseignant sur trois est âgé de 40 à 49 ans.

L'indice de vieillissement pour l'académie est stable et égal à 1,5. Les disparités départementales sont plus fortes que dans le premier degré : cet indicateur est de 0,9 dans l'Eure-et-Loir et de 3,5 dans l'Indre-et-Loire. Ce département se démarque par son attractivité, l'indice confirme la difficulté des jeunes à y accéder, et ce, quelles que soient l'année et la catégorie de personnels (**Figure 11**).

Près d'un enseignant sur deux du second degré est affecté en collège ou en Segpa. 74% d'entre eux appartiennent au corps des certifiés. Tous établissements confondus, les certifiés représentent 58% des enseignants du second degré public. Ils se caractérisent par une plus faible ancienneté générale de service (17 ans). Les agrégés et chaires supérieures sont pour plus des ¾ affectés en lycée et ont en moyenne plus d'ancienneté (20 ans) (**Tableau 9**).

Tableau 8 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen

	2017	2018	2019	Évolution 18-19	% de femmes	Âge moyen
Enseignement	14 882	14 977	14 813	-1,1%	58,3%	44
Documentation	403	406	400	-1,5%	88,0%	47
Assistants et directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT ex chefs de travaux)	77	77	77	0,0%	31,2%	52
Assistants étrangers	168	175	173	-1,1%	72,8%	25
Conseillers pédagogiques départementaux	7	5	4	-20,0%	75,0%	54
Coordination insertion jeunes	22	21	21	0,0%	66,7%	54
Formation insertion jeunes devant élèves	10	11	11	0,0%	100,0%	48
Conseillers en formation continue (CFC)	48	45	43	-4,4%	69,8%	51
Emplois particuliers-actions diverses	20	20	21	5,0%	33,3%	49
Administration (missions académiques)	32	29	31	6,9%	51,6%	46
Postes adaptés de courte ou de longue durée	61	62	63	1,6%	55,6%	52
<b>Total enseignants 2nd degré</b>	<b>15 730</b>	<b>15 828</b>	<b>15 657</b>	<b>-1,1%</b>	<b>59,1%</b>	<b>43</b>

Figure 10 - Pyramide des âges en 2019

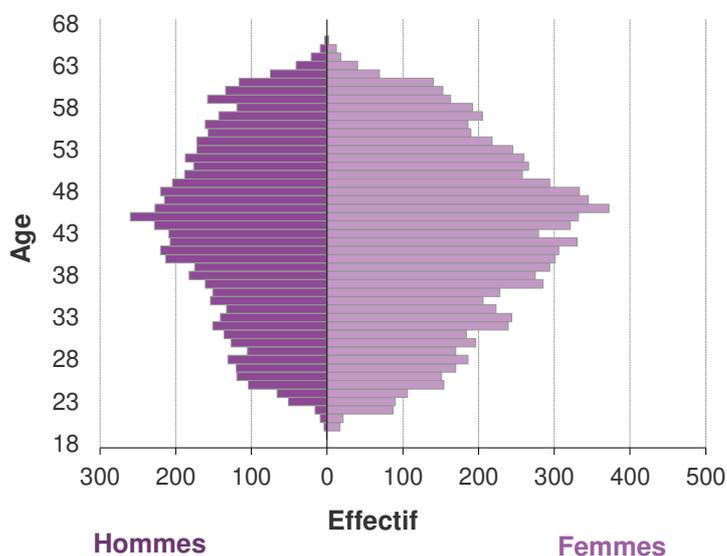
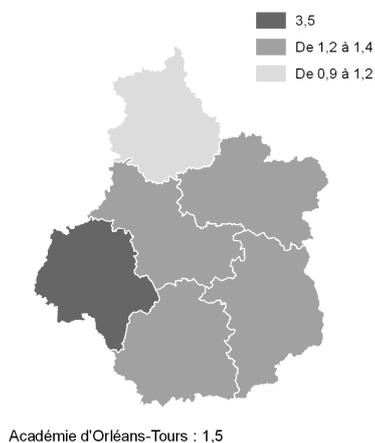


Tableau 9 - Répartition par corps et par établissement et ancienneté générale de service en 2019

	Collège (dont Segpa)	LGT (dont SGT)	LP (dont Sep et Erea)	Zone de remplace- ment	Services Adminis- tratifs et Cned	Total	AGS moyenne	% de femmes
<b>Certifiés</b>	5 414	2 899	74	595	45	9 027	17	64,9%
<b>Agrégés et chaires sup.</b>	344	1 416	7	49	5	1 821	20	50,7%
<b>Prof. et chargés d'ens. EPS</b>	743	174	129	64	14	1 124	17	45,6%
<b>PLP</b>	89	18	1 852	45	17	2 021	16	51,4%
<b>PEGC</b>	18	0	0	1	0	19	35	68,4%
<b>Prof. des écoles</b>	368	6	26	0	1	401	15	64,6%
<b>Assistants étrangers</b>	61	47	10	0	55	173	-	72,8%
<b>Prof. non titulaires</b>	312	240	296	191	32	1 071	-	49,1%
<b>Total</b>	<b>7 349</b>	<b>4 800</b>	<b>2 394</b>	<b>945</b>	<b>169</b>	<b>15 657</b>	<b>-</b>	<b>59,1%</b>

Figure 11 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019



# Enseignants du second degré public

Effectifs et caractéristiques démographiques

**Au-delà de la fonction occupée, près de deux personnels sur trois appartenant à la catégorie des enseignants du second degré sont certifiés ou professeurs d'EPS**

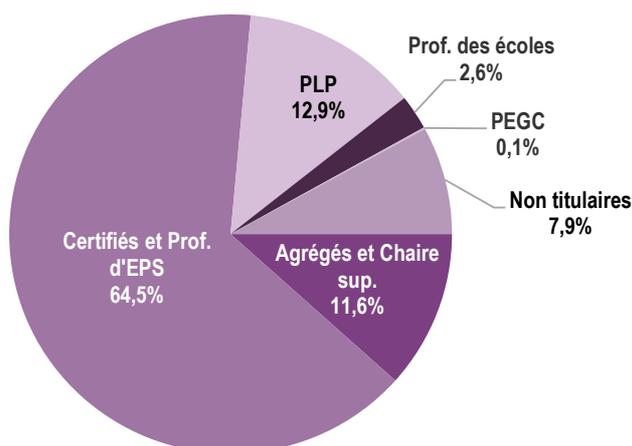
13% sont PLP, 12% appartiennent aux corps des agrégés ou des professeurs de chaire supérieure et 8% ne sont pas titulaires de la fonction publique (dont les assistants étrangers).

Cette répartition des corps varie selon l'établissement d'affectation principale. Les certifiés et professeurs d'EPS sont surreprésentés parmi les personnels affectés en collège (84%) quand les agrégés le sont en LGT (30%) et les PLP en LP (77%) (**Figure 12**).

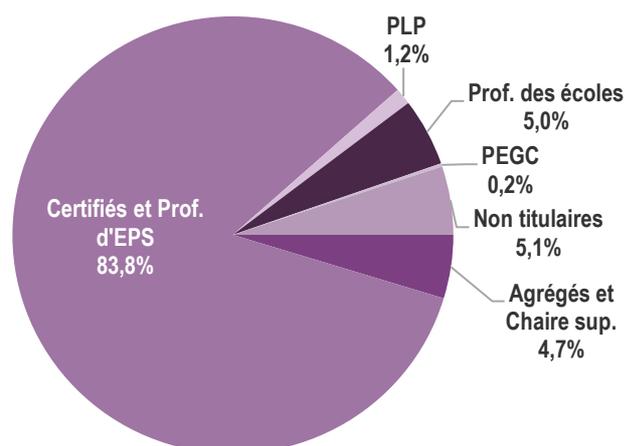
La part des non titulaires est de 5% en collège et 6% en LGT, elle atteint 13% dans les lycées professionnels (**Figure 12**).

Figure 12 - Poids des différents corps en 2019

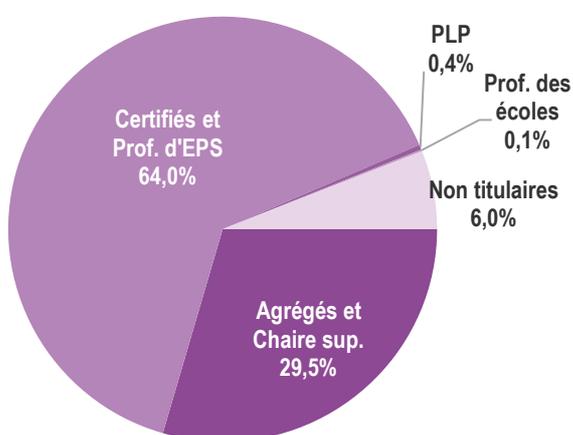
Tous établissements confondus



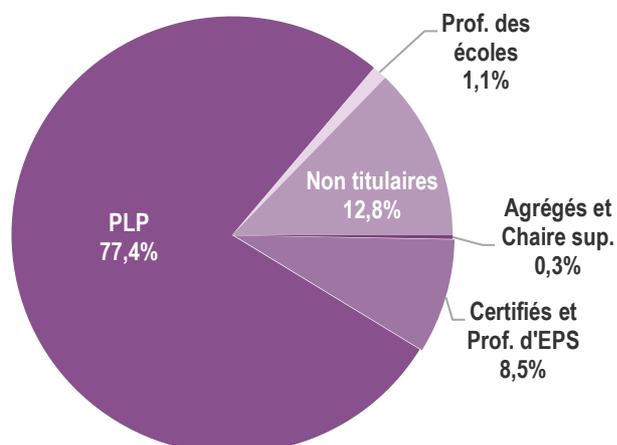
En collège (dont Segpa)



En LGT (dont SGT)



En LP (dont Sep et Erea)



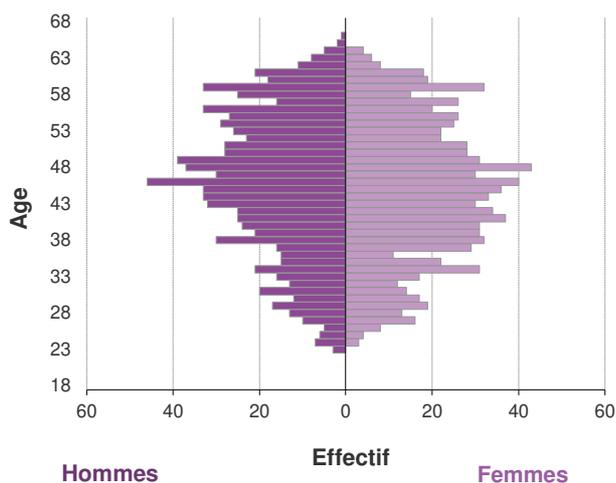
**Une majorité de femmes parmi les certifiés et professeurs d'EPS (63%) et une parité femme/homme au sein des autres corps.**

Les effectifs se concentrent sur la tranche 40-49 ans pour les corps de titulaires, représentant 1/3 des certifiés, 36% des agrégés et près de 40% des PLP. Le poids des 40-49 ans parmi les non titulaires est de 25% (Figure 13).

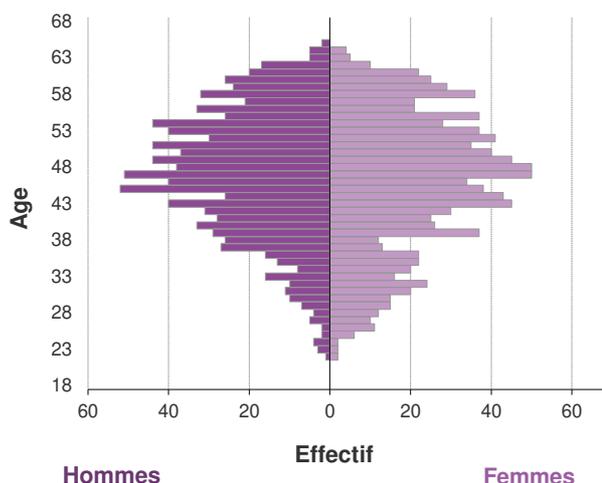
Les PLP se caractérisent par une arrivée plus tardive dans le corps : ils sont âgés en moyenne de 46 ans (soit trois ans de plus que les certifiés et un an de plus que les agrégés) et ont une ancienneté générale de service de 16 ans, inférieure de quatre ans à celle des agrégés et de un an à celle des certifiés.

Figure 13 - Pyramides des âges des différents corps en 2019

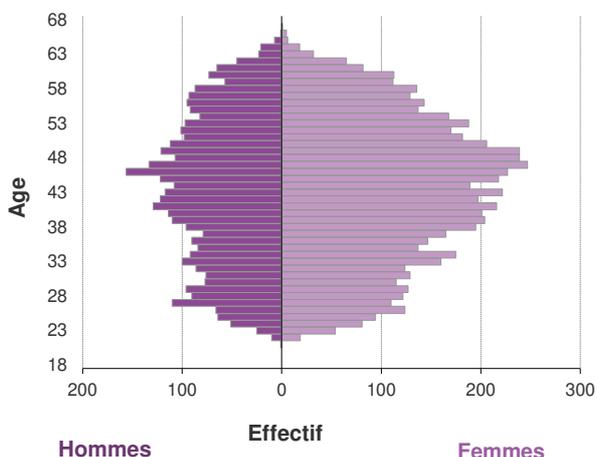
**Agrégés et professeurs de chaire supérieure**



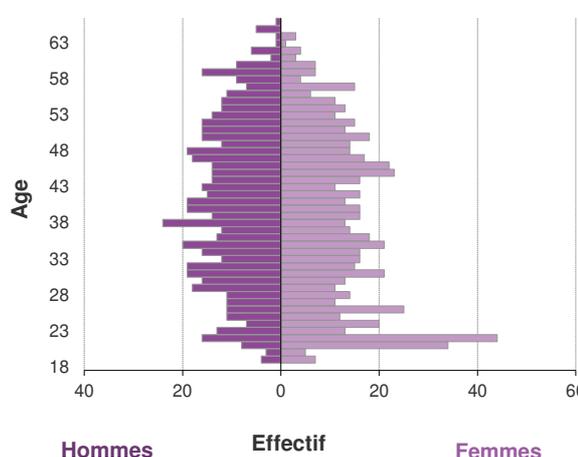
**Professeurs de LP**



**Certifiés et professeurs d'EPS**



**Non titulaires**



# Enseignants du second degré public

Effectifs et caractéristiques démographiques

**Parmi les 15.657 enseignants du second degré public, 15.290 ont une fonction d'enseignement, de documentation, d'assistant ou de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques en octobre 2019**

6,1% sont affectés sur zone de remplacement (ils étaient 4,8% en 2018) et 6,5% sont non titulaires (contre 7,1% à la rentrée 2018). Ils sont en moyenne âgés de 44 ans et 58,9% sont des femmes (**Tableau 10**).

## Professeurs de lycée et collège

Parmi les disciplines générales et technologiques à effectifs importants (> 1.000 personnes), les langues vivantes et les lettres présentent des taux de féminisation très élevés (supérieurs à 81%) alors que les mathématiques et l'histoire-géographie ont une répartition femme/homme paritaire.

Les sciences économiques et sociales se démarquent par des effectifs relativement jeunes, âgés en moyenne de 39 ans, soit quatre ans de moins que la moyenne d'âge observée sur les disciplines générales et technologiques.

La part des personnels affectés sur zone de remplacement parmi les professeurs de lycée et collège est de 6,5% mais ne traduit pas la réalité du potentiel disponible pour le remplacement et la suppléance. Les enseignants TZR affectés à l'année ou en remplacement long en établissement sont dénombrés sur leur ZR.

En 2019, la part des non titulaires parmi les personnels dont la fonction est l'enseignement, la documentation ou la fonction de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques est de 5%. Cette part a diminué de 0,7 point par rapport à 2018. Parmi les enseignants d'arts appliqués, elle atteint 33,3%, 22,6% en hôtellerie et 19,2% en technologie (**Tableau 10**).

## Professeurs de lycée professionnel

Les professeurs de lycée professionnel comptent autant d'hommes que de femmes. Cependant, les taux de féminisation sont plus contrastés selon la discipline. Les disciplines biotechnologie et lettres se distinguent par une forte féminisation (supérieure à 66%) alors qu'en génie mécanique et électrique, les femmes représentent moins de 6% des enseignants.

Leur moyenne d'âge est de 46 ans, soit 3 ans de plus que celle des disciplines générales et technologiques. Le nombre de personnels affectés sur zone de remplacement a augmenté de 0,9 point par rapport à 2018.

La part des non titulaires est de 15,9% (elle était de 15,3% en 2018) soit 10,9 points de plus que pour les disciplines générales et technologiques (**Tableau 10**).

## PEGC et enseignement adapté

L'âge moyen des PEGC en lettres est de 57 ans. Depuis la rentrée 2016, l'effectif de ces personnels a diminué de moitié du fait de l'absence de recrutement dans ce corps en extinction.

Les personnels relevant de l'enseignement adapté ont en moyenne 42 ans et ne comptent que très peu de contractuels. Ils se composent de professeurs des écoles (premier degré) (**Tableau 10**).

Tableau 10 - Répartition des personnels ayant une fonction d'enseignement, de directeur délégué ou de documentation

Libellé groupe disciplines	Nombre	% sur ZR	% de non titulaires	% de femmes	Age moyen
Documentation	400	2,8%	4,8%	88,0%	47
Philosophie	169	5,3%	13,0%	35,5%	41
Lettres	1 783	9,3%	3,4%	81,6%	43
Langues vivantes	2 340	7,3%	5,5%	83,0%	43
Histoire-Géographie	1 210	7,4%	1,7%	47,8%	43
Sciences économiques et sociales	188	13,8%	1,6%	47,3%	39
Mathématiques	1 601	5,8%	3,3%	49,0%	42
Sciences industrielles de l'ingénieur	322	2,8%	6,8%	7,8%	49
Technologie	407	3,9%	19,2%	23,6%	48
Sciences physiques	865	3,8%	2,8%	46,0%	43
Sciences de la vie et de la terre	703	7,8%	2,1%	61,6%	42
Education musicale	282	5,7%	4,6%	55,3%	46
Arts plastiques	286	10,1%	6,6%	67,1%	45
Education physique et sportive	1 227	5,7%	2,5%	45,1%	42
DDFPT et assistants	74	0,0%	2,7%	29,7%	52
Génie industriel	21	0,0%	4,8%	0,0%	46
Arts appliqués	51	7,8%	33,3%	60,8%	44
Biotechnologie - Paramédical	122	2,5%	9,0%	85,2%	45
Economie et gestion	452	2,2%	17,3%	65,3%	49
Hôtellerie - Tourisme	31	22,6%	22,6%	41,9%	48
<b>Professeurs de lycées et collèges</b>	<b>12 534</b>	<b>6,5%</b>	<b>5,0%</b>	<b>60,5%</b>	<b>43</b>
Lettres	523	3,8%	8,8%	66,0%	45
Mathématiques	274	2,6%	10,6%	36,5%	45
DDFPT et assistants	3	*	*	*	*
Génie industriel	142	4,2%	23,9%	22,5%	47
Génie civil - Génie thermique	153	8,5%	27,5%	15,7%	47
Génie mécanique	208	4,8%	12,0%	5,8%	46
Génie électrique	118	2,5%	17,8%	5,9%	48
Industrie graphique - Imprimerie	8	0,0%	50,0%	37,5%	46
Conducteurs routiers	24	0,0%	16,7%	16,7%	45
Arts appliqués - Métiers d'art	103	11,7%	27,2%	68,0%	45
Horticulture	20	30,0%	60,0%	60,0%	46
Biotechnologie - Paramédical	269	5,2%	13,4%	89,2%	45
Soins personnels	16	6,3%	31,3%	81,3%	38
Bureautique - Vente	384	4,2%	18,8%	69,0%	46
Hôtellerie - Tourisme	92	7,6%	15,2%	32,6%	46
<b>Professeurs de lycées professionnels</b>	<b>2 337</b>	<b>4,9%</b>	<b>15,9%</b>	<b>49,6%</b>	<b>46</b>
Prof. des écoles spécialisés	399	0,0%	0,8%	65,4%	42
Lettres	10	10,0%	0,0%	60,0%	57
Maths	5	*	*	*	*
Technologie	3	*	*	*	*
Sciences naturelles	2	*	*	*	*
<b>PEGC et enseignement adapté</b>	<b>419</b>	<b>0,2%</b>	<b>1,0%</b>	<b>65,6%</b>	<b>43</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15 290</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,5%</b>	<b>58,9%</b>	<b>44</b>

\*secret statistique effectifs ≤5

# Enseignants du secteur privé sous contrat

Effectifs et caractéristiques démographiques

## À la rentrée 2019, 3.824 enseignants exercent dans le secteur privé sous contrat

Près d'un tiers d'entre eux enseignent dans le premier degré. Ils sont en moyenne âgés de 45 ans. La part des femmes parmi les enseignants du secteur privé sous contrat est de 74,8% (Tableau 11).

### Enseignants du premier degré

Au niveau académique, le secteur privé sous contrat représente 8,3% des enseignants. Ce poids varie entre 6% dans le département de l'Indre et 10,3% en Indre-et-Loire (Tableau 12).

88,7% de ces agents sont professeurs des écoles et 11% sont maîtres auxiliaires (Tableau 11).

Les enseignants du premier degré se démarquent par une forte féminisation (93,2%). Les femmes sont au nombre de

1.100 dont 89,1% sont professeures des écoles, 10,6% maîtres auxiliaires et 0,3% institutrices (Figure 15). La moyenne d'âge est de 44 ans. Les femmes ont un an de plus en moyenne que les hommes.

### Enseignants du second degré

Le poids du secteur privé sous contrat est plus important dans le second degré : 14,4% au niveau académique. Il varie suivant les départements, passant de 7,4% dans l'Indre à 18,4% en Indre-et-Loire (Tableau 12).

Parmi les enseignants du second degré, 51,9% sont professeurs certifiés, 25,9% maîtres auxiliaires et 12,6% professeurs de lycée professionnel (Tableau 11).

La part des femmes est plus faible que dans le premier degré (66,6%). Elles sont principalement professeures certifiées (56,5%), 24% sont maîtres auxiliaires et 12,5% sont professeures de lycée professionnel (Figure 15).

Tableau 11 - Répartition par degré d'enseignement : effectifs, taux de féminisation et âge moyen

	Effectifs	% de femmes	Âge moyen
Instituteurs	3	*	*
Maîtres auxiliaires	130	90,0%	38
Professeurs des écoles	1 047	93,6%	45
<b>Enseignant 1er degré</b>	<b>1 180</b>	<b>93,2%</b>	<b>44</b>
Adjoints d'enseignement	23	73,9%	55
Maîtres auxiliaires	685	61,8%	40
PEGC	1	*	*
Professeurs agrégés	68	48,5%	50
Professeurs certifiés	1 372	72,5%	47
Professeurs des écoles	12	83,3%	47
PEPS	149	41,6%	45
Professeurs de lycée professionnel	334	66,2%	48
<b>Enseignants 2nd degré</b>	<b>2 644</b>	<b>66,6%</b>	<b>46</b>
<b>Total enseignants du secteur privé</b>	<b>3 824</b>	<b>74,8%</b>	<b>45</b>

\*secret statistique effectifs ≤5

Tableau 12 - Poids du secteur privé, taux de féminisation et âge moyen par département en 2019

		Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Académie
Enseignants du 1er degré	Poids du privé	6,4%	8,6%	6,0%	10,3%	9,3%	7,3%	8,3%
	% de femmes	92,1%	96,1%	92,2%	90,9%	96,4%	92,4%	93,2%
	Âge moyen	42	42	44	45	45	45	44
Enseignants du 2nd degré	Poids du privé	10,6%	15,1%	7,4%	18,4%	16,5%	13,3%	14,4%
	% de femmes	70,6%	65,6%	72,1%	64,1%	70,9%	66,0%	66,6%
	Âge moyen	48	45	44	46	45	45	46

Figure 14 - Pyramide des âges en 2019

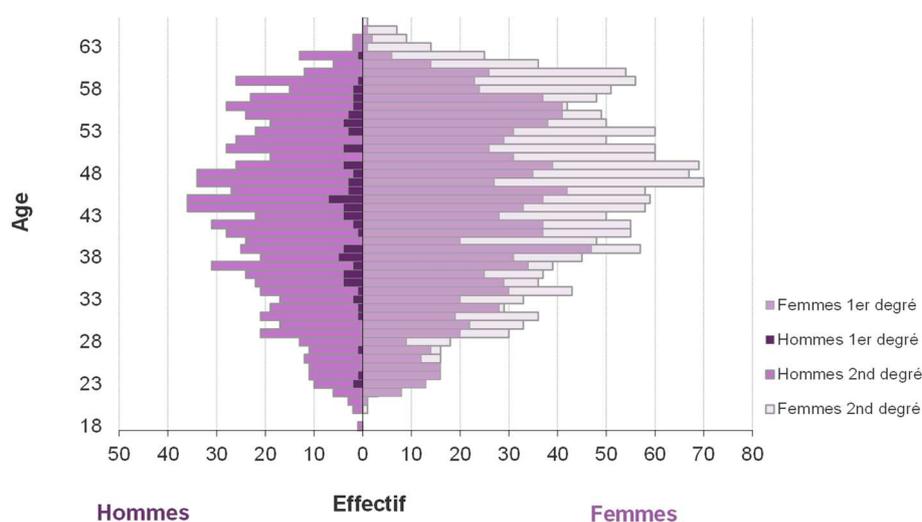
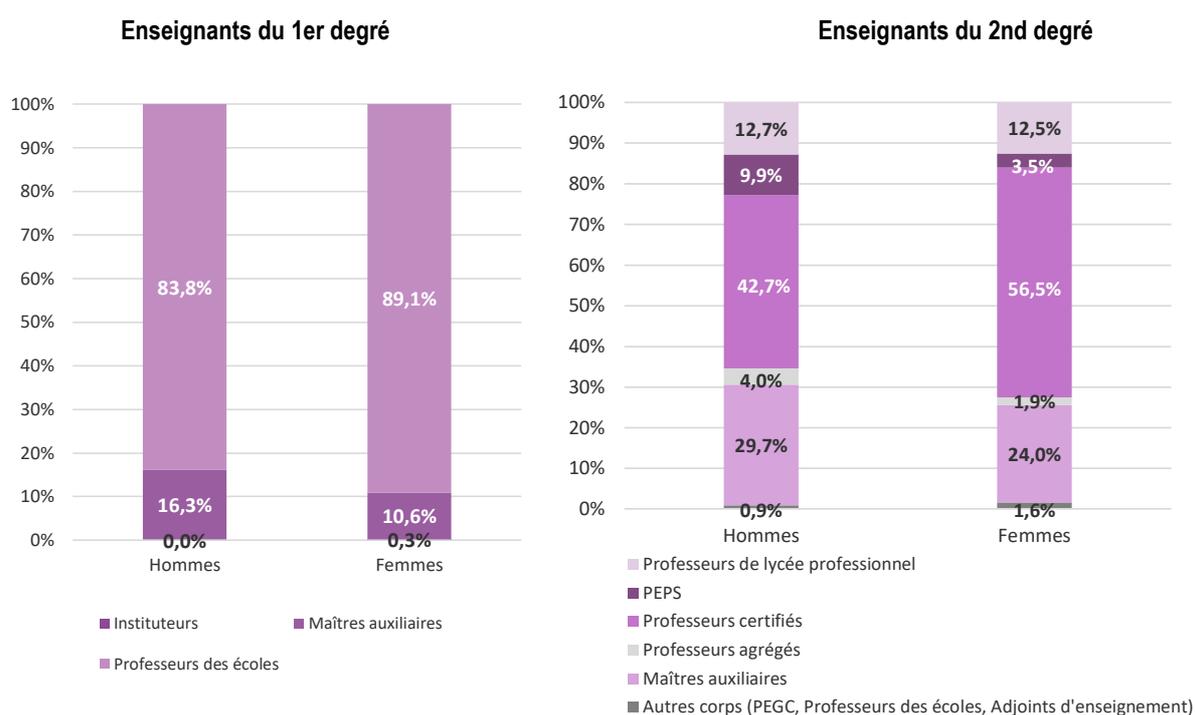


Figure 15 - Répartition par corps des enseignants du secteur privé en 2019



# Personnels IATSS

Effectifs et caractéristiques démographiques

## 2.802 personnels sont recensés à la rentrée 2019 dans la catégorie IATSS (ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux)

Ils se caractérisent par une forte féminisation (84,3%) et un âge moyen de 48 ans.

Trois filières composent cette catégorie de personnels : les administratifs (67,5% des IATSS), les médico-sociaux (17,6%) et les personnels techniques (14,9%). Cette dernière filière regroupe les personnels ouvriers et de service (des services académiques), les ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation) et les anciens personnels de laboratoire, intégrés aux ITRF depuis 2011.

Entre les deux dernières rentrées, les effectifs des trois filières de personnels IATSS sont en diminution de 1,9%. La baisse relative la plus importante concerne les personnels médico-sociaux (-2,8%) (**Tableau 13**).

Au global, les personnels IATSS ont 48 ans en moyenne. Les personnels techniques sont plus jeunes que les personnels administratifs et les

médico-sociaux. Les femmes sont surreprésentées parmi les personnels médico-sociaux (97,2%) et les personnels administratifs (87%). Cette part est plus faible pour les personnels techniques (56,9%) (**Tableau 13**).

Au niveau académique, l'indice de vieillissement est de 6,8. Le Cher et l'Indre-et-Loire ont les indices les plus élevés (respectivement 19,2 et 11,7). Le Cher a la proportion des 55 ans et plus la plus importante de l'académie (34% contre plus ou moins 25% dans les autres départements) et la proportion des moins de 30 ans la plus faible, avec l'Indre-et-Loire (2% contre 4% à 6% dans les 4 autres départements) (**Figure 17**).

