



RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE

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



PREMIERS ÉLÉMENTS D'UN BILAN SOCIAL

2017-2018

1. Démographie générale par programme (données janvier 2018)
 - ✓ selon le sexe
 - ✓ selon le corps
 - ✓ selon l'âge

2. Les grades (données janvier 2018)
 - ✓ les corps et les grades
 - ✓ les promotions (enseignants du second degré public)

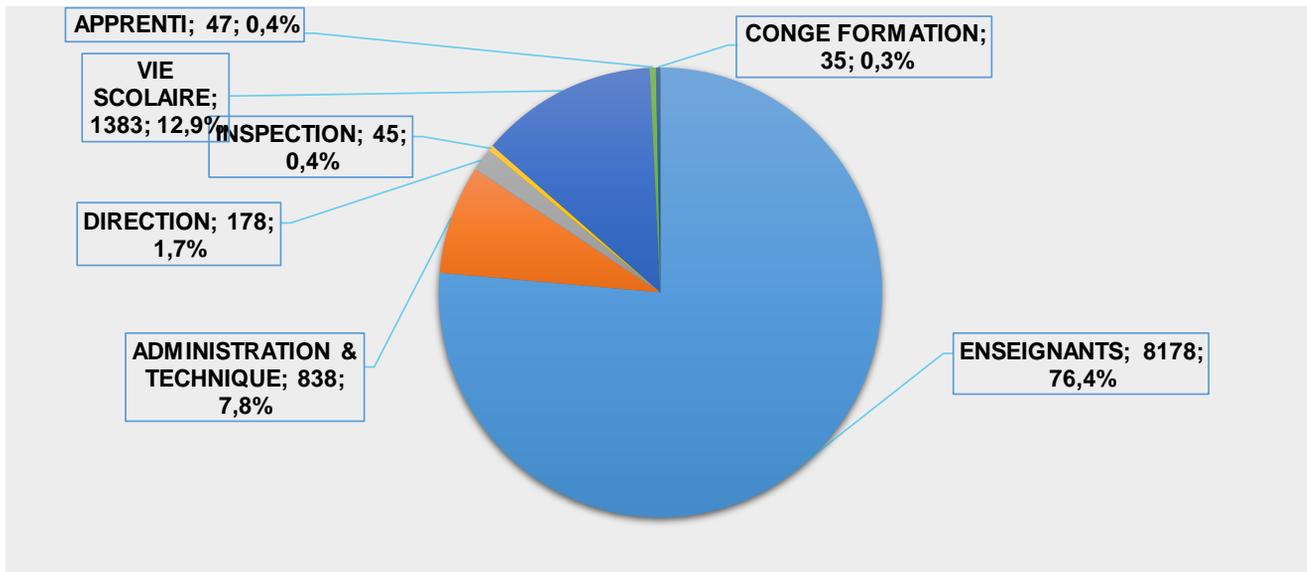
3. Les congés
 - ✓ selon le grade
 - ✓ le remplacement et la suppléance (enseignants second degré public)

4. La formation

5. La masse salariale

6. Les décharges d'activité

DEMOGRAPHIE GENERALE



MISSION ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	HOMMES	FEMMES	H & F
ENSEMBLE	3060	7644	10704
ENSEIGNANTS	2472	5706	8178
ADMINISTRATION & TECHNIQUE	166	672	838
DIRECTION	89	89	178
INSPECTION	26	19	45
VIE SCOLAIRE	288	1095	1383
APPRENTI	13	34	47
CONGE FORMATION	6	29	35

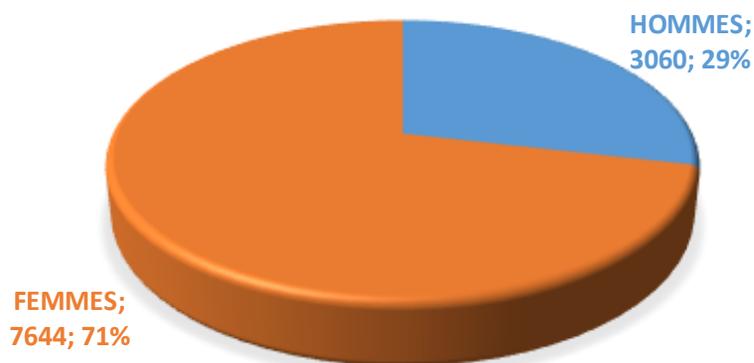
Nombre d'agents

En janvier 2018, l'académie compte 10 704 agents (hors AED) rémunérés sur 5 BOP : 139,140,141,240 et 241
 76,4 % de ces agents sont des enseignants.
 La catégorie "vie scolaire" regroupe les AESH, les personnels d'éducation ainsi que les personnels médico-sociaux, soit au total 1383 agents (12,9% du total des personnels)
 35 personnels (0,3% de l'effectif) sont placés en congé formation. A ce titre, ils sont rémunérés mais n'exercent pas leur fonction.

Nombre d'agents de la mission enseignement scolaire (Education Nationale)

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	STRUCTURE
0139 ENSEIGNEMENT PRIVE 1D 2D	184	527	711	7%
0140 ENSEIGNEMENT PUBLIC 1D	612	2841	3453	32%
0141 ENSEIGNEMENT PUBLIC 2D	2085	3207	5292	49%
0214 SOUTIEN	82	251	333	3%
0230 VIE ELEVE	97	818	915	9%
ENSEMBLE	3060	7644	10704	100%

REPARTITION PAR SEXE PERSONNELS EDUCATION
EDUCATION NATIONALE MISSION ENSEIGNEMENT SCOLAIRE



Les hommes représentent moins de 30 % du total des agents de l'académie.

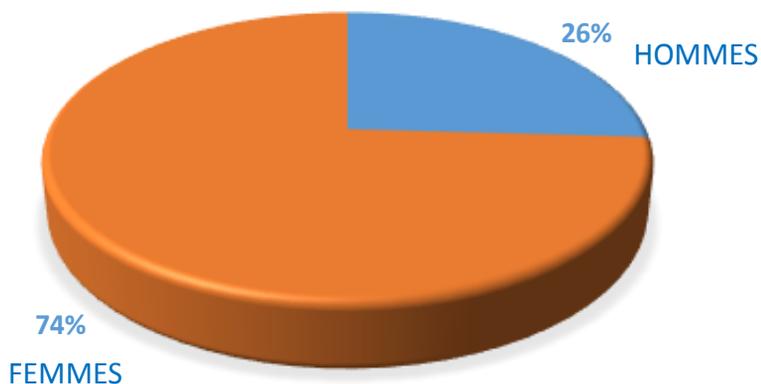
Ce sont dans les fonctions relevant de la vie de l'élève que la part des femmes est la plus importante (89,4%). Viennent ensuite les missions relevant de l'enseignement public 1^e degré (82,3 % de femmes) puis celles du 2^e degré public (75,4 % de femmes).

On trouve un % quasi identique à celui-ci dans le BOP 139.

C'est dans l'enseignement public 2^e degré que l'écart entre les deux sexes est le plus faible (6 femmes pour 4 hommes).

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
0139 ENSEIGNEMENT PRIVE 1D 2D	184	527	711
CONGE FORMATION	1	1	2
MAITRES DU PRIVE	55	140	195
PROFESSEUR DES ECOLES	10	125	135
PROFESSEUR DU SECOND DEGRE	118	261	379

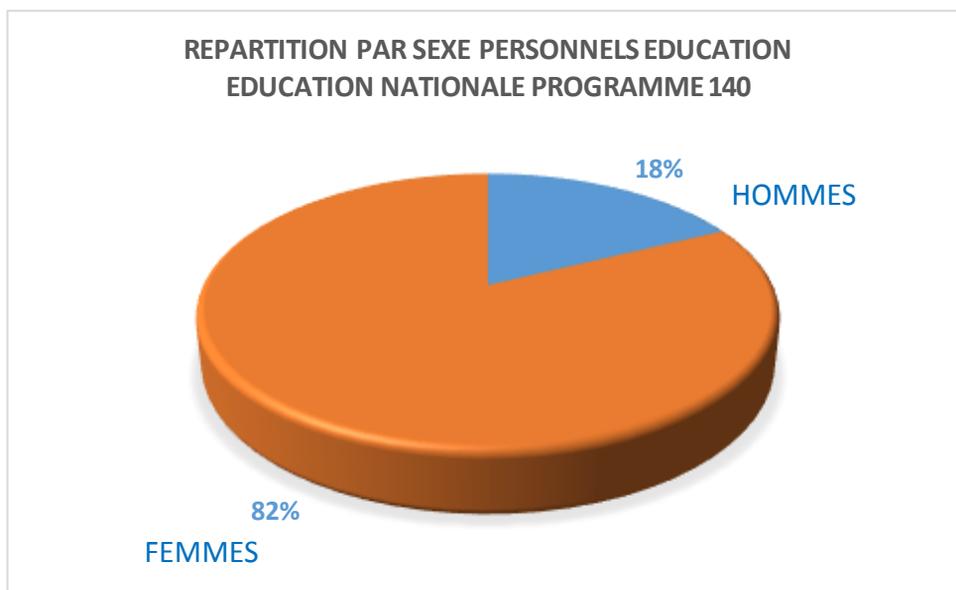
REPARTITION PAR SEXE PERSONNELS EDUCATION
EDUCATION NATIONALE PROGRAMME 139



711 agents, soit 6,6 % du total des personnels de l'académie, exercent dans l'enseignement privé. Ce sont exclusivement des enseignants : 53 % pour le second degré et 47 % pour le premier degré.

74 % de ces agents sont des femmes.

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
0140 ENSEIGNEMENT PUBLIC	612	2841	3453
CONGE FORMATION	1	15	16
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	4	30	34
INSPECTION	9	7	16
PROFESSEUR DES ECOLES	592	2758	3350
PROFESSEUR DU SECOND DEGRE	1	1	2
PSYCHOLOGUE	5	30	35



Le BOP 140 rassemble 32,2 % du total des agents de l'académie.

Il est constitué pour sa quasi-totalité (97 %) par des professeurs des écoles dont plus de 82 % sont des femmes.

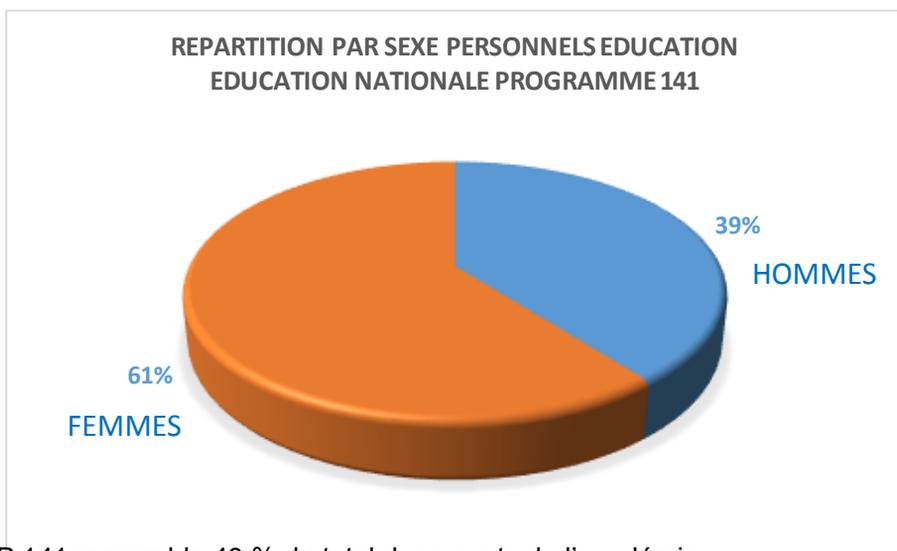
1 % des enseignants sont des contractuels (à 88 % des femmes).

Le déséquilibre femmes / hommes se constate également dans les fonctions de psychologue (30 femmes et 5 hommes).

16 personnels, corps d'inspection, relèvent du BOP 140; Il est à noter pour cette catégorie, un faible écart femmes / hommes.

En janvier 2018, 16 agents bénéficient d'un congé formation, soit moins de 0,5 % des personnels (0,5 % des femmes et 1,6 % hommes).

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
0141	2085	3207	5292
ADMINISTRATION	66	348	414
APPRENTI	1		1
CONGE FORMATION	4	12	16
CONTRACTUEL ADMINISTRATION	4	62	66
DIRECTEUR ADJOINT SEGPA	8	2	10
DIRECTION	81	86	167
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	173	166	339
INSPECTION	17	12	29
PERSONNEL D'EDUCATION	1		1
PERSONNEL TECHNIQUE	27	63	90
PROFESSEUR DES ECOLES	56	57	113
PROFESSEUR DU SECOND DEGRE	1640	2364	4004
PSYCHOLOGUE	7	35	42



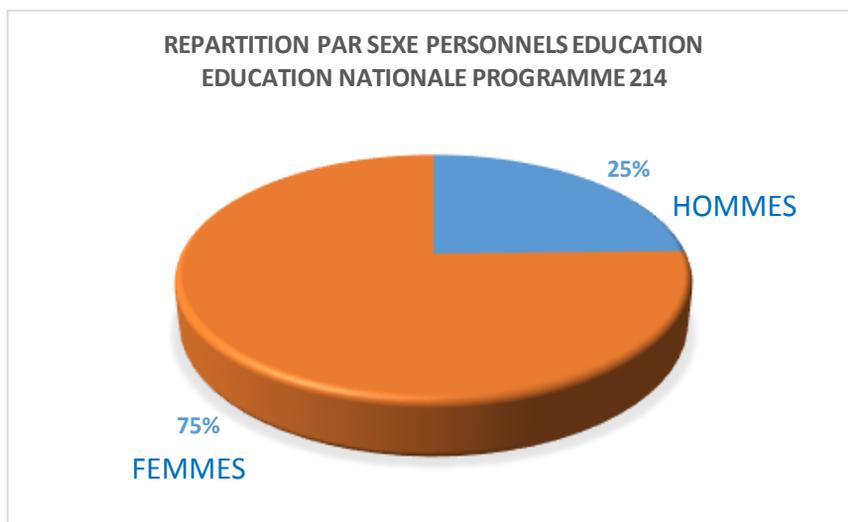
Le BOP 141 rassemble 49 % du total des agents de l'académie.

Il est constitué pour sa plus grande part par des enseignants titulaires du second degré 4 004 auxquels s'ajoutent 339 enseignants non titulaires. La proportion hommes/femmes varie selon le statut titulaires et non titulaires.

Sur ce programme de l'enseignement scolaire du second degré public sont rémunérés également les personnels administratifs et techniques des établissements, les personnels de direction et d'inspection. Si la proportion de femmes est plus importante chez les personnels administratifs et techniques, ce n'est pas le cas chez les personnels d'inspection et de direction. Au total, 61% sont des femmes contre 39% d'hommes.

0,4% des personnels enseignants bénéficient de congés de formation.

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
0214 SOUTIEN	82	251	333
ADMINISTRATION	30	158	188
APPRENTI	12	34	46
ASSISTANT SOCIAL	1	7	8
CONTRACTUEL ADMINISTRATION	9	30	39
CONTRACTUEL PACTE		1	1
DIRECTION		1	1
INFIRMIER		4	4
MEDECIN		3	3
MEDECIN CONTRACTUEL		1	1
PERSONNEL TECHNIQUE	30	10	40
PSYCHOLOGUE		2	2

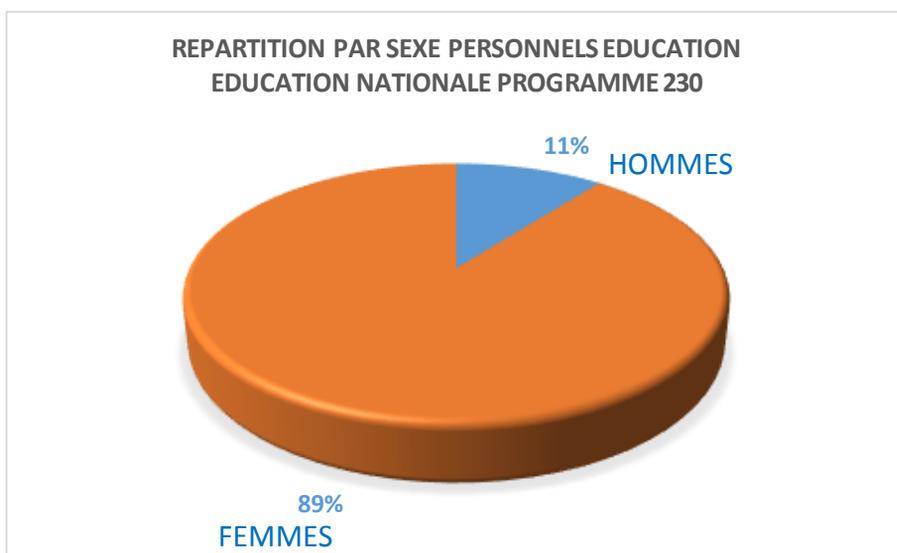


Avec 333 personnels, le BOP 214 représente à peine plus de 3 % du total des agents de l'académie. Plus des trois quarts sont des femmes.

Il est constitué à 80,5 % de personnels administratifs et techniques. Dans ces missions, près de 15 % des agents sont des contractuels.

Sur les 18 personnes effectuant des métiers du domaine médical et social, 17 sont des femmes.

0230 VIE DE L'ELEVE	97	818	915
AESH	47	524	571
ASSISTANT SOCIAL	1	28	29
ASSISTANT SOCIAL CONTRACTUEL		4	4
CONGE FORMATION		1	1
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	4	12	16
INFIRMIER	4	104	108
INFIRMIER CONTRACTUEL	2	11	13
MEDECIN		6	6
MEDECIN CONTRACTUEL		1	1
PERSONNEL D'EDUCATION	39	127	166



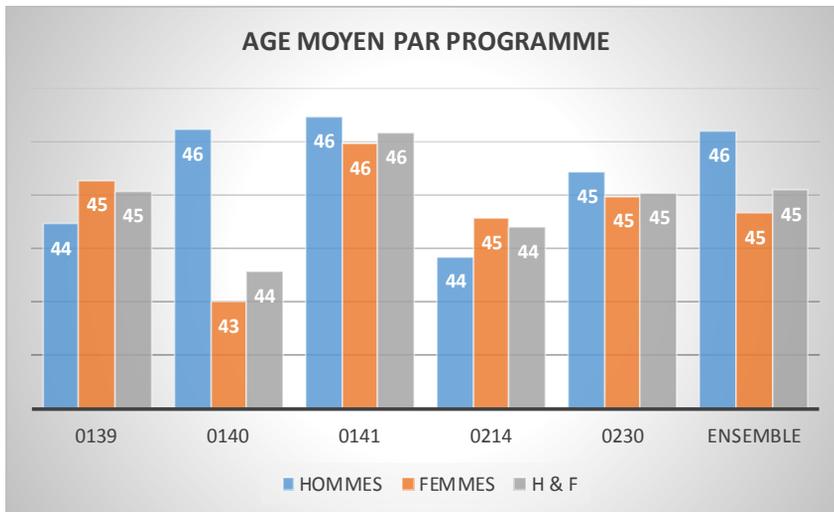
Le BOP 230 Vie de l'élève regroupe 915 personnels soit 8,6 % du total des agents de l'académie. 62,5 % de ces personnels sont les AESH, chargés d'accompagner les élèves en situation de handicap.

Les personnels médico-social constitue une part à peu près égale avec celle des personnels d'éducation (respectivement 17,6 % et 18 %)

3,8 % des personnels qui relèvent du BOP 230 sont des contractuels.

Sur l'ensemble de ce BOP, 89 % des agents sont des femmes.

Le pourcentage de femmes est de 100 % pour les médecins (au nombre de 7), de 97 % pour les AS (32 sur 33), de 95 % pour les infirmières et de 91,8 % pour les AESH.

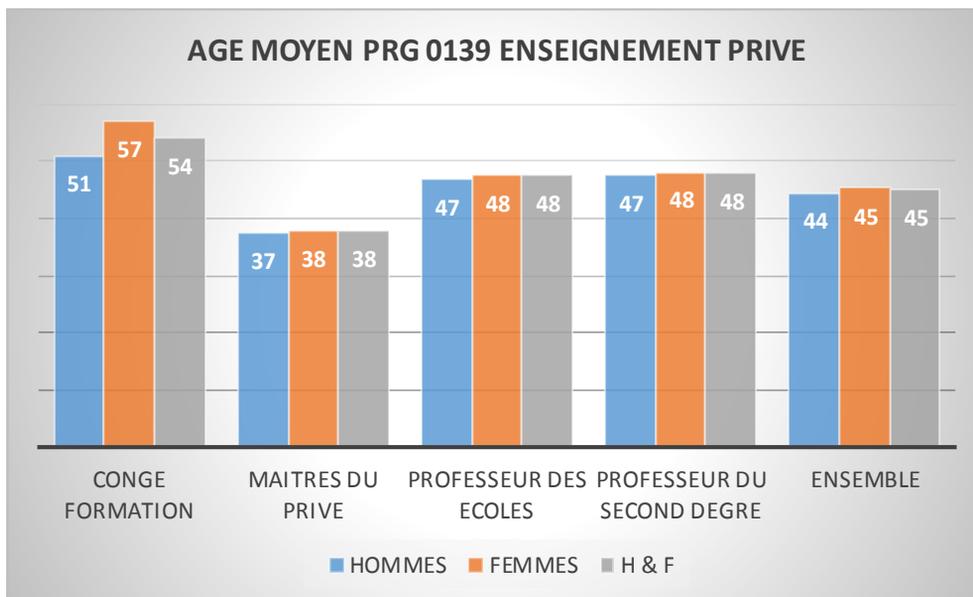


L'Age moyen des personnels de l'académie est de 45 ans. Sur l'ensemble des personnels, on peut noter qu'il n'y a pas d'écart entre hommes et femmes.

L'âge moyen des hommes est de 46 ans avec un écart très faible (2 ans) selon les BOP. Ce sont les hommes relevant des BOP 139 (enseignement privé) et 214 (soutien à l'élève) qui sont les plus jeunes (âge moyen 44 ans). Cette donnée est cependant à relativiser au regard du nombre d'hommes : 266 hommes au total pour ces 2 BOP soit 8,7 % du total des agents "hommes" de l'académie.

L'âge moyen des femmes est de 45 ans avec là aussi un écart faible selon les BOP. Ce sont les femmes du BOP 140 (1^e degré public) qui sont les plus jeunes (âge moyen 43 ans) et celles du 141 (2^e degré public) qui sont les plus âgées (âge moyen 46 ans).

DEMOGRAPHIE GENERALE, L'AGE



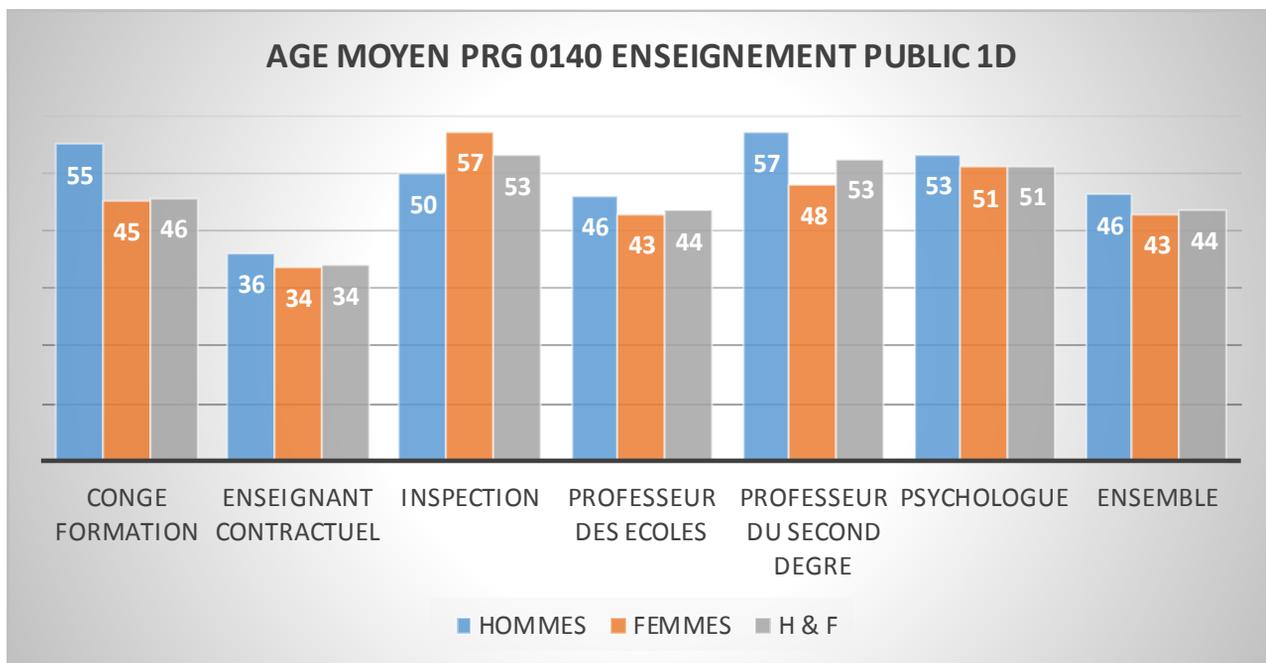
L'âge moyen des personnels relevant du BOP 139 est de 45 ans. Comme pour la moyenne de l'ensemble des agents de l'académie, il n'y a pas d'écart significatif entre les femmes et les hommes. l'âge moyen des hommes et des femmes est similaire et cela pour les 3 catégories d'enseignants (maitre, professeur des école et professeur du second degré).