Tableau 13 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen

	2017	2018	2019	Évolution 18-19	% de femmes	Âge moyen
Personnels administratifs	1 946	1 920	1 891	-1,5%	87,0%	48
Personnels techniques	431	429	418	-2,6%	56,9%	46
Personnels médico-sociaux	519	507	493	-2,8%	97,2%	48
Total IATSS	2 896	2 856	2 802	-1,9%	84,3%	48

Figure 16 - Pyramide des âges en 2019

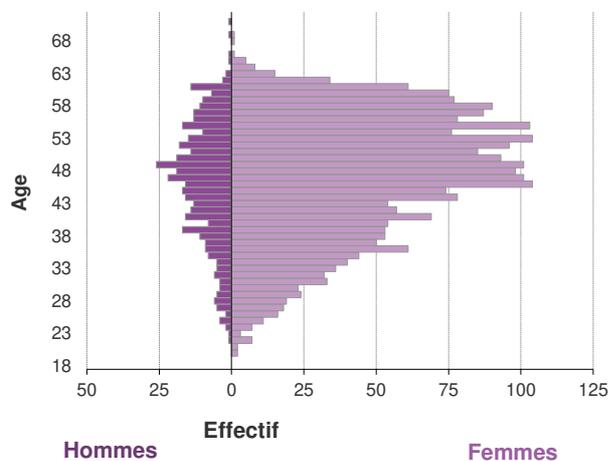
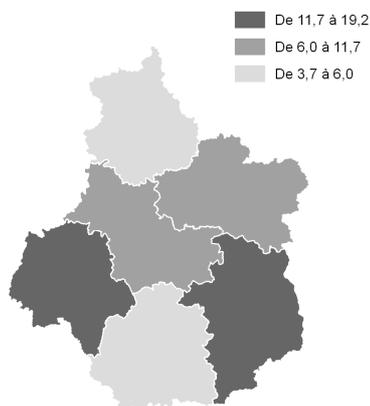


Tableau 14 - Répartition par filière, catégorie, établissement et ancienneté générale de service en 2019

		Collège (dont Segpa)	LGT (dont SGT)	LP (dont Sep et Erea)	sous-total établisse- ments	Services Adminis- tratifs	Total	AGS moyenne	% de femmes
Adminis- tratifs	A	103	95	35	233	82	315	23	66,0%
	B	154	158	28	340	190	530	20	85,7%
	C	310	215	75	600	285	885	19	94,2%
	Non titulaires	42	26	13	81	76	157	-	93,6%
	<b>Total</b>	<b>609</b>	<b>494</b>	<b>151</b>	<b>1 254</b>	<b>633</b>	<b>1 887</b>	<b>-</b>	<b>87,1%</b>
Tech- niques	A	0	0	0	0	76	76	18	30,3%
	B	0	33	0	33	38	71	21	43,7%
	C	1	189	4	194	38	232	19	70,3%
	Non titulaires	0	23	0	23	20	43	-	53,5%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>245</b>	<b>4</b>	<b>250</b>	<b>172</b>	<b>422</b>	<b>-</b>	<b>56,9%</b>
Médico- sociaux	A	189	69	37	295	129	424	17	97,6%
	Non titulaires	23	11	7	41	28	69	-	94,2%
	<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>80</b>	<b>44</b>	<b>336</b>	<b>157</b>	<b>493</b>	<b>-</b>	<b>97,2%</b>

Figure 17 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019



Académie d'Orléans-Tours : 6,8

# Personnels IATSS

Effectifs et caractéristiques démographiques

## Les personnels administratifs

1.887 personnes assurent des fonctions administratives dans l'académie parmi lesquelles 1.254 sont affectées dans des établissements scolaires, soit deux tiers de cette filière.

L'ancienneté générale de service des titulaires est en moyenne de 20 ans, plus élevée que celles des autres personnels IATSS (19 ans pour les ITRF et 17 ans pour les médico-sociaux) (**Tableau 14**).

885 personnels appartiennent à la catégorie C, soit près de la moitié des personnels administratifs, alors que les catégories A et B en représentent respectivement 17% et 28%. La part restante de 8% est composée de non titulaires, proportion plus faible que celles des non titulaires des personnels techniques et médico-sociaux (respectivement 10% et 14%) (**Figure 19**).

## Les personnels techniques

422 agents sont recensés dans cette filière. Les catégories A (ingénieurs et assistants ingénieurs) se démarquent par un faible taux de féminisation (30,3%) et une ancienneté moyenne (18 ans) plus faible que les autres catégories (21 ans pour les B et 19 ans pour les C). (**Tableau 14**).

Les agents de catégorie C représentent 55% des personnels techniques, les catégories A et B représentent respectivement 18% et 17% et 10% sont des agents non titulaires. (**Figure 21**).

250 personnels techniques sont affectés dans des établissements scolaires. Ce sont les personnels de laboratoire, composés à 78% d'agents de catégorie C.

Les 172 personnels techniques des services administratifs sont essentiellement les personnels ITRF, ingénieurs, techniciens des

services informatiques, scientifiques ou statistiques, à prépondérance de catégorie A (44%).

## Les personnels médico-sociaux

493 agents relèvent de la filière médico-sociale. Elle est composée exclusivement de médecins, infirmiers, assistants sociaux et conseillers techniques de service social, dont 14% sont non titulaires. Cette part est en baisse de 1 point par rapport à 2018 (**Figure 23**).

86% sont des personnels de catégorie A. Parmi eux, 298 personnes, toutes du corps des infirmiers, sont affectées en établissements scolaires. L'ancienneté générale de service est en moyenne de 17 ans pour les catégories A (**Tableau 14**).

**ADMINISTRATIFS**

Figure 18 - Pyramide des âges en 2019

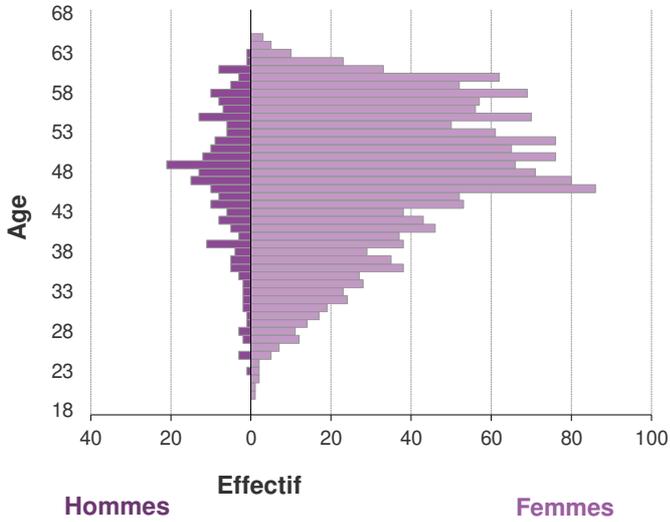
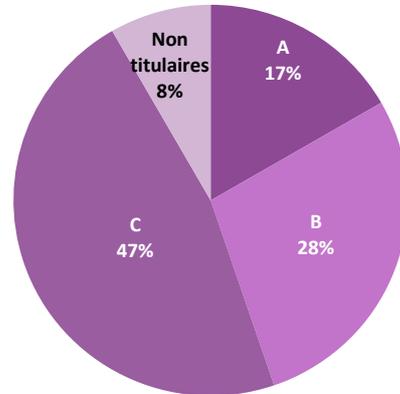


Figure 19 - Répartition par catégorie de la fonction publique



**TECHNIQUES**

Figure 20 - Pyramide des âges en 2019

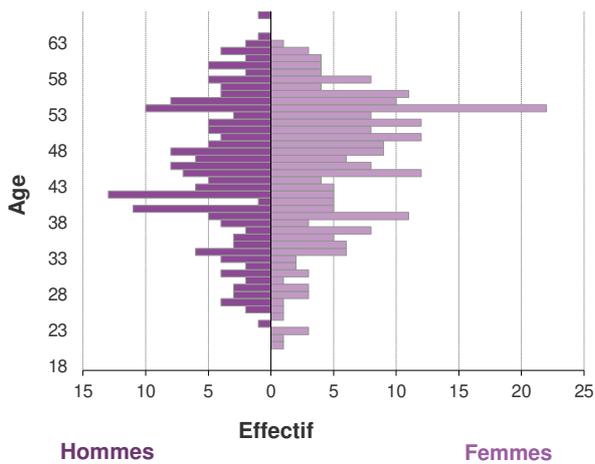
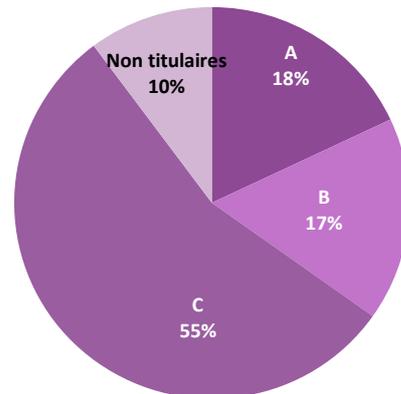


Figure 21 - Répartition par catégorie de la fonction publique



**MEDICO-SOCIAUX**

Figure 22 - Pyramide des âges en 2019

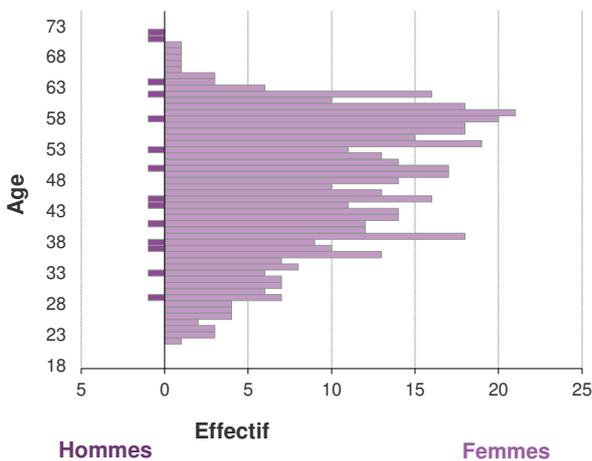
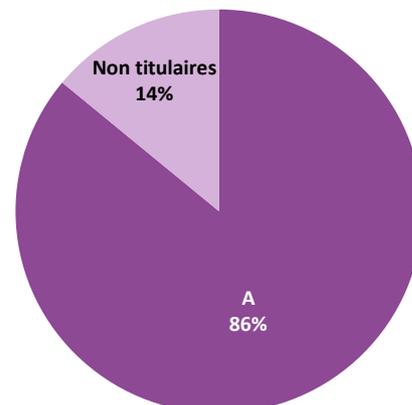


Figure 23 - Répartition par catégorie de la fonction publique



# Personnels d'assistance éducative

Effectifs et caractéristiques démographiques

## 4.787 personnels d'assistance éducative travaillent dans les écoles ou les établissements du second degré public à la rentrée 2019

Cette catégorie de personnels est composée à 50,4% d'assistants d'éducation (AED), à 48,9% d'agents chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) et à 0,7% d'éducateurs en internat.

Entre les deux dernières rentrées, l'effectif des personnels d'assistance éducative a augmenté de 19,4%. Cette hausse est essentiellement due à celle des AESH (+725 personnes) (**Tableau 15**).

Les assistants d'éducation sont les plus jeunes parmi les personnels d'assistance éducative (30 ans en moyenne) et la part des femmes est de 63,7%. Les AESH ont en moyenne 14 ans de plus que les AED et un fort taux de féminisation (94,1%). Les éducateurs en internat sont âgés en moyenne de 39 ans. Leur taux de féminisation a diminué de 9,2 points par rapport à 2018 pour atteindre 31,3%. Ce taux reste le plus faible de la catégorie (**Tableau 15**).

30% des hommes personnels d'assistance éducative se concentrent sur la tranche d'âge

25-29 ans révolus, contre 16% des femmes.

Les 40 ans et plus représentent 42% des femmes et 13% des hommes.

Les 32 éducateurs en internat appartiennent au corps des professeurs des écoles et sont affectés dans les Erea (établissements régionaux d'enseignement adapté). Ils sont tous titulaires et leur ancienneté générale de service est en moyenne de 14 ans (**Tableau 16**).

1.427 assistants d'éducation sont affectés en collège, soit 59% de ce corps. Les AESH sont répartis selon leur résidence administrative : les établissements mutualisateurs du second degré public ou les DSDEN (**Tableau 16**).

Tableau 15 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen

	2017	2018	2019	Évolution 18-19	% de femmes	Âge moyen
Assistants d'éducation	2 347	2 356	2 415	2,5%	63,7%	30
AESH (accompagnant des élèves en situation de handicap)	1 326	1 615	2 340	44,9%	94,1%	44
Éducateurs en internat	38	37	32	-13,5%	31,3%	39
<b>Total personnels d'assistance éducative</b>	<b>3 711</b>	<b>4 008</b>	<b>4 787</b>	<b>19,4%</b>	<b>78,3%</b>	<b>37</b>

Figure 24 - Pyramide des âges en 2019

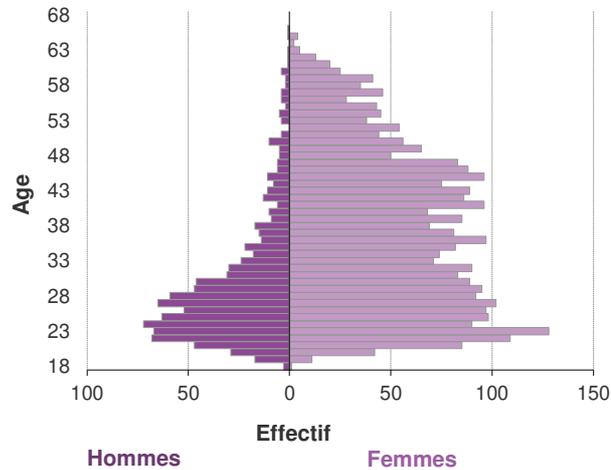


Tableau 16 - Répartition par corps et par établissement et ancienneté générale de service en 2019

	Collège (dont Segpa)	LGT (dont SGT)	LP (dont Sep et Erea)	sous-total établisse- ments	Services adminis- tratifs	Total	AGS moyenne	% de femmes
Assistants d'éducation	1 427	695	293	2 415	0	2 415	-	63,7%
AESH (accompagnant des élèves en situation de handicap)	170	387	374	931	1 409*	2 340	-	94,1%
Éducateurs en internat (prof. des écoles)	0	0	32	32	0	32	14	40,5%
<b>Total</b>	<b>1 597</b>	<b>1 082</b>	<b>699</b>	<b>3 378</b>	<b>1 409</b>	<b>4 787</b>	<b>-</b>	<b>78,3%</b>

\* AESH 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

# Apprentis

Effectifs et caractéristiques démographiques

**En mars 2020, l'académie d'Orléans-Tours, hors établissements du supérieur, recense 86 apprentis fonction publique de l'État (AFPE).**

Depuis la rentrée 2015, dans un contexte national de promotion de l'apprentissage, la fonction publique d'État s'est ouverte au recrutement d'apprentis.

**86 apprentis fonction publique de l'État (AFPE)**

50 apprentis recrutés en 2017 ou en 2018 restent en poste en 2019 et 36 apprentis de plus sont recrutés en 2019.

Composés à 80% de femmes, ils sont âgés en moyenne de 22 ans. 5 apprentis sont mineurs (soit 5,8% des AFPE), le plus âgé a 47 ans (non représenté dans la pyramide des âges).

75,6% des apprentis réalisent leur contrat en établissement scolaire du second degré public, 16,3% au rectorat et 7% au sein des directions des services départementaux (**Tableau 17**).

**Diplômes préparés : du bac pro au master**

52,3% des apprentis préparent un diplôme de niveau 5 (BTS ou DUT) et 40,7% un diplôme de niveau 4 (baccalauréat professionnel). 2,3% préparent une licence professionnelle et 2,3% un master (**Tableau 17**).

La durée des contrats est de 2 ans dans 83% des cas, d'un an pour 14% et de 3 ans pour 3%. Près des 2/3 des contrats d'apprentissage dont la durée est de 2 ans concernent des apprentis préparant un BTS ou un DUT et 1/3 un bac professionnel.

**Familles professionnelles**

Près de 2 apprentis sur 3 réalisent une mission dans le secteur de la gestion administrative (dont 86% de femmes), 9% dans la communication-graphisme (dont 75% de femmes) et 8% dans l'animation - action sociale (57% sont des femmes) (**Figure 27**).

Parmi les 91 maîtres d'apprentissage, 64% sont des femmes, 6 encadrent 2 apprentis. 98% appartiennent à la catégorie A de la fonction publique et 2 % sont contractuels.

**Le dispositif de préprofessionnalisation se substitue au dispositif Etudiants Apprentis Professeurs (EAP) depuis la rentrée 2019**

Depuis la rentrée 2019, un parcours de préprofessionnalisation de trois ans est proposé aux étudiants à partir de la licence (L2). Il permet une entrée progressive dans le métier de professeur, par un accompagnement et une prise de responsabilités adaptés. Il remplace le dispositif EAP mis en place en 2016.

Le recrutement s'effectue sous le statut d'assistant d'éducation (AED) mais avec des missions propres au dispositif de préprofessionnalisation.

Le contrat AED est un contrat de droit public conclu pour une durée de trois ans, de la licence 2 au Master 1, renouvelable pour une année maximum. Il est co-signé par l'étudiant en contrat de préprofessionnalisation et l'établissement scolaire où il est affecté.

Tableau 17 - Répartition des apprentis selon le niveau de formation et le lieu d'apprentissage

	Niveau de formation (diplôme préparé)	DSDEN	Rectorat	EPLE	Autre	Total général	Part niveau / total	Age moyen au 12.06.20	% de femmes
AFPE	Niveau 7 (master 2)	1	1			2	2,3%	*	*
	Niveau 6 (licence pro)		2			2	2,3%	*	*
	Niveau 5 (BTS, DUT)	3	6	35	1	45	52,3%	22	81,0%
	Niveau 4 (bac pro)	1	4	30		35	40,7%	21	79,2%
	Niveau 3 (CAP)	1	1			2	2,3%	*	*
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>86</b>	<b>100,0%</b>	<b>22</b>	<b>80,0%</b>
	<b>Part lieu / total</b>	<b>7,0%</b>	<b>16,3%</b>	<b>75,6%</b>	<b>1,2%</b>	<b>100,0%</b>	-	-	-

\* secret statistique effectifs ≤5

Figure 26 - Répartition par âge et sexe des apprentis

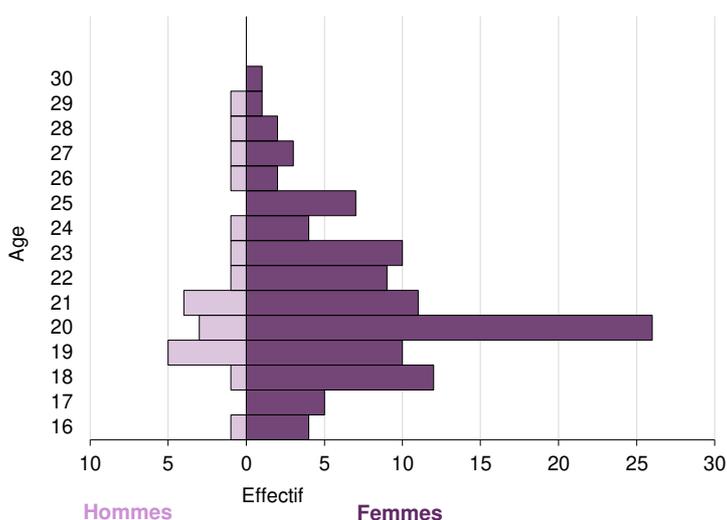
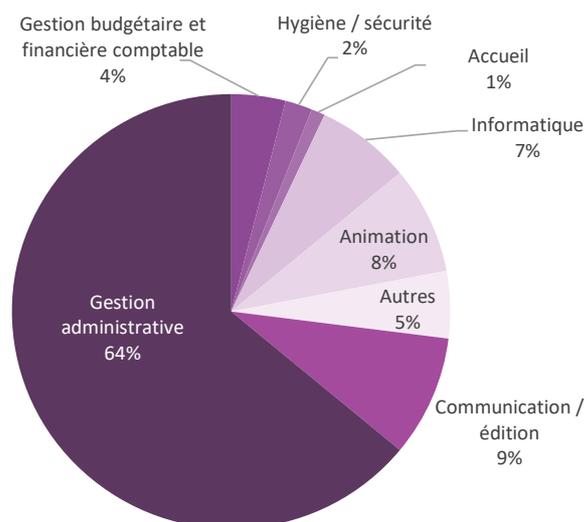


Figure 27 - Répartition des AFPE par famille professionnelle





# Carrière, formation et mobilité

## **Promotions**

Personnels Idep  
Enseignants des premier et second degrés  
Personnels IATSS

## **Rémunérations**

Ensemble des personnels

## **Formation des personnels**

Personnels d'encadrement  
Personnels du premier degré  
Personnels du second degré (enseignants, CPE, Psy-EN et AED)  
Personnels IATSS

## **Départs et flux provisoires**

Personnels Idéo  
Enseignants du premier degré  
Enseignants du second degré  
Personnels IATSS

## **Mouvement**

Mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré  
Mouvements inter et intra académiques des enseignants du second degré, des CPE et psychologues  
Mouvement des personnels de direction et administratifs

# Promotions des Idep et des enseignants

Carrière et mobilité

## Personnels Idep

Tableau 18 - Avancement au grade supérieur des personnels Idep pour l'année 2019

grade	promouvables / candidats	% femmes promouvables	promus	% de promus	% de femmes
IEN hors classe	20	55,0%	7	35,0%	71,4%
IA-IPR hors classe	4	50,0%	1	25,0%	*
Personnels de direction échelon spécial	40	42,5%	13	32,5%	53,8%
Personnel de direction hors classe	228	48,7%	18	7,9%	50,0%
CPE classe exc.	64	68,8%	12	18,8%	75,0%
CPE hors classe	95	74,7%	16	16,8%	75,0%
Psy-EN classe exc.	17	82,4%	4	23,5%	*
Psy-EN hors classe	97	82,5%	17	17,5%	82,4%

Tableau 19 - Liste d'aptitude des personnels Idep pour l'année 2019

corps d'accès	promu	% de femmes
Personnels de direction classe normale	2	*
IEN	3	*

En 2019, 7 IEN et 1 IA-IPR ont bénéficié d'un avancement à la hors classe.

Parmi les candidats au grade de personnels de direction hors classe, 48,7% sont des femmes. 18 d'entre eux ont été promus dans ce grade (50% sont des femmes). 13 personnes ont été promues au grade de personnels de direction échelon spécial (dont 53,8% de femmes) (**Tableau 18**).

16,8% des CPE promouvables ont été promus à la hors classe (75% sont des femmes) et 12 candidats au grade de CPE classe exceptionnelle ont été promus dans ce grade, soit 18,8% des promouvables.

En 2019, parmi les 97 candidats (dont 82,5% de femmes) au grade de Psy-EN hors classe (ex-directeur de CIO), 17 ont été promus (dont 82,4% de femmes) (**Tableau 18**).

Deux personnes ont été promues au corps de personnels de direction classe normale par liste d'aptitude et trois personnes au corps d'IEN (**Tableau 19**).

\*secret statistique effectifs ≤5

## Enseignants des premier et second degrés

Tableau 20 - Avancement au grade supérieur des enseignants des 1er et 2nd degrés pour l'année 2019

grade	promouvables / candidats	% femmes promouvables	promus	% de promus	% de femmes
<b>Professeur des écoles classe exc.</b>	372	69,9%	<b>188</b>	50,5%	68,1%
<b>Professeur des écoles hors classe</b>	3 837	84,1%	<b>486</b>	15,0%	84,1%
dont Cher	454	85,0%	<b>68</b>	15,0%	89,7%
dont Eure-et-Loir	689	83,3%	<b>104</b>	15,1%	79,8%
dont Indre	342	81,3%	<b>51</b>	14,9%	78,4%
dont Indre-et-Loire	858	84,3%	<b>129</b>	15,0%	83,7%
dont Loir-et-Cher	506	83,8%	<b>76</b>	15,0%	84,2%
dont Loiret	988	85,1%	<b>149</b>	15,1%	87,2%
<b>Agrégé classe exc.</b>	241	46,9%	<b>65</b>	27,0%	50,8%
<b>Agrégé hors classe</b>	525	45,5%	<b>94</b>	17,9%	51,1%
<b>Certifié classe exc.</b>	1 012	64,4%	<b>174</b>	17,2%	61,5%
<b>Certifié hors classe</b>	1 683	65,5%	<b>287</b>	17,1%	64,8%
<b>PEPS classe exc.</b>	130	52,3%	<b>25</b>	19,2%	60,0%
<b>PEPS hors classe</b>	192	52,1%	<b>33</b>	17,2%	45,5%
<b>PLP classe exc.</b>	238	52,1%	<b>40</b>	16,8%	55,0%
<b>PLP hors classe</b>	406	47,3%	<b>70</b>	17,2%	51,4%

Parmi les professeurs des écoles promouvables, 50,5% ont été promus à la classe exceptionnelle (dont 68,1 % de femmes). 15% ont bénéficié d'un avancement à la hors classe, soit 0,9 point de plus qu'en 2018. 84,1% d'entre eux sont des femmes (**Tableau 20**). 6 instituteurs ont été promus par liste d'aptitude au corps de professeur des écoles.

Concernant l'avancement à la hors classe des enseignants du second degré, les promus représentent 17,9% des promouvables pour les agrégés (-1,3 point par rapport à 2018), 17,2% pour les PEPS et les PLP (part stable par rapport à 2018) et 17,1% pour les certifiés (stable également) (**Tableau 20**).

65 agrégés, 174 certifiés, 25 PEPS et 40 PLP ont été promus au grade de classe exceptionnelle (**Tableau 20**).

La part des femmes parmi les promouvables et les promus est plus importante pour le grade de certifié hors classe (respectivement 65,5% et 64,8%).

# Promotions des personnels IATSS

Carrière et mobilité

## Personnels IATSS

### ADMINISTRATIFS

Tableau 21 - Avancement au grade supérieur des personnels administratifs pour l'année 2019

grade	promouvables	% femmes promouvables	promus	% de promus	% de femmes
Échelon spécial attaché hors classe	9	33	1	11,1%	*
Attaché hors classe	45	44,4	2	4,4%	*
Attaché principal	108	69,4	5	4,6%	*
Saenes classe exc.	128	82,8	4	3,1%	*
Saenes classe sup.	198	83,84	10	5,1%	80,0%
Adjaenes P1	515	93	39	7,6%	94,9%
Adjaenes P2	44	88,6	14	31,8%	92,9%

Tableau 22 - Avancement au grade supérieur par examen professionnel pour l'année 2019

grade	candidats	admis	% admis	% de femmes
Attaché principal	40	10	25,0%	60,0%
Saenes classe exc.	27	11	40,7%	81,8%
Saenes classe sup.	60	15	25,0%	100,0%

Tableau 23 - Liste d'aptitude des personnels administratifs pour l'année 2019

corps d'accès	promus	% de femmes
AAE	5	100,0%
Saenes	9	88,9%

Le taux de promus 2019 parmi les Adjaenes promouvables au grade Adjaenes P1 est de 7,6% et de 31,8% au grade Adjaenes P2.

Le taux de promotion est globalement plus faible dans les corps de catégories A et B. 5,1% des promouvables Saenes classe normale et 3,1% de ceux de la classe supérieure ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur.

Le taux de promotion est de 4,6% au grade d'attaché principal et 4,4% à la hors classe (Tableau 21).

En 2019, 10 agents ont accédé au grade d'attaché principal par voie d'examen professionnel, soit 25% des candidats inscrits de l'académie. La part des admis au grade de Saenes classe exceptionnelle est de 40,7%. La part des femmes parmi les admis par voie d'examen professionnel varie de 60 à 100% (Tableau 22).

Les promotions par liste d'aptitude des corps d'attaché et de secrétaire d'administration ont bénéficié respectivement à 5 et 9 agents (Tableau 23).

\*secret statistique effectifs ≤5

## MÉDICO-SOCIAUX

Tableau 24 - Avancement au grade supérieur des personnels médico-sociaux pour l'année 2019

grade	promouvables	% femmes promouvables	promus	% de promus	% de femmes
Médecin hors classe	10	100,0%	2	20,0%	*
Médecin 1ere classe	10	100,0%	2	20,0%	*
Infirmier hors classe	94	97,9%	9	9,6%	100,0%
Infirmier classe sup.	119	98,3%	12	10,1%	100,0%
Assistant social principal (catégorie B)	33	97,0%	3	9,1%	*
Assistant social principal (catégorie A)	43	100,0%	6	14,0%	100,0%
Conseiller technique de service social	9	100,0%	1	11,1%	*

Le taux de promus au grade supérieur chez les personnels médico-sociaux est compris entre 9% et 20%.

## TECHNIQUES

Tableau 25 - Avancement au grade supérieur des personnels techniques pour l'année 2019

grade	promouvables	% femmes promouvables	promus	% de promus	% de femmes
Échelon spécial ingénieur de recherche hors classe	3	*	0	0%	0,0%
Ingénieur de recherche hors classe	2	*	1	50%	*
Ingénieur de recherche 1ere classe	5	*	1	20%	*
Ingénieur d'études hors classe	13	38,5%	2	15%	*
Technicien RF classe exc.	19	42,1%	2	10,5%	*
Technicien RF classe sup.	21	38,1%	2	9,5%	*
Adjoint technique RF P1	258	65,1%	20	7,8%	75,0%
Adjoint technique RF P2	134	73,9%	13	9,7%	69,2%
Adjoint technique des étab. d'ens.** P1	61	32,8%	3	4,9%	*
Adjoint technique des étab. d'ens.** P2	55	78,2%	5	9,1%	*

\*\* la gestion des ATEE relève depuis 2006 des compétences des collectivités territoriales mais certains agents restent gérés et rémunérés par le rectorat du fait de leur affectation dans les services administratifs.

Tableau 26 - Liste d'aptitude des personnels techniques pour l'année 2019

corps d'accès	promus	% de femmes
Assistant ingénieur	1	*
Technicien RF	2	*

La filière technique représente moins de 15% des personnels IATSS.

Un agent a été promu à la hors classe des ingénieurs de recherche sur tableau d'avancement et 1 à la première classe.

Deux ingénieurs d'études ont été promu à la hors classe et 4 agents aux classes supérieure et exceptionnelle des techniciens recherche et formation (**Tableau 25**). Un technicien a accédé au corps d'assistant ingénieur par liste d'aptitude et deux adjoints au corps de technicien RF (**Tableau 26**).

Tous grades confondus, 8,4% des promouvables parmi les adjoints techniques RF ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur.

\*secret statistique effectifs ≤5

# Rémunérations

Carrière et mobilité

## L'indice net majoré moyen

La situation indiciaire de l'agent dépend de son statut mais aussi de son ancienneté. À cela s'ajoutent des compléments indemnitaires et des primes qui diffèrent selon le corps, la fonction et l'affectation de l'agent. Seul l'indice net majoré est présenté dans cette partie.

### À la rentrée 2019, l'indice net majoré (INM) moyen est de 569 pour l'ensemble des personnels du secteur public

65% des agents ont un indice compris entre 400 et 599. 17,6% ont un indice compris entre 700 et 799. Cette proportion a augmenté de 1,5 point par rapport à 2018 (**Figure 29**).

L'indice moyen le plus élevé concerne les personnels d'inspection et de direction (870) dont l'ancienneté générale de service est aussi la plus élevée (25 ans). L'indice moyen le plus bas est celui des personnels d'assistance éducative (325).

### L'indice net moyen des hommes est supérieur à celui des femmes, de 47 points

À l'inverse, les femmes professeuses d'EPS et les femmes personnels médico-sociaux ont un indice supérieur de respectivement 30 et 28 points à celui des hommes (**Tableau 27**).

Le ratio femmes/hommes correspond à l'indice

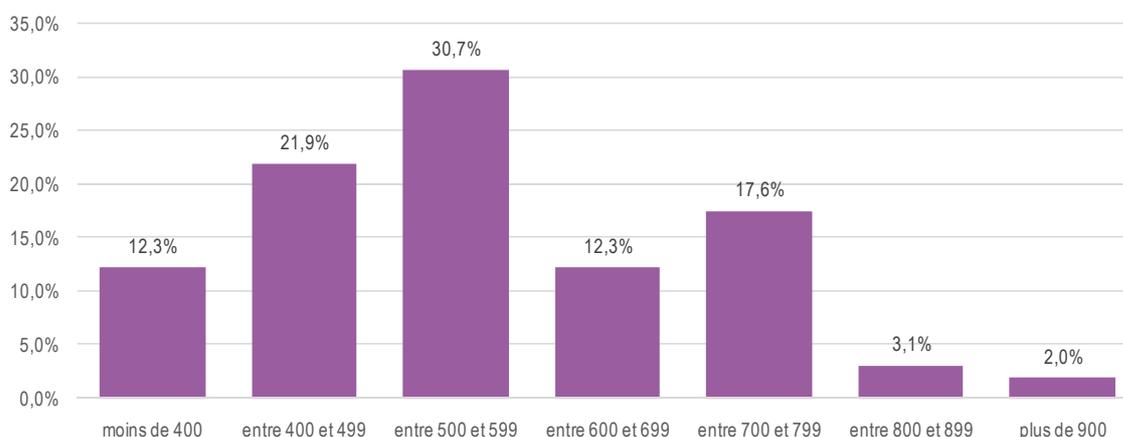
moyen des femmes rapporté à l'indice moyen des hommes et exprime l'écart de rémunération entre genre. Plus il s'éloigne de 100%, plus l'écart est fort.

L'écart le plus important est observé chez les personnels administratifs (ratio égal à 81), l'indice moyen est de 416 pour les femmes soit 96 points d'indice de moins que pour les hommes. Les femmes de cette filière sont surreprésentées dans les catégories où les rémunérations sont les moins élevées (94% de femmes parmi les emplois de catégorie C pour 66% dans les emplois de catégorie A) (**Tableau 27**).

Plus globalement, les catégories de personnels pour lesquelles le ratio est le plus faible sont les personnels IATSS et les enseignants du premier degré, catégories les plus féminisées (respectivement 90% et 95%) (**Tableau 27**).

Le ratio tend à l'équilibre femmes/hommes pour les enseignants du second degré et pour les personnels d'éducation et psychologues.

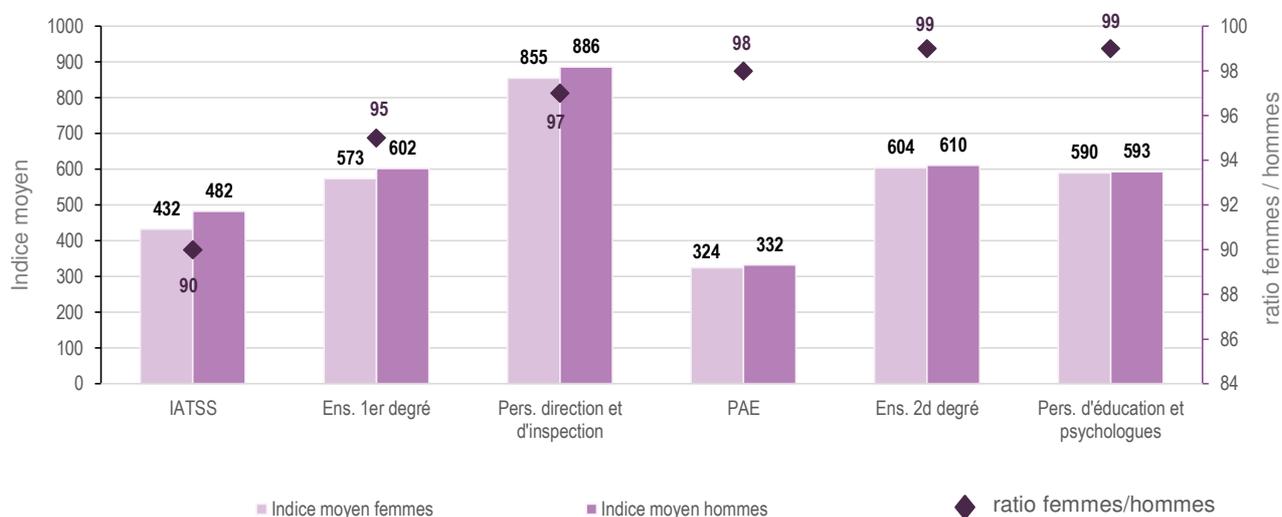
Figure 29 - Répartition par tranche d'indices de l'ensemble des personnels, toutes catégories confondues



**Tableau 27 - Indice net majoré moyen et ancienneté générale de service selon la catégorie de personnels et le sexe, écart femmes/hommes en 2019**

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/hommes *100	Indice moyen total
	Indice Moyen	AGS	Indice Moyen	AGS		
<b>Enseignants premier degré</b>	573	16,8	602	19,5	95	577
<b>Enseignants second degré</b>	604	16,9	610	17,0	99	606
dont Agrégés et chaire supérieure	758	19,6	767	20,5	99	762
dont Certifiés	595	16,6	595	16,5	100	595
dont Prof. et chargés d'ens. EPS	613	18,9	583	15,9	105	597
dont PLP	597	15,6	609	16,2	98	603
dont PEGC	778	34,8	755	35,8	103	771
<b>Personnels de direction et d'inspection</b>	855	25,5	886	25,4	96	870
<b>Personnels d'éducation et psychologues</b>	590	18,0	593	17,9	100	590
<b>Personnels IATSS</b>	432	19,1	482	20,4	90	440
dont Administratifs	416	19,5	512	21,9	81	428
dont Techniques	402	19,7	442	18,5	91	419
dont Médico-sociaux	506	17,4	478	18,4	106	505
<b>Personnels d'assistance éducative (PAE)</b>	324	-	332	-	98	325
<b>Ensemble</b>	<b>556</b>	<b>17,1</b>	<b>603</b>	<b>17,9</b>	<b>92</b>	<b>569</b>

**Figure 30 - Indice net majoré moyen selon la catégorie de personnels et le sexe, écart femmes/hommes en 2019**



# Formation des personnels

Carrière et mobilité

Le bilan dressé pour la formation des personnels concerne l'année scolaire 2018-2019.

## Personnels d'encadrement

L'activité de formation 2018-2019 pour les personnels d'encadrement représente un total de 3.052 journées stagiaires réalisées.

Cette activité se décline sur les 3 domaines suivants :

### 1) Formation statutaire initiale (1.961 journées stagiaires)

Les principaux thèmes concernés sont :

- ◇ Communication et GRH
- ◇ Prise en main des outils informatiques
- ◇ Pilotage et TRMD
- ◇ La réforme des lycées

Les nouveaux reçus aux concours des personnels d'inspection et de direction bénéficient de la formation statutaire initiale. Une première période de positionnement concerne les lauréats de l'académie, une seconde période de professionnalisation concerne un effectif plus large avec de nouveaux nommés dans l'académie et débute avec l'année scolaire et la mise en responsabilité sur un poste.

**Tableau 28 - Effectifs stagiaires de la promotion 2018-2019**

	Personnels de direction	Personnels d'inspection	Total
Période de positionnement	19	9	28
Période de professionnalisation	37	9	46

### 2) Plan académique de formation (1.091 journées stagiaires)

Il s'articule autour des thèmes suivants :

- ◇ gestion de crise,
- ◇ chef d'établissement ordonnateur,
- ◇ classes virtuelles sante-sécurité au travail
- ◇ la laïcité, l'école et la liberté
- ◇ management et bien-être au travail

## Personnels du premier degré

Les données proviennent de l'applicatif national Égide utilisé par les services départementaux.

46 689 journées stagiaires ont été réalisées sur l'année 2018-2019 pour 12.714 personnes concernées, soit une moyenne de 3,8 journées par stagiaire.

Une baisse de l'ordre de 1.100 journées est recensée par rapport à 2017-2018. 6 470 journées stagiaires supplémentaires ont été réalisées pour le « développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » et 2.747 pour la « préparation aux examens et concours ». A l'inverse, 9.355 journées stagiaires de moins ont été dédiées à « l'adaptation immédiate au poste de travail ».

Tableau 29 - Répartition du nombre de journées stagiaires de formation continue selon le public concerné en 2018-2019

	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Académie
Pour les enseignants en école	82,7%	79,2%	83,4%	78,4%	61,4%	81,3%	77,8%
Pour les maîtres formateurs	5,8%	1,6%	3,8%	0,0%	0,7%	3,0%	2,1%
Pour les personnels de l'ASH	1,2%	2,2%	0,6%	8,1%	8,6%	2,6%	4,3%
Pour les directeurs d'école	9,7%	7,3%	10,1%	7,2%	6,2%	7,4%	7,6%
Autres	0,5%	9,6%	2,2%	6,4%	23,1%	5,8%	8,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

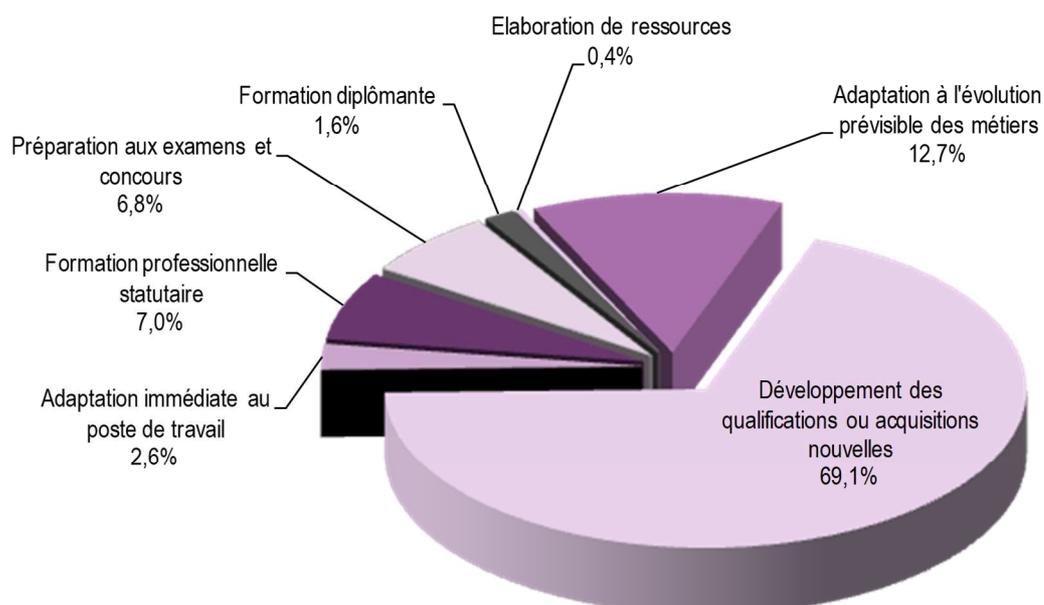
#### Publics concernés par la formation

Au niveau académique, 77,8% des journées de formation continue sont suivies par des enseignants en école. La répartition est différente selon les départements du fait des choix de codage des formations proposées pour des publics mixtes (tableau 29).

#### Objectifs de la formation

En agrégeant les données départementales, 69,1% des journées stagiaires réalisées le sont pour le développement des qualifications ou acquisitions nouvelles. Suivent l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (12,7%) et la formation professionnelle statutaire (7%) (Figure 31).

Figure 31 - Activité selon les objectifs de formation : répartition du nombre de journées stagiaires réalisées en 2018-2019



# Formation des personnels

Carrière et mobilité

## Personnels du second degré (enseignants, CPE, Psy-EN et assistants d'éducation)

### Données globales

42.090 journées stagiaires ont été réalisées sur l'année 2018-2019 pour 19.014 personnes concernées, soit une moyenne de 2,2 journées stagiaires par personne présente\*.

Concernant les personnes effectivement retenues, le taux de satisfaction est de 99,1% et le taux d'assiduité s'élève à 73,1%.

### Activité de la formation continue

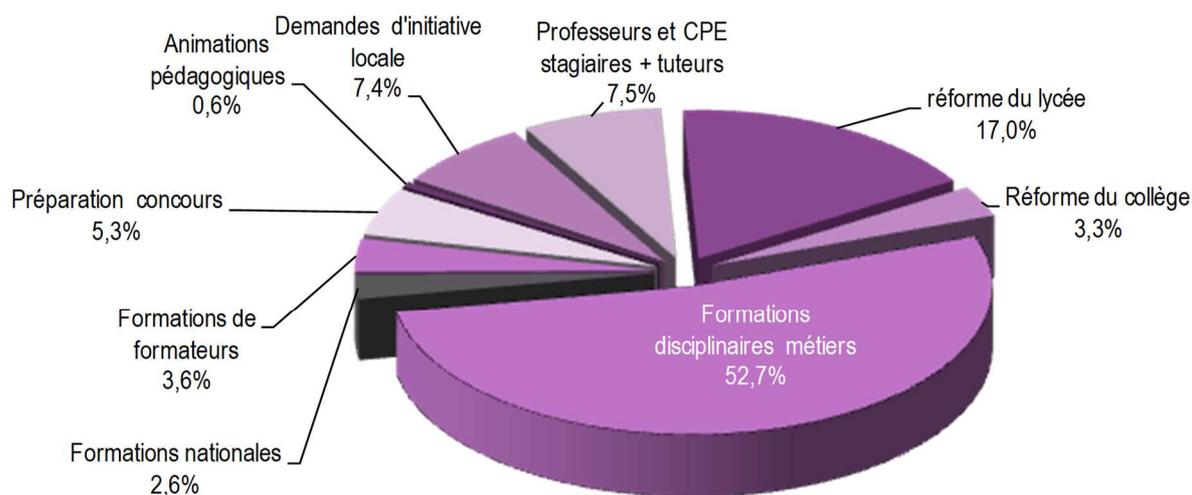
52,7% des journées stagiaires réalisées le sont pour des formations disciplinaires-métiers. Le domaine « réforme du lycée » représente 17% des journées stagiaires réalisées. Suivent les formations de professeurs, CPE stagiaires et tuteurs (7,5%) et les demandes d'initiatives

locales (7,4%) (Figure 32).

### Les priorités

53,5% des journées stagiaires réalisées correspondent à au moins une priorité nationale. Parmi celles-ci, 28,7% ont été consacrées au volet enseignement de la réforme du baccalauréat et transformation du lycée et 7,1% au volet orientation. 20,8% ont été dédiées à l'ingénierie de formation.

Figure 32 - L'activité de formation continue des personnels enseignants, d'éducation et psychologues (poids des journées stagiaires) en 2018-2019



\*source : Egide

## Personnels IATSS

### Données globales

3.757 journées stagiaires ont été réalisées sur l'année 2018-2019, soit 2.080 de moins que l'année précédente\*.

Les personnels IATSS, représentant un effectif de 2.856 personnes à la rentrée 2018, ont bénéficié en moyenne d'une journée de formation.

Le nombre de journées stagiaires a diminué pour toutes les catégories et filières de personnels (**Tableau 30**).

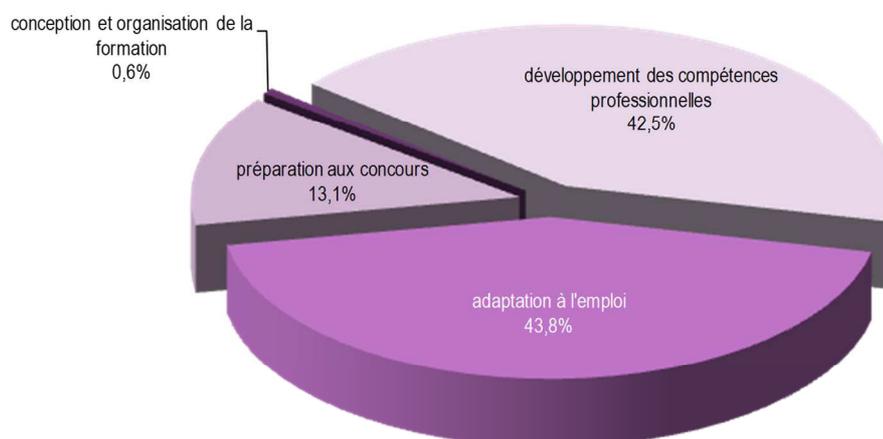
### Activité de la formation continue

42,5% des journées stagiaires réalisées le sont pour le développement des compétences professionnelles et 43,8% pour l'adaptation à l'emploi (**Figure 33**).

Tableau 30 - Nombre de journées stagiaires par filière et catégorie d'agent pour l'année 2018-2019

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Autres**	Total
Administrative	531	805	874	0	2 210
ITRF dont laboratoire et ouvriers	60	25	80	0	165
Médecin	32	0	0	0	32
Infirmier	781	0	0	0	781
Social	288	0	0	0	288
<b>Sous total titulaires</b>	<b>1 692</b>	<b>830</b>	<b>954</b>	<b>0</b>	<b>3 476</b>
Autres**	97	0	29	155	281
<b>Total</b>	<b>1 789</b>	<b>830</b>	<b>983</b>	<b>155</b>	<b>3 757</b>

Figure 33 - Finalités et objectifs de la formation des personnels IATSS en 2018-2019



\*source : Gaïa

\*\*Autres: il s'agit de personnels non IATSS ayant participé à certaines formations spécifiques du plan IATSS (ex. AED, AESH, enseignants contractuels...).

# Départs et flux provisoires

Carrière et mobilité

Le flux des personnels mesure les départs définitifs entre le 1er octobre 2018 et le 1er octobre 2019 (les fins de stage, les cessations de fonction\*\*, les départs à la retraite et les fins de fonction\*\*\*), les sorties provisoires et les réintégrations entre la rentrée 2018 et la rentrée 2019 dans l'académie. Les départs définitifs concernent l'ensemble des personnels du secteur public de l'éducation nationale gérés par l'académie, qu'ils soient payés ou non par l'académie.

À noter : au cours de l'année scolaire 2015-2016, l'intégration des personnels d'inspection et de direction dans un nouveau système d'information (Sirhen) a eu pour conséquences des changements de nomenclatures. Ainsi, la position administrative « Fin de fonction dans l'académie » des

anciens SIRH n'a pas son équivalent dans Sirhen, entraînant une sous-estimation des fins de fonction au sein des personnels Idep.

## Personnels Idep

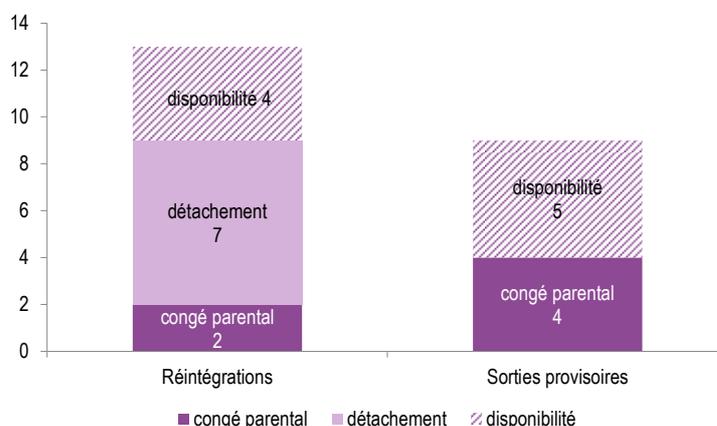
99 personnels Idep ont quitté définitivement l'académie pendant l'année 2018-2019. Avant leur départ, 90 étaient rémunérés par le rectorat. Plus de la moitié de ces départs correspond à des départs à la retraite avec un âge moyen de 62 ans (**Tableau 31**).

13 personnels Idep ont été réintégrés : sept suite à un détachement, quatre suite à une disponibilité et deux suite à un congé parental. Neuf agents sont sortis provisoirement : cinq pour une disponibilité et quatre pour un congé parental (**Figure 34**).

Tableau 31 - Départs définitifs des personnels Idep entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019

Position	Nb individus	Âge moyen	En CLD* lors du départ	dont agents payés par l'académie avant départ
Fin de stage**	2	****	****	****
Cessation de fonction**	2	****	****	****
Retraite	51	62	2	49
Fin de fonction***	44	38	0	39
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>90</b>

Figure 34 - Réintégrations et sorties provisoires des personnels Idep entre les rentrées 2018 et 2019



\* congé longue durée

\*\* suite à un décès, une démission, un licenciement, une radiation ou une décision de justice

\*\*\* suite à la fin d'un détachement, à une mutation dans une autre académie, à une affectation dans le supérieur

\*\*\*\* secret statistiques effectifs ≤5

## Enseignants du premier degré public

511 enseignants du premier degré ont quitté définitivement l'académie sur la période octobre 2018-octobre 2019, soit 46 agents de moins qu'en 2017-2018. La retraite représente 48,3% des départs, avec un âge moyen de 60 ans. Le départ à la retraite se fait à un âge plus faible pour ces personnels (anciens instituteurs) que pour les autres catégories de personnels (**Tableau 32**).

23 départs font suite à une fin de stage, 16 à une démission et 6 à un licenciement.

Les cessations de fonction\*\* ont augmenté par rapport à 2017-2018, passant de 45 à 52 avec

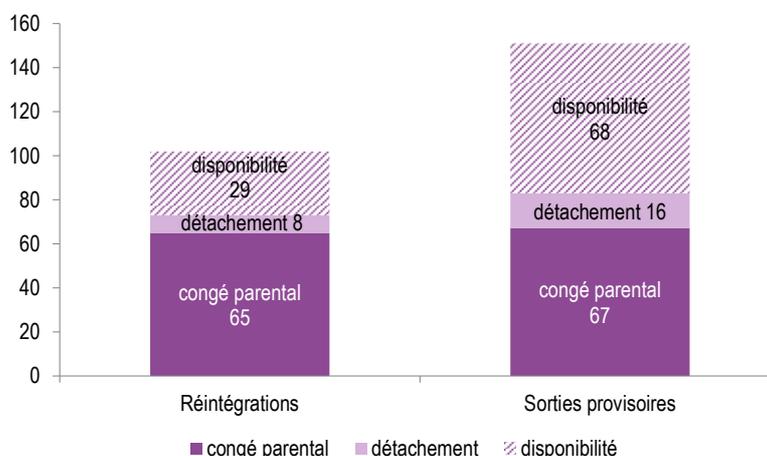
un âge moyen au départ de 41 ans, en particulier le nombre de démissions (+13 agents). Ainsi, 31 cessations de fonction font suite à une démission, les agents concernés ayant un âge moyen de 35 ans.

102 réintégrations, dont 65 suite à un congé parental et 151 sorties provisoires (à 45% pour une disponibilité et 44% pour un congé parental) ont été enregistrées durant l'année 2018-2019 (**Figure 35**).

Tableau 32 - Départs définitifs des enseignants du 1er degré entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019

Position	Nb individus	Âge moyen	En CLD* lors du départ	dont agents payés par l'académie avant départ
<b>Fin de stage** dont :</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>22</b>
<i>suite à démission</i>	16	29	0	15
<i>suite à licenciement</i>	6	31	0	6
<i>suite à radiation</i>	1	****	****	****
<b>Cessation de fonction** dont :</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>37</b>
<i>suite à décès</i>	8	50	3	7
<i>suite à démission</i>	31	35	2	21
<b>Retraite</b>	<b>247</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>242</b>
<b>Fin de fonction***</b>	<b>189</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>152</b>
<b>Total</b>	<b>511</b>	<b>48</b>	<b>36</b>	<b>453</b>

Figure 35 - Réintégrations et sorties provisoires des enseignants du 1er degré entre les rentrées 2018 et 2019



\* congé longue durée

\*\* suite à un décès, une démission, un licenciement, une radiation ou une décision de justice

\*\*\* suite à la fin d'un détachement, à une mutation dans une autre académie, à une affectation dans le supérieur

\*\*\*\* secret statistiques effectifs ≤5

# Départs et flux provisoires

Carrière et mobilité

## Enseignants du second degré public

1 004 enseignants du second degré ont quitté l'académie, soit 47 départs de plus que sur l'année 2017-2018.

28,6% des départs le sont pour la retraite, ces personnels partant à 62 ans en moyenne. 8,7% étaient en congé longue durée au moment du départ.

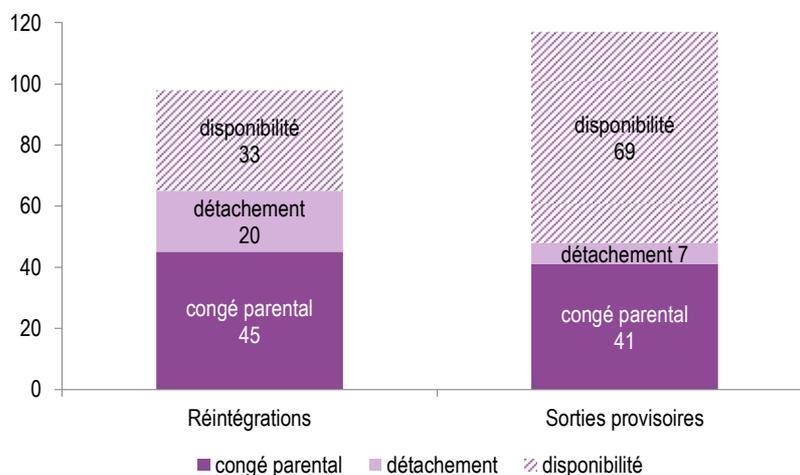
53 départs correspondent à des fins de stage, dont 26 suite à une démission et 21 à un licenciement (**Tableau 33**).

98 enseignants du second degré ont été réintégrés (45,9% suite à un congé parental) et 117 sont sortis provisoirement, dont 69 pour prendre une disponibilité (**Figure 36**).

Tableau 33 - Départs définitifs effectués par les enseignants du second degré entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019

Position	Nb individus	Âge moyen	En CLD* lors du départ	dont agents payés par l'académie avant départ
<b>Fin de stage** dont :</b>	<b>53</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>43</b>
<i>suite à démission</i>	26	30	0	20
<i>suite à licenciement</i>	21	33	0	20
<b>Cessation de fonction** dont</b>	<b>75</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>36</b>
<i>suite à décès</i>	12	53	6	12
<i>suite à démission</i>	33	38	2	14
<b>Retraite</b>	<b>287</b>	<b>62</b>	<b>25</b>	<b>271</b>
<b>Fin de fonction***</b>	<b>589</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>521</b>
<b>Total</b>	<b>1 004</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>871</b>

Figure 36 - Réintégrations et sorties provisoires des enseignants du second degré entre les rentrées 2018 et 2019



\*congé longue durée

\*\* suite à un décès, une démission, un licenciement, une radiation ou une décision de justice

\*\*\* suite à la fin d'un détachement, à une mutation dans une autre académie, à une affectation dans le supérieur

## Personnels IATSS

229 personnels IATSS ont quitté définitivement l'académie entre 2018 et 2019 à l'âge moyen de 54 ans. Avant leur départ, 115 étaient rémunérés par l'académie.

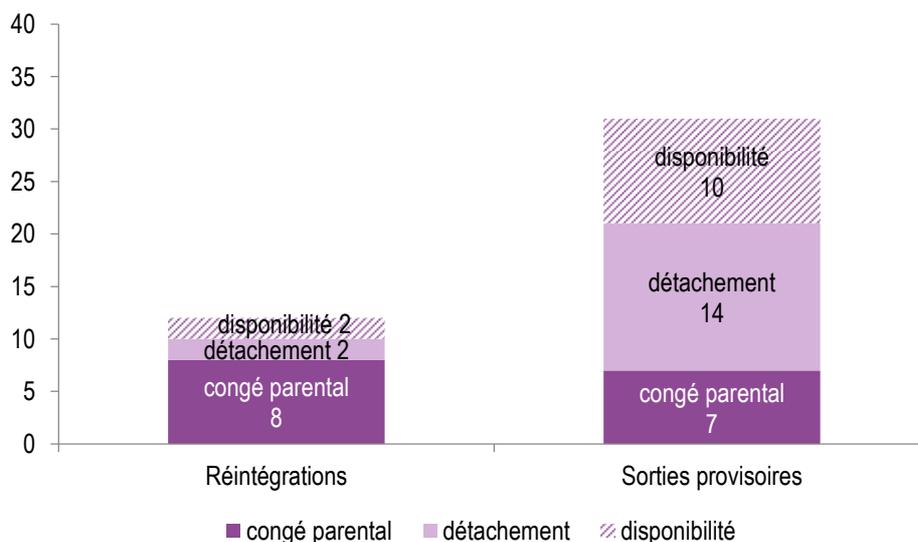
12 réintégrations ont eu lieu (dont 8 suite à un congé parental) pour 31 sorties provisoires, 10 étant pour prendre une disponibilité et 14 pour un détachement (**Figure 37**).

La retraite représente 52% des départs définitifs, elle est prise en moyenne à l'âge de 62 ans. 9,2% de ces personnes étaient en congé longue durée au moment de leur départ (**Tableau 34**).

Tableau 34 - Départs définitifs effectués par les personnels IATSS entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019

Position	Nb individus	Âge moyen	En CLD* lors du départ	dont agents payés par l'académie avant départ
Cessation de fonction**	48	43	3	5
Retraite	119	62	11	78
Fin de fonction***	62	46	1	32
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>115</b>

Figure 37 - Réintégrations et sorties provisoires des personnels IATSS entre les rentrées 2018 et 2019



\* congé longue durée

\*\* suite à un décès, une démission, un licenciement, une radiation ou une décision de justice

\*\*\* suite à la fin d'un détachement, à une mutation dans une autre académie, à une affectation dans le supérieur

# Mouvement

Carrière et mobilité

## Mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré

125 enseignants du premier degré sont sortis de l'académie et 140 sont entrés. Ainsi, le solde du mouvement pour l'académie est positif de 15.

Au sein de l'académie, 51 sont sortis de leur département pour entrer dans un autre.

Les soldes varient selon les départements de l'académie. Excepté l'Indre qui enregistre un solde négatif (-1), tous les autres départements ont enregistré un solde positif (dont 5 pour le Loiret, 4 pour le Cher et le Loir-et-Cher) (**Tableau 35**).