Toutefois, la différence d'un 1 an entre l'âge moyen des hommes et l'âge moyen des femmes peut révéler la nécessité pour les femmes de prolonger la durée de leur carrière pour compenser des interruptions (congés maternité) ou des situations familiales particulières (famille monoparentale).

Ce sont les maîtres du privé qui sont les plus jeunes (âge moyen 38 ans) soit 7 ans de moins que la moyenne.

Deux écarts sensibles à relever :

- celui qui existe entre l'âge moyen des personnels et l'âge de ceux qui obtiennent un congé formation. Cet écart est à relier à la difficulté d'obtenir le congé.
- L'écart entre l'âge moyen des hommes obtenant un congé formation et celui des femmes bénéficiaires de ce même droit. C'est une conséquence de la forte proportion des femmes professeurs (74 %) dans l'enseignement privé,



Dans l'enseignement public 1^e degré, la moyenne d'âge est de 44 ans avec un écart de 3 ans entre les hommes et les femmes.

On observe ici un écart plus important par rapport à la moyenne selon les statuts. Ainsi l'âge moyen des inspecteurs et des professeurs du second degré est supérieur de 9 ans, celui des psychologues de 7 ans.

En revanche, l'âge moyen des professeurs contractuels s'établit à 34 ans, soit 10 ans de moins que la moyenne. Les candidats à des emplois d'enseignants contractuels sont pour l'essentiel des personnes qui débutent leur carrière professionnelle.

L'écart entre l'âge moyen des hommes et celui des femmes varie selon les emplois occupés : l'âge moyen des femmes occupant un poste d'inspecteur est plus élevé (+ 7 ans) que celui des hommes à un même poste. Au contraire, chez les professeurs du 2^e degré, l'écart d'âge moyen de 9 ans joue dans l'autre sens.

AGE MOYEN PRG 141 ENSEIGNEMENT PUBLIC 2D

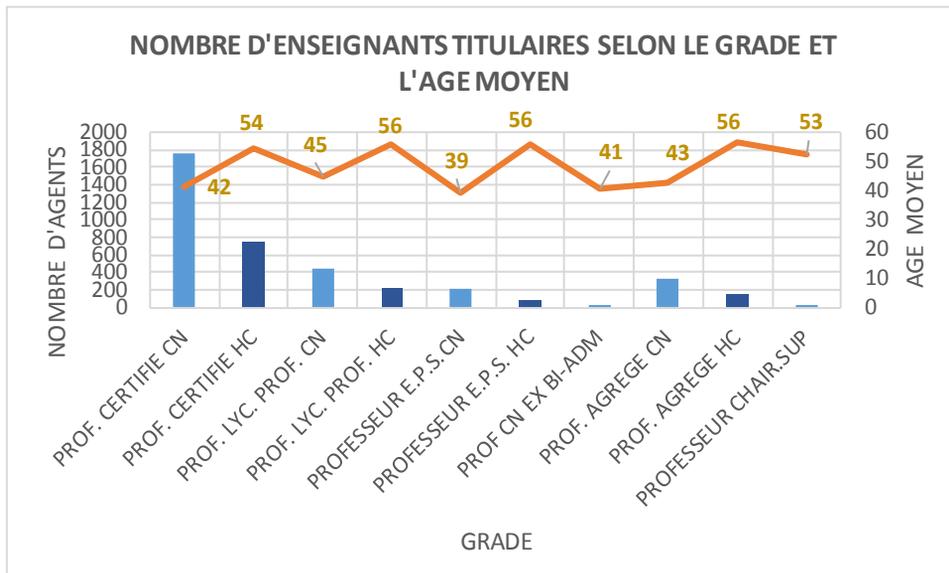


L'âge moyen des personnels relevant du BOP 141 est de 46 ans.

Là encore, on constate que les personnels d'inspection et de direction sont au dessus de cette moyenne (âge moyen des inspecteurs : 53 ans ; âge moyen des personnels de direction : 52 ans).

Il n'y a pas d'écart sensible entre femmes et hommes, quelle que soit la fonction occupée.

L'âge moyen des femmes bénéficiaires d'un congé de formation est inférieur de 8 ans à celui des hommes.



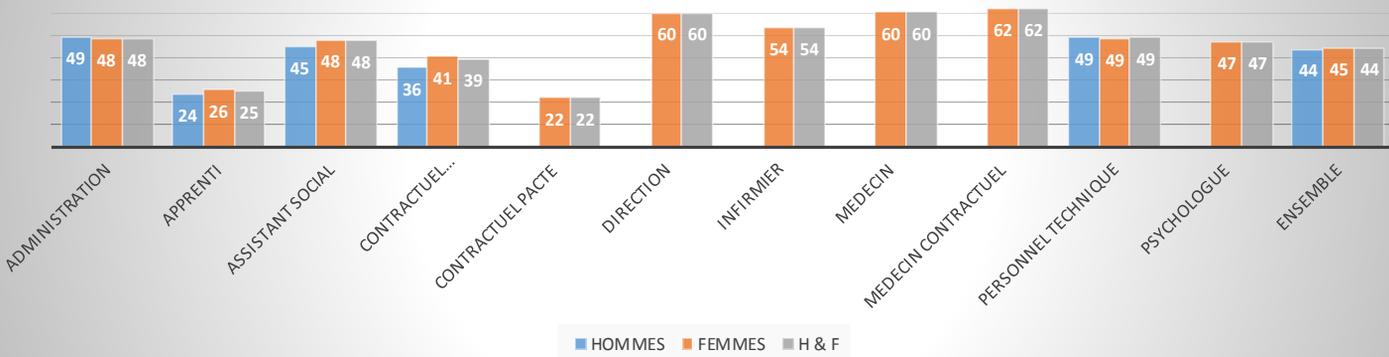
L'âge moyen des enseignants titulaires ayant atteint l'échelon de la hors classe est de 56 ans pour les PLP, les agrégés et les professeurs d'EPS;

Il est de 54 ans pour les professeurs certifiés.

A l'échelon de la classe normale, ce sont les professeurs d'EPS qui sont les plus jeunes (âge moyen 39 ans). Ce sont les professeurs de LP les plus âgés (âge moyen 45 ans).

L'âge moyen est de 42 ans pour les certifiés et 43 ans pour les agrégés.

AGE MOYEN PRG 214 SOUTIENA LA POLITIQUE DE L'EDUCATION NATIONALE

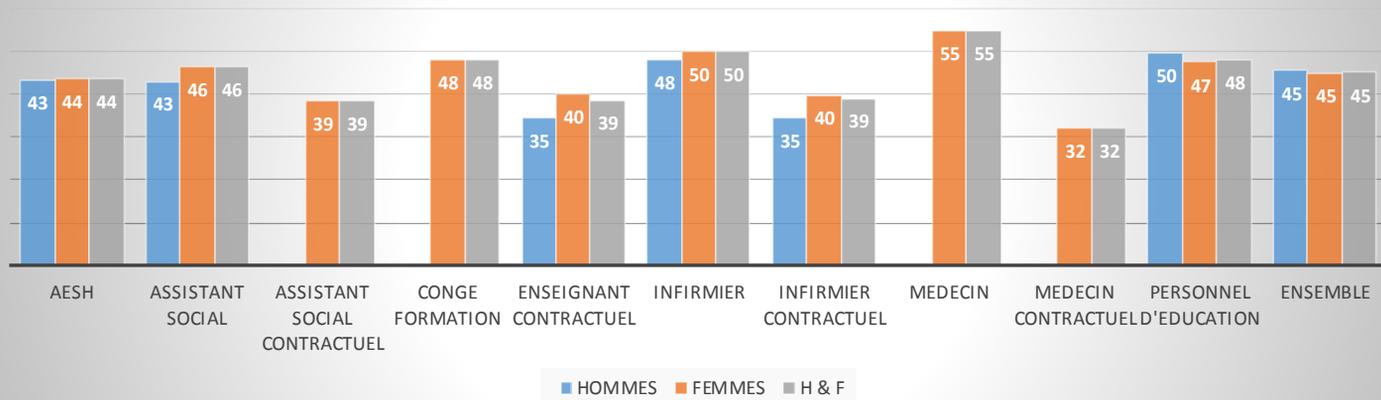


L'âge moyen des 333 agents relevant du BOP 214 est de 44 ans.

Il existe cependant des écarts importants selon les fonctions. Cet âge moyen atteint, voire dépasse 60 ans pour les médecins dont le statut particulier explique bien sûr cette situation.

Par ailleurs le nombre très faible de certains personnels (1 personnel de direction, 4 médecins, 8 AS...) ne permet pas une comparaison pertinente par rapport à l'âge moyen.

AGE MOYEN PRG 230 VIE DE L'ELEVE



Dans le BOP 230, l'âge moyen est de 45 ans avec des moyennes similaires pour les femmes et les hommes, dans quasiment toutes les fonctions. L'écart le plus important entre l'âge moyen des femmes et celui des hommes concerne les enseignants contractuels : on a dans cette catégorie un écart de 5 ans (35 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes).

LES GRADES

Enseignants premier et second degrés, programme 139

0230	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
ENSEMBLE	183	527	710		
MAITRES DU PRIVE	55	140	195	100%	100%
MAIT.CONTRACT.MA1 EP		1	1	0%	1%
MAIT.CONTRACT.MA2 EP	2	2	4	4%	1%
MAITR.DELEGUE MA1 EP	1	1	2	2%	1%
MAITR.DELEGUE MA2 EP	52	136	188	95%	97%
PROFESSEUR DES ECOLES	10	125	135	100%	100%
INSTITUTEUR EP	1	3	4	10%	2%
PROF. ECOLES CN EP	9	109	118	90%	87%
PROF. ECOLES HC EP		13	13	0%	10%
PROFESSEUR DU SECOND DEGRE	118	261	379	100%	100%
ADJOINT ENSEIGT EP	1	3	4	1%	1%
PROF CN EX BI-ADM EP	1		1	1%	0%
PROF. AGREGE CN	1	1	2	1%	0%
PROF. AGREGE CN EP	3	5	8	3%	2%
PROF. AGREGE HC EP	2	3	5	2%	1%
PROF. CERTIFIE CN		1	1	0%	0%
PROF. CERTIFIE CN EP	66	164	230	56%	63%
PROF. CERTIFIE HC		2	2	0%	1%
PROF. CERTIFIE HC EP	14	42	56	12%	16%
PROF. E.P.S. CN EP	15	10	25	13%	4%
PROF. E.P.S. HC EP	2	2	4	2%	1%
PROF.ENS.GAL CE EP		1	1	0%	0%
PROF.LYC.PROF. CN EP	10	22	32	8%	8%
PROF.LYC.PROF. HC EP	3	5	8	3%	2%

710 professeurs, dont 74,2 % de femmes enseignent dans le secteur privé, 1^{er} et 2nd degrés.

330 (46,6 %) interviennent dans le 1^e degré et ce sont à 80 % des femmes.

379 (53,4 %) sont des professeurs du 2^e degré et ce sont à 69 % des femmes.

84,6 % des enseignants hommes du 1^e degré sont des maitres et 15,4 % d'entre eux des professeurs des écoles. A l'inverse, pour les femmes, seules 52,3 % sont des maitres et 47,2 % des professeurs des écoles.

25,8 % des enseignants du secteur privé sont des hommes dont 64,5 % (118 sur 183) sont affectés dans le second degré. 83 % d'entre eux sont des professeurs certifiés (sont inclus les professeurs EPS), 5,1 % des agrégés (6 enseignants) et 11 % (13 professeurs) des PLP.

La part des femmes professeurs dans le 2^e degré privé est supérieure à celle des hommes (68,9 % contre 64,5 %).

84,7 % d'entre elles sont des professeures certifiées, 3,5 % des agrégés (9 personnes), 10,4 % des PLP.

Professeurs des écoles, programme 140

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
PROFESSEUR DES ECOLES	592	2758	3350	100,0%	100,0%
INST.DIRECTEUR 3G	1		1	0,2%	
INSTITUTEUR	3	10	13	0,5%	0,4%
PE CN DIR. ECOLE G1	14	92	106	2,4%	3,3%
PE CN DIR. ECOLE G2	30	199	229	5,1%	7,2%
PE CN DIR. ECOLE G3	37	86	123	6,3%	3,1%
PE CN DIR. ECOLE G4	6	1	7	1,0%	0,0%
PE CN MAITRE FORMAT.	9	11	20	1,5%	0,4%
PE HC DIR ET. SPE.G3	2	3	5	0,3%	0,1%
PE HC DIR ET. SPE.G4		1	1	0,0%	0,0%
PE HC DIR. ECOLE G1	5	4	9	0,8%	0,1%
PE HC DIR. ECOLE G2	8	35	43	1,4%	1,3%
PE HC DIR. ECOLE G3	21	22	43	3,5%	0,8%
PE HC DIR. ECOLE G4	8	13	21	1,4%	0,5%
PE HC MAITRE FORMAT.	9	15	24	1,5%	0,5%
PROFESSEUR ECOLES CN	357	2071	2428	60,3%	75,1%
PROFESSEUR ECOLES HC	82	195	277	13,9%	7,1%

Psychologues, programme 140

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
PSYCHOLOGUE	5	30	35	100,0%	100,0%
PSYCHOL CN EDUC NAT	4	20	24	80,0%	66,7%
PSYCHOL HC EDUC NAT	1	10	11	20,0%	33,3%

Le 1^e degré public compte 3350 enseignants dont 82,3 % sont des femmes.

La quasi-totalité des enseignants (99,6%) sont des professeurs des écoles.

23 % des professeurs hommes sont à la hors classe contre 10,5 % des femmes.

17,4 % des professeurs des écoles exercent la fonction de directeur d'école. On note là aussi un écart entre les sexes puisque cette fonction est occupée par près de 22 % des hommes contre 16,5 % des femmes.

De même, la fonction de maître formateur assurée par 3 % hommes contre moins de 1 % des femmes.

Personnels administratifs, programme 141

0141	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
ADMINISTRATION	66	348	414	100%	100%
ADJENES	3	32	35	5%	9%
ADJENES PAL 1C.	1	39	40	2%	11%
ADJENES PAL 2C.	12	120	132	18%	34%
ADMINISTRATEUR EDUC.	1		1	2%	0%
ATTACHE ADM HC	1		1	2%	0%
ATTACHE ADM HC ETAT	3	1	4	5%	0%
ATTACHE ADM. ETAT	17	33	50	26%	9%
ATTACHE PAL ADM.ETAT	6	16	22	9%	5%
CONG FOR NON ENS EDU		2	2	0%	1%
DIRECTEUR DE SERVICE		1	1	0%	0%
SAENES CE	6	24	30	9%	7%
SAENES CN	11	53	64	17%	15%
SAENES CS	5	27	32	8%	8%

L'académie compte 414 personnels administratifs. 84 % sont des femmes.

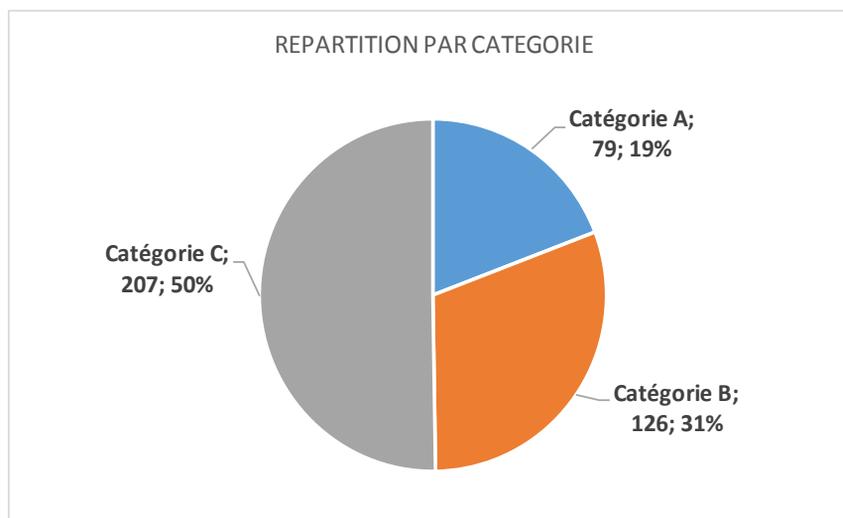
Les personnels de catégorie C représentent 50% des agents, ceux de catégorie B un peu plus de 30 % et la catégorie A rassemble 19 % des agents.

Les femmes représentent 92,3 % de la catégorie C, 82,6 % de celle de la catégorie B et 64,5 % de celle des A.

Au sein du corps des SAENES (catégorie B), 27,3 % des hommes ont atteint le grade le plus élevé contre 23 % des femmes.

Dans le corps des adjoints (catégorie C), la situation est inversée : 20,5 % des femmes ont atteint le grade le plus élevé contre 6 % des hommes (1 sur 16).

Dans le corps des attachés (catégorie A), 32 % des femmes ont atteint le grade d'attaché principal contre 22,3 % des hommes.



Personnels enseignants, programme 141

0141	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
PROFESSEUR DES ECOLES	56	57	113	100%	100%
PROFESSEUR ECOLES CN	38	49	87	68%	86%
PROFESSEUR ECOLES HC	18	8	26	32%	14%
PROFESSEUR DU SECOND DEGRE	1640	2364	4004	100%	100%
CHARGE ENS EPS CE	5	2	7	0,3%	0,1%
PROF CN EX BI-ADM	12	18	30	1%	1%
PROF. AGREGÉ CN	151	166	317	9%	7%
PROF. AGREGÉ HC	82	68	150	5%	3%
PROF. CERTIFIÉ CN	563	1180	1743	34%	50%
PROF. CERTIFIÉ HC	301	446	747	18%	19%
PROF. ENS. GAL CE	4	5	9	0%	0%
PROF. LYC. PROF. CN	226	227	453	14%	10%
PROF. LYC. PROF. HC	107	104	211	7%	4%
PROF. CERTIFIÉ CL.N.		2	2	0%	0%
PROF. CERTIFIÉ CN	2	5	7	0%	0%
PROFESSEUR AGREGÉ HC	1		1	0%	0%
PROFESSEUR CHAIR.SUP	13	8	21	1%	0%
PROFESSEUR E.P.S. HC	47	38	85	3%	2%
PROFESSEUR E.P.S.CN	126	94	220	8%	4%
PROFESSEUR L PROF HC		1	1		0,04%
PSYCHOLOGUE	7	35	42	100%	100%
PSYCHOL CN EDUC NAT	4	28	32	57%	80%
PSYCHOL HC EDUC NAT	3	7	10	43%	20%
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	173	166	339	100%	100%
CONT.ENS.ED.ORI.CAT1	37	50	87	21%	30%
CONT.ENS.ES.ORI.CAT2	9	5	14	5%	3%
ENSEIGT CONTR. 1CAT.	82	86	168	47%	52%
ENSEIGT CONTR. 2CAT	30	17	47	17%	10%
MAITRE AUXILIAIRE 2C		3	3	0%	2%
PROF. CONTRACTUEL 1.C	3		3	2%	0%
PROF. CONTRACTUEL 2.C	9	2	11	5%	1%
PROF. CONTRACTUEL 3.C	3	3	6	2%	2%

4456 professeurs relèvent du BOP 141. Le corps des certifiés (avec EPS) représente 63,6 % ; 15 % des enseignants sont des PLP, 11 % des agrégés. Les non titulaires représentent 7,6 % de l'ensemble.

58 % des enseignants du 2^e degré public sont des femmes. Dans le corps des PLP et des agrégés, on a une représentation égale des 2 sexes. En revanche, le corps des certifiés est composé à 63 % de femmes.

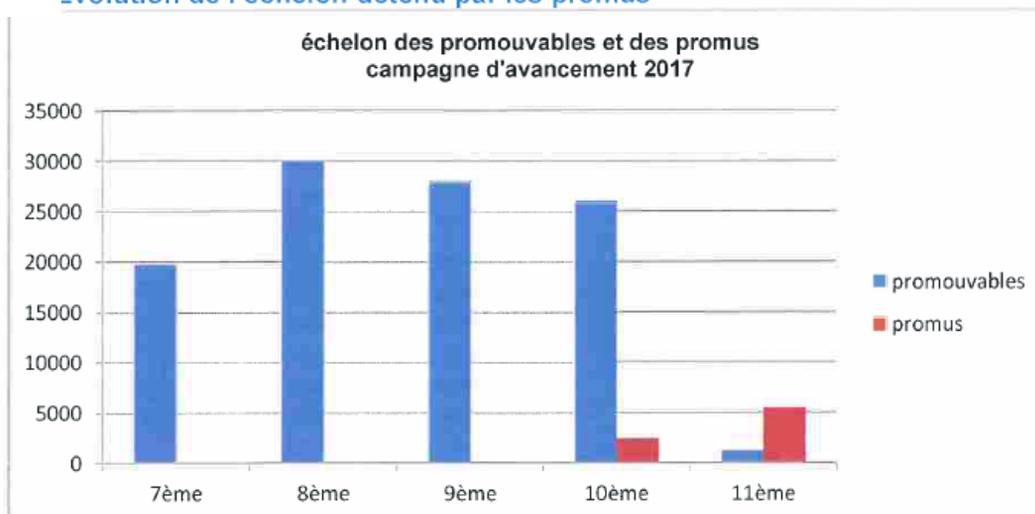
Dans l'échelon de la classe normale de ce corps, on trouve 65 % des femmes ; ce % baisse à 58,2 % à l'échelon Hors Classe.

De même dans le corps des agrégés, les femmes sont majoritaires à l'échelon classe normale (52,4 %) et sont minoritaires à l'échelon supérieur (45 %).