Des Exeat-Ineat ont été réalisés par les départements de l'académie. Il en a résulté 19 demandes satisfaites à l'intérieur de l'académie sur 143 demandes.

Tableau 35 - Résultats du mouvement\* de mars 2019 par département

	Sorties			Entrées			Solde
	vers un département de l'académie	vers un département extérieur à l'académie	total	depuis un département de l'académie	depuis un département extérieur à l'académie	total	
<b>Cher</b>	7	5	12	11	5	16	4
<b>Eure-et-Loir</b>	7	13	20	1	21	22	2
<b>Indre</b>	2	9	11	2	8	10	-1
<b>Indre-et-Loire</b>	4	20	24	10	15	25	1
<b>Loir-et-Cher</b>	9	13	22	13	13	26	4
<b>Loiret</b>	22	14	36	14	27	41	5
<b>Total</b>	51	74	125	51	89	140	15

Tableau 36 - Pourcentage de satisfaction à l'issue du mouvement\*

	Désirant entrer		Désirant sortir	
	nombre de demandeurs	% de satisfaits	nombre de demandeurs	% de satisfaits
<b>Cher</b>	74	22%	98	12%
<b>Eure-et-Loir</b>	120	18%	235	9%
<b>Indre</b>	89	11%	35	31%
<b>Indre-et-Loire</b>	421	6%	61	39%
<b>Loir-et-Cher</b>	171	15%	97	23%
<b>Loiret</b>	166	25%	243	15%
<b>Total</b>	1 041	13%	672	15%

Au global, sur l'académie, 15% des demandes de sortie et 13% des demandes d'entrée ont été satisfaites (taux en baisse d'un point par rapport au mouvement 2018).

Au niveau départemental, le pourcentage de satisfaction est contrasté et dépend du besoin de la ressource enseignante à la rentrée. En proportion, dans le Loiret, le Cher et l'Eure-et-Loir, les enseignants désirant entrer obtiennent plus facilement satisfaction que ceux désirant en sortir. Dans l'Indre-et-Loire, 39% des demandes de sortie et 6% des demandes d'entrée sont acceptées (**Tableau 36**).

\* mouvement interdépartemental issu des permutations informatisées

## Mouvement inter-académique des enseignants du second degré, des CPE et psychologues

A l'issue du mouvement inter-académique d'avril 2019, l'académie enregistre un solde positif de 501 personnes. Ce solde est la résultante de 298 départs et de 799 arrivées. Il est inférieur de 57 personnes à celui de 2018 et de 94 à celui de 2017.

Parmi les départs, 50 étaient titulaires sur zone de remplacement et 248 en établissement scolaire. 231 sortants provenaient de disciplines générales et technologiques, 46 de disciplines professionnelles et 21 de l'éducation et des psychologues.

En marge du mouvement inter, 550 stagiaires ont quitté l'académie. Cependant, 232 l'ont réintégré en participant au mouvement inter, constituant ainsi la majorité des entrants issus de l'académie.

Parmi les arrivants, 243 proviennent donc de l'académie (232 néo-titulaires, anciens stagiaires, et 11 affectés provisoirement l'année précédente). 556 sont issus d'autres académies dont 297 néo-titulaires. Au total, 529 entrées sont des néo-titulaires, soit 66% des entrants.

Cette part est en baisse de 7 points par rapport à celle de 2018 et la plus faible depuis le mouvement inter 2013 (58% parmi les 670 arrivants).

D'un point de vue géographique, les flux les plus importants de titulaires sortants sont enregistrés vers les académies de l'Ouest ou du Sud-ouest. En effet, 47 sont mutés dans l'académie de Nantes, 27 à Bordeaux et à Poitiers et 23 à Rennes. Pour les anciens stagiaires sortants, ce sont les académies de la région parisienne telles que Versailles, en tête, et Créteil qui les accueillent massivement, respectivement 118 et 54 personnes. Quant aux flux entrants, la principale provenance des titulaires est la région parisienne ; 60 proviennent de Versailles et 53 de Créteil alors que les néo-titulaires arrivent des académies de l'Ouest ou du Sud-ouest (46 de Nantes et de Bordeaux, 44 de Poitiers, 35 de Toulouse et 17 de Rennes).

Les mouvements observés ne sont pas propres à 2019, ils sont observés depuis de nombreuses années. L'académie d'Orléans-Tours est une académie de passage notamment pour les anciens stagiaires de l'Ouest et Sud-ouest, encore arrivés massivement cette année, souhaitant réintégrer leur académie d'origine quelques années plus tard.

Tableau 37 - Bilan du mouvement inter-académique de mai 2019 pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues

	Les départs (titulaires) (1)	Les arrivées hors académie (a)	Les arrivées issues de l'académie (néo titulaires+affectés provisoire n-1) (b)	Total arrivées (2) =(a)+(b)	Mouvement « inter » (3) =(2)-(1)
Enseignement général et technologique	231	438	190	628	397
Enseignement professionnel	46	78	41	119	73
<b>Total enseignement</b>	<b>277</b>	<b>516</b>	<b>231</b>	<b>747</b>	<b>470</b>
Éducation	15	26	12	38	23
Psychologues	6	14	0	14	8
<b>Total éducation et psychologues</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>31</b>
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>556</b>	<b>243</b>	<b>799</b>	<b>501</b>

# Mouvement

Carrière et mobilité

## Mouvement intra-académique des enseignants du second degré, des CPE et psychologues

Le nombre de participants au mouvement intra s'élève à 2 199 personnes, 2 049 sont enseignants, 150 sont psychologues de l'éducation nationale ou conseillers principaux d'éducation.

A l'issue des opérations du mouvement (à la fin juin), 1 311 mutations ont été réalisées, 12,7% d'entre elles en extension\* (soit 2,2 points de plus qu'en 2018).

992 personnes ont été mutées en établissement ou en circonscription (75,7% des mutations) et 319 sur zone de remplacement.

Le part des personnes mutées parmi les candidats diminue depuis ces dernières années (65,2% en 2016, 63% en 2017, 62,8% en 2018) pour atteindre 59,6% en 2019 (**Tableau 38**).

Tableau 38 - Nombre de personnels participant au mouvement intra-académique en 2019

	Candidats	Mutés			
		Mutés en étab.	Mutés sur ZR	Total mutés	% mutés en extension
Enseignement général et technologique	1 816	743	305	1 048	13,9%
Enseignement professionnel	233	159	14	173	8,7%
<b>Total enseignement</b>	<b>2 049</b>	<b>902</b>	<b>319</b>	<b>1 221</b>	<b>13,2%</b>
Éducation	108	61	0	61	8,2%
Psychologues	42	29	0	29	0,0%
<b>Total éducation et psychologues</b>	<b>150</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>5,6%</b>
<b>Total</b>	<b>2 199</b>	<b>992</b>	<b>319</b>	<b>1 311</b>	<b>12,7%</b>

\* si le candidat n'a pas le barème suffisant pour que ses vœux de mutation soient satisfaits, ces derniers sont étendus selon les règles de l'académie. Sont concernés les stagiaires en première affectation et tout titulaire qui change d'académie (puisque'il faut lui trouver un poste dans sa nouvelle académie).

## Mouvement des personnels de direction et administratifs

### Les personnels de direction

Sur 217 demandes de mobilité, le nombre de mutations réalisé est de 110 (contre 92 sur 216 demandes de mobilité en 2018). Le taux de satisfaction s'élève à 51%.

Le mouvement se décline en 76 postes de chefs d'établissement et 34 postes d'adjoint. 26 adjoints ont obtenu cette rentrée un poste de chef d'établissement.

A l'issue du mouvement des titulaires, 57 postes sont restés vacants (contre 53 en 2018).

Ont été ainsi nommés 35 stagiaires lauréats concours (comme en 2018), 3 listes d'aptitude, 2 détachements et 2 renouvellements de stage.

Les 15 postes restés vacants ont été proposés à des faisant-fonction (9) ou des délégations rectorales ont été mises en place (6).

### Les personnels administratifs

Tableau 39 - Mouvement des personnels administratifs pour la rentrée 2019

	Sorties de l'académie	Entrées dans l'académie	Participants à l'intra	Mutations réalisées	Taux de satisfaction	Taux de satisfaction rentrée 2018
Catégorie A	5	2	42	18	43%	40%
Catégorie B	4	9	69	28	41%	51%
Catégorie C	4	17	114	74	65%	56%

5 agents de catégorie A sont sortis de l'académie et 2 y sont entrés.

Les catégories B et C recensent plus d'agents entrants que de sortants (respectivement 9 pour 4 et 17 pour 4).

Pour les catégories A et C, les taux de satisfaction sont en hausse par rapport à 2018 : de 3 points pour les agents de catégorie A et de 9 points pour ceux de la catégorie C. Il est en baisse de 10 points pour la catégorie B.

Les taux de satisfaction des agents de catégorie C sont les plus élevés : 65% des participants à l'intra ont obtenu leur mutation. Ensuite, vient le taux de satisfaction des agents de catégorie A, égal à 43%.

La catégorie B présente quant à elle un taux de satisfaction de 41% (**Tableau 39**).



## **Travail à temps partiel**

Évolution globale  
Personnels Idep  
Enseignants du premier degré public  
Enseignants du second degré public  
Personnels IATSS

## **Absences**

Comparatif global des taux d'absences  
Personnels Idéo  
Enseignants du premier degré public  
Enseignants du second degré public  
Personnels IATSS  
Personnels d'assistance éducative

## **Accompagnement des personnels**

L'action sociale (les prestations sociales)  
Le conseil en mobilité carrière  
Le dispositif de gestion des ressources de proximité - RH de proximité  
Les dispositifs de maintien dans l'emploi  
Le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi  
Le recensement des bénéficiaires de l'obligation à d'emploi

## **La santé sécurité au travail - L'accompagnement des établissements / écoles / services pour l'amélioration des conditions de travail**

# Travail à temps partiel

Vie des personnels

## Évolution globale

En 2019, 2.937 agents de l'académie d'Orléans-Tours exercent à temps partiel dans le secteur public, soit 7,7% de l'ensemble de ces personnels. La notion de temps partiel, telle qu'utilisée dans ce document, regroupe toutes les modalités de temps partiel, dont les crédits d'heures pour fonction élective. A noter que jusqu'en 2017, le calcul du poids des temps partiels intégrait l'ensemble des personnels du secteur public de l'académie, y compris les agents à temps incomplet. Depuis la rentrée 2018, ces derniers ne sont plus pris en compte dans les calculs car non concernés, ce qui explique les différences entre les taux présentés dans ce document et ceux affichés dans les versions antérieures du bilan social.

Selon la catégorie de personnels observés, la part des agents à temps partiel est très variable. Elle représente 2,8% des personnels Idep, 10,6% des enseignants du premier degré, 7,3% des enseignants du second degré et 13,9% des personnels IATSS. Pour les personnels d'assistance éducative, la part très faible (0,3%) s'explique par la présence très majoritaire de non titulaires qui ont souvent un contrat à temps incomplet (inférieur à 35 heures).

Le nombre d'agents à temps partiel a diminué de 2,1% (soit 62 personnes) entre 2018 et 2019. Cette baisse concerne essentiellement les enseignants (39 personnes de moins dans le

second degré et 15 dans le premier degré). Ce nombre a également diminué pour les personnels IATSS (-3,5%, soit 14 personnes). À l'inverse, les Idep et les personnels d'assistance éducative comptent 6 agents à temps partiel de plus qu'en 2018 (**Tableau 40**).

## Les autres modalités de service

82,5% des agents travaillent à temps plein. Le temps incomplet (qui ne concerne que les non titulaires) représente 9,7% des modalités de service. Viennent ensuite toutes les modalités regroupées dans la notion de temps partiel telle que définie au début de la rubrique : les temps partiels sur autorisation (4,6%) et de droit pour élever un enfant (2,3%) regroupent la quasi-totalité des agents concernés par un temps partiel (**figure 39**).

Toutes catégories de personnels confondues, le poids du temps incomplet a augmenté de 1,9 point entre les deux dernières rentrées.

L'augmentation du nombre de personnels AESH depuis les deux dernières rentrées explique celle de la part des temps incomplets : 97% de ces personnels exercent selon cette modalité de service.

Tableau 40 - Évolution des personnels à temps partiel de 2016 à 2019

	2016	2017	2018	2019	Evolution 2018/19
Idep	41	40	40	43	7,5%
Enseignants 1er degré	1 600	1 614	1 403	1 388	-1,1%
Enseignants 2nd degré	1 124	1 143	1 160	1 121	-3,4%
IATSS	447	411	395	381	-3,5%
Personnels d'assistance éducative	2	2	1	4	300,0%
<b>Total</b>	<b>3 214</b>	<b>3 210</b>	<b>2 999</b>	<b>2 937</b>	<b>-2,1%</b>

Figure 38 - Évolution du poids des temps partiels (en %) de 2016 à 2019

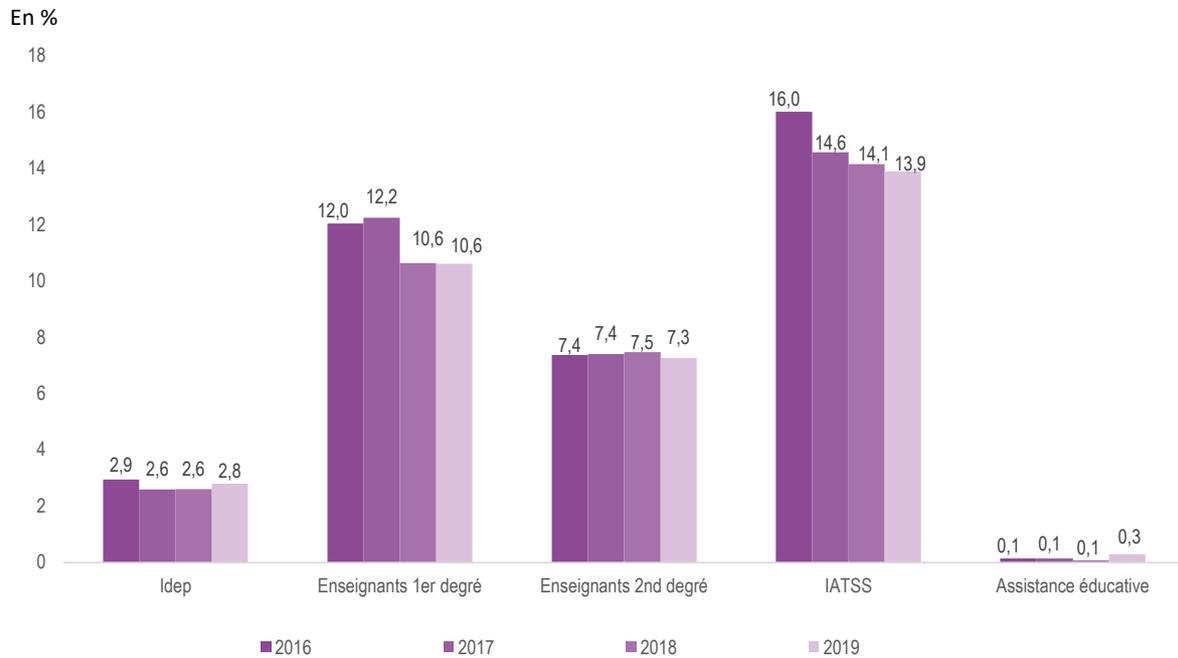
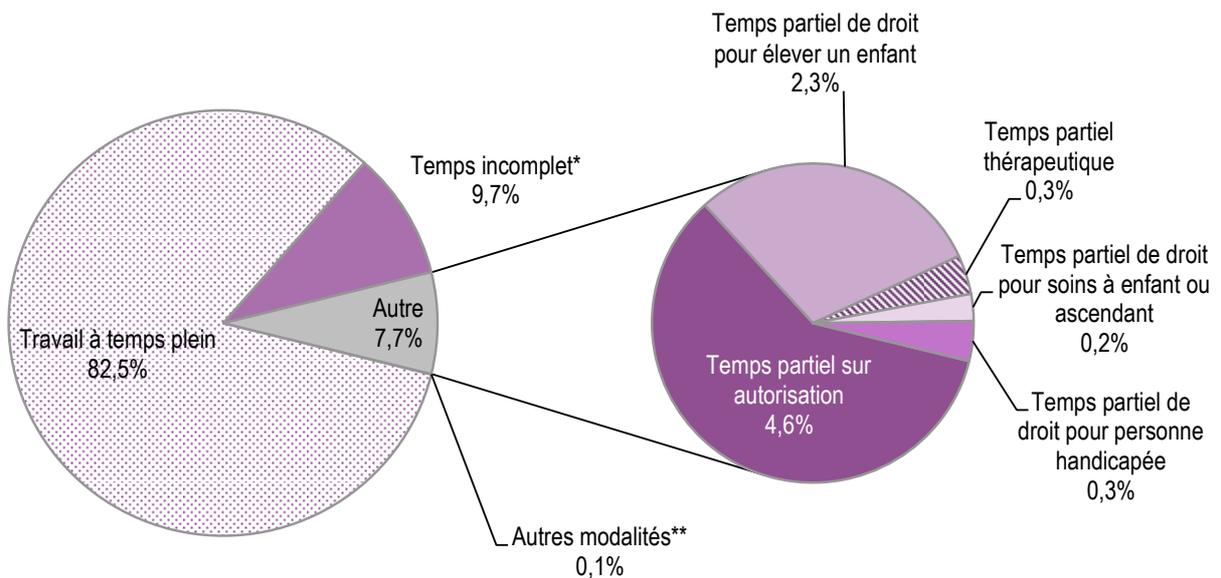


Figure 39 - Poids des modalités de service toutes catégories de personnels confondues en 2019



\* les temps incomplets correspondent aux agents non titulaires n'ayant pas de contrat à temps plein

\*\* temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise

# Travail à temps partiel

Vie des personnels

## Personnels Idep

43 personnels Idep exercent à temps partiel (dont 5 hommes), soit trois femmes de plus qu'à la rentrée 2018 (**Tableau 41**).

La part des femmes exerçant à temps partiel a diminué depuis 2016 passant de 4,5% à 3,7% quand la part des hommes a baissé de 0,1 point (**Figure 40**).

À la rentrée 2019, le taux le plus élevé de fonctions exercées à temps partiel concerne la tranche d'âge 35-39 ans. Il s'établit à 6,1%. Suivent les 40-44 ans et les 25-29 ans avec respectivement 5,3% et 4,7% (**Figure 41**).

Tableau 41 - Évolution sexuée des personnels Idep à temps partiel de 2016 à 2019

	2016	2017	2018	2019	Évolution 18-19
Femmes	40	36	35	38	8,6%
Hommes	1	4	5	5	0,0%
Total	41	40	40	43	7,5%

Figure 40 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des personnels Idep depuis 2016

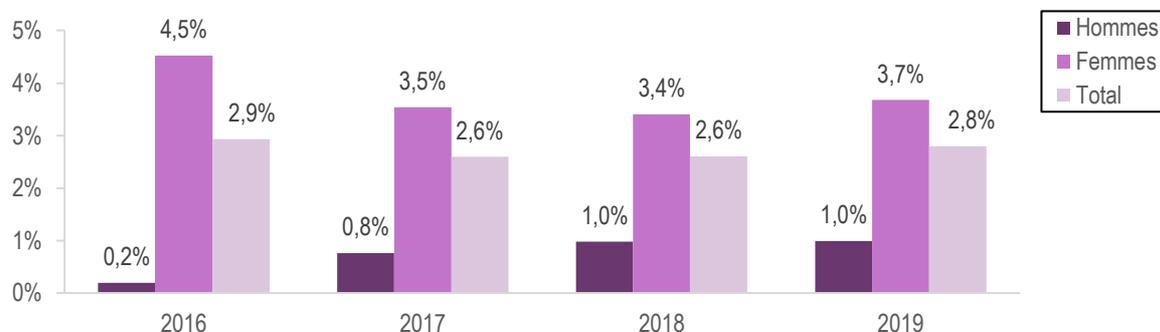
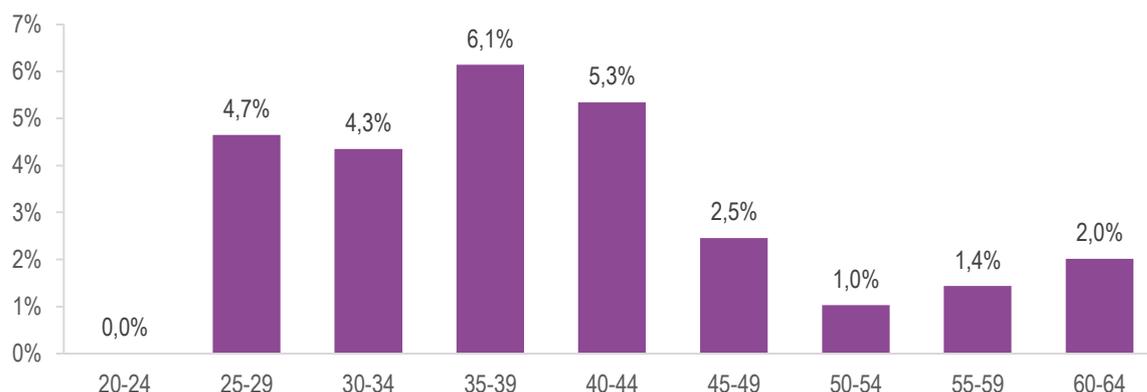


Figure 41 - Taux de temps partiel des personnels Idep selon la tranche d'âge en 2019



## Enseignants du premier degré public

96% des enseignants du premier degré exerçant à temps partiel sont des femmes ; elles représentent 86% des effectifs enseignants.

Le nombre d'enseignants exerçant à temps partiel diminue de 1,1% (-15 personnes) entre 2018 et 2019. La baisse est plus élevée pour les hommes (-6,8%) que pour les femmes (-0,8%) (**Tableau 42**).

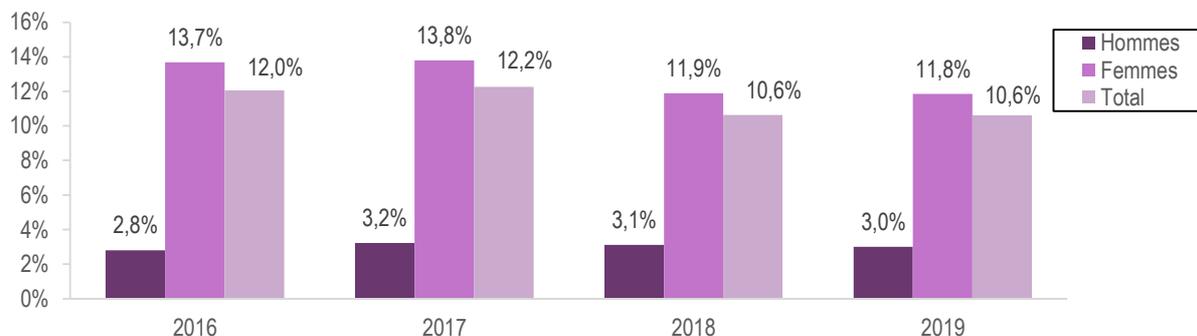
En 2019, le taux d'enseignants exerçant à temps partiel dans le premier degré est égal à 10,6% (11,8% pour les femmes et 3% pour les hommes). Il est stable par rapport à 2018 (**Figure 42**).

Comme les années précédentes, les tranches d'âge 30-34 ans et 35-39 ans comptent les taux de temps partiel les plus élevés, avec respectivement 19,9% et 19,4% des personnes concernées. Suivent les 40-44 ans, avec un taux de 12% (**Figure 43**).

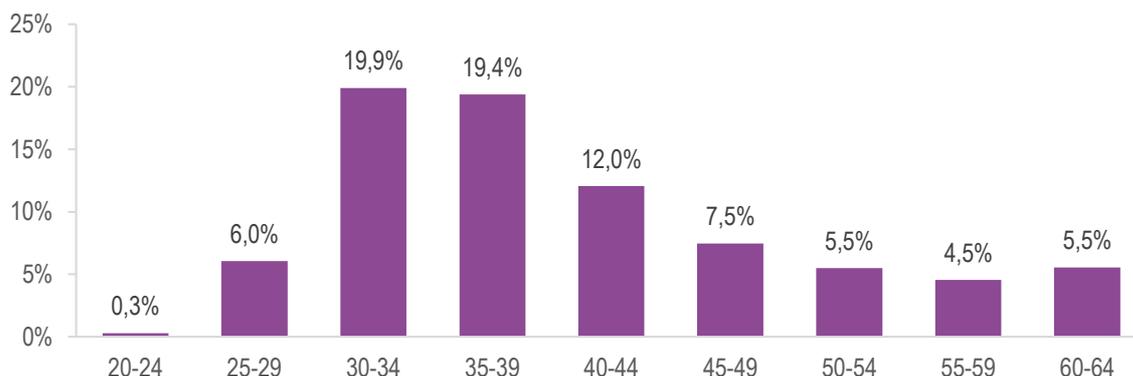
**Tableau 42 - Évolution sexuée des enseignants du premier degré à temps partiel de 2016 à 2019**

	2016	2017	2018	2019	Évolution 18-19
<b>Femmes</b>	1 544	1 552	1 344	1 333	-0,8%
<b>Hommes</b>	56	62	59	55	-6,8%
<b>Total</b>	<b>1 600</b>	<b>1 614</b>	<b>1 403</b>	<b>1 388</b>	<b>-1,1%</b>

**Figure 42 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des enseignants du premier degré depuis 2016**



**Figure 43 - Taux de temps partiel des enseignants du premier degré selon la tranche d'âge en 2019**



# Travail à temps partiel

Vie des personnels

## Enseignants du second degré public

78% des enseignants du second degré travaillant à temps partiel sont des femmes ; elles représentent 60 % des effectifs enseignants. La part d'hommes exerçant à temps partiel (3,9%) est en hausse depuis 2015.

Le nombre de personnels travaillant à temps partiel diminue de 3,4% entre 2018 et 2019. Cette baisse concerne les femmes (-5%). A l'inverse, le nombre d'hommes exerçant à temps partiel augmente de 2,9% (Tableau 43).

Les enseignants du second degré se différencient des autres personnels par la répartition des taux de temps partiels selon les tranches d'âge. La part d'agents à temps partiel est la plus élevée pour les 60-64 ans, elle est de 12,5%. Elle est de 9,8% pour les 35-39 ans et de 8,4% pour les 55-59 ans (Figure 45).

Le motif du temps partiel est à 54% de droit pour élever un enfant pour les tranches les plus jeunes et autour de 86% sur autorisation pour les tranches les plus âgées.

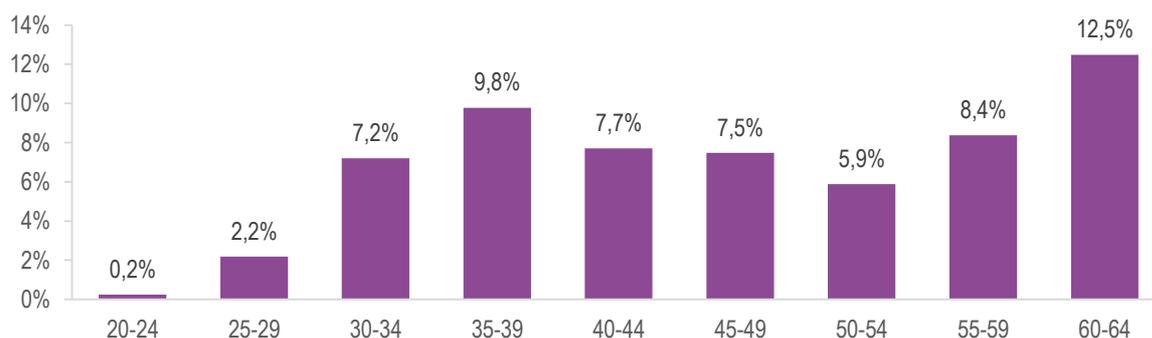
Tableau 43 - Évolution sexuée des enseignants du second degré à temps partiel de 2016 à 2019

	2016	2017	2018	2019	Évolution 18-19
Femmes	916	923	920	874	-5,0%
Hommes	208	220	240	247	2,9%
Total	1 124	1 143	1 160	1 121	-3,4%

Figure 44 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des enseignants du second degré depuis 2016



Figure 45 - Taux de temps partiel des enseignants du second degré selon la tranche d'âge en 2019



## Focus sur le service des agents en fin de carrière : les 55 ans et plus

Tableau 44 - Effectifs et taux de temps partiel des enseignants du second degré âgés de 55 ans et plus par sexe en 2019

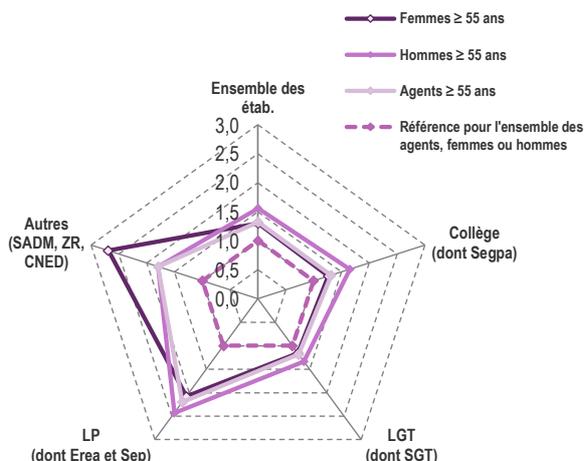
	Ensemble des 55 ans et +	dont exerçant à temps partiel		dont sur autorisation		dont quotité ≥ 80%	
		en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %
Femmes	1 304	181	13,9%	158	87,3%	104	57,5%
Hommes	1 359	72	5,3%	58	80,6%	38	52,8%
Total	2 663	253	9,5%	216	85,4%	142	56,1%

2.663 enseignants du second degré sont âgés de 55 ans et plus, dont 49% de femmes. 9,5% de ces personnels exercent à temps partiel, soit 2,2 points de plus que le taux de l'ensemble de la catégorie.

85,4% des temps partiels des agents de 55 ans et plus sont accordés sur autorisation, ce taux est de 68,2% tous âges confondus.

56,1% des temps partiels dont bénéficient les enseignants âgés de 55 ans et plus ont une quotité supérieure ou égale à 80% (moins d'un tiers pour l'ensemble des enseignants) (Tableau 44).

Figure 46 - La mesure de l'écart entre les taux de temps partiel en fin de carrière et à tout âge par type d'établissement en 2019



$$\text{Indice représenté} = \frac{\text{Taux de temps partiel pour les enseignants âgés de 55 ans et +}}{\text{Taux de temps partiel pour l'ensemble des enseignants}}$$

Un indice supérieur à 1 indique que la part d'agents exerçant à temps partiel est plus élevée pour les 55 ans et plus que pour l'ensemble des enseignants.

Ce ratio est également calculé pour les femmes et pour les hommes âgés de 55 ans et plus.

Le radar ci-dessous positionne les enseignants de 55 ans et plus par rapport à l'ensemble des enseignants pour chaque type d'établissement d'affectation.

Ainsi, plus la valeur relative aux 55 ans et plus est extérieure au pentagone (base 1 représentée par des tirets), plus le taux d'agents exerçant à temps partiel de cette tranche d'âge est élevé par rapport à l'ensemble des agents affectés dans le type d'établissement observé.

En LP, le taux d'hommes âgés de 55 ans et plus exerçant à temps partiel est 2,5 fois plus élevé que celui de l'ensemble des hommes.

Quel que soit le type d'établissement, l'écart entre la proportion d'enseignants travaillant en fin de carrière à temps partiel et celle de l'ensemble des enseignants du même sexe est plus important chez les hommes que chez les femmes.

# Travail à temps partiel

Vie des personnels

## Personnels IATSS

98% des IATSS exerçant à temps partiel sont des femmes, part stable depuis 2013 ; elles représentent 84,3% des effectifs IATSS.

Le nombre d'agents à temps partiel est en baisse de 14 personnes en 2019 (12 femmes et 2 hommes de moins qu'en 2018) (**Tableau 45**).

La part des personnels IATSS exerçant à temps partiel est de 13,9% en 2019. Elle diminue de 0,2 point par rapport à 2018. Cette catégorie de personnels présente le taux le plus élevé d'agents exerçant à temps partiel.

Pour les femmes, ce taux est de 16,3%, en baisse de 0,1 point à cette rentrée. Il est de 1,4% pour les hommes, également en baisse, de 0,4 point (**Figure 47**).

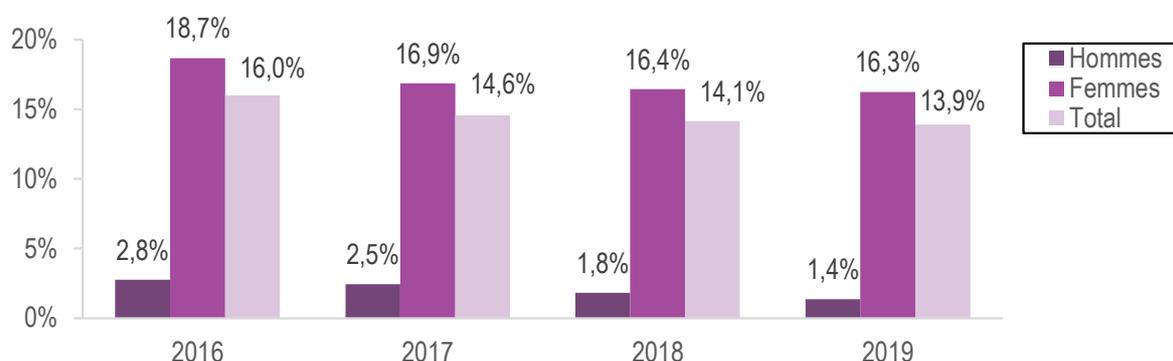
La tranche d'âge des 35-39 ans est la plus concernée avec 28,3% des agents à temps partiel. Suivent les personnels âgés de 30 à 34 ans avec un taux égal à 19% puis la tranche d'âge 40-44 ans (16,9%) (**Figure 48**).

Les temps partiels sur autorisation représentent les trois quarts des motifs.

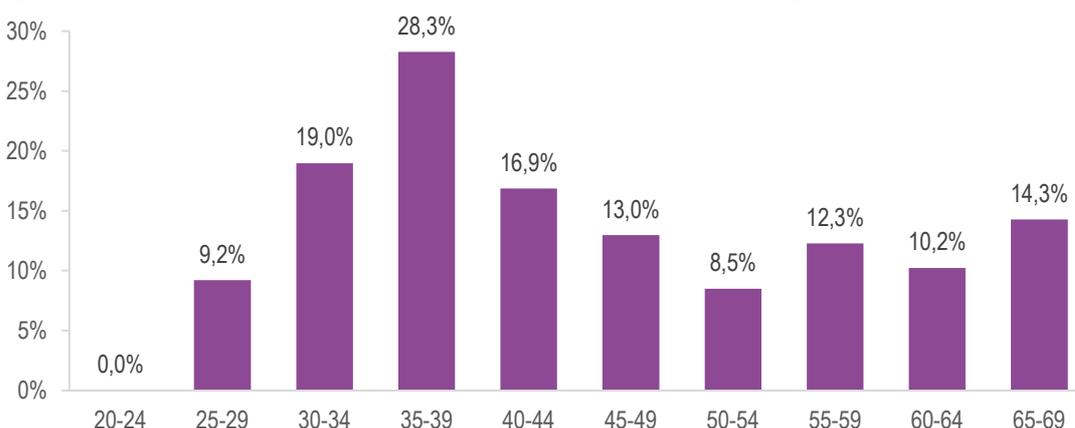
**Tableau 45 - Évolution sexuée des personnels IATSS à temps partiel de 2016 à 2019**

	2016	2017	2018	2019	Évolution 18-19
<b>Femmes</b>	434	400	387	375	-3,1%
<b>Hommes</b>	13	11	8	6	-25,0%
<b>Total</b>	<b>447</b>	<b>411</b>	<b>395</b>	<b>381</b>	<b>-3,5%</b>

**Figure 47 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des personnels IATSS depuis 2016**



**Figure 48 - Taux de temps partiel des personnels IATSS selon la tranche d'âge en 2019**



## Focus sur les filières de personnels IATSS

Tableau 46 - Taux de temps partiel des personnels IATSS par filière, catégorie et sexe en 2019

		Ensemble	Femmes	Hommes
Administratifs	A	4,4%	5,7%	1,8%
	B	11,1%	12,7%	1,3%
	C	15,8%	16,7%	2,0%
	<b>Total</b>	<b>11,4%</b>	<b>12,9%</b>	<b>1,6%</b>
Techniques	A	5,6%	13,6%	2,0%
	B	12,7%	26,7%	2,4%
	C	17,0%	23,6%	0,0%
	Non titulaires	2,9%	6,7%	0,0%
	<b>Total</b>	<b>13,0%</b>	<b>21,9%</b>	<b>1,2%</b>
Médico-sociaux	A	26,9%	27,5%	0,0%
	Non titulaires	4,7%	4,9%	0,0%
	<b>Total</b>	<b>24,8%</b>	<b>25,5%</b>	<b>0,0%</b>

Près d'un agent sur 4 de la filière médico-sociale exerce à temps partiel. Parmi les titulaires, ce taux atteint 26,9% pour les agents de catégorie A (**Tableau 46**).

La part d'agents à temps partiel est de 13% pour la filière technique. Elle est la plus élevée (17%) pour les agents de catégorie C et la plus faible pour ceux de catégorie A (5,6%) (**Tableau 46**).

11,4% des personnels administratifs exercent à temps partiel. Comme pour la filière technique, les agents de catégorie C ont la part la plus élevée (15,8%) et ceux de catégorie A la plus faible (4,4%) (**Tableau 46**).

# Absences

Vie des personnels

Les absences sont comptabilisées sur l'année scolaire 2018-2019 pour les personnels du secteur public en activité et ayant une affectation dans l'académie au 20.10.2018.

Les congés longue durée et les congés formation sont comptabilisés parmi les absences car ils ne modifient pas la position de l'agent, qui reste en activité.

Les motifs « absence pour voyage scolaire » et « sortie pédagogique » ne sont pas pris en compte dans le calcul du poids des absences puisqu'ils ne constituent pas une absence devant élèves. Ces motifs représentent 0,9% des jours d'absence de l'ensemble des motifs et concernent les enseignants du second degré (97,6%), les personnels d'assistance éducative (1,9%) et les Idep (1,9%).

## Comparatif global des taux d'absence

21 969 personnels ont pris au moins un congé au cours de l'année scolaire 2018-2019. La durée moyenne d'absence des agents ayant pris un congé est de 26,6 jours. Cette moyenne se réduit à 14,8 jours hors congés « longue

maladie » (CLD/CLM et grave maladie), maternité, paternité et adoption.

Entre les années scolaires 2017-2018 et 2018-2019, la proportion de personnes ayant pris au moins un congé diminue de 1,9 point, passant de 60,6% à 58,7%. Ces personnes ont pris moins de congés mais sur une durée légèrement plus longue que l'année précédente (26,6 jours contre 26,3 jours).

Le taux d'absence global s'élève à 4,3% en 2018-2019, il diminue de 0,1 point par rapport à 2017-2018 (**Tableau 47**). La baisse la plus importante concerne les enseignants du premier degré (-0,2 point) puis les enseignants du second degré et les personnels d'assistance éducative (-0,1 point). A l'inverse, cet indicateur augmente pour les Idep (+0,6 point) et les IATSS (+0,2 point) (**Figure 49**).

## La durée cumulée des absences

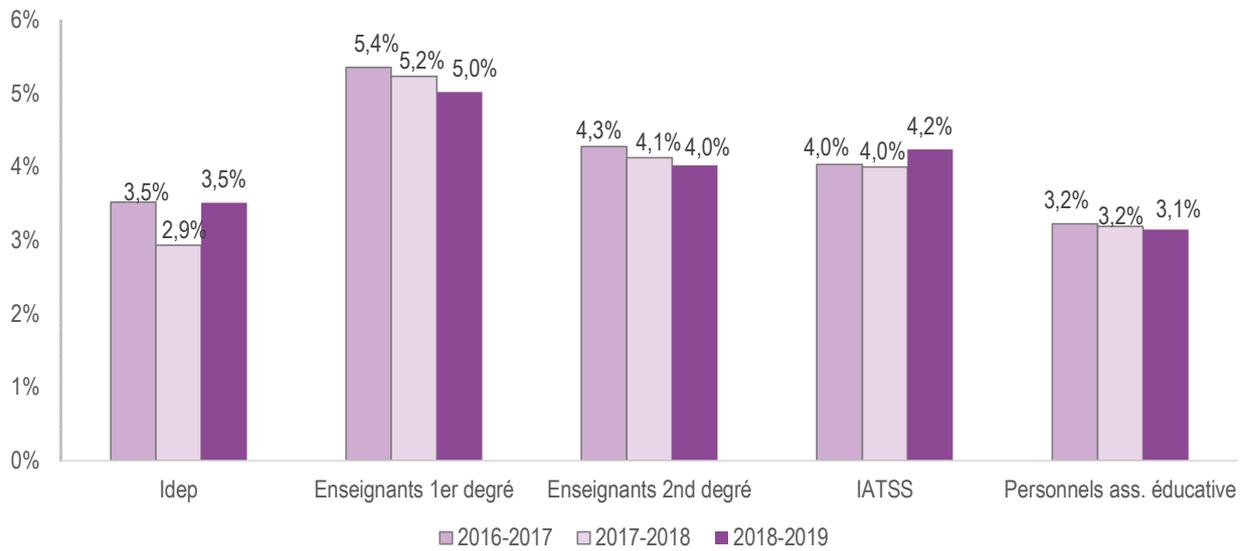
En 2018-2019, 8,7% des agents se sont absentés une journée, 25,7% entre 2 et 7 jours, 24,2% plus de 7 jours (**Figure 50**).

Tableau 47 - Récapitulatif des absences pour l'ensemble des personnels de 2016-2017 à 2018-2019

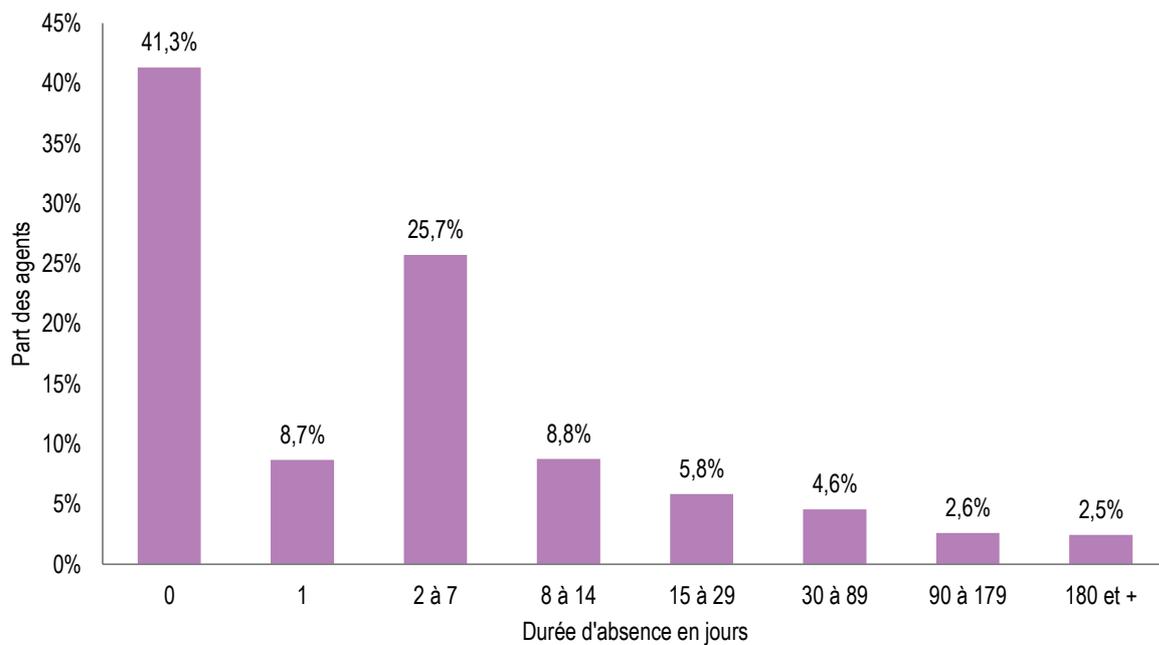
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Évol. 18-19/17-18
Nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire	599 395	590 497	583 952	-6 545
Nombre de congés pris pendant l'année scolaire	76 152	71 758	70 343	-1 415
Nombre de personnes dans l'académie	36 223	37 070	37 448	378
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	22 880	22 477	21 969	-508
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	13 343	14 593	15 479	886

Durée des congés par personne	16,5	15,9	15,6	-0,3
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,2	26,3	26,6	0,3
Nombre moyen de congés pris	2,1	1,9	1,9	0,0
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,3	3,2	3,2	0,0
Taux d'absence (nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire)/(nombre de personnes dans l'académie*365)	4,6%	4,4%	4,3%	-0,1 pt

**Figure 49 - Taux d'absence par catégorie de personnels pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019**



**Figure 50 - Répartition des agents selon la durée totale de leur absence pendant l'année scolaire 2018-2019**



# Absences

Vie des personnels

## Les motifs d'absence

En nombre, 40% des absences relèvent de la maladie ordinaire (3,5 points de moins que sur la période précédente) et 33,4% des autorisations d'absence (0,7 point de moins que sur la période précédente).

En durée, le motif d'absence le plus important est aussi la maladie ordinaire (38%) ; ensuite viennent la « longue maladie » (25,2%) et le congé maternité/paternité/adoption (20,6%) (**Figure 51**).

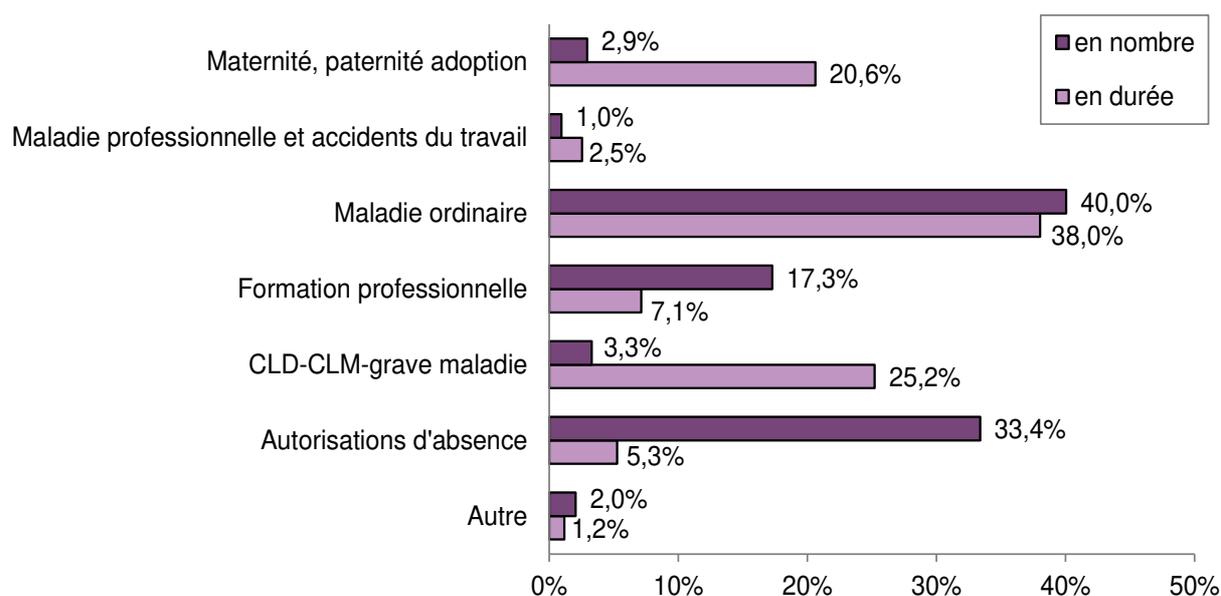
58,7% des agents du secteur public ont pris au moins un congé au cours de l'année 2018-2019. Les congés de maladie ordinaire et les autorisations d'absences ont concerné respectivement 34,7% et 35,5% des agents (**Tableau 48**).

Comme l'année précédente, parmi les autorisations d'absence, la garde d'enfant reste le motif d'absence le plus fréquent. Il concerne

16,2% des agents de l'académie et représente 13 634 jours (**Tableau 48**).

Au global, les autorisations d'absence sont les absences les plus courtes en durée, elles génèrent en moyenne 2,3 jours d'absence par agent en 2018-2019. Selon le motif, la durée moyenne fluctue entre 1,6 jour pour autorisation d'absence sans traitement et 6,5 jours par agent pour autorisation d'absence Rep+ (pour réunion, organisation...) (**Tableau 48**).

Figure 51 - Poids des absences en nombre et en durée par groupe de motifs en 2018-2019



**Tableau 48 - Récapitulatif des absences par motif détaillé pour l'ensemble des personnels en 2018-2019**

Motif / libellé	Nb de jours de congés pris pendant l'année scolaire	Part des jours de congés	Nb de congés pris pendant dans l'année scolaire	Part du nb de congés	Part des personnes ayant pris au moins un congé	Durée moyenne par personne ayant pris au moins un congé
<b>Ensemble des motifs</b>	<b>583 952</b>	<b>100,0%</b>	<b>70 343</b>	<b>100,0%</b>	<b>58,7%</b>	<b>26,6</b>
<b>Maternité, paternité et adoption</b>	<b>120 421</b>	<b>20,6%</b>	<b>2 072</b>	<b>2,9%</b>	<b>5,4%</b>	<b>59,9</b>
CONGE D'ADOPTION	413	0,1%	8	0,0%	0,0%	51,6
CONGE DE MATERNITE	107 984	18,5%	1 107	1,6%	2,9%	98,0
CONGE DE PATERNITE	2 790	0,5%	266	0,4%	0,7%	11,0
CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES**	*	*	*	*	*	*
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	6 214	1,1%	543	0,8%	1,3%	12,4
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	2 992	0,5%	145	0,2%	0,4%	21,4
<b>Maladie professionnelle et accidents du travail</b>	<b>14 873</b>	<b>2,5%</b>	<b>678</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>41,7</b>
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	*	*	*	*	*	*
CONGE SUITE À UN ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAJET	14 123	2,4%	664	0,9%	0,9%	40,0
<b>Maladie ordinaire</b>	<b>221 998</b>	<b>38,0%</b>	<b>28 172</b>	<b>40,0%</b>	<b>34,7%</b>	<b>17,1</b>
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	221 998	38,0%	28 172	40,0%	34,7%	17,1
<b>Formation professionnelle</b>	<b>41 735</b>	<b>7,1%</b>	<b>12 173</b>	<b>17,3%</b>	<b>16,1%</b>	<b>6,9</b>
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	24 233	4,1%	181	0,3%	0,3%	226,5
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	*	*	*	*	*	*
FORMATION NEO TITULAIRES	66	0,0%	64	0,1%	0,1%	1,5
STAGE DE FORMATION CONTINUE	16 664	2,9%	11 872	16,9%	15,6%	2,8
STAGE LONG DES INSTITUTEURS	756	0,1%	40	0,1%	0,0%	75,6
<b>CLD-CLM-grave maladie</b>	<b>147 301</b>	<b>25,2%</b>	<b>2 323</b>	<b>3,3%</b>	<b>1,7%</b>	<b>225,2</b>
CONGE DE LONGUE DUREE	56 774	9,7%	464	0,7%	0,6%	256,9
CONGE DE LONGUE MALADIE	88 646	15,2%	1 847	2,6%	1,1%	208,6
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	1 881	0,3%	12	0,0%	0,0%	235,1
<b>Autorisations d'absence</b>	<b>30 752</b>	<b>5,3%</b>	<b>23 484</b>	<b>33,4%</b>	<b>35,5%</b>	<b>2,3</b>
ABSENCE AUTORISEE REP+	3 091	0,5%	2 860	4,1%	1,3%	6,5
ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	831	0,1%	469	0,7%	0,8%	2,9
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	2 299	0,4%	1 045	1,5%	2,3%	2,6
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	738	0,1%	632	0,9%	1,1%	1,9
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	6 465	1,1%	5 372	7,6%	9,5%	1,8
AUTORISATION D'ABSENCE POUR CONGRÈS DES SYNDICATS NATIONAUX, DES FÉDÉRATIONS OU CONFÉDÉRATIONS DE SYNDICATS	382	0,1%	317	0,5%	0,4%	2,3
AUTORISATION D'ABSENCE POUR GARDE D'ENFANT	13 634	2,3%	10 698	15,2%	16,2%	2,2
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	675	0,1%	495	0,7%	1,1%	1,6
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	*	*	*	*	*	*
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	816	0,1%	446	0,6%	0,9%	2,6
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	369	0,1%	195	0,3%	0,4%	2,2
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1 084	0,2%	664	0,9%	1,1%	2,7
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	363	0,1%	287	0,4%	0,4%	2,6
<b>Autre</b>	<b>6 872</b>	<b>1,2%</b>	<b>1 441</b>	<b>2,0%</b>	<b>1,6%</b>	<b>11,6</b>
CONGE ADMINISTRATIF	*	*	*	*	*	*
CONGE BONIFIE	800	0,1%	22	0,0%	0,1%	36,4
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	1 228	0,2%	431	0,6%	0,0%	76,8
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	*	*	*	*	*	*
CONGE FORMATION SYNDICALE	299	0,1%	261	0,4%	0,6%	1,3
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	3 587	0,6%	170	0,2%	0,2%	47,8
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	432	0,1%	357	0,5%	0,5%	2,5
RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	147	0,0%	142	0,2%	0,2%	2,3
CONGE D'ACTIVITE JEUNESSE ET EDUCATION POPULAIRE	*	*	*	*	*	*
CONGES ANNUELS REMUNERES	*	*	*	*	*	*
CONGES ANNUELS NON REMUNERES	*	*	*	*	*	*
<b>Motifs non pris en compte dans les calculs</b>	<b>5 797</b>	<b>1,0%</b>	<b>1 286</b>	<b>1,8%</b>	<b>3,5%</b>	<b>4,4</b>
ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE***	4 753	0,8%	665	0,9%	2,1%	6,0
SORTIE PEDAGOGIQUE***	1 044	0,2%	621	0,9%	1,4%	2,0

\*secret statistique effectifs ≤5

\*\*exposition au diéthylstilbestrol

\*\*\* motifs ne constituant pas des absences devant élèves, ils ne sont pas inclus dans le calcul des taux d'absences

# Absences des personnels Idep

Vie des personnels

## Personnels Idep

499 personnels Idep ont pris au moins un congé sur l'année scolaire 2018-2019, soit 32,1% des personnes de cette catégorie. Cette part est la plus faible observée parmi toutes les catégories de personnels.

La durée moyenne d'absence pour un personnel Idep ayant pris un congé est de 39,9 jours.

Cette moyenne se réduit à 18,9 jours en écartant les congés « longue maladie » (CLD/CLM et grave maladie) et maternité, paternité et adoption.

Par rapport à l'année scolaire précédente, ces personnels ont été aussi nombreux en proportion à prendre au moins un congé mais pour une durée moyenne plus longue (**Tableau 49**).

Le taux d'absence le plus élevé est observé en Indre-et-Loire avec 5,2%, un taux en hausse de 2,1 points par rapport à l'année précédente.

La valeur de cet indicateur est la plus basse dans le Cher, elle est égale à 2,4% (**Figure 52**).

En nombre, les absences sont majoritairement imputables à la maladie ordinaire avec 48,7% des congés ; viennent ensuite les autorisations d'absences, représentant 22,7% des absences, puis la formation professionnelle avec 14,8% (**Figure 53**).

En durée, les motifs d'absence les plus importants sont en premier lieu la « longue maladie » avec 34,9% - part plus importante que pour les autres catégories de personnels - et la maladie ordinaire avec 34,8% de la durée totale des congés (**Figure 53**).

Tableau 49 - Récapitulatif des absences des personnels Idep de 2016-2017 à 2018-2019

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Évol. 18-19/17-18
Nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire	18 098	16 626	19 894	3 268
Nombre de congés pris pendant l'année scolaire	1 266	1 223	1 311	88
Nombre de personnes dans l'académie	1 410	1 553	1 553	0
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	473	504	499	-5
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	937	1 049	1 054	5
Durée des congés par personne	12,8	10,7	12,8	2,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	38,3	33,0	39,9	6,9
Nombre moyen de congés pris	0,9	0,8	0,8	0,0
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,7	2,4	2,6	0,2
Taux d'absence (nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire)/(nombre de personnes dans l'académie*365)	3,5%	2,9%	3,5%	+0,6 pt

Figure 52 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019

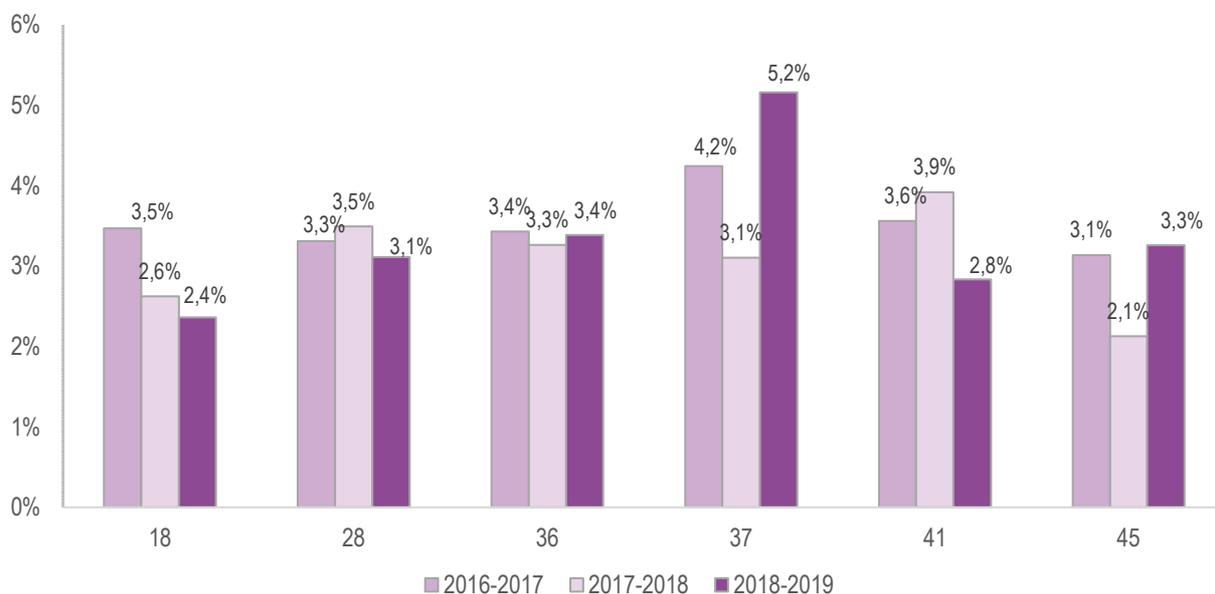
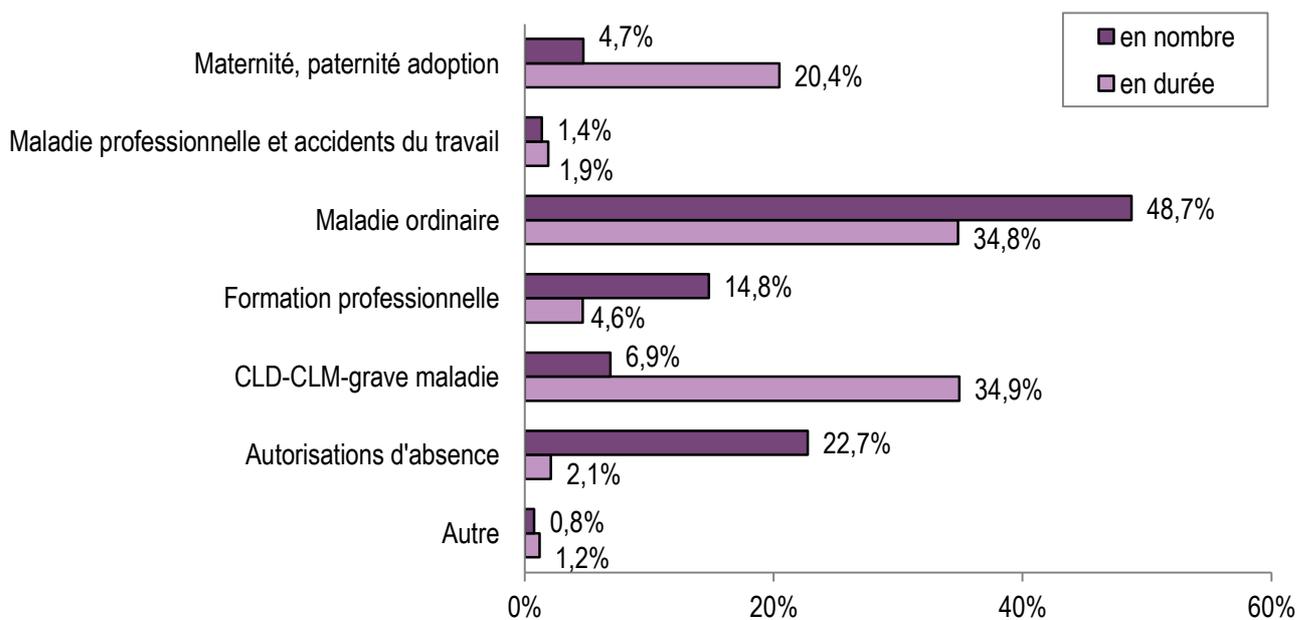


Figure 53 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019



# Absences des enseignants du 1<sup>er</sup> degré public

Vie des personnels

## Enseignants du premier degré public

Près des 3/4 des enseignants du premier degré ont pris au moins un congé en 2018-2019, la durée moyenne par personne est de 24,6 jours (elle est de 14,1 jours sans les congés « longue maladie » et maternité, paternité et adoption).