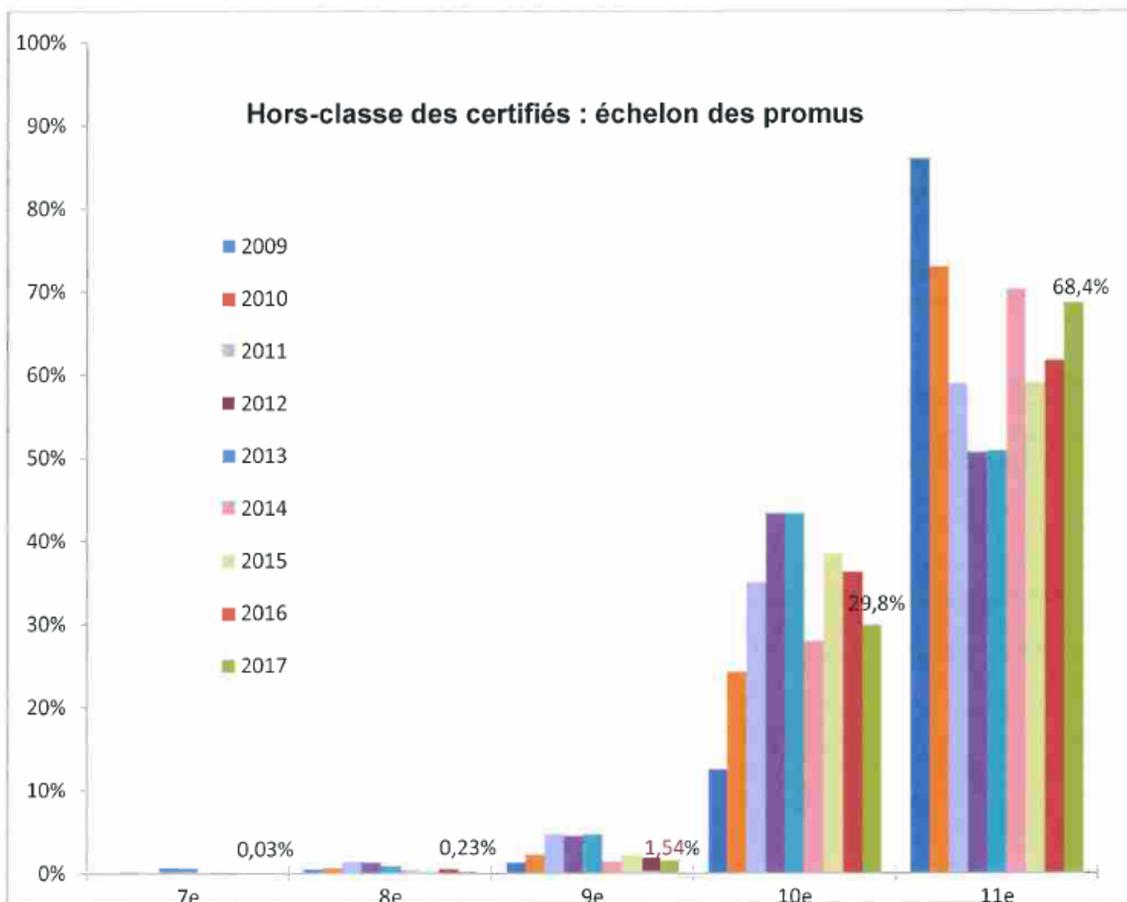
Dans le corps des PLP, cet écart est quasi nul. Les deux grades sont composés de façon égale d'hommes et de femmes;

Bilan détaillé de l'avancement à la hors-classe des professeurs certifiés

Evolution de l'échelon détenu par les promus



En 2017, 68,4% des promus sont au 11^e échelon et 29,8% sont au 10^e échelon. 1,8% des promus sont classés aux 7^e, 8^e ou 9^e échelons. En 2016, 61,5% des promus étaient au 11^e échelon et 36,2% étaient au 10^e échelon. 2,3% des promus étaient classés aux 7^e, 8^e ou 9^e échelons.



Rappel : 2014 est l'année du changement de la date d'observation de la population promouvable.

NIVEAU FRANCE

Le tableau ci-dessous montre l'évolution du nombre et de la part des agents au 11^e échelon promouvables et promus à la hors-classe des certifiés depuis 2011.

hors-classe des certifiés	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
total des promouvables	121 819	119 330	118 243	121 129	117 966	116 084	112850
promouvables au 11e échelon	7 799	6 455	5 771	7 879	6 367	6397	6628
% par rapport au total des promouvables	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	5,4%	5,5%	5,9%
promouvables 11e depuis 3 ans et +	1 258	862	660	708	474	352	314
% par rapport aux promouvables au 11e.	16,1%	13,4%	11,4%	9,0%	7,4%	5,5%	4,7%
Total des promus	8 601	8 383	8 326	8 709	8 404	8153	7990
promus au 11 ^e échelon	5 054	4 225	4 212	6 101	4 947	5011	5464
% par rapport aux promouvables au 11e	64,8%	65,5%	73,0%	77,4%	77,7%	78,3%	82,4%
promus 11e depuis 3 ans et +	326	357	319	380	248	135	138
% par rapport aux promus au 11 ^e échelon	6,5%	8,4%	7,6%	6,2%	5,0%	2,3%	2,5%
% par rapport aux promouvables au 11e depuis 3ans et +	40,1%	41,4%	41,1%	53,7%	52,3%	38,4%	43,9%

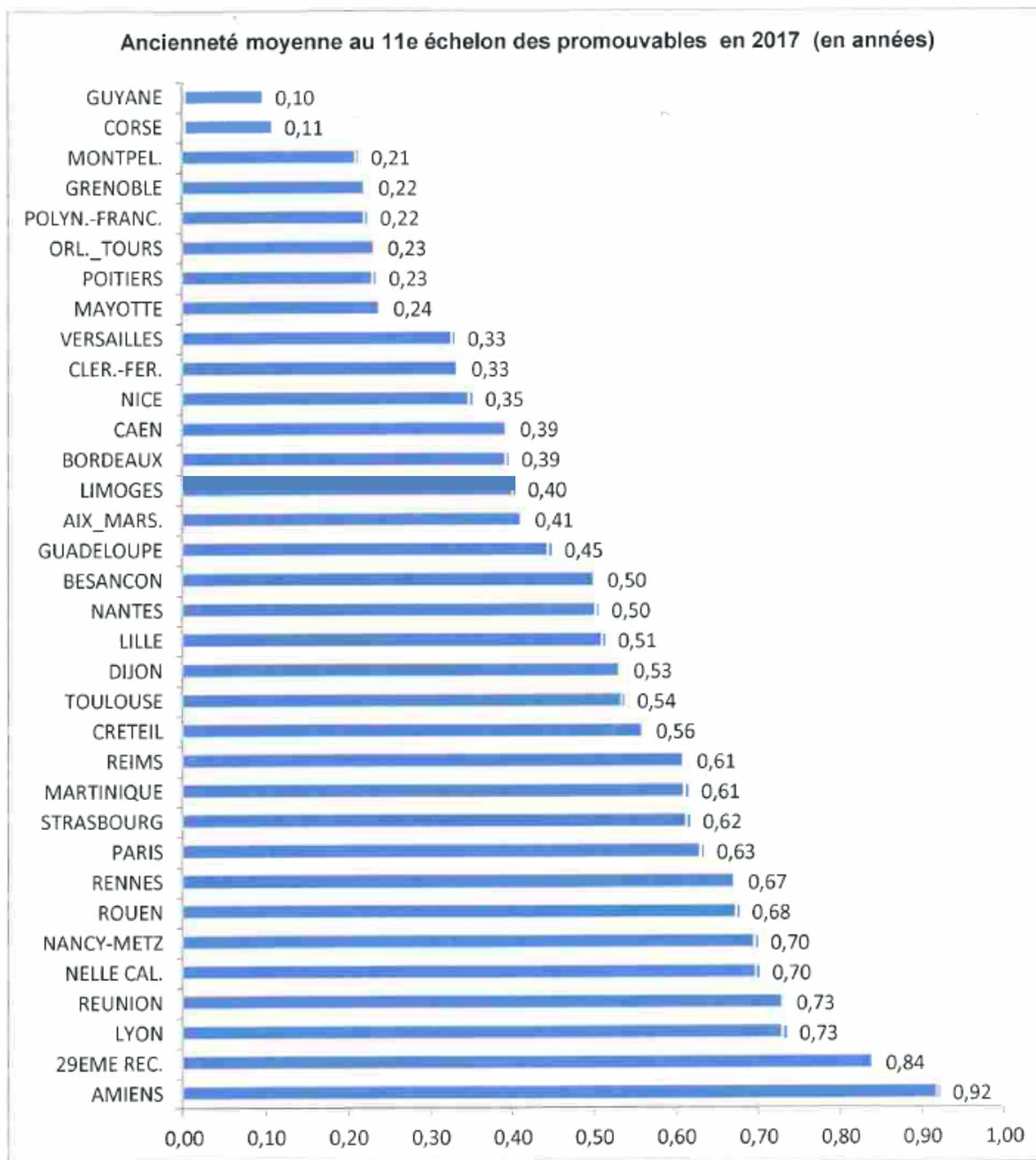
Le nombre global de **promouvables** diminue de 2,8% par rapport à 2016. En revanche, le nombre des **promouvables classés au 11^{ème} échelon** progresse de 3,6% par rapport à 2016. Mais la part des **promouvables ayant au moins 3 ans d'ancienneté au 11^e échelon** continue de diminuer : elle ne représente plus que **4,7%** des agents au 11^e échelon. Les orientations fixées dès 2016 par le ministre, dans le contexte de la redéfinition des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, avaient permis de résorber le nombre des agents classés au 11^{ème} échelon depuis au moins 3 ans.

Le nombre de promus au 11^e échelon augmente de **9%** entre 2016 et 2017. La note de service relative à la campagne d'avancements 2017 a renouvelé ces orientations. Ainsi, le nombre de promus au 11^{ème} échelon progresse plus que le nombre de promouvables dans cet échelon.

En 2017, les **agents au 11^e échelon** représentent **68,4 % des enseignants promus**, soit une augmentation de 6,9 points par rapport à 2016.

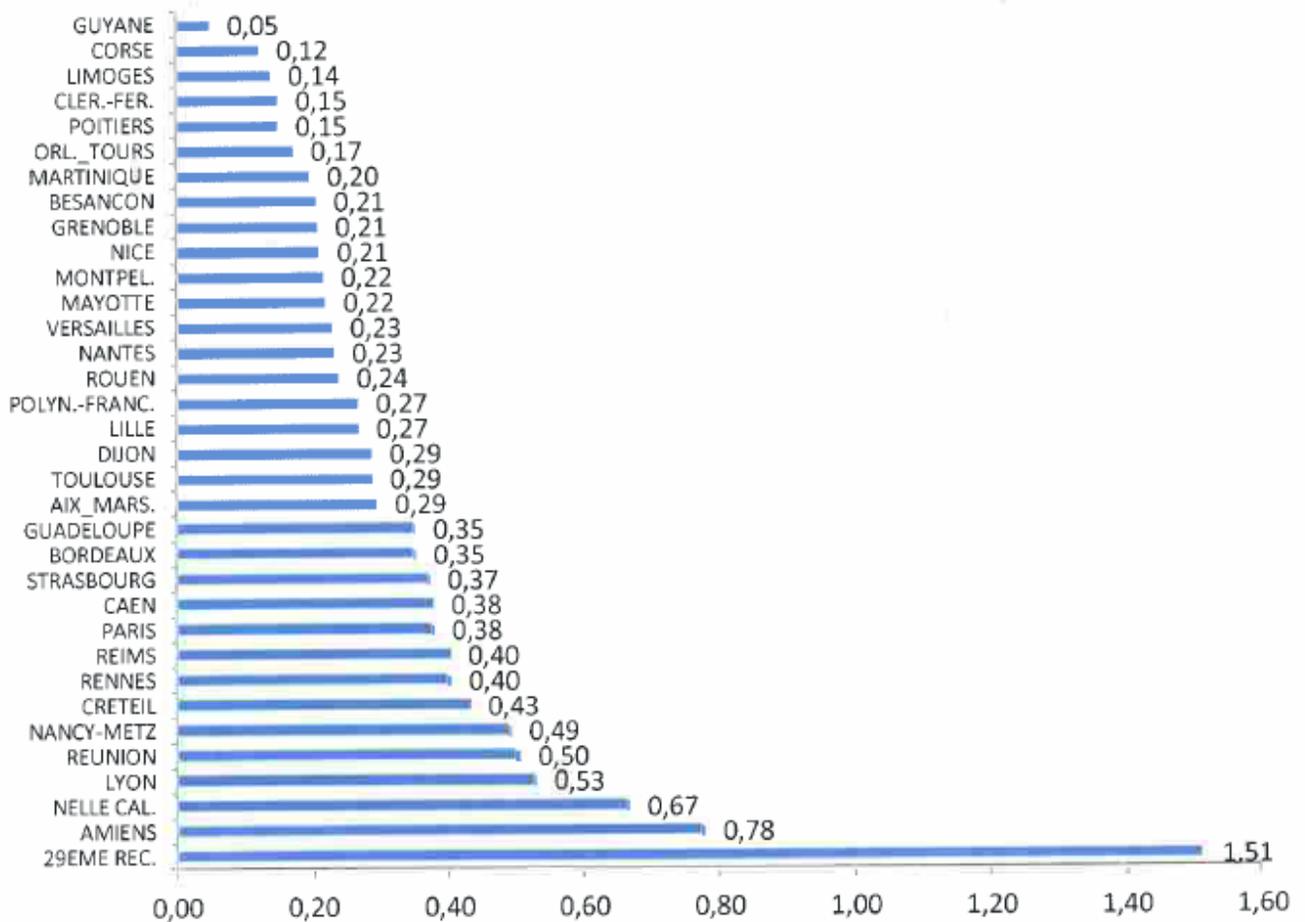
Ancienneté au 11ème échelon des agents promouvables et des agents promus : répartition par académie

L'ancienneté moyenne dans l'échelon des promouvables au 11^e échelon, en baisse, est de 0,5 an. Selon les académies, cette donnée varie entre 0 et 0,9 an.



L'ancienneté moyenne au 11^e échelon des agents promus à la hors-classe des certifiés, également en baisse, s'élève à 0,3 an. Selon les académies, cette donnée varie entre 0,1 et 1,3 an. 2,5% des promus au 11^{ème} échelon ont 3 ans et plus d'ancienneté dans l'échelon terminal. Ce pourcentage s'élevait à 2,3% en 2016 et à 5% en 2015.

Ancienneté moyenne au 11e échelon des promus en 2017 (en années)



Agents hors 11^e échelon

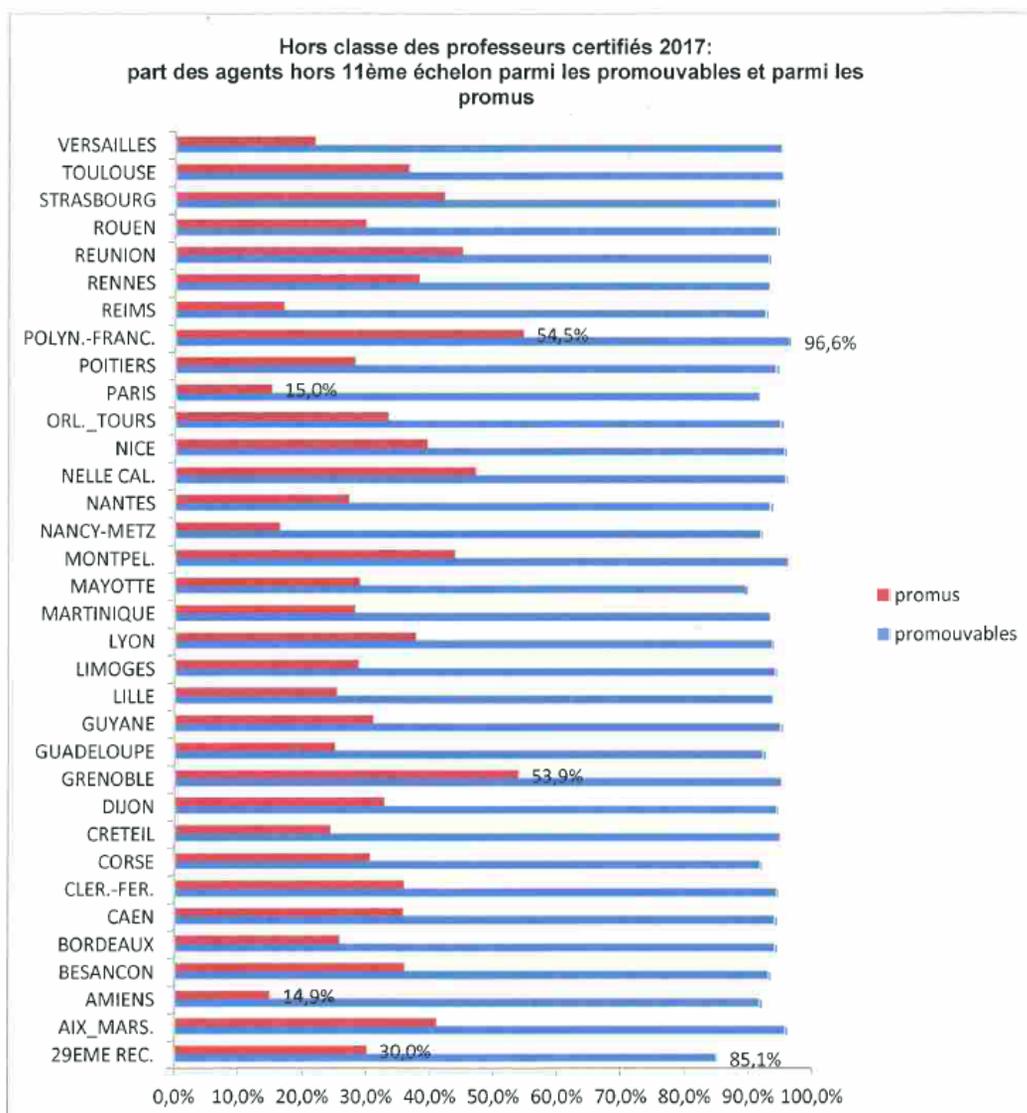
La grande majorité des agents promouvables à la hors-classe (94,1%) ne sont pas au 11^e échelon. La part des agents promouvables hors du 11^e échelon se situe, selon les académies, entre 85,1% (29^e rectorat) et 96,6% (Polynésie française).

Depuis 2010, toutes les académies promeuvent à la hors-classe des agents classés au-dessous du 11^e échelon. En 2017, la part des **promus hors 11^e échelon** atteint 31,6%, toutes académies confondues.

La grande majorité des agents promus à la hors-classe hors 11^e échelon, sont au 10^e échelon : **29,8 %** des promus.

En 2017, 15 académies (contre 14 en 2016) ont promu des agents classés entre le 7^e et le 9^e échelon. La part des enseignants classés **entre le 7^e et le 9^e échelon** s'élève à **1,8%** (2,3% en 2016) du total des promus.

La part des promus hors 11^e échelon varie d'une académie à l'autre, de 14,9% (Amiens) à 54,5% (Polynésie française) des promus.

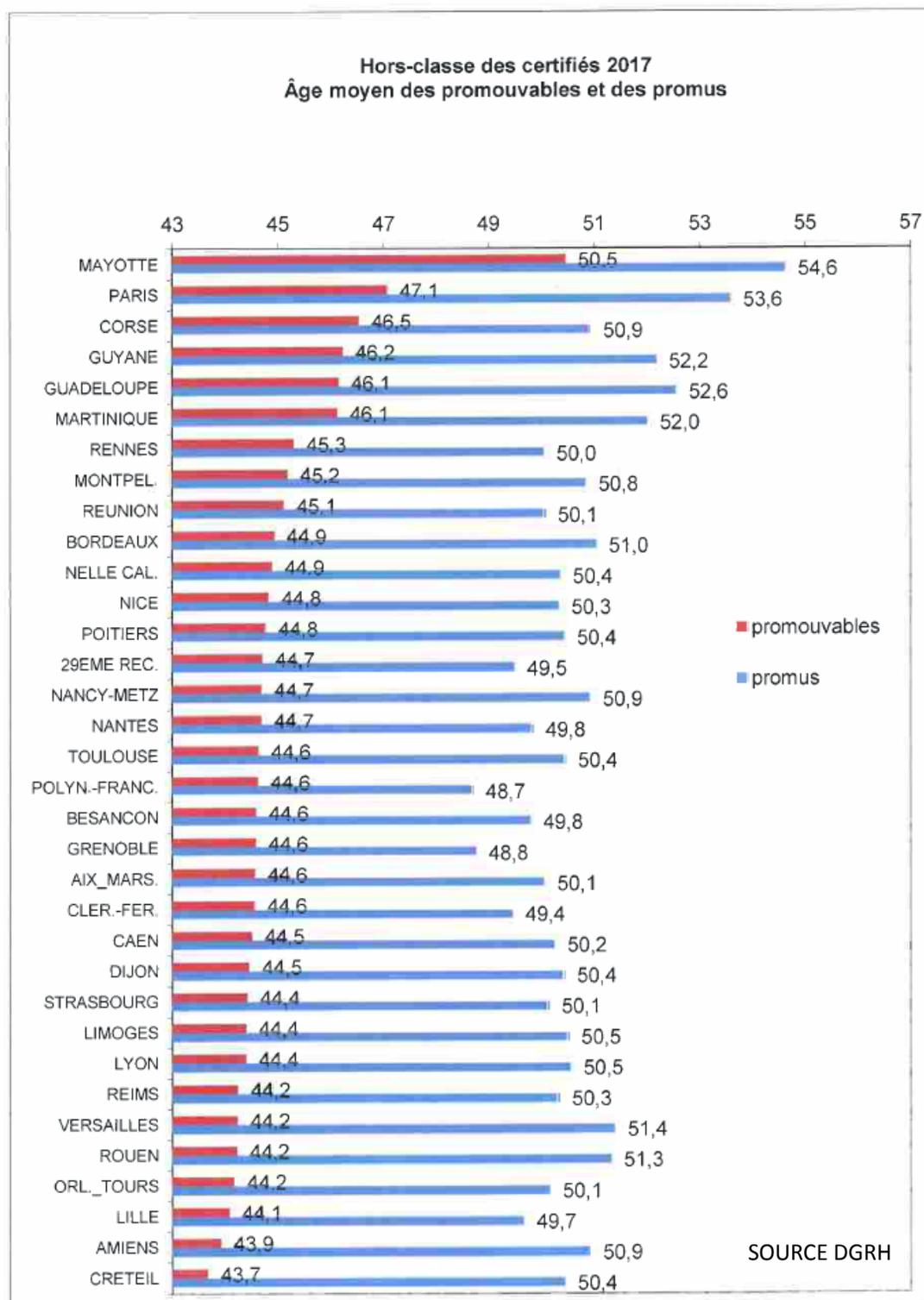


· Démographie

| Age moyen des promus

L'âge moyen des agents promus se situe, selon les académies, entre 48,7 ans (Polynésie française) et 54,6 ans (Mayotte), avec une moyenne nationale de 50,5 ans (50,0 ans en 2016, 50,1 ans en 2015 et 50,9 ans en 2014).

Le graphique et le tableau ci-dessous comparent l'âge moyen des promouvables et l'âge moyen des promus par académie.



Personnels d'inspection et de direction, programme 141

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
INSPECTION	17	12	29	100%	100%
INSPECTEUR ED.NLE CN	9	9	18	53%	75%
INSPECTEUR ED.NLE HC	8	3	11	47%	25%

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
DIRECTION	81	86	167	100%	100%
PR.AD.LYC4CEX.DI.CN	2		2	2%	
PRIN.AD.COL2C.DIR.CN	3	4	10	4%	8%
PRIN.AD.COL3C.DIR.CN	7	16	23	9%	19%
PRIN.AD.COL4C.DIR.CN		2	2	0%	2%
PRIN.AD.COL4C.DIR.HC		1	1	0%	1%
PRIN.COL.1C.P.DIR.CN	12	14	26	15%	16%
PRIN.COL.2C.P.DIR.CN	10	9	19	12%	10%
PRIN.COL.3C.P.DIR.CN	8	7	15	10%	8%
PRIN.COL.3C.P.DIR.HC	2	1	3	2%	3%
PRIN.COL.4C.P.DIR.CN	1		1	1%	0%
PRIN.COL.4C.P.DIR.HC	2	1	3	2%	1%
PRO.AD.LEP2C.P.DI.CN	1		2	1%	1%
PRO.AD.LEP3C.P.DI.CN		3	3	0%	3%
PRO.AD.LEP4C.P.DI.CN	2		2	2%	0%
PRO.AD.LYC2C.P.DI.CN	2	1	3	2%	3%
PRO.AD.LYC3C.P.DI.CN	4	1	5	5%	1%
PRO.AD.LYC4C.P.DI.CN	4	1	5	5%	6%
PRO.AD.LYC4C.P.DI.HC		1	1	0%	1%
PRO.LYC.4CEX.P.DI.HC	1		1	1%	0%
PROV.LP.1C.P.DIR.CN	1	1	2	1%	2%
PROV.LP.2C.P.DIR.CN	1		2	1%	1%
PROV.LP.3C.P.DIR.CN	2		3	2%	1%
PROV.LP.3C.P.DIR.HC		1	1	0%	1%
PROV.LP.4C.P.DIR.HC	1		1	1%	0%
PROV.LP.4C.P.DIV.CN		1	1	0%	1%
PROV.LYC.2C.P.DIR.CN	1	1	2	1%	2%
PROV.LYC.2C.P.DIR.HC	4		4	5%	0%
PROV.LYC.3C.P.DIR.CN	1	1	2	1%	2%
PROV.LYC.3C.P.DIR.HC	2		2	2%	0%
PROV.LYC.4C.P.DIR.CN	4	1	5	5%	1%
PROV.LYC.4C.P.DIR.HC	3	1	4	4%	1%

Le corps des inspecteurs est constitué majoritairement par des hommes (58,6 %).