Entre les deux dernières années scolaires, la proportion de personnels à avoir pris au moins un congé diminue de 2,6 points et la durée moyenne de congés baisse de 0,2 point (**Tableau 50**).

Le taux d'absence le plus élevé est observé dans le Loiret, il est de 5,4%. Cet indicateur diminue dans 4 départements : le Cher et l'Eure-et-Loir où il est le plus faible (4,7%), l'Indre et l'Indre-et-Loire. A l'inverse, il augmente dans le Loir-et-Cher (+0,2 point) et dans le Loiret (+0,1 point) (**Figure 54**).

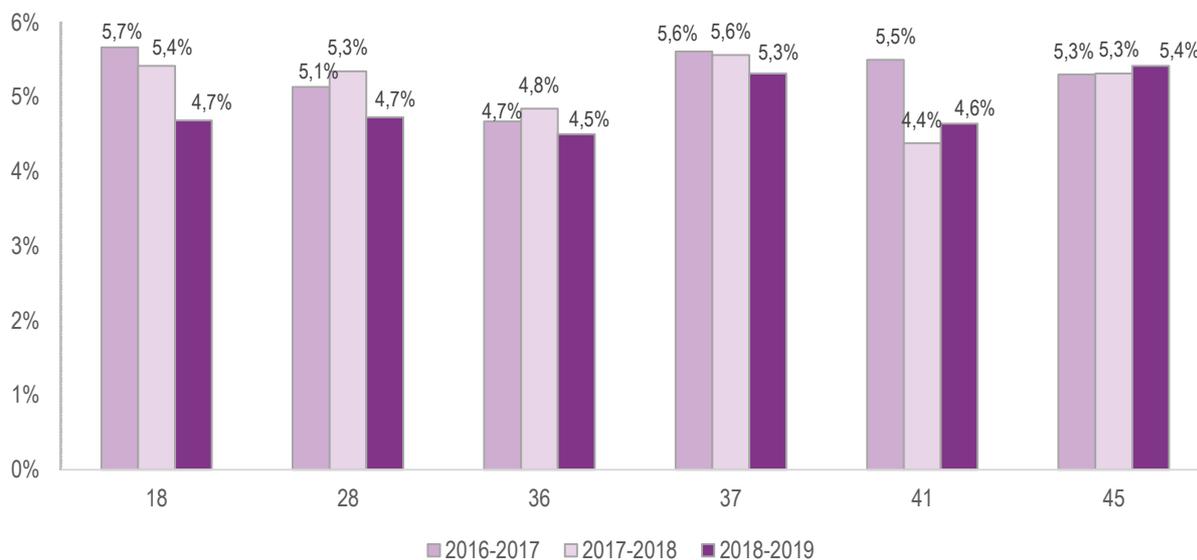
En nombre, les principales causes sont les autorisations d'absence à 39,6% et la maladie ordinaire à 31,8%. Le poids des autorisations d'absence a augmenté de 2,2 points par rapport à 2017-2018 alors que celui de la maladie ordinaire a diminué de 2,9 points (**Figure 55**).

En durée, le motif d'absence le plus important est la maladie ordinaire (37,7%), suivi des congés de maternité, paternité et adoption (24,6%), cette catégorie de personnels étant l'une des plus jeunes et la plus féminisée (**Figure 55**).

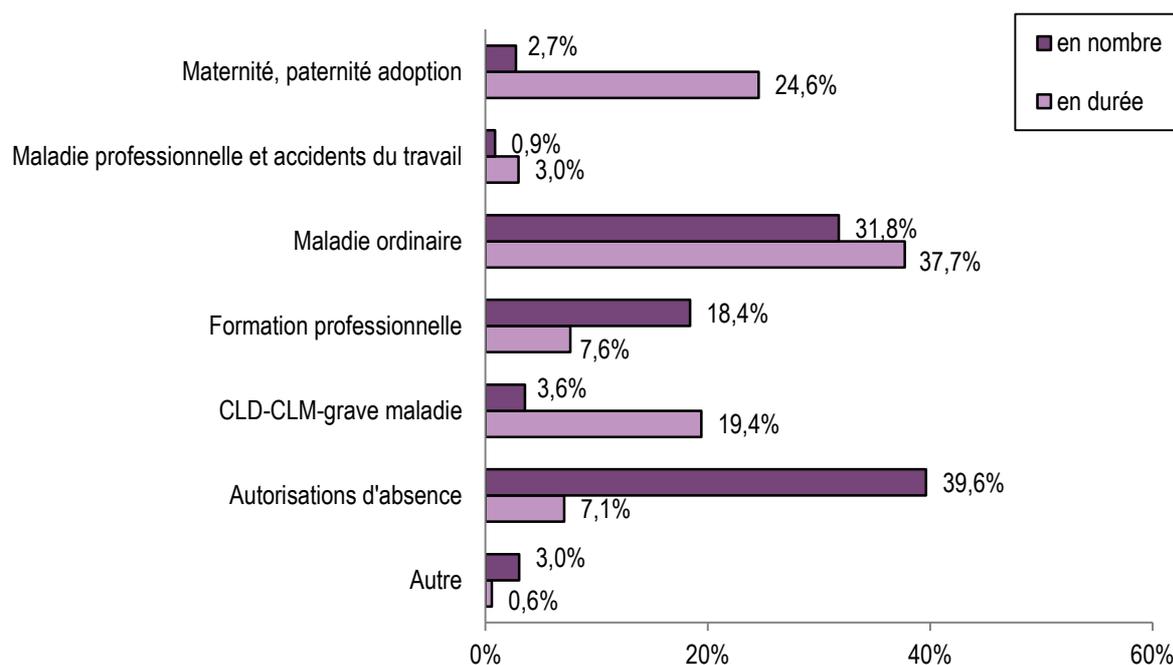
Tableau 50 - Récapitulatif des absences des enseignants du premier degré de 2016-2017 à 2018-2019

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Évol. 18-19/17-18
Nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire	259 717	251 741	241 843	-9 898
Nombre de congés pris pendant l'année scolaire	34 176	36 297	35 704	-593
Nombre de personnes dans l'académie	13 289	13 180	13 203	23
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	9 839	10 146	9 815	-331
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	3 450	3 034	3 388	354
Durée des congés par personne	19,5	19,1	18,3	-0,8
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,4	24,8	24,6	-0,2
Nombre moyen de congés pris	2,6	2,8	2,7	-0,1
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,5	3,6	3,6	0,0
Taux d'absence (nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire)/(nombre de personnes dans l'académie*365)	5,4%	5,2%	5,0%	-0,2 pt

**Figure 54 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019**



**Figure 55 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019**



# Absences des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public

Vie des personnels

## Enseignants du second degré public

8.430 enseignants du second degré ont pris au moins un congé sur l'année scolaire 2018-2019, soit 53,3% des personnels de cette catégorie. La durée moyenne d'absence est de 27,5 jours pour les personnes ayant pris au moins un congé (14,3 jours en ôtant les congés « longue maladie » et maternité, paternité ou adoption.).

Entre les deux dernières années scolaires, la proportion d'enseignants ayant pris un congé diminue de 1,8 point. En moyenne, le nombre de congés pris par personne est de 2,9 (Tableau 51).

Le taux d'absence diminue dans 4 départements : de 0,6 point dans l'Indre (4,3%), de 0,2 point dans le Cher (4,1%), le Loir-et-Cher (3,8%) et le Loiret (3,8%). Il est stable dans l'Indre-et-Loire où le taux est le plus élevé (4,5%) et dans l'Eure-et-Loir qui enregistre le taux le plus faible (3,6%) et (Figure 56).

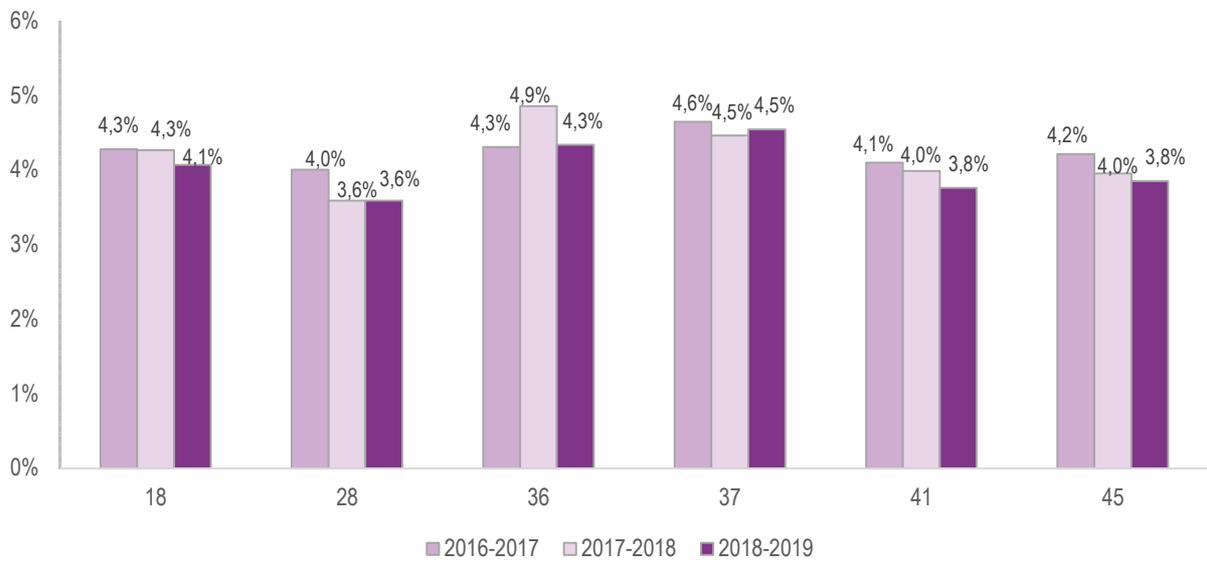
En nombre, 43,5% des absences ont pour motif la maladie ordinaire et 28,3% les autorisations d'absence. La part des absences pour maladie ordinaire a diminué de 4,2 points par rapport à 2017-2018 (Figure 57).

En durée, les motifs d'absence les plus importants sont la « longue maladie » (34,4%) et la maladie ordinaire (34%). Les absences pour maternité, paternité et adoption sont le troisième motif observé (15,7%) (Figure 57).

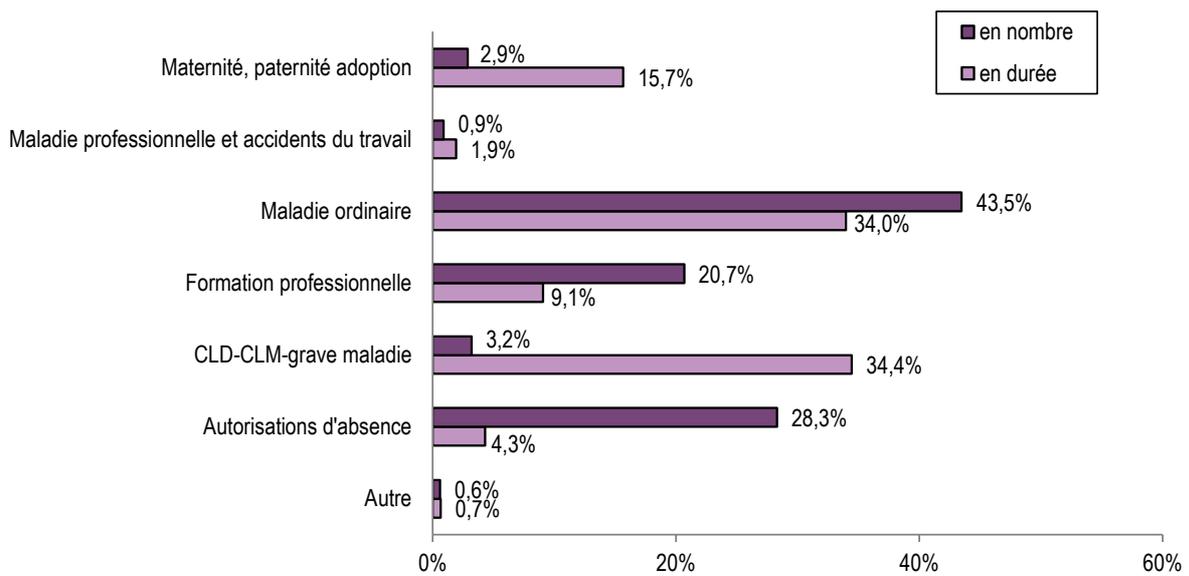
Tableau 51 - Récapitulatif des absences des enseignants du second degré de 2016-2017 à 2018-2019

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Évol. 18-19/17-18
Nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire	243 024	236 684	232 090	-4 594
Nombre de congés pris pendant l'année scolaire	31 599	24 991	24 353	-638
Nombre de personnes dans l'académie	15 560	15 730	15 828	98
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	9 516	8 666	8 430	-236
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	6 044	7 064	7 398	334
Durée des congés par personne	15,6	15,0	14,7	-0,3
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	25,5	27,3	27,5	0,2
Nombre moyen de congés pris	2,0	1,6	1,5	-0,1
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,3	2,9	2,9	0,0
Taux d'absence (nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire)/(nombre de personnes dans l'académie*365)	4,3%	4,1%	4,0%	-0,1 pt

**Figure 56 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019**



**Figure 57 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019**



# Absences des personnels IATSS

Vie des personnels

## Personnels IATSS

1.241 personnels IATSS ont pris au moins un congé en 2018-2019, la durée moyenne par personne étant de 35,6 jours (elle est de 20,4 jours sans les congés « longue maladie » et maternité).

Le taux d'absence (4,2%) augmente de 0,2 point par rapport à 2017-2018 pour cette catégorie de personnels. En 2018-2019, les IATSS sont moins nombreux à avoir pris au moins un congé qu'en 2017-2018 (-62 personnes) sur une durée moyenne plus longue de 3,2 jours (**Tableau 52**).

Le taux d'absence a diminué dans le Cher (-1,4 point), dans l'Indre (-1,1 point) et dans le Loir-et-Cher (-0,2 point). Il est le plus élevé dans le département d'Indre-et-Loire (5%) où il a augmenté de 1,4 point par rapport à la période précédente (**Figure 58**).

En nombre, 58,5% des absences relèvent de la maladie ordinaire et 22,8% des autorisations d'absence (**Figure 59**).

En durée, le motif d'absence le plus important est la maladie ordinaire (43,3%). Ensuite, la « longue maladie » représente 28,5% de la durée totale des congés pris (**Figure 59**).

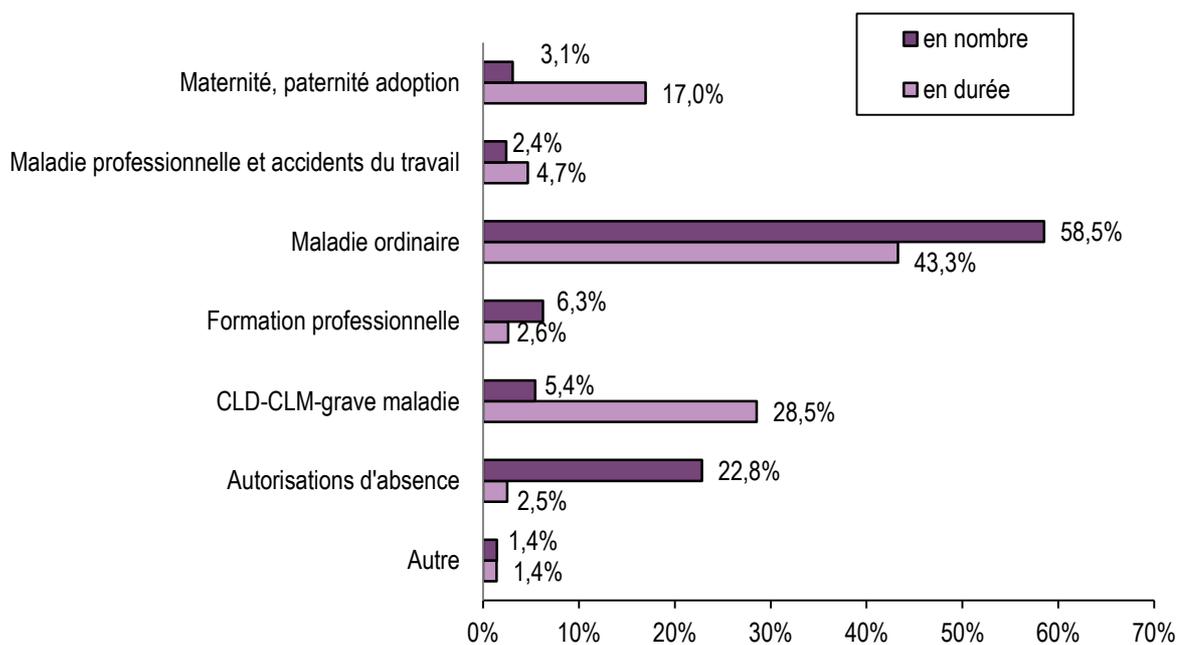
Tableau 52 - Récapitulatif des absences des personnels IATSS de 2016-2017 à 2018-2019

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Évol. 18-19/17-18
<b>Nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire</b>	42 142	42 237	44 165	1 928
<b>Nombre de congés pris pendant l'année scolaire</b>	4 161	3 843	3 421	-422
<b>Nombre de personnes dans l'académie</b>	2 866	2 896	2 856	-40
<b>Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire</b>	1 437	1 303	1 241	-62
<b>Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé</b>	1 429	1 593	1 615	22
<b>Durée des congés par personne</b>	14,7	14,6	15,5	0,9
<b>Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé</b>	29,3	32,4	35,6	3,2
<b>Nombre moyen de congés pris</b>	1,5	1,3	1,2	-0,1
<b>Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé</b>	2,9	2,9	2,8	-0,1
<b>Taux d'absence (nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire)/(nombre de personnes dans l'académie*365)</b>	4,0%	4,0%	4,2%	+0,2 pt

Figure 58 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019



Figure 59 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019



# Absences des PAE

Vie des personnels

## Personnels d'assistance éducative

Près d'un personnel d'assistance éducative sur deux a pris au moins un congé en 2018-2019. La durée moyenne par personne ayant pris au moins un congé est de 23,2 jours, elle est de 16,4 jours en ôtant les congés « longue maladie » et maternité.

Par rapport à 2017-2018, la part des agents ayant pris au moins un congé a diminué de 0,6 point, la durée moyenne de congés et la fréquence de prise de congé ont légèrement diminué (**Tableau 53**).

Entre les deux dernières années scolaires, le taux d'absence a diminué dans tous les départements sauf dans l'Indre (+0,6 point) et le Loiret (+1,2 point) qui enregistrent le taux le plus élevé avec 3,9%. Le taux d'absence le plus bas, égal à 1,8%, est observé dans le Cher (**Figure 60**).

En nombre, les absences sont dues pour 64,7% à la maladie ordinaire et pour 24,5% à des autorisations d'absence (**Figure 61**).

En durée, la maladie ordinaire représente 56,3% de la durée totale des congés pris et la maternité, paternité et adoption 28,4% (**Figure 61**).

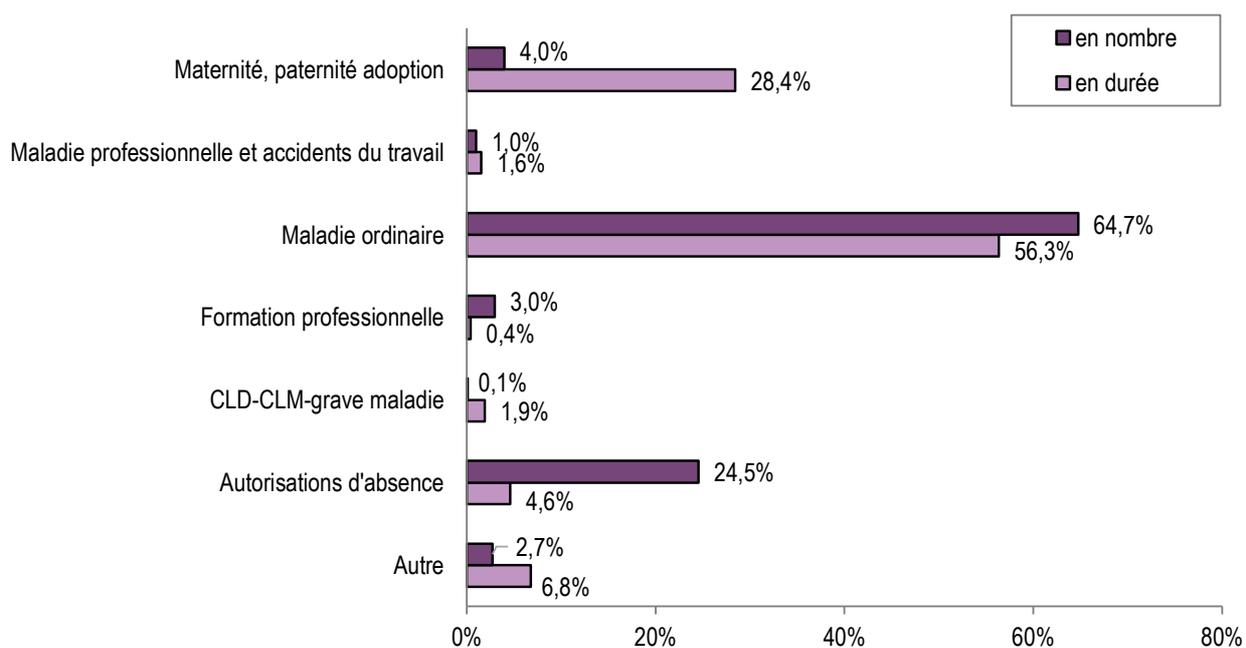
Tableau 53 - Récapitulatif des absences des personnels d'assistance éducative de 2016-2017 à 2018-2019

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Évol. 18-19/17-18
Nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire	36 414	43 209	45 960	2 751
Nombre de congés pris pendant l'année scolaire	4 950	5 404	5 554	150
Nombre de personnes dans l'académie	3 098	3 711	4 008	297
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	1 615	1 858	1 984	126
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	1 483	1 853	2 024	171
Durée des congés par personne	11,8	11,6	11,5	-0,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	22,5	23,3	23,2	-0,1
Nombre moyen de congés pris	1,6	1,5	1,4	-0,1
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,1	2,9	2,8	-0,1
Taux d'absence (nombre de jours de congés pris pendant l'année scolaire)/(nombre de personnes dans l'académie*365)	3,2%	3,2%	3,1%	-0,1 pt

Figure 60 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019



Figure 61 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019



# Accompagnement des personnels

Vie des personnels

## L'action sociale (prestations sociales)

La politique d'action sociale s'adresse à tous les personnels actifs et retraités de l'éducation nationale, titulaires et contractuels du secteur public et du secteur privé sous contrat sous réserve de remplir les conditions d'attribution et dans la limite des crédits disponibles.

## Les différents types de prestations de l'académie d'Orléans-Tours

Les domaines d'intervention de l'action sociale sont les suivants :

### Les prestations interministérielles (Pim)

Les Pim sont les aides communes à tous les ministères et dont les critères d'attribution sont nationaux. Les Pim portent sur l'aide à la restauration des agents, les séjours des enfants et l'aide aux parents d'enfant handicapé.

### Les actions sociales d'initiative académique (Asia)

La politique d'action sociale de l'académie d'Orléans-Tours s'articule notamment autour de dix Asia intervenant dans différents domaines.

Il s'agit de :

- accueil logement,
- aide au logement CIV,
- allocation de l'enseignement supérieur,
- séjours collectifs d'enfants,
- stage à activité unique,
- séjours dans le cadre du système éducatif,
- activités sportives et culturelles,
- aide juridique forfaitaire,
- aide au permis de conduire,
- aide à la naissance ou à l'adoption.

## Les aides exceptionnelles

Les aides exceptionnelles permettent de venir en aide aux agents qui ont à faire face à des difficultés passagères par suite d'évènements imprévus et exceptionnels. Les commissions départementales d'action sociale rendent un avis. La décision et la mise en paiement sont prises au niveau du rectorat. Grâce au travail mené avec la division du budget académique et eu égard à l'urgence de ce type d'aide, ces dossiers sont traités rapidement.

La possibilité de pouvoir payer la créance de l'agent directement au créancier existe depuis 2018. Cette pratique s'est renforcée en 2019 car 37 dossiers ont été traités de cette manière contre 23 l'an passé.

Il est à noter que dans 48,6% des cas traités, l'organisme tiers était le bailleur de l'agent et dans 18,9% le fournisseur d'énergie.

## Répartition des dépenses des aides (titre 2 et hors titre 2)

Pour l'année 2019, le budget total consacré à l'action sociale est de :

- 1 007 464,6 € pour le programme 214
- 82 125,8 € pour le programme 139

**Tableau 54 - Répartition des dépenses des aides**

	Montant des dépenses		Poids des dépenses	
	P0214	P0139	P0214	P0139
<b>Pim</b>	499 539,3 €	54 117,4 €	49,6%	65,9%
<b>Asia</b>	305 022,3 €	20 994,4 €	30,3%	20,1%
<b>Aides exceptionnelles</b>	202 902,9 €	7 014,0 €	25,6%	8,5%
<b>Total</b>	<b>1 007 464,6€</b>	<b>82 125,8 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tableau 55 - Bilan 2019 des dépenses consacrées à l'action sociale pour le programme 0214

Programme 0214	Répartition des dépenses	nombre d'agents bénéficiaires	nombre d'enfants bénéficiaires
<b>Pim Enfants et étudiants handicapés</b>	437 533,97 €	300	315
<b>Pim Séjours (avec séjours spécialisés)</b>	50 745,51 €	567	842
<b>Restauration T2 et HT2</b>	58 358,56 €	86	
<b>Asia Aide au logement et CIV</b>	160,50 €	1	
<b>Asia Vacances culture et loisirs (avec les séjours en centres spécialisés)</b>	109 138,32 €	1 182	2 132
<b>Asia Aide à l'enfance et aux études : séjours éducatifs, allocation d'enseignement supérieur et aide à la naissance ou à l'adoption</b>	125 557,55 €	546	674
<b>Asia Environnement privé : permis de conduire, aide juridique</b>	23 067,20 €	111	
<b>Aides exceptionnelles T2 et HT2 (versement à un tiers)</b>	202 902,97 €	306	
<b>Total des prestations</b>	<b>1 007 464,58 €</b>	<b>3 099</b>	<b>3 963</b>

Figure 62 - Répartition par type de dépenses

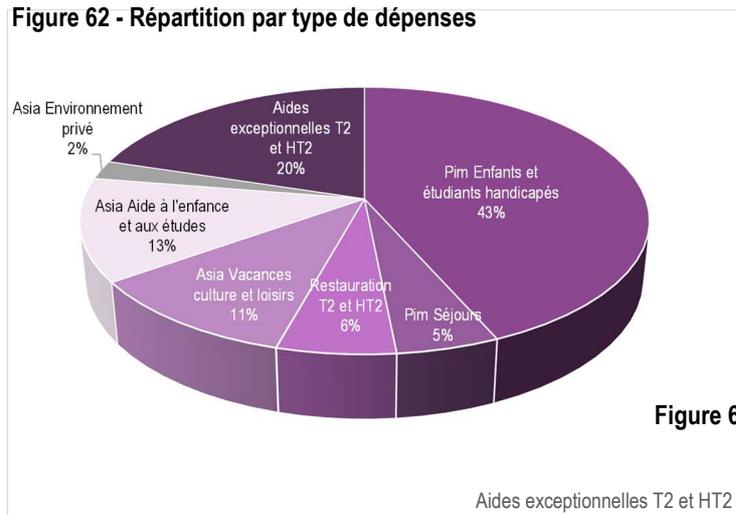
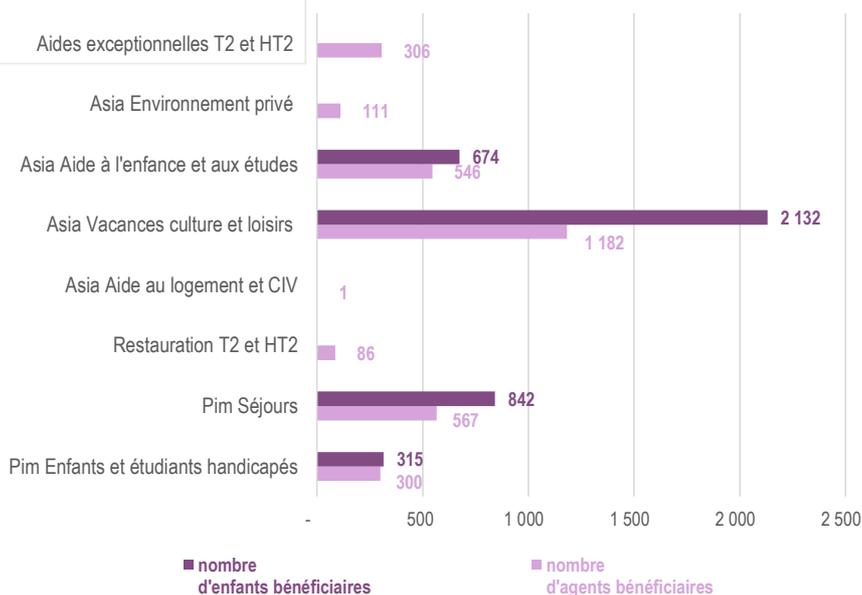


Figure 63 - Nombre de bénéficiaires par type de dépenses



# Accompagnement des personnels

Vie des personnels

## Le dispositif de gestion des ressources de proximité - RH de proximité

### Présentation du dispositif

Dans le cadre de l'axe 6 de son projet académique (mobiliser la ressource humaine dans une démarche globale de qualité) et en application des objectifs ministériels, l'académie d'Orléans-Tours a mis en place, à la rentrée scolaire 2018, une expérimentation de gestion des ressources de proximité pour répondre à un besoin de meilleure écoute, plus proche du terrain et des situations individuelles. Le dispositif est généralisé au niveau national à la rentrée 2019, et progressivement densifié au cours des années scolaires 2019 et 2020.