38 % des inspecteurs ont atteint le grade de la hors classe.

Parmi les bénéficiaires de la hors classe, on comptabilise près de 73 % d'hommes.

Le corps des personnels de direction est composé à 51,5 % de femmes.

Sur l'ensemble de ces personnels, seuls 13,8 % ont atteint la hors classe. Au sein de ce grade, on compte 65,2 % d'hommes et 34,8 % de femmes.

Dans les EPLE classé en 4^e catégorie, 60 % des personnels de direction sont des hommes

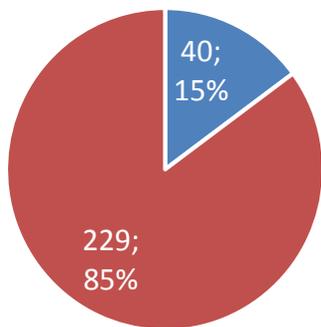
Dans les autres EPLE, les femmes sont majoritaires : 56,7 % dans les EPLE de 3^e catégorie, 51 % dans les EPLE de 2^e catégorie et 55 % dans ceux de 1^{ère} catégorie.

Les femmes personnels de direction sont majoritaires dans les LP (55 %) et les collèges (57 %) et minoritaires dans les lycées (38 %)

Personnels d'administration, programme 214

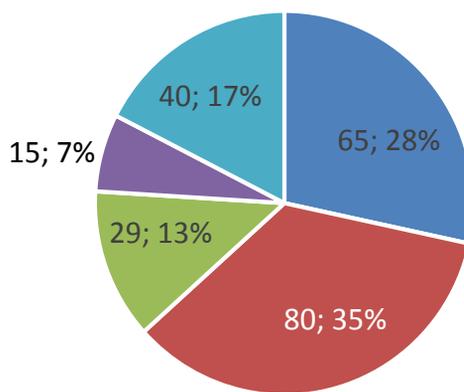
0214	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
ADMINISTRATION	40	189	229	100%	100%
ADJENES	3	13	16	8%	7%
ADJENES PAL 1C.		8	8	0%	4%
ADJENES PAL 2C.	3	38	41	8%	20%
ADJT DASEN 1 D. G3	1		1	3%	0%
ADJT SG ACA. G 3	1	1	2	3%	1%
ATTACHE ADM. ETAT	4	16	20	10%	8%
ATTACHE PAL ADM.ETAT	1	8	9	3%	4%
CONS. RECTEUR G2	3		3	8%	0%
DIR. CAB.RECTEUR G3	1		1	3%	0%
INSP.ACAD. DASEN G2	2	1	3	5%	1%
RECTEUR D ACADEMIE	1		1	3%	0%
SAENES CE	3	13	16	8%	7%
SAENES CN	4	40	44	10%	21%
SAENES CS	1	19	20	3%	10%
SECRET. GAL DSDEN G3	2	1	3	5%	1%
SECRET.GAL ACAD. G2	1		1	3%	0%
AGT CONTRACT.10 MOIS	9	30	39	23%	16%
CONTRACTUEL PACTE		1	1		1%

répartition Femmes / Hommes BOP 214



■ Hommes ■ Femmes

répartition par catégorie



■ C ■ B ■ A ■ A+ ■ contractuels

Le BOP 214 compte 229 personnels d'administration. 82,5 % sont des femmes et 17,5 % des contractuels.

La part des femmes est très majoritaire dans la catégorie C (90,8%), B (90%), A (82,7%) ainsi que chez les contractuels (77,5%). En revanche, elle n'est plus que de 20 % dans les personnels A+

Personnels techniques, programme 214

0214	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
PERSONNEL TECHNIQUE	30	10	40	100%	100%
ADJ.T.PAL REC.FOR.2C	10	4	14	33%	40%
ASSISTANT INGENIEUR	2	1	3	7%	10%
ING.ETUDES CN	3	2	5	10%	20%
ING.ETUDES HC	5		5	17%	0%
ingenieur recher.1C	2		2	7%	0%
INGENIEUR RECHER.2C.	1		1	3%	0%
ingenieur recher.HC.	1		1	3%	0%
TECH. RECH. FORM CN	1	1	2	3%	10%
TECH. RECH. FORM. CE	2	1	3	7%	10%
TECH. RECH. FORM. CS	3	1	4	10%	10%

Les personnels techniques relevant du programme 214 sont majoritairement des hommes (75%).

Les femmes occupent 30 % des postes de catégorie C et B réunis.

Ce pourcentage tombe à 23 % pour les emplois de catégorie A et les femmes n'occupent aucun des 4 poste de catégorie A+ (ingénieur d'études).

Sur les 10 emplois d'ingénieurs d'études, 2 sont occupés par une femme. Aucune n'a accédé à l'échelon de la hors classe. Sur cet échelon on compte 5 hommes.

Autres personnels, programme 214

0214	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
APPRENTI	12	34	46
APPRENTI	12	34	46
ASSISTANT SOCIAL	1	7	8
ASS.SERV.SOC.AD.ETAT		1	1
CONS.TECH.S.SOC. AE	1	6	7
DIRECTION		1	1
PRIN.COL.4C.P.DIR.HC		1	1
INFIRMIER		4	4
INFIRMIER CS EN		1	1
INFIRMIER HC EN		3	3
MEDECIN		3	3
MED EN.CONS TEC G3		2	2
MEDECIN EDUC.NAT.1C		1	1
MEDECIN CONTRACTUEL		1	1
MEDECIN CONTRACTUEL		1	1
PSYCHOLOGUE		2	2
PSYCHOL CN EDUC NAT		1	1
PSYCHOL HC EDUC NAT		1	1

Les autres personnels du programme 214 comprennent les apprentis (71 %) et des personnels médico-sociaux (28%).

74 % des apprentis sont des femmes.

Les personnels médico-sociaux sont quasi exclusivement des femmes (17/18 agents).

Sur les 4 médecins recensés, on compte 1 personnel contractuel.

3 infirmiers, sur un total de 4, ont atteint l'échelon de la hors classe. A cet échelon, on a 1 psychologue sur 2.

Personnels vie de l'élève, programme 230

0230	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
VIE DE L'ELEVE	97	818	915		
AESH	47	524	571	100%	100%
AESH CDD	38	415	453	81%	79%
AESH CDI	9	109	118	19%	21%
ASSISTANT SOCIAL	1	32	33	100%	100%
ASS.PAL SERV.SOC.ET		14	14		44%
ASS.SERV.SOC.AD.ETAT	1	13	14	100%	41%
CONS.TECH.S.SOC. AE		1	1		3%
ASSIST.SOC.CONTRA.EN		4	4		13%
INFIRMIER	6	115	121	100%	100%
INFIRMIER CN EN	1	60	61	17%	52%
INFIRMIER CS EN	3	28	31	50%	24%
INFIRMIER HC EN		16	16	0%	14%
INFIRMIERE CONTRA.EN	2	11	13	33%	10%
MEDECIN		7	7		100%
MEDECIN EDUC.NAT.1C		3	3		43%
MEDECIN EDUC.NAT.2C		3	3		43%
MEDECIN CONTRACTUEL		1	1		14%
PERSONNEL D'EDUCATION	39	127	166	100%	100%
CONSEIL.PAL EDUC.CN	22	88	110	56%	69%
CONSEIL.PAL EDUC.HC	17	39	56	44%	31%
EDUCATION/ORIENTATION CONTRACTUEL	4	12	16	100%	100%
CONT.ENS.ED.ORI.CAT1	1	3	4	25%	25%
CONT.ENS.ES.ORI.CAT2		1	1	0%	8%
ENSEIGT CONTR. 1CAT.	2	8	10	50%	67%
ENSEIGT CONTR. 2CAT	1		1	25%	

Les AESH qui représentent 62,4 % des personnels du BOP 214 sont en CDI pour 20 % d'entre eux.

L'analyse par sexe met en évidence une très forte proportion de femmes occupant cette mission (92 %).

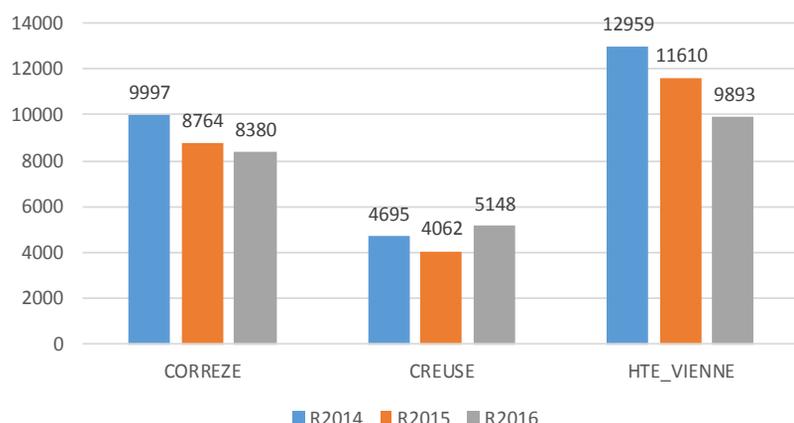
76,5 % des personnels d'éducation (qui constituent 18% des agents relevant du BOP 214) sont des femmes. L'échelon de la classe normale est composé à 80 % de femmes. En revanche, la part des femmes dans l'échelon "hors classe" diminue pour se situer à moins de 70 %,

Les personnels de santé représentent également environ 18 % de l'ensemble du BOP 214. Ce sont presque exclusivement des femmes (96 %).

La part des contractuels dans les personnels de santé est de 11,2 %; Les contractuels sont en grande majorité (16/18) des femmes.

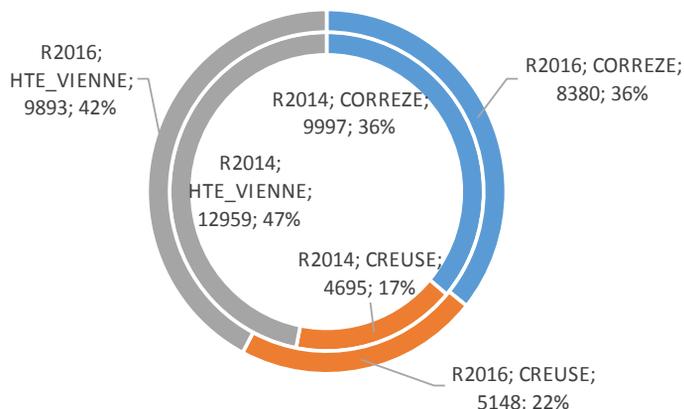
LES CONGES

NOMBRE DE JOURS DE CONGES DE MALADIE ORDINAIRE

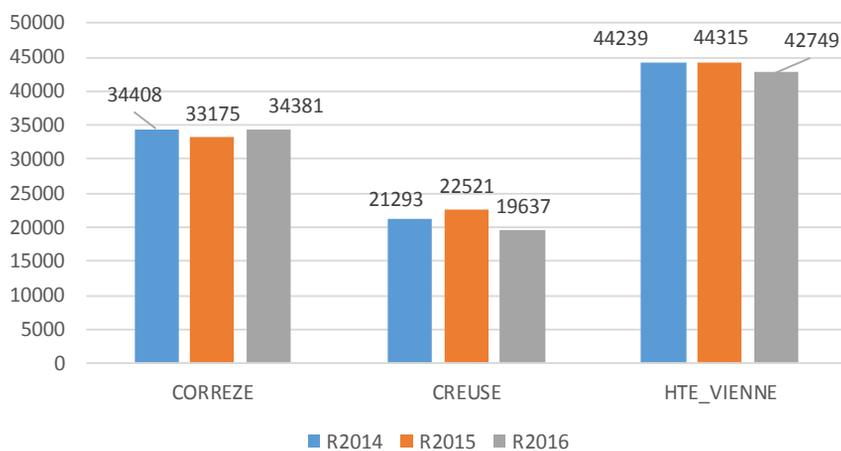


NOMBRE DE JOURS DE MALADIE ORDINAIRE

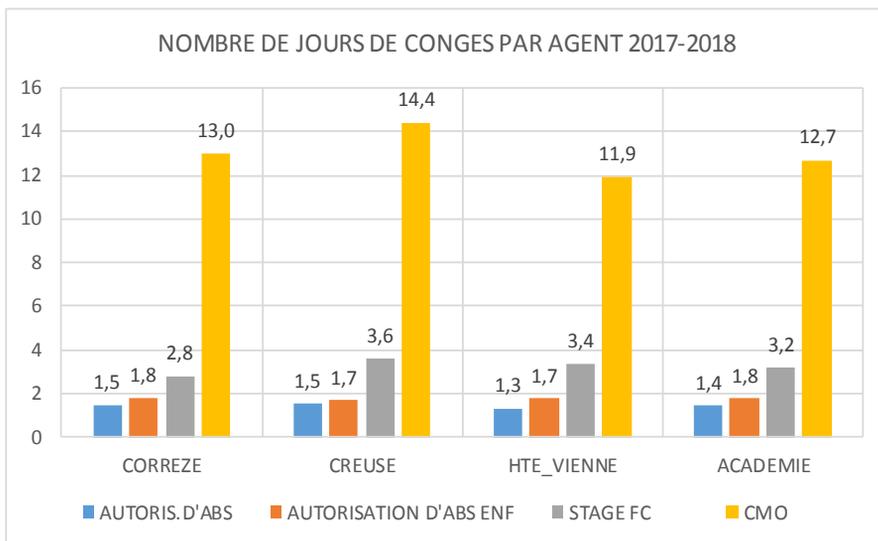
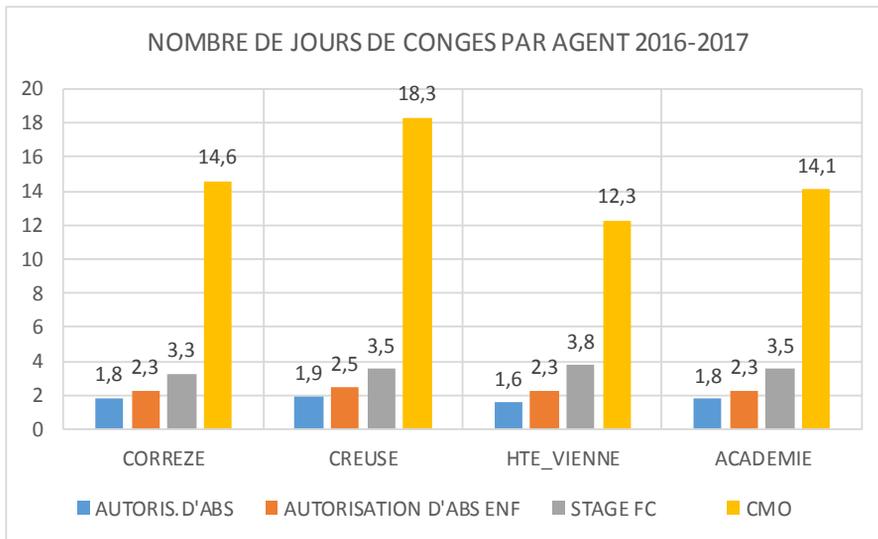
Tandis que le nombre de jours de congés de maladie ordinaire décroît en Corrèze et en Haute-Vienne de la rentrée 2014 à la rentrée 2016, celui de la Creuse croît. De ce fait, la Creuse qui représentait 17% de l'ensemble académique des congés de maladie ordinaire en 2014-2015, passe à un poids de 22% en 2016-2017.



NOMBRE DE JOURS DE CONGES TOUS MOTIFS



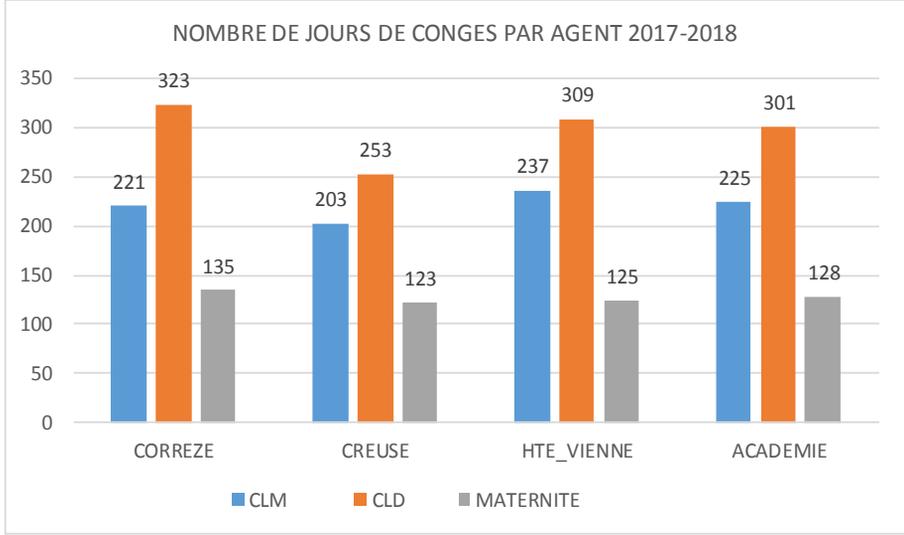
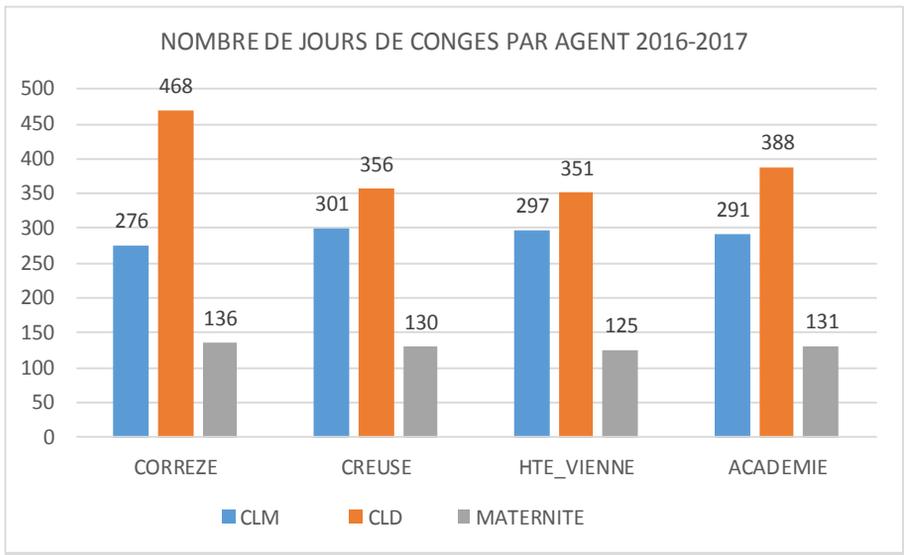
Tous motifs confondus, le nombre de congés a tendance à se stabiliser, voire à décroître dans chacun des départements, sur la période de la rentrée 2014 à la rentrée 2016.



Année scolaire 2017-2018 : de septembre 2017 à février 2018.

En moyenne, les agents en congé de maladie ordinaire ont été arrêtés 14,1 jours sur l'année scolaire 2016-2017. On observe une certaine disparité départementale 14,6 jours en Corrèze, 18,3 jours en Creuse et 12,3 jours en Haute-Vienne. Cette disparité s'observe également sur les premiers mois de l'année scolaire 2017-2018 (de septembre 2017 à février 2018).

La répartition du nombre de jours par agent pour garde d'enfant malade est relativement homogène sur l'ensemble du territoire académique, soit en moyenne 2,3 en 2016-2017. Il en est de même pour les simples autorisations d'absence diverses avec traitement, 1,8 jour en moyenne par agent en 2016-2017.

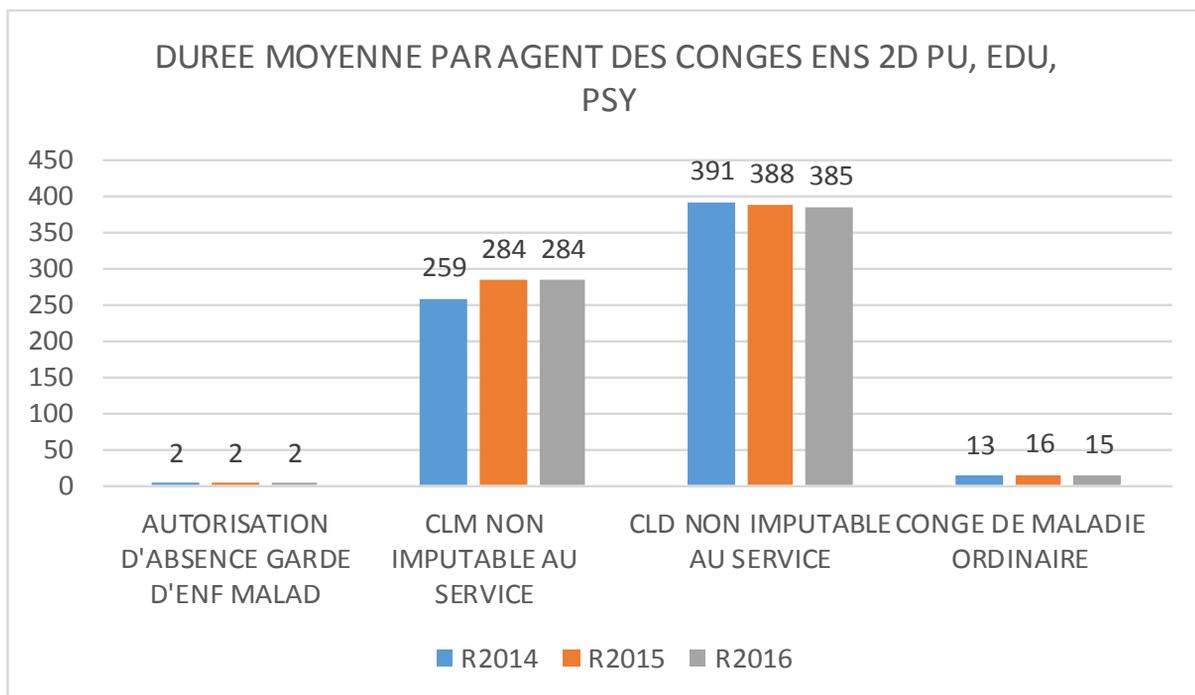
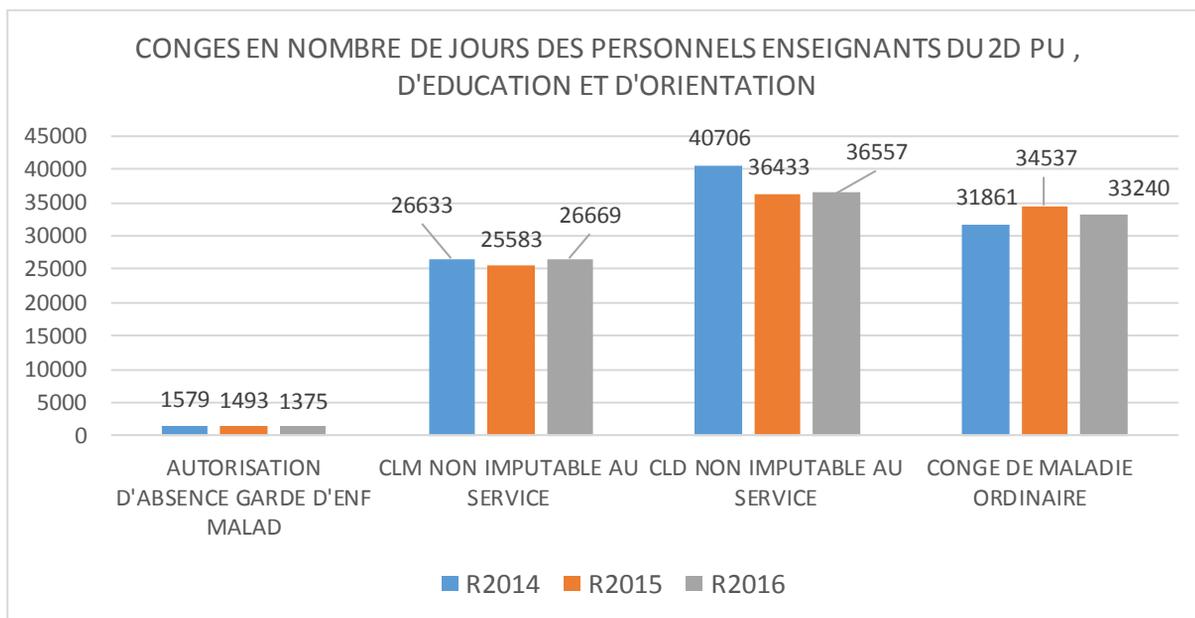


Année scolaire 2017-2018 : de septembre 2017 à février 2018.

En moyenne, les agents en congé de maternité (hors arrêt pour grossesse pathologique) bénéficient d'un arrêt de l'ordre de 131 jours (2016-2017).
 Les congés de longue maladie ont une durée moyenne de l'ordre de 300 jours (2016-2017).
 Les congés de longue durée ont plus particulièrement affecté la Corrèze en 2016-2017 avec une durée moyenne de 468 par agent, contre 356 jours en Creuse et 351 jours en Haute-Vienne.

MOTIF	R2014		R2014		R2015		R2015		R2016		R2016		R2017		R2017	
	CORREZE	CREUSE HTE_VIENNE	ACA R2014	CORREZE HTE_VIENNE	CORREZE	CREUSE HTE_VIENNE	ACA R2015	CORREZE HTE_VIENNE	CORREZE	CREUSE HTE_VIENNE	ACA R2016	CORREZE HTE_VIENNE	CORREZE	CREUSE HTE_VIENNE	ACA R2017	CORREZE HTE_VIENNE
CONGE FORMATION SYNDICALE	39	44	88	13	97	13	113	24	31	24	31	64	4	3	7	7
PARTICIPATION NON REMUNERE A UN JURY	14	4	21	3	1	3	4	7	8	7	8	15	2	2	2	2
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	785	551	1856	581	892	517	1990	647	537	1990	474	1658	268	189	649	649
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	49	79	238	37	49	170	256	99	17	256	117	233	42	6	104	104
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	597	315	1723	652	652	854	1960	643	309	1960	753	1705	330	110	783	783
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	19	19	73	26	42	34	102	24	12	102	38	74	6	2	23	23
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE		4	4													
PARTICIPATION REMUNERE A UN JURY	7	4	15	13	2	2	17									
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	14	8	45	6	26	13	45	10	4	10	17	31	1	41	1	1
ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES																
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	83	117	203	127	146	4	277	79	71	79	71	150	13	41	54	54
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	2	13	26	6	2	2	10	1	3	1	3	4				
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	58	117	177	58	44	7	109	34	65	109	58	157	7	52	62	62
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	91	123	214	201	80	4	285	67	203	285	203	270	26	74	100	100
ABSENCE AUTORISEE REP				8	2	8	18	9	12	18	12	21				
RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	22	58	81	124	52	10	186	11	143	186	22	176		29	35	35
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	922	285	2394	893	893	242	2435	757	345	2435	1539	2641	895	619	2706	2706
STAGE DE FORMATION CONTINUE	1354	848	2268	2014	2014	1540	3615	2076	754	3615	2798	5628	1674	769	4418	4418
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	64		64								65	65		48	48	48
CONGE DE MATERNITE	8132	4464	23138	5517	6495	9695	21707	7886	3893	21707	6646	18425	6191	3191	14875	14875
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	349	310	1132	247	223	420	890	336	221	890	295	852	84	84	317	317
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	420	223	1143	424	225	452	1101	176	155	1101	95	426	24	77	164	164
CONGE D'ADOPTION	125	70	195	70	70	70	70	70	70	70	115	185				
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	55	55	198	95	33	154	282	65	65	282	110	175	11	11	110	110
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	4201	2638	15572	3653	5860	10435	19948	5519	4509	19948	9493	19521	3093	1828	9891	9891
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	6534	6151	19186	4996	6344	7566	18906	7019	2849	18906	9127	18995	4204	2278	12355	12355
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	9997	4695	12959	8764	8764	11610	24436	8380	5148	24436	9893	23421	3709	2248	11342	11342
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	213	3	433	24	21	151	196	109	184	196	97	390	13	10	23	23
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	262	165	1375	64	216	773	1053	333	164	1053	988	1485	124	84	370	370
	34408	21293	99940	22521	33175	44315	100011	34381	19637	100011	42749	96767	20719	11703	26017	58439

Personnels enseignants du second degré, d'éducation et d'orientation, durée des congés en nombre de jours et durée moyenne.



Personnels enseignants du second degré, d'éducation et d'orientation, durée des congés en nombre de jours.

CONGES	R2014	R2015	R2016	R2017
CONGE FORMATION SYNDICALE	179	187	234	168
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	111	104	128	23
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	531	546	419	190
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	296	360	258	189
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	1579	1493	1375	796
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	35	6	31	
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	80	147	104	26
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	239	149	194	37
ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	130	69	82	26
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	58	113	49	19
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	58	29	60	11
ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	787	588	837	326
SORTIE PEDAGOGIQUE	165	105	153	87
CONGE ADMINISTRATIF	554	368	182	182
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	23	23	23	1
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	46	73	30	29
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	4901	5093	4607	4880
STAGE DE FORMATION CONTINUE	1616	2004	2345	947
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE				365
FORMATION NEO TITULAIRES	46	13	16	22
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	7	14		2
CONGE DE MATERNITE	19726	17698	15211	9607
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	772	602	524	265
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	591	637	342	67
CONGE D'ADOPTION	71	151		
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	563	625	520	304
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE			12	
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	26633	25583	26669	14222
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	40706	36433	36557	25180
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	730	274		
CONGE POUR INVALIDITE DE GUERRE	3			
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	66	154	131	
CLD IMPUTABLE AU SERVICE	184			
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	31861	34537	33240	17747
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	2639	3384	4024	1544
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	742	1158	618	303
CONGES ANNUELS REMUNERES	8465	8800	9129	1039
CONGES ANNUELS NON REMUNERES	2404	2336	796	128
éral	147597	143856	138900	78732

Personnels enseignants du second degré, d'éducation et d'orientation, nombre d'agents sans double compte.

CODE	CONGES	R2014	R2015	R2016	R2017
A01	CONGE FORMATION SYNDICALE	114	123	144	104
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	57	60	72	13
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	240	245	187	104
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	113	131	93	65
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	779	732	679	451
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	5	3	4	
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	47	63	26	8
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	78	51	61	17
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	69	44	61	11
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	38	65	33	14
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	27	16	22	7
A16	ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	131	101	147	66
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	81	78	94	52
D01	CONGE ADMINISTRATIF	9	6	3	3
E03	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	10	11	12	1
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	26	20	20	17
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	22	23	19	19
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	549	616	645	404
F09	CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE				1
F10	FORMATION NEO TITULAIRES	22	5	11	12
F11	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	3	1		1
G01	CONGE DE MATERNITE	159	140	117	80
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	59	46	40	21
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	27	29	15	3
G04	CONGE D'ADOPTION	2	3		
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	51	56	48	28
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE			1	
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	103	90	94	59
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	104	94	95	85
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	3	1		
L04	CONGE POUR INVALIDITE DE GUERRE	1			
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	4	4	4	
L12	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	1			
M02	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	2361	2189	2214	1307
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	36	42	40	12
T02	CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	2	4	4	1
V01	CONGES ANNUELS REMUNERES	198	200	207	65
V09	CONGES ANNUELS NON REMUNERES	99	112	68	20
Total général		5630	5404	5280	3051

Les congés des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2ND degré

En 2016, le nombre total de journées d'absences, tous motifs confondus, s'élève à 138 900. Ce nombre est en baisse par rapport aux 2 années précédentes (-5,9 % par rapport à 2014).

3 motifs d'absence rassemblent près de 70 % du total des journées. Ce sont par ordre décroissant : les congés longue durée (CLD), les congés pour maladie ordinaire (CMO) et les congés longue maladie (CLM).

Les absences liées aux Congés longue durée (CLD) représentent plus d'un quart du total : 26,3 % en 2016, 25,3 % en 2015 et 27,6 % en 2014. Ce motif d'absence comptabilise en 2014 40 706 jours d'absence. Ce nombre diminue en 2015 (-10 %) et reste stable en 2016 par rapport à 2015.

104 agents étaient placés en CLD en 2014 ; ils étaient 94 en 2015 et 95 en 2016.

La durée moyenne du CLD en 2014 est de 391 jours contre 388 en 2015 et 385 en 2016.

En 2016, 33 240 journées d'absence (23,4 % du total) sont justifiées par un CMO. Ce nombre est en baisse par rapport à 2015 (-3,8 %) mais en augmentation par rapport à 2014 (+ 4,3 %).

En 2014, la durée moyenne du CMO était de 13 jours, elle augmente de 2 jours en 2014 puis redescend à 15 jours en 2016.

Avec 26 669 journées d'absence, les CLM représentent 19,2 % du total des jours d'absence en 2016.

Cette proportion augmente par rapport à 2015 (17,8 %) et par rapport à 2014 (18 %).

Le nombre de jours d'absence reste stable par rapport à 2014 (+ 36 jours) mais en progression par rapport à 2015 (+ 1086 jours).

104 personnels ont été concernés en 2014, 94 en 2015 et 95 en 2016.

La durée moyenne du CLM progresse de 259 jours en 2014 à 284 jours en 2015 et 2016.

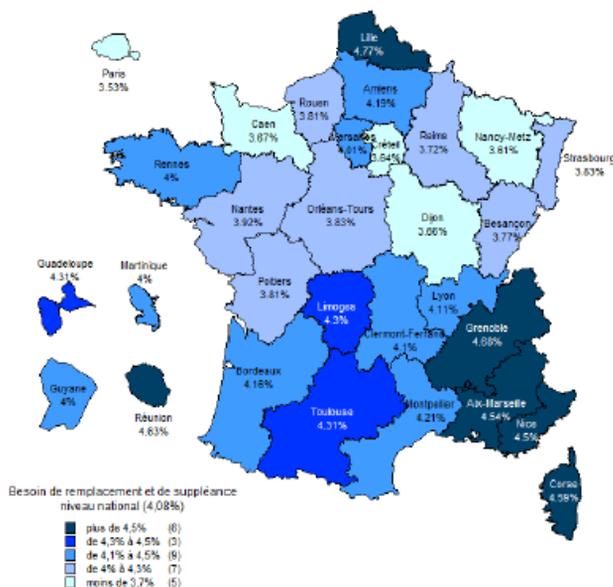
Pour l'année scolaire 2015-2016, le besoin de remplacement et de suppléance est en légère baisse par rapport à l'année scolaire précédente et représente 4,08% des agents affectés en établissement, soit 14 126 ETP (14 213 ETP en 2014-2015).

76% de l'ensemble du besoin concerne la suppléance (10 706 ETP), le reste des besoins – 3 420 ETP – correspondant à du remplacement.

La carte ci-contre montre un besoin de remplacement et de suppléance qui diffère selon les académies :

- des besoins supérieurs à 4,5% des agents affectés en établissement dans six académies (Aix-Marseille, Corse, Grenoble, Lille, Nice et la Réunion).
- des besoins inférieurs à 3,7% dans les académies de Caen, Créteil, Dijon, Nancy-Metz et Paris.

Besoin de remplacement et de suppléance

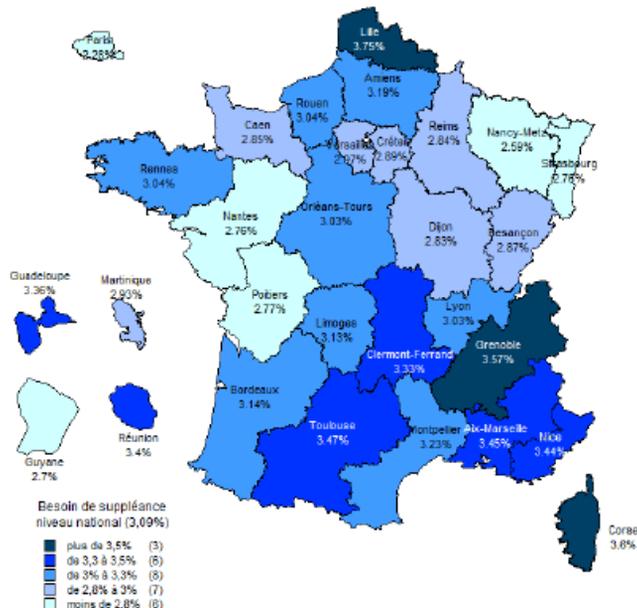


Source : PIAD au 04/06/2016

Le seul besoin de suppléance, qui couvre plus des 3/4 de l'ensemble du besoin, représente 3,09% des agents affectés en établissement (contre 3,13% en 2014-2015). La carte ci-contre montre un besoin de suppléance contrasté selon les académies :

- des taux supérieurs à 3,5% dans trois académies (Grenoble, Lille et la Corse) ;
- des taux inférieurs à 2,8% dans les académies de la Guyane, Nancy-Metz, Nantes, Poitiers, Strasbourg.

Besoin de suppléance



Source : PIAD au 04/06/2016

Le besoin de suppléance, qui représente 10 706 ETP, regroupe principalement les trois motifs de congés suivants :

- les congés de maladie ordinaire représentant 5 208 ETP, soit 1,50% de la population enseignante devant élèves (ETP),
- les congés de maternité représentant 2 764 ETP, soit 0,80% de la population enseignante devant élèves (ETP),
- et les congés de longue maladie représentant 2 043 ETP, soit 0,59% de la population enseignante devant élèves (ETP).

➤ Congés de maladie ordinaire

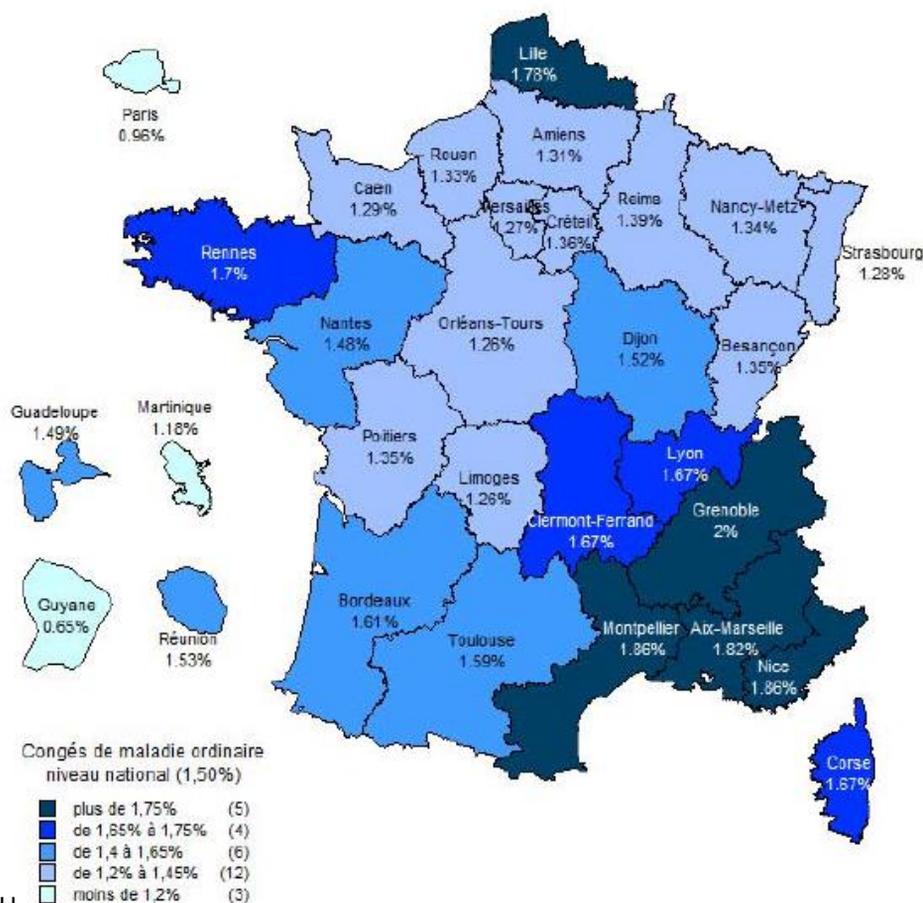
Près de la moitié du besoin de suppléance est dû à des congés de maladie ordinaire de plus de 15 jours (49%).

Ces congés de maladie ordinaire de plus de 15 jours, qui équivalent à plus de 5 200 ETP, représentent 1,5% de la population enseignante devant élèves (ETP). Leur part n'a pas évolué par rapport à 2014-2015.

Ces congés sont particulièrement nombreux dans les académies d'Aix-Marseille, Grenoble, Lille, Montpellier et Nice où le taux dépasse 1,75%.

A l'inverse, le besoin de suppléance pour des congés de maladie ordinaire est inférieur à 1,2% dans les académies de la Guyane, Paris et la Martinique.

Besoin de suppléance pour des congés de maladie ordinaire



► Congés de maternité

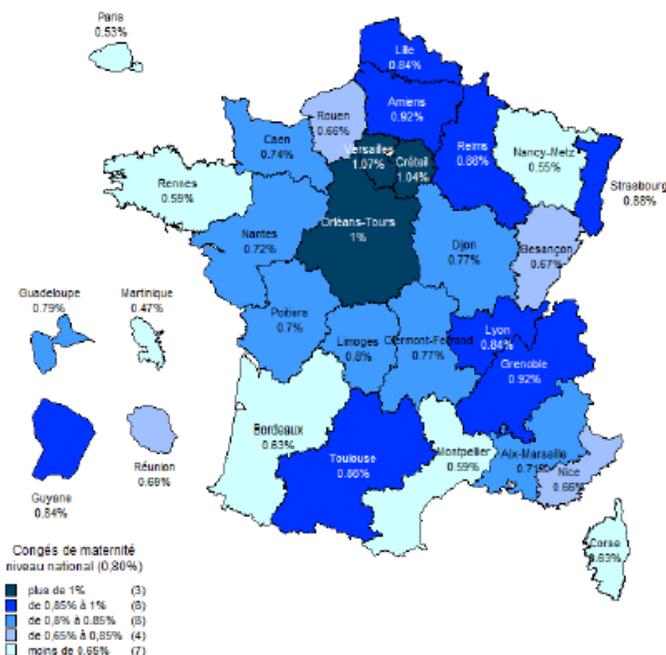
Plus d'un quart du besoin de suppléance est dû à des congés de maternité (26%).

Les congés de maternité représentent 0,80% de la population enseignante devant élèves (ETP), soit l'équivalent d'environ 2 760 ETP. Ils sont en baisse par rapport à l'an passé (0,89% en 2014-2015).

Ces congés sont particulièrement nombreux dans les académies de Créteil, Orléans-Tours et Versailles où les taux dépassent 1%.

On peut noter que les académies d'Amiens, de Créteil et de Versailles ont une proportion de femmes de moins de 40 ans beaucoup plus élevée que la moyenne nationale (respectivement 26,1%, 31,6% et 29,5% contre 22% au niveau national). A Orléans-Tours, la part des femmes de moins de 40 ans est légèrement supérieure à la moyenne nationale : 23,6%.

Besoin de suppléance pour des congés de maternité



Source : PIAD au 04/06/2016

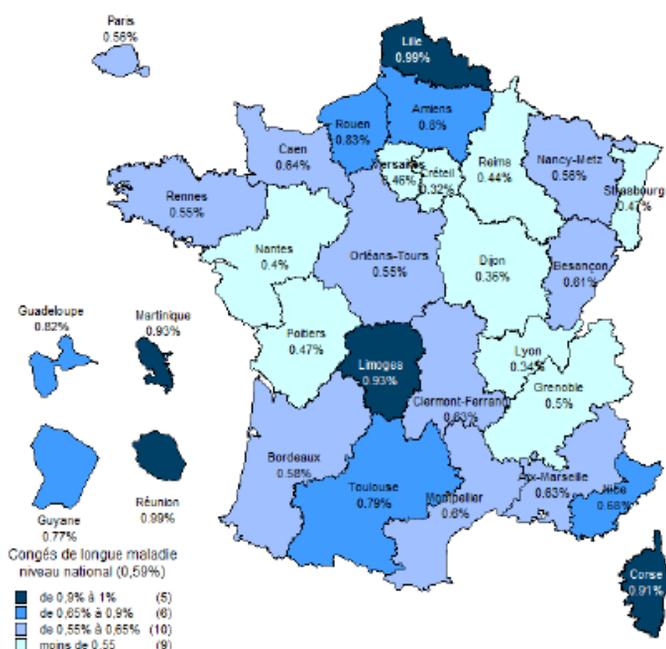
► Congés de longue maladie

19% du besoin de suppléance est dû à des congés de longue maladie.

Les congés de longue maladie représentent 0,59% de la population enseignante devant élèves (ETP), soit l'équivalent d'un peu plus de 2 000 ETP (0,59% également en 2014-2015).

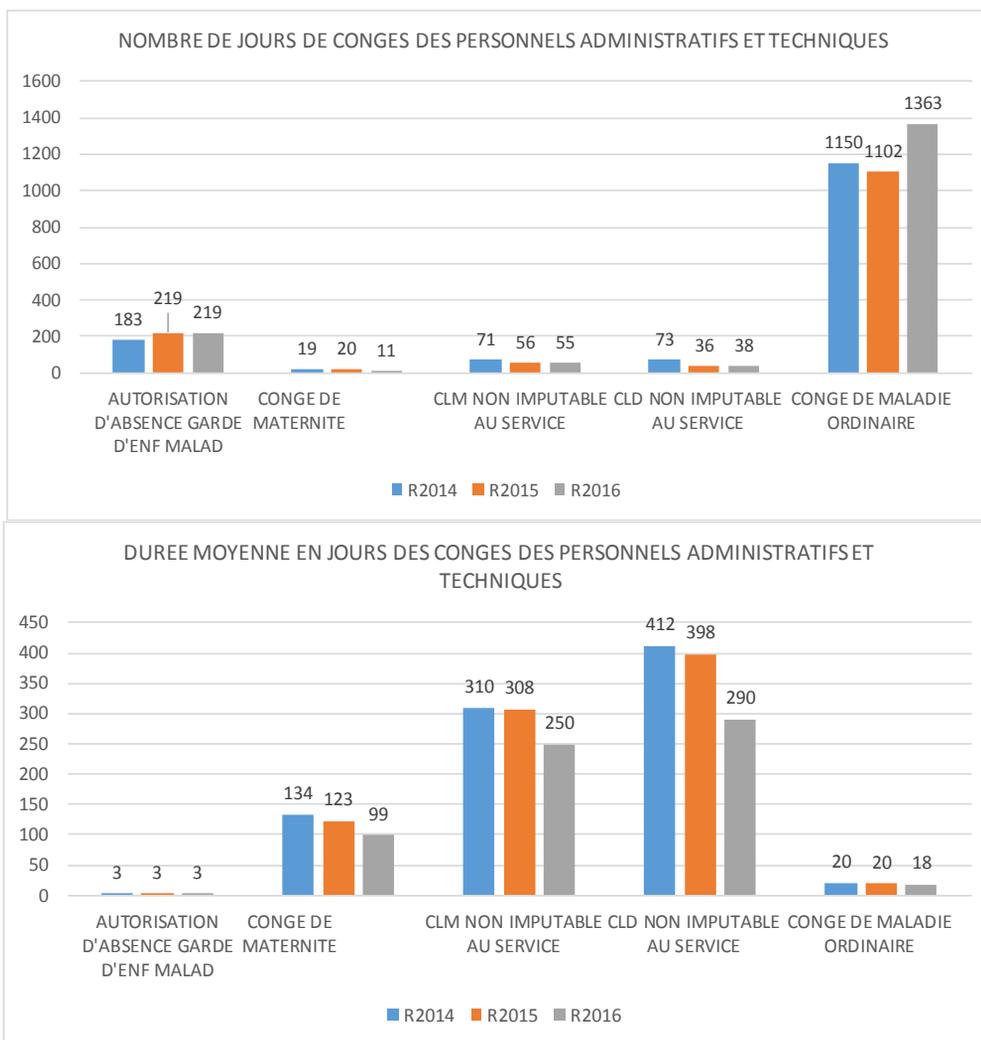
Ils sont particulièrement nombreux dans les académies de Corse, Lille, Limoges, la Martinique et la Réunion où les taux dépassent 0,9%.

Besoin de suppléance pour des congés de longue maladie



Source : PIAD au 04/06/2016

Personnels administratifs et techniques, durée des congés en nombre de jours et durée moyenne.



En 2016, les ATSS des EPLE et des services académiques ont cumulé 30 652 journées d'absences, tous motifs confondus; Ce nombre est en progression de 6,5 % par rapport à 2015 mais en diminution très importante (-23,4 %) par rapport à 2014.

Les absences pour Congé Maladie Ordinaire, pour Congé Longue Durée (CLD) et Congé Longue Maladie (CLM) représentent plus de 80 % du total des journées d'absence.