La GRH de proximité vise à moderniser la gestion des ressources humaines en la positionnant le plus près possible des établissements, des écoles et des services afin de répondre de manière plus efficiente et réactive aux sollicitations des agents sur leur carrière et leur évolution professionnelle, de conduire une politique de gestion encore plus qualitative des carrières et de promouvoir le bien-être au travail. Le pilotage et l'animation du dispositif sont assurés au niveau académique par le directeur des ressources humaines et un coordonnateur.

### Les conseillers ressources humaines de proximité

Dans chaque département, un(e) conseiller(ère) à temps complet a été recruté à la rentrée 2018, le Cher et l'Indre se partageant la même conseillère. Un sixième conseiller à temps complet, pour le département du Cher, a été recruté pour une prise de poste à la rentrée 2020. Les postes sont positionnés au sein des DSDEN.

Les conseillers ressources humaines de proximité travaillent aux côtés des acteurs déjà présents : services de gestion de personnels, service d'action sociale et d'aide aux personnels en situation de handicap, service médico-social et infirmier, psychologue du travail, service de la formation, corps d'inspection et chefs d'établissement.

Ces conseillers RH sont à destination de tous les personnels de l'académie et peuvent notamment :

- recevoir en entretien individuel, conseiller et accompagner les évolutions professionnelles en collaboration avec la conseillère mobilité carrière du rectorat,
- repérer les potentiels et les valoriser, constituer des viviers de personnels ressources (contractuels enseignants et non enseignants, faisant-fonction de personnel de direction etc),
- accompagner et orienter les personnels en difficulté,
- appuyer les encadrants et prévenir les situations de conflit,
- renforcer les partenariats locaux, susciter les innovations.

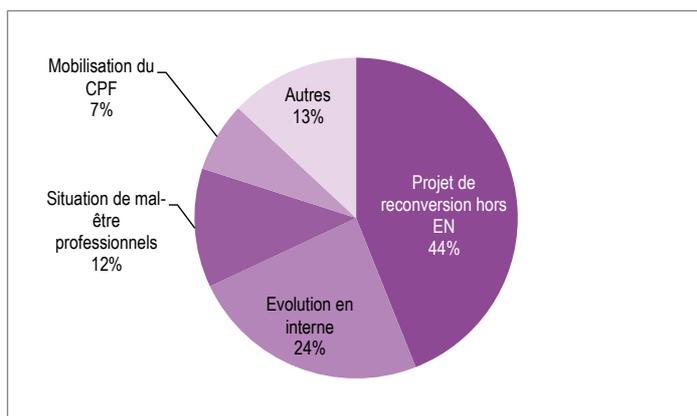
De septembre à mai 2020, 848 entretiens ont été réalisés dont 59% d'entretiens en présentiel. Il est à noter que durant la période de confinement lié à la situation sanitaire particulière, la totalité des entretiens a été réalisée par téléphone, soit 144 entretiens entre avril et mai 2020. 49% des entretiens réalisés concernaient des enseignants du 1<sup>er</sup> degré et 32% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré.

44% de sollicitations le sont pour des projets de reconversion hors EN, 24% pour des évolutions en interne, 12% pour une situation de mal-être professionnel, 7% en vue de la mobilisation du CPF et 13% pour d'autres situations.

**Tableau 56 - Nombre d'entretiens réalisés par département à la date du 31 mai 2020**

	Entretiens présentiels	Entretiens téléphoniques	Total
Cher	38	44	<b>82</b>
Eure-et-Loir	78	53	<b>131</b>
Indre	40	25	<b>65</b>
Indre-et-Loire	169	75	<b>244</b>
Loir-et-Cher	58	51	<b>109</b>
Loiret	139	78	<b>217</b>
<b>Académie</b>	<b>522</b>	<b>326</b>	<b>848</b>

**Figure 64 - Répartition des entretiens réalisés par motif**



### **Professionnalisation des conseillers ressources humaines de proximité**

En plus de la formation certifiante proposée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) et suivie par la totalité des conseillers, les conseillers ressources humaines de proximité ont pu bénéficier de parcours de formation, notamment ceux organisés par la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

# Accompagnement des personnels

Vie des personnels

## Les dispositifs de maintien dans l'emploi

### Les aménagements des postes de travail

La nature des aménagements des postes de travail dans le cadre des crédits dédiés au handicap est variée. Les aménagements sont accordés après avis du médecin de prévention.

En 2019, 128 personnels enseignants et non enseignants ont pu bénéficier d'un aménagement matériel de leur poste de travail, d'une aide pour améliorer leurs conditions de vie ou d'une aide humaine dans leur activité professionnelle.

Tableau 57 - Aménagements des postes de travail : bilan 2019 des dépenses hors titre 2 pour les programmes 0214 et 0230

Programme 214	Dépense réelle	Montant pris en charge par le MEN	Montant pris en charge par le FIPHFP	Montant pris en charge par d'autres organismes	Montant restant à la charge de l'agent	Nombre de bénéficiaires
Aménagement matériel du poste de travail (mobilier ergonomique, TNI, ordinateur et logiciel adapté, matériel basse vision...)	120 379,92 €	51 755,37 €	68 624,55 €	0,00 €	0,00 €	64
Interprétation en LSF	1 715,10 €	1 715,10 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3
Aides aux conditions de vie (prothèses auditives, fauteuil roulant)	174 209 €	26 634,31 €	61 918,09 €	81 040,73 €	4 615,87 €	52
Transport adapté	21 408,65 €	1 142 €	20 266,65 €	0,00 €	0,00 €	9
<b>Total</b>	<b>317 712,67 €</b>	<b>81 246,78 €</b>	<b>150 809,29 €</b>	<b>81 040,73 €</b>	<b>4 615,87 €</b>	<b>128</b>

Programme 230	Dépense réelle	Montant pris en charge par le MEN	Montant pris en charge par le FIPHFP	Nombre de bénéficiaires
Accompagnement par une aide humaine	322 588,25 €	322 588,25 €	0,00 €	20

### Le dispositif de l'allègement de service

Le dispositif de l'allègement de service est spécifique à l'éducation nationale (article R911-18 du code de l'éducation). Il est réservé aux enseignants confrontés à une altération de leur état de santé. L'allègement de service est accordé après avis du médecin de prévention.

Premier degré : en 2019-2020, 42 professeurs des écoles ont vu leur service allégé de 25%, ce qui correspond à un allègement d'une journée par semaine et par agent (10,5 ETP).

Second degré : en 2019-2020, 57 professeurs du second degré ont vu leur service allégé de 2 à 6 heures par semaine pour un total de 211 heures par semaine (11,7 ETP).

### Le dispositif des postes adaptés

Le dispositif des postes adaptés est spécifique à l'éducation nationale (article R911-19 à R911-30 du code de l'éducation). Il est réservé aux enseignants confrontés à une altération de leur état de santé suffisamment grave pour ne plus pouvoir exercer leurs fonctions.

L'objectif de l'affectation sur poste adapté est :  
- soit de recouvrer la capacité d'exercer la mission d'enseignement, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente,  
- soit de permettre de préparer une réorientation professionnelle ou un reclassement.

En fonction de l'état de santé et du projet professionnel, le poste adapté est de courte durée (PACD - un an renouvelable trois fois) ou de longue durée (PALD - 4 ans renouvelables). L'affectation se fait dans un établissement, une école ou un service de l'éducation nationale en fonction du projet professionnel.

A la rentrée scolaire 2019, l'académie compte 113 supports de postes adaptés, 50 supports

dans le premier degré et 63 supports dans le second degré.

Premier degré :

Sur les 50 professeurs des écoles en poste adapté :

27 sont en PACD (dont 11 au CNED),  
21 sont en PALD (dont 6 au CNED),  
2 sont en réemploi au CNED (ancien dispositif).

Second degré

Sur les 63 professeurs en poste adapté :

28 sont en PACD (dont 3 au CNED),  
31 sont en PALD (dont 18 au CNED),  
4 sont en réemploi au CNED (ancien dispositif).

### Le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'académie recrute des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la voie contractuelle en application du décret 95-979 du 25 août 1995.

Tableau 58 - Bilan du recrutement à la rentrée scolaire 2019

<b>Enseignants</b>	Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	1
	Certifiés	5
	PLP	2
<b>Non enseignants</b>	Adjaenes	1
<b>Total</b>		<b>9</b>

# Accompagnement des personnels

Vie des personnels

## Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2019, le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 3,14% pour l'académie d'Orléans-Tours. Ce taux est calculé par le Ministère en rapportant le nombre de BOE présents au 01/07/2019 à l'effectif des personnels de l'académie rémunérés au 01/01/2018.

Tableau 59 - Taux d'emploi direct des BOE 2019

<b>Taux d'emploi direct</b>	<b>3,14%</b>
<b>Nombre de BOE</b>	<b>1 163</b>
dont enseignants 1 <sup>er</sup> degré	291
dont enseignants 2nd degré	481
dont ATSS	197
dont contrats aidés	194



# La santé sécurité au travail - L'accompagnement des établissements / écoles / services pour l'amélioration des conditions de travail

Vie des personnels

## Les acteurs

**L'Inspectrice santé et sécurité au travail (ISST)** est rattachée au Recteur administrativement, et à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, dans l'exercice de ses attributions. Sa mission première est le contrôle de l'application des règles et prescriptions en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail dans l'ensemble des structures de l'éducation nationale au sein du rectorat de rattachement. À la demande d'un chef de service, l'ISST réalise également des visites conseils.

À la suite des visites d'inspection ou de conseil, l'ISST propose au chef de service toute mesure nécessaire à la prévention des risques professionnels, au regard des règles définies notamment par le décret n°82-453 modifié et dans les livres I à V de la quatrième partie du code du travail.

**Tableau 60 - Nombre de visites par type d'établissement en 2019**

	Nombre de visites		
	Ecoles	EPLÉ	Services
Visites conseils	7	11	3
Inspections	11	12	1

**Les conseillers de prévention académique (CPA)** sont nommés par leur chef de service, la rectrice pour le conseiller académique, les IA-Dasen pour les conseillers départementaux.

La mission des conseillers de prévention est d'apporter leur conseil à leur chef de service en matière de santé sécurité au travail, pour la mise en œuvre du dispositif prévu par le décret n°82-453 modifié. Ainsi, ils facilitent la coordination opérationnelle des politiques conduites pour la prévention des risques professionnels (P.R.P.) dans l'académie, dans le même champ de compétences que les

comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), aux travaux desquels ils participent. À ce titre, les conseillers de prévention interviennent dans toutes les structures de travail relevant de leurs compétences (écoles, EPLE, services) afin d'accompagner et de conseiller les acteurs de la PRP en proximité : mise en place des registres et documents obligatoires, évaluation des risques professionnels, mise en œuvre des règles de sécurité et de santé au travail...

En complément, les conseillers de prévention proposent des actions de formation en SST, à destination de tous les personnels et plus particulièrement auprès des assistants de prévention.

Enfin, les conseillers de prévention assurent la coordination et l'animation du réseau santé et sécurité au travail, constitué des assistants de prévention, pour la mise en œuvre des programmes annuels de prévention académique et départementaux.

**Les assistants de prévention (AP)** constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Ils sont nommés par le chef d'établissement dans chaque E.P.L.E., par l'IA-Dasen dans chaque circonscription et chaque DSDEN (respectivement auprès des Inspecteurs de l'éducation nationale et du référent RH), par le recteur au rectorat. Les AP assistent le chef de service pour la mise en œuvre des règles en matière de prévention des risques professionnels.

Ils bénéficient de trois journées de formation initiale lors de leur première nomination, à l'initiative de l'académie. Par la suite, deux journées de formation continue leur sont proposées chaque année au niveau départemental.

**Tableau 61 - Nombre de conseillers et d'assistants de prévention au 1<sup>er</sup> septembre 2019**

	Académie	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Rectorat
AP en circonscription	46	5	8	4	10	6	13	-
AP de service <sup>(1)</sup>	20	3	2	6	3	2	3	1
<b>Conseillers de prévention</b>	<b>11</b>	<b>2*</b>	<b>1**</b>	<b>2*</b>	<b>2*</b>	<b>1**</b>	<b>2*</b>	<b>1**</b>

**Tableau 62 - Taux d'établissements disposant d'au moins un assistant de prévention au 15 février 2020**

	Académie	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret
AP en lycée	78,4%	100%	83,3%	100%	70%	75%	70%
AP en lycée comportant une section d'enseignement professionnel	94%	87,5%	100%	80%	91,7%	100%	100%
AP en collège	87,4%	88,9%	94,9%	100%	75%	88,8%	82,4%

Au 1<sup>er</sup> septembre 2019 :

- 87,5% des établissements disposent d'au moins un assistant de prévention éducation nationale,
- chacune des 46 circonscriptions du 1<sup>er</sup> degré dispose d'un assistant de prévention. Ces assistants de prévention sont tous conseillers pédagogiques de circonscription.
- tous les services (6 DSDEN et le Rectorat) ont désigné un assistant de prévention.

### Le dispositif santé sécurité au travail

#### L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp)

Le document unique constitue la clé de voûte de la prévention des risques professionnels. Intégrant l'inventaire et l'évaluation des risques

professionnels attachés aux situations de travail des agents, il aboutit à un programme annuel d'actions de prévention visant à éliminer les risques professionnels auxquels les agents sont exposés, et à améliorer leurs conditions de travail. Ouvert au moins une fois par an, il est un document dynamique et évolutif.

En 2019, 78,1% des EPLE, 76% des écoles et 67% des services (DSDEN et Rectorat) ont un Duerp.

#### La mise à disposition du registre santé et sécurité au travail (RSST)

Le RSST, à partir de l'observation des situations de travail, participe au jour le jour à la démarche d'évaluation des risques. Il permet à tout personnel ou usager de signaler une situation qu'il considère comme anormale, et de formuler toute proposition de résolution ou d'amélioration.

(1) 1 par DSDEN, 1 au rectorat et 13 sont affectés dans les CIO ou CMS

\* à 50% chacun soit sur le 1<sup>er</sup> degré, soit sur le 2<sup>nd</sup> degré

\*\* à plein temps

Ce registre permet aux personnels d'être acteurs de la sécurité au travail, et d'exercer leur citoyenneté. En outre, il permet à tous de communiquer sur les questions de santé, de sécurité et sur les conditions de travail.

En 2019, 93% des EPLE, 88% des écoles et 100% des services (DSDEN et Rectorat) ont un RSST.

### Les accidents du travail (AT)

Pour l'année civile 2019, 744 accidents du travail sont à déplorer dans l'académie (704 en 2016, 690 en 2017, 724 en 2018). 56,2% des accidents de travail ont généré un arrêt de travail, pour un total de 4.213 journées. Les accidents avec arrêt de travail se répartissent ainsi : 68,9% sur le lieu de travail, 26,8% en trajet et 4,3% en mission.

Les agents les plus sujets aux AT se situent dans la tranche d'âge des 30-49 ans avec 8,8% des agents victimes d'un accident du travail (1,8 % pour les moins de 30 ans, 5,2 % pour les 50 ans et plus). Les femmes, représentant 72,1% des agents, ont eu 82,9% des AT et 76,3% des journées d'arrêt.

En 2019, 2,8 % des personnels d'éducation et 2,7% des professeurs d'éducation physique ont été victimes d'accidents de travail. Cet indicateur est de 2,2% pour les professeurs des écoles.

Les séquelles des accidents sont principalement des contusions 24,9%, des lésions ligamentaires ou musculaires 14,8%, des atteintes vertébrales 10,2%, des fractures 7,4%, et des syndromes post-traumatiques 8,1%.

### Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT A (académique) et les CHSCT D (départementaux) contribuent à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des agents. Ils veillent à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, formulent des propositions de mesures de prévention des risques professionnels à partir de leurs observations.

Pour ce faire, les membres des CHSCT réalisent des visites dans les EPLE, écoles et services de l'académie, étudient leurs registres et documents obligatoires et dialoguent avec l'administration.

Chaque CHSCT siège au moins trois fois par an en réunions ordinaires. Des réunions extraordinaires peuvent également avoir lieu lorsque les circonstances l'exigent. Enfin les membres des CHSCT participent à des groupes de travail sur les thématiques de santé et de sécurité au travail.

Pour l'année 2019-2020, le CHSCT A aura été réuni à dix reprises du fait de circonstances exceptionnelles.

**Programme 0139 :**  
**enseignement scolaire privé du premier et du second degré**

**Programme 0140 :**  
**enseignement scolaire public du premier degré**

**Programme 0141 :**  
**enseignement scolaire public du second degré**

**Programme 0214 :**  
**soutien de la politique de l'éducation nationale**

**Programme 0230 :**  
**vie de l'élève**

# Programme 0139

Masse salariale

En 2019, les dépenses de l'académie liées à la rémunération de l'ensemble des personnels s'élèvent à plus de 2,4 milliards d'euros. Ces dépenses sont déclinées par programme et le plafond d'emplois associé est présenté par catégorie d'emplois.

Attention : les catégories de personnels définies en début de document ne correspondent pas exactement aux regroupements de personnels de ces programmes.

## Programme 0139 : enseignement scolaire privé du premier degré et du second

**Tableau 63 - Evolution des dépenses du programme 0139**

	Évolution 2017-2018	Évolution 2018-2019
Rémunérations	+1,23%	+1,40%
Cotisations	-0,25%	-0,47%

Pour l'année 2019, les dépenses liées au programme 0139 s'élèvent à 166,3 millions d'euros. 74% des crédits consommés relèvent des rémunérations (y compris les heures supplémentaires et les indemnités) et 26% des cotisations.

Au total, les indemnités des enseignants du secteur privé représentent près de 6,5 millions d'euros en 2019. 60,4% relèvent de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe), 17,2% de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) et 12% de l'indemnité compensant la hausse de la CSG (**Figure 65**).

### Enseignement du premier degré

Près de 29 millions d'euros sont consacrés aux rémunérations principales. Les dépenses liées aux heures supplémentaires s'élèvent à 79.248 euros, dont 80% concernent des heures de remise à niveau.

Plus d'un million d'euros est consacré aux indemnités dont 98% relevant de l'Isae (**Tableau 65**).

En 2019, les enseignants du premier degré privé représentent 1.071 ETPA (**Tableau 64**).

### Enseignement du second degré

Les dépenses de rémunération des enseignants du second degré s'élèvent à plus de 72 millions d'euros. 6 millions d'euros sont consacrés aux heures supplémentaires dont 77% concernent les heures années d'enseignement. Les dépenses liées aux indemnités représentent près de 5 millions d'euros dont 92% relèvent de l'Isae (**Tableau 65**).

En 2019, les enseignants du second degré privé représentent 2.444 ETPA (**Tableau 64**).

### Remplacement

Les rémunérations principales des enseignants en remplacement représentent plus de 7 millions d'euros. Les dépenses au titre des indemnités s'élèvent à plus de 460.000 euros dont 41% consacrés à l'Isae (**Tableau 65**).

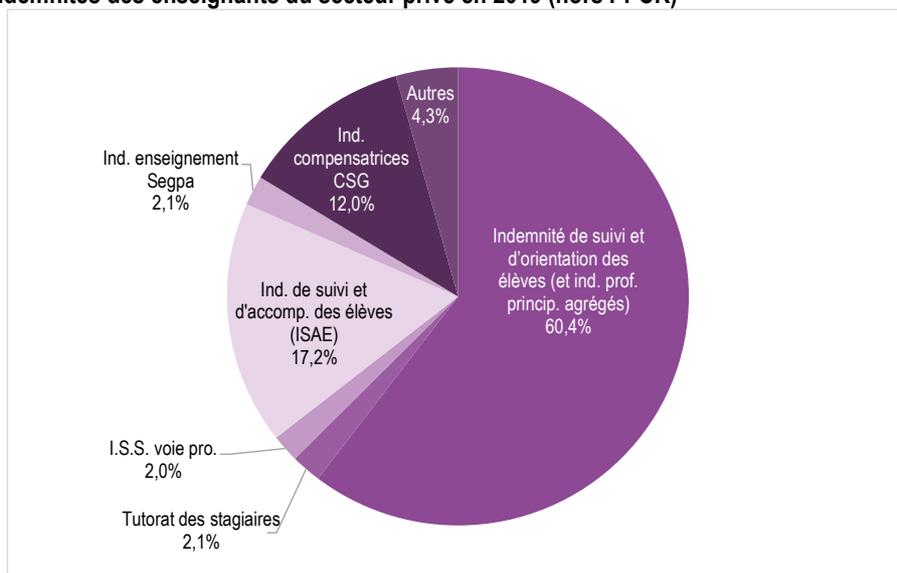
**Tableau 64 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0139**

	Plafond d'emplois en ETPA
Enseignants du 1er degré	1 071
Enseignants du 2nd degré	2 444
Stagiaires	67

Tableau 65 - Programme 0139 : crédits consommés pour l'enseignement scolaire privé en 2019

En euros	Crédits consommés
<b>Enseignants du 1er degré</b>	
Rémunérations principales	28 750 062
Heures supplémentaires dont :	79 248
Heures de remise à niveau	63 632
Indemnités pour mission particulière (IMP)	13 278
Indemnités* dont	1 143 718
PPCR - transfert prime/points (TPP)	-324 338
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	
Rémunérations principales	72 423 361
Heures supplémentaires dont :	6 060 806
Heures années enseignement (hors majoration 1ère HSA)	4 646 486
Heures ens. Secondaire	988 234
Indemnités pour mission particulière (IMP)	375 469
Indemnités* dont	4 919 627
PPCR - transfert prime/points (TPP)	-700 849
<b>Remplacement</b>	
Rémunérations principales	7 097 968
Heures supplémentaires dont :	93 365
Heures années enseignement (hors majoration 1ère HSA)	58 333
Heures ens. Secondaire	27 323
Indemnités dont :	460 469
Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (et ind. prof. princip. agrégés)	93 817
ISAE	186 571
PPCR - transfert prime/points (TPP)	-64 756
<b>Prestations d'action sociale</b>	<b>82 126</b>
<b>Chômage - Indemnités de licenciement</b>	<b>1 204 290</b>
<b>Congé de Longue Durée (CLD)</b>	<b>549 158</b>
<b>S/TOTAL hors cotisations et prestations</b>	<b>123 252 945</b>
Cotisations	42 899 064
Prestations sociales (et prestations familiales pour les Dom)	181 667
<b>TOTAL</b>	<b>166 333 676</b>

Figure 65 - \*Indemnités des enseignants du secteur privé en 2019 (hors PPCR)



Autres\*\* : dont la prime d'entrée dans le métier, indemnité de départ volontaire...

# Programme 0140

Masse salariale

## Programme 0140 : enseignement scolaire public du premier degré

**Tableau 66 - Evolution des dépenses du programme 0140**

	Évolution 2017-2018	Évolution 2018-2019
Rémunérations	+2,19%	+1,30%
Cotisations	+1,34%	+1,94%

Pour l'année 2019, les dépenses liées au programme 0140 s'élèvent à 846,5 millions d'euros. 54% des crédits consommés relèvent des rémunérations (y compris les heures supplémentaires et les indemnités) et 46% des cotisations.

628.926 euros sont consacrés aux heures supplémentaires, dont 80% concernent des heures de remise à niveau (**Tableau 68**).

Les indemnités des enseignants du premier degré représentent près de 27,7 millions d'euros en 2019, dont 44,1% relèvent de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae), 14,1% de l'indemnité « éducation prioritaire », 6,8% de l'indemnité de remplacement (ISSR) et 1,3% de l'indemnité spéciale aux directeurs des écoles (Figure 66).

Les dépenses liées aux rémunérations principales des personnels d'inspection du premier degré s'élèvent à plus de 2,4 millions d'euros et 646.514 euros sont consacrés aux indemnités (**Tableau 68**).

A la rentrée 2019, les enseignants du premier degré public représentent 12.948 ETPA (**Tableau 67**).

**Tableau 67 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0140**

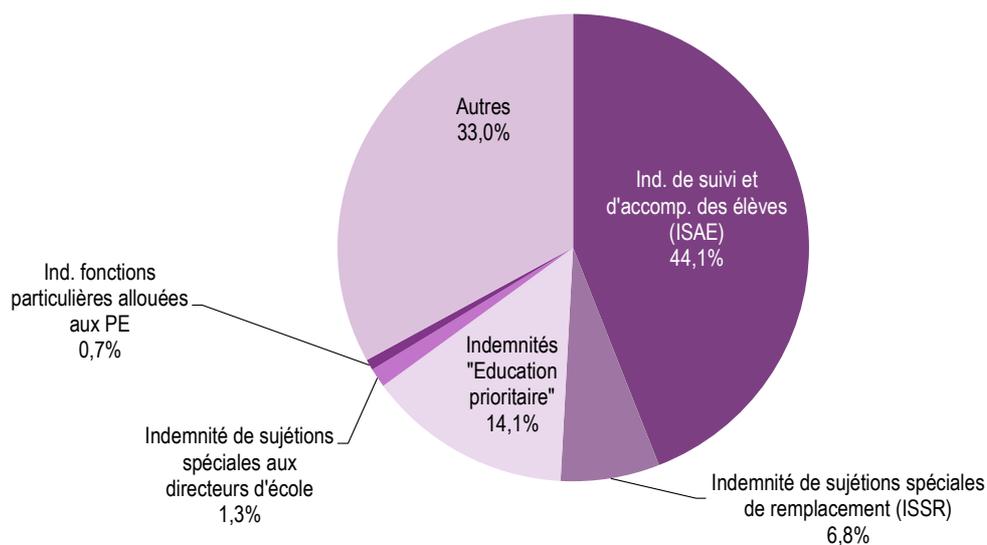
	Plafond d'emplois en ETPA
Enseignants du 1er degré*	12 948
Personnels d'inspection	55

\*y compris assistants étrangers et intervenants extérieurs.

Tableau 68 - Programme 0140 : crédits consommés pour l'enseignement scolaire public du premier degré en 2019

En euros	Crédits consommés
<b>Enseignants du 1er degré (y/c assistants étrangers et PSY EN)</b>	
Rémunérations principales	424 439 244
Heures supplémentaires dont :	628 926
<i>Heures de remise à niveau</i>	504 414
Indemnités pour mission particulière (IMP)	246 811
Indemnités* dont	27 691 999
<i>PPCR - transfert prime/points (TPP)</i>	-4 898 922
<b>Personnels d'inspection du 1er degré</b>	
Rémunérations principales	2 457 889
Indemnités	646 514
<b>Chômage - Indemnités de licenciement</b>	<b>583 650</b>
<b>Congé de Longue Durée (CLD)</b>	<b>2 900 366</b>
<b>S/TOTAL hors cotisations et prestations</b>	<b>459 595 399</b>
Cotisations	386 504 146
Prestations sociales (et prestations familiales pour les Dom)	453 327
<b>TOTAL</b>	<b>846 552 871</b>

Figure 66 - \*Indemnités des enseignants du premier degré public en 2019 (hors PPCR)



Autres\*\* : dont la garantie pouvoir d'achat, la prime d'entrée dans le métier...

# Programme 0141

Masse salariale

## Programme 0141 : enseignement scolaire public du second degré

**Tableau 69 - Evolution des dépenses du programme 0141**

	Évolution 2017-2018	Évolution 2018-2019
Rémunérations	+2,28%	+0,81%
Cotisations	+1,18%	+1,42%

Les dépenses liées au programme 0141 sont les plus importantes, elles s'élèvent à près de 1,23 milliard d'euros en 2019. À noter qu'au regard des autres programmes, le plafond d'emplois associé est le plus élevé. En 2019, les enseignants du second degré représentent 15.206 ETPA (**Tableau 70**).

57% des crédits consommés relèvent des rémunérations (y compris les heures supplémentaires et les indemnités) et 43% des cotisations (**Tableau 71**).

Plus de 40 millions d'euros sont versés pour les heures supplémentaires et vacations des personnels d'enseignement et d'orientation. 72% de cette dépense financent les heures supplémentaires années dédiées à l'enseignement et 16% les heures supplémentaires effectives, toujours pour l'enseignement secondaire (**Tableau 71**).

Les personnels d'enseignement et d'orientation se voient attribuer, pour l'année 2019, plus de 35,8 millions d'euros d'indemnités. L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves représente 64% de cette dépense. L'indemnité compensant la hausse de la CSG représente 11,7% des indemnités.

Les indemnités telles que l'ISSR, la prime d'entrée dans le métier ou les indemnités liées à l'éducation prioritaire représentent 1,3 à 6,7% de l'enveloppe de toutes les indemnités (**Figure 67**).

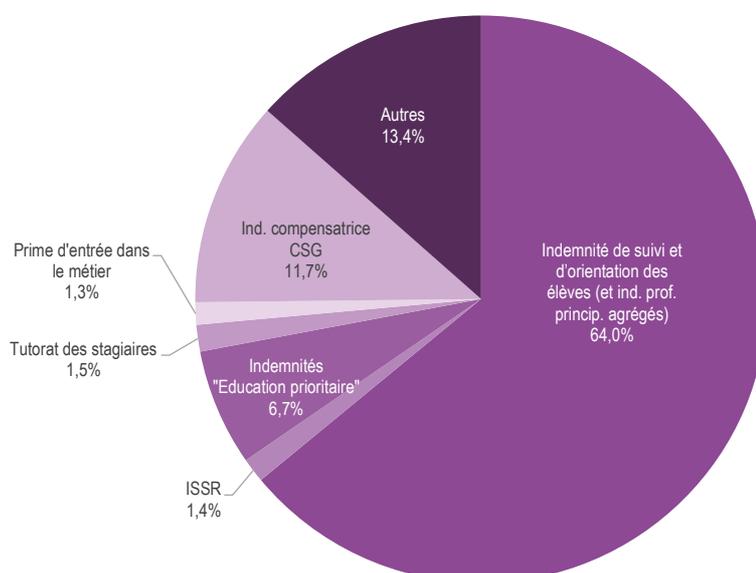
**Tableau 70 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0141**

	Plafond d'emplois en ETPA
Enseignants	15 206
Personnels administratifs, techniques et de service hors encadrement	1 235
Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants (personnels d'orientation et de laboratoire)	415
Personnels d'encadrement	640

Tableau 71 - Programme 0141 : crédits consommés pour l'enseignement scolaire public du second degré en 2019

En euros	Crédits consommés
<b>Personnels d'enseignement et d'orientation du 2nd degré (titulaires, non-titulaires, PSY-EN, apprentis et assistants étrangers)</b>	
Rémunérations principales (y/c vacances de formation)	527 114 086
Heures supplémentaires et vacances d'enseignement dont :	40 158 842
<i>HSA</i>	28 769 132
Indemnités pour mission particulière (IMP)	5 293 647
Indemnités* dont	35 823 751
<i>PPCR - transfert prime/points (TPP)</i>	-5 500 518
<b>Personnels d'inspection et de direction</b>	
Rémunérations principales	33 895 071
Indemnités	4 101 033
<b>Personnels administratifs des EPLE, ATSS des CIO et personnels de laboratoire des EPLE</b>	
Rémunérations principales (y/c contract. sur postes vacants)	36 775 467
Indemnités dont	6 801 646
<i>IFSE</i>	5 846 224
<b>Chômage - Indemnités de licenciement</b>	<b>4 051 229</b>
<b>Congé de longue durée (CLD)</b>	<b>4 552 815</b>
<b>S/TOTAL hors cotisations et prestations</b>	<b>698 567 588</b>
Cotisations	530 742 057
Prestations sociales (et prestations familiales pour les Dom) hors congé longue durée	1 011 493
<b>TOTAL</b>	<b>1 230 321 138</b>

Figure 67 - \*Indemnités des personnels d'enseignement et d'orientation du 2nd degré public en 2019 (hors PPCR)



Autres\*\* : dont la garantie pouvoir d'achat, indemnité de départ volontaire...