En 2014, ce sont les CLD qui représentent la part la plus importante (32 %), suivis par les CLM (31 %). Cette même année, les CMO représentent 22,8 % du total des journées d'absence.

Entre 2014 et 2016, on note une progression de la part des CMO : + 6 points en 2015 (28,5 %) et plus 10 % en 2016 (32%).

Dans le même temps, on constate une diminution de la part des CLD : - 10 points entre 2014 et 2015 ; cette part reste stable en 2016 (proche de 20 %).

Les jours d'absence liés aux CLM progresse entre 2014 et 2015 (+ 3,2 points) mais revient en 2016 au niveau de 2014.

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un CMO en 2016 est en progression de 18 % par rapport à 2014. En revanche, la durée moyenne du CMO diminue de 2 jours.

La durée moyenne du CLD diminue fortement (de 412 à 290 jours) entre 2014 et 2016 mais dans le même temps, le nombre de bénéficiaires est passé de 31 à 21.

La durée moyenne du CLM diminue aussi mais dans des proportions moindres, sur la même période, avec un nombre de bénéficiaires stable (40 en 2014 et 38 en 2016).

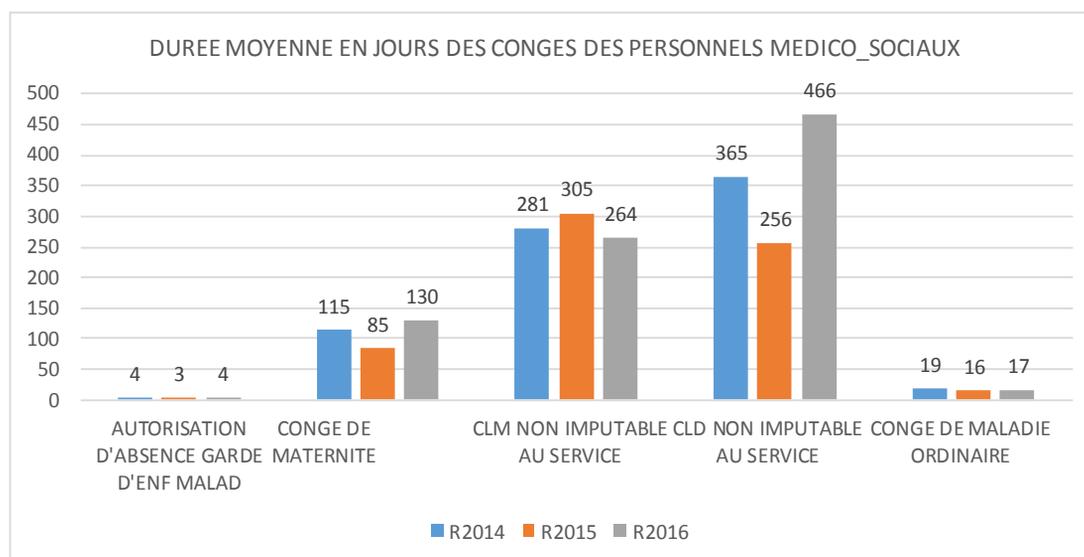
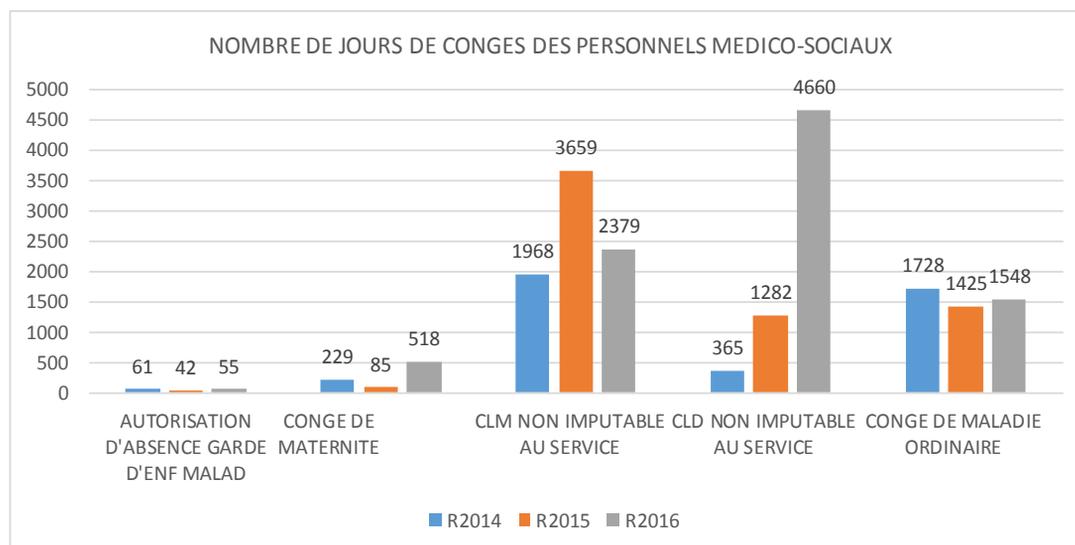
Personnels administratifs et technique des établissements et des services académiques, durée des congés.

	R2014	R2015	R2016	R2017
CONGE FORMATION SYNDICALE	20	1	3	5
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	6		5	
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	91	18	46	6
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	62	43	52	7
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	267	293	274	138
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT		9		
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1			
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	18	18	13	5
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	13	8	61	2
CONGE BONIFIE	49	36	23	
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	92	507	944	922
STAGE DE FORMATION CONTINUE	46	45	91	48
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	454			
CONGE DE MATERNITE	2408	1474	1193	745
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	82	103	55	28
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	176	28		
CONGE D'ADOPTION				308
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	44	55	22	11
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	37			181
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	12381	9845	9489	3330
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	12767	5973	6098	3374
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)			99	114
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.		91	211	
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	9121	8195	9809	3869
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	1343	1231	2018	472
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	548		146	512
CONGES ANNUELS REMUNERES		781		
CONGES ANNUELS NON REMUNERES		22		
ENSEMBLE	40026	28776	30652	14077

Personnels administratifs des établissements et des services académiques, nombre d'agents sans double compte.

	R2014	R2015	R2016	R2017
CONGE FORMATION SYNDICALE	16	1	2	3
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	5		2	
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	18	7	9	6
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	16	13	17	3
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	82	92	106	62
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT		1		
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1			
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	8	9	7	3
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	7	3	8	1
CONGE BONIFIE	2	1	1	
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	1	2	4	3
STAGE DE FORMATION CONTINUE	16	13	25	15
CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	2			
CONGE DE MATERNITE	18	12	12	8
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	6	4	4	2
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	8	1		
CONGE D'ADOPTION				1
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	2	5	2	1
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	1			1
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	40	32	38	12
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	31	15	21	12
CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)			1	1
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.		2	3	
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	450	409	531	207
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	9	6	19	5
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	1		2	2
CONGES ANNUELS REMUNERES		1		
CONGES ANNUELS NON REMUNERES		1		
ENSEMBLE	740	630	814	348

Personnels médico-sociaux, durée des congés en nombre de jours et durée moyenne.



Le nombre total de journées d'absence des personnels médico-sociaux a plus que doublé entre 2014 et 2016, passant de 4471 à 9331.

En 2014, 3 motifs d'absence représentent 80 % du total, c'est par ordre d'importance : les Congés Longue Maladie (44 %), les Congés pour Maladie Ordinaire (28,6 %) et les Congés Longue Durée (8,2%).

Cette proportion atteint 97,4% en 2015 et 92% en 2016.

Sur cette période, la part représentée par les CMO diminue, passant de 28,6 % en 2014 à 21,8 % en 2015 et 16,6 % en 2017.

En revanche, la part des CLD explose de 8,2 % en 2014, elle atteint 50 % en 2016.

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé reste cependant stable : 146 en 2014, 137 en 2015 et 156 en 2016 (voir nombre total d'agents).

La durée moyenne du CMO diminue de 2 jours entre 2014 et 2016.

La durée moyenne du CLM baisse de 17 jours entre 2014 et 2016 mais elle avait fortement progressé entre 2014 et 2015 (+ 24 jours)

Parmi les autres motifs d'absence, on peut noter l'augmentation du nombre de jours pour congé maternité (229 en 2014 et 518 en 2016), ce qui s'explique par le passage de 2 agents en 2014 à 4 agents en 2016 placés en congé maternité.

Personnels médico-sociaux, durée des congés.

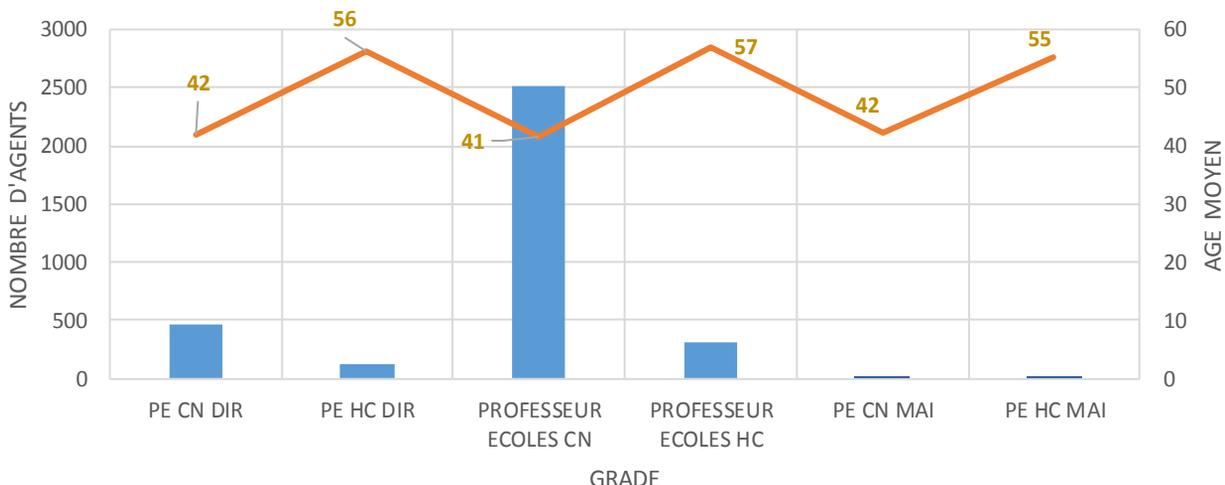
	R2014	R2015	R2016	R2017
CONGE FORMATION SYNDICALE	8	1		2
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	1	2	1	
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	18	9	23	12
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	5		8	
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	61	42	55	24
CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)			15	
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN				1
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN			2	
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE			39	
STAGE DE FORMATION CONTINUE	12	24	28	24
CONGE DE MATERNITE	229	85	518	294
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	14		14	
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	28			
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE				12
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	1968	3659	2379	731
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	365	1282	4660	911
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.			38	
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	1728	1425	1548	754
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	34	5	3	
ENSEMBLE	4471	6534	9331	2765

Personnels médico-sociaux, nombre d'agents sans double compte.

	R2014	R2015	R2016	R2017
CONGE FORMATION SYNDICALE	6	1		2
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	1	1	1	
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	9	5	9	8
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	2		2	
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	17	13	13	12
CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)			1	
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN				1
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN			1	
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE			1	
STAGE DE FORMATION CONTINUE	4	10	8	9
CONGE DE MATERNITE	2	1	4	2
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	1		1	
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	1			
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE				1
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	7	12	9	5
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	1	5	10	3
CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.			1	
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	92	88	93	58
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	3	1	2	
ENSEMBLE	146	137	156	101

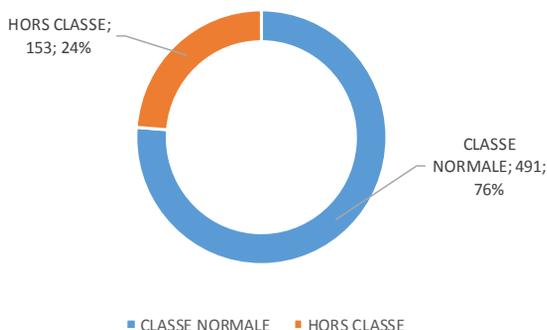
LES GRADES ET LE SEXE

NOMBRE D'ENSEIGNANTS TITULAIRES 1D PU SELON LE GRADE ET L'AGE MOYEN

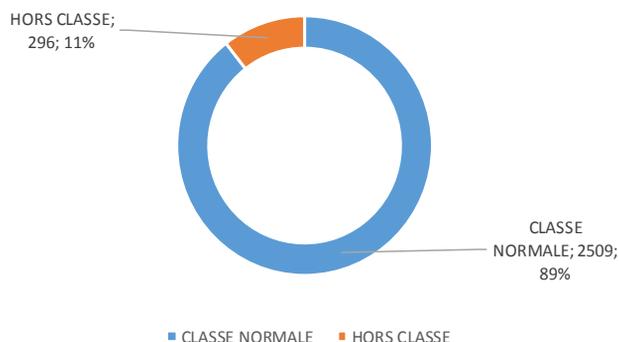


	HOMMES		FEMME		NBRE TOTAL AGENTS	
	NBRE AGENTS	AGE MOYEN	NBRE AGENTS	AGE MOYEN	NBRE AGENTS	AGE MOYEN
PROFESSEUR ECOLES CN	395	43	2120	41	2515	41
PROFESSEUR ECOLES HC	100	57	203	57	303	57
PE CN DIR	87	44	378	42	465	42
PE HC DIR	44	57	78	56	122	56
PE CN MAI FORM	9	40	11	45	20	42
PE HC MAI FORM	9	58	15	54	24	55
ENSEMBLE	644	46	2805	43	3449	44

REPARTITION SELON LE GRADE HOMMES



REPARTITION SELON LE GRADE FEMMES



L'âge moyen des enseignants titulaires du premier degré public est de 44 ans. On note un écart entre les femmes, plus jeunes de 3 ans (âge moyen 43 ans contre 46 pour les hommes).

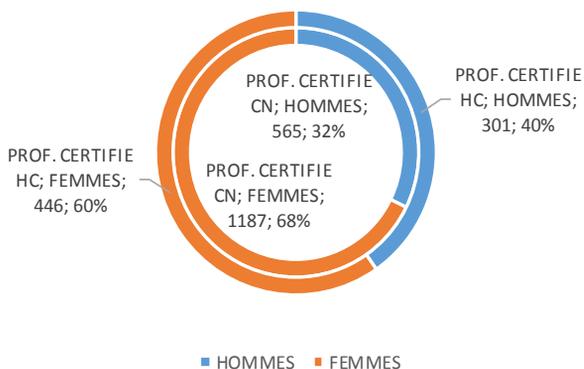
On trouve cette différence dans l'échelon classe normale (écart de 2 ans) mais il n'existe plus à l'échelon de la hors classe : âge moyen de 57 ans pour tous les enseignants.

De même, l'âge moyen des femmes qui exercent une fonction de direction est inférieur de 2 ans à celui des hommes ; cet écart se réduit d'1 an à l'échelon supérieur.

En revanche, on observe une situation inverse pour les enseignants maîtres formateurs : à l'échelon de la classe normale, l'âge moyen des hommes est inférieur de 5 ans à celui des femmes (40 ans contre 45 ans). Cet écart est de 4 ans à l'échelon supérieur.

On peut en conclure que les femmes entrent dans le métier plus jeunes que les hommes. L'écart d'âge reste similaire à celui du départ quand elles occupent les fonctions de direction. Les hommes occupent plus vite les missions de formateurs.

ENSEIGNANTS CERTIFIES SELON LE GRADE ET LE SEXE

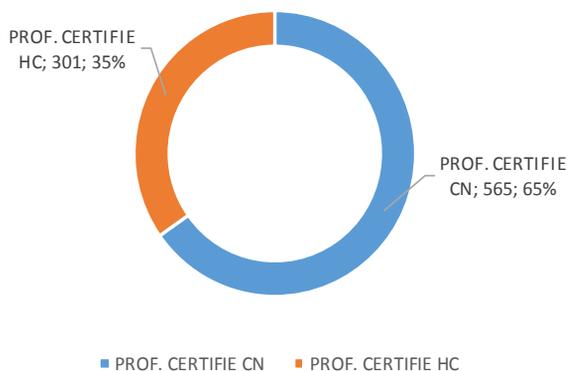


65,6 % des professeurs certifiés sont des femmes;

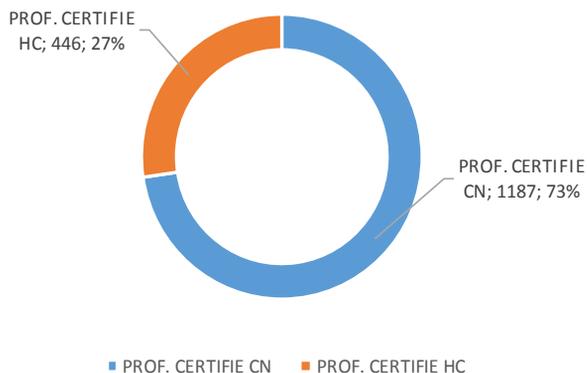
Elles représentent 68 % du total de l'échelon de la classe normale.

Cette proportion se réduit à 60 % à l'échelon de la Hors Classe.

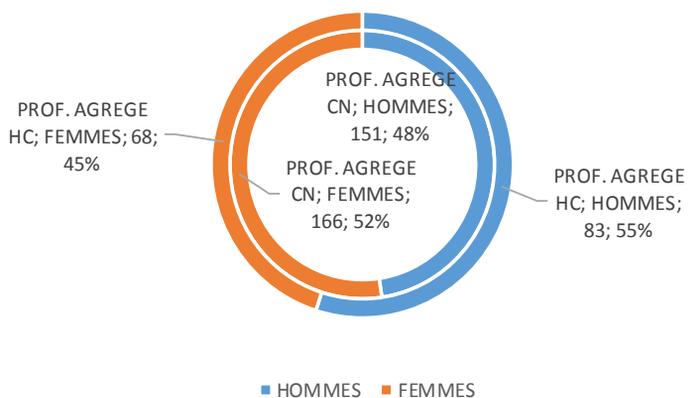
ENSEIGNANTS CERTIFIES HOMMES



ENSEIGNANTS CERTIFIES FEMMES



ENSEIGNANTS AGREGES SELON LE GRADE ET LE SEXE



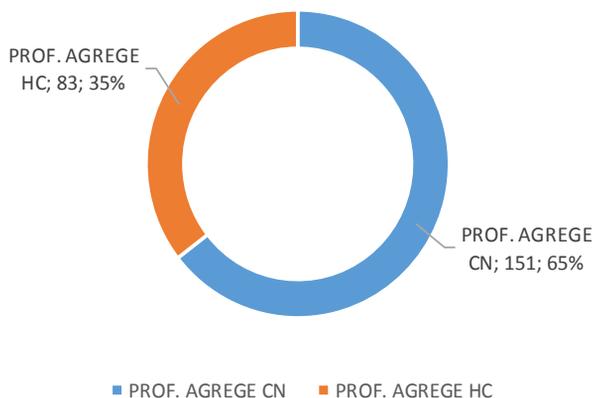
Le corps des agrégés est composé à égalité d'hommes et de femmes (234 hommes et 234 femmes).

Cette égalité ne se retrouve pas au sein des 2 échelons

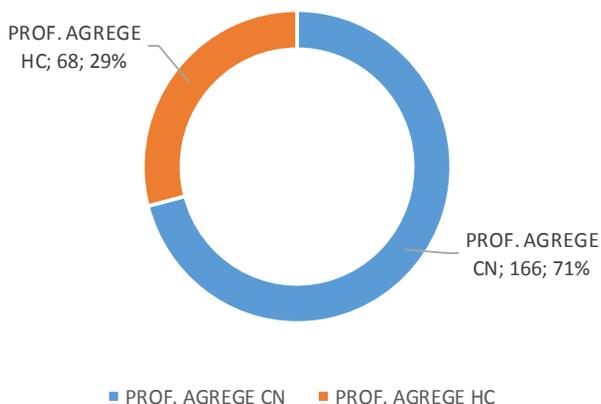
L'échelon de la classe normale est constitué à 52,4 % de femmes.

L'échelon de la hors classe ne comprend plus que 45 % de femmes.

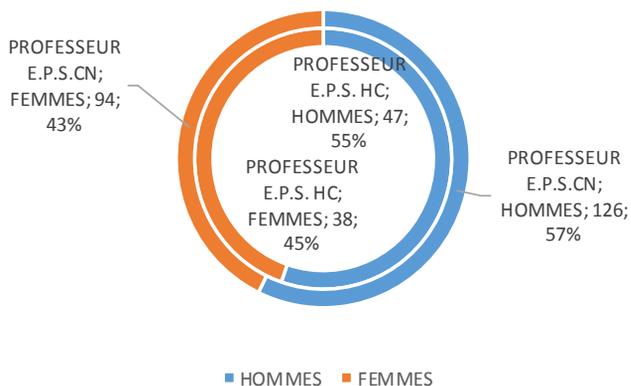
ENSEIGNANTS AGREGES HOMMES



ENSEIGNANTS AGREGES FEMININ



ENSEIGNANTS D'EPS SELON LE GRADE ET LE SEXE

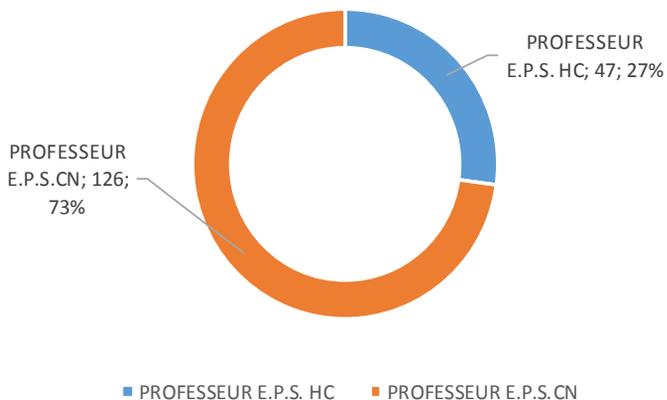


Le corps des professeurs d'EPS est constitué à près de 57 % par des hommes;

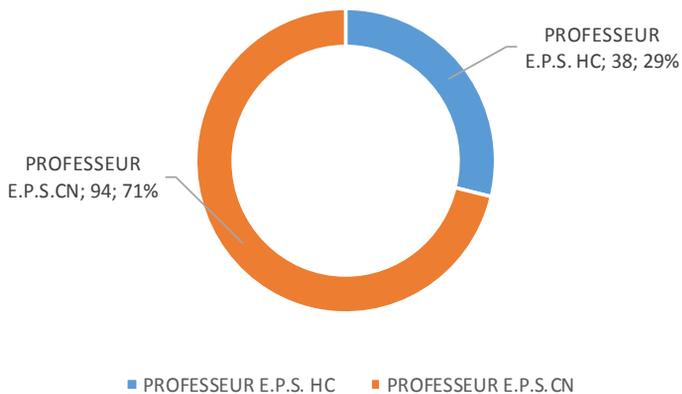
On retrouve cette même proportion dans l'échelon de la classe normale;

A l'échelon supérieur, la proportion d'hommes diminue de 2 points.

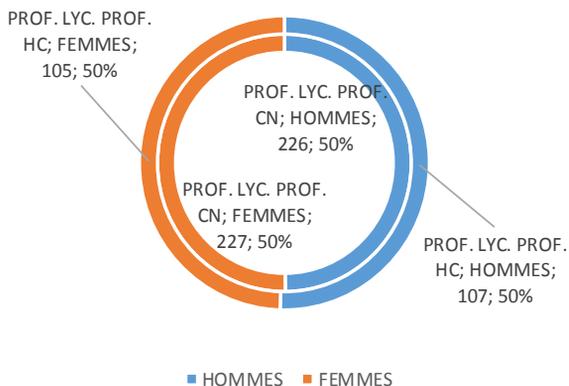
ENSEIGNANTS D'EPS HOMMES



ENSEIGNANTS D'EPS FEMMES



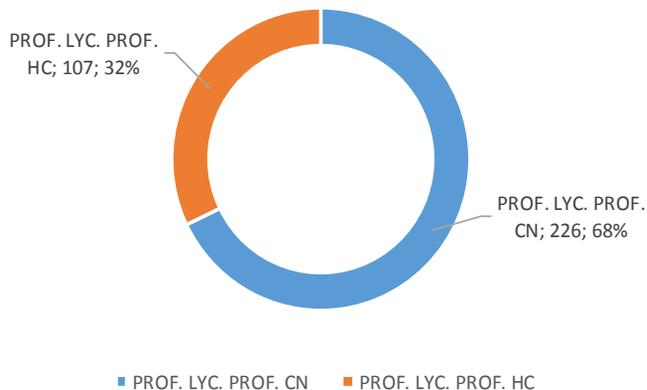
ENSEIGNANTS PLP SELON LE GRADE ET LE SEXE



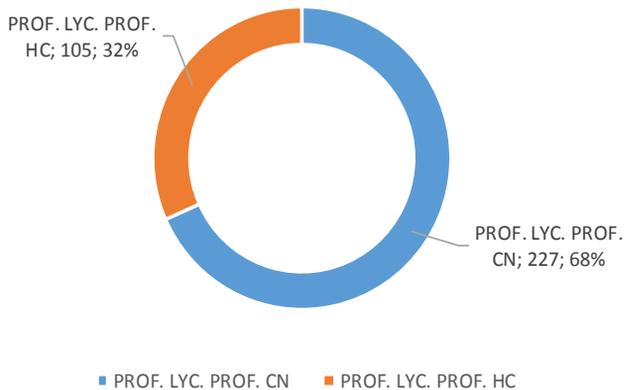
Le corps des PLP est constitué à parts égales d'hommes et de femmes.

On retrouve cette égalité dans la composition de l'échelon de la classe normale ainsi que dans celui de la hors classe.

ENSEIGNANTS PLP HOMMES

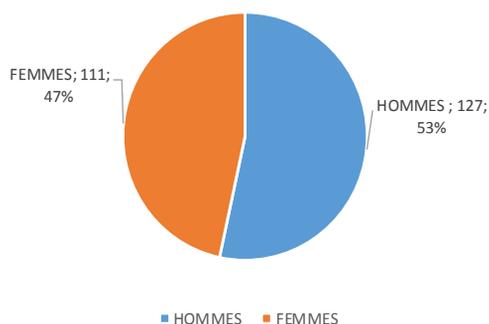


ENSEIGNANTS PLP FEMMES

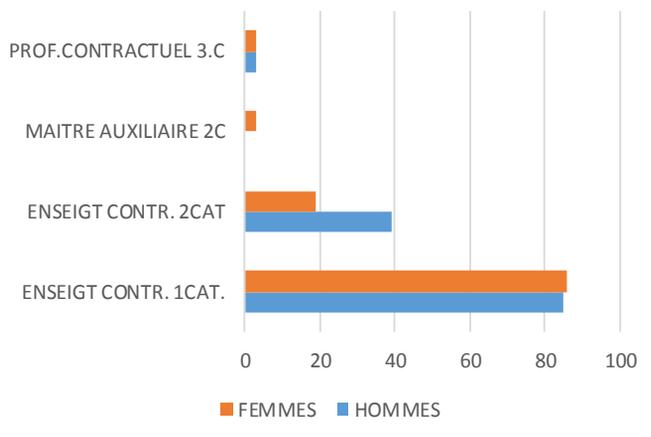


	NBRE AGTS HOMMES	AGE MOYEN HOMME	NBRE AGTS FEMMES	AGE MOYEN FEMME	NBRE D'AGENTS CTN	AGE MOYEN CTN
ENSEIGT CONTR. 1CAT.	85	41	86	40	171	40
ENSEIGT CONTR. 2CAT	39	43	19	41	58	43
PROF.CONTRACTUEL 3.C	3	43	3	43	6	43
MAITRE AUXILIAIRE 2C			3	59	3	59

REPARTITION PAR SEXE DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



NOMBRE DE CONTRACTUELS SELON LE GRADE ET LE SEXE

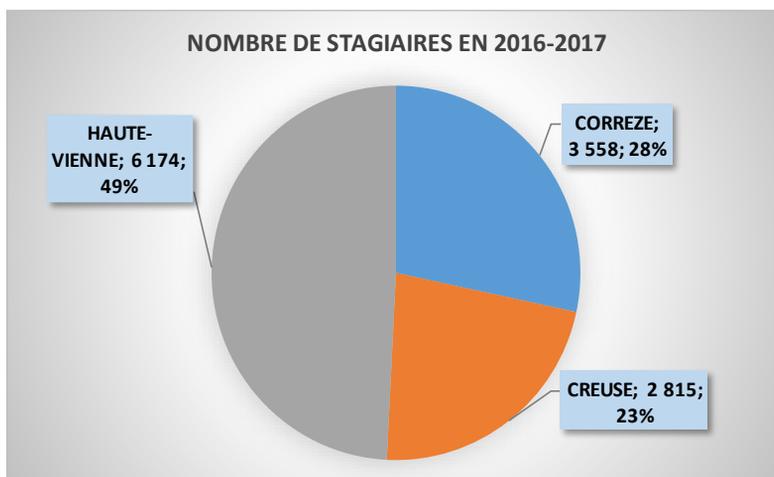


Les enseignants contractuels sont majoritairement des hommes (53 %).

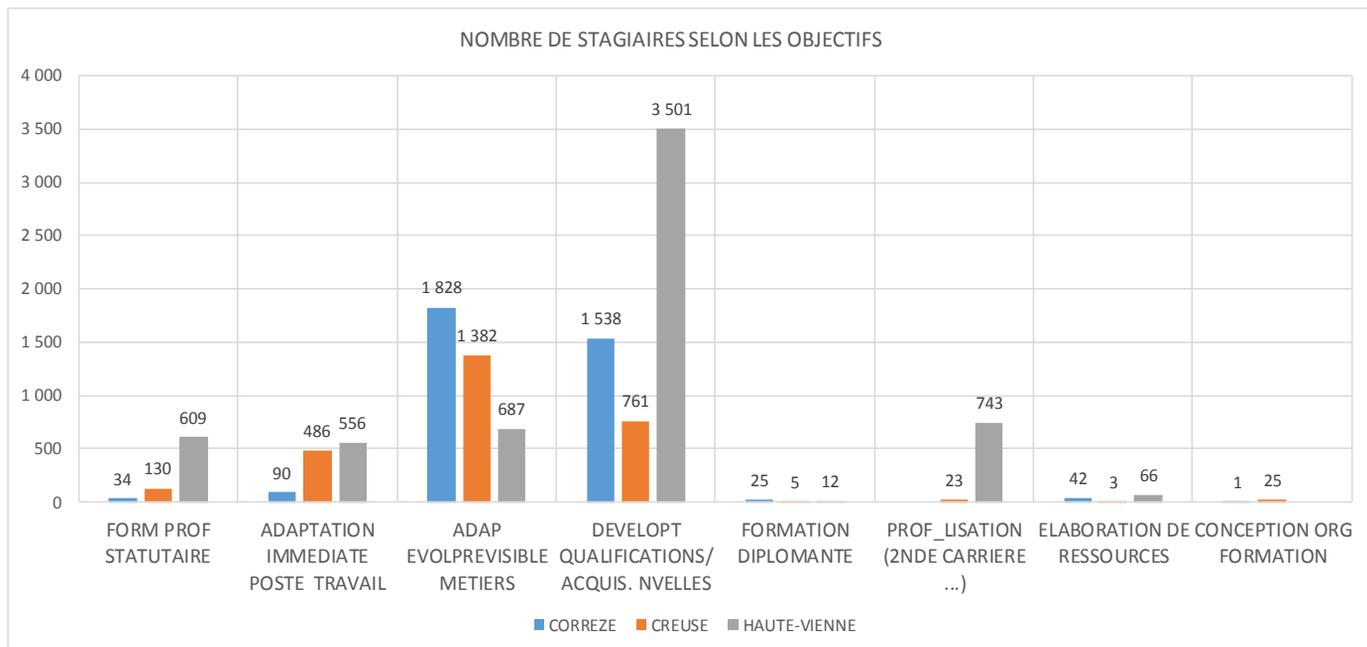
Ce sont en grande majorité (72 %) des contractuels 1^{ère} catégorie; On trouve ici une quasi égalité entre femmes et hommes et un âge moyen similaire (41 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes).

Chez les enseignants contractuels 2^e catégorie, on note une forte proportion d'hommes (67%) qui ont un âge moyen de 2 ans supérieur à celui des femmes (43 ans contre 41 ans).

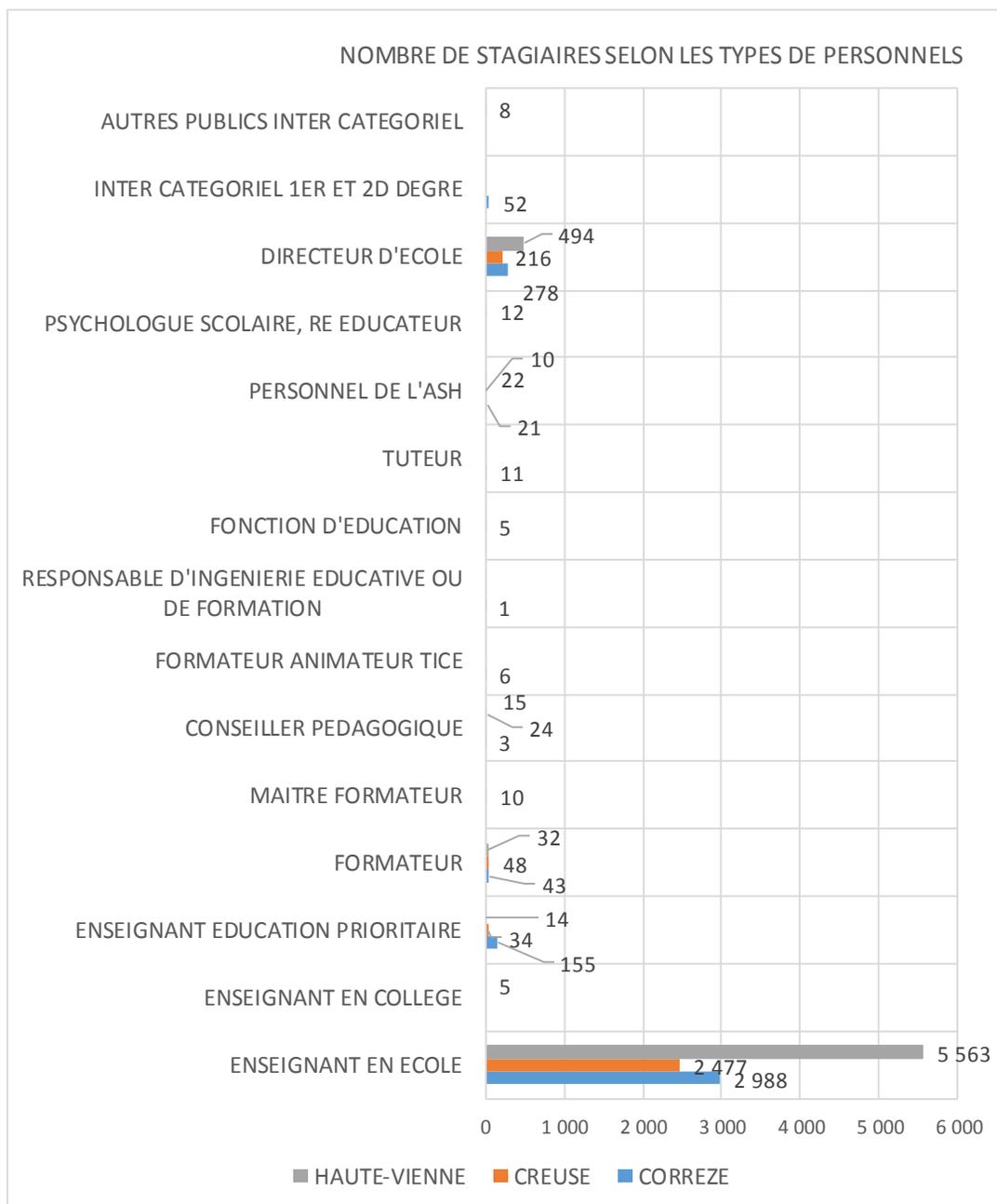
LA FORMATION



En 2016-2017, ce sont plus de 12 000 stagiaires qui ont bénéficié de formation (approche en double compte). La Haute-Vienne y participe à hauteur de près de 50%, ce qui correspond au poids habituel du département. Le département de la Corrèze est plutôt à 5 points en dessous et celui de la Creuse 5 points au-dessous.



En Haute-Vienne, on observe le plus grand nombre d'inscrits dans le développement des qualifications et des acquisitions nouvelles, tandis qu'en Corrèze et en Creuse l'objectif le plus courant est l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers.

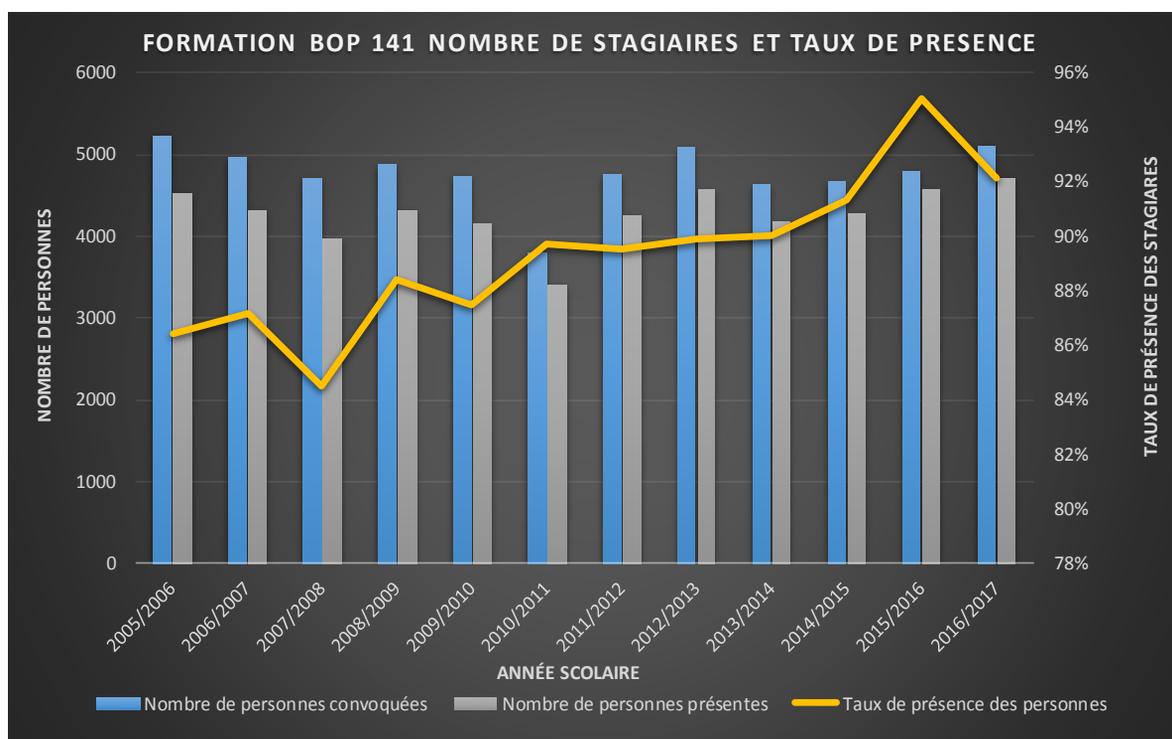


Naturellement, la quasi-totalité des stagiaires du programme de l'enseignement public du premier degré s'identifie aux professeurs d'école. On relève, cependant, que la Corrèze et dans une moindre mesure la Creuse mettent en place des formations pour les directeurs d'école.

FORMATION BOP 141, PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT, D'EDUCATION...

BOP 141	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Nombre de journées stagiaires réalisées	13 257	11 649	10 222	12 557	11 244	9 822	13 314	13 731	13 079	12 511	19 552	15 702	6 562
Nombre de personnes convoquées	5 239	4 963	4 705	4 883	4 740	3 805	4 750	5 083	4 632	4 675	4 800	5 113	4 323
Durée de formation par personne convoquée	2,5	2,3	2,2	2,6	2,4	2,6	2,8	2,7	2,8	2,7	4,1	3,1	1,5
Nombre de personnes présentes	4 527	4 327	3 977	4 317	4 147	3 414	4 252	4 571	4 169	4 271	4 562	4 711	3 332
Taux de présence des personnes	86%	87%	85%	88%	87%	90%	90%	90%	90%	91%	95%	92%	77%

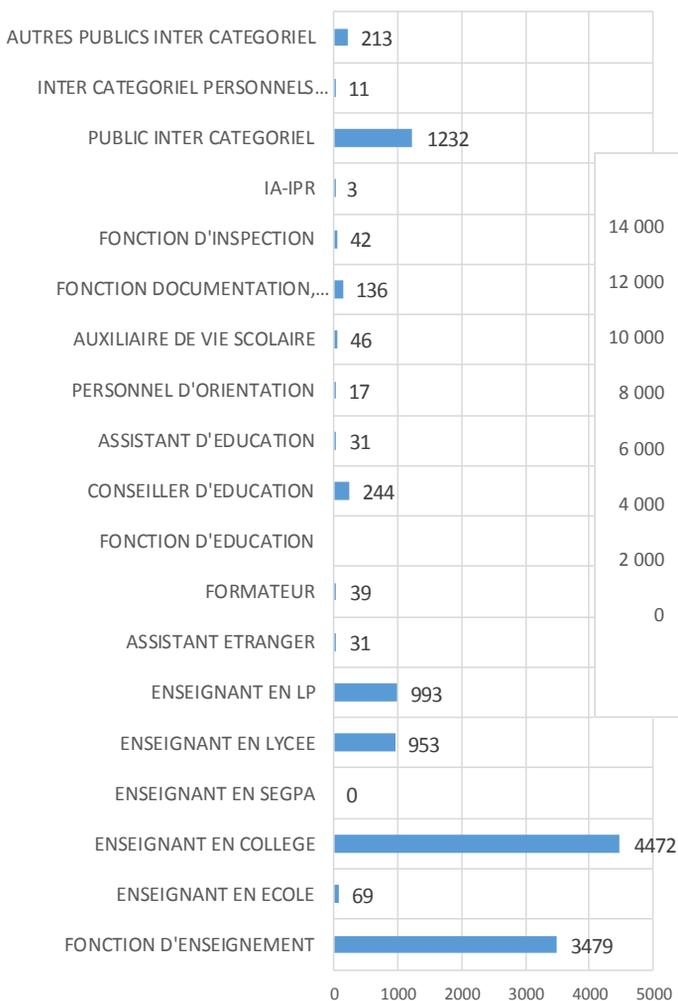
Année 2017-2018 incomplète, observation février 2017.



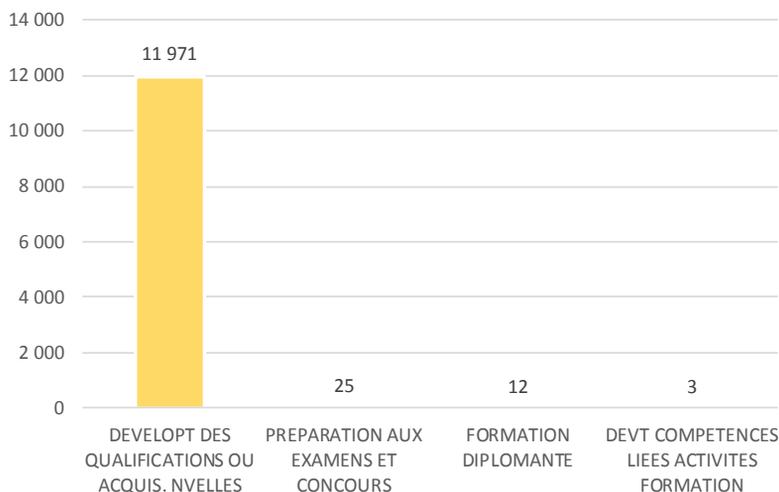
Sur le BOP 141, le nombre de journées stagiaire a été relativement stable dans la période 2005 – 2014, avec une moyenne d'environ 11000 jours. En 2015 il augmente fortement pour atteindre 19 552 jours, puis il se stabilise à moins de 16 000 jours en 2016

Sur la même période, le taux de présence s'est sensiblement amélioré pour s'établir au dessus de 90% à compter de la rentrée 2013.

NOMBRE DE STAGIAIRES BOP 141

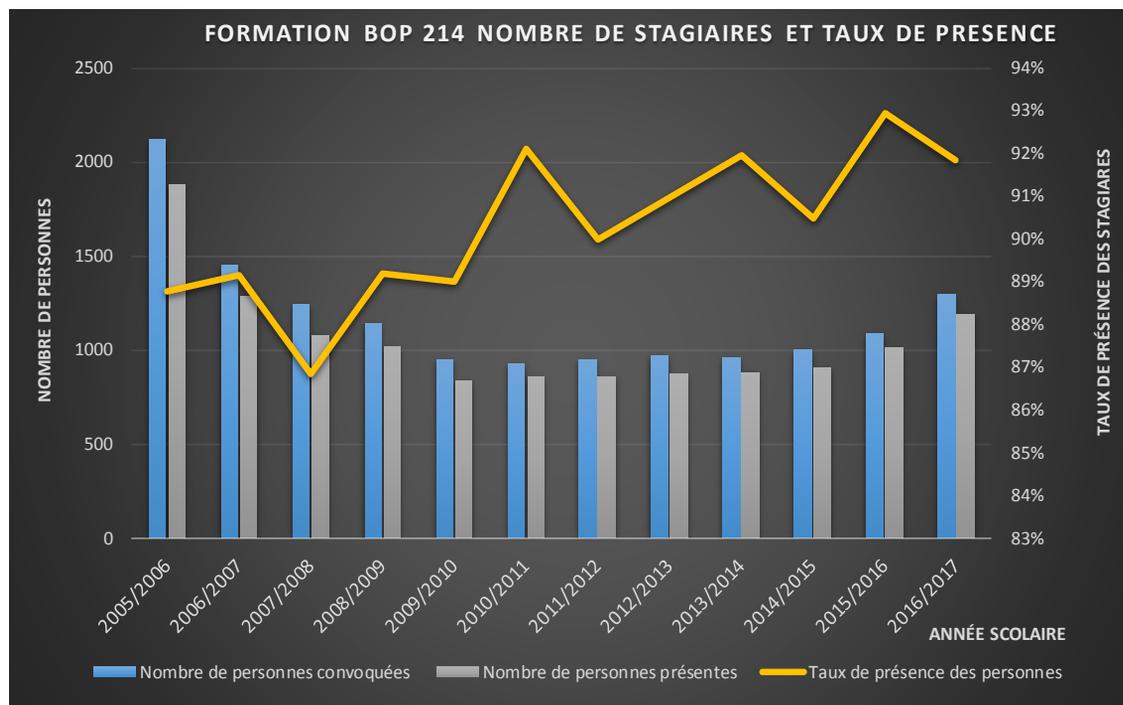


STAGIAIRES PAR OBJECTIF DE FORMATION



Les enseignants de collège constituent la plus grande population de stagiaires, soit plus de quatre fois la population des enseignants de lycée d'enseignement général et technologique ou des enseignants de lycée professionnel, taux supérieur au poids respectif de chacune des populations. La quasi-totalité des stages réalisés appartiennent au domaine du développement des qualifications et des acquisitions nouvelles.

FORMATION BOP 214, PERSONNELS ATSS , DE DIRECTION ET D'INSPECTION



Année 2017-2018 incomplète, observation février 2017.