# Programmes 0214 et 0230

Masse salariale

## Programme 0214 : soutien de la politique de l'éducation nationale

**Tableau 72 - Evolution des dépenses du programme 0214**

	Évolution 2017-2018	Évolution 2018-2019
Rémunérations	+3,33%	-0,44%
Cotisations	+2,19%	-0,07%

Le programme 0214 concerne les personnels ayant une fonction dans les services académiques (DSDEN et rectorat).

Sur l'année 2019, les dépenses liées au programme 0214 s'élèvent à près de 50,3 millions d'euros, dont les indemnités de jurys et vacations pour les examens et concours de tous les personnels du secteur public, qui se chiffrent à plus de 2,9 millions d'euros, soit 5,9% de la dépense totale (**Tableau 74**).

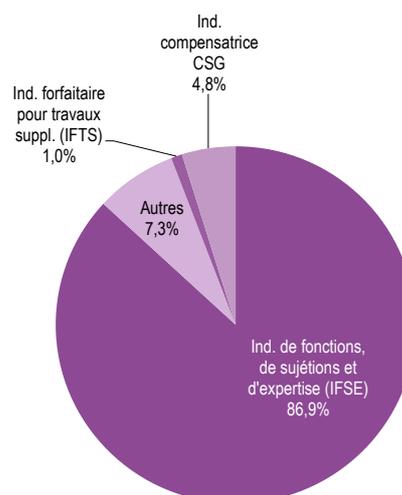
**Tableau 73 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0214**

	Plafond d'emplois en ETPA
Personnels administratifs, techniques et de service hors encadrement	706
Personnels accompagnement et suivi des élèves et étudiants (assistantes sociales, CTSS...)	39
Personnels d'encadrement	53

Au global, 63% des crédits consommés relèvent des rémunérations (y compris les indemnités) et 37% des cotisations (**Tableau 74**).

Près de 4,8 millions d'euros sont versés au titre des indemnités aux personnels des services administratifs : 63,2% pour l'IFSE, 3,5% pour l'indemnité compensatrice CSG et 0,7% pour la PFI (**Figure 68**).

**Figure 68 - \*Indemnités des personnels des services académiques en 2019 (hors PPCR)**



**Tableau 74 - Programme 0214 : crédits consommés pour le soutien de la politique de l'éducation nationale en 2019**

En euros	Crédits consommés
<b>Personnels des services académiques (y/c apprentis)</b>	
Rémunérations principales (y/c contract. sur postes vacants)	22 496 865
Indemnités*	4 788 351
<b>Indemnités de jurys et vacations pour les examens et concours</b>	<b>2 954 380</b>
<b>Prestations d'action sociale</b>	<b>945 245</b>
<b>Chômage - Indemnités de licenciement</b>	<b>202 066</b>
<b>Congés de longue durée (CLD)</b>	<b>158 574</b>
<b>S/TOTAL hors cotisations</b>	<b>31 545 480</b>
Cotisations	18 558 325
Prestations sociales (et prestations familiales pour les Dom)	160 012
<b>TOTAL</b>	<b>50 263 817</b>

## Programme 0230 : vie de l'élève

**Tableau 75 - Evolution des dépenses du programme 0230**

	Évolution 2017-2018	Évolution 2018-2019
Rémunérations	+10,17%	+8,92%
Cotisations	+4,32%	+4,12%

Le programme « vie de l'élève » concerne les personnels de santé scolaire et sociaux, les personnels d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap.

En 2019, les dépenses liées au programme 0230 se chiffrent à plus de 83,6 millions d'euros. 63% des crédits consommés relèvent des rémunérations (y compris les heures supplémentaires et les indemnités) et 37% des cotisations (**Tableau 77**).

L'IFSE versée aux personnels de santé scolaire et sociaux représente 86,2% des indemnités de ces personnels (1,5 million d'euros).

Les HSE et vacations pour l'accompagnement éducatif versées aux établissements sont comprises dans ce programme, elles représentent plus de 2,8 millions d'euros. 91,3% sont dédiés au dispositif devoirs faits, 3,8% sont versés aux établissements du second degré, 3,7% pour les écoles du premier degré et 1,2% sont dédiés aux études dirigées.

**Tableau 76 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0230**

	Plafond d'emplois en ETPA
Personnels de santé scolaire et sociaux	451
Personnels d'éducation titulaires et non titulaires	466
Accompagnants des élèves en situation de handicap	860

**Tableau 77 - Programme 0230 : crédits consommés pour la vie de l'élève en 2019**

En euros	Crédits consommés
<b>Personnels de santé scolaire et social</b>	
Rémunérations principales (y/c contract. sur postes vacants)	12 535 170
Indemnités dont :	1 786 928
<i>Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)</i>	1 539 877
<b>Personnels d'éducation titulaires et non titulaires</b>	
Rémunérations principales (y/c contract. sur postes vacants)	16 303 604
Indemnités pour mission particulière (IMP)	311 798
Indemnités dont :	838 709
<i>Indemnités conseillers d'éducation</i>	579 784
<b>Accompagnants des élèves en situation de handicap</b>	16 841 493
<b>HSE et vacations accompagnement éducatif</b>	2 846 535
HS acc. éduc 1er degré	104 488
HS acc. éduc 2nd degré	107 451
Études dirigées	35 554
Dispositif devoirs faits	2 597 971
<b>Chômage - Indemnités de licenciement</b>	687 252
<b>Congés de longue durée (CLD)</b>	323 297
<b>S/TOTAL hors cotisations et prestations</b>	<b>52 474 784</b>
Cotisations pour pensions civiles (y/c allocation temporaire d'invalidité)	31 058 764
Prestations sociales (et prestations familiales pour les Dom)	122 439
<b>TOTAL</b>	<b>83 655 987</b>



# Décharges syndicales

Décharges syndicales

# Décharges syndicales

Décharges syndicales

## Décharges syndicales

En 2019-2020, parmi les personnels rémunérés sur les programmes 0139, 0140, 0141, 0214 et 0230, 254 bénéficient d'une décharge syndicale, représentant ainsi 80,1 ETP.

82 sont des enseignants du premier degré, soit 27,7 ETP. 129 sont des enseignants du second degré (42,2 ETP). 43 sont des personnels non enseignants dont 13 Idep, 26 IATSS et 4 personnels d'assistance éducative (soit au total 10,2 ETP).

Au niveau départemental, le Loiret concentre le plus de personnels bénéficiaires en personnes physiques (72) et en ETP (23,1).

Dans l'académie, un personnel bénéficiaire a en moyenne une décharge syndicale de 0,32 ETP.

Les personnels non enseignants ont des décharges moyennes moins importantes que les personnels enseignants : 0,24 ETP contre 0,34 ETP pour les enseignants des premier et second degré.

Figure 69 - Nombre de décharges syndicales en ETP en 2019-2020 selon le département

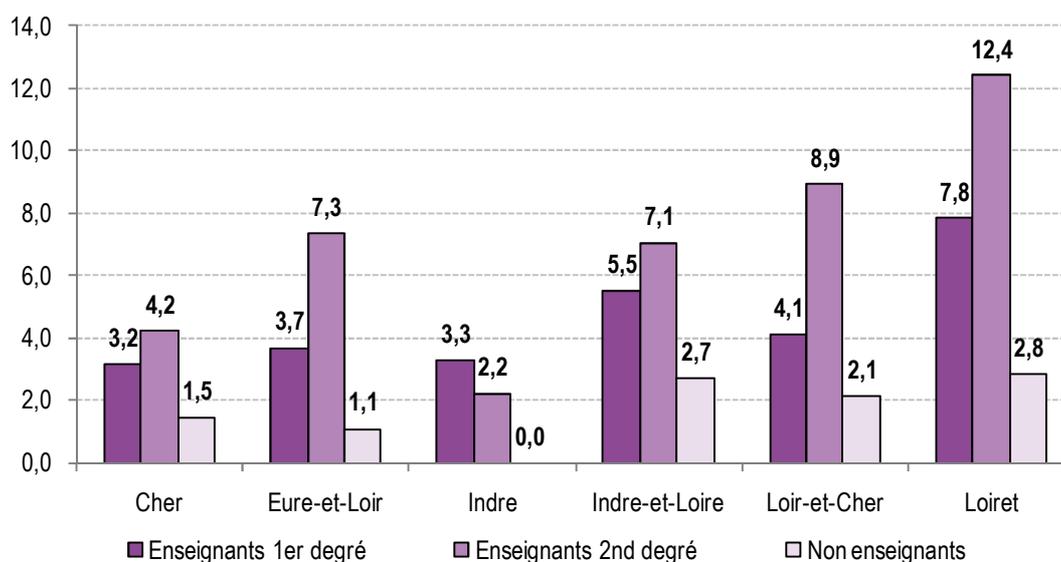
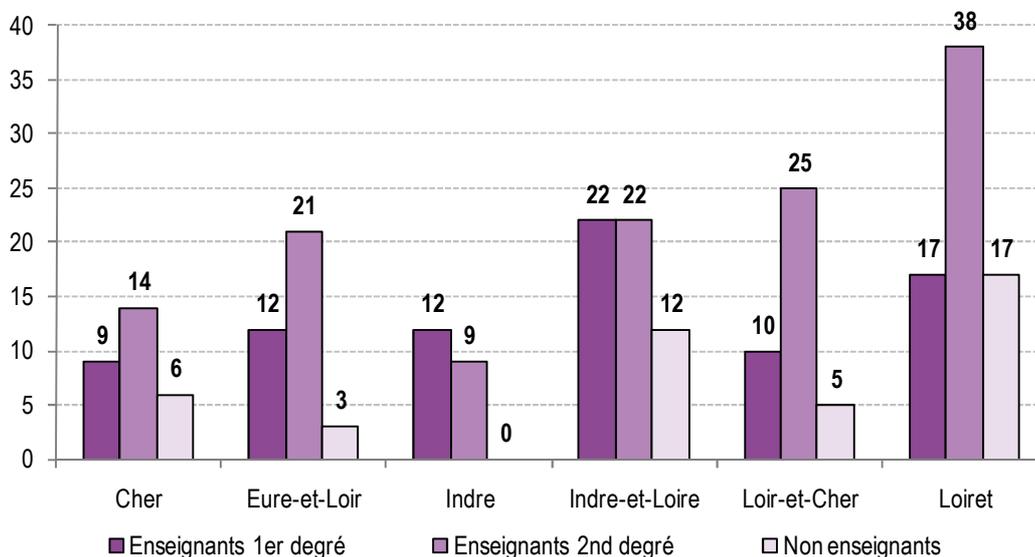


Figure 70 - Nombre de personnels bénéficiant d'une décharge syndicale en 2019-2020 selon leur département d'affectation



<b>AAE</b>	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>Adjaenes</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>AED</b>	Assistant d'éducation
<b>AESH</b>	Accompagnant des élèves en situation de handicap
<b>AFPE</b>	Apprentis fonction publique de l'Etat
<b>AGS</b>	Ancienneté générale de service
<b>AIS</b>	Adaptation et intégration scolaires
<b>AP</b>	Assistant de prévention
<b>ASH</b>	Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés
<b>Asia</b>	Actions sociales d'initiative académique
<b>AT</b>	Accident du travail
<b>ATI</b>	Allocation temporaire d'invalidité
<b>ATRF</b>	Agent technique recherche et formation
<b>ATSS</b>	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
<b>AVS</b>	Auxiliaire de vie scolaire
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
<b>BSA</b>	Bilan social académique
<b>BTS</b>	Brevet de technicien supérieur
<b>CAP</b>	Certificat d'aptitude professionnelle
<b>CCF</b>	Contrôle en cours de formation
<b>CE EPS</b>	Chargé d'enseignement EPS
<b>CFC</b>	Conseiller en formation continue
<b>CHSCT A</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique
<b>CHSCT D</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux
<b>CIO</b>	Centre d'information et d'orientation
<b>CIV</b>	Comité interministériel des villes
<b>CLD</b>	Congé longue durée
<b>CLM</b>	Congé longue maladie
<b>CMS</b>	Centre médico-social
<b>Cned</b>	Centre national d'enseignement à distance
<b>Cop</b>	Conseiller d'orientation psychologue
<b>CPA</b>	Conseiller de prévention académique
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CTSS</b>	Conseiller technique de service social
<b>CV</b>	Curriculum vitae
<b>Dasen</b>	Directeur académique des services de l'éducation nationale
<b>Daasen</b>	Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale

# Sigles

<b>DDFPT</b>	Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques
<b>DES</b>	Exposition au diéthylstilbestrol
<b>DGesco</b>	Direction générale de l'enseignement scolaire (ministère)
<b>Dif</b>	Droit individuel à la formation
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>DSDEN</b>	Direction des services départementaux de l'éducation nationale
<b>Duerp</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>DUT</b>	Diplôme universitaire de technologie
<b>EAP</b>	Étudiant apprenti professeur
<b>EDA</b>	Éducation, développement et apprentissages
<b>EDCO</b>	Éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle
<b>EPLÉ</b>	Établissement public local d'enseignement
<b>EPS</b>	Éducation physique et sportive
<b>Erea</b>	Établissement régional d'enseignement adapté
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPA</b>	Équivalent temps plein annuel
<b>EV RP</b>	Évaluation des risques professionnels
<b>EVS</b>	Éducation vie scolaire
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>Gipa</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines
<b>HSA</b>	Heure supplémentaire année
<b>HSE</b>	Heure supplémentaire effective
<b>HT2</b>	Hors titre 2
<b>IA-Dasen</b>	Inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale
<b>IA-IPR</b>	Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional
<b>IATSS</b>	Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
<b>Ideo</b>	Personnels d'inspection, de direction, d'éducation et d'orientation
<b>Idep</b>	Personnels d'inspection, de direction, d'éducation et psychologues
<b>IEN</b>	Inspecteur de l'éducation nationale
<b>Ific</b>	Indemnité pour fonctions d'intérêt collectif
<b>IFSE</b>	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
<b>IFTS</b>	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
<b>INM</b>	Indice net majoré
<b>IO</b>	Information et orientation
<b>ISAE</b>	Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves

<b>ISS</b>	Indemnité spécifique de service
<b>ISSR</b>	Indemnité de sujétions spéciales de remplacement
<b>ISST</b>	Inspectrice santé et sécurité au travail
<b>ITRF</b>	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
<b>LGT</b>	Lycée général et technologique
<b>LP</b>	Lycée professionnel
<b>LSF</b>	Langue des signes française
<b>MGEN</b>	Mutuelle générale de l'éducation nationale
<b>PACD</b>	Poste adapté de courte durée
<b>PAE</b>	Personnels d'assistance éducative
<b>PALD</b>	Poste adapté de longue durée
<b>PE</b>	Professeur des écoles
<b>PEGC</b>	Professeur d'enseignement général de collège
<b>PEPS</b>	Professeur d'éducation physique et sportive
<b>PFI</b>	Prime de fonctions informatiques
<b>PFR</b>	Prime de fonctions et de résultats
<b>Pim</b>	Prestations interministérielles
<b>PLP</b>	Professeur de lycée professionnel
<b>PPCR</b>	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
<b>PPMS</b>	Plan particulier de mise en sûreté
<b>PPRS</b>	Prime de participation à la recherche scientifique
<b>Psy-EN</b>	Psychologue de l'éducation nationale
<b>RSST</b>	Registre santé et sécurité au travail
<b>RF</b>	Recherche et formation
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>SADM</b>	Services administratifs
<b>Saenes</b>	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>Segpa</b>	Section d'enseignement général et professionnel adapté
<b>Sep</b>	Section d'enseignement professionnel
<b>SGT</b>	Section d'enseignement général et technologique
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>T2</b>	Titre 2
<b>TMS</b>	Troubles musculosquelettiques
<b>Ulis</b>	Unités localisées pour l'inclusion scolaire
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>ZR</b>	Zone de remplacement



# Liste des tableaux et figures

## Liste des tableaux

### Effectifs et caractéristiques démographiques ..... 9

Tableau 1 - Personnels de l'académie selon la catégorie statutaire à la rentrée 2019 : effectifs, taux de non titulaires et de féminisation, âge moyen .....	10
Tableau 2 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen .....	12
Tableau 3 - Répartition par corps et par établissement et ancienneté générale de service en 2019.....	13
Tableau 4 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen .....	14
Tableau 5 - Répartition par corps, par établissement et ancienneté générale de service en 2019.....	15
Tableau 6 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen .....	16
Tableau 7 - Répartition des enseignants du premier degré par département en 2019 .....	17
Tableau 8 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen .....	18
Tableau 9 - Répartition par corps, par établissement et ancienneté générale de service en 2019.....	19
Tableau 10 - Répartition des personnels ayant une fonction d'enseignement, de directeur délégué ou de documentation .....	23
Tableau 11 - Répartition par degré d'enseignement : effectifs, taux de féminisation et âge moyen .....	24
Tableau 12 - Poids du secteur privé, taux de féminisation et âge moyen par département en 2019.....	25
Tableau 13 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen .....	26
Tableau 14 - Répartition par filière, catégorie, établissement et ancienneté générale de service en 2019.....	27
Tableau 15 - Répartition par fonction : effectifs, taux de féminisation et âge moyen .....	30
Tableau 16 - Répartition par corps, par établissement et ancienneté générale de service en 2019.....	31
Tableau 17 - Répartition des apprentis selon le niveau de formation et le lieu d'apprentissage .....	33

### Carrière, formation et mobilité.....35

Tableau 18 - Avancement au grade supérieur des personnels Idep pour l'année 2019 .....	36
Tableau 19 - Liste d'aptitude des personnels Idep pour l'année 2019 .....	36
Tableau 20 - Avancement au grade supérieur des enseignants des 1er et 2nd degrés pour l'année 2019 .....	37
Tableau 21 - Avancement au grade supérieur des personnels administratifs pour l'année 2019 .....	38
Tableau 22 - Avancement au grade supérieur par examen professionnel pour l'année 2019 .....	38
Tableau 23 - Liste d'aptitude des personnels administratifs pour l'année 2019 .....	38
Tableau 24- Avancement au grade supérieur des personnels médico-sociaux pour l'année 2019 .....	39

Tableau 25 - Avancement au grade supérieur des personnels techniques pour l'année 2019 .....	39
Tableau 26 - Liste d'aptitude des personnels techniques pour l'année 2019 .....	39
Tableau 27 - Indice net majoré moyen et ancienneté générale de service selon la catégorie de personnels et le sexe, écart femmes/hommes en 2019.....	40
Tableau 28 - Effectifs stagiaires de la promotion 2018-2019 .....	42
Tableau 29 - Répartition du nombre de journées stagiaires de formation continue selon le public concerné en 2018-2019.....	43
Tableau 30 - Nombre de journées stagiaires par filière et catégorie d'agent pour l'année 2018-2019 .....	45
Tableau 31 - Départs définitifs des personnels Idep entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019.....	46
Tableau 32 - Départs définitifs des enseignants du 1er degré entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019.....	47
Tableau 33 - Départs définitifs effectués par les enseignants du second degré entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019 .....	48
Tableau 34 - Départs définitifs effectués par les personnels IATSS entre le 01.10.2018 et le 01.10.2019 .....	49
Tableau 35 - Résultats du mouvement de mars 2019 par département .....	50
Tableau 36 - Pourcentage de satisfaction à l'issue du mouvement.....	50
Tableau 37 - Bilan du mouvement inter-académique de mai 2019 pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues .....	51
Tableau 38 - Nombre de personnels participant au mouvement intra-académique en 2019 .....	52
Tableau 39 - Mouvement des personnels administratifs pour la rentrée 2019 .....	53

## **Vie des personnels ..... 55**

Tableau 40 - Évolution des personnels à temps partiel de 2016 à 2019 .....	56
Tableau 41 - Évolution sexuée des personnels Idep à temps partiel de 2016 à 2019 .....	58
Tableau 42 - Évolution sexuée des enseignants du premier degré à temps partiel de 2016 à 2019.....	59
Tableau 43 - Évolution sexuée des enseignants du second degré à temps partiel de 2016 à 2019.....	60
Tableau 44 - Effectifs et taux de temps partiel des enseignants du second degré âgés de 55 ans et plus par sexe en 2019 .....	61
Tableau 45 - Évolution sexuée des personnels IATSS à temps partiel de 2016 à 2019.....	62
Tableau 46 - Taux de temps partiel des personnels IATSS par filière, catégorie et sexe en 2019 .....	63
Tableau 47 - Récapitulatif des absences pour l'ensemble des personnels de 2016-2017 à 2018-2019.....	64
Tableau 48 - Récapitulatif des absences par motif détaillé pour l'ensemble des personnels en 2018-2019 .....	67
Tableau 49 - Récapitulatif des absences des personnels Idep de 2016-2017 à 2018-2019.....	68
Tableau 50 - Récapitulatif des absences des enseignants du premier degré de 2015-2016 à 2018-2019.....	70

# Liste des tableaux et figures

Tableau 51 - Récapitulatif des absences des enseignants du second degré de 2016-2017 à 2018-2019 .....	72
Tableau 52 - Récapitulatif des absences des personnels IATSS de 2016-2017 à 2018-2019.....	74
Tableau 53 - Récapitulatif des absences des personnels d'assistance éducative de 2016-2017 à 2018-2019 .....	76
Tableau 54 - Répartition des dépenses des aides .....	78
Tableau 55 - Bilan 2019 des dépenses consacrées à l'action sociale pour le programme 0214 .....	79
Tableau 56 - Nombre d'entretiens réalisés par département à la date du 04 avril 2019 .....	81
Tableau 57 - Aménagements des postes de travail : bilan 2019 des dépenses hors titre 2 pour les programmes 0214 et 0230 .....	82
Tableau 58 - Bilan du recrutement à la rentrée scolaire 2019 .....	83
Tableau 59 - Taux d'emploi direct des BOE 2019.....	84
Tableau 60 - Nombre de visites par type d'établissement en 2019 .....	86
Tableau 61 - Nombre d'assistants de prévention au 1 <sup>er</sup> septembre 2019 .....	87
Tableau 62 - Taux d'établissements disposant d'au moins un assistant de prévention au 1 <sup>er</sup> septembre 2019 .....	87

## **Masse salariale..... 91**

Tableau 63 - Evolution des dépenses du programme 0139 .....	90
Tableau 64 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0139.....	90
Tableau 65 - Programme 0139 : crédits consommés pour l'enseignement scolaire privé en 2019 .....	91
Tableau 66 - Evolution des dépenses du programme 0140 .....	92
Tableau 67 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0140.....	92
Tableau 68 - Programme 0140 : crédits consommés pour l'enseignement scolaire public du premier degré en 2019.....	93
Tableau 69 - Evolution des dépenses du programme 0141 .....	94
Tableau 70 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0141.....	94
Tableau 71 - Programme 0141 : crédits consommés pour l'enseignement scolaire public du second degré en 2019.....	95
Tableau 72 - Evolution des dépenses du programme 0214 .....	96
Tableau 73 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0214.....	96
Tableau 74 - Programme 0214 : crédits consommés pour le soutien de la politique de l'éducation nationale en 2019 .....	96
Tableau 75 - Evolution des dépenses du programme 0230 .....	97
Tableau 76 - Plafond d'emplois en ETPA du programme 0230.....	97
Tableau 77 - Programme 0230 : crédits consommés pour la vie de l'élève en 2019 .....	97

## Liste des figures

### Effectifs et caractéristiques démographiques ..... 9

Figure 1 - Répartition des catégories statutaires en 2019.....	11
Figure 2 - Répartition des personnels par département.....	11
Figure 3 - Répartition par tranche d'âge des personnels des différentes catégories statutaires en 2019 .....	11
Figure 4 - Evolution du nombre de personnels par catégorie statutaire depuis 2012 (base 100) ...	11
Figure 5 - Pyramide des âges en 2019 .....	13
Figure 6 - Pyramide des âges en 2019 .....	15
Figure 7 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019.....	15
Figure 8 - Pyramide des âges en 2019 .....	17
Figure 9 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019.....	17
Figure 10 - Pyramide des âges en 2019 .....	19
Figure 11 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019.....	19
Figure 12 - Poids des différents corps en 2019.....	20
Figure 13 - Pyramides des âges des différents corps en 2019.....	21
Figure 14 - Pyramide des âges en 2019 .....	25
Figure 15 - Répartition par corps des enseignants du secteur privé en 2019.....	25
Figure 16 - Pyramide des âges en 2019 .....	27
Figure 17 - Indice de vieillissement (pop ≥55 ans / pop <30 ans) en 2019.....	27
Figure 18 - Pyramide des âges en 2019 .....	29
Figure 19 - Répartition par catégorie de la fonction publique.....	29
Figure 20 - Pyramide des âges en 2019 .....	29
Figure 21 - Répartition par catégorie de la fonction publique.....	29
Figure 22 - Pyramide des âges en 2019 .....	29
Figure 23 - Répartition par catégorie de la fonction publique.....	29
Figure 24 - Pyramide des âges en 2019 .....	31
Figure 25 - Répartition par mission des personnels chargés de l'accompagnement (AESH) en 2019 .....	31
Figure 26 - Répartition par âge et sexe des apprentis .....	33
Figure 27 - Répartition des AFPE par famille professionnelle.....	33
Figure 28 - Répartition des EAP par discipline .....	33

### Carrière, formation et mobilité ..... 35

Figure 29 - Répartition par tranche d'indices de l'ensemble des personnels, toutes catégories confondues.....	40
Figure 30 - Indice net majoré moyen selon la catégorie de personnels et le sexe, écart femmes/hommes en 2019.....	41
Figure 31 - Activité selon les objectifs de formation : répartition du nombre de journées stagiaires réalisées en 2018-2019.....	43

# Liste des tableaux et figures

Figure 32 - L'activité de formation continue des personnels enseignants, d'éducation et psychologues (poids des journées stagiaires) en 2018-2019.....	44
Figure 33 - Finalités et objectifs de la formation des personnels IATSS en 2018-2019 .....	45
Figure 34 - Réintégrations et sorties provisoires des personnels Idep entre les rentrées 2018 et 2019 .....	46
Figure 35 - Réintégrations et sorties provisoires des enseignants du 1er degré entre les rentrées 2018 et 2019 .....	47
Figure 36 - Réintégrations et sorties provisoires des enseignants du second degré entre les rentrées 2018 et 2019 .....	48
Figure 37 - Réintégrations et sorties provisoires des personnels IATSS entre les rentrées 2018 et 2019 .....	49

## **Vie des personnels ..... 55**

Figure 38 - Évolution du poids des temps partiels (en %) de 2016 à 2019.....	57
Figure 39 - Poids des modalités de service toutes catégories de personnels confondues en 2019 .....	57
Figure 40 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des personnels Idep depuis 2016.....	58
Figure 41 - Taux de temps partiel des personnels Idep selon la tranche d'âge en 2019 .....	58
Figure 42 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des enseignants du premier degré depuis 2016 .....	59
Figure 43 - Taux de temps partiel des enseignants du premier degré selon la tranche d'âge en 2019 .....	59
Figure 44 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des enseignants du second degré depuis 2016.....	60
Figure 45 - Taux de temps partiel des enseignants du second degré selon la tranche d'âge en 2019 .....	60
Figure 46 - La mesure de l'écart entre les taux de temps partiel en fin de carrière et à tout âge par type d'établissement en 2019 .....	61
Figure 47 - Évolution sexuée du taux de temps partiel des personnels IATSS depuis 2016 .....	62
Figure 48 - Taux de temps partiel des personnels IATSS selon la tranche d'âge en 2019.....	62
Figure 49 - Taux d'absence par catégorie de personnels pour les années scolaires 2015-2016 à 2018-2019.....	65
Figure 50 - Répartition des agents selon la durée totale de leur absence pendant l'année scolaire 2018-2019 .....	65
Figure 51 - Poids des absences en nombre et en durée par groupe de motifs en 2018-2019.....	66
Figure 52 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2015-2016 à 2018-2019.....	69
Figure 53 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019.....	69
Figure 54 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2015-2016 à 2018-2019.....	71
Figure 55 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019.....	71

Figure 56 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019 .....	73
Figure 57 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019.....	73
Figure 58 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019 .....	75
Figure 59 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019.....	75
Figure 60 - Taux d'absence selon le département pour les années scolaires 2016-2017 à 2018-2019 .....	77
Figure 61 - Poids des absences en nombre et en durée par motif en 2018-2019.....	77
Figure 62 - Répartition par type de dépenses.....	79
Figure 63 - Nombre de bénéficiaires par type de dépenses .....	79
Figure 64 - Répartition des entretiens réalisés par motif .....	81

## **Masse salariale .....91**

Figure 65 - Indemnités des enseignants du secteur privé en 2019 (hors PPCR).....	91
Figure 66 - Indemnités des enseignants du premier degré public en 2019 (hors PPCR) .....	93
Figure 67 - Indemnités des personnels d'enseignement et d'orientation du 2nd degré public en 2019 (hors PPCR).....	95
Figure 68 - Indemnités des personnels des services académiques en 2019 .....	100

## **Décharges syndicales .....101**

Figure 69 - Nombre de décharges syndicales en ETP en 2019-2020 selon le département .....	100
Figure 70 - Nombre de personnels bénéficiant d'une décharge syndicale en 2019-2020 selon leur département d'affectation .....	100





## Rectorat de l'académie d'Orléans-Tours

Document réalisé par la division de l'évaluation  
et de la prospective.



<http://www.ac-orleans-tours.fr/stats>