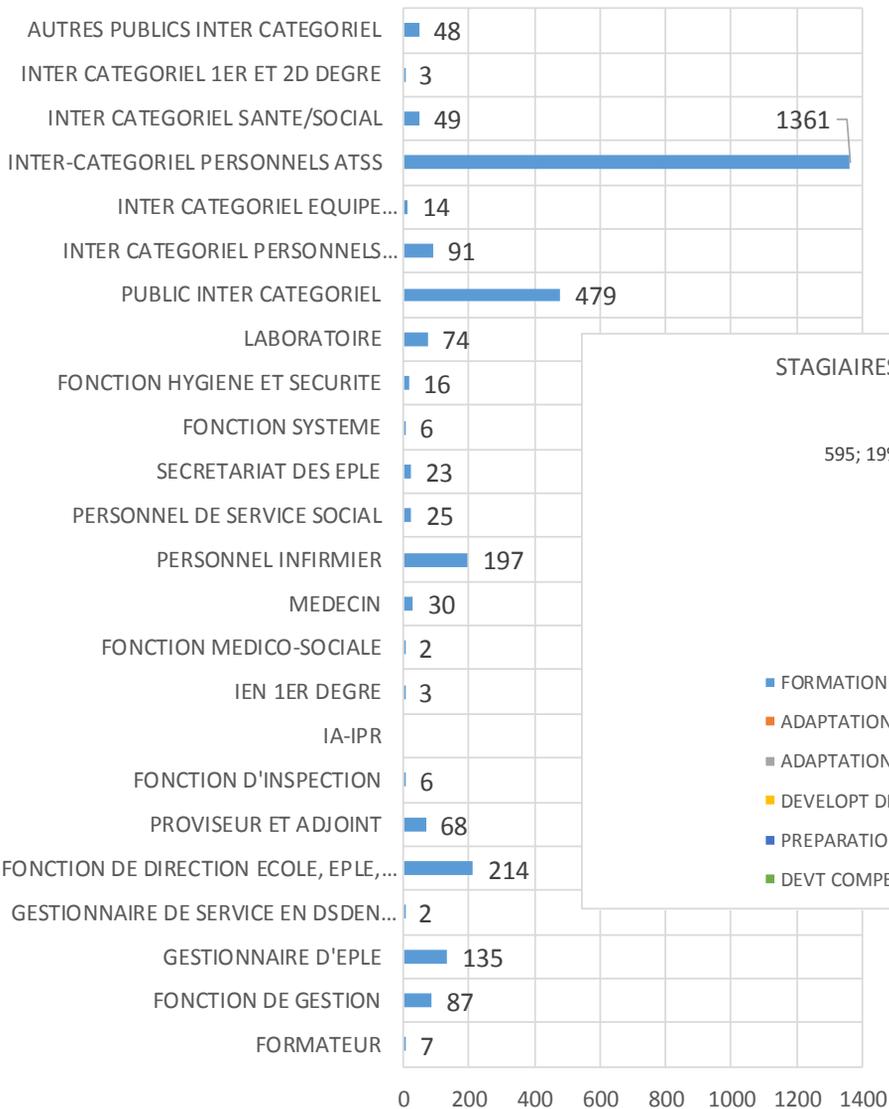
BOP 214	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Nombre de journées stagiaires réalisées	5 668	3 183	3 568	3 759	2 607	2 964	2 816	2 750	2 429	2 395	2 751	2 936	1 061
Nombre de personnes convoquées	2 123	1 446	1 247	1 138	946	926	949	963	958	999	1 090	1 298	637
Durée moyenne de formation par personne	2,7	2,2	2,9	3,3	2,8	3,2	3,0	2,9	2,5	2,4	2,5	2,3	1,7
Nombre de personnes présentes	1 885	1 289	1 083	1 015	842	853	854	876	881	904	1 013	1 192	492
Taux de présence des personnes	89%	89%	87%	89%	89%	92%	90%	91%	92%	90%	93%	92%	77%

Le nombre de journées stagiaires dans le BOP 214 a diminué régulièrement pendant la période 2005 – 2014, pour s'établir à moins de 3000 jours dès 2009, mais progresse à nouveau depuis la rentrée 2015.

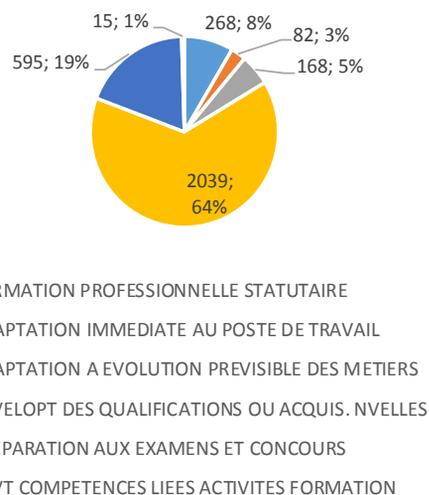
Le taux de présence se situe à plus de 90%. Sur la longue période 2007-2016, il ne cesse de croître traduisant peut être une meilleure adéquation de l'offre à la demande.

La durée moyenne de formation par personne fluctue entre 2 et 3 jours.

NOMBRE DE STAGIAIRES BOP 214



STAGIAIRES PAR OBJECTIF DE FORMATION



Ce sont les formations inter catégorielles qui mobilisent le plus de stagiaires en 2016-2017. Le public se révèle être relativement diversifié.

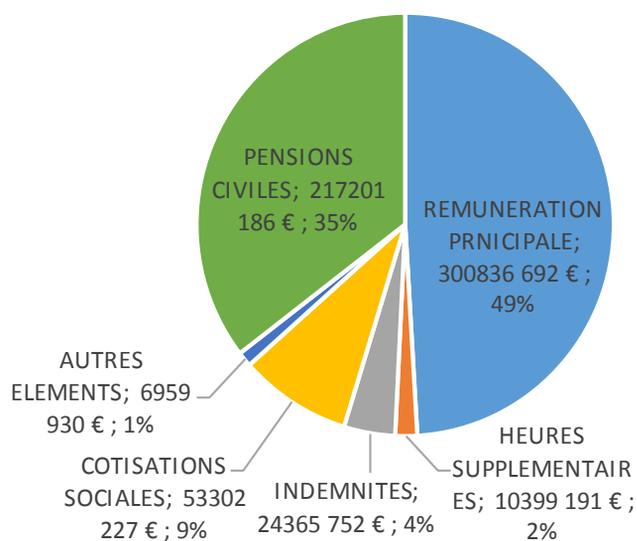
Les formations liées au développement des qualifications et des acquisitions nouvelles mobilisent près des deux tiers des stagiaires.

LA MASSE SALARIALE

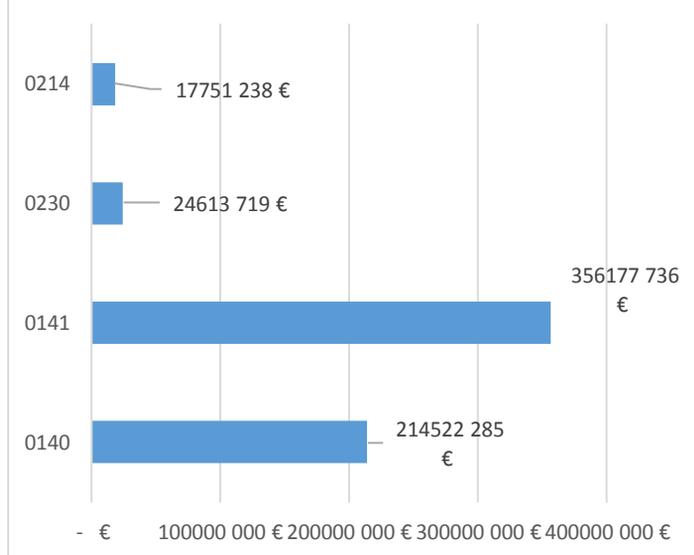
LA MASSE SALARIALE

AN 2017	0140	0141	0230	0214	ENSEMBLE
REMUNERATION PRINCIPALE	107 380 515 €	173 092 028 €	12 851 601 €	7 512 548 €	300 836 692 €
HEURES SUPPLEMENTAIRES	515 438 €	9 551 147 €	332 606 €		10 399 191 €
INDEMNITES	7 487 585 €	14 024 818 €	938 685 €	1 914 664 €	24 365 752 €
COTISATIONS SOCIALES	17 881 389 €	31 141 724 €	2 786 655 €	1 492 459 €	53 302 227 €
AUTRES ELEMENTS	1 257 765 €	3 679 652 €	332 391 €	1 690 122 €	6 959 930 €
PENSIONS CIVILES	79 999 593 €	124 688 367 €	7 371 781 €	5 141 445 €	217 201 186 €
TOUS ELEMENTS	214 522 285 €	356 177 736 €	24 613 719 €	17 751 238 €	613 064 978 €

ELEMENTS DE LA MASSE SALARIALE 2017



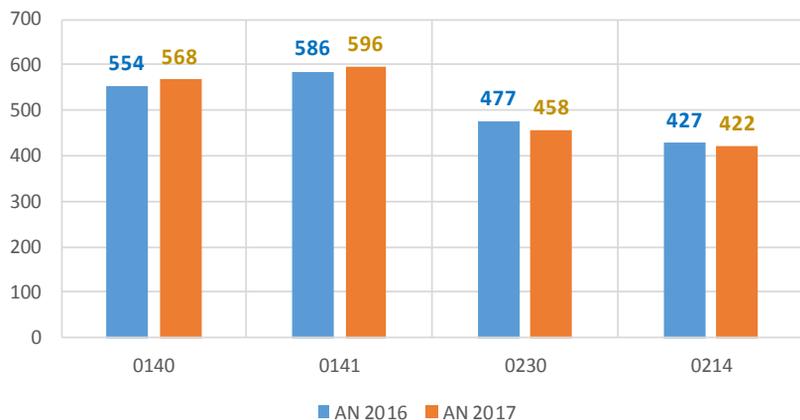
MASSE SALARIALE 2017 PAR BOP



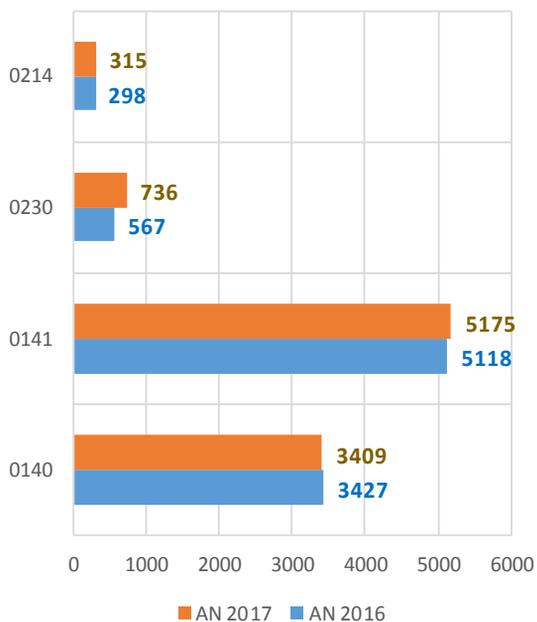
En 2017, la masse salariale s'élève à 613 millions d'euros. La rémunération principale des agents représente 49% de celle-ci, les pensions civiles 35% et les cotisations sociales 9%. Les indemnités et les heures supplémentaires pèsent respectivement pour 4% et 2%.

La masse salariale la plus importante relève du programme 141 (enseignement public du second degré), soit 58% de l'ensemble des quatre programmes. Le programme 140 (enseignement public du premier degré) constitue 35% de la masse salariale. Les programmes 230 (vie de l'élève) et 214 (soutien à la politique de l'éducation nationale) ont un poids respectif de 4% et de 3%.

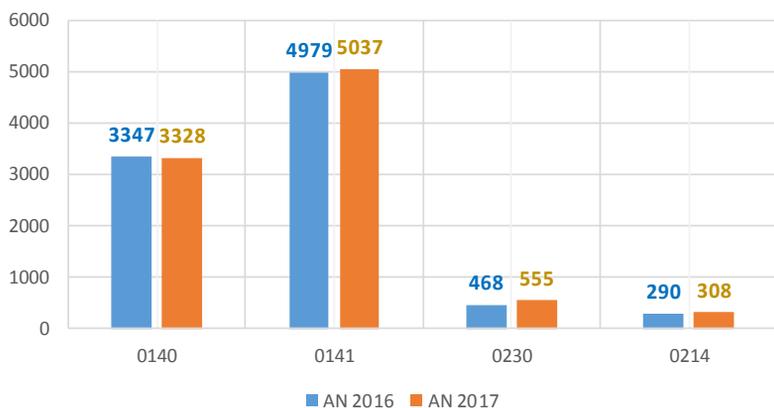
INDICES MOYENS ANNUELS



NOMBRE D'INDIVIDUS



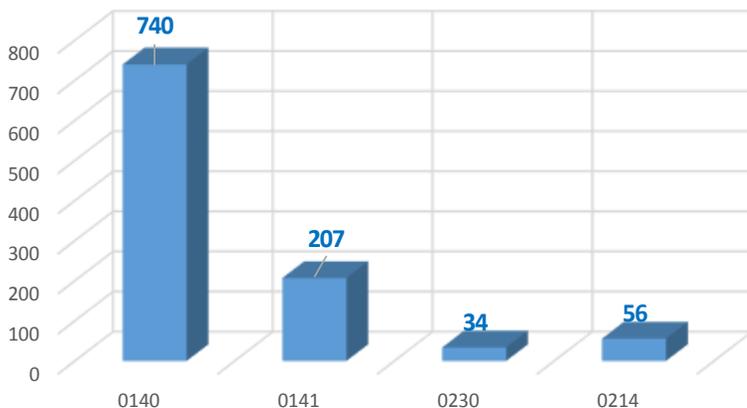
ETP REMUNERES



L'indice moyen est le plus élevé sur le programme de l'enseignement public du second degré (0141), il progresse de 2016 à 2017 de 586 à 596. Ce programme est aussi caractérisé par le plus grand nombre d'agents (plus de 5 100 agents), notamment de cadres A du fait de sa constitution principale faite d'enseignants du second degré.

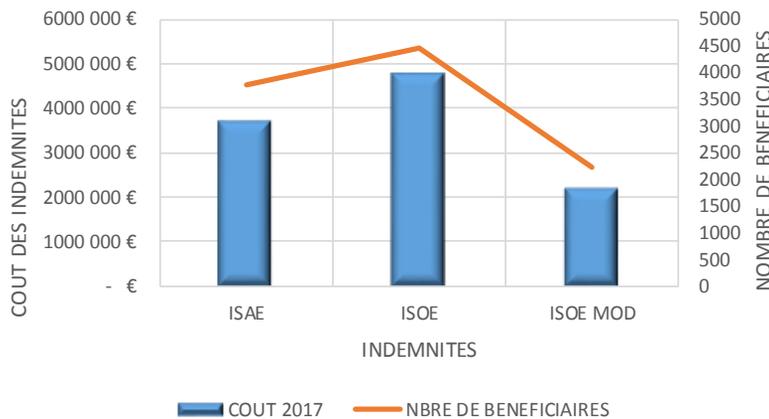
Le programme du premier degré avec le deuxième indice moyen de l'ensemble des quatre programmes progresse en indice moyen de 2016 à 2017 de 554 à 568, pour un volume de l'ordre de 3 400 agents. Tant en indices moyens qu'en volumes, les programmes Vie de l'élève (0230) et Soutien à la politique nationale (0214) se situent à un niveau moindre. Le programme 230 est marqué par une baisse de l'indice induite par la proportion croissante du nombre d'agents non titulaires d'AESH. L'indice moyen le plus faible est observé sur le programme 214, il régresse un peu de 2016 à 2017 ; en volume c'est aussi le moins important avec environ 300 agents.

NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA NBI (2017)



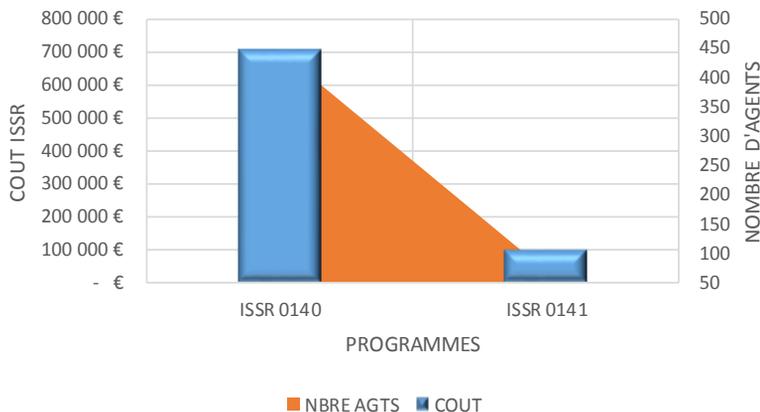
- ❑ 740 agents sur le programme 140 ont bénéficié en moyenne de 11 points de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) au titre de l'éducation prioritaire, de la direction d'école.
- ❑ 207 agents du programme 141 avec en moyenne 36 points de NBI (éducation prioritaire, agents de laboratoire)
- ❑ 34 agents du programme 230 avec 10 points de NBI
- ❑ 56 agents du programme 214 avec 34 points de NBI (charges administratives d'encadrement)

ISAE ET ISOE 2017



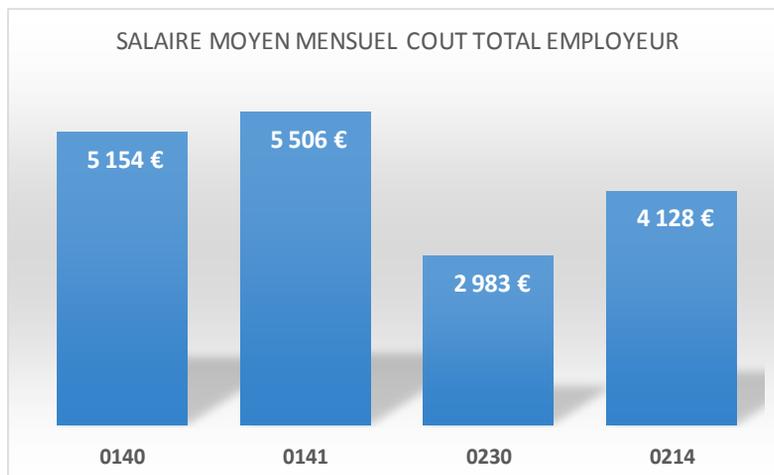
- ❑ 3 788 agents du programme du premier degré public ont bénéficié de l'ISAE au cours de l'année 2017 (deux années scolaires), 3 736 146 euros ont été ainsi mobilisés.
- ❑ 4 480 agents du programme du second degré ont bénéficié de l'ISOE part fixe au cours de l'année 2017 (deux années scolaires), induisant ainsi un coût de 4 768 406 euros
- ❑ 2 215 agents du programme du second degré ont bénéficié de l'ISOE part modulable au cours de l'année 2017 (deux années scolaires), induisant ainsi un coût de 2 239 670 euros
- ❑ Une centaine d'agents depuis décembre 2017 bénéficie de l'ISOE part modulable au titre du deuxième professeur principal des classes terminales de lycée.

ISSR 2017 BOP 140 ET 141



- ❑ Le montant des ISSR attribuées aux enseignants titulaires du premier degré public (BOP 140) s'élève à un peu plus de 700 000 euros en 2017, soit en moyenne 1 600 euros par agent.
- ❑ Dans le second degré public, un plus de 100 000 euros sont mobilisés pour financer les ISSR des enseignants titulaires du second degré soit en moyenne près de 1 500 euros par agent.

SALAIRE MOYEN MENSUEL COÛT TOTAL EMPLOYEUR



Données 2017

Le salaire moyen (coût total employeur) s'élève à 5 506 euros en moyenne mensuelle pour les personnels imputés sur le programme de l'enseignement public du second degré (la plus grande part est constituée d'enseignants et dans une moindre mesure de personnels de direction, d'inspection et d'administration).

Celui de l'enseignement du premier degré public est de 5 154 euros ; la quasi-totalité des personnels sont des enseignants.

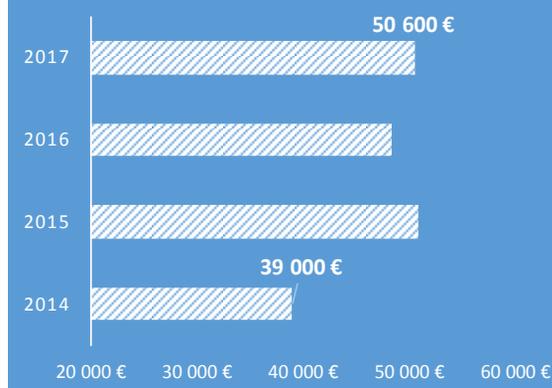
Celui du programme soutien est de 4 128 euros (personnels d'encadrement et ATSS).

Enfin, le salaire moyen mensuel (coût total employeur) du programme vie de l'élève (une grande part de personnels non titulaires d'AESH en sus des CPE et des personnels médico-sociaux) est moindre à 2 983 euros.

DEPENSES ACTION SOCIALE DE TITRE II



DEPENSES ACTION SOCIALE HORS TITRE II



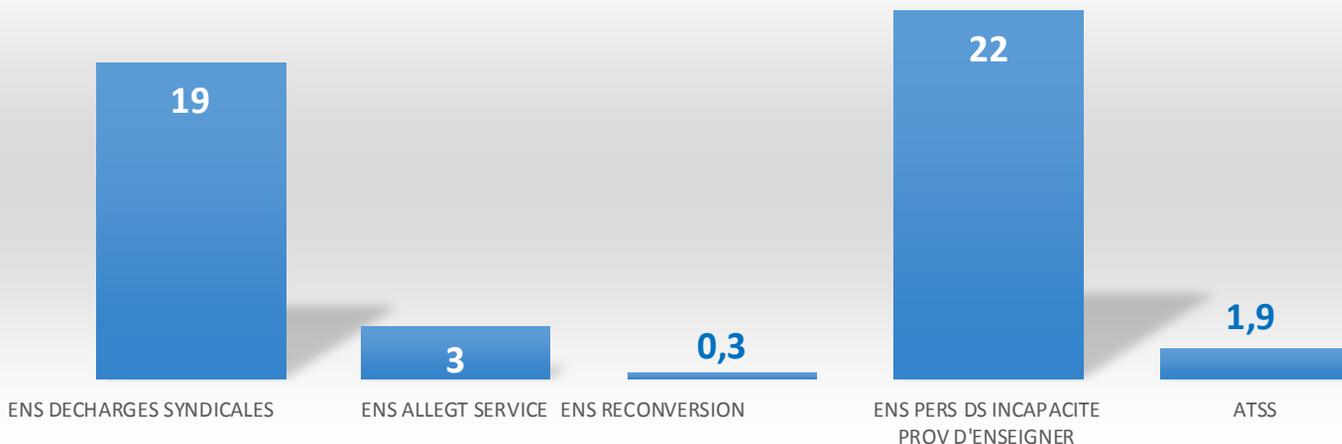
Action sociale de titre II (dépenses de personnels). Les moyens mobilisés en faveur des personnels croît sur la période 2010-2017 et atteint près de 180 000 euros en 2017.

Action sociale hors titre II (dépenses de fonctionnement, repas, frais juridiques). En moyenne, chaque année 50 000 euros sont alloués pour l'aide aux personnels sur des dépenses de fonctionnement.

LES DECHARGES D'ACTIVITE

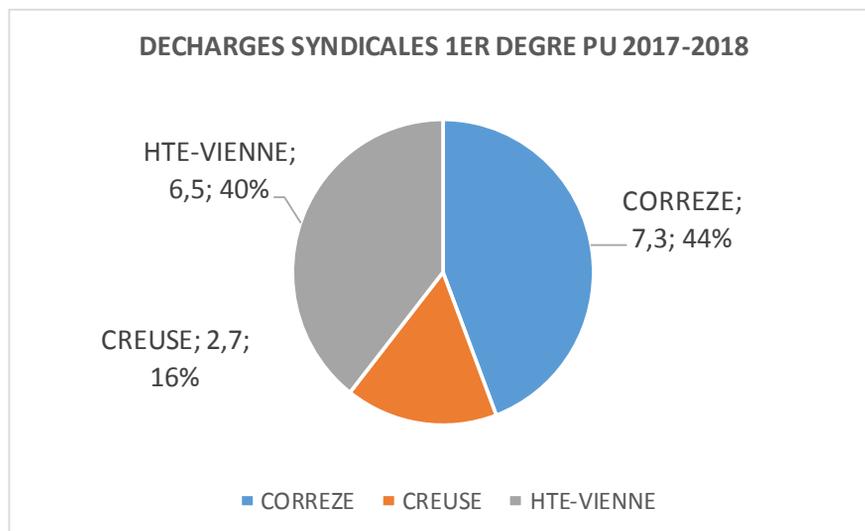
Données 2017-2018

DECHARGES D'ENSEIGNEMENT SECONDE DEGRE PUBLIC (EN ETP)



Dans le second degré public ce sont 50 emplois qui sont mobilisés pour des décharges de personnels dont 19 au titre de décharges syndicales et le reste pour des difficultés de ressources humaines. Les décharges ATSS s'élèvent à 1,9 ETP.

DECHARGES SYNDICALES 1ER DEGRE PU 2017-2018



L'équivalent de 16,5 ETP sont mobilisés dans le premier degré public au titre de décharges syndicales (Corrèze 44%, Creuse 16% et Haute-Vienne 40%).